

А.Б. Борантай
А.М. Ким

Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан
(Email: altyngul.borantai@gmail.com, a.kim@inbox.ru)

Эмоциональный интеллект и эффективность работы переводчика

Аннотация. Данная статья посвящена проблеме эмоционального интеллекта переводчика как фактора эффективности его работы. Высокий уровень развития эмоционального интеллекта связан с управлением своими эмоциями, уверенностью в себе и адекватной самооценкой. Теоретический анализ показал, что процесс перевода осуществляется не только на интеллектуальном, но и на эмоциональном уровне. Нами проведено эмпирическое исследование эффективности работы переводчиков, включающее измерение уровня их эмоционального интеллекта. В исследовании участвовали переводчики 7 канала и переводческих агентств, а также студенты-переводчики. Выборка составила 55 переводчиков в возрасте от 20 до 34 лет.

Для выявления взаимосвязи между эмоциональной компетентностью и эффективностью работы переводчиков были использованы следующие методики: «Тест на эмоциональный интеллект с самоотчетом» Н. Шутте в адаптации А.Ю. Варицкого, «Опросник индивидуальной производительности труда», разработанный Л. Купман. Для установления взаимосвязи производился расчёт коэффициента корреляции Пирсона. Полученные результаты позволяют сделать вывод о роли эмоционального интеллекта как фактора эффективного перевода.

Ключевые слова: эмоциональная компетентность, эмоциональный интеллект, эффективность работы, переводчики.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2022-139-2-330-339>

Введение

В последние годы внимание ученых все больше привлекает связь между переводом и психологией. Например, в 1990-х годах когнитивные теории использовались для объяснения феноменологии перевода. Теоретический анализ проблемы успешного перевода приводил к феномену понимания как главному общепсихологическому компоненту в деятельности переводчика [1]. Сейчас исследования доказывают, что некогнитивные навыки важны наравне с когнитивными навыками, поскольку процесс перевода происходит в

коммуникативной среде. Поэтому есть необходимость развивать некогнитивные навыки, которые включают в себя навыки межличностного общения, уверенность в себе, самооценку, эмоциональное самосознание, самоэффективность, устойчивость к стрессу и т.д. Доктор Северина Хюбнер-Дэвидсон говорила, что переводчик - это не только эксперт в переводческом процессе, он также является мультикультурным экспертом, которому необходимо общаться с обеими сторонами.

Если раньше весь акцент был на IQ, и в ореоле данного феномена важны были умение скрыть застенчивость и вспыльчивость, то сей-

час на первое место вышли умения справляться со своими эмоциями, способность справляться со стрессом, улаживать конфликты. Данные качества ценны как никогда прежде. В рабочих процессах главная роль отводится взаимодействию между людьми, в сфере межличностных отношений на первый план выступает компетентность сотрудников. При этом основным моментом в рабочих отношениях является эмоциональный интеллект, который позволяет управлять своими эмоциями и является движущей силой работы сотрудника. Уровень эмоционального самосознания, обуздание эмоций, воля к победе, уверенность в себе, точность самооценки формируют эмоциональный микроклимат и влияют на эффективность работы. Человек может увидеть мир под разным углом и более эффективно работать, управляя эмоциями.

Эмоциональный интеллект изучали и определяли известные зарубежные ученые, такие как Д.Гоулман, Беттине-Даву, Деннис Шиллер Болыц, Роберт Б. Зайонц, Дюрье. Эмоциональный интеллект, по словам Д. Гоулмана - это приобретаемая способность [1]. Наряду с Голуманом Э.Мерлевед, Ван Дамм и Бриду утверждали, что эмоциональный интеллект - это общий термин, охватывающий целый ряд навыков, которые люди усваивают более или менее интуитивно [2].

О важности эмоционального интеллекта в 1995 году писал Дэниел Гоулман, популяризовавший концепцию эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект состоит из различных базовых навыков, таких как способность человека регулировать свои собственные эмоции, понимать чувства других, мотивацию, продвинутое социальные навыки. Эмоции влияют как на эффективность работы, так и на удовлетворенность работой.

В исследованиях по переводу изучались эмоции переводчиков на конференциях, особенно в контексте эмоционального стресса. Однако количество таких исследований о роли эмоций в процессе перевода невелико. Одно из таких исследований было проведено Кринг [3].

Кринг в свою факторную модель включил эмоции как фактор влияния на процесс пе-

ревода. По его словам, на процесс перевода влияют эмоциональные факторы, такие как профессия переводчика, его/ее область знаний или его/ее самоидентификация с типами текстов, которые он или она переводит. Даже тот факт, что переводчик чувствует себя напряженным или расслабленным в процессе перевода, может повлиять на процесс перевода, потому что эмоциональные особенности в субъективном измерении участвуют в процессе перевода. Хотя Крингс полагает, что эмоциональные факторы могут быть эффективными в процессах перевода, он не упоминает о том, что трудно исследовать эмоции в процессе перевода.

Однако, согласно Беттине Даву, в деятельности, требующей продвинутой когнитивной обработки, такой как понимание и перевод текстов, сначала создается эмоциональное воздействие на читателя, а затем начинается умственная обработка. Теоретический анализ проблемы успешного перевода приводит нас к феномену понимания как главному общепсихологическому компоненту в деятельности переводчика (Ким А. 2013). Исследования, проведенные до настоящего времени, показали, что негативные эмоции существенно и бессознательно увеличивают усилия и временной интервал, необходимые для умственной обработки, и снижают уровень когнитивных способностей. С другой стороны, положительные эмоции обычно увеличивают когнитивные ресурсы и положительно влияют на такие факторы, как внимание и креативность [4].

Деннис Шеллер-Болыц в своем исследовании также упоминает понятие эмоциональной компетентности среди навыков, необходимых письменным и устным переводчикам. Переводчикам важно осознавать свои чувства как в письменном, так и в устном общении. Согласно Деннису Шелл-Болыц, переводчикам приходится справляться со своими эмоциями, поскольку письменный и устный переводы взаимодействуют друг с другом. В процессе перевода Болыц сосредоточился на определении эмоций, связанных с конкретными выражениями, которые должны переда-

вать переводчики, а не на влиянии эмоций, и рассмотрел эмоциональную компетентность, которой должны обладать переводчики, в контексте сотрудничества между переводчиками и работодателем, а также их коллегами по команде. И данное исследование показало, что эмоции имеют очень сильное влияние на наши мысли и действия. То есть под влиянием неконтролируемых эмоций можно получить некачественный конечный результат перевода, что в свою очередь определяет эффективность работы переводчика [5].

Роберт Б. Зайонц в своем исследовании «Чувства и мышление: Предпочтения не нуждаются в выводах» вел дискуссию о том, что стоит на первом месте при обработке информации: когниция или эмоция? Он утверждает, что именно эмоции занимают основное место. Эмоции проистекают из когнитивной природы опыта и находятся в тесной связи с сущностью объектов. Это кажется особенно логичным для опытных переводчиков и важно для понимания эмоционального настроения и сути текста при первом чтении любого исходного текста [6].

Аналогичные взгляды также отстаивает Дюрье. По словам Дюрье, в процессе перевода используются различные решения. В процессе перевода переводчики не придают одинаковое значение всем строкам в исходном тексте, а решают, какие строки являются наиболее важными. Затем переводчик формулирует эти строки на языке перевода. Согласно Дюрье, эмоции влияют на решения переводчика. Эмоции показывают, как действовать, а не реагировать на какое-либо событие [7].

Значимость данного исследования заключается в его новизне и научном вкладе в понимание представлений об эмоциональном интеллекте переводчиков в качестве того навыка, который представляет из себя профессиональную ценность, так как он имеет влияние на профессиональные способности сотрудника и его психологическое здоровье. Подтверждение взаимосвязи между эффективностью работы переводчиков и показателями их эмоционального интеллекта дает возможность использовать это как теоретиче-

скую основу для последующих исследований на темы, касающиеся эмоционального интеллекта и эффективности работы. Кроме того это расширит диагностический материал для выявления эмоционально слабых переводчиков, что впоследствии может повлиять на повышение внимания к созданию новых методик по развитию навыков и способностей распознавать эмоции, а также управлять ими.

Целью данного исследования является раскрытие закономерности влияния эмоционального интеллекта на эффективность работы письменных переводчиков, для чего необходимо изучить особенности эмоционального интеллекта, способы оценивания эффективности работы, а также изучить их на предмет взаимосвязи.

По выдвинутой нами гипотезе: существует взаимосвязь между общими показателями эффективности работы и уровнем эмоционального интеллекта. Частную гипотезу нашего исследования представляет вопрос о том, в какой степени эмоциональный интеллект переводчика проявляется как фактор эффективной работы при переводе эмоционально-насыщенных и эмоционально-нейтральных текстов. Можно предположить, что при переводе художественной литературы эмоциональный интеллект переводчика не просто способствует, а является критическим фактором успешного перевода.

Теоретико-методологическую основу данной работы составляет исследование А.М. Кима, а также зарубежных ученых, таких как Шутте, Д. Гулман, Л. Купман, Беттине-Даву, Деннис Шиллер Больц, Роберт Б. Зайонц, Дюрье и др.

В исследовании принимали участие 55 письменных переводчиков, из них половину составляли сотрудники телекомпании «7 Канала», а также переводчики-выпускники, работающие в различных переводческих агентствах. Из 55 испытуемых - 30 женщин и 15 мужчин в возрасте от 20 до 34 лет. У большинства исследуемых работа в офлайн режиме, только у 2 человек - полностью дистанционный режим работы.

Материалы и методы

Для проверки сформулированных нами гипотез были использованы следующие психологические диагностические методы:

1. Тест эмоционального интеллекта самоотчета (SREIT), разработанный Х. Шутте и ее коллегами Малуфф, Дж. М., Симунек, М., Холландер, С. и Маккинли, Дж. на основе ранней модели Дж. Майера, П. Саловея. Состоит из 33 утверждений, которые разделены на 4 шкалы:

- 1) Управление эмоциями других;
- 2) Управление своих эмоций;
- 3) Осознание эмоций;
- 4) Использование эмоций.

Ответы даются по 5-балльной шкале от 1 - «Это абсолютно не про меня» до 5 - «Это определенно про меня». Баллы по шкалам получаются путем суммирования баллов, полученных по ключам. Этот опросник показал довольно хорошие показатели психометрического дизайна: внутренняя надежность (Кронбах = 0,90), надежность повторного тестирования на уровне 0,78 и очевидная дискриминационная валидность.

Шкала оценки эмоций представляет собой перечень самоотчетов из 33 пунктов, в которых основное внимание уделяется типичному эмоциональному интеллекту. Испытуемые оценивают себя по этим пунктам по пятибалльной шкале. Им требуется в среднем пять минут, чтобы заполнить шкалу. В таблице 1 показаны пункты, включающие меры и инструкции для респондентов. Общие баллы по шкале рассчитываются путем обратного кодирования пунктов 5, 28 и 33, а затем суммирования всех пунктов. Баллы могут варьироваться от 33 до 165, причем более высокие баллы указывают на более характерный эмоциональный интеллект (Шутте Н. 2002: 510).

2. Опросник индивидуальной производительности труда (IWPQ) был разработан Линдой Купман и ее коллегами Бернаардс СМ, Хильдебрандт В.Х., Ван Бюрен С., Ван дер Бик А.Дж., де Вет ХСВ. Он основан на концептуальной основе, состоящей из трех измерений, а именно: выполнение задач, контекстуальная

производительность и контрпродуктивное поведение на работе. Анкета подходит для общего использования (работники всех видов профессий, а также работники с проблемами со здоровьем и без них) и состоит всего из 18 пунктов. Внутренняя согласованность IWPQ была хорошей, а валидность конструкции была приемлемой (Купман Л. 2013: 22).

Все субшкалы имеют 5-балльную шкалу оценки (от «редко» до «всегда» для выполнения задач и контекстуальной производительности, от «никогда» до «часто» для контрпродуктивного поведения на работе). Средний балл по каждой шкале IWPQ можно рассчитать, сложив баллы по предметам и разделив их сумму на количество предметов в шкале. Следовательно, IWPQ дает три балла по шкале, которые варьируются от 0 до 4, причем более высокие баллы отражают более высокую производительность задач и контекста, а также более контрпродуктивное поведение на работе.

3. Корреляционный анализ (Корреляция Пирсона). В качестве метода корреляции был выбран статистический метод Пирсона, так как есть возможность вычислить путем обнаружения наличие или отсутствие значимой связи между двумя массивами переменных, относящимися к одной выборке.

Обсуждения и результаты

Для начала рассмотрим результаты, полученные по методике «Тест на эмоциональный интеллект с самоотчетом» Никола Шутте в адаптации А.Ю. Варицкого. Изучена выборка по четырем шкалам: осознание эмоций (объекты 5, 9, 15, 18, 19, 22, 25, 29, 32, 33), управление своими собственными эмоциями (объекты 2, 3, 10, 12, 14, 21, 23, 28, 31), управление эмоциями других людей (предметы 1, 4, 11, 13, 16, 24, 26, 30), и использование эмоций (объекты 6, 7, 8, 17, 20, 27) (Варицкий А. 2016: 17).

Испытуемые оценивали себя по этим пунктам по пятибалльной шкале, в среднем требовалось пять минут, чтобы заполнить шкалу. Общие баллы по шкале рассчитывались путем обратного кодирования пунктов 5, 28 и 33,

Таблица 1. Описательные статистические данные переменных

	Опыт работы	Возраст 1	Возраст 2
N	55	25	30
Среднее значение	5,15	27,78	21,03
Стандартное отклонение	2,48	2,03	0,67

а затем суммирования всех пунктов. Баллы, полученные от испытуемых, варьируются от 33 до 165, причем более высокие баллы указывают на более характерный эмоциональный интеллект.

В общей сложности в исследовании приняла участие 55 переводчиков. Выборка состояла из 25 профессиональных переводчиков. Помимо профессиональных переводчиков в исследовании приняли участие 30 студентов-переводчиков 4 курса. Эта группа составит контрольную группу, которая позволит нам сравнить уровни эмоционального интеллекта и эффективности работы.

В таблице 1 описан средний возраст выборки, состоящей из профессиональных переводчиков, который составил 27,78 года (СО 2,03). Средний возраст студентов-переводчиков составил 21,03 лет (СО 0,67). Опыт работы профессиональных переводчиков в показателе средних значений составляет 5,15 лет (СО

2,48). Опыт работы студентов не был учтен из-за незавершенного образования.

В соответствии с уровнем образования 84,6 процента профессиональных переводчиков имеют высшее образование по специальности «Переводческое дело». Остальные профессиональные переводчики окончили университет по специальности «Два иностранных языка», «Филология».

Таблица 2 показывает результат проведенного теста по методике «Тест на эмоциональный интеллект с самоотчетом» Н. Шутте у всех участников исследования, включая профессиональных переводчиков и студентов-переводчиков. Среднее значение эмоционального интеллекта всех участников составляет 116,9 (СО 22,22), что является средним показателем.

В рисунке 1 отображены данные в процентном соотношении: 12% выборки имеет низкий показатель эмоционального интеллекта, 67% респондентов показали средний уровень

Таблица 2. Описательная статистика переменных (Общие данные ЭИ)

	Общее количество	Среднее значение	Стандартное отклонение
Общий ЭИ	55	116,9	16,9283



Рисунок 1. Тест на эмоциональный интеллект с самоотчетом

Таблица 3. SREIT, профессиональные переводчики

	Управление эмоциями других	Управление своими эмоциями	Восприятие эмоций	Использование эмоций	Общий ЭИ
Среднее значение	28,57	32,35	36,14	22,57	129,54
Стандартное отклонение	4,0896	6,6749	8,1510	5,3739	45,3906

Таблица 4. SREIT, переводчики-студенты

	Управление эмоциями других	Управление своими эмоциями	Восприятие эмоций	Использование эмоций	Общий ЭИ
Среднее значение	22,99	26,04	29,09	18,16	104,26
Стандартное отклонение	4,8870	7,9765	9,7404	6,4218	54,2417

Таблица 5. Общая эффективность работы переменных

	Общее количество	Среднее значение	Стандартное отклонение
Общая эффективность работы	55	51,23	12,9858

ЭИ, и только 21% испытуемых показали высокий уровень.

Рассмотрим данные профессиональных переводчиков, представленные в таблице 3. Профессиональные переводчики по отдельным субшкалам демонстрируют высокие показатели по сравнению со студентами-переводчиками. Тем не менее показатели не доходят до высокой отметки по используемой нами методике.

Группа студентов-переводчиков продемонстрировала более низкий уровень эмоционального интеллекта по всем субшкалам. При этом субшкала «Управление эмоциями других» характеризуется одинаково высокими показателями так же, как и у профессиональных переводчиков.

Таблица 5 демонстрирует общую эффективность работы всех испытуемых в исследовании. Среднее значение по методике «Опро-

сник индивидуальной производительности труда» составляет 51,23 (СО 12,9858).

Если смотреть на результаты по эффективности работе, то в общем показателе эффективности работы низкий уровень преобладает, показывая 45%, в то время как высокая эффективность равна всего 25%, и средние значения показывают 30%.

Далее, в таблицах 6 и 7, эффективность работы оценена по отдельности у профессиональных переводчиков и у студентов переводчиков. Профессиональные переводчики на этот раз продемонстрировали низкие показатели по сравнению со студентами-переводчиками, что характеризуется значениями 41,1 и 61,36 соответственно. В данном исследовании выявилось, что «контрпродуктивное поведение на работе» у студентов-переводчиков выше, чем у профессионалов. Но вместо этого профессиональные переводчики показали более высокий результат по выполнению задач.

Таблица 6. Эффективность работы, профессиональные переводчики

	Выполнение задач	Контекстуальная производительность	Контрпродуктивное поведение на работе	Общая эффективность работы
Среднее значение	14,7	19,4	7	41,1
Стандартное отклонение	3,2676	6,5353	5,2915	9,08

Таблица 7. Эффективность работы, студенты-переводчики

	Выполнение задач	Контекстуальная производительность	Контрпродуктивное поведение на работе	Общая эффективность работы
Среднее значение	9,31	25,80	19,55	61,36
Стандартное отклонение	3,5442	4,3773	2,0186	7,2425

После получения результатов психологических методик «Тест на эмоциональный интеллект по самоотчету» и «Опросник индивидуальной производительности труда» были произведены расчеты корреляции (корреляционный анализ по Пирсону) с целью обнаружить взаимосвязь между исследуемыми переменными. Данные представлены в таблице 8.

В результате корреляционной статистической обработки данных, которая была проведена для анализа взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и эффективностью работы переводчиков, установлено, что коэффициент корреляции равен 0,241 при критическом значении 0,45 со значимостью $p=0,05$. Статистические показатели указывают на наличие очень слабой обратной связи между

показателями эмоционального интеллекта и эффективности работы.

Очень слабая взаимосвязь не отрицает наличие взаимосвязи, даже если этот уровень оказался ниже ожидаемого результата. Тем не менее статистически существенной взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и эффективностью работы, а также между какими-либо субшкалами не выявлено (значим. двустор. = 0,45).

В итоге в процессе исследования было выявлено, что респонденты обладают различными показателями эмоционального интеллекта, что позволило нам рассмотреть две группы переводчиков по отдельности. Также было обнаружено, что представители выборки имеют различную степень эффективности

Таблица 8. Коэффициент корреляции Пирсон

		Общий ЭИ	Общая ЭР
Общий ЭИ	Pearson Correlation	1	0,241
	Значим. (двустор.)		0,455
	Выборка	55	55
Общая ЭР	Pearson Correlation	0,241	1
	Значим. (двустор.)	0,455	
	Выборка	55	55

работы, при этом стоит обратить внимание, что по большей части средние показатели находятся на невысоких уровнях.

В ходе анализа полученных результатов была установлена очень слабая корреляционная связь, что свидетельствует о возможности взаимосвязи между особенностями эмоционального интеллекта и эффективности работы.

Заключение

Нами было проведено исследование, включающее в себя теоретический анализ, а также эмпирическое исследование, состоявшее из двух опросников и корреляционного анализа переменных. В результате исследования мы пришли к выводу:

Профессиональные переводчики поколения 90-х более усидчивы, по данным субшкалы «Выполнение задач», и более ответственны по отношению к работе, о чем свидетельствуют низкие показатели «Контрпродуктивного поведения на работе».

Также выяснилось, что большинство как профессиональных переводчиков, так и студентов-переводчиков имеют средний уровень эмоционального интеллекта. Стоит отметить, что наиболее высокие показатели среди всех субшкал составили «Управление эмоциями других» и «Использование эмоций», что свидетельствует о способности изученных переводчиков влиять на других и правильно

применять эмоции, но без умения понимать и управлять ими. Возможно, именно поэтому налицо слабая взаимосвязь двух переменных.

Результаты, полученные по двум психологическим методикам, могут быть связаны со спецификой работы письменных переводчиков, а именно: с тем, что они целый день работают за компьютером. Возможно, в таком формате работы переводчики получают мало человеческого общения, соответственно, это может влиять на пониженный уровень эмоционального интеллекта.

Корреляционный анализ показал наличие очень слабой связи между общими баллами эмоционального интеллекта и эффективности работы. Следовательно, можно предположить, что человек с более развитой эмоциональной компетентностью может быть более эффективен в выполнении переводов.

Тем самым, выдвинутая нами гипотеза о существовании взаимосвязи между показателями эмоционального интеллекта и показателями эффективности работы письменных переводчиков оказалась частично подтвержденной. Следует отметить, что вышеперечисленные предположения могут лечь в основу дальнейшего исследования на эту тему. Последующее исследование должно быть более глубоким и включать экспериментальную часть с выполнением переводов в режиме онлайн, которые будут проверяться экспертами для полной оценки эффективности работы.

Литература

1. Ким А.М. Понимание как общепсихологический феномен. - Алматы, 2013. - 300 с.
2. Goleman D. Duygusal Zekâ EQ neden IQ'dan daha önemlidir? Varlık Yayinlari, Istanbul. 2014. - p. 227.
3. E. Merlevede, Patrick, Vandamme, Rudy, Brudoux, Denis. 7 Adimda Duysal Zekâ Omega: Istanbul. 2003.
4. Kring, A. M., & Werner, K. H. (2004). Emotion Regulation and Psychopathology. In P. Philippot & R. S. Feldman (Eds.). The regulation of emotion Lawrence Erlbaum Associates Publishers.- p. 359-385.
5. Davou B. Interaction of Emotion and Cognition in the Processing of Textual Material. Meta 521, 2007, p. 37-47.
6. Fadime Ç. The Relationship between Professional Translators's Emotional Intelligence and their Translator Satisfaction // IJCLTS. AIAC. - 2019, Vol 7, No 3, p. 50-64.
7. Zajonc, R. B. Feeling and thinking: Preferences need no inferences // American Psychologist. – 1980. 35, pp. 151-171.

8. Durieux C. L'operation traduisante entre raison et emotion // In Meta, 2007, 52, 1. p. 48-55.
9. Schutte, N.S., Malouff, J. M., Simunek, M., Hollander, S., & McKenley, J. Characteristic emotional intelligence and emotional well-being // Cognition and Emotion. - 2002, 16, p.769.
10. Koopmans L., Bernaards C.M., Hildebrandt V.H., Van Buuren S., Van der Beek A.J., De Vet H.C.W. Development of an Individual Work Performance Questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management. - 2013;62(1): p. 6-28.
11. Варецкий А.Ю. Особенности психодиагностики эмоционального интеллекта личности с помощью опросника Шутте // Современные проблемы психологии и образования, М.: МФЮА, 2016.

References

1. Kim A.M. Ponimanie kak obshhepsihologicheskij fenomen [Understanding as a general psychological phenomenon] (Almaty, 2013, 300 p.).
2. Goleman D. Duygusal Zekâ EQ neden IQ'dan daha önemlidir? [Why is EQ more important than IQ?] (Varlik Yayinlari, Istanbul, 2014).
3. E. Merlevede, Patrick, Vandamme, Rudy, Brudoux, Denis. 7 Adimda Duysal Zekâ [7 Steps to Emotional Intelligence] (Omega, Istanbul, 2003).
4. Kring, A. M., & Werner, K. H. Emotion Regulation and Psychopathology. In P. Philippot & R. S. Feldman (Eds.). The regulation of emotion Lawrence Erlbaum Associates Publishers.- p. 359–385 (2004).
5. Davou B. Interaction of Emotion and Cognition in the Processing of Textual Material. Meta 521, 2007, p. 37–47.
6. Fadime Ç. The Relationship between Professional Translators's Emotional Intelligence and their Translator Satisfaction, IJCLTS. AIAC, 3 (7), 50-64 (2019).
7. Zajonc, R. B. Feeling and thinking: Preferences need no inferences, American Psychologist, 35, 151-171 (1980).
7. Durieux C. L'operation traduisante entre raison et emotion // In Meta, 52, 1. 48-55 (2007).
8. Schutte, N.S., Malouff, J. M., Simunek, M., Hollander, S., & McKenley, J. Characteristic emotional intelligence and emotional well-being, Cognition and Emotion, 16, 769 (2002).
9. Koopmans L., Bernaards C.M., Hildebrandt V.H., Van Buuren S., Van der Beek A.J., De Vet H.C.W. Development of an Individual Work Performance Questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management. 62(1), 6-28 (2013).
10. Varitsky A.Yu. Osobennosti psichodiagnostiki jemocional'nogo intellekta lichnosti s pomoshh'ju oprosnika Shutte [Features of psychodiagnostics of emotional intelligence of a person using the Schutte questionnaire, Sovremennye problemy psichologii i obrazovaniya [Modern problems of psychology and education] (MFUA Moscow, 2016).

A.B. Borantay, A.M. Kim

Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

Emotional intelligence and translator's work effectivity

Abstract. This article is devoted to the problem of emotional intelligence of the translator as a factor of the effectiveness of his work. A high level of emotional intelligence development is associated with managing your emotions, self-confidence and adequate self-esteem. Theoretical analysis has shown that the translation process is carried out not only on an intellectual, but also on an emotional level. We conducted an empirical study of the effectiveness of translators, including measuring the level of their emotional intelligence. The study involved translators of Channel 7 and translation agencies, as well as translation students. The sample consisted of 55 translators aged 20 to 34 years.

The following methods were used to identify the relationship between emotional competence and the effectiveness of translators' work: «Emotional intelligence test with self-report» by Nicola Schutte, adapted by A.Y. Varitsky, «Questionnaire of individual labor productivity», developed by Linda Koopman. To establish the

relationship, the Pearson correlation coefficient was calculated. The results obtained allow us to conclude about the role of emotional intelligence as a factor of effective translation.

Keywords: emotional competence, emotional intelligence, work efficiency, translators.

А.Б. Борантай, А.М. Ким

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан

Эмоционалды интеллект пен аудармашы жұмыс тиімділігі

Аңдатпа. Бұл мақала аудармашының эмоционалды интеллект проблемасына оның жұмысының тиімділік факторы ретінде арналған. Эмоционалды интеллекттің дамуының жоғары деңгейі сіздің эмоцияларыңызды басқарумен, өзіне деген сенімділікпен және өзін-өзі бағалаумен байланысты. Теориялық талдау аударма процесі тек интеллектуалды ғана емес, эмоционалды деңгейде де жүзеге асырылатындығын көрсетті. Біз аудармашылардың тиімділігін эмпирикалық зерттеу жүргіздік, оның ішінде олардың эмоционалды интеллект деңгейін өлшедік. Зерттеуге 7 арнаның және аударма агенттіктерінің аудармашылары, сондай-ақ аудармашы студенттер қатысты. Іріктеме 20-34 жас аралығындағы 55 аудармашыны құрады.

Эмоционалды құзіреттілік пен аудармашылардың жұмысының тиімділігі арасындағы байланысты анықтау үшін келесі әдістер қолданылды: Н. Шутте А.ю. Варицкийдің бейімделуінде, Л. Купман жасаған «жеке еңбек өнімділігінің сауалнамасы». Өзара байланысты орнату үшін Пирсонның корреляция коэффициентін есептеу жүргізілді. Алынған нәтижелер эмоционалды интеллекттің тиімді аударма факторы ретіндегі рөлі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: эмоционалды құзіреттілік, эмоционалды интеллект, жұмыс тиімділігі, аудармашылар.

Сведения об авторах:

Борантай А.Б. – автор для корреспонденции, магистрант факультета философии и политологии, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, ул. Массанчи, 39, Алматы, Казахстан.

Ким А.М. – доктор психологических наук, профессор факультета философии и политологии, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, ул. Массанчи, 39, Алматы, Казахстан.

Borantay A.B. – Corresponding author, Master's student of the Faculty of Philosophy and Political Science, Al-Farabi Kazakh National University, 39 Massanchi Str., Almaty, Kazakhstan.

Kim A.M. – Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Faculty of Philosophy and Political Science, Al-Farabi Kazakh National University, 39 Massanchi Str., Almaty, Kazakhstan.