УДК 159.9.072

Роль эмоционального интеллекта в профессиональном благополучии человека

The role of emotional intelligence in human professional well-being

Хлевная Е.А., *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, elankha@yandex.ru*

Киселева Т.С., *Международный центр «Креативные технологии консалтинга», kiseleva@mc-ktk.ru*

Сергиенко Е.А., *Институт психологии Российской академии наук, elenas13@mail.ru*

Никитина А.А., *Лаборатория эмоционального интеллекта, nikitina@eilab.ru*

Осипенко Е.И., *Лаборатория эмоционального интеллекта, osipenko@eilab.ru*

Khlevnaya E., *Plekhanov Russian University of Economics, elankha@yandex.ru*

Kiseleva T., *International Centre Creative Technologies of Consulting, kiseleva@mc-ktk.ru*

Sergienko E., *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, elenas13@mail.ru*

Nikitina A., *Emotional intelligence laboratory, nikitina@eilab.ru*

Osipenko E., *Emotional intelligence laboratory, osipenko@eilab.ru*

DOI: 10.51379/KPJ.2020.74.86.036

Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект 19-013-00085.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, модель способностей, профессиональное благополучие, психологическое благополучие.

Keywords: emotional intelligence, ability model, professional well-being, psychological well-being.

Аннотация. В условиях глобальных социально-экономических преобразований, увеличения числа факторов стресса и роста эмоциональной нагрузки на фоне постоянных изменений профессиональной среды особенно актуальным становится поиск ресурса повышения профессионального благополучия человека.

Целью представленного исследования является установление роли эмоционального интеллекта (ЭИ) и его компонентов в профессиональном благополучии человека. В исследовании приняли участие 243 человека в возрасте от 18 до 67 лет. Для оценки параметров ЭИ и профессионального благополучия использовались методики – тест эмоционального интеллекта (ТЭИ) и методика оценки профессионального благополучия (МОПБ) соответственно. В результате корреляционного и регрессионного анализа было выявлено влияние общего показателя ЭИ на профессиональное благополучие человека, в частности наибольший вклад ЭИ делает в направленность личности на совершенствование себя как профессионала и на удовлетворенность актуальными достижениями.

Abstract. In the conditions of global social and economic transformations, increasing number of stress factors and growing emotional stress on the background of constant changes in the professional environment, the search for a resource to improve professional well-being of a person becomes particularly important.

The purpose of the presented research is to establish the role of emotional intelligence (EI) in a person's professional well-being. The study involved 243 people aged 18 to 67 years, to assess the parameters of EI and professional well-being the following methods were used: «emotional intelligence test» (EIT) and «The Occupational Well-Being Inventory», respectively. As a result of correlation and regression analysis, the impact of the overall EI indicator on a person's professional wellbeing was revealed, in particular, the greatest contribution of EI makes to the individual's focus on improving himself as a professional and the degree of satisfaction with current achievements.

Введение. В связи с ростом количества стрессогенных факторов, дестабилизирующим образом влияющих на современного человека, обусловленных стремительными социальными изменениями, экономической и политической нестабильностью, экологическими проблемами, особую важность приобретает психологическое благополучие человека, при котором он имеет возможности реализовать свой потенциал, способен продуктивно работать, справляться со стрессом. Аспекты, связанные с профессиональной деятельностью, с реализацией на работе, вносят свой вклад в общее ощущение благополучия, тогда как стресс и другие сложности на работе оказывают пагубное влияние на состояние человека.

В настоящее время наиболее актуальны исследования феноменов, обеспечивающих благополучие в профессиональной сфере, как критериев повышения общего психологического благополучия человека. Профессиональное благополучие исследуется в зарубежных работах и определяется под различными терминами: *occupational well-being* (Schaufeli W.B., Schreurs P.J., Taris T.W., Van Horn J.E., Warr P.), *job satisfaction* (Diener E., Judge T.A., Klinger R., Lucas R., Oishi S.), *employee well-being* (Avey J.B., Luthans F., Schaufeli W.B., Smith R.M., Taris T.W., Van Rhenen W.) и т.п.

Тематика психологического благополучия разрабатывается многими отечественными авторами (А.Ю. Акимова, Р.А. Березовская, О.А. Долгополова, А.И. Комарова, С.В. Михнева, А.А. Обознов, Д.Л. Петрович, Е.И. Рут, Б.В. Рябов, Н.С. Ткаченко, Р.М. Шамянов) на пересечении интересов организационной психологии, психологии труда и психологии профессионального здоровья. Однако, как отмечает Р.А. Березовская, несмотря на всю перспективность данной области и на наличие многочисленных теоретических подходов, она нуждается в систематическом и целостном анализе в рамках зарубежной и отечественной психологии [1].

Эмпирические исследования профессионального благополучия осложнены рядом проблем. С одной стороны, корень проблемы заключается в том, что во многих исследованиях профессиональное благополучие рассматривается не как отдельный вид благополучия, который влияет на общее благополучие, а как феномен психологического благополучия, специфика которого рассматривается в контексте профессиональной деятельности [2;3;5]. Как отмечают Е.И. Рут и Р.А. Березовская, в большинстве таких

исследований вместо профессионального благополучия измеряется психологическое, в результате чего не учитываются условия, особенности и контекст профессиональной деятельности [8]. С другой стороны, возникает проблема измерения профессионального благополучия как самостоятельного явления, отражающего особенности благополучия в трудовой сфере.

Особое место в исследованиях профессионального благополучия и близких феноменов занимают работы, рассматривающие влияние эмоционального интеллекта (ЭИ). Приведем результаты некоторых исследований:

- высокий ЭИ положительно связан с удовлетворенностью работой, уровнем производительности и вовлеченностью [22;26];
- чем выше ЭИ руководителей, тем выше производительность его сотрудников [25] и удовлетворенность работой [19;23];
- ЭИ связан с инновационной корпоративной культурой организации и с производительностью работников [10];
- педагоги с высоким ЭИ имеют высокие уровни благополучия и ожидания успеха [13];
- у педагогов выявлена отрицательная взаимосвязь между ЭИ и уровнем эмоционального выгорания [18];
- ЭИ связан с профессиональным благополучием госслужащих [4].

Представленные закономерности подчеркивают значимость ЭИ как важного фактора повышения эффективности деятельности, различных видов благополучия, в том числе и профессионального.

Однако следует учитывать, что значимый и видимый результаты дают не все модели и концепции ЭИ, которых с момента введения конструкта в поле научного интереса в 1990 году появилось большое количество.

Закрепилось разделение существующих моделей ЭИ по способу его измерения [16]:

- в самой первой модели, получившей название «модель способностей», ЭИ рассматривается как когнитивная способность, распознавать, использовать, понимать эмоции и управлять ими, а для измерения его подходят задачные методики, аналогичные тестам интеллекта [17;21];
- в смешанных моделях ЭИ определяется как совокупность личностных характеристик и измеряется с помощью опросников, построенных на самоотчете [11;14];
- модели черт отходят от понимания ЭИ как интеллекта, а интерпретируют его как широкий конструкт, включающий поведенческие склонности, личностные черты, эмпатию, аспекты

социального интеллекта; для его оценки используются опросниковые методы [20].

Широкая представленность различных моделей ЭИ стимулировала научный поиск наиболее эффективных из них. Четкая структура ЭИ в модели способностей позволяет создавать развивающие программы, результативность которых подтверждена в исследованиях [15], в то время как измеренный самоотчетными методиками в рамках смешанных моделей и моделей черт ЭИ имеет высокие значения корреляции с личностными чертами, что ставит под сомнения обоснованность выделения ЭИ в самостоятельный концепт [24].

На основе 300 исследований с совокупным числом участников более 10000 группа ученых во главе с Х. Болен (H. Bolen) выявили взаимосвязь ЭИ с производительностью и подтвердили прогностические возможности конструкта, операционализированного в рамках моделей способностей: с помощью ЭИ можно предсказывать компетенции, которые позволяют достичь значимых результатов в работе [12]. При этом подавляющее большинство отечественных исследований в данной области базируется на моделях черт и смешанных моделях, т.к. изучение ЭИ в рамках модели способностей было затруднено отсутствием до недавнего времени соответствующих объективных методик.

Данное исследование направлено на изучение роли ЭИ в профессиональном благополучии. При операционализации ключевых понятий мы исходили из модели ЭИ как способности, предложенной Дж. Мэйером, П. Сэловеем и Д. Карузо (Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R.), и опирались на представления Е.И. Рут о профессиональном благополучии как о многомерном феномене, структура которого сопоставима со структурой психологического благополучия в модели К. Риффа (C. Ryff).

Методика и процедура исследования. Целью исследования являлось установление роли ЭИ и его компонентов в профессиональном благополучии человека.

В исследовании приняли участие 243 человека, возрастной диапазон – 18 – 67 лет, средний возраст – 36,1 лет, из них 182 женщины и 61 мужчина. Сбор данных осуществлялся в электронном виде и проходил с июня по сентябрь 2020 года.

В качестве инструмента оценки ЭИ использовалась методика «Тест эмоционального интеллекта» (ТЭИ), в основе которой лежит модель способностей ЭИ и психоэволюционная теория эмоций Р. Плутчика (R. Plutchik), надежность и валидность которой была

подтверждена экспериментально. ТЭИ позволяет получить общий балл ЭИ, баллы по Опытному и Стратегическому доменам, баллы по четырем ветвям (способностям ЭИ): распознавание (идентификация) эмоций, использование эмоций для решения задач, понимание эмоций, управление эмоциями; баллы по 10 разделам: «Лица», «Фасилитация», «Изменения», «Управление своими эмоциями», «Изображения», «Эмпатия», «Смешивание», «Влияние на эмоции других», «Ситуации» и «Динамика» [9].

Для определения параметров профессионального благополучия использовалась методика оценки профессионального благополучия (МОПБ), апробированная в диссертационном исследовании Е.И. Рут [6]. С помощью данной методики можно оценить общее профессиональное благополучие и показатели по шкалам: «Автономность в профессиональной деятельности», «Профессиональное самопринятие» (включает субшкалы «Удовлетворенность уровнем компетентности» и «Удовлетворенность профессиональными достижениями»), «Профессиональное развитие» (включает «Профессиональный рост» и «Профессиональные цели») и «Позитивные отношения в коллективе». На основе результатов проверки на надежность и валидность МОПБ признана пригодной для применения в научно-исследовательских и практических целях [7].

Статистическая обработка полученных данных осуществлялась в статистических пакетах JASP Version 0.8.4 и SPSS 20.0.

Результаты эмпирического исследования. Проверка на нормальность распределения полученных по методикам ТЭИ и МОПБ данных показала, что распределение по всем шкалам ТЭИ, кроме раздела «Динамика», обладает отрицательной асимметрией, за счет которой имеет значимые отличия от нормальности распределения. Подобная картина была получена на данных методики МОПБ: по всем шкалам, кроме показателя общего профессионального благополучия, выявлены отклонения от нормального распределения за счет отрицательной асимметрии. Данная проверка необходима для выбора адекватных статистических инструментов для дальнейшего анализа.

Корреляционный анализ осуществлялся с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена (r-Spearman's), выбор которого был обусловлен спецификой распределения данных. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Корреляция разделов ЭИ и шкал МОПБ

	А	УУК	УПД	ПР	ПЦ	ПО	ПБ
Раздел 1 (Лица)	$r = 0.179$, $p = 0.005$	$r = 0.129$, $p = 0.045$	$r = 0.244$, $p < 0.001$	$r = 0.173$, $p = 0.007$	$r = 0.175$, $p = 0.006$	$r = 0.096$, $p = 0.136$	$r = 0.216$, $p = 0.001$
Раздел 2 (Фасилитация)	$r = -0.040$, $p = 0.538$	$r = 0.177$, $p = 0.006$	$r = 0.138$, $p = 0.032$	$r = 0.133$, $p = 0.038$	$r = 0.241$, $p < 0.001$	$r = 0.047$, $p = 0.464$	$r = 0.167$, $p = 0.009$
Раздел 3 (Изменения)	$r = 0.010$, $p = 0.880$	$r = 0.030$, $p = 0.640$	$r = 0.106$, $p = 0.100$	$r = 0.152$, $p = 0.017$	$r = 0.154$, $p = 0.016$	$r = 0.031$, $p = 0.627$	$r = 0.119$, $p = 0.063$
Раздел 4 (Управление своими эмоциями)	$r = -0.095$, $p = 0.138$	$r = -0.029$, $p = 0.648$	$r = 0.032$, $p = 0.624$	$r = -0.106$, $p = 0.098$	$r = -0.083$, $p = 0.197$	$r = 0.009$, $p = 0.892$	$r = -0.053$, $p = 0.414$
Раздел 5 (Изображения)	$r = 0.063$, $p = 0.328$	$r = 0.055$, $p = 0.392$	$r = 0.005$, $p = 0.943$	$r = -0.021$, $p = 0.743$	$r = -0.041$, $p = 0.521$	$r = -0.018$, $p = 0.778$	$r = 0.011$, $p = 0.863$
Раздел 6 (Эмпатия)	$r = 0.111$, $p = 0.085$	$r = 0.074$, $p = 0.248$	$r = 0.157$, $p = 0.014$	$r = 0.106$, $p = 0.101$	$r = 0.113$, $p = 0.080$	$r = 0.062$, $p = 0.334$	$r = 0.134$, $p = 0.036$
Раздел 7 (Смешивание)	$r = -0.013$, $p = 0.839$	$r = 0.069$, $p = 0.281$	$r = 0.141$, $p = 0.028$	$r = 0.111$, $p = 0.086$	$r = 0.082$, $p = 0.201$	$r = 0.053$, $p = 0.408$	$r = 0.096$, $p = 0.135$
Раздел 8 (Влияние на эмоции других)	$r = 0.050$, $p = 0.439$	$r = 0.179$, $p = 0.005$	$r = 0.165$, $p = 0.010$	$r = 0.143$, $p = 0.026$	$r = 0.187$, $p = 0.003$	$r = 0.196$, $p = 0.002$	$r = 0.210$, $p = 0.001$
Раздел 9а (Ситуации)	$r = 0.065$, $p = 0.317$	$r = 0.118$, $p = 0.067$	$r = 0.156$, $p = 0.015$	$r = 0.112$, $p = 0.083$	$r = 0.126$, $p = 0.051$	$r = 0.031$, $p = 0.629$	$r = 0.162$, $p = 0.012$
Раздел 9б (Динамика)	$r = 0.033$, $p = 0.611$	$r = 0.131$, $p = 0.042$	$r = 0.116$, $p = 0.072$	$r = 0.075$, $p = 0.242$	$r = 0.046$, $p = 0.474$	$r = 0.067$, $p = 0.300$	$r = 0.116$, $p = 0.071$
Ветвь 1 «Распознавание (идентификация) эмоций»	$r = 0.114$, $p = 0.075$	$r = 0.140$, $p = 0.029$	$r = 0.214$, $p = 0.001$	$r = 0.132$, $p = 0.040$	$r = 0.150$, $p = 0.019$	$r = 0.070$, $p = 0.280$	$r = 0.199$, $p = 0.002$
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения задач»	$r = 0.027$, $p = 0.672$	$r = 0.168$, $p = 0.009$	$r = 0.192$, $p = 0.003$	$r = 0.151$, $p = 0.018$	$r = 0.233$, $p < 0.001$	$r = 0.070$, $p = 0.277$	$r = 0.195$, $p = 0.002$
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	$r = 0.022$, $p = 0.735$	$r = 0.104$, $p = 0.106$	$r = 0.188$, $p = 0.003$	$r = 0.216$, $p = 0.001$	$r = 0.173$, $p = 0.007$	$r = 0.079$, $p = 0.223$	$r = 0.188$, $p = 0.003$
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	$r = -0.035$, $p = 0.590$	$r = 0.106$, $p = 0.099$	$r = 0.138$, $p = 0.031$	$r = 0.042$, $p = 0.517$	$r = 0.065$, $p = 0.311$	$r = 0.112$, $p = 0.080$	$r = 0.103$, $p = 0.109$
Опытный домен	$r = 0.096$, $p = 0.137$	$r = 0.210$, $p = 0.001$	$r = 0.256$, $p < 0.001$	$r = 0.173$, $p = 0.007$	$r = 0.259$, $p < 0.001$	$r = 0.085$, $p = 0.188$	$r = 0.258$, $p < 0.001$
Стратегический домен	$r = 0.018$, $p = 0.781$	$r = 0.133$, $p = 0.039$	$r = 0.237$, $p < 0.001$	$r = 0.204$, $p = 0.001$	$r = 0.177$, $p = 0.006$	$r = 0.101$, $p = 0.117$	$r = 0.212$, $p = 0.001$
Общий ЭИ	$r = 0.079$, $p = 0.222$	$r = 0.219$, $p = 0.001$	$r = 0.295$, $p < 0.001$	$r = 0.224$, $p < 0.001$	$r = 0.277$, $p < 0.001$	$r = 0.118$, $p = 0.066$	$r = 0.290$, $p < 0.001$

Примечание: использовался коэффициент корреляции Спирмена. Курсивом отмечены корреляции, значимые на уровне $p < 0.05$. Расшифровка кратких обозначений шкал: А – Автономность в профессиональной деятельности, УУК – Удовлетворенность уровнем компетентности, УПД – Удовлетворенность профессиональными достижениями, ПР – Профессиональный рост, ПЦ – Профессиональные цели, ПО – Позитивные отношения в коллективе, ПБ – Профессиональное благополучие (общий показатель).

Как видно из таблицы 1, между результатами двух методик довольно много значимых положительных корреляций, но все они довольно слабые (от 0,129 до 0,295 при уровнях значимости $p < 0.05$ и более строгих). Раздел 1 «Лица» значимо коррелируют со всеми шкалами, кроме шкалы «Позитивные отношения в коллективе», раздел 2

«Фасилитация» – со всеми, кроме шкал «Позитивные отношения в коллективе» и «Автономность в профессиональной деятельности», раздел 3 «Изменения» – только со шкалами «Профессиональный рост» и «Профессиональные цели», раздел 4 «Управление своими эмоциями» и 5 «Изображения» – ни с

одной из шкал МОПБ, разделы 6 «Эмпатия» и 7 «Смешивание» – только со шкалой «Удовлетворенность профессиональными достижениями», раздел 8 «Влияние на эмоции других» – со всеми шкалами, кроме «Автономность в профессиональной деятельности», раздел 9а «Ситуации» – со шкалой «Удовлетворенность профессиональными достижениями» и общим показателем психологического благополучия, раздел 9б «Динамика» – только со шкалой «Удовлетворенность уровнем компетентности». Ветви 1 «Распознавание (идентификация) эмоций» и 2 «Использование эмоций для решения задач» значимо положительно коррелируют со всеми шкалами, кроме «Автономность в профессиональной деятельности» и «Позитивные отношения в коллективе», ветвь 3 «Понимание эмоций» со всеми, кроме «Автономность в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность уровнем компетентности» и «Позитивные отношения в коллективе», а ветвь 4 «Управление эмоциями» – только со шкалой «Удовлетворенность профессиональными достижениями». Показатели обоих – и опытного, и стратегического доменов ЭИ так же, как и

общего ЭИ значимо коррелируют со всеми показателями, кроме шкал «Автономность в профессиональной деятельности» и «Позитивные отношения в коллективе».

Таким образом, обнаружена значимая положительная связь между общим ЭИ и профессиональным благополучием.

По полученным результатам можно предположить, что ЭИ связан с характеристиками профессионального благополучия, которые отражают отношение человека к себе, как компетентному специалисту в данной профессиональной области, и определяют направленность человека на дальнейшее совершенствование своих профессиональных навыков.

Также выявлены связи между автономностью в профессиональной сфере со способностью «Распознавание эмоции по лицам» и между позитивными отношениями в коллективе и способностью «Влияние на эмоции окружающих людей».

Для оценки влияния показателей ЭИ на результаты методики МОПБ был проведен множественный регрессионный анализ, в котором шкалы методики МОПБ стали зависимыми переменными, а четыре ветви ЭИ – независимыми переменными. Полученные результаты приведены в таблице 2.

Таблица 2. – Результаты регрессионного анализа (влияние ЭИ на МОПБ), метод принудительного включения)

Зависимая переменная в модели	F-критерий	R ²	Переменные в модели: стандартизованные коэффициенты β
Профессиональное благополучие (общий показатель)	$F(4, 238) = 6.273$ $p < 0.001$	0.095 (0.080)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.155$ ($p = 0.023$) использование эмоций для решения задач: $\beta=0.123$ ($p = 0.069$) понимание эмоций: $\beta=0.125$ ($p = 0.055$) управление эмоциями: $\beta=0.055$ ($p = 0.401$)
Автономность в профессиональной деятельности	$F(4, 238) = 2.323$ $p = 0.057$	0.038 (0.021)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.185$ ($p = 0.009$) использование эмоций для решения задач: $\beta=-0.003$ ($p = 0.971$) понимание эмоций: $\beta=0.044$ ($p = 0.513$) управление эмоциями: $\beta=-0.035$ ($p = 0.599$)
Удовлетворенность уровнем компетентности	$F(4, 238) = 3.201$ $p = 0.014$	0.051 (0.035)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.132$ ($p = 0.058$) использование эмоций для решения задач: $\beta=0.095$ ($p = 0.171$) понимание эмоций: $\beta=0.044$ ($p = 0.509$) управление эмоциями: $\beta=0.055$ ($p = 0.409$)

Продолжение таблицы 2

Зависимая переменная в модели	F-критерий	R ²	Переменные в модели: стандартизованные коэффициенты β
Удовлетворенность профессиональными достижениями	$F(4, 238) = 5.343$ $p < 0.001$	0.082 (0.067)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.116$ ($p = 0.090$) использование эмоций для решения задач: $\beta=0.119$ ($p = 0.079$) понимание эмоций: $\beta=0.111$ ($p = 0.092$) управление эмоциями: $\beta=0.091$ ($p = 0.167$)
Профессиональный рост	$F(4, 238) = 5.782$ $p < 0.001$	0.089 (0.073)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.112$ ($p = 0.101$) использование эмоций для решения задач: $\beta=0.094$ ($p = 0.167$) понимание эмоций: $\beta=0.207$ ($p = 0.002$) управление эмоциями: $\beta=-0.002$ ($p = 0.981$)
Профессиональные цели	$F(4, 238) = 5.979$ $p < 0.001$	0.091 (0.076)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.084$ ($p = 0.216$) использование эмоций для решения задач: $\beta=0.191$ ($p = 0.005$) понимание эмоций: $\beta=0.141$ ($p = 0.031$) управление эмоциями: $\beta=0.009$ ($p = 0.896$)
Позитивные отношения в коллективе	$F(4, 238) = 1.132$ $p = 0.342$	0.019 (0.002)	Распознавание (идентификация) эмоций: $\beta=0.061$ ($p = 0.385$) использование эмоций для решения задач: $\beta=0.022$ ($p = 0.750$) понимание эмоций: $\beta=-0.001$ ($p = 0.992$) управление эмоциями: $\beta=0.100$ ($p = 0.139$)

Примечание: в столбце R² в скобках указан скорректированный коэффициент с поправкой на число предикторов. Курсивом выделены значимые эффекты.

По данным таблицы 2, в целом ветви ЭИ оказывают значимое влияние на все показатели МОПБ, кроме шкал «Автономность в профессиональной деятельности» и «Позитивные отношения в коллективе». По общему показателю профессионального благополучия ЭИ объясняет 9.5% дисперсии, при этом на уровне отдельных ветвей значимый положительный угловой коэффициент наблюдается только для ветви 1 («Распознавание (идентификация) эмоций»). По шкале «Удовлетворенность уровнем компетентности» ЭИ объясняет 5.1% дисперсии, а на уровне отдельных ветвей нет ни одного значимого показателя влияния ЭИ на этот показатель. По шкале «Удовлетворенность профессиональными достижениями» ЭИ объясняет 8.2% дисперсии, и также не получено ни одного значимого углового коэффициента по отдельным ветвям ЭИ. Для шкалы «Профессиональный рост» доля объясняемой ЭИ дисперсии составила 8.9%, а на уровне отдельных ветвей значимый положительный угловой коэффициент получен только для ветви 3 («Понимание эмоций»). По шкале «Профессиональные цели» ЭИ объясняет 9.1% дисперсии, а значимый положительный угловой коэффициент получен в данном случае для ветвей

2 и 3 («Использование эмоций для решения задач» и «Понимание эмоций»). Ветвь 1 («Распознавание (идентификация) эмоций») при отсутствии совокупного влияния ветвей вносит свой вклад в «Автономность».

Таким образом, получены данные о значимом (хотя и не очень сильном) влиянии ЭИ на большую часть показателей профессионального благополучия. Максимальное влияние получено для *общей шкалы профессионального благополучия*, из других шкал самое сильное влияние предикторов наблюдается для шкалы «Профессиональные цели» (при этом процент, объясняемой с помощью показателей ЭИ дисперсии показателей профессионального благополучия не превышает 10%).

Эмоциональный интеллект влияет на профессиональное благополучие, при этом наибольший вклад вносит способность распознавать собственные эмоции и эмоции других, считывать эмоциональные сигналы в окружающей среде.

На отношения человека к себе как к профессионалу и к своим достижениям оказывают влияние все четыре ветви ЭИ одновременно, при этом нельзя выделить ветвь с наибольшим вкладом.

Направленность личности на профессиональное развитие (шкалы «Профессиональный рост» и «Профессиональные цели») определяют все четыре ветви ЭИ в совокупности, при этом наибольший вклад вносит способность понимать и анализировать эмоции, их причины и возможные последствия. Понимание себя, своих мотивов, ценностей, установок, интересов и соотнесение их с образом себя как профессионала могут стимулировать самосовершенствование человека в профессиональной области. На способность ставить и достигать профессиональные цели еще оказывает влияние и способность использовать эмоции для решения задач.

На автономность личности в профессиональной сфере оказывает влияние способность идентифицировать эмоции: чем лучше человек распознает эмоции окружающих, а также разбирается в собственных эмоциях, умеет определять их по действиям, поведению, ощущениям в теле и реакциям окружающих, тем легче ему соотносить свое поведение со своими

профессиональными убеждениями и целями, выстраивать свое поведение в соответствии с личной системой ценностей и сопротивляться социальному давлению.

Заключение. Проведенное исследование продемонстрировало наличие роли ЭИ как способности в профессиональном благополучии личности. Наибольшее влияние ЭИ оказывает на направленность личности на совершенствование себя как профессионала: на направленность на себя как специалиста в будущем, так и на удовлетворенность актуальными своими достижениями. Данные результаты могут использоваться для создания программ, целенаправленные интервенции которых будут направлены на развитие индивидуальных ресурсов человека, обеспечивая тем самым эффективные варианты адаптации, позволяя справляться со сложными жизненными ситуациями. Выявленные закономерности могут стать основой оптимизации профессиональной деятельности и повышения общей самоэффективности человека.

Литература:

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований [Электронный ресурс] / Р.А. Березовская // Психологические исследования. - 2016. - Т. 9. - № 45. - С. 2. - Режим доступа: <http://psystudy.ru>
2. Бояркин М.Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих: монография / М.Ю. Бояркин, О.А. Долгополова, Д.М. Зиновьева, В.В. Крутова, Е.В. Романенко, Н.С. Субочев, А.В. Юнда // ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы». - Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. - 216 с.
3. Долгополова О.А., Комарова А.И. Эмоциональный интеллект и специфика профессиональной деятельности / О.А. Долгополова, А.И. Комарова // Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Wschodnie partnerstwo». - 2013. - Т. 19. - С. 17-22.
4. Долгополова О.А., Михнева С.В., Комарова А.И. Государственный служащий: взаимосвязь профессионального благополучия и эмоционального интеллекта / О.А. Долгополова, С.В. Михнева, А.И. Комарова // Инновационные технологии развития. - 2017. - С. 221-224.
5. Зиновьева Д.М., Юнда А.В., Долгополова О.А. Профессиональные детерминанты субъективного благополучия государственных и муниципальных служащих / Д.М. Зиновьева, А.В. Юнда, О.А. Долгополова // Социология власти. - 2010. - № 7. - С. 132-140.
6. Рут Е.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки дис. ... магист. психол. наук / Е.И. Рут. - СПб., 2016. - Режим доступа: https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/2888/1/Rut_E_I.doc
7. Рут Е.И., Августова Л.И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки / Е.И. Рут, Л.И. Августова // Научные Исследования Выпускников Факультета Психологии СПбГУ. - 2017. - Т. 5. - С. 72-78.
8. Рут Е.И., Березовская Р.А. Критерии профессионального благополучия: анализ социальных представлений / Е.И. Рут, Р.А. Березовская // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития. - 2017. - С. 2506-2513.
9. Сергиенко Е.А. Эмоциональный интеллект: разработка русскоязычной методики ТЭИ (Тест эмоционального интеллекта) [Электронный ресурс] / Е.А. Сергиенко, Е.А. Хлевная, И.И. Ветрова, Ю.П. Мигун // Психологические исследования. - 2019. - Т. 12. - № 63. - С. 5. - Режим доступа: <http://psystudy.ru>
10. Altındağ E., Köseadağ Y. The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2015. 210. 270–282.
11. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical manual. Toronto, Canada: Multy-Health System, 1997.
12. Bolen H., Nichols S. Predicting emotionally competent behavior: Developing a model and predictor scales. The Hogan Research Division, poster for SIOP, 2014.

13. Colomeischi A.A. Teachers burnout in relation with their emotional intelligence and personality traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015b. 180. 1067–1073.
14. Goleman D. *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books, 1995.
15. Hodzic S., Scharfen J., Ripoll P., Holling H., Zenasni F. How efficient are emotional intelligence trainings: a meta-analysis. *Emotion Review*, 2018. 10(2). 138–148.
16. Joseph D.L., Newman D.A. Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 2010, v. 95 (1), pp. 54–78.
17. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), Version 2.0*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 2002.
18. Mérida-López S., Extremera N. Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 2017. 85. 121–130.
19. Miao C., Humphrey R.H., Qian S. A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2016.
20. Petrides K.V., Furnham A., Mavroveli S. Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. *Emotional intelligence: Knowns and unknowns — Series in*

Affective Science / Eds G. Matthews, M. Zeidner, R.D. Roberts. Oxford: Oxford University Press, 2007. 151–166.

21. Salovey P., Mayer J.D. *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*, 1990.

22. Schutte N.S., Loi N.M. Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 2014. 66. 134–139.

23. Soto-Rubio A., Giménez-Espert M. D. C., Prado-Gascó V. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2020. – T. 17. – № 21. – C. 7998.

24. Van der Linden D., Pekaar K.A., Bakker A.B., Schermer J.A., Vernon P.A., Dunkel C.S., Petrides K.V. Overlap Between the General Factor of Personality and Emotional Intelligence: A Meta-Analysis // *Psychological Bulletin*. 2017. p. 36–52.

25. Vidyarthi P.R., Anand S., Liden R.C. Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. *The Leadership Quarterly*, 2014. 25(2). 232–244.

26. Vratskikh I., Al-Lozi M., Maqableh M. The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 2016. 11(2). 69–91.

References:

1. Berezovskaya R.A. Professional well-being: problems and prospects of psychological research [Electronic resource] / R.A. Berezovskaya // *Psychological research*. - 2016. - T. 9. - № 45. - P. 2. - Access mode: <http://psystudy.ru>
2. Boyarkin M.Yu. Psychological and professional well-being of civic servants: monograph / M.Yu. Boyarkin, O.A. Dolgoplova, D.M. Zinovieva, V.V. Krutova, E.V. Romanenko, N.S. Subochev, A.V. Yunda // *Volgograd Academy of Public Service*. - Volgograd: Publishing house of FGOU VPO VAGS, 2007. - 216 p.
3. Dolgoplova O.A., Komarova A.I. Emotional intelligence and specifics of professional activity / O.A. Dolgoplova, A.I. Komarova // *Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji "Wschodnie partnerstwo"*. - 2013. - T. 19. - S. 17–22.
4. Dolgoplova O.A., Mikhneva S.V., Komarova A.I. Civic servant: the relationship of professional well-being and emotional intelligence / O.A. Dolgoplova, S.V. Mikhneva, A.I. Komarova // *Innovative development technologies*. - 2017. - S. 221–224.
5. Zinovieva D.M., Yunda A.V., Dolgoplova O.A. Professional determinants of the subjective well-being of state and municipal employees / D.M. Zinovieva, A.V. Yunda, O.A. Dolgoplova // *Sociology of Power*. - 2010. - № 7. - S. 132–140.
6. Ruth E.I. Professional well-being of employees of commercial organizations: criteria and methods of assessment: dis. ... Master of psychol. sciences / E.I. Ruth. - SPb., 2016. - Access mode: https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/2888/1/Rut_E_Ldoc

7. Ruth E.I., Avgustova L.I. Professional wellbeing of employees of commercial organizations: criteria and methods of assessment / E.I. Ruth, L.I. Avgustova // *Scientific Research of Graduates of the Faculty of Psychology of St. Petersburg State University*. - 2017. - T. 5. - S. 72–78.

8. Ruth E.I., Berezovskaya R.A. Criteria for professional well-being: analysis of social representations / E.I. Ruth, R.A. Berezovskaya // *Fundamental and applied research in modern psychology: results and developmental prospects*. - 2017. - S. 2506–2513.

9. Sergienko E.A. Emotional intelligence: development of the Russian-language methodology of TEI (Test of emotional intelligence) [Electronic resource] / E.A. Sergienko, E.A. Khlevnaya, I.I. Vetrova, Yu.P. Migun // *Psychological research*. - 2019. - T. 12. - № 63. - P. 5. - Access mode: <http://psystudy.ru>

10. Altındağ E., Köseadağ Y. The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 2015. 210. 270–282.

11. Bar-On R. *Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto, Canada: Multy-Health System, 1997.

12. Bolen H., Nichols S. Predicting emotionally competent behavior: Developing a model and predictor scales. The Hogan Research Division, poster for SIOP, 2014.

13. Colomeischi A.A. Teachers burnout in relation with their emotional intelligence and personality traits.

Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2015b. 180. 1067–1073.

14. Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995.

15. Hodzic S., Scharfen J., Ripoll P., Holling H., Zenasni F. How efficient are emotional intelligence trainings: a meta-analysis. *Emotion Review*, 2018. 10(2). 138-148.

16. Joseph D.L., Newman D.A. Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 2010, v. 95 (1), pp. 54–78.

17. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), Version 2.0. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 2002.

18. Mérida-López S., Extremera N. Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 2017. 85. 121-130.

19. Miao C., Humphrey R.H., Qian S. A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2016.

20. Petrides K.V., Furnham A., Mavroveli S. Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. *Emotional intelligence: Knowns and unknowns — Series in*

Affective Science / Eds G. Matthews, M. Zeidner, R.D. Roberts. Oxford: Oxford University Press, 2007. 151–166.

21. Salovey P., Mayer J.D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 1990.

22. Schutte N.S., Loi N.M. Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 2014. 66. 134–139.

23. Soto-Rubio A., Giménez-Espert M. D. C., Prado-Gascó V. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2020. – T. 17. – № 21. – С. 7998.

24. Van der Linden D., Pekaar K.A., Bakker A.B., Schermer J.A., Vernon P.A., Dunkel C.S., Petrides K.V. Overlap Between the General Factor of Personality and Emotional Intelligence: A Meta-Analysis // *Psychological Bulletin*. 2017. p. 36–52.

25. Vidyarthi P.R., Anand S., Liden R.C. Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. *The Leadership Quarterly*, 2014. 25(2). 232-244.

26. Vratskikh I., Al-Lozi M., Maqableh M. The impact of emotional intelligence on job performance via the mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 2016. 11(2). 69-91.

19.00.01 – Общая психология, психология личности, история психологии

Сведения об авторах:

Хлевная Елена Анатольевна (г. Москва, Россия), доктор экономических наук, кандидат психологических наук, доцент кафедры финансового менеджмента, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова.

Киселева Татьяна Сергеевна (г. Москва, Россия), кандидат психологических наук, директор по обучению, Международный центр «Креативные технологии консалтинга».

Сергиенко Елена Алексеевна (г. Москва, Россия), доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт психологии Российской академии наук.

Никитина Александра Александровна (г. Москва, Россия), методист-аналитик, Лаборатория эмоционального интеллекта.

Осипенко Екатерина Ивановна (г. Москва, Россия), руководитель направления исследований и методологии, Лаборатория эмоционального интеллекта.