

УДК 316.6

DOI: 10.34670/AR.2021.88.62.017

## **Связь эмоционального интеллекта и профессиональных мотивов у сотрудников**

**Кубекова Алия Салаватовна**

Старший преподаватель кафедры психологии и педагогики,  
Астраханский государственный медицинский университет,  
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;  
e-mail: alya\_kubekova@mail.ru

**Абдуллаев Сардор Собитхон угли**

Студент,  
Астраханский государственный медицинский университет,  
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;  
e-mail: sardor-abdullaev-97@mail.ru

**Сергеева Марина Анатольевна**

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии и педагогики,  
Астраханский государственный медицинский университет,  
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;  
e-mail: mari-s2010@mail.ru

### **Аннотация**

В статье представлены результаты эмпирического исследования связи эмоционального интеллекта и профессиональных мотивов у сотрудников. Было выявлено, что в первой группе высокие показатели по шкалам эмоциональная осведомленность и эмпатия. Во второй группе сотрудников сферы услуг преобладающие шкалы это: самомотивация и управление эмоциями других людей. В результате анализа было определено, что сотрудники образовательных учреждений и сотрудники сферы услуг, имеют достаточно развитые навыки по управлению, как собственными эмоциями, так и эмоциями других людей, имеют хорошо развитый внутриличностный и общий эмоциональный интеллект. У сотрудников первой группы ведущими карьерными ориентациями являются: «стабильность места жительства», «стабильность работы» и «профессиональная компетентность». Для второй группы сотрудников карьерными ориентациями служат: «профессиональная компетентность», «менеджмент» и «предпринимательство». Данная тема является актуальной, поскольку является малоизученной и многие вопросы, которые связаны с взаимодействием данных структур, остаются открытыми.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Кубекова А.С., Абдуллаев С.С., Сергеева М.А. Связь эмоционального интеллекта и профессиональных мотивов у сотрудников // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10. № 3А. С. 151-158. DOI: 10.34670/AR.2021.88.62.017

**Ключевые слова**

Эмоциональный интеллект; профессиональный мотивы; сотрудники; профессиональный карьерный рост; якорь карьеры; социальные установки; профессиональная компетентность.

**Введение**

Профессиональный кризис и ситуация эмоционального выгорания свидетельствует о том, что и в такой рациональной сфере жизни, как карьера, личность очень часто руководствуется собственными эмоциями. Благодаря эмоциям мы можем оценить микроклимат в коллективе, выстраиваем отношения, как с коллегами, так и с руководством [Вайсбах, 1998]. Эмоции нередко определяют выбор делового партнера или места будущей работы, помогают нам быстро справиться с интересным проектом и тормозят рутинные задачи. Человек с высоким уровнем эмоционального интеллекта может лучше понимать собственные эмоции и чувствовать эмоции у окружающих. Эта способность чрезвычайно важна, и для руководителей, и для рядовых сотрудников, которые также взаимодействуют с другими людьми (коллеги, клиенты, партнеры) [Люсин, 2006]. Высокий уровень эмоционального интеллекта помогает в принятии верных решений, находит нестандартный творческий ход, личность лучше чувствует потребности своих клиентов или же конечного потребителя продукта [Люсин, 2004]. Следует отметить, что эмоциональность и креативность находятся в прямой зависимости. У эффективного руководителя, как правило, в равной степени должны быть развиты профессиональные навыки, так и управленческие навыки при управлении своими подчиненными. Но это невозможно без эмоционального интеллекта. В работах Г.Г. Гарсковой, И.Н. Андреевой, Д.В. Люсина, Э.Л. Носенко, Н.В. Коврига, О.И. Власовой, Г.В. Юсуповой, М.А. Манойловой, Т.П. Березовской, Дж. Мейер и П. Сэловей впервые было дано определение к понятию «эмоциональный интеллект» (1990 г.) [Якимова, 2020]. Они полагают, что «эмоциональный интеллект представляет собой элемент социального интеллекта, включающее в себя способность к контролю собственных эмоций и чувств, эмоций и чувств других людей, способность различать их, а также использовать данную информацию, для того, чтобы контролировать мышление и поступки» [Ильин, 2011]. Эмоциональный интеллект – как малоизученное явление, само по себе, является притягательным объектом для исследований. Он представляет один из факторов, которые влияют на эффективность адаптации индивида в обществе. Многие современные ученые выделили следующие составляющие карьерного роста это: целеустремленность, креативность, гибкость мышления, прогнозирование поведения других людей, способность понять психологические особенности окружающих людей, способность к убеждению. Последние три перечисленные составляющие являются детерминантами эмоционального интеллекта. Многие авторы полагают, что уровень эмоционального интеллекта имеет наибольшую прогностическую значимость, чем простой интеллект. В настоящее время актуальность данной проблемы в большой степени детерминирована недостаточной

разработанностью концепций эмоционального интеллекта в России. Несмотря на наличие в зарубежных источниках разнообразных методик, которые направлены на определение уровня интеллекта, отсутствует их перевод на русский язык и адаптация на российской выборке. Актуальность изучаемой проблемы эмоционального интеллекта и профессионального карьерного роста определяется как тенденцией развития научных знаний, так и существующими потребностями социальной практики.

**Цель исследования:** является выявление связи между уровнем развития эмоционального интеллекта и профессиональной мотивацией у сотрудников.

### **Материалы и методы исследования**

Исследование проводилось в Средних общеобразовательных школах и в страховой компании «СОГАЗ» г. Астрахани в январе 2019 года. Выборку составили работники Средних общеобразовательных школ и работники страховой компании СОГАЗ г. Астрахани в количестве 80 человек. Возраст респондентов – от 27 до 58 лет. В первую группу вошли работники средних общеобразовательных школ г. Астрахани (40 человек). Во вторую группу – работники страховой компании СОГАЗ г. Астрахани (40 человек). В результате было решено, что диагностический инструментарий данного исследования представит набор следующих методик: 1) Тест на эмоциональный интеллект Н. Холла (опросник EQ), определяющий уровень эмоционального интеллекта. Содержит шкалы: «Эмоциональная осведомленность»; «Управление эмоциями»; «Эмпатия»; «Распознавание эмоций других людей»; 2) Методика изучения профессиональной карьеры («Якоря карьеры») Э. Шейна (адаптация В.Э. Винокуровой и В.А. Чикер), определяющий ведущие профессиональные мотивы, изучение системы ценностных ориентаций человека, его социальных установок по отношению к карьере и работе. Методика позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Для проверки гипотез, реализации цели и задач исследования использовались методы: анализа и систематизации подходов в отечественной и зарубежной научной литературе, методы психодиагностического исследования. Исходя из задач исследования, специфики объекта и предмета, особенностей выборки респондентов был осуществлен подбор соответствующих методик. Статистическая обработка данных производилась с помощью критерия Спирмена для корреляционного анализа, пакета прикладных программ SPSS-21.0, и Microsoft Office Excel 2010.

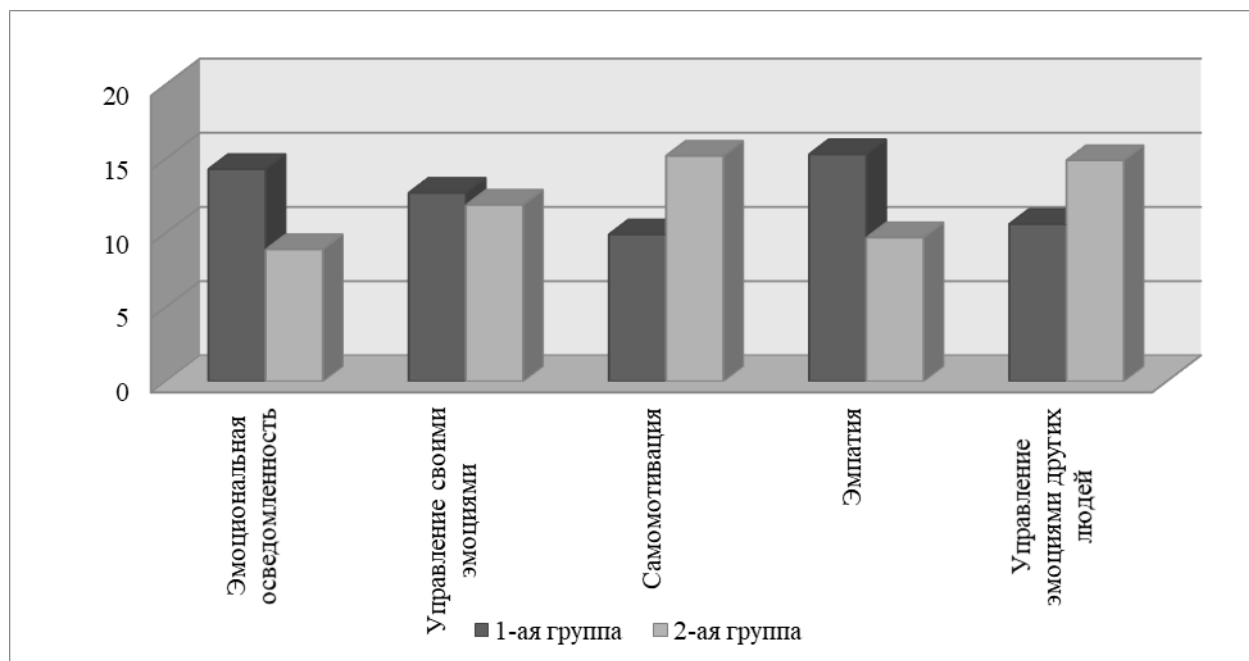
### **Результаты исследования и их обсуждение**

В результате анализа полученных данных были определены средние показатели по шкалам и субшкалам эмоционального интеллекта по методике Н. Холла (рисунок 1).

группе высокие показатели по шкалам эмоциональная осведомленность (14,3%) и эмпатия (15,3%). Это свидетельствует о том, что работники образовательных организаций лучше осознают и понимают собственные эмоции, постоянно пополняют собственный словарь эмоций, а также умеют сопереживать эмоциональному состоянию других людей, могут понимать состояние человека по мимике, жестам и позе.

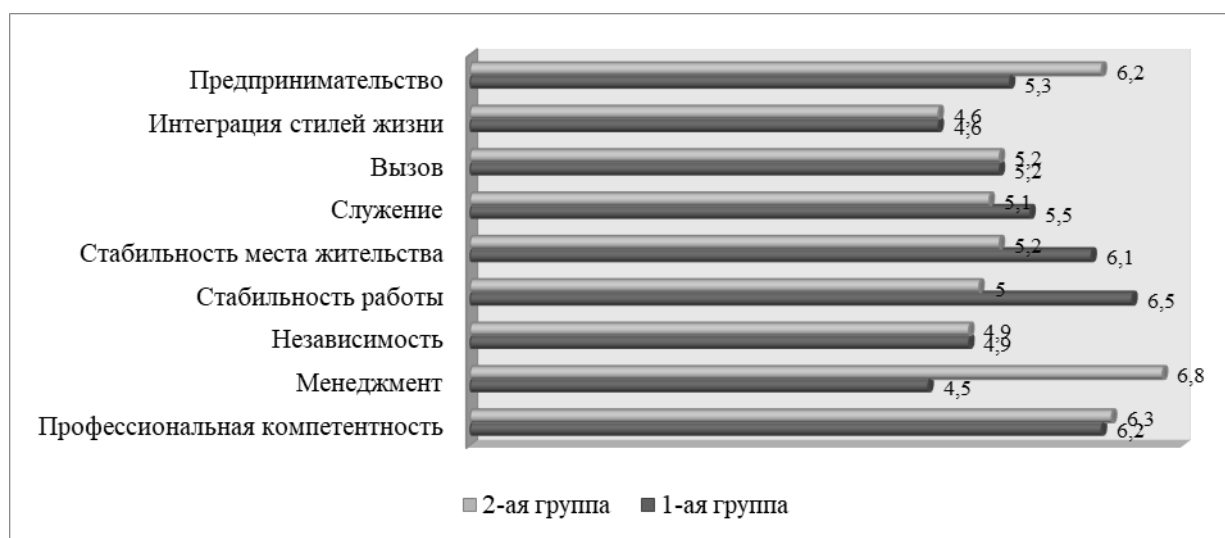
Во второй группе сотрудников сферы услуг преобладающие шкалы это: самомотивация (15,2%) и управление эмоциями других людей (14,9%). Высокие показатели говорят о том, что респонденты лучше управляют своим поведением и умеют воздействовать на эмоциональное

состояние других людей.



**Рисунок 1 - Процентное соотношение результатов эмоционального интеллекта (методика Н. Холла) (составлено авторами)**

Тестовая интерпретация по методике «Якоря карьеры» Э. Шейна показала следующие результаты (рисунок 2).



**Рисунок 2 - Ведущие ориентации профессионального роста сотрудников (составлено авторами)**

Уровни парциального эмоционального интеллекта нам определило следующее: в первой Из представленного рисунка очевидно, что у сотрудников первой группы ведущими карьерными ориентациями являются: «стабильность места жительства», «стабильность работы» и «профессиональная компетентность». Для первой группы сотрудников характерна

потребность в безопасности, защите и возможность прогнозирования. Данная категория будет искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнений. Они приравнивают свою работу со своей карьерой. Переезд для них является неприемлемым, как и частые командировки. Так же, они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в той области, которая непосредственно связана с их специальностью. Важнейшим критерием карьеры для них является постоянное совершенствование опыта и признание их профессионализма.

Для второй группы сотрудников карьерными ориентациями служат: «профессиональная компетентность», «менеджмент» и «предпринимательство». Согласно этим шкалам, мы можем сделать вывод о том, что **данная группа склонна** развивать свои знания и опыт на уровне собственного бизнеса или в своей сфере. Возможность для лидерства, высокий уровень дохода, повышенные уровни ответственности и вклад в эффективность организации являются ведущими ценностями и мотивами. Но основное для второй группы – это управление людьми, проектами, любыми бизнес идеями и т.д. Центральное звено в их профессиональном развитии – власть, понимание того, что от них зависит принятие главных решений. Данной категории людей нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть приравнены к их усилиям.

Так же, статистически было доказано, что сотрудники, которые занимают более высокие должностные позиции (руководители структурных подразделений, завучи, директора и т.д.) обладают более высоким эмоциональным интеллектом, данная группа составляет 29 человек из общей выборки (80 человек), то есть это 36,2%.

Следующий этап в нашем исследовании – это корреляционный анализ. Корреляционный анализ – это группа статистических методов, направленная на выявление и математическое представление структурных зависимостей между выборками. Данный критерий мы использовали для выявления структуры взаимосвязей между показателями эмоционального интеллекта и уровнем субъективного контроля работников. Для выявления структуры взаимосвязи эмоционального интеллекта и уровнем субъективного контроля был проведен корреляционный анализ с использованием критерия корреляции Спирмена в двух группах. Корреляционный анализ произведен с расчетом коэффициента ранговой корреляции Спирмена, результаты корреляции представлены в таблице 1.

**Таблица 1 - Результаты корреляционного анализа между эмоциональным интеллектом и уровнем субъективного контроля сотрудников**

| Показатели                | Эмоциональный интеллект | Менеджмент | Профессиональная компетентность | Стабильность работы |
|---------------------------|-------------------------|------------|---------------------------------|---------------------|
| Коэффициент корреляции, r | 0,586                   | 0,445      | 0,526                           | 0,373               |
| Уровень значимости, p     | 0,001                   | 0,001      | 0,01                            | 0,01                |

Эмоциональный интеллект в первой группе сотрудников имеет положительную корреляцию ведущими профессиональными ориентациями «Профессиональная компетентность» и «Стабильность работы», можно сделать вывод о том, что чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем выше ориентация на развитие собственных способностей и навыков, профессионализма у сотрудников, что полностью подтверждает гипотезу данного исследования.

Эмоциональный интеллект имеет отрицательную корреляцию с карьерной ориентацией «Менеджмент», связанная с тем, что для сотрудников не имеет принципиальное значение

управление людьми или проектами, или же возможность для лидерства. Делая вывод, исходя из данных результатов, можно констатировать следующее, что сотрудникам, обладающим высоким эмоциональным интеллектом, не свойственно занимать подобную позицию.

Эмоциональный интеллект второй группы имеет положительную корреляцию с карьерной ориентацией «Менеджмент», которая связана с возможностями для лидерства, с повышенным уровнем ответственности и с высоким уровнем дохода. Так же имеется положительная корреляция с «Профессиональной компетентностью» и «Предпринимательство». Для таких сотрудников важнее развитие своих профессиональных навыков и создание собственного бизнеса. Отрицательная корреляция с профессиональной ориентацией «Интеграция стилей жизни», т.е. для них важнее добиваться успеха в карьере, чем уравнивать потребности семьи и карьеры. Имеется тенденция к неконформизму.

### Заключение

В ходе исследования данных и обработки результатов исследования мы можем сделать следующие выводы. Уровни парциального эмоционального интеллекта нам определило следующее: в первой группе высокие показатели по шкалам эмоциональная осведомленность и эмпатия. Это свидетельствует о том, что работники образовательных организаций лучше осознают и понимают собственные эмоции, постоянно пополняют собственный словарь эмоций, а также умеют сопереживать эмоциональному состоянию других людей, могут понимать состояние человека по мимике, жестам и позе. Во второй группе сотрудников сферы услуг преобладающие шкалы это: самомотивация и управление эмоциями других людей. Высокие показатели говорят о том, что респонденты лучше управляют своим поведением и умеют воздействовать на эмоциональное состояние других людей. Так же, статистически было доказано, что сотрудники, которые занимают более высокие должностные позиции (руководители структурных подразделений, завучи, директора и т.д.) обладают более высоким эмоциональным интеллектом, данная группа составляет 29 человек из общей выборки (80 человек), то есть это 36,2%.

Эмоциональный интеллект в первой группе сотрудников имеет положительную корреляцию ведущими профессиональными ориентациями «Профессиональная компетентность» и «Стабильность работы», можно сделать вывод о том, что чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем выше ориентация на развитие собственных способностей и навыков, профессионализма у сотрудников, что полностью подтверждает гипотезу данного исследования. Эмоциональный интеллект второй группы имеет положительную корреляцию с карьерной ориентацией «Менеджмент», которая связана с возможностями для лидерства, с повышенным уровнем ответственности и с высоким уровнем дохода. Так же имеется положительная корреляция с «Профессиональной компетентностью» и «Предпринимательство». Для таких сотрудников важнее развитие своих профессиональных навыков и создание собственного бизнеса. Отрицательная корреляция с профессиональной ориентацией «Интеграция стилей жизни», т.е. для них важнее добиваться успеха в карьере, чем уравнивать потребности семьи и карьеры. Имеется тенденция к неконформизму. Полученные результаты свидетельствуют о наличии взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональным карьерным ростом, что подтверждает гипотезу исследования.

---

## Библиография

1. Вайсбах, Х. Эмоциональный интеллект [Текст] : Сознательно владейте своими чувствами : Повышайте свой эмоциональный интеллект / Д-р Х. Вайсбах, У. Дакс. – Москва : Лик Пресс, 1998. – 160 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект [Текст] / Дэниел Гоулман ; [пер. с англ. А. П. Исаевой]. - Москва : АСТ : Астрель, сор. 2011. – 478 с.
3. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства [Текст] : учебное пособие / Е.П. Ильин. - 2-е изд., перераб. и доп. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2011. - 782 с.
4. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика, 2006. – № 4. – С. 3-22.
5. Люсин Д.В. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – М. : Ин-т психологии РАН, 2004 (Тип. ООО Макс Принт). – 174, [1] с.
6. Методика «Якоря карьеры» (Шейн). URL: <https://psytests.org/profession/anchors-run.html> (дата обращения 13.05.2020).
7. Робертс Р.Д., Мэттьюс Дж., Зайднер М., Люсин Д.В. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике // Психология. Журнал Высшей школы экономики. Т. 1, № 4, 2004. С. 3-26.
8. Спицкий В.Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2017. – № 7-1. – С. 146-149; URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11712> (дата обращения: 27.05.2021).
9. Тест эмоционального интеллекта (Холл) URL: <https://psytests.org/emotional/hall-run.html> (дата обращения 13.05.2020).
10. Якимова З.В. Эмоциональный интеллект в деятельности сотрудников органов внутренних дел // АНИ: педагогика и психология. 2020. №4 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-v-deyatelnosti-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (дата обращения: 12.05.2021).

## The relationship between emotional intelligence and professional motives in employees

**Aliya S. Kubekova**

Senior Lecturer at the Department of psychology and pedagogy,  
Astrakhan State Medical University,  
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;  
e-mail: [alya\\_kubekova@mail.ru](mailto:alya_kubekova@mail.ru)

**Sardor S. Abdullaev**

Student  
Astrakhan State Medical University,  
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;  
e-mail: [sardor-abdullaev-97@mail.ru](mailto:sardor-abdullaev-97@mail.ru)

**Marina A. Sergeeva**

PhD in Psychology,  
Associate Professor at the Department of psychology and pedagogy,  
Astrakhan State Medical University,  
414000, 121 Bakinskaya st., Astrakhan, Russian Federation;  
e-mail: [mari-s2010@mail.ru](mailto:mari-s2010@mail.ru)

**Abstract**

The article presents the results of an empirical study of the relationship between emotional intelligence and professional motives in employees. It was found that the first group has high scores on the scales of emotional awareness and empathy. In the second group of service workers, the prevailing scales are: self-motivation and management of other people's emotions. As a result of the analysis, it was determined that employees of educational institutions and employees of the service sector have sufficiently developed skills in managing both their own emotions and the emotions of other people, and have well-developed intrapersonal and general emotional intelligence. For the employees of the first group, the leading career orientations are: "stability of the place of residence", "stability of work" and "professional competence". For the second group of employees, career orientations are: "professional competence", "management" and "entrepreneurship". This topic is relevant, since it is poorly studied and many questions that are associated with the interaction of these structures remain open.

**For citation**

Kubekova A.S., Abdullaev S.S., Sergeeva M.A. (2021) Svyaz' emotsional'nogo intellekta i professional'nykh motivov u sotrudnikov [The relationship between emotional intelligence and professional motives in employees]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 10 (3A), pp. 151-158. DOI: 10.34670/AR.2021.88.62.017

**Keywords**

Emotional intellect; professional motives; staff; professional career growth; career anchor; social attitudes; professional competence.

**References**

1. Weisbach, H. Emotional intelligence [Text]: Consciously control your feelings: Increase your emotional intelligence / Dr. H. Weisbach, W. Dax. - Moscow: Lik Press, 1998. - 160 p.
2. Goleman D. Emotional intelligence [Text] / Daniel Goleman; [lane. from English A. P. Isaeva]. - Moscow: AST: Astrel, cop. 2011. - 478 p.
3. Ilyin, E.P. Emotions and feelings [Text]: study guide / E.P. Ilyin. - 2nd ed., Rev. and add. - St. Petersburg [and others]: Peter, 2011. - 782 p.
4. Lyusin D.V. A new technique for measuring emotional intelligence: the Emin questionnaire // Psychological diagnostics, 2006. - No. 4. - P. 3-22.
5. Lyusin D.V. Social intelligence: Theory, measurement, research / ed. D. V. Lyusina, D. V. Ushakova. - M.: Institute of Psychology RAS, 2004 (Type. L.L.C. Max Print). - 174, [1] p.
6. Methodology "Career anchors" (Shane). URL: <https://psytests.org/profession/anchors-run.html> (date of access 05.13.2020).
7. Roberts R.D., Matthews J., Seidner M., Lyusin D.V. Emotional intelligence: problems of theory, measurement and practical application // Psychology. Journal of the Higher School of Economics. T. 1, No. 4, 2004. S. 3-26.
8. Spitsky V.E. Motivation and stimulation of personnel labor in the system of personnel policy // International Journal of Applied and Fundamental Research. - 2017. - No. 7-1. - S. 146-149; URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=11712> (date of access: 05.27.2021).
9. Emotional Intelligence Test (Hall) URL: <https://psytests.org/emotional/hall-run.html> (date accessed 05.13.2020).
10. Yakimova Z.V. Emotional intelligence in the activities of employees of internal affairs bodies // ANI: pedagogy and psychology. 2020. No. 4 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-v-deyatelnosti-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del> (date accessed: 05.12.2021).