

УДК 159.9

Роль эмоционального интеллекта в структуре факторов профессиональной стрессоустойчивости

Молоко Ирина Владимировна

Магистр,
Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова;
аспирант,
Белгородский государственный
национальный исследовательский университет,
308015, Российская Федерация, Белгород, ул. Победы, 85;
e-mail: Info@bsu.edu.ru

Аннотация

Предпринимательская деятельность, руководство, и различные формы менеджмента, управления персоналом требуют не только навыков ответственности и автономного принятия решений, но и эмпатии, и развитого эмоционального интеллекта, так как данная деятельность находится в сфере «человек-человек» и подразумевает плотное продуктивное взаимодействие между людьми. Кроме того, та или иная форма управленческой деятельности всегда сопряжена с высоким уровнем стресса, который при недостаточных навыках саморегуляции может стать серьезной проблемой. Цель исследования заключается в определении места эмоционального интеллекта в структуре факторов профессиональной стрессоустойчивости. В исследовании приняли участие 162 респондента. Среди них 79 женщин и 83 мужчины. Средний возраст респондентов составил $37,8 \pm 8,6$ лет. Выявлено, что эмоциональный интеллект взаимосвязан с показателями профессионального выгорания и уровнем стресса. Однако, исследований, где связи эмоционального интеллекта с профессиональным выгоранием рассматривались бы в совокупности с другими показателями стрессоустойчивости, найдено не было, что подтверждает актуальность проведенного исследования. Наше исследование показало, что эмоциональный интеллект работника является фактором, который позволяет ему эффективно преодолевать стрессовые ситуации. Кроме того, важными параметрами преодоления стресса являются его копинг-стратегии и смысложизненные ориентации.

Для цитирования в научных исследованиях

Молоко И.В. Роль эмоционального интеллекта в структуре факторов профессиональной стрессоустойчивости // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 4А. С. 129-139.

Ключевые слова

Эмоциональный интеллект, стресс, стрессоустойчивость, профессиональная стрессоустойчивость, копинг-стратегии и смысложизненные ориентации.

Введение

Предпринимательская деятельность, руководство, и различные формы менеджмента, управления персоналом требуют не только навыков ответственности и автономного принятия решений, но и эмпатии, и развитого эмоционального интеллекта, так как данная деятельность находится в сфере «человек-человек» и подразумевает плотное продуктивное взаимодействие между людьми. Кроме того, та или иная форма управленческой деятельности всегда сопряжена с высоким уровнем стресса, который при недостаточных навыках саморегуляции может стать серьезной проблемой [Коленова, 2024].

Существует множество исследований, выявляющих взаимосвязь между уровнем эмоционального интеллекта и навыками стрессоустойчивости. М.С. Агафонова и М.А. Мещерякова отмечают значимость эмоционального интеллекта для повышения стрессоустойчивости сотрудников строительных предприятий в условиях пандемии и санкций. О.М. Алиев и А.Ш. Адуева подчеркивают роль эмоционального интеллекта в современных экономических условиях. Е.Ф. Бобровская использует тесты Лазаруса и Фолкман для оценки связи между эмоциональным интеллектом и копинг-стратегиями. Е.А. Клементинская и У.А. Назарова исследуют влияние эмоционального интеллекта на жизнеспособность. Эти работы подтверждают важность эмоционального интеллекта для управления стрессом и повышения жизнеспособности [Агафонова, Мещерякова, 2022; Водопьянова, Старченкова, 2021; Коленова, 2024; Лучшева, Лякина, 2020].

Проблема стрессоустойчивости личности вызывает значительный научный интерес, что подтверждается обширными исследованиями, проводимыми как отечественными, так и зарубежными учеными. Исследователи Г. Енджел, Р. Лазарус, С. Хобфолл и др. уделяли внимание изучению различных аспектов стрессоустойчивости. Их работы подчеркивают, что стрессоустойчивость является важным фактором, влияющим на качество жизни, охватывающим психическое, физическое и эмоциональное благополучие личности.

Авторы рассматривают стрессоустойчивость как многокомпонентное понятие, включающее различные личностные качества, умения и навыки, которые способствуют эффективной саморегуляции и адаптации к стрессовым ситуациям. Перечисленные качества и умения формируют способность индивида справляться с негативными воздействиями и поддерживать высокие показатели здоровья и продуктивности.

Высокий уровень стрессоустойчивости рассматривается как значимый ресурс, способствующий успешному преодолению стрессовых ситуаций и минимизации их отрицательных последствий, что позволяет сохранить психическое и физическое здоровье, а также поддерживать оптимальную социальную и профессиональную адаптацию. В результате развития стрессоустойчивости возможно не только улучшение индивидуального благополучия, но и повышение общего качества жизни [Бобровская, 2021].

В рамках данного исследования стрессоустойчивость определяется как интегративное свойство, которое сочетает в себе различные личностные характеристики, а также навыки и умения, направленные на эффективную саморегуляцию и глубокую саморефлексию [Курманбаева, 2023]. Подобный подход позволяет рассматривать стрессоустойчивость как многоуровневую систему, включающую когнитивные, поведенческие, эмоциональные и мотивационные компоненты. То есть, стрессоустойчивость является не просто реакцией на стрессовые ситуации, а комплексной адаптивной стратегией, обеспечивающей эффективное функционирование личности в условиях стресса.

Эмпирические данные подтверждают, что высокий уровень стрессоустойчивости служит значимым ресурсом, способствующим успешному преодолению стрессовых ситуаций. Люди с высоким уровнем стрессоустойчивости демонстрируют более эффективные копинг-стратегии, что позволяет им сохранять психологическое и физическое здоровье, а также поддерживать высокую продуктивность и удовлетворенность жизнью. Таким образом, развитие и укрепление стрессоустойчивости представляет собой важную задачу, как для индивидуального, так и для общественного благополучия [Матюшкина и др., 2020].

В рамках современных динамических моделей анализа особое значение приобретает учет как внешних, так и личностных ресурсов, которые играют ключевую роль в формировании стрессоустойчивости [Толочек, 2021; Юдина, 2023; Elfенbein, MacCann, 2018]. Адекватная оценка и управление потенциальными источниками стресса являются необходимыми условиями для поддержания психологического благополучия.

Процессы развития стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта тесно взаимосвязаны и могут быть значительно усилены с помощью различных тренингов, методов самоанализа и стратегий самосовершенствования [Махнач, 2020]. Эти подходы способствуют развитию адаптивных механизмов, которые позволяют эффективно противостоять стрессовым воздействиям и поддерживать высокий уровень психического здоровья [Berkovich, Eyal, 2017].

Эмоциональный интеллект играет ключевую роль в формировании навыков поведенческой и эмоциональной регуляции, особенно в профессиональной и управленческой деятельности [Lazarus, Folkman, 1984; Reiff et al., 2001]. Высокий уровень эмоционального интеллекта способствует лучшей адаптации к организационному стрессу, повышению профессиональной эффективности и качеству межличностной коммуникации. Он также помогает в прогнозировании решений, совладании со стрессовыми ситуациями и предотвращении социальной и психологической дезадаптации.

Актуальность исследования взаимосвязи эмоционального интеллекта и стрессоустойчивости среди работников управленческой сферы обусловлена тем, что выявление данной взаимосвязи является значимым аспектом в разработке практических рекомендаций для повышения качества профессиональной деятельности управленцев, а также сохранения оптимального уровня психологического благополучия.

Основная часть

В исследовании приняли участие 162 респондента. Среди них 79 женщин и 83 мужчины. Средний возраст респондентов составил $37,8 \pm 8,6$ лет.

Методики исследования:

1. Для определения уровня эмоционального интеллекта у испытуемых использовался тест эмоционального интеллекта Д.В. Люсина. Данная методика является самооценочной, состоит из 46 утверждений, которые респондент оценивает по четырехбалльной шкале.

2. Для определения структуры копинг-поведения у респондентов использовался опросник «Способы совладающего поведения» Р. Лазаруса в адаптации Т.Л. Крюковой – данный опросник состоит из 50 утверждений, которые респондент оценивает по четырехбалльной шкале.

3. В исследовании для оценки общего уровня профессионального стресса и выраженности стрессовых факторов у работников был применен тест профессионального стресса, разработанный Ч. Спилбергером и адаптированный А.Б. Леоновой. Опросник состоит из двух

разделов. В первом разделе содержится 30 потенциально стрессовых ситуаций, которые респондентам необходимо оценить по частоте возникновения на шкале от 1 до 9. Во втором разделе те же 30 ситуаций оцениваются респондентами по степени их воздействия на их состояние.

4. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) является адаптацией теста «Цель в жизни», созданного Дж. Крамбо и Л. Махаликом. В исследовании использовалась версия методики, адаптированная Д.А. Леонтьевым. Методика включает 20 пар противоположных утверждений, на которые участники должны ответить, выбирая значения в диапазоне от 1 до 7.

5. Опросник выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) в адаптации Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова (2001). Представляет собой тестовую методику, предназначенную для диагностики профессионального выгорания. Методика состоит из 22 утверждений.

Исследование было анонимным и проводилось онлайн с использованием google forms.

В соответствии с целью исследования применен комплекс статистических процедур, который включал следующие виды математического анализа:

- Описательные статистики: среднее арифметическое значение, стандартное отклонение от среднего, частотный анализ при описании выборки.
- Проверка параметров распределения с помощью критерия Колмогорова – Смирнова.
- Дисперсионный анализ с апостериорными сравнениями.
- Корреляционный анализ с помощью параметрического критерия корреляции Пирсона.
- Регрессионный анализ методом пошагового отбора.

В качестве групп сравнения были выделены следующие профессиональные группы: предприниматели – 52 человека, линейные менеджеры – 54 человека, руководители – 56 человек. Данный выбор групп обоснован тем, что различные профессиональные обязанности сопряжены с различной стрессовой нагрузкой, а, следовательно, и уровень стресса, как и стрессоустойчивость, у данных групп могут различаться. Следовательно, рассмотрение данных групп позволит расширить представления, как о профессиональном стрессе, так и о предикторах, позволяющих снизить его (копинг-стратегии, эмоциональный интеллект и смысложизненные ориентации).

Структура профессиональных стрессоров и общий уровень профессионального стресса исследован посредством теста профессионального стресса Ч. Спилбергера в адаптации А.Б. Леоновой, а особенности эмоционального выгорания респондентов – опросника выгорания (перегорания) Маслач.

Изучение общего уровня профессионального стресса у респондентов трех групп.

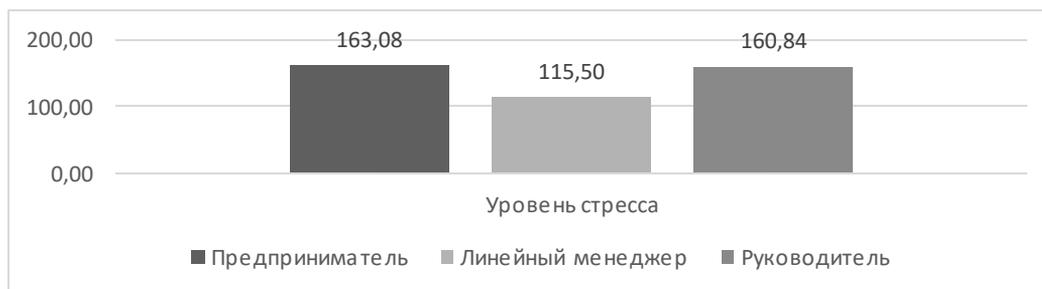


Рисунок 1 - Распределение респондентов разных профессиональных групп по уровню стресса (ср. знач.)

Исследование показало, что для предпринимателей и руководителей характерен умеренный уровень профессионального стресса, что может быть обусловлено высокими требованиями и ожиданиями, связанными с их должностными обязанностями. Линейные менеджеры, напротив, демонстрируют более низкий уровень стресса, вероятно, из-за меньшей степени ответственности и давления на их позиции. Анализ показателей стрессоров выявил, что несправедливость в оплате труда, необходимость выполнять работу за других и жесткие сроки являются основными источниками стресса для предпринимателей. Линейные менеджеры испытывают наибольшее напряжение из-за высокой ответственности, ограниченных возможностей профессионального роста и недостаточной поддержки со стороны руководства. Для руководителей основными стрессорами являются нехватка времени для личных нужд, жесткие сроки выполнения задач и необходимость принятия ответственных решений в сжатые сроки. Данные подчеркивают важность разработки стратегий управления стрессом, направленных на уменьшение воздействия этих факторов и улучшение психоэмоционального состояния работников на различных уровнях организации.

С целью проверки достоверности различий в показателях эмоционального выгорания осуществлен дисперсионный анализ результатов исследования.

Таблица 1 - Результаты сравнительного анализа показателей эмоционального выгорания у респондентов разных профессиональных групп

	Предприниматель		Линейный менеджер		Руководитель		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
Эмоциональное истощение	23,11	6,87	25,92	7,88	25,50	6,18	1,606	,206
Деперсонализация	13,47	5,14	12,56	6,34	10,32	4,81	3,387	,038
Редукция профессиональных достижений	31,36	4,89	29,84	7,60	29,13	5,95	1,284	,282

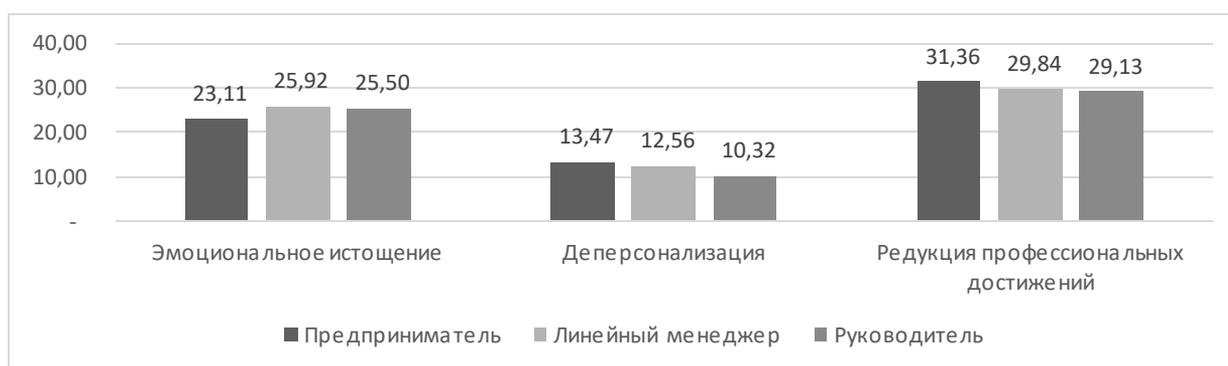


Рисунок 2 - Средние значения показателей эмоционального выгорания в группах

Полученные результаты позволяют говорить о том, что значимые различия выявлены лишь в отношении деперсонализации как формы эмоционального выгорания. Методом попарных сравнений было установлено, что линейные менеджеры и предприниматели, действительно, в большей мере склонны переживать симптомы именно данной формы выгорания в сравнении с респондентами из группы руководителей ($p \leq 0,05$).

Анализ результатов попарных сравнений по показателям эмоционального интеллекта выявил интересные закономерности. В частности, существенные различия по шкале

«Понимание чужих эмоций» были обнаружены исключительно между линейными менеджерами и предпринимателями, что статистически значимо ($p < 0,05$). Линейные менеджеры, как оказалось, обладают более высокими показателями в данной области. Результат может быть интерпретирован как свидетельство того, что линейные менеджеры, в силу своих должностных обязанностей, возможно, развивают лучшие навыки эмпатии и восприятия эмоциональных состояний других людей.

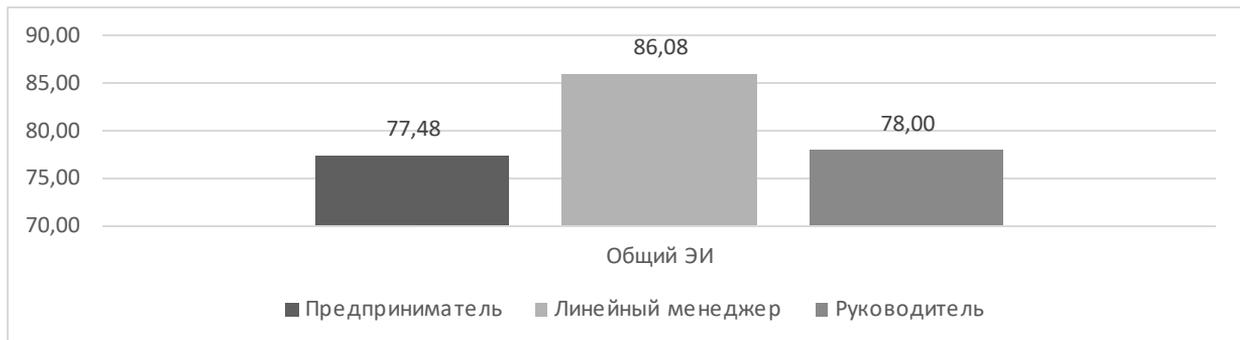


Рисунок 3 - Средние значения общего уровня эмоционального интеллекта в группах

Аналогичная тенденция прослеживается и в отношении показателя «Понимание своих эмоций». Здесь также выявлены достоверные различия между линейными менеджерами и руководителями ($p < 0,05$). Эти данные говорят о том, что линейные менеджеры более склонны к саморефлексии и осознанию собственных эмоциональных состояний. Возможно, это связано с тем, что их позиция требует более частого анализа личных эмоций и поведения для эффективного управления командами и выполнения профессиональных задач.

Сравнительный анализ межличностного эмоционального интеллекта показал различия между линейными менеджерами и предпринимателями ($p < 0,05$), линейные менеджеры имеют более высокие показатели по данной шкале. По шкале «Понимание эмоций», аналогично предыдущим результатам, были выявлены различия между линейными менеджерами и предпринимателями, линейные менеджеры обладают более высокими показателями по пониманию эмоций.

На рисунке представлены результаты исследования по методике «Смысложизненные ориентации» у представителей различных профессиональных групп.

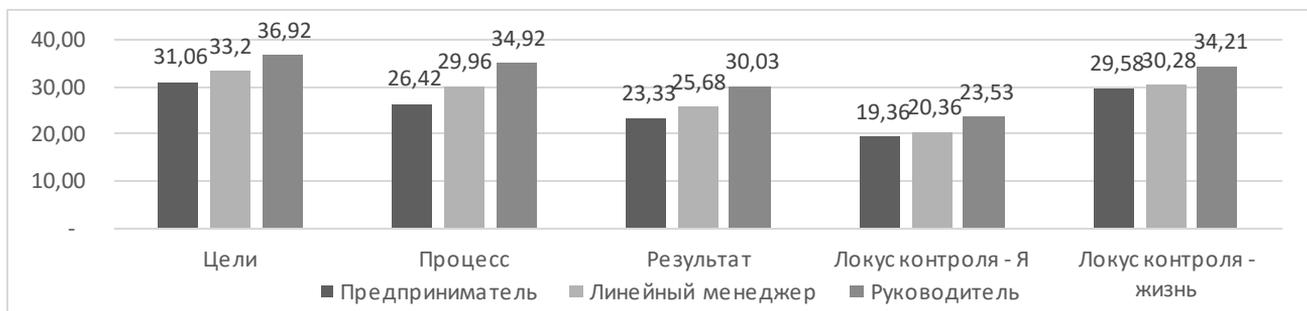


Рисунок 4 - Средние значения компонентов осмысленности жизни в группах

На рисунке 4 представлены данные, которые позволяют охарактеризовать обследованных лиц как достаточно целеустремленных людей; их цели придают осмысленность существованию

в настоящем и будущем ($M_1=31,06$, $M_2=33,2$, $M_3=36,92$). Респонденты, составившие три профессиональные группы, оценивают свою жизнь как в большей мере эмоционально насыщенную, интересную ($M_1=26,42$, $M_2=29,96$, $M_3=34,92$) и, в целом, удовлетворены своим прошлым ($M_1=23,33$, $M_2=25,68$, $M_3=30,03$).

Обследованным лицам характерно принимать на себя ответственность за события, происходящие с ними, однако, в ряде ситуаций, например, затрагивающих личностно значимые аспекты их жизнедеятельности, им характерны проявления экстернальности ($M_1=19,36$, $M_2=20,36$, $M_3=23,53$). Наконец, респондентам всех исследуемых групп свойственна уверенность наличия выбора, в возможности контроля внешних событий и в самостоятельности принятия решений. Тем не менее, средние значения по показателю «Локус контроля – жизнь» позволяют предположить, что некоторые события все же оцениваются как «управляемые извне», не позволяющие их предсказывать и контролировать ($M_1=29,58$, $M_2=30,28$, $M_3=34,21$).

Эмпирическое исследование смысложизненных ориентаций у респондентов, составивших три профессиональные группы предпринимателей, линейных менеджеров и руководителей, в целом, указало на среднюю степень осмысленности ими своей жизни ($M_1=95,94$, $M_2=102,68$, $M_3=117,66$).

Данные сравнительного анализа смысложизненных ориентаций у респондентов разных профессиональных групп позволяют говорить о наличии специфики всех проявлений смысложизненных ориентаций.

На рисунке 5 представлены данные расчета средних значений копинг-стратегий в различных профессиональных группах.

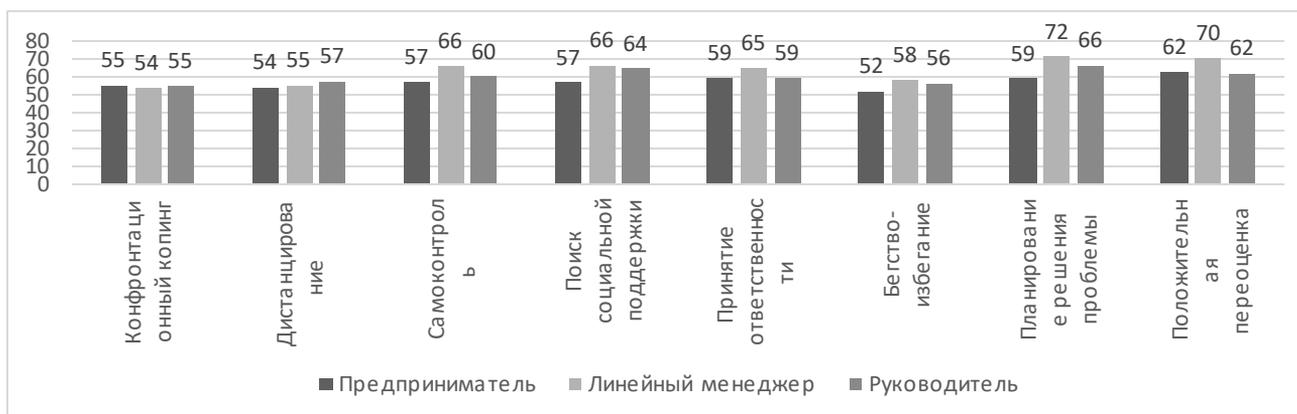


Рисунок 5 - Средние значения копинг-стратегий в группах

Ведущей стратегией копинг-поведения предпринимателей является стратегия положительной переоценки ($M_1=62,48$). Копинг-стратегия «Положительная переоценка» предоставляет личности, переживающей стрессогенное воздействие, возможность позитивного переосмысления трудной жизненной ситуации. В то же время существует риск недооценки возможностей действенного разрешения проблемной ситуации.

Ведущими стратегиями копинг-поведения линейных менеджеров являются стратегии планирования решения проблемы ($M_2=72,22$), положительной переоценки ($M_2=70,37$), поиска социальной поддержки ($M_2=66,36$), самоконтроля ($M_2=65,74$) и принятия ответственности ($M_2=64,81$).

Ведущими стратегиями копинг-поведения руководителей являются стратегии планирования решения проблемы ($M_3=66,37$), поиска социальной поддержки ($M_3=64,47$),

положительной переоценки ($M_3=62,03$) и самоконтроля ($M_3=60,03$).

Поиск места эмоционального интеллекта в структуре факторов профессиональной стрессоустойчивости мы начали с проведения корреляционного анализа результатов, полученных в общей выборке (параметрический коэффициент Пирсона).

Полученные данные позволяют говорить о том, что чем выше у респондентов развиты способности к пониманию своих и чужих эмоций ($p \leq 0,05$), управлению своими и чужими эмоциями ($p \leq 0,01$), а также выражен самоконтроль эмоциональных реакций ($p \leq 0,05$), тем ниже уровень их профессионального стресса; чем выше у респондентов уровень развития эмоционального интеллекта, тем позитивнее субъективное переживание от воздействия профессиональных стрессоров, и тем ниже уровень профессионального стресса ($p \leq 0,01$); чем выше у респондентов развиты способности к пониманию своих и чужих эмоций ($p \leq 0,01$), управлению своими и чужими эмоциями ($p \leq 0,01$), а также самоконтроль эмоциональных реакций ($p \leq 0,05$), тем меньше вероятность развития синдрома эмоционального выгорания профессионала по типу эмоционального истощения; чем выше у уровень развития эмоционального интеллекта, тем меньше вероятность развитие синдрома эмоционального выгорания профессионала по типу эмоционального истощения ($p \leq 0,01$); чем выше развиты способности к пониманию своих ($p \leq 0,01$) и чужих эмоций ($p \leq 0,05$), управлению своими и чужими эмоциями ($p \leq 0,01$), тем ниже вероятность развития синдрома эмоционального выгорания профессионала по типу редукции профессиональных обязанностей; чем выше уровень развития эмоционального интеллекта, тем ниже вероятность развитие синдрома эмоционального выгорания профессионала по типу редукции профессиональных обязанностей ($p \leq 0,01$); чем чаще в структуре совладания используются неадаптивные копинги конфронтационных действий ($p \leq 0,05$), дистанцирования ($p \leq 0,01$) и бегства от проблем ($p \leq 0,05$), тем выше уровень стресса и тем выше вероятность развития эмоционального истощения как реакции на профессиональный стресс.

Существует обратная связь между эмоциональным истощением респондента и степенью осмысленности им жизни ($p \leq 0,01$); между деперсонализацией респондента и степенью осмысленности им жизни ($p \leq 0,05$), неудовлетворенности процессом и результатом жизни, экстернальным локусом-контроля ($p \leq 0,01$); между стремлением к редукции профессиональных обязанностей респондента и степенью осмысленности им жизни ($p \leq 0,01$).

Заключение

По результатам проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы:

- 1) Установлено, что предприниматели и руководители подвержены более сильному воздействию профессиональных стрессоров. Общий уровень профессионального стресса у них также выше в сравнении с линейными менеджерами.
- 2) В группе предпринимателей и линейных менеджеров ведущей формой эмоционального выгорания является деперсонализация в сравнении с группой руководителей.
- 3) Линейные менеджеры обладают более высокими показателями по компонентам эмоционального интеллекта «Понимание своих эмоций» и «Понимание чужих эмоций». Достоверных различий между предпринимателями и руководителями установлено не было.
- 4) Эмпирическое исследование смысловых ориентаций у респондентов указало на то, что наибольшая осмысленность жизни характерна респондентам группы руководителей: больше целей, большая удовлетворенность процессом и результатом жизни, интернальное локус контроля в отношении себя и жизненных событий.

Наименьшая осмысленность жизни – но в рамках нормативного диапазона – характеризует лиц, составивших группу предпринимателей.

- 5) Сравнительный анализ копинг-стратегий позволил установить, что линейные менеджеры отличаются от предпринимателей и чаще используют следующие копинги: Самоконтроль, поиск социальной поддержки, планирование решения проблемы и положительная переоценка.
- 6) Было установлено, что эмоциональный интеллект влияет на уровень профессионального стресса и эмоционального выгорания и приводит к их снижению. Следует отметить, что вклад эмоционального интеллекта не является доминирующим и наравне с ним вклад также вносят и копинг-стратегии.

Библиография

1. Агафонова М.С., Мещерякова М.А. Особенности функционирования строительных предприятий в условиях пандемии и санкций // Организатор производства. 2022. Т. 30. № 4. С. 63-71.
2. Бобровская Е.Ф. Стресс и копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолкман // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. 2020. № 7. С. 48-52.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Стресс. Диагностика и профилактика. М.: Юрайт, 2021. 299 с.
4. Клементинская Е.А., Назарова У.А. Влияние эмоционального интеллекта на уровень жизнестойкости // ИНСАЙТ. 2022. № 1 (9). С. 9-27.
5. Коленова В.А. Эмоциональный интеллект – навыки soft skills успешности в карьере // Базис. 2024. № 1 (15). С. 30-33.
6. Курманбаева А.У. Эмоциональный интеллект и критическое мышление // Педагогическая наука и практика. 2023. № 1 (39). С. 107-111.
7. Латышев А.В., Дворцова Е.В. Взаимосвязь стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта с профессиональным выгоранием у сотрудников МВД // Молодой ученый. 2020. № 20 (310). С. 644-646.
8. Лучшева Л.М., Лякина В.И. Исследование эмоционального выгорания и мотивации к труду у стрелков ведомственной охраны // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-3. С. 354-356.
9. Матюшкина Е.Я. и др. Профессиональный стресс и профессиональное выгорание у медицинских работников // Современная зарубежная психология. 2020. Т. 9. № 1. С. 39-49.
10. Махнач А.В. Жизнеспособность человека в условиях неопределенности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. № 5 (4). С. 131-166.
11. Савина Т.А. Индивидуально-психологическая характеристика стрессоустойчивости личности // Научный альманах. 2022. № 4-3 (90). С. 64-68.
12. Толочек В.А. Феномен «жизнеспособность»: возможные перспективы исследования // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. № 6 (2). С. 21-46.
13. Юдина М.Г. Эмоциональный интеллект как важная составляющая развития личности // Международный научно-исследовательский журнал. 2023. №3 (129). С. 43.
14. Ясько Б.А. и др. Жизнестойкость и персональные ресурсы врачей «красных зон» ковид-госпиталей: психологический анализ // Вестник Российского государственного медицинского университета им. Н.И. Пирогова. 2021. № 4. С. 68-76.
15. Berkovich I., Eyal O. Good cop, bad cop: Exploring school principals' emotionally manipulative behaviours // Educational Management Administration & Leadership. 2017. Vol. 45. № 6. P. 944-958.
16. Elfenbein H.A., MacCann C. A closer look at ability emotional intelligence (EI): What are its component parts, and how do they relate to each other? // Social and Personality Psychology Compass. 2018. Vol. 11. № 7.
17. Esnaola I. et al. The development of emotional intelligence in adolescence // Anales de psicología. 2019. Vol. 33. № 2. P. 327-333.
18. Lazarus R.S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Pub. Co., 1984. 135 p.
19. O'Connor P., Nguyen J., Anglim J. Effectively Coping with Task Stress: A Study of the Validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF) // Journal of Personality Assessment. 2017. Vol. 99. № 3. P. 304-314.
20. Reiff B.H. et al. The relation of LD and gender with emotional intelligence in college students // Journal of Learning Disabilities. 2001. Vol. 34. P. 66-78.
21. Pekaar K.A. et al. Self-and other-focused emotional intelligence: Development and validation of the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS) // Personality and Individual Differences. 2019. Vol. 120. P. 222-233.
22. Zeidner M., Matthews G., Roberts R.D. Emotional intelligence in the workplace: A critical review // Applied Psychology. 2014. Vol. 53. P. 371-399.

The role of emotional intelligence in the structure of factors of professional stress resistance

Irina V. Moloko

Master's Degree,
Lomonosov Moscow State University;
Postgraduate,
Belgorod State National Research University,
308015, 85, Pobedy str., Belgorod, Russian Federation;
e-mail: Info@bsu.edu.ru

Abstract

Entrepreneurship, leadership, and various forms of management and personnel management require not only skills of responsibility and autonomous decision-making, but also empathy and developed emotional intelligence, since this activity is in the “person-to-person” sphere and involves close productive interaction between people. In addition, one or another form of management activity is always associated with a high level of stress, which, if self-regulation skills are insufficient, can become a serious problem. The purpose of the study is to determine the place of emotional intelligence in the structure of factors of professional stress resistance. 162 respondents participated in the study. There are 79 women and 83 men among them. The average age of the respondents was 37.8 ± 8.6 years. The purpose of the study is to study the place of emotional intelligence in the structure of factors of professional stress resistance. It was revealed that emotional intelligence is inversely correlated with indicators of professional burnout and stress levels. However, no studies have been found where the links between emotional intelligence and burnout and professional would be considered in conjunction with other indicators of stress resistance, which confirms the relevance of the study. It should be noted that emotional intelligence is clearly a factor that allows an employee to effectively overcome stressful situations, but also important parameters are his coping strategies and life orientations.

For citation

Moloko I.V. (2024) Rol' emotsional'nogo intellekta v strukture faktorov professional'noi stressoustoichivosti [The role of emotional intelligence in the structure of factors of professional stress resistance]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (4A), pp. 129-139.

Keywords

Emotional intelligence, stress, stress tolerance, professional stress tolerance, coping strategies and life orientations.

References

1. Agafonova M.S., Meshcheryakova M.A. (2022) Osobennosti funktsionirovaniya stroitel'nykh predpriyatii v usloviyakh pandemii i sanktsii [Features of the functioning of construction enterprises in the context of a pandemic and sanctions]. *Organizator proizvodstva* [Production Organizer], 30, 4, pp. 63-71.
2. Berkovich I., Eyal O. (2017) Good cop, bad cop: Exploring school principals' emotionally manipulative behaviours. *Educational Management Administration & Leadership*, 6, pp. 944-958.

3. Bobrovskaya E.F. (2020) Stress i koping-test R. Lazarusa i S. Folkman [Stress and coping test by R. Lazarus and S. Folkman]. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Poznanie* [Modern science: current problems of theory and practice. Series: Cognition], 7, pp. 48-52.
4. Elfenbein H.A., MacCann C. (2018) A closer look at ability emotional intelligence (EI): What are its component parts, and how do they relate to each other? *Social and Personality Psychology Compass*, 11, 7.
5. Esnaola I. et al. (2019) The development of emotional intelligence in adolescence. *Anales de psicología*, 33, 2, pp. 327-333.
6. Klementinskaya E.A., Nazarova U.A. (2022) Vliyanie emotsional'nogo intellekta na uroven' zhiznesteikosti [The influence of emotional intelligence on the level of resilience]. *INSAIT [INSIGHT]*, 1 (9), pp. 9-27.
7. Kolenova V.A. (2024) Emotsional'nyi intellekt – navyk soft skills uspeshnosti v kar'ere [Emotional intelligence is a soft skill for career success]. *Bazis [Basis]*, 1 (15), pp. 30-33.
8. Kurmanbaeva A.U. (2023) Emotsional'nyi intellekt i kriticheskoe myshlenie [Emotional intelligence and critical thinking]. *Pedagogicheskaya nauka i praktika* [Pedagogical science and practice], 1 (39), pp. 107-111.
9. Latyshev A.V., Dvortsova E.V. (2020) Vzaimosvyaz' stressoustoichivosti i emotsional'nogo intellekta s professional'nym vygoraniem u sotrudnikov MVD [The relationship between stress resistance and emotional intelligence and professional burnout among employees of the Ministry of Internal Affairs]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 20 (310), pp. 644-646.
10. Lazarus R.S., Folkman S. (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Pub. Co.
11. Luchsheva L.M., Lyakina V.I. (2020) Issledovanie emotsional'nogo vygoraniya i motivatsii k trudu u strelkov vedomstvennoi okhrany [Study of emotional burnout and motivation to work among departmental security riflemen]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of modern pedagogical education], 68-3, pp. 354-356.
12. Makhnach A.V. (2020) Zhiznesposobnost' cheloveka v usloviyakh neopredelennosti [Human vitality in conditions of uncertainty]. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology], 5 (4), pp. 131-166.
13. Matyushkina E.Ya. et al. (2020) Professional'nyi stress i professional'noe vygoranie u meditsinskikh rabotnikov [Professional stress and professional burnout among medical workers]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya* [Modern foreign psychology], 9, 1, pp. 39-49.
14. O'Connor P., Nguyen J., Anglim J. (2017) Effectively Coping with Task Stress: A Study of the Validity of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF). *Journal of Personality Assessment*, 99, 3, pp. 304-314.
15. Pekaar K.A. et al. (2019) Self-and other-focused emotional intelligence: Development and validation of the Rotterdam Emotional Intelligence Scale (REIS). *Personality and Individual Differences*, 120, pp. 222-233.
16. Reiff B.H. et al. (2001) The relation of LD and gender with emotional intelligence in college students. *Journal of Learning Disabilities*, 34, pp. 66-78.
17. Savina T.A. (2022) Individual'no-psikhologicheskaya kharakteristika stressoustoichivosti lichnosti [Individual psychological characteristics of a person's resistance to stress]. *Nauchnyi al'manakh* [Scientific almanac], 4-3 (90), pp. 64-68.
18. Tolochek V.A. (2021) Fenomen «zhiznesposobnost'»: vozmozhnye perspektivy issledovaniya [The phenomenon of “vitality”: possible prospects for research]. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and labor psychology], 6 (2), pp. 21-46.
19. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. (2021) *Stress. Diagnostika i profilaktika* [Stress. Diagnostics and prevention]. Moscow: Yurait Publ.
20. Yas'ko B.A. et al. (2021) Zhiznesteikost' i personal'nye resursy vrachei «krasnykh zon» kovid-gospitalei: psikhologicheskii analiz [Resilience and personal resources of doctors in “red zones” of Covid hospitals: psychological analysis]. *Vestnik Rossiiskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta im. N.I. Pirogova* [Bulletin of the Russian State Medical University named after N.I. Pirogov], 4, pp. 68-76.
21. Yudina M.G. (2023) Emotsional'nyi intellekt kak vazhnaya sostavlyayushchaya razvitiya lichnosti [Emotional intelligence as an important component of personality development]. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal* [International scientific research journal], 3 (129), p. 43.
22. Zeidner M., Matthews G., Roberts R.D. (2014) Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology*, 53, pp. 371-399.