

УДК 159.9.075**Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессиональной самореализации менеджеров среднего звена****Киселева Елена Николаевна**

Кандидат психологических наук, преподаватель,
Московский Институт Психоанализа,
121170, Российская Федерация, Москва, Кутузовский пр-кт, 34/14;
e-mail: do@inpsycho.ru

Новиков Алексей Михайлович

Магистрант,
Московский Институт Психоанализа,
121170, Российская Федерация, Москва, Кутузовский пр-кт, 34/14;
e-mail: novik-82@mail.ru

Кротовская Ксения Андреевна

Студент,
Московский Институт Психоанализа,
121170, Российская Федерация, Москва, Кутузовский пр-кт, 34/14;
e-mail: k.krotovskaya@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена исследованию взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессиональной самореализации менеджеров среднего звена. Особое внимание уделяется анализу корреляций между отдельными компонентами эмоционального интеллекта и структурными элементами профессиональной самореализации. Цель исследования – выявить взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональной самореализацией менеджеров среднего звена. Методы исследования включали психодиагностические методики: тест эмоционального интеллекта Д.В. Люсина, методика диагностики эмоционального интеллекта Н. Холла, тест MSCEIT v. 2.0 и методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой. В исследовании приняли участие 63 менеджера среднего звена различных отраслей. Результаты показали сильную положительную корреляцию между профессиональной самореализацией и навыками управления эмоциями ($r = 0,515$), а также внутриличностным эмоциональным интеллектом ($r = 0,436$). Выявлен высокий процент менеджеров с формальным выполнением деятельности (32%) и ложной профессиональной самореализацией (21%). Обнаружен разрыв между субъективной оценкой эмоциональных компетенций и их объективным уровнем. Полученные результаты могут быть использованы для разработки программ развития эмоционального интеллекта менеджеров и совершенствования практик управления персоналом.

Для цитирования в научных исследованиях

Киселева Е.Н., Новиков А.М., Кротовская К.А. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессиональной самореализации менеджеров среднего звена // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2025. Т. 14. № 3А. С. 140-153.

Ключевые слова

Эмоциональный интеллект, самоактуализация, самореализация, профессиональная самореализация, менеджеры среднего звена, управление эмоциями, внутриличностный интеллект, межличностный интеллект, эмпатия.

Введение

Актуальность исследования взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессиональной самореализации менеджеров среднего звена обусловлена значительными изменениями в деловой среде и возрастающей конкуренцией на рынке труда. Менеджеры среднего звена находятся в особой позиции: они одновременно должны реализовывать стратегические цели руководства и поддерживать командный дух сотрудников, что делает эмоциональный интеллект не только средством саморегуляции, но и инструментом повышения эффективности взаимодействия в коллективе.

Материалы и методы

Исследование проводилось на базе компаний различных отраслей (производство, торговля, услуги, ИТ, финансы) в г. Москве. В нем приняли участие 63 менеджера среднего звена (28 мужчин и 35 женщин) в возрасте от 35 до 45 лет (средний возраст 39 лет). Стаж работы участников исследования в должности менеджера среднего звена составил от 5 до 10 лет (в среднем 7 лет). Здесь стоит отметить, что сравнительный анализ показал отсутствие статистически значимых различий между мужчинами и женщинами-менеджерами по большинству показателей профессиональной самореализации и эмоционального интеллекта. Значимые различия ($p < 0,05$) обнаружены только по двум показателям: контролю экспрессии (мужчины: 12,61; женщины: 10,40) и эмпатии (женщины: 9,06; мужчины: 7,36). Это свидетельствует о том, что мужчины-менеджеры лучше контролируют внешнее проявление эмоций, а женщины демонстрируют более развитую способность к сопереживанию.

Для проверки выдвинутой гипотезы был использован комплекс психодиагностических методик:

- Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» была разработана автором Е.А. Гавриловой [Гаврилова, 2015].
- Тест эмоционального интеллекта (ЭМИн) Д.В. Люсина [Люсин, 2006; Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002].
- Диагностика эмоционального интеллекта Н. Холла [Ильин, 2019].
- Тест эмоционального интеллекта MSCEIT v. 2.0 Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо в русскоязычной адаптации Е.А. Сергиенко и др. [Сергиенко, Хлевная, Ветрова, Мигун, 2019].

Для статистической обработки полученных данных использовались следующие методы:

- описательная статистика (средние значения, стандартные отклонения, процентные соотношения);
- коэффициент ранговой корреляции Спирмена для выявления взаимосвязей между переменными;
- U-критерий Манна-Уитни для сравнения независимых выборок (мужчин и женщин менеджеров среднего звена).

Литературный обзор

Профессиональная самореализация представляет собой сложный психологический феномен, тесно связанный с общей концепцией самореализации личности. Исследователи отмечают, что стремление к самореализации является фундаментальной потребностью человека. Согласно К.А. Абульхановой-Славской, самореализация выступает как активность, воплощенная в практическом измерении жизненного пути [Канунникова, Абрамян, 2022]. Л.Н. Коган рассматривает самореализацию как эффективное выполнение ролевых функций в профессиональной, общественной и семейной сферах, которое резонирует с внутренним миром индивида [Маризина, 2008]. По мнению И.Д. Егорычевой, самореализация представляет собой континуальный процесс последовательного формирования взаимосвязанных видов деятельности [Егорычева, 2019].

Анализ концепций различных авторов позволяет определить профессиональную самореализацию как постоянно меняющееся свойство субъекта деятельности, проявляющее результат и процесс своих качеств, демонстрацию своего «я» обществу через коммуникацию и созидание [Омельченко, 2017]. Для более глубокого понимания структуры данного феномена особый интерес представляет модель Е.А. Гавриловой, которая предлагает системный подход к изучению профессиональной самореализации. Эта структурная модель включает целевой, ресурсный и феноменологический компоненты, отражающие такие явления как «я-концепция», ценности, интересы, эмоции, карьера [Гаврилова, 2015], которые и определяют полноту и успешность профессиональной самореализации.

Особое внимание в структуре профессиональной самореализации заслуживает эмоциональный аспект, который проявляется во всех её компонентах. Для менеджеров среднего звена, чья деятельность насыщена интенсивными социальными взаимодействиями, умение распознавать и управлять эмоциями становится ключевым навыком, что обуславливает необходимость рассмотрения эмоционального интеллекта как возможного фактора профессиональной успешности.

Истоки изучения взаимосвязи эмоциональной и когнитивной сфер можно проследить от трудов Ч. Дарвина (1872), описавшего двунаправленную связь между ментальными и эмоциональными процессами [Ekman, 1973]. Однако формирование современной концепции эмоционального интеллекта произошло значительно позже.

Поворотным моментом стала публикация в 1990 году работы Дж. Майера и П. Сэловея, где авторы определили эмоциональный интеллект как способность идентифицировать эмоциональные состояния (как собственные, так и других людей) с последующим использованием этой информации в процессах принятия решений [Mayer, Di Paolo, Salovey, 1990]. В 1995 году книга Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект» способствовала популяризации этой концепции в бизнес-среде.

В отечественной психологии предпосылки к пониманию взаимосвязи эмоций и интеллекта были сформированы в работах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева и С.Л. Рубинштейна. Особый вклад внес О.К. Тихомиров, разработавший концепцию «эмоционального мышления» и доказавший, что эмоциональная активация необходима для продуктивной интеллектуальной деятельности [Кельчевская, Пелымская, Чешко, 2020].

Наиболее значимой современной отечественной концепцией считается модель Д.В. Люсина, определяющая эмоциональный интеллект как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими [10]. Люсин выделяет межличностный (МЭИ) и внутриличностный (ВЭИ) аспекты эмоционального интеллекта, а также различает процессы понимания эмоций и управления ими. Четкая структура модели Д.В. Люсина, выделяющая различные компоненты эмоционального интеллекта, создает методологическую основу для анализа их потенциальной взаимосвязи с компонентами профессиональной самореализации. Учитывая, что модель Е.А. Гавриловой также имеет компонентную структуру, становится возможным теоретическое моделирование взаимосвязей между конкретными элементами обоих конструктов.

Существующие исследования в этой области позволяют предположить существование положительной взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональной самореализацией менеджеров среднего звена. Так, исследование Ю.В. Лебедевой и С.К. Ершовой продемонстрировало, что максимальный уровень социально-психологической успешности демонстрируют руководители со средним и умеренно повышенным уровнем эмоционального интеллекта [Лебедева, Ершова, 2016]. При этом они отмечают, что руководители с более высоким уровнем эмоционального интеллекта демонстрируют тенденцию к интегративной концептуализации успешности, включающей как материальные, так и духовные ценностные компоненты.

Работа А.И. Назимидина и А.М. Тургумбаевой выявила наличие негативной корреляционной связи между показателями эмоционального интеллекта и синдромом профессионального выгорания [Назимидин, Тургумбаева, 2021], что имеет важное значение для понимания роли эмоционального интеллекта в профессиональной устойчивости менеджеров.

Исследование Ю.В. Обуховой и Е.Ф. Бороховского показало, что эмоциональный интеллект выступает универсальным значимым предиктором всех типологических категорий самореализации, включая профессиональную [Обухова, Бороховский, 2021], что свидетельствует о высоком адаптационном потенциале данного психологического конструкта.

Учитывая возможный положительный характер исследуемой взаимосвязи, сопоставление структуры эмоционального интеллекта и компонентов профессиональной самореализации позволило построить теоретическую модель их взаимосвязи.

Таблица 1 - Теоретическое моделирование взаимосвязи профессиональной самореализации и эмоционального интеллекта

ЭИ по Д.В. Люсину	Профессиональная самореализация по Е.А. Гавриловой		
	Целевой компонент	Феноменологический компонент	Ресурсный компонент
МЭИ (межличностный ЭИ)	Способствует постановке реалистичных целей с учетом эмоционального состояния коллектива	Помогает лучше понимать и интерпретировать профессиональные ситуации, связанные с взаимодействием	Улучшает коммуникацию и сотрудничество, что является важным ресурсом

ЭИ по Д.В. Люсину	Профессиональная самореализация по Е.А. Гавриловой		
	Целевой компонент	Феноменологический компонент	Ресурсный компонент
ВЭИ (внутриличностный ЭИ)	Позволяет ставить цели в соответствии с собственными эмоциональными потребностями	Способствует более глубокому пониманию своего профессионального пути и мотивации	Помогает эффективно использовать свои эмоциональные ресурсы для решения задач
ПЭ (понимание эмоций)	Помогает учитывать эмоциональный контекст при постановке целей	Улучшает понимание эмоциональной составляющей профессиональных ситуаций	Позволяет лучше распознавать и использовать эмоциональные сигналы как ресурс
УЭ (управление эмоциями)	Способствует эмоциональной регуляции в процессе достижения целей	Помогает управлять своими реакциями на профессиональные вызовы	Является ключевым ресурсом для преодоления стресса и эмоционального выгорания
МП (понимание чужих эмоций)	Позволяет учитывать эмоциональное состояние других при постановке командных целей	Улучшает понимание мотивов и поведения коллег и подчиненных	Способствует созданию позитивного эмоционального климата в коллективе
МУ (управление чужими эмоциями)	Помогает мотивировать других на достижение общих целей	Позволяет влиять на эмоциональное состояние коллектива	Является важным инструментом лидерства и управления командой
ВП (понимание своих эмоций)	Способствует постановке целей, соответствующих внутренним эмоциональным потребностям	Улучшает самопонимание и рефлексию профессионального опыта	Помогает распознавать собственные эмоциональные ресурсы и ограничения
ВУ (управление своими эмоциями)	Помогает поддерживать мотивацию и преодолевать трудности на пути к цели	Позволяет регулировать свое эмоциональное состояние в различных профессиональных ситуациях	Является ключевым ресурсом для поддержания профессиональной эффективности
ВЭ (контроль экспрессии)	Способствует поддержанию профессионального имиджа при достижении целей	Помогает адекватно выражать эмоции в профессиональном контексте	Позволяет эффективно управлять впечатлением и влиянием на других

Данная модель показывает, как различные компоненты эмоционального интеллекта могут способствовать развитию целевого, ресурсного и феноменологического аспектов профессиональной самореализации. Так, межличностный эмоциональный интеллект позволяет более эффективно взаимодействовать с коллективом, что является важным ресурсом для самореализации менеджера. Внутриличностный эмоциональный интеллект способствует лучшему пониманию собственных потребностей и эмоциональных ресурсов, что отражается на целевом компоненте самореализации.

Результаты

Распределение выборки по типу профессиональной самореализации показало преобладание менеджеров с формальным выполнением деятельности (32%) и ложной профессиональной самореализацией (21%). Реже встречаются прогнозируемая ложная самореализация (14%), астеническая (13%), успешная и нерефлексируемая (по 9%), а наименее распространена романтическая профессиональная самореализация (2%).

По модели Д.В. Люсина наибольшая доля высоких показателей выявлена в понимании своих эмоций (ВП) - 32% выборки, тогда как понимание и управление чужими эмоциями (МП и МУ) показали наименьшие доли высоких значений (по 8%). Наиболее однородный показатель - управление чужими эмоциями (МУ), где 86% менеджеров демонстрируют средний уровень развития (рис.2).

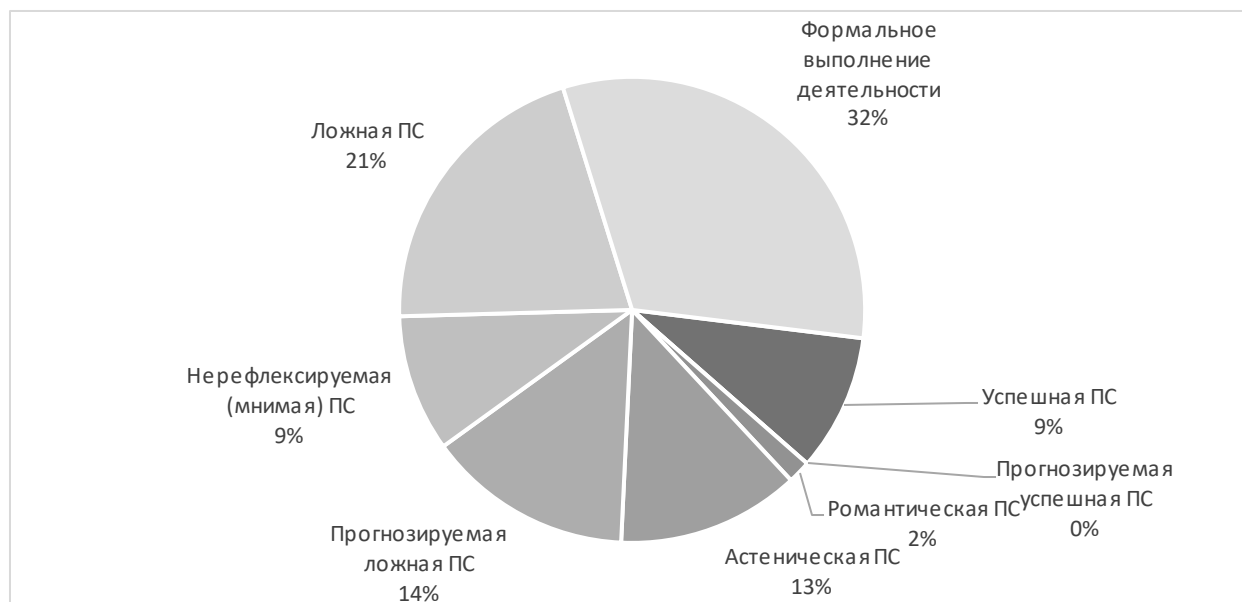


Рисунок 1 - Распределение выборки менеджеров среднего звена по уровню профессиональной самореализации, в %

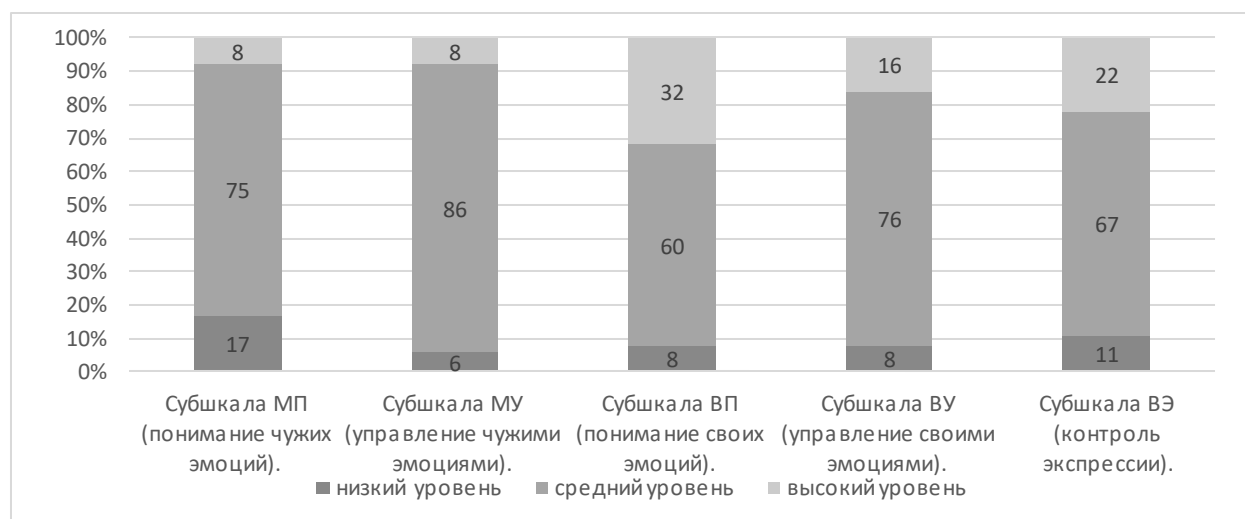


Рисунок 2 - Распределение выборки менеджеров среднего звена по уровням компонентов эмоционального интеллекта по модели Д.В. Люсина, в %

По методике Н. Холла наиболее благоприятное распределение показала «Эмоциональная осведомленность» (46% - средний, 19% - высокий, 35% - низкий уровень). «Эмпатия» представлена преимущественно средним уровнем (63%), при малом количестве высоких показателей (5%). Критической областью выступает «Управление своими эмоциями», где 71%

менеджеров демонстрируют низкий уровень, что указывает на существенные трудности в эмоциональной саморегуляции.

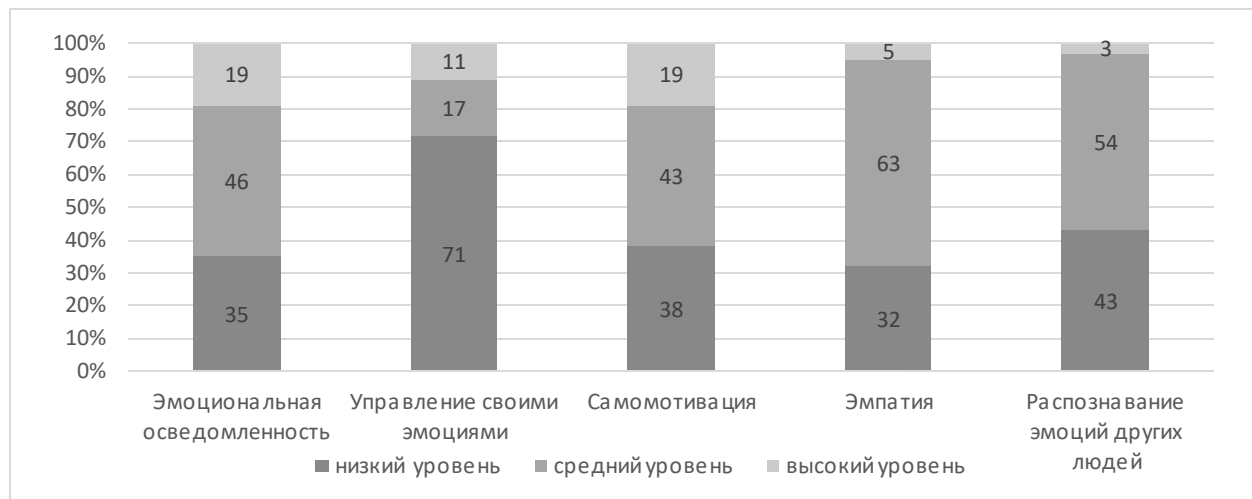


Рисунок - 3 Распределение выборки менеджеров среднего звена по уровням компонентов эмоционального интеллекта по модели Н. Холла, в %

По результатам диагностики по методике MSCEIT (Рис.4), 70% респондентов демонстрируют низкий уровень ЭИ, что соответствует оценке «Рекомендуется развитие», 30% менеджеров показывают средний уровень ЭИ («Компетентность»). Высокий уровень ЭИ не был выявлен ни у одного из респондентов в данной выборке.

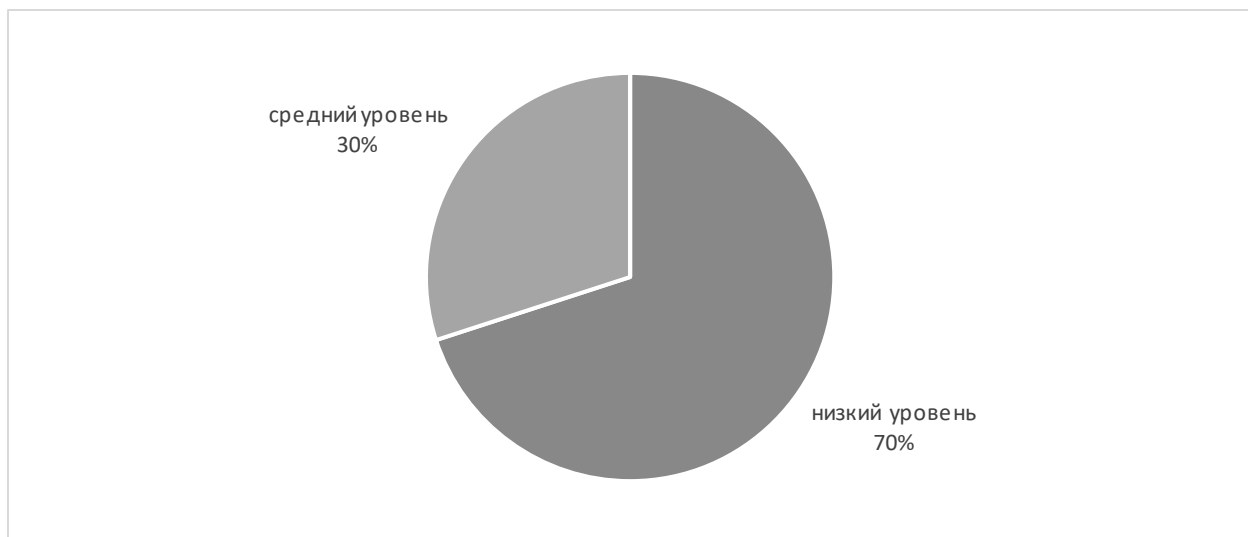


Рисунок 4 - Распределение выборки менеджеров среднего звена по уровню эмоционального интеллекта по методике MSCEIT, в %

Анализ результатов по четырем ветвям эмоционального интеллекта (Рис. 5) показал, что наиболее высокие показатели наблюдаются в ветви «Сознательное управление эмоциями». Большинство менеджеров (67%) демонстрируют средний уровень способности регулировать эмоции.

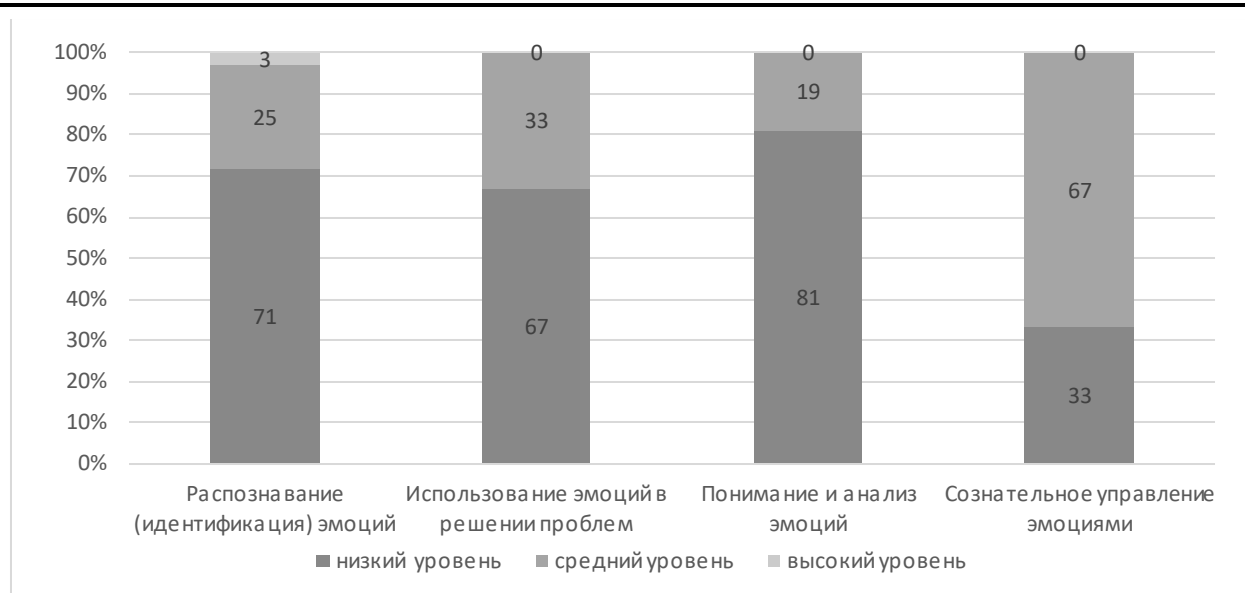


Рисунок 5 - Распределение выборки менеджеров среднего звена по уровням ветвей эмоционального интеллекта по модели MSCEIT, в %

Ветвь «Использование эмоций в решении проблем» показывает более низкие результаты: треть менеджеров (33%) демонстрирует средний уровень, однако большинство (67%) находится на низком уровне. Ветвь «Понимание и анализ эмоций» демонстрирует наименьшую вариативность, при этом подавляющее большинство менеджеров (81%) показывают низкий уровень понимания эмоциональных значений. Наиболее низкие показатели выявлены в ветви «Распознавание (идентификация) эмоций»: 71% менеджеров испытывают трудности с точным восприятием и идентификацией эмоций у себя и других. Только в этой ветви наблюдается небольшой процент (3%) респондентов с высоким уровнем развития данной способности.

Корреляционный анализ (Таблица 2) выявил сильную положительную корреляцию между общим показателем ЭМИн и профессиональной самореализацией ($r = 0,443$; $p < 0,01$). Общий показатель эмоционального интеллекта по методике Холла также демонстрирует значимую положительную корреляцию с профессиональной самореализацией ($r = 0,365$; $p < 0,01$).

Таблица 3 - Оценка взаимосвязей между профессиональной самореализацией и эмоциональным интеллектом у менеджеров среднего звена (коэффициент корреляции Спирмена)

Показатель	Целевой компонент	Ресурсный компонент	Феноменологический компонент	Профессиональная самореализация
Тест эмоционального интеллекта (ЭМИн) Д.В. Люсина				
Субшкала МП (понимание чужих эмоций).	0,179	0,21	0,245	,264*
Субшкала МУ (управление чужими эмоциями).	0,204	0,196	,442**	,364**
Субшкала ВП (понимание своих эмоций).	0,189	,308*	,275*	,299*
Субшкала ВУ (управление своими эмоциями).	,386**	,403**	,451**	,520**

Показатель	Целевой компонент	Ресурсный компонент	Феноменологический компонент	Профессиональная самореализация
Субшкала ВЭ (контроль экспрессии).	,289*	,357**	,304*	,380**
Шкала МЭИ (межличностный ЭИ)	0,235	0,243	,387**	,364**
Шкала ВЭИ (внутриличностный ЭИ)	,314*	,377**	,389**	,436**
Шкала ПЭ (понимание эмоций)	0,195	,295*	,289*	,307*
Шкала УЭ (управление эмоциями)	,351**	,404**	,489**	,515**
Общий ЭМИн	,287*	,383**	,416**	,443**
Диагностика эмоционального интеллекта Н. Холла				
Эмоциональная осведомленность	0,139	0,061	0,166	0,16
Управление своими эмоциями	,416**	0,161	,404**	,414**
Самомотивация	,334**	,263*	0,221	,336**
Эмпатия	0,197	-0,065	0,048	0,097
Распознавание эмоций других людей	0,164	-0,057	0,246	0,173
ЭИ общий	,382**	0,102	,348**	,365**
Тест эмоционального интеллекта MSCEIT v. 2.0 Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо в русскоязычной адаптации Е.А. Сергиенко и др.				
Лица	-0,107	-0,065	-0,167	-0,108
Изображения	-0,174	0,066	-0,079	-0,122
Улучшение	-0,134	0,038	0,028	0
Ощущения	-0,051	0,121	0,101	0,098
Изменения	-0,041	-0,075	0,032	-0,039
Смешивания	,305*	0,041	,260*	,279*
Управление эмоциями	0,168	0,094	,301*	0,23
Эмоциональные отношения	0,144	0,045	0,098	0,104
Распознавание (идентификация) эмоций	-0,173	0,043	-0,106	-0,11
Использование эмоций в решении проблем	-0,101	0,041	0,058	0,035
Понимание и анализ эмоций	0,162	-0,071	0,149	0,119
Сознательное управление эмоциями	0,139	0,097	0,186	0,156
Опытный ЭИ	-0,196	0,016	-0,065	-0,083
Стратегический ЭИ	0,156	0,018	0,205	0,163
Эмоциональный интеллект	-0,092	0,016	0,021	-0,005

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Наиболее сильная положительная корреляция обнаружена между общим показателем профессиональной самореализации и шкалой «Управление эмоциями» ($r = 0,515$; $p < 0,01$). Значимой взаимосвязью также является корреляция между профессиональной самореализацией и субшкалой «Управление своими эмоциями» ($r = 0,520$; $p < 0,01$). Выявлена сильная положительная корреляция между профессиональной самореализацией и шкалой внутриличностного эмоционального интеллекта (ВЭИ) ($r = 0,436$; $p < 0,01$).

При этом не обнаружено значимых корреляций между профессиональной самореализацией и такими компонентами эмоционального интеллекта, как эмоциональная осведомленность, эмпатия и распознавание эмоций других людей.

Обсуждение

Отсутствие значимых гендерных различий в общем уровне эмоционального интеллекта согласуется с рядом современных исследований [Дмитриева, 2018], опровергая бытующие стереотипы о существенных эмоциональных различиях между мужчинами и женщинами в профессиональной среде. Обнаруженные различия в контроле эмоциональной экспрессии (выше у мужчин) и эмпатии (выше у женщин) могут быть объяснены как социокультурными факторами воспитания, так и различиями в социальных ожиданиях и нормах поведения для мужчин и женщин в профессиональной среде. В профессиональной среде происходит нивелирование гендерных особенностей эмоционального интеллекта, что объясняется схожими требованиями управленческой деятельности к мужчинам и женщинам.

Высокий процент менеджеров с формальным выполнением деятельности (32%) и ложной профессиональной самореализацией (21%) свидетельствует о существенном разрыве между требованиями и внутренней мотивацией. Позиция «между руководством и подчиненными» создает эмоциональную нагрузку, вызывающую формализацию как защитный механизм. Низкий процент успешной самореализации (9%) указывает на необходимость организационных мер по повышению вовлеченности менеджеров.

Анализ уровней компонентов эмоционального интеллекта по различным методикам выявил интересную закономерность: менеджеры среднего звена лучше понимают собственные эмоции, чем эмоции других людей. Данный результат может казаться парадоксальным для управленческой деятельности, которая предполагает интенсивное межличностное взаимодействие, однако он согласуется с наблюдениями Д. Гоулмана о том, что многие руководители фокусируются на развитии внутриличностных аспектов эмоционального интеллекта как более контролируемых и менее зависимых от ситуативных факторов [Гоулман, 2013].

Низкий уровень управления своими эмоциями, выявленный по методике Н. Холла (71% респондентов), при одновременно более высоких показателях по методике Д.В. Люсина, может указывать на разрыв между осознанием важности эмоциональной регуляции и реальными навыками ее осуществления в стрессовых ситуациях. Данное противоречие может объясняться различиями в конструктах, измеряемых этими методиками, а также возможной неадекватностью самооценки эмоциональных навыков у менеджеров.

Результаты по методике MSCEIT, показывающие преобладание низкого уровня эмоционального интеллекта у 70% респондентов, подтверждают наблюдения Д. Мэйера и его коллег о том, что самооценка эмоциональных способностей часто не соответствует их объективному [Mayer, Caruso, Salovey, 2016]. Особенно важно отметить, что наибольшие трудности у менеджеров вызывают базовые навыки распознавания и понимания эмоций, в то время как более сложные навыки управления эмоциями развиты относительно лучше.

Центральным результатом данного исследования является подтверждение сильной положительной взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональной самореализацией менеджеров среднего звена. Особенно значимой оказалась корреляция с навыками управления эмоциями и внутриличностным эмоциональным интеллектом.

Данный результат можно интерпретировать с точки зрения теории психологических ресурсов С. Хобфолла [Hobfoll, 2001] о том, что развитый эмоциональный интеллект выступает как ресурс, позволяющий менеджерам более эффективно справляться с профессиональными стрессами, что снижает эмоциональное выгорание и способствует профессиональной

самореализации, что также согласуется с исследованиями А.И. Назимидина и А.М. Тургумбаевой, которые выявили обратную корреляцию между уровнем эмоционального интеллекта и корреляцию между уровнем эмоционального интеллекта и профессиональным выгоранием менеджеров [Назимидин, Тургумбаева, 2021].

Примечательно, что из всех компонентов эмоционального интеллекта наиболее сильная связь с профессиональной самореализацией выявлена у навыков управления эмоциями ($r = 0,515$). Это может объясняться тем, что в условиях высокой эмоциональной нагрузки, характерной для управленческой деятельности, именно способность регулировать эмоциональные состояния становится ключевым фактором, определяющим эффективность и субъективное благополучие менеджера. Данный вывод согласуется с концепцией Р. Бар-Она, который подчеркивал значимость навыков управления стрессом для профессионального успеха [Bar-On, 2006].

Выявленная значимая корреляция между внутриличностным эмоциональным интеллектом и профессиональной самореализацией ($r = 0,436$) указывает на то, что понимание и управление собственными эмоциями играет более важную роль для профессионального успеха менеджеров, чем понимание эмоций других людей. Этот результат дополняет данные Ю.В. Лебедевой и С.К. Ершовой, которые обнаружили, что максимальный уровень социально-психологической успешности демонстрируют менеджеры со средним и умеренно повышенным уровнем эмоционального интеллекта [Лебедева, Ершова, 2016].

Отсутствие значимых корреляций между профессиональной самореализацией и такими компонентами как эмоциональная осведомленность, эмпатия и распознавание эмоций других людей заслуживает особого внимания. Возможно, это объясняется спецификой управленческой деятельности в российском контексте.

Заслуживает внимания тот факт, что объективные показатели эмоционального интеллекта, измеренные с помощью MSCEIT, не показали значимой корреляции с профессиональной самореализацией, в то время как субъективные оценки по опросникам Люсина и Холла такую связь продемонстрировали, что может указывать на то, что в профессиональной среде важнее не объективный уровень эмоциональных способностей, а самооценка этих способностей и уверенность в своих эмоциональных компетенциях.

Данное противоречие соотносится с концепцией К.В. Петридеса и А. Фернхема о различии между эмоциональным интеллектом как способностью и как чертой личности. Возможно, для профессиональной самореализации более важен эмоциональный интеллект как устойчивая черта личности, проявляющаяся в типичных паттернах поведения, а не как когнитивная способность решать эмоциональные задачи в тестовых условиях [Petrides, Furnham, 2006].

Заключение

Проведенное исследование подтвердило существование значимой положительной корреляции между эмоциональным интеллектом и профессиональной самореализацией менеджеров среднего звена. Особенно сильные взаимосвязи выявлены между профессиональной самореализацией и навыками управления эмоциями ($r = 0,515$), а также внутриличностным эмоциональным интеллектом ($r = 0,436$).

Важными результатами стали выявление существенного разрыва между субъективной оценкой эмоциональных компетенций менеджеров и их объективным уровнем, а также высокий процент менеджеров с формальным выполнением деятельности (32%) и ложной

профессиональной самореализацией (21%).

Полученные результаты обосновывают необходимость включения в программы развития менеджеров модулей по совершенствованию эмоционального интеллекта, особенно навыков управления эмоциями, а также организационных изменений, направленных на повышение осмысленности управленческой работы и профилактику эмоционального выгорания.

Библиография

1. Гаврилова Е.А. Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» разработка, описание и психометрия // Вестник ТвГУ. Серия «Педагогика и психология». 2015. № 33. С. 19-34.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 560 с.
3. Дмитриева А.В. Различия эмоционального интеллекта и успешности менеджеров прямых продаж по половому признаку // Молодой ученый. 2018. № 50 (236). С. 459-461.
4. Егорычева И.Д. Самореализация на ранних этапах онтогенеза (к постановке проблемы) // Мир психологии. 2019. № 2. С. 207-217.
5. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. 2-е изд. СПб.: Питер, 2019. 784 с.
6. Канунникова А.С., Абрамян Н.Г. Теоретические подходы к самореализации личности в юношеском возрасте // Молодежь и будущее: профессиональная и личностная самореализация: материалы XI Международной научно-практической конференции. Владимир: Издательско-полиграфическая компания «Транзит-ИКС», 2022. С. 145-150.
7. Кельчевская Н.Р., Пелымская И.С., Чешко Е.К. Влияние эмоционального интеллекта работников предприятия на результаты его деятельности. М.: Креативная экономика, 2020. 182 с.
8. Лебедева Ю.В., Ершова С.К. Эмоциональный интеллект и социально-психологическая успешность менеджеров среднего звена // Новое слово в науке: перспективы развития. 2016. № 2. С. 122-124.
9. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3-22.
10. Люсин Д.В., Марютина О.О., Степанова А.С. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. Сер. Труды Института психологии РАН / Институт психологии РАН; под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. Москва, 2004. С. 129-140.
11. Маризина В.Н. Средства самореализации личности в информационном обществе // Вестник Самарского государственного университета. 2008. № 64.2. С. 237-244.
12. Обухова Ю.В., Бороховский Е.Ф. Эмоциональный интеллект как фактор успешной самореализации студентов социномических и бионимических типов профессий // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26, № 2. С. 40-51.
13. Омельченко Е.А. Сущностная характеристика понятия «самореализация» в научной литературе // Инновации в науке и образовании. 2017. С. 63-96.
14. Сергиенко Е.А., Хлевная Е.А., Ветрова И.И., Мигун Ю.П. Тест эмоционального интеллекта: методическое пособие. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. 178 с.
15. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. 488 с.
16. Bar-On R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence // Psicothema. 2006. Vol. 18. P. 13-25.
17. Ekman P. Darwin and facial expression: Century of research in review. N.Y.: Academic Press, 1973. 294 p.
18. Hobfoll S. The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory // Applied Psychology: An International Review. 2001. Vol. 50. P. 337-421.
19. Mayer J.D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence // Journal of Personality Assessment. 1990. Vol. 54, № 3-4. P. 772-781.
20. Mayer J., Caruso D., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates // Emotion Review. 2016. Vol. 8. DOI: 10.1177/1754073916639667.
21. Nazimudin A.I., Turgumbaeva A.M. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у менеджеров среднего звена банковской сферы // The Journal of Psychology & Sociology. 2021. Т. 78, № 3. С. 66-76.
22. Petrides K.V., Furnham A. The Role of Trait Emotional Intelligence in a Gender-Specific Model of Organizational Variables // Journal of Applied Social Psychology. 2006. Vol. 36. P. 552-569.

The Relationship Between Emotional Intelligence and Professional Self-Actualization of Middle Managers

Elena N. Kiseleva

PhD in Psychology, Lecturer,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
121170, 34/14, Kutuzovsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: do@inpsycho.ru

Aleksei M. Novikov

Master's Student,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
121170, 34/14, Kutuzovsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: novik-82@mail.ru

Kseniya A. Krotovskaya

Undergraduate Student,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
121170, 34/14, Kutuzovsky ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: k.krotovskaya@gmail.com

Abstract

This article investigates the relationship between emotional intelligence and professional self-actualization among middle managers. Special attention is given to analyzing correlations between specific components of emotional intelligence and structural elements of professional self-actualization. The study aims to identify relationships between emotional intelligence and professional self-actualization in middle managers. Research methods included psychodiagnostic tools: D.V. Lyusin's Emotional Intelligence Test, N. Hall's Emotional Intelligence Inventory, MSCEIT v. 2.0, and E.A. Gavrilova's "Type and Level of Professional Self-Actualization" questionnaire. The study involved 63 middle managers from various industries. Results revealed a strong positive correlation between professional self-actualization and emotion management skills ($r = 0.515$), as well as intrapersonal emotional intelligence ($r = 0.436$). A high percentage of managers demonstrated formal task performance (32%) and false professional self-actualization (21%). A discrepancy was found between subjective self-assessment of emotional competencies and their objective levels. These findings can be applied to developing emotional intelligence training programs for managers and improving human resource management practices.

For citation

Kiseleva E.N., Novikov A.M., Krotovskaya K.A. (2025) Vzaimosvyaz' emotsional'nogo intellekta i professional'noy samorealizatsii menedzherov srednego zvena [The Relationship Between Emotional Intelligence and Professional Self-Actualization of Middle Managers]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 14 (3A), pp. 140-153.

Keywords

Emotional intelligence, self-actualization, professional self-actualization, middle managers, emotion regulation, intrapersonal intelligence, interpersonal intelligence, empathy.

Referents

1. Gavrilova E.A. Psychodiagnostic methodology «Type and level of professional self-realization» development, description and psychometry // Bulletin of TvSU. Series «Pedagogy and Psychology». 2015. No. 33. P. 19-34.
2. Goleman D. Emotional intelligence. Why it can mean more than IQ. M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2013. 560 p.
3. Dmitrieva A.V. Differences in emotional intelligence and success of direct sales managers by gender // Young Scientist. 2018. No. 50 (236). P. 459-461.
4. Egorycheva I.D. Self-realization at the early stages of ontogenesis (to the problem statement) // World of Psychology. 2019. No. 2. P. 207-217.
5. Ilyin E.P. Emotions and feelings. 2nd ed. SPb.: Piter, 2019. 784 p.
6. Kanunnikova A.S., Abramyan N.G. Theoretical approaches to personality self-realization in adolescence // Youth and the future: professional and personal self-realization: materials of the XI International Scientific and Practical Conference. Vladimir: Publishing and Printing Company «Transit-IKS», 2022. P. 145-150.
7. Kelchevskaya N.R., Pelymskaya I.S., Cheshko E.K. The influence of emotional intelligence of enterprise employees on the results of its activities. M.: Creative Economy, 2020. 182 p.
8. Lebedeva Yu.V., Ershova S.K. Emotional intelligence and socio-psychological success of middle managers // New word in science: development prospects. 2016. No. 2. P. 122-124.
9. Lyusin D.V. A new methodology for measuring emotional intelligence: EmIn questionnaire // Psychological diagnostics. 2006. No. 4. P. 3-22.
10. Lyusin D.V., Maryutina O.O., Stepanova A.S. The structure of emotional intelligence and the connection of its components with individual characteristics: an empirical analysis // Social intelligence: Theory, measurement, research. Ser. Proceedings of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences / Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; ed. by D.V. Lyusin, D.V. Ushakov. Moscow, 2004. P. 129-140.
11. Marizina V.N. Means of personal self-realization in the information society // Bulletin of Samara State University. 2008. No. 64.2. P. 237-244.
12. Obukhova Yu.V., Borokhovskiy E.F. Emotional intelligence as a factor of successful self-realization of students of socionomic and bionomic types of professions // Psychological Science and Education. 2021. Vol. 26, No. 2. P. 40-51.
13. Omelchenko E.A. Essential characteristic of the concept of «self-realization» in scientific literature // Innovations in science and education. 2017. P. 63-96.
14. Sergienko E.A., Khlevnaya E.A., Vetrova I.I., Migun Yu.P. Emotional intelligence test: methodological guide. M.: Publishing House «Institute of Psychology RAS», 2019. 178 p.
15. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups: textbook for university students. M.: Publishing House of the Institute of Psychotherapy, 2002. 488 p.
16. Bar-On R. The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence // Psicothema. 2006. Vol. 18. P. 13-25.
17. Ekman P. Darwin and facial expression: Century of research in review. N.Y.: Academic Press, 1973. 294 p.
18. Hobfoll S. The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory // Applied Psychology: An International Review. 2001. Vol. 50. P. 337-421.
19. Mayer J.D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence // Journal of Personality Assessment. 1990. Vol. 54, No. 3-4. P. 772-781.
20. Mayer J., Caruso D., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates // Emotion Review. 2016. Vol. 8. DOI: 10.1177/1754073916639667.
21. Nazimudin A.I., Turgumbaeva A.M. The relationship between features of emotional intelligence and burnout syndrome among middle managers in the banking sector // The Journal of Psychology & Sociology. 2021. Vol. 78, No. 3. P. 66-76.
22. Petrides K.V., Furnham A. The Role of Trait Emotional Intelligence in a Gender-Specific Model of Organizational Variables // Journal of Applied Social Psychology. 2006. Vol. 36. P. 552-569.