



КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ/CLINICAL PSYCHOLOGY

DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.3>

EDN: PRMZTJ

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ У ВРАЧЕЙ

Научная статья

Слезина А.В.^{1,*}, Цыганкова Т.Г.²¹ORCID : 0000-0003-2454-0960;^{1,2}Московский университет «Синергия», Москва, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (a.slezina[at]internet.ru)

Предложена: 26.05.2026; Принята: 07.07.2026; Опубликовано: 29.07.2026

Аннотация

В статье представлены результаты исследования, проведенного на выборке из 138 врачей амбулаторно-поликлинического звена (средний возраст 43,6 года), направленного на изучение взаимосвязи между уровнем эмоционального интеллекта и удовлетворенностью профессиональной деятельностью, включая ее материальный аспект. Актуальность работы обусловлена тем, что низкая удовлетворенность работой и доходом среди этих специалистов создает серьезные риски для качества медицинской помощи и ведет к оттоку кадров, при этом роль эмоционального интеллекта как внутреннего ресурса профилактики данных проблем изучена недостаточно.

В ходе диагностики с использованием теста М. Манойловой (МЭИ), Utrechtsкой шкалы увлеченности работой (UWES) и опросника «Удовлетворенность работой» И.Д. Ладанова и В.А. Уразаевой были применены Н-критерий Крускала-Уоллиса и коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты показали статистически значимые различия в уровне увлеченности работой между группами врачей с низким, средним и высоким эмоциональным интеллектом ($p \leq 0,01$): наибольшая профессиональная вовлеченность характерна для врачей с высоким ЭИ. Однако значимых различий между этими группами по общей удовлетворенности работой и ее материальной составляющей обнаружено не было. В выводе подчеркивается, что развитие эмоционального интеллекта является ключевым элементом психологического сопровождения врачей первичного звена для поддержания их профессиональной эффективности.

Для повышения общей удовлетворенности трудом необходимы как системные преобразования условий работы, так и целенаправленное развитие ЭИ, например, через внедрение в программы повышения квалификации тренингов по управлению стрессом, распознаванию эмоций и конструктивному разрешению конфликтов, что позволит врачам лучше адаптироваться к текущим условиям и активно участвовать в позитивных изменениях в коллективе.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, удовлетворенность работой, удовлетворенность материальным положением, врачи, поликлиника.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB SATISFACTION IN DOCTORS

Research article

Slezina A.V.^{1,*}, Tsigankova T.G.²¹ORCID : 0000-0003-2454-0960;^{1,2}Moscow University "Synergy", Moscow, Russian Federation

* Corresponding author (a.slezina[at]internet.ru)

Suggested: 26.05.2026; Accepted: 07.07.2026; Published: 29.07.2026

Abstract

The article presents the results of a study conducted on a sample of 138 doctors working in outpatient clinics (average age 43.6 years), which aimed to examine the relationship between emotional intelligence and job satisfaction, including its financial aspect. The relevance of the work is due to the fact that low job and income satisfaction amongst these specialists poses serious risks to the quality of healthcare and leads to staff turnover, yet the role of emotional intelligence as an internal resource for preventing these problems has not been sufficiently studied.

During the assessment, which used M. Manoilova's test (MEI), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the 'Job Satisfaction' questionnaire by I.D. Ladanov and V.A. Urazaeva, the Kruskal-Wallis H-test and Spearman's rank correlation coefficient were applied. The results showed statistically significant differences in the level of work engagement between groups of doctors with low, medium and high emotional intelligence ($p \leq 0.01$): the highest level of professional engagement was observed among doctors with high EI. However, no significant differences were found between these groups in terms of overall job satisfaction or its financial component. The conclusion emphasises that the development of emotional intelligence is a key element of psychological support for primary care doctors in maintaining their professional effectiveness.

To improve overall job satisfaction, both systemic changes to working conditions and the targeted development of emotional intelligence are required, for example, by incorporating training on stress management, emotional recognition and constructive conflict resolution into professional development programmes, which will allow doctors to adapt better to current conditions and actively participate in positive changes within the team.

Keywords: emotional intelligence, job satisfaction, satisfaction with financial situation, doctors, clinic.

Введение

Трудовая деятельность врачей поликлинического звена сопряжена со значительными когнитивными нагрузками и хроническим психоэмоциональным напряжением. Данные условия являются фактором риска снижения уровня профессиональной удовлетворенности, выступающей фундаментальным элементом устойчивой трудовой мотивации [2], [3]. Следствием этого является негативное воздействие не только на соматическое и психическое благополучие медицинских работников, но и, опосредованно — через ухудшение качества межличностного взаимодействия, — на увеличение количества ятрогенных ошибок, повышение текучести кадров и общую эффективность функционирования системы здравоохранения [1], [3], [5].

В связи с этим, выявление внутренних (личностных) ресурсов, способствующих сохранению профессиональной удовлетворенности у врачей-терапевтов амбулаторного звена, представляет собой актуальную научно-практическую задачу. К числу таких ресурсов может быть отнесен эмоциональный интеллект (ЭИ), определяемый как совокупность способностей к идентификации, осмыслению и регуляции собственных эмоциональных состояний, а также эмоций окружающих [1], [2], [7]. В профессиональной медицинской деятельности ЭИ приобретает статус не абстрактного психологического феномена, а ключевой профессиональной компетенции, детерминирующей эффективность клинической коммуникации, качество принятия врачебных решений и уровень стрессоустойчивости [2], [4], [6].

Несмотря на обширный массив исследований эмоционального интеллекта в медицинской среде, комплексных изысканий, посвященных специфической взаимосвязи ЭИ и удовлетворенности трудом именно в когорте врачей поликлиник, остается недостаточно.

Целью данного исследования является анализ характера и силы корреляции компонентов эмоционального интеллекта с показателями удовлетворенности трудом в выборке врачей, осуществляющих первичную медико-санитарную помощь.

Методы и принципы исследования

Выборку исследования сформировали 138 практикующих врачей амбулаторно-поликлинических учреждений, среди которых 34 представителя мужского пола и 104 — женского. Возрастной диапазон участников составил от 26 до 67 лет, при среднем арифметическом значении 43,6 года и стандартном отклонении $\pm 11,01$ года. Профессиональный стаж респондентов демонстрировал широкий разброс — от минимального значения в 5 дней до максимального в 40 лет, со средней продолжительностью 17,1 года и стандартным отклонением $\pm 10,97$ лет. Представленное в выборке гендерное соотношение является репрезентативным и отражает реальную структуру медицинского персонала в сегменте первичной медико-санитарной помощи.

Эмпирические данные были получены с помощью комплекса психометрических инструментов, обладающих подтвержденными показателями валидности и надежности. В качестве основного метода диагностики эмоционального интеллекта использовался тест М. Манойловой (МЭИ, 2006), позволяющий измерить как интегральный показатель ЭИ, так и его ключевые составляющие: способность к осознанию собственных чувств, навык управления своими эмоциональными состояниями, умение распознавать чувства других людей и способность влиять на эмоциональный фон окружающих. Для оценки позитивного отношения к профессиональной деятельности применялась Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES) в русскоязычной адаптации Д.А. Кутузовой, фиксирующая три аспекта вовлеченности: уровень энергичности, степень энтузиазма и глубину поглощенности трудовым процессом. Удовлетворенность работой измерялась с помощью специализированной методики, разработанной И.Д. Ладановым и В.А. Уразаевой (1987).

Математико-статистическая обработка собранного материала осуществлялась в среде специализированного программного обеспечения IBM SPSS Statistics версии 26.0. В связи с тем, что предварительная проверка характера распределения данных с использованием критерия Колмогорова-Смирнова показала его значимое отклонение от нормального, для верификации исследовательских гипотез был избран непараметрический аппарат анализа. Сравнительная оценка показателей между различными группами респондентов проводилась с расчетом Н-критерия Крускала-Уоллиса. Анализ силы и направленности связей между изучаемыми переменными выполнялся посредством вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Во всех процедурах статистического вывода пороговый уровень значимости принимался равным 0,05 ($p \leq 0,05$).

Основные результаты

Анализ результатов психодиагностического тестирования показал следующее распределение респондентов по уровням развития эмоционального интеллекта: 49,3% врачей продемонстрировали высокий уровень ЭИ, 36,2% — средний уровень, и у 14,5% был зафиксирован низкий уровень. При этом в структуре эмоционального интеллекта наблюдался выраженный дисбаланс между отдельными компонентами. В частности, у большинства испытуемых была выявлена хорошо развитая способность к управлению собственными эмоциональными реакциями, которая, однако, сочеталась с недостаточной рефлексией и осознанием этих чувств. Такой профиль может рассматриваться как результат профессиональной адаптации и возможной деформации, выступая в роли психологического защитного механизма в условиях хронического профессионального стресса, характерного для медицинской деятельности.

Для верификации основной гипотезы, предполагающей существование различий в субъективном восприятии работы, вся выборка была стратифицирована на три подгруппы в соответствии с выявленным уровнем ЭИ (высокий, средний, низкий). Сравнительный анализ с применением непараметрических критериев выявил статистически значимые различия в показателях увлеченности профессиональной деятельностью. Врачи, чей уровень эмоционального интеллекта был оценен как высокий, продемонстрировали существенно более выраженные значения по всем трем субшкалам увлеченности — энергичности, энтузиазму и поглощенности работой — по сравнению с

группами со средним и низким ЭИ. Достоверность этих различий подтверждена на высоком уровне статистической значимости ($p \leq 0,01$). Полученные данные представлены в Таблице 1.

Таблица 1 - Результаты исследования увлечённости работой респондентов с разным уровнем развития эмоционального интеллекта

DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.3.1>

Показатель	Средние значения			Н-критерий, р
	Низкий ЭИ	Средний ЭИ	Высокий ЭИ	
Энергичность	2,9	3,5	3,8	0,001**
Энтузиазм	3,2	4,0	4,4	0,000**
Поглощённость деятельностью	3,1	3,6	3,9	0,007**

Примечание: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

Показатели увлеченности профессиональной деятельностью, измеренные с помощью Утрехтской шкалы (UWES), в основном находились в зоне средних значений по шкалам энергичности, энтузиазма и поглощенности во всех трех группах респондентов, сформированных на основании уровня эмоционального интеллекта. Однако было зафиксировано одно статистически значимое исключение из этой тенденции: значения по субшкале энтузиазма у врачей с высоким уровнем ЭИ достоверно превышали средний уровень и соответствовали категории высокой выраженности данного компонента увлеченности. Вместе с тем большинство участников исследования, вне зависимости от диагностированного у них уровня развития эмоционального интеллекта, продемонстрировали позитивное отношение к своей профессиональной деятельности в целом. Однако проведенный сравнительный статистический анализ не выявил значимых различий в общем уровне удовлетворенности работой между тремя исследуемыми группами. Аналогичная картина наблюдалась и при оценке удовлетворенности материальным вознаграждением: показатели по данному аспекту также были сосредоточены в диапазоне средних значений во всех группах. Как и в случае с общей удовлетворенностью, различия между группами врачей с разным уровнем ЭИ по параметру удовлетворенности материальным положением не достигли порога статистической значимости ($p > 0,05$). Детализированные данные представлены в Таблице 2.

Таблица 2 - Результаты исследования удовлетворённости работой респондентов с разным уровнем развития эмоционального интеллекта

DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.3.2>

Показатель	Средние значения			Н-критерий, р
	Низкий ЭИ	Средний ЭИ	Высокий ЭИ	
Удовлетворённость работой	36,9	35,9	33,7	0,530
Удовлетворённость материальным положением	5,3	5,9	6,1	0,397

В Таблице 3 содержится сводная корреляционная матрица, демонстрирующая исключительно статистически значимые взаимосвязи между компонентами эмоционального интеллекта и показателями удовлетворённости профессиональной деятельностью у респондентов. Анализ матрицы показал, что показатели увлеченности работой (энергичность, энтузиазм, поглощенность) имеют прямую положительную связь с такими аспектами эмоционального интеллекта, как осознание и управление собственными эмоциями, а также с интегральным показателем общего уровня ЭИ. Значения коэффициентов корреляции Спирмена для данных связей варьировались в диапазоне от 0,222 до 0,369 при уровне значимости $p \leq 0,01$. Детализированные данные визуализированы на Рисунке 1.

Таблица 3 - Корреляционная матрица значимых связей между эмоциональным интеллектом и показателями удовлетворенности респондентов работой

DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.3.3>

Показатель удовлетворённости	Осознание своих чувств	Управление своими чувствами	Осознание чувств других	Интегральный показатель ЭИ
Энергичность	,278**	,332**	–	,301**

Показатель удовлетворённости	Осознание своих чувств	Управление своими чувствами	Осознание чувств других	Интегральный показатель ЭИ
Энтузиазм	,249**	,361**	,283**	,369**
Поглощённость деятельностью	—	—	—	,247**
Удовлетворённость работой	—	-,201*	—	—

Примечание: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$

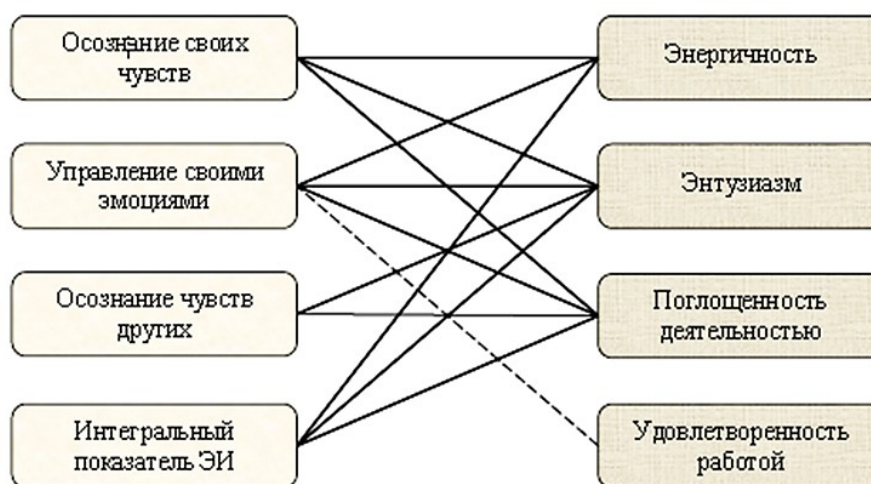


Рисунок 1 - Корреляционная плеяда связей между эмоциональным интеллектом и показателями удовлетворенности респондентов работой
DOI: <https://doi.org/10.60797/PSY.2026.12.3.4>

Примечание: жирная сплошная линия – сильная положительная связь; сплошная линия – слабая положительная связь; пунктирная линия – слабая отрицательная связь

Обсуждение

Полученные данные находятся в русле выводов ряда научных работ, подтверждающих, что высокий уровень эмоционального интеллекта выступает значимым ресурсом для построения эффективных и эмпатичных взаимоотношений в системе «врач-пациент». Эта способность к осознанному и гармоничному взаимодействию снижает психоэмоциональную нагрузку и, как следствие, уменьшает потребность в использовании деструктивных механизмов психологической защиты, таких как деперсонализация.

В то же время, выявленное отсутствие статистически значимой связи между уровнем ЭИ и общей удовлетворенностью трудом требует отдельного объяснения. Предположительно, это обусловлено мультифакторной природой глобальной удовлетворенности работой, которая в значительной степени детерминирована внешними, объективными и системными условиями профессиональной деятельности. К числу таких ключевых детерминант, как правило, относят уровень материального вознаграждения, особенности организационной культуры и климата в коллективе, а также материально-технические условия труда — факторы, находящиеся вне зоны прямого влияния отдельного специалиста.

Таким образом, эмоциональный интеллект, будучи важным внутриличностным ресурсом для поддержания мотивации, может не оказывать прямого значимого воздействия на общую удовлетворенность, которая формируется под преобладающим влиянием внешних организационно-экономических обстоятельств.

Заключение

1. Диагностирован структурный дисбаланс в развитии компонентного состава эмоционального интеллекта у врачей первичного звена. При преобладании среднего и высокого интегрального уровня ЭИ в выборке выявлен профиль, характеризующийся развитой способностью к регуляции и управлению эмоциональными реакциями на фоне относительной недостаточности навыков их рефлексивного осознания. Данная специфика может трактоваться как проявление профессиональной адаптации, сопряженной с элементами деформации, и свидетельствует о тенденции к использованию стратегии ситуативного подавления эмоций в ущерб их глубокой когнитивной проработке.

2. Подтверждена статистически значимая положительная связь уровня эмоционального интеллекта с параметрами профессиональной увлеченности. Установлено, что врачи с высокими показателями ЭИ демонстрируют достоверно более выраженные уровни энергичности, энтузиазма и поглощенности профессиональной деятельностью ($p \leq 0,01$).



Этот результат позволяет рассматривать эмоциональный интеллект в качестве значимого внутреннего ресурса, способствующего поддержанию устойчивой трудовой мотивации и позитивного вовлечения в работу.

3. Эмпирически доказано отсутствие значимого влияния уровня развития эмоционального интеллекта на общую удовлетворенность работой и ее материальной составляющей. Статистические различия между группами с разным уровнем ЭИ по данным параметрам не достигли порога значимости ($p > 0,05$). Полученные данные подтверждают гипотезу о том, что удовлетворенность этими аспектами профессиональной жизни детерминирована преимущественно внешними, организационно-системными факторами, такими как уровень оплаты труда, условия и характер организации рабочего процесса.

Таким образом, результаты исследования обосновывают актуальность и необходимость целенаправленного развития эмоционального интеллекта в рамках непрерывного медицинского образования. Учитывая, что ЭИ является поддающейся развитию психологической компетенцией, его целенаправленное формирование посредством специализированных тренинговых программ (сфокусированных на развитии эмоциональной осознанности, навыков саморегуляции, эмпатии и управления эмоциональным климатом в коммуникации) может представлять собой эффективный инструмент для поддержания долгосрочной профессиональной увлеченности работой у врачей поликлинического звена.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Быстрова О.В. Как уровень эмоционального интеллекта врачей влияет на внедрение человекоцентричной модели здравоохранения / О.В. Быстрова, А.Н. Коробейникова, А.М. Кочергина [и др.] // Инновационное развитие врача. — 2024. — № 2. — С. 39–48.
2. Люсин Д.В. Новая методика измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн / Д.В. Люсин // Психологическая диагностика. — 2006. — № 4. — С. 3–22.
3. Мнацаканян В.Д. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в ключе концепции эмоционального интеллекта / В.Д. Мнацаканян, Ю.В. Сорокина // Экономика, предпринимательство и право. — 2020. — Т. 10. — № 11. — С. 2885–2904. — DOI: 10.18334/epp.10.11.111101.
4. Рогачёв И.В. Эмоциональный интеллект и его влияние на удовлетворенность работой персонала организаций / И.В. Рогачёв // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2023. — № 3-2(97). — С. 83–86.
5. Suleman K. The relationship of emotional intelligence with job satisfaction: results of a cross-sectional study among secondary school directors in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan / K. Suleman, M.A. Syed, Z. Mahmood [et al.] // Frontiers in Psychology. — 2020. — Vol. 11. — P. 240. — DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00240.
6. Хлевная Е.А. Роль эмоционального интеллекта в профессиональном благополучии человека / Е.А. Хлевная, Т.С. Киселева, Е.А. Сергиенко [и др.] // Клиническая и специальная психология. — 2020. — № 6(143). — С. 265–273.
7. Шогенова Ф.О. Эмоциональный интеллект как фактор трудовой мотивации в современных организациях / Ф.О. Шогенова // Вестник университета. — 2025. — Т. 1. — № 7. — С. 274–282. — DOI: 10.26425/1816-4277-2025-7-274-282.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Bystrova O.V. Kak uroven' emotsional'nogo intellekta vrachev vliyayet na vnedreniye chelovekotsentrichnoy modeli zdravookhraneniya [How the level of emotional intelligence of doctors affects the implementation of a human-centered healthcare model] / O.V. Bystrova, A.N. Korobeinikova, A.M. Kochergina [et al.] // Innovatsionnoye razvitiye vracha [Innovative Development of a Doctor]. — 2024. — No. 2. — P. 39–48. [in Russian]
2. Lyusin D.V. Novaya metodika izmereniya emotsional'nogo intellekta: oprosnik Emin [A new method for measuring emotional intelligence: the Emin questionnaire] / D.V. Lyusin // Psikhologicheskaya diagnostika [Psychological Diagnostics]. — 2006. — No. 4. — P. 3–22. [in Russian]
3. Mnatsakanyan V.D. Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatelnosti v klyuche kontseptsii emotsional'nogo intellekta [Motivation and stimulation of labor activity in the context of the concept of emotional intelligence] / V.D. Mnatsakanyan, Yu.V. Sorokina // Ekonomika, predprinimatel'stvo i pravo [Economics, Entrepreneurship and Law]. — 2020. — Vol. 10. — No. 11. — P. 2885–2904. — DOI: 10.18334/epp.10.11.111101. [in Russian]
4. Rogachyov I.V. Emotsional'nyy intellekt i yego vliyaniye na udovletvorennost' rabotoy personala organizatsiy [Emotional intelligence and its impact on job satisfaction of organizational personnel] / I.V. Rogachyov // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika [Economics and Business: Theory and Practice]. — 2023. — No. 3-2(97). — P. 83–86. [in Russian]
5. Suleman K. The relationship of emotional intelligence with job satisfaction: results of a cross-sectional study among secondary school directors in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan / K. Suleman, M.A. Syed, Z. Mahmood [et al.] // Frontiers in Psychology. — 2020. — Vol. 11. — P. 240. — DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00240.



6. Khlevnaya E.A. Rol' emotsional'nogo intellekta v professional'nom blagopoluchii cheloveka [The role of emotional intelligence in human professional well-being] / E.A. Khlevnaya, T.S. Kiseleva, E.A. Sergienko [et al.] // Klinicheskaya i spetsial'naya psikhologiya [Clinical and Special Psychology]. — 2020. — No. 6(143). — P. 265–273.

7. Shogenova F.O. Emotsional'nyy intellekt kak faktor trudovoy motivatsii v sovremennykh organizatsiyakh [Emotional intelligence as a factor of labor motivation in modern organizations] / F.O. Shogenova // Vestnik universiteta [University Bulletin]. — 2025. — Vol. 1. — No. 7. — P. 274–282. — DOI: 10.26425/1816-4277-2025-7-274–282. [in Russian]