



Uloga emocionalne inteligencije u očuvanju opće i radne dobrobiti hrvatskih zaposlenika

Jelena Majcen, Una Komar i Maša Tonković Grabovac

Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu

Kontakt : majcenjelena@gmail.com / unakomar@gmail.com

1. UVOD

Što je emocionalna inteligencija?

- **El kao skup mentalnih sposobnosti** (Mayer i Salovey, 1996)
- **El kao skup mentalnih sposobnosti i nekih drugih kognitivnih svojstava** (Goleman, 1995; Bar-On, 1997)
- **El kao crta ličnosti** (Petrides i Furnham, 2000): „*Emocionalna inteligencija, kao osobina ličnosti, odnosi se na konstelaciju bihevioralnih dispozicija i samopercepcija koje se tiču pojedinčeve sposobnosti prepoznavanja, procesuiranja i korištenja informacija o emocijama.*”

Zašto je emocionalna inteligencija općenito važna?

- veća El povezana je s **većim zadovoljstvom životom** (Runcan i Iovu, 2013; Thingujama, 2011), **boljim nošenjem sa stresom** (Arora i suradnici, 2011; Limonero, Tomas-Sabado i Fernandez-Castro, 2006) i **kvalitetnijim socijalnim interakcijama** (Schroder-Abe i Schutz, 2011; Malouff, Schutte i Thorsteinsson, 2014)

Zašto je emocionalna inteligencija važan konstrukt za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju?

- **negativno je povezana s konfliktom radne i obiteljske uloge** (Kappagoda, 2014)
- **pozitivno je povezana s radna angažiranost** (Zhu i sur., 2015)
- **pozitivno je povezana s afektivnom odanošću** (Bhaler i Kumar, 2016), za koju je u drugim istraživanjima otkrivena značajna povezanost sa različitim komponentama **radne uspješnosti** (Meyer, Stanley, Herscovitch i Topolnitsky, 2012; Tolentino, 2013).

...

Istraživačka motivacija

- manjak istraživanja usmjerenih na ispitivanje važnosti El u hrvatskom radnom kontekstu

Cilj istraživanja

- ispitati ulogu emocionalne inteligencije u objašnjenju opće i radne dobrobiti hrvatskih zaposlenika

Problemi istraživanja

- utvrditi razlikuju li se zaposlenici više i niže emocionalne inteligencije s obzirom na **zadovoljstvo životom, radnu angažiranost, oporavak od posla, konflikt radne i obiteljske uloge te doživljavanje ugodnih i neugodnih emocija vezanih uz posao**

GKHP24

2. REZULTATI

Podjela sudionika s obzirom na razinu EI

- prema medijanu rezultata postignutog *na Skali emocionalne inteligencije* podijeljeni u dvije skupine: niže i više emocionalne inteligencije
- **N(niža EI=EI 1)= 101**
- **N(viša EI=EI 2)= 138**

Tablica 1. Prikaz rezultata t-testova za mjere opće i radne dobrobiti

varijabla	grupe	M	sd	vrijednost t-testa	značajnost
zadovoljstvo životom	E1	22,138	6,467	2,609	<,001
	E2	24,279	6,144		
radna angažiranost	E1	27,734	10,693	5,181	<,001
	E2	34,792	9,922		
oporavak od posla	E1	53,188	11,044	4,097	<,001
	E2	58,970	10,402		
konflikt obiteljske i radne uloge	E1	15,435	7,796	,782	,435
	E2	14,654	7,400		
ugodne emocije	E1	27,326	7,272	4,449	<,001
	E2	31,693	7,792		
neugodne emocije	E1	22,949	6,394	2,269	,024
	E2	21,020	6,632		

Tablica 2. Vrijednosti Pearsonovih koeficijenata korelacije između EI i mjera opće i radne dobrobiti

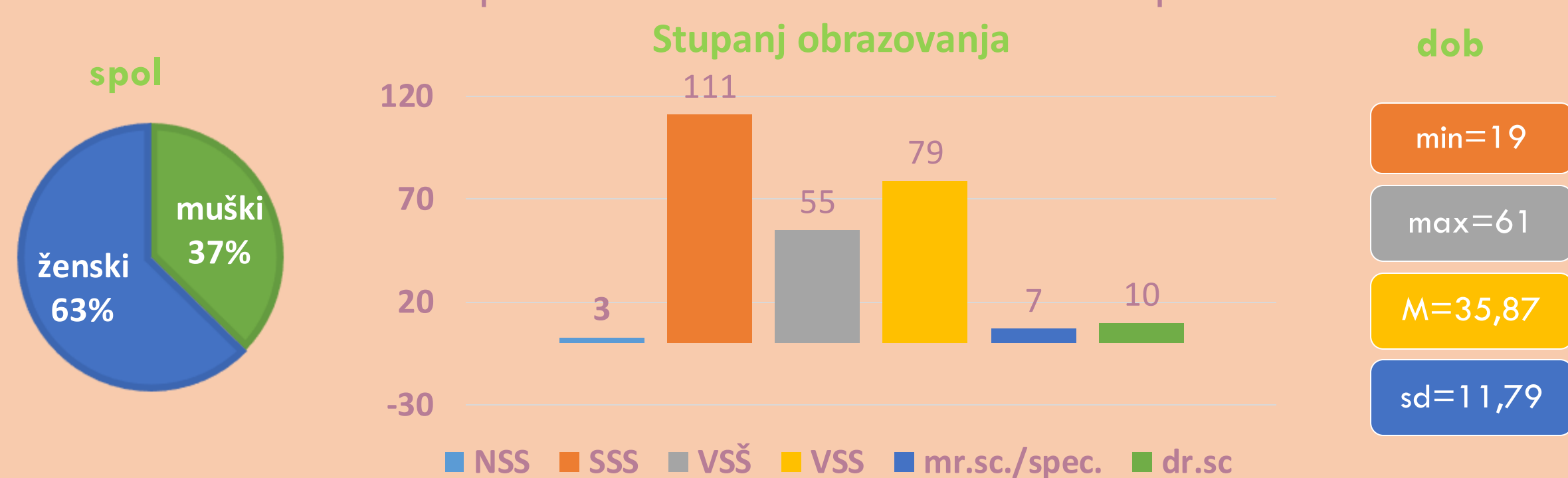
El i zadovoljstvo životom	r= ,227**
El i radna angažiranost	r= ,362**
El i oporavak od posla	r= ,305**
El i konflikt radne i obiteljske uloge	r= -,001
El i ugodne emocije	r= ,309**
El i neugodne emocije	r= -,134*

*p< ,05 ; **p< ,01

2. METODA

Uzorak

- N=265 hrvatskih zaposlenika različitih tvrtki i zanimanja



Postupak

- **online anketa** distribuirana metodom snježne grude

Mjerni instrumenti	Autori	k	primjeri čestica	α
Skala zadovoljstva životom	Diener, Enmons, Larsen i Griffin, 1985	5	Uvjeti mog života su izvrsni.	,859
Skala afektivne dobrobiti na poslu	Van Katwyk, Fox, Spector i Kelloway, 2000	10	Zbog posla sam se osjećao/la NADAHNUTO.	,934
Subskala ugodnih emocija		10	Zbog posla sam se osjećao/la LJUTITO.	,780
Subskala neugodnih emocija				
Utrecht skala radne angažiranosti	Schaufeli i Bakker, 2013	9	Udubljen(a) sam u svoj posao.	,907
Skala oporavka od posla	Sonnentag i Fritz, 2007	16	(U slobodno vrijeme) Uzimam predah od zahtjeva posla.	,903
Skala konflikta radne i obiteljske uloge	Netemeyer, 1996	5	Zahtjevi mog posla ometaju moj privatni i obiteljski život.	,906
Skala emocionalne inteligencije	Peterson i Seligman, 2004	7	Dobro prepoznajem kako se drugi osjećaju.	,828

4. ZAKLJUČAK

Što zaključujemo na temelju dobivenih podataka?

- dobiveni rezultati ukazuju na to da bi se emocionalna inteligencija, i kod hrvatskih zaposlenika, mogla smatrati **dijelom štita od stresa, ali i facilitatorom pozitivnih učinaka** u radnom okruženju i životu zaposlenika
- nalazi ukazuju na potrebu za daljnim istraživanjima emocionalne inteligencije u očuvanju opće i radne dobrobiti hrvatskih zaposlenika

Praktične implikacije

- **ispitivanje emocionalne inteligencije kandidata u procesu selekcije**, posebice za poslove koji stavljaju veći psihološki pritisak na pojedinca
- provođenje **treninga emocionalne inteligencije** u radnom okruženju.

5. LITERATURA

- Bhaler, H. i Kumar, S. (2016). Role of Emotional Intelligence in Leaders on the Commitment Level of Employees: A Study in Information Technology and Manufacturing Sector in India. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 41-53.
- Kappagoda, S. (2014). Emotional Intelligence as a Predictor of Work-Family Conflict Among School Teachers in North Central Province in Sri Lanka. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 53-68.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. i Topolnitsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Runcan, P. L. i Iovu M. B. (2013). Emotional intelligence and life satisfaction in Romanian university students: The mediating role of self-esteem and social support. *Revista de Cercetare si Interventie Socijala*, 40, 137-148.
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L. i Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: The mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24(1), 2115- 2124.