

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**APMIERINĀTĪBAS AR DZĪVI, APMIERINĀTĪBAS AR
DARBU UN EMOCIONĀLĀ INTELEKTA SAISTĪBAS**

MAGISTRA DARBS

Autors: **Dace Tavare**

Studenta apliecības Nr.: dt09030

Darba vadītāja: Anda Upmane

RĪGA 2015

ANOTĀCIJA

Pētījuma mērķis bija noskaidrot saistības starp apmierinātību ar dzīvi, apmierinātību ar darbu un emocionālo intelektu, kā arī noskaidrot kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē iepriekšminētos mainīgos.

Pētījumā piedalījās 135 respondenti (74 sievietes, 61 vīrietis), vecumā no 20 - 45 gadiem. Respondentiem bija jāaizpilda trīs aptaujas - Iezīmju emocionālā intelekta aptauja – īsā versija (TEIQue-SF, Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form, Petrides & Furnham, 2001), Apmierinātības ar dzīvi skala (Satisfaction With Life Scale; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) un Apmierinātības ar darbu aptauja (Job satisfaction survey/JSS/ Spector, 1985).

Pētījuma ietvaros tika apstiprināts, ka pastāv pozitīva saistība starp emocionālo intelektu, apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. Tāpat tika noskaidrots, ka emocionālais intelekts izskaidro 26% apmierinātības ar dzīvi variācijas un 19% apmierinātību ar darbu variācijas.

Atslēgas vārdi: apmierinātība ar dzīvi, apmierinātība ar darbu, emocionālais intelekts

ABSTRACT

Aim of this reaserch was to ascertain relationships between satisfaction with life, satisfaction with job and emotional intelligence, and also to find out how emotional intelligenec predicts two other the above mentioned variables.

Data were concluded from 135 participants (74 female, 61 male), at age from 20 till 45. Participants filled out three questionnaires TEIQue-SF, Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form, (Petrides & Furnham, 2001), Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, & Grifin, 1985) and Job satisfaction survey/JSS/ (Spector, 1985).

Results confirmed positive relationship between emotional intelligence, satisfaction with life and satisfaction with job. Also it was established that emotional intelligence predicts both variables, explaining 26% of satisfaction with life variation and 19% of satisfaction with job variation.

Key words: satisfaction with ife, satisfaction with job, emotional intelligence

SATURS

Subjektīvā labklājība un apmierinātība ar dzīvi.....	4
Apmierinātība ar dzīvi.....	11
Apmierinātība ar dzīvi un apmierinātība ar darbu.....	13
Emocionālais intelekts.....	15
Emocionālais intelekts, apmierinātība ar dzīvi un apmierinātība ar darbu.....	19
Metode.....	23
Pētījuma dalībnieki.....	23
Pētījuma instrumentārijs.....	23
Pētījuma procedūra.....	25
Rezultāti.....	26
Diskusija.....	32
Secinājumi.....	39
Izmantotās literatūras un avotu saraksts.....	41
Pielikumi	46
1. pielikums. Apmierinātības ar dzīvi skala.....	46

SUBJEKTĪVĀ LABKLĀJĪBA UN APMIERINĀTĪBA AR DZĪVI

Pēdējos gados ir strauji augusi interese par indivīda subjektīvo labklājību un apmierinātību ar dzīvi un tās noteicošajiem faktoriem (Myers, 1992, kā minēts Schimmack, Diener & Oishi, 2002). Tāpat daudz uzmanības tiek pievērsts tam, kādas ir subjektīvās labklājības sekas, īpaši tam, vai augstāki subjektīvās labklājības rādītāji veicina veiksmīgu funkcionēšanu, vai pretēji – kavē to (Diener & Ryan, 2009). Jaunākie pētījumi liecina, ka augstāki labklājības un apmierinātības ar dzīvi rādītāji, nozīmīgi uzlabo indivīda dzīvi vairākās jomās, un viena no tām ir darbs (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Lai gan situācija Latvijas darba tirgū turpina uzlaboties, pieaug nodarbinātība un samazinās bezdarbs, tomēr tiek prognozēts, ka 2015.gadā darba devēji aizvien vairāk izjutīs kvalificēta darba spēka trūkumu, darbinieku prasību pieaugumu, darbinieku mainību un atvērtību labākiem darba piedāvājumiem. Iepriekšminēto ietekmē dažādi faktori - demogrāfiskie procesi, brīvo darba vietu skaita pieaugums, darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma nesabalansētība darba ņēmēju tirgus “attīstība” (pieaug vidējā darba samaksa valstī, aug darba ņēmēju prasības un palielinās atvērtība mainīt savu pašreizējo darbu), darba devēju konkurences palielināšanās darba tirgū, interneta, sociālo mediju ietekmes pieaugums (informācijas aprites ātrums, pārsātinājums, „pareizo” mediju kanālu izvēle potenciālo darbinieku rekrutēšanā). Jau patlaban darba tirgu būtiski ietekmē demogrāfiskie procesi valstī, to ietekme līdz ar sabiedrības novecošanos un iedzīvotāju skaita izmaiņām tikai pieaugs. Latvijas iedzīvotāju vecumstruktūra uzskatāmi liecina par darbaspējīgo iedzīvotāju „demogrāfisko bedri”, kas strauji tuvojas.

Apmierinātība ar darbu ir sarežģīts un daudzšķautņains fenomens (Xie & Johns, 2000). Pētnieki to apskata gan kā atsevišķu konstruktu, gan kā daļu no subjektīvās labklājības konstrukta (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Pētījumi ir apstiprinājuši, ka apmierinātība ar darbu ir saistīta ar visām subjektīvās labklājības apakšdimensijām (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010).

Indivīda labklājības pētījumos liela uzmanība tiek pievērsta arī emocionālajam intelektam (Salovey & Mayer, 1990), kā minēts Brackett, Rivers & Salovey, 2011). Pētījumos plaši tiek apskatīta arī EI saistība ar indivīda uzvedību darbā un apmierinātību ar darbu (Avsec & Kavčič, 2011). Ir atklātas nozīmīgas pozitīvas saistības starp emocionālo intelektu, apmierinātību ar darbu un subjektīvo labklājību (Brunetto, Teo, Shacklock & Farr-Wharton, 2012, kā minēts Onuoha & Segun-Martins, 2013). Daudzi pētnieki uzskata, ka Emocionālais

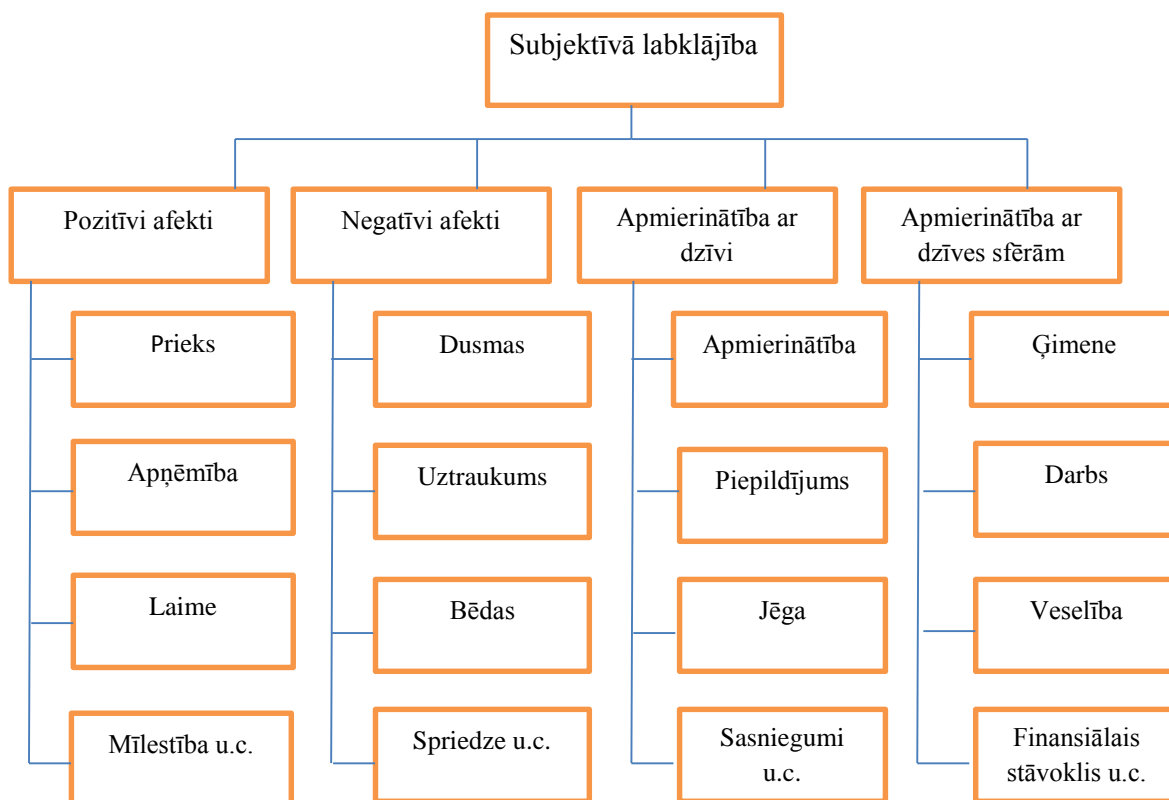
intelekts spēj prognozēt indivīda veiksmi dažādās dzīves jomās, attiecību kvalitāti un kopējo laimes izjūtu (Schutte, N. S., Malouff, J.M., Bobnik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., & Wendorf, G., 2001, Bar-On, 2010).

Dīners un viņa kolēģi raksturo subjektīvo labklājību (turpmāk tekstā – SL) kā konstrukt, kas sastāv no četriem komponentiem – pozitīvu emociju esamība, negatīvu emociju neesamība, apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar dzīves sfērām (Diener, Scollon, & Lucas, 2003).

Bieži jēdziens “laime” tiek lietots kā jēdziena “subjektīvā labklājība” sinonīms. Laime ir populārs termins, kas var apzīmēt gan pozitīvu garastāvokli un indivīda emocionālās izjūtas jebkurā brīdī (pozitīvu afektu), gan vispārīgu savas dzīves novērtējumu, kā apmierinātību ar dzīvi un subjektīvo labklājību (Diener & Ryan, 2009). Taču jēdziens “laime” ir pārāk plašs un nenoteikts, turpretī subjektīvā labklājība ir daudz konkrētāks termins, kas izskaidro indivīda izjusto labklājību saistībā ar viņu subjektīvo savas dzīves novērtējumu. Šie novērtējumi, kas var būt gan pozitīvi, gan negatīvi, iekļauj vērtējumu un jūtas par apmierinātību ar dzīvi, interesēm un saistībām, emocionālās reakcijas, tādas kā prieks un bēdas par dzīves notikumiem, un apmierinātību ar darbu, attiecībām, veselību, atpūtu, dzīves jēgu un mērķiem un citām svarīgām jomām. Ir svarīgi pieminēt, ka kaut arī šī labklājība ir subjektīva, jo tā notiek konkrētas personas pieredzē, tomēr subjektīvās labklājības izpausmes var tikt novērtētas objektīvi – caur verbālu un neverbālu uzvedību, darbībām, bioloģiju, uzmanību un atmiņu.

Tāpat subjektīvās labklājības konceptā tiek izšķirti divi aspekti – afektīvais un kognitīvais (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Afektīvais, emocionālais komponents sastāv no pozitīvā afekta esamības un negatīvā afekta neesamības, bet kognitīvais komponents ir indivīda apmierinātība ar dzīvi. Vēlāk Dīners ar kolēģiem (Diener, Scollon, & Lucas, 2003) subjektīvās labklājības konstruktā papildināja ar vēl vienu atsevišķu elementu – apmierinātību ar dzīves sfērām. Subjektīvo labklājību var attēlot kā hierarhisku struktūru, kurā augstākajā līmenī atrodas pats subjektīvās labklājības konstrukts, līmeni zemāk atrodas iepriekš minētie četri komponenti un katram no tiem ir izdalīti vēl vairāki elementi (skat. 1.attēlu).

Subjektīvās labklājības afektīvais jeb emocionālais komponents ir pozitīvs afekts un negatīvs afekts (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Šie afekti atspoguļo indivīda emocionālo novērtējumu pret notikumiem viņa dzīvē un var izpausties kā emocijas un garastāvokļi (Kahneman, 1999, kā minēts Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Emocijas ir īstermiņa reakcijas un kādiem notikumiem vai ārējiem stimuliem (Frijda, 1999, kā minēts Diener, Scollon, & Lucas, 2003), bet garastāvokļi ir difūzāka emocionāla reakcija, kas nav tik cieši saistīta ar konkrētu notikumu (Morris, 1999, kā minēts Diener, Scollon, & Lucas, 2003).



1. attēls. Subjektīvās labklājības hierarhiskā struktūra (Diener, Scollon, & Lucas, 2003)

Subjektīvās labklājības kognitīvo komponentu - apmierinātību ar dzīvi var raksturot divējādi – gan kā vispārēju dzīves novērtējumu gan kā konkrētu dzīves aspektu novērtējumu (Diener, Scollon, & Lucas, 2003).

Ja apmierinātību ar dzīvi apskata kā vispārēju dzīves novērtējumu, tad to raksturo kā personas vispārēju dzīves kvalitātes novērtējumu vadoties pēc viņa izvirzītajiem kritērijiem (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Apmierinātības vērtējums ir atkarīgs no pašreizējās situācijas salīdzināšanas ar to, kas tiek uzskatīts kā vispārpieņemts standarts (Campbell, Converse, & Rodgers, 1976, kā minēts Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Tātad, ir svarīgi atzīmēt, ka cilvēku novērtējums par to, cik apmierināti viņi ir ar pašreizējo stāvokli ir balstīts uz salīdzināšanu ar standartu, ko katrs indivīds nosaka pats sev, tas nav ārēji uzspiests (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Katram indivīdam ir atšķirīgas vērtības un prioritātes, tādēļ tiek noskaidrots indivīda vispārējais savas dzīves novērtējums, bet nevis summēti specifiski dzīves aspektu novērtējumi.

Pētījumos apmierinātība ar dzīvi tiek apskatīta dažādi, bet visbiežāk kā SL kognitīvais komponents, nereti kopā ar afektīvo komponentu. Tātad gandrīz visi SL pētījumi var tikt attiecināti arī uz šo atsevišķo komponentu – apmierinātību ar dzīvi. Tādēļ sava pētījuma

ietvaros turpmāk atsaukšos uz pētījumiem, kas attiecas gan uz plašāko SL konstruktū, gan uz apmierinātību ar dzīvi.

Apmierinātība ar dzīves sfērām atspoguļo indivīda novērtējumu par dažādām konkrētām savas dzīves sfērām (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Dzīves jomu izpēte var būt īpaši vērtīga, ja pētniekiem ir interese par indivīda labklājību kādā konkrētā dzīves sfērā. Viena no sfērām, kas ir izdalīta hierarhijā ir apmierinātība ar darbu, kas ir būtiska arī šī pētījuma ietvaros un detalizētāk tiks aprakstīta nākamajā nodaļā .

Subjektīvās labklājības pētījumos daudz uzmanības tiek pievērsts tam, no kā ir atkarīga SL. Ir vairākas teorijas, kas to izskaidro. Dīners ir raksturojis divas pieejas SL izpratnei – lejupejošo (top-down) un augšupejošo (bottom-up).

Augšupejošās teorijas (bottom-up) ietvaros tiek uzskatīts, ka pozitīvie un negatīvie momenti, kas veido indivīda dzīvi, tiek summēti, lai radītu indivīda uztverto subjektīvo labklājību (Diener, & Ryan, 2009). No šīs teorijas viedokļa, pozitīvs vai „laimīgs” moments būs cēlonis tam, lai indivīds izjustu labklājību, un jo vairāk pozitīvu momentu indivīds pieredzēs, jo augstāka būs viņa SL.

Lejupejošā teorija (top-down) savukārt paredz, ka personas iedzimtā tieksme pieredzēt pasauli noteiktā veidā ietekmēs šīs personas mijiedarbību ar pasauli (Diener, & Ryan, 2009). Šīs teorijas ietvaros tiek uzskatīts, ka indivīds ar pozitīvu skatījumu uz dzīvi pieredzēs vai interpretēs konkrētus notikumus pozitīvāk kā persona ar negatīvu skatījumu. Tādejādi pozitīvā attieksme un nevis objektīvais notikums kļūst par cēloni SL.

SL pētījumos noris divas vispārējas diskusijas par abām iepriekšminētajām teorijām (Diener, & Ryan, 2009). Pirmā diskusija ir par to, vai SL tiek definēta kā iezīme vai kā stāvoklis. Otrā diskusija ir saistīta ar patīkamo notikumu lomu SL radīšanā. Piemēram, vai patīkamu notikumu trūkums noved pie depresijas, vai arī depresija ir cēlonis tam, ka persona neizjūt prieku sastopoties ar pozitīviem notikumiem?

Kognitīvās teorijas ir saistītas ar lejupejošo teoriju (top-down) (Diener, & Ryan, 2009). Labklājības izpēte kognitīvo teoriju ietvaros fokusējas uz indivīda kognitīvajiem procesiem – uzmanība, interpretācija un atmiņa. Tiek uzskatīts, ka indivīds ar augstākiem SL rādītājiem fokusē savu uzmanību uz pozitīviem stimuliem, interpretē notikumu pozitīvāk un atceras pagātnes notikumus caur pozitīvu prizmu (Diener & Biswas-Diener, 2008, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Mērķu teorija (Telic theory) paredz, ka indivīdi sasniedz laimi un arī SL saistībā ar sasniegtu, realizētu mērķi (Diener, & Ryan, 2009). Šīs teorija ietvaros tiek apspriesta īstermiņu un ilgtermiņu mērķu saistība ar SL. Tāpat tiek runāts par to vai SL ietekmē arī pati virzība pretī mērķim, vai paša mērķa sasniegšana.

Temperaments un personība. Vairāki pētījumi ir pierādījuši temperamenta un personības nozīmību indivīda spējā izjust labklājību (Diener, & Ryan, 2009). Pētījumos ir pierādīts, ka identiskie dvīņi (vienolas dvīņi) salīdzinājumā ar dizigotiskajiem dvīņiem (divolu dvīņiem) uzrāda daudz lielāku līdzību viens otram Subjektīvajā labklājības līmenī, kas apstiprina ģenētiskās iedzimtības nozīmību (Lykken, & Tellegen, 1996). Ģenētiskās iedzimtības nozīmību apstiprina arī pētījumi par SL rādītāju stabilitāti ilgtermiņā (longitudināli) (Magnus & Diener, 1991, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Starp dažādām personības iezīmēm ekstraversija un neirotisms uzrāda visciešāko saistību ar SL (Diener, & Lucas, 1999, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Ekstraversija prognozē pozitīvo afektu (Lucas & Fujita, 2000, kā minēts Diener, & Ryan, 2009), bet neirotisms prognozē negatīvo afektu (Fujita, 1991, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Relatīvo standartu teorijas uzskata, ka labklājība ir rezultāts dažādu standartu salīdzinājumam, piemēram, salīdzināšana pret pagātņi, ar citiem, ar mērķiem vai ideāliem un reālajiem apstākļiem. Sociālās salīdzināšanas teorija apgalvo, ka cilvēki izmanto citus kā standartu, kas nozīmē, ka persona izjutīs augstāku SL, ja viņam/viņai ies labāk salīdzinājumā ar citiem (Carp & Carp, 1982, kā minēts Diener, Ryan, 2009). Pētījumā tika apstiprināts, ka sociālā salīdzināšana vislielākajā mērā varēja prognozēt personas labklājību vairākās dzīves jomās (Emmons, Larsen, Levine, and Diener, 1983, kā minēts Diener & Ryan, 2009).

Adaptācijas teorijas ietvaros uzskata, ka indivīds salīdzina savu esošo situāciju pret pagātnes situāciju (Brickman, Coates, and Janoff-Bulman's, 1978, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Ja indivīda pašreizējā dzīve pārsniedz pagātnes dzīves līmeni, tad viņš/viņa jutīsies apmierināti. Adaptācijas teorija nosaka, ka notikumu spēja izsaukt emocijas samazinās ar laiku. Piemēram, ja persona piedzīvo pozitīvu notikumu – paaugstināšanu darbā, tad pēc Adaptācijas teorijas izriet, ka persona izjutīs SL līmeņa paaugstināšanos, jo paaugstinājums darbā tiek salīdzināts un ir virs iepriekšējiem standartiem. Tomēr pēc laika paaugstinājums darbā kļūst par jauno standartu un tādejādi zaudē savu spēju paaugstināt indivīda SL līmeni (Brickman & Campbell, 1971, kā minēts Diener & Ryan, 2009). Tādejādi cilvēki ir ierobežoti ar „*hedonic treadmill*” teoriju, ko latviski var tulkot kā „hedoniskais vāveres ritenis”. Hedonic treadmill teorija izskaidro procesu, kurā nesenās indivīda dzīves izmaiņas paaugstina SL līmeni tikai pagaidām, līdz indivīda pieņemtie standarti pakāpeniski mainās jauno notikumu ietekmē. Tādā veidā adaptēšanās teorija izskaidro, kāpēc notikumi un apstākļi ietekmē SL tikai īstermiņā, bet temperaments ir ilgtermiņa noteicošais faktors SL.

Pētījumos daudz tiek apskatīta SL saistība ar demogrāfiskiem rādītājiem (Diener, & Ryan, 2009). Šī pētījuma ietvaros apskatīšu tikai divus demogrāfiskos rādītājus – dzimumu un vecumu.

Pētījumos ir pierādījis, ka neapstāv dzimumatšķirības vidējos SL līmeņa rādītājos (Diener, & Ryan, 2009). Respondentes sievietes biežāk uzrāda izteikti augstu vai izteikti zemu SL līmeni salīdzinājumā ar vīriešiem, bet to skaidro ar faktu, ka sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem emocijas izjūt daudz biežāk un daudz intensīvāk. Tātad, lai arī sievietes un vīrieši neuzrāda atšķirības vidējos SL rādītājos, tomēr sievietes vairāk kā vīrieši izjūt SL skalas galējības – pozitīvas vai negatīvas (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Pētījumos tāpat neuzrādās atšķirības SL rādītājos saistībā ar respondentu vecumu (Diener, & Ryan, 2009). Kaut arī sākotnējie pētījumi uzrādīja, ka jaunība spēj prognozēt SL (Wilson, 1967, kā minēts Diener & Ryan, 2009), tomēr jaunākie pētījumi liecina, ka SL parasti paliek tādā pašā līmeni vai arī paaugstinās līdz ar vecumu (Herzog & Rodgers, 1981, kā minēts Diener & Ryan, 2009).

Sākotnēji pētījumi fokusējās uz labklājības cēloņiem, bet pēdējā laikā tika pievērsta lielāka uzmanība labklājības sekām, īpaši tam, vai augstāki subjektīvās labklājības rādītāji veicina veiksmīgu funkcionēšanu, vai pretēji – kavē to (Diener & Ryan, 2009). Aizvien pieaugušo pētījumu skaits liecina, ka augstāki labklājības un apmierinātības ar dzīvi rādītāji, nozīmīgi uzlabo indivīda dzīvi četrās jomās: veselība un ilgmūžība, darbs un ienākumi, sociālās attiecības un sabiedriskais labums (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Sociālās attiecības: augstāki rādītāji SL regulāri tiek saistīti ar augstākiem rādītājiem sabiedriskumā (Diener, & Ryan, 2009). Pierādījumi liek domāt, ka kausālā saistībā starp abiem mainīgajiem ir abos virzienos. Indivīdi, kuriem ir vairāk draugu un ģimenes locekļu, uzrāda augstākus subjektīvās labklājības rādītājus (Diener & Biswas-Diener, 2008, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Taču pētījumi pierāda, ka arī indivīdi ar augstākiem rādītājiem SL ziņo par ciešākām un atbalstošākām sociālajām attiecībām salīdzinājumā ar tiem, kam ir zemāki SL rādītāji.

Tāpat pētījumi liecina, ka cilvēkiem ar augstiem SL rādītājiem ir augstāka pašcieņa, emocionālais siltums, vadības spējas, sabiedriskums, un vairāk draugu (Cunningham, 1988, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Bet, tai pat laikā, šie pierādījumi liecina arī par to, ka cilvēki ar augstākiem SL rādītājiem paši rada savu sociālo atbalsta sistēmu. Šī fenomena piemērs ir skaidri redzams pētījumā par precētiem un šķirtiemi cilvēkiem. Kamēr cilvēki ar augstiem rādītājiem SL pirms laulībām daudz vairāk kā citi stājas laulībā, paliek laulāti, un ir laimīgi laulībā, cilvēki ar zemiem rādītājiem SL pirms laulībām vairāk kā citi šķirās (Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2003, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Darbs un ienākumi: cilvēki, kas uzrāda augstus rādītājus SL nopelna vairāk neatkarīgi no nodarbošanās (Diener, Nickerson, Lucas & Sandvik, 2002, kā minēts Diener, & Ryan, 2009) un gūst prieku no sava darba (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Iepriekšējā pētījuma ietvaros labklājība uzrāda kauzālu saistību ar ekonomiskajiem un karjeras panākumiem, kas ir apstiprināta arī citos pētījumos, kas veikti citās valstīs (Graham & Pettinato, 2002).

Veselība un ilgmūžība: vairāki pētījumi pierāda SL pozitīvo ietekmi uz veselību un ilgmūžību. Cilvēki, kuriem ir augstāki SL rādītāji ziņo par labāku veselību un mazāk nepatīkamiem fiziskiem simptomiem (Roysamb, Tambs, Reichborn-Kjennerud, Neale, & Harris, 2003, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Individīdiem ar augstākiem SL rādītājiem ir labāka imūnsistēma un kardiovaskulārā veselība, viņi vairāk iesaistās veselību veicinošās darbībās (piemēram, lieto drošības jostas, lieto krēmus pret UV staru kaitīgo iedarbību), un viņi retāk slimo ar atkarībām (alkohols un narkotikas) (Diener & Biswas-Diener, 2008, kā minēts Diener & Ryan, 2009).

Sociālās attiecības un sabiedriskais labums: augstāki SL rādītāji sniedz labumu ne tikai pašam indivīdam, bet arī sabiedrībai kopumā. Dažreiz šķiet, ka cilvēki, kas meklē laimi ir bezatbildīgi un savtīgi, un iesaistās pārsvarā tādās aktivitātēs, kas sniedz labumu tikai viņiem. Bet pētījumi pierāda, ka cilvēki, kas cenšas sasniegt augstāku SL daudz vairāk iesaistās altruistiskās un prosociālās aktivitātēs (brīvprātīgo darbs un darbs labdarības organizācijās) salīdzinājumā ar cilvēkiem, kuriem ir zemi SL rādītāji (Tov & Diener, 2008, kā minēts Diener & Ryan, 2009). Tāpat cilvēkiem ar augstākiem SL rādītājiem attieksme pret pasauli ir pašāpziņīgāka, atsaucīgāka un mierpilnāka, viņi arī uzrāda lielāku atbalstu demokrātijai un augstāku toleranci pret minoritātēm (Tov & Diener, 2008, kā minēts Diener, & Ryan, 2009). Līdz ar to augstāki SL rādītāji var veicināt stabilākas, produktīvākas un veiksmīgāk funkcionējošas sabiedrības attīstību.

APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Apmierinātība ar darbu ir sarežģīts un daudzšķautņains fenomens (Xie & Johns, 2000). Tas raksturo to, cik ielā mērā indivīds ir apmierināts ar savu darbu (Akomolafe & Olatomide, 2013). Jo laimīgāki cilvēki ir savā darbā, jo apmierinātāki viņi ir ar to. Pēc Fišera (Fisher, 2000, kā minēts Akomolafe & Olatomide, 2013) un Veisa (Weiss, 2002, kā minēts Akomolafe & Olatomide, 2013), apmierinātība ar darbu ir afektīva reakcija pret darbu. Stāls (Stahl, 2004, kā minēts, Akomolafe & Olatomide, 2013) definēja apmierinātību ar darbu kā jūtas, ko cilvēki izjūt pret savu darbu. Tās var būt patīkams vai nepatīkams emocionāls stāvoklis, kas ir rezultāts tam, kā cilvēks novērtē savu darbu un attieksmi pret darbu.

Apmierinātība pret darbu tiek definēta atšķirīgi – vispopulārākā definīcija ir Lokam, kurš definēja apmierinātību ar darbu kā indivīda subjektīvu sava darba un darba pieredzes novērtējumu, kā rezultātā rodas pozitīvs vai negatīvs emocionālais stāvoklis (Tat, Pie-Ni, & Rasli, 2012, kā minēts Susanty & Miradipta, 2013). Loks uzskatīja, ka novērtējot savu apmierinātību ar darbu, indivīds salīdzina savas ekspektācijas ar to, ko viņš realitātē iegūst.

Spektors (Spector, 1997, kā minēts Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea, & Carrasco-Gonzalez, 2011) uzskata, ka novērtējot apmierinātību ar darbu darbinieki izvērtē, cik lielā mērā viņiem patīk vai nepatīk viņu darbs saistībā ar viņu vajadzībām un vērtībām.

Pētījumi ir pierādījuši, ka apmierinātību ar darbu var ietekmēt vairāki faktori. Šie faktori var būt vides vai individuālie. Mullins (Mullins, 1999, kā minēts Akomolafe & Olatomide, 2013) ir izdalījis faktorus, kas iespaido apmierinātību ar darbu:

- 1) Individuālie faktori – personība, izglītība, spējas, vecums, ģimenes stāvoklis, attieksme pret darbu utt.
- 2) Sociālie faktori – attiecības ar kolēģiem, grupu darbs, normas, iespējas mijiedarboties un neformālā organizācijas puse.
- 3) Kultūras faktori – attieksmes, pārlicības un vērtības.
- 4) Organizācijas faktori – organizācijas daba un izmērs, formālā struktūra, personāla politika un procedūras, darbinieku attiecības, darba saturs, tehnoloģiju un darba organizēšana, vadītāju uzraudzība un vadīšanas stils, kā arī darba apstākļi.
- 5) Vides apstākļi – ekonomiskās, sociālās, tehniskās un valdības ietekmes.

Pastāv divas koncepcijas kā tiek vērtēta apmierinātība ar darbu: pieeja kurā tiek apskatīta apmierinātība ar specifiskiem darba aspektiem un pieeja, kas apskata vispārējo apmierinātību ar darbu (Spector, 1997, kā minēts Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea, & Carrasco-Gonzalez, 2011)). Šī atšķirība ir svarīga, jo pētnieki ir uzsvēruši, ka abi šie

koncepti ir lietderīgi atkarībā no tā, kas tiek pētīts (Rothausen, 1994, kā minēts Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea & Carrasco-Gonzalez, 2011).

Apmierinātība ar specifiskiem darba aspektiem ir personas attieksme pret konkrētiem darba aspektiem un darba raksturojumu (Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea & Carrasco-Gonzalez, 2011). Šajā koncepcijā tiek apskatīta apmierinātība ar iekšējiem un ārējiem darba aspektiem. Iekšējā apmierinātība rodas no konkrētā darba raksturojuma – darba saturs, autonomija, atbildība, sasniegumi, dažādība, interesants darbs. Ārēja apmierinātība rodas no konteksta, kurā darbs tiek veikts – darba samaksa, kompānijas kultūra, darba drošība, attiecības ar kolēģiem un vadītājiem (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959, kā minēts Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea & Carrasco-Gonzalez, 2011).

Kallebergs (Kalleberg, 1977, kā minēts Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea & Carrasco-Gonzalez, 2011) kopējo apmierinātību ar darbu piedāvā raksturot kā vienotu konceptu, kas var novērtēt darbinieku kopējo afektīvo attieksmi pret savu kopējo darba situāciju. Raugoties no šīs perspektīvas kopējā apmierinātība ar darbu tiek mērīta izmantojot vienības, kas atspoguļo darbinieka kopējo attieksmi pret savu darbu. Scarpello un Kempbels (Scarpello & Campbell, 1983, kā minēts Calvo-Salguero, Salines Martinez-De-Lecea & Carrasco-Gonzalez, 2011) norāda, ka novērtējot kopējo apmierinātību ar darbu var tikt vērtēti arī tādi aspekti, kas nav iekļauti apmierinātībā ar konkrētiem darba aspektiem.

Līdz ar to (Scarpello & Campbell, 1983, kā minēts Calvo-Salguero, Martinez-De-Lecea & Carrasco-Gonzalez, 2011) kopēja apmierinātība ar darbu lielākā mērā korelē ar tādiem mainīgiem kā – darba izvēle, karjeras virzība, apmierinātība ar dzīvi ārpus darba. Iepriekšminētā korelācija ir augstāka nekā korelācija ar konkrētiem darba aspektiem. Līdz ar to kopēja darba apmierinātība ir daudz sarežģītāka kā vienkārša atsevišķu darba aspektu summa.

APMIERINĀTĪBA AR DZĪVI UN APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Dīners ar kolēģiem, jau iepriekš minētajā, SL konstrukta hierarhijā kā vienu no komponentiem ir izdalījis – apmierinātību ar dzīves jomām (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Tas nozīmē, ka ir iespējams pētīt indivīda kopējo apmierinātību ar dzīvi saistībā ar apmierinātību ar dažādām dzīves sfērām (piemēram, apmierinātību ar darbu). Kad cilvēkam lūdz novērtēt apmierinātību ar dzīvi kopumā, tad parasti tas tiek izdarīts apbrīnojami īsā laika sprīdī – mazāk kā minūtē (Schwarz and Strack, 1991, kā minēts Diener, Scollon, Oishi, Dzikoto, & Suh, 2000), jo cilvēki savu novērtējumu neizdara balstoties uz visu pieejamo informāciju. Pētnieki uzskata, ka indivīdi ņem vērā tajā brīdī vispieejamāko informāciju (piemēram, konkrētā brīža emocionālo stāvokli un citu tajā mirklī aktuālu un pieejamu informāciju), lai pieņemtu lēmumu par to, cik apmierināti viņi ir ar dzīvi kopumā (Strack, Martin, & Schwarz, 1988). Līdz ar to var teikt, ka indivīdi novērtējot globālo apmierinātību ar dzīvi var paši brīvi izvēlēties pēc kādiem kritērijiem to darīt un neņemt vērā tajā mirklī kādas būtiskas dzīves sfēras. Kad tiek lūgts novērtēt konkrētas dzīves jomas un kopējo apmierinātību ar dzīvi, tad indivīds novērtējuma brīdī ņemts vērā informāciju arī par konkrēto, pētniekus interesējošo, dzīves sfēru (Diener, Scollon, Oishi, Dzikoto, & Suh, 2000).

Organizāciju psiholoģijā pētījumi ir apstiprinājuši, ka apmierinātība ar darbu ir saistīta ar visām subjektīvās labklājības apakšdimensijām (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010). Arī kognitīvajam komponentam – apmierinātībai ar dzīvi, tika atklātas vērā ņemamas korelācijas ar apmierinātību ar darbu (Tait Padgett, & Baldwin, 1989, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010).

Daudzi pētnieki uzskata, ka apmierinātība ar darbu ir subjektīvās labklājības apakšdimensija, (Judge & Locke, 1993, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010, Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Šis skaidrojums paredz, ka starp abiem mainīgajiem pastāv kauzāla sakarība, tomēr tā vēl nav skaidri izpētīta.

Ir pētnieki, kas uzskata, ka subjektīvā labklājība atspoguļo personas vispārējo predispozīciju izjust konkrētas emocijas un šīs predispozīcijas var ietekmēt personas apmierinātību ar konkrētām jomām, tai skaitā darbu (Judge & Hulin, 1993, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010). Ņemot vērā iepriekšminēto, iespējams, ka starp abiem konceptiem ir kauzālas attiecības, no subjektīvās labklājības uz apmierinātības ar darbu.

Citi pētījumi liecina, ka pieredzei vienā dzīves jomā ir atbilstoša ietekme uz pieredzēm citās dzīves jomās (Judge & Watanabe, 1994). Tātad pozitīva pieredze darbā var veicināt

apmierinātību arī citās, ar darbu nesaistītās jomās. Līdz ar to kauzālā saistība var būt no apmierinātības ar darbu uz subjektīvo labklājību.

Abu mainīgo kauzālā saistība nav skaidri izpētīta. Ir pētījumi, kuros ir pierādīts, ka apmierinātībai ar darbu ir kauzāls efekts uz Subjektīvo labklājību (Judge & Locke, 1993, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010), bet citos pētījumos Subjektīvajai labklājībai ir kauzāls efekts uz apmierinātību ar darbu (Judge & Hulin, 1993, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010).

Pētījumos vispārējā apmierinātība ar darbu uzrāda lielāku saistību ar subjektīvo labklājību, salīdzinot ar apmierinātību ar specifiskiem darba aspektiem (piem., apmierinātība ar pašu darba saturu, vadītājiem, kolēģiem, atalgojumu, un izaugsmes iespējām). Šis secinājums ir balstīts uz savienojamības principu (compatibility) (Fishbein & Ajzen, 1974, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010), kas ierosina, ka attiecības starp diviem mainīgajiem būs spēcīgākas, ja abi mainīgie ir novērtēti vienāda līmeņa konkretizācijā. Tā kā vispārējā apmierinātība ar darbu un subjektīvā labklājība ir relatīvi plašāki kā apmierinātība ar specifiskiem darba aspektiem, tad vispārējai apmierinātībai ar darbu un subjektīvajai labklājībai būs lielāka saistība nekā tad, ja tiktu mērīta apmierinātība ar specifiskiem darba aspektiem.

Tātad subjektīvā labklājība un apmierinātība ar darbu eksistē vienā hierarhijā (Diener, Scollon, & Lucas, 2003, Bowling, Eschelman & Wang, 2010). Subjektīvā labklājība ir plašākais konstrukts, kas atrodas hierarhijas augšpusē un sastāv no vairākām vidus līmeņa dimensijām, no kurām viena ir vispārējā apmierinātība ar darbu (pārējās dimensijas ir, piemēram, ģimenes, brīvā laika, veselības apmierinātība). Savukārt vispārējā apmierinātība ar darbu sastāv no vairākām apkašdimensijām : apmierinātība ar darba saturu, vadītājs, kolēģi, atalgojums un izaugsmes iespējas (Smith, Kendall, & Hulin, 1969, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010).

EMOCIONĀLAIS INTELEKTS

Indivīda labklājības pētījumos liela uzmanība tiek pievērsta emocionālajam intelektam (turpmāk tekstā –EI). EI pirmie formāli aprakstīja Salovejs un Majers (Salovey & Mayer, 1990, kā minēts Brackett, Rivers & Salovey, 2011). Viņi bija pirmie, kas sniedza empīrisku demonstrāciju tam, ka EI var tikt izmērīts kā mentāla spēja (Mayer, DiPaolo, & Salovey, 1990, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). EI tika pasniegts kā koncepts par to, kāda ir savstarpējā saistība starp izziņu un afektu. Vēsturiski emocijas un intelekts tika apskatīti kā pretstati viens otram (Lloyd, 1979, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). Kā gan kāds varēja būt inteligents par savas dzīves emocionālajiem aspektiem, ja emocijas traucē indivīdiem sasniegt viņu mērķus (Young, 1943, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). Emocionālā intelekta teorija ierosināja pretējo: emocijas var padarīt kognitīvos procesus adaptīvus un indivīds var domāt racionāli par emocijām.

Var teikt, ka EI ir radies no divām psiholoģijas pētniecības jomām, kas parādījās vairāk kā četrdesmit gadus atpakaļ (Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). Pirmā no tām ir pētniecības joma, kas pētīja kognitīvo un emocionālo procesu mijiedarbību (Bower, 1981, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). Otrā pētniecības joma, kas ir saistīta ar EI attīstību, ir intelekta modeļu attīstība. Gardners bija viens no pirmajiem, kurš sāka apskatīt Intelektu daudz plašāk kā iepriekš – kā mentālo spēju kopumu (Gardner, 1983/1993, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). Piemēram, Gardnera multiplā intelekta teorija, kurā bija iekļauts intrapersonālais un interpersonālais intelekts nodrošināja labvēlīgu fonu tam, lai EI varētu kļūt par dzīvotspējīgu konstruktu (Brackett, Rivers, & Salovey, 2011).

Termins EI bija pārsvarā nezināms gan pētniekiem gan plašākai publikai līdz mirkli, kad klajā nāca Golemana grāmata „Emocionālais intelekts: Kāpēc tas var būt svarīgāks par IQ” („Emotional Intelligence: Why it can Matter More than IQ”) (Goleman, 1995, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011).

Pastāv vairākas koncepcijas, kas izskaidro emocionālā intelekta jēdzienu (Koydermir, Simsek, Schuttz & Tipandijan, 2013):

- 1) Spēju modelis, ko izstrādājis Majers un Salovejs.
- 2) Iezīmju emocionālais intelekts - ko pārstāv R.Bar-Ona un D.Goulmena Emocionālā intelekta koncepcijas.

Spēju modelis EI raksturo kā standarta intelektu un uzskata, ka šis konstrukts atbilst visiem tradicionālajiem intelekta kritērijiem (Mayer & Solovey, 2004, kā minēts Brackett, Rivers, & Salovey, 2011). Šī modeļa ietvaros emocionālais intelekts ir traktēts kā spēja

uztvert, atšķirt un vadīt savas un citu emocijas (Mayer, Diapolo, Salovey, 1990).

Emocionālais intelekts no teorētiskā skatupunkta tiek raksturots kā savstarpēja sadarbība starp intelektu un emocijām (Mayer & Salovey, 1997, kā minēts Mayer, Salovey & Caruso, 2004). Maijers raksturo Emocionālo intelektu kā daļu no intelekta, kurā ir iekļauts arī sociālais, praktiskais un personīgais intelekts (Mayer & Mitchell, 1998, kā minēts Mayer, Salovey & Caruso, 2004). Spēju modeļa ietvaros EI tiek mērīts kā mentāla spēja ar noteiktu uzdevuma veikumu un tā novērtējumu, tam ir izstrādāti noteikti kritēriji un tiek izmantots sarežģīts algoritms, lai novērtētu indivīda sniegumu (Brackatt, Rivers, & Salovey, 2011).

Šajā koncepcijā tiek izdalītas 4 galvenās spēju un prasmju grupas (Mayer & Salovey, 1997, kā minēts Mayer, Salovey & Caruso, 2004):

- 1) Spēja uztvert un atpazīt emocijas - attiecas uz indivīda spēju uztvert un atpazīt emocijas pēc apkārtējo sejas izteiksmes un ķermeņa pozas. Tā ir arī indivīda spēja izpaust emocijas ar sejas, balsis un citiem komunikācijas kanāliem (Nowicki & Mitchell, 1998, kā minēts Mayer, Salovey & Caruso, 2004).
- 2) Emociju asimilēšana domās - attiecās uz indivīda spēju sasaistīt emocijas ar domāšanu, lai vadītu savas darbības un veiktu plānošanu (Izard, 2001, kā minēts Mayer, Salovey & Caruso, 2004).
- 3) Emociju izpratne - attiecas uz emociju izpratni un spēju analizēt emocijas, novērtēt to iespējamās tendences un izprast rezultātu (Lane, Quinlan, Schwartz, Walker, & Zeitlin, 1990).
- 4) Emociju vadīšana - atspoguļo emociju vadīšanu un regulēšanu, tas notiek saistībā ar indivīda mērķiem, pašizpratni (self-knowledge) un sociālo apzināšanos (Averill & Nunley, 1992, kā minēts Mayer, Salovey & Caruso, 2004).

Šīs grupas ir sadalītas pa līmeņiem un darbojas secīgi, bet tai pašā laikā kā vienots veselums (Mayer, 2001).

Iezīmju emocionālais intelekts atšķirībā no iepriekšējā modeļa ietver arī tādus mainīgos, kas ir ārpus intelekta – personības iezīmes un kompetences (Petrides and Furnham 2003).

Goulmena emocionālā intelekta koncepcijā emocionālais intelekts tiek raksturots kā indivīda spēja saglabāt paškontroli, entuziasmu, neatlaidību un pašmotivāciju (Goleman, 2006, kā minēts Akomolafe & Olotomide, 2013). Šīs koncepcijas ietvaros tas tiek definēts kā indivīda spēja atpazīt savas un apkārtējo sajūtas, novērot sevi un vadīt savas emocijas un attiecības ar citiem (Goleman, 1995, kā minēts Codier, Muneno, Franey, & Matsuura, 2010). Piecas galvenās dimensijas: emociju atpazīšana, emociju vadīšana, pašmotivācija, emociju atpazīšana citos un attiecību vadīšana (Goleman, 2006, kā minēts Akomolafe & Olotomide, 2013).

- 1) Savu emociju atpazīšana – šī kompetence ietver emociju identificēšanu un spēju saprast kā emocijas ir saistītas ar paša mērķiem, domām, uzvedību un sasniegumiem (Goleman 1998, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).
- 2) Emociju atpazīšana citos un empātija – tā ir spēja apzināties apkārtējo jūtas, vajadzības un rūpes. Spēja izprast un just līdzīgu citu emocijām un atbilstoši reaģēt uz vārdos neizteiktajām apkārtējo jūtām (Goleman 1998, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).
- 3) Savu emociju vadīšana – kas sevī ietver apzinātu spēju noskaidrot un uzturēt pozitīvas un negatīvas emocijas ņemot vērā atbilstību konkrētajai situācijai. Tā ir spēja efektīvi pārstrādāt negatīvu afektu, un apvaldīt negatīvo emociju izvirdumu un impulsus (Goleman 1998, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).
- 4) Attiecību vadīšana – spēja ietekmēt apkārtējos, efektīvi komunicēt un spēt tikt galā ar konfliktiem (Weisinger 1998, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).
- 5) Pašmotivācija – kas ietver vēlmi un nepieciešamību pēc panākumiem (Goleman 1998, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).

Golemana Iezīmju emocionālā intelekta koncepcija ļoti plaši tiek izmantota organizācijās (Codier, et al., 2010). Tā definē EI kā emocionālo spēju un personības iezīmju apvienojumu un to mērot tiek izmantots citu cilvēku novērtējums. Vispopulārākais instrumentārijs organizācijās šī koncepta ietvaros ir 360 grādu metode – tās ietvaros indivīdu novērtē viņa vadītājs, kolēģi un padotie.

Bar-Ons, izstrādājot savu Emocionālā intelekta koncepciju, balstījās uz Čarlza Darvina darbu par emociju izpaušanas nozīmi adaptācijā un izdzīvošanā (Charles Darwin, 1872/1965, kā minēts Bar-On, 2010). Arī Bar-Ona koncepcijā tiek izcelta emociju izpaušanas nozīmība un apskatīti emocionāli inteliģentas uzvedības iznākumi saistībā ar Darvina terminu - veiksmīga adaptēšanās (Bar-On, 2006, kā minēts Bar-On, 2010). Bar-Ona emocionālā intelekta koncepcija tāpat kā citas EI koncepcijas ir paplašinājušas Darvina darbu, liekot uzsvāru uz indivīda spēju „plaukt” (thrive) pretēji vienkāršai izdzīvošanai (Goleman, 1998, kā minēts Bar-On, 2010). Šīs koncepcijas ietvaros Emocionāli-Sociālais intelekts tiek definēts, kā savstarpēji saistītu emocionālo un sociālo kompetenču kopums un iemaņas, kas nosaka, cik veiksmīgi indivīds pats sevi spēj izprast un izpaust, un kā spēj izprast apkārtējos un saprasties ar tiem, kā arī indivīda spējas tikt galā ar ikdienas prasībām, izaicinājumiem un spiedieniem (Bar-On, 2010).

Bar-On emocionālā intelekta koncepcija skaidro emocionālā intelekta kā personas spēju kopumu, kas apvieno paša emocijas un sociālo līdzjūtību (Bar-on, Maree and Elias, 2007, kā minēts Akomolafe & Olotomide, 2013). Persona ar augstu emocionālo intelektu ne

tikai izpratīs, vadīs un pielāgos savas un citu emocijas, bet arī mācēs veiksmīgi tikt galā ar emocionālu satraukumu un nemieru, kas rezultātā paaugstinās produktivitāti un sniegumu gan personīgajā gan organizācijas līmenī (Seipp,1991, kā minēts Akomolafe & Olotomide, 2013). Bar-Ona izstrādātā EI koncepcija bieži tiek dēvēta par Emocionālā intelekta personības iezīmju modeli, jo uzsvars šajā koncepcijā ir tieši uz personības aspektiem (Bar-On, 2007, kā minēts Codier, et al, 2010). Bar-On piedāvā instrumentāriju EI mērīšanai, kur respondentam ir pašam jānovērtē savas Emocionālā intelekta spējas.

Emocionālais intelekts sastāv no savstarpēji saistītām emocionālajām un sociālajām kompetencēm un spējām, kas nosaka, cik efektīvi indivīds spēj izprast un izpaust savas emocijas, izprast citus, spēt tikt galā ar ikdienas prasībām, izaicinājumiem un spriedzi (Bar-On, 2010). Šajā koncepcijā tiek izdalītas piecas kompetenču un spēju grupas:

- 1) Intrapersonālā – spēja pareizi uztvert, saprast un pieņemt pašam sevi. Apzināties un saprast emocijas. Efektīvi un konstruktīvi izpaust savi un savas emocijas. Paļauties pašam uz sevi un būt emocionāli neatkarīgam no citiem. Censties sasniegt personīgos mērķus un realizēt sevi.
- 2) Interpersonālā – empātija, sociālā atbildība, veiksmīga sociālā mijiedarbība.
- 3) Stresa vadīšana – efektīvi un konstruktīvi vadīt un kontrolēt emocijas.
- 4) Adaptēšanās spējas – objektīvi novērtēt savas emocijas un realitāti. Veiksmīga emociju un domāšanas adaptācija jaunās situācijās. Efektīva problēmu risināšana gan personīgajā gan interpersonālajā jomā.
- 5) Vispārējs noskaņojums – optimisms un pozitīvs skatījums uz dzīvi. Laimes izjūta, spēja izjust apmierinājumu par sevi, apkārtējiem un dzīvi kopumā.

Pētījumos ir apskatītas EI atšķirības ņemot vērā dažādus faktoros: kognitīvās spējas, personības iezīmes, vecums un dzimums (Bar-On, 1999, kā minēts Gaitniece-Putāne, 2006). Sava pētījuma ietvaros pievērsīšos tikai dzimumatšķirībām EI rādītājos. Pētījumu rezultāti nav viennozīmīgi un tajos ir dažbrīd pretrunīga informācija. Pārsvarā pētījumos nav atrastas dzimumatšķirības kopējos emocionālā intelekta rādītājos, bet atšķirības parādās EI apakšskalās.. Piemēram, R. Bar-Ons savā pētījumā neatklāja dzimumatšķirības emocionālā intelekta kopējos rādītājos, taču atšķirības parādījās dažās EI apakšskalās. Sievietes uzrādīja augstākus rādītājus salīdzinājumā ar vīriešiem interpersonālajā jomā (empātija, sociālā atbildība, veiksmīga sociālā mijiedarbība) un spējā izprast savas emocijas. Vīrieši, savukārt, uzrādīja augstākus rezultātus salīdzinājumā ar sievietēm, intrapersonālajā jomā (pašcieņa, neatkarība, spēja adaptēties, problēmu risināšanas spējas un spēja tikt galā ar stresu). Gaitnieces-Putānes (2006) pētījumā sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem uzrādīja augstākus rezultātus interpersonālajā jomā un zemākus rezultātus spējā tikt galā ar stresu.

EMOCIONĀLAIS INTELEKTS, APMIERINĀTĪBA AR DZĪVI UN APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Pētījumos ir plaši apskatīta un apstiprināta EI saistība ar SL un apmierinātību ar dzīvi (Schutte, Malouff, Simunek, Hollander, & McKenley, 2002; Bhullar, Schutte & Malouff, 2012). Tāpat tiek uzskatīts, ka augstāki EI rādītāji var uzlabot indivīda subjektīvo labklājību (Salovey & Mayer, 1990, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Indivīdi ar augstākiem EI rādītājiem salīdzinājumā ar indivīdiem ar zemākiem EI rādītājiem, vairāk apzinās savas un citu emocijas un veiksmīgāk kontrolē tās. Šīs spējas palīdz viņiem uzvesties racionālāk, kad viņi sastopas ar grūtībām un problēmām. Viņiem ir izteiktāks iekšējais kontroles lokuss, uztvertās ikdienas grūtības sagādā mazāk stresa, viņi uztver sevi kā efektīvākus, izjūt vairāk pozitīvas nekā negatīvas emocijas, un saņem lielāku sociālo atbalstu, līdz ar to viņi izjūt augstāku subjektīvo labklājības līmeni (Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011).

Viens no biežāk pieminētajiem skaidrojumiem šai pozitīvajai saistībai starp EI un apmierinātību ar dzīvi ir pozitīvais afekts. Indivīdi ar augstākiem rādītājiem emocionālajā intelektā – kas var precīzāk uztvert un vadīt emocijas kā citi – izjūt mazāk distresu un negatīvo afektu, un spēj uztvert un regulēt emocijas, kas rezultātā ir saistīts ar pozitīvu afektu (Salovey and Mayer 1990, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013, Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Bular ar kolēģiem nonāca pie secinājuma, ka indivīdi ar augstākiem rādītājiem EI novērtē savu apmierinātību ar dzīvi daudz pozitīvāk pat tad, kad sastopas ar negatīviem notikumiem, kas izraisa stresu (Bhullar, Schutte & Malouff, 2012). Tas sakrīt arī ar cita pētījuma rezultātiem (Ciarrochi, Deane, & Anderson, 2002, kā minēts Bhullar, Schutte & Malouff, 2012), kurā tika noskaidrots, ka EI ietekmēja attiecības starp dzīves stresoriem un mentālo veselību. Iespējams, ka adaptīva emociju uztvere veicina pozitīvu iznākumu vairākos veidos. Piemēram, indivīdi ar augstākiem EI rādītājiem, kuriem ir labāka emociju uztvere, izpratne un vadīšana var novērst tādu neadaptīvu emocionālo stāvokļu attīstību, kas saistīti ar garastāvokļa un trauksmes traucējumiem. Pētījumi ir pierādījuši, ka augstāki EI rādītāji ir saistīti ar pozitīvāku garastāvokli un labākām spējām tikt galā ar negatīvu garastāvokli (Schutte et al., 2002)

Tāpat pētnieki apgalvo, ka emocionālās spējas palīdz cilvēkiem apgūt sociālās kompetences un līdz ar to veidot veiksmīgākas sociālās attiecības, kas rezultātā ir saistītas ar subjektīvo labklājību (Salovey, Bedell, Detwiler, & Mayer, 2000, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013; Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Pētījumos ir atrasta pozitīva saistība gan izmantojot emocionālā intelekta Spēju modeli gan

Iezīmju modeli. Cilvēkiem ar labām emocionālajām spējām ir vairāk pozitīvas mijiedarbības ar apkārtējiem (Lopes et al., 2011) un mazāk negatīvas mijiedarbības ar tuviem draugiem (Lopes, Salovey & Straus, 2003, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013), un tie, kam ir augstāki emocionālā intelekta rādītāji uztver lielāku sociālo atbalstu (Gallagher and Vella-Brodrick 2008, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013), un ziņo par lielāku apmierinātību attiecībās (Schroder-Abe & Schutz, 2011). Turklāt pētījumi apstiprina, ka cilvēki, kas uzskata, ka viņiem ir labs sociālais atbalsts, ziņo arī par labāku psiholoģisko veselību un augstākiem pozitīvajiem afektiem (Lu and Lin 1998, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013). Līdz ar to var secināt, ka emocionālais intelekts varētu būt saistīts ar augstāku apmierinātību ar dzīvi saistībā ar pozitīvo afektu un veiksmīgāku sociālo mijiedarbību (Lu and Lin 1998, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013).

Bar-On veiktajā pētījumā tika noskaidrots, kuras EI kompetences un iemaņas ir visvairāk saistītas ar subjektīvo labklājību (Bar-On, 2005, kā minēts Bar-On, 2010). Rezultāti liecināja, ka tās ir:

- 1) spēja saprast un pieņemt paša emocijas un pašam sevi kopumā
- 2) spēja un vēlme noteikt un sasniegt personīgos mērķus, un realizēt savu potenciālu
- 3) spēja apstiprināt savas sajūtas un saskatīt lietas no pareizās perspektīvas.

Tas nozīmē, ka indivīdiem, kuriem ir augsta subjektīvās labklājības izjūta, ir arī augsti rādītāji emocionālajā pašizpratnē, atbilstoša un pozitīva pašcieņa, augsta pašizziņa un realitātes pārbaude. Rezultāti sakrīt ar jau iepriekš veiktu pētījumu par EI un subjektīvo labklājību, kurā tika izmantoti citi instrumentāriji EI un Subjektīvās labklājības noteikšanai (Brackett & Mayer, 2003, kā minēts Bar-On, 2010).

Organizāciju psiholoģijas jomā daudz tiek pētīts EI un tā saistība ar indivīda uzvedību darbā. EI ietekmē indivīdu uzvedību darbā, ieskaitot darbinieka lojalitāti pret uzņēmumu, komandas darbu, talantu attīstību, inovācijas, pakalpojumu kvalitāti un klientu lojalitāti (Zeidner, Matthews & Roberts, 2004). Pētījumi apstiprina, ka indivīdi ar augstākiem EI rādītājiem ir veiksmīgāki profesionālajā izaugsmē, veido veiksmīgākas attiecības ar kolēģiem, vada daudz efektīvāk, un viņiem ir labāka veselība nekā indivīdiem ar zemākiem EI rādītājiem (Cooper, 1997). Šos rezultātus var skaidrot ar to, ka indivīdi ar augstākiem EI rādītājiem spēj veiksmīgāk sazināties un komunicēt savas idejas, mērķus un nodomus, viņi to dara interesanti un pārlicināti, tādejādi liekot apkārtējiem sajusties piemērotiem konkrētajai darba videi (Goleman, 1998, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberst, 2004). Tāpat EI var būt saistīts ar sociālajām spējām, kas ir nepieciešamas veiksmīgam komandas darbam (Mayer & Salovey, 1997, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004). Arī organizāciju vadītāji,

kuriem ir augsti EI rādītāji, sadarbībā ar atbalstošu organizācijas klimatu un personāla vadības komandu, var ietekmēt darbinieku darba attiecības, kas rezultātā ietekmē grupas un individuālo EI un lojalitāti pret organizāciju (Cherniss, 2001, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004). Tāpat EI var būt ļoti noderīgs veidojot komandas, jo liela daļa no efektīva un veiksmīga komandas darba ir savstarpēja izpratne par katra priekšrocībām un trūkumiem, un veiksmīgo spēju atbalstīšana un veicināšana (Bar-On, 1997, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004). Tāpat EI ietekmē indivīda spēju veiksmīgi adaptēties vidē un tikt galā ar vides prasībām un spiedienu, kas viennozīmīgi ir svarīgs aspekts strādājot īpaši saspringtos darba apstākļos (Bar-On, 1997, kā minēts Zeidner, Matthews & Roberts, 2004).

Tāpat pētījumos ir atklāta emocionālā intelekta saistība ar apmierinātību ar darbu. Kfetsios un Zampetakis (Kfetsios & Zampetakis, 2008, kā minēts Onuoha & Segun- Martins, 2013) ziņoja par to, ka pozitīvs un negatīvs afekts darbā nozīmīgi bija saistīts ar Emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu, tādejādi, ka pozitīvajam afektam bija spēcīgāka ietekme uz apmierinātību ar darbu. Sju un kolēģu (Sy, Tram, & O'Hara, 2006, kā minēts Onuoha & Segun- Martins, 2013) pētījumā tika atklāta pozitīva saistība ar darbinieku emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu. Pētījumu rezultāti liecina, ka darbinieki ar augstāku emocionālo intelektu spēj labāk izprast savas emocijas un izmantot informāciju, lai veiksmīgāk veidotu attiecības ar darba kolēģiem. Līdzīgi rezultāti ir arī citos pētījumos, kur augstāki rādītāji emocionālajā intelektā ir saistīti ar augstāku apmierinātību ar darbu (Onuoha, & Segun-Martins, 2013). Boštjančiča pētījumā (Boštjančič, 2010, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011) tika atklāts, ka vadītāji, kuri veiksmīgi kontrolēja savas emocijas un impulsus, uzrādīja augstāku apmierinātību ar darbu. Tāpat citā pētījumā skolotāji ar augstākiem rādītājiem EI uzrādīja arī augstākus rādītājus apmierinātībā ar darbu (Platsidou, 2010, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011).

Bar-On veica pētījumu par EI un tā saistību ar profesionālajiem sasniegumiem (Bar-On, 2004, kā minēts Bar-On, 2010). Šī pētījuma ietvaros tika noskaidrots arī tas, kuriem EI aspektiem ir visaugstākā korelācija ar profesionālajiem sasniegumiem:

- 1) spējai apzināties un pieņemt pašam sevi
- 2) spējai saprast citu jūtas
- 3) spējai vadīt emocijas
- 4) spējai būt reālistiskam un saskatīt lietas no pareizās perspektīvas
- 5) spējai būt pozitīvam un optimistiskam

Tātad pētījumi liecina, ka starp emocionālo intelektu, apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu pastāv nozīmīgas pozitīvas saistības (Brunetto, Teo, Shacklock &

Farr-Wharton, 2012, kā minēts Onuoha & Segun-Martins, 2013). Ņemot vērā iepriekšminēto teoriju un pētījumu rezultātus tiek izvirzītas 3 hipotēzes un 3 pētījuma jautājumi.

Pētījuma hipotēzes:

- 1) Apmierinātība ar dzīvi būs pozitīvi saistīta ar apmierinātību ar darbu.
- 2) Emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar dzīvi.
- 3) Emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu.

Pētījuma jautājumi:

- 1) Vai pastāv atšķirības apmierinātībā ar dzīvi, apmierinātībā ar darbu un iezīmju emocionālajā intelekta rādītājos sieviešu un vīriešu izlasē?
- 2) Kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar dzīvi rādītājus?
- 3) Kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar darbu rādītājus?

METODE

Pētījuma dalībnieki

135 respondenti (74 sievietes un 61 vīrietis), vecumā no 20 - 45 gadiem, respondentu vidējais vecums $M = 33,13$ gadi, $SD = 6,38$ (sievietēm – $M=32,59$, $S=6,42$, vīriešiem – $M=33,77$, $S=6,32$). Visi respondenti no dažādām organizācijām, strādājoši dažāda līmeņa amatos, ar vismaz viena gada pieredzi pēdējā darba vietā. Piedalīšanās pētījumā bija anonīma un pēc brīvprātības principa. Informācija par pētījumu tika ievietota sociālajos tīklos kā arī nosūtīta individuāli uz e-pastiem.

Instrumentārijs

Iezīmju emocionālā intelekta aptauja – īsā versija (TEIQue-SF, Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form, Petrides & Furnham, 2001). Aptauja sastāv no 30 apgalvojumiem un tajā ir 4 apakšskalās – labklājība, paškontrolē, emocionalitāte un sabiedriskums, kas jānovērtē 7 punktu Likerta skalā. Jo augstāks kopējais punktu skaits, jo augstāki emocionālā intelekta rādītāji. Aptauju adaptējusi Dace Kalteniece, 2012. gadā. Kopējie aptaujas iekšējās saskaņotības rādītāji adaptācijas rezultātā $\alpha = 0,82$, labklājības apakšskalai $\alpha = 0,74$, paškontroles apakšskalai $\alpha = 0,65$, emocionalitātes apakšskalai $\alpha = 0,63$ un sabiedriskuma apakšskalai $\alpha = 0,75$. Šajā izlasē iekšējās saskaņotības rādītāji kopumā $\alpha = 0,85$ un apakšskalām: labklājība $\alpha = 0,73$, paškontrolē $\alpha = 0,66$, emocionalitāte $\alpha = 0,61$ un sabiedriskums $\alpha = 0,60$.

Sākotnējie ticamības rādītāji Iezīmju emocionālā intelekta aptaujas apakšskalai paškontrolē bija zemāki $\alpha = 0,64$. Šī apakšskala sastāvēja no 6 apgalvojumiem un viens no apgalvojumiem tika izslēgts (7. Man ir tendence bieži mainīt savas domas), kā rezultātā iekšējās ticamības rādītāji šai apakšskalai tika uzlaboti. Apakšskala emocionalitāte sastāvēja sākotnēji no 8 apgalvojumiem un iekšējās ticamības rādītāji bija $\alpha = 0,57$, izslēdzot vienu apgalvojumu (23. Es bieži ieturu pauzi un domāju par savām jūtām) iekšējās ticamības rādītāji tika uzlaboti.

Apmierinātības ar dzīvi skala (Satisfaction With Life Scale; Diener, Emmons, Larsen, & Grifin, 1985). Latvijā aptaujas adaptācija veikta 2005. gadā (Maslovska, Voitkāne, Miezīte, & Raščevska, 2005; $\alpha = 0,80$). Aptauja sastāv no 5 apgalvojumiem, kas vērtē indivīda

vispārējo apmierinātību ar dzīvi. Apgalvojumi tiek vērtēti 7 punktu Likerta skalā, jo augstāks kopējais punktu skaits, jo lielākā mērā respondents ir apmierināts ar dzīvi. Aptaujas iekšējās saskaņotības rādītājs šajā izlasē $\alpha = 0,82$.

1. tabula

**Apmierinātības ar dzīvi aptaujas, apmierinātības ar darbu aptaujas un
iezīmju emocionālā intelekta aptauju iekšējās saskaņotības rādītāji**

Skalas nosaukums	Iekšējās saskaņotības rādītāji (Kronbaha α)	
	Pētāmā izlase (N=135)	Adaptācijas rezultātā
Apmierinātība ar dzīvi	0,82	0,80
Apmierinātība ar darbu	0,94	0,92
Samaksa	0,88	-
Izaugsme	0,75	-
Vadība	0,79	-
Papildatlīdzība	0,82	-
Atzinība	0,83	-
Darba kārtība	0,47	-
Kolēģi	0,57	-
Darba saturs	0,79	-
Komunikācija	0,75	-
Emocionālais intelekts	0,85	0,82
Labklājība	0,73	0,74
Paškontrole	0,65	0,65
Emocionalitāte	0,61	0,63
Sabiedriskums	0,60	0,75

N=135

Apmierinātība ar darbu (Job satisfaction survey/JSS/ Spector, 1985). Latvijā aptauju adaptēja Ints Burvis, 2005 ($\alpha = 0,92$). Aptauja pēta darbinieku apmierinātību ar darbu un tā sastāv no 36 apgalvojumiem, kas tiek vērtēti 6 punktu Likerta skalā. Aptaujā ir iekļautas 9 dimensijas – samaksa, izaugsmes iespējas, vadība, papildatlīdzība, atzinība, darba kārtība,

kolēģi, darba saturs un komunikācija. Aptaujas iekšējās saskaņotības rādītāji šajā izlasē $\alpha = 0,94$ (apakšskalās: samaksa $\alpha = 0,88$, izaugsmes iespējas $\alpha = 0,75$, vadība $\alpha = 0,79$, papildatlīdzība $\alpha = 0,82$, atzinība $\alpha = 0,83$, darba kārtība $\alpha = 0,47$, kolēģi $\alpha = 0,57$, darba saturs $\alpha = 0,79$ un komunikācija $\alpha = 0,75$).

Pētījumā izmantoto aptauju ticamības rādītāji kopējām skalām ir augsti, taču ir jāņem vērā, ka apmierinātības ar darbu divām apakšskalām iekšējās ticamības rādītāji ir zemi (darba kārtība $\alpha = 0,47$ un kolēģi $\alpha = 0,57$), tādēļ turpmāk šie dati jāinterpretē piesardzīgi. Tāpat jāpiemin, ka iezīmju emocionālā intelekta aptaujas 3 apakšskalām iekšējās ticamības rādītāji ir $0,60 \leq \alpha < 0,70$, tādēļ interpretējot iegūtos rezultātus, tas jāņem vērā (skatīt 1. tabulu).

Demogrāfiskie dati. Respondentiem tika lūgts norādīt sekojošus demogrāfiskos rādītājus: dzimums, vecums, izglītības līmenis, dzīves vieta, darba stāžs esošajā darba vietā, profesija un amats.

Procedūra

Pētījuma dati tika ievākti 2015. gada aprīlī. Pētījuma aptauja tika izveidota un ievietota interneta aptauju platformas vietnē visidati.lv. Dalībnieki anketu aizpildīja pēc brīvprātības principa un bez noteikta laika ierobežojuma. Aicinājums piedalīties aptaujā par apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu tika ievietots sociālajos tīklos ar norādi, ka anketa ir anonīma un dati tiks analizēti apkopotā veidā. Anketas aizpildīšana aizņēma vidēji 10 minūtes laika. Dalībnieki aizpildīja aptaujas šādā secībā: Apmierinātības ar dzīvi aptauja; Apmierinātības ar darbu aptauja; Iezīmju emocionālā intelekta aptauja un demogrāfiskie dati.

REZULTĀTI

Lai atbildētu uz maģistra darba ietvaros izvirzītajiem jautājumiem un pārbaudītu hipotēzes, rezultātu analīzei tika izmantotas aprakstošās un secinošās statistikas metodes. Dati tika aprēķināti, izmantojot SPSS 20 programmu.

Pētījuma ietvaros tika veikta datu analīze, lai aprēķinātu apmierinātības ar dzīvi, apmierinātības ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta statistiskos rādītājus (skatīt 2. tabulu). Lai varētu pārbaudīt izmantoto metožu ticamības rādītājus, tika aprēķināts iekšējās saskaņotības koeficients Kronbaha alfa. Sakarību pētīšanai tika izmantota korelāciju analīze, kuras ietvaros tika aprēķināts Spīrmena rangu korelācijas koeficients. Lai noskaidrotu Emocionālā intelekta ietekmi uz apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu tika izmantota lineārā regresijas analīze.

2.tabula.

Apmierinātības ar dzīvi, apmierinātības ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji

Mainīgie lielumi	M	SD	Kolmogorova - Smirnova tests
Apmierinātība ar dzīvi	4,79	1,00	0,13
Apmierinātība ar darbu	4,26	0,78	0,10
Samaksa	3,87	1,36	0,11
Izaugsme	3,79	1,07	0,07*
Vadība	4,78	1,00	0,13
Papildatlīdzība	4,08	1,20	0,08
Atzinība	4,37	1,18	0,11
Darba kārtība	3,89	0,91	0,07*
Kolēģi	4,71	0,77	0,09
Darba saturs	4,70	0,97	0,15
Komunikācija	4,13	1,07	0,07*
Emocionālais intelekts	5,16	0,63	0,06*
Labklājība	5,79	0,89	0,15
Paškontrole	4,89	0,90	0,12
Emocionalitāte	4,95	0,76	0,08
Sabiedriskums	4,90	0,89	0,08

N=135, *p>0,05

Veicot datu analīzi, atbilstība normālam sadalījumam tika pārbaudīta izmantojot Kolmogorova-Smirnova kritēriju. Lielākā daļa apakšskalu neatbilda normālam sadalījumam, tādēļ turpmākajos aprēķinos izmantotas neparametriskās metodes (skatīt 2. tabulu).

3. tabula

Apmierinātības ar dzīvi, apmierinātības ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta aprakstošās un secinošās statistikas rādītāji sievietes un vīriešu izlasē

Mainīgie lielumi	Aprakstošā statistika				Kolmogorova - Smirnova tests		U
	Sievietes (n=74)		Vīrieši (n=61)		Sievietes (n=74)	Vīrieši (n=61)	
	M	SD	M	SD			
Apmierinātība ar dzīvi	4,84	0,98	4,74	1,04	0,12	0,13	2162,00
Apmierinātība ar darbu	4,22	0,78	4,30	0,79	0,10	0,11	2139,00
Samaksa	3,73	1,40	4,02	1,31	0,11	0,14	1994,50
Izaugsme	3,72	1,11	3,86	1,03	0,10*	0,10*	2156,50
Vadība	4,80	1,04	4,76	0,97	0,14	0,12	2150,50
Papildatlīdzība	4,03	1,22	4,15	1,20	0,10*	0,09*	2134,00
Atzinība	4,40	1,18	4,34	1,19	0,12	0,13	2191,00
Darba kārtība	3,82	0,98	3,98	0,83	0,09*	0,13	2117,00
Kolēģi	4,70	0,74	4,72	0,80	0,14	0,08*	2254,50
Darba saturs	4,73	0,95	4,68	1,00	0,12	0,18	2203,00
Komunikācija	4,03	1,11	4,25	1,01	0,09*	0,10*	2046,50
Emocionālais intelekts	5,18	0,57	5,14	0,76	0,06*	0,07*	2132,50
Labklājība	5,91	0,86	5,64	0,91	0,22	0,09*	1835,50
Paškontrole	4,64	1,03	5,11	0,84	0,12	0,09*	1702,00**
Emocionalitāt	5,17	0,77	5,04	0,86	0,08*	0,07*	2016,00
Sabiedriskums	4,94	0,87	4,85	0,92	0,08*	0,11*	2153,00

*p>0,05; **p < 0,05

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu par to vai pastāv dzimumatšķirības apmierinātībā ar dzīvi, apmierinātībā ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta rādītājos tika aprēķināti

aparakstotās un secinotās statistikas rādītāji sieviešu un vīriešu izlasē (skatīt 3. tabulu). Kā redzams, tad lielākā daļa no skalām abās izlasēs neatbilst normālam sadalījumam $p \leq 0,05$.

Ņemot vērā šos rezultātus atšķirību noteikšanai starp vīriešu un sieviešu izlasi tika izmantots Manna-Vitneja U kritērijs.

Aprēķinot Mana-Vitneja U kritēriju var redzēt, ka kopumā statistiski nozīmīgas atšķirības nepastāv starp sieviešu un vīriešu izlasi apmierinātībā ar dzīvi, apmierinātībā ar darbu un šīs aptaujas apakšskalās, kā arī iezīmju emocionālā intelekta kopējējos rādītājos un šīs aptaujas 3 apakšskalā rādītājos (skatīt 3. tabulu). Statistiski nozīmīgas atšķirības pastāv tikai iezīmju emocionālā intelekta vienā apakšskalā – paškontrolē ($U=1702,00$ $p < 0,05$). Vīriešu izlasē ir augstāki rādītāji salīdzinājumā ar sieviešu izlasi.

Lai pārbaudītu pētījumā izvirzītās hipotēzes tika izmantots Spīrmena rangu korelācijas koeficients (skatīt 4. tabulu).

No iegūtajiem rezultātiem var secināt, ka pastāv statistiski nozīmīga saistība starp apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu, $r_s = 0,39$, $p < 0,01$. Tāpat apmierinātība ar dzīvi ir statistiski nozīmīgi saistīta ar apmierinātības ar darbu 8 apakšskalām: samaksa $r_s = 0,36$, $p < 0,01$; izaugsme $r_s = 0,35$, $p < 0,01$; vadība $r_s = 0,23$, $p < 0,01$; papildatlīdzība $r_s = 0,23$, $p < 0,01$; atzinība $r_s = 0,38$, $p < 0,01$; kolēģi $r_s = 0,22$, $p < 0,01$; darba saturs $r_s = 0,44$, $p < 0,01$; komunikācija $r_s = 0,25$, $p < 0,01$. Ņemot vērā šos rezultātus var secināt, ka pētījumā izvirzītā hipotēze par to, ka apmierinātība ar dzīvi būs pozitīvi saistīta ar apmierinātību ar darbu tiek apstiprināta.

Apskatot rezultātus ir redzams, ka emocionālais intelekts ir statistiski nozīmīgi saistīts ar apmierinātību ar dzīvi $r_s = 0,50$, $p < 0,01$. Arī emocionālā intelekta visām četrām apakšskalām ir statistiski nozīmīga saistība ar apmierinātību ar dzīvi: labklājība $r_s = 0,54$, $p < 0,01$; paškontrolē $r_s = 0,17$, $p < 0,05$; emocionalitāte $r_s = 0,28$, $p < 0,01$; sabiedriskums $r_s = 0,44$, $p < 0,01$. Ņemot vērā šos rezultātus var secināt, ka otrā pētījumā izvirzītā hipotēze par to, ka emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar dzīvi apstiprinās.

Tāpat 4. tabulā ir redzams, ka emocionālais intelekts ir statistiski nozīmīgi saistīts ar apmierinātību ar darbu $r_s = 0,42$, $p < 0,01$. Emocionālais intelekts ir statistiski nozīmīgi saistīts arī ar apmierinātības ar darbu visām apakšskalām: samaksa $r_s = 0,25$, $p < 0,01$; izaugsme $r_s = 0,30$, $p < 0,01$; vadība $r_s = 0,37$, $p < 0,01$; papildatlīdzība $r_s = 0,26$, $p < 0,01$; atzinība $r_s = 0,34$, $p < 0,01$; darba kārtība $r_s = 0,24$, $p < 0,01$; kolēģi $r_s = 0,30$, $p < 0,01$; darba saturs $r_s = 0,45$, $p < 0,01$; komunikācija $r_s = 0,41$, $p < 0,01$. Arī emocionālā intelekta apakšsakalas uzrāda statistiski nozīmīgas saistības ar apmierinātības ar darbu aptaujas kopējiem rādītājiem un arī tās apakšskalām. Ņemot vērā šos rezultātus var secināt, ka tiek apstiprināta arī pētījuma 3 hipotēze par to, ka emocionālais intelekts ir pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu.

**Apmierinātības ar dzīvi, apmierinātības ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta
Spīrmena rangu korelācijas**

Mainīgie lielumi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Apmierinātība ar dzīvi	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
2. Apmierinātība ar darbu	0,39**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
3. Samaksa	0,36**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
4. Izaugsme	0,35**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
5. Vadība	0,23**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
6. Papildatlīdzība	0,23**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
7. Atzinība	0,38**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
8. Darba kārtība	0,15	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
9. Kolēģi	0,22**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
10. Darba saturs	0,44**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
11. Komunikācija	0,25**	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
12. Emocionālais intelekts	0,50**	0,42**	0,25**	0,30**	0,37**	0,26**	0,34**	0,24**	0,30**	0,45**	0,41**
13. Labklājība	0,54**	0,49**	0,35**	0,35**	0,39**	0,34**	0,43**	0,26**	0,32**	0,44**	0,43**
14. Paškontrolē	0,17*	0,12	-0,01	-0,01	0,23**	0,02	0,02	0,11	0,23**	0,11	0,19*
15. Emocionalitāte	0,28**	0,30**	0,11	0,20*	0,33**	0,17	0,23**	0,33**	0,25**	0,28**	0,26**
16. Sabiedriskums	0,44**	0,33**	0,26**	0,33**	0,15	0,28**	0,28**	0,08	0,10	0,41**	0,32**

*p < 0,05, **p < 0,01

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumiem tika veikta vairāku lineāro regresiju sērija atkarīgajiem mainīgajiem ‘‘apmierinātība ar dzīvi’’ un ‘‘apmierinātība ar darbu’’ (un apakšskalas) ar neatkarīgo mainīgo emocionālais intelekts. Šo regresiju analīžu rezultāti apkopoti 5. tabulā.

5.tabula

Apmierinātības ar dzīvi, apmierinātības ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta lineārās regresijas analīze

Atkarīgais mainīgais	Emocionālais intelekts – neatkarīgais mainīgais			
	B	SE B	β	R2
Apmierinātība ar dzīvi	0,81	0,12	0,51**	0,26**
Apmierinātība ar darbu	0,53	0,10	0,43**	0,19**
Darba saturs	0,73	0,12	0,47**	0,22**
Vadība	0,63	0,13	0,39**	0,16**
Komunikācija	0,68	0,13	0,40**	0,16**
Atzinība	0,63	0,15	0,34**	0,12**
Kolēģi	0,34	0,10	0,28**	0,08**
Darba kārtība	0,37	0,12	0,26**	0,07**
Papildatlīdzība	0,48	0,16	0,25**	0,06**
Samaksa	0,51	0,18	0,24**	0,06**
Izaugsme	0,43	0,14	0,25**	0,06**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Apskatot rezultātus var secināt, ka atbilde uz pirmo pētījuma jautājumu par to kā emocionālā intelekta rādītāji izskaidro apmierinātības ar dzīvi rādītājus ir - emocionālais intelekts spēj izskaidrot 26% apmierinātības ar dzīvi variācijas $R^2=0,26$, $F(1,133)=47,52$, $p < 0,01$.

5. tabulā ir redzams, ka atbilde uz otro pētījuma jautājumu par to kā emocionālā intelekta rādītāji izskaidro apmierinātības ar darbu rādītājus ir – emocionālais intelekts spēj izskaidrot 19% no apmierinātības ar darbu variācijas $R^2=0,19$, $F(1,133)=30,33$, $p < 0,01$. Tāpat var secināt, ka emocionālā intelekta rādītāji spēj izskaidrot arī apmierinātības ar darbu dažādus aspektus: samaksa – 6%, $R^2=0,06$, $F(1,133)=8,02$, $p < 0,01$; izaugsme – 6%, $R^2=0,06$, $F(1,133)=9,12$, $p < 0,01$; vadība – 16%, $R^2=0,26$, $F(1,133)=24,50$, $p < 0,01$; papildatlīdzība – 6%, $R^2=0,06$, $F(1,133)=9,13$, $p < 0,01$; atzinība – 12%, $R^2=0,12$, $F(1,133)=17,30$, $p < 0,01$; darba kārtība – 7%, $R^2=0,07$, $F(1,133)=9,49$, $p < 0,01$; kolēģi – 8%, $R^2=0,08$, $F(1,133)=11,56$, $p < 0,01$; darba saturs – 22%, $R^2=0,22$, $F(1,133)=38,14$, $p < 0,01$; komunikācija – 16%, $R^2=0,16$, $F(1,133)=25,97$, $p < 0,01$.

Lai noskaidrotu, cik lielā mērā iezīmju emocionālā intelekta apakšskalas (labklājība, emocionalitāte, paškontrolē un sabiedriskums) prognozē apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu tika izmantota soļu regresijas analīze.

Soļu regresijas analīzē prognozējošie mainīgie bija visas iezīmju emocionālā intelekta apakšskalas: labklājība, emocionalitāte, paškontrolē un sabiedriskums. Veicot datu analīzi var secināt, ka vienīgā EI apakšskala, kas statistiski nozīmīgi prognozē apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu ir labklājības apakšskala. Kopumā labklājības apakšskala izskaidro 38% no apmierinātības ar dzīvi variācijas $R^2=0,38$, $F(1,133)=80,24$, $p < 0,01$ un 20 % no apmierinātības ar darbu variācijas $R^2=0,20$, $F(1,133)=33,60$, $p < 0,01$.

DISKUSIJA

Pēdējos gados ir strauji augusi interese par indivīda subjektīvo labklājību un apmierinātību ar dzīvi un tās noteicošajiem faktoriem (Myers, 1992, kā minēts Schimmack, Diener & Oishi, 2002). Ir atklātas nozīmīgas pozitīvas saistības starp subjektīvo labklājību, emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu (Brunetto, Teo, Shacklock & Farr-Wharton, 2012, kā minēts Onuoha & Segun-Martins, 2013). Daudzi pētnieki uzskata, ka emocionālais intelekts spēj prognozēt indivīda veiksmi dažādās dzīves jomās, attiecību kvalitāti un kopējo laimes izjūtu (Schutte, N. S., Malouff, J.M., Bobnik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., & Wendorf, G., 2001, Bar-On, 2010). Maģistra darba pētījuma rezultāti apstiprina pozitīvu saistību starp visiem trīs mainīgajiem kā arī rada priekšstatu par to kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātību ar dzīvi un apmierināti ar darbu.

Pētījuma ietvaros tika pārbaudīta hipotēze par to, ka apmierinātība ar dzīvi būs pozitīvi saistīta ar apmierinātību ar darbu. Rezultāti uzrāda, ka pastāv pozitīva saistība starp apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. Tāpat rezultāti liecina, ka apmierinātība ar dzīvi ir pozitīvi saistīta arī ar 8 apmierinātības ar darbu apakšskalām: samaksa, izaugsme, vadība, papildatlīdzība, atzinība, kolēģi, darba saturs un komunikācija. Tātad jo augstāka ir respondenta apmierinātība ar dzīvi, jo augstāka būs viņa apmierinātība ar darbu.

Šajā pētījumā iegūtie rezultāti saskan ar jau iepriekš veiktajiem pētījumiem par saistībām starp apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. Svarīgi pieminēt, ka Eds Dīners, kurš ir viens no vadošajiem subjektīvās labklājības (apmierinātība ar dzīvi – SL kognitīvais komponents) pētniekiem, uzskata, ka apmierinātība ar darbu eksistē vienā hierarhijā ar apmierinātību ar dzīvi (Diener, Scollon, & Lucas, 2003, Bowling, Eschelman & Wang, 2010). Apmierinātība ar dzīvi ir plašākais konstrukts, kas atrodas hierarhijas augšpusē un sastāv no vairākām vidus līmeņa dimensijām, no kurām viena ir vispārējā apmierinātība ar darbu. Tātad, ja abi mainīgie eksistē vienā hierarhijā, tad var sagaidīt, ka starp tiem pastāv pozitīva saistība. Šī saistība ir apstiprināta vairākos pētījumos (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010; Tait Padgett, & Baldwin, 1989, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010).

Fišbeina un Ajzena (Fishbein & Ajzen, 1974, kā minēts Bowling, Eschelman & Wang, 2010) veiktā pētījuma rezultāti liecina, ka vispārējā apmierinātība ar darbu uzrāda lielāku saistību ar subjektīvo labklājību, salīdzinot ar apmierinātību ar specifiskiem darba aspektiem (piem., apmierinātība ar pašu darba saturu, vadītājiem, kolēģiem, atalgojumu, un izaugsmes iespējām). Pētnieki iepriekšminētos rezultātus skaidroja balstoties uz savienojamības principu

(compatibility), kas ierosina, ka attiecības starp diviem mainīgajiem būs spēcīgākas, ja abi mainīgie ir novērtēti vienāda līmeņa konkretizācijā un vienādi plaši apskata konkrēto jomu. Šī pētījuma rezultāti uzrāda, ka visciešākā saistība apmierinātībai ar dzīvi ir ar apmierinātības ar darbu apakšskalu – darba saturs. Šo saistību var skaidrot ar to, ka maģistra darba ietvaros ir izmantota citu metode, lai novērtētu respondentu apmierinātību ar darbu. Apmierinātības ar darbu aptaujas apakšskala – darba saturs, sastāv no četriem apgalvojumiem un tie ir formulēti tādā veidā, ka dod iespēju respondentiem novērtēt savu afektīvo attieksmi pret darbu kopumā (piem. mans darbs ir patīkams; darot savu darbu es jūtos lepns). Fišers (Fisher, 2000, kā minēts Akomolafe & Olatomide, 2013), apmierinātību ar darbu definēja kā afektīvu reakciju pret darbu, savukārt Stāls (Stahl, 2004, kā minēts, Akomolafe & Olatomide, 2013) to definēja kā jūtas, ko cilvēki izjūt pret savu darbu, kas var būt patīkams vai nepatīkams emocionāls stāvoklis, kas ir rezultāts tam, kā cilvēks novērtē savu darbu un attieksmi pret darbu. Līdz ar to var secināt, ka konkrētā apakšskala drīzāk atspoguļo respondentu kopējo afektīvo attieksmi pret darbu kopumā, ar ko arī var izskaidrot šīs apakšskalas augsto saistību ar relatīvi plašāko konstruktu - apmierinātību ar dzīvi.

Pētījuma ietvaros tika izvirzīta hipotēze par to, ka emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar dzīvi. Rezultāti apstiprina, ka pastāv pozitīva saistība starp abiem iepriekšminētajiem mainīgajiem. Arī emocionālā intelekta visas četras apakšskalas (labklājība, paškontrolē, emocionalitāte, sabiedriskums) uzrāda saistību ar apmierinātību ar dzīvi. Tātad, jo augstāki ir respondenta emocionālā intelekta rādītāji, jo augstāka ir viņa apmierinātība ar dzīvi un otrādi. Šie rezultāti saskan ar jau iepriekš veiktajiem pētījumiem, kuros ir apstiprināta emocionālā intelekta pozitīvā saistība ar apmierinātību ar dzīvi (Schutte, Malouff, Simunek, Hollander, & McKenley, 2002; Bhullar, Schutte & Malouff, 2012). Bular ar kolēģiem nonāca pie secinājuma, ka indivīdi ar augstākiem rādītājiem EI novērtē savu apmierinātību ar dzīvi daudz pozitīvāk pat tad, kad sastopas ar negatīviem notikumiem, kas izraisa stresu (Bhullar, Schutte & Malouff, 2012) un šie rezultāti sakrīt arī ar citiem pētījumiem (Ciarrochi, Deane, & Anderson, 2002, kā minēts Bhullar, Schutte & Malouff, 2012). Indivīdiem, kuriem ir augsta subjektīvās labklājības izjūta, ir arī augsti rādītāji emocionālajā pašizpratnē, atbilstoša un pozitīva pašcieņa, augsta pašizziņa un realitātes pārbaude (Brackett & Mayer, 2003, kā minēts Bar-On, 2010).

Pētījumā tika apskatīta arī emocionālā intelekta saistība ar apmierinātību ar darbu. Pētījuma rezultāti uzrāda pozitīvu saistību abu mainīgo starpā - emocionālā intelekta kopējie un arī apakšskalu rādītāji uzrādīja pozitīvu saistību ar apmierinātības ar darbu kopējiem rādītājiem un arī visām apakšskalām. Tātad, jo augstāki ir respondenta emocionālā intelekta rādītāji, jo augstāka ir viņa apmierinātība ar darbu. Pētījuma rezultāti saskan ar citiem

zinātniskajiem pētījumiem, kuros ir apstiprināta pozitīva saistība starp abiem mainīgajiem (Kfetsios & Zampetakis, 2008, kā minēts Onuoha & Segun- Martins, 2013; Sy, Tram, & O'Hara, 2006, kā minēts Onuoha & Segun- Martins, 2013). Bar-On emocionālā intelekta koncepcija skaidro emocionālo intelektu kā personas spēju kopumu, kas apvieno paša emocijas un sociālo līdzjūtību (Bar-on, Maree and Elias, 2007, kā minēts Akomolafe & Olotomide, 2013). Persona ar augstu emocionālo intelektu ne tikai izpratīs, vadīs un pielāgos savas un citu emocijas, bet arī mācēs veiksmīgi tikt galā ar emocionālu satraukumu un nemieru, kas rezultātā paaugstinās produktivitāti un sniegumu gan personīgajā gan organizācijas līmenī (Seipp, 1991, kā minēts Akomolafe & Olotomide, 2013).

Pētījuma ietvaros tika pārbaudīts jautājums par to vai pastāv atšķirības apmierinātībā ar dzīvi, apmierinātībā ar darbu un iezīmju emocionālā intelekta rādītājos sievietēm un vīriešu izlasē. Pētījuma rezultāti neuzrāda atšķirības starp sievietēm un vīriešu izlases rādītājiem apmierinātībā ar dzīvi un apmierinātībā ar darbu. Iezīmju emocionālā intelekta kopējos rādītājos un trīs apakšskalā rādītājos arī neuzrādījās atšķirības. Vienīgās atšķirības parādījās vienā no emocionālā intelekta apakšskalām – paškontrolē, vīriešu izlasē bija augstāki rādītāji salīdzinājumā ar sievietēm izlases rādītājiem. Ņemot vērā šos rezultātus var secināt, ka vīrieši uzrāda augstākus rezultātus spējā regulēt impulsivitāti, kā arī stresa vadīšanas un emociju regulēšanas spēju novertējumā.

Var uzskatīt ka esošā pētījuma rezultāti daļēji saskan ar iepriekšējiem pētījumiem (Bar-On, 1999, kā minēts Gaitniece-Putāne, 2006; Gaitniece-Putāne, 2006), kuros netika atrastas atšķirības kopējos emocionālā intelekta rādītājos starp sievietēm un vīriešiem, bet atšķirības tika atrastas dažās EI apakšskalās. R. Bar-Ons (1999) savā pētījumā atklāja, ka sievietes uzrādīja augstākus rādītājus salīdzinājumā ar vīriešiem interpersonālajā jomā, bet vīrieši, savukārt, uzrādīja augstākus rezultātus salīdzinājumā ar sievietēm, intrapersonālajā jomā (pašcieņa, neatkarība, spēja adaptēties, problēmu risināšanas spējas un spēja tikt galā ar stresu). Arī Gaitniece-Putānes (2006) pētījuma rezultāti uzrāda, ka sievietēm salīdzinājumā ar vīriešiem ir augstāki rezultātus interpersonālajā jomā un zemāki rezultāti spējā tikt galā ar stresu. Šī pētījuma rezultāti daļēji saskan ar iepriekšminēto, jo vīrieši uzrādīja augstākus rādītājus salīdzinājumā ar sievietēm EI paškontroles skalā, kas liecina par to, ka vīrieši spēj veiksmīgāk regulēt impulsivitāti un tikt galā ar stresu, kā arī veiksmīgāk spēj regulēt savas emocijas.

Pētījumā tika apskatīts arī jautājums par to kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar dzīvi rādītājus? Apskatot rezultātus var secināt, ka emocionālais intelekts izskaidrot 26% apmierinātības ar dzīvi variācijas. Tātad var secināt, ka palielinoties EI rādītājiem palielinās arī apmierinātības ar dzīvi rādītāji.

Iepriekšējos pētījumos ir nokaidrots, ka augstāki EI rādītāji var uzlabot indivīda subjektīvo labklājību (Salovey & Mayer, 1990, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Indivīdi ar augstākiem EI rādītājiem salīdzinājumā ar indivīdiem ar zemākiem EI rādītājiem, vairāk apzinās savas un citu emocijas un veiksmīgāk kontrolē tās. Šīs spējas palīdz viņiem uzvesties racionālāk, kad viņi sastopas ar grūtībām un problēmām. Arī Bular ar kolēģiem nonāca pie secinājuma, ka indivīdi ar augstākiem rādītājiem EI novērtē savu apmierinātību ar dzīvi daudz pozitīvāk pat tad, kad sastopas ar negatīviem notikumiem, kas izraisa stresu (Bhullar, Schutte & Malouff, 2012). Viņiem ir izteiktāks iekšējais kontroles lokuss, uztvertās ikdienas grūtības sagādā mazāk stresa, viņi uztver sevi kā efektīvākus, izjūt vairāk pozitīvas nekā negatīvas emocijas, un saņem lielāku sociālo atbalstu, līdz ar to viņi izjūt augstāku subjektīvo labklājības līmeni (Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Ņemot vērā iepriekšminēto var pieņemt, ka EI spēj prognozēt apmierinātību ar dzīvi, kas arī tika apstiprināts maģistra darba ietvaros.

Pētījuma ietvaros tika pārbaudīts jautājums par to kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar darbu rādītājus? Apskatot rezultātus var secināt, ka emocionālais intelekts spēj izskaidrot 19% apmierinātības ar dzīvi variācijas. Tātad var secināt, ka palielinoties EI rādītājiem palielinās arī apmierinātība ar darbu. Svarīgi pieminēt, ka EI spēj prognozēt arī apmierinātības ar dzīvi visas 9 apakšskalas. Vislielākā mērā EI prognozē apmierinātības ar darbu apakšskalu – darba saturs. Iespējams, ka to var izskaidrot ar jau iepriekšminēto faktu, ka šīs apakšskalas apgalvojumi ir formulēti tādā veidā, ka drīzāk mēra respondentu afektīvo attieksmi pret darbu kopumā. Tāpat jāpiemin, ka EI rādītāji nozīmīgi prognozē arī trīs citas apakšskalas – vadība, komunikācija un atzinība. Jāpiemin, ka apskatot apgalvojumus, var secināt, ka visas trīs apakšskalas atspoguļo arī respondentu sociālās spējas un kopējo pozitīvo vai negatīvo skatījumu uz dzīvi. No teorijas izriet, ka indivīdiem ar augstākiem EI rādītājiem ir vairāk pozitīvu afektu (Salovey and Mayer 1990, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013, Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011) un labākas sociālās kompetences, kas palīdz veidot veiksmīgākas sociālās attiecības (Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Ņemot vērā iepriekšminēto, var secināt, ka EI visvairāk prognozē tieši šīs četras apakšskalas, jo tās atspoguļo augsta EI spējas un personas vispārējo noskaņojumu (Bar-On, 2010).

Pētījuma gaitā radās jautājums par to, cik lielā mērā EI apakšskalas spēj prognozēt apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. No pētījuma rezultātiem var secināt, ka vienīgā skala, kas spēj abus mainīgos vērā ņemami prognozēt ir labklājības apakšskala. Labklājības apakšskala spēj izskaidrot 38% variācijas no apmierinātības ar dzīvi un 20% no apmierinātības ar darbu variācijas. Šos rezultātus var izskaidro ar vairākiem faktoriem.

Pirmām kārtām, tikai labklājības skalai bija pieņemami iekšējās saskaņotības rādītāji, pārējām skalām iekšējā saskaņotības rādītāji bija apšaubāmi. Otrām kārtām, jāpiemin, ka labklājības skala ietver sevī respondenta vispārēju noskaņojumu – optimismu un pozitīvu skatījumu uz dzīvi, laimes izjūtu, spēju izjust apmierinājumu par sevi, apkārtējiem un dzīvi kopumā. Pārējās EI skalas atspoguļo respondentu spējas – intrapersonālās, interpersonālās, stresa vadīšanas un adaptēšanās spējas (Bar-On, 2010). Līdz ar to var secināt, ka vispārējs noskaņojums, iespējams, vairāk kā personas spēju kopums spēj prognozēt apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. Arī iepriekš pētījumos ir minēts, ka viens no biežāk pieminētajiem skaidrojumiem pozitīvajai saistībai starp EI un apmierinātību ar dzīvi ir tieši personas pozitīvais afekts (Salovey and Mayer 1990, kā minēts Koyderman, Simsek, Schutz & Tipandjan, 2013, Bar-On, 2000, kā minēts Avsec & Kavčič, 2011). Tāpat Kfetsios un Zampetakis (Kfetsios & Zampetakis, 2008, kā minēts Onuoha & Segun- Martins, 2013) ziņoja par to, ka pozitīvs un negatīvs afekts darbā nozīmīgi bija saistīts ar emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu, tādējādi, ka pozitīvajam afektam bija spēcīgāka ietekme uz apmierinātību ar darbu. Līdz ar to var pieņemt, ka pētījuma rezultāti saskan ar iepriekš veiktajiem pētījumiem.

Veiktā pētījumā stiprā puse ir augstie aptauju kopējie iekšējās saskaņotības rādītāji. Pie stiprajām pusēm var minēt arī pētījumam nepieciešamo datu iegūšanu. Tā kā aptaujas pildīšanas laikā respondents varēja palikt anonīms, tad, iespējams, ka tika sniegtas patiesākas atbildes, jo anonimitāte sniedz drošības sajūtu un dod respondentiem iespēju patiesi novērtēt apgalvojumus nebaudoties no citu personu vērtējuma.

Tāpat jāpiemin, ka pētījuma tēma šobrīd ir aktuāla, ņemot vērā to, ka pēdējos gados ir strauji augusi interese par indivīda subjektīvo labklājību un apmierinātību ar dzīvi un tās noteicošajiem faktoriem (Myers, 1992, kā minēts Schimmack, Diener & Oishi, 2002). Tāpat daudz uzmanības tiek pievērsts tam, kādas ir subjektīvās labklājības sekas, īpaši tam, vai augstāki subjektīvās labklājības rādītāji veicina veiksmīgu funkcionēšanu, vai pretēji – kavē to (Diener & Ryan, 2009). Indivīda labklājības pētījumos liela uzmanība tiek pievērsta arī emocionālajam intelektam (Salovey & Mayer, 1990), kā minēts Brackett, Rivers & Salovey, 2011). Pētījumos plaši tiek apskatīta arī EI saistība ar indivīda uzvedību darbā un apmierinātību ar darbu (Avsec & Kavčič, 2011). Ir atklātas nozīmīgas pozitīvas saistības starp emocionālo intelektu, apmierinātību ar darbu un subjektīvo labklājību (Brunetto, Teo, Shacklock & Farr-Wharton, 2012, kā minēts Onuoha & Segun-Martins, 2013). Tāpat svarīgi ņemt vērā, ka šobrīd darba devēji Latvijā aizvien vairāk izjūt kvalificēta darba spēka trūkumu, darbinieku prasību pieaugumu, darbinieku mainību un atvērtību labākiem darba piedāvājumiem. Šī pētījuma rezultāti sniedz padziļinātu priekšstatu par saistībām starp

apmierinātību ar dzīvi, apmierinātību ar darbu un emocionālo intelektu, kā arī noskaidrot kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātību ar dzīvi un apmierināti ar darbu.

Pētījumam ir vairāki būtiski ierobežojumi. Pirmkārt, ir nepietiekams izlases apjoms. Pētījuma izlasē tika iekļauti tikai 135 respondenti, kas atsaucās aicinājumam aizpildīt aptauju, un atbilda pētījumā izvirzītajiem kritērijiem. Respondentu apjoms ir pārāk mazs, lai rezultātus attiecinātu uz plašāku populāciju. Veicot turpmākos pētījumus būtu ieteicams palielināt izlases apjomu. Tāpat jāpiemin, ka pētījuma izlasē bija pārāk homogēni demogrāfiskie dati – gandrīz visi respondenti bija ar augstāko izglītību un kā dzīvesvietu minēja Rīgas rajonu. Lai rezultātus varētu attiecināt uz plašāku populāciju būtu nepieciešams atkārtot pētījumu ar izlasi, kurā būtu pārstāvētas dažādas iedzīvotāju grupas – tai skaitā mazkvalificētie darbinieki un respondenti no citām Latvijas pilsētām un lauku rajoniem. Tāpat būtu svarīgi izlasē iekļaut respondentus ar dažādiem izglītības līmeņiem.

Otrkārt, izlasē iekļautie respondenti paši atsaucās uz uzaicinājumu aizpildīt anketu, kas varēja ietekmēt rezultātus. Iespējams, ka šie respondenti, kas atsaucās aizpildīt pētījuma aptauju, kopumā ir sociāli aktīvāki, apmierinātāki ar dzīvi kopumā un ar darbu, kā arī pārliecinātāki par savām spējām un tādēļ labprātāk pildīja aptauju, kurā tiek mērīta apmierinātība ar dzīvi un darbu un emocionālā intelekta spējas. Savukārt tie respondenti, kuri šobrīd nejūtās tik apmierināti ar savu dzīvi un/vai darbu, kā arī nejūtas emocionāli kompetenti, iespējams, izvēlējās neatsaukties aicinājumam aizpildīt anketu. Iepriekšminētais varētu nozīmēt, ka iegūtie dati vairāk atspoguļo to respondentu rezultātus, kas kopumā jūtas apmierinātāki un izjūt augstāku emocionālo kompetenci.

Treškārt, jāpiemin arī tas, ka pētījumā tika izmantota iezīmju emocionālā intelekta aptauja, kuru apgalvojumus novērtējums ir subjektīvs, respektīvi respondenti paši novērtē savas spējas un šis novērtējums var neatspoguļot reālo situāciju. Tādēļ nākotnē būtu vērtīgi izmantot papildus metodi, kur ar uzdevumu palīdzību varētu novērtēt respondentu emocionālā intelekta rādītājus objektīvāk.

Ceturtkārt, būtiski pieminēt, ka iekšējās saskaņotības rādītāji apmierinātības ar darbu aptaujas un iezīmju emocionālā intelekta aptaujas dažām apakšskalām nebija pieņemami. Emocionālā intelekta aptaujas tikai vienai no apakšskalām bija pieņemami iekšējās saskaņotības rādītāji, pārējām skalām tie bija apšaubāmi. Apmierinātības ar darbu 2 apakšskalām iekšējās saskaņotības rādītāji bija slikti. Nākotnē turpinot pētījumus šajā virzienā būtu svarīgi uzlabot iekšējās saskaņotības rādītājus visām apakšskalām abās iepriekšminētajās aptaujās, lai nodrošinātu korektu datu iegūšanu.

Nākotnē būtu svarīgi turpināt pētījumu šajā virzienā, lai iegūtu dziļāku izpratni par to visi iepriekšminētie mainīgie ir saistīt savā starpā. Ņemot vērā esošo situāciju darba tirgū un

darba devēju grūtības atrast un noturēt labus darbiniekus, būtu vērtīgi padziļināti izpētīt emocionālā intelekta un apmierinātības ar darbu saistības. Balstoties uz šiem pētījumu rezultātiem būtu iespēja izstrādāt ieteikumus kā paaugstināt darbinieku emocionālo intelektu kā arī izmantot šīs zināšanas, lai kopumā radītu organizācijās tādu vidi, kas veicina un uztur darbiniekos tās spējas, kas saistītas ar emocionālo intelektu.

SECINĀJUMI

Maģistra darba mērķis ir noskaidrot saistības starp trīs mainīgajiem – apmierinātību ar dzīvi, apmierinātību ar darbu un emocionālo intelektu, kā arī noskaidrot kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātību ar dzīvi un apmierināti ar darbu.

Teorētiskajā daļā tika analizēta literatūra par apmierinātību ar dzīvi, apmierinātību ar darbu un emocionālo intelektu.

Pēdējos gados ir strauji augusi interese par indivīda subjektīvo labklājību un apmierinātību ar dzīvi un tās noteicošajiem faktoriem (Myers, 1992, kā minēts Schimmack, Diener & Oishi, 2002). Tāpat daudz uzmanības tiek pievērsts tam, kādas ir subjektīvās labklājības sekas, īpaši tam, vai augstāki subjektīvās labklājības rādītāji veicina veiksmīgu funkcionēšanu, vai pretēji – kavē to (Diener & Ryan, 2009). Jaunākie pētījumi liecina, ka augstāki labklājības un apmierinātības ar dzīvi rādītāji, nozīmīgi uzlabo indivīda dzīvi vairākās jomās, un viena no tām ir darbs (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005, kā minēts Diener, & Ryan, 2009).

Indivīda labklājības pētījumos liela uzmanība tiek pievērsta arī emocionālajam intelektam (Salovey & Mayer, 1990), kā minēts Brackett, Rivers & Salovey, 2011). Pētījumos plaši tiek apskatīta arī EI saistība ar indivīda uzvedību darbā un apmierinātību ar darbu (Avsec & Kavčič, 2011). Ir atklātas nozīmīgas pozitīvas saistības starp emocionālo intelektu, apmierinātību ar darbu un subjektīvo labklājību (Brunetto, Teo, Shacklock & Farr-Wharton, 2012, kā minēts Onuoha & Segun-Martins, 2013). Daudzi pētnieki uzskata, ka Emocionālais intelekts spēj prognozēt indivīda veiksmi dažādās dzīves jomās, attiecību kvalitāti un kopējo laimes izjūtu (Schutte, N. S., Malouff, J.M., Bobnik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., & Wendorf, G., 2001, Bar-On, 2010).

Pamatojoties uz literatūras analīzes procesā iegūto informāciju, tika izvirzītas 3 pētījuma hipotēzes:

- 1) Apmierinātība ar dzīvi būs pozitīvi saistīta ar apmierinātību ar darbu.
- 2) Emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar dzīvi.
- 3) Emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar darbu.

un 3 pētījuma jautājumi:

- 4) Vai pastāv atšķirības apmierinātībā ar dzīvi, apmierinātībā ar darbu un iezīmju emocionālajā intelekta rādītājos sievietes un vīriešu izlasē?
- 5) Kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar dzīvi rādītājus?
- 6) Kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar darbu rādītājus?

Pētījuma ietvaros tika apstiprināts, ka pastāv pozitīva saistība starp apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. Tātad jo augstāka ir respondenta apmierinātība ar dzīvi, jo augstāka būs viņa apmierinātība ar darbu.

Tika apstiprinātas hipotēzes par to, ka emocionālais intelekts būs pozitīvi saistīts ar apmierinātību ar dzīvi un apmierinātību ar darbu. Rezultāti apstiprina, ka pastāv pozitīva saistība starp emocionālo intelektu un apmierinātību ar dzīvi. Tātad, jo augstāki ir respondenta emocionālā intelekta rādītāji, jo augstāka ir viņa apmierinātība ar dzīvi un otrādi. Tāpat rezultāti apstiprina pozitīvo saistību starp emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu. Tātad, jo augstāki ir respondenta emocionālā intelekta rādītāji, jo augstāka ir viņa apmierinātība ar darbu.

Pētījuma rezultāti neuzrāda atšķirības starp sieviešu un vīriešu izlases rādītājiem apmierinātībā ar dzīvi un apmierinātībā ar darbu. Iezīmju emocionālā intelekta kopējos rādītājos un trīs apakšskalū rādītājos arī neuzrādījās atšķirības. Vienīgās atšķirības parādījās vienā no emocionālā intelekta apakšskalām – paškontrolē, vīriešu izlasē bija augstāki rādītāji salīdzinājumā ar sieviešu izlases rādītājiem. Ņemot vērā šos rezultātus var secināt, ka vīrieši uzrāda augstākus rezultātus spējā regulēt impulsivitāti, kā arī stresa vadīšanas un emociju regulēšanas spēju novertējumā.

Pētījumā tika apskatīti arī jautājumi par to kā emocionālā intelekta rādītāji prognozē apmierinātības ar dzīvi un apmierinātības ar darbu rādītājus? Apskatot rezultātus var secināt, ka emocionālais intelekts izskaidrot 26% apmierinātības ar dzīvi variācijas. Tātad var secināt, ka palielinoties EI rādītājiem palielinās arī apmierinātības ar dzīvi rādītāji. Tāpat rezultāti liecina, ka emocionālais intelekts spēj izskaidrot 19% apmierinātības ar darbu variācijas. Tātad var secināt, ka palielinoties EI rādītājiem palielinās arī apmierinātība ar darbu.

Nākotnē būtu svarīgi turpināt pētījumu šajā virzienā, lai iegūtu dziļāku izpratni par to kā visi iepriekšminētie mainīgie ir saistīti savā starpā. Ņemot vērā esošo situāciju darba tirgū un darba devēju grūtības atrast un noturēt labus darbiniekus, būtu vērtīgi padziļināti izpētīt emocionālā intelekta un apmierinātības ar darbu saistības. Balstoties uz šiem pētījumu rezultātiem būtu iespēja izstrādāt ieteikumus kā paaugstināt darbinieku emocionālo intelektu kā arī izmantot šīs zināšanas, lai kopumā radītu organizācijās tādu vidi, kas veicina un uztur darbiniekos tās spējas, kas saistītas ar emocionālo intelektu.

- Akomolafe, M.J. & Olatomide, O.O. (2013). Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictors of Organizational Commitment of Secondary School Teachers. *Ife Psychologia*, 21(2), 65-74.
- Andrews, F.M. & Withey, S.B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New-York: Plenum.
- Averill, J. R., & Nunley, E. P. (1992). *Voyages of the heart: Living an emotionally creative life*. New York: Free Press.
- Bao, X., Pan, W., Shi, M., & Ji, M. (2013). Life satisfaction and mental health in chinese adults. *Social Behavior and Personality*, 41 (10), 1597-1604.
- Bar-On, R. (2010). Emotional Intelligence: an integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62.
- Bar-On, R. (1999). *The Emotional Inventory (EQ -I): Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On R, Maree J.G., Elias M.J. (2007). *Educating People to Be Emotionally Intelligence*. Westport Connecticut, London: Praeger.
- Bowling, N.A., Eschleman, K.J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Brunetto, Y., Teo, S.T.T., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22, 4,428-441.
- Burvis, I. (2005). "Darba kontroles lokuss, apmierinātība ar darbu un darbinieku formālais statuss organizācijā". Npublicēts maģistra darbs, Latvijas Universitātes PPF Psiholoģijas nodaļa, Rīga.
- Calvo-Salguero, A., Martinez-De-Lecea, J.S., & Carrasco-Gonzalez, A. (2011). Work-Family and Family-Work Conflict: Does Intrinsic-Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction? *The Journal Of Psychology*, 145(5), 435-461.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

- Diener, E. (2009). *Subjective well-being*. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (Vol. 37, pp. 11-58). New York: Springer.
<http://doi.org/fgcwkb>
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R. J., & Griffin, S.(1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1).
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1974). Attitudes towards objects as predictors of single and multiple behavioral criteria. *Psychological Review*, 81, 59-74.
- Gaitniece-Putāne, A. (2006). Gender and age differences in emotional intelligence, stoicism and aggression. *Baltic Journal of Psychology*, 7 (2), 26-42.
- Gallagher, E. N., & Vella-Brodrick, D. A. (2008). Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 44, 1551–1561.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*, 10th Anniversary ed., Bantam Books
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- Izard, C. E. (2001). Emotional intelligence or adaptive emotions? *Emotion*, 1, 249-257.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 388-421.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective wellbeing and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475-490.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124–143.
- Kalteniece, D. (2012). *Iezīmju emocionālā intelekta, psiholoģiskās labklājības un stresa pārvarēšanas stratēģiju saistības*. Npublicēts maģistra darbs. Latvijas Universitāte, PPMF. Psiholoģijas nodaļa: Rīga.
- Koydemir, S., Simsek, O.F. Schutz, A., & Tipandjan, A. (2013). Differences in How Trait Emotional Intelligence Predicts Life Satisfaction: The Role of Affect Balance Versus Social Support in India and Germany. *Journal Happiness Studies*, 14, 51-66.
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A., & Zeitlin, S. B. (1990). The Levels of Emotional Awareness Scale: A cognitive-developmental measure of emotion. *Journal of Personality Assessment*, 55, 124-134.

- Lopes, P. N., Nezlek, J. B., Extremera, N., Hertel, J., Ferná'ndez-Berrocal, P., Schu'rtz, A., et al. (2011). Emotion regulation and the quality of social interaction: Does the ability to evaluate emotional situations and identify effective responses matter? *Journal of Personality*, 79, 429–467.
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641–658.
- Lu, L., & Lin, Y. Y. (1998). Family roles and happiness in adulthood. *Personality and Individual Differences*, 25, 195–207.
- Mayers, D. G. (1992). *The pursuit of happiness*. New York: Morrow.
- Mayer J.D., Dipaolo M, & Salovey, P. (1990). Perceiving Affective Content in Ambiguous Visual Stimuli: A Component of Emotional Intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54, 3-4.
- Mayer, J. D., & Mitchell, D. C. (1998). Intelligence as a subsystem of personality: From Spearman's *g* to contemporary models of hot processing. In W. Tomic & J. Kingma (Eds.), *Advances in cognition and educational practice* (Vol. 5, pp. 43-75). Greenwich, CT: JAI.
- Mayer, J. D. (2001). Primary divisions of personality and their scientific contributions: From the trilogy-of-mind to the systems set. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 31, 449-477.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R.(2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Maslovska, K., Voitkāne, S., Miezīte, S. & Rašēvaska, M. (2005). Reliability and validity of the adaptation of the satisfaction with life scale in Latvia. *Baltic Journal of Psychology*, 6 (2), 25-35.
- Mullins, L. (1999). *Management and Organizational Behaviour*. London: Pitman Publishing.
- Nowicki, S. J., & Mitchell, J. (1998). Accuracy in identifying affect in child and adult faces and voices and social competence in preschool children. *Genetic, Social, & General Psychology Monographs*. 124, 39-59.
- Onuoha, U.C., & Segun-Martins, I.O.(2013). Predicting Job Satisfaction of Married Female Employees: The Role of Age. *Gender & Behaviour*, 11(2), 5745-5751.
- Palmer, B. R., Donaldson, C., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33, 1091–1100.

- Pavot, W., Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology* 3(2), 137-152
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552-569.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39–57.
- Petrides, K. V. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence. Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448.
- Roberts, R. D., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1, 196-231.
- Rothausen, T. J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 317–336.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211.
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (2000). *Current directions in emotional intelligence research*. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (2nd ed., pp. 504–520). New York: Guilford Press.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36, 577–600.
- Schimmack, U., Diener, E. & Oishi, S. (2002). Life satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: the use of chronically accessible and stable sources. *Journal of Personality*, 70(3), 345-384.
- Schroder-Abe, M., & Schutz, A. (2011). Walking in each other's shoes: Perspective taking mediates effects of emotional intelligence on relationship quality. *European Journal of Personality*, 25, 155–169.
- Seipp, B. (1991). Anxiety and academic performance: A meta-analysis of findings. *Anxiety Res.*, 4, 27-41.
- Shin, D.C. & Johnson, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Smith, P C, Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.

- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes and consequences*. Thousand Oaks. CA.: Sage.
- Susanty , A. & Miradipal, R. (2013). Employee's Job Perfomance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1), 13-24.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L.A. (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Job Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 3, 461-473.
- Tait, M., Padgett, M. Y, & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the *study*. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502-507.
- Tat, H. H., Pei-Ni, T., & Rasli, A. Md. (2012). Job Satisfaction and Organizational Commitment in a Malaysian Public University's Library, *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 1(6), 2012, pp. 1-7.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Xie, J. L., & Johns, G. (2000). Interactive Effects of Absence Culture Salienc and Group Cohesiveness: A Multi-level and Cross-level Analysis of Work Absenteeism in the Chinese Context, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 2000, pp. 31- 52.