

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOGIJAS, PSIHOLOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
PSIHOLOĢIJAS NODAĻA

**PAŠCIENĀS UN EMOCIONĀLĀ INTELEKTA SAISTĪBA AR
APMIERINĀTĪBU AR DARBU**

BAKALAURA DARBS

Autors: **Valda Eglīte**

Studenta apliecības Nr. VE13006

Darba vadītājs: Doc., Dr. psych. Anda Upmane

Rīga, 2017

ANOTĀCIJA

Pētījuma mērķis bija noskaidrot, vai pastāv saistība starp pašcieņu, emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu.

Pētījumā tika aptaujāti 70 respondenti vecumā no 20 līdz 60 gadiem.

Pētījumā tika izmantotas trīs aptaujas:

1. Rozenberga pašcieņas aptauja (Rosenberg Self - Esteem Scale, Rosenberg, 1965),
2. Emocionālā intelekta aptauja (The Schutte self-report emotional intelligence test, Schutte, 1998, kā minēts Schutte, Malouff & Bhullar, 2009).
3. Apmierinātība ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey (JSS), Spector, 1985).

Pētījuma hipotēze: "Augstāki pašcieņas un emocionālā intelekta rādītāji ir saistīti ar augstāku apmierinātību ar darbu".

Iegūtie rezultāti norāda, ka pastāv sakarība starp augstākiem apmierinātības ar darbu rādītājiem un pašcieņu, bet nepastāv sakarība ar emocionālo intelektu. Kā arī, pastāv sakarība starp emocionālo intelektu un pašcieņu.

Atslēgas vārdi: Apmierinātība ar darbu, pašcieņa, emocionālais intelekts.

ABSTRACT

The purpose of the study was to find out whether there is a relationship between self-esteem, emotional intelligence and job satisfaction.

The study interviewed 70 respondents aged 20 to 60 years. The study used three surveys:

1. Rosenberg self-esteem scale (Rosenberg Self-Esteem Scale, Rosenberg, 1965),
2. Emotional Intelligence scale (Schutte Self-Assessment Emotional Intelligence Test, Schutte, 1998, as Schutte, Malouff & Bhullar, 2009),
3. Satisfaction with job scale (Job Satisfaction Survey (JSS), Spector, 1985).

Study hypothesis: "Higher self-esteem and emotional intelligence are associated with higher job satisfaction."

The results show that there is a correlation between higher job satisfaction level and self-esteem, but not with emotional intelligence. There is also a correlation between emotional intelligence and self-esteem.

Keywords: Job satisfaction, Self-esteem, Emotional Intelligence.

Saturs

ANOTĀCIJA.....	2
ABSTRACT	3
IEVADS	5
PAŠCIENĀ.....	7
Pašcieņas saistība ar dažādiem faktoriem	7
Pašcieņa un darba vide.....	9
EMOCIONĀLAIS INTELEKTS	11
Emocionālā intelekta saistība ar dažādiem faktoriem.....	12
Emocionālais intelekts un darba vide	13
APMIERINĀTĪBA AR DARBU	15
Apmierinātības ar darbu saistība dažādiem faktoriem.....	17
PAŠCIENĀ, EMOCIONĀLAIS INTELEKTS UN APMIERINĀTĪBA AR DARBU.....	19
METODE	21
REZULTĀTI	23
DISKUSIJA	26
SECINĀJUMI	28
LITERATŪRAS SARAKSTS	29

IEVADS

Bakalaura tēmas aktualizācija radusies no pēdējos gados novērotas darbinieku augstas neapmierinātības ar darbu, tam var būt dažādi iemesli, piemēram, savstarpējās attiecības darba vidē, tehnisko un darba zināšanu trūkums, emocionālais intelekts (Templer, 2010; Aykan, 2014) vai psiholoģisks stress (Bhaskar, 2005). Lai to apskatītu tuvāk, šajā darbā tiks pētīta saistība starp pašcieņu, emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu. Cilvēks, kurš ir algots darbinieks, lielāko daļu no dienas pavada darba vidē, ir svarīgi, lai cilvēks justos ērti. Līdz šim ir pētīta apmierinātība ar darbu un darba devēja emocionālais intelekts (Romanauskas, 2014). Šajā pētījumā tika apskatīta darba ņēmēja emocionālā intelekta saistība ar apmierinātību ar darbu.

Viens no pirmajiem, kas pētīja pašcieņu bija Rozenbergs (Rosenberg), viņš izstrādāja mērīšanas rīkus, lai novērtētu pašcieņas pakāpi, tā bija Rozenberga pašcieņas aptauja (Rosenberg Self-Esteem Scale, 1965).

Pašcieņa attiecas uz sevis vispārējo novērtējumu un savu pašvērtību (Baumeister, 2013).

Pētījumi ir pierādījuši pozitīvu saistību starp pašcieņu un līderības un vadības spējām darba vietā (Arvey, & Song, 2011), un starp pašcieņu un centieniem kļūt par līderi (Boatwright & Egidio, 2003).

Cilvēki ar zemu pašcieņu, īpaši jūtīgi uztver negatīvu atgriezenisko saiti darba vidē, bet augsta pašcieņa, šādā pašā gadījumā, pasargā cilvēku no stresa un negatīvas emocionālas pieredzes (Velsor, Moxley, & Bunker, 2004), saņemtā kritika un atzinības trūkums palielina zemas pašcieņas rezultātus (Coopersmith, 1967), tāpat indivīdiem ar zemu pašcieņu ir augstākas gaidas pēc neveiksmes, kā tiem, kuriem pašcieņa ir augsta (Prapavessis & Grove, 1998).

Darbā iekļautas teorijas par pašcieņu, kā tā ietekmē cilvēka dzīvi un rīcību, emocionālo intelektu, kā arī sasaiste starp iepriekš minētajiem faktoriem un apmierinātību ar darbu.

Darbs sastāv no ievada un trīs teorētiskajām nodaļām (Pašcieņa, Emocionālais intelekts, Apmierinātība ar darbu).

Bakalaura darba mērķis: noskaidrot, vai pastāv saistība starp pašcieņu, emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu;

Pētījuma priekšmets: pašcieņa, emocionālais intelekts, apmierinātība ar darbu;

Pētījuma hipotēze: "Augstāki pašcieņas un emocionālā intelekta rādītāji ir saistīti ar augstāku apmierinātību ar darbu".

Respondenti: Sievietes un vīrieši vecuma grupā no 20 līdz 60 gadiem;

Izmantotās aptaujas:

1. Rozenberga pašcieņas aptauja (Rosenberg Self - Esteem Scale, Rosenberg, 1965);
2. Apmierinātība ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey (JSS), Spector, 1985);
3. Emocionālā intelekta aptauja (The schutte self report emotional intelligence test, Schutte, 1998, kā minēts Schutte, Malouff & Bhullar, 2009).

PAŠCIENĀ

Pašcieņa ietekmē dzīvi daudz dažādos veidos. Pašcieņa ir pats pamats cilvēka psiho sociālās un personības individuālai attīstībai. Pozitīva pašcieņa rada veselīgas psiholoģiskas īpašības, savukārt negatīva pašcieņa rada emocionālas un uzvedības problēmas. Pētījumi ir pierādījuši, ka augstai pašcieņai ir būtiska saistība ar optimismu (Mäkikangas, Kinnunen & Feldt, 2004), pašefektivitāti, akadēmiskajiem rezultātiem (Lane, Lane & Kyprianou, 2004) un vispārējo labsajūtu (Crocker, Luhtanen, Blaine & Broadnax, 1994).

Pašcieņa ir sadalīta pozitīvās un negatīvās sevis koncepcijās, atkarībā no tā, kā indivīds sevi izvērtē un uztver (Smith & Mackie, 2007).

Pašcieņai ir saistība ar garīgo, fizisko un sociālo uzvedību. Zema pašcieņa var radīt iekšējas mentālas problēmas, kā nemiers, depresija, ēšanas traucējumi, pašnāvnieciskas domas un ārējas problēmas, kā vardarbība, agresija un atkarības (Mann, 2004), tāpat, pašcieņai ir nozīmīga loma, pildot aizsargājošu funkciju pret stereotipu un diskriminācijas negatīvo ietekmi (Corning, 2002).

Pašcieņa ir indivīda sevis redzējums, kā svarīga cilvēka tēlu, kurš ir pārliecināts par saviem spēkiem, iespējamām panākumiem un spējām sasniegt jebko (Branden, 1992) un atspoguļo apjomu, kādā indivīds izjūt sevis vērtību, pamatojoties uz savu ārējā izskata pievilcību, citu cilvēku pārspēšanu vai savas ģimenes pieņemšanu un atbalstu (Crocker & Park, 2004). Indivīdiem ar zemu pašcieņu ir tendence ciest no mazvērtības kompleksa, un upura mentalitātes, uzrādot nestabilu emocionalitāti un agresīvu uzvedību (Rosenberg, 1979).

Pašcieņai ir būtiska saistība ar laimes izjūtu (Baumeister, 2003; Brown, 2010).

Pašcieņas saistība ar dažādiem faktoriem

Pašcieņas līmenim ir ļoti liela saistība attiecībām ar citiem cilvēkiem (Kinnunen & Pulkkinen, 2008). Sociālo attiecību kvalitāte, ar laiku, var prognozēt izmaiņas cilvēka pašcieņas līmenī, piemēram, cilvēkam, kurš izjūt vai neizjūt piederību citiem cilvēkiem. Pašapziņa, uztverot citu cilvēku uztveri, darbojas kā brīdinājuma veids, kurš ar zemas pašcieņas sajūtām, atspoguļo indivīda gatavību tikt izslēgtam no grupas (Leary, 1995). Rozenbergs atklāja, ka salīdzinot ar citiem cilvēkiem, indivīdi, kuriem ir augsta pašcieņa, labāk spēj adaptēties sociālā vidē, pielietojot efektīvas pašizpaušmes metodes, augstu pašcieņu un labas interpersonālas attiecības.

Savukārt, tiem, kuriem ir zema pašcieņa, parādās negatīvs emocionālais stāvoklis, kā neaizsargātība un nemiers, paaugstināta psiholoģiskā izolētība un pasīvas starp personu attiecības (Rosenberg, 1979). Kims (Kim, 2013) to argumentēja, ka salīdzinājumā ar cilvēkiem, kuriem ir zema pašcieņa, augstas pašcieņas cilvēki vairāk izjūt cieņu un respektu pret sevi, tie uztver savu apkārtējo dzīvi pozitīvi un tic, ka dzīvo pilnvērtīgu dzīvi. Cilvēki ar negatīvu pašcieņu saskata dzīvi negatīvi, izjūt sevi negatīvi, rezultātā samazina iespējas dzīvot laimīgu dzīvi.

Cilvēki ar augstu pašcieņu, situācijas saskata pozitīvā un optimistiskā veidā, tur pretim, zema pašcieņa liek uz situācijām skatīties skeptiski un kritiski (Kim, 2013), bet cilvēki ar zemu pašcieņu, salīdzinājumā ar tiem, kuriem ir augsta pašcieņa, lielākoties uzskata sevi par nevērtīgu, neveiksmīgu, neizjūt sevi kā labu cilvēku, neizjūt sevis kvalitāti un lepnumu, neizjūt sevi līdzvērtīgu ar citiem un uzskata, ka lietas dara sliktāk nekā citi cilvēki (Rosenberg, 1965). Jau vairākkārt tika aprakstīts, ka cilvēki kuriem ir augsta pašcieņa ir relatīvi laimīgāki cilvēki, kā tie, kuriem ir zema pašcieņa (Baumeister, Campbell, Krueger, & Vohs, 2003).

Pašcieņu pētīja arī Hofmans (Hoffman), viņš izveidoja Hofmana dzimuma skalu (Hoffman Gender Scale (HGS), 2000), kas mēra sievišķības un vīrišķības saistību ar pašcieņu. Tā vietā, lai iedalītu sievišķību un vīrišķību stereotipiskos terminos, Hofmana skala mēra noteikta indivīda dzimuma pašcieņu. Dzimuma pašcieņa (Gender self-confidence), tiek definēta kā indivīda pārlicība, cik lielā mērā viņš atbilst sievišķības vai vīrišķības standartam (Hoffman, 2000; Lewin, 1984). Dzimuma pašcieņa ļauj indivīdam izlemt, ko vīrišķība vai sievišķība nozīmē tieši viņam, nevis stereotipiski sabiedrības pieņēmumi par to. Hofmana skala iedalās divās apakš skalās, sevis apzinātība un sevis pieņemšana. Sevis apzinātība balstās uz indivīda personisko izjūtu, cik lielā mērā, savā indentitātē, viņš izjūt sevi kā sievišķīgu vai vīrišķīgu. Sevis pieņemšana balstās uz to, cik lielā mērā indivīds pieņem sevi, esot savā dzimumā. Augstāki un pozitīvāki rezultāti šīm divām skalām norāda uz augstāku sevis pašcieņu (Hoffman, 2000).

Pētījumi ir pierādījuši, ka koledžas studentiem pašcieņas līmenis ir cieši saistīts ar interneta, sociālo tīklu izmantošanu (Jackson, von Eye, Fitzgerald, Zhao, & Witt, 2010) un interneta atkarībām (Kim & Davis, 2009). Indivīdiem, kuriem ir zema pašcieņa, ir lielāka iespēja gūt interneta atkarību. Pētījumā, kurā tika apskatīta pašcieņas un interneta izmantošanas saistība, pierādījās, ka indivīdi ar zemu pašcieņu, pavada būtiski daudz ilgāku laiku sociālos tīklos, nekā tie, kuriem pašcieņa ir augsta (Bozoglan, 2013). Indivīdi ar zemu

pašcieņu meklē patvērumu internetā, jo tas ļauj vieglāk sevi pašizpaust, interneta vide ir vieglāk kontrolējama un vajadzības var tikt apmierinātas labāk, nekā reālajā dzīvē (Banyard, 2005).

Fiziskas aktivitātes var paaugstināt pašcieņu, tās ne tikai samazina agresivitāti, bet arī novērš naidīgu, antisociālu uzvedību. Fiziskās aktivitātes palīdz uzturēt laimes izjūtu, emocionālu stabilitāti (Omarsson, 2013). Pozitīva pašcieņa ir nepieciešama, lai veicinātu dzīvē laimi, fiziskās aktivitātes palīdz šo mērķi sasniegt, jo sevis nosodišana samazinās un sevis redzējums kļūst pozitīvs (Wells, 1988).

Jautrībai ar fiziskām aktivitātēm, ir būtiski saistība ar indivīda pašcieņu. Fiziskās aktivitātes palīdz sevis atklāšanā, palīdz attīstīt cieņu pret sevi un noved pie augstas pašcieņas (Pederson & Seidman, 2004). 2016.gadā tika veikts pētījums, kas izpētīja pašcieņas, laimes un prieka faktorus, kurā piedalījās 249 tenisa spēlētāji no Korejas. Rezultāti parādīja, ka fitness un atzinība palielina pozitīvu pašcieņu un samazina negatīvu pašcieņu. Tāpat sabiedriskums palielina pozitīvu pašcieņu, un ieinteresētība un fitness palielina laimes izjūtu. Negatīva sevis uztvere samazina laimes izjūtu. Visbeidzot, fitness, atzinība un sabiedriskums ir nopietni mainīgie lielumi, kas palielina laimes izjūtu, kā starpnieks pašcieņai (Bum & Jeon, 2016).

2010.gada veiktā pētījumā, kurā piedalījās 327 pamatskolas skolēni, tika atklāts, ka jautrības un prieka gūšana nodarbojoties ar fiziskām aktivitātēm, nodrošināja to, ka skolēni turpināja šīs nodarbības apmeklēt, tie mijiedarbojās ar saviem vienaudžiem, kas palīdzēja ne tikai izveidot vērtības izjūtu, bet arī paaugstināja skolēnu pašcieņu, jo tie uzturēja labas attiecības ar citiem. Līdz ar to, jautrībai ir nozīmīga loma starp fiziskām aktivitātēm un pašcieņu (Han, 2010)

Tādi paši rezultāti tika iegūti arī starp badmintona spēlētājiem, jautrība un prieka ieviešana spēlē, uzlaboja spēlētāju pašcieņu (Cho, Lee, & Kim, 2008).

Kopumā var secināt, ka cilvēki ar augstu pašcieņu ir veiksmīgāki gan privātajā dzīvē, gan karjerā, gan attiecībās ar apkārtējiem cilvēkiem. Augsta pašcieņa spēj radīt vispārīgi kvalitatīvākus dzīves apstākļus un uzturēt veselīgu fizisko un garīgo veselību.

Pašcieņa un darba vide

Pētījumi ir pierādījuši pozitīvu saistību starp pašcieņu un līderības un vadības spējām darba vietā (Arvey, & Song, 2011), un starp pašcieņu un centieniem kļūt par līderi (Boatwright & Egidio, 2003). Līdera pašcieņa veido atbalstu viņa motivācijai,

sevis pieņemšanai, tuvām darba attiecībām un neatkarībai (Bass and Bass, 2008).

Cilvēki ar zemu pašcieņu, īpaši jūtīgi uztver negatīvu atgriezenisko saiti darba vidē, bet augsta pašcieņa, šādā pašā gadījumā, pasargā cilvēku no stresa un negatīvas emocionālas pieredzes (Velsor, Moxley, & Bunker, 2004), saņemtā kritika un atzinības trūkums palielina zemas pašcieņas rezultātus (Coopersmith, 1967), tāpat indivīdiem ar zemu pašcieņu ir augstākas gaidas pēc neveiksmes, kā tiem, kuriem pašcieņa ir augsta (Prapavessis & Grove, 1998).

Mūsdienās internalizēta vērtība ir piešķirta sievietes spējai gūt augstus panākumus darba vidē, kļūst par vadītāju, līderi un ieņem nozīmīgu un augstu vietu personīgajā karjerā. Zema pašcieņa un pieticīgi karjeras mērķi, var pazemināt iespēju sasniegt augstus panākumus karjerā (Gibson Hancox, & Sobehart, 2007).

Pašcieņa darba vidē tiek definēta kā pakāpe kādā cilvēks saskata sevi kā spējīgu, nozīmīgu un ievērojamu, vērtīgu un veiksmīgu cilvēku, kas gūst panākumus (MacDonald & Leary, 2013).

Cilvēki ar augstu pašcieņu, skaudības izjūtu darba vidē izmanto kā stimulu, kā izaicinājumu, lai uzlabotu savu darba uzvedību un gūtu panākumus, konstruktīvi parādot sevi un uzlabojot darba kvalitāti un pretēji cilvēki, ar zemu pašcieņu uzskata to kā draudus (Rosenberg, 1965).

Cilvēki ar zemu pašcieņu darba vidē visticamāk uzvedīsies antisociāli (Duffy, 2006) iespējams tādēļ, ka viņiem ir tendence kritizēt sevi un citus (Duffy & Shaw, 2000) un ir viegli ietekmējami no dažādiem ārējiem un iekšējiem faktoriem (Brockner, 1988). Tāpēc, ka cilvēki ar zemu pašcieņu parasti nav droši un pārlecināti par savām domām un darbībām, šādiem indivīdiem visticamāk nebūs augstas veiktspējas standarti attiecībā uz sevi vai ticība saviem spēkiem pārvarēt dažādas grūtības, kā rezultātā tas atspoguļojas negatīvās atsauksmēs darba vietā.

Indivīdi, kuriem piemīt augsta pašcieņa, nepārtraukti to uzlabo, salīdzinājumā ar citiem, kā rezultātā gūst augstākus panākumus. Augstas pašcieņas indivīdiem patīk uzsvērt savu augsto pašcieņu, uzsverot savus mērķus, labvēlīgo sociālo statusu, kā arī parādot to ar savu uzvedību. (Duffy & Shaw, 2006).

Var secināt, ka pašcieņai, gan zemai, gan augstai, ir nozīmīga loma darba vidē. Cilvēki ar augstāku pašcieņu vieglāk spēj gūt panākumus darbā, uzturēt labas sociālās attiecības, spēj izvirzīt un sasniegt mērķus, nebaidās paust viedokli, tur pretī cilvēki ar zemu pašcieņu jūtīgi uztver kritiku, tāpat pastiprināti kritizē sevi un citus.

EMOCIONĀLAIS INTELEKTS

Apskatot emocionālā intelekta teorijas, var secināt, ka pastāv divas pieejas kā skaidrot emocionālo intelektu: “spēju modelis” un “jauktais modelis”. “Spēju modeli” izstrādāja Salovejs un Majers (Salovey & Mayer, 1990), vēlāk emocionālā intelekta teorija tika papildināta ar “jaukto modeli”, šo modeli pārstāv divi atsevišķi autori Goulmens (Goleman, 1995) un Bar-On (Bar-on, 1999). Emocionālā intelekta spēju modeli var skaidrot kā spēju saprast, novērtēt un vadīt savas un citu emocijas (Salovey & Mayer, 1997). Emocionālā intelekta jaukto modeli var skaidrot kā pietiekamas prasmes un spējas veiksmīgi tikt galā ar apkārtējās vides spiedienu, šādi cilvēki veiksmīgāk tiek galā ar problēmām un vieglāk pārvar stresa situācijas (Bar-on, 1999). Jauktajā modelī, atšķirībā no spēju modeļa, papildus tiek apskatītas ne tikai kognitīvās spējas, bet arī personīgās iezīmes, piemēram pašcieņa, optimisms, neatkarība u.c. Goulmens jaukto emocionālo intelektu skaidro kā īpašību kopumu, kas ietver empātiju, centību, paškontroli, neatlaidību un motivāciju darboties (Goleman, 1995).

Meijers un Salovejs (Mayer & Salovey) bija pirmie, kas definēja emocionālo intelektu, kā spēju uztvert precīzi, novērtēt un izteikt emocijas; spēju piekļūt jūtām un tās radīt, sekmējot domāšanu; spēju saprast emocijas un emocionālās zināšanas un spēju regulēt emocijas, lai veicinātu emocionālo un intelektuālo izaugsmi. Emocionālais intelekts aptver četras spējas: uztvert emocijas, saprast emocijas, pārvaldīt emocijas un izmantot emocijas, lai veicinātu domāšanu (Mayer & Salovey, 1997).

Arī citiem autoriem ir emocionālā intelekta teorijas, kas viena otru papildina. Emocionālais intelekts ir spēja saprast, domāt un efektīvi izmantot emociju spēku un ātrumu (Coopler & Sawaf, 2003). Emocionālais intelekts ir spēja saprast savas emocijas, tā ir spēja izprast savas izjūtas (Stein & Book, 2003). Apzinoties savas emocijas, veidojas bāze, kas palīdz saprast citu cilvēku emocijas un regulēt savas emocijas, izprast indivīda verbālo un neverbālo komunikāciju (Goleman, 2005). Emocionālais intelekts ir spēja regulēt savas jūtas, šī spēja ir svarīga, lai adaptētos indivīda reakcija uz citiem (Balci, 2001).

Vongam un Lavam (Wong & Law) bija skaidrojums, ka Emocionālais intelekts ir savstarpēji saistītu prasmju kopums, ar ko indivīdi pārvalda emocijas, ko var sagrupēt četrās atšķirīgās dimensijās, proti:

1. Emociju novērtēšana un izpaušme sevī (savs emocionālais novērtējums). Tas attiecas uz individuālu spēju saprast savas dziļākās emocijas un spēt emocijas izteikt dabīgā

- veidā, cilvēkam, kuram ir labas spējas šajā jomā izjutīs un atzīs savas emocijas labāk nekā lielākā daļa citu cilvēku;
2. Emociju novērtēšana un izpausme citos (citu emocionālais novērtējums). Tas attiecas uz indivīda spēju uztvert un izprast apkārtējo cilvēku emocijas. Persona, kas augstu novērtē šo spēju, būs daudz jutīgāka pret jūtām un citu emocijām un ir vairāk prasmīgs "lasīt" citu cilvēku emocionālās atbildes;
 3. Emociju regulēšana sevī. Tas attiecas uz personas spēju regulēt savas emocijas, ļaujot ātrāk atgūties no psiholoģiskām ciešanām vai stresa. Persona ar augstu spēju šajā jomā spēj ātri atgriezties normālā stāvoklī no piedzīvotām bēdām vai stresa. Šādai personai ir labāka kontrole pār savām emocijām un arī mazāka iespēja zaudēt savaldīšanos.
 4. Emociju izmantošana, lai sekmētu sasniegumus. Tas attiecas uz indivīda spēju uzlabot savas emocijas, lai uzlabotu personīgo sniegumu. Persona, kas ir ļoti spējīga šajā dimensijā, spēj iedrošināt sevi nepārtraukti strādāt, uzlabojot sniegumu. Šis cilvēks spēj virzīt savas emocijas pozitīvos un produktīvos virzienos (Wong & Law, 2002).

Balstoties uz iepriekš minētajām dimensijām, varētu secināt, ka tādām cilvēkiem, kas augstāk aprakstīts ir augsts emocionālais intelekts, kas palīdz labāk saprast cilvēku emocijas, balstoties uz cita cilvēka sejas izteiksmi un ķermeņa valodu. Tāpat, izmanto pagātnes pieredzes, lai saprastu, kādas emocijas palīdz domāšanas procesam attiecīgajā situācijā un analizē emocijas, lai saprastu iespējamus iznākumus dažādās situācijās, un ir izpratne, kā regulēt savas un citu emocijas (Mayer, Salovey & Caruso, 2004).

Emocionālā intelekta saistība ar dažādiem faktoriem

Pētījumi ir pierādījuši, ka cilvēki ar augstāku emocionālo intelektu, izmanto daudz efektīvākas metodes, lai tiktu galā ar stresu (Slaski & Cartwright, 2003), un ir augstāka dzīves kvalitāte, kā cilvēkiem, kuriem ir zemāks emocionālais intelekts (Karim & Shah, 2013).

Tika veikts pētījums, kas apskatīja saistību starp emocionālo intelektu un koledžas student zināšanu sniegumu. Rezultāti parādīja, augstāki emocionālā intelekta rādītāji, paredz augstākus studentu sasniegumus (Sparkman, Maulding & Roberts, 2012).

Kādā citā pētījumā, universitātes pirmā kursa studentēm tika mērīti emocionālā intelekta rādītāji un salīdzināti ar rezultātiem pēc 15 nedēļām, mācoties speciālu programmu, emocionālā intelekta attīstībai. Rezultāti pierādīja šī kursa efektivitāti, uzlabojot emocionālā intelekta rādītājus (Leedy & Smith, 2012).

2017.gada septembrī tika publicēts pētījums, kas apskatīja emocionālā intelekta saistību

ar automātiskajām domām. Rezultāti parādīja, ka cilvēkiem, kuriem ir augstākas spējas kontrolēt savas emocijas un augstākas spējas saprast citu emocijas ir augstāki rezultāti “negatīvo domu” skalā (Direktor, Cemaliye, Simsek, Serin, Bulut, 2017).

2015.gada pētījumā par emocionālā intelekta saistību ar vardarbību ģimenē pret sievietēm, tika iegūti rezultāti, ka sievietēm, kuras cietušas no vardarbības ģimenē ir zemāks emocionālais intelekts, kā arī viņu spējas un prasmes uzlabot emocionālo intelektu ir zemas, nekā tām sievietēm, kuras nav saskarūšās ar vardarbību ģimenē (Tsirigotis, Łuczak, 2015).

Emocionālais intelekts un darba vide

Ir pamatots iemesls uzskatīt, ka Emocionālais intelekts prognozē darba sasniegumus, jo ir iespējams, ka spēja atpazīt emocijas sevī un citos, veicina efektīvu sociālo mijiedarbību, kā arī spēja regulēt savas emocijas (Story, 2011). Cilvēki ar augstu emocionālo intelektu spēj labi regulēt savas un citu emocijas un lēmumu pieņemšanā izmantot emocionālo informāciju, lai sasniegtu radošu un pozitīvu darba izpildi (Ashkanasky and Daus, 2002). Arī citi pētnieki apgalvo, ka Emocionālais intelekts ir svarīgs rezultātu un ar darbu saistīto rezultātu prognozētājs (Aykan, 2014; Ashkanasy & Daus, 2005; Goleman, 1998).

Pētnieki un zinātnieki ir apgalvojuši, ka Emocionālais intelekts nodrošina pamatu emocionālajām kompetencēm (Goleman, 1998). Goulmens apgalvoja, ka papildus intelektam vai tehniskām prasmēm, kompetences, kuru pamatā ir Emocionālais intelekts, spēlē būtisku lomu veicamo darbu izpildē (Goleman, 1998). Ja darba vide ir tieši saistīta ar pārdošanu, tad dominējošais jēdziens ir Emocionālais intelekts, jo tas apraksta spēju uztvert, saprast un vadīt emocionālo informāciju, līdz ar to, palīdz radīt labvēlīgus rezultātus (Mayer & Salovey, 1997), piemēram, Emocionālais intelekts var palielināt pārdošanas ieņēmumus, veicināt klientu apmierinātību un to saglabāšanu (Kidwell, 2011).

Daudzi autori ir apstiprinājuši, ka cilvēks ar augstāku Emocionālo intelektu, var labāk pārvaldīt emocijas, tāpat parādot pozitīvu uzvedību darba vidē (Harvey & Dasborough, 2006; Santos, Mustafa & Terk, 2015; Totterdell & Holman, 2003). Var sagaidīt, ka darbinieks, kas uzrāda pozitīvu darba uzvedību, visticamāk, uzrādīs arī mazāku deviantu uzvedību (Harvey & Dasborough, 2006). Pētījumi ir pierādījuši, ka augstāks emocionālais intelekts veicina produktīvāku darbinieku uzvedību (Ramachandran, 2011).

2015.gada publicētā pētījumā, tika aprakstīta Emocionālā intelekta un Izturības pret pārmaiņām saistība. Tika atklāta saistība, ka augstāks emocionālais intelekts nodrošina spēcīgākus psiholoģiskos resursus, kam ir nozīmīga loma darbinieka attieksmē pret

pārmaiņām (Malik, 2015). Izmaiņu programmas veiksmē vai neveiksmē ir atkarīga no indivīda emocionālās dinamikas, emocionālā dinamika attiecas uz emocionālajiem stāvokļiem ierosinātā vai izteiktā organizatoriskā uzvedībā. Kopumā šī "emocionālā dinamika" atspoguļo indivīda "emocionālā intelekta" attieksmi (Huy, 1999).

Var secināt, ka emocionālais intelekts palīdz darba vidē gūt panākumus, jo darbinieks spēj atpazīt emocijas sevī un citos, kā arī regulēt tās, to apstiprina emocionālā intelekta spēju modelis, tomēr šis modelis ir šaurāks, ja apskata saistību starp emocionālo intelektu un darba vidi, tad vairāk dominē emocionālā intelekta jauktais modelis, kas ir svarīgi, lai veiksmīgi tiktu galā ar apkārtējās vides spiedienu un stresu, kam palīdz tādas īpašības kā augsta pašcieņa, optimisms, mērķtiecība, neatkarība u.c.

APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Populārākais apmierinātības ar darbu teorijas autors ir psihologs Frederiks Herzbergs (Frederick Herzberg), kurš ieviesa apmierinātības ar darbu “divu faktoru teoriju”. Atsaucoties uz viņa teoriju, cilvēkus ietekmē divu faktoru kopumi. Teorija apskata apmierinātību un neapmierinātību darbavietās, tās neietekmē viens un tas pats vajadzību kopums, bet gan notiek neatkarīgi viena no otras. Tātad apmierinātību ar darbu un neapmierinātību ietekmē dažādi faktori. Autors iedala ārējos un iekšējos faktoros. Ārējie atbild par darba vidi, piemēram, attiecības ar uzņēmuma vadību, kolēģiem, algu, apstākļiem un drošības izjūtu. Iekšējie faktori - novērtējums, iespēja pakāpties amatā, darba aizrautība un panākumi. Iekšējiem faktoriem ir statistiski nozīmīga saistība ar apmierinātību ar darbu un ārējie faktori uzrāda lielāku saistību ar neapmierinātību ar darbu (Herzberg, 1966, kā minēts Judge, 2000).

Apmierinātību ar darbu var definēt kā patīkamu vai pozitīvu emocionālu stāvokli, kas izriet no darba vai darba pieredzes. Tas nozīmē atšķirību starp to, ko darbinieki vēlas sasniegt un ko viņi faktiski iegūst no sava darba, kas savukārt ietekmē viņu produktivitāti (Locke, 1976). Tāpat cik lielā mērā darbinieks ir apmierināts vai neapmierināts ar lomu, kuru viņi spēlē organizācijā. Šādam apgalvojumam piekrita arī Brīfs (Brief) - apmierinātība ar darbu ir attieksme, kas rodas, salīdzinot darbinieka cerības ar faktiskajiem rezultātiem darbā (Brief, 1998).

Apmierinātība ar darbu ir daudzdimensiju koncepcija un attiecas uz psiholoģiskiem, fizioloģiskiem un vides apstākļiem, ja šie apstākļi ir piepildīti, cilvēks izjūt apmierinātību ar savu darbu (Hoppock, 1935). To var uzskatīt par patīkamu vai pozitīvu emocionālo stāvokli, kas rodas, novērtējot savu darbu vai darba pieredzi. Apmierinātību ar darbu var uzskatīt par attieksmi, ko cilvēki gūst pret savu darbu. Pozitīva attieksme pret darbu nozīmē apmierinātību ar darbu un negatīva attieksmi pret darbu nozīmē neapmierinātību. Miltons (Milton) arī uzskata, ka apmierinātība ar darbu ir vispārēja attieksme, kas izriet no īpašām attieksmēm trijās jomās: specifiski darba faktori, individuāli pielāgojumi un grupu attiecības (Milton, 1951).

Arī citi autori skaidroja, ka apmierinātība ar darbu ietver gan iekšējo, gan ārējo apmierinātību, un ārējie faktori ir vienlīdz nozīmīgi. Iekšējā apmierinātība ietver prieku, kas gūts no darbam raksturīgām interesēm, patīkama satraukuma, sasniegumiem, autonomijas, pienākumiem un iespējām, turpretī, ārējā apmierinātība ietver izpriecās, kas gūtas darba vidē, algas un papildus ieguvumi, izaugsmes iespējas, efektīvu darbību, kā arī efektīvu organizāciju un lēmumu pieņemšanu (Kalleberg, 1977; Rorter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974).

Apmierinātība ar darbu ir galvenais faktors, kas saistīts ar saistībām pret savu darbu (Brown & Peterson, 1993) un būtisks faktors vai indivīds plāno aiziet no darba un mainīt to (Liu, Liu, & Hu, 2010; Park & Kim, 2009). Līdz šim veiktajos pētījumos konstatēts, ka uztvertais organizatoriskais atbalsts (Galletta Portoghese, Penna, Battistelli, & Saiani, 2011; Harris, Harris, & Harvey, 2007), vadītāja atbalsts (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996) un indivīda piederību organizācijā (Iplik, Kilic, & Yalcin, 2011; Narayanan & Sekar, 2009) ir svarīgākie apmierinātības ar darbu rādītāji. Saskaņā ar pētījumu, kas tika veikts ar piecu Turcijas banku darbiniekiem, varēja secināt, ka vadītāja atbalsts ir kā moderators korelācijai starp indivīda piederību organizācijai un apmierinātību ar darbu (Maden & Kabasakal, 2014).

Spektors (Spector) izdalīja 9 dimensijas, kas ietekmē apmierinātību ar darbu: samaksa, paaugstināšana amatā, papildu pabalsti, iespējamais atalgojums, vadība, līdzstrādnieki, darba kārtība, darba raksturs un komunikācija (Spector, 1985).

Sociāli kognitīvās teorijas perspektīva izskaidro, ka darbinieku apmierinātība ar darbu uzņēmumā ietekmē darbinieku attieksmi pret viņu darbu (Eagly & Chaiken, 1993; Fishbein & Ajzen, 1975) un šī attieksme, noved pie atalgojuma, kas ir kā daļa no viņu darba veikšanas (Naylor, Pritchard, & Ilgen, 1980; Vroom, 1964), tā rezultātā pētnieki secināja, ka starp apmierinātību ar darbu un darba veikšanu ir pozitīva sakarība (Edwards & Bell, 2008).

Darba politika ir visbiežākais stresa faktors, jo tā izraisa paaugstinātu stresu (Harris, Kacmar, 2005). Ir divi stresa iznākumi, kas var rasties fiziski vai psiholoģiski, kad indivīds uztver apdraudējumu darba vietā. Fiziskais iznākums ir nogurums, bezmiegs un citas somatiskās pieredzes (Cropanzano, Howes, Grandey, Toth 1997) un psiholoģiskais iznākums novedīs pie negatīvas darba attieksmes, piemēram, samazināsies apmierinātība ar darbu (Meisler Vigoda-Gadot 2014). Tādējādi darbiniekiem, kuri uztvertu organizācijas politiku augstā līmenī, būtu zemāks apmierinātības līmenis darba vietā, salīdzinot ar tiem, kuri uztvertu zemāku organizatoriskās politikas līmeni.

Augsts apmierinātības līmenis darba vietā var veicināt darbinieka entuziasmu un pozitīvas izjūtas starp darbiniekiem, kas vērstas pret kompāniju, tādā veidā uzlabojot savu darba sniegumu, attīstot savas spējas un joprojām pildot savus ierastos darba pienākumus. Tas galu galā dod priekšrocības un palīdz palielināt organizācijas sniegumu (Eagly & Chaiken, 1993; Judge, Bono, Thoresen & Patton, 2001). Arī nesenā pētījumā tika apstiprināts, ka darbiniekiem, kuri ir apmierināti ar darbu augstā līmenī, visdrīzāk parādīs pozitīvu un konstruktīvu darba uzvedību pret veicamo darbu un organizāciju, kurā strādā (Bayarçelik & Findikli, 2016).

Augsta apmierinātība ar darbu sekmē pozitīvus un augstas kvalitātes darba rezultātus, turpretī, zema apmierinātība – zemas kvalitātes darba rezultātus (Westover, 2012).

Apmierinātības ar darbu saistība dažādiem faktoriem

Luthans (Luthans) norādīja, ka augsta apmierinātība ar darbu ir tieši saistīta ar labu fizisko sagatavotību un veselību darbinieku vidū (Luthans, 1992). Tāpat Spektors (Spector) norādīja, ka darbinieku vispārējā veselības stāvokļa uzlabošana ir viens no veidiem, kā sasniegt apmierinātību ar darbu. Apkopojot iepriekš minētos pētījumus, darbinieku veselība ir svarīgs elements, kas ietekmē apmierinātību ar darbu. Tāpēc to var izmantot kā agrīnu brīdinājuma signālu, lai organizācijas savlaicīgi apzinātos cilvēkresursu jautājumus. Tas nozīmē, ka, ja nepieciešams, var rīkoties, lai saglabātu uzņēmumu darbību un ražošanas jaudu (Spector, 1997).

Ir veikti pētījumi, kas norādījuši, ka neapmierinātībai ar darbu ir saistība ar deviantu uzvedību, norādot, ka neapmierinātiem darbiniekiem ir lielāka tendence izrādīt disfunkcionālu uzvedību, lai atbrīvotu stresu (Bowling, 2010).

Tiek uzskatīts, ka zemāka līmeņa pārvaldes darbiniekiem ir mazāka apmierinātība ar darbu nekā augstāka līmeņa vadībai, jo viņi pilda ikdienas uzdevumus, ko nosaka viņu priekšnieks (Vroom, 1964).

Iepriekšējie pētījumi ir aprakstījuši, ka darbinieks, kuram ir augsts ekstraversijas līmenis, daudz mazāk vai vispār ignorēs negatīvu uztveri darba vietā, kas samazina darba attieksmes rezultātus, kā piemēram, apmierinātību ar darbu (Douglas, Frink, Ferris 2004, Vigoda-Gadot, Meisler 2010) un karjeras panākumus (Poon, 2004).

Ja apskata saistību starp apmierinātību ar darbu, vecuma un dzimuma saistību, tad var secināt, ka rezultāti ir neviennozīmīgi. Pētot saistību ar vecumu, tika iegūti dažādi rezultāti, dažos pētījumos bija norādīts, ka augstāka apmierinātība ir uzsākot darbu jaunībā, kad vēl nav bijusi liela pieredze, tiek gūta pirmā patstāvīgā peļņa un beidzot darbu, piemēram, ejot pensijā, kad cilvēkam jau ir liela darba pieredze, tomēr pastāv arī citas teorijas (Clark, 1996). Tāpat ar dzimuma atšķirībām, ir veikti pētījumi, kas apliecinājuši, ka sievietes ir vairāk apmierinātas ar darbu, kā vīrieši (Clark 1997; Wharton, 2000), tomēr citi pētījumi pierāda pretējo (Forgionne & Peeters, 1982). Vēlākos pētījumos, tika pierādīts, ka emocionālo intelektu neietekmē ne dzimums, ne vecums, ne izglītība vai dzimšanas datums, tomēr būtu vēlams attīstīt skolas pasniedzēju emocionālo intelektu, jo tas palīdzētu to attīstīt pašos skolēnos (Maharana, 2013). Tomēr, kādā citā pētījumā, kas tika veikts tajā pašā gadā, ka pastāv pozitīva saistība starp emocionālo intelektu un dzimumu, akadēmisko kvalifikāciju, darba pieredzi un vecumu (Sampath, 2013). Kas atkal norāda uz to, ka rezultāti ir neviennozīmīgi.

Ja apskata dzimuma atšķirības, tad var secināt, ka sievietes pieņem darbā retāk, kā vīriešus, tāpat arī atlaiž pirmās un tikai tad vīriešus, kas veicina augstāku Apmierinātību ar darbu vīriešiem (Bendall-Lyon & Powers, 2002).

Vispārīgi apskatot, sieviešu apmierinātība ar darbu parasti tiek veidota no atšķirīgiem faktoriem, salīdzinot ar vīriešu apmierinātību ar darbu (Bender, 2005), jo sociālā loma ģimenē un sabiedrība atšķiras. Piemēram, lielākajā daļā sabiedrību, sieviešu psihosociālā atbildība pret ģimeni ir lielāka nekā vīriešu, un sievietes ir daudz vairāk iesaistītas ģimenes pienākumu pildīšanā. No otras puses, vīriešiem ekonomiskā atbildība par ģimeni parasti ir augstāka nekā sievietēm (Clark, 1997).

Var secināt, ka apmierinātība ar darbu ir attieksme, kas rodas, salīdzinot darbinieka cerības ar faktiskajiem rezultātiem. Ja darbinieks ir apmierināts savā darba vietā, tas var veicināt prieku, entuziasmu, pozitīvas izjūtas starp darbiniekiem un kompāniju, tādā veidā uzlabojot savu darba sniegumu un organizācijas sniegumu. Kā arī, var secināt, ka vecumam un dzimumam nav nozīmīgas lomas apmierinātības ar darbu pareģošanā.

PAŠCIENĀ, EMOCIONĀLAIS INTELEKTS UN APMIERINĀTĪBA AR DARBU

Apskatot pētījumus, var secināt, ka pašcieņai pastāv pozitīva korelācija ar apmierinātību ar darbu (Mohan, 1986; Peter, 1992; Le Rouge, Nelson, 2006). Cilvēka apmierinātība ar darbu saistībā ar pašcieņu, bieži izriet no cilvēka ar dzīvi saistītiem faktoriem. Apmierinātība ar darbu un pašcieņa, var iedalīt atkarībā no profesijas, darba līmeņa un veida. Pētījumi ir pierādījuši pozitīvu saistību starp pašcieņu un līderības un vadības spējām darba vietā, kas palielina apmierinātības ar darbu rezultātus (Arvey, & Song, 2011).

Pastāv pozitīva korelācija starp skolotāju apmierinātību ar darbu un pašcieņu (Sharma & Manani, 2012).

Emocionālo intelektu uzskata par svarīgu elementu, kas var ietekmēt darba kvalitāti un indivīda darba produktivitāti (Laila & Shehla, 2011). Emocionālais intelekts ir nozīmīgs rādītājs organizatoriskiem rezultātiem, tostarp apmierinātībai ar darbu (Daus & Ashkanasy, 2005). Emocionālajam intelektam ir tieša un pozitīva saistība ar apmierinātību ar darbu (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Indivīdi ar augstu emocionālo intelektu uzrāda augstākus apmierinātības un veikspējas rādītājus. Iespējamais šo attiecību izskaidrojums ir tas, ka darbinieki ar augstu emocionālo intelektu efektīvāk reagē uz darba slodzi un kolēģu emocionālajiem signāliem (Sy, 2006; Long, 2014). Šāda emocionālā intelekta uzvedība pozitīvi ietekmē apmierinātību ar darbu (Dong and Howard, 2006). Arī daudzi citi pētījumi ir pierādījuši emocionālā intelekta pozitīvo ietekmi attiecībā uz apmierinātību ar darbu (Guleryuz, 2008; Carmeli, 2003; and Wong & Law, 2002).

Ir veikti dažādi pētījumi, kas apskatījuši emocionālo faktoru saistību ar apmierinātību ar darbu, to apstiprina 2011.gadā veiktais pētījums, kurā secināts, ka emocionāli faktori lielā mērā ietekmē apmierinātību ar darbu (Abdulazim, 2011). Cilvēki ar augstāku emocionālo intelektu ir vairāk apmierināti ar savu darbu un ģimenes dzīvi, kā rezultātā pētnieki iesaka darba devējiem organizācijās ieviest emocionālā intelekta treniņus darbiniekiem, kas veicinātu uzņēmuma panākumus un labāku iekšējo saskarsmi, tāpat, tiek ieteikts, pārbaudīt emocionālo intelektu darbiniekiem, kad tie tiek pieņemti darbā (Ealias & George, 2012), tam piekrita arī citi autori (Jain & Gupta, 2014).

2013. gadā 100 bankas darbiniekiem, tika mērīts emocionālais intelekts un rezultāti norādīja, emocionālajam intelektam bija galvenā loma organizācijas panākumos, bet pirms tam vadītājiem bija jāapmāca tas (Sampath, 2013). Cilvēki ar augstu emocionālo intelektu ir

labāki darba izpildītāji, ar augstāku personības prasmju līmeni un spēj labāk komunicēt ar apkārtējiem, tādējādi viņi jūtās vairāk apmierināti savā darba vietā (Jain & Gupta, 2014).

Visvairāk emocionālais intelekts var noderēt un palīdzēt tādos amatos, kur nepieciešamas rūpes, kā piemēram, skolotāja amatam (Brackett, 2010). Skolotāji ar emocionālo intelektu var saprast, apsvērt un izteikt emocijas atbilstošā veidā, lai noteiktu, vai viņi ir veiksmīgi vai neveiksmīgi savā karjerā. Ja skolotāji ir apmierināti ar savu darbu, tas var ietekmēt skolotāju uzvedību un attieksmi pret sevi un var nodibināt labas attiecības starp skolotājiem un sabiedrību, vecākiem un studentiem (Ciarrochi, 2001).

Darbinieki, kuri apzinās savas emocijas, var būt efektīvi savā darbā. Darbinieki ar augstu emocionālo inteligenci visdrīzāk veiksmīgāk spēj vadīt savas un citu emocijas (Farzana, 2012). Darbiniekiem, kam ir zems emocionālais intelekts, trūkst spējas saprast iekšējos stāvokļus, trūkst prasmju uztvert un izprast citu cilvēku sajūtas un viedokļus, un nespēj aktīvi interesēties par savām problēmām. Darbinieki, kuri nespēj kontrolēt savas negatīvās sajūtas un reaģēt uz pēkšņām pārmaiņām, parādīs vāju uzvedību un attieksmi darba vietā (Saddam, 2010). Darbinieki, ar augstāku emocionālo intelektu, var labāk pārvaldīt savas emocijas darba vietā un pārvarēt psiholoģiskas problēmas ar lielu apmierinātību ar darbu un organizatoriskajām spējām (Gardner, 2005; Long and Tan, 2015). Cilvēki, kuri apzinās savas emocijas, var būt efektīvāki savā darba vietā (Afolabi, 2010).

Emocionālais intelekts var sekmēt apmierinātību ar darbu, veicināt izaugsmi pozitīvās attiecībās darbā, efektīvi strādāt komandās un veidot sociālo kapitālu (Abdulazim, 2011).

Lai arī nav veikts tiešs pētījums, kas apskatītu pašcieņas un emocionālā intelekta saistību ar apmierinātību ar darbu, tāpat, no līdzšinējiem pētījumiem, var secināt ka pašcieņai un emocionālajam intelektam pastāv saistība ar apmierinātību ar darbu. Pašcieņai ir nozīmīga loma darba vidē, cilvēks spēj veidot labas attiecības ar apkārtējiem, viņiem ir augstākas gaidas pēc veiksmes, kas veicina apmierinātību ar darbu. Tāpat cilvēki ar augstāku emocionālo intelektu ir vairāk apmierināti ar savu darbu, kā rezultātā pētnieki pat iesaka darba devējiem organizācijās ieviest emocionālā intelekta treniņus, lai uzlabotu apmierinātību un darba kvalitāti. Līdz ar to pētījumā tiek izvirzīta hipotēze, ka augstāki pašcieņas un emocionālā intelekta rādītāji ir saistīti ar augstāku apmierinātību ar darbu.

METODE

Pētījuma dalībnieki

Pētījumā piedalījās 70 respondenti, no kuriem 71,4% sieviešu un 28,6% vīriešu. Respondenti bija vecumā no 21 – 56 gadi ($M = 29,34$, $SD = 7,14$). Dažādu amatu un kvalifikāciju pārstāvji.

Instrumentārijs

Pētījumā tika izmantotas trīs aptaujas.

1. Rozenberga pašcieņas aptauja (Rosenberg Self - Esteem Scale, Rosenberg, 1965), kuru latviešu valodā adaptējusi A.Miltuze 1996.gadā. Aptauja sastāv no 10 apgalvojumiem, kas ļauj izvērtēt respondentu attieksmi pašam pret sevi, (t.i., nosaka sevis akceptēšanu, pamata izjūtu par sevi un savu vērtīgumu). Apgalvojumi tiek vērtēti pēc Likerta skalas, 4 punktu sistēmā. (1 - „pilnīgi nepiekrītu” , 4 - „pilnīgi piekrītu”). Tika vērtētas atbildes uz visiem 10 apgalvojumiem un aprēķināts vidējais punktu skaits;
2. Emocionālā intelekta aptauja (The schutte self report emotional intelligence test, Schutte, 1998, kā minēts Schutte, Malouff & Bhullar, 2009), Latvija metodi adaptējuši Viesturs Renģe un Jeļena Ņižņika (2012). Metode sastāv no 33 apgalvojumiem, uz kuriem ir doti 5 atbilžu varianti intervālu skalā - pilnīgi nepiekrītu (1); drīzāk nepiekrītu (2); ne piekrītu, ne nepiekrītu (3); drīzāk piekrītu (4); apgalvojums ir pilnībā uz mani attiecināms (5). Respondentam tiek lūgts izvērtēt katru apgalvojumu un atzīmēt atbilstošo atbildi. Par izvēlēto atbilžu variantu respondents iegūst attiecīgi balli no 1 līdz 5. Pētnieki izdala arī 4 apakšskalas: 1. emociju uztvere, 2. savu emociju vadīšana, 3. sociālās prasmes/citu cilvēku emociju vadīšana, 4. emociju izmantošana, (Ciarrochi et al., 2001);
3. Apmierinātība ar darbu aptauja (Job Satisfaction Survey (JSS), Spector, 1985)., Latvijā aptauju adaptējis Ints Burvis, 2005. Aptauja tika izveidota, lai pētītu darbinieku apmierinātību ar darbu. Plaši šī aptauja tika izmantota, lai pētītu saistību starp apmierinātību ar darbu un atalgojumu (Gulnar, 2007). Instrumentam ir diezgan augsti ticamības rādītāji (Kronbaha alfa = 0,92). Aptauju veido 36 apgalvojumi, kuros iekļautas deviņas dimensijas – samaksa, izaugsmes iespējas, vadība, papildatlīdzība, atzinība, darba kārtība, kolēģi, darba saturs un komunikācija. Apgalvojumi tiek mērīti Likerta skalā no 1 – 6, kur 1 nozīmē „pilnībā nepiekrītu” un 6 – „pilnībā piekrītu”.

Procedūra

Pētījuma dati tika ievākti 2017.gada oktobrī. Pētījuma aptauja tika izveidota google veidlapās, kas paredzētas datus ievākšanai un apkopošanai, anketa tika publicēta www.facebook.com mājas lapā. Respondenti aizpildīja aptauju brīvprātīgi, pēc paša izvēles. Anketas aizpildīšana aizņēma 10 minūtes laika, par ko respondenti tika informēti, kā arī par to, ka anketa ir anonīma un dati tiks analizēti tikai apkopotā veidā. Respondenti aizpildīja aptaujas šādā secībā: 1. Apmierinātība ar darbu, 2. Emocionālais intelekts, 3. Pašcieņa.

REZULTĀTI

Mainīgo lielumu skalu ticamības rādītāji un aprakstošās statistikas rādītāji

Darbā izmantoto mainīgo lielumu skalu un apakšskalu ticamības rādītāji ir atspoguļoti 1.tabulā. Visu trīs skalu kopējie ticamības rādītāji ir pieņemami - pašcieņas, emocionālā intelekta un apmierinātības ar darbu.

Attiecībā uz emocijas izmantošanas apakšskalu ($\alpha = 0,66$) tās ticamības rādītājs sasniedz pietiekami augstu ticamību, gadījumā, ja no datu apstrādes tiek izslēgts 8.jautājums ($\alpha = 0,71$) un komunikācijas apakšskalas datiem ($\alpha = 0,69$) izslēdzot 36.jautājumu ticamības rādītājs sasniedz pieņemamo ticamības robežu ($\alpha = 0,71$). Turpmākos abu šo skalu datu aprēķinos tiks izņemti attiecīgie jautājumi. Sociālās prasmes/citu cilvēku emociju vadīšanas apakšskalas ($\alpha = 0,62$) un kolēģi ($\alpha = 0,64$) apakšskalas ticamības rādītāji ir zemāki par 0,7, taču uzskatu, ka šie dati ir apmierinoši. Vienīgā apmierinātības ar darbu apakšskala darba kartība ($\alpha = 0,43$) ticamības rādītājs ir neapmierinošs, līdz ar to tiek pieņemts lēmums šo skalu izņemt no tālākas datu apstrādes.

1.tabula

Pašcieņas, emocionālā intelekta un apmierinātības ar darbu skalu un apakšskalu ticamības aprakstošās statistikas rādītāji (N=70)

Mainīgie lielumi	α	M	SD	W
Pašcieņa	0,86	32,66	5,33	0,93*
Emocionālais intelekts	0,88	120,69	14,52	0,99
Emociju uztvere	0,82	36,71	6,27	0,98
Savu emociju vadīšana	0,74	33,37	5,18	0,99
Sociālās prasmes/citu cilvēku emociju vadīšana	0,62	30,50	4,24	0,97
Emociju izmantošana	0,71	20,10	3,07	0,88*
Apmierinātība ar darbu	0,93	121,74	28,58	0,95*
Samaksa	0,82	12,81	5,74	0,94*
Izaugsme	0,78	13,04	5,58	0,95*
Vadība	0,78	17,87	4,89	0,92*
Papildatlīdzība	0,71	14,80	5,42	0,96*
Atzinība	0,77	14,84	5,31	0,97
Kolēģi	0,64	18,11	3,73	0,96*
Darba saturs	0,71	18,24	4,05	0,95*
Komunikācija	0,71	12,01	3,87	0,96*

*p < 0,05

Lai noteiktu vai dati atbilst normālajam sadalījumam tika aprēķināts Šapiro - Vilks normalitātes tests. Iegūtie rezultāti parāda, ka skalu līmenī pašcieņas un apmierinātības ar darbu skalas neatbilst normālajam sadalījumam. Attiecīgi sakarības noteikšanai tiks izmantots Spīrmena korelācijas koeficients.

Secinošās statistikas rādītāji

Lai pārbaudītu hipotēzi, ka augstāki apmierinātības ar darbu rādītāji ir saistīti ar augstākiem pašcieņas un emocionāla intelekta rādītājiem tika aprēķināts Spīrmena korelācijas koeficients (2.tabula).

2. tabula

Apmierinātības ar darbu, pašcieņas un emocionālā intelekta kopējo rādītāju saistības (Spīrmena korelācijas koeficients)

Mainīgie lielumi	Pašcieņa	Emocionālais intelekts	Apmierinātība ar darbu
Pašcieņa	-		
Emocionālais intelekts	0,41**	-	
Apmierinātība ar darbu	0,27*	0,10	-

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

Iegūtie rezultāti norāda, ka pastāv sakarība starp augstākiem rādītājiem apmierinātībai ar darbu un pašcieņu $r_s = 0,27$ ($p < 0,05$), bet nepastāv sakarība attiecībā uz emocionālo intelektu. Kā arī pastāv sakarība starp emocionālo intelektu un pašcieņu $r_s = 0,41$ ($p < 0,01$).

Lai sīkāk apskatītu sakarību starp pašcieņu un apmierinātību ar darbu un emocionālo intelektu, turpmākā analīze tika veikta apakšskalu līmenī. Rezultāti ir atspoguļoti 3.tabulā.

Spīrmena korelācijas koeficienta aprēķināšana sakarību noteikšanai starp pašcieņas skalu un apmierinātības ar darbu un emocionālā intelekta apakšskalām

Mainīgie lielumi	Pašcieņa
Apmierinātība ar darbu	
Samaksa	0,22
Izaugsme	0,23
Vadība	0,22
Papildatlīdzība	0,21
Atzinība	0,20
Kolēģi	-0,05
Darba saturs	0,28*
Komunikācija	0,31*
Emocionālais intelekts	
Emociju uztvere	0,27*
Savu emociju vadīšana	0,46**
Sociālās prasmes/citu cilvēku emociju vadīšana	0,31**
Emociju izmantošana	0,06

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

Iegūtie rezultāti norāda uz to, ka statistiski nozīmīga pozitīva sakarība pastāv starp pašcieņu un divām apmierinātības ar darbu apakšskalām: darba saturs $r_s = 0,28$ ($p < 0,05$) un komunikācija $r_s = 0,31$ ($p < 0,05$). Turpretī attiecībā uz pašcieņu un emocionālā intelekta apakšskalām emociju uztvere $r_s = 0,27$ ($p < 0,05$), savu emociju vadīšana $r_s = 0,46$ ($p < 0,01$) un sociālās prasmes/citu cilvēku emociju vadīšana $r_s = 0,31$ uzrāda pozitīvu sakarību. Tomēr jāņem vērā, ka sociālās prasmes/citu cilvēku emociju vadīšanas apakšskala ticamības rādītājs ir apmierinoši, šīs skalas rezultātu interpretācijas gadījumā ir jābūt piesardzīgiem.

DISKUSIJA

Pētījuma rezultāti daļēji apstiprina hipotēzi: "Augstāki pašcieņas un emocionālā intelekta rādītāji ir saistīti ar augstāku apmierinātību ar darbu".

Iegūtie rezultāti norāda, ka pastāv saistība starp augstākiem apmierinātības ar darbu rādītājiem un pašcieņu, bet nepastāv šāda saistība ar emocionālo intelektu, lai arī līdzšinējos pētījumos šī sakarība tika novērota. Kā arī, pētījuma rezultāti parādīja, ka pastāv saistība starp emocionālo intelektu un pašcieņu.

Lai arī līdz šim netika veikts pētījums, kas viena darba ietvaros mēritu pašcieņas un emocionālā intelekta saistību ar apmierinātību ar darbu, ir pierādīta pozitīva korelācija starp pašcieņu un augstākiem apmierinātības ar darbu rezultātiem (Mohan, 1986; Peter, 1992; Le Rouge, Nelson, 2006), pastāv pozitīva korelācija starp skolotāju apmierinātību ar darbu un pašcieņu (Sharma & Manani, 2012). Arī šī pētījuma rezultāti apliecināja šo saistību.

Un tāpat iepriekš ir pierādīta pozitīva korelācija starp augstākiem emocionālā intelekta rādītājiem un augstāku apmierinātību ar darbu. Emocionālais intelekts ir nozīmīgs rādītājs organizatoriskiem rezultātiem, tostarp apmierinātībai ar darbu (Daus & Ashkanasy, 2005). Emocionālajam intelektam ir tieša un pozitīva saistība ar apmierinātību ar darbu (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Individīdi ar augstu emocionālo intelektu uzrāda augstākus apmierinātības un veiktspējas rādītājus. Iespējamais šo attiecību izskaidrojums ir tas, ka darbinieki ar augstu emocionālo intelektu efektīvāk reaģē uz darba slodzi un kolēģu emocionālajiem signāliem (Sy, 2006; Long, 2014). Šāda emocionālā intelekta uzvedība pozitīvi ietekmē apmierinātību ar darbu (Dong and Howard, 2006). Neraugoties uz iepriekšējos pētījumos paredzamajām saistībām, šajā pētījumā netika gūts apstiprinājums šādai saistībai.

Var izvirzīt vairākus iespējamus variantus, kādēļ šī saistība veiktajā pētījumā nav parādījusies. Iespējams respondentu skaits (N=70) pārāk mazs, citos pētījumos, kur šo saistību atklāja, (Sharma & Manani, 2012), bija 100 respondenti. Vecuma grupa pārāk plaša 21-56 gadi, iespējams kādā vecuma grupā šīs pazīmes neparādās. Respondentiem vecuma grupā no 40-49 gadiem parādās augstāki emocionālā intelekta rādītāji, nekā citās vecuma grupās (Bar-On, 1999; Van Rooy, Alonso, & Viswewsaran, 2005). Starp respondentiem dominēja liels sieviešu pārsvars 71,4% sieviešu un 28,6% vīriešu, tomēr par to vai dzimuma atšķirībām ir nozīme, joprojām ir neviennozīmīgi rezultāti (Forgionne & Peeters, 1982); (Clark 1997; Wharton, 2000); (Maharana, 2013). Emocionālajam intelektam tiek izdalītas divas metodes – spēju modelis un jauktais intelekta modelis. Šajā darbā tika izmantota aptauja, kas balstās uz spēju modeli. Testa autore aptauju strukturējusi pēc Majjera un Soloveja Emocionālā intelekta

teorijas struktūras. Tomēr jauktais intelekta modelis tiek atzīts par labāku, jo aptver ne tikai kognitīvās spējas, bet arī personiskās iezīmes. Tāpat ir būtiska nozīme, kādā nozarē un kāda veida darbu indivīds veic. Būtu nepieciešams šos mērījumus veikt sadalot respondentus attiecīgi pa nozarēm, pa darba vietām, piemēram ofisa darbs, ražotnes darbs, amatiem u.c.

Lai veiktais pētījums būtu noderīgs tālākai darbībai, būtu nepieciešams pievērst lielāku uzmanību emocionālā intelekta izpētei un atrast iemeslu kādēļ šajā pētījumā neuzrādījās statistiski nozīmīga saistība ar apmierinātību ar darbu, jo līdzšinējie pētījumi un teorija norāda, ka šāda saistība pastāv. Jo vairāk tiks aktualizēta tēma par šo saistību, jo lielāka iespēja organizācijās pielietot metodes, piemēram ik nedēļas vai mēneša kursi, apmācības, kas uzlabotu darbinieku darba sniegumu, apmierinātību, kas galu galā veicinātu uzņēmumu labklājību. Augsts apmierinātības līmenis darba vietā var veicināt darbinieka entuziasmu un pozitīvas izjūtas starp darbiniekiem, kas vērstas pret kompāniju, tādā veidā uzlabojot savu darba sniegumu, attīstot savas spējas un joprojām pildot savus ierastos darba pienākumus. Tas galu galā dod priekšrocības un palīdz palielināt organizācijas sniegumu (Eagly & Chaiken, 1993; Judge, Bono, Thoresen & Patton, 2001).

Pētījuma stiprās puses: Veicot ticamības aprēķinus, var secināt, ka visu trīs skalu kopējie ticamības rādītāji ir pieņemami - pašcieņas, emocionālā intelekta un apmierinātības ar darbu. Pētījuma vājās puses: Netika ievākti dati, kādas nozares un pakāpes amatus respondenti ieņem savā darba vietā, kas neļauj smalkāk analizēt datus.

Nobeigumā ieteikums būtu veicot šādu pētījumu, izmantot citu emocionālā intelekta aptauju, kas vairāk apskata emocionālo intelektu no jauktās metodes puses, tāpat ievākt vairāk respondentu atbildes, kā arī turpmāk analizēt nevis visus darba ņēmēju datus kopā, bet sadalīt pa nozarēm un amatiem, tādā veidā tiktu iegūti precīzāki dati.

Būtu nepieciešams vairāk uzmanības pievērst pašcieņas un apmierinātības ar darbu saistībai, jo līdz šim iegūtie rezultāti nav pārāk daudz un plaši. Jo vairāk tiktu runāts par pašcieņas un emocionālā intelekta nozīmīgumu darba vidē, jo vairāk organizācijas uzlabotu savu darbību un veicinātu panākumus, apmācot savus darbiniekus, vadot kurus, nodarbības, seminārus, lai uzlabotu personīgo pašcieņu un emocionālo intelektu. Līdzšinējie pētījumi ir pierādījuši, ka apmācības darba vietā uzlabo darbinieku sniegumu.

SECINĀJUMI

Šajā darbā tika aprakstīta teorija par pašcieņu, emocionālo intelektu, to saistība ar dažādiem faktoriem, darba vidi, un to saistība ar apmierinātību ar darbu. Tika veikts pētījums, kurā piedalījās 70 respondenti, vecuma no 21-56 gadiem. Respondenti aizpildīja 3 aptaujas, kas apskata katru no iepriekš minētajiem mainīgajiem – pašcieņa, emocionālais intelekts un apmierinātība ar darbu. Pētījuma mērķis bija noskaidrot vai pastāv saistība starp pašcieņu, emocionālo intelektu un apmierinātību ar darbu. Pētījuma hipotēze: "Augstāki pašcieņas un emocionālā intelekta rādītāji ir saistīti ar augstāku apmierinātību ar darbu" apstiprinājās daļēji. Iegūtie rezultāti norāda, ka pastāv sakarība starp augstākiem apmierinātības ar darbu rādītājiem un pašcieņu, bet nepastāv sakarība ar emocionālo intelektu. Kā arī, pastāv sakarība starp emocionālo intelektu un pašcieņu.

Apskatot teorētisko datu bāzi un līdzšinējos pētījumus, var apgalvot, ka lielāka uzmanība ir veltīta emocionālā intelekta saistībai ar apmierinātību ar darbu, nekā pašcieņai. Tomēr saistība pastāv gan vienam, gan otram.

Neskatoties uz to, ka pētījuma hipotēze apstiprinājās daļēji, līdzšinējie pētījumi apstiprina, ka pastāv saistība starp augstākiem pašcieņas rādītājiem un augstākiem apmierinātības ar darbu rādītājiem, pašcieņai pastāv pozitīva korelācija ar apmierinātību ar darbu (Mohan, 1986; Peter, 1992; Le Rouge, Nelson, 2006). Apmierinātība ar darbu un pašcieņa, var iedalīt atkarībā no profesijas, darba līmeņa un veida. Pētījumi ir pierādījuši pozitīvu saistību starp pašcieņu un līderības un vadības spējām darba vietā, kas palielina apmierinātības ar darbu rezultātus (Arvey, & Song, 2011). Kā arī augstākiem emocionālā intelekta un augstākiem apmierinātības ar darbu rādītājiem. Emocionālajam intelektam ir tieša un pozitīva saistība ar apmierinātību ar darbu (Kafetsios & Zampetakis, 2008). Individīdi ar augstu emocionālo intelektu uzrāda augstākus apmierinātības un veikspējas rādītājus (Sy, 2006; Long, 2014).

Pētnieki iesaka darba devējiem organizācijās ieviest emocionālā intelekta treniņus darbiniekiem, kas veicinātu uzņēmuma panākumus un labāku iekšējo saskarsmi, tāpat, tiek ieteikts, pārbaudīt emocionālo intelektu darbiniekiem, kad tie tiek pieņemti darbā (Ealias & George, 2012), tam piekrita arī citi autori (Jain & Gupta, 2014).

LITERATŪRAS SARAKSTS

Ashkanasy, N.M. and Daus, C.S. (2002), "Emotion in the workplace: the new challenge for Managers", *Academy of Management Executive*, Vol. 16 No. 1, pp. 76-86.

Banyard, P. (2005). Prevalence of pathological Internet use among university students and correlations with self-esteem, the General Health Questionnaire (GHQ), and disinhibition. *CyberPsychology & Behavior*, 8, 562–570.

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1–44.

Baumeister, R. F. (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. New York, NY: Plenum Press.

Bozoglan, B., Demirer, V., & Sahin, I. (2013). Loneliness, self-esteem, and life satisfaction as predictors of Internet addiction: A cross-sectional study among Turkish university students. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54, 313–319.

Branden, N. (1992). *The power of self-esteem: An inspiring look at our most important psychological resource*. Deerfield Beach, FL: Health Communication.

Brown, R. A. (2010). Perceptions of psychological adjustment, achievement outcomes, and self-Esteem in Japan and America. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41, 51–61.

Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco, CA: Freeman.

Corning, A. F. (2002). Self-esteem as a moderator between perceived discrimination and psychological distress among women. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 117-126.

Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., & Broadnax, S. (1994). Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black, and Asian College students. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 20(5), 503-513.

Crocker, J., & Park, L. E. 2004. The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin*, 130: 392–414.

Gurney, P.W. (1986). Self-esteem in the classroom. *School Psychology International*, 7, 199-209.

Goleman, D. (1998), "What Makes a Leader?", *Harvard Business Review*, Vol. 76 No. 6, pp. 93-102.

Harris K.J., Andrews M.C., Kacmar K.M., 2007. The moderating effects of justice on the relationship between organizational politics and workplace attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 22(1), 135–144.

- Han, S. A. (2010). *The relationship of interest in participating in sports activities after school, prosocial behavior, and self-esteem* (Unpublished master's thesis). Kyungpook National University, Daegu, Republic of Korea.
- Herzberg, F. 1966, *Work and the Nature of Man*, The World Publishing, Cleveland.
- Hoffman, R. M., Borders, L. D., & Hattie, J. A. (2000). Reconceptualizing femininity and masculinity: From gender roles to gender self-confidence. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15, 475–503.
- Hoppock R., 1935. *Job Satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- Jain Vibhor and Gupta Sonia (2014), “The Impact of Emotional Intelligence on Service Quality in Indian Private Banks: With Special Reference to Moradabad City”, *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, Vol. 3, No. 12, pp. 264-274.
- Karim, J., & Shah, S. H. (2014). Ability emotional intelligence predicts quality of life beyond personality, affectivity, and cognitive intelligence. *Applied Research in Quality of Life*, 9(3), 733-747.
- Kim, K. R. (2013). *Influence of self-esteem, flow, and depression of psychiatric nurses' upon their happiness* (Unpublished master's thesis). Ewha Womans University, Seoul, Republic of Korea.
- Kinnunen, M., Feldt, T., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. 2008. Self-esteem: An antecedent or a consequence of social support and psychosomatic symptoms? Cross-lagged associations in adulthood. *Journal of Research in Personality*, 42: 333–347.
- Knee, R. C., Canevell, A., Bush, A. L., & Cook, A. (2008). Relationship-contingent self esteem and the ups and downs of romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 608–627
- Lane, J., Lane, A. M., & Kyprianou, A. (2004). Self-efficacy, self-esteem and impact on academic performance. *Social Behaviour and Personality*, 32(3), 247–256.
- Leedy, G. M., & Smith, J. E. (2012). Development of emotional intelligence of first-year undergraduate students in a frontier state. *College Student Journal*. 2012, 46(4), 795-804.
- MacDonald, G., & Leary, M. R. (2013). Individual differences in self-esteem. In M. R. Leary, & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 354–377). New York, NY: Guilford Press.
- Mayer, John D., and Peter Salovey. 1997. “What Is Emotional Intelligence?” In *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, edited by Peter Salovey and David Sluyter, 3–34. New York: BasicBooks.

- Mann, M., Hosman, C. M. H., Schaalma, H. P., & de Vries, N. K. (2004). Self-esteem in a broad-spectrum approach for mental health promotion. *Theory & Practice, 19*, 357-372.
- Mayer, J. D., P. Salovey and D. R. Caruso. 2004. Emotional intelligence: Theory, findings and implications. *Psychological Inquiry 15*(3): 197–215.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2004). Self-esteem, dispositional optimism, and health: Evidence from cross-lagged data on employees. *Journal of Research in Personality, 38*, 556–575.
- Meisler G., Vigoda-Gadot E., 2014. Perceived organizational politics, emotional intelligence and work outcomes. *Personnel Review, 43*(1), 116–135.
- Omarsson, B. P. (2013). *Effects of sport participation on adolescent self-esteem and body-image: differences in gender and types of sport explored.*
- Pederson, S., & Seidman, E. (2004). Team sports achievement and self-esteem development among urban adolescent girls. *Psychology of Woman Quality, 28*, 412–423.
- Rosenberg, M. 1965. *Society and the adolescent selfimage.* Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self.* New York, NY: Basic Books.
- Salovey, P., & Grewal, D. (2005). The science of emotional intelligence. *Current Directions in Psychological Science, 14*, 281-285.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and health, 19*(4), 233-239.
- Sparkman, L., Maulding, W. & Roberts, J. (2012). Non-cognitive predictors of student success in college. *College Student Journal, 46*(3), 642-652.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences,* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Story P.A. (2011), “The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis”, *Journal of Organizational Behavior, Vol. 32, No. 5,* pp. 788–818.
- S.Z. Malik (2015). *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences 2015, Vol. 9 (2),* 485-502.
- Tsirigotis, Łuczak (2015) *Emotional Intelligence of Women Who Experience Domestic Violence* 165–176.
- Vroom V.H., 1964. *Work and Motivation.* New York: John Wiley and Sons.
- Wells, A. J. (1988). Variations in mothers’ self-esteem in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology, 55*, 661–668.
- Wong, C. and K. S. Law. 2002. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly 13*(3): 243–274.