

INTELIGENCJA EMOCJONALNA A TYPY ZACHOWAŃ I PRZEŻYĆ W PRACY W GRUPIE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH

Małgorzata A. Basińska

Instytut Psychologii, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego
Bydgoszcz

Joanna Jaskólska

Szpital dla Nerwowo i Psychiczenie Chorych
Świecie n/Wisłą

Krzysztof Piórowski

Zakłady Lotnicze
Bydgoszcz

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND THE TYPES OF BEHAVIOR AND EXPERIENCE CONNECTED WITH WORK IN THE GROUP OF PROFESSIONAL SOLDIERS

Summary. Last time we have noticed still more studies confirming the relation between emotional intelligence and various aspects of human behavior. Professional soldiers are a group which includes primarily commanders of various levels. Commanding need not only special kind of military knowledge, but suitable social skills as well.

Goal of the study: Does and how the emotional intelligence influence the types of behavior and experience connected with occupational stress among the professional soldiers? The research was conducted using two questionnaires: INTE Questionnaire describing the emotional intelligence and AVEM Questionnaire describing four types of behavior and experience connected with job. The sample consisted of 141 professional soldiers. The results show the correlation between emotional intelligence and the types of behavior and experience connected with job in the group of professional soldiers: higher level of emotional intelligence is connected with the healthy behavior – Type G, but lower level of emotional intelligence is connected with the burnt-out behavior – Type B.

Adres do korespondencji: Małgorzata A. Basińska, Instytut Psychologii UKW,
ul. Leopolda Staffa 1, 85-867 Bydgoszcz, e-mail: malbas@inetrpia.pl

Wprowadzenie

Sytuacja w środowisku pracy, ze względu na obciążenie, z jakim się wiąże, często stanowi zagrożenie dla zdrowia osób w niej funkcjonujących. Badania nad związkiem pomiędzy warunkami pracy a stanem zdrowia pracowników wskazują na jego istnienie, ale ten związek, choć istotny nie jest znaczący (Waszkowska, Dudek, 2001). Badania nie potwierdzają w pełni hipotezy o zależności między wypaleniem zawodowym a wysokim obciążeniem stresem w pracy (Beisert, 2004; Sęk, 2004). W związku z tym można przypuszczać, że istnieją inne czynniki, osobowościowe lub środowiskowe, których udział jest znaczący dla funkcjonowania zawodowego pracowników. Mogą one sprzyjać zdrowiu lub chorobie, mogą ułatwiać radzenie sobie lub nasilać stres zawodowy. Takim czynnikiem, na przykład jest poczucie koherencji, które obniża ryzyko wystąpienia zaburzeń psychicznych u kobiet, a u mężczyzn osłabia wpływ stresu zawodowego na ryzyko wystąpienia zaburzeń (Waszkowska, Dudek, 2001), zaś pracowników socjalnych chroni przed wypaleniem zawodowym (Basińska, Andruszkiewicz, 2006). Wydaje się, że podobną rolę może pełnić inteligencja emocjonalna.

Inteligencja emocjonalna. Termin inteligencja emocjonalna został wprowadzony w 1990 roku przez amerykańskich psychologów Petera Saloveya i Johna Mayera, według których „inteligencja emocjonalna obejmuje umiejętność właściwej percepcji, oceny i wyrażania emocji, umiejętność dostępu do uczuć, zdolność ich generowania w takich momentach, gdy mogą wspomóc myślenie, umiejętność rozumienia emocji i zrozumienie wiedzy emocjonalnej, oraz umiejętność regulowania emocji tak, by wspomagać rozwój emocjonalny i intelektualny” (za: Jaworowska, Matczak, 2001). Te umiejętności pojawiają się i rozwijają na różnych etapach procesu rozwojowego i odnoszą się zarówno do emocji własnych, jak i do emocji innych ludzi. Pierwsza z umiejętności dotyczy precyzji z jaką jednostka umie weryfikować różne emocje, druga zaś dotyczy wpływu emocji na inteligencję. Trzecia z nich wiąże się z rozumieniem emocji i zdolnością do wykorzystywania wiedzy emocjonalnej w swoim życiu. Ostatnia z nich zawiera w sobie refleksyjną regulację emocji w celu wspierania rozwoju emocjonalnego i intelektualnego (Mayer, Salovey, 1999).

Znaczenie inteligencji emocjonalnej nie jest, przynajmniej na razie, w pełni poznane. Jednak wiele przemawia za tym, że istotnie wpływa ona na efektywność radzenia sobie człowieka w wielu sytuacjach życiowych (Jaworowska, Matczak, 2001). Daniel Goleman (1997) uważa, że trudno dokładnie powiedzieć, ile różnic ujawniających się w ciągu życia między różnymi osobami da się wytłumaczyć odmiennym poziomem ich inteligencji emocjonalnej. Obecnie pojawia się coraz więcej doniesień prezentujących badania potwierdzające związek inteligencji emocjonalnej z różnymi aspektami funkcjonowania człowieka. Inteligencja emocjonalna zwiększa skuteczność znajdowania pracy (Maynard, 2003), pomaga w odnośzeniu sukcesu (Stein, Sitarenios, 1997). Ułatwia dążenie do celu oraz osiągnięcie zadowolenia i satysfakcji życiowej (Martinez-Pons, 1997). W grupie pielęgniarek występuje związek pomiędzy inteligencją emocjonalną a typami zachowań i przeżyć w pracy. Im mają wyższą inteligencję emocjonalną, tym bardziej są zadowolone

z życia i mają większe poczucie sukcesu w zawodzie. Częściej też wtedy funkcjonują zgodnie ze zdrowym typem zachowania G. Im mają niższą inteligencję emocjonalną, tym częściej funkcjonują zgodnie z wypalonym typem zachowania B (Andruszkiewicz, Basińska, w druku).

Wysoki poziom inteligencji emocjonalnej może być czynnikiem chroniącym zdrowie psychiczne i fizyczne osoby (Parker i wsp., 2001) oraz pomagać w adaptacji do nowych warunków (Pellitteri, 2002). Pomaga także przezwyciężać skutki stresu doświadczanego w życiu (LePage-Lees, 1997) i zapobiega psychicznemu wypaleniu się (Gerits i wsp., 2004). Inteligencja emocjonalna pozytywnie koreluje z samokontrolą w sytuacjach społecznych i z umiejętnościami społecznymi (Jaworowska, Matczak, 2001).

Dotychczasowe badania potwierdzają istotną rolę inteligencji emocjonalnej dla funkcjonowania człowieka. Warto zastanowić się nad jej związkiem z zachowaniem i przeżyciami w pracy.

Typy zachowań i przeżyć związanych z pracą. Zagrożenie stresem w środowisku pracy oraz jego skutkami dla jednostki i jej otoczenia jest przedmiotem zainteresowania wielu dziedzin. Wykryto i zbadano syndrom wypalenia zawodowego (Maslach, 1994; Rongińska, Gaida, 2001), który jednak nie wyczerpuje problematyki funkcjonowania pracownika. Akcent na wypalenie zawodowe usuwa w cień inne style zachowania w środowisku zawodowym, a przecież nie wszyscy pracownicy, nawet w zawodach znacznie obciążonych tym syndromem, doświadczają wypalenia zawodowego. Liczne badania wskazują, że osobowość jest najprawdopodobniej bardziej znaczącym źródłem wypalenia zawodowego niż natura wykonywanej pracy (Papadatou i wsp., 1994; Sęk, 2004). W związku z tym badacze zaczęli stawiać pytanie: czy w obliczu wzrastających wymagań zawodowych można stwierdzić istnienie korzystnych i niekorzystnych dla zdrowia stylów zachowania człowieka (Rongińska, Gaida, 2001).

W jaki sposób jednostka ustosunkowuje się do wymagań zawodowych i jakie zachowania podejmuje w wyniku indywidualnej oceny i przeżywania sytuacji zawodowych? Wychodząc z koncepcji Antonovsky`ego i Beckera oraz z koncepcji stresu i radzenia sobie R. Lazarusa i S. Folkman (1987), U. Schaarschmidt i A. Fischer (za: Rongińska, Gaida, 2001) stworzyli model typów zachowań i przeżyć w pracy oraz narzędzie do ich pomiaru określające indywidualne zasoby jednostki w kontekście radzenia sobie z wymaganiami sytuacji zawodowych. Zwrócili oni uwagę na wyjaśnianie sposobów zachowań i subiektywną ocenę relacji interpersonalnych w środowisku pracy. Na uwagę zasługuje praktyczny wymiar tego podejścia, które pozwala określić wzorce zachowań sprzyjające zdrowiu psychicznemu jednostki, a także wskazać przyczyny zagrożeń zdrowia, co może ułatwić określenie kierunku interwencji psychologicznej. Wzorce zachowań i przeżyć są rozpatrywane w zależności od relacji interpersonalnych i zadaniowych zarówno w środowisku pracy, jak i w najbliższym otoczeniu osoby (Rongińska, Gaida, 2001). W związku z tym autorzy określają przeżycia i zachowania badanych osób w trzech sferach funkcjonowania, w ramach każdej z nich opisują szczegółowo elementy, które je tworzą:

1. Zaangażowanie zawodowe, na które składają się:

a) subiektywne znaczenie pracy w życiu osoby,

- b) ambicje zawodowe wyrażające się w potrzebie ciągłego doskonalenia zawodowego,
 - c) gotowość do angażowania się w wykonywanie zadań zawodowych,
 - d) dążenie do perfekcji, czyli dokładność i rzetelność wykonywanej pracy,
 - e) zdolność do zachowania dystansu i odprężenia się po godzinach pracy.
2. Odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych, na które składają się:
 - a) tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki, czyli zdolność do pogodzenia się z niepowodzeniem,
 - b) ofensywna strategia rozwiązywania problemów, czyli optymistyczna postawa wobec wyzwań i wymagań zawodowych,
 - c) wewnętrzny spokój i zrównoważenie dające poczucie stabilności i komfortu psychicznego,
 3. Emocjonalny stosunek do pracy, na który składają się:
 - a) poczucie sukcesu w zawodzie, czyli zadowolenie z osiągnięć zawodowych,
 - b) zadowolenie z życia w ogóle,
 - c) poczucie wsparcia społecznego ze strony najbliższego otoczenia.

Tych jedenaście szczegółowych aspektów zachowania i funkcjonowania w życiu i w pracy pozwoliło na wyodrębnienie czterech stałych typów zachowań i przeżyć związanych z pracą:

1. **Typ G – typ zdrowy:** są to osoby o wysokich ambicjach zawodowych, umiające rezygnować w sytuacji porażki i pogodzić się z niepowodzeniem; zadowolone z życia, wewnętrznie spokojne i mające poczucie sukcesu w pracy.
2. **Typ S – typ oszczędnościowy:** są to osoby, dla których praca ma małe znaczenie, mają niskie ambicje zawodowe i nie chcą ponosić wiele wydatków na rzecz pracy, nie są też skłonne pracować rzetelnie, za to mają duży dystans do tego, co dzieje się w pracy.
3. **Typ A – typ ryzyka, nadmiernie obciążony:** są to osoby mocno zaangażowane zawodowo, nadające pracy duże znaczenie, perfekcyjne i niepotrafiące zachować dystansu w stosunku do obowiązków zawodowych.
4. **Typ B – typ „wypalony”:** są to osoby, dla których praca ma małe znaczenie, o małej odporności na stres, niepotrafiące zachować dystansu w stosunku do obowiązków zawodowych, łatwo rezygnujące i mające słabą równowagę wewnętrzną (Rongińska, Gaida, 2001).

Specyfika pracy żołnierza zawodowego. Żołnierze zawodowi stanowią grupę składającą się przede wszystkim z dowódców pododdziałów i oddziałów. Drugą, mniej liczną część kadry tworzą różni specjaliści, m.in. informatycy, lekarze, logistycy.

Specyfika pracy żołnierza zawodowego – dowódcy – polega na dowodzeniu podwładnymi żołnierzami, głównie służby zasadniczej oraz żołnierzami kontraktowymi, nadterminowymi i zawodowymi. Dowodzenie jest procesem, na który składają się trzy elementy: władza, przywództwo i kierowanie, w których dowódca pełni funkcje: kierownika, przełożonego oraz przywódcy (Stępień, 2002). W dużym uproszczeniu można stwierdzić, że funkcja kierownika sprowadza się do „znalezienia i zastosowania przez niego najlepszego sposobu przekształcenia zasobów w zaplanowane wyniki”

(Majewski, 2003, s. 10); przełożonego – do wchodzenia w dwustronne relacje, jako przełożony i jako podwładny (Stępień, 2002); natomiast przywódcy – do „zjednania sobie zwolenników, wywierania wpływu, tworzenia wizji rozwoju i pobudzania ludzi do działania” (Kanarski, 2002, s. 30).

Dowodzenie wymaga nabycia przez dowódcę nie tylko specjalistycznej wiedzy z zakresu techniki i praktyki wojskowej, ale również odpowiednich umiejętności społecznych. Przełożony (dowódca) musi m.in. zdawać sobie sprawę i dążyć do zaspokojenia podstawowych potrzeb swoich podwładnych, nie tylko bytowych czy służbowych, ale i emocjonalnych (Bartkowiak, 1997; Maliszewski, 2002), gdyż ściśle określone zależności i stosunki służbowe w znacznym stopniu zawężają indywidualne możliwości działania jednostki. Poza tym wykreowany obraz żołnierza zawodowego na silną psychicznie osobę utrudnia radzenie sobie i w konsekwencji może prowadzić do zaburzeń emocjonalnych (Florkowski, 2000). W związku z tym posiadane przez niego umiejętności, w zakresie kierowania emocjami, z pewnością będą przydatne w codziennej pracy dowódczej. Współczesny żołnierz zawodowy (dowódca) oprócz mistrzowskiego opanowania i posługiwania się wiedzą specjalistyczną powinien w równie dobrym stopniu opanować umiejętności społeczne, czemu niewątpliwie sprzyja wysoki poziom inteligencji emocjonalnej (Jaworowska, Matczak, 2001).

Problem badawczy i hipotezy. W oparciu o analizę wyników dotychczasowych badań sformułowano problem badawczy i postawiono następujące hipotezy:

Problem badawczy: Jaka jest zależność pomiędzy inteligencją emocjonalną żołnierzy zawodowych a typami zachowań i przeżyć w ich pracy?

Hipotezy badawcze:

1. Występuje związek pomiędzy inteligencją emocjonalną żołnierzy zawodowych a typami zachowań i przeżyć w ich pracy.
2. Wyższy poziom inteligencji emocjonalnej sprzyja zdrowemu funkcjonowaniu w pracy w grupie żołnierzy zawodowych.
3. Niższy poziom inteligencji emocjonalnej sprzyja wystąpieniu wypalenia zawodowego w grupie żołnierzy zawodowych.

Metoda

Próba osób badanych. Przebadano 141 żołnierzy zawodowych. Grupa badana składała się z 11 podoficerów (8%), 84 młodszych oficerów (59%) i 46 starszych oficerów (33%). Większość z nich (92%) miała wykształcenie wyższe. Średnia wieku badanej grupy to 33 lata, przy odchyleniu standardowym ± 10 lat. Około połowa badanych osób to osoby młode, w przedziale od 24 do 30 lat, zaś prawie jedna trzecia to starsi oficerowie w wieku od 40 do 50 lat. Przedział wiekowy dla całości wynosi od 24 do 62 lat.

Pomiary. Do oceny stopnia nasilenia inteligencji emocjonalnej zastosowano Kwestionariusz *INTE* N. S. Schuttey i współpracowników (Jaworowska, Matczak, 2001).

Składa się on z 33 pozycji testowych wyrażonych w postaci zdań twierdzących. Każda pozycja zaopatrzona jest w 5-punktową skalę. Badany ocenia, w jakim stopniu zgadza się z tym, że poszczególne zdania odnoszą się do niego (od „zdecydowanie nie zgadzam się” – 1 punkt do „zdecydowanie zgadzam się” – 5 punktów). Otrzymany wynik surowy należy przekształcić w wynik znormalizowany za pomocą skali stenowej. Przyjmuje się następujące kategorie interpretacyjne wyniku: 1-3 sten to wyniki niskie, 4-7 sten to wyniki średnie, 8-10 sten to wyniki wysokie. Kwestionariusz *INTE* charakteryzuje się wysoką zgodnością wewnętrzną (dla wersji oryginalnej *alfa Cronbacha* wynosi 0,87-0,90, a dla wersji polskiej *alfa Cronbacha* zawiera się w granicach 0,83-0,87).

Autorzy Kwestionariusza *INTE* przeprowadzili kilka badań poświęconych różnym aspektom jego trafności. Doszli do następujących wniosków: wyniki testu korelują dodatnio z kwestionariuszowymi miarami optymizmu, ekstrawersji, wagi przywiązywanej do uczuć, jasności uczuć i poprawy nastroju oraz otwartości na doświadczenie i sumiennosci. Zaś ujemnie korelują z kwestionariuszowymi miarami pesymizmu, aleksytymii, lęku, neurotyczności, depresji oraz impulsywności. Badania nad aspektem różnicowym trafności wykazały, iż wyniki *INTE* nie korelują z wynikami testów będących miarą zdolności poznawczych (Jaworowska, Matczak, 2001).

Do oceny zachowań i przeżyć w pracy zastosowano skalę *AVEM – Arbeitbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster* – U. Schaarschmidta i A. Fischera, pracowników Instytutu Psychologii Uniwersytetu Poczdamskiego, która została adaptowana do warunków polskich przez T. Rongińską (Rongińska, Gaida, 2001). Ze względu na fakt małej znajomości tej metody w Polsce zostanie ona szerzej zaprezentowana. Kwestionariusz składa się z 66 twierdzeń, każde z nich oceniane jest przez osobę badaną w skali 5-stopniowej pod względem trafności w stosunku do swoich przeżyć, odczuć, czy doświadczeń. Jest to narzędzie o wysokiej rzetelności (dla skal wersji polskiej zgodność wewnętrzną mierzona *alfa Cronbacha* wynosiła od 0,71 do 0,84, a metodą połówkową *Spearmana-Browna* od 0,70 do 0,83). Normalizacji dokonano na grupie 616 Polaków reprezentujących zawody związane z pracą z ludźmi. Wyniki są obliczane za pomocą programu komputerowego (autorzy testu nie zamieszczają papierowych kluczy do obliczenia wyników w swoim podręczniku), oblicza on od razu wartości dla typów zachowań w pracy: G, S, A i B, które razem dają wartość jeden. Im wyższy ułamek, tym większa tendencja do funkcjonowania zgodnie z danym typem zachowania (Rongińska, Gaida, 2001).

Autorzy testu starali się opisać sposób, w jaki jednostka ustosunkowuje się do wymagań zawodowych oraz rodzaj podejmowanych zachowań w wyniku indywidualnej oceny i przeżywania tych sytuacji. Celem narzędzia jest przede wszystkim ustalenie sposobu zachowania człowieka w jego środowisku pracy z punktu widzenia radzenia sobie z problemami zawodowymi.

Kwestionariusz określa przeżycia i zachowania badanych osób w trzech sferach funkcjonowania, wyodrębnionych za pomocą analizy czynnikowej: zaangażowanie zawodowe, odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych oraz emocjonalny stosunek do pracy (omówiono szerzej we wprowadzeniu).

Dalsze analizy (na podstawie analizy skupień) pozwoliły na wyodrębnienie 4 stałych typów zachowań i przeżyć związanych z pracą: **typ G** – typ zdrowy; **typ S** – typ „oszczędny”; **typ A** – typ ryzyka, nadmiernie obciążony; **typ B** – typ „wypalony” (Rongińska, Gaida, 2001).

Wyniki

Średnie wyniki w badanej grupie. Badani żołnierze zawodowi charakteryzują się przeciętnym poziomem inteligencji emocjonalnej ($\bar{x} = 5,716$, $SD = 1,786$). Otrzymane przez nich średnie wyniki w zakresie zachowań i przeżyć w pracy prezentuje tabela 1. Dla sfer funkcjonowania przeliczono wyniki surowe na skalę centylową (dla której średnia wynosi 50, a odchylenie standardowe ± 10) w stosunku do próby normalizacyjnej ($N = 120$) – mężczyźni polscy¹.

Tabela 1. Średnie wyniki surowe (\bar{x}), odchylenie standardowe (SD) i wyniki przeliczone w centylach dla badanej grupy ($N = 141$)

Skale testu AVEM		\bar{x}	SD	Centyle
1	2	3	4	5
Zaangażowanie zawodowe	Subiektywne znaczenie pracy	16,348	4,589	35
	Ambicje zawodowe	20,816	4,188	46
	Gotowość do angażowania się	19,674	4,179	33
	Dążenie do perfekcji	21,901	3,850	34
Odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych	Zdolność do dystansowania się	19,752	4,537	72
	Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki	14,546	3,885	50
	Ofensywna strategia rozwiązywania problemów	22,546	3,492	58
Emocjonalny stosunek do pracy	Wewnętrzny spokój i zrównoważenie	20,972	3,705	47
	Poczucie sukcesu w zawodzie	21,844	3,833	60
	Zadowolenie z życia	21,631	3,411	61
	Poczucie wsparcia społecznego	21,915	3,430	65

¹ Więcej danych na temat grupy normalizacyjnej można znaleźć w podręczniku T. Rongińskiej i W. A. Gaidy (2001).

ciąg dalszy tabeli 1

1	2	3	4	5
Typy zachowań w pracy	G – typ zdrowy	0,329	0,332	
	S – typ „oszczędny”	0,283	0,336	
	A – typ nadmiernie obciążony	0,237	0,309	
	B – typ „wypalony”	0,150	0,273	

Badani żołnierze charakteryzują się raczej niskim zaangażowaniem zawodowym, cechuje ich niskie subiektywne znaczenie pracy i niskie dążenie do perfekcji przy dużej zdolności do dystansowania się od pracy. Emocjonalny stosunek do pracy mają raczej pozytywny, doświadczają poczucia wsparcia społecznego i są raczej zadowoleni z życia. Cechuje ich przeciętna odporność psychiczna w zwalczaniu sytuacji problemowych.

Związek inteligencji emocjonalnej z typami przeżyć i zachowań w pracy. Aby odpowiedzieć na pytanie, czy istnieje związek pomiędzy inteligencją emocjonalną a typami zachowań i przeżyć w pracy zastosowano test korelacji *Pearsona* (tabela 2).

Inteligencja emocjonalna koreluje z typami zachowań i przeżyć w pracy w grupie żołnierzy zawodowych na poziomie istotnym statystycznie (siła tego związku jest na ogół słaba lub średnia). W ten sposób została zweryfikowana pozytywnie hipoteza 1, że występuje związek pomiędzy inteligencją emocjonalną żołnierzy zawodowych a typami zachowań i przeżyć w ich pracy.

Tabela 2. Korelacje pomiędzy inteligencją emocjonalną a typami zachowań i przeżyć w pracy w grupie żołnierzy zawodowych

	Skale testu AVEM		Korelacje
	1	2	
Zaangażowanie zawodowe		Subiektywne znaczenie pracy	-0,060
		Ambicje zawodowe	0,050
		Gotowość do angażowania się	0,020
		Dążenie do perfekcji	0,190*
		Zdolność do dystansowania się	0,130

ciąg dalszy tabeli 2

1	2	3
Odporność psychiczna i strategię zwalczania sytuacji problemowych	Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki	0,285*
	Ofensywna strategia rozwiązywania problemów	0,316*
	Wewnętrzny spokój i zrównoważenie	0,296*
Emocjonalny stosunek do pracy	Poczucie sukcesu w zawodzie	0,230*
	Zadowolenie z życia	0,330*
	Poczucie wsparcia społecznego	0,300*
Typy zachowań w pracy	G – typ zdrowy	0,290*
	S – typ „oszczędny”	0,030
	A – typ nadmiernie obciążony	-0,160
	B – typ „wypalony”	-0,200*

* $p < 0,05$

Inteligencja emocjonalna pozytywnie koreluje z: dążeniem do perfekcji, ofensywnym rozwiązywaniem problemów, zachowaniem wewnętrznego spokoju, poczuciem sukcesu w zawodzie, odczuwaniem wsparcia społecznego i ogólnie z funkcjonowaniem zgodnym ze zdrowym typem zachowania G.

Inteligencja emocjonalna koreluje negatywnie z: tendencją do rezygnacji w sytuacji porażki i ogólnie z funkcjonowaniem zgodnym z „wypalonym” typem zachowania B. Pozostałe aspekty przeżyć i zachowań w pracy nie ujawniły związku z inteligencją emocjonalną.

Aby odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu inteligencja emocjonalna wyjaśnia zachowania i przeżycia w pracy, zastosowano test regresji wielokrotnej (tabela 3).

Tabela 3. Analiza regresji wielokrotnej – inteligencja emocjonalna jako predyktor zachowań i przeżyć w pracy w grupie żołnierzy zawodowych

Skale testu AVEM		R	R ²	F	p
1	2	3	4	5	6
Zaangażowanie zawodowe	Subiektywne znaczenie pracy	0,058	0,003	0,463	0,498
	Ambicje zawodowe	0,051	0,003	0,365	0,547
	Gotowość do angażowania się	0,018	0,000	0,046	0,831
	Dążenie do perfekcji	0,191	0,037	5,273	0,023
	Zdolność do dystansowania się	0,132	0,018	2,475	0,118

ciąg dalszy tabeli 3

1	2	3	4	5	6
Odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych	Tendencja do rezygnacji w sytuacji porażki	0,285	0,081	12,316	0,0006
	Ofensywna strategia rozwiązywania problemów	0,316	0,100	18,410	0,0001
	Wewnętrzny spokój i zrównoważenie	0,296	0,087	13,308	0,0004
Emocjonalny stosunek do pracy	Poczucie sukcesu w zawodzie	0,230	0,053	7,788	0,0060
	Zadowolenie z życia	0,325	0,106	16,421	0,0001
	Poczucie wsparcia społecznego	0,298	0,089	13,547	0,0003
Typy zachowań w pracy	G – typ zdrowy	0,292	0,085	12,923	0,0005
	S – typ „oszczędny”	0,029	0,001	0,117	0,7330
	A – typ nadmiernie obciążony	0,164	0,027	3,848	0,0520
	B – typ „wypalony”	0,204	0,042	6,064	0,0150

Emocjonalny stosunek do pracy jest wyjaśniany przez inteligencję emocjonalną w około 25%, zaś odporność psychiczna i strategie zwalczania sytuacji problemowych prawie w 27%. W badanej grupie żołnierzy inteligencja emocjonalna w najmniejszym stopniu wyjaśnia natężenie i jakość zaangażowania zawodowego.

Inteligencja emocjonalna wyjaśnia nie tylko wymienione trzy sfery funkcjonowania, ale i wyodrębnione przez autorów testu typy zachowań w pracy, jakkolwiek w znacznie mniejszym stopniu. Bardziej wpływa na zdrowe zachowanie w pracy – typ zdrowy G jest wyjaśniany w 8,5%, a w mniejszym stopniu jej brak sprzyja wypaleniu zawodowemu badanych żołnierzy zawodowych – typ „wypalony” B jest wyjaśniany w 4%. W ten sposób została zweryfikowana pozytywnie hipoteza 2 i 3, gdyż wyższy poziom inteligencji emocjonalnej sprzyja zdrowemu funkcjonowaniu w pracy, a niższy sprzyja wystąpieniu wypalenia zawodowego w grupie żołnierzy zawodowych.

Wnioski i dyskusja

1. Badani żołnierze zawodowi charakteryzują się średnim poziomem inteligencji emocjonalnej ($\bar{x} = 5,7$ sten).
2. W zakresie sfer funkcjonowania w pracy i w życiu badani żołnierze charakteryzują się:
 - raczej niskim zaangażowaniem zawodowym,
 - przeciętną odpornością psychiczną i przeciętną gotowością do zwalczania sytuacji problemowych,

- raczej pozytywnym emocjonalnym stosunkiem do pracy.
3. W zakresie typów zachowań w pracy badani żołnierze:
 - najczęściej funkcjonują zgodnie z typem zdrowym G i typem „oszczędnym” S, zaś najrzadziej zgodnie z typem „wypalonym” B.
 4. Istnieje związek pomiędzy typami zachowań i przeżyć w pracy a inteligencją emocjonalną:
 - wyższy poziom inteligencji emocjonalnej sprzyja funkcjonowaniu zgodnemu ze zdrowym typem zachowania G w badanej grupie, co wyraża się w zachowywaniu wewnętrznego spokoju, odczuwaniu wsparcia społecznego, poczuciu sukcesu w zawodzie i ofensywnym rozwiązywaniu problemów,
 - wyższy poziom inteligencji emocjonalnej sprzyja dążeniu do perfekcji w grupie badanych żołnierzy, lecz jest to zachowanie mieszczące się w ramach zachowania typu A – nadmiernie obciążony,
 - niższy poziom inteligencji emocjonalnej sprzyja funkcjonowaniu zgodnemu z typem „wypalonym” zachowania B, co wyraża się głównie w skłonności do rezygnacji w sytuacji porażki.
 5. Pozostałe aspekty przeżyć i zachowań w pracy nie ujawniły związku z inteligencją emocjonalną.

Inteligencja emocjonalna wyjaśnia przede wszystkim emocjonalny stosunek do pracy oraz stopień odporności psychicznej. Natomiast ma niewielki wpływ (wpływa tylko na dążenie do perfekcji) na zaangażowanie zawodowe badanych żołnierzy.

Znaczenie inteligencji emocjonalnej nie jest nadal w pełni poznane, jednak otrzymane wyniki potwierdzają dane dotychczas znane. Zgodnie z nimi możemy potwierdzić, że inteligencja emocjonalna istotnie wpływa na radzenie sobie także w sytuacjach zawodowych w grupie badanych żołnierzy zawodowych (LePage-Lees, 1997; Jaworowska, Matczak, 2001). Osoby o wyższej inteligencji emocjonalnej radzą sobie bardziej aktywnie i nie są skłonne rezygnować w sytuacji porażki w pracy.

Związek inteligencji emocjonalnej z odnoszeniem sukcesu (Stein, Sitarenios, 1997) także został potwierdzony w badanej grupie żołnierzy zawodowych. Badani z wyższym poziomem inteligencji mieli większe poczucie sukcesu.

Inteligencja emocjonalna wiąże się także z zadowoleniem i satysfakcją z życia (Martinez-Pons, 1997). Wysoki jej poziom wyjaśniał w większym stopniu zadowolenie z życia i sprzyjał większemu odczuwaniu wsparcia społecznego ze strony najbliższych osób.

Jeżeli osoby z wyższym poziomem inteligencji emocjonalnej mają większe tendencje do funkcjonowania zgodnie ze zdrowym typem zachowania w pracy, to możemy stwierdzić, że jest ona czynnikiem chroniącym zdrowie psychiczne i fizyczne osoby (Parker i wsp., 2001) oraz zapobiega psychicznemu wypaleniu się (Andruszkiewicz, Basińska, w druku; Gerits i wsp., 2004). Podobną rolę pełni ona w grupie żołnierzy zawodowych. Otrzymane wyniki jednoznacznie pokazują, że ci, którzy charakteryzują się wyższą inteligencją emocjonalną funkcjonują częściej w sposób sprzyjający zdrowiu, lepiej radzą sobie z trudnościami w pracy i ogólnie są bardziej zadowoleni z życia. Wydaje się ważnym, by w procesie kształcenia i przygotowywania do trudnej pracy dowodzenia pomagać im w nabywaniu tych umiejętności.

Literatura cytowana

- Andruszkiewicz, A., Basińska, M. A. (w druku). *Inteligencja emocjonalna pielęgniarek a typy zachowań i przeżyć w pracy.*
- Bartkowiak, G. (1997). *Psychologia zarządzania.* Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Basińska, M. A., Andruszkiewicz, A. (2006). Poczucie koherencji jako predyktor zdrowego funkcjonowania w pracy – badania pracowników socjalnych. Referat wygłoszony na Międzynarodowej Konferencji Naukowej nt. *Aksjologiczne i psychologiczne aspekty doświadczenia indywidualnego* (18-20 X 2006 Kraków).
- Beisert, M. (2004). Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się pielęgniarek. W: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 182-215). Warszawa: PWN.
- Florkowski, A. (2000). Promocja zdrowia psychicznego w wojsku. W: J. Cz. Czabała (red.) *Zdrowie psychiczne, zagrożenia i promocja* (s. 389-395). Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii.
- Gerits, L., Derksen, J. J., Verbruggen, A. B. (2004). Emotional Intelligence and Adaptive Success of Nurses Caring for People With Mental Retardation and Severe Behavior Problems. *Mental Retard*, 42, 106-121.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencja emocjonalna.* Poznań: Media Rodzina.
- Jaworowska, A., Matczak, A. (2001). *Kwestionariusz inteligencji emocjonalnej INTE.* Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Kanarski, L. (2002). *Dowódca w sytuacjach społecznych.* Warszawa: Wydawnictwo KONJAN, Sp. z o.o.
- Lazarus, R., Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1, 141-169.
- LePage-Lees, P. (1997). Exploring patterns of achievement and intellectual development among academically successful women from disadvantaged backgrounds. *Journal of College Student Development*, 38, 468-478.
- Majewski, T. (2003). *Kierownik – dowódca w organizacji. Zadania, czynności, umiejętności.* Warszawa: Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Maliszewski, W. J. (2002). Mapa inteligencji emocjonalnej dowódcy pododdziału. W: L. Kanarski, B. Rokicki (red.) *Teoria i praktyka przywództwa wobec wyzwań edukacyjnych* (s. 178-184). Warszawa: Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Martinez-Pons, M. (1997). The relation of emotional intelligence with selected areas of personal functioning. *Imagination Cognition and Personality*, 17, 3-13.
- Maslach, C. (1994). Wypalenie zawodowe. W: P. G. Zimbardo, F. L. Ruch (red.) *Psychologia i życie* (s. 623-628). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1999). Czym jest inteligencja emocjonalna? W: P. Salovey, D. J. Sluyter (red.) *Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna* (s. 21-69). Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

- Maynard, M. L. (2003). Emotional intelligence and perceived employability for internship curriculum. *Psychological Reports*, 93, 791-792.
- Papadatou, D., Anagnostopoulos, F., Monos, D. (1994). Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing. *British Journal of Medical Psychology*, 67 (2), 187-199.
- Parker, J. D. A., Taylor, G. J., Bagby, R. M. (2001). The relationship between emotional intelligence and Aleksytymia. *Personality and Individual Differences*, 30, 107-115.
- Pellitteri, J. (2002). The relationship between emotional intelligence and ego defense mechanisms. *Journal of Psychology*, 136, 182-194.
- Rongińska, T., Gaida, W. A. (2001). *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*. Zielona Góra: WSP im. T. Kotarbińskiego.
- Sęk, H. (2004). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. W: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 149-167). Warszawa: PWN.
- Stein, S., Sitarenios, G. (1997). *EQ more important than IQ for Work Success*. Press release December. Materiał niepublikowany. Abstrakt.
- Stępień, R. (2002). *Inteligencja emocjonalna dowódców oddziałów i związków taktycznych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Waszkowska, M., Dudek, B. (2001). Poczucie koherencji a zdrowotne następstwa stresu zawodowego. W: H. Sęk, T. Pasikowski (red.) *Zdrowie – stres – zasoby* (s. 201-212). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.