

UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

Inteligencja emocjonalna (EQ)

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Emocjonalne pracy jest proces zarządzania uczuć i wyrażen, aby spełnić wymagania emocjonalne pracy (Grandey, 2000). Dokładniej, oczekuje się, że pracownicy regulować swoje emocje podczas interakcji z klientami, współpracownikami i przełożonymi. związanych z pracą umiejętności emocjonalne są tak zwane "miękkie umiejętności" lub dokładniej, umiejętności emocjonalne związane z pracą są przez pracownika zdolności do rozpoznawania i zarządzać swoimi emocjami i inni "w pracy.

Istnieje pięć czynników włączonych do UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ (Inteligencja emocjonalna EQ) test to jest A. Kompetencje emocjonalne: (1) Samoświadomość, (2) Samozarządzanie, (3) Motywacja; i B. Kompetencje społeczne: (4) Świadomość społeczna, (5) Umiejętności społeczne.

Zatem pięć czynników zostały włączone do 26 podrzędnych czynników (106 pozycji), a mianowicie:

Część 0. (1) Inteligencja emocjonalna (EQ) w pracy

A. Kompetencje emocjonalne

Część 1. Samoświadomość

- (2) Emocjonalna samoświadomość
- (3) Właściwa samoocena
- (4) Pewność siebie

Część 2. Samozarządzanie

- (5) Samokontrola emocjonalna
- (6) Solidarność oznacza sposób
- (7) Sumienność opisuje
- (8) Zdolność adaptacji
- (9) Innowacyjność

Część 3. Motywacja

- (10) Zorientowanie na osiągnięcia
- (11) Przywiązanie oznacza sposób
- (12) Inicjatywa oznacza
- (13) Optymizm

B. Kompetencje społeczne

Część 4. Świadomość społeczna

- (14) Empatia
- (15) Zorientowanie
- (16) Rozwijanie innych oznacza sposób

- (17) Różnorodność wykorzystania oznacza sposób
- (18) Świadomość polityczna oznacza sposób

Część 5. Umiejętności społeczne

- (19) Wpływ oznacza sposób
- (20) Komunikacja
- (21) Przywództwo
- (22) Katalizator zmian
- (23) Zarządzanie konfliktem
- (24) Budowanie więzi
- (25) Współpraca i współdziałanie
- (26) Możliwości zespołu

Test umiejętności emocjonalne związane z pracą przyjmuje trzy różne skale:

- (1) Skala Likerta typu wymuszonego wyboru skali 6-punktowej, z 6-punktami "Zdecydowanie tak" na 1-puncie "Zdecydowanie nie". Na przykład: "Jeśli chodzi o pracę to masz tendencję do identyfikowania i rozpoznawania własnych emocji" lub "Czy możesz opisać siebie jako kogoś, kto kontroluje i zarządza emocjami w pracy".
- (2) Skala Likerta typu wymuszonego wyboru skali 6-punktowej, z 1-punktowym "Bardzo zdecydowanie się nie zgadzam" 6 punktów "Bardzo zdecydowanie się zgadzam". Na przykład: "Wiedziałem, których emocje czułem i dlaczego" lub "jestem świadomy swoich mocnych i słabych stron" lub "Udało mi moje impulsywne uczucia i niepokojące emocje dobrze" lub "Spotkałem się z zobowiązaniami i przechowywane obietnice" lub "ustawić ambitne cele i wziąć obliczone ryzyko "lub" i łatwo się osobie lub grupie ofiar spotkać większy cel organizacyjny".
- (3) Skala Likerta typu 12 punktów, od 1-puncie "Najniższa" 12 punktów "Najwyższa". Na przykład: "Zaangażowanie oznacza, jak dana osoba wyrównuje przedstawia siebie z celami grupy lub organizacji. Używając skali od 1 do 12, gdzie 1 to najniższy zaangażowanie może mieć i 12 jest najwyższym zaangażowaniem, jak oceniasz swoje własne zobowiązania "lub" orientacji Osiągnięcie oznacza, jak dana osoba dąży do poprawy lub spotkać standard doskonałości. Używając skali od 1 do 12, gdzie 1 to najniższy osiągnięciem orientacji każdy może mieć i 12 jest najwyższym osiągnięciem orientacji, jak oceniasz swoją orientację osiągnięcia "lub" Wiarygodność oznacza, jak dana osoba zachowuje standardy uczciwości i rzetelności. Używając skali od 1 do 12, gdzie 1 to najniższy wiarygodność każdy może mieć i 12 jest najwyższą wiarygodność, jak oceniasz swoją wiarygodność "lub" emocjonalna Samoświadomość oznacza, jak dana osoba rozpoznaje swoich emocji i ich skutków w ich pracy. Używając skali od 1 do 12, gdzie 1 to najniższy emocjonalna samoświadomość każdy może mieć i 12 jest najwyższą emocjonalna samoświadomość, jak oceniasz swój własny emocjonalny samoświadomość".

Podłoże teoretyczne

W ciągu ostatnich dwóch dekad, znaczne postępy zostały dokonane w zrozumieniu struktury i roli emocji i uczuć w pracy. Jest to podstawowe narzędzie, które jest kluczem do sukcesu zawodowego. Goleman (1998) zdefiniował "emocjonalne kompetencje" jako " zdolność która opiera się na inteligencji emocjonalnej, która powoduje wybitne osiągnięcia w pracy." Integracja pracy Golemana (1995 i 1998) i Boyatzisa (1982) - następujące definicja opisowa jest bardzo przydatna w zrozumieniu tej pracy: inteligencja emocjonalna zostaje zaobserwowana , gdy osoba wykazuje kompetencje, które stanowią samoświadomość samoregulacje, zarządzanie relacjami i świadomością społeczną w odpowiednim czasie.

W jej strukturze, nasz test umiejętności emocjonalne związane z pracą przedstawia następujący model teoretyczny zaprojektowany przez Konsorcjum Badań nad Inteligencja emocjonalna w organizacjach (EI ramowej, 2007). EI oznajmia wyniki z: Mozaika dla kompetencji zawodowych i administracyjnych zawodów (USA Biura Zarządzania Personelem); Spencer i Spencer, kompetencje w pracy; i maksymalną wydajność oraz kompetencji przywódczych. Badania opublikowane w Richard H. Rosier. Większość materiału, który następuje pochodzi z pracy o inteligencji emocjonalnej Daniela Golemana (Bantam, 1998). Być może najbardziej powszechnie przyjęta definicja o naukowej inteligencji emocjonalnej to "zdolność do monitorowania we własnym zakresie emocji innych, do rozróżniania między nimi, a także korzystania z informacji, aby poprowadzić do własnego myślenia i działania" (Salovey i Mayer, 1990).

Inteligencja emocjonalna określa potencjał pewnych reakcji emocjonalnych. Natomiast kompetencje emocjonalne są wyuczone zdolności, w oparciu o inteligencji emocjonalnej, które skutkują wybitnymi osiągnięciami w pracy (Goleman, 2001). Zważywszy na inteligencję emocjonalną można określić potencjał osoby do nauki praktyczne związanym z pracą umiejętności emocjonalnych i społecznych. Poziom kompetencji emocjonalnych (jako zdolność) objawiany przez tę osobę pokazuje, jak wiele z tego potencjału ona lub on faktycznie zrealizowali. kompetencje emocjonalne są wyuczone jako zdolności, w oparciu o inteligencje emocjonalną, która skutkuje wybitnymi osiągnięciami w pracy (Goleman, 2001). Zważywszy na inteligencje emocjonalna można określić potencjał osoby do nauki związanej z pracą o umiejętnościach emocjonalnych i społecznych. Poziom kompetencji emocjonalnych (jako zdolność) objawiający się przez tę osobę pokazuje, jak wiele z tego potencjału ona lub on faktycznie zrealizowali.

Wiarygodność

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.

Tabela. Przykład korelacji w UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ (Inteligencja emocjonalna EQ) test (N = 714)

	0	2	3	4	5	6
0. Inteligencja emocjonalna (EQ) w pracy	1					
1. Samoświadomość	-	1				
2. Samozarządzanie	-	0.75	1			
3. Motywacja	-	0.66	0.79	1		
4. Świadomość społeczna	-	0.63	0.78	0.77	1	
5. Umiejętności społeczne	-	0.64	0.75	0.79	0.84	1

Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie ($p < 0.05$)

Niezawodność

Wewnętrzna konsekwencja wiarygodności była na poziomie 0,87 (Cronbach α). Generalne normy to 0.88 do 0.95 (widoczne w tabeli).

Tabela. Statystyki niezawodności dla UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ (Inteligencja emocjonalna EQ) test (N = 714).

	Liczba przedmiotów	Cronbach α^*
0. Inteligencja emocjonalna (EQ) w pracy	6	0.93
1. Samoświadomość	12	0.88
2. Samozarządzanie	20	0.91
3. Motywacja	16	0.89
4. Świadomość społeczna	20	0.92
5. Umiejętności społeczne	32	0.95

* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa 0.70 jako standard (Nunnally, 1978)

Estońskie normy

Estońskie normy bazowały na 501 ludziach z 4 prób. Jednej generalnej próby i trzech zawodowych (patrz tabelka).

Tabelka. Statystyki opisowe postrzeganej dla UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ (Inteligencja emocjonalna EQ) test (Estońskie normy).

	NAUCZYCIELE (N=32)		PIEŁĘG- NIARKI (N=115)		CHIEF PIEŁĘG- NIARKI (N=99)		EST (N=248)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
0. Inteligencja emocjonalna (EQ) w pracy	4.55	0.51	4.79	0.59	4.73	0.59	4.50	0.74
1. Samoświadomość	4.92	0.45	4.86	0.56	4.87	0.53	4.61	0.63
2. Samozarządzanie	4.81	0.35	4.84	0.53	4.88	0.53	4.64	0.56
3. Motywacja	4.63	0.54	4.56	0.57	4.71	0.58	4.59	0.59
4. Świadomość społeczna	4.49	0.45	4.72	0.58	4.96	0.57	4.41	0.60
5. Umiejętności społeczne	4.31	0.44	4.38	0.65	4.74	0.56	4.22	0.39

Polskie normy

Polskie normy bazowały na (patrz tabelka). Polskie normy oparte są na 220 osób z jednej próbki ogólnej.

Tabelka. Statystyki opisowe postrzeganej dla UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ (Inteligencja emocjonalna EQ) test (Polskie normy).

	POL (N=220)	
	M	SD
0. Inteligencja emocjonalna (EQ) w pracy	4.93	1.00
1. Samoświadomość	4.45	0.80
2. Samozarządzanie	4.46	0.74
3. Motywacja	4.35	0.73
4. Świadomość społeczna	4.38	0.72
5. Umiejętności społeczne	4.32	0.71

KORELACJA UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ I POSTRZEGANA WYKONANIA

Niezawodność (Cronbach α) między UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ i POSTRZEGANA WYKONANIA (PPS) wyniósł 0.94.

Tabela. Przykład korelacji między UMIEJĘTNOŚCI EMOCJONALNE ZWIĄZANE Z PRACĄ i POSTRZEGANA WYKONANIA (PPS) (N =714)

	Dostrzegana wydajność (PPS)
0. Inteligencja emocjonalna (EQ) w pracy	0.47
1. Samoświadomość	0.52
2. Samozarządzanie	0.58
3. Motywacja	0.64
4. Świadomość społeczna	0.64
5. Umiejętności społeczne	0.63

Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie ($p < 0.05$)

Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using the Work-Related Emotional Skills Test)

Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6th of October, 2016.

Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczevska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17th - 20th 2017, Dublin, Ireland (in press).

Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress “Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations”, 11th of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).