

ZNAČENJE SAMOSVIJESTI KAO TEMELJNOG SEGMENTA EMOCIONALNE INTELIGENCIJE

Mr. sc. Lucija BAČIĆ

Sveučilište u Splitu

Sveučilišni studijski centar za stručne studije Zagreb

e-mail: lbacic@oss.unist.hr

Sažetak: *Istraživanjem, kojim je obuhvaćeno 110 ispitanika, nastojalo se utvrditi postoji li i kolika je razlika emocionalne samosvijesti s obzirom na spol, obrazovanje i zaposlenje u državnom ili privatnom sektoru, te postoji li i kakva je povezanost životne dobi, stručne spreme i godina radnog staža, na razvoj emocionalne samosvijesti, budući da utječu na rast i razvoj pojedinaca kao što značajno utječu i na poslovni i na ostale aspekte ljudskog života. Dobiveni rezultati istraživanja pokazuju da su ispitanici, bez obzira na profil, ocijenili vlastitu razinu emocionalne samosvijesti vrlo visoko. Kako ne postoji velika i značajna povezanost i utjecaj životne dobi, stručne spreme i godina radnog staža s razinom i razvojem emocionalne samosvijesti, uviđa se specifičnost odnosa pojedinih promatranih varijabli.*

Ključne riječi: *emocionalna samosvijest, razumijevanje i upravljanje sobom, emocionalna inteligencija, individualne karakteristike, profesionalni razvoj*

1. UVOD

Vrijeme danas, u kojem su promjene izvan kontrole i s neizvjesnim učincima, doba je revolucije kakva se nije mogla zamisliti (Nordström i Ridderstråle, 2009.: 37). Ona zadire u svaku poru i mijenja prirodu društva, poslovnog svijeta i osobnog života svakog pojedinca. Zahtjevi suvremenog života i poslovanja u mnogočemu se razlikuju od onih tradicionalnih. Na to upućuju i stalne promjene dosadašnjih paradigmi koje su oblikovale dobro poznate uloge, znanja, sposobnosti, ponašanja, navike, ideje, misli, strahovi i očekivanja. Promjene u pristupu i percepciji mijenjaju postojeće obrasce, čime se ustupa mjesto bitno drukčijim i novim paradigmama. U tomu od velike pomoći može biti razvijanje sposobnosti i vještina koje se temelje na emocionalnoj inteligenciji (Bharwaney i

Paddock, 2003.) i kompetencijama kojima se razvija sposobnost prepoznavanja, razumijevanja i primjene spoznaja o sebi, što osigurava učinkovite i vrhunske performanse (Seal, Boyatzis i Bailey, 2006.).

U okviru filozofskih i socioloških rasprava i istraživanja već se dugo vremena nastoji odgovoriti na pitanja emocionalnih i socijalnih aspekata ljudskog ponašanja i njihova doprinosa u ukupnom životu čovjeka (vidi više: Mastenbroek, 2000.; Weiss & Brief, 2001.). Jednu od prvih teorija svijesti dali su Duval i Wicklund (1972.)¹, a ona se do danas znatno i vrlo aktivno i dinamično razvijala u odnosu na originalnu teoriju (Silvia i Duval, 2001.) te potaknula brojna istraživanja iz područja socijalne psihologije (Gibbons, 1990.; Silvia i Gendolla, 2001.; Morin, 2006.), pri čemu je značajan doprinos novijih spoznaja iz neuropsihologije (Damasio, 1999.; Dolan, 2000.; LeDoux, 2000.; Vuilleumier i sur., 2001., Esslen, 2004.). Dalji teorijski doprinos u okvirima socijalne, osobne i praktične inteligencije, na kojem se temelje današnja istraživanja emocionalne i socijalne inteligencije, dali su Thorndike, McClelland, Boyatzis, Gardner i Sternberg (vidi više: Seal, Boyatzis i Bailey, 2006.), dok su značajnom pomaku i velikoj pažnji suvremene znanstvene i stručne javnosti pridonijela Bar-Onova, Saloveyeva i Mayerova te Golemanova istraživanja, objavljeni radovi, publikacije i knjige iz 80-ih i 90-ih godina prošlog stoljeća.

2. TEORETSKI OKVIR

U traženju odgovora što je zapravo čovjek, samosvijest kao jedna od razina svijesti proučava se više od stoljeća. Dugo je bila predmet proučavanja ponajprije u okviru psihologije, gdje se ističu u prvom redu radovi i doprinos Jamesa i Freuda (Rathus, 2000.; Hothersall, 2002.) kao dvaju najutjecajnijih teoretičara, ali i ostalih utjecajnih predstavnika psihologije svoga vremena. Svoj doprinos današnjem razumijevanju svijesti i samosvijesti dali su i najistaknutiji predstavnici u području filozofije, teologije, sociologije i dijela medicinske znanosti. Danas se sve više, zahvaljujući holističkom pristupu, istražuje utjecaj svih komponenti emocionalne inteligencije, a samosvijest je njezina esencija, posebno od trenutka kada se na čovjeka, njegovu ulogu i značaj pogledalo iz dotad zanemarene perspektive (Craig, Boyatzis i Bailey, 2006.; Basch and Fisher, 2000.; Lazarus and Cohen-Charash, 2001.; Lyons i Schneider, 2005.).

¹ Objektivna teorija samosvijesti (OSA) zasniva se na pretpostavci kako je usmjerenje svjesne pozornosti prema sebi suština evaluacije svijesti, za razliku od subjektivne teorije, koja ističe usmjerenost pozornosti daleko od sebe i osobnosti, čime sebe doživljujemo kao izvor percepcije i akcije.

Osobna snaga i ljubav koju osjećamo prema sebi (Stone, 2004.) nedjeljivi su u slici koju imamo o sebi, a početak svake promjene i transformacija započinje željom za otvaranjem sebi samome kroz samoprocjenu i suštinsko razumijevanje. Istinske i duboke spoznaje o vlastitoj jedinstvenosti i autentičnosti svojstvene su svakom čovjeku, no nisu svi jednako otvoreni za sagledavanje i suočavanje ni sa svjesnim dijelom sebe i poznatim istinama, a još manje s onim nesvjesnim i nepoznatim (Livingston, 2006.). Sviješću o sebi preciznije određujemo "pravi smjer" koji daje "kontekst i značenje mjestu na kojem se nalazimo, mjestu do kojeg želimo doći te putu i načinu dolazanja do cilja" (Covey, Merill i Merill, 2000.: 50). Odnos prema sebi samom najvažniji je odnos u životu svakog čovjeka, a na njega se oslanjaju i svi drugi odnosi koje ljudi uspostavljaju u svakodnevnom privatnom i poslovnom životu. Stoga je teško ne poznajući, ne razumijevajući i ne voleći sebe upoznati, razumjeti i zavoljeti druge.

Emocionalna je inteligencija, koja se temelji na samosvijesti kao fundamentalnoj kompetenciji (Bar-On, 2000.; Mayer i Salovey, 1993.; Mayer, Caruso i Salovey, 1999; Goleman, 1997; Goleman, Boyatzis, McKee, 2000.; Covey, 2009., 2000.; Ashkanasy, 2003.; Boyatzis i Oosten, 2003.; Lyons i Schneider, 2005.), sposobnost i namjera percipiranja, razumijevanja unutarnjih osjećaja i upravljanja tim osjećajima, reakcijama i ponašanjem kako bi snalaženje u odnosu sa sobom samim i okruženjem bilo vještije, te je iznimno važna i s individualne razine i s razine tvrtke. Tek je u novije vrijeme predmet istraživanja, a multidisciplinarnim pristupom, uključujući istraživanja neurologije, biologije i psihologije, razvijeno je i unaprijeđeno nekoliko modela i načina mjerenja emocionalne inteligencije (vidi više: Craig, Boyatzis i Bailey, 2006., <http://www.eiconsortium.org/>). Rezultati pokazuju kako razvijene emocionalne kompetencije imaju značajan utjecaj na privatnu kao i na poslovnu sferu života, što se vidi kroz osobni rast i razvoj te učinkovite performanse i poslovanje (Cherniss et al., 1998.; Goleman, Boyatzis, McKee, 2000.; <http://www.6seconds.org/>; <http://www.eiconsortium.org/>).

Samosvijest (Bar-On, 2000.; Salovey i Mayer, 1993., 1999.; Goleman, 2000.; Covey, Merill i Merill, 2000.; Covey, 2009.) označuje introspekciju vlastitih osjećaja kakvi oni jesu, i to u trenutku kada se pojavljuju, temelji se na intuiciji i instinktima i ključna je za emocionalnu inteligenciju. Ona određuje individualnu sposobnost preciznog opažanja i razumijevanja emocija u određenom trenutku te shvaćanja generalnih tendencija, u prvom redu onih dominantnih i učestalih emocija, a onda i svih ostalih. Na ovaj se način emocije bilo koje razine i predznaka lakše i brže tumače. Zahvaljujući razvijenoj samosvijesti, uviđaju se osobne vrijednosti i sposobnosti, moći, prednosti, slabosti, ograničenja te se otkrivaju skriveni potencijali (Hedlund i Sternberg, 2000.). Njome u pravom smislu upoznajemo sebe i svoje vrijednosti pa definiranje želja i ciljeva koje

nastojimo postizati usklađujemo sa sobom i svojim mogućnostima. Spoznaja o vlastitoj samosvijesti omogućuje da se želje i ciljevi postavljaju na realnoj osnovi, uzimajući u obzir i promjene koje mogu nastati s novim stavovima, spoznajama i iskustvima. Želje i ciljevi na taj način unatoč promjenama i mogućim zaprekama postaju znatno realniji i dosežniji.

Goleman (2000.) u okviru emocionalne kompetencije samosvijest vidi kao dio osobne kompetencije koja je rezultat individualnih vještina samosvijesti i vladanja sobom, koje su povezane s odnosom što ga svatko od nas ima u odnosu prema sebi. Ona predstavlja sposobnosti koje određuju naše viđenje sebe samih. Na ovaj način prepoznamo vlastite emocije, situacije u kojima se one pojavljuju i naše reakcije na njih, te to kako vladamo vlastitim ponašanjem i sklonostima. Osobna kompetencija omogućuje objektivno sagledavanje vlastitih dobrih i loših strana, znanja, vještina, motivacije, zadovoljstva poslom, stavova, navika i svih ostalih elemenata ličnosti i sposobnosti.

Svijest o sebi, savjest, neovisna volja i kreativna mašta (Covey, Merrill i Merrill, 2000.) četiri su jedinstvena prirodna dara koja pripadaju čovjeku i time čine razliku između ljudskog i životinjskog svijeta. Oni su u prostoru koji omeđuju poticaji, kao ono što nam se događa, i reakcije, kao način na koji svatko od nas odgovara u različitim situacijama. Svijest o sebi kao jedan od potencijala jest sposobnost promatranja sebe – vidjeti se na dublji način, razumjeti i osjetiti pripadanje sebi samom, a tako i svijetu kao široj cjelini (Hegel, 1986.; Covey, 2009.).

Korijeni nesporazuma, nesuglasica i problema koji su često prisutni u društvenim odnosima najčešće su posljedica loših međuljudskih odnosa i komunikacije (Orme i Germond, 2002.; Scherer, 2003.; Waldrom, 2000.; De Dreu et al., 2001.; Ashkanasy, 2003.), a vrlo često i nesnalaženja s vlastitim emocijama, što dugoročno može narušiti odnose i trajno udaljiti ljude. Sagledavanje i tumačenje međuljudskih odnosa započinje spoznajama o posebnostima i jedinstvenosti svakog pojedinaca, pa tek onda i utjecaju nekih vanjskih okolnosti. Da bi se intrapersonalni i interpersonalni odnosi usmjerili u zadovoljavajućem pravcu, potrebno ih je temeljito sagledati. Komunikacija i ponašanje u odnosu s drugima nisu jednostrani, a da bismo mogli razumjeti druge, prvo moramo razumjeti sebe. Razvijena intrapersonalna emocionalna inteligencija preduvjet je razvoju interpersonalne, jer jedino razumijevajući vlastite misli i osjećaje, sposobnosti, ograničenja, vjerovanja i namjere možemo razumjeti druge, pa tako i usmjeriti aktivnosti kako bi komunikacija i međuljudski odnosi bili bolji i uspješniji.

3. VAŽNOST I ULOGA SAMOSVIJESTI I NJEZINA RAZVOJA

Sloboda i mogućnost izbora u stvarnom vremenu (Nordström i Ridderstråle, 2009.) mijenja percepciju i postavlja suštinski najvažnije stvari na prva mjesta (Covey, Merrill i Merrill, 2000.). Čovjek je ponovno u središtu pažnje, ali iz sasvim novog rakursa intrapersonalne i interpersonalne komunikacije i odnosa. Problem smisla i vrijednosti (Frankl, 1998.; Hegel, 2000.; Livingston, 2004.; Wilhelm i Jung, 2007.; Jung, 2008.), te suštinskog razumijevanja i spoznavanja sebe samoga u život ljudi dugi niz godina unosio je besmisao i beznađe, a vrijeme kada izlazi iz sfere potiskivanja i neprepoznavanja upravo je sada (De Mello, 2001.; Tolle, 2005.). Ljudi se okreću sebi, razvijajući samosvijest otkrivaju novi i potpuniji smisao postojanja, život postaje ispunjeniji, snovi nalaze put ostvarenja, a pojedinci mogućnostima osobnog razvoja, osim što postižu maksimum svojih potencijala, osvješčuju i dublje ljudske, emocionalne i duhovne vrijednosti, kao i mogućnosti njihova razvoja (Nordström i Ridderstråle, 2004.a). Misli i osjećaji ostaju u sadašnjem trenutku usredotočeni na neposredno iskustvo, čime postizemo jasnije sagledavanje i razumijevanje emocija, kao i razumijevanje uzroka koji su im prethodili i oblikovali ih.

S druge strane, organizacije današnjoj realnosti i izazovima odgovaraju novim i drukčijim poslovnim odnosima. Vođene su liderima novog doba koji sve više ohrabruju i motiviraju kroz novi pogled na stvarnost i svijet, osporavanjem općeprihvaćenih pravila i kroz promjene postojećih vrijednosnih sustava i svjetonazora kreiraju klimu pogodnu za samoaktualizaciju svakog pojedinca i, možda najvažnije, intrapersonalnu i interpersonalnu senzibilnost i suosjećajnost (Goleman, 1998.; Goleman, Boyatzis, McKee, 2000.; Covey, 2004.; Seng et al., 2004.; Nordström & Ridderstråle, 2004.b). Prepoznavanje čovjeka kao ključa uspjeha u poslovanju usmjerilo je organizacije prema nužnim promjenama u razmišljanju, motiviranju, vrednovanju i djelovanju (Ashkanasy, 2003.; Lyons i Schneider, 2005.; Covey, 2009.; Goleman, Boyatzis, McKee, 2000.). Tako se stvaraju potrebni preduvjeti u kojima se otvara prostor za razvoj punog potencijala svakog pojedinca. Zaposlenici tako od najvažnijeg resursa u organizaciji postaju osobe s osjećajima, pripadnošću i povezanošću s organizacijom u kojoj rade. U tom novom kontekstu čovjek je ponovno prepoznat kao presudni element opstanka (iako je upravo to jedan od presudnih nagona koji je mijenjao, razvijao i oblikovao ljudsko društvo do današnjih dana) i razvoja svih segmenata društva.

4. PROCJENA SAMOSVIJESTI – REZULTATI ISTRAŽIVANJA

4.1. Ciljevi i metodologija istraživanja

Ispitivanje je provedeno na prostoru Republike Hrvatske, a nastojale su se obuhvatiti sve regije kako bi se dobila opća slika o zaposlenicima i njihovoj samoprocjeni i percepciji stupnja razvijenosti samosvijesti kao jednog od temeljnih elemenata osobne emocionalne kompetencije, te moguća povezanost s određenim varijablama koje u najvećoj mjeri imaju utjecaj na stavove i ponašanje kao faktori vanjskog svijeta.

Metoda i postupak provođenja ispitivanja uključuje upitnik s tvrdnjama koji je konstruiran na temelju relevantnih skala samoprocjene (www.ffri.hr/~vtaksic/). Instrument istraživanja sastojao se od četiri komponente emocionalne samosvijesti: 1. prepoznavanja različitih osjećaja i njihova učinka; 2. jednostavnog i jasnog izražavanja osjećaja; 3. povezivanja osjećaja s događajima koji su ih potaknuli, 4. izražavanja osjećaja i raspoloženja ponašanjem. Format je odgovora po modelu Likertove skale s pripadajućim rasponom odgovora od 1 do 5, pri čemu je 1 – uopće NE, 2 – uglavnom NE, 3 – kako kada, 4 – uglavnom DA i 5 – u potpunosti DA.

Istraživanje je provedeno na uzorku od 110 ispitanika, od čega je: 75 (68,18%) žena i 35 (31,82%) muškaraca različite dobi, stručne spreme, tipa poduzeća i radnog iskustva; 37,27 posto mlađih od 30 godina, 40,91 posto u dobi od 31 do 40 godina, 14,55 posto u dobi od 41 do 50 godina te 7,27 posto starijih od 50 godina; 48,18 posto srednje stručne spreme, 10,91 posto više stručne spreme, 36,36 posto visoke stručne spreme te 4,55 posto s magisterijem ili doktoratom; 49,09 posto zaposlenih u državnim tvrtkama i 50,91 posto zaposlenih u privatnim tvrtkama; 66,36 posto s radnim stažem do 10 godina, 19,09 posto s 11 do 20 godina radnog staža te 14,55 posto s više od 20 godina radnog staža.

Tablica 1. Struktura uzorka

Kategorija		Spol		
		muški (N=35)	ženski (N=75)	ukupno (N=110)
Dob (u godinama)	do 30	10	31	41
	31 do 40	16	29	45
	41 do 50	7	9	16
	više od 50	2	6	8
Obrazovanje	SSS	19	34	53
	VŠS	2	10	12
	VSS	13	27	40
	magisterij/doktorat	1	4	5

Zaposlenje	državna služba	15	39	54
	privatno	20	36	56
Godine zaposlenja	do 10	21	52	73
	11 do 20	8	13	21
	više od 20	6	10	16

Prikupljeni podaci prikazani su u Tablici 1, gdje je predočena struktura sudionika s obzirom na individualne karakteristike koje su istraživane, a čine ih spol, životna dob, obrazovanje, zaposlenje i duljina radnog staža. Rezultati su dobiveni obradom podataka primjenom aritmetičke sredine kao mjere srednje vrijednosti i prikazani u tablici i grafički jednostavnim stupcima.

4.2. Procjena emocionalne samosvijesti

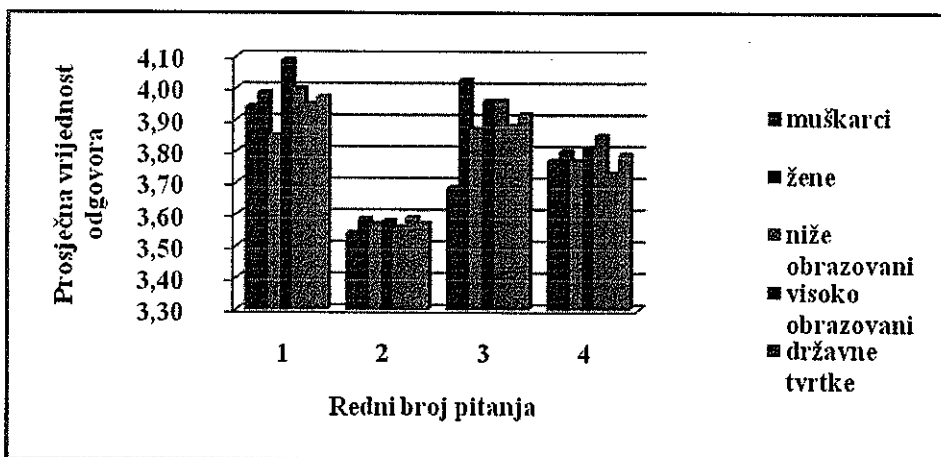
U Tablici 2 prikazani su rezultati dobiveni samoprocjenom razine emocionalne samosvijesti svih ispitanika po svim kriterijima koji su obuhvaćeni istraživanjem. Prosječni odgovori ispitanika prikazani su grafički jednostavnim stupcima (Slika 1).

Tablica 2. Prosječne procjene emocionalne samosvijesti

PITANJA ZNAČAJKE ISPITANIKA	1	2	3	4
Muškarci	3,94±0,71	3,54±0,73	3,69±0,95	3,77±0,99
Žene	3,99±0,76	3,59±0,80	4,03±0,75	3,80±0,82
Niže obrazovani	3,85±0,79	3,57±0,81	3,87±0,89	3,77±0,94
Visokoobrazovani	4,09±0,68	3,58±0,75	3,96±0,77	3,81±0,80
Državne tvrtke	4,00±0,72	3,56±0,79	3,96±0,77	3,85±0,80
Privatne tvrtke	3,95±0,77	3,59±0,77	3,88±0,89	3,73±0,94

U tablici su prikazane prosječne vrijednosti odgovora i pripadajuće standardne devijacije.

Slika 1. Grafički prikaz prosječnih vrijednosti odgovora ispitanika u procjeni samosvijesti



Ispitanici su putem četiri aspekta emocionalne samosvijesti procijenili njezinu razvijenost i ukupnu razinu, kao i povezanost s određenim parametrima koji u većoj ili manjoj mjeri utječu na dinamiku i stvaraju prostor za razvoj samosvijesti. Promatrajući prosjek odgovora svih ispitanika, može se uočiti kako vlastitu razinu samosvijesti ocjenjuju visoko razvijenom.

Da bi se utvrdilo postojanje razlike u emocionalnoj samosvijesti između spolova, s obzirom na stupanj obrazovanja ili tvrtku u kojoj su zaposleni (privatna ili državna), provedeni su Fisherov i Studentov test.

Tablica 3. Rezultati testiranja statističke značajnosti razlika prosječnih odgovora na sva četiri pitanja s obzirom na spol

	1	2	3	4
F-test	0,765	0,594	0,079	0,157
t-test	0,776	0,786	0,046	0,875

Rezultati F-testa pokazali su da ne postoje statistički značajne razlike u varijancama odgovora ni na jedno od četiri pitanja. Što se tiče prosječnih vrijednosti odgovora, statistički značajna razlika ($p = 0,046$) pokazala se samo u odgovorima na treće pitanje, koje se odnosi na povezivanje osjećaja s događajima koji su ih potaknuli. Žene imaju veću vrijednost odgovora (4,03) od muškaraca (3,69), dakle bolje povezuju osjećaje s događajima koji su ih potaknuli.

Tablica 4. Rezultati testiranja statističke značajnosti razlika prosječnih vrijednosti odgovora na sva pitanja s obzirom na stupanj obrazovanja

	1	2	3	4
F-test	0,296	0,538	0,289	0,237
t-test	0,094	0,932	0,546	0,843

Ispitanici su podijeljeni u dvije skupine: niže obrazovane (SSS) i više obrazovane (VŠS, VSS, magisterij i doktorat). Testirano je postojanje razlika u vrijednosti odgovora između te dvije skupine. Budući da su sve vrijednosti veće od $p = 0,05$, ne možemo odbaciti hipotezu da ne postoje razlike u varijancama i očekivanim vrijednostima odgovora između niže i više obrazovanih osoba. Zaključujemo da viši stupanj obrazovanja nije povezan s višim stupnjem samosvijesti.

Tablica 5. Rezultati testiranja statističke značajnosti razlika prosječnih vrijednosti odgovora na sva četiri pitanja s obzirom na radno mjesto (privatno ili državno)

	1	2	3	4
F-test	0,656	0,910	0,297	0,268
t-test	0,709	0,823	0,584	0,478

Sve vrijednosti Fisherova i Studentova testa veće su od granične vrijednosti $p = 0,05$ pa prihvaćamo hipotezu da ne postoje razlike u varijancama i očekivanim vrijednostima odgovora između zaposlenika državnih i privatnih ustanova.

Provedeni su i testovi korelacije između dobi ispitanika i odgovora na pojedina pitanja vezana uz samosvijest. Rezultati su navedeni u Tablici 6.

Tablica 6. Pearsonovi koeficijenti korelacije dobi ispitanika i odgovora na pitanja o samosvijesti i pripadne p-vrijednosti Studentova testa

Pitanja	1	2	3	4
Pearsonovi koeficijenti	0,050	0,142	0,211	-0,021
p-vrijednosti	0,610	0,140	0,030	0,830

Iz tablice se može zaključiti da ne postoji značajna korelacija između dobi i odgovora na pitanja 1, 2 i 4. Samo kod trećeg pitanja postoji statistički značajna ($p = 0,03$) slaba, pozitivna korelacija ($r = 0,211$) između dobi i odgovora. Starije osobe bolje povezuju osjećaje s događajima koji su ih uzrokovali.

Tablica 7. Pearsonovi koeficijenti korelacije stručne spreme ispitanika i odgovora na pitanja o samosvijesti i pripadne p-vrijednosti Studentova testa

Pitanja	1	2	3	4
Pearsonovi koeficijenti	0,165	0,047	0,019	0,006
p-vrijednosti	0,086	0,628	0,841	0,951

Svim ispitanicima dodijeljene su numeričke vrijednosti za odgovarajuću razinu stručne spreme: NSS – 1, SSS – 2, VŠS – 3, VSS – 4, magisterij – 5, doktorat – 6. Iz dobivenih podataka zaključujemo da ne postoji statistički značajna korelacija između stručne spreme i odgovora na pitanja o samosvijesti.

4.3. Diskusija

Čovjek se tijekom cijelog života svjesno ili ne razvija u mnogim pravcima, pa tako i kada je riječ o emocionalnoj inteligenciji i samosvijesti. Istraživanjem se nastojalo utvrditi postoji li i kakva je povezanost s obzirom na spol, obrazovanje i zaposlenje u državnom ili privatnom sektoru s razvojem emocionalne samosvijesti budući da utječu na rast i razvoj pojedinaca, kao što značajno utječu i na poslovni i na ostale aspekte ljudskog života.

Dobiveni rezultati upućuju na određene zaključke u skladu s ciljevima istraživanja:

1. Ispitanici su s obzirom na dobivene prosječne vrijednosti odgovora ocijenili vlastitu razinu emocionalne samosvijesti vrlo visoko. Na skali od 1 do 5, prosječne ocjene veće od 3 pokazuju kako su ispitanici najčešće odgovarali s "kako kada", "u glavnom da" i "u potpunosti da" i da natprosječno kroz sva četiri pitanja ocjenjuju vlastitu emocionalnu samosvijest: prepoznavanje različitih osjećaja i njihova učinka ocijenjeno je s 3,97; jednostavno i jasno izražavanje osjećaja s 3,57, povezivanje osjećaja s događajima koji su ih potaknuli s 3,92, te da ponašanje izražava osjećaje i raspoloženje s prosječnom ocjenom 3,79.
2. Razlika je u dobivenim vrijednostima odgovora između muškaraca i žena neznatna, s tim da žene imaju veću vrijednost svih odgovora osim kada se radi o povezivanju osjećaja s događajima koji su ih potaknuli, gdje je razlika

statistički značajna. Visokoobrazovani ispitanici imaju statistički neznačajne veće vrijednosti odgovora na sva četiri pitanja negoli niže obrazovane osobe. Značajnijih razlika nema ni u vrijednostima odgovora zaposlenika u državnim u odnosu na one u privatnim tvrtkama.

3. Ispitivanjem povezanosti životne dobi i razine i razvoja emocionalne samosvijesti dobiveni su neznatni koeficijenti, što govori o izostanku povezanosti, osim povezanosti dobi i povezivanja osjećaja s događajima koji su ih potaknuli. Nizak, pozitivan, ali statistički značajan koeficijent korelacije pokazuje da osobe starije dobi bolje povezuju osjećaje s događajima, dok je korelacija između razine stručne spreme i odgovora neznatna.

Uz navedene zaključke neizostavno se nameću i dva pitanja koja mogu biti predmet daljih istraživanja. Rezultati su pokazali da unatoč vrlo visoko ocijenjenim sposobnostima u prepoznavanju različitih osjećaja i njihova učinka, jednostavnog i jasnog izražavanja te povezivanju osjećaja s događajima koji su ih potaknuli ispitanici vrlo visoko ocjenjuju i ponašanje kojim se izražavaju osjećaji i raspoloženja, premda se ne može utvrditi koliko je i kako to ponašanje kontrolirano. Naime, kontrola se emocija promatra dvojako; ona podrazumijeva u jednakoj mjeri i smirivanje uznemirenosti i impulsa kao i namjerno iskazivanje bilo koje vrste emocija. Znati kako izraziti emocije, ne znači ni da ih treba pretjerano poticati niti poricati, nego upravljati njima na način da se negativne posljedice (i na psihičkoj i na fizičkoj razini) svedu na najmanju mjeru, čime se i pod pritiskom najtežih situacija zadržava staloženost, mirnoća, samopouzdanost i fokusiranost na mjesto i vrijeme, to jest trenutak u kojem se sve to događa. Drugo pitanje koje je proizašlo iz rezultata istraživanja odnosi se na način na koji se primjenjuje spoznaja o emocionalnoj samosvijesti. Koliko se među ispitanicima ona smatra važnom u suočavanju i sa životnim i poslovnim problemima i njihovu svladavanju, te kako se i koliko iskustva, situacije i događaji afirmativno usmjeravaju k osobnom i emocionalnom rastu i razvoju, ostaje neutvrđeno ovim istraživanjem, ali može postati predmet nekih drugih.

ZAKLJUČAK

Dobiveni rezultati pokazuju da su ispitanici ocijenili vlastitu razinu emocionalne samosvijesti vrlo visoko, bez značajnih razlika u odnosu na spol, razinu obrazovanja i sektor u kojem su zaposleni. Istraživanjem nije utvrđena bitna povezanost životne dobi, stručne spreme i godina radnog staža i razine i razvoja emocionalne samosvijesti, iako se uviđaju specifični odnosi pojedinih promatranih varijabli, što upućuje na razvoj emocionalne samosvijesti u domeni privatnog života.

Rezultat novog pristupa trebao bi omogućiti i bolje suočavanje sa svakodnevnim izazovima i pritiscima, što jednak trag ostavlja u svim sferama života i na svim razinama bez obzira na izvore koji su do toga doveli. Pronalaženje novih metoda i načina kojima je moguće razvijanje i kontroliranje emocije u granicama u kojima se negativni efekti ublažavaju potreba je pojedinaca na individualnoj razini kao i tvrtki na društvenoj. To je samo od jedan od načina kako bez dodatnoga emocionalnog iscrpljivanja, povećanih napora, nepotrebnog gubitka energije, samopouzdanja i vjere u vlastite vrijednosti odgovoriti izazovima suvremenog života, jer nije rijetkost da je većina rješenja, uključujući i ona najjednostavnija, često neprimijećena, upravo u rukama svakog pojedinaca.

Razvijenom samosviješću poboljšava se razumijevanje sebe i upravljanje sobom, a s većom objektivnosti, širom percepcijom i preciznijom prosudbom i identifikacijom prilika za profesionalni razvoj i osobni rast, unatoč slabostima, nesigurnostima i strahovima, donose se bolje odluke i u privatnom i poslovnom aspektu života. Razina samopouzdanja povećava se višim razinama uravnoteženosti i samoprihvatanja, čime s jedne strane jača spremnost i sposobnost ustrajavanja u činjenju onog ispravnog te s druge eliminira zapreke za osobni razvoj, a time se proširuju mogućnosti i izbor za postizanje naizgled nemogućega.

LITERATURA

1. Ashkanasy, N. M. (2003.): "Emotions in organizations: A multi-level perspective" [http://icos.groups.si.umich.edu//ashkanasy%20\(rmli,%202003\).pdf](http://icos.groups.si.umich.edu//ashkanasy%20(rmli,%202003).pdf) (konzumirano: 10. 1. 2010.).
2. Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., Daus, C. S. (2002.): "Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research", *Journal of Management*, Vol. 28, No 3, str. 307-338 // <http://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:13564> (konzumirano: 7. 10. 2008.).
3. Bar-On, R. (2000.): "Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory In Bar-On, R., Parker, J. D. A.", *Handbook of emotional intelligence*, Jossey-Bass, San Francisco.
4. Basch, J., Fisher, C. D. (2000.): "Affective events-emotions matrix: A classification of work events and associated emotions", in: N. M. Ashkanasy, C. E. J. Härtel & W. Zerbe (Eds), *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice* (pp. 36-48). Westport, CT: Quorum Books.
5. Bharwaney, G., Paddock, C. (2003.): "Emotionally intelligent helping", *Competency & Emotional Intelligence*, Vol. 11, No. 1, str. 27-32 // http://www.eiworld.org/docs/11_1pp27-32.pdf (konzumirano: 1. 12. 2009.).
6. Boyatzis, R. E., Goleman, D., Rhee, K. S. (2000.): "Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory",

- Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations* //http://www.eiconsortium.org (konzumirano: 12. 3. 2008.).
7. Boyatzis, R. E., Van Oosten, E. (2003.): "A leadership imperative: Building the emotionally intelligent organization", *Ivey Business Journal*, January/February // http://www.iveybusinessjournal.com/archives/ (konzultirano: 22. 5. 2007.).
 8. Bradberry, T., Greaves, J. (2006.): *Emocionalna inteligencija*, Sezam book, Zrenjanin.
 9. Cherniss, C. et al. (1998.): "Bringing emotional intelligence to the workplace", in: *A technical report issued by the consortium for research on emotional intelligence in organizations* //http://www.eiconsortium.org/ (konzultirano: 11. 5. 2008.).
 10. Covey, S. R., Merrill, A. R., Merrill, R. R. (2000.): *Najprije ono što je najvažnije – živjeti, voljeti, učiti i ostaviti nasljeđe*, Mozaik knjiga, Zagreb.
 11. Covey, S. R. (2004.): *Uspješno vođenje na temeljima načela*, drugo izdanje, Mozaik knjiga, Zagreb.
 12. Covey, S. R. (2009.): *Osmo navika – od učinkovitosti do izvrsnosti*, Mozaik knjiga, Zagreb.
 13. De Dreu, C. K. W. et al. (2001.): "Origins and consequences of emotions in organizational teams", in: R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds), *Emotions at Work: Theory, Research, and Applications for Management* (pp. 199–217). Chichester, UK: Wiley.
 14. Dolan, R. J. (2000.): "Emotional processing in the human brain revealed through functional neuroimaging", in: M. S. Gazzaniga (Ed.), *The New Cognitive Neurosciences* (2nd ed., pp. 1115–1131). Cambridge, MA: MIT Press.
 15. Duval, T. S. & Wicklund, R. A. (1972.): *A theory of objective self-awareness*. New York: Academic.
 16. Esslen, M. (2004.): "Brain areas and time course of emotional processing", *NeuroImage*, Vol. 21, No 4, str. 1189-1203 //http://www.elsevier.com/locate/ynimg (konzultirano: 11. 11. 2009.).
 17. Fineman, S. (2001.): "Emotions and organizational control", in: R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds), *Emotions at Work: Theory, Research, and Applications for Management* (pp. 219–240). Chichester, UK: Wiley.
 18. Fox, S., Spector, P. (2002.): "Emotions in the workplace: The neglected side of organizational life introduction", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 12, No 2, str. 167-171
 19. Frankl, V. E. (1987.): *Nečujan vapaj za smislom*, drugo izdanje, Naprijed, Zagreb.
 20. Freedman, J. i Everett, T. (2004.): "EQ at the Heart of Performance – The Business Case for Emotional Intelligence", *Institute for Organizational Performance* //http://www.sixseconds.com (konzumirano: 27. 11. 2008.).
 21. Goleman, D. (1997.): *Emocionalna inteligencija*, Mozaik knjiga, Zagreb.
 22. Goleman, D. (2000.): *Emocionalna inteligencija u poslu*, Mozaik knjiga, Zagreb.
 23. Hedlund, J., Sternberg, R. J. (2000.): "Too many intelligences? Integrating social, emotional, and practical intelligence", in Bar-On, R., Parker, J. D. A., *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 136-167), Jossey-Bass, San Francisco.
 24. Hothersall, D. (2002.): *Povijest psihologije*, Naklada Slap, Jastrebarsko.

25. Jung, C. G. (2008.): *Neotkriveno jastvo – sadašnjost i budućnost*, Fabula Nova, Zagreb.
26. Lyons, J. B., Schneider, T. R. (2005.): "The influence of emotional intelligence on performance", *Personality and Individual Differences*, Vol. 39, str. 693-703 //http://www.sciencedirect.com/science (konzumirano: 28. 3. 2009.).
27. Mastenbroek, W. (2000.): "Organizational behavior as emotion management", in: N. M. Ashkanasy, C. E. J. Härtel & W. Zerbe (Eds), *Emotions in the Workplace: Research, Theory, and Practice* (pp. 19–35). Westport, CT: Quorum Books.
28. Mayer, J. D., Salovey, P. (1993.): "The Intelligence of Emotional Intelligence", *Intelligence*, 17, str. 433-442
29. Mayer, J. D., Geher, G. (1996.): „Emotional Intelligence and the Identification of Emotion“, *Intelligence*, 22, str. 89-113
30. Mayer, J. D., Caruso, R. D., Salovey, P. (1999.): „Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence“, *Intelligence*, Vol. 27, No 4, str. 267-298.
31. Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, R. D. & Sitarenios, G. (2001.): "Emotional Intelligence as a Standard Intelligence", *Emotion*, 1, str. 232-242.
32. McClelland, D. C. (1973.): "Testing for competency rather than for intelligence", *American Psychologist*, 28, 1-14. //http://www.lichaoing.com/wp-content/ap7301001.pdf (konzumirano: 17. 2. 2008.).
33. Morin, A. (2006.): "Levels of consciousness and self-awareness: A comparison and integration of various neurocognitive views", *Consciousness and Cognition*, Vol. 15, No 2, str. 358-371, //http://www.sciencedirect.com/science (konzultirano: 23. 9. 2009.).
34. Nordström, K. A., Ridderstråle, J., (2004.a): *Funky Business – kapital igra kako talent svira*, Plato, Beograd.
35. Nordström, K. A., Ridderstråle, J. (2004.b): *Karaoke kapitalizam – menadžment za čovječanstvo*, Differo, Zagreb.
36. Nordström, K. A., Ridderstråle, J. (2009.): *Funky Business zauvijek – kako uživati kapitalizam*, Differo, Zagreb.
37. Orme, G., Germond, S. (2002.): "Emotional intelligence in changing times", *Competency & Emotional Intelligence Quarterly*, Vol. 9, No 2, str. 22-27 //http://www.eiworld.org/docs/Comp%209.2%20pp.22-27%20%28EQ%29.pdf (konzultirano: 4. 12. 2009.).
38. Rathus, S. (2000.): *Temelji psihologije*, Naklada Slap, Jastrebarsko.
39. Salovey, P., Mayer, J. D. (1990.): "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition and Personality*, Vol. 9, No 3, str. 185-211.
40. Salovey, P., Sluyter, D. (1999.): *Emocionalni razvoj i emocionalna inteligencija – pedagoške implikacije*, Educa, Zagreb.
41. Scherer, K. R. (2003.): "Vocal communication of emotion: A review of research paradigms" *Speech Communication*, Vol. 40, No 1-2, str. 227-256 //http://www.sciencedirect.com/science (konzumirano: 14. 5. 2008.).
42. Seal, C. R., Boyatzis, R. E., Bailey, J. R. (2006.): "Fostering Emotional and Social Intelligence in Organizations", *Organization Management Journal, Linking Theory*

- & Practice: EAM White Papers Series, Vol. 3, No. 3, str. 190-209 //http://www.palgrave-journals.com/omj/free_articles.html (konzumirano: 6. 7. 2009.).
43. Senge, P. et al. (2007.): *Prisustvo – ljudska svrha i polje budućnosti*, Društvo za organizacijsko učenje Hrvatske, Zagreb.
 44. Silvia, P. J., Duval, T. S. (2001.): “Objective Self-Awareness Theory: Recent Progress and Enduring Problems”, *Personality and Social Psychology Review*, Vol. 5, No. 3, str. 230-241.
 45. Silvia, P. J., Gendolla, G. H. E. (2001.): “On introspection and self-perception: Does self-focused attention enable accurate self-knowledge?”, *Review of General Psychology*, Vol. 5, No 3, str. 163-315 //http://www.sciencedirect.com/science (konzumirano: 21. 5. 2008.).
 46. Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004.): “Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 65, No 1, str. 71-95 http://www.sciencedirect.com/science (konzumirano: 3. 5. 2008.).
 47. Vuilleumier, P. et al. (2001.): “Effects of Attention and Emotion on Face Processing in the Human Brain: An Event-Related fMRI Study”, *Neuron*, Vol. 30, No 3, str. 829-841 //http://www.sciencedirect.com/science (konzultirano: 21. 11. 2009.).
 48. Waldrom, V. R. (2000.): “Relational experiences and emotion at work”, in: S. Fineman (Ed.), *Emotion in Organizations* (2nd ed., pp. 64–82). London: Sage Publishing.
 49. Weiss, H. M., Brief, A. P. (2001.): “Affect at work: A historical perspective”, in: R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds), *Emotions at Work: Theory, Research, and Applications for Management* (pp. 133–172). Chichester, UK: Wiley.
 50. Hegel, G. W. F. (2000.): *Fenomenologija duha*, Naklada Ljevak, Zagreb.
 51. Wilhelm, R., Jung, C. G. (2007.): *Tajna zlatnoga cvijeta – knjiga svijesti i života*, SCARABEUS – naklada, Zagreb.
 52. Williams, S. (2003.): “Self-Awareness and Personal Development”, *Department of Management, Raj Soin College of Business* //http://www.wright.edu/business/ (konzumirano: 24. 4. 2007.).

Web stranice:

<http://www.eiconsortium.org>

<http://www.sixseconds.com>

<http://www.emotioliq.com>

<http://www.eqj.org/ei>

<http://www.sciencedirect.com>

<http://www.ffri.hr/~vtaksic/>

UDK 159.942:159.95(047.31)

Preliminary communication

Accepted: 24th of November 2010

Confirmed: 15th of February 2011

THE MEANING OF SELF-AWARENESS AS A BASIC SEGMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE

Lucija BAČIĆ, MA

University in Split

University centre for professional studies Zagreb

E-mail address: lbacic@oss.unist.hr

Summary: *The research that included 110 participants had tried to establish if there were any differences in emotional self-awareness and if so to what degree regarding gender, education and employment in the state or private sector. Also, it had dealt with the connection between emotional self-awareness and age, professional qualification, service years, which all influence the development and growth of an individual in business and other aspects of human life. The results indicate a very high level of emotional self-awareness of respondents regardless of their profile. Since there is no significant connection to age, professional qualification and service years, let alone their influence on the development of emotional self-awareness, the specific relation of the observed variables has been noticed.*

Key words: *emotional self-awareness, understanding and self-management, emotional intelligence, individual characteristics, professional development*
