

Relația stresului ocupațional cu inteligența emoțională. O investigație centrată pe două instrumente de evaluare a inteligenței emoționale*

Dragoș Iliescu¹, Alexandra Ilie²

Abstract

Based on 2 samples of employees in the financial and banking sector, the authors examine the convergence of two measures of Emotional Intelligence, namely the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT), and the Emotional Quotient Inventory (EQ-i) which are the products of different approaches to the focal concept. Furthermore, the authors examine the relationship of both these measures with occupational stress, with specific stressful events and with coping mechanisms. The study finds only a low convergence of the two measures, as well as average correlations with occupational stress and low correlations with individual coping strategies. Emotional Intelligence measured as an ability has a higher affinity with these processes than Emotional Intelligence measured as personality.

Keywords: Emotional Intelligence, occupational stress, coping mechanisms.

Résumé

Utilisant deux échantillons d'employés du domaine bancaire, les auteurs examinent la convergence de deux instruments de mesure de l'intelligence émotionnelle, c'est-à-dire Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) et Emotional Quotient Inventory (EQ-i), qui sont les produits d'approches différentes concernant la mesure de l'intelligence émotionnelle. Les auteurs recherchent aussi la relation de ces instruments avec le stress au travail, avec certains événements stressants et avec les mécanismes individuels de défenses au stress. L'étude établie seulement une petite convergence entre les deux outils, une corrélation d'importance moyenne entre les outils et le stress au travail et des corrélations réduites entre ceux-là et les mécanismes individuels de défense au stress. Ainsi, l'intelligence émotionnelle mesurée comme aptitude a une affinité plus élevée avec ces processus que l'intelligence émotionnelle mesurée comme un conglomerat de traits de personnalité.

Mots clé : intelligence émotionnelle, stress au travail, mécanismes de défense au stress

Rezumat

Pe baza a două eșantioane de angajați din domeniul financiar-bancar, autorii examinează convergența a două instrumente de măsurare a Inteligenței Emoționale, anume Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) și Emotional Quotient Inventory (EQ-i), care sunt produsele unor abordări diferite cu referire la măsurarea Inteligenței Emoționale. Autorii examinează și relația acestor instrumente cu stresul ocupațional, cu anumite evenimente stresante de la locul de muncă și cu mecanismele individuale de apărare la stres. Studiul stabilește doar o convergență mică între cele două instrumente, precum și corelații de amploare medie între acestea și stresul ocupațional, și corelații reduse între acestea și mecanismele individuale de apărare la stres. Astfel, Inteligența Emoțională măsurată ca aptitudine are o afinitate mai ridicată cu aceste procese decât Inteligența Emoțională măsurată ca un conglomerat de trăsături de personalitate.

Cuvinte-cheie: Inteligența Emoțională, stres ocupațional, mecanisme de apărare la stres.

* Această cercetare a fost susținută de CNCSIS-UEFISCSU prin grantul de cercetare ID-446/2008. Această instituție nu a fost implicată în culegerea, analiza sau interpretarea datelor.

Adresa de corespondență: dragos.iliescu@testcentral.ro.

¹ Dragoș Iliescu, Ph.D., Departamentul Psihologie, Școala Națională de Studii Politice și Administrative și Testcentral, București, România.

² Alexandra Ilie, M.A., Departamentul Psihologie, University of South Florida, Tampa, Florida, U.S.A.

Introducere

Inteligența emoțională (IE) este unul dintre cele mai discutate constructe din literatura psihologică modernă. Interesul crescut și, credem noi, încă în creștere, pe care acest concept îl suscită în rândul publicului avizat și a celui naiv deopotrivă, este posibil să se datoreze mai degrabă unor bestseller-uri precum *Inteligența Emoțională* (Goleman, 1995), însă impactul său este de netăgăduit: termenul este considerat de lingviști printre cele mai utile noi expresii ale anilor 1990 (Matthews, Zeidner și Roberts, 2002).

Inteligența emoțională se referă la procesele cognitive implicate în recunoașterea, utilizarea, înțelegerea și gestionarea stărilor emoționale proprii și ale altor persoane, fiind o aptitudine generală adaptativă utilizată pentru a rezolva probleme și a regla comportamentul (Mayer și Salovey, 1997; Salovey și Mayer, 1990).

Deși problemele legate de definirea termenului de IE sunt încă nerezolvate (Matthews, Zeidner și Roberts, 2002), totuși, într-o perioadă relativ scurtă de timp au fost dezvoltate un număr de modele concurente. Fiecare din aceste modele au propus, pe lângă o modalitate specifică de structurare a constructului, și modalități de măsurare a IE. Unele din aceste instrumente sunt relativ bine studiate, altele sunt suficient de noi încât să nu fi generat un volum notabil de cercetări cu valoare de validare.

Printre cele mai cunoscute modele și chestionarele generate pe ele, cu un volum mare de cercetări strânse în ultimii ani, putem numi modelul Mayer-Salovey-Caruso (Mayer și Salovey, 1997) și testul aferent, Testul de Inteligență Emoțională Mayer-Salovey-Caruso (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*, MSCEIT, Mayer, Salovey și Caruso, 2002), modelul Bar-On (Bar-On, 2006) și testul aferent, adică Inventarul Coeficientului Emoțional Bar-On (*Bar-On Emotional Quotient Inventory*, EQ-i, Bar-On, 1997), modelul Boyatzis și Goleman (Boyatzis și Sala, 2004) și testul aferent, adică Inventarul de Competență Emoțională (*Emotional Competence Inventory*, ECI, Sala, 2002) și modelul Petrides (Petrides, Pita și Kokkinaki, 2007) și chestionarul aferent, adică Chestionarul de Inteligență Emoțională ca Trăsătură (*Trait*

Emotional Intelligence Questionnaire, TEIQue, Mikolajczak, Luminet, Leroy și Roy, 2007).

Discuțiile actuale privind validitatea conceptului de IE, în general, și a diferitelor instrumente de măsurare a acestuia, în mod special, sunt încă foarte active, în mod special pentru că nu toți cercetătorii sunt înclinați să acorde încredere acestui concept (Spector, 2008).

Totuși, până la acest moment, IE a fost pusă în legătură, din punct de vedere empiric, cu un număr de variabile specifice contextului psihologiei muncii și organizaționale. De exemplu, IE se relaționează direct sau indirect cu performanța în muncă, în diferite contexte (Van Rooy și Viswesvaran, 2004), cu performanța în activități specifice (Cote și Miners, 2006), cu eficiența echipelor (Druskat și Wolff, 2001) sau cu civismul organizațional (Carmeli și Josman, 2006). Și în ceea ce privește sănătatea la locul de muncă, IE a fost studiată intensiv și există dovezi care leagă IE de starea de bine și de gestionarea eficientă a stresului ocupațional (Ciarrochi, Deane și Anderson, 2002; Slaski și Cartwright, 2002, 2003; Austin, Saklofskeb și Eganc, 2005; Bar-On, Brown, Kirkcaldy și Thoméd, 2000).

Putem considera că dovezile în sprijinul validității IE în mediul organizațional sunt rezonabil de solide, însă trebuie accentuat că studiile sunt de obicei, limitate la eșantioane nord-americe. Există unele cercetări publicate pe baza unor eșantioane vest-europene (de exemplu, Mikolajczak, Luminet, Leroy și Roy, 2007), dar cercetările cu eșantioane provenind din Europa de Est, Asia sau Africa sunt rare.

Scopul acestui studiu este dublu. Pe de o parte, dorește să ofere informații cu caracter de validare pentru legătura dintre IE și stresul ocupațional în mediul organizațional, pe un eșantion românesc. În al doilea rând, dorește să aducă o contribuție la disputa privind modelele de măsurare a IE, lucrând concomitent cu instrumente care sunt tributare unor modele diferite. Investigația a fost de aceea realizată în paralel cu două chestionare diferite, unul provenind din tradiția măsurării IE ca aptitudine (en. „*ability model*“), celălalt măsurând IE ca un conglomerat de trăsături de personalitate (en. „*personality model*“).

Studiul se concentrează pe două instrumente clasice, probabil cele mai cunoscute, care

măsoară IE. Primul este Testul de Inteligență Emoțională Mayer-Salovey-Caruso (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*, MSCEIT; Mayer, Salovey și Caruso, 2002), care este considerat unul din testele cele mai solide din punct de vedere teoretic și empiric din acest domeniu (Cherniss, 2010) și care este văzut de mulți cercetători drept „standardul de aur” pentru IE (Jordan, Dasborough, Daus și Ashkanasy, 2010). MSCEIT reprezintă abordarea conservatoare, care tratează IE ca o aptitudine și o măsură ca atare. Al doilea este Inventarul Coeficientului Emoțional Bar-On (*Bar-On Emotional Quotient Inventory*, EQ-i, Bar-On, 1997, 2004), care este reprezentantul curentului care tratează IE ca un conglomerat de trăsături de personalitate și îl măsoară în consecință (Bar-On și colab., 2000).

Până la acest moment, nu există studii intensive cu privire la convergența sau divergența acestor două instrumente. Pe baza dovezilor existente până la acest moment, se consideră că MSCEIT este, mai degrabă, independent de scorurile de aptitudini cognitive și de scorurile trăsăturilor de personalitate, pe când EQ-i, fiind de principiu un chestionar de personalitate, este considerat a fi aliniat mai degrabă cu alte scale de personalitate. Astfel, Salovey și Mayer (1990) și Mayer, Caruso și Salovey (1999), printre alții, raportează o bună validitate discriminativă a MSCEIT, atunci când scorurile acestui test sunt comparate cu scoruri ale aptitudinilor cognitive sau ale trăsăturilor de personalitate.

Aceste rezultate au implicații în ceea ce privește utilitatea celor două instrumente. O convergență redusă cu constructe și instrumente deja existente poate să limiteze utilitatea unui instrument, căci demonstrează că acesta nu aduce varianță explicativă suplimentară, pentru uzul psihologului. În ceea ce privește EQ-i, s-a stabilit că acest test are o validitate discriminativă bună atunci când este comparat cu scoruri ale aptitudinilor cognitive (de exemplu, are o corelație nulă cu scorurile *Scholastic Aptitude Test*, SAT), dar are valori mari de convergență cu scoruri ale unor trăsături de personalitate; are, de exemplu, o varianță comună de $R^2 = .75$ cu domeniile Big Five, așa cum sunt acestea măsurate de NEO PI-R (Brackett și Mayer, 2003).

IE a fost pusă în relație cu un număr de criterii și comportamente, din sfera organizațională, dar și din domeniul sănătății mentale. Unul din criteriile recurente în studiul IE, în ambele aceste sfere, este stresul. În domeniul organizațional, IE a fost deseori pusă în legătură cu stresul ocupațional (Slaski și Cartwright, 2002, 2003; Nikolaou și Tsaousis, 2002), dar trebuie subliniat că toate formele de stres sunt legate de IE (Ciarrochi, Deane și Anderson, 2002; Salovey, Mayer, Goldman, Turvey și Palfai, 1995; Gohm, Corser și Dalsky, 2005). Teza avansată și demonstrată în aceste studii, și în altele, este aceea că un nivel ridicat de IE este predictor al unei performanțe ridicate în condiții de stres, al unui nivel ridicat de robustețe emoțională, al unor stiluri mai eficiente de gestionare a stresului și în general al unei sănătăți mentale bune.

În studiul prezent sunt investigate legăturile celor două chestionare amintite cu nivelul de stres perceput de o persoană, cu stresori specifici și cu stilurile de apărare la stres. În lumina celor expuse în literatura de specialitate este așteptată o corelație negativă cu nivelul general de stres ocupațional și cu incidența unor stresori specifici, precum și o asociere pozitivă cu stilurile mai eficiente de apărare la stres.

Metodă

Participanți

Eșantionul 1. Participanții sunt 278 de angajați din domeniul financiar-bancar, anume 102 de referenți din firme de asigurări, 71 de agenți de vânzări, 57 de brokeri și 48 de agenți de asigurări. Toți acești participanți sunt angajați în companii din domeniul serviciilor financiar-bancare și au atribuții în domeniul vânzărilor relaționale de produse financiare, având relații de muncă atât în companie, cât și în afara ei, cu clienții. Participanții provin din 4 firme diferite care sunt active în aceste domenii, în România. Dintre aceștia, 140 sunt bărbați (50.0%) și 138 sunt femei; vârstele sunt cuprinse între un minim de 19 și un maxim de 62 de ani ($M = 35.5$, $AS = 13.1$).

Eșantionul 2. Participanții sunt 354 de lucrători din domeniul bancar, angajați într-un număr de 26 de filiale, aparținând unui număr de 5

bănci diferite, din România. Eșantionul conține 129 de bărbați (36.4%) și 225 de femei; vârstele sunt cuprinse între 23 și 48 de ani ($M = 33.7$, $AS = 6.8$).

Procedură

Pentru eșantionul 1, chestionarele au fost administrate ca parte a unui proiect de cercetare, de către un număr de studenți masteranzi în resurse umane. Au fost administrate doar trei chestionare, anume cele două chestionare de IE și chestionarul de stres ocupațional. Toate cele trei chestionare au fost administrate în format electronic, pe baza unor invitații adresate direct participanților la evaluare. Lista acestora fusese obținută în prealabil de la specialiștii de resurse umane ai respectivelor firme, care le scriseseră tuturor angajaților un email în care le comunicau acordul companiei pentru participarea lor la cercetare și le aduceau la cunoștință caracterul voluntar și anonim al participării la studiu. Pentru completare, fiecare participant a avut la dispoziție o săptămână. Dintr-un număr de 730 de invitații electronice trimise, au fost colectate doar 278 de seturi de date complete (38.6%).

Pentru eșantionul 2, toate evaluările au fost realizate ca parte a unui proiect comercial care a investigat aspecte legate de emoționalitate și leadership în mediul bancar românesc. Un număr de 71 de filiale ale unor bănci comerciale au fost abordate cu propunerea de participare. Angajații ai acestor filiale au completat chestionarele pe bază de voluntariat și sub completa protecție a anonimatului. Chestionarele au fost completate în format creion-hârtie, într-un singur pachet, care a conținut cele două chestionare de inteligență emoțională, chestionarul de apărare la stres, precum și două chestionare de comportament de conducere, care nu sunt discutate în această cercetare. Chestionarul de apărare la stres a fost administrat cu un instructaj general, care a rugat persoana evaluată să se gândească la cel mai stresant eveniment prin care a trecut la locul de muncă în ultima lună și să îl evalueze cu ajutorul itemilor prezenți. Evenimentul a fost descris într-o scurtă narațiune, însă această informație nu este analizată în prezenta cercetare. Completarea întregului pachet de chestionare a durat în general între 90 și 150 de minute. Chestionarele au fost completate la locul de

muncă, în grupuri de 2-5 participanți, sub supravegherea unei persoane calificate în administrarea lor, de obicei un masterand în resurse umane. Toate chestionarele aparținând unei persoane au fost returnate în plic sigilat, împreună cu foaia demografică, dar fără nici o referire la identitatea participantului. Au fost colectate 412 plicuri, însă în această cercetare sunt raportate doar datele acelor seturi de date care conțineau date complete pentru toate chestionarele implicate (354, adică 85.9% din seturile colectate).

Instrumente

IE ca aptitudine. Testul de Inteligență Emoțională Mayer-Salovey-Caruso (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*, MSCEIT; Mayer, Salovey și Caruso, 2002) este un instrument de măsurare a inteligenței emoționale ca aptitudine. Atunci când este comparat cu alte instrumente care evaluează IE, care sunt în esență chestionare de personalitate bazate pe autoraportarea unor comportamente sau preferințe comportamentale, MSCEIT are avantajul de a măsura „cât de bine oamenii pot performa într-o sarcină care presupune rezolvarea unor probleme de natură emoțională” (Mayer, Salovey și Caruso, 2002, p. 1). MSCEIT a fost dezvoltat având ca fundament tradiția testării inteligenței și aptitudinilor, care este foarte diferită de tradiția evaluării personalității. MSCEIT este bazat pe un model explicativ complex, construit 4 niveluri de interacțiune între constructe parțiale, numit „Modelul în 4 ramuri al IE” („*The Four-Branch Model of Emotional Intelligence*”, Mayer și Salovey, 1997). În acest model, IE este divizată în 2 Arii (IE Experiențială și IE Strategică), fiecare din cele două arii fiind apoi divizată în două Ramuri (Perceperea Emoțiilor, Facilitarea Emoțiilor, Înțelegerea Emoțiilor și Gestionarea Emoțiilor). Fiecare Ramură este în cele din urmă măsurată prin două Sarcini specifice, fiecare conținând un număr de itemi: Fețe (20 de itemi), Facilitare (15 itemi), Modificări (20 de itemi), Managementul emoțiilor (20 de itemi), Imagini (30 de itemi), Senzații (15 itemi), Îmbinări (12 itemi) și Relații emoționale (9 itemi).

În total, MSCEIT are 141 de itemi, care sunt sarcini de performanță, ce pot fi asemănaute cu cele dintr-un test de inteligență. Răspunsurile

date de o persoană testată la un item pot fi considerate mai mult sau mai puțin potrivite, pe baza comparației lor cu eșantionul normativ. Așadar, nu doar scorurile scalelor sunt scorate normativ, ca în cazul altor chestionare, ci răspunsurile date la itemi sunt scorate pe baza comparației cu eșantionul normativ. Cu alte cuvinte, un răspuns la un item este considerat a fi „corect” în măsura în care cea mai mare parte din eșantionul normativ l-a considerat a fi corect.

Sistemul de scorare al MSCEIT este astfel foarte ingenios și mai ales complet adaptat cultural. MSCEIT oferă mai multe scoruri. În primul rând, scorarea agregă itemii testului în 8 scoruri ale Sarcinilor (unul pentru fiecare Sarcină). Sarcinile sunt activitățile efective care sunt testate (de exemplu recunoașterea emoțiilor pe fețe, sau înțelegerea emoțiilor implicate de o situație); în cadrul unei Sarcini toți itemii sunt de același tip. Două câte două Sarcini sunt apoi agregate în cele 4 scoruri ale Ramurilor. Ramurile sunt domenii efective de performanță emoțională: de exemplu, perceperea emoțiilor sau înțelegerea emoțiilor sunt Ramuri ale acestui model. Două câte două Ramuri sunt apoi comasate în cele 2 scoruri ale Ariilor. Ariile reprezintă, am putea spune, factori superiori ai performanței emoționale, ele descriind zone ample de comportament: felul în care resimțim emoțiile (IE Experiențială) și felul în care le utilizăm în mod activ (IE Strategică). În fine, cele două scoruri ale Ariilor sunt adunate într-un scor total de IE. Pentru studiul curent, fidelitățile calculate pentru scorurile MSCEIT* sunt de .92 pentru scorul total, .89 și .88 pentru scorurile celor două Arii, .90, .77, .79 și .83 pentru scorurile celor patru Ramuri, .80, .85, .65, .63, .71, .66, .68 și .67 pentru scorurile celor opt Sarcini.

Constructul măsurat de MSCEIT este unitar, fapt confirmat de extragerea unei singure dimensiuni singulare prin analiza factorială exploratorie. Modelarea prin ecuații structurale confirmă însă validitatea modelului în 4 ramuri. MSCEIT a fost adaptat în România cu respectarea tuturor recomandărilor privind traducerea și adaptarea testelor psihologice, editate de International Test Commission (ITC, 2008).

IE ca trăsătură de personalitate. Inventarul Coeficientului Emoțional (*Emotional Quotient Inventory*, EQ-i; Bar-On, 2004) este un chestio-

nar de personalitate care se concentrează asupra unor trăsături asociate cu inteligența emoțională. EQ-i cuprinde 133 de itemi scurți și utilizează o scalare a răspunsurilor cuprinsă între unu la cinci (unde 1 = „neadevărat pentru mine” și 5 = „adevărat pentru mine”). Exemple de itemi sunt: „Uneori îmi este greu să-mi controlez furia.” sau „Nu mă înțeleg prea grozav cu cei din jurul meu”.

EQ-i se bazează pe așa-numitul „Model Bar-On al IE”, adică pe un sistem arborescent al IE, în care constructul se ramifică în 5 arii de performanță emoțională, fiecare cu între 2 și 5 fațete specifice. Acest model împarte scorul general de IE în cinci scoruri factoriale (Interpersonal, Intrapersonal, Adaptabilitate, Managementul stresului, Stare generală) și mai departe într-un total de 15 scoruri ale scalelor. Pentru studiul prezent, consistența internă scorului total EQ-i a fost calculată la .91, cu fidelități pentru scorurile scalelor cuprinse între .63 și .84 cu o mediană de .76.

Unidimensionalitatea conceptului măsurat, la fel ca și structura în cinci factori a EQ-i este confirmată de mai multe studii, unele din ele transculturale, adică studii realizate pe eșantioane extrase din mai multe spații culturale (de exemplu Bar-On, 1996, 2006). EQ-i a trecut în România printr-un proces atent de adaptare culturală, compatibil cu recomandările internaționale în domeniu (ITC, 2008).

Stres ocupațional. Chestionarul Stresului Ocupațional (*Job Stress Survey*, JSS; Spielberger și Vagg, 1999) a fost construit cu intenția de a evalua sursele generale ale stresului ocupațional, operaționalizate sub forma a 30 de itemi (situații stresante specifice), care pot fi întâlnite la locul de muncă și care generează sau favorizează tensiunea psihologică. JSS evaluează severitatea percepută („intensitatea”) și frecvența producerii acestor 30 de situații generatoare de stres. JSS măsoară așadar Severitatea stresului și Frecvența stresului, iar produsul dintre cele două dimensiuni relevă și Indicele de stres ocupațional. Pentru fiecare item (eveniment stresant) se calculează un astfel de indice, care se obține ca produs al frecvenței și severității și care pune în evidență gradul de stres ocupațional resimțit de către indivizii evaluați, în ariile evaluate de JSS. De asemenea, JSS relevă ca

scale specifice două componente majore ale stresului ocupațional: Presiunea stresului (*Job Pressure*, JP) și Lipsa sprijinului organizațional (*Lack of Support*, LS). Aceste scale au fiecare doar câte 10 itemi; scala JP evaluează presiunile asociate cu munca în sine, iar scala LS evaluează presiunile asociate cu lipsa de sprijin din partea superiorilor, colegilor sau politicilor și procedurilor administrative ale organizației. Prin urmare, JSS are trei indicatori (Severitate-S, Frecvență-F și Index-X) pentru fiecare din cele trei arii: Presiune-JP, Sprijin-LS și Stres general-JS. Cele nouă subscale ale sale sunt notate în consecință ca fiind: pentru scorul general al stresului JS-X (Indicele de stres ocupațional), JS-S (Severitatea stresului) și JS-F (Frecvența stresului), pentru presiunea stresului JP-X (Indicele de presiune la locul de muncă), JP-S (Severitatea presiunii) și JP-F (Frecvența presiunii), iar pentru lipsa sprijinului organizațional LS-X (Indicele lipsei de sprijin organizațional), LS-S (Severitatea lipsei de sprijin organizațional) și LS-F (Frecvența lipsei de sprijin organizațional). În studiul actual, fidelitatea (consistența internă) a scorului total de stres (JS-X) a fost stabilită la .91, fidelitatea indicatorilor de severitate (JS-S) și frecvență (JS-F) la .90 și .89, iar fidelitatea percepției presiunii (JP-X) și respectiv a percepției lipsei sprijinului organizațional (LS-X) la .80 și respectiv .82.

Gestionarea stresului. Chestionarul Revizuit al Stilurilor de Apărare la Stres (*Ways of Coping, Revised*, WoC; Folkman și Lazarus, 1985) este un chestionar de 66 de itemi, care face referire la diverse comportamente și manifestări cognitive (dorințe, preferințe, raționamente, emoții) care pot fi utilizate de indivizi pentru a gestiona evenimentele stresante din mediul lor. Chestionarul a fost dezvoltat în concordanță cu teoria tranzacțională a stresului, care postulează două funcții majore pentru strategiile de apărare la stres, anume rezolvarea problemelor și reglarea emoțională (Lazarus, 1991). Autorii atrag atenția (de exemplu Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis și Gruen, 1986) asupra faptului că acest chestionar nu a fost construit pentru a evalua stilurile de apărare la stres ale unei persoane, ci este un instrument procesual, în sensul în care este dedicat pentru evaluarea contextuală ca parte a unui proces de

dezvoltare, terapie, coaching sau ca parte a unui alt tip de intervenție. În genere, specialistul care administrează testul roagă persoana evaluată să descrie, pe scurt, într-o narațiune, un anumit eveniment stresant sau un eveniment stresant de un anumit tip; uneori evaluatorul se referă, în mod specific, la un anumit eveniment stresant pe care îl cunoaște, din viața recentă a persoanei evaluate. Cei 66 de itemi ai chestionarului sunt apoi completați cu referire la acest eveniment, concentrându-se așadar asupra proceselor de apărare la stres tipice pentru o situație specifică. Totuși, este posibil ca inventarul să fie administrat și cu un instructaj general, pentru a identifica stiluri de apărare la stres, care ar emerge oricum ca patternuri consistente de-a lungul mai multor evenimente, dacă testul ar fi administrat după metoda conservatoare (de exemplu, Blakely, Howard, Sosich, Campbell Murdoch, Menkes și Spears, 1991). Se pare, astfel, că o parte din caracteristicile chestionarului se modifică în funcție de situația sau stresorul care stă la baza evaluării (este vorba, în special, de structura factorială a testului, cf. Parker și Endler, 1992), însă nu și constanța în timp a unor regularități de manifestare, tipice pentru un individ. Doar 50 din cei 66 de itemi sunt utilizați pentru a extrage scorurile unei persoane evaluate, restul de 16 itemi sunt itemi de umplură. Toți itemii sunt evaluați pe o scală tip Likert în 4 trepte (o scală de frecvență, nu de preferință), iar chestionarul generează un total de 8 scoruri, cu consistențe interne acceptabile: Apărare confrontativă (.70), Distanțare (.60), Autocontrol (.71), Căutarea sprijinului social (.73), Acceptarea responsabilității (.64), Evitare (.73), Concentrare pe rezolvarea problemei (.68) și Reevaluare pozitivă (.77).

Analiză

Studiul prezent a utilizat doar analize corelaționale. A fost investigată convergența dintre cele două instrumente, pe baza corelației dintre ele. Ulterior, s-a investigat pentru fiecare instrument convergența cu nivelul general de stres ocupațional și cu diverse aspecte ale acestuia, precum și corelația cu stresori specifici. În cele din urmă, s-a investigat corelația celor două instrumente și a scalelor lor cu tipurile de apărare la stres.

Rezultate

Convergența celor două instrumente de IE

Din analiza datelor pe cele două eșantioane s-a constatat o convergență scăzută a celor două instrumente care măsoară IE, adică MSCEIT și EQ-i. În primul studiu, corelația dintre cele două este de $r = .26$ ($p < .001$), iar în al doilea studiu este de $r = .32$ ($p < .001$). Aceste corelații sensibile mai mari decât altele stabilite în literatura de specialitate, sunt însă comparabile ca amploare cu studii realizate de alți cercetători; de exemplu Brackett și Mayer (2003) au stabilit între cele două instrumente o corelație de $r = .21$.

Această corelație semnificativă arată o oarecare acoperire între cele două instrumente, însă această acoperire este atât de scăzută încât nu se poate considera că cele două instrumente evaluează constructe similare. Acoperirea sau varianța comună (r^2) ar fi trebuit să fie de cel puțin .50-.70 pentru a considera că cele două concepte măsurate sunt puternic înrudite și chiar mai mare de atât pentru a le considera similare.

De aceea, cele două măsurători nu pot fi tratate ca măsurători alternative ale aceluiași concept, iar relațiile lor cu stresul nu pot fi tratate prin prisma modelării prin variabile latente.

Relația IE cu stresul ocupațional

Tabelul 1 raportează corelațiile între scorurile JSS și cele ale MSCEIT, calculate pentru primul eșantion. Corelațiile sunt mai degrabă scăzute, chiar dacă unele sunt relevante sub aspectul semnificației statistice. Coloana care ilustrează corelațiile scorurilor IE, așa cum sunt aceste măsurate de MSCEIT cu Indicele stresului la locul de muncă (JS-X), arată precum ne-am așteptat legături negative; acestea semnifică o percepere și raportare mai acută a evenimentelor stresante pentru persoanele cu IE scăzut. Scorul total de IE corelează cu indicele stresului la locul de muncă cu o intensitate scăzută spre medie ($r = -.23$, $p < .001$). Este interesant de observat că scorurile IE au o corelație mult mai mare cu percepția severității evenimentelor stresante la locul de muncă, decât cu perceperea frecvenței lor de apariție: corelațiile scorurilor IE cu Frecvența stresului la locul de muncă (JS-F) sunt foarte mici și ne semnificative din punct de vedere statistic, pe când cele cu Severitatea stresului la locul de muncă (JS-S) sunt mult mai ridicate și semnificative statistic.

Comparația între indicii de corelație demonstrați de MSCEIT cu Presiunea la locul de muncă (JP-X) și respectiv cu Lipsa de sprijin organizațional (LS-X) pun și ele în evidență unele

Tabelul 1. Corelații între scorurile JSS și MSCEIT

	Indici generali			Presiunea la locul de muncă			Lipsa de sprijin organizațional		
	JS-X	JS-S	JS-F	JP-X	JP-S	JP-F	LS-X	LS-S	LS-F
Scor Total MSCEIT	-.23***	-.32***	-.07	-.16**	-.29***	.01	-.22***	-.28***	-.12*
Aria 1. Inteligența emoțională experiențială	-.21***	-.30***	-.06	-.16**	-.28***	.00	-.20***	-.26***	-.11*
Aria 2. Inteligența emoțională strategică	-.19***	-.25***	-.06	-.10*	-.21***	.02	-.18**	-.23***	-.10*
Ramura 1. Perceperea emoțiilor	-.21***	-.33***	-.05	-.14**	-.27***	.01	-.21***	-.30***	-.11*
Ramura 2. Facilitarea gândirii	-.15**	-.20***	-.05	-.14**	-.22***	-.02	-.13*	-.14**	-.08
Ramura 3. Înțelegerea emoțiilor	-.19***	-.21***	-.07	-.07	-.19***	.05	-.21***	-.18**	-.14**
Ramura 4. Gestionarea emoțiilor	-.15**	-.24***	-.04	-.12*	-.19***	-.01	-.11*	-.22***	-.03
A. Fețe	-.20***	-.31***	-.06	-.12*	-.23***	.01	-.22***	-.28***	-.13*
B. Facilitare	-.11*	-.17**	.00	-.04	-.19***	.08	-.15**	-.11*	-.07
C. Modificări	-.16**	-.17**	-.06	-.07	-.15**	.02	-.17**	-.14**	-.10*
D. Managementul emoțiilor	-.15**	-.24***	-.03	-.12*	-.23***	.01	-.10*	-.19***	-.03
E. Imagini	-.15**	-.25***	-.03	-.12*	-.22***	.01	-.15**	-.23***	-.07
F. Senzații	-.14**	-.16**	-.07	-.16**	-.18**	-.07	-.09	-.13*	-.06
G. Îmbinări	-.16**	-.20***	-.07	-.05	-.18**	.06	-.19***	-.18**	-.14**
H. Relații emoționale	-.12*	-.20***	-.04	-.09	-.13*	-.01	-.09	-.20***	-.03

Notă: N = 278.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

JS-X = Indicele stresului la locul de muncă; JS-S = Severitatea stresului la locul de muncă; JS-F = Frecvența stresului la locul de muncă; JP-X = Indicele presiunii la locul de muncă; JP-S = Severitatea presiunii la locul de muncă; JP-F = Frecvența presiunii la locul de muncă; LS-X = Indicele lipsei de sprijin organizațional; LS-S = Severitatea lipsei de sprijin organizațional; LS-F = Frecvența lipsei de sprijin organizațional

concluzii interesante. Este evident că scorurile IE au corelații negative mai mari cu lipsa de sprijin organizațional (corelație medie $r = -.16$) decât cu presiunea la locul de muncă (corelație medie $r = -.11$). Acest lucru înseamnă că persoanele cu IE mai mare tind să perceapă mai puțin presiunea la locul de muncă și să fie mai degrabă agasate și deranjate de lipsa de sprijin organizațional. Perceperea stresului ocupațional ține desigur și de abilitățile de gestionare a acestor presiuni, căci presiunile gestionate eficient de multe ori nici nu sunt percepute de persoana respectivă ca presiuni propriu-zise. În acest context, putem spune că persoanele cu IE mai mare tind să gestioneze mai eficient presiunile cu care se confruntă la locul de muncă și care provin din munca propriu-zisă, decât lipsa resurselor și sprijinului din partea organizației, ca sursă de stres.

Putem concluziona spunând că scorurile IE, măsurată ca aptitudine, au o corelație scăzută

spre medie (cu o putere a efectului mică, cf. limitelor impuse de Cohen, 1992) cu stresul la locul de muncă, iar persoanele cu o IE mai mare, ca aptitudine, tind să perceapă intensitatea evenimentelor stresante ca fiind mai mică. IE nu are însă nici un impact asupra percepției frecvenței cu care apar aceste evenimente. Persoanele cu IE mai mare gestionează mai eficient presiunile care țin de munca propriu-zisă, dar sunt influențate negativ de lipsa sprijinului din partea organizației, în munca lor.

Tabelul 2 vizualizează corelațiile indicilor de stres calculați pe baza JSS și a scorurilor de IE rezultate din EQ-i. Corelația scorului total al EQ-i cu indicele stresului la locul de muncă este mai redusă decât în cazul MSCEIT, de doar $r = -.18$ ($p < .01$). Se confirmă concluzia extrasă și pe baza datelor referitoare la MSCEIT și expusă în paragrafele anterioare, și anume faptul că persoanele cu IE mai mare, ca trăsătură de

Tabelul 2. Corelații între scorurile JSS și EQ-i

	Indici generali			Presiunea la locul de muncă			Lipsa de sprijin organizațional		
	JS-X	JS-S	JS-F	JP-X	JP-S	JP-F	LS-X	LS-S	LS-F
Scor Total EQ-i	-.18**	-.25***	-.12*	-.16**	-.20***	-.09	-.15**	-.23***	-.11*
RA: EQ Intrapersonal	-.17**	-.22***	-.10*	-.15**	-.17**	-.09	-.15**	-.21***	-.09
ER: EQ Interpersonal	-.12*	-.19***	-.05	-.06	-.19***	.01	-.13*	-.16**	-.09
SM: EQ Adaptabilitate	-.13*	-.21***	-.10*	-.14**	-.16**	-.11*	-.09	-.20***	-.06
AD: EQ Managementul stresului	-.17**	-.24***	-.13*	-.14**	-.18**	-.10*	-.15**	-.22***	-.12*
GM: EQ Stare generală	-.16**	-.21***	-.10*	-.16**	-.19**	-.09	-.11*	-.17**	-.06
SR: Respect de sine	-.10*	-.15**	-.07	-.11*	-.14**	-.07	-.09	-.12*	-.07
ES: Conștiința de sine emoțională	-.11*	-.25***	-.02	-.12*	-.22***	-.02	-.08	-.21***	-.01
AS: Asertivitatea	-.13*	-.15**	-.06	-.11*	-.09	-.05	-.12*	-.17**	-.06
IN: Independența	-.21***	-.20***	-.16**	-.16**	-.10*	-.14**	-.19***	-.22***	-.13*
SA: Autoactualizarea	-.08	-.07	-.07	-.06	-.06	-.05	-.07	-.06	-.05
EM: Empatia	-.07	-.11*	-.02	-.04	-.13*	.02	-.09	-.09	-.07
RE: Responsabilitatea socială	-.07	-.11*	-.03	.01	-.11*	.06	-.12*	-.10*	-.12*
IR: Relaționarea interpersonală	-.10*	-.20***	-.04	-.08	-.19***	-.01	-.08	-.16**	-.04
ST: Toleranța la stres	-.18**	-.25***	-.13*	-.18**	-.19***	-.14**	-.13*	-.24***	-.09
IC: Controlul impulsurilor	-.04	-.12*	-.04	-.07	-.09	-.06	-.03	-.10*	-.02
RT: Testarea realității	-.16**	-.23***	-.11*	-.16**	-.18**	-.11*	-.11*	-.18**	-.08
FL: Flexibilitatea	-.05	-.14**	-.03	-.01	-.08	.01	-.06	-.15**	-.05
PS: Rezolvarea de probleme	-.19***	-.19***	-.15**	-.16**	-.15**	-.13*	-.20***	-.19***	-.15**
OP: Optimismul	-.15**	-.17**	-.12*	-.15**	-.14**	-.12*	-.12*	-.15**	-.08
HA: Fericirea	-.13*	-.20***	-.05	-.14**	-.19***	-.05	-.08	-.16**	-.03
PI: Impresia pozitivă	-.01	-.14**	.01	-.03	-.08	-.01	-.01	-.14**	.01
NI: Impresia negativă	.01	.02	.01	.04	.01	.04	-.03	-.01	-.02

Notă: N = 278.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

JS-X = Indicele stresului la locul de muncă; JS-S = Severitatea stresului la locul de muncă; JS-F = Frecvența stresului la locul de muncă; JP-X = Indicele presiunii la locul de muncă; JP-S = Severitatea presiunii la locul de muncă; JP-F = Frecvența presiunii la locul de muncă; LS-X = Indicele lipsei de sprijin organizațional; LS-S = Severitatea lipsei de sprijin organizațional; LS-F = Frecvența lipsei de sprijin organizațional

personalitate, percep mai puternic severitatea unui eveniment stresor, decât frecvența cu care acest eveniment se întâmplă. Este foarte probabil, așadar, ca frecvența de apariție a unui eveniment stresant să fie percepută rațional, obiectiv, pe când percepția severității lui să rezulte în urma unei procesări în care IE joacă un rol important. Concluzia referitoare la rolul IE în perceperea presiunii la locul de muncă și a lipsei de sprijin organizațional, emisă pe marginea datelor MSCEIT, nu se confirmă în cazul datelor rezultate din EQ-i.

Tabelul 3 prezintă corelațiile pe care indicii totali de IE ai MSCEIT și EQ-i corelează cu diversele evenimente stresante măsurate de JSS. Și în acest caz se poate observa că legătura dintre MSCEIT și stresori este mai puternică (corelație medie de $r = -.18, p < .01$) decât între aceștia și EQ-i (corelație medie de $r = -.14, p < .01$).

Pentru percepția unor stresori, unul sau altul dintre cele două instrumente face o predicție mai coerentă. De exemplu, „Sprijin ineficient din partea șefului“ este un stresor care este mai

Tabelul 3. Corelațiile indicilor totali de IE măsuțați de EQ-i și MSCEIT, cu stresori specifici măsuțați de JSS

		EQ-i	MSCEIT
1	Repartizarea unor sarcini neplăcute	-.13*	-.16**
2	Ore suplimentare	-.06	-.11*
3	Lipsa posibilităților de promovare	-.16**	-.22***
4	Repartizarea unor sarcini noi/ nefamiliare	-.11*	-.16**
5	Neîndeplinirea sarcinilor de către colegi	-.19***	-.22***
6	Sprijin ineficient din partea șefului	-.05	-.19***
7	Confruntarea cu situații de criză	-.20***	-.19***
8	Absența recunoașterii performanțelor bune	-.18**	-.20***
9	Efectuarea de sarcini care nu se găsesc în fișa postului	-.07	-.22***
10	Echipament neadecvat sau de slabă calitate	-.16**	-.26***
11	Sarcini cu responsabilități crescute	-.08	-.19***
12	Perioade de inactivitate	-.21***	-.11*
13	Relații dificile cu superiorii direcți	-.17**	-.17**
14	Trăirea unor atitudini negative față de organizație	-.22***	-.19***
15	Personal insuficient pentru realizarea unor sarcini	-.22***	-.23***
16	Luarea unor decizii critice/ rapide	-.10*	-.10*
17	Insulte personale din partea superiorilor, colegilor, consumatorilor, etc.	-.10*	-.18**
18	Absența participării în luarea deciziilor privind politica organizației	-.15	-.17**
19	Salariu inadecvat	-.17**	-.28***
20	Competiție pentru promovări	-.07	-.19***
21	Control și îndrumare slabă sau inadecvată	-.12*	-.13*
22	Spațiu de muncă zgomotos	-.11*	-.14**
23	Întreruperi frecvente ale activității de muncă	-.14**	-.18**
24	Schimbări frecvente de la activități de rutină la activități solicitante	-.11*	-.15**
25	Prea multe hârtii de completat	-.14**	-.19***
26	Prea multe sarcini cu termene fixe	-.15**	-.11*
27	Timp insuficient pentru probleme personale (pauză pentru cafea, prânz, etc.)	-.18**	-.28***
28	Efectuarea muncii unui alt angajat	-.16**	-.20***
29	Colegi de muncă slab motivați	-.13**	-.15**
30	Conflicte cu alte departamente	-.20***	-.16**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

puternic corelat cu IE, așa cum este aceasta măsurată de MSCEIT ($r = -.19, p < .001$) decât de EQ-i ($r = -.05, ns.$). La fel se întâmplă în cazul stresorului „Efectuarea de sarcini care nu se găsesc în fișa postului“ ($r = -.22, p < .001$ pentru MSCEIT și $r = -.07, ns$ pentru EQ-i), pentru „Sarcini cu responsabilități crescute“ ($r = -.19, p < .001$ pentru MSCEIT și $r = -.08, ns$ pentru EQ-i), sau pentru „Competiție pentru promovări“ ($r = -.19, p < .001$ pentru MSCEIT și $r = -.07, ns$ pentru EQ-i), printre altele.

Diferențele sunt totuși scăzute, iar corelațiile din principiu foarte mici, demonstrând o putere a efectului redusă. Este însă aparent că EQ-i, deși măsoară un construct care în mod evident poate ajuta în procesarea pozitivă sau gestionarea anumitor stresori, nu se concentrează pe un construct la fel de eficient cum este MSCEIT în astfel de situații .

Relația IE cu stilul de apărare la stres

Tabelul 4 prezintă corelațiile demonstrate de scorurile MSCEIT cu scorurile celor 8 factori ai chestionarului WoC. Cele 8 stiluri de apărare la stres descrise de chestionar sunt relaționate în mod diferit cu IE, măsurată ca aptitudine. Core-

lațiile sunt pozitive, ceea ce semnifică faptul că un scor mai înalt de IE sugerează o aderare mai intensivă la un anumit stil de apărare la stres. Legături puternice se semnalează în acest sens între IE și Reevaluare pozitivă ($r = .27, p < .001$), Căutarea sprijinului social ($r = .25, p < .001$) și Concentrare pe rezolvarea problemei ($r = .20, p < .001$). Corelațiile nu sunt mari, dar semnalează o putere a efectului scăzută spre medie. Nu există legături relevante între IE (măsurată ca aptitudine) și Distanțare, ca strategie de apărare la stres, iar legătura IE cu celelalte stiluri de apărare la stres este scăzută ca intensitate și neconvingătoare din punctul de vedere al semnificației statistice și puterii efectului.

Tabelul 5 prezintă aceleași corelații, însă între scorurile celor 8 factori de apărare la stres și IE măsurată ca conglomerat de trăsături de personalitate, pe baza EQ-i. Corelațiile sunt mult mai scăzute decât s-a putut observa pentru scorurile prezentate în Tabelul 4; aceasta sugerează că, deși este legat de stilul individual de apărare la stres, constructul măsurat de EQ-i are o mai mică putere predictivă decât cel măsurat de MSCEIT. Legăturile cele mai puternice se manifestă, pe de o parte, în cazul aceluiași sti-

Tabelul 4. Corelații între scorurile WoC și MSCEIT

	Apărare confrontativă	Distanțare	Autocontrol	Căutarea sprijinului social	Acceptarea responsabilității	Evitare	Concentrare pe rezolvarea problemei	Reevaluare pozitivă
Scor Total MSCEIT	.11*	.01	.13**	.25***	.14**	.11*	.20***	.27***
Aria 1. Inteligența emoțională experiențială	.13**	.02	.17***	.22***	.13**	.09*	.16**	.22***
Aria 2. Inteligența emoțională strategică	.05	.00	.06	.22***	.13**	.09*	.18***	.24***
Ramura 1. Perceperea emoțiilor	.08	.05	.17***	.20***	.11*	.11*	.16**	.23***
Ramura 2. Facilitarea gândirii	.14**	-.02	.13**	.19***	.11*	.06	.13**	.17***
Ramura 3. Înțelegerea emoțiilor	.05	-.05	.04	.20***	.12*	.11*	.16**	.20***
Ramura 4. Gestionarea emoțiilor	.03	.04	.07	.18***	.11*	.05	.16**	.22***
A. Fete	.12*	.06	.15**	.16**	.14**	.13**	.14**	.15**
B. Facilitare	.04	-.07	.05	.19***	.08	.00	.04	.18***
C. Modificări	.08	.00	.09	.20***	.19***	.10*	.16**	.24***
D. Managementul emoțiilor	.08	.03	.09	.18***	.13**	.03	.16**	.18***
E. Imagini	.05	.04	.14**	.18***	.07	.07	.15**	.22***
F. Senzații	.19***	.03	.16**	.15**	.12*	.08	.16**	.14**
G. Îmbinări	.02	-.08	-.02	.16**	.03	.10*	.12**	.12*
H. Relații emoționale	-.01	.04	.05	.15**	.08	.05	.13***	.20***

Notă: N = 354.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

luri de apărare la stres ca în cazul MSCEIT (de exemplu, corelația cu stilul de apărare la stres bazat pe Reevaluare pozitivă este de $r = .22$, $p < .001$), dar pe de altă parte, în cazul altor stiluri de apărare la stres (de exemplu, corelația cu stilul de apărare la stres bazat pe Concentrare pe rezolvarea problemei este de $r = .18$, $p < .001$). Putem considera așadar că este posibil ca acel construct care este măsurat de EQ-i sub numele de IE să aibă o incidență în gestionarea stresului ocupațional, însă această incidență este redusă ca amploare.

Discuție

Scopul acestui studiu a fost acela de a evalua validitatea divergentă a două instrumente,

care măsoară constructul de IE, operaționalizat diferit, ca aptitudine și ca trăsătură de personalitate. MSCEIT și EQ-i sunt instrumente consacrate pentru măsurarea Inteligenței Emoționale, care provin din tradiții și abordări diferite. Studiul s-a concentrat asupra convergenței și diferențelor dintre cele două instrumente, precum și asupra relației scorurilor acestor instrumente cu stresul ocupațional, în speță cu nivelul de stres, stresorii și mecanismele individuale de apărare la stres.

Rezultatele arată că, deși amândouă instrumentele se definesc ca fiind țintite către conceptul de Inteligență Emoțională, convergența între cele două instrumente este redusă. Corelația dintre ele indică un efect mediu și este suficient de înaltă încât să clarifice o oarecare acoperire a celor două concepte țintă, însă este suficient de

Tabelul 5. Corelații între scorurile WoC și EQ-i

	Apărare confrontativă	Distanțare	Autocontrol	Căutarea sprijinului social	Acceptarea responsabilității	Evitare	Concentrare pe rezolvarea problemei	Reevaluare pozitivă
Scor Total EQ-i	.03	.09*	.13**	.11*	.11*	.08	.18***	.22***
RA: EQ Intrapersonal	.08	.07	.13**	.09	.09*	.03	.15**	.20***
ER: EQ Interpersonal	.06	.04	.09	.12*	.09*	.11*	.15**	.16**
SM: EQ Adaptabilitate	-.02	.13**	.13**	.09	.11*	.04	.09*	.15**
AD: EQ Managementul stresului	.00	.08	.10*	.12*	.08	.09*	.19***	.19***
GM: EQ Stare generală	-.01	.06	.08	.06	.08	.10*	.17***	.19***
SR: Respect de sine	.01	.09*	.08	.14**	.10*	.02	.13**	.17***
ES: Conștiința de sine emoțională	.00	.05	.08	.13**	-.04	.00	.07	.14**
AS: Asertivitatea	.03	-.01	.03	.13**	.10*	.00	.05	.11*
IN: Independența	-.01	.04	.03	.10*	.11*	-.02	.00	.11*
SA: Autoactualizarea	-.04	.05	.08	.03	.06	.00	.05	.18***
EM: Empatia	-.12*	-.02	-.02	.03	-.05	-.01	.02	.14**
RE: Responsabilitatea socială	-.08	-.02	-.02	.10*	-.05	-.04	.04	.18***
IR: Relaționarea interpersonală	-.05	.06	.05	.09*	.11*	.04	.06	.13**
ST: Toleranța la stres	-.02	.10*	.12*	.10*	.11*	.02	.12*	.18***
IC: Controlul impulsurilor	-.05	.07	.02	.08	.09*	-.03	-.01	.07
RT: Testarea realității	.02	.07	.01	.17***	.09*	.04	.10*	.16**
FL: Flexibilitatea	-.06	-.02	.02	.09*	-.02	.03	.08	.08
PS: Rezolvarea de probleme	-.04	.07	.08	.09*	.08	.05	.11*	.22***
OP: Optimismul	-.06	.00	.05	.08	.06	.05	.10*	.14**
HA: Fericirea	-.06	.02	.06	.09*	.10*	.06	.12*	.15**
PI: Impresia pozitivă	-.02	.02	.03	.13**	.07	.00	.06	.12*
NI: Impresia negativă	-.02	-.08	-.05	-.07	-.03	-.09*	-.10*	-.04

Notă: N = 354.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabelul 6. Statistici univariate pentru variabilele incluse în studiu, pentru a măsura stresul ocupațional și adaptarea la stres

		Studiul 1 (N=278)		Studiul 1 (N=354)	
		M	AS	M	AS
JSS	JS-X. Indicele de stres ocupațional	20.18	10.89	-	-
	JS-S. Severitatea stresului	5.18	1.20	-	-
	JS-F. Frecvența stresului	3.70	1.64	-	-
	JP-X. Indicele de presiune la locul de muncă	22.19	13.43	-	-
	JP-S. Severitatea presiunii	4.77	1.30	-	-
	JP-F. Frecvența presiunii	4.47	2.22	-	-
	LS-X. Indicele lipsei de sprijin organizațional	19.73	13.93	-	-
	LS-S. Severitatea lipsei de sprijin organizațional	5.50	1.47	-	-
	LS-F. Frecvența lipsei sprijinului organizațional	3.33	2.01	-	-
WoC	I. Apărare confrontativă	-	-	1.50	.40
	II. Distanțare	-	-	1.53	.39
	III. Autocontrol	-	-	1.49	.34
	IV. Căutarea sprijinului social	-	-	1.49	.40
	V. Acceptarea responsabilității	-	-	1.47	.49
	VI. Evitare	-	-	1.48	.36
	VII. Concentrare pe rezolvarea problemei	-	-	1.51	.38
	VIII. Reevaluare pozitivă	-	-	1.52	.36

mică încât să arate că cele două concepte țintă sunt concepte operaționalizate diferit. În acest context, tratarea IE ca un construct unitar este dificilă, iar modelarea scorurilor obținute de la cele două instrumente prin intermediul unei variabile latente este imposibilă.

Legăturile IE, măsurată deopotrivă ca aptitudine și, respectiv, ca un conglomerat de trăsături de personalitate, cu stresul ocupațional sunt de intensitate scăzută, dar semnificative din punct de vedere statistic. Puterea efectului este scăzută spre medie. Au fost investigate trei cazuri, adică legătura IE cu intensitatea stresului, legătura IE cu stresori specifici și legătura IE cu mecanismele de apărare la stres. Pentru toate aceste trei cazuri se demonstrează, o validitate scăzută spre medie pentru ambele instrumente, dar considerabil mai bună atunci când IE este măsurată ca aptitudine (prin intermediul MSCEIT).

Indiferent de modalitatea de măsurare, IE are un impact în procesarea și perceperea stresului ocupațional; efectul sugerează un impact asupra percepției severității evenimentelor stresante, însă nu și asupra percepției frecvenței lor.

Astfel, este posibil ca frecvența cu care un anumit eveniment stresant apare în muncă să fie percepută prin mecanisme raționale și să nu fie influențată de procesările definite de teoria tranzacțională a stresului. În schimb, în evaluarea severității stresului indus de un anumit eveniment, procesarea stipulată în modelul tranzacțional al stresului se va baza, cu mare probabilitate, și pe resorturi personale care sunt arondate conceptului de IE.

Legăturile IE cu stilurile de apărare la stres sunt scăzute ca intensitate și sugerează o legătură mai degrabă asupra stilurilor de apărare la stres pozitive, cum ar fi Concentrarea pe rezolvarea problemei și Reevaluare pozitivă, fără a exista vreun efect, de orice fel, asupra stilurilor de apărare la stres negative. IE, măsurată ca aptitudine, are o validitate mai bună în acest context decât IE, măsurată ca un conglomerat de trăsături de personalitate, după cum arată comparația între Tabelul 4 și Tabelul 5. Studii anterioare (de exemplu, Brackett și Mayer, 2003) au arătat de asemenea că EQ-i este puternic saturat în trăsături de personalitate, iar relativa indepen-

Tabelul 7. Statistici univariate pentru variabilele incluse în studiu, pentru a măsura inteligența emoțională

		Studiul 1 (N=278)		Studiul 1 (N=354)	
		M	AS	M	AS
MSCEIT	Scor Total	.41	.06	.41	.07
	Aria 1. IE Experiențială	.41	.07	.41	.08
	Aria 2. IE Strategică	.40	.07	.41	.07
	Ramura 1. Perceperea emoțiilor	.36	.08	.36	.09
	Ramura 2. Facilitarea gândirii	.46	.09	.45	.10
	Ramura 3. Înțelegerea emoțiilor	.45	.08	.45	.08
	Ramura 4. Gestionarea emoțiilor	.36	.08	.36	.08
	Sarcina 1. Fețe	.36	.07	.36	.07
	Sarcina 2. Facilitare	.40	.09	.40	.09
	Sarcina 3. Schimbări	.46	.09	.47	.09
	Sarcina 4. Gestionarea emoțiilor	.35	.07	.35	.07
	Sarcina 5. Imagini	.36	.13	.36	.14
	Sarcina 6. Senzații	.52	.13	.51	.13
	Sarcina 7. Îmbinări	.43	.09	.43	.09
	Sarcina 8. Relații emoționale	.37	.10	.37	.11
EQ-i	Scor Total	467.81	41.93	476.41	41.75
	RA. Factorul Intrapersonal	159.63	15.83	160.96	15.86
	ER. Factorul Interpersonal	100.14	9.24	101.95	9.33
	SM. Factorul Adaptabilitate	69.22	9.60	71.08	9.30
	AD. Factorul Managementul stresului	101.35	11.01	104.29	10.63
	GM. Factorul Stare generală	69.45	8.22	71.04	8.05
	SR. Respect de sine	37.32	5.14	37.98	5.15
	ES. Conștiința de sine emoțională	31.61	4.12	31.78	4.14
	AS. Asertivitatea	26.37	3.73	26.12	3.94
	IN. Independența	26.86	4.15	27.13	4.22
	SA. Autoactualizarea	37.47	4.28	37.95	4.33
	EM. Empatia	32.82	4.14	33.00	4.33
	RE. Responsabilitatea socială	42.18	4.92	43.49	4.74
	IR. Relationarea interpersonală	45.76	4.98	46.31	5.09
	ST. Toleranța la stres	33.88	5.38	34.94	5.27
	IC. Controlul impulsurilor	35.34	5.76	36.13	5.63
	RT. Testarea realității	39.65	5.13	40.95	4.84
	FL. Flexibilitatea	29.30	4.47	29.44	4.42
	PS. Rezolvarea de probleme	32.40	4.36	33.90	4.01
	OP. Optimismul	31.93	4.65	33.20	4.34
HA. Fericirea	37.52	4.67	37.84	4.84	
PI. Impresia pozitivă	22.66	4.45	24.06	4.94	
NI. Impresia negativă	10.14	3.41	9.34	3.07	

* Pentru testul total, pentru arii și pentru ramuri este raportată fidelitatea split-half, datorită eterogenității itemilor. La nivel de subtest, fidelitatea este raportată în termeni de coeficienți alpha, datorită omogenității itemilor.

dență a stilurilor de apărare la stres de trăsăturile de personalitate a mai fost comentată într-un număr de cercetări (de exemplu, Lazarus, 1991).

Trei limitări ale acestui studiu, care au impact asupra puterii sale de generalizare, ar trebui să fie totuși amintite. În primul rând, studiul este doar corelațional. Atragerea unui număr mai

mare de variabile, care să fi făcut posibilă o analiză mai complexă, cu unele considerente cauzale, ar fi fost benefică. Astfel, dacă ar fi putut fi evaluate și variabile legate de efecte ale stresului și de alte antecedente cunoscute ale stresului ocupațional, ar fi putut fi posibilă modelarea în studiu a unor ecuații structurale mai complexe, care ar fi relevat măsura în care IE are un rol real, ca antecedent sau ca rezultat, în legătură cu stresul ocupațional. Singurul lucru pe care acest studiu îl poate releva, în prezenta formă, este o asociere de un anumit tip între IE și manifestări ale stresului.

În al doilea rând, investigarea concomitență, pe același eșantion, a tuturor variabilelor incluse în acest studiu, ar putea releva considerente legate de procesualitatea fenomenului prin care IE influențează răspunsul la stres, relevând calitatea de variabilă independentă, moderator sau mediator a IE. Cercetări viitoare ar putea contribui relevant la literatura domeniului dacă ar studia problematica prin măsurarea și a altor variabile relevante pentru fenomenul stresului ocupațional, sau prin măsurarea pe același eșantion a tuturor celor discutate în acest studiu. Din păcate în prezentul studiu relația cu stresul a fost investigată pe un eșantion în cazul căruia nu a putut fi investigată și relația cu stilurile de apărare la stres, iar pe acest din urmă grup nu s-au cules date despre nivelul de stres. În aceste condiții nu este posibilă decelarea unor concluzii despre rolul IE în relația dintre stresori și gestionarea acestora.

În al treilea rând, includerea unui număr mai mare de instrumente care se concentrează asupra IE, într-un studiu similar, ar putea să facă posibilă modelarea relațiilor constructului prin variabile latente, ceea ce ar face posibile concluzii cu putere mare de generalizare. Constructul de IE este în continuare controversat, iar operaționalizări diferite îl tratează uneori foarte diferit. Includerea unui număr mai mare de instrumente într-o cercetare dedicată tratamentului IE prin modelarea ca variabilă latentă ar putea extrage concluzii importante despre concept în sine, spre deosebire de actualele concluzii care se referă mai degrabă la instrumentele utilizate.

Studiul prezent este interesant prin prisma faptului că oferă informații de mai multe tipuri. În primul rând oferă informații despre perfor-

manța psihometrică a două teste de inteligență emoțională, în România. În al doilea rând, oferă informații despre validitatea discriminativă a celor două teste, contribuind la literatura creată în jurul operaționalizărilor reprezentate de cele două teste. În al treilea rând oferă informații despre validitatea celor două teste în legătură cu stresul ocupațional și cu mecanismele de adaptare la stres.

Bibliografie

- Austin, E. J., Saklofskeb, D. H., & Eganc, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 547-558.
- Bar-On, R. (1996). A cross-cultural study of emotional intelligence. Paper presented at the 83rd Indian Science Congress, Patiala, India.
- Bar-On, R. (1997, 2004). *Emotional Quotient Inventory: Technical Manual*. Toronto, ON: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, supl., 13-25.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thoméd, P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences*, 28(6), 1107-1118.
- Blakely, A. A., Howard, R. C., Sosich, R. M., Campbell Murdoch, J., Menkes, D. B., & Spears, G. F. S. (1991). Psychiatric symptoms, personality and ways of coping in chronic fatigue syndrome. *Psychological Medicine*, 21, 347-362.
- Boyatzis, R. E., & Sala, F. (2004). Assessing emotional intelligence competencies. In G. Geher (Ed.), *Measuring emotional intelligence: common ground and controversy* (pp. 147-180). Hauppauge, NY: Nova Science.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, 19, 4, 403-419.
- Ciarrochi, J., Deane, F. P., & Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 32 (2), 197-209.
- Cherniss, C. (2010). Emotional intelligence: Toward clarification of a concept. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 110-126.

- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Cote, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 51, 1, 1-28.
- Druskat, V. U., & Wolff, S. B. (2001). Group emotional intelligence and its influence on group effectiveness. In Cherniss, C., & Goleman, D., *The emotionally intelligent workplace*, San Francisco: Jossey-Bass (132-156).
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. (1986). The dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- Gohm, C. L., Corser, G. C., & Dalsky, D. J. (2005). Emotional intelligence under stress: Useful, unnecessary, or irrelevant? *Personality and Individual Differences*, 39 (6), 1017-1028.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ?* New York: Bantam Books.
- International Test Commission (2008). *International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests*. London: The British Psychological Society.
- Jordan, P. J., Murray, J. P., & Lawrence, S. A. (2009). The application of emotional intelligence in industrial and organizational psychology. In Stough, C., Saklofske, D., & Parker, J. *Advances in the measurement of emotional intelligence*. New York: Springer Publishing.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. London: Oxford University Press.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, D. (2002). *Emotional Intelligence Science and Myth*. Cambridge: MIT Press.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3-34). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test: User's Manual*. Toronto, ON: Multi-Health Systems.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire: Factor structure, reliability, construct and incremental validity in a French-speaking population. *Journal of Personality Assessment*, 88, 338-353.
- Nikolaou, I., & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 10 (4), 327-342.
- Parker, J. D. A., & Endler, N. S. (1992). Coping with coping assessment: A critical review. *European Journal of Personality*, 6 (5), 321-344.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology*, 98, 273-289.
- Sala, F. (2002). *Emotional Competence Inventory: Technical Manual*. Boston: Hay Group.
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In Pennebaker, J. W. (1995). *Emotion, Disclosure, and Health*. Washington, D.C.: American Psychological Association, 125-154.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2002). Health, performance and emotional intelligence: an exploratory study of retail managers. *Stress and Health*, 18(2), 63-68.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and Health*, 19(4), 233-239.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. New York: John, Wiley & Sons.
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *Test manual for the Job Stress Survey (JSS)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional Intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.