

Justyna STAŃCZYK  
Paulina GAJDZISZEWSKA-DUDEK  
Politechnika Śląska  
Wydział Organizacji i Zarządzania  
Katedra Stosowanych Nauk Społecznych

## O ZNACZENIU INTELIGENCJI EMOCJONALNEJ W ŻYCIU ZAWODOWYM

**Streszczenie.** Tematyka prezentowanego artykułu koncentruje się wokół zagadnień inteligencji emocjonalnej i jej znaczenia w życiu zawodowym człowieka. Współcześnie omawiana problematyka stała się aktualna naukowo. W artykule zdefiniowano, czym jest omawiana inteligencja emocjonalna, a także na podstawie przeglądu wybranych, dostępnych w literaturze przedmiotu badań empirycznych podjęto próbę ukazania ważności i znaczenia inteligencji emocjonalnej w życiu zawodowym człowieka. Zwrócono także uwagę na to, że inteligencja emocjonalna może stanowić źródło powodzenia współcześnie funkcjonujących przedsiębiorstw.

**Słowa kluczowe:** inteligencja emocjonalna, kompetencje emocjonalne, praca zawodowa, rynek pracy

## THE IMPORTANCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN MAN'S CAREER

**Summary.** The subject of the presented article focuses on the issues of emotional intelligence and its importance in the people's career. Today, these subjects became scientifically valid. The article defines what emotional intelligence is discussed. On the basis of a review of empirical studies available in selected literature, the attempt to show the validity and importance of emotional intelligence in man's professional life was undertaken. It was also pointed that emotional intelligence can be a source of success today operating companies.

**Keywords:** emotional intelligence, emotional competence, professional work, labor market

## 1. Wstęp

W dyskursie społecznym coraz chętniej poruszana jest tematyka inteligencji emocjonalnej i jej znaczenia w życiu osobistym oraz życiu zawodowym człowieka. Inteligencja emocjonalna to jeden z tych konstruktów, który odgrywa istotną rolę w życiu jednostki, wpływa na poprawne zarządzanie własnymi emocjami oraz radzenie sobie z emocjami innych osób, buduje relacje społeczne, wspiera rozwój poznawczy człowieka. Badacze coraz chętniej skupiają swoją uwagę na badaniu znaczenia inteligencji emocjonalnej i jej wpływu na efektywność w pracy zawodowej. Pomimo ciągle niewielkiej ilości badań empirycznych dotyczących tego zagadnienia, można stwierdzić, że określony poziom inteligencji emocjonalnej w głównej mierze wywiera pozytywny wpływ na funkcjonowanie człowieka w życiu zawodowym. Zagadnienie inteligencji emocjonalnej coraz częściej pojawia się w kontekście rynku pracy oraz odnoszenia sukcesów zawodowych, co stało się inspiracją do napisania niniejszych rozważań, które starają się zwrócić także uwagę na to, że na rynku pracy nośnikami sukcesu mogą być również istotne kompetencje „miękkie”, np. zarządzanie emocjami, komunikowanie, praca w zespole itp. Celem artykułu jest ukazanie ważności znaczenia inteligencji emocjonalnej jako istotnego współcześnie elementu w kształtowaniu i rozwoju ścieżki kariery zawodowej, dlatego też dokonano przeglądu wybranej literatury przedmiotu oraz analizy wybranych, dostępnych badań empirycznych, dotyczących omawianego zagadnienia.

## 2. Inteligencja emocjonalna

Rozważania wokół znaczenia inteligencji emocjonalnej w życiu zawodowym człowieka należy rozpocząć od wyjaśnienia, czym jest omawiana inteligencja emocjonalna. W literaturze przedmiotu dotyczącej zagadnień inteligencji emocjonalnej odnaleźć można dwa najpopularniejsze sposoby jej definiowania:

- a) model zdolnościowy (*ability model*),
- b) modele mieszane (*mixed models*)<sup>1</sup>.

Zgodnie z założeniami modelu zdolnościowego, inteligencja emocjonalna to zbiór umiejętności umysłowych człowieka odnoszących się do emocji oraz intelektu. Natomiast modele mieszane zakładają, że inteligencja emocjonalna odnosi się do cechy osobowości człowieka<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Śmieja M., Orzechowski J.: Inteligencja emocjonalna. Fakty, mity, kontrowersje. PWN, Warszawa 2008, s. 20.

<sup>2</sup> Sadowska M., Brachowicz M.: Struktura inteligencji emocjonalnej. Studia z Psychologii, t. 15. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2008, s. 66-67.

Pierwszą definicję inteligencji emocjonalnej podali w 1990 roku Mayer i Salovey. Model zdolnościowy autorstwa Mayera oraz Saloveya definiuje inteligencję emocjonalną jako *umiejętność właściwej percepcji, oceny i wyrażania emocji, umiejętność dostępu do uczuć, zdolność ich generowania w momentach, gdy mogą wspomóc myślenie, umiejętność rozumienia emocji i zrozumienie wiedzy emocjonalnej, oraz umiejętność regulowania emocji tak, by wspomagać rozwój emocjonalny i intelektualny*<sup>3</sup>. Zatem, definicja Mayera i Saloveya ujmuje inteligencję emocjonalną w czterech wymiarach<sup>4</sup>.

Wśród modeli mieszanych największą popularność zyskały teorie Golemana oraz Bar-Ona. Bar-On szukając odpowiedzi na pytanie co sprawia, że jedni ludzie odnoszą w życiu większy sukces niż inni, dokonał przeglądu literatury psychologicznej na temat cech osobowości. Na tej podstawie sformułował określenie inteligencji emocjonalnej, która definiowana jest jako *zespół powiązanych ze sobą emocjonalnych i społecznych kompetencji, zdolności i cech determinujących efektywnie rozumienie i wyrażanie siebie, rozumienie innych ludzi i relacje z nimi, a także radzenie sobie z codziennym życiem*<sup>5</sup>. Autorem drugiego modelu mieszanego jest Goleman, który uważa, że inteligencję emocjonalną konstituuje pięć następujących umiejętności: motywacja i wytrwałość w dążeniu do zamierzonego celu, umiejętność opanowania własnych popędów oraz odłożenie ich zaspokojenia na później, regulowanie nastroju i niepoddawanie się zmartwieniom, które upośledzają zdolność myślenia, wczuwanie się w nastroje innych osób. Goleman łączy inteligencję emocjonalną z cechami osobowości oraz charakterem człowieka<sup>6</sup>.

Dla zagadnień inteligencji emocjonalnej kluczowy jest jej związek z inteligencją ogólną jednostki. Korelacja ta zależy od tego, czy inteligencja emocjonalna rozumiana jest w kontekście modelu zdolnościowego czy mieszanego. Salovey i Mayer, przedstawiciele modelu zdolnościowego, uważają, że inteligencja emocjonalna jest przejawem inteligencji ogólnej i jest łączona z innymi zdolnościami oraz typami inteligencji. Natomiast zgodnie z modelami mieszanymi związek inteligencji emocjonalnej z inteligencją ogólną jest niewielki, gdyż zakłada on, że składnikami inteligencji emocjonalnej są cechy osobowości człowieka<sup>7</sup>. Goleman wskazuje jednoznacznie, że inteligencja ogólna ma prawie znikomy związek z życiem emocjonalnym człowieka<sup>8</sup>. Autorzy wskazują, że inteligencja emocjonalna jest wartością wyuczoną, która rozwija się w toku życiowych doświadczeń, nie jest

<sup>3</sup> Salovey P., Sluyter D.J. (red.): *Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna*. Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 1999, s. 34.

<sup>4</sup> Sadowska M., Brachowicz M.: *op.cit.*, s. 21.

<sup>5</sup> Śmieja M., Orzechowski J.: *op.cit.*, s. 22.

<sup>6</sup> Goleman D.: *Inteligencja emocjonalna*. Media Rodzina, Poznań 2007, s. 81.

<sup>7</sup> Matczak A., Knopp K.A.: *Znaczenie inteligencji emocjonalnej w funkcjonowaniu człowieka*. Stowarzyszenie Filomatów, 2013, s. 33-34.

<sup>8</sup> Goleman D.: *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Media Rodzina, Poznań 1999, s. 15-18.

uwarunkowana genetycznie<sup>9</sup>. Człowiek zaczyna nabywać umiejętności składające się na inteligencję emocjonalną przez proces socjalizacji pierwotnej, szczególne znaczenie ma prawidłowy przebieg relacji w rodzinie. Rodzina, jako podstawowa komórka społeczna, pomaga uczyć się prawidłowego rozpoznawania i nazywania własnych uczuć i emocji oraz umiejętnego wykorzystywania ich w życiu społecznym<sup>10</sup>. Jednakże rodzina nie zawsze stwarza jednostce możliwości do poprawnego rozwoju. Obecnie tematyka kształtowania umiejętności wynikających z posiadania inteligencji emocjonalnej stała się bardzo popularna. W firmach, organizacjach, a nawet szkołach, organizowane są różnorodne warsztaty, treningi oraz kursy, których celem jest kształtowanie oraz rozwój kompetencji tworzących inteligencję emocjonalną, a zatem uczących utrzymywania poprawnych relacji interpersonalnych, efektywnego działania ukierunkowanego na osiągnięcie sukcesów<sup>11</sup>.

### 3. Inteligencja emocjonalna w życiu zawodowym

Inteligencja emocjonalna wpływa na efektywne funkcjonowanie człowieka w życiu społecznym. Jej wartość nabiera szczególnego znaczenia w kontekście pracy zawodowej człowieka, która stanowi główny element życia. Przedstawiciele modeli mieszanych traktujących o inteligencji emocjonalnej, wskazują na jej znaczenie i wartość w funkcjonowaniu w pracy zawodowej. Goleman wiąże pojęcie sukcesu w życiu zarówno prywatnym, jak i zawodowym z umiejętnym zarządzaniem własnymi emocjami, podkreślając tym samym, jak już wcześniej wspomniano, odrębność inteligencji ogólnej od inteligencji emocjonalnej<sup>12</sup>. Według Golemana inteligencja emocjonalna odgrywa zasadnicze znaczenie w osiągnięciu wybitnych rezultatów w pracy zawodowej, niemalże na każdym stanowisku i w każdym wykonywanym zawodzie, wybitne osiągnięcia zależą od inteligencji emocjonalnej, natomiast inteligencja ogólna stanowi kolejne, drugie ogniwo<sup>13</sup>. Bradberry, Greaves zaznaczają, że pomimo iż inteligencja emocjonalna może przyczyniać się do osiągnięcia sukcesu zawodowego, istnieją osoby, które mając niski poziom inteligencji emocjonalnej, objawiającej się szczególnie w zakresie kompetencji społecznych – relacji interpersonalnych, odnoszą sukces w pracy. Na ich sukces bowiem składa inteligencja ogólna oraz wysoko rozwinięte umiejętności samokontroli<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> Knopp K.A.: Inteligencja emocjonalna a temperament studentów oraz postawy rodzicielskie ich matek i ojców. *Roczniki Psychologiczne*, tom X, nr 2, 2007, s. 114.

<sup>10</sup> Salovey P., Sluyter D.J. (red.): *op.cit.*, s. 51.

<sup>11</sup> Matczak A., Knopp K.A.: *op.cit.*, s. 75-76.

<sup>12</sup> Goleman D.: *op.cit.*, s. 80.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 80.

<sup>14</sup> Bradberry T., Greaves J.: *Podręcznik inteligencji emocjonalnej*. Helion, Gliwice 2006, s. 61.

Matczak zwraca uwagę na dwa pozytywne aspekty inteligencji emocjonalnej, które sprzyjają funkcjonowaniu człowieka w środowisku zawodowym:

- a) aspekt poznawczy, dzięki któremu możliwe jest sprawne przetwarzanie informacji wpływających na procesy myślenia, które również wspomagają kreatywność i pomysłowość,
- b) aspekt społeczny, zapewniający przystosowanie do funkcjonowania w trudnych warunkach społecznych<sup>15</sup>.

Wymierną umiejętnością wywodzącą się z inteligencji emocjonalnej jest kompetencja emocjonalna. Jak pisze Goleman, umiejętności wchodzące w skład kompetencji emocjonalnych przyczyniają się do odnoszenia sukcesu w pracy. Zaliczyć do nich można pięć poniższych składowych:

- 1) samoświadomość – wiedza o własnych stanach wewnętrznych, preferencjach, możliwościach i intuicyjnych ocenach, realistyczna ocena własnych zdolności oraz uzasadniona wiara we własne możliwości.
- 2) Samoregulacja – panowanie nad własnymi stanami wewnętrznymi, impulsami, możliwościami.
- 3) Motywacja – skłonności emocjonalne, które prowadzą do nowych celów lub ułatwiają ich osiągnięcie.
- 4) Empatia – uświadamianie sobie uczuć, potrzeb i niepokojów innych osób, umiejętność spojrzenia na sprawę z punktu widzenia drugiej osoby.
- 5) Umiejętności społeczne – umiejętność wzbudzania u innych pożądanych reakcji oraz umiejętność panowania nad własnymi emocjami w kontaktach interpersonalnych<sup>16</sup>.

Inteligencja emocjonalna, jak wskazują definicje, to przede wszystkim umiejętność prawidłowego zarządzania własnymi emocjami oraz rozpoznawanie stanów emocjonalnych innych osób. Człowiek podejmując decyzje, kieruje się w życiu głównie emocjami, dlatego umiejętność właściwego ich wykorzystywania jest nieoceniona, szczególnie w środowisku zawodowym<sup>17</sup>. Jak podają Bradberry, Greaves człowiek w ciągu godziny doświadcza dwudziestu siedmiu emocji<sup>18</sup>. Negatywne wydarzenia (np. kłótnia) powodują wzrost hormonów stresu, ich duże nagromadzenie wywołuje negatywne emocje: stres, złość, panikę. Skutki braku umiejętności panowania nad własnymi emocjami są zauważalne zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Długotrwałe występowanie hormonów stresu

<sup>15</sup> Matczak A., Knopp K.A.: op.cit., s. 89-90.

<sup>16</sup> Goleman D.: Inteligencja emocjonalna w praktyce, op.cit., s. 40.

<sup>17</sup> Bereziewicz E.: Inteligencja emocjonalna jako kluczowa wartość na drodze do sukcesu w kontaktach międzyludzkich, [www.rsi2004.lubelskie.pl/doc/sty5/art/Bereziewicz\\_E\\_art.pdf](http://www.rsi2004.lubelskie.pl/doc/sty5/art/Bereziewicz_E_art.pdf), dostęp 15.04.2015.

<sup>18</sup> Bradberry T., Greaves J.: op.cit., s. 95.

przyczynia się także do obniżenia funkcji zapamiętywania, spadku koncentracji, popełniania wielu błędów przy wykonywanej pracy<sup>19</sup>.

Tematyka inteligencji emocjonalnej i jej znaczenia w życiu człowieka stała się w ostatnich latach bardzo aktualna naukowo. Wielu naukowców stara się wykazać związek między stopniem inteligencji emocjonalnej a sukcesem i efektywnością w pracy zawodowej. Gorliwym wyznawcą poglądu o związku inteligencji emocjonalnej z sukcesem zawodowym jest Goleman. Badań empirycznych potwierdzających tę zależność jest stosunkowo niewiele, aby móc pisać o silnej zależności inteligencji emocjonalnej i efektywności w pracy zawodowej. Jednakże dostępne badania jednoznacznie wskazują na to, że inteligencja emocjonalna i wynikające z niej umiejętności mają pozytywny wpływ na funkcjonowanie człowieka w świecie zawodowym. Powołując się na badania empiryczne badaczy zagadnienia inteligencji emocjonalnej, Matczak i Knopp piszą, że osoby mające wyższe zdolności emocjonalne lepiej sobie radzą w życiu zawodowym i częściej odnoszą sukcesy, są także efektywniejszymi liderami, a także lepiej radzą sobie podczas rozmów o pracę<sup>20</sup>. Nader przeprowadziła badania między zależnością inteligencji emocjonalnej menadżerów a efektywnością ich pracy. Wyniki badań wykazały, że istnieje zależność między inteligencją emocjonalną a czynnikami wzrostu efektywności pracy (czynniki wewnętrzne – bezpośrednio związane z wiedzą, kompetencjami pracowników, ich motywacją do pracy oraz czynniki zewnętrzne – powiązane z organizacją, jej strukturą i procesami). Badania empiryczne dotyczące powiązania inteligencji emocjonalnej z osiągnięciami w sporcie, przeprowadzone wśród profesjonalnych tenisistów przez Skwarek wykazały, że sportowcy mający duże osiągnięcia w swojej dziedzinie odznaczają się większym poziomem inteligencji emocjonalnej niż zawodnicy z małymi osiągnięciami sportowymi. Tenisiści z dużymi osiągnięciami mają większą umiejętność kontrolowania swoich emocji oraz rozumienia ich<sup>21</sup>. Basińska, Jaskólska, Piórowski powadzili badania wśród żołnierzy, których celem było ukazanie zależności pomiędzy inteligencją emocjonalną a typami zachowań i przeżyć w pracy. Badania potwierdziły ten związek. Żołnierze o wysokiej inteligencji emocjonalnej to osoby o wysokich ambicjach zawodowych, zadowolone z pracy, które mają umiejętności radzenia sobie z niepowodzeniami w pracy, natomiast żołnierze o niskiej inteligencji emocjonalnej częściej narażeni są na pojawienie się w ich życiu syndromu wypalenia zawodowego<sup>22</sup>. Wosek udowodniła, że środowisko pracy oraz realizacja zadań związanych z pełnieniem określonej roli zawodowej mogą przyczyniać się do rozwoju inteligencji emocjonalnej. Przeprowadziła badania empiryczne wśród pracowników sklepów lotniska

<sup>19</sup> Bereziewicz E.: op.cit.

<sup>20</sup> Matczak A., Knopp K.A.: op.cit., s. 93.

<sup>21</sup> Ibidem, s. 94-95.

<sup>22</sup> Basińska M.A., Jaskólska J., Piórowski K.: Inteligencja emocjonalna a typy zachowań i przeżyć w pracy w grupie żołnierzy zawodowych. *Polskie Forum Psychologiczne*, t. 12, nr 1, 2007, s. 83-90.

w Warszawie. Ze względu na specyfikę wykonywanego zawodu mają oni bezpośrednio kontakt z klientem, narażeni są na występowanie różnych sytuacji, w których czynnik emocjonalny występuje stosunkowo często. Jak wynika z przeprowadzonych badań, osoby, które przeszły trening społeczny dotyczący pełnienia roli sprzedawcy oraz osoby z większym stażem zawodowym wykazują większą inteligencję emocjonalną<sup>23</sup>. Dostępne nieliczne badania empiryczne wskazują na pozytywny wpływ inteligencji emocjonalnej na funkcjonowanie w pracy zawodowej.

Goleman wskazuje, iż na współczesnym rynku pracy inteligencja emocjonalna jest kluczowym elementem zarządzania przedsiębiorstwem, szczególnie, gdy chodzi o podniesienie efektywności i wydajności pracy w zespole. Również liczne badania firm konsultingowych udowadniają wartość i znaczenie inteligencji emocjonalnej, traktując umiejętności i zdolności ją konstytuujące jako szczególnie pożądane na rynku pracy. Pracodawcy oczekują od współczesnych pracowników przede wszystkim umiejętności interpersonalnych, umiejętności pracy w zespole oraz zdolności pracy pod presją czasu, motywacji do pracy, samoorganizacji<sup>24</sup>. Na współczesnym, globalnym rynku pracy kompetencje emocjonalne stają się niezwykle cennym kapitałem. Identyfikowanie i rozwój poszczególnych kompetencji i zdolności składających się na inteligencję emocjonalną może przynosić wiele korzyści współczesnym organizacjom i pracownikom, którzy je tworzą. Kapitał ludzki stanowi bowiem o sile i możliwościach rozwoju danego przedsiębiorstwa. Dzięki inwestycji w rozwój kompetencji emocjonalnych pracowników możliwe staje się zachowanie prawidłowych relacji interpersonalnych między współpracownikami, osiąganie wysokiej efektywności pracy, kształtowanie pożądanych, na danym stanowisku, zachowań. Współczesne organizacje starają się rozwijać swoją inteligencję emocjonalną. Inteligencja emocjonalna organizacji oznacza taki sposób zarządzania organizacją, w którym proces porozumiewania się oraz relacje interpersonalne przyczyniają się do jej sprawnego i efektywnego działania oraz rozwiązywania problemów. Poziom inteligencji emocjonalnej organizacji niesie za sobą poważne konsekwencje. Zespołowa inteligencja emocjonalna danej organizacji definiuje, w jakim stopniu wykorzystuje ona kapitał intelektualny swoich pracowników. Goleman podkreśla, że maksymalizowanie kapitału intelektualnego sprowadza się do prawidłowego kształtowania się interakcji między ludźmi, którzy mają wiedzę i umiejętności fachowe. Wiedza fachowa świadczy o konkurencyjności, natomiast to właśnie relacje między pracownikami pozwalają organizacji odnosić sukcesy na rynku<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Matczak A., Knopp K.A.: op.cit., s. 97-98.

<sup>24</sup> Górniak J. (red.): Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku. PARP, 2012, s. 45.

<sup>25</sup> Goleman D.: Inteligencja emocjonalna w praktyce, op.cit., s. 337-339.

Cztery główne umiejętności wchodzące w skład zespołowej inteligencji emocjonalnej to:

- a) Samoświadomość.
- b) Zarządzanie emocjami grupy – polega na prawidłowym rozpoznaniu i opanowaniu emocji tak, aby nie miały one negatywnego wpływu na pracę całego zespołu. Umiejętność zarządzania emocjami wpływa na efektywność pracy danej organizacji.
- c) Zarządzanie relacjami wewnętrznymi – oznacza umiejętność oddziaływania poszczególnych członków zespołu na siebie w trudnych sytuacjach.
- d) Zarządzanie relacjami zewnętrznymi – to zdolność grupy do efektywnego działania w obrębie większej organizacji<sup>26</sup>.

Bradberry, Greaves twierdzą, że grupy świadome emocjonalnie potrafią rozpoznać ważne sygnały emocjonalne i wykorzystać je w dążeniu do osiągnięcia zamierzonych celów. Poziom grupowej inteligencji emocjonalnej jest konstruktem, który w toku rozwoju pewnych pożądanych umiejętności i zachowań ulega wzrostowi<sup>27</sup>.

Problematyka znaczenia inteligencji emocjonalnej w życiu zawodowym i jej przyczynianie się do ogólnego dobrostanu człowieka budzi wiele kontrowersji w środowisku naukowym. Owe kontrowersje dotyczą w głównej mierze sposobu definiowania i pomiaru inteligencji emocjonalnej. Jak pisze Knopp, istnieją badania naukowe potwierdzające pozytywny wpływ inteligencji emocjonalnej na funkcjonowanie człowieka w życiu społecznym, ale są też takie badania, które nie stwierdzają zachodzenia powyższego związku. Zwolennikami łączenia inteligencji emocjonalnej z sukcesem w życiu zawodowym są przedstawiciele definiowania jej przez modele mieszane<sup>28</sup>. Dostępne badania empiryczne na temat wpływu inteligencji emocjonalnej na sukces w pracy wskazują, że niektóre zdolności i umiejętności wchodzące w skład inteligencji emocjonalnej mogą przyczyniać się do lepszego funkcjonowania człowieka w życiu zawodowym.

#### 4. Podsumowanie

Po współczesnym rynku pracy porusza się już wiele osób, które mają wykształcenie oraz specjalistyczną wiedzę. Wysoki (lub przewyższający konkurencję) poziom inteligencji emocjonalnej może zatem stać się przepustką do rozwoju ścieżki kariery zawodowej oraz odnoszenia sukcesów. Dzięki inteligencji emocjonalnej wzrasta konkurencyjność pracownika na globalnym rynku pracy.

---

<sup>26</sup> Bradberry T., Greaves J.: op.cit., s. 99-102.

<sup>27</sup> Ibidem, s. 100-104.

<sup>28</sup> Knopp K.A.: Gdzieś między wielkimi oczekiwaniami a rozczarowaniem... Kilka refleksji nad konstruktem inteligencji emocjonalnej. Forum Oświatowe, t. 2, 2014, s. 38.



Pomimo iż w sferze empirycznej inteligencja emocjonalna jest obszarem niełatwym do badania, ciągle odkrywanym, wyniki dostępnych źródeł badawczych wskazują na jej duże znaczenie. Pracodawcy coraz chętniej i częściej oczekują od swoich aktualnych i przyszłych pracowników, aby mieli oni kompetencję wywodzącą się z inteligencji emocjonalnej. Zasadne zatem staje się omawianie w społecznym dyskursie owej tematyki.

Coraz większe zainteresowanie znaczeniem inteligencji emocjonalnej w życiu zawodowym człowieka świadczy o dostrzeżeniu przez naukowców, pracodawców oraz społeczeństwo jej wartości i ważności w drodze do samorozwoju, poznania i osiągania sukcesów. Poświęcanie uwagi problematyce inteligencji emocjonalnej budzi nadzieję na coraz dogłębsze jej poznanie oraz pojawianie się coraz to nowszych badań empirycznych w tym zakresie.

## Bibliografia

1. Basińska M.A., Jaskólska J., Piórowski K.: Inteligencja emocjonalna a typy zachowań i przeżyć w pracy w grupie żołnierzy zawodowych. *Polskie Forum Psychologiczne*, t. 12, nr 1, 2007.
2. Bereziewicz E.: Inteligencja emocjonalna jako kluczowa wartość na drodze do sukcesu w kontaktach międzyludzkich, [www.rsi2004.lubelskie.pl/doc/sty5/art/Bereziewicz\\_E\\_art.pdf](http://www.rsi2004.lubelskie.pl/doc/sty5/art/Bereziewicz_E_art.pdf), dostęp 15.04.2015.
3. Bradberry T., Greaves J.: *Podręcznik inteligencji emocjonalnej*. Helion, Gliwice 2006.
4. Goleman D.: *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Media Rodzina, Poznań 1999.
5. Goleman D.: *Inteligencja emocjonalna*. Media Rodzina, Poznań 2007.
6. Górniak J. (red.): *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*. PARP, 2012.
7. Knopp K.A.: Gdzieś między wielkimi oczekiwaniami a rozczarowaniem... Kilka refleksji nad konstruktem inteligencji emocjonalnej. *Forum Oświatowe*, t. 2, 2014.
8. Knopp K.A.: Inteligencja emocjonalna a temperament studentów oraz postawy rodzicielskie ich matek i ojców. *Roczniki Psychologiczne*, t. X, nr 2, 2007.
9. Matczak A., Knopp K.A.: *Znaczenie inteligencji emocjonalnej w funkcjonowaniu człowieka*. Stowarzyszenie Filomatów, 2013.
10. Sadowska M., Brachowicz M.: *Struktura inteligencji emocjonalnej*. *Studia z Psychologii*, t. 15. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2008.
11. Salovey P., Sluyter D.J. (red.): *Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna*. Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 1999.
12. Śmieja M., Orzechowski J.: *Inteligencja emocjonalna. Fakty, mity, kontrowersje*. PWN, Warszawa 2008.

**Abstract**

Today topics of emotional intelligence and its importance in private life and work has become extremely relevant and interesting for researchers. The purpose of this article is to present and realize the reader, the impact on working life and the development of the career path of having the appropriate level of emotional intelligence. Despite the still modest amount of empirical research on the issue of emotional intelligence in life, researchers who conducted the study on this issue, indicate that having the right competencies under the ownership of emotional intelligence to help employees succeed at work, increases productivity and positively affects the work team.