
Az érzelmi intelligencia szerepe a gazdaságban és társadalomban

A TEIQue személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia mérő-eszköz magyar adaptációja és eddigi kutatási eredmények



Napjainkban a gazdasági élet területén egyre erőteljesebben kerül (ismét) előtérbe az ember személyiségének és viselkedésének szerepe. A tudományos életen kívül számos cég áldoz arra, hogy alkalmazottai általános intelligencia hányadosa, képességeik és készségeik ismerete és felmérése mellett megvizsgálja, hogy az érzelmi intelligencia mennyire és milyen módon hat a munkateljesítményre, a csoportdinamikára vagy a tudásmegosztásra. Már a munkaerő kiválasztásában is elengedhetetlen az érzelmi intelligencia ismerete és mérése, hiszen a kiválasztás akkor a leghatékonyabb, ha személyiségjegyek és belső motiváció ismerete alapján történik, ugyanis a képességek, készségek, ismeretek és a tudás könnyebben fejleszthetők, mint a személyiségvonások.^[2] Validált és megbízható érzelmi intelligencia tesztek alkalmazása a toborzás, kiválasztás területén és személyre szabott továbbképzések esetén hozzájárulhat a hosszú távú sikeres emberi erőforrás befektetéshez.^[3] Korábbi kutatások megállapításaiból tudjuk, hogy az érzelmi intelligencia hatással van a teljesítményre.^[4] Azonban csekély azon kutatások száma, amely külön is vizsgálja az érzelmi intelligencia a munkaköri és kontextuális teljesítménnyel való kapcsolatát. Jelen publikáció a szerző PhD kutatásának egy részét képezi, amely magyarországi szállodák funkcionális vezetőinek érzelmi intelligencia és egyéni munkaköri és kontextuális teljesítmény kapcsolatát vizsgálja a szervezeti kultúra tükrében. A három részkutatás a szerző és kollégája^[5] általa honosított, több mint

[1] Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Szervezési és Vezetési Intézeti Tanszék, PhD hallgató (editkomlosi@gtk.uni-pannon.hu).

[2] Spencer, L. M. – Spencer, S. M. (1993): *Competence at Work for Superior Performance*. Wiley & Sons Inc., New York.

[3] MacCann, C. – Matthews, G. – Zeidner, M. – Roberts, R. D. (1993): *Psychological assessment of emotional intelligence: A review of self-report and performance-based testing*. International Journal of Organizational Analysis 11(3). 247–274.

[4] George, J. M. (2000): *Emotions and leadership: The role of emotional intelligence*. Human Relations 53(8). 1027–1055.; Lopes, P. N. – Grewal, D. – Kadis, J. – Gall, M. – Salovey, P. (2006): *Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work*. Psicothema 18. Supplementary. 132–138.

[5] Göndör András, főiskolai docens, Budapesti Gazdasági Főiskola.

22 országban alkalmazott TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire/ Személyiségvonás alapú Érzelmi Intelligencia Kérdőív) különböző sokaságon való alkalmazását mutatja be. A jelen publikáció célja, hogy a magyar empirikus példák segítségével bemutassa a magyar TEIQue kérdőívvel végzett kutatások eredményeit.

AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA FOGALMA ÉS MÉRŐESZKÖZÖK TISZTÁZÁSA

A 90-es években Goleman^[6] könyve keltette fel először a gazdaságtudomány területén kutatók érdeklődését az eddig kifejezetten pszichológia és szociológia téma, az érzelmi intelligencia iránt. Az üzleti életet meghatározó emberi tényezők hatása a 21. századra külön kutatási területté nőtte ki magát. Kutatási eredmények bizonyítják, hogy az érzelmi intelligencia és az egyéni/vállalati teljesítmény^[7] és egyéni/vállalati siker^[8] között szoros összefüggés van.

Az érzelmi intelligencia, mint jelenség természetesen a pszichológia és szociológia területén a 20. század elejétől a „társas intelligencia” csírájában létező fogalomként már megjelent,^[9] amely fogalom alatt az emberi érzések megértésére és kezelésére való képességet értették. A mai értelemben használt érzelmi intelligencia fogalma a 90-es évek elején jelent meg Salovey és Mayer^[10] által definiálva: „képesség arra, hogy megfigyeljük és különbséget tegyünk saját és mások érzései és érzelmei között, és hogy ezt az információt felhasználjuk arra, hogy gondolatainkat és cselekedeteinket ezek szerint irányítsuk”. Érzelmileg intelligens személyeknek azokat nevezzük, akik a saját és mások érzelmi állapotában rejlő lehetőségeket hatékonyan képesek alkalmazni, felismerik, hogy a pozitív és a negatív érzéseik milyen hatással tudnak lenni saját magukra, környezetükre és társas kapcsolataikra, valamint képesek a negatív hatásokat kivédeni úgy, hogy ezáltal tudatosan saját (érzelmi) fejlődésüket is elősegítik. Az érzelmi intelligencia tehát „az érzelmi életünk feletti uralmat, a társas kapcsolatokban jelentkező érzelmi történések és folyamatok kezelését, irányítását biztosító képességeink együttese”.^[11]

[6] Goleman, D. (1996): *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. Bloomsbury Publishing. London.

[7] Pl. George (2000): i. m.; Lopes et al (2006): i. m.

[8] Zeidner, M. – Matthews, G. – Roberts, R. D. (2004): *Emotional intelligence in the workplace: a critical review*. Applied Psychology: An International Review 53(3). 371-399.; Furnham, A. (2008): *Personality and Intelligence at Work*. Hove, Routledge.

[9] Thorndike, R. K. (1920): *Intelligence and Its Uses*. Harper's Magazine. 140. 227-335.

[10] Salovey, P. – Mayer, J. D. (1990): *Emotional Intelligence, Imagination*. Cognition and Personality 9. 185-211., 189.

[11] Oláh Attila (2005): *SZEMIQ Képes fél-projektív teszt szociális és érzelmi intelligencia mérésre*. HI PRESS, Budapest. 28.

A 90-es évek közepétől több féle megközelítés és mérési eszköz született, majd 2001-ben Petrides és Furnham^[12] összegyűjtötte a különböző elméleteket és tesztek, hogy a fogalom zűrzavarában rendszer legyen. A szakirodalomban tehát ma az érzelmi intelligenciának, mint fogalomnak három féle megközelítési módja létezik: a mentális képesség- (kognitív-érzelmi képesség), a személyiségvonás alapú (érzelmi személyes hatékonyság) és a kevert (képesség és személyiségvonás alapú) érzelmi intelligencia. A mentális képesség alapú érzelmi intelligenciát a kutatók az elméletileg maximális teljesítményhez való viszonyítással mérik, ilyen teszt például a MSCEIT (Mayer-Salovey Caruso Érzelmi Intelligencia Teszt), amely konvergencia és konszenzus alapú és erős kultúra-függőség jellemzi. Salovey és Mayer modellje szerint az érzelmi intelligenciát három képességszektor alkotja: az érzelmek észlelése és kifejezése, az érzelmek használata a problémamegoldásban és az érzelmek szabályozása.^[13] Néhanynan úgy vélik, hogy a mentális képességeket nem lehet objektíven mérni és a helyes válaszokat és ponthatárokat elfogultság nélkül nem lehet meghatározni.^[14] Ebből a nézőpontból a képesség alapú érzelmi intelligencia lényegében egy intelligencia forma, akár csak az IQ. A személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia az egyén érzelmi ön-észlelés képessége, hogy rábredjen, feldolgozza és alkalmazza azokat az érzelmi információkat, amelyek segítségével az egyén eredményesen kezelheti társas és munkahelyi kapcsolatait, érzelmi életét, önmagához és másokhoz való viszonyulását.^[15] A személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia az egyén személyiségjegyei feltárásával önreflexió révén fejleszti az érzelmi intelligenciát. A személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia mérésére a kutatók a pszichológia klasszikus képviselői által korábban kifejlesztett „ön-bevallós” (self-report) típusú kérdőíveket alkalmazzák, ilyen teszt például a TEIQue. A kutatók aggályaira, hogy vajon tudjuk-e az ember személyiségét mérni, Eysenck provokatívan megjegyezte, hogy a válasz attól függ, mit is értünk személyiségen, mérésen és azon, hogy 'lehet'.^[16]

A tudomány két csoportra bontja az érzelmi intelligencia mérőeszközait: képesség- és személyiségvonás alapúra. A kevert nézőpont alapján kidolgozott tesztek (mint például Bar-On EQ-I tesztjét) az utóbbihoz sorolva.^[17] A legtöbb teszt kidolgozásának háttere ismeretlen vagy hiányos, nem határozza meg

[12] Petrides, K. V. – Furnham, A. (2001): *Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. European Journal of Personality 15. 425-448.

[13] Salovey, P. – Mayer, J. D. (1990): i. m.

[14] Spain, J. S. – Eaton, L. G. – Funder, D. C. (2000): *Perspectives on personality: The relative accuracy of self versus others for the prediction of emotion and behavior*. Journal of Personality 68. 837-867.; Watson, D. (2000): *Mood and temperament*. Guilford, New York.; Petrides, K. V. (2009): *Technical Manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*. Psychometric Laboratory, London.

[15] Petrides, K. V. – Furnham, A. (2001): i. m.

[16] Eysenck, H. J. (1958): *Sense and Nonsense in Psychology*. Penguin Books, Harmondsworth. 175.

[17] Pérez, J. C. – Petrides, K. V. – Furnham, A. (2005): *Measuring trait emotional intelligence*. In: Schulze, R. –Roberts, R. D. (eds.): *International Handbook of Emotional Intelligence*. Hogrefe & Huber, Cambridge.

pontosan mit és hogyan mér, valamint egyes esetekben hiányos és nem megbízható a kidolgozás módszertana. Az 1. és 2. táblázat a legismertebb képesség- és személyiségvonás-alapú érzelmi intelligencia tesztek foglalta össze, bemutatva a tartalmi, prediktív és elméleti érvényességét, valamint a mérőeszköz felépítését és a megbízhatóságot tükröző Cronbach alfat (amelynek minimuma 0,80).^[18]

1. táblázat: A legismertebb képesség-alapú érzelmi intelligencia mérőeszközeinek összefoglalása^[19]

mérőeszköz/teszt	szerző	megbízhatóság	validálás	struktúra
EARS , Emotional Accuracy Research Scale (Érzelmi Pontosság Skála)	Mayer és Geher (1996)	$\alpha = 0,24-0,53$	kicsi és mérsékelt korreláció az empátia önbeszámolós részével	nem egyér- telmű (4 faktor?)
EISC , Emotional Intelligence Scale for Children (Érzelmi Intelligencia Skála Gyerekeknek)	Sullivan (1999)	alacsonytól a mérsékeltig	bizonytalan	nem egyér- telmű
MEIS , Multifactor Emotional Intelligence Scale (Többfaktoros Érzelmi intelligencia Skála)	Mayer et al (1999)	EI globális átlag: $\alpha = 0,70-0,80$, a 3 és 4 elemnél: $\alpha = 0.35-0.66$	a kristályosodott intelligenciával* és a BIG FIVE-val ismérsékelt korrelációt mutat	nem egyér- telmű (3 faktor?)
MSCEIT , Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (Mayer-Salovey- Caruso Érzelmi Intelligencia Teszt Teljesítmény Teszt)	Mayer et al (1997 és 2002)	Az első verzió (1997): $\alpha = 0.68-0.71$, a második (2002) jobb, de pontos adat nincs	konvergencia a konszenzus alapú és a szakértői pontozás között, a voná-alapú EI-vel alacsony korreláció (0.30)	nem egyér- telmű (4 faktor?)
FNEIPT , Freudenthaler and Neubauer Emotional Intelligence Performance Test (Freudenthaler és Neubauer Érzelmi Intelligencia Teljesít- mény Teszt)	Freudenthaler és Neubauer (2003)	mérsékelt: a saját érzelmek kezelése $\alpha = 0.69$; mások érzései- nek kezelése $\alpha = 0.64$	Az önbeszámolós interpersonális érzelmi intelligencia faktorral korrelál „A saját érzel- mek kezelése” skála ($\alpha = 0.51$) valamint „A mások érzelmeinek kezelése” skála ($\alpha = 0.25$). Mindkét skála korrelál a BIG FIVE-val ($\alpha = 0.18$ és 0.51 között)	nem egyér- telmű (2 faktor)

*Kristályosodott intelligencia: általános tudást jelenti (vagy az intelligencia pragmatikája).

[18] Anastasi, A. – Urbina, S. (1997): *Psychological testing*. Prentice Hall, New York.

[19] Pérez et al. (2005): i. m. 127-128., 21.; Nagy Henriett (2010): *A képesség-alapú érzelmi intelligencia modell érvényességének empirikus elemzése*. PhD disszertáció. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológiatudomány Doktori Iskola. 35.

Mindkét érzelmi intelligencia operacionalizált változat mérőeszközei között létezik megbízható és tartalmilag instrumentális és elméleti érvényességgel rendelkező, szerkezetileg jól értelmezhető teszt. A képesség-alapú érzelmi intelligencia tesztekénél a legelterjedtebb Mayer, Salovey és Caruso által kifejlesztett MEIS és MSCEIT. A kérdés az, hogy ezek a tesztek megbízhatóságuk mértéke ($\alpha > 0,80$), összetett mivolta és hiányos módszertani megalapozottságuk miatt alkalmazhatók-e autentikusan? Itt jegyezném meg, hogy a képesség alapú érzelmi intelligencia mérőeszközei közül azonban az említett két teszt még mindig a legmegbízhatóbb. A MSCEIT a MEIS továbbfejlesztett változata, amely az érzelmi intelligenciát 4 komponensen keresztül méri: érzelmek észlelése, érzelmek megértése, érzelmek szabályozása és érzelmek integrálása.^[20]

2. táblázat: A legismertebb személyiségvonás-alapú érzelmi intelligencia mérőeszközeinek összefoglalása^[21]

mérőeszköz/teszt	szerző	megbízhatóság	validálás	struktúra
TMMS, Trait Meta Mood Scale (Hangulat Szabályozást Ellenőrző Vonás Skála)	Salovey, Mayer, Gold- man, Turvey és Palfai (1995)	$\alpha = 0.70-0.85$	mérsékelt korreláció a Big Five-val, célori- entáció és depresszió prediktív érvényesség	3 faktor de nincs össz EI pontozás
Bar-On EQ-i, Emotional Quotient Inventory (Bar-On féle Érzelmi Intelligencia Teszt)	Bar-On (1997)	jó, $\alpha = 0.85$	mérsékeltlen magas korreláció a Big Five- val, prediktív érvényes- ség: mentális egészség, megküzdés, munkahe- lyi és házassággal való elégedettség	nem egyér- telmű
SEIS, Schutte Emotional Intelligence Scales (Schutte Önbeszámolás Érzelmi Intelligencia Skála)	Schutte et al (1998)	$\alpha = 0.70-0.85$	Mérsékelttől magas korreláció a Big Five-val, prediktív érvényesség: szociális támogatottság, étellel és házassággal való elégedettség, depresz- zió, kognitív feladatok elvégzésén nyújtott teljesítmény	nem egyértelmű (3 or 4 faktor?) össz EI pontozás

[20] Mayer, J. D. – Salovey, P. (1997): What is emotional intelligence? In: Salovey, P. – Sluyter, D.: *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. Basic Books, New York.

[21] Pérez et al. (2005): i. m 127–128.; Nagy H. (2010): i. m. 35.

mérőeszköz/teszt	szerző	megbízhatóság	validálás	struktúra
ECI , Emotional Competence Inventory (Emocionális Kompetencia Skála)	Boyatzis, Goleman és Hay/McBer (1999)	az össz EI pontozás: $\alpha = 0.70-0.85$; a szociális készség $\alpha > 0.85$	kis mintavételen végzett és nem egyértelmű validálás, nem korrelál a kritikus gondolkodással és analitikus érveléssel Prediktív érvényesség: vezetési stílus, munkahelyi légkör, munkahelyi siker	nem egyértelmű (4 faktor?)
DHEIQ , Dulewicz and Higgs Emotional Intelligence Questionnaire (Dulewicz és Higgs Érzelmi Intelligencia Kérdőív)	Dulewicz and Higgs (2001)	alacsonytól a mérsékeltig $\alpha = 0.54-0.71$	bizonytalan Prediktív érvényesség: szervezeti előmenetel szintje	nem egyértelmű
TEIQue , Trait Emotional Intelligence Questionnaire ((Személyiség) Vonás Érzelmi Intelligencia Kérdőív)	Petrides (2001), Petrides, Pérez és Furnham (2003)	jó, $\alpha = 0.85$	Elkülöníthető a Giant Free és a Big Five faktoraitól Prediktív érvényesség: alkalmazkodó stílus, mentális egészség, munkahelyi stressz és teljesítmény, szervezeti elkötelezettség, deviáns viselkedés az iskolában, hangulat indukcióra való érzékenység	jól elkülönülő 4 faktor, faktor és össz EI pontozás
SUEIT , Swinburne University Emotional Intelligence Test (A Swinburne Egyetem Munkahelyi Érzelmi Intelligencia Tesztje)	Palmer és Stough (2002)	jó, $\alpha = 0.85$	mérsékelt korreláció az extraverzióval ($\alpha = 0.44$), neurocitizmussal ($\alpha = -0.41$) és a nyitottsággal ($\alpha = 0.27$) Prediktív érvényesség: jól-lét, munkahelyi stressz	nem egyértelmű
LEIQ , Lioussine Emotional Intelligence Questionnaire (Lioussine Érzelmi Intelligencia Kérdőív)	Lioussine (2003)	$\alpha = 0.70-0.85$	mérsékelt korreláció a Big Five	nem egyértelmű (7 faktor?)

A személyiségvonás (ide sorolva a kevert) tesztek közül prediktív érvényesség tekintetében megbízható három módszertanilag egyértelműen alapos és megbízható ($\alpha = 0.85$) tesztet érdemes kiemelni: Bar-On EQ-I, SUEIT és a TEIQue. A Bar-On féle önbeszámoló skála Magyarországon az egyik legismertebb érzelmi intelligencia teszt, amelynek 3 skálája az érzelmekre irányuló

figyelmet, az érzelmek világosságát és a hangulatjavítás képességet vizsgálja.^[22] A SUEIT, Swinburne Egyetem Munkahelyi Érzelmi Intelligencia Teszt 5 faktor segítségével mérve, mint a saját érzelmek felismerése és kifejezése, mások érzelmeinek megértése, érzelmek kifejtése, érzelmek kezelése és érzelmek szabályozása határozza meg a globális érzelmi intelligenciát.^[23] A TEIQue, Személyiségvonás alapú Érzelmi Intelligencia Kérdőív személyiségvonásokra támaszkodó az Eysenck-i alapokra épül és önbeszámoló teszt. Ez azt jelenti, hogy a kérdésekre válaszolva a kitöltőnek nem kell értékelni önmagát, csupán pontosan „beszámolni” mindennapi tapasztalatairól. A TEIQue modell egyik legfontosabb értékének tartják, hogy rendkívül szoros kapcsolatot mutat a modern pszichológiában elfogadott „Big Five” személyiségjegyekkel (Barátságosság, Lelkiismeretesség, Extraverzió, Nyitottság, Érzelmi stabilitás).^[24] A kérdőív 5 faktor (Jól-lét, Társas hajlam, Érzelmesség, Önuralom + kiegészítő tényezők) és a hozzá tartozó 15 indikátor segítségével méri a globális személyiség alapú érzelmi intelligencia szintet (1. ábra). A kitöltőnek 153 állításra kell válaszolni úgy, hogy egy 7 fokú Likert skálán megjelöli, mennyire jellemzi az ő személyiségét az adott állítás (1. egyáltalán nem – 7. teljesen). A kérdőív nem önértékelős, az indikátorok és faktorok mérése, az eredmények és értékelés kutató és szakember által történik. Az egyén válaszai nem különülnek el jó és rossz kategóriákra, hanem alacsony, átlagos vagy magas értékekre, amely az egyén önismeretéhez szükséges.

1. ábra: TEIQue, Személyiségvonás Érzelmi Intelligencia Modell^[25]



[22] Bar-On, R. (2000): Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In: Bar-On, R. – Parker, J. D. A. (eds.): *The Handbook of Emotional Intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco.

[23] Palmer, B. R. – Stough, C. (2002): *Swinburne University Emotional Intelligence Test (Workplace SUEIT). Interim technical manual (Version 2)*. Swinburne University of Technology, Victoria, Australia.

[24] Petrides, K. V. – Furnham, A. (2001): *Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. *European Journal of Personality* 15. 425-448.

[25] Komlósi, E. – Göndör, A. (2011a): i. m.: Petrides, K.V. modell engedélyezett magyar változata: <http://www.psychometriclab.com/Default.aspx?Content=Page&id=13>.

A TEIQue, SZEMÉLYISÉGVONÁS ÉRZELMI INTELLIGENCIA MODELL ÉS KÉRDŐÍV MAGYAR ADAPTÁCIÓJA, EDDIGI KUTATÁSOK EREDMÉNYEI

A megismert érzelmi intelligencia mérőeszközök közül a TEIQue érzelmi intelligencia modellt és kérdőívet találtam a legmegfelelőbbnek arra, hogy alkalmazzam PhD kutatásomban, amely a szállodai középvezetők érzelmi intelligencia, szervezeti kultúra és teljesítmény kapcsolatát vizsgálja. A TEIQue mérőeszköz kiválasztásánál az előzőekben kifejtett érvek mellett következő szempontok befolyásoltak: a TEIQue kultúrafüggetlenségét több összehasonlító elemzés bizonyítja (mivel a személyiségjegyek kultúra függetlenek) ellentéttel a képesség alapú megközelítéssel, amelyek többségében kultúra függők;^[26] az eddig elvégzett vizsgálatok bizonyítják, hogy a kérdőív a különböző munka világában fontos kompetenciák előrejelzésében jó prediktív erővel rendelkezik.^[27]

A továbbiakban a kérdőív magyarosításának folyamatáról és eddigi kutatásokról szeretnék beszámolni.

I. KUTATÁS

A TEIQue magyar adaptációja, valamint az érzelmi intelligencia az akadémiai (tanulmányi) és az extra teljesítmény (önkéntes kutatói munkában való részvétel) összefüggésének vizsgálata gazdaságtudományi területen tanuló egyetemi hallgatók körében.

A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERE

A TEIQue teszt magyar változatának kidolgozása 2011 februárjában kezdődött meg, professzor K. V. Petrides, a teszt megalkotójának engedélyével. A teszt fordítását szakmailag és nyelvhelyességileg is lektorálták. 2011 márciusában próbatesztként 71, a Pannon Egyetem Gazdaságtudományi karán hallgató egyetemista töltötte ki a tesztet. Az eredmények kiértékelése után 8 állítást módosítani kellett. Ezt követően 2011 májusában készült el a végleges verzió. 2011. július 1. és 23. között 624 hallgató a veszprémi Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Karáról (továbbiakban PE) és a BGF Pénzügyi és Számviteli Karáról (továbbiakban BGF) töltötte ki a TEIQue tesztet online (LimeSurvey) felületen, ebből az értékelhető tesztek száma 541 volt.

[26] Freudenthaler, H. H. – Neubauer, A. C. – Gabler, P. – Scherl, W. G. (2008): *Testing the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) in a German - speaking sample*. Personality and Individual Differences 45 . 673–678.

[27] Petrides, K. V. – Pérez-González, J. C. – Furnham, A. (2007): *On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence*. Cognition and Emotion 21. 26–55.

A TEIQue magyar validálásának eredménye pozitív, a teszt megbízhatósága magas (Cronbah alpha =0,97,5).^[28]

A teszt magyar adaptációja mellett a kutatási kérdés arra irányult,^[29] hogy van-e kapcsolat a személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia és a hallgatók egyetemi/főiskolai teljesítménye között. A feltételezés a következő volt: a magasabb érzelmi intelligenciával rendelkező hallgatók akadémiai és extra teljesítménye is magasabb.

Ezért a felmérés további, a teljesítményre vonatkozó kérdésekkel egészült ki. A teljesítmény a következőképpen lett mérve: előző féléves tanulmányi átlag (2010-2011 I. félév), ösztöndíj (kap-e vagy sem), tudományos munkában/konferencián (pl. TDK) való részvétel, egyetem/főiskola bármely szervezetében való tagság (pl. HÖK). Ezen kívül kiegészítő kérdésekként szerepelt még a motivációt és teljesítményt elősegítő munkakörülmények, mint az egyetemre/főiskolára járás szeretete és a tanulmányi eredményekkel való elégedettség.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

Az érzelmi intelligencia faktorális és összesített eredményeit a 2. ábra ismerteti. A 4 fő tényező közül az Önuralom átlaga a legalacsonyabb, az Érzelmesség, Társas hajlam és Jól-lét átlaga 5,00 feletti. Az összesített (globális) átlag 4,89, ami azt jelenti, hogy a hallgatók személyiség alapú érzelmi intelligenciája átlagos. Az átlagokat a teszt kidolgozó^[30] határozta meg, ahol 4,6 átlag alatti, amíg 5,3 átlag feletti intelligencia szintet jelent.

A további elemzést kimutatta, hogy összesített érzelmi intelligencia és az akadémiai és extra teljesítmény között kapcsolat van.^[31] A TEIQue összesített érzelmi intelligencia kapcsolatot mutat a következő hallgatói teljesítmény és motivációs tényezőkkel:

- tanulmányi átlaga (2010-2011 1. szemeszter),
- tudományos munkákban/konferenciákon való részvétel,
- szeret az egyetemre járni,
- elégedettség a tanulmányi teljesítménnyel.

[28] Részletes korrelációs elemzések elérhetők a szerzőnél, amely a disszertáció és más publikációban részletesen megtalálhatók.

[29] Komlósi Edit – Göndör András (2011b): *A személyiség alapú érzelmi intelligencia modell alkalmazásának lehetőségei az érzelmi intelligencia szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásának mérésében*. Magyar Tudomány Ünnepe 2011. évi tudományos konferenciája. Budapesti Gazdasági Főiskola kiadványa, Budapest. 2013. 399–410.

[30] Petrides, K. V. – Furnham, A. (2001): i. m.; Petrides, K. V. (2009): i. m.

[31] Részletes korrelációs elemzések elérhetők a szerzőnél, amely a disszertáció és más publikációban részletesen megtalálhatók.

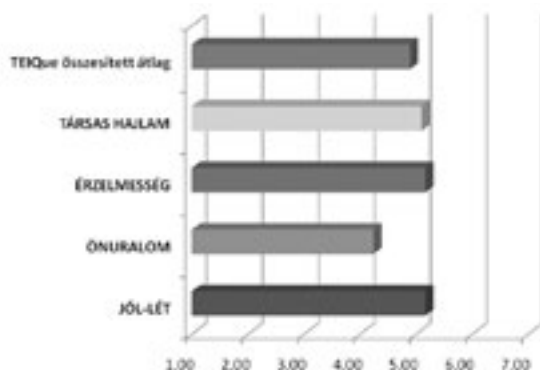
Tovább bontva a hallgatói teljesítmény a következő 2 faktorról mutat kapcsolatot:

- tanulmányi átlag (2010-2011 1. szemeszter) – Jól-lét,
- tudományos munkákban/konferenciákon való részvétel – Önuralom és Jól-lét.

Mind a 4 faktor (Önuralom, Érzelmesség, Társas hajlam és Jól-lét) szoros kapcsolatot mutat a 'szeret az egyetemre járni' és az 'elégedett a tanulmányi teljesítmény' tényezőkkel.

Akik elégedettek a tanulmányi eredményeikkel és szeretnek az egyetemre járni, azokról elmondható, hogy asszertívak, alkalmazkodók, sikeresen ápolják személyes kapcsolataikat, optimisták, boldogok és motiváltak. Továbbá azok a hallgatók, akik tudományos munkákban/konferenciákon vesznek részt a következő érzelmi intelligencia kompetenciákkal rendelkeznek magas szinten: optimizmus, boldogság, belső motiváció, magas önbecsülés, alkalmazkodóképesség, stresszhelyzetek kezelése és érzések szabályozása.

2. ábra: PE és BGF hallgatók TEIQue 4 fő tényező és az összesített átlag^[32]



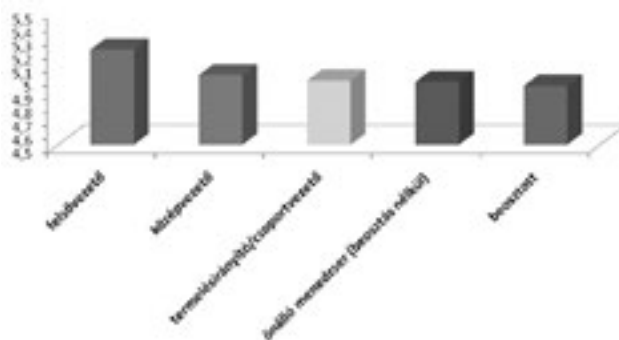
A nemek szerinti megoszlás igazolja a korábbi kutatások eredményét,^[33] amely szerint összességében nincs különbség a férfiak és nők érzelmi intelligencia szintje között, sokkal inkább az érzelmi intelligenciát alkotó bizonyos faktorok, személyiségjegyek között. A nők az érzelmesség faktor területén, valamint az empátia, boldogság, kapcsolatok ápolása és érzések kifejezése tényezőknél érték el magasabb átlagot. Mindezek mellett a férfiaknál a társas hajlam és önuralom fő tényezőik átlaga lett magasabb és ezeken belül is az asszertivitás, társas tudatosság, (saját) stressz kezelése és (saját) érzések szabályozása ért el magas átlagot.

[32] Komlósi Edit – Göndör András (2011b): i. m.

[33] Petrides, K. V. – Furnham, A. (2006): *The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables*. Journal of Applied Social Psychology 36. 552-569.; Min, J. C. H. (2012): *A short-form measure for assessment of emotional intelligence for tour guides: Development and evaluation*. Tourism Management 33.155-167.

Hasonló eredményeket mutat az összehasonlításként végzett pilot TEIQue teszt 22 év feletti korosztállyal végzett felmérésünk (N=199) is, azonban a minta heterogén összetétel miatt a teljesítményre vonatkozó kérdéseket nem tudtuk felmérni.^[34] A hallgatói átlagokkal összehasonlítva megállapítható, hogy a 22 év felettiek átlaga magasabb. A személyiségjegy összetevőket tekintve azonban a feltételezéssel ellentétben kapcsolatok és érzelmek kezelése részelemek átlaga a hallgatóknál, amíg az optimizmus és belső motiváció a 22 év feletti kitöltők-nél bizonyult magasabbnak. A nők és férfiak közötti faktoriális különbségek megegyeznek a hallgatói eredményekkel, azonban kevesebb személyiségjegy mutatkozik nemek szerint szignifikánsnak: nőknél az empátia és érzések kifejezése, a férfiaknál a stressz kezelése és az érzések szabályozása. Továbbá a 22 év felettiek összefüggés elemzésénél megállapítható, hogy a vezetői beosztás kapcsolatot mutat a globális érzelmi intelligencia átlag alakulásával (3. ábra). Ez több szempontból is érdekes lehet: egyrésztől feltételezheti, hogy a megélt szituációkból szerzett érzelmekből, tapasztalatokból tanulva fejlődik a személyiség, ami befolyásolhatja a felsővezetői pozíció elnyerését, másrésztől jelen cikk írója ezt tartja valószínűbbnek, egyes érzelmi intelligenciát meghatározó személyiségjegyek magas átlaga determinálhatja, hogy valakiből sokáig (hangsúlyozom) jó vezető váljék.

3. ábra: A 22 év feletti globális érzelmi intelligencia átlaga beosztás szerint^[35]



Azonban az eredményekből messzemenő következtetést nem szabad levonni, hiszen a minta nem tekinthető reprezentatívnak kor, nem és beosztás szempontjából sem.

[34] Komlósi Edit – Göndör A. (2011b): i. m.

[35] Uo.

II. KUTATÁS

Veszprém város lakóinak érzelmi intelligencia és az extra teljesítmény (civil szervezeti aktív tagság) összefüggésének vizsgálata gazdasági és turizmus marketing céllal.

A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERE

A következő felmérés 2012 márciusa és júliusa között történt egy veszprémi városmarketing projekt keretében.^[36] A VESZPRÉ-MI felmérés fő célkitűzése az volt, hogy megismerje a veszprémi lakosok érzelmi intelligencia szintjét azzal a szándékkal, hogy a város az eredmények tükrében hogyan alakítsa a marketing tevékenységeit elsősorban a turizmus területén. Ez a felmérésben TEIQue rövid változatát alkalmazta az érzelmi intelligencia felmérésére.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

Az önkormányzat által megadott statisztika alapján 2011-ben a bejelentett veszprémi lakosok száma 57610 ebből 747-en töltötték ki a kérdőívet, amelyből 725 volt értékelhető. A felmérés azt is vizsgálta, hogy van-e különbség azok között a veszprémi válaszadók között, akik valamely civil-, közhasznú szervezet és/vagy nyugdíjas, sport stb. klub (továbbiakban szervezeti tagok) tagja vagy sem, illetve külön foglalkozik az aktív munkavállalók érzelmi intelligencia eredményeivel.

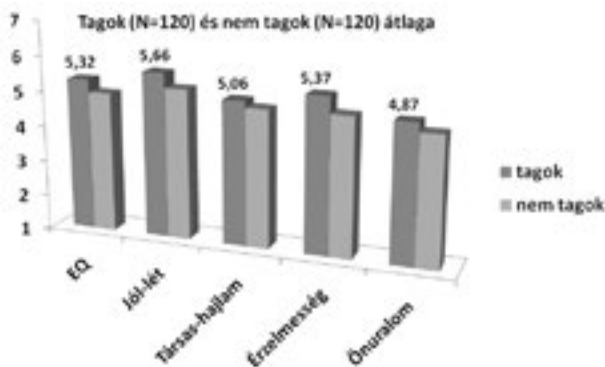
A válaszadó veszprémiek érzelmi intelligencia szintje 5,16, ami átlagosnak mondható, azonban magasabb az egyetemi hallgatók körében végzett érzelmi intelligencia átlagnál (4,89), valamint a 22 év feletti aktív dolgozóknál végzett EQ átlagnál is (5,00). Az érzelmi intelligencia 4 összetevője közül kiugrik a Jólét, átlag feletti, 5,49 eredménnyel, ezt követi az Érzelmesség 5,26. A Társas hajlam 4,85 és az Önuralom 4,72 tényezők átlagosnak mondhat, azonban az utóbbi igencsak súrolja az alacsony érték felső határát.

Az összesített érzelmi intelligencia eredmények után nézzük, milyen hasonlóságok és különbségek születtek a férfi-női, az aktív munkavállalók és szervezeti tagok adatainak kiértékelésénél. A válaszadó férfiak 24%-a, míg a nők 19%-a jelölte be, hogy tagja valamely veszprémi civil szervezetnek, közhasznú egyesületnek, alapítványnak, csoportnak vagy klubnak, érdekesség, hogy pont az ellenkező esetet feltételeztük. Több mint 60 féle különböző szervezetet (valaki egyszerre többet is) jelöltek meg a válaszadók. A randomra kiválasztott 120-120 tag és nem tag (férfi-nő arány azonos) válaszadónak eredménye azt mutatja, hogy azoknak a veszprémieknek, aki valamely egyesület, alapítvány, szervezet

[36] Komlósi Edit (2012): *Milyenek vagyunk MI, veszprémiek? A VESZPRÉ-MI érzelmi intelligencia felmérés eredményei.* KDOP-3.1.1/D-2010-0001. „Veszprém-Belváros funkcióbővítő rehabilitációja” Projekt Beszámoló.

vagy klub tagjai, jelentősen magasabb az érzelmi intelligencia szintjük, globálisan (EQ) és a 4 tényezőre lebontva is, amit a 4. ábra illusztrál.

4. ábra: A szervezeti tagok és nem tagok érzelmi intelligencia átlagának összehasonlítása^[37]



Hasonlóan az előző (hallgatói és dolgozói) kutatásokhoz elmondható, hogy a veszprémi válaszadó férfiak és nők érzelmi intelligencia szintje közel azonos: férfiaké kissé alacsonyabb (5,12) az összes válaszadóéhoz képest (5,16), a nőké kissé magasabb (5,18), de szignifikánsan nincs különbség. A nők Érzelmesség tényezőjének átlaga azonban itt szignifikánsan magasabb (5,4 = magas kategória), mint a férfiaké (5 = átlagos kategória), ezen belül is kimagaslik az empátia készség (+0,4), a kapcsolatok (+0,47) és az érzések kifejezése (+0,5). Továbbá a Jól-lét két összetevő eleme az optimizmus (+0,29) és az önbecsülés (+0,22) mutat a nőknél magasabb átlagot. A férfiak Önuralom átlaga, igaz még a normál szint kategóriába esik, de magasabb (4,86), mint a nők átlaga (4,65), ami igen csak közelít az alacsony szint kategóriájához. Az Önuralom tényezőn belül a férfiaknál itt szintén az érzések szabályozása (+0,3) és a stressz kezelése átlag (+0,23) jelentősen magasabb, mint a nőké.

Az aktív munkavállaló válaszadók közül a többség a 26-50 korosztályból került ki (72%). A 433 aktív munkavállaló érzelmi intelligencia szintje, bár még az átlagos kategóriába tartozik, de magasabb (5,23), mint az összes válaszadói átlag (5,16), különösen a Jól-lét optimizmus és boldogság elemei mutatnak magasabb átlagot, ami alátámasztja a korábbi 22 éves dolgozói felmérés eredményét. Az összes válaszadók tükrében elmondható, hogy azoknak az aktív munkavállalóknak, akik valamely civil szervezetnek, közhasznú egyesületnek, alapítványnak, szabadidős csoportnak, klubnak a tagja, magasabb az érzelmi intelligenciája.

[37] Komlósi E. (2012): i. m.

A kutatás empirikus eredményeinek bemutatása 2013-ban történt meg egy nemzetközi konferencia keretében. Az ott született tudományos cikk a legjobb PhD hallgatói kutatás díjat nyerte.^[38]

III. KUTATÁS

Az érzelmi intelligencia és az egyéni teljesítmény kapcsolata egy nemzetközi telekommunikációs vállalat egy részlegének dolgozói körében.

A KUTATÁS CÉLJA ÉS MÓDSZERE

A kutatás részeként a TEIQue kérdőívet egy nemzetközi infokommunikációs cég részlegének összes munkatársa bevonásával (részlegvezető és 28 munkatársa) végeztük.^[39] A kutatás célja a részlegben dolgozók érzelmi intelligencia szint és jelenlegi, valamint potenciális teljesítményének összefüggés vizsgálata volt. A dolgozók teljesítményének mérésére a vállalat által kialakított teljesítményértékelő rendszert eredményei, mint szekunder adatok kerültek felhasználásra. Ennek keretében évente áttekintésre kerül a dolgozók teljesítménye, amelyben a dolgozók éves teljesítményük alapján három kategóriába, az elvárthoz képest jobban teljesítők, az elvártak megfelelően teljesítők és az alacsonyban teljesítők kerülnek besorolásra a közvetlen vezető javaslata alapján. A potenciális teljesítmény mérése a dolgozó jelenlegi munkaköréhez viszonyítva kerül meghatározásra, hogy rövid időn belül képes-e összetettebb feladatkör ellátására, illetve az ahhoz szükséges képességek, illetve készségek megszerzésére. A besorolás két kategóriába igen, illetve nem történik. A nem természetesen nem jelenti azt, hogy az adott dolgozó esetében nincs fejlődési potenciál, hanem csupán azt, hogy egy összetettebb feladatkör átvételéhez esetében hosszabb idő szükséges.

A KUTATÁS EREDMÉNYEI

A csoport dolgozóinak átlagos globális érzelmi intelligencia szintje 5,51, tehát magas. Az érzelmi intelligencia faktoriális szinten a következőképpen alakul. A Jól-lét átlaga 5,93, ami kiugróan magasnak mondható. Szintén magas az Érzelmesség tényező 5,42-os átlaga. A Társas hajlam faktor összértéke 5,14, ami közepes átlagot jelent. A legalacsonyabb átlagot (5,02) az Önuralom érte el, azonban ez az érték is még az átlagos érzelmi intelligencia szinten belül helyezkedik el.

[38] MakeLearn: <http://makelearn2013.mfdps.si/index.php?id=264>; cikk itt érhető el: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0957417413007161>.

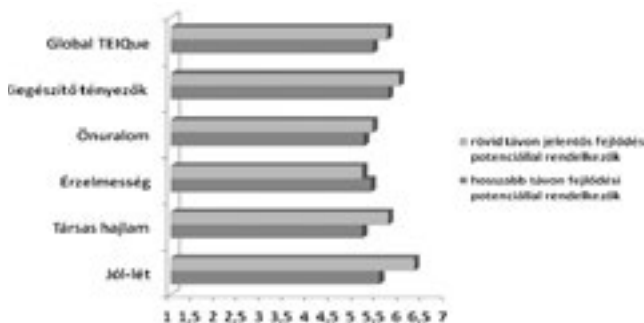
[39] Kovács Z. - Komlósi E. (2013): *Az értelem az érzelemmel értéket teremt: Az érzelmi intelligencia és az egyéni teljesítmény kapcsolata egy nemzetközi telekommunikációs vállalat egy részlegének dolgozói körében.* Vezetéstudomány 6. Különszám. XLIV. évf. Június. 44-52.

Az alacsony mintaelemszám nem tette lehetővé a globális érzelmi intelligencia és a teljesítmény között összefüggés vizsgálatát. Egyéni szinten vizsgálva azonban megállapítható, hogy azok az alkalmazottak, akiknek Önuralom érzelmi intelligencia összetevője magasabb átlagot ért el, teljesítményük is magasabb. Fordított kapcsolat mutatkozik viszont az Érzelmesség faktoral.

A kutatás egyik újszerűsége a jövőbeli teljesítmény megállapítására irányult. Azért a rövid és a hosszú időt igénybe vevő fejlődési potenciál vizsgálatára került sor az érzelmi intelligencia szint tükrében. Az eredmények (5. ábra) azt mutatják (függetlenül a jelenlegi teljesítménytől), hogy akinél a vezető lát jelentős fejlődési lehetőséget, azoknak a globális érzelmi intelligencia átlaga magasabb (5,72), mint akinek a teljesítményében a cég nem lát jelentős fejlődési potenciált rövid távon (5,40). Akiknél a vezető rövid távon belül lát jelentős fejlődési lehetőséget, azoknak az önbecsülésük, az optimizmusuk és a boldogság szintjük, tehát a Jólét átlaguk kiugróan magas (6,3). Továbbá magas az Önuralom (5,4) és a Társas hajlam (5,74) átlaguk ellenben azokkal, akinek a teljesítményében hosszabb időt vesz igénybe a fejlődés lehetőség (Önuralom = 5,21; Társas hajlam = 5,17).

Az előző kutatásokkal hasonló eredmény született a nem szerinti vizsgálatoknál. A nők és férfiak globális érzelmi intelligencia átlaga közel azonos, különbség az Önuralom és a Társas hajlam területén tapasztalható. Azonban a minta alacsony elemszáma miatt következtetéseket nem lenne célszerű levonni.

5. ábra: Jövőre irányuló teljesítmény potenciál és az érzelmi intelligencia átlag kapcsolata^[40]



[40] Kovács Z. - Komlósi E. (2013): i. m.

ÖSSZEFOGLALÁS

Az eddigi kutatások eredményeiből kitűnik, hogy az (TEIQue által mért) érzelmi intelligencia kapcsolatot mutat az akadémiai teljesítménnyel, a munkaerő piaci státusszal és a rövid időn belül megvalósuló potenciális teljesítménnyel. Továbbá az eredmények rávilágítanak a nemek közötti érzelmi intelligencia azonosságokra és különbségekre, valamint arra, hogy mennyire különbözik egy önkéntes szervezeti tagok érzelmi intelligencia szintje a nem tagokétól. Az eddigi három kutatás újszerűsége egyrészt, hogy a személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia nemek közötti különbségeket faktoriális szinten vizsgálja; másrészt érzelmi intelligencia kapcsolatát a teljesítménnyel munkaköri és kontextuális szinten tárja fel.

A kutatómunka jelenlegi szakaszában a szolgáltató szektorban, elsősorban a turizmus ágazatán belül a szállodaiiparban méri fel a szállodai középvezetők személyiség alapú érzelmi intelligencia és a teljesítmény szintje közötti kapcsolatot a szervezeti kultúra tükrében.

A Személyiségvonás alapú Érzelmi Intelligencia Kérdőív (TEIQue) által végzett felmérések eredményének tükrében megállapítható, hogy a jelenben és a jövőben az önuralom, stressz kezelése és alkalmazkodóképesség kompetenciákra különös figyelmet kell szentelni mind az egyetemi oktatóknak, mind a munkáltatóknak és maguknak a hallgatóknak is, hiszen mindhárom érintett csoportnak társadalmi és gazdasági érdeke egy kiegyensúlyozott, szellemileg és lelkileg erős ember. Ebben segíthet a tudatosság, valamint a magas átlagot elért személyiségjegyek megléte, mint pl. empátia és mások érzéseinek kezelése, valamint közös érdeket képviselő szervezetbe/csoportba való tartozás. Természetesen a felismerés az első lépcső, általános és személyre szabott oktatással és megfelelő tréningekkel lehet az egyént hozzásegíteni a kívánt változás elérésében.

IRODALOM

- Anastasi, A. – Urbina, S. (1997): *Psychological testing*. Prentice Hall, New York.
- Bar-On, R. (2000): Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In: Bar-On, R. – Parker, J. D. A. (eds.): *The Handbook of Emotional Intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Eysenck, H. J. (1958): *Sense and Nonsense in Psychology*. Penguin Books, Harmondsworth.
- Freudenthaler, H. H. – Neubauer, A. C. – Gabler, P. – Scherl, W. G. (2008): *Testing the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) in a German - speaking sample*. *Personality and Individual Differences* 45.
- Furnham, A. (2008): *Personality and Intelligence at Work*. Routledge, Hove.
- George, J. M. (2000): *Emotions and leadership: The role of emotional intelligenc*. *Human Relations* 53(8).
- Goleman, D. (1996): *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. Bloomsbury Publishing, London.

- Komlósi Edit (2012): *Milyenek vagyunk MI, veszprémiek?* A VESZPRÉ-MI érzelmi intelligencia felmérés eredményei. KDOP-3.1.1/D-2010-0001. „Veszprém-Belváros funkcióbővítő rehabilitációja” Projekt Beszámoló.
- Komlósi Edit – Göndör András (2011a): *A Személyiség Alapú Érzelmi Intelligencia Modell (TEIQue)*. Elérhető: <http://www.psychometriclab.com/Default.aspx?Content=Page&id=13>.
- Komlósi Edit – Göndör András (2011b): *A személyiség alapú érzelmi intelligencia modell alkalmazásának lehetőségei az érzelmi intelligencia szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásának mérésében*. Magyar Tudomány Ünnepe 2011. évi tudományos konferenciája. Budapesti Gazdasági Főiskola kiadványa, 2013.
- Kovács Z. – Komlósi E. (2013): *Az értelem az érzellemmel értéket teremt: Az érzelmi intelligencia és az egyéni teljesítmény kapcsolata egy nemzetközi telekommunikációs vállalat egy részlegének dolgozói körében*. Vezetéstudomány 6. Különszám. XLIV. évf. június.
- Lopes, P. N. – Grewal, D. – Kadis, J. – Gall, M. – Salovey, P. (2006): *Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work*. Psicothema 18. Supplementary.
- MacCann, C. – Matthews, G. – Zeidner, M. – Roberts, R. D. (1993): *Psychological assessment of emotional intelligence: A review of self-report and performance-based testing*. International Journal of Organizational Analysis 11(3).
- Mayer, J. D. – Salovey, P. (1997): *What is emotional intelligence?* In: Salovey, P. – Sluyter, D.: *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. Basic Books, New York.
- Min, J. C. H. (2012): *A short-form measure for assessment of emotional intelligence for tour guides: Development and evaluation*. Tourism Management 33.
- Nagy Henriett (2010): *A képesség-alapú érzelmi intelligencia modell érvényességének empirikus elemzése*. PhD disszertáció. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Pszichológiatudomány Doktori Iskola.
- Oláh Attila (2005): *SZEMIQ Képes fél-projektív teszt szociális és érzelmi intelligencia mérésre*. HI PRESS, Budapest.
- Palmer, B. R. – Stough, C. (2002): *Swinburne University Emotional Intelligence Test (Workplace SUEIT)*. Interim technical manual. (Version 2). Swinburne University of Technology, Victoria, Australia.
- Pérez, J. C. – Petrides, K. V. – Furnham, A. (2005): *Measuring trait emotional intelligence*. In: Schulze, R. – Roberts, R. D. (eds.): *International Handbook of Emotional Intelligence*. Hogrefe & Huber, Cambridge.
- Petrides, K. V. (2009): *Technical Manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*. Psychometric Laboratory, London.
- Petrides, K. V. – Furnham, A. (2001): *Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. European Journal of Personality. 15.
- Petrides, K. V. – Furnham, A. (2006): *The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables*. Journal of Applied Social Psychology 36.
- Petrides, K. V. – Pérez-González, J. C. – Furnham, A. (2007): *On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence*. Cognition and Emotion 21.
- Salovey, P. – Mayer, J. D. (1990): *Emotional Intelligence*. Imagination, Cognition and Personality. 9.

- Spain, J. S. – Eaton, L. G. – Funder, D. C. (2000): *Perspectives on personality: The relative accuracy of self versus others for the prediction of emotion and behavior*. Journal of Personality 68.
- Spencer, L. M. – Spencer, S. M. (1993): *Competence at Work for Superior Performance*. Wiley & Sons Inc., New York.
- Thorndike, R. K. (1920): *Intelligence and Its Uses*. Harper's Magazine 140.
- Watson, D. (2000): *Mood and temperament*. Guilford, New York.
- Zeidner, M. – Matthews, G. – Roberts, R. D. (2004): *Emotional intelligence in the workplace: a critical review*. Applied Psychology: An International Review 53(3).

ENGLISH ABSTRACT

Nowadays companies (again) realize the importance of human characteristics and behaviour and from the selection process onward they invest money and afford to trigger out the job-specific competences from their employees. Sometimes however they do it in vain, as employers focus on developing competences that are rather traits and not abilities. Emotional intelligence is such a group of competences which can influence performance, group dynamics and knowledge sharing. Furthermore applying valid trait emotional intelligence measurement for job selection purposes should strongly be considered as abilities and skills can quicker be developed than personality traits. The present article is part of the author's ongoing PhD thesis which explores Hungarian hotel managers' trait emotional intelligence in relation to task and contextual performance within organisational culture. The aim of this paper is to compare emotional intelligence concepts and measurements as well as to introduce the Hungarian adaptation of Trait Emotional Intelligence Questionnaire, TEIQue and the results of three research works.



Rába a Radó-szigetről