



Obsah

|  |    |
|--|----|
| ÚVOD.....  | 4  |
| TEÓRIA EMOČNEJ INTELIGENCIE .....                                | 5  |
| Salovey & Mayer.....   | 5  |
| Mayer, Salovey a Caruso.....                                     | 5  |
| Goleman .....  | 6  |
| BarOn.....   | 7  |
| Ekman .....  | 7  |
| CHARAKTERISTIKY TESTU EMOČNEJ INTELIGENCIE.....                  | 9  |
| POPIS ŠKÁL EMOČNEJ INTELIGENCIE .....                            | 10 |
| Rozpoznanie emócií.....  | 10 |
| Kontrola situácie .....  | 11 |
| Asertivita .....   | 11 |
| Budovanie vzťahov.....   | 12 |
| Sebauvedomenie.....  | 12 |
| MOŽNOSTI VYUŽITIA EMOČNEJ INTELIGENCIE V PERSONÁLNEJ PRAXI ..... | 14 |
| ADMINISTRÁCIA TESTU EMOČNEJ INTELIGENCIE .....                   | 15 |
| Vhodné skupiny obyvateľov.....                                   | 15 |
| Jazykové mutácie .....   | 15 |
| Administrácia testu Emočná inteligencia .....                    | 15 |
| INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV .....                                    | 19 |
| OPIS VZORKY .....  | 22 |
| NORMY .....  | 24 |
| SPRACOVANIE DÁT A POUŽITÉ METÓDY .....                           | 26 |
| Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie.....      | 26 |
| Položková analýza.....   | 26 |
| UŽÍVATEĽSKÝ MANUÁL   Emočná inteligencia                         |    |

|  |    |
|--|----|
| Reliabilita .....  | 27 |
| Konkrétne psychometrické charakteristiky produktu Emočná inteligencia... | 28 |
| Reliabilita .....  | 31 |
| ZÁVER.....   | 32 |
| ZDROJE .....   | 33 |

## ÚVOD

V dvadsiatom storočí bol na poli ľudských zdrojov a psychológie práce kladený dôraz predovšetkým na všeobecnú inteligenciu. Ako predpoklad pre úspešné zvládanie náročných požiadaviek z prostredia bolo považované práve vysoké IQ. Avšak v posledných rokoch sa stále častejšie stretávame s tým, že ľudia s veľmi vysokým IQ mnohokrát nevykazujú až taký úspech, aký by sme na základe spomínaného predpokladu očakávali. Naproti tomu sa však ľudia, ktorí v IQ testoch nedosahujú úplne ten najvyšší percentil, javia byť pomerne úspešní pri zvládaní požiadaviek i života všeobecne a súčasne sa im darí udržiavať si duševnú pohodu – well-being ( BarOn , 2004). V posledných rokoch tak koncept emočnej inteligencie vyvoláva čoraz väčší záujem spoločnosti. Jedným z dôvodov je tiež narastajúca potreba porozumieť svojim emóciám, schopnosť odložiť uspokojenie a vcítiť sa do zážitkov druhých ľudí.

## TEÓRIA EMOČNEJ INTELIGENCIE

### Salovey & Mayer

S termínom emočnej inteligencie prvýkrát prišla dvojica vedcov Salovey a Mayer, ktorí upozorňovali na rozdielne individuálne schopnosti využívať emócie pri riešení problémov. Dôsledkom pozitívneho ladenia je potom podľa nich schopnosť vytvárať rôzne alternatívy riešenia problémov, teda schopnosť tzv. flexibilného plánovania.

Súčasne potom pozitívne emócie môžu ovplyvniť aj pamätnú organizáciu dát, čím je uľahčená nielen ich integrácia, ale aj produkcia nových nápadov. Salovey a Mayer tak spájajú pozitívne emočné ladenie s kreatívnym myslením.

Pre ľudí s rozvinutou emočnou inteligenciou je tiež podľa tejto teórie ľahšie dočasne presmerovať pozornosť od závažných citových problémov k menej naliehavým, v dôsledku čoho je zmiernený rušivý vplyv na sústredenosť a myslenie daného jedinca. Vďaka tomu sú potom jednotlivci schopní usporiadať si požiadavky, ktoré sú na ne z okolia kladené, a to na základe ich priority. Súčasne sú však schopní využiť pôsobenie kladných i záporných emócií ako zdroj motivácie pri zvládaní životných výziev ( Salovey & Mayer, 1990).

### Mayer, Salovey a Caruso

Salovey a Mayer sa venovali konštruktu emočnej inteligencie aj v nasledujúcich rokoch spolu s kolegom Davidom Carusom , pričom po ôsmich rokoch definíciu emočnej inteligencie ďalej rozvinuli:

„Emočná inteligencia je schopnosť vnímať emócie; vyberať a navodzovať si emócie tak, aby pomáhali mysleniu, porozumieť emóciám a emočným oznámeniam a reflektívne emócie regulovať tak, aby podporovali emočný a intelektuálny rast“ (Mayer, Salovey, & Caruso in Sternberg , 2000).

Autori vyvinuli na meranie emočnej inteligencie test MSCEIT. Ten je vyvinutý takým spôsobom, aby respondent mohol po vyplnení testu zistiť celkové skóre emočnej inteligencie. Toto vyhodnocovanie by však mal vždy vykonávať len psychológ, eventuálne osoba s patričnými odbornými kompetenciami.

Podľa poňatia tohto testu pozostáva emocionálna inteligencia zo štyroch základných vetiev:

1. percepcia emócií;
2. užívanie emócií, ktoré pomáha uľahčiť myslenie;
3. chápanie emócií;
4. riadenie emócií.

Humpolíček a Slezáčková (2012) vyzdvihujú ako najväčšiu výhodu tohto testu možnosť testovať ľudí vo veku už od 16 rokov. Vo výslednej analýze testu sú potom zobrazené dve kľúčové oblasti, a to emočné prežívanie a emočné usudzovanie. Súčasne test vyhodnocuje aktuálnu úroveň vo všetkých štyroch zložkách emočnej inteligencie uvádzaných vyššie. Test má dobrú validitu a na účel štandardizácie a výpočtu noriem bolo využitých 5000 osôb. Ďalšou prednosťou testu je jeho relatívne nenáročná administrácia, jednoduché vyhodnocovanie, a teda aj rýchly výstup.

## Goleman

Goleman tiež nadväzuje na MSC model Mayera, Saloveyho a Carusa, ktorý prepracoval na základe svojich poznatkov. V dôsledku toho bol potom v roku 1995 termín emočnej inteligencie spopularizovaný, a to predovšetkým na základe jeho knihy *Emočná inteligencia – Prečo môže byť emočná inteligencia dôležitejšia ako IQ*. Goleman vo svojich publikáciách upozorňuje na fakt, že úspech v praktickom živote a well-being takmer vôbec nesúvisí s intelligenčným kvocientom (IQ). Kľúčové sú iba určité emocionálne dispozície a vlastnosti osobnosti, ktoré majú vplyv na kvalitu interpersonálnych vzťahov (Goleman, 2011).

Svoj koncept predstavil v uvádzanej knihe, v ktorej emočnú inteligenciu člení do niekoľkých oblastí:

1. znalosť vlastných emócií;
2. zvládanie emócií;
3. schopnosť sám seba motivovať;
4. vnímavosť k emóciám iných ľudí;
5. umenie medziludských vzťahov.

Goleman však za tento koncept zožal aj kritiku, a to predovšetkým kvôli tomu, že je podľa odborníkov model až príliš komercializovaný a sústredený výlučne na

oblasť pracovného prostredia (Hein, 2005). Goleman totiž kompetencie zostavil tak, aby primárne pasovali na potreby jeho firmy, konkrétne na komerčné stretnutia s obchodnými firmami a korporáciami. Hein (2005) upozorňuje na túto komerčnosť a uvádza, že Goleman v dôsledku tejto svojej publikácie a koncepcie zarobil vysoký obnos, predovšetkým však od súkromných subjektov, čím ale potlačil vedeckú odbornosť.

## BarOn

Jedným z teoretikov rozoberajúcich emočnú inteligenciu je aj BarOn popisujúci ju ako pole nekognitívnych schopností, zručností a kompetencií, ktoré podporujú celkovú úspešnosť človeka. Práve emočná inteligencia je podľa BarOna tým, čo ovplyvňuje spôsobilosť daného jedinca vyrovnávať sa s útrapami a nátlakom okolitého prostredia. Tieto zručnosti potom členia na päť hlavných kategórií, a to:

1. intrapersonálne zručnosti (zahŕňajúce sebaúctu, vedomie vlastných emócií, asertivitu a sebaaktualizáciu);
2. interpersonálne zručnosti (zahŕňajúce empatiu, spoločenskú zodpovednosť a medziludské vzťahy);
3. adaptabilitu (predstavujúca predovšetkým testovanie reality, riešenie problémov a flexibilitu);
4. zvládanie stresu (vyznačujúca sa toleranciou voči záťaži, ovládaním impulzov);
5. všeobecné pozitívne ladenie (zahŕňajúce optimizmus a pocit životnej spokojnosti) (BarOn, 2004).

BarOn tiež vyvinul nástroj na meranie emočnej inteligencie, a to sebahodnotiaci dotazník EQ-i (Emotional Quotient Inventory) (Ben-Sasson & Carter, 2009; Šalenová, 2007; Lund 2012). Tento dotazník však nemeria kognitívne schopnosti, ale je zameraný na posúdenie piatich faktorov a súčasne na schopnosť, akú sa respondent dokáže vyrovnávať s tlakmi a nárokmi.

## Ekman

Paul Ekman patrí medzi ďalšie z významných teoretikov zaoberajúcich sa výskumom emócií. Počas svojej činnosti viedol niekoľkoročné empirické výskumy po celom svete. Na základe svojich štúdií a poznatkov následne stanovil šesť základných emócií, a to:

1. šťastie;
2. smútok;
3. prekvapenie;
4. strach;
5. zlosť;
6. znechutenie.

V rokoch 1967 a 1968 vycestoval do Juhovýchodnej Vysočiny Papui-Novej Guiney, kde sa intenzívne venoval pozorovaniu nonverbálneho správania tamajších domorodcov. Súčasťou tejto štúdie bolo prezentovanie rôznych fotografií zachytávajúce emócie tunajším domorodcom, ktorých úlohou bolo tieto prezentované emócie identifikovať. Dospel k záveru, že ľudia vyberajú rovnaké emócie pre rovnakú tvár nezávisle od kultúry, z ktorej pochádzajú. Jedinú výnimku však tvorili emócie strach a prekvapenie, ktoré boli domorodci zamieňané. Svojimi výsledkami tak potvrdil názory Charlesa Darwina ( Ekman , 2006).

Vo svojej činnosti sa tiež zaoberal odhaľovaním klamstiev a podvodu. Spolu s americkým psychológom Wallaceom V. Friesenom skúmal filmové zábery pacientov a definovali tzv. mikrovýrazy , ktoré pacienti využívali na skrývanie svojich emócií. Na základe svojich poznatkov potom súčasne vykonal test, ktorý pozostával zo vzorky 20-tisíc rôznych ľudí, pričom iba 50 ľudí bolo schopných odhaliť lož či ono skrývanie emócií. Napriek tomu Ekman poukazuje na to, že skutočne existujú spôsoby, ako ľudia môžu svoju schopnosť emočnej inteligencie zdokonaľiť ( Ekman & Friesen , 1971).



## CHARAKTERISTIKY TESTU EMOČNEJ INTELIGENCIE

Pri tvorbe testu Emočnej inteligencie sme vychádzali zo spomínaných teórií. Na základe dlhoročných skúseností v oblasti psychológie práce a organizácie sme sa však rozhodli v našom prevedení zamerať sa na to podstatné naprieč jednotlivými teóriami, a rozšíriť navyše aj o to, čo v obdobných riešeniach naopak postrádame pre využitie v personálnej praxi. Pokúsili sme sa tak vytvoriť metódu, ktorá bude komplexnejšia a bude zahŕňať všetky kľúčové oblasti emočnej inteligencie.

Test Emočná inteligencia je špecifický svojou ľahkou interpretovateľnosťou a užívateľskou prívetivosťou. Kombinácia fotografií a príbehov z pracovného prostredia taktiež vytvára zábavnú a netradičnú formu diagnostiky. Naša metóda vychádza z predpokladu, že pri kontakte s iným človekom si každý z nás nejakým spôsobom interpretuje jeho neverbálne prejavy (mimické výrazy, gestá, postoj atď.) a rovnako aj všetky ďalšie informácie týkajúce sa emócií. Úroveň emočnej inteligencie daného jedinca potom vypovedá o tom, do akej miery je schopný tieto informácie o druhých správne rozpoznať a adekvátne na ne reagovať.

Test Emočná inteligencia pozostáva z dvoch metodologicky odlišných častí, a to časti testovej a dotazníkovej. Jeho podstatne väčšia časť je vedená formou testu. Stručná dotazníková časť v závere umožňuje rozšíriť respondentovi jeho aktuálny pohľad na svoje schopnosti a zručnosti v tejto oblasti. Keďže ale pracujeme prevažne s testovými otázkami so správnymi a zlými odpoveďami, používame pre názov nášho riešenia pojem test. Celý test je tvorený 59 položkami, ktoré zodpovedajú určitým aspektom emočnej inteligencie. Pri prvých 49 položkách sa pracuje s testovou formou, ku každej položke teda pripadá iba jedna správna odpoveď. Zvyšných 10 výrokov predstavuje záverečnú dotazníkovú časť.

V testovej časti je potrebné označiť vždy jednu možnosť, ktorá podľa probandovho úsudku predstavuje najlepší možný variant. Najprv sa probandi stretnú s časťou, v ktorej sú prezentované tvárové výrazy vyjadrujúce určitú emóciu. Nasledujúci subtest je prispôbosený tak, aby sa proband pokúsil vcítiť do konkrétnych situácií na pracovisku a z ponúkaných možností vybral podľa neho tú najlepšiu reakciu.

Administrácia dotazníka trvá približne 25 minút.

## POPIS ŠKÁL EMOČNEJ INTELIGENCIE

Ako už bolo uvedené, test Emočná inteligencia pozostáva z testovej a dotazníkovej časti. Testová časť je zastúpená štyrmi škálami:

1. rozpoznanie emócií;
2. kontrola situácie;
3. asertivita;
4. budovanie vzťahov.

Dotazníková časť je zastúpená škálou sebauvedomenia.

### Rozpoznanie emócií

Škála Rozpoznanie emócií vypovedá o tom, do akej miery je jedinec schopný správne rozpoznať výrazy druhých ľudí. Jedná sa o kognitívnu zložku empatie, ktorá neoddeliteľne súvisí so zložkou afektívne. Rozpoznanie pocitov druhých je totiž základným predpokladom pre empatiu – vcítenie sa do druhých a nazeranie na situáciu z ich perspektívy. Vďaka optimálnej úrovni schopnosti rozpoznania emócií je daný jedinec schopný konať ohľaduplne voči ostatným, vhodne opatrovať druhých a nadväzovať blízke a harmonické vzťahy.

Nízke zastúpenie škály sa prejavuje neschopnosťou správne rozpoznať emócie druhých, poprípade nevšimavosťou voči výrazom tváre, gest a reči tela druhých. V bežnom živote môže nízke zastúpenie viesť k neporozumeniu druhým či dokonca ku konfliktom.

Umenie vcítiť sa do druhých hrá dôležitú úlohu v mnohých oblastiach pracovného prostredia, či už sa jedná o tímovú prácu, vedenie ľudí, alebo prácu s klientmi. Prejavovanie empatie a schopnosť správne rozpoznať emócie druhých je v pracovnom prostredí dôležitým tmeliacim faktorom. Dávame tak ostatným najavo, že nám na nich záleží. Umožňuje nám budovať dôverné vzťahy, presvedčať či podporiť druhých a zabezpečiť, aby sa s nami druhí cítili príjemne. Správne rozpoznanie emócií druhých pre nás môže byť tiež užitočnou spätnou väzbou, vďaka ktorej môžeme svoje konanie upravovať tak, aby bolo v súlade s našimi spoločnými zámermi a cieľmi.

Pri tomto subteste je probandovi striedavo zobrazená mužská a ženská tvár s určitým výrazom. Probandi následne majú odhadnúť, ktorá konkrétna emócia je

na fotke podľa ich názoru vyjadrená. Pri každom výraze sú ponúkané štyri rôzne emócie, pričom správna je iba jedna odpoveď.

## Kontrola situácie

Kontrola situácie ukazuje, akým spôsobom človek zvláda stresové situácie a ako sa chová pod tlakom. Ľudia skórujúci vysoko na tejto škále v strese zachovávajú chladnú hlavu, zostávajú pokojní a sústredení. To im umožňuje náročnú situáciu riešiť racionálne. Sú schopní zvážiť rôzne možnosti, aktívne plánujú konkrétne kroky vedúce k zvládnutiu situácie, svoje emócie majú pod kontrolou. Naopak nízka miera kontroly sa obvykle prejavuje výraznými emóciami (panika, strach, obava, rozčúlenie, zlosť...), ktoré bránia na danú situáciu efektívne reagovať.

Ľudia riešiaci stresové situácie efektívne v zamestnaní pociťujú vyššiu mieru pohody a pracovnej spokojnosti, lepšie sa sústredia, sú nadšenejšie a odhodlanejšie, vďaka čomu odvádzajú lepší pracovný výkon. Ak sa stretnú s problémami, sústredia sa na možné riešenie a aktívne konajú. Dostatočná miera schopnosti zvládať stres umožňuje pracovníkom lepšie čeliť náročným situáciám a odolávať tlaku. Náročné situácie pre nich dokonca môžu byť stimulujúce a ich zvládnutie posilňuje ich sebavedomie a schopnosť čeliť ďalším náročnejším situáciám. Okrem toho dobré zvládanie stresu vedie k nižšej fluktuácii zamestnancov, menšej chybovosti a nehodovosti a menšiemu absentérstvu.

Ako už bolo uvedené, v rámci strednej časti sú respondentom prezentované jednotlivé príbehy z pracovného prostredia ponúkajúce tri možné reakcie. Probandovou úlohou je následne vybrať jednu odpoveď/reakciu, ktorá sa mu javí ako najlepšia pre danú situáciu.

## Asertivita

Škála asertivity mapuje schopnosť konštruktívne vyjadrovať svoje emócie, názory a presvedčenia a obhajovať si svoje vlastné záujmy. Asertívni ľudia k sebe samým pociťujú rešpekt a dôverujú si. Na druhej pôsobí sebavedome. Vedia, že ich záujmy sú opodstatnené a že na ne majú právo. Vďaka efektívnemu zdieľaniu svojich potrieb a pohnútok asertívni ľudia predchádzajú možným nedorozumeniam. Asertívni ľudia sú lepšie schopní sa presadiť a stáť si za svojim. Nebojí sa hájiť svoje názory, neustupujú z nich pod tlakom a nenechávajú sa manipulovať.

V pracovnom prostredí asertivita vedie k lepšej komunikácii s kolegami, podriadenými aj nadriadenými. Prispieva k lepšej tímovej práci ak efektívnejšiemu riešeniu konfliktov. Vďaka asertivite sú ľudia ľahšie schopní zdieľať

svoje názory a myšlienky, presadzovať ich a neváhajú ich hájiť pred oponentmi. Aseratívni ľudia neustupujú pod nátlakom alebo len z dôvodu formálne vyššej autority druhých. Nehanbia sa svoje názory a požiadavky vysvetliť, a tým výrazne zvyšujú pravdepodobnosť, že budú prijaté a akceptované. Vďaka tomu sú aseratívni ľudia všeobecne v zamestnaní spokojnejší av povolaniach vyžadujúcich rokovania s druhými (obchodníci, manažéri) sú aj úspešnejší.

## **Budovanie vzťahov**

Škála budovania vzťahov mapuje schopnosť spolupracovať na riešení situácie s druhými a vziať ich do riešenia tak, aby aj oni boli s výsledkom viac spokojní a mali ho možnosť ovplyvniť. Ponuka partnerstva v riešení zároveň pomáha rozvíjať a prehĺbovať existujúce vzťahy. Budovanie vzťahov zahŕňa prácu s konštruktívnou spätnou väzbou voči druhým. Ľudia skórujúci vysoko na tejto škále riešia prípadné nezhody s druhými pomocou konštruktívnej spätnej väzby. Naopak nízke zastúpenie sa prejavuje tendenciou riešiť veci jednostranne, iba zo vlastného uhla pohľadu.

Budovanie vzťahov zohráva v rámci pracovného prostredia významnú úlohu. Rozvíjať a udržiavať dobré vzťahy má zásadný vplyv na schopnosť ovplyvňovať dianie okolo seba a budovať si sieť podporovateľov a blízkych kontaktov. Rovnako tak je aj kľúčová schopnosť prípadnej nezhody a nesúlad riešiť bezprostredne pomocou konštruktívnej spätnej väzby a spoločnej diskusie o možnom riešení. Fungujúce vzťahy tiež zásadným spôsobom pomáhajú tam, kde napr. nie sú dokonale definované procesy či pravidlá, a je teda výhodné vedieť sa dohodnúť. Ľudia, ktorí týmito zručnosťami nedisponujú, môžu buď pôsobiť na druhých uzavrete až nepriateľsky, alebo naopak môžu podceňovať spätnú väzbu a riešenie problémov. Tieto charakteristiky môžu viesť k vyššej vnútornej nespokojnosti a tenzii. Môžu sa cítiť nevypočutí a prístup ostatných vnímať ako príkorie.

## **Sebauvedomenie**

Škála emočného sebauvedomenia reprezentuje, do akej miery je jedinec schopný uvedomovať si vlastné emócie, potreby a záujmy. Osoby skórujúce vysoko na tejto škále obvykle dokážu nimi prežívané emócie správne identifikovať, popísať a spracovávať. Vďaka tomu ich tiež majú lepšie pod kontrolou a konajú efektívnejšie, pretože emócie v takej miere neovplyvňujú ich konanie v náročných situáciách.

Sebauvedomenie pritom neznamená potlačenie, ale porozumenie a spracovanie. Ľudia s vysokým sebauvedomením dokážu dokonca svoje emócie aktívne a konštruktívne využiť, resp. prežiť.

Dostatočná miera emočného sebauvedomenia a seba prijatia uľahčuje prácu s vlastnými emóciami a rovnako tak umožňuje ľahšie prijímanie emócií ostatných, čo vedie ku kvalitnejším interakciám s kolegami. Ľudia s dobrou mierou sebauvedomenia neprenášajú svoje negatívne emócie na partnerov (hnev, strach, frustrácia) a naopak pozitívne emócie vedia v spolupráci využiť (nadchnúť, inšpirovať, potešiť). Táto schopnosť prospieva nášmu psychickému zdraviu a pozitívne ovplyvňuje náhľad na život, čo vedie k vyššej pracovnej spokojnosti, a teda aj k nižšej fluktuácii a nižšiemu absentérstvu.

## MOŽNOSTI VYUŽITIA EMOČNEJ INTELIGENCIE V PERSONÁLNEJ PRAXI

Test Emočná inteligencia má široké využitie najmä v personálnej praxi. Vďaka tomu, že zhrňa názory z viac ako jednej teórie, predstavuje komplexnú metódu na meranie emočnej inteligencie.

Test Emočná inteligencia umožňuje spoľahlivo ohodnotiť silné a slabé stránky pracovníkov v kontexte emočnej inteligencie. Spolu so špecifickými výstupmi obohatenými o odporúčania tiež umožňuje lepšie zacielený rozvoj pracovníkov alebo umiestnenie pracovníkov na pozície, ktoré viac zodpovedajú ich predpokladom.

Na základe výstupu Emočnej inteligencie je možné taktiež identifikovať tímy s možným rizikom negatívnej atmosféry, prítomnosťou negatívnych javov, ako je napríklad šikanovanie či mobbing .

Test Emočnej inteligencie sa tak svojím poňatím snaží viesť k prevencii rôznych psychických a psychosomatických ochorení, a teda aj k prevencii exklúzie takto chorých jedincov z pracovného i spoločenského života. Vedľajším prínosom je tiež zníženie fluktuácie na pracovných pozíciách.

Prehľadná a výstižná výstupná správa poskytuje informácie nielen o úrovni emočnej inteligencie pri jednotlivých škálach, ale súčasne obsahuje aj odporúčania k rozvoju.

Vzhľadom na svoju časovú nenáročnosť a rýchlu administráciu nájde tento diagnostický nástroj uplatnenie ako doplnková metóda pri výbere kandidáta. Test Emočná inteligencia by však mal byť kombinovaný s ďalšími metódami.

## ADMINISTRÁCIA TESTU EMOČNEJ INTELIGENCIE

### Vhodné skupiny obyvateľov

Test Emočná inteligencia je určený najmä na použitie v personalistike. Je preto najvhodnejší na testovanie pracujúcej populácie vo veku 20-55 rokov, na ktoré bol tiež štandardizovaný.

Položky celého testu aj dotazníkové časti majú nehodnotiaci, neútočný a nevtieravý charakter. Test neobsahuje žiadne položky zasahujúce neprimerane do súkromia jedinca – to sa týka sexuálnych preferencií, náboženstiev, rasových a etnických postojov a pod. Test Emočná inteligencia nie je určený na diagnostiku duševných porúch.

Predpokladom na vyplnenie je základná gramotnosť (jazyková aj počítačová) umožňujúca porozumenie inštrukciám a vyplnenie jednotlivých položiek. Tieto predpoklady je možné v prípade nutnosti naplniť, ak má respondent osobného asistenta, ktorý ho procesom vykoná. Základom k úspešnému a validnému vyplneniu je intelektová úroveň dovoľujúca pochopenie obsahu otázok.

### Jazykové mutácie

Test Emočnej inteligencie je možné administrovať štandardne v slovenskom jazyku vrátane lokalizovaných inštrukcií a výstupnej správy. Normy sú zatiaľ dostupné aj iba pre českú populáciu.

### Administrácia testu Emočná inteligencia

Test Emočná inteligencia je určený pre individuálnu alebo hromadnú administráciu. Administrácia aj vyhodnotenie prebiehajú online.

Potom, čo je respondentovi zaslaný odkaz s prístupom k testu, je už respondent sám vykonaný celým procesom. Takto štandardizovaný proces dopytovania zaisťuje pre všetky probandy rovnaké podmienky a väčšiu presnosť výsledkov.

Na úvodnej obrazovke respondent vyplní údaje o pohlaví, veku, vzdelaní a ďalších sociodemografických charakteristikách pre presnejšie výsledky a výskumné účely. Zároveň odsúhlasí spracovanie výstupu.

Pro z kvalitnění služeb a možnost pracovat se specifickými normami Vás prosíme o vyplnění následujících údajů (nepovinné):

**Věk**

**Pohlaví**

**Nejvyšší dosažené vzdělání**

**Pozice**

**Obchod**

Následně sú respondentovi zobrazené základné informácie k tejto metóde.

Informace k dotazníku

 čeština

## Test Emoční inteligence

Naše emoce jsou cenným zdrojem informací. Lidské jednání je emocemi mnohdy ovlivněno. Pozitivně laděný kolega může být důvodem, proč se těšíme do práce. Za agresivním chováním na pracovišti, které se může projevovat např. přehnaným kritizováním druhých, může stát vlastní strach a nejistota. Špatná nálada může snižovat pracovní výkon. Sebeopozorování týkající se emocí je důležité jak pro osobnostní rozvoj, tak pro budování zdravých sociálních vztahů. Díky emocím se dozvídáme, kdo jsme a co chceme.

Test Emoční inteligence sestává ze 3 částí.

V první části bude Vaším úkolem správně identifikovat výrazy osob na fotografiích.

V druhé části budou popsány realistické situace především z pracovního prostředí. Vaším úkolem bude označit řešení, které se Vám v dané situaci jeví jako nejvhodnější.

Ve třetí části bude Vaším úkolem hodnotit výroky podle toho, do jaké míry Vás vystihují. V této části, na rozdíl od předchozích, neexistuje správná nebo špatná odpověď.

[Pokračovat](#)

Potom už respondent přistupí k samotnému vyplňování. V prvej časti sú probandovi krátko prezentované rôzne fotografie zachytávajúce mužské i ženské tvárové výrazy, pričom úlohou respondenta je následne identifikovať konkrétnu vyjadrovanú emóciu zo štyroch ponúkaných možností. Najprv má proband možnosť zoznámiť sa so spôsobom vyplňovania na dvoch cvičných príkladoch. Potom nasleduje informácia o „ostrom“ pokuse, v ktorom je prezentovaných ďalších 32 fotografií.



## Test Emoční inteligence - část A:

Následně uvidíte dalších celkem 32 fotografií.

Vášim úkolem bude, stejně jako ve zkušebním vyplnění, správně přiřadit prožívanou emoci k jejich výrazům.

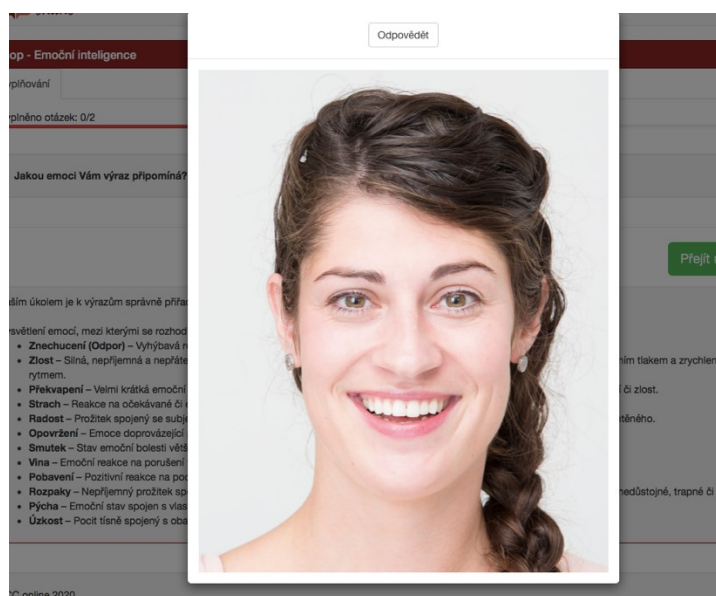
Na výběr máte ze 4 možností, přičemž zvolit je možné vždy pouze jednu možnost.

Jednotlivé fotografie budou viditelné 5 vteřin, poté se automaticky uzavřou. Pokud emoci rozpoznáte rychleji a budete chtít fotografii uzavřít dříve, provedete to pomocí tlačítka 'Odpovědět'. Jakmile je fotografie uzavřena, není již možné ji znovu zobrazit. Čas na vyplnění odpovědi není limitován.

Předpokládaná doba vyplňování je 5-10 minut.

Pokračovat

Tu je uvedena názorná ukážka položky z prvej testovej časti:



Jakou emoci Vám výraz připomíná?

Překvapení

Vína

Radost

Opovržení

Přejít na další úlohu

V druhej testovej časti je probandovi prezentovaných celkom 18 príbehov predstavujúcich rôzne typické záťažové situácie, s ktorými sa zamestnanci a zamestnávateľia v rámci svojej práce môžu stretávať. Úlohou respondenta je vybrať jednu z troch ponúkaných možností, ktorá pre neho predstavuje najvhodnejšiu možnú reakciu.

**Test Emoční inteligence - část B:**

V druhé části budete odpovídat celkem na 18 úloh, ve kterých jsou popsány realistické situace především z pracovního prostředí.

Úlohy popisují příběhy osob, které se dostaly do nejrůznějších situací. Vaším úkolem bude určit řešení, které se Vám v dané situaci jeví jako nejvhodnější.

Na výběr máte 3 možnosti.

Předpokládaná doba vyplňování je 15 minut.

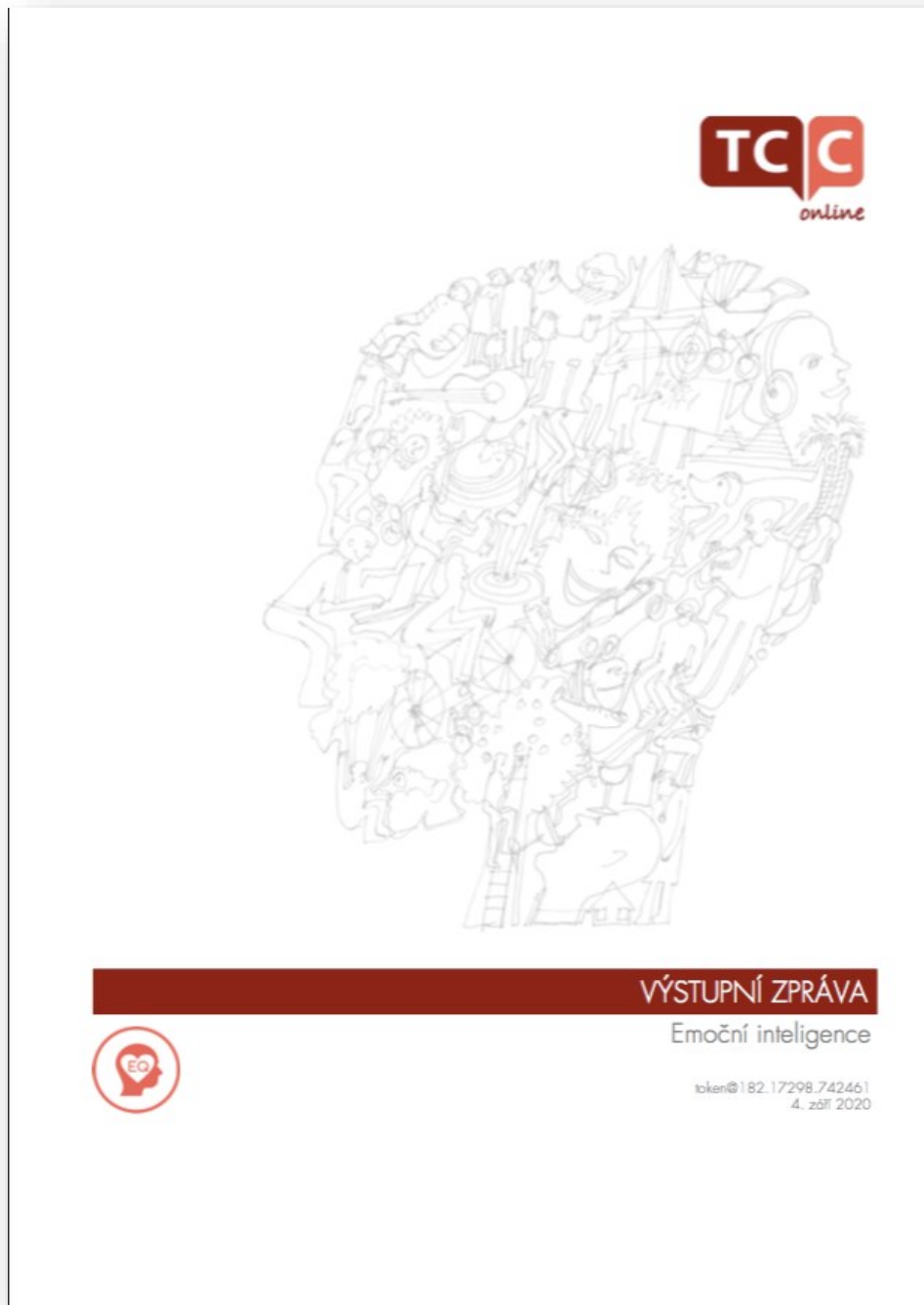
[Pokračovat](#)

Závěrečná tretia časť, ktorú nazývame Sebauvedomenie, je vo forme dotazníka, respondent tu teda hodnotí na škále sám seba, do akej miery sa s daným výrokom stotožňuje. Vzhľadom na dotazníkovú formu tu nie sú zlé odpovede. Táto časť je zostavená celkom z desiatich výrokov.

Po vyplnění systém automaticky vygeneruje výstupnú správu s celkovým výsledkom a jednotlivými interpretáciami a odporúčaniami.

## INTERPRETÁCIA VÝSLEDKOV

Výstupná správa sa skladá celkovo zo 6 strán.



Na druhej strane je graf zhŕňajúci celkový výsledok v rámci celého testu a súčasne aj rozloženie v jednotlivých škálach.

UŽÍVATELSKÝ MANUÁL | Emočná inteligencia

token@182.17298.742461

důvěrné

Dostává se Vám do rukou výstup Testu Emoční inteligence. Součástí zprávy je několik částí. Na začátku najdete popis emoční inteligence. V další části se nachází grafické znázornění výsledků. Dále zde naleznete celkovou interpretaci výsledků. V další sekci zprávy jsou popsány Vaše skóre v dílčích částech testu. U každé škály najdete Váš výsledek, jeho grafické znázornění, dále Vaše silné stránky nebo doporučení k rozvoji a následný popis škály.

Vaše výsledky jsou uvedeny v procentech. Čím větší skóre dosáhnete, tím více osob má v této oblasti nižší skóre než Vy. Tedy např. 30. percentil vypovídá o tom, že 30 % populace by v daném testu získalo méně bodů než Vy. Výsledky testu jsou rozděleny do 3 pásem. Vysoká úroveň (75. percentil a více), optimální úroveň (od 25. po 74. percentil) a nízká úroveň (do 25. percentilu). Čím nižší percentilu dosáhnete, tím větší důraz je kladen na rozvojová doporučení.

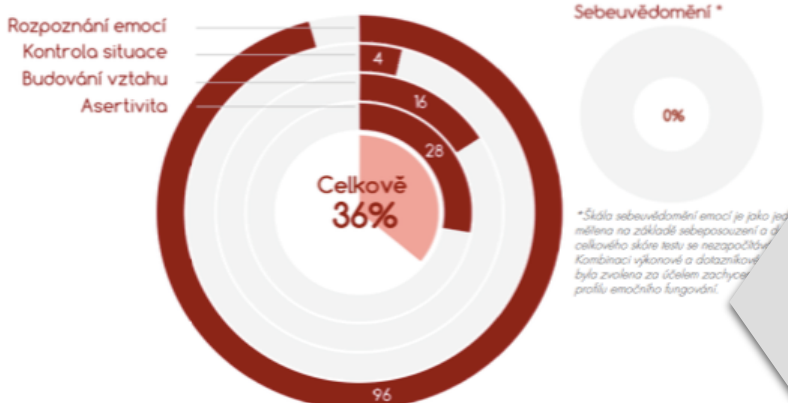
### EMOČNÍ INTELIIGENCE

Emoční inteligence nám umožňuje správně zpracovávat informace týkající se emocí. Tyto informace nám napomáhají efektivně se rozhodovat, řešit mezilidské problémy a přispívají k našemu osobnostnímu rozvoji. V pracovním prostředí nám emoční inteligence umožňuje vyslyšet potřeby zákazníků i kolegů. Jak v pracovním, tak osobním životě přispívá k harmonickým vztahům.

### CELKOVÝ VÝSLEDEK

V testu Emoční inteligence je Vaše dosažené skóre **36%**, což odpovídá výsledku v pásmu nižšího průměru. Výsledné skóre udává percentil, tedy procento lidí v populaci, kteří dosáhli shodného nebo nižšího skóre.

### VÝSLEDKY JEDNOTLIVÝCH ŠKÁL



Celkovou úroveň emoční inteligence dělíme na pět komponent:

**Rozpoznání emocí** vypovídající o schopnosti jedince správně rozpoznat výrazy druhých lidí. Správné rozpoznání emocí je nutným předpokladem pro vhodnou reakci.

**Kontrola situace**, tedy schopnost zaměřit se na řešení problému, snaha mít situaci pod kontrolou a nějak ji ovlivnit. Lidé, kteří na této škále dosahují vysokého skóre, zátěžové situace neokládají a okamžitě je řeší.

**Budování vztahu**, tedy schopnost jedince dobře vycházet s ostatními lidmi v každodenních situacích. Zahnuje ochotu spolupracovat, poskytovat adekvátní zpětnou vazbu a současně snahu o rozvoj vztahů.

**Asertivita**, tedy schopnost prosadit se, sdělit své názory a požadavky jasně, ale i schopnost požádat o spolupráci či podporu.

**Sebeuvědomění** reprezentuje, do jaké míry je jedinec schopen uvědomovat si vlastní emoce, potřeby a zájmy. Osoby skórující vysoko na této škále obvykle dokáží jimi prožívané emoce správně identifikovat, popsat a zpracovávat.

Jadro metody –  
grafický súhrn  
celkového výsledku  
vrátane čiastkových  
výsledkov.

Na nasledujících stranách výstupnej správy potom nájdete podrobné interpretácie výsledkov v rámci jednotlivých škál.

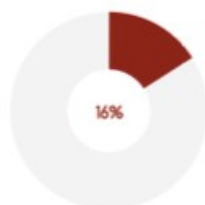
Texty uvedené v interpretácii predstavujú okrem jednotlivých odporúčaní k rozvoju aj dôvod, prečo vlastne je výhodné sa v danej oblasti rozvíjať. Nižšie môžete vidieť názornú ukážku dvoch zo škál:

token@182.17298.742461

důvěrné

### BUDOVÁNÍ VZTAHŮ

Dosáhl/a jste 16. percentilu, výsledek v této škále je v pásmu spíše nižší úrovně.



#### DOPORUČENÍ K ROZVOJI

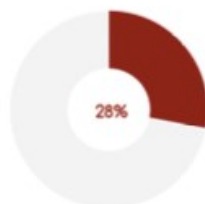
- Pokud s něčím jste nebo nejste spokojeni, řekněte to. Pokud to pojmenujete, výrazně tím zvyšujete pravděpodobnost, že to, co se Vám líbí, bude fungovat i přišší, a naopak že se změní to, s čím spokojení nejste.
- Pokud něco ve spolupráci s druhými lidmi nefunguje dle Vašich představ, hledejte řešení společně s nimi. Jen tak se Vám povede spolupráci nastavit k oboustranné spokojenosti.
- Mějte na paměti, že věci, na kterých se druzí mohli podílet, vnímají více jako své. Zkuste tedy druhé vtáhnout do návrhů místo pasivity nebo jednostranného kladení požadavků.

#### PROČ JE PRO VÁS DOBRÉ SE DÁLE ROZVÍJET?

Díky schopnosti budovat a rozvíjet své vztahy můžete výrazně zvýšit svou úspěšnost. Lidé obvykle lépe reagují na požadavky a prosby těch, s nimiž mají osobní vazbu. Jsou ochotni pro ně udělat víc, rychleji. Stejně tak Vám mohou osobní vazby pomoci snáze šířit své myšlenky či ovlivnit druhé. Díky osobním vazbám Vás druzí mohou oslovit s novými nabídkami na spolupráci či zajímavými příležitostmi. Zpětnou vazbou zase zvyšujete šanci na upevnění toho, co Vám vyhovuje, a naopak na Vámi požadovanou změnu tam, kde spokojení nejste.

### ASERTIVITA

Dosáhl/a jste 28. percentilu, výsledek v této škále je v pásmu spíše nižší úrovně.



#### DOPORUČENÍ K ROZVOJI

- Nebojte se druhým sdělit své myšlenky, přání a potřeby, a to i opakovaně. To, že je doposud nevyslyšeli, nemusí znamenat, že nechtějí nebo je nerespektují. Mažná jen díky nesmělé formě sdělení z Vaší strany neví, jak důležité to pro Vás je.
- Nebojte se jasně vymezit hranice, za které už nechcete jít. Čím dříve to uděláte, tím jednodušší to je. Později už druhá strana bude vycházet z toho, že vám to dříve nevodilo.
- Seznamte se se základními technikami asertivní komunikace (kurz, literatura, video) a hlavně si je zkuste nacvičit. Zkoušejte si je v běžném životě a vyhodnocujte, co právě vám funguje. Jen opakovaný trénink vede k tomu, že je budete umět přirozeně použít.

#### PROČ JE PRO VÁS DOBRÉ SE DÁLE ROZVÍJET?

Díky vyšší asertivitě můžete výrazně zvýšit svou spokojenost a pravděpodobnost, že dosáhnete svých cílů a vizí, pakliže jejich realizace vyžaduje souhlas a přijetí okolí. Díky vyšší asertivitě budete schopni snáze a dříve komunikovat své přání a potřeby bez zbytečných pocitů studu nebo nepatřičnosti a tím zvýšíte i svou přesvědčivost při jejich sdělení. Současně díky lepší asertivitě můžete zlepšit své vztahy s okolím, neboť své potřeby pak nemusíte prosazovat silou a na úkor druhých (agresivně a emotivně).

## OPIS VZORKY

Aktuálne používané normy a ďalej uvedené psychometrické charakteristiky boli získané na vzorke 637 členov dospeljej populácie SR. Všetky dáta boli zbierané elektronicky počas pilotnej štúdie inventára. Vzorke je demograficky členená podľa pohlavia, veku, vzdelania, pozície („mám podriadených“ — „nemám podriadených“) a kontaktu s klientmi („som v priamom kontakte s klientmi“ — „nie som v priamom kontakte s klientmi“).

| Pohlavie          |       | Vek                 |       |
|-------------------|-------|---------------------|-------|
| ✓ 52% ženy        | N=332 | ✓ 25 % do 29        | N=161 |
| ✓ 38% muži        | N=243 | ✓ 42% 30-44 rokov   | N=265 |
| ✓ 10 % nevyplnené | N=62  | ✓ 23 % nad 45 rokov | N=146 |
|                   |       | ✓ 10 % nevyplnené   | N=65  |

Členenie podľa veku bolo stanovené na základe diskusie s HR manažérmi a odborníkmi na vzdelávanie a rozvoj. Vekové hranice zodpovedajú „životnému cyklu“ zamestnanca. Do cca 30 rokov sú zamestnanci vnímaní ako „talenti“, učiaci sa, s potenciálom pre rýchly rast zručností a znalostí.

Druhá kategória, tj 30 až 45 je skupina, v ktorej najčastejšie prebieha kariérový rast, ukotvenie zručností a znalostí, stabilizácia a dozretie, a to aj v osobnej rovine (väčšina ľudí v tomto veku má už rodinu, deti, je pre nich významnejšia ako predtým vyváženosť osobného a pracovného života). Skupina nad 45 rokov je potom vnímaná ako skúsená, zrelá, ťažiacca zo svojich znalostí a praxe, s potenciálom odovzdávať ich ďalej. Zároveň rozdelenie zodpovedá vekovému rozpätiu ľudí, s ktorými sa stretávame v rámci pracovnej diagnostiky. Kategórie tiež rešpektujú najčastejšie delenie zamestnancov v rámci rôznych firemných prieskumov.

| Vzdelanie                                   |       | Pozícia                   |      |
|---|-------|---------------------------|------|
| ✓ 0 % základné                              | N=1   | ✓ 16 % mám podriadených   | N=19 |
| ✓ 27% strednej odbornej                     | N=171 | ✓ 64 % nemám podriadených | N=79 |
| ✓ 21% stredoškolské                         | N=137 | ✓ 20 % nevyplnilo         | N=25 |
| ✓ 40% vysokoškolské                         | N=252 |                           |      |
| ✓ 2% postgraduálne                          | N=11  |                           |      |
| ✓ 10 % nevyplnilo                           | N=65  |                           |      |
| Kontakt s klientmi                          | N     |                           |      |
| ✓ 45 % som v priamom kontakte s klientmi    | N=290 |                           |      |
| ✓ 40% nie som v priamom kontakte s klientmi | N=254 |                           |      |
| ✓ 15 % nevyplnené                           | N=93  |                           |      |

## NORMY

| Rozpoznání emocí |           |
|------------------|-----------|
| HS               | Percentil |
| 8                | 0,1       |
| 9                | 1,4       |
| 10               | 1,7       |
| 11               | 3,6       |
| 12               | 6,1       |
| 13               | 12,5      |
| 14               | 20        |
| 15               | 28,7      |
| 16               | 39,5      |
| 17               | 50        |
| 18               | 62,3      |
| 19               | 72,5      |
| 20               | 81,9      |
| 21               | 87,4      |
| 22               | 92,4      |
| 23               | 95,6      |
| 24               | 97,8      |
| 25               | 99,3      |
| 26               | 99,6      |
| 27               | 100       |

| Kontrola situácie |           |
|-------------------|-----------|
| HS                | Percentil |
| 1                 | 0         |
| 2                 | 0,6       |
| 3                 | 1,2       |
| 4                 | 2,5       |
| 5                 | 4,2       |
| 6                 | 8,4       |
| 7                 | 17,5      |
| 8                 | 29,5      |
| 9                 | 47        |
| 10                | 67,8      |
| 11                | 88,3      |
| 12                | 100       |

| Asertivita |           |
|------------|-----------|
| HS         | Percentil |
| 1          | 0,4       |
| 2          | 1         |
| 3          | 2         |
| 4          | 3,9       |
| 5          | 8,4       |
| 6          | 15,6      |
| 7          | 28,5      |
| 8          | 43,1      |
| 9          | 62,4      |
| 10         | 79,1      |
| 11         | 95,1      |
| 12         | 100       |



| Budovanie vzťahov |           |
|-------------------|-----------|
| HS                | Percentil |
| 1                 | 0         |
| 2                 | 0,1       |
| 3                 | 0,9       |
| 4                 | 2         |
| 5                 | 4,8       |
| 6                 | 10,5      |
| 7                 | 19,6      |
| 8                 | 31,5      |
| 9                 | 51,8      |
| 10                | 71,4      |
| 11                | 91,9      |
| 12                | 100       |

| Sebauvedomenie |           |
|----------------|-----------|
| HS             | Percentil |
| 7              | 0,3       |
| 8              | 0,4       |
| 9              | 0,9       |
| 10             | 1,5       |
| 11             | 3,2       |
| 12             | 5,4       |
| 13             | 9,1       |
| 14             | 15,6      |
| 15             | 23        |
| 16             | 34,2      |
| 17             | 46,7      |
| 18             | 58,5      |
| 19             | 71,5      |
| 20             | 83,2      |
| 21             | 89,4      |
| 22             | 93,4      |
| 23             | 96,7      |
| 24             | 98,2      |
| 25             | 99,3      |
| 26             | 100       |

## SPRACOVANIE DÁT A POUŽITÉ METÓDY

### Psychometrické charakteristiky – všeobecné vysvetlenie

Psychometrické charakteristiky sú rozhodujúcou vlastnosťou každého účinného psychodiagnostického nástroja. Kvalita psychometrie určuje kvalitu nástroja a rozlišuje odborné a fungujúce nástroje od nefunkčných populárnych dotazníkov a „testov“ zaštieňujúcich sa neprávom pojmy „psychometrické“ či „psychodiagnostické“.

Fungujúci test, dotazník či osobnostný inventár stojí vždy na troch základných pilieroch, ktorých podrobný popis si vypožičiame od Urbánka, Denglerovej a Širůčka (2011):

#### Položková analýza

Účelom položkovej analýzy je overenie, či položky sú skutočne relevantné k tomu, čo sa snažíme zistiť. V tomto prípade sme teda zisťovali, či použité položky zodpovedajú svojou popularitou a koreláciou s hrubým skóre potrebám inventára.

**Popularita.** Ide o zistenie podielu osôb, ktoré na danú položku odpovedali kladne. Účelom tohto indexu je zistiť, či a nakoľko daná položka má rozlišovaciu schopnosť. Pokiaľ by všetci probandi odpovedali na položku kladne alebo naopak záporne, tak je jej prítomnosť v inventári úplne zbytočná.

Z inventára vyradujeme položky, ktoré majú príliš nízku či vysokú popularitu, pretože na takéto položky odpovedá prevažná väčšina ľudí rovnako a neprináša teda v inventári žiadne nové informácie. Môže nadobúdať hodnoty 0-1, podľa odborného konsenzu prijateľné hodnoty leží medzi 0,1-0,9.

**Korelácia s hrubým skóre.** Ide o vyradenie položiek, pri ktorých nachádzame len veľmi slabý vzťah s výsledkami ostatných položiek merajúcich rovnaký atribút.

Týmto spôsobom sa opäť zbavíme neefektívnych položiek, ktorých výsledky vychádzajú silne inak ako výsledky ostatných položiek a možno teda predpokladať, že tieto položky nemeria rovnaký psychologický konštrukt ako zvyšok položiek alebo ho merajú nepresne.

Môže nadobúdať hodnoty 0-1, podľa odborného konsenzu je prijateľná hodnota od 0,2 vyššie.

## Reliabilita

Definícia reliability hovorí, že reliabilita je podiel variability pravých skóre k celkovej variabilite (Urbánek, Denglerová, & Širuček, 2011). Ide o odolnosť testu voči náhodným chybám. Reliabilné testy, dotazníky a inventáre dávajú v čase konzistentné výsledky, pretože sú skonštruované tak, aby pri ich vyplňovaní vznikalo minimum náhodných chýb.

Rozlišujeme niekoľko typov reliability, tu však uvádzame iba tú, ktorá sa týka konkrétneho inventára:

**Cronbachovo alfa.** Ide o štatistický koeficient vyjadrujúci mieru vnútornej konzistencie testu. Vychádza z predpokladu, že položky dotazníka by mali do dostatočne vysokej miery korelovať so svojimi faktormi či s dotazníkom ako celkom. Probandi by mali mať tendenciu na tieto položky odpovedať podobne. Veľmi zjednodušene povedané nám udáva, do akej miery merajú položky dotazníka rovnaký konštrukt.

## Konkrétne psychometrické charakteristiky produktu Emočná inteligencia

### Položková analýza

Pri všeobecne uznávanom kritériu obtiažnosti 0,1–0,9 obstáli všetky položky produktu Emočná inteligencia, okrem troch, a to však veľmi tesne. Priemerná obtiažnosť položiek dosahuje hodnotu 0,62.

| Rozpoznanie emócií |      |      |      |      |      |      |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E1                 | E2   | E3   | E4   | E5   | E6   | E7   |
| 0,48               | 0,27 | 0,27 | 0,38 | 0,65 | 0,58 | 0,19 |
| E8                 | E9   | E10  | E11  | E12  | E13  | E14  |
| 0,49               | 0,52 | 0,65 | 0,60 | 0,37 | 0,90 | 0,45 |
| E15                | E16  | E17  | E18  | E19  | E20  | E21  |
| 0,85               | 0,62 | 0,76 | 0,65 | 0,32 | 0,73 | 0,93 |
| E22                | E23  | E24  | E25  | E26  | E27  | E28  |
| 0,75               | 0,94 | 0,73 | 0,46 | 0,45 | 0,73 | 0,85 |
| E29                | E30  | E31  |      |      |      |      |
| 0,46               | 0,56 | 0,75 |      |      |      |      |

| Kontrola situácie, asertivita, budovanie vzťahov |      |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|------|
| E32  | E33  | E34  | E35  | E36  | E37  | E38  |
| 0,56   | 0,90 | 0,36 | 0,73 | 0,90 | 0,65 | 0,92 |
| E39  | E40  | E41  | E42  | E43  | E44  | E45  |
| 0,64   | 0,70 | 0,73 | 0,28 | 0,58 | 0,60 | 0,85 |
| E46  | E47  | E48  | E49  |      |      |      |
| 0,90   | 0,70 | 0,77 | 0,65 |      |      |      |

| Sebauvedomenie |      |      |      |      |      |      |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| U1             | U2   | U3   | U4   | U5   | U6   | U7   |
| 0,63           | 0,59 | 0,62 | 0,63 | 0,70 | 0,54 | 0,71 |
| U8             | U9   | U10  |      |      |      |      |
| 0,47           | 0,50 | 0,52 |      |      |      |      |

### Korelácia s hrubým skóre

Vzhľadom na rozdelenie tohto inventára na faktory, ktoré sú na sebe relatívne nezávislé, sme použili koreláciu položiek s hrubými skóre jednotlivých faktorov namiesto celkového hrubého skóre. Všetky položky daného faktora by s ním mali korelovať so silou 0,2 a vyššou.

Nižšie vidíme, že v tejto časti položkovej analýzy obstáli takmer všetky položky:

| Rozpoznanie emócií |      |      |      |      |      |      |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|
| E1                 | E2   | E3   | E4   | E5   | E6   | E7   |
| 0,26               | 0,38 | 0,27 | 0,39 | 0,29 | 0,34 | 0,10 |
| E8                 | E9   | E10  | E11  | E12  | E13  | E14  |
| 0,37               | 0,19 | 0,17 | 0,34 | 0,48 | 0,19 | 0,35 |
| E15                | E16  | E17  | E18  | E19  | E20  | E21  |
| 0,19               | 0,37 | 0,29 | 0,35 | 0,29 | 0,15 | 0,16 |
| E22                | E23  | E24  | E25  | E26  | E27  | E28  |
| 0,23               | 0,16 | 0,35 | 0,52 | 0,10 | 0,14 | 0,23 |
| E29                | E30  | E31  |      |      |      |      |
| 0,38               | 0,14 | 0,26 |      |      |      |      |

| Kontrola situácie |      |      |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| E34               | E35  | E36  | E37  | E38  | E40  | E42  |
| 0,42              | 0,38 | 0,46 | 0,34 | 0,49 | 0,45 | 0,44 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| E45  | E46  | E47  | E48  | E50  |
| 0,56 | 0,41 | 0,38 | 0,38 | 0,59 |

| Asertivita |      |      |      |      |      |      |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| E33        | E35  | E36  | E38  | E39  | E41  | E43  |
| 0,35       | 0,45 | 0,50 | 0,40 | 0,28 | 0,57 | 0,28 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| E44  | E45  | E47  | E49  | E50  |
| 0,56 | 0,52 | 0,36 | 0,39 | 0,57 |

| Budovanie vzťahov |      |      |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| E33               | E34  | E37  | E39  | E40  | E41  | E42  |
| 0,33              | 0,48 | 0,37 | 0,39 | 0,38 | 0,55 | 0,36 |

|      |      |      |      |      |
|------|------|------|------|------|
| E43  | E44  | E46  | E48  | E49  |
| 0,34 | 0,54 | 0,48 | 0,45 | 0,44 |

| Sebauvedomenie |      |      |      |      |      |      |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| U1             | U2   | U3   | U4   | U5   | U6   | U7   |
| 0,24           | 0,71 | 0,45 | 0,65 | 0,29 | 0,65 | 0,40 |

|      |      |      |
|------|------|------|
| U8   | U9   | U10  |
| 0,32 | 0,72 | 0,46 |

## Reliabilita

### Cronbachovo alfa

- ✓ U inventárov by táto hodnota mala byť celkovo 0,6 a vyššie, v rámci jednotlivých faktorov sú prípustné aj odchýlky smerom k nižším hodnotám.
- ✓ Pri výkonových testoch by táto hodnota mala byť celkovo 0,7 a vyššie.
- ✓ Nižšie uvádzame hodnoty reliability pre jednotlivé škály.

| Rozpoznanie emócií | Kontrola situácie/asertivita/budovanie vzťahov | Sebauvedomenie |
|--------------------|--|----------------|
| 0,6                | 0,7  | 0,66           |

## ZÁVER

Test Emočná inteligencia si kladie za cieľ komplexne zmapovať schopnosť respondenta správne spracovávať informácie týkajúce sa emócií. Tieto informácie nám napomáhajú efektívne sa rozhodovať, riešiť medziľudské problémy a prispievajú k nášmu osobnostnému rozvoju.

Test nám poskytuje relevantné informácie o respondentovi, ktoré nám môžu do určitej miery pomôcť predikovať jeho úspešnosť na konkrétnej pracovnej pozícii.

Ide o metódu s kvalitnými psychometrickými charakteristikami, ktorá bola štandardizovaná na slovenskej populácii. Jej užívateľská prívetivosť, administrácia online a automatické vyhodnotenie umožňuje jej využitie laickou verejnosťou, čo väčšinou nie je možné pri klasických testoch. Súčasne sa na trhu nevyskytuje obdobné riešenie, ktoré meria emočnú inteligenciu testovou formou v kombinácii s dotazníkovou.

Prajeme Vám veľa úspechov a dúfame, že Vám produkt Emočná inteligencia pomôže na to, aby ste mali čas na to najdôležitejšie – na prácu s ľuďmi.



## ZDROJE

Bar-On, R. (2004). BarOn Emotional Quotient Inventory: A Measure of Emotional Intelligence : Administrator's Guide . MHS.

Ben- Sasson , A., Carter, AS, & Briggs-Gowan , MJ (2009). Sensory over-responsivity in elementary school : prevalencia and social-emotional correlates . Journal of abnormal child psychológov, 37(5), 705-716.

Boyatzis , RE, Goleman , D., & Rhee , K. (2000). Clustering competence in emotional inteligencia : Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional inteligencia* , 99 (6), 343-362.

Ekman , P. (Ed.). (2006). Darwin a facial expression : A centúry of research in review . Ishk .

Ekman , P., & Friesen , WV (1971). Constants across kultúry vo tvári a emócií . *Journal of personality and social psychology* , 17 (2), 124.

Goleman , D. (2011). *The brain and emotional inteligencia* . More than sound .  
Hein , S. (2005). Steve's Short Definition of Emotional Intelligence , Potential EI vs. Actual EI Skills . Steve Hein's Emotional Intelligence Home Page .

Humpolíček P., Slezáčková, A. (2012). 1. Konferencia pozitívnej psychológie v ČR – CPPC 2012.

Lund, R. (2012). Researching crisis — recognizing the unsettling experience of emotions . *Emotion , Space and Society* , 5 (2), 94-102

Mayer, JD, Salovey , P., & Caruso , DR (2000). Models of emotional inteligencia . *RJ Sternberg ( ed .) .*

Salovey , P., & Mayer, JD (1989-1990). Emotional inteligencia . *Imaginácia , Cognition and Personality*, 9 (3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Šalenová , E. (2007). *Inteligencia* ( Doctoral dissertation , Masarykova univerzita, Filozofická fakulta).

Urbánek, T., Denglerová , D., & Širůček, J. (2011). Psychometrika: meranie v psychológii. Praha: Portál