Filozofická fakulta

Univerzity Karlovy v Praze

Katedra Psychologie

Bakalářská práce

Hana Bergerová

Vztah mezi konceptem emoční inteligence a pětifaktorovým modelem osobnosti

The Relationship Between the Concept of Emotional Intelligence and the Big Five Model of Personality

Praha, 2013

Vedoucí práce: PhDr. Luděk Stehlík

Ráda bych touto cestou vyjádřila poděkování PhDr. Luďku Stehlíkovi za jeho cenné rady a trpělivost při vedení mé bakalářské práce.

Rovněž bych chtěla poděkovat organizaci Hogan Assessment Systems, Inc, že mi umožnila využít technický manuál k testu Hogan's EQ report.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 10. května 2013 ……

Hana Bergerová

Abstrakt:

Má bakalářská práce nese název Vztah mezi konceptem emoční inteligence a pětifaktorovým modelem osobnosti. Práce je rozdělena na dva velké celky – teoretickou a praktickou část. V literárně-přehledové studii popisuji koncept EI, pětifaktorový model osobnosti a jejich vzájemný vztah. Existují dvě pojetí EI, a to schopnostní EI a EI, která je považována za osobnostní vlastnost. Souvislost mezi EI a pětifaktorovým modelem osobnosti závisí na tom, s jakým konceptem EI Big Five porovnáváme. Všechny testy EI, které byly porovnávány s NEO-PI-R nebo jinou metodou zkoumající pětifaktorový model osobnosti, jsou v textu popsány. Obecně můžeme říci, že vztah mezi testy měřícími schopnost EI a pětifaktorovým modelem osobnosti je slabý. Naopak většina metod zjišťujících rysovou EI s Big Five koreluje poměrně silně. Praktickou část mé bakalářské práce tvoří návrh výzkumu, ve kterém se zabývám rozdílností dvou konceptů EI a jejich úspěšností v predikci emočně inteligentního chování.

Klíčová slova:

Koncept emoční inteligence, pětifaktorový model osobnosti, schopnost EI, vlastnost EI, korelační a validizační studie

Abstract:

My bachelor's thesis has the title “The Relationship between the Concept of Emotional Intelligence and the Big Five Model of Personality”. The work is divided into two large units - theoretical and practical. In a literary survey this study describes the concept of EI, five-factor model of personality and their relationship. There are two concepts of EI: ability EI and trait EI. The relationship between EI and five-factor model of personality depends on how the concept of EI with which the concept of EI we compare Big Five. All tests EI, which were compared with the NEO-PI-R or other method investigating five-factor personality model, are described herein. In general we can say that the relationship between tests measuring the ability EI and five-factor model of personality is insignificant. In contrast, most methods of ascertaining EI correlate with the Big Five quite strongly. The practical part of my thesis consists of a research proposal, which deals with the differences of two concepts of EI and their success rate in predicting emotionally intelligent behavior.

Keywords:

Concept of emotional intelligence, Big Five model of personality, ability EI, trait EI, correlation and validation studies

Seznam použitých zkratek

EI	Emoční inteligence
MEIS	Multifactor Emotional Intelligence Scale (Vícefaktorová škála emoční inteligence)
MSCEIT	Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (Mayerův-Saloveyův-Carusův test emoční inteligence)
EQ-i	Emotional Quotient Inventory (Bar-Onův inventář emočního kvocientu)
SEIS	Schutte Emotional Intelligence Scale (Schutteho škála emoční inteligence)
ECI	Emotional Competence Inventory (Inventář emocionálních dovedností)
TEIQue	Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Dotazník rysové emoční inteligence)
TMMS	Trait Meta-Mood Scale (Škála pro zjištění citových přesvědčení a postojů k vlastním emočním prožitkům)
HPI	Hogan Personality Inventory (Hoganův osobnostní dotazník)
HDS	Hogan Development Survey (Hoganův rozvojový dotazník)

Obsah

Úvod 9

1. Emoční inteligence 11

1.1. Modely a měření EI 11

1.1.1. EI90 - Původní model EI Mayera a Saloveye (1990) 12

1.1.2. EI97 - Přepracovaný model EI Mayera a Saloveye (1997) 13

1.1.3. Bar-Onův model EI 14

1.1.4. Golemanův model EI 14

1.1.5. Rysový model Petridese a Furnhama 16

2. Pětifaktorový model osobnosti 17

2.1. Lexikální studie 17

2.1.1. Popis jednotlivých faktorů zjištěných lexikální studií v ČR 18

2.2. Dispoziční (dotazníkový) přístup 19

2.2.1. Další metody měření pětifaktorového modelu osobnosti 20

2.3. Věkové a pohlavní rozdíly pěti dimenzí osobnosti 20

3. Modely schopností a modely smíšené 21

4. Schopnost EI 22

4.1. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a MEIS 22

4.2. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a MSCEIT 23

5. Vlastnost EI 26

5.1. Popis EQ-i 26

5.2. Popis SEIS 27

5.3. Popis ECI 27

5.4. Popis TEIQue 28

5.5. Popis TMMS 28

5.6. Popis Hogan's EQ report 29

5.7. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a EQ-i 30

5.8. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a SEIS 34
5.9. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a ECI 35
5.10. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a TEIQue 36
5.11. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a TMMS 37
5.12. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a HPI 38
6. Užitečnost sebepopisných metod a výkonových testů 40
7. Návrh výzkumu 42
7.1. Výzkumný problém a cíle výzkumu 42
7.2. Formulace hypotéz 44
7.3. Hypotézy 45
7.4. Výzkumný soubor 45
7.5. Výzkumné metody 46
7.5.1. Hogan's EQ report 46
7.5.2. MSCEIT 47
7.5.3. Dotazník 48
7.6. Realizace výzkumu 48
7.7. Interpretace dat 48
Závěr 49
Seznam figur a tabulek 50
Seznam použité literatury 51
Přílohy 56
Položky dotazníku zjišťujícího respondentovu popularitu v kolektivu 56

Úvod

Téma mé bakalářské práce nese název Vztah mezi konceptem emoční inteligence a pětifaktorovým modelem osobnosti. Dané téma jsem si zvolila z toho důvodu, že je koncept emoční inteligence v posledních letech poměrně populární, a chtěla jsem se o něm dozvědět více. Aktuálnost tématu je dle mého názoru dána jednak celospolečenským zaměřením na výkon (Assessment a Development centra často využívají osobnostních testů pro zjištění predispozic k zastání určité pracovní pozice), ale také díky Golemanově publikaci, která zpopularizovala koncept EI. Cílem mé práce je zjistit, jak spolu souvisí koncept EI a pětifaktorový model osobnosti a čím je způsobeno jejich případné překrytí.

Má bakalářská práce je dělena na dvě hlavní části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je členěna na tři větší oddíly. První oddíl pojednává o EI, druhá se zabývá pětifaktorovým modelem osobnosti a ve třetí se věnuji jejich vzájemnému vztahu. V části týkající se EI nejprve v krátkosti pojednávám o historii EI. Dále se věnuji modelům a stylům měření EI. Konkrétně se zabývám dvěma modely EI od Mayera a Saloveye (z roku 1990 a 1997), Bar-Onovým modelem EI, Golemanovým modelem EI a Rysovým modelem Petridese a Furnhama. Ke každému z těchto modelů se váže specifická metoda měřící EI. V bloku týkajícím se pětifaktorového modelu osobnosti se také stručně věnuji historii jeho vzniku. Dále se zabývám lexikálním a dispozičním přístupem k tomuto konceptu. Rovněž uvádím metody, jimiž můžeme zjišťovat pět základních osobnostních faktorů. Poslední podkapitola tohoto celku pojednává o věkových a pohlavních rozdílech pěti dimenzí osobnosti. Hlavní část mé bakalářské práce je věnována vztahu mezi EI a pětifaktorovým modelem osobnosti. V úvodu tohoto oddílu porovnávám modely schopnostní a modely smíšené, jelikož každý z nich koreluje s Big Five jiným způsobem. Dále popisuji testy, které měří schopnost EI, a jejich vztah s pětifaktorovým modelem osobnosti. Následují kapitoly, které jsou věnovány testům zjišťujícím vlastnost EI. Nejprve popisuji šest metod, které měří EI jako osobnostní rys, a potom uvádím jejich vztahy s Big Five.

V části mé bakalářské práce, kde popisuji návrh výzkumu, se zaměřuji na rozdílnost schopnosti EI a EI pojímané jako osobnostní rys. Za cíl si kladu zjistit, z jakého důvodu výsledky výkonových testů, zkoumající schopnost EI, a výsledky sebeposuzovacích škál, zkoumající vlastnost EI, příliš nekorelují. Dále by mě také zajímalo, který z těchto dvou nástrojů lépe predikuje úspěch v situacích, ve kterých je nutné využívat EI. Ve studii využiji testy MSCEIT, Hogan's EQ report a dotazník zjišťující oblíbenost ve skupině.

Výsledky posledního ze jmenovaných testů použiji jako validizační kritérium. Pro zpracování dat a testování hypotéz využiji korelační analýzu a vícenásobnou regresní analýzu.

1. Emoční inteligence

Koncept emoční inteligence se intenzivněji rozvíjí zejména v posledních deseti letech. Obsahově se velice podobá sociální inteligenci. Výzkumníci vidí východiska emoční inteligence v Thorndikově pojetí sociální inteligence a v Gardnerově rozlišení intrapersonální a interpersonální inteligence (Baumgartner, Orosová & Výrost, 2008).

Termín emoční inteligence (dále EI) zavedli Salovey a Mayer. Definovali ho jako podmnožinu sociální inteligence, která zahrnuje schopnost monitorovat emoce (své vlastní i emoce druhých lidí), rozlišovat mezi nimi a využít tyto informace k regulaci myšlení a jednání (Salovey & Mayer, 1990).

Autor, který koncept EI zpopularizoval a zasloužil se o rozšíření zájmu o tuto oblast psychologie, byl Daniel Goleman. Upozornil na to, že pro životní spokojenost není důležitá ani tak akademická inteligence (tzn. inteligence vyjádřená IQ-skórem), ale především emoční inteligence. Goleman odhaduje, že se IQ podílí na úspěchu člověka pouhými 20%. Zbylých 80% jsou další vlivy, z nichž klíčovou skupinou je právě EI. Tu Goleman popisuje jako „*schopnost dokázat sám sebe motivovat a nevzdávat se tváří v tvář obtížím a frustraci, schopnost ovládat svoje pohnutky a odložit uspokojení na pozdější dobu, schopnost ovládnout svoji náladu a zabránit úzkosti a nervozitě, schopnost ovlivňovat kvalitu svého myšlení, schopnost vcítit se do situace druhého člověka a ani v těžkých chvílích neztrácet naději*“ (Goleman, 1997, s. 42).

1.1. Modely a měření EI

Modely EI můžeme dělit do dvou kategorií: modely schopností a smíšené modely. Smíšené modely zahrnují širokou škálu osobnostních charakteristik a pojímají EI jako vlastnost osobnosti (Freudenthaler & Neubauer, 2007). Modely schopností spoléhají na výkonové metody měření. Schopnost EI je zjišťována podobným způsobem jako akademická inteligence (IQ). Stejně jako v IQ testech i zde existují „správné“ a „špatné“ odpovědi. Výsledek nám udává objektivní údaje o tom, jaké má člověk schopnosti. Smíšené modely využívají sebepopisných metod. Žádná odpověď není „dobrá“ ani „špatná“. Výsledek nám potom říká, jak jedinec vidí sám sebe. Toto zjištění ale nemusí být ve shodě s tím, jak na něj nahlíží okolí, a proto se označuje jako subjektivní (Kohn, 2007). Do modelů schopností řadíme pouze

modely Mayera a Saloveye. Většina existujících konceptualizací EI patří mezi smíšené modely (např. Bar-Onův smíšený model EI) (Freudenthaler & Neubauer, 2007).

1.1.1. EI90 - Původní model EI Mayera a Saloveye (1990)

Mayer a Salovey navrhli první publikované a formální pojetí EI. Jádro EI podle nich tvoří tři duševní procesy: Posouzení a vyjadřování emocí, Ovlivňování emocí a Využití emocí adaptivním způsobem. První dvě skupiny (tzn. Posouzení a vyjadřování emocí a Ovlivňování emocí) se dělí na další dvě větve: ve vztahu k vlastní osobě a ve vztahu k ostatním. Větev Posouzení a vyjadřování emocí se jak z hlediska k vlastní osobě, tak ve vztahu k ostatním dělí ještě na verbální a neverbální oblast. Posouzení emocí u ostatních ve verbální rovině je ztotožňováno s empatií. Třetí složka – Využití emocí zahrnuje čtyři subfaktory: flexibilní plánování, kreativní myšlení, schopnost přesměrovat pozornost a motivaci (Salovey & Mayer, 1990).

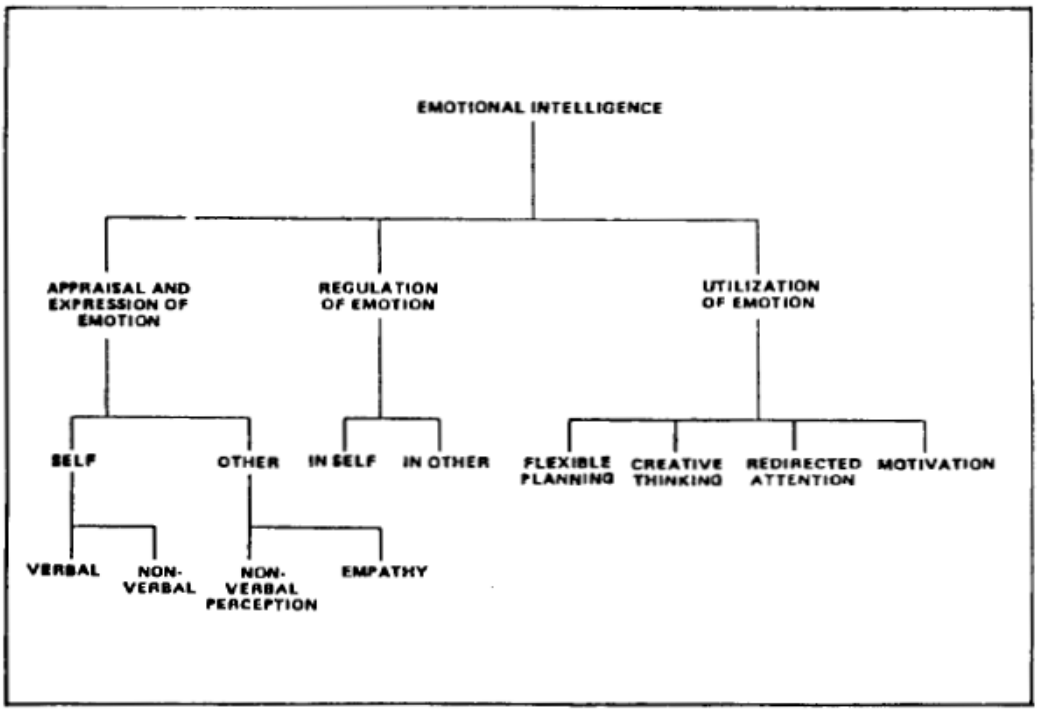

Figure 1. Conceptualization of emotional intelligence.

Fig. 1 Znázornění EI dle Saloveye a Mayera (1990) (více viz hlavní text) (Salovey & Mayer, 1990, s. 190).

1.1.2. EI97 - Přepracovaný model EI Mayera a Saloveye (1997)

V roce 1997 Mayer a Salovey publikovali nový model EI, v němž vynechali pravou větev (tzn. Využití emocí) a zbytek přepracovali. Po úpravě vznikl model se čtyřmi větvemi. První je Regulace emocí pro posílení emocionálního a intelektuálního růstu, druhou částí je Porozumění, analyzování emocí a aplikování emocionálních poznatků, třetí komponenta je Emocionální podpora myšlení a poslední větev je Percepce, posouzení a vyjádření emocí. Pro každou větev jsou charakteristické čtyři schopnosti (Mayer & Salovey, 1997).

Do Regulace emocí pro posílení emocionálního a intelektuálního růstu spadá (1) schopnost zůstat otevřený příjemným i nepříjemným pocitům, (2) schopnost poddat se emoci nebo získat od ní odstup podle toho, jakou má informační či potřebnou hodnotu, (3) schopnost sledovat emoce ve vztahu k sobě i k ostatním, uvědomovat si nakolik jsou jasné, typické, důležité či rozumné a (4) schopnost zvládat emoce vlastní i ostatních, a to zmírňováním negativních pocitů a naopak posilováním pozitivních, aniž by docházelo k vytěsňování nebo zveličování informací, které možná nesou (Mayer & Salovey, 1997).

Do větve Porozumění, analyzování emocí a aplikování emocionálních poznatků patří (1) schopnost označovat emoce a rozpoznávat vztahy mezi slovy a emocemi, (2) schopnost interpretovat významy emocí ve vztazích, (3) schopnost porozumět složitým pocitům a (4) schopnost rozeznávat pravděpodobné přechody mezi emocemi (Mayer & Salovey, 1997).

Emocionální podpora myšlení je charakterizována čtyřmi předpoklady o svázanosti emocí a myšlení. Dle Mayera a Saloveye emoce usnadňují myšlení (1) tím, že směřují pozornost k důležitým informacím, (2) lze je používat jako pomůcky k usuzování o pocitech a k vybavování pocitů, (3) podporují schopnost vidět věci z různých úhlů pohledu a (4) tím, že emoční stavy podporují konkrétní přístupy k problémům (Mayer & Salovey, 1997).

Poslední větev, Percepce, posouzení a vyjádření emocí, obsahuje čtyři schopnosti, a to (1) schopnost identifikovat emoce ve vlastních fyzických stavech, pocitech a myšlenkách, (2) schopnost identifikovat emoce druhých lidí v kresbě, prostřednictvím jazyka, zvuku, vzhledu a chování, (3) schopnost správně vyjadřovat emoce a vyjadřovat potřeby vztahující se k těmto pocitům a (4) schopnost rozlišovat mezi správným a nesprávným či čestným a nečestným vyjadřováním emocí (Mayer & Salovey, 1997).

Pro měření EI vytvořili Mayer, Caruso a Salovey test a nazvali ho Multifactor Emotional Intelligence Scale (Vícefaktorová škála emoční inteligence; MEIS) (Mayer, Caruso & Salovey, 1999). Stejní autoři publikovali v roce 2002 zkrácenou a vylepšenou verzi MEIS - Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (Mayerův-Saloveyův-Carusův test emoční inteligence; MSCEIT) (Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenios, 2003). MSCEIT představuje nejlépe vyvinutý nástroj měření schopnostní EI (Schulze & Roberts, 2007). Podrobněji tyto testy popisuji níže.

1.1.3. Bar-Onův model EI

Bar-Onově konceptualizaci se ve vědecké literatuře věnuje největší pozornost, jelikož byla jako jediná podpořena empirickými zjištěními. Bar-On definuje EI jako *„celou řadu nekognitivních způsobilostí, kompetencí a dovedností, které ovlivňují připravenost jedince úspěšně se vyrovnávat s nároky a tlakem prostředí*“ (Bar-On, 1997, s. 14). Bar-On přezkoumal osobnostní charakteristiky, které determinují úspěch jedince nad rámec kognitivní inteligence, a vymezil pět obecných dimenzí, které považuje za základní faktory EI. Řadí do nich Intrapersonální dovednosti, Interpersonální dovednosti, Adaptabilitu, Zvládání stresu a Obecnou náladu (Schulze & Roberts, 2007).

Test, který pro měření EI vytvořil, se nazývá Bar-On Emotional Quotient Inventory (Bar-Onův inventář emočního kvocientu, EQ-i) (Bar-On, 1997). O testu více pojednávám níže.

1.1.4. Golemanův model EI

Goleman vyčlenil několik dimenzí EI, a to Znalost vlastních emocí (Sebeuvědomění), Ovládání vlastních emocí, Sebemotivování, Empatii vůči druhým lidem a Sociální obratnost (Goleman, 1997).

Za základ EI Goleman považuje Sebeuvědomění. To znamená, že by člověk měl být schopen rozpoznat a pojmenovat vlastní city, protože pokud toho není schopen, nemůže je efektivně ovládat (Goleman, 1997).

Na první bod přímo navazuje druhá dimenze – Ovládání vlastních emocí. Člověk by měl na určitou situaci reagovat adekvátně. Lidé, kteří mají tuto schopnost dobře rozvinutou, se dokážou z životních šoků a zklamání zotavit mnohem rychleji (Goleman, 1997).

Další částí je schopnost Sebemotivace. Kdybychom neměli emoce, nedokázali bychom se delší dobu soustředit na jeden cíl. Ztráta motivace by nám znemožňovala dotáhnout naše dlouhodobé plány až do konce. Člověk, který dokáže odložit svou odměnu a uspokojení na později, má větší pravděpodobnost úspěchu než ten, co to neumí. Dále do této dimenze také patří fenomén flow – duševní stav, kdy je člověk naprosto ponořen do činnosti, které se momentálně věnuje. Schopnost dosáhnout stavu flow umožňuje podávat vynikající výkony v nejrůznějších oblastech zájmů. Lidé, kteří mají tento rozměr EI rozvinutý, jsou produktivnější a výkonnější (Goleman, 1997).

Čtvrtou kategorií je Empatie neboli Vnímavost k emocím druhých lidí. Jedinci mající v této oblasti nadání jsou výborní v profesích, ve kterých se mohou o někoho starat (např. povolání učitele). Tato základní „lidská kvalita“ se s rostoucím emočním sebeuvědoměním prohlubuje (Goleman, 1997).

Poslední dimenzí je Sociální obratnost neboli Umění mezilidských vztahů. Do určité míry je propojena s předcházející kategorií, jelikož uspokojivé mezilidské vztahy závisí do značné míry na tom, jestli je člověk schopen vcítit se do emocí druhých a přizpůsobit tomu své jednání. Tyto schopnosti bývají základem pro oblíbenost v kolektivu (Goleman, 1997).

Na základě Golemanova modelu byly vyvinuty testy EI, a to Emotional Competence Inventory (Inventář emocionálních dovedností; ECI) a Emotional and social competency inventory (Inventář emocionálních a sociálních dovedností; ESCI) (Consortium for research on emotional intelligence in organizations, 2013a).

ECI obsahuje čtyři hlavní dimenze, které vycházejí z Golemanova modelu. Faktory jsou pojmenovány Sebeuvědomění (Self-Awareness), Ovládání vlastních emocí (Self-Management), Sociální obratnost (Social Awareness) a Schopnost ovlivňovat druhé lidi (Relationship Management nebo také Social skills) (Wolff, 2005). Více tento test popisuji níže.

1.1.5. Rysový model Petridese a Furnhama

Autoři zdůrazňují rozlišování mezi rysovou EI (trait EI) a EI jako schopností (ability EI). Navrhují, aby přístup zaměřený na rysy řadil EI do osobnostních charakteristik. Jelikož inteligence a osobnost představují nezávislé konstrukty, měla by se rysová EI vztahovat pouze k rozměrům osobnosti, a ne ke kognitivní inteligenci. K zjišťování rysů EI by měly být použity sebepopisné testy. Oproti tomu schopnostní EI je vnímána jako kognitivně-emoční schopnost, a tudíž by měla být měřena výkonovými testy. Petrides a Furnham zdůrazňují význam užití různých pojmů pro popis konstruktů, které se vztahují k EI jakožto schopnosti a EI jakožto vlastnosti. Schopnost EI označují jako kognitivně-emoční schopnost (cognitive-emotional ability) a vlastnost EI nazývají emoční osobní účinností (emotional self-efficacy) (Pérez, Petrides & Furnham, 2005).

Petrides a Furnham jsou autory testu Trait Emotional Intelligence Questionnaire (Dotazník rysové emoční inteligence; TEIQue), který patří do skupiny sebepopisných testů (Petrides & Furnham, 2001). Test podrobněji popisuji níže.

Následující kapitoly jsou věnovány pětifaktorovému modelu osobnosti. Jelikož tento koncept tvoří základ mé bakalářské práce, považuji za důležité popsat ho podrobněji.

2. Pětifaktorový model osobnosti

Od 90. let minulého století se většina výzkumníků shoduje na tom, že existuje pět základních vlastností, které člověka nejlépe vystihují. Těchto pět rysů je obsaženo v pětifaktorovém modelu osobnosti. Osobnostní strukturu podle tohoto modelu tvoří Extraverze, Přívětivost, Svědomitost, Emocionální stabilita a pátý faktor, který je nazýván různě - v rámci lexikální studie je vymezen jako Intelekt, Kultura nebo Imaginace, kdežto v NEO modelu, který vychází z dispozičního přístupu, je pojmenován jako Otevřenost vůči nové zkušenosti (Hřebíčková, 2011).

Můžeme hovořit o dvou pětifaktorových modelech, respektive o dvou přístupech v jeho zkoumání, a to o lexikálním (lexikálně-taxonomickém) a dispozičním pojetí. Lexikální přístup spočívá v analýze slov, dispoziční přístup v analýze dotazníkových položek. I když modely vznikly různým způsobem, jsou si podobné počtem i obsahem dimenzí. Nejvýznamnější rozdíl spočívá ve vymezení pátého faktoru (Hřebíčková, 2011).

Goldberg model vymezující pět charakteristických rysů osobnosti pojmenoval „Big Five" („Velká Pětka") (Goldberg, 1990). McCrae a John zase navrhli označení podle počátečních písmen faktorů (O - Openness to Experience, C - Conscientiousness, E - Extraversion, A - Agreeableness, N - Neuroticism) (McCrae & John, 1992). I když slovo OCEAN může sloužit jako dobrá mnemotechnická pomůcka, je poněkud zkreslující, jelikož vyvolává dojem, že všechny faktory vysvětlují stejné množství interindividuální variability, což lexikální výzkumy nepotvrzují (Hřebíčková & Urbánek, 2001).

Norman seřadil faktory podle jejich síly a označil je římskými čísly. Extraverze vysvětluje největší část interindividuální variability, a tudíž jí náleží číslo I. Následuje Přívětivost (II), Svědomitost (III), Emocionální stabilita (IV) a Kultura (V) (Norman, 1963).

2.1. Lexikální studie

Lexikální přístup vychází z předpokladu, že nejdůležitější individuální odlišnosti jsou uchovány v jazyce jako jednotlivá slova. Pro zjištění pěti faktorů využívá faktorové analýzy slov, která popisují vlastnosti osobnosti (Hřebíčková & Urbánek, 2001).

Prvním úkolem je vytvoření seznamu slov, většinou přídavných jmen, která popisují typické chování, prožívání a reagování jedince. Z inventáře jsou dále odstraněna slova, která nepopisují trvalé vlastnosti osobnosti (např. emoce, postoje, charakteristiky vzhledu atd.). Další redukcí se snažíme zjistit, zda vybrané vlastnosti netvoří jednodušší strukturu. K tomuto účelu se většinou používá faktorová analýza a výsledkem je identifikace několika nejdůležitějších faktorů (Hřebíčková & Urbánek, 2001).

2.1.1. Popis jednotlivých faktorů zjištěných lexikální studií v ČR

Extraverze se na pozitivním pólu vyznačuje povídavostí (přídavná jména jako výřečný, hovorný, mluvný) a na negativním pólu málomluvností (málomluvný, tichý, nemluvný). Tyto charakteristiky mají vysoký faktorový náboj a z toho lze vyvodit, že jsou nejvýznamnější. Dále je také extraverze popisována přídavnými jmény týkajícími se aktivity na pozitivním pólu (energický, průbojný, aktivní) a pasivity na protikladném pólu (pasivní, nerázný, neprůbojný). Další dimenzí, kde se projevuje, je společenskost. Na pozitivním pólu je vyjádřena pouze dvěma přídavnými jmény, a to společenský a otevřený. Na negativním pólu je charakterizována např. slovy uzavřený, samotářský, plachý (Hřebíčková, 2011).

Faktor Přívětivost se na pozitivním pólu vyznačuje slovy dobrosrdečný, snášenlivý, přívětivý atd. Dále se k tomuto rysu také řadí přídavná jména spojená s morálkou (poctivý, mravný, charakterní). Naopak do negativního pólu patří synonyma pro ovládání druhých lidí (panovačný, despotický, autoritářský) a slova popisující agresivní chování (útočný, agresivní, násilnický) (Hřebíčková, 2011).

Třetím faktorem je Svědomitost. Můžeme ho charakterizovat jako vztah k práci a vědomí povinnosti. Člověk, který v této části testu skóruje vysoko, je důkladný, systematický, pečlivý atd. Na negativním pólu se objevuje nedůslednost a odmítání vědomí povinnosti. Je popisován slovy např. nesvědomitý, chaotický, nepozorný. Dále je tento pól propojen také se slovy, které vyjadřují spíše emocionální labilitu (např. nestabilní, nestálý, nejistý) (Hřebíčková, 2011).

Následujícím faktorem je Emocionální stabilita. Emocionální stabilita obsahuje dvě dimenze pozitivního pólu, a to vyrovnanost (např. klidný, vyrovnaný) a sebedůvěra (např. sebejistý,

sebevědomý, sebedůvěřivý). Do negativního pólu patří opozita těchto slov (např. neklidný, labilní, nervní) (Hřebíčková, 2011).

Pátý, poslední faktor obsahuje čtyři dimenze. První je přirozená inteligence (např. chytrý, inteligentní), druhá vzdělanost (např. vzdělaný, učený), třetí tvořivost (např. nápaditý, důvtipný) a čtvrtá talent (např. nadaný, talentovaný). Do negativního pólu patří tři kategorie: omezenost (např. přihlouplý, omezený), nevzdělanost (např. nevzdělaný, neučenlivý) a netalentovanost (např. nenadaný, netalentovaný). Na základě těchto charakteristik byl pátý faktor interpretován jako Intelekt (Hřebíčková, 2011).

2.2. Dispoziční (dotazníkový) přístup

Cílem dispozičního přístupu je vytvořit rysovou teorii, která by vysvětlila vnitřní dynamiku, motivy a fungování osobnosti jako jednoho celku. Na rozdíl od lexikálního přístupu je dispoziční přístup založen na analýze dotazníkových položek (škál) (Hřebíčková, 2011).

Jako první se tímto přístupem zabývali Costa a McCrae, kteří provedli shlukovou analýzu 16PF Cattellova dotazníku a identifikovali tři faktory - Neuroticismus, Extraverzi a Otevřenost vůči nové zkušenosti. Podle prvních písmen těchto rysů vznikl název NEO inventář (Costa & McCrae, 1985). Později sestavili posuzovací inventář, do něhož zařadili 40 Goldbergových škál vzniklých lexikálními výzkumy a 40 původních škál jejich NEO modelu. Faktorová analýza škál poskytla pětifaktorové řešení, a proto byly do NEO modelu doplněny faktory Přívětivost a Svědomitost (Hřebíčková & Urbánek, 2001).

Autoři postupem času vytvořili tři verze NEO inventářů – NEO Personality Inventory (NEO osobnostní inventář; NEO-PI), revidovanou verzi - Revised NEO Personality Inventory (Revidovaný NEO Osobnostní inventář; NEO-PI-R) a NEO Five-Factor Inventory (NEO pětifaktorový osobnostní inventář; NEO-FFI) (Costa & McCrae, 1985, 1992, 1989 podle Hřebíčková & Urbánek, 2001).

2.2.1. Další metody měření pětifaktorového modelu osobnosti

Mimo již výše jmenovaných NEO inventářů existují v Evropě ještě další dvě metody pro měření pětifaktorové struktury osobnosti - Five Factor Personality Inventory (Pětifaktorový osobnostní inventář; FFPI), který vznikl v Holandsku, a Big Five Questionnaire (Dotazník Big Five; BFQ), který vznikl v Itálii (Hendriksová, 1997; Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini, 1993 podle Hřebíčková & Urbánek, 2001).

2.3. Věkové a pohlavní rozdíly pěti dimenzí osobnosti

McCrae a Costa zjišťovali stabilitu osobnostních rysů v průběhu ontogenetického vývoje. Získané poznatky zobecnili a zjistili, že mladší osoby se posuzují jako neurotičtější, extravertnější a otevřenější vůči zkušenosti a naopak starší osoby se hodnotí jako svědomitější a přívětivější (McCrae & Costa, 1990).

Současná průřezová studie, provedená na německy mluvícím vzorku, rovněž potvrdila, že úroveň Neuroticismu a Extraverze je negativně spojena s věkem. Přívětivost a Svědomitost jsou naopak spojeny pozitivně. Také byl prokázán vztah mezi Otevřeností vůči nové zkušenosti a věkem. Dle výzkumu je nejvyšší úroveň Otevřenosti vůči nové zkušenosti ve středním věku. Genderové rozdíly, které byly nalezeny, naznačují, že ženy vykazují vyšší úroveň Neuroticismu, Extraverze a Přívětivosti, zatímco muži jsou mnohem více otevření vůči nové zkušenosti (Lehmann, Allemand, Denissen & Penke, 2013).

V České republice se potvrdilo, že míra Neuroticismu, Extraverze a Otevřenosti vůči nové zkušenosti s věkem ubývá a míra Svědomitosti a Přívětivosti narůstá. V jiných zemích (např. Velká Británie, Německo, Španělsko) se některé vývojové trendy pětifaktorového modelu osobnosti nepotvrdily (McCrae, Costa, Ostendorf, Angleitner, Hřebíčková, Avia et al., 2000).

3. Modely schopností a modely smíšené

Jak již bylo výše uvedeno, existují dva druhy modelů EI. Dělí se podle toho, jak nahlížejí na EI. EI můžeme chápat buď jako schopnost (ability), čímž ji řadíme do modelů schopnostních, nebo jako vlastnost (trait), čímž spadá do smíšených modelů. Je velice důležité tyto dva koncepty oddělovat, jelikož existuje velký rozdíl v tom, jak s pětifaktorovým modelem osobnosti koreluje schopnost EI a jak vlastnost EI (Kohn, 2007).

Vlastnost EI vysoce koreluje s osobnostními charakteristikami, kdežto schopnost EI nikoliv. Schopnost EI koreluje s běžnou inteligencí (IQ) a copingovými schopnostmi (Kohn, 2007).

Vlastnost EI a schopnost EI jsou jen minimálně související koncepty (Kohn, 2007). Vztah mezi schopností EI a vlastností EI zkoumali Brackett a Mayer. Využili k tomu tři testy, a to EQ-i, SEIS (Schutte Emotional Intelligence Scale – Schutteho škálu emoční inteligence) a MSCEIT. EQ-i a SEIS jsou testy, které zkoumají vlastnost EI, a MSCEIT schopnost EI. Mezi MSCEIT a těmito sebepopisnými škálami byl prokázán pouze minimální vztah. Korelace mezi MSCEIT a SEIS byla 0,18 a mezi MSCEIT a EQ-i 0,21. Mezi EQ-i a SEIS byla zjištěna korelace 0,43, což je oproti MSCEIT podstatný rozdíl. Tato odlišnost se potom promítá do toho, jak jednotlivé testy korelují s pětifaktorovým modelem osobnosti (Brackett & Mayer, 2003).

4. Schopnost EI

Mezi testy, které měří schopnost EI, patří MEIS (Multifactor Emotional Intelligence Scale) a MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test). MSCEIT je zkrácená a vylepšená verze MEIS. MSCEIT je složen ze čtyř částí, a to z Identifikace emocí (Perceiving), Emocionální podpory myšlení (Facilitating), Porozumění emocím (Understanding) a Zvládání emocí (Managing). Tyto čtyři složky se řadí do dvou větších celků. Identifikace emocí (Perceiving) a Emocionální podpora myšlení (Facilitating) spadá pod Emoční prožívání (Experiential), Porozumění emocím (Understanding) a Zvládání emocí (Managing) pod Emoční odůvodňování (Strategic). Pomocí těchto dvou dimenzí lze získat Obecnou EI. Každá ze čtyř částí MSCEIT se dělí na dvě části. Větev 1 - Identifikace emocí je rozčleněna na Tváře (Faces) a Obrázky (Pictures), Větev 2 - Emocionální podpora myšlení na Facilitaci (Facilitation) a Synestézii (Sensations), Větev 3 - Porozumění emocím na Směsice (Blends) a Změny (Changes) a Větev 4 - Zvládání emocí na Sociální management (Management) a Emoce (Relations) (Mayer, Caruso & Salovey, 1999; Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenios, 2003).

4.1. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a MEIS

Ve výzkumu, který provedli Roberts, Matthews a Zeidner (2001) byl u metody konsenzu účastníků (Consensus-based) nalezen slabý vztah mezi MEIS a všemi faktory Big Five. MEIS negativně korelovalo s Neuroticismem (- 0,18) a pozitivně s Přívětivostí (0,24), Svědomitostí (0,16), Extraverzí (0,13) a Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,13). Výsledky u metody expertního konsenzu (Expert-based) byly značně odlišné. V tomto případě byla prokázána pouze jedna nízká korelace, a to s Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,15). Autoři výsledek statisticky zkontrolovali využitím parciální korelace a zjistili, že po odečtení vlivu g-faktoru vyšla korelace mezi výsledky metody expertního konsenzu a Otevřeností vůči nové zkušenosti 0,05. Korelace na úrovni jednotlivých subškál nepřekročila hranici 0,29. Tento nejtěsnější vztah byl nalezen mezi Zvládáním emocí (Managing) a Přívětivostí u metody konsenzu účastníků (Consensus-based) (Roberts, Matthews & Zeidner, 2001). Podrobné korelace jsou znázorněny v tab. 1. Větev 1 – Identifikace emocí je v tabulce označena jako Perception a Větev 2 – Emocionální podpora myšlení jako Assimilation. Podobné výsledky

nalezl také Garcia a kol. na vzorku uruguayské populace (Garcia et al., v tisku, podle MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

MEIS Branch and Total Score Correlations With Big Five Personality Factors (Assessed by the TSDI)

MEIS subscale	N	A	C	E	O
Perception					
Consensus	−.13*	.17*	.80*	.10*	.01
Expert	.07	−.09*	−.09*	−.11*	.08*
Assimilation					
Consensus	−.13*	.17*	.09*	.09*	.07
Expert	−.07	.02	−.02	.01	.07
Understanding					
Consensus	−.15*	.10*	.11*	.05	.18*
Expert	−.06	.07	.10*	.02	.20*
Management					
Consensus	−.11*	.29*	.22*	.14*	.12*
Expert	−.02	−.05	−.05	.05	.05
No. of composite MEIS scores					
Consensus	−.18*	.24*	.16*	.13*	.13*
Expert	−.02	−.03	−.02	−.03	.15*

Note. Sample sizes varied from 656 to 671. MEIS = Multi-Factor Emotional Intelligence Scale; TSDI = trait self-description inventory; N = neuroticism; A = agreeableness; C = conscientiousness; E = extraversion; O = openness.
* $p < .05$.

Tab. 1 Korelace mezi MEIS a pětifaktorovým modelem osobnosti (Roberts, Matthews & Zeidner, 2001, s. 221).

4.2. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a MSCEIT

Mikolajski a kol. zkoumali vztah mezi MSCEIT a pětifaktorovým modelem osobnosti. MSCEIT velice slabě negativně korelovalo s Neuroticismem. S dalšími faktory nebyl nalezen signifikantní vztah. Nejvyšší objevená korelace (- 0,13) byla mezi Identifikací emocí (Perceiving) a Neuroticismem a Zvládáním emocí (Managing) a Neuroticismem. Jak můžeme vidět v tab. 2, MSCEIT s pětifaktorovým modelem osobnosti koreluje méně než jeho předchozí verze – MEIS. Největší rozdíl je u faktoru Přívětivosti, se kterým, na rozdíl od MEIS, MSCEIT vůbec nekorelovalo (Mikolajski et al., 2002 podle MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

Correlations of the MSCEIT Branch and Area Scores with the Five Factor Personality Traits

Scales	O	C	E	A	N
MSCEIT (Mikolajski et al., 2002, N=137)					
Perception	.09	-.07	.07	.00	-.13
Facilitation	.12	-.01	.05	-.05	-.09
Understanding	.01	.00	.06	-.01	-.05
Management	-.04	-.05	.01	-.01	-.13
MEIS (Roberts et al., 2001, N=704)					
Perception	.01	.08	.10	.17	-.13
Facilitation	.07	.09	.09	.17	-.13
Understanding	.18	.11	.05	.10	-.15
Management	.20	.22	.14	.29	-.11

Tab. 2 Korelace pětifaktorového modelu osobnosti s MSCEIT a MEIS (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003, s. 266).

Také Brackett a Mayer nezaznamenali výrazné korelace mezi MSCEIT a pětifaktorovým modelem osobnosti. Signifikantní vztah byl nalezen pouze mezi MSCEIT a Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,25) a Přívětivostí (0,28). Mezi MSCEIT a Neuroticismem byla nalezena korelace prakticky nulová (- 0,08), rovněž tak mezi MSCEIT a Svědomitostí (0,03). Korelace mezi MSCEIT a Extraverzí byla velice nízká (0,11). Výsledky této studie uvádím v tab. 3 (Brackett & Mayer, 2003).

TABLE 1: Means, Standard Deviations, and Intercorrelations Among Measures of Emotional Intelligence, Personality and Well Being, and Verbal SAT Scores

	MSCEIT	*SREIT*	*EQ-i*	*N*	*E*	*O*	*A*	*C*	*PWB*	*SWB*	*VSAT*
Measures of emotional IQ											
MSCEIT	1.00										
SREIT	**.18****	1.00									
EQ-i	**.21****	**.43*****	1.00								
Big Five											
Neuroticism	–.08	**–.19****	**–.57*****	1.00							
Extraversion	.11	**.32*****	**.37*****	**–.27*****	1.00						
Openness	**.25*****	**.43*****	**.16***	.00	**.23*****	1.00					
Agreeableness	**.28*****	.09	**.27*****	–.09	.05	**.19****	1.00				
Conscientiousness	.03	**.25*****	**.48*****	**–.29*****	**.30*****	–.03	**.18****	1.00			
Measures of well-being											
Psychological well-being	**.28*****	**.69*****	**.54*****	**–.50*****	**.48*****	**.33*****	**.21****	**.40*****	1.00		
Subjective well-being	–.05	**.22*****	**.35*****	**–.43*****	**.34*****	.11	.11	**.36*****	**.41*****	1.00	
Verbal SAT	**.32*****	.05	–.03	–.04	**–.20****	**.26*****	.07	.08	.01	–.06	1.00
M	101.44	3.74	90.87	2.57	3.33	3.32	3.18	3.03	3.67	5.14	543.20
SD	12.91	.44	13.81	.56	.53	.53	.51	.58	.45	1.19	71.41

NOTE: $N = 188$ to 202. N = Neuroticism, E = Extraversion, O = Openness to Experience, A = Agreeableness, C = Conscientiousness, MSCEIT = Mayer-Salovey-Caruso-Emotional Intelligence Test, SREIT = self-report EI test, EQ-I = Emotional Quotient Inventory, PWB = psychological well-being, SWB = subjective well-being, VSAT = verbal Scholastic Aptitude Test (SAT) scores, IQ = intelligence quotient. Only significant correlations are shown in boldface.
$^{*}p < .05$. $^{**}p < .01$. $^{***}p < .001$.

Tab. 3 Korelace pětifaktorového modelu osobnosti s MSCEIT, SEIS a EQ-i (Brackett & Mayer, 2003, s.7).

Výzkumníci Zeng a Miller nenalezli dokonce žádný signifikantní vztah mezi MSCEIT a Big Five. Autoři porovnávali všechny dílčí části MSCEIT s faktory Big Five a objevili pouze jedinou slabou signifikantní korelaci ze 45 možných (Zeng & Miller, 2001).

Schulte, Ree a Carretta (2004) rovněž při zkoumání EI vycházeli z teorie Mayera a Saloveye. Výsledky této studie se značně liší od výsledků předchozích výzkumů. Všechny korelace, které nalezli mezi MSCEIT a pětifaktorovým modelem osobnosti, byly signifikantní. Regresní model, který zahrnoval tři prediktory: g-faktor, Přívětivost a pohlaví, s ním koreloval velmi silně (0,617). Po korekci na nereliabilitu měřících nástrojů vyšla mnohonásobná korelace dokonce 0,806. Po zjištění těchto výsledků se autoři výzkumu zamýšlí, zda je MSCEIT jako metoda opravdu unikátní a zda není jeho potenciál pro vysvětlení lidského chování omezený (Schulte, Ree & Carretta, 2004).

5. Vlastnost EI

Mezi nejpoužívanější testy vycházející ze smíšených modelů patří EQ-i (Emotional Quotient Inventory) (Bar-On, 1997), SEIS (Schutte Emotional Intelligence Scale) (Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden et al., 1998), ECI (Emotional Competence Inventory) (Wolff, 2005), TEIQue (Trait Emotional Intelligence Questionnaire) (Petrides, 2009) a TMMS (Trait Meta-Mood Scale) (Salovey, Mayer & Goldman, 1995). Jelikož ve výzkumech, ze kterých ve své bakalářské práci vycházím, byly použity právě tyto testy, popisuji je detailněji. Dále se také věnuji novému testu EI - Hogan's EQ report (Hoganově zprávě EI), který využívám v návrhu mého výzkumu.

5.1. Popis EQ-i

EQ-i je nejvíce využívaný test k měření vlastnosti EI. Obsahuje 133 položek, 15 subškál a 5 faktorů - Intrapersonální dovednosti (Intrapersonal EI), Interpersonální dovednosti (Interpersonal EI), Adaptabilitu (Adaptability), Zvládání stresu (Stress management) a Obecnou náladu (General mood). Subškály, které patří do Intrapersonálních dovedností, jsou: Sebeúcta (Self-Regard), Emoční sebeuvědomění (Emotional Self-Awareness), Asertivita (Assertiveness), Nezávislost (Independence) a Sebeaktualizace (Self-Actualization). Do Interpersonálních dovedností se řadí Empatie (Empathy), Sociální zodpovědnost (Social Responsibility) a Interpersonální vztahy (Interpersonal Relationship). Do faktoru Zvládání stresu Bar-On řadí Odolnost vůči stresu (Stress Tolerance) a Sebekontrolu (Impulse Control). Do faktoru Adaptabilita spadá Testování reality (Reality-Testing), Flexibilita (Flexibility) a Řešení problémů (Problem Solving). Do Obecné nálady spadá Optimismus (Optimism) a Spokojenost (Happiness) (Consortium for research on emotional intelligence in organizations, 2013b).

EQ-i pokrývá hlavní oblasti EI lépe než většina jiných inventářů (Pérez, Petrides & Furnham, 2005). Mezi různými verzemi EQ-i bývají drobné rozdíly v označení subškál. Z toho důvodu se níže uvedená pojmenování vždy přesně neshodují s popisem, který jsem zde představila.

5.2. Popis SEIS

Test EI, jehož autorem je Schutte, bývá označován více názvy. V některé literatuře je pojmenován jako Emotional Intelligence Scale (Škála emoční inteligence; EIS), jinde se používá Self-Report Emotional Intelligence Test (Sebepopisný test emoční inteligence; SREIT), Schutte Emotional Intelligence Scale (Schutteho škála emoční inteligence, SEIS) apod. (Stough, Saklofske & Parker, 2009). Ve své bakalářské práci používám poslední uvedený název, tzn. SEIS.

Test je založen na původním modelu EI Saloveye a Mayera, který obsahuje pouze tři větve EI - Posouzení a vyjadřování emocí (Appraisal and expression of emotion), Ovlivňování emocí (Regulation of emotion) a Využití emocí adaptivním způsobem (Utilisation of emotion). Tento fakt test poměrně znevýhodňuje, jelikož díky tomu neposkytuje kompletní informace o vlastnosti EI. SEIS obsahuje 33 položek, na které člověk odpovídá na pětibodové Likertově škále (Pérez, Petrides & Furnham, 2005).

5.3. Popis ECI

ECI je test, který vychází z Golemanova modelu EI. Existují dvě formy ECI, a to sebeposuzovací inventář a dotazník na principu 360°zpětné vazby, kde jedince hodnotí okolí. V současně době ještě existují dvě verze ECI: Verze 1, jež obsahuje 110 položek a je v ní využita sedmibodová Likertova škála, a Verze 2, kde je 73 položek a Likertova škála je šestibodová. ECI obsahuje 18 dimenzí, které se označují jako schopnosti nebo kompetence (competencies). Tyto dimenze jsou zařazeny do čtyř kategorií: Sebeuvědomění (Self-Awareness), Ovládání vlastních emocí (Self-Management), Sociální obratnost (Social Awareness) a Schopnost ovlivňovat druhé lidi (Relationship Management nebo také Social Skills) (Consortium for research on emotional intelligence in organizations, 2013a).

Subškály, které patří do Sebeuvědomění (Self-Awareness), jsou: Uvědomování si emocí (Emotional Awareness), Správné sebehodnocení (Accurate Self-Assessment) a Sebedůvěra (Self-Confidence). Do faktoru Ovládání vlastních emocí (Self-Management) se řadí Emoční sebekontrola (Emotional Self-Control), Jednání podle svých hodnot (Transparency), Adaptabilita (Adaptability), Snaha o dosažení úspěchu (Achievement), Iniciativa (Initiative) a Optimismus (Optimism). Sociální obratnost (Social Awareness) zahrnuje tyto subškály:

Empatii (Empathy), Organizační povědomí (Organizational Awareness) a Orientaci v požadavcích (Service Orientation). K faktoru Schopnost ovlivňovat druhé lidi (Relationship Management) patří Rozvíjení druhých (Developing Others), Inspirativní vedení (Inspirational Leadership), Schopnost přizpůsobit se změnám (Change Catalyst), Vliv (Influence), Schopnost řešit konflikty (Conflict Management) a Spolupráce (Teamwork and Collaboration) (Consortium for research on emotional intelligence in organizations, 2013a). Tímto způsobem je sestavena nejnovější verze ECI. Starší verze, která byla použita v níže uvedeném výzkumu, se v některých položkách nepatrně liší.

5.4. Popis TEIQue

Nejnovější verze TEIQue obsahuje 153 položek, které jsou zařazeny do patnácti subškál, čtyř faktorů a jedné celkové vlastnosti EI. Do faktorů patří Wellbeing (Wellbeing), Schopnost sebekontroly (Self-control), Emoční dovednosti (Emotionality) a Sociální dovednosti (Sociability) (Pérez, Petrides & Furnham, 2005).

Do kategorie subškál se řadí Vyjadřování emocí (Emotion expression), Empatie (Empathy), Sebemotivace (Self-motivation), Ovládání emocí (Emotion regulation), Spokojenost (Happiness), Sociální obratnost (Social awareness), Nízká impulzivita (Low impulsiveness), Vnímání emocí (Emotion perception), Sebeúcta (Self-esteem), Asertivita (Assertiveness), Schopnost ovlivňovat emoce druhých (Emotion management), Optimismus (Optimism), Vztahy s druhými lidmi (Relationships), Adaptabilita (Adaptability) a Zvládání stresu (Stress management) (Petrides, 2009).

5.5. Popis TMMS

TMMS byl založen na základě původního modelu Mayera a Saloveye z roku 1990. Test je složen z 30 položek, na které se odpovídá na pětibodové Likertově škále. TMMS zahrnuje tři části, a to Pozornost k emocím (Attention to emotion; TMMS A), Jasnost emocí (Emotional Clarity; TMMS C) a Schopnost ovlivňovat negativní emoce (Emotional Repair; TMMS R). Je důležité mít na paměti, že TMMS není navržen tak, aby pokryl celou oblast EI, a tak přehlíží i důležité části tohoto konceptu (Salovey, Mayer & Goldman, 1995).

5.6. Popis Hogan's EQ report

Hogan's EQ report, na rozdíl od ostatních testů měřících EI, nevznikal na akademické půdě, ale přímo v praxi. Slouží především k predikci výkonu v zaměstnání. Využívá se tedy ke kvalitnímu výběru zaměstnanců, jejich rozvoji a kariérovému plánování. Hogan's EQ report měří šest klíčových dimenzí EI - Sebeuvědomění (Awareness), Rozpoznání emocí druhých (Detection), Ovlivnění vlastních emocí (Regulation), Vliv (Influence), Vyjádření (Expression) a Empatii (Empathy). Tyto kategorie se řadí do tří větších celků, a to do Emoční vnímavosti (Emotional Perception), kam spadá Sebeuvědomění (Awareness) a Rozpoznání emocí druhých (Detection), dále do Kontroly emocí (Emotional Control), kam patří Ovlivnění vlastních emocí (Regulation) a Vliv (Influence), a do Sdílení emocí (Emotional sparing), kam se řadí Vyjádření (Expression) a Empatie (Empathy) (Hogan Assessment Systems, 2013).

Hogan's EQ report je složen ze dvou testů, a to z HPI (Hogan Personality Inventory; Hoganův osobnostní dotazník) a HDS (Hogan Development Survey; Hoganův rozvojový dotazník). HPI je osobnostní dotazník, který byl vytvořen přímo na základě pětifaktorového modelu osobnosti. HPI hodnotí normální osobnost a předpovídá úspěch v profesním životě. Obsahuje 206 položek typu souhlasím/nesouhlasím a je složen ze sedmi faktorů - Stability (Adjusment), Sebeprosazení (Ambition), Sociability (Sociability), Kooperativnosti (Interpersonal sensitivity), Systematičnosti (Prudence), Zvídavosti (Inquisitive) a Učenlivosti (Learning approach). Test byl vyvinut přímo na pracující populaci, není orientován klinicky a snímá tzv. „světlou stránku" osobnosti. Doba vyplnění je 15-20 minut (Hogan Assessment Systems, 2013).

HDS (Hogan Development Survey) do Hogan's EQ report autoři zařadili proto, aby test odhalil i „temnou stranu" osobnosti, jelikož ta je pro predikci dobré pracovní schopnosti rovněž velice důležitá. Na rozdíl od HPI, který zkoumá každodenní normální osobnost, bylo HDS vytvořeno k zjištění osobnostních dysfunkčních dispozic (Hogan & Hogan, 2009). Dysfunkční dispozice leží mezi „normální osobností" a „patologií". Tyto stránky osobnosti se mohou projevit např. při stresových nebo neobvyklých situacích. HDS měří 11 dysfunkčních dispozic, které mohou negativně ovlivňovat pracovní výkon. Slouží k identifikaci lidí, jejichž chování by mohlo narušovat vztahy s ostatními kvůli jejich neadaptivním interpersonálním strategiím jednání. HDS obsahuje 168 položek typu souhlasím/nesouhlasím a skládá se z 11 osobnostních škál: entuziastický – výbušný (Excitable), ostražitý – podezíravý (Skeptical), opatrný – úzkostný (Cautious), rezervovaný – odtažitý (Reserved), svéhlavý – pasivně-

agresivní (Leisurely), sebejistý – arogantní (Bold), charismatický – manipulativní (Mischievous), živý – teatrální (Colorful), nápaditý – výstřední (Imaginative), pečlivý – puntičkářský (Diligent), loajální – závislý (Dutiful). Doba vyplnění je 15 – 20 minut (Hogan Assessment Systems, 2013).

5.7. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a EQ-i

Jelikož je EQ-i nejvyužívanější test EI, věnuji mu v porovnání s ostatními testy zjišťujícími vlastnost EI největší pozornost.

Některé položky EQ-i částečně odpovídají jednotlivým faktorům Big Five. Emoční sebeuvědomění (Emotioanl Self-Awareness), Sledování pocitů (Monitoring Feelings), Flexibilita (Flexibility), Testování reality (Reality testing) a Nezávislost (Independence) korespondují s Otevřeností vůči nové zkušenosti. Řešení problémů (Problem Solving) a Sociální zodpovědnost (Social Responsibility) souvisejí se Svědomitostí. Asertivita (Assertiveness) a Optimismus (Optimism) zase s Extraverzí. K Přívětivosti přiléhají Interpersonální vztahy (Interpersonal Relationship) a Empatie (Empathy), k Neuroticismu Sebeúcta (Self-regard), Sebekontrola (Impulse control) a Odolnost vůči stresu (Stress Tolerance). Pro větší přehlednost uvádím i tabulku, ze které jsem při popisu vycházela (Tab. 4) (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003).

Five-Factor Model: NEO-PI-R facets and OCEANIC items	EQ-i	ECI
O1: Fantasy		
O2: Aesthetics		
O3: Feelings	Emotional Self-Awareness; Monitoring Feelings	Emotional Self-awareness
O4: Actions	Flexibility	Adaptability
O5: Ideas	Reality Testing	Change catalyst
O6: Values	Independence	
I spend time analyzing my internal feelings. I am inventive.	*I'm in touch with my emotions. It's hard for me to understand the way I feel.*	*Recognize one's feelings; Generates novel ideas*
C1: Competence	Problem Solving	Organizational Awareness
C2: Order		Conscientiousness
C3: Dutifulness	Social Responsibility	Service Orientation
C4: Achievement striving		Achievement Drive
C5: Self-discipline		Emotional Self-Control
C6: Deliberation		
I am organized. When I get an assignment, I do my best.	*I think that it's important to be a law-abiding citizen.*	*Organized and careful in work.*
E1: Warmth		Building Bonds
E2: Gregariousness		Communication, Teamwork & Collaboration
E3: Assertiveness	Assertiveness	Self-confidence
E4: Activity		
E5: Excitement Seeking		
E6: Positive Emotions	Optimism	
I consider myself a sociable person.	*People think that I'm sociable.*	*Fosters open communication*
A1: Trust	Interpersonal Relationship	Trustworthiness
A2: Straightforwardness		
A3: Altruism		Developing others
A4: Compliance		Service orientation
A5: Modesty		
A6: Tender-mindedness	Empathy	Empathy
I try to be kind to everyone I know.	*I care what happens to other people.*	*Awareness of other' emotions, concerns, and needs*
N1: Anxiety		
N2: Angry Hostility		Conflict Management
N3: Depression		
N4: Self-Consciousness	Self-regard	Self-awareness
N5: Impulsiveness	Impulse control	Emotional Self-Control
N6: Vulnerability	Stress Tolerance	
I am sad and depressed. I get upset easily.	*I get depressed. I get anxious.*	*Absence of distress and disruptive feelings.*

Tab. 4 Porovnání faktorů Big Five s dimenzemi EQ-i a ECI (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003, s. 257).

Dawda a Hart provedli výzkum, ve kterém zkoumali vztah mezi EQ-i a pětifaktorovým modelem osobnosti. Intrapersonální dovednosti silně negativně korelovaly s Neuroticismem (M (muži)= - 0,59, F (ženy)= - 0,70) a naopak výrazně pozitivně korelovaly s Extraverzí (M= 0,48, F= 0,51). Tyto výsledky potvrzují tvrzení z EQ-i manuálu, že lidé, kteří vysoce

skórují ve faktoru Intrapersonální dovednosti, jsou spokojeni sami se sebou a s tím, jak žijí své životy. Tito lidé rozeznávají své emoce a dokážou je adekvátně vyjádřit (Bar-On, 1997).

Dimenze Intrapersonální dovednosti rovněž pozitivně korelovala se Svědomitostí (M= 0,54, F= 0,33). Tento faktor nekoreloval s Otevřeností vůči nové zkušenosti ani u mužů, ani u žen (M= - 0,06, F= 0,11).

Složka Interpersonální dovednosti silně pozitivně korelovala s Extraverzí (M= 0,55, F= 0,51) a Přívětivostí (M= 0,58, F= 0,62). Tyto výsledky naznačují, že lidé, kteří vysoce skórují v dimenzi Interpersonální dovednosti, jsou pozitivní, přívětiví, živí, společenští a schopni vyjádřit své emoce. Všechny tyto výsledky jsou ve shodě s popisem Interpersonálních dovedností v manuálu EQ-i (Bar-On, 1997). Mezi Interpersonálními dovednostmi a Otevřeností vůči nové zkušenosti korelace nebyla nalezena (M= - 0,02, F= 0,11).

Korelace mezi Adaptabilitou a pětifaktorovým modelem osobnosti byla velice podobná korelaci s Intrapersonálními dovednostmi. Adaptabilita silně negativně korelovala s Neuroticismem (M= - 0,53, F= - 0,58). Pozitivně korelovala s Extraverzí (M= 0,32, F= 0,40), Přívětivostí (M= 0,38, F= 0,40) a Svědomitostí (M= 0,45, F= 0,37). Jediný pozoruhodný rozdíl oproti korelaci s Intrapersonálními dovednostmi byl v tom, že Adaptabilita vykazovala vyšší pozitivní korelaci s Přívětivostí. Výsledky jsou opět ve shodě s popisem Adaptability v manuálu EQ-i, jež charakterizuje jedince, kteří vysoce skórují v této dimenzi, jako flexibilní, realistické, schopné rychle pochopit problémovou situaci a adekvátně se s ní vyrovnat (Bar-On, 1997).

Dimenze Zvládání stresu vykazovala velice podobné výsledky jako Intrapersonální dovednosti a Adaptabilita. Silně negativně korelovala s Neuroticismem (M= - 0,54, F= - 0,58) a pozitivně s Přívětivostí (M= 0,39, F= 0,38). Výsledky odpovídají definici Zvládání stresu, která je uvedena v manuálu EQ-i. Lidé, kteří v této dimenzi dosahují vysokých hodnot, jsou schopni snášet stres, aniž by se zhroutili nebo ztratili kontrolu. Ve stresových situacích zůstávají klidní, zřídka impulzivní a jsou schopni dobře pracovat pod tlakem (Bar-On, 1997).

Korelace mezi Obecnou náladou a pětifaktorovým modelem osobnosti se podobala korelaci s Adaptabilitou. Rozdíl byl v síle vztahu mezi faktory. Obecná nálada korelovala s Neuroticismem a Extraverzí výše než Adaptabilita, a to jak u mužů, tak i u žen. Korelace mezi Obecnou náladou a Neuroticismem byla - 0,69 u mužů a - 0,77 u žen. Korelace s Extraverzí byla 0,61 u mužů a 0,64 u žen. Středně vysoká korelace byla nalezena mezi

Obecnou náladou a Přívětivostí (M= 0,32, F= 0,27). Výsledky jsou v souladu s definicí, která je uvedena v manuálu EQ-i. Lidé, kteří v této dimenzi vysoce skórují, jsou pozitivní, optimističtí a veselí a i ve špatné situaci neztrácejí naději (Bar-On, 1997).

EI měřená jako celek silně negativně korelovala s Neuroticismem (M= - 0,62, F= - 0,72), naopak s Extraverzí (M= 0,52, F= 0,56), Přívětivostí (M= 0,43, F= 0,43) a Svědomitostí (M= 0,51, F= 0,33) korelovala středně silně až silně pozitivně. Podrobné výsledky jsou uvedeny v tab. 5 (Dawda & Hart, 2000).

Table 7
EQ-i scales: correlations with the 'Big 5' domains of normal personality (NEO-FFI) in men and women[a]

	Men					Women				
EQ-i scale	N	E	O	A	C	N	E	O	A	C
TOTAL	−0.62	0.52	−0.12	0.43	0.51	−0.72	0.56	0.17	0.43	0.33
INTRA	−0.59	0.48	−0.06	0.21	0.54	−0.70	0.51	0.11	0.24	0.33
INTER	−0.21	0.55	−0.02	0.58	0.34	−0.23	0.51	0.11	0.62	0.21
ADAPT	−0.53	0.32	−0.15	0.38	0.45	−0.58	0.40	0.22	0.40	0.37
STRES	−0.54	0.18	−0.11	0.39	0.32	−0.58	0.22	0.22	0.38	0.16
MOOD	−0.69	0.61	−0.22	0.32	0.40	−0.77	0.64	0.09	0.27	0.17

[a] N = 118 men and 124 women. N = neuroticism; E = extraversion; O = openness to experience; A = agreeableness; C = conscientiousness. All $rs > 0.18$ are significant at $p < 0.05$; $rs > 0.24$ are significant at $p < 0.01$.

Tab. 5 Korelace mezi EQ-i a pětifaktorovým modelem osobnosti (Dawda & Hart, 2000, s. 807).

Výsledky výzkumu, který provedli Brackett a Mayer, se podobaly výsledkům studie Dawdy a Harta (2000). Vztah mezi EQ-i a jednotlivými faktory Big Five se potvrdil. Všechny korelace byly signifikantní. Nejvyšší korelace byla rovněž jako v předchozím výzkumu nalezena mezi EQ-i a Neuroticismem (- 0,57). Druhá nejvyšší korelace byla se Svědomitostí (0,48). Tento výsledek se liší od studie Dawdy a Harta, jelikož tam byla druhá nejvyšší korelace s Extraverzí. Ve výzkumu Bracketta a Mayera ale EQ-i s Extraverzí korelovalo průměrně vysoko (0,37). Korelace zbývajících faktorů se příliš nelišily od výsledků předchozí studie (Brackett & Mayer, 2003). Výsledky výzkumu jsou znázorněny v tab. 3 (viz str. 24).

Výsledky výzkumu Petridese a Furnhama (2001) se v případě Svědomitosti a Otevřenosti vůči nové zkušenosti podobají korelacím ve studii Dawdy a Harta (2000). Korelace s Neuroticismem, Extraverzí a hlavně s Přívětivostí jsou odlišné. V této studii vyšla korelace mezi EQ-i a Neuroticismem - 0,29, což je oproti jiným výzkumům podstatně méně (průměrně se tato korelace pohybuje okolo - 0,60). Korelace s Extraverzí byla 0,30. Tento výsledek

odpovídá korelaci z předchozího výzkumu. Nejvíce zarážející je, že nebyl prokázán žádný vztah mezi EQ-i a Přívětivostí. Korelace mezi nimi byla téměř nulová (- 0,01) (Petrides & Furnham, 2001). Přesné korelace jsou uvedeny v tab. 6.

Reliabilities for Mixed Model EI Tests and Their Correlations with the Five Factor Model of Personality

	α	O	C	E	A	N
SSRI						
Schutte et al. (1998); N=23	.87	.54	.21	.28	.26	-.28
Garcia et al. (in preparation); N=99	.86	.08	.26	.23	.38	-.27
Saklofske et al. (2002), N=354	.89	.27	.38	.51	.18	-.37
EQ-i						
Dawda & Hart, 2000 (men) *; N = 118		-.12	.51	.52	.43	-.62
Dawda & Hart, 2000 (women)*; N = 124		.17	.33	.56	.43	-.72
Newsome, Day, & Catano (2000)**; N=137				.46		-.77
Petrides & Furnham, 2001, N=166 ***	.93	.13	.35	.30	-.01	-.29
ECI (Sala, 2002; N = 90) ****						
Self-Awareness Cluster	.76	.28	.30	.47	.00	-.07
Social Awareness Cluster	.81	.23	.21	.24	.03	-.10
Self-Management Cluster	.88	.20	.33	.24	-.02	-.20
Social Skills Cluster	.96	.22	.39	.49	.08	-.11
TMMS (Davies et al., 1998; N=300)						
Attention	.82	.25	.00	.14	.27	.05
Repair	.73	.19	.25	.29	.48	-.47
Clarity	.82	.14	.32	.23	.48	-.50

Notes: *Reliabilities were not given, as tests were scored by the test distributor (who did not disclose reliability)
**N score is for Anxiety (16PF) only.
***Correlations are between factor scores.
****Reliabilities based on a larger sample of N = 3,931

Tab. 6 Korelace pětifaktorového modelu s testy SEIS, EQ-i a ECI (MacCann, Matthews, Zeidner, & Roberts, 2003, s. 256).

5.8. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a SEIS

Schutte a kol. provedli výzkum, ve kterém se zabývali vztahem mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a SEIS. SEIS silně korelovalo pouze s Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,54). Mezi SEIS a dalšími faktory Big Five nebyla nalezena signifikatní korelace (Schutte et al., 1998).

Výzkum, který provedli Sjöberg a Engelbergová, přišel s jinými výsledky. V této studii SEIS koreloval se všemi faktory Big Five. Nejvyšší korelace byla nalezena mezi SEIS

a Extraverzí/Introverzí (- 0,70). Vysoce pozitivně SEIS korelovalo s Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,59). Tato korelace se velice blíží výsledku předchozí studie. Dále SEIS silně korelovalo s Emocionální stabilitou (0,53). Rovněž byl pozitivní vztah nalezen mezi SEIS a Přívětivostí (0,32) a Svědomitostí (0,33) (Engelberg & Sjöberg, 2004).

Výsledky Saklofskeho výzkumu odpovídají výsledkům předchozí studie. I v jeho výzkumu byly všechny korelace mezi SEIS a Big Five signifikantní. Nejsilnější vztah byl stejně jako v předešlé studii nalezen mezi SEIS a Extraverzí (0,51). Pozitivní korelace byla objevena také mezi SEIS a Svědomitostí (0,38), Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,27) a Přívětivostí (0,18). Negativní korelace byla nalezena mezi SEIS a Neuroticismem (- 0,37) (Saklofske, Austin & Minski, 2003).

Zeng a Miller také objevili korelace mezi všemi faktory Big Five a SEIS. Nejsilněji SEIS koreloval s Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,26) a se Svědomitostí (0,26), potom s Přívětivostí (0,21), Neuroticismem (- 0,20) a nejméně s Extraverzí (0,08) (Zeng & Miller, 2001).

Rovněž Brackett a Mayer zaznamenali pozitivní korelaci mezi SEIS a Extraverzí (0,32), Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,43) a Svědomitostí (0,25). Negativní korelace byla nalezena mezi SEIS a Neuroticismem (- 0,19). S Přívětivostí SEIS nekorelovalo (0,09) (Brackett & Mayer, 2003).

V Gawaliho výzkumu SEIS s pětifaktorovým modelem osobnosti příliš nekorelovalo. Nejsilnější vztah byl nalezen se Svědomitostí (0,409) a s Extraverzí (0,305). Další korelace byla nalezena s Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,199). Korelace s Neuroticismem a s Přívětivostí nebyly statisticky signifikantní (Gawali, 2012).

5.9. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a ECI

Položky ECI odpovídají v mnoha směrech faktorům Big Five. Emoční sebeuvědomění (Emotional Self-Awareness), Adaptabilita (Adaptability) a Schopnost přizpůsobit se změnám (Change Catalyst) se shodují s Otevřeností vůči nové zkušenosti. Organizační povědomí (Organizational Awareness), Svědomitost (Conscientiousness), Orientace v požadavcích (Service Orientation), Snaha o dosažení úspěchu (Achievement Drive) a Emoční sebekontrola

(Emotional Self-Control) souvisejí se Svědomitostí. S Extraverzí se shoduje Budování vztahů (Building Bonds), Spolupráce (Communication, Teamwork and Collaboration) a Sebedůvěra (Self-Confidence). Přívětivosti odpovídá Důvěryhodnost (Trustworthiness), Rozvíjení druhých (Developing Others), Orientace v požadavcích (Service Orientation) a Empatie (Empathy). K Neuroticismu se váže Schopnost řešit konflikty (Conflict Management), Sebeuvědomění (Self-Awareness) a Emoční sebekontrola (Emotional Self-Control) (MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003). Pro větší přehlednost uvádím tabulku (Tab. 6), kde je toto srovnání přehlednější (viz str. 34).

Výzkum týkající se vztahu mezi ECI a pětifaktorovým modelem osobnosti provedla v roce 2000 Murensky. V jejím výzkumu Extraverze signifikantně korelovala se všemi čtyřmi faktory ECI - se Sebeuvědoměním (Self-Awareness), Ovládáním vlastních emocí (Self-Management), Sociální obratností (Social Awareness) a Schopností ovlivňovat druhé lidi (Relationship Management nebo také Social Skills). ECI také korelovalo s Otevřeností vůči nové zkušenosti a se Svědomitostí, ale ne již ve všech čtyřech dimenzích, ale pouze ve třech. Otevřenost vůči nové zkušenosti signifikantně korelovala se Sebeuvědoměním (0,28), Sociální obratností (0,23) a Schopností ovlivňovat druhé lidi (0,22). Svědomitost byla ve vztahu se Sebeuvědoměním (0,30), Ovládáním vlastních emocí (0,33) a se Schopností ovlivňovat druhé lidi (0,39). Překvapivě nebyl nalezen vztah mezi ECI a Neuroticismem a ani Přívětivostí (Murensky, 2000 podle Wolff, 2005, s. 25).

5.10. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a TEIQue

Vernon, Villani, Schermer a Petrides (2008) provedli výzkum, ve kterém zkoumali vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a TEIQue. Jak autoři očekávali, většina subškál i faktorů signifikantně korelovala s pětifaktorovým modelem osobnosti. Neuroticismus koreloval se všemi subškálami TEIQue kromě jedné. Nekoreloval pouze se Schopností ovlivňovat emoce druhých (Stress Management). Na úrovni faktorů koreloval se všemi. Extraverze nekorelovala se dvěma subškálami, a to s Nízkou impulzivností (Low impulsiveness) a s Ovlivňováním emocí (Emotion regulation). Korelovala se všemi faktory. Otevřenost vůči nové zkušenosti nekorelovala se třemi subškálami, a to s Ovlivňováním emocí (Emotion regulation), Nízkou impulzivností (Low impulsiveness) a se Zvládáním stresu (Stress management), ale korelovala se všemi faktory. Přívětivost nekorelovala pouze

se dvěma subškálami, se Sebeúctou (Self-esteem) a se Sociální obratností (Social awareness). Rovněž korelovala se všemi faktory. Poslední faktor, Svědomitost, koreloval jak se všemi subškálami, tak se všemi faktory (Vernon, Villani, Schermer & Petrides, 2008).

Všechny korelace mezi Celkovou vlastností EI a pětifaktorovým modelem osobnosti byly signifikantní. Nejsilnější vztah byl nalezen mezi EI a Neuroticismem (- 0,61). Dále TEIQue koreloval s Extraverzí (0,51), Svědomitostí (0,47), Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,32) a Přívětivostí (0,32) (Vernon, Villani, Schermer & Petrides, 2008)

5.11. Vztah mezi pětifaktorovým modelem osobnosti a TMMS

Zeng a Miller provedli výzkum, ve kterém zkoumali vztah mezi TMMS a pětifaktorovým modelem osobnosti. EI měřená TMMS signifikantně korelovala se Svědomitostí (0,24), Otevřeností vůči nové zkušenosti (0,23), Přívětivostí (0,21) a Neuroticismem (- 0,13). Mezi Extraverzí a TMMS nebyl nalezen žádný vztah (0,04). Nejvyšší korelace na úrovni subškál byla nalezena mezi Neuroticismem a Jasností emocí (Emotional Clarity) (- 0,38) (Zeng & Miller, 2001).

Ve výzkumu, který provedl Davies a kol., se projevily signifikantní pozitivní korelace mezi Přívětivostí a Pozorností k emocím (Attention to emotion) (0,65) a Schopností ovlivňovat negativní emoce (Emotional Repair) (0,32). Dále byly nalezeny signifikantní negativní korelace mezi Neuroticismem a Schopností ovlivňovat negativní emoce (Emotional Repair) (- 0,39) a Jasností emocí (Emotional clarity) (- 0,55). Korelace mezi dalšími částmi TMMS a ostatními faktory Big Five nebyly statisticky významné (Davies, Stankov & Roberts, 1998). Podrobné výsledky jsou uvedeny v tab. 7.

Variable	Factor 1: Neuroticism	Factor 2: Extraversion	Factor 3: Agreeableness	Factor 4: Openness	Factor 5: Conscientiousness
Emotional intelligence measures					
Attention	.02	−.05	**.65**	.10	−.11
Repair	**−.39**	.05	**.32**	.05	.06
Clarity	**−.55**	−.02	.12	−.05	.13

Tab. 7 Korelace mezi TMMS a pětifaktorovým modelem osobnosti (Davies, Stankov & Roberts 1998, s. 1006).

5.12. Vztah mezi pětifaktorový0,m modelem osobnosti a HPI

Manželé Hoganovi porovnávali HPI se čtyřmi testy měřícími Big Five – s Goldberg 's Big Five Markers (Hogan & Hogan, 2007), PCI Primary Scales (Personal Characteristics Inventory) (Mount & Barrick, 2001), IP/5F (Inventarion de Personalidad de Cinco Factores (Salgado & Moscoso, 1999 podle Hogan Assessment Systems, 2013) a s NEO-PI-R (Goldberg, 2000 podle Hogan Assessment Systems, 2013). Uvádím průměrné korelace mezi faktory Big Five a HPI. Korelace mezi faktory byly velmi silné. Mezi Neuroticismem a Stabilitou (Adjustment) byla nalezena korelace 0,70. Mezi Extraverzí a Sebeprosazením (Ambition) byla korelace 0,55 a mezi Extraverzí a Sociabilitou (Sociability) 0,63. Síla korelace mezi Přívětivostí a Kooperativností (Interpersonal Sensitivity) byla 0,52. Svědomitost se Systematičností (Prudence) korelovala na úrovni 0,46. Korelace mezi Otevřeností vůči nové zkušenosti a Zvídavostí (Inquisitive) byla 0,55 a mezi Otevřeností vůči nové zkušenosti a Učenlivostí (Learning Approach) 0,30 (Hogan Assessment Systems, 2013).

Vztahem pětifaktorového modelu osobnosti a HPI se na českém vzorku zabývaly Rozehnalová a Škrábová (2010). V jejich výzkumu Neuroticismus silně negativně koreloval se Stabilitou (Adjustment) (- 0,79) a se Sebeprosazením (Ambition) (- 0,62). Extraverze silně pozitivně korelovala se Sebeprosazením (Ambition) (0,57), se Sociabilitou (Sociability) (0,69) a s Kooperativností (Interpersonal Sensitivity) (0,60). Otevřenost vůči nové zkušenosti nejvíce korelovala se Zvídavostí (Inquisitive) (0,43). U Přívětivosti byl nalezen nejvyšší vztah se Systematičností (Prudence) (0,43). Kooperativnost (Interpersonal Sensitivity), která by měla odpovídat faktoru Přívětivost, s ní korelovala středně silně (0,36). Svědomitost nejvíce korelovala se Systematičností (Prudence) (0,52). I když i jiné korelace byly signifikantně významné, uvádím pouze ty nejvyšší. Podrobné výsledky jsou uvedeny v tab. 8.

ČR - korelace	Stabilita	Sebeprosazování	Sociabilita	Kooperativnost	Systematičnost	Zvídavost	Učenlivost
Neuroticismus	-0,79**	-0,62**	-0,14*	-0,30	-0,13*	-0,25**	-0,24**
Extraverze	0,33**	0,57**	0,69**	0,60**	-0,10	0,32**	0,24**
Otevřenost vůči zkušenostem	0,01	0,06	0,20**	0,21**	-0,08	0,43**	0,24**
Přívětivost	0,27**	-0,16**	-0,26	0,36**	0,43**	-0,03	0,06
Svědomitost	0,31**	0,30**	-0,11	0,13*	0,52**	0,02	0,19**

** = p<0,01 * = p<0,05

Tab. 8 Korelace mezi škálami inventářů NEO-PI-R a HPI u českého vzorku (n=264) (Rozehnalová & Škrábová, 2010, s. 63).

Výsledné korelace autorky porovnaly s korelacemi amerického vzorku (Tab. 9) a zjistily, že se vztahy mezi škálami dotazníků signifikantně liší. Na rozdíl od amerických zjištění v české studii nebyl nalezen vztah mezi Otevřeností vůči nové zkušenosti a Sebeprosazováním (Ambition) a mezi Otevřeností vůči nové zkušenosti a Systematičností (Prudence). Rovněž nebyla objevena korelace mezi škálami Zvídavost (Inquisitive) a Přívětivost. Zajímavým zjištěním pocházejícím z českého výzkumu bylo také nalezení poměrně silné pozitivní korelace mezi Učenlivostí (Learning Approach) a Extraverzí. U amerického vzorku byly tyto škály nezávislé. Nejvýraznější rozdíl mezi českým a americkým vzorkem byl nalezen mezi škálami Přívětivost a Kooperativnost (Interpersonal Sensitivity). U české populace byl tento vztah podstatně nižší. Další významný rozdíl byl v korelacích mezi Otevřeností vůči nové zkušenosti a Systematičností (Prudence). Na rozdíl od USA v ČR mezi těmito škálami nebyl nalezen signifikantní vztah. Stejně tak nebyla nalezena významná korelace mezi Přívětivostí a škálami Zvídavost (Inquisitive) a Učenlivost (Learning Approach). Naopak vztah Extraverze a Kooperativnosti (Interpersonal Sensitivity) byl silnější u českého vzorku. Rovněž mezi Stabilitou (Adjustement) a faktory Extraverze a Neuroticismus byl nalezen silnější vztah u české populace (Rozehnalová & Škrábová, 2010).

USA – korelace	Stabilita	Sebeprosazování	Sociabilita	Kooperativnost	Systematičnost	Zvídavost	Učenlivost
Neuroticismus	-0,72**	-0,53**	-0,08*	-0,27**	-0,22**	-0,15**	-0,17**
Extraverze	0,16**	0,54**	0,63**	0,44**	-0,06	0,22**	0,08*
Otevřenost vůči zkušenostem	0,01	0,20**	0,38**	0,19**	-0,31**	0,52**	0,24**
Přívětivost	0,31**	-0,12**	-0,24**	0,47**	0,46**	-0,20**	-0,08*
Svědomitost	0,24**	0,37**	-0,05	0,08	0,42**	0,05	0,16**

** = p<0,01 * = p<0,05

Tab. 9 Korelace mezi NEO-PI-R a HPI u amerického vzorku (n=679) (Rozehnalová & Škrábová, 2010, s. 63)

6. Užitečnost sebepopisných metod a výkonových testů

Překrytí mezi vlastností EI a pětifaktorovým modelem osobnosti je opravdu markantní. Petrides a kol. uvádějí, že může být až 70% (Petrides, Furnham & Mavroveli., 2007). Pokud je ale přesah tak značný, můžeme si klást otázku, zda nám jsou sebeposuzovací testy schopny říct o člověku opravdu něco nového. Tento fakt je běžnou kritikou konceptu EI, který na ni nahlíží jako na vlastnost. Dle McCraea je pětifaktorové řešení mnohem sofistikovanější způsob, jak chápat emoční inteligenci jedince, než pouze jeden výsledek z testů EI (McCrae et al., 2000). Další velkou výhodou pro využívání spíše NEO inventářů než testů EI je fakt, že byl pětifaktorový model potvrzen napříč kulturami (McCrae & Costa, 1997), což o EI říct nemůžeme.

Na výkon zaměřené testy se jeví být slibnější cestou pro zjišťování EI než sebeposuzovací dotazníky. Testy zkoumající EI jako vlastnost se zdají být v podstatě složeninou faktorů Neuroticismus a Extraverze a příliš se neliší od již existujících osobnostních inventářů. Schulze a Roberts se stavějí dokonce proti tomu, aby se u dosud navržených sebeposuzovacích metod konstatovalo, že měří EI, jelikož dosavadní výsledky nedokazují, že by měřily něco nového. Považovat tato měření za ukazatele nového konstruktu (např. emotional self-efficacy - emoční účinnosti) by dle autorů vyžadovalo sofistikovanější ukotvení v příslušných zavedených nomologických sítích (Schulze & Roberts, 2007).

Na rozdíl od toho, metody zkoumající EI jako schopnost jsou na osobnostních vlastnostech do značné míry nezávislé, a tudíž můžeme říct, že testy MEIS a MSCEIT měří něco nového (MacCann, Matthews, Zeidner, & Roberts, 2003)

7. Návrh výzkumu

7.1. Výzkumný problém a cíle výzkumu

V praktické části mé bakalářské práce bych se ráda zaměřila na rozdílnost dvou konceptů EI, a to konkrétně konceptu schopnostní EI a přístupu pojímající EI jako osobnostní vlastnost. Schopnost EI se řadí do schopnostních modelů, vlastnost EI do modelů smíšených. Ke zjišťování schopnosti EI se využívají výkonové testy, kdežto k zhodnocení výšky rysové EI se využívají sebeposuzovací škály (Kohn, 2007). Autory schopnostních modelů z roku 1990 a 1997 jsou Mayer a Salovey (Salovey & Mayer, 1990; Mayer & Salovey, 1997). Jiné modely pojímající EI jako schopnost neexistují. Ostatní autoři věnující se zkoumání EI vytvořili modely smíšené, tzn. že EI považují za osobnostní rys. Mezi tyto modely patří Bar-Onův model EI (Bar-On, 1997), Golemanův model EI (Goleman, 1997), Rysový model Petridese a Furnhama (Petrides & Furnham, 2001), Hoganův model EI (Hogan Assessment Systems, 2013) a další. Tyto dva přístupy k EI jsou propojené jen minimálně. Brackett a Mayer zkoumali překrytí schopnostní EI a EI považované za osobnostní rys a zjistili jen nízké korelace. K tomuto účelu využili schopnostní test MSCEIT a testy zjišťující vlastnost EI – EQ-i a SEIS. Korelace mezi MSCEIT a SEIS byla pouhých 0,18 a mezi MSCEIT a EQ-i 0,21 (Brackett & Mayer, 2003).

V mém výzkumu bych ráda zjistila, který ze dvou nástrojů měřících schopnostní EI a EI pojímanou jako osobnostní rys lépe předpovídá úspěch v situacích, v nichž je nutné EI využívat. Dále by mě také zajímalo, zda výsledky obou testů dohromady nevysvětlují větší podíl variability EI než každý test zvlášť. V odborné literatuře jsem nenarazila na studii, která by mi poskytla odpovědi na mé otázky, a proto jsem se rozhodla navrhnout experiment právě na toto téma. Výzkum by byl pojat de facto jako validizační studie, ve které bych sledovala, který z nástrojů lépe predikuje hodnotu validizačního kritéria. Úroveň validizačního kritéria budu u jednotlivých lidí zjišťovat nepřímo, tzn. dotazováním se lidí z respondentova blízkého okolí. Za validizační kritérium jsem si zvolila oblíbenost v kolektivu, jelikož předpokládám, že tito lidé mají EI na vysoké úrovni. Tuto svou domněnku zakládám na modelu EI Mayera a Saloveye z roku 1997 (Mayer & Salovey, 1997) a na Hoganově modelu EI (Hogan Assessment Systems, 2013).

Model EI Mayera a Saloveye (1997) je složen ze čtyř facet - (1) Regulace emocí pro posílení emocionálního a intelektuálního růstu, (2) Porozumění, analyzování emocí a aplikování emocionálních poznatků, (3) Emocionální podpora myšlení a (4) Percepce, posouzení

a vyjádření emocí. Dle mého názoru se na oblíbenosti ve skupině podílejí Větve 1, 2 a 4. Všechny Větve jsou charakterizovány čtyřmi specifickými schopnostmi. Domnívám se, že všechny schopnosti první Větve, tzn. Regulace emocí pro posílení emocionálního a intelektuálního růstu, se podílejí na popularitě v kolektivu. Do těchto schopností spadá (1) schopnost zůstat otevřený příjemným i nepříjemným pocitům, (2) schopnost poddat se emoci nebo získat od ní odstup podle toho, jakou má informační či potřebnou hodnotu, (3) schopnost sledovat emoce ve vztahu k sobě i k ostatním, uvědomovat si nakolik jsou jasné, typické, důležité či rozumné a (4) schopnost zvládat emoce vlastní i ostatních, a to zmírňováním negativních pocitů a naopak posilováním pozitivních, aniž by docházelo k vytěsňování nebo zveličování informací, které možná nesou (Mayer & Salovey, 1997). Tyto schopnosti podle mě usnadňují ostatním se v druhém člověku vyznat, čímž se pro ně stává čitelným. Člověk, který reaguje autenticky, je dle mého názoru druhými přijímán pozitivněji než ten, od kterého nikdy nevědí, co čekat. Dále je pro práci s lidmi velkou výhodou to, že člověk s vyšší EI dokáže tlumit negativní pocity svoje nebo ostatních. V kolektivu je podle mě oblíbenější spíše ten, který se na věci dívá optimisticky než zapřisáhlý pesimista.

Druhá větev, tzn. Porozumění, analyzování emocí a aplikování emocionálních poznatků, se skládá (1) ze schopnosti označovat emoce a rozpoznávat vztahy mezi slovy a emocemi, (2) schopnosti interpretovat významy emocí ve vztazích, (3) schopnosti porozumět složitým pocitům a (4) schopnosti rozeznávat pravděpodobné přechody mezi emocemi (Mayer & Salovey, 1997). Rovněž i zde se domnívám, že jsou všechny čtyři schopnosti pro vztah s druhými lidmi přínosné. Také jako v předchozí facetě ostatním umožňují dobrou čitelnost jedince. Co považuji u této Větve za ještě výraznější, je, že člověk s vyšší hodnotou EI v této oblasti bude mít předpoklady pro to být velmi empatický, jelikož dokáže dobře pojmenovat emoce, porozumět i složitým pocitům a rozeznat přechod mezi nimi.

Domnívám se, že ze čtvrté Větve k popularitě přispívají dvě schopnosti, a to (1) schopnost identifikovat emoce druhých lidí v kresbě, prostřednictvím jazyka, zvuku, vzhledu a chování a (2) schopnost rozlišovat mezi správným a nesprávným či čestným a nečestným vyjadřováním emocí (Mayer & Salovey, 1997). I zde se mi zdá, že lidé, kteří vysoce skórují v této oblasti, budou také empatičtí. Druhá schopnost naznačuje, že tito lidé budou také taktní, což rovněž přispívá k utvoření dobrých mezilidských vztahů.

V Hogan's EQ report, dle mého názoru, přispívá k popularitě pět částí modelu z šesti. Domnívám se, že se na oblibě v kolektivu podílí Rozpoznání emocí druhých (Detection),

které spadá pod Emoční vnímavost (Emotional Perception), Ovlivnění vlastních emocí (Regulation) a Vliv (Influence), které se řadí pod Kontrolu emocí (Emotional control) a Vyjádření (Expression) a Empatie (Empathy), které patří pod Sdílení emocí (Emotional sharing) (Hogan Assessment Systems, 2013).

Rozpoznání emocí druhých (Detection) nám říká, jak je člověk schopen rozpoznat a vnímat emoce a myšlenky druhých. Pokud je člověk vnímavý vůči pocitům a myšlenkám druhých, věřím, že na druhé působí sympaticky. Ovlivnění vlastních emocí (Regulation) zahrnuje to, jak je osoba schopná udržet pozitivní emoční naladění. Jak jsem psala již výše, optimistické naladění člověka podle mě na druhé působí dobrým dojmem. Pokud osoba vnáší do kolektivu dobrou náladu, bývá v kolektivu oblíbená. Vliv (Influence) hodnotí to, jak je jedinec schopný úmyslně ovlivňovat náladu, myšlenky a chování druhých. Schopnost druhému zvednout náladu, i když se necítí zrovna nejlépe, je podle mě dostatečný důvod k tomu, aby získal přízeň druhého člověka. Vyjádření (Expression) posuzuje to, jak je osoba schopna efektivně vyjádřit svůj momentální emoční stav. Jak jsem již uvedla, čitelnost druhého člověka je dle mého názoru důležitým faktorem ve vytváření dobrých mezilidských vztahů, a proto člověk, který toto dokáže, má dobrý předpoklad k tomu, aby byl v kolektivu populární. Poslední schopností je Empatie (Empathy). Ta nám sděluje, do jaké míry člověk dokáže odhadnout, jak se druzí momentálně cítí. Pokud toto zvládá, může se potom podle toho také zachovat. To mu dává možnost vyvarovat se netaktnímu jednání, druhého vyslechnout a případně mu pomoci s jeho problémy (Hogan Assessment Systems, 2013).

7.2. Formulace hypotéz

Ve výsledcích mohou nastat čtyři situace – (1) ani jeden z nástrojů nedokáže predikovat EI, (2) pouze jeden z nástrojů dokáže EI úspěšně předpovědět, (3) oba nástroje budou v predikci úspěšné, přičemž budou vysvětlovat překrývající se části variability EI, nebo (4) budou oba úspěšné, ale budou vysvětlovat nepřekrývající se části variability EI (respektive validizačního kritéria).

Pokud dojdeme k závěru, že nejlepší předpovědi hodnoty validizačního kritéria dosáhneme využitím obou testů najednou, přičemž by každý vysvětloval jinou část variability EI, výsledky by naznačovaly, že EI není pouze osobnostní vlastnost, nebo pouze schopnost, ale

že se jedná, tak jako v případě většiny kompetencí, o souhrn schopností, osobnostních rysů, postojů apod., které jsou na sobě v zásadě nezávislé. Negativní výsledky dosavadních korelačních studií zkoumajících souvislost mezi výsledky v osobnostních a výkonových testech EI by tyto závěry podporovaly.

7.3. Hypotézy

Na základě výše uvedených úvah a za účelem rigorózního ověření s nimi spojených domněnek o vztahu schopnostní EI a EI považované za osobnostní rys můžeme formulovat následující nulové hypotézy:

H0: Neexistuje statisticky významný vztah mezi výsledky v Hogan's EQ report a v MSCEIT.

H1: Mezi výsledky v Hogan's EQ report a v MSCEIT existuje signifikantní vztah.

V rámci této hypotézy budu sledovat také vztahy na úrovni jednotlivých subškál, a to z toho důvodu, abych zjistila, které konkrétní facety se v popisu variability EI překrývají a které nikoliv. Vzniká mi tak 24 dílčích hypotéz (6 dimenzí Hogan's EQ report x 4 dimenze MSCEIT).

H0:Regresní model využívající na svém vstupu oba typy prediktorů nedokáže vysvětlit větší část variance validizačního kritéria než regresní model pracující pouze s jedním typem prediktoru.

H1: Regresní model využívající na svém vstupu oba typy prediktorů dokáže vysvětlit větší část variance validizačního kritéria než regresní model pracující pouze s jedním typem prediktoru.

7.4. Výzkumný soubor

Pro určení velikosti výzkumného vzorku jsem se nechala inspirovat u výzkumných studií s podobným designem a předmětem výzkumu a rozhodla jsem se pro 200 respondentů. Pomocí kvótního výběru se pokusím získat vzorek, který by byl reprezentativní z hlediska věku a pohlaví. Podmínka, která musí být dodržena, je věk nad 18 let, jelikož Hogan's EQ

report není určen pro lidi pod touto věkovou hranicí. Spodní věkový limit u testu MSCEIT je 17 let. Další podmínka, která musí být splněna v případě, že se rozhodnu test MSCEIT nepřekládat, by byla znalost angličtiny minimálně na úrovni upper-intermediate. Pokud jde o výšku vzdělání a druh odborného zaměření (humanitní, technické, přírodovědecké apod.), nebude výběr respondentů omezen. Kdybych zkoumala výšku EI u různých skupin lidí, určitě bych tyto podmínky zohlednila, protože se domnívám, že by hrály roli, ale u mého experimentu nejsou relevantní.

Respondenty pro můj výzkum bych hledala v menších firmách, kde mají všichni přibližně stejnou šanci interagovat, jelikož většinou nesídlí na jiném patře, v jiných budovách, nebo dokonce v jiných městech či zemích. Ráda bych sehnala kolem dvaceti kolektivů přibližně po deseti lidech. Je také možné, že se obrátím i na větší firmu, kde mě ale budou zajímat pracovní skupiny na různých odděleních, a ne celkový kolektiv lidí ve firmě, jelikož je pravděpodobné, že se nebudou znát příliš dobře. Jako motivaci pro účast na mém výzkumu bych zvolila buď finanční odměnu (200Kč/hod) nebo odměnu v podobě dárkového poukazu.

7.5. Výzkumné metody

7.5.1. Hogan's EQ report

Pro zjištění vlastnosti EI jsem se rozhodla použít test Hogan's EQ report, a to z toho důvodu, že vznikl na základě poznatků z praxe a také proto, že přímo vychází z pětifaktorového modelu osobnosti. Kromě toho je také částečně založen na dotazníku HDS, čímž se dozvídáme nejen o chování jedince za běžných podmínek, ale také o jeho jednání v zátěžových a stresových situacích, což je dle mého názoru velká výhoda této metody. Test vznikl v organizaci Hogan Assesment Systems, Inc. Hogan's EQ report měří šest klíčových dimenzí emoční inteligence - Sebeuvědomění (Awareness), Rozpoznání emocí druhých (Detection), Ovlivnění vlastních emocí (Regulation), Vliv (Influence), Vyjádření (Expression) a Empatie (Empathy). Test je složen ze dvou testů, a to z HPI (Hogan Personality Inventory), což je osobnostní dotazník vycházející přímo z pětifaktorového modelu osobnosti a, jak jsem psala již výše, z HDS (Hogan Development Survey). HDS je rovněž osobnostní dotazník, který se ale na rozdíl od HPI nesoustředí na „normální osobnost", ale na stránku osobnosti směřující k dysfunkčním způsobům interpersonálního jednání, které se projevují v situacích zvýšeného tlaku nebo zátěže, resp. obecně v těch situacích, kdy je člověk méně ostražitý

a méně se zabývá tím, jaký vytváří sociální dojem. Doba vyplnění je 30 – 40 minut (Hogan Assessment Systems, 2013).

7.5.2. MSCEIT

Schopnost EI budu měřit testem MSCEIT. Tuto metodu jsem si zvolila proto, že existují pouze dva testy, které měří schopnost EI – původní test MEIS a MSCEIT. MSCEIT je zkrácená a vylepšená verze MEIS a momentálně představuje nejlépe vyvinutý nástroj měření EI pojímané jako schopnost. Autory testu jsou Mayer, Caruso a Salovey. Základem testu jsou čtyři části, které měří čtyři oblasti EI - Identifikaci emocí (Perceiving), Emocionální podporu myšlení (Facilitating), Porozumění emocím (Understanding) a Zvládání emocí (Managing). Tyto dimenze spadají pod dva větší celky, ze kterých lze odvodit celkovou schopnost EI. Identifikace emocí (Perceiving) a Emocionální podpora myšlení (Facilitating) patří do kategorie Emoční prožívání (Experiential); Porozumění emocím (Understanding) a Zvládání emocí (Managing) do Emočního odůvodňování (Strategic). Doba vyplnění testu je 30 – 45 minut (Mayer, Salovey, Caruso & Sitarenios, 2003).

Protože tento test ještě nebyl vydán v češtině, mám dvě možnosti, jak s tímto faktem naložit. Jedna z nich je, že test nechám přeložit. K tomuto účelu bych mohla použít dvě formy překladu testu - buď paralelní, nebo zpětný. U paralelního překladu je test zpracován dvěma nezávislými překladateli, přičemž jejich překlady jsou následně porovnávány. U zpětného překladu je test přeložen do nového jazyka a z něj je jiným překladatelem opět přeložen do jazyka původního. Tak jsou posouzeny a případně upraveny možné významné posuny překladu. Druhou variantou je, že využiji nepřeložený test v anglickém jazyce. V tomto případě bych musela pro svůj experiment získat respondenty, kteří v anglickém jazyce bez problémů hovoří a jsou minimálně na úrovni upper-intermediate, abych měla jistotu, že jednotlivé položky správně pochopí. V tomto případě bych měla ztíženy podmínky pro výběr respondentů, jelikož bych musela hledat kolektiv, kde by byli všichni ochotni se mnou spolupracovat a kde by zároveň všichni měli dostačující znalost angličtiny.

7.5.3. Dotazník

Jako validizační kritérium jsem se rozhodla využít odpovědi, které získám z krátkého dotazníku, kde budu zjišťovat respondentovu popularitu v kolektivu. Tuto metodu jsem se rozhodla využít, protože se domnívám, že lidé s vysokou EI jsou v kolektivu oblíbení a ostatní s nimi rádi probírají nejen pracovní, ale i osobní záležitosti. Ukázku položek, ze kterých bude dotazník složen, uvádím v příloze. Dotazník se podobá sociometrickému šetření, jelikož se v něm zabývám tím, kdo je v kolektivu oblíbený. Respondenti budou každého svého kolegu hodnotit na pětibodové Likertově škále. Po sečtení celkového počtu bodů vyjde respondentova celková oblíbenost v kolektivu.

7.6. Realizace výzkumu

Ve firmách, kde budou ochotni se mnou spolupracovat, nejprve zadám testy Hogan's EQ report a MSCEIT. Aby byl výzkum pro respondenty co nejpohodlnější a nebyl příliš náročný a unavující, metody respondentům předložím v různé dny. Jako první zadám test MSCEIT, protože je jeho vypracování o trochu delší než vyplnění Hogan's EQ report. Během prvního setkání respondenty seznámím s časovým plánem experimentu. Dále je také ujistím, že informace, které mi poskytnou, využiji pouze k výzkumným účelům a nikdo jiný k nim nebude mít přístup. Rovněž je ubezpečím, že ve výstupu studie nebudu uvádět jména respondentů, jelikož cílem práce není testovat je, ale metody, které budou vyplňovat. Následně všem zadám test MSCEIT, který budou vyplňovat přibližně 30 - 45 minut. Další den respondenti vyplní Hogan's EQ report a dotazník týkající se oblíbenosti v kolektivu. Pravděpodobná doba, kterou účastník věnuje mému výzkumu, je přibližně 3 hodiny (1 hodina – seznámení s mou studií, 45 minut – vyplnění MSCEIT, 40 minut – vyplnění Hogan's EQ report, max. 35 minut – dotazník týkající se oblíbenosti v kolektivu).

7.7. Interpretace dat

Pokud je můj předpoklad, že lidé s vysokou EI jsou oblíbení v kolektivu, správný, budou respondenti, kterým vyšla v dotaznících vysoká hodnota EI, často uváděni spolupracovníky v dotazníku týkajícím se popularity. Zaměřím se na to, která ze dvou použitých metod pro zjištění EI byla v predikci úspěšnější, a na to, zda testy vysvětlují stejnou, nebo jinou část variability EI. K testování hypotéz využiji korelační analýzu a vícenásobnou regresní analýzu.

Závěr

Vztah mezi EI a pětifaktorovým modelem osobnosti závisí na tom, s jakým konceptem EI Big Five porovnáváme. Na základě výše uvedených výzkumů si dovoluji říct, že modely schopností s pětifaktorovým modelem osobnosti příliš nekorelují. V jednom výzkumu se dokonce neprokázal žádný vztah mezi schopnostním testem EI a pětifaktorovým modelem osobnosti. Mikolajski a kol. nalezli pouze slabou korelaci mezi MSCEIT a Neuroticismem (Mikolajski et al., 2002 podle MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003). V jiných studiích byl objeven vztah s Otevřeností vůči nové zkušenosti a s Přívětivostí. Výjimku tvoří výzkum Schulteho, Reea a Carretty, ve kterém byl objeven vztah mezi MSCEIT a všemi faktory Big Five (Schulte, Ree & Carretta, 2004).

Na rozdíl od schopnostních modelů, většina testů měřících EI jakožto vlastnost s pětifaktorovým modelem osobnosti koreluje. Nejvyšší korelace mezi těmito dvěma koncepty byla zaznamenána při použití testu EQ-i. Ve většině studií byly zaznamenány korelace se všemi faktory Big Five. Pouze v jednom výzkumu EQ-i nekorelovalo s Přívětivostí. Také SEIS v mnoha výzkumech korelovalo se všemi faktory Big Five. Rovněž ale můžeme nalézt i takové studie, kde byl nalezen vztah pouze s Otevřeností vůči nové zkušenosti. V jiných výzkumech zase nebyl nalezen významný vztah s Přívětivostí a s Neuroticismem. I u ECI byl nalezen vztah s pětifaktorovým modelem osobnosti. Extraverze korelovala se všemi čtyřmi faktory ECI, Svědomitost a Otevřenost vůči nové zkušenosti se třemi. Všechny korelace mezi TEIQue a pětifaktorovým modelem osobnosti byly signifikantní. TMMS s pětifaktorovým modelem osobnosti příliš nekorelovalo. Souvislost byla prokázána pouze s Neuroticismem a Přívětivostí.

Jelikož výzkum nerealizuji, nemohu zde popsat výsledky, které bych získala v případě jeho uskutečnění. Domnívám se, že provedením tohoto experimentu bychom získali zajímavé informace o tom, ze kterých částí je EI složena, a také o tom, jak nejlépe vybrat (např. z uchazečů o zaměstnání) emočně inteligentního člověka.

Seznam figur a tabulek

Fig. 1 Znázornění EI dle Saloveye a Mayera (1990)……...12

Tab. 1 Korelace mezi MEIS a pětifaktorovým modelem osobnosti……23

Tab. 2 Korelace pětifaktorového modelu osobnosti s MSCEIT, SEIS a EQ-i…… 24

Tab. 3 Korelace pětifaktorového modelu osobnosti s MSCEIT, SEIS a EQ-i…… 24

Tab. 4 Porovnání faktorů Big Five s dimenzemi EQ-i a ECI……..31

Tab. 5 Korelace mezi EQ-i a pětifaktorovým modelem osobnosti……. 33

Tab. 6 Korelace pětifaktorového modelu s testy SEIS, EQ-i a ECI……34

Tab. 7 Korelace mezi TMMS a pětifaktorovým modelem osobnosti……. 37

Tab. 8 Korelace mezi škálami inventářů NEO-PI-R a HPI u českého vzorku (n=264)….. 39

Tab. 9 Korelace mezi NEO-PI-R a HPI u amerického vzorku (n=679……40

Seznam použité literatury

Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i). *Technical manual.* Toronto, Canada: Multi-Health Systems.

Baumgartner, F., Orosová, O., & Výrost, J. (2008). Sociální inteligence, sociální kompetence. In I. Slaměník, J. Výrost (Ed.), *Sociální psychologie* (199-215). Praha: Grada Publishing.

Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(9), 1147-1158.

Consortium for research on emotional intelligence in organizations. (2013a). *Emotional and Social Competence Inventory (ESCI)* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: http://www.eiconsortium.org/measures/eci_360.html

Consortium for research on emotional intelligence in organizations. (2013b). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i)* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: http://www.eiconsortium.org/measures/eqi.html

Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: In search of an elusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989–1015.

Dawda, D., & Hart, S. D. (2000). Assessing emotional intelligence: reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28. 797-812.

Engelberg, E., & Sjöberg, L. (2004). Emotional intelligence, affect intensity, and social adjustment. *Personality and Individual Differences*, 37(3), 533-542.

Freudenthaler, & H. H., Neubauer, A. C. (2007). Modely emoční inteligence. In R. Schulze, & Roberts, R. D. (Ed.), *Emoční inteligence: přehled základních přístupů a aplikací* (53 – 72). Praha: Portál.

Gawali, K. C. (2012). Big five factors and its relationship with El and coping. *Indian Streams Research Journal*, 2(1), 1-4.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative 'Description of Personality': The Big-Five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216-1229.

Goleman, D. (1997). *Emoční inteligence: Proč může být emoční inteligence důležitější než IQ*. Praha: Columbus.

Hogan Assessment Systems. (2013). *EQ Technical Manual*. Tulsa, Oklahoma: Hoganpress.

Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan Personality Inventory manual* (3rd ed.). Tulsa, Oklahoma: Hogan Assessment Systems.

Hogan, R., & Hogan, J. (2009). *Hogan Development Survey manual* (2nd ed.). Tulsa: Hogan Press.

Hřebíčková, M. (2011). *Pětifaktorový model v psychologii osobnosti: přístupy, diagnostika, uplatnění*. Praha: Grada.

Hřebíčková, M., & Urbánek, T. (2001). *NEO pětifaktorový osobnostní inventář*. Praha: Testcentrum.

Kohn, C. (2007). Emotional intelligence, personality, emotion regulation, and coping. Jensen, S., Kohn, C., Rilea, S., Hannon, R., Howells, G. *Emotional intelligence a literature review.* [s.l.]: University of the Pacific department of psychology.

Lehmann, R., Allemand, M., Denissen, J. J. A., & Penke, L. (2013). Age and tender differences in motivational manifestations of the Big Five from 16 to 60. *Developmental Psychology*, 49(2), 365-383.

MacCann, C., Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. (2003). Psychological assessment of emotional intelligence: a Review of self-report and performance-based testing. *International journal of organizational analysis*, 11(3), 247-274.

Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.

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

Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3(1), 97-105.

McCrae, R. R. (2000). Emotional intelligence from the perspective of the Five-Factor Model. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (Ed.), *Handbook of Emotional Intelligence* (263-276). San Francisco: Jossey-Bass.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1990). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press.

McCrae, R., & Costa, P. T., (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*, 509-516.

McCrae, R. R., Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hřebíčková, M., Avia, M., et al. (2000). Nature over nurture: Temperament, personality, and lifespan development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 173-186.

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.

Mount, M. K., & Barrick, M. R. (2001). *Personal Characteristics Inventory manual.* Libertyville, IL: Wonderlic.

Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583.

Petrides, K. V. (2009). *Technical manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue).* London: London Psychometric Laboratory.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait Emotional Intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425–448.

Petrides, K. V., Furnham, A., & Mavroveli, S. (2007). Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. In G. Matthews, M. Zeidner, & R. D. Roberts (Ed.), *The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns* (151-166). New York: Oxford University Press.

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

Roberts, D. R., Matthews, G., & Zeidner, M. (2001). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1(3), 196-231.

Rozehnalová, E., & Škrábová, M. (2010). Srovnání korelací škál NEO-PI-R a HPI u amerického a českého vzorku a jejich vizualizace pomocí metody sociomapování. *Psychologie pro praxi*, 45(1-2), 57-73.

Saklofske, D. H., Austin, E. J., & Minski, P. S. (2003). Factor structure and validity of a trait emotional intelligence measure. *Personality and Individual Differences,* 34(4), 707-721.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Salovey, P., Mayer, J. D., & Goldman, S. L. (1995). Emotional Attention, Clarity, and Repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure, and Health* (125-154). Washington, DC: American Psychological Association.

Schulte, M., Ree, M., & Carretta, T. (2004). Emotional Intelligence: Not much more than g and personality. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 1059-1068.

Schulze, R., & Roberts, R. (2007). *Emoční inteligence: přehled základních přístupů a aplikací.* Praha: Portál.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, Ch. J., et al. (1998). Development and validation of measure od emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.

Stough, C., Saklofske, D., & Parker, J. (2009). *Assessing emotional intelligence: Theory, research, and applications*. London: Springer.

Vernon, P. A., Villani, V. C., Schermer, J. A., & Petrides, K. V. (2008) Phenotypic and genetic associations between the big five and trait emotional intelligence. *Twin research and human genetics*, 11(5), 524-530.

Wolff, S. B. (2005). *Emotional Competence Inventory (ECI): Technical manual*. Boston: McClelland Center for Research and Innovation, Hay Group.

Zeng, X., & Miller, C. E. (2001). Examinations of Measurements of Emotional Intelligence. *Ergometrika*, 2, 38 – 49.

Přílohy

Položky dotazníku zjišťujícího respondentovu popularitu v kolektivu

Jak často se s tímto kolegou/touto kolegyní bavíte o svém osobním životě?

Hodnotící škála: Téměř neustále 5

Často 4

Spíše častěji 3

Občas 2

Téměř vůbec 1

	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent n
Odpověď							

Kdybyste měl/a osobní problém, promluvil/a byste si s tímto kolegou/touto kolegyní?

Hodnotící škála: Určitě ano 5

Spíše ano 4

Nevím 3

Spíše ne 2

Určitě ne 1

	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent n
Odpověď							

Kdybyste potřeboval/a pomoct, navštívil/a byste tohoto kolegu/tuto kolegyni?

Hodnotící škála: Určitě ano 5

Spíše ano 4

Nevím 3

Spíše ne 2

Určitě ne 1

	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent n
Odpověď							

Jak hodnotíte oblíbenost Vašich kolegů v kolektivu?

Hodnotící škála: Velice oblíbený 5

Spíše oblíbený 4

Ani oblíbený, ani neoblíbený 3

Spíše neoblíbený 2

Velice neoblíbený 1

	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 3	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent n
Odpověď							