

Kereszneyi Krisztina

**ÉRZELMI INTELLIGENCIA FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI A
GAZDASÁGI KÉPZÉSBEN RÉSZTVEVŐKNÉL****Bevezető**

Az elmúlt években az érzelmi intelligencia kutatása és tanulmányozása rohamos fejlődésen ment keresztül, különösen az oktatás és a munkahelyi környezet terén. Az érzelmi intelligencia oktatása során egyre inkább előtérbe kerülnek az innovatív és interaktív módszerek, mint például szerepjátékok, szimulációk, csoportos tevékenységek és digitális eszközök. Ezek a módszerek hatékonyan segíthetik a hallgatókat az érzelmi intelligencia fejlesztésében, ami pedig kulcsfontosságú lehet a közgazdászok számára is, hogy sikeresek legyenek mind szakmai, mind pedig személyes életükben.

Az EQ képzés integrálása a közgazdászok oktatásába lehetőséget teremt számukra arra, hogy jobban megértsék és kihasználják az érzelmi intelligencia előnyeit. Ezáltal felkészültebbé válnak a különböző szakmai kihívásokra és lehetőségekre. A tanulmány tárgyalja az érzelmi intelligencia fejlődését, kiemelten vizsgálva a munkahelyi életben betöltött szerepét. Áttekinti a különböző mérési lehetőségeket, és vizsgálja, hogy milyen eddigi kutatások jelentek meg felsőoktatási környezetben. Célja még az eddigi oktatási módszerek áttekintése az EQ szempontjából, valamint azoknak a lehetőségeknek a feltárása, amelyeket a gazdasági képzésben való alkalmazáskor ki lehetne használni egy esetleges saját kurzus megalkotásakor, az elvégzése által elért eredmények vizsgálatára.

Az érzelmi intelligencia történeti háttere

Az érzelmi intelligencia olyan képesség, amely az érzelmek kezelésének és felismerésének fontos aspektusait foglalja magában, és ezzel hozzájárul az alkalmazkodáshoz és a kognitív hatékonyság növeléséhez.¹ Az érzelmileg intelligens személyek képesek felismerni és hatékonyan kezelni mind saját, mind mások érzelmi állapotait, és tudatában vannak annak, hogy az érzelmek hogyan befolyásolják gondolkodásukat és kapcsolataikat. Emellett képesek kivédeni azok negatív hatásait, és inkább serkentőleg használják fel azokat, hogy elősegítsék a kognitív és társas működést javulását, valamint az egyéni fejlődést.²

Az érzelmileg intelligens személyeknek az érzelmi állapotok hatékony kezelésében és felismerésében, valamint az érzelmek pozitív és negatív hatásainak

¹ NAGY Henriett: *Az érzelmek mérése skála (AES-HU) faktorszerkezetének és validitásának elemzése*. Magyar Pszichológiai Szemle, 2012/3. (67), 431–447. (Továbbiakban NAGY, 2012)

² KOMLÓSI Edit–GÖNDÖR András: *Az érzelmi intelligencia szerepe a gazdaságban és a társadalomban: A TEIQue személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia mérőeszköz magyar adaptációja és eddigi kutatási eredmények*. TÉR-GAZDASÁG-EMBER, 2013/1. (4), 113–132.

https://tge.sze.hu/images/dokumentumok/K%C3%B6tetek%20%C3%B6sszes%20cikkel/2013.%201.%20%C3%A9vfolyam%203.%20sz%C3%A1m_Cikkek/Komlos_Edit_2013_I_evf_IV_szam.pdf (Továbbiakban: KOMLÓSI–GÖNDÖR, 2013)

kezelésében mutatott képességeik alapján tulajdonítunk fontosságot.³ Az érzelmi intelligencia lehetővé teszi az egyén számára, hogy hatékonyan kezelje az érzelmeit a társadalmi és szakmai környezetben, csökkentve ezzel a stresszt, javítva a kommunikációt, növelve az empátiát, segítve, hogy könnyebben megbirkózzon a kihívásokkal csökkentve a konfliktusokat.⁴

Thorndike vezette be a szociális intelligencia fogalmát, melyet az intelligencia három fő aspektusára osztott: absztrakt intelligencia, mechanikus intelligencia és szociális intelligencia. Az absztrakt intelligencia az eszmék kezelését és megértését jelenti, míg a mechanikus intelligencia a konkrét tárgyak kezelésének és megértésének képességét foglalja magában. A szociális intelligencia pedig az emberek kezelésének és megértésének képességét jelenti. A szociális intelligencia különösen fontos a saját és mások viselkedésének és motivációinak érzékelésében, hogy ezeket az információkat sikeresen fel tudjuk használni társas helyzetekben. Ez a képesség lehetővé teszi az egyének számára, hogy hatékonyan navigáljanak a társadalmi interakciók során és sikeresen alkalmazkodjanak a különböző helyzetekhez és emberekhez. Thorndike szerint a szociális intelligencia kulcsfontosságú az egyén számára, hogy sikeres legyen a társadalmi életben és az emberi kapcsolatokban.⁵

Gardner 1983-as művében vázolja fel a többszörös intelligencia fogalmát, melyben már megtalálható az érzelmi intelligencia elméletének előfutár gondolatai. Nyolc féle intelligencia csoportot különböztet meg egymástól: logikai/matematikai, nyelvi/nyelvi, vizuális/térbeli/ sport, zenei, kinezetikus/testes, naturalista és interperszonális/ intraperszonális kapcsolatok. Ebből az interperszonális (személyközi) és intraperszonális (személyiségen belüli) kapcsolatok azok, melyek később az érzelmi intelligencia elméletében is megjelennek.^{6,7} Azonban azt, hogy az agyban a különböző intelligenciatípusok más és más területeket aktiválnának, az elmúlt 40 év neurológiai kutatásainak nem sikerült megerősítenie.⁸

John D. Mayer and Peter Salovey voltak az elsők 1990-ben, akik az érzelmi intelligencia elméletét szisztematikus módon írták le, mégpedig a szociális intelligencia részeként jelenítették meg.⁹ Úgy gondolták, hogy az érzelmi intelligencia fogalma négy részből áll: az érzelmek kezelése és szabályozása, az érzelmek megértése és érvelése, az alapvető érzelmi tapasztalatok elsajátítása, valamint az érzelmek érzékelése és értékelése.¹⁰ Az érzelmi intelligencia kulcsfontosságú

³ HISHAM, Noori–JINFANG, Yao–WALEED, Hussein: *The Role of Emotional Intelligence in Accounting Education: Implications for Professional Success*. 2023/10. 108–112.

⁴ KHASSAWNEH, Osama–MOHAMMAD, Tamarah–BEN-ABDALLAH, Rabeb–ALABIDI, Suzan: *The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector*. Behavioral Sciences, 2022/12. (12), 511.

⁵ GÜLLÜCE, Ali Çağlar: *A critical review of emotional intelligence and leadership*. 2010/1. (1), 55–71.

⁶ BOWEN, Phillip Walden: *Student Retention, Workplace Passion And The Role Of Emotional Intelligence In The Higher Education Sector*. International Journal of Academic Management Science Research. 2024. (Továbbiakban BOWEN, 2024)

⁷ GÖNDÖR András: *Az érzelmi intelligencia és a szakképzés*. SZAKKÉPZÉSI SZEMLE 2005/3. (21.) 277.

⁸ BOWEN, 2024

⁹ BAR-ON, Reuven: *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. PubMed, 2006/18. 13–25. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17295953> (Továbbiakban BAR-ON, 2006)

¹⁰ KHURSHID, M Anwar–MAJOKA, Muhammad–KHAN, Muhammad: *Development of Emotional Intelligence of University Students: An Investigation of the Effect of Curricular Activities-report measure of emotional intelligence (SRMEI)*. 2018/4. 215–234.

szerepet játszik a stresszel és megküzdéssel kapcsolatos helyzetekben. Valójában az érzelmi intelligencia az egyik legfontosabb protektív tényező, amely segíti az egyéneket hatékonyan megküzdni a stresszel. Az érzelmi intelligencia révén az egyén képes arra, hogy pozitívabban és építő jelleggel álljon hozzá a nehéz helyzetekhez, és inkább lehetőségként tekintsen rájuk, mintsem problémaként.¹¹

Érdekes módon azonban az érzelmi intelligencia elmélete nem az akadémiai kutatások vagy tanulmányok hatására, hanem akkor vált igazán ismertté, amikor Daniel Goleman¹² 1995-ben megjelentette *Érzelmi intelligencia* című könyvét, mely hamarosan az eladások élére került, és számos nyelvre lefordították. Ebben először öt, majd későbbi átdolgozás során 4 részben határozta meg az EQ összetevőit, mely az: 1) önismeret, 2) önmenedzselés, 3) szociális tudatosság és 4) szociális készségek.¹³

Az elmélet aztán több alakulási fázison is végigment, többféleképpen is értelmezték, módosították azt saját meglátásaik szerint. Például Gignac 2005-ös tanulmányában 5 tényezőt azonosít be az érzelmi intelligencia összetevőjeként: (1) érzelmek felismerése és kifejezése, (2) érzelmek megértése (külső), (3) érzelmek a megismerés irányítására, (4) érzelmek kezelése (önmagunk és mások) és (5) érzelmi kontroll,¹⁴ míg Palmer és szerzőtársai a 2009-es GENOS-modelljükben, melyet kifejezetten munkahelyi használatra terveztek, 7 faktort azonosítottak be: (1) érzelmi önismeret, (2) érzelmkifejezés, (3) mások érzelmi tudatosítása, (4) érzelmi érvelés, (5) érzelmi önmenedzselés, (6) mások érzelmi kezelése és (7) érzelmi önkontroll.¹⁵

Érzelmi intelligencia fontossága a munkahelyen

Az, hogy az érzelmi intelligencia elmélete nem csak az akadémiai kutatásokban és szakanyagokban jelenik meg, mi sem bizonyítja jobban, mint hogy a különböző listákban, ahol a munkahelyi soft skill-ek kerülnek összegyűjtésre, rendszeresen helyet kap az EQ is.¹⁶

Az elmúlt évtizedekben a globális piac bővülése, a technológia gyors fejlődése és a munkahelyi sokszínűség növekedése jelentős változásokat hozott a munka világában. Az ilyen változásokkal járó kihívások kezeléséhez és az eredményes együttműködéshez egyre nagyobb igény mutatkozott az érzelmileg intelligens alkalmazottakra.¹⁷ Kutatások azt mutatták ki, hogy az érzelmileg intelligens

¹¹ NAGY, 2012

¹² GOLEMAN, Daniel: *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury. 1998 (Továbbiakban GOLEMAN, 1998)

¹³ BOWEN, 2024

¹⁴ BAR-ON, 2006

¹⁵ GIGNAC, Gilles E.: *Evaluating the MSCEIT V2.0 via CFA: Comment on Mayer et al. (2003)*. *Emotion*, 2005/5. (2), 233–235.

¹⁶ PALMER, Benjamin R.–STOUGH, Con–HARMER, Richard–GIGNAC, Gilles E.: *The GENOS Emotional Intelligence Inventory: a measure designed specifically for workplace applications*. In *Plenum series on human exceptionality* (2009. 103–117). (Továbbiakban: PALMER et al., 2009.)

¹⁷ WELLS, R.: *The Top 10 In-Demand Soft Skills To Learn In 2024, Based On Research*. 2024. <https://www.forbes.com/sites/rachelwells/2024/02/07/the-top-10-in-demand-soft-skills-to-learn-in-2024-based-on-research/#:~:text=Emotional%20Intelli>

¹⁸ SIGMAR, Lucia Stretcher–HYNES, Geraldine E.–HILL, Kathy L.: *Strategies for teaching social and emotional intelligence in business communication*. *Business Communication Quarterly*, 2012/3. (75), 301–317.

munkaerő jobb eredmények elérésére képes a szervezetben.¹⁸ Az érzelmekkel foglalkozni fontossá vált a szervezeti viselkedés szempontjából, melyhez kapcsolódó programok akár a vezetővé válásban és nevelésben is kiemelt szerepet kaphatnak.¹⁹ A különböző soft skill-ek, köztük az érzelmi intelligencia megléte a szervezeti siker egyik záloga lehet.²⁰

Palmer és szerzőtársai²¹ 2001-ben megjelent cikkükben egy olyan felmérést mutattak be, melyben 43 különböző menedzsment szinten lévő munkatárs vezetési stílusát vizsgálta. Az alaphipotézis az volt, hogy a transzformációs vezetői stílust követők érzelmi intelligencia szintje magasabb, mint a tranzakciós vezetői stílust követőké, ez azonban nem került megerősítésre az adatok alapján, azonban egyes részösszetevők tekintetében megfigyelhető volt korreláció.

Komlósi és Göndör²² egyik kutatása egy telekommunikációs cégnél történt a vezető és 28 munkatársának bevonásával. A kutatás célja az volt, hogy megnézzék, találnak-e összefüggést a részlegen dolgozók érzelmi intelligencia szintje és jelenlegi, valamint a potenciális teljesítménye között. Az egyéni szintű elemzés során megállapították, hogy azok az alkalmazottak, akiknek az Önuralom érzelmi intelligencia összetevője magasabb átlagot ért el, általában magasabb teljesítményt mutattak. Ezzel szemben fordított kapcsolatot találtak az Érzelmesség faktorról, vagyis azok, akik alacsonyabb pontszámot értek el ezen a területen, általában magasabb teljesítményt mutattak. Megállapítható volt továbbá, hogy azoknál a munkatársaknál, ahol rövid időn belül volt pozitív változás tapasztalható a teljesítményükben, ott megfigyelhető volt egy magas önbecsülés, optimizmus és boldogság szint – vagyis jóllétátlag –, valamint magasabb volt az önuralom és társas hajlam értékük is. Megállapítható volt tehát az összefüggés az érzelmi intelligencia aspektusai és a jelenlegi és jövőbeli teljesítményjavulás között.

Kannaiah & Shanthi²³ kutatásukban 150 munkatársat választottak ki véletlenszerű módon egy szervezetenél, ahol strukturális kérdőívek segítségével mérték fel a munkatársak érzelmi intelligencia szintjét. A kutatás célja volt az érzelmi intelligencia komponenseinek vizsgálata a munkahelyen és az, hogy felmérje a munkatársi tudatosság mértékét az érzelmi intelligenciával kapcsolatban. Az eredmények alapján 10 faktort állapítottak meg (többek között: lojalitás, optimizmus, empátia, alkalmazkodó képesség stb.) melyek szintje a vizsgált alanyoknál átlagos szintet ütött meg, ezért a kutatás eredményeként megállapították a szervezeti szinten történő fejlesztések szükségességét.

¹⁸ LOPES, Paulo N.–GREWA, Daisy–KADIS, Jessica–GALL, Michelle–SALOVEY, Peter: *Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work*. 2006. PubMed, 18 Suppl, 132–138. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17295970>

¹⁹ ASHKANASY, Neal M.–Dasborough, Marie T.: *Emotional awareness and emotional intelligence in leadership teaching*. Journal of Education for Business, 2003/1. (79), 18–22.

²⁰ KASTBERG, Erin–BUCHKO, Aaron–BUCHKO, Kathleen: *Developing Emotional intelligence: The role of Higher education*. Journal of Organizational Psychology, 2020/3. (20). (Továbbiakban: KASTBERG et al., 2020)

²¹ PALMER, Benjamin R.–WALLS, Melissa L. –BURGESS, Zelma–STOUGH, Con: *Emotional intelligence and effective leadership*. Leadership & Organization Development Journal, 2001/1. (22), 5–10.

²² KOMLÓSI–GÖNDÖR, 2013

²³ KANNAIAH, Desti–SHANTHI, R.: *A study on Emotional intelligence at Work Place*. European Journal of Business and Management, 2015/7. (24), 147–154. <https://researchonline.jcu.edu.au/40340/1/40340%20Kannaiah%20and%20Shanthi%202015.pdf>

Hazai kutatások közül Sándor²⁴ vizsgálta 40 fős mintán hazai középvezetők-nél az érzelmi intelligencia hányadost és személyiség faktoraikat azzal a céllal, hogy megállapítsa, hogy a jól vagy gyengén teljesítő vezetőknél milyen eltérések fedezhetőek fel. A kutatás megállapította, hogy a jó vezetők magabiztosabbak, éntudatosabbak, mint a gyengébben teljesítő vezetők. A kutatás tovább megállapította, hogy a magabiztosság és az éntudatoság a vezetői kompetenciaszint varianciájának 30,5%-át magyarázza.

Egy másik hazai kutatás volt Kőműves és szerzőtársainak²⁵ munkája, melyben 110 fős mintán vizsgálták, hogy vajon kimutatható-e pozitív kapcsolat a vezető érzelmi intelligencia szintje és a munkatársak általi megítélése között. A vizsgálat eredményei megerősítették, hogy pozitív kapcsolat mutatható ki a vezetői képesség és a vezető érzelmi intelligencia szintje között, hogy az érzelmileg intelligens vezetők beosztottjainak elköteleződése és elégedettségi szintje magasabb, valamint, hogy az érzelmileg intelligens vezetői pozitív befolyással tud lenni munkatársai motivációs szintjére.

A kutatásokból látszik, hogy több helyen is összefüggést lehetett találni az érzelmi intelligencia szintje és a pozitív teljesítmény, motivációs szint és elégedettség között, ami megerősíti az érzelmi intelligencia témájú kutatások fontosságát.

Érzelmi intelligencia mérésének lehetőségei

Az érzelmi intelligencia tudományos vizsgálatának egyik követelménye, hogy annak aktuális szintje és az abban bekövetkezett esetleges változás mérhető legyen. 1997-ben Bar-On²⁶ volt az első, aki egy önbevalláson alapuló érzelmi intelligencia mérőeszközt tett elérhetővé. Alapvetően kétféle mérési eszközt különböztethetünk meg egymástól: a képességalapú (teljesítményt) mérő tesztek és a személyiségvonás-alapú tesztek. A Bar-On-féle modell egy kevert modellek, de besorolás alapján a személyiségvonás-alapú tesztekhez sorolják.²⁷ A képesség alapú teljesítmény tesztek a mentális (kognitív-érzelmi képességet) mérik, melyek közül Mayer és szerzőtársai által két olyan kidolgozott teszt is van, a MEIS (Többfaktoros Érzelmi Intelligencia Skála) és MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Érzelmi Intelligencia Teszt), melyek kutatási keretek között validálásra kerültek.²⁸ Hazai példákat tekintve a MEIS-tesztet Hollik-Sanda használta abban a kutatásában, melyben hazai mérnökhallgatók szociális készségfejlesztését vizsgálta,²⁹ míg Nagy és szerzőtársai³⁰ a képességalapú (STEU és STEM) szituációs tesztek hazai

²⁴ SÁNDOR Tímea: *Az érzelmi intelligencia és a személyiség faktorok kapcsolata a középvezetői kompetenciák szintjével*. Opus Et Educatio, 2018/5. (3).

²⁵ KŐMÜVES Zsolt-PÁLMAI László-HEBENY-FUCHS Orsolya-SZABÓ-SZENTGRÓTI Gábor: *Az érzelmi intelligencia szerepe a vezetésben és hatása a beosztottakra*. Új Munkaügyi Szemle, 2024/1. (5), 37–52.

²⁶ BAR-ON, 2006

²⁷ KOMLÓSI-GÖNDÖR, 2013

²⁸ KOMLÓSI-GÖNDÖR, 2013

²⁹ HOLIK Ildikó-SANDA István Dániel: *A szociális készségfejlesztés lehetőségei mérnökhallgatók körében* In: Karlovitz-János Tibor (szerk.) *Tanulmányok a tanügy és az oktatástan világából*. Neveléstudományi Egyesület, Budapest, 2019. 23–29.

³⁰ NAGY Henriett-MAGYARÓDI Tímea-SÉLLEI Beatrix: *A képességalapú érzelmi intelligencia: új paradigmák a tesztfejlesztésben és pontozásban. Hazai tapasztalatok az érzelemmegértés és érzelemszabályozás szituációs tesztekkel*. Magyar Pszichológiai Szemle, 2015/4. (70), 827–846. (Továbbiakban NAGY et al., 2015)

mintán történő validálását végezték. A személyiségvonás-alapú tesztek alapvetően az érzelmi énhatékonyaságot mérik önbevallásos, skálaalapú kérdések segítségével, melyek közül Petrides 2009-es TEIQue (Személyiség) Vonás Érzelmi Intelligencia Kérdőív) modellje³¹ volt az, melyet hazai mintán validált a Komlósi-Göndör szerzőpáros 541 fős hallgatói mintán, melyet aztán később Kővári és szerzőtársai³² használtak fel kutatásukban a Pannon Egyetem hallgatóinak érzelmi intelligencia mérésére. Bar-On modellje több hazai kutatásban is megjelenik, például Balázs két kutatásában, mely a az érzelmi intelligencia szerepét vizsgálja a kommunikációs készségfejlesztésben,³³ valamint a pedagógusok érzelmi intelligencia szintjét tanulmányozza a szervezeti kultúra függvényében.³⁴ Egy másik kutatásban pedig Benyák és Fehér³⁵ emberi erőforrás menedzsment hallgatók megítélését vizsgálták az érzelmi intelligenciáról ezzel ugyanezzel a kérdőívvel.

Érzelmi intelligencia kutatás és oktatás a felsőoktatásban

Az érzelmi intelligencia kutatása a felsőoktatási intézményekben alapvetően kétféle módon jelenik meg: az egyik, amikor kurzusok hatékonyságát vizsgálják és az érzelmi intelligenciában bekövetkezett változás mértékét elemzik, másik, amikor az érzelmi intelligencia szintje és egyéb tényezők (pl. akadémiai előmenetel, teljesítmény) összefüggéseit vizsgálják.

Amikor az elvégzett kurzusok hatékonyságát vizsgálják, akkor a középpontban az érzelmi intelligencia változása áll a kurzus elvégzése előtt-után. Ilyen vizsgálat volt Bond & Manser³⁶ kutatása is, melyben 82 fős mintán, kontrollcsoportos módszerrel mérték az érzelmi intelligencia szintjének változását. A diákok egy úgynevezett: „Technológiai karrier alapismeretek tanfolyamon” vettek részt a félév során heti 1 előadás és 2 gyakorlati óra formájában 15 héten keresztül, melynek végén egy önértékeléses kérdőívvel számoltak be a tapasztalatukról. Az eredmények alapján növekedés volt megfigyelhető az érzelmi intelligencia szintjében a kontrollcsoporthoz képest.

³¹ PETRIDES, K.V.: *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. In Parker J.–Saklofske D.–Stough C. (eds.): *Assessing Emotional Intelligence. The Springer Series on Human Exceptionality*. Boston, MA: Springer. 5. 85–101.

³² KŐVÁRI Edit–Pásztor Judit–Raffay-Danyi Ágnes: *A Pannon Egyetem közösségének kultúrafejlesztése, az érzelmi és kulturális intelligencia összefüggése. Veszprém 2023 Európa Kulturális Fővárosa. Vezetéstudomány*, 2021/4. (52), 48–62.

³³ BALÁZS László: *Az érzelmi intelligencia szerepe a kommunikációs készségfejlesztésben* In: Andok Mónika (szerk.) *A kommunikációs készségfejlesztés eszköztára*. Hungarovox Kiadó, Bp., 2015. 7–19.

³⁴ BALÁZS László: *Az érzelmi intelligencia vizsgálata a szervezeti kultúra tükrében*. In: Balázs László: *Érzelmi intelligencia és szervezetfejlesztés*. DUE Press, Dunaújváros, 2021. 186, 73–90, 18.

³⁵ BENYÁK Anikó–FEHÉR Ágota: *Érzelmi intelligencia segítő szerepe az emberi erőforrás tanácsadó hallgatók személyes eszköztárában*. In: Baranyiné Kóczy Judit–Fehér Ágota (szerk.) *Pedagógusképzés, oktatás a Kárpát-medencében, társadalmi kontextusok. XXII. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötet*. Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, Győr, 2019. 306–313.

³⁶ BOND Barbara–MANSER Rose: *Emotional Intelligence Interventions to Increase Student Success*. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario 2009. (Továbbiakban: BOND–MANSER, 2009)

Egy hasonló program hatását vizsgálta Corbí és szerzőtársai,³⁷ akik már egy komplexebb módon összeállított tréningprogramot tettek elérhetővé a hallgatók számára, mely 3 pillérre épült (online, tantermi oktatás és személyes coaching). A kutatásban 144 fő vett részt és 48 fős kontrollcsoporttal hasonlították össze az eredményeket. A tesztelés alapját képesség (STEU, STEM szituációs tesztek) és személyiségalapú (Bar-On) tesztek is adták. Az eredményekben az érzelmi intelligencia szintjének szignifikáns növekedése volt megfigyelhető a kurzus elvégzése után.

Zhoc és szerzőtársainak³⁸ kutatása azt a kérdést vizsgálta egy 560 fős első éves egyetemista mintán, hogy a hallgatók érzelmi intelligencia szintje és az akadémiai eredmények között milyen összefüggések állapíthatók meg. Ehhez egy személyiségvonás alapú tesztet használtak. Az eredmények azt mutatták, hogy a nagyobb érzelmi intelligenciával rendelkező hallgatók elköteleződése magasabb, eredményessége jobb a társaikhoz képest.

Kimondottan gazdasági hallgatók teljesítményét vizsgálta Brody és szerzőtársai³⁹ kutatása, melyben 69 BA és MBA szinten lévő könyvvizsgáló hallgató érzelmi intelligenciáját mérték le (Palmer és szerzőtársainak Genos-féle kérdőívével⁴⁰), és azt tanulmányozták, hogy egy konkrét könyvvizsgálói feladat megoldásánál van-e szerepe az érzelmi intelligencia szintjének. A vizsgálatok nem mutattak ki összefüggést az érzelmi intelligencia mért eredménye és a könyvvizsgálói feladat megoldásának eredményessége között.

2019-ben Joseph és szerzőtársai⁴¹ publikáltak egy tanulmányt, melyben 295 egyetemi kurzust vizsgáltak meg, mely részben vagy teljesen az érzelmi intelligenciával foglalkozott a félév folyamán. Megállapították, hogy a legtöbb kurzus (68%) csak érintőlegesen foglalkozott az érzelmi intelligenciával, 4%-a kimondottan egy részterületre (pl.: érzelemszabályozás) fókuszált, míg 8% tartott előadást, és 20%-ot tisztán tréning formájában.

A módszertanokat vizsgálva kimutatták, hogy a kurzusok 35%-a foglalkozott Goleman 1998-as⁴² személyiségvonás elméletével, míg 3% Mayer és Salovey 1997-es⁴³ képesség elméletével. A kurzusokon belül 14% kimondottan csak az EQ egyik dimenziójával foglalkozott, melyek közül leggyakrabban (80%-ban) az érzelemszabályozás dimenzió jelent meg.

³⁷ GILAR-CORBÍ, Raquel-POZO-RICO, Teresa-SANCHEZ, Barbara-CASTEJON, Juan Luis: *Can emotional competence be taught in higher Education? A randomized experimental study of an emotional intelligence training program using a multimethodological approach*. Frontiers in Psychology, 2019/9. Továbbiakban: GILAR-CORBÍ et al., 2018)

³⁸ ZHOC, Karen C. H.-KING, Ronnel B.-CHUNG, Tony S. H.-CHEN, Junjun: *Emotionally intelligent students are more engaged and successful: examining the role of emotional intelligence in higher education*. European Journal of Psychology of Education (Lisboa), 2020/4. (35), 839–863.

³⁹ BRODY, Richard G.-GUPTA, Gaurav-SALTER, Stephen B.: *The influence of emotional intelligence on auditor performance*. Accounting and Management Information Systems, 2020/3. (19), 543–565.

⁴⁰ PALMER et al., 2009

⁴¹ JOSEPH, Dana L.-ZEMEN, Betsir-MCCORD, Mallory A.-FADO, Stephanie: *Emotional intelligence training in higher education*. New Directions for Teaching and Learning, 2019/160, 51–61. (továbbiakban JOSEPH et al., 2019)

⁴² GOLEMAN, 1998

⁴³ MAYER, John D.-SALOVEY, Peter: *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. Basic Books, New York, 1997. 3–31.

Eldöntendő kérdések egy saját kurzus kialakítása és kutatása esetén

Egy olyan saját kurzus elvégzésén alapuló kutatás során, amikor a cél a hallgatók érzelmi intelligencia szintjében bekövetkezett változás vizsgálata lenne, számos tényezőt kell előzetesen meghatározni. Az eldöntendő kérdések között szerepel a kurzus metodikájának kérdésköre (online/offline tanulási anyag aránya, coaching/tanácsadás biztosításának lehetősége), a kurzus hosszának, intenzitásának meghatározása, az intervenciók eszköztár meghatározása és a mérési módszer eldöntése is. Az 1. táblázatban a különböző kutatási beszámolók és tantervi leírások alapján került összeállításra az intervenciók eszköztár egy lehetséges módszere.

Elméleti oktatás	EQ elmélete és értelmezése Érzelmi szótár elsajátítása Kérdések és válaszok Kötetlen beszélgetés
Coaching és tréning eszközök	Tesztkitöltés, -értékelés Szerepjátékok – gazdasági szituációk Brainstorming – eszköztárbővítés Interjúkészítés egymással Aktív hallgatás Tükrözés Relaxációs gyakorlatok, negatív érzelmek kezelésére eszköztár kialakítása
Online tartalmak	E-learning anyagok Videós anyag Podcast
Offline tartalmak	Könyv Jegyzet
ICT eszközök	Mentimeter, Kahoot
Egyéni fejlesztést segítő lehetőség	Coaching, egyéni tanácsadás

Intervenciók lehetőségei a gazdasági oktatásban az érzelmi intelligencia fejlesztésére (1. táblázat)^{44,45,46, 47,48,49, 50, 51}

A kialakításnál érdemes figyelembe venni a választott mérési eszközt is, és az abban mért tényezőkhöz hozzárendelni a az intervenciókat. Az alábbi táblázatban (2. táblázat) Palmer-féle GENOS érzelmi intelligencia kérdőívének aspektusai

⁴⁴ BOND. & MANSER, 2009

⁴⁵ BROWN Randall B.: *Emotions and Behavior: Exercises in emotional intelligence*. Journal of Management Education, 2003/1. (27), 122–134.

⁴⁶ FALL, Lisa T.–KELLY, Stephanie–MACDONALD, Patrick–PRIMM, Charles–HOLMES, Whitney: *Intercultural Communication Apprehension and Emotional Intelligence in Higher Education*. Business and Professional Communication Quarterly, 2013/4. (76), 412–426.

⁴⁷ GILAR-CORBÍ et al., 2018

⁴⁸ JIMÉNEZ-RODRÍGUEZ, Diana–MOLERO JURADO, María D. M.–PÉREZ FUENTES, María D. C., ARROGANTE, Oscar–OROPESA RUÍZ, Nieves Fátima–GÁZQUES LINARES, José Jesús: *The effects of a Non-Technical Skills Training Program on Emotional intelligence and Resilience in Undergraduate nursing students*. Healthcare, 2022/5. (10), 866., 6.

⁴⁹ JOSEPH et al., 2019

⁵⁰ KAHANI, Raziye: *Examining the Effectiveness of Emotional Intelligence Training on Alexithymia Components in Students*. Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies, 2024/1. (5), 1–7.

⁵¹ KASTBERG et al., 2020

alapján került meghatározásra, hogy az egyes aspektusokat mely intervenciókkal párosítva lehetne a hipotézisünk szerint fejleszteni a hallgatói érzelmi intelligencia szintjét egy saját kurzus keretében.

Érzelmi önismeret	Tesztkitöltés Önreflexiót segítő feladatok: SWOT-analízis, mint coaching eszköz Naplózás – érzelembárométer használata Tesztek
Érzelemkifejezés	Érzelmi szótár elsajátítása Érzelempártyák használata Tükrözés
Mások érzelmeinek tudatosítása	Interjúkészítés Páros beszélgetés Tükrözés
Érzelmi érvelés	Szerepjátékok
Érzelmi önmenedzselés	Naplózás
Mások érzelmeire való hatás	Tükrözés Aktív hallgatás
Érzelmi önkontroll	Relaxációs gyakorlatok Negatív érzelmek kezelésére eszköztár kialakítása

Intervenciók alkalmazási lehetőségei a Palmer-féle GENOS⁵² kérdőív alapján (2. táblázat)

A táblázat alapján látszik, hogy az érzelmi intelligencia egy-egy összetevőjének fejlesztésére számos módszertani intervenció áll rendelkezésre, melyek beépíthetők egy kurzus esetében, egyes intervenciók pedig több aspektusra is pozitív hatással lehetnek. Ezek komplex alkalmazása nyújthat lehetőséget egy sikeres kurzus kialakítására a jövőben.

Összefoglalás

Az érzelmi intelligencia még a mai napig egy olyan kutatási téma, ami sokféle közegben – munkahely, oktatás, szervezeti kultúra – vizsgálatra kerül. A tanulmány külön foglalkozik az érzelmi intelligencia munkahelyen betöltött szerepével és annak vizsgálataival. Cél volt az érzelmi intelligencia elméletének alakulásáról egy áttekintő képet nyújtani, melyben a különböző megközelítések kerültek

⁵² PALMER et al., 2009

felvázolásra. Fontos volt annak részletes vizsgálata is, hogy milyen módon lehet az érzelmi intelligencia szintjét vizsgálni, milyen eltérő módszertanok léteznek a fel-tárára. Az elemzés kiemelten foglalkozik annak vizsgálatával, hogy a felsőoktatás-ban milyen kurzusok jelennek meg az érzelmi intelligencia fejlesztésére és milyen erre épülő kutatások mutathatóak be. A tanulmány megállapítja, hogy az érzelmi intelligenciát fejlesztő kurzusok haszna a felsőoktatásban egyértelműen pozitív hozadékokat mutatott ki az azt elvégzett hallgatók körében és egyértelműen EQ-szint emelkedéssel járt. Egy saját kurzus kialakítása a különböző, a tanulmányban felvetett kérdések tisztázása után megvalósítható, hiszen számos olyan eszköztár, intervenciós módszertant vesz számba, mely könnyen rendelkezésre állhat, és az érzelmi intelligencia részösszetevőinek fejlesztésére szolgálhat a hallgatók köré-ben.

Irodalom

- ASHKANASY, Neal M.–Dasborough, Marie T.: *Emotional awareness and emotional intelligence in leadership teaching*. Journal of Education for Business, 2003/1. (79), 18–22.
DOI: 10.1080/08832320309599082
- BALÁZS László: *Az érzelmi intelligencia szerepe a kommunikációs készségfejlesztésben*. In: Andok, Mónika (szerk.) *A kommunikációs készségfejlesztés eszköztára*. Hungarovox Kiadó, Bp., 2015. 7–19.
- BALÁZS László: *Az érzelmi intelligencia vizsgálata a szervezeti kultúra tükrében*. In: Balázs László: *Érzelmi intelligencia és szervezetfejlesztés*. DUE Press, Dunaújváros, 2021. 186, 3–90, 18.
- BAR-ON, Reuven: The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). PubMed, 2006/18 Suppl, 13–25. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17295953>
- BENYÁK Anikó–FEHÉR Ágota: *Érzelmi intelligencia segítő szerepe az emberi erőforrás tanácsadó hallgatók személyes eszköztárában*. In: Baranyiné Kóczy Judit–Fehér Ágota (szerk.) *Pedagógusképzés, oktatás a Kárpát-medencében, társadalmi kontextusok*. XXII. Apáczai-napok Tudományos Konferencia tanulmánykötet. Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, Győr, 2019. 306–313.
- BOND, Barbara–MANSER, Rose: *Emotional Intelligence Interventions to Increase Student Success*. Toronto: Higher Education Quality Council of Ontario 2009.
- BOWEN, Phillip Walden: *Student Retention, Workplace Passion And The Role Of Emotional Intelligence*. In: *The Higher Education Sector*. International Journal of Academic Management Science Research. 2024.
- BRODY, Richard G.–GUPTA, Gaurav,–SALTER, Stephen B.: *The influence of emotional intelligence on auditor performance*. Accounting and Management Information Systems, 2020/3. (19), 543–565.
- BROWN, Randall B.: *Emotions and Behavior: Exercises in emotional intelligence*. Journal of Management Education, 2003/1. (27), 122–134.
DOI: 10.1177/1052562902239251

- FALL, Lisa T.–KELLY, Stephanie–MACDONALD, Patrick–PRIMM, Charles–HOLMES, Whitney: *Intercultural Communication Apprehension and Emotional Intelligence in Higher Education*. Business and Professional Communication Quarterly, 2013/4. (76), 412–426.
DOI: [10.1177/1080569913501861](https://doi.org/10.1177/1080569913501861)
- GILAR-CORBI, Raquel–POZO-RICO, Teresa–SANCHEZ, Barbara–CASTEJON, Juan Luis: *Can emotional competence be taught in higher Education? A randomized experimental study of an emotional intelligence training program using a multimethodological approach*. Frontiers in Psychology, 2018/9.
DOI: [10.3389/fpsyg.2018.01039](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01039)
- GIGNAC, Gilles E.: *Evaluating the MSCEIT V2.0 via CFA: Comment on Mayer et al.* (2003). Emotion, 2005/5. (2), 233–235.
DOI: [10.1037/1528-3542.5.2.233](https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.2.233)
- GOLEMAN, Daniel: *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsbury, London, 1998.
- GÖNDÖR, András: *Az érzelmi intelligencia és a szakképzés*. Szakképzési Szemle, 2005/3.
- GÜLLÜCE, Ali Çağlar: *A critical review of emotional intelligence and leadership*. 2010/1. (1) 55–71.
DOI: [10.18025/KAUIIBF.1.1.2010.23996](https://doi.org/10.18025/KAUIIBF.1.1.2010.23996)
- HISHAM, Noori–JINFANG, Yao–WALEED, Hussein: *The Role of Emotional Intelligence in Accounting Education: Implications for Professional Success*. 2023/10. 108–112.
- HOLIK Ildikó–SANDA István Dániel: *A szociális készségfejlesztés lehetőségei mérnökhallgatók körében* In: Karlovitz János Tibor (szerk.) *Tanulmányok a tanügy és az oktatástan világából*. Neveléstudományi Egyesület, Bp., 2019. 23–29.
- JIMENEZ-RODRÍGUEZ, Diana–MOLERO JURADO, Maria D. M.–PÉREZ FUENTES, Maria D. C., ARROGANTE, Oscar–OROPESA RUÍZ, Nieves Fátima–GÁZQUES LINARES, José Jesús: *The effects of a Non-Technical Skills Training Program on Emotional intelligence and Resilience in Undergraduate nursing students*. Healthcare, 2022/5. (10), 866.
DOI: [10.3390/healthcare10050866](https://doi.org/10.3390/healthcare10050866)
- JOSEPH, Dana L.–ZEMEN, Betsir–MCCORD, Mallory A.–FADO, Stephanie: *Emotional intelligence training in higher education*. New Directions for Teaching and Learning, 2019/160. 51–61.
DOI: [10.1002/tl.20364](https://doi.org/10.1002/tl.20364)
- KAHANI, Raziye: *Examining the Effectiveness of Emotional Intelligence Training on Alexithymia Components in Students*. Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies, 2024/5 (1), 1–7.
DOI: [10.61838/kman.jayps.5.1.1](https://doi.org/10.61838/kman.jayps.5.1.1)
- KANNAIAH, Desti–SHANTHI, R.: *A study on Emotional intelligence at Work Place*. European Journal of Business and Management, 2015/7. (24), 147–154.
<https://researchonline.jcu.edu.au/40340/1/40340%20Kannaiah%20and%20Shanthi%202015.pdf>
- KASTBERG, Erin–BUCHKO, Aaron–BUCHKO, Kathleen: *Developing Emotional intelligence: The role of Higher education*. Journal of Organizational Psychology, 2020/3. (20). DOI: [10.33423/jop.v20i3.2940](https://doi.org/10.33423/jop.v20i3.2940)

- KHASSAWNEH, Osama–MOHAMMAD, Tamarah–BEN-ABDALLAH, Rabeb–ALABIDI, Suzan: *The Relationship between Emotional Intelligence and Educators' Performance in Higher Education Sector*. Behavioral Sciences, 2022/12. (12), 511.
DOI: 10.3390/bs12120511
- KHURSHID, M Anwar & MAJOKA, Muhammad & KHAN, Muhammad: *Development of Emotional Intelligence of University Students: An Investigation of the Effect of Curricular Activities-report measure of emotional intelligence (SRMEI)*. 2018/4. 215–234.
- KOMLÓSI Edit–GÖNDÖR András: *Az érzelmi intelligencia szerepe a gazdaságban és a társadalomban: A TEIQue személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia mérőeszköz magyar adaptációja és eddigi kutatási eredmények*. TÉR–GAZDASÁG–EMBER, 2013/1. (4), 113–132.
https://tge.sze.hu/images/dokumentumok/K%C3%B6tetek%20%C3%B6sszes%20cikkel/2013.%201.%20%C3%A9vfolyam%203.%20sz%C3%A1m%20Cikkek/Komlos_Edit_2013_I_evf_IV_szam.pdf
- KŐMŰVES Zsolt–PÁLMAI, László–HEBENY-FUCHS, Orsolya–SZABÓ-SZENTGRÓTI Gábor: *Az érzelmi intelligencia szerepe a vezetésben és hatása a besztottakra*. Új Munkaügyi Szemle, 2024/5(1), 37–52.
DOI: 10.58269/umsz.2024.1.4
- KÓVÁRI Edit–Pásztor Judit–Raffay-Danyi Ágnes: *A Pannon Egyetem közösségének kultúrafogyasztása, az érzelmi és kulturális intelligencia összefüggése*. Veszprém 2023 Európa Kulturális Fővárosa. Vezetéstudomány, 2021/52(4), 48–62.
DOI: 10.14267/veztud.2021.04.05
- LOPES, Paulo N.–GREWA, Daisy–KADIS, Jessica–GALL, Michelle–SALOVEY, Peter: *Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work*. PubMed, 18 Suppl, 2006. 132–138.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17295970>
- MAYER, John D.–SALOVEY, Peter: *What Is Emotional Intelligence? Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. Basic Books, New York, 1997. 3–31.
- NAGY Henriett: *Az érzelmek mérése skála (AES-HU) faktorszerkezetének és validitásának elemzése*. Magyar Pszichológiai Szemle, 2012/3. (67), 431–447.
- NAGY Henriett–MAGYARÓDI Tímea–SÉLLEI Beatrix: *A képesség alapú érzelmi intelligencia: új paradigmák a tesztfejlesztésben és pontozásban. Hazai tapasztalatok az érzelemmegértés és érzelemszabályozás szituációs tesztekkel*. Magyar Pszichológiai Szemle, 2015/4. (70), 827–846.
DOI: 10.1556/0016.2015.70.4.7
- PALMER, Benjamin R.–STOUGH, Con–HARMER, Richard–GIGNAC, Gilles E.: *The GENOS Emotional Intelligence Inventory: a measure designed specifically for workplace applications*. In: Plenum series on human exceptionality 2009. 103–117.
DOI: 10.1007/978-0-387-88370-0_6
- PALMER, Benjamin R.–WALLS, Melissa L.–BURGESS, Zelma–STOUGH, Con: *Emotional intelligence and effective leadership*. Leadership & Organization Development Journal, 2001/22(1), 5–10.
DOI: 10.1108/01437730110380174

- PETRIDES, K.V.: *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. In: Parker J.–Saklofske D.–Stough C. (eds.): *Assessing Emotional Intelligence*. The Springer Series on Human Exceptionality Boston, MA: Springer, 2009. 85–101.
- SÁNDOR, Tímea: *Az érzelmi intelligencia és a személyiség faktorok kapcsolata a középvezetői kompetenciák szintjével*. Opus Et Educatio, 2018/3. (5).
DOI: <https://doi.org/10.3311/ope.273>
- SIGMAR, Lucia Stretcher–HYNES, Geraldine E.–HILL, Kathy L.: *Strategies for teaching social and emotional intelligence in business communication*. Business Communication Quarterly, 2012/2. (75), 301–317.
DOI: [10.1177/1080569912450312](https://doi.org/10.1177/1080569912450312)
- ZHOC, Karen C. H.–KING, Ronnel B.–CHUNG, Tony S. H.–CHEN, Junjun: *Emotionally intelligent students are more engaged and successful: examining the role of emotional intelligence in higher education*. European Journal of Psychology of Education (Lisboa), 2020/4. (35), 839–863.
DOI: [10.1007/s10212-019-00458-0](https://doi.org/10.1007/s10212-019-00458-0)
- WELLS, R.: *The Top 10 In-Demand Soft Skills To Learn*. Based On Research. 2024.
<https://www.forbes.com/sites/rachelwells/2024/02/07/the-top-10-in-demand-soft-skills-to-learn-in-2024-based-on-research/#:~:text=Emotional%20Intellit>

Abstract

**POSSIBILITIES FOR DEVELOPING EMOTIONAL INTELLIGENCE IN
ECONOMIC EDUCATION**

The research and study of emotional intelligence has grown significantly in recent years, with a steady expansion of research areas, including from an educational or even workplace perspective. Increasingly, innovative and interactive teaching methods such as role-playing, simulations, group activities and digital technologies are being used to teach emotional intelligence. Emotional intelligence can also be a key skill for economics students, as it can help them to be successful in both their professional and personal lives. Integrating EQ training into the education of economists will enable them to better understand and harness the benefits of emotional intelligence and be better prepared for a variety of professional challenges and opportunities. In this presentation, my aim is to go around the existing teaching methods for EQ and explore the possibilities for its application in economic education.