



PANNON EGYETEM
GAZDASÁG-
TUDOMÁNYI KAR

Veszprém

Milyenek vagyunk MI, veszprémiek?

A VESZPRÉ-MI érzelmi intelligencia felmérés eredményei



A felmérést vezette és a beszámolót összeállította: Komlósi Edit, GTK, Pannon Egyetem

2012-08-31

A VESZPRÉ-MI felmérés fő célkitűzése volt, hogy megismerje a veszprémi lakosok érzelmi intelligencia szintjét azzal a szándékkal, hogy a város az eredmények tükrében alakítsa a marketing tevékenységeit elsősorban a turizmus területén. Az érzelmi intelligencia összetett mivoltából adódóan, az eredmények kitűnő kiindulási alapot nyújthatnak a különböző csoportok feltérképezésére köz-, magán- és civil szféráknak egyaránt.

Mielőtt megismernénk a felmérés módszertanát, az adatgyűjtés folyamatát és az eredményeket, fontos tisztáznunk, mi is az érzelmi intelligencia.

Az érzelmi intelligencia

Az érzelmi intelligencia, mint kutatási terület két nézőpont szerint különböztethető meg: képesség alapú érzelmi intelligencia és a személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia.

A képesség alapú érzelmi intelligencia a személy azon aktuális képességet vizsgálja, amellyel az egyén hajlamos érzelmeinek észlelésére, tudatosítására és feldolgozására érzelmi fejlődése érdekében (Mayer és Salovey, 1997). A képesség alapú érzelmi intelligencia mérésénél teljesítmény tesztet használnak, ahol a maximális teljesítményhez való viszonyt mérik. Ilyen teszt a MSCEIT, Mayer-Salovey Caruso Érzelmi Intelligencia Teszt, amely konvergencia és konszenzus alapú valamint erős kultúrafüggőség jellemzi.

A személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia az egyén érzelmi ön-észlelés képessége, hogy ráébredjen, feldolgozza és alkalmazza azokat az érzelmi információkat, amelyek segítségével az egyén eredményesen kezelheti társas és munkahelyi kapcsolatait, érzelmi életét, önmagához és másokhoz való viszonyulását (Petrides és Furnham, 2001). A személyiségvonású érzelmi intelligencia az egyén személyiségjegyei feltárásával önreflexió révén fejleszti az érzelmi intelligenciát.

A jelenlegi felmérés a személyiségvonású érzelmi intelligencia megközelítést veszi alapul többek között abból kiindulva, hogy személyiségjegyeink kettős meghatározottságú: biológia és társadalmi tényezők egyaránt meghatározzák.

A felmérés módszertana

A felmérés a Pannon Egyetem GTK, a Tourinform Veszprém és a London College University együttműködésével valamint Veszprém város Önkormányzatának segítségével valósult meg.

A felmérésnél használt **TEIQue** (Trait Emotional Intelligence Model) **több mint 20 országban használt személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia teszt**, amelyet Dr. K.V. Petrides és munkatársai dolgoztak ki 2001-ben a London College Egyetemen. A tudományosan megalapozott ön-jellemző kérdőív 15 személyiségjegyet 4+1 tényezőben csoportosítva (úgy mint '*Jól- lét*', '*Önuralom*', '*Érzelmesség*', '*Társas hajlam*' és *kiegészítő tényezők*) adja meg az egyén személyiségjegyeinek magas, átlagos vagy alacsony értékét. A kitöltőnek 153 állításra kell válaszolni úgy, hogy egy 7 fokú Likert skálán megjelöli, mennyire jellemzi az ő személyiségét az adott állítás. Az 1. ábra összefoglalja az érzelmi intelligencia személyiségjegyeit csoportosítva a 4+1 összetevő alá. (Komlósi-Göndör, 2011a). Az érzelmi intelligencia átlagát a 4+1 csoport tényezők átlagai adják.



1. ábra: A Személyiségvonás Alapú Érzelmi Intelligencia Modell (TEIQue)

A TEIQue 1.5 magyar adaptációja és validálása 2011-ben történt Göndör András (Budapesti Gazdasági Főiskola) és Komlósi Edit (Pannon Egyetem, Veszprém) által. A TEIQue 1.5 teszt magyar változata az egyetemisták és az aktív dolgozók érzelmi intelligencia és a teljesítmény összefüggését vizsgálta (Komlósi és Göndör, 2011b), amelynek részeredményei többek között a 2011. decemberi „Fiatal generációk egy történelmi városban - a városmarketing kihívásai” konferencián bemutatásra kerültek (Komlósi, 2011a). **Magyarországon először a VESZPRÉ-MI felmérés használta a TEIQue teszt rövid változatát, amely a TEIQue 1.5 teszt 153 eleméből 30 elemet használ fel az érzelmi intelligencia mérésére.**

A TEIQue kultúra független (H.Freudenthaler *et al.*, 2008), magas a megbízhatósága (Petrides *et al.* 2007) és kölcsönös viszonyt mutat a munka teljesítménnyel (Van Rooy és Viswesvaran, 2004). A magas személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia összefüggést mutat az alacsony stressz szinttel és a magas szintű munka kontrollal (Johnson, Batey, és Holdsworth, 2009), valamint a munka elégedettséggel és az elkötelezettséggel (Petrides & Furnham, 2005; Platsidou, 2010; Singh és Woods, 2008). A magas személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia szint hozzájárul a magánvállalkozási hajlamhoz (Zampetakis, Beldekos, és Moustakis, 2009) valamint a kiégés (burn-out) elkerüléséhez (Platsidou, 2010; Singh és Woods, 2008).

Az adatgyűjtés folyamata

A kérdőív papír alapon és elektronikus formában (LimeSurvey: <http://kerdoiv.gtk.uni-pannon.hu/index.php?sid=68927&lang=hu>) is elérhető volt 2012. március 1. és 2012. július 29. között. A kérdőív megjelent a Tourinform Veszprém, a Veszprém város, a Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Kar honlapján, valamint a felmérés felhívása és a kérdőív linkje a Veszprémi 7 Nap és a Szuperinfó lapokban. A felmérés felhívásában és a kérdőív terjesztésében segítségre volt számos veszprémi civil-, nyugdíjas- közhasznú- és magán szervezet, egyesület, vállalkozó és magánszemély.

Az adatgyűjtésben segítségre volt a veszprémi Önkormányzat, akinek adatbázisát (civil valamint nyugdíjas egyesületek címlistáját) felhasználva jutott el a felkérés az egyesületekhez, alapítványokhoz, civil és közhasznú szervezetekhez a kérdőív minél nagyobb számú kitöltése érdekében, továbbá nagy segítséget vállalt a Gazdaságtudományi Karon működő Felsőoktatási Vállalkozásfejlesztési Központ, akinek tagjai eljuttatták a kérdőívet a Veszprémben működő cégeknek, valamint a GTK önkéntes hallgatói, akik különböző veszprémi rendezvényeken segédkeztek a kérdőív kitöltésében. A felmérés azonban nem jött volna létre a Tourinform Veszprém segítségével nélkül, akinek vezetője felkarolta a felmérés ötletét és munkatársai, akik maximális együttműködést és támogatást biztosított mindvégig (kérdőívek nyomtatása, kitöltetése, reklámozása a honlapon stb.).

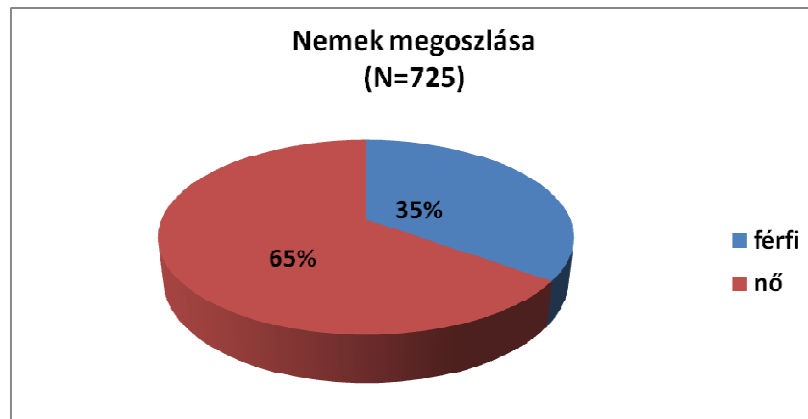
Az adatgyűjtés során igyekeztünk figyelembe venni azt, hogy a minta minden korcsoport (18 év felett), iskolai végzettség és lehetőleg munkaerő-piaci státusz a veszprémi alapsokaság arányban legyen megszólítva.

Az eredmények ismertetése

A válaszadók általános adatainak eredménye

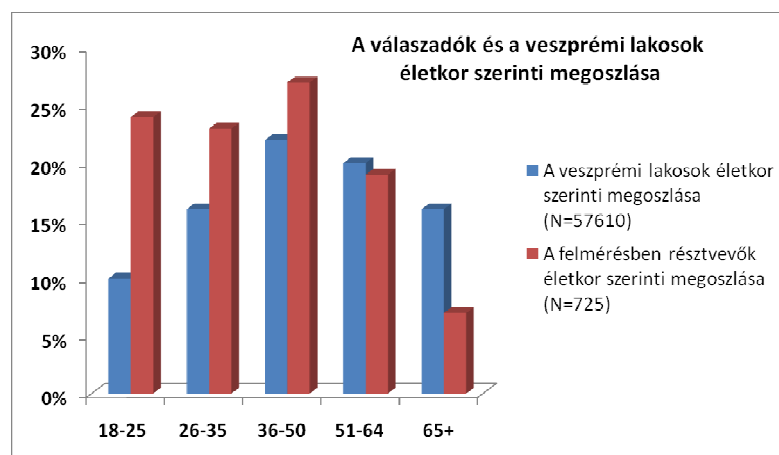
A következőkben először is a felmérés statisztikai elemzésének bemutatása, majd néhány, a városmarketing stratégiai és városimázs fejlesztése szempontból is lényeges eredményeket és összehasonlításokat ismertetünk.

A beérkezett 747 kérdőívből, a teljesen kitöltött, elemezhető 725 kérdőív került feldolgozásra. A válaszadók nemek szerinti megoszlást az 2. ábra mutatja be.



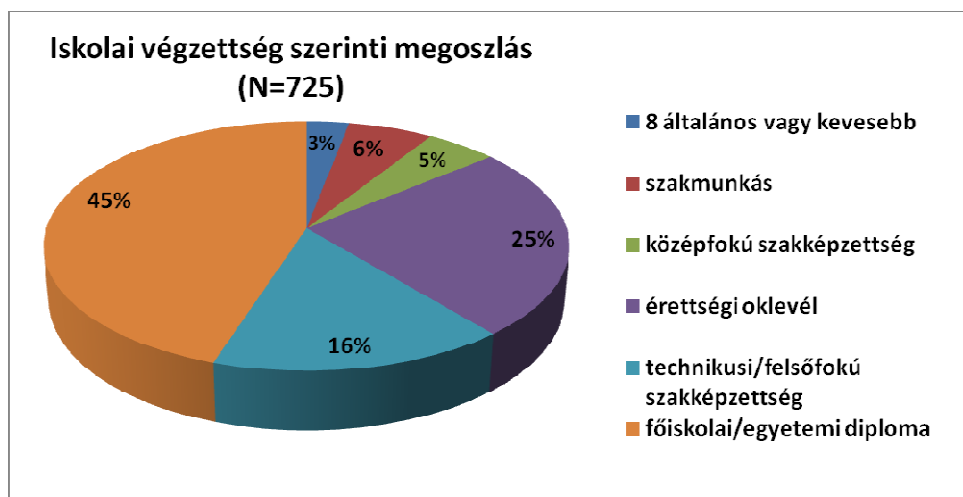
2. ábra A felmérésben résztvevő férfi-nő arány

Az életkor szerinti megoszlást a 3. ábra mutatja, ahol szembeűnő, hogy az alapsokasághoz képest 18-25 év közöttiek többen, a 65 év felettiek pedig kevesebben töltötték ki a kérdőívet. Utóbbi esetben több nyugdíjas klub és otthon visszajelzéséből tudjuk, hogy az **idősebbek nem igazán szeretnek kitölteni kérdőíveket vagy félbehagyják a kitöltést.** A 18-25 év közöttiek nagyobb kitöltési hajlandósága azzal is magyarázható, hogy a fiatalok (főként tanulók és pályakezdők) őszintén érdeklődnek saját személyiségük és érzéseik iránt. Figyelembe kell vennünk azonban azt is, hogy míg a lakosság 16% teszi ki a 18 év alatti fiatalok, a tesztet csak 18 év felettiek tölthették ki. A többi korcsoport aránya nagyjából igazodik a teljes lakosság kor szerinti megoszlásához.



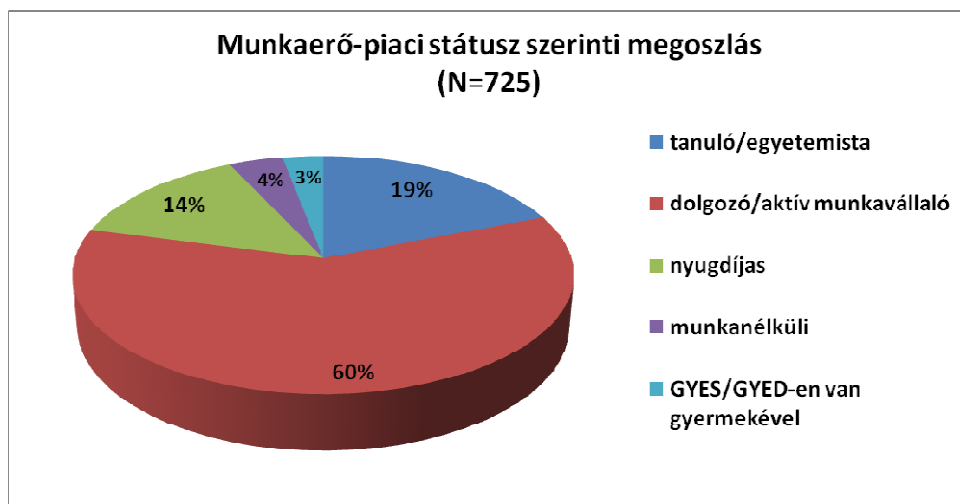
3. A válaszadók és a veszprémi lakosok életkor szerinti megoszlása

Az válaszadók iskolai végzettségének megoszlása (4. ábra) jól tükrözi, hogy Veszprém egyetemi város, országos szinten is magas a felsőfokú szakképzettség és főiskolai/egyetemi diplomások aránya, köszönhető egyrészt a Pannon Egyetemnek, illetve a Veszprémi vállalatoknak, akik igénylik és vonzzák a diplomás munkaerőt.



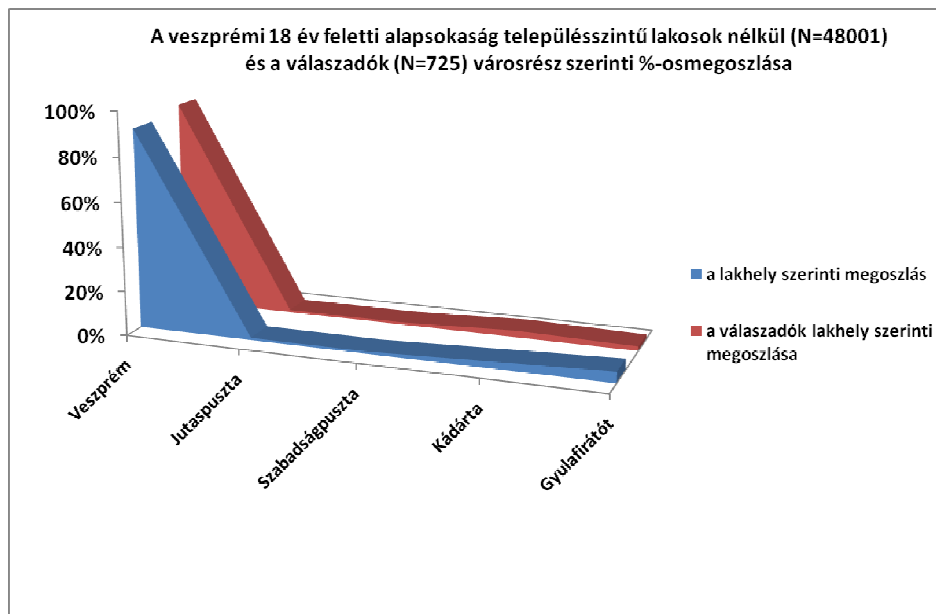
4. ábra A válaszadók iskolai végzettség szerinti megoszlása

A felmérés szempontjából fontos a veszprémiek munkaerő-piaci státusz szerinti megoszlása. Az 5. ábra a felmérésben résztvevők munkaerő-piaci státusz szerinti megoszlását mutatja, amely nagyban tükrözi a veszprémi lakosság aktív dolgozók, tanulók, nyugdíjasok és a GYES/GYED-en lévők és a munkanélküliek arányát (VMJV, 2011-2014).



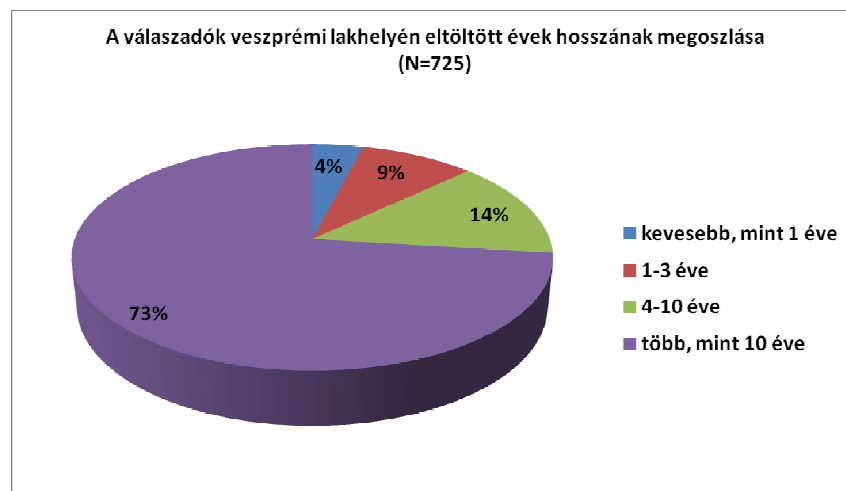
5. ábra A válaszadók munkaerő-piaci státusz szerinti megoszlása

A veszprémi alapsokaság és a kérdőívet kitöltők városrész szerinti megoszlását a 6. ábra mutatja. **A válaszadók városrész szerinti megoszlása megegyezik az alapsokasággal,** egyedül Gyulafirátót kivétel (2% a válaszadók, a 4% az alapsokaság megoszlása).



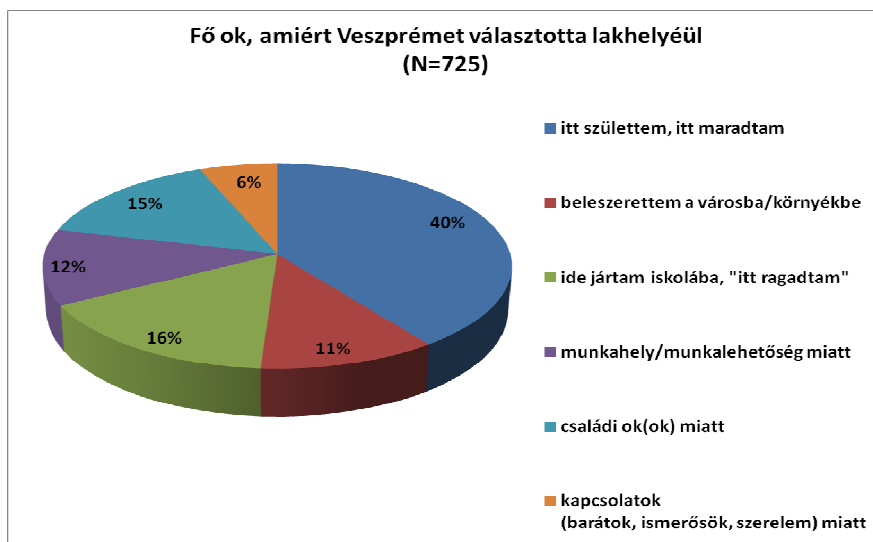
6. ábra Az alapsokaság és a válaszadók városrész szerinti megoszlása

A veszprémi lakhelyen eltöltött évek számának megoszlását a 7. ábra mutatja. A felmérésben résztvevők 73%, több mint 10 éve lakik Veszprémben, ami lényeges az adatok elemzésénél, hiszen olyan helyiek érzelmi intelligenciáját tudtuk vizsgálni, akik hosszabb ideje alakítják Veszprém városról alkotott képet és megítélést.



7. ábra A válaszadók a veszprémi lakhelyén eltöltött éveinek megoszlása

Szintén meghatározó tény, hogy mi a fő oka, amiért valaki Veszprémet választotta lakhelyéül. Az eredmények (8. ábra) azt mutatják, hogy „természetesen”, nagy valószínűséggel marad a városban az, aki itt született (40%), azonban nagyon fontos szerepe lehet az iskolának (16%) és a családi okoknak (15%). **Ami turisztikai és gazdasági szempontból érdekes, hogy 11% tehető azoknak az aránya, akik beleszerettek a városba és környékbe, és ezért választották Veszprémet lakhelyül, szinte ugyan annyian, mint azok, akik a munkahely miatt költöztek a városba (12%).**



8. ábra A válaszadók fő oka, amiért Veszprémet választotta lakhelyéül

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a veszprémiek mennyire vesznek részt aktívan a helyi civil szervezetekben, közhasznú egyesületekben, alapítványokban, csoportokban, klubokban (sport, nyugdíjas, kultúra, természetbarát stb.). A 9. ábra mutatja, hogy a **725 válaszadók 21%-a tagja valamely veszprémi szervezetnek.**



9. ábra. A válaszadók városi szervezetekben való tagságának megoszlása

A 21% vagyis 152 tag életkorszerinti megoszlását pedig a 10. ábra mutatja. A **36-64 közötti korosztály összesen több mint a felét, 58%-át** teszi ki azoknak a válaszadóknak, akik valamely veszprémi civil szervezetnek, alapítványnak, közösségnek stb. tagja, akad olyan veszprémi, aki több tagságot is megjelölt.



10. ábra A tagok életkor szerinti megoszlása

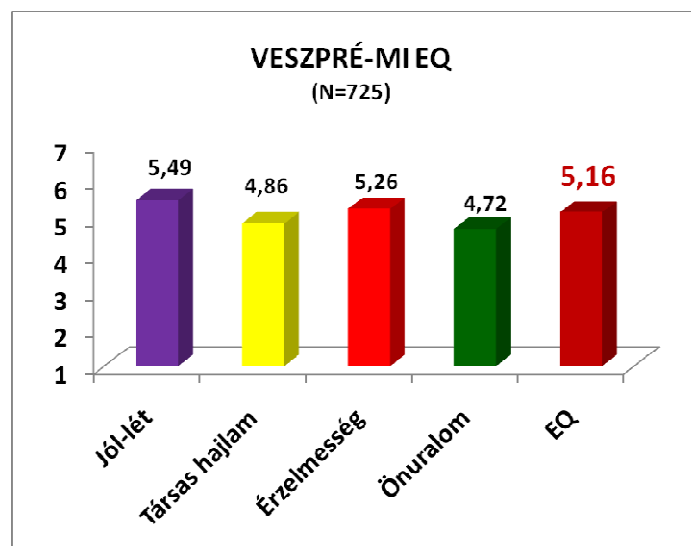
A válaszadók érzelmi intelligenciája (EQ)

Az eredmények ismertetése és elemzése előtt fontos kiemelni, hogy TEIQue egy „önbeszámolós” személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia teszt, amely nem tartalmaz jó vagy rossz választ, szemben a képesség alapú érzelmi intelligencia tesztekkel. Azonban a teszt kidolgozói meghatároztak 3 érzelmi intelligencia szintet:

- alacsony (4,6 alatti átlag),
- átlagos (4,6-5,3 között),
- magas (5,3 feletti átlag).

A 725 teszt elemzését követő összesített eredmény a 11. ábrán látható. A **válaszadó veszprémiek érzelmi intelligencia szintje 5,16, ami átlagosnak mondható**, azonban magasabb a korábban egyetemi hallgatók körében (N=624) végzett (Komlósi, 2011b) érzelmi intelligencia átlagnál (4,89) valamint a 22 év feletti aktív dolgozóknál (N=197) végzett korábbi (Komlósi, Göndör, 2011b) EQ átlagnál is (5,00).

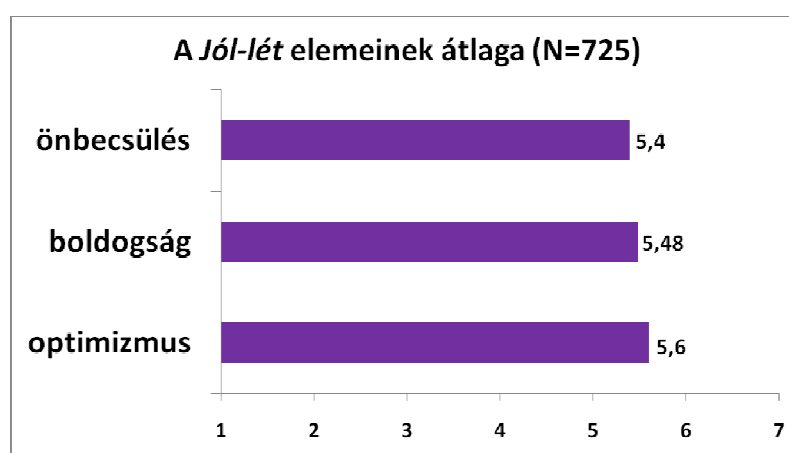
Az érzelmi intelligencia 4 összetevője közül kiugrik a Jól-lét, átlag feletti, 5,49 eredménnyel, ezt követi az **Érzelmesség 5,26. A Társas hajlam 4,85 és az Önuralom 4,72 tényezők átlagosnak mondhat**, azonban az utóbbi igencsak súrolja az alacsony érték felső határát. De mit is takar maga az átlag és mit jelent a magas, átlagos és alacsony érték az egyes érzelmi intelligencia tényezőknél?



11. ábra A Veszpré-MI felmérés válaszadóinak Jól-lét, Társas hajlam, Érzelmesség, Önuralom és összesített érzelmi intelligencia átlaga

A következőkben K.V. Petrides (2009) útmutatása, a személyiségjegyek és az alacsony-magas átlag értékeinek meghatározása alapján történik az eredmények elemzése.

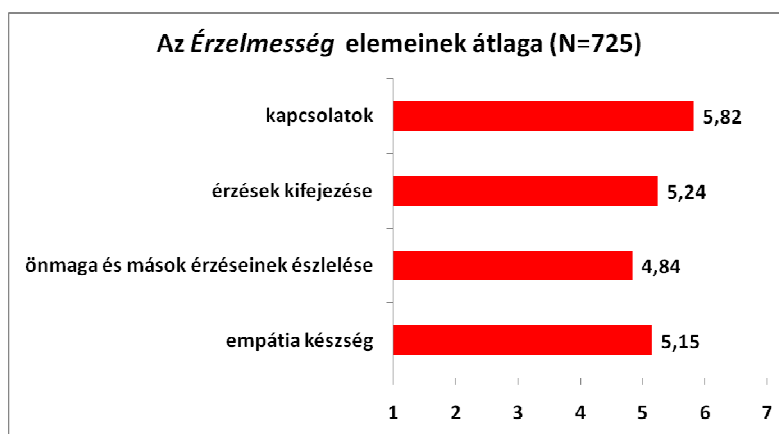
Az érzelmi intelligencia *Jól-lét* összetevőjét 3 személyiségjegy alkotja, úgymint *optimizmus*, *boldogság* és *önbecsülés*. Az *optimizmus* értéke 5,6, a legmagasabb a *Jól-lét* tényezői között, ami azt jelenti, hogy a válaszadók az élet jó oldalát látják, gondolatuk jövő orientált, és a jövőbe történő pozitív dolgokban bíznak. A válaszadók *boldogság* 5.48 értékéből arra következtethetünk, hogy a veszprémiek vidámak és elégedettek az életükkel, jó kedélyűek és jól érzi magukat a bőrükben. A kitöltők *önbecsülés* átlaga is magas, 5,4, ami arra ad következtetést, hogy a válaszadók többsége sikeres és magabiztos ember, akiket pozitív önértékelés jellemez és a legtöbb dologgal az életében elégedettek. Az eredményeket a 12. ábra foglalja össze.



12. ábra A Jól-lét elemeinek átlaga

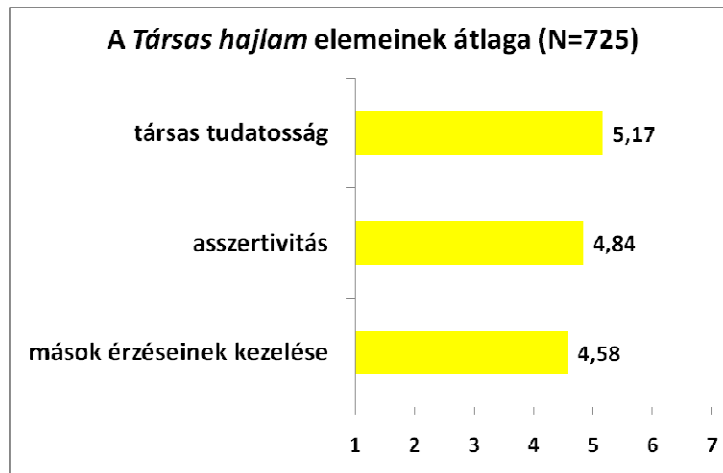
A második legmagasabb eredményt az *Érzelmesség* kategória érte el, 5,26-os átlaggal, ami alulról súrolja a magas (5,3) határértéket. Az *Érzelmesség* elemei közül kiemelkedik a *kapcsolatok* 5,82-es átlaggal, ami az összes 15 tényező közül is a legmagasabb. Ez azt jelenti, hogy a veszprémiek sikeres kapcsolatokat ápolnak, amely hozzájárul teljesítményükhöz és az érzelmi jól-léthez, valamint a *meglévő kapcsolatok ápolását fontosnak tartják*, meghallgatják a másikat és reagálnak az elhangzottakra. Az *érzések kifejezése* 5,24-es átlaga

szintén magas átlag alsó határát súrolja. Ez azt jelenti, hogy a veszprémiek többsége képes saját érzéseiket megosztani a másikkal, valamint egyértelműen kifejezni magát megtalálva a legkifejezőbb szavakat. Az *empátia készség* az átlagos értéktartományba esik (5,15), ami azt jelenti, hogy a veszprémiek általában képesek önmagukat más helyébe „képzni” és belátni, milyennek is látszódnak „onnan” a dolgok. Az empátia igen fontos személyiségjegye a magánéletben és a munkában egyaránt, hiszen, ha valaki képes számításba venni beszélőpartneré nézőpontját az nagyfokú toleranciához vezet. Az *önmaga és mások érzéseinek észlelése* 4,84-es eredmény átlagosnak mondható, ami arra ad következtetést, hogy a válaszadók általában tisztában vannak saját érzéseikkel és megértik mások érzelmi üzenetét. A 13. ábra összegzi az *Érzelmesség* kategória 4 elemének átlagát.



13. ábra Az Érzelmesség elemeinek átlaga

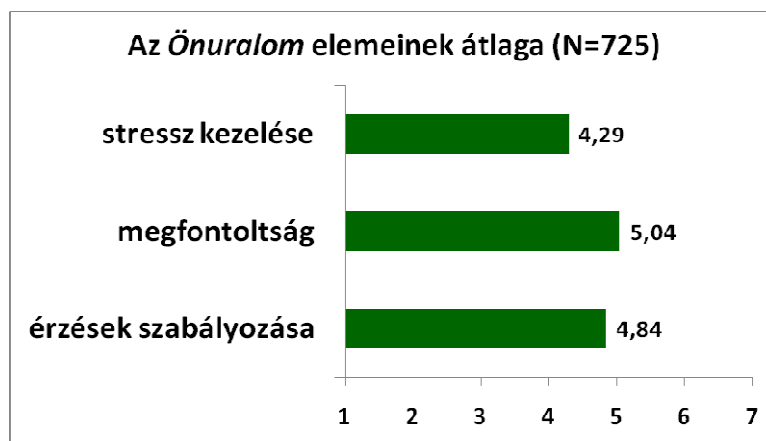
A válaszadó veszprémi lakosok *Társas hajlam* átlaga 4,86, ami az átlagos szintet jelent, a 3 összetevő átlagát a 14. ábra mutatja. **A társas tudatosság átlaga a legmagasabb a 3 elem közül, 5,17, ami azt jelenti, hogy a veszprémiek általában jó társas készségekkel, szociális érzékenységgel, alkalmazkodóképességgel és jó ítélőképességgel rendelkeznek.** Elmondható továbbá, hogy a válaszadók többsége általában jó a tárgyalásokban és ügyintézéseikben, valamint hatással tudnak lenni másokra. Fontos megemlíteni, hogy azok, akik magas *társas tudatosság* átlaggal (5,3 feletti) rendelkeznek, képesek arra, hogy kontrolálják érzéseiket, ami magabiztosabbá teszi őket a különböző társadalmi helyzetekben. Az *asszertivitás* átlaga 4,84 arra utal, hogy a válaszadók nem minden esetben hajlandók kiállni öszintén a jogaikért és meggyőződésükért, illetve nem mindig tudják, hogyan kérjenek dolgokat és hogyan szálljanak agresszivitás nélkül szembe másokkal, ha nem egyezik a véleményük. Az alacsony átlag érték tetejét (4,58) ért el a *mások érzéseinek kezelése* érzelmi intelligencia összetevő, ami azt jelenti, hogy a válaszadók többsége nem mindig tudja kezelni mások érzéseit, nem biztosak abban, hogy mit kell tenni, hogy a másokra pozitívan hassanak (pl. megnyugtani vagy motiválni valakit). **A mások érzelmi kitörésének kezelése megterheli a válaszadók többségét.**



14. ábra A Társas hajlam elemeinek átlaga

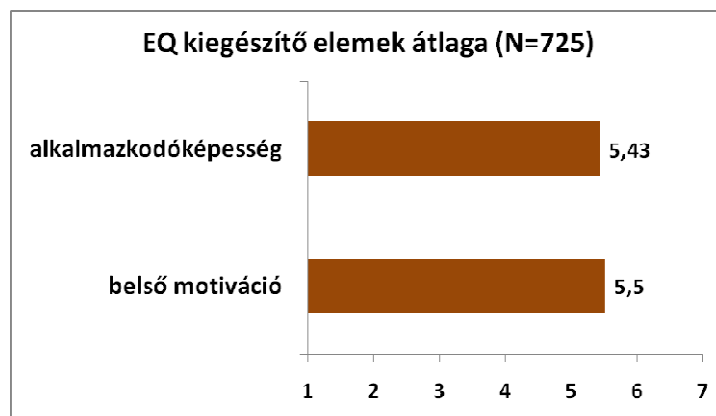
Az érzelmi intelligencia összetevői közül az *Önuralom* ért el a legalacsonyabb átlagot, 4,72 azonban ez még az érzelmi intelligencia átlagos kategóriájába tartozik. A 3 elem közül a *megfontoltság* átlaga a legmagasabb, 5,04, ami azt jelenti, hogy **a veszprémiek általában átgondolják a dolgokat, mielőtt cselekednének**, igyekeznek a kapott információkat megfontolni, mielőtt döntenek, ami inkább óvatosságra utal mintsem ösztönösségre. Hasonló a helyzet az *érzések szabályozásánál* is (4,84 átlag). A válaszadók többsége képes kontrollálni érzéseit és megváltoztatni rossz vagy meghosszabbítani kellemes hangulatát azzal, hogy van rálátása és hatása önmaga hangulatára. Azonban óvatosnak kell lennünk ezzel a megállapítással, hiszen egyénenként változik, kinek mi okoz kellemes és rossz érzést, amire az egyén környezete esetleg máshogy reagál és értékkel. Fontos még megjegyezni, hogy külső társadalmi, munkahely stb. nyomás és belső fiziológiai és biológiai változások hatással vannak érzéseinké és személyiségünkre.

A stressz kezelése az összes 15 érzelmi intelligencia elem közül a legalacsonyabb átlagot érte el, 4,29-et. Kétféle stressz létezik, a pozitív/ eustressz és a negatív/distressz (Selye, 1976). A pozitív stresszt igazi életelixír, amikor egy kihívás stimulál bennünket, optimistának és produktívnak érezzük magunkat, de a test rövid időn belül visszatér egyensúlyi állapotába (pl. sikeres vizsga, sportverseny, projekt stb.). A negatív stressz azonban egy hosszan elhúzódó folyamat, a kimerültség, csalódottság, frusztráció és tehetetlenség érzése, ami testi tünetek formájában jelzi, hogy az adott szituációkat egyáltalán nem vagy nem megfelelően kezeljük. A felmérés arra kereste a választ, hogy a veszprémiek képesek-e, és milyen mértékben a negatív stressz kezelésére. **A válaszadók nagy többsége inkább elkerüli a kiélezett, nem egyértelmű helyzeteket, mintsem hogy kezelje a feszültségeket.** Nincs vagy hiányos a negatív stresszt kezelési képességük, technikájuk és stratégiájuk, ami hosszú távon egészségügyi, munka és magánéleti problémákhoz valamint az életminőség romlásához vezethet. A negatív stressz ugyanis nem betegség, hanem egy betegsørsorozat elindítója. Az *Önuralom* elemeinek átlagát a 15. ábra ismerteti.



15. ábra Az Önuralom elemeinek átlaga

Az *alkalmazkodóképesség* és a *belső motiváció* 2 kiegészítő eleme az eddig ismertetett globális érzelmi intelligencia átlagát meghatározó 13 elem mellett. Mindkét elem átlaga alapján (16. ábra) az érzelmi intelligenciát meghatározó magas szintbe tartozik. A *belső motiváció* magas átlaga (5,5) arra utal, hogy a válaszadók többsége határozott és kitartó, motivált a magas szintű munka végzésére, valamint nagyfokú teljesítmény iránti érzékük a belső motivációból fakad. Az *alkalmazkodóképesség* átlaga (5,43) szintén magasnak számít, ami arra utal, hogy a veszprémiek többsége rugalmasan közelíti meg az élethez és munkához kapcsolódó dolgokat és kész alkalmazkodni az új környezethez és helyzetekhez, nincs ellenére az újdonság addig, amíg anyagi és társadalmi biztonságérzetét nem érzi veszélyeztetve.

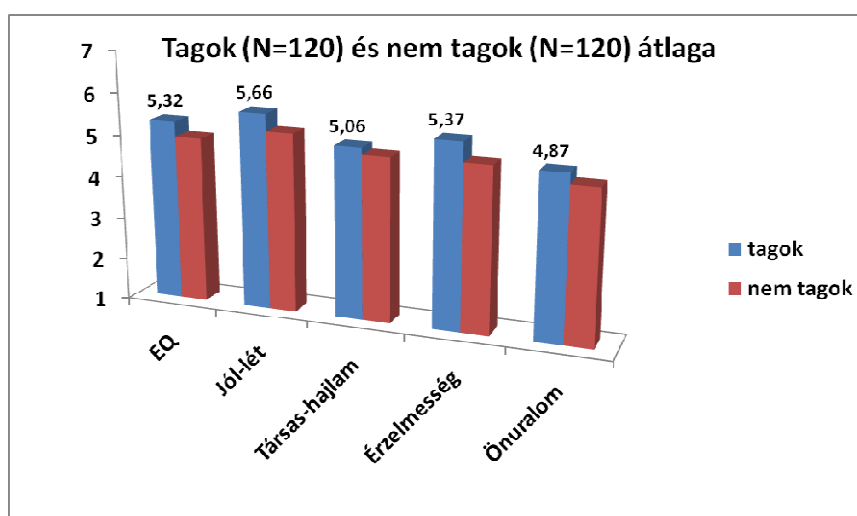


16. ábra Az Érzelmi Intelligenciát meghatározó kiegészítő elemeinek átlaga

Fontos megjegyezni, hogy az egy tényezőhöz (*Jól-lét, Társas hajlam, Érzelmesség, Önuralom*) tartozó elemeket (13 + 2 kiegészítő) egységesen szabad kezelniük és értelmeznünk, a **kiragadott elemekből levont nem hozzáértő következtetések félrevezetőek lehetnek.**

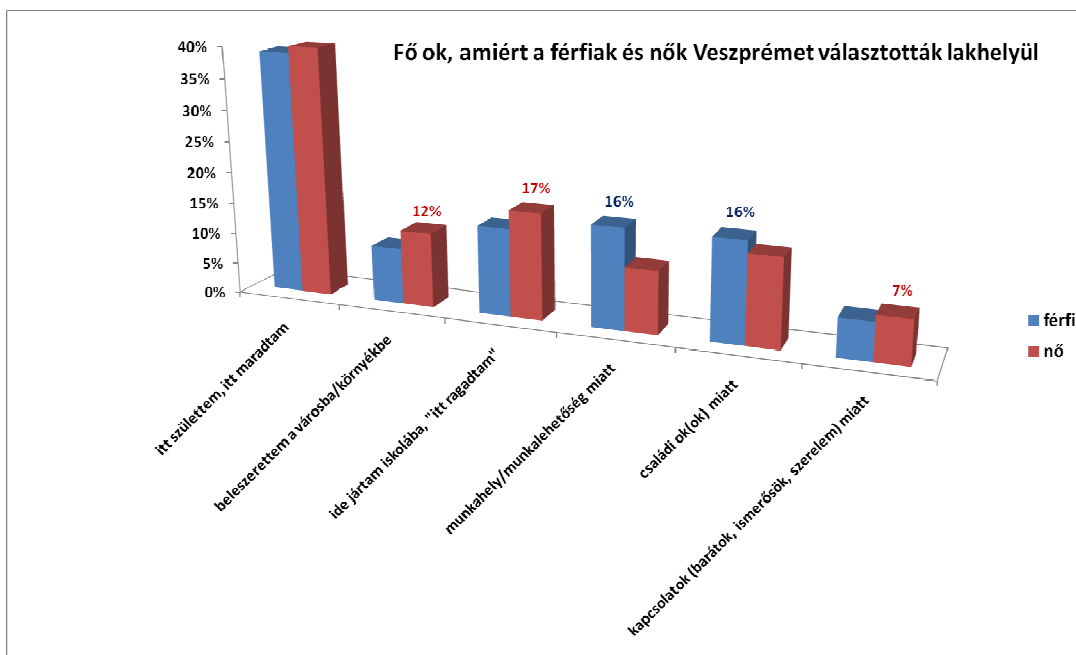
Az összesített érzelmi intelligencia eredmények után nézzük **milyen hasonlóságok és különbségek születtek a férfi-női, az aktív munkavállalók és a civil szervezetek, egyesületek, alapítványok, klubok tagok adatainak kiértékelésénél.** A korcsoport szerinti megoszlás közel azonos, kivétel képez 2 csoport: a 18-25 év közöttieknél 6%-kal több nő, míg

a 65+ korcsoportnál 4%-kal több férfi vett részt a felmérésben. Az iskolai végzettségénél is hasonló az arány, annyi különbséggel, hogy a technikai felsőfokú szakképesítéssel rendelkezőknél 4%-kal több férfi, míg a főiskolai/egyetemi diplomával rendelkezőknél 3%-kal több nő töltötte ki a kérdőívet. A munkaerő piaci státuszánál is közel azonos a válaszadó férfiak és nők aránya, a tanulói státuszt 6%-kal, a GYES/GYED 4%-kal több nő, míg a munkanélküli státuszt 5%-kal több férfi jelölte meg. **A válaszadó férfiak 24%-a, míg a nők 19%-a jelölte be, hogy tagja valamely veszprémi civil szervezetnek, közhasznú egyesületnek, alapítványnak, csoportnak vagy klubnak**, érdekesség, hogy pont az ellenkező esetet feltételeztük. Több mint 60 féle szervezetet, egyesületet, alapítvány és klubot jelöltek meg a válaszadók, a teljes listát az 1. sz. melléklet tartalmazza. A randomra kiválasztott 120-120 tag és nem tag (férfi-nő arány azonos) válaszadóinak eredménye azt mutatja, hogy **azoknak a veszprémieknek, aki valamely egyesület, alapítvány, szervezet vagy klub tagjai jelentősen magasabb az érzelmi intelligencia szintjük, globálisan (EQ) és a 4 tényezőre lebontva is**, amit a 17. ábra részletez.



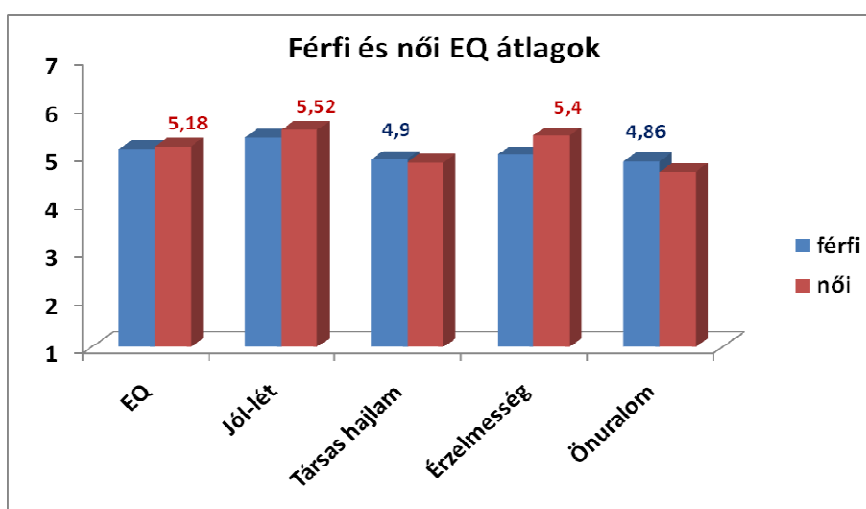
17. ábra Tagok és nem tagok érzelmi intelligencia átlagának összehasonlítása

A férfi és női válaszadók között érdekes megfigyelni a fő okot, amiért Veszprémet választották lakhelyül (18. ábra). Közel azonos (39% és 40%) számban laknak Veszprémben olyan emberek, akik itt születtek és itt is maradtak, a kapcsolatok (szerelem, barát, ismerős), ami itt tartotta a válaszadókat szintén hasonló százalékokat mutat (6% és 7%). **A nők lakhelyválasztását nagyobb részben befolyásolja a hely és környék szépsége (12%), valamint a választásukat szintén meghatározza az itt töltött tanulmányi évek (17%). A férfiak döntésére azonban sokkal inkább hatást gyakorol a munkahely és munkalehetőség valamint a családi ok (mindkettő 16%).**



18. Fő ok, amiért a férfiak és a nők Veszprémet választották lakhelyül

A veszprémi válaszadó férfiak és nők érzelmi intelligencia szintje közel azonos (19. ábra), a férfiaké kissé alacsonyabb (5,12) az összes válaszadóéhoz képest (5,16), a nőké kissé magasabb (5,18). Az érzelmi intelligencia 4 fő tényezője az, ami igazán rávilágít a két nem közti különbségre. A nők **Érzelmisség** tényezőjének átlaga **szignifikánsan magasabb** (5,4 = magas kategória), mint a férfiaké (5 = átlagos kategória), ezen belül is kimagaslik az *empátia készség* (+0,4), a *kapcsolatok* (+0,47) és az *érzések kifejezése* (+0,5). Továbbá a *Jól-lét* két összetevő eleme az *optimizmus* (+0,29) és az *önbecsülés* (+0,22) mutat a nőknél magasabb átlagot. A férfiak **Önuralom** tényezőjének átlaga, igaz még a **normál szint kategóriába** esik, de magasabb (4,86), mint a nők átlaga (4,65), ami igencsak közelít az alacsony szint kategóriájához. Az *Önuralom* tényezőn belül a férfiaknál az *érzések szabályozása* (+0,3) és a *stressz kezelése* (+0,23) jelentősen magasabb.

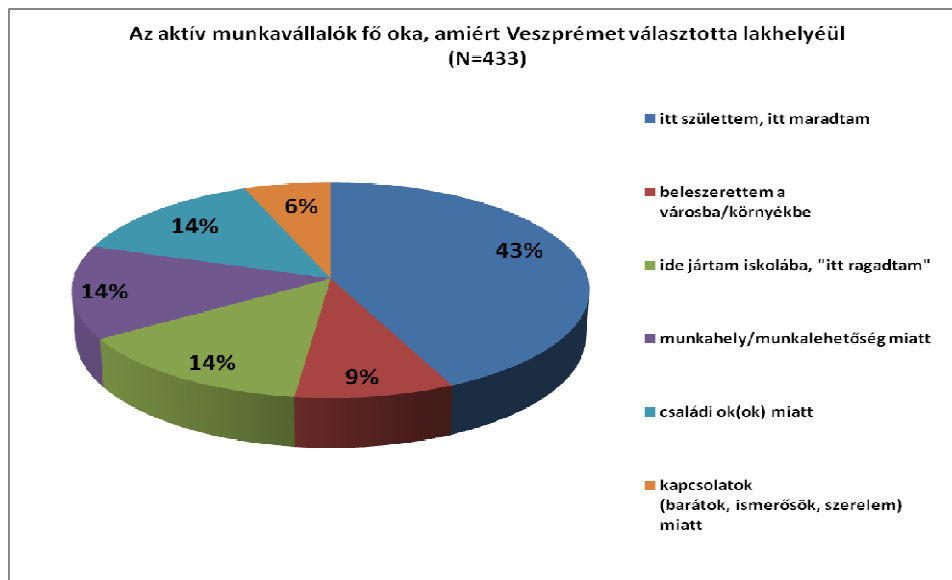


19. A válaszadó férfiak és nők érzelmi intelligencia összehasonlítása

Az aktív munkavállaló válaszadók közül:

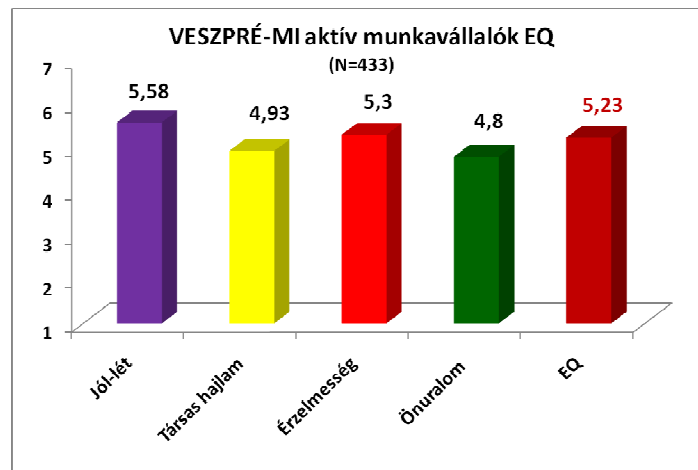
- 41%-a 36-50,
- 31% 26-35,
- 18%-a 51-64 év,
- 9% -a 18-25 év közötti,
- 1%-a 65 év feletti.

Feltételezhetnénk, hogy a munkavállalók körében magasabb lesz azok, aránya, akik veszprémi lakhelyüket a munkalehetőség miatt választották, azonban az **eredmények azt mutatják, hogy egyenlő arányban, (14%) oszlanak meg a munkalehetőség, itt végzet tanulmányi évek és a családi ok(ok) döntést befolyásoló tényezők.** Igaz csak 3%-kal, de az aktív munkavállalók eredménye alapján elmondható, hogy nagyobb arányban próbálnak az itt születettek helyben munkát találni, a többi válaszadóhoz képest. Ugyanakkor a város és környék szépsége kevésbé meghatározó, 9%, ami viszont megegyezik a válaszadó férfiak százalékával. A megoszlást a 20. ábra illusztrálja.



20. ábra Az aktív munkavállalók fő oka, amiért Veszprémet választotta lakhelyéül

Természetesen messzemenő következtetés nem szabad levonni, hiszen a felsorolt 6 okon kívül, számos más oka, vagy összetett okai is lehetnek annak, amiért valaki Veszprémet választja lakhelyéül. Az azonban tény, hogy a **433 aktív munkavállaló érzelmi intelligencia szintje**, bár még az átlagos kategóriába tartozik (21. ábra), de **magasabb (5,23), mint az összes válaszadói átlag (5,16), különösen a Jól-lét optimizmus és boldogság elemei mutatnak magasabb átlagot.**



21. ábra Az aktív munkavállalók jól-lét, társas hajlam, érzelmesség, önuralom és összesített érzelmi intelligencia átlaga

A korcsoport érzelmi intelligencia átlagának összehasonlítása a kevés (48 fő) 65+ év feletti válaszadó elemszáma miatt megalapozatlan következtetésekhez vezetne, ezért a felmérés ettől most eltekint.

Összegzés

Összefoglalásul elmondható, hogy a veszprémiek személyiségvonás érzelmi intelligencia szintje átlagos, korábbi felmérésekhez viszonyítva azonban ez az átlag magasabb (Komlósi-Göndök, 2011; Komlósi, 2011). Az érzelmi intelligencia tényezői közül az *Önuralom* és *Társas hajlam* szintén átlagos, azonban kitűnik a *Jól-lét* magas és *Érzelmesség* átlaga. A *Jól-lét* elemei közül az *optimizmus* az *Érzelmesség* elemei közül pedig a *kapcsolatok* tűnik ki magas átlagával. A legalacsonyabb értéket az *Önuralom* tényező, ezen belül is a *stressz kezelése* ért el.

A férfiak és nők érzelmi intelligencia átlaga szinte azonos, azonban amíg a nők empátikus -, kapcsolat kialakítás és ápolás készségei magasabb átlagot értek el, valamint érzéseiket pontosabban fogalmazzák meg, addig a férfiak az érzéseik szabályozásban és a negatív stressz kezelésében tűnnek ki. A nők magasabb arányban választották Veszprémet lakhelyül érzelm alapján (beleszerettet a városba és/vagy környékbe), illetve nagy befolyással bírt még a Veszprémben eltöltött tanulmányi évek. A férfiak lakhelyválasztását a munkahely/munkalehetőség jobban meghatározta, mint a nőknél.

A válaszadók 21%-a tagja valamely, a több mint 60 felsorolt veszprémi civil szervezetnek, egyesületnek, alapítványnak, csoportnak vagy klubnak. A 120-120 véletlenszerűen kiválasztott tag és nem tag eredményeinek összehasonlítása azt mutatta, hogy a tagok érzelmi intelligencia átlaga (mind a 4 tényező külön is) jelentősen magasabb értéket mutat, mint a nem tagok átlaga.

Az aktív munkavállalók többsége itt született, a munkahely, családi okok és a tanulmányi évek egyenlő arányban határozták meg letelepedési döntésüket. Az aktív dolgozók érzelmi intelligencia átlaga magasabb, mint az összes válaszadóé, azonban még az átlagos érzelmi intelligencia szintbe tartozik. Kiemelkedően magas a *Jól-lét* tényező, azon belül is az *optimizmus* és a *boldogság* átlaga.

Összességében elmondható tehát, hogy azoknak az aktív munkavállalóknak, akik valamilyen civil szervezetnek, közhasznú egyesületnek, alapítványnak, szabadidős csoportnak, klubnak a tagja magasabb az érzelmi intelligenciája.

1. számú melléklet

A válaszadók által megjelölt civil szervezetek, közhasznú egyesületek, alapítványok, csoportot, klubok és egyesületek listája

Veszprémi Állatvédő Egyesület	Veszprémi Egyetem Hallgatói Alapítvány	Gyémánt út buddhista közösség
Egry Óvoda - szülők közössége, aktív részvétel	VKE (Veszprémi Kerékpáros Egyesület)	Veszprémi Kultúra Egy.
Veszprémi Turisztikai Egyesület	Veszprémi Utánpótlás Kosárlabda Egyesület	Gizella Nőikar
Veszprémi Petőfi Színház - Országos Musical Kurzus	Honvéd Bakony Táncegyüttes	Radioökológiai Tisztaságért Társadalmi Szervezet
Technikatanárok Országos Egyesületének Veszprém Megyei Területi Szervezete - elnök	"Kék Madár" Alapítvány	Csalán Egyesület
Veszprémi tollaslabda klub	MOZAIK Érdekvédelmi Egyesület	Kádártai Sporthorgász Egyesület
A Városi Nyilvánosságért Alapítvány	Veszprémi Rendőr SE	VENŐKE Nyugdíjasklub
Veszprém Megyei Honismereti Egyesület	MKB Veszprém KC	Merve egyesület
Vasútmódel klub	Szenior Tanácsadók Társasága	Veszprémi Polgári Kör Kórházi Segítők Egyesülete
EZ VP klub	A Veszprémi Református Újtemplom gyülekezetének tagja vagyok.	Gyulaírástórtér Közhasznú Egyesület
Veszprémi Liszt Ferenc Kórustársaság Egyesület	Veszprémi Német Nemzetiségi Klub (Deutsch Klub tagja)	Társasházak Veszprémi Egyesülete
Munkanélküliek, Álláskereső és Segítők Veszprém Megyei Egyesülete	Veszprémi Nők Kerekasztala Egyesület	Eszperantó Egyesület
MKB Nők kerekasztala	Magyar Máltai Szeretetszolgálat	A Balatonalmádi Tenisz Klub
Veszprémi Megyei Testnevelő Tanárok Egyesülete	Nagycsaládosok Veszprémi Egyesülete	Auer Szimfonikusok
Baranta egyesület	Magyar- Finn Egyesület	Józan Ész Társaság egyesület
Őszidő Nyugdíjas Klub	Építők Természetbarát Egyesület	Veszprémi Szabadidő és Tömegsport Egyesület
VESC Lizards Floorball Csapat	Veszprém Város Vegyeskara	Családokért és Gyermekekért KH. Alapítvány
Veszprémi Szemle Várostarténeti KHA	Polgári Társaskör	Édesvíz Természetbarát Egyesület
New Star	Cserhát Baráti Kör	Múzeumi Egyet
Könyvtáros Egyesület	Irodalomtörténeti Társulat	Honismereti kör
Múzeumbaráti Kör	Passaui Baráti Kör	Nemzet, Haza, Család Polgári Egyesület
Fiatal Művészek Klubja	Caritas alapítvány	Veszport Alapítvány
Pannon Borkultúráért Egyesület	LIONS CLUB	Magyar Dohánytermelők Országos Szövetsége
Veszprém Táncegyüttes Szenior	Dózsavárosi Nyugdíjas Klub	továbbá számos nyugdíjas, sport és horgász klub pontos megnevezés nélkül szerepel

Felhasznált irodalom

1. Freudenthaler , H. H. , Neubauer , A. C. , Gabler , P. és Scherl , W. G. (2008), Testing the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue) in a German - speaking sample, *Personality and Individual Differences*, 45, pp.673-678
2. Johnson, S. J. , Batey , M. , és Holdsworth , L. (2009), Personality and health: The mediating role of trait emotional intelligence and work locus of control, *Personality and Individual Differences* , 47, pp.470-475
3. Komlósi, E. (2011a), Az Y Generáció Személyiség Alapú Érzelmi Intelligencia Szintje és Tanulmányi Teljesítményének Kapcsolata a Pannon Egyetem Gazdaságtudományi -és a Budapesti Gazdasági Főiskola Pénzügyi és Számviteli Karának Hallgatói Körében, „Fiatal generációk egy történelmi városban - a városmarketing kihívásai” project konferencia, Veszprém
4. Komlósi, E. (2011b), Trait emotional intelligence (TEIQue) as an individual performance influencing factor, “Scientific Management” and Management Science Today” -International Scientific Conference, Szeged
5. Komlósi, E. és Göndör, A. (2011a), A Személyiség Alapú Érzelmi Intelligencia Modell (TEIQue), <http://www.psychometriclab.com/Default.aspx?Content=Page&id=13>
6. Komlósi, E és Göndör, A. (2011b), A személyiség alapú érzelmi intelligencia modell alkalmazásának lehetőségei az érzelmi intelligencia szervezeti teljesítményre gyakorolt hatásának mérésében, *Magyar Tudomány Ünnepe 2011. évi tudományos konferenciája*, Budapesti Gazdasági Főiskola (a tudományos cikk megjelenése 2012 ősz)
7. Mayer, J.D. és Salovey, P. (1997), What is emotional intelligence? In P.Salovey & D. Sluyter. *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*, Basic Books, New York
8. Petrides, K. V. és Furnham, A. (2001), Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, pp.425-448.
9. Pérez, J. C., Petrides, K. V. és Furnham, A. (2005), Measuring trait emotional intelligence. In R. Schulze and R. D. Roberts (Ed.), *International Handbook of Emotional Intelligence*, Hogrefe & Huber, Cambridge
10. Petrides, K.V. (2009), *Technical Manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*, Psychometric Laboratory, London
11. Petrides, K. V., Pérez-González, J. C., és Furnham, A. (2007), On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence, *Cognition and Emotion*, 21 ,pp. 26-55.
12. Platsidou, M. (2010), Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction, *School Psychology International* , 31(1), pp. 60-76.
13. Selye, J. (1976), Stressz distressz nélkül, Akadémiai Kiadó, Budapest
14. Singh, M. és Woods, S. A. (2008), Predicting general well-being from emotional intelligence and three broad personality traits, *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (3), pp. 635-646.
15. Van Rooy, D. L., és Viswesvaran, C. (2004), Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net, *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp.71-95.
16. Veszprém Megyei Jogú Város Gazdasági Programja 2011-2014 Előterjesztés, 2011, március 31.
17. Zampetakis L.A., Beldekos P. és Moustakis V.S., (2009), Day-to-day entrepreneurship within organisations: The role of trait emotional intelligence and perceived organisational support University of Glasgow, *European Management Journal*, 27(3), pp.165-175.