

Mladá veda

Young Science

Rozhovor s Marianou Čengel Solčanskou

**Analýza agregátneho dopytu
vo vzťahu k ekonomickému rastu**

**Slovenská historiografia a jej pohľad na dejiny
židovskej komunity na (východnom) Slovensku**

Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Jún 2016 (číslo 1)

Ročník štvrtý

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Obec Kanal (Slovinsko) 2014. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišin, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoja, Univerzita Karlova, Praha)

doc. PaedDr. Peter Čuka, PhD. (Katedra cestovného ruchu, Slezská univerzita v Opavě)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra veřejné ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

REDAKCIA

PhDr. Magdaléna Barányiová (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

Mgr. Martin Hajduk (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

Mgr. Richard Nikischer, Ph.D. (Sociologický ústav Akademií věd ČR, Praha)

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSŠ UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

© Mladá veda / Young Science. Akékoľvek šírenie a rozmnožovanie textu, fotografií, údajov a iných informácií je možné len s písomným povolením redakcie.

ANALÝZA VZÁJOMNÝCH SÚVISLOSTÍ V ÚROVNI SOCIÁLNEJ INTELIGENCIE A EMÓCIÍ U ZAMESTNANCOV

ANALYSIS OF CORRELATIONS BETWEEN THE LEVEL OF SOCIAL INTELLIGENCE
AND EMPLOYEE'S EMOTIONS

Tatiana Lorincová¹, Anna Leľková

Tatiana Lorincová pôsobí ako odborná asistentka na Katedre manažérskej psychológie Fakulty manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove. Vedecko-výskumnú oblasť orientuje na Sociálnu psychológiu vo vzťahu k manažmentu a na oblasť Psychológie obchodu.

Anna Leľková pôsobí na doktorandskom štúdiu v študijnom odbore Manažment v terciárnej sfére na Fakulte manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove a zároveň realizuje svoju prax ako asistentka a tajomníčka na Katedre manažérskej psychológie Fakulty manažmentu Prešovskej univerzity v Prešove. V rámci pedagogickej činnosti sa venuje výučbe predmetov Sociálna psychológia, Organizačné správanie, Obchodné správanie a Psychológia reklamy. Vo svojom výskume sa orientuje na prax týkajúcu sa obchodnej psychológie. Ako spoluriešiteľka spolupracovala a spolupracuje na viacerých úspešných vedecko-výskumných projektoch a grantoch.

Tatiana Lorincová works as a assistant profesor at the Department of Managerial Psychology at Faculty of Management of University of Prešov. Scientific research focuses on the social psychology in relation to management and to field of Business psychology.

Anna Leľková is currently studying for her PhD in the field of Management in Tertiary Sphere at the Faculty of Management, University of Prešov. At the same time she works as an assistant and secretary at the Department of Managerial Psychology, Faculty of Management, University of Prešov, gaining the valuable work experience. Her pedagogical activities include lecturing of Social Psychology, Organizational Behavior, Business Behavior and Psychology of Advertising. In her research she orientates on Business Psychology. She takes part in various successful scientific research projects and grants.

Abstract

The paper deals with the analysis of social intelligence in relation to employees's positive and negative emotions, namely the analysis of correlations among the components of social intelligence (manipulation, empathy and social irritability), positive emotions and

¹ Adresa pracoviska: PhDr. Tatiana Lorincová, PhD., PhDr. Anna Leľková, Konštantínova 16, 080 01 Prešov
E-mail: tatiana.lorincova@unipo.sk, anna.leľkova@unipo.sk

unemotional states (pleasure, physical freshness, joy, happiness) and negative emotions and unemotional states (anger, guilt, shame, fear, pain, joy, sadness). The research sample consisted of executives and managers of manufacturing companies, also employees of enterprises educational and research orientation police personnel in Prešov region. Research sample consisted of 103 respondents (52 women and 51 men). For research purposes they were used two methodologies, namely methodology MESSI by authors Frankovský and Birknerová to detect the level of social intelligence and methodology SEHP by authors Džuka and Dalbert to detect positive and negative emotions with their unemotional conditions. Using Pearson correlation coefficients it was found to handling significant extent correlated with enjoyment, shame, joy and happiness. Empathy significantly correlated with positive emotions and unemotional states. Social irritability significant correlated with anger, guilt pleasure, shame, physical vigor, pain and pleasure.

Key words: social intelligence, positive and negative emotions, employees

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá analýzou sociálnej inteligencie vo vzťahu k emocionálnemu ladeniu zamestnancov podniku, konkrétne analýzou vzájomných súvislostí medzi jednotlivými zložkami sociálnej inteligencie (manipuláciou, empatiou a sociálnou iritabilitou), pozitívnymi emóciami a neemocionálnymi stavmi (pôžitkom, telesnou sviežosťou, radosťou, šťastím) a negatívnymi emóciami a neemocionálnymi stavmi (hnevom, pocitmi viny, hanbou, strachom, bolesťou, radosťou, smútkom). Výskumnú vzorku tvorili výkonní, ako aj riadiaci zamestnanci výrobných podnikov, tiež zamestnanci podnikov administratívneho a pedagogického zamerania a zamestnanci policajného zboru v Prešovskom kraji v počte 103 respondentov (52 žien a 51 mužov). Na výskumné účely boli použité dve metodiky, konkrétne metodiky MESI od autorov Frankovský a Birknerová na zisťovanie úrovne sociálnej inteligencie a metodika SEHP od autorov Džuka a Dalbert na zisťovanie pozitívnych a negatívnych emócií s ich neemocionálnymi stavmi. Použitím Pearsonovho korelačného koeficientu bolo zistené, že manipulácia v signifikantnej miere koreluje s pôžitkom, hanbou, radosťou a šťastím. Empatia vo významnej miere koreluje s pozitívnymi emóciami a neemocionálnymi a stavmi. Sociálna iritabilita v signifikantnej miere koreluje s hnevom, pocitmi viny pôžitkom, hanbou, telesnou sviežosťou, bolesťou a radosťou.

Kľúčové slová: sociálna inteligencia, pozitívne a negatívne emócie, zamestnanci

Úvod

Človek sa dennodenne stretáva s ľuďmi, vstupuje do vzájomnej interakcie s nimi a neustále volí spôsob, ako sa v rôznych situáciách zachovať, čo robiť, aby všetko dopadlo podľa očakávaní a k spokojnosti pre obe strany. Každý jeden z nás sa správa iným spôsobom, pre každého je prirodzené niečo iné. A práve tieto spôsoby, ktorými sa prejavujeme v medziľudských interakciách nazývame sociálnou inteligenciou a s ňou súvisiace sociálne kompetencie.

Teoretické východiská

Pre úplnosť vymedzenia pojmu sociálna inteligencia uvádzame definíciu podľa Hartlovho psychologického slovníka. Podľa neho je sociálna inteligencia schopnosť správať sa k ľuďom a následne riešiť medziľudské konflikty, kde základom je prejavovaná empatia, skúsenosť a citlivosť vo vzájomnej interakcii a základom týchto vlastností je tzv. medziľudský takt (Hartl 2004). Pri popise sociálnej inteligencie je vkladaná zložka percepčná, kognitívna a behaviorálna. Do definícií sa teda vkladá kognitívny aspekt sociálnej inteligencie alebo aj schopnosť človeka porozumieť ostatným ľuďom. V iných definíciách sa dôraz kladie na behaviorálny aspekt, teda schopnosť človeka úspešne rozvíjať vzájomnú interakciu s inými ľuďmi. Ďalšie definície kladú dôraz na psychometrický aspekt a sociálnu inteligenciu chápu v zmysle výkonu zisteného v testoch v rámci merania sociálnej spôsobilosti (Vybíral 2000). Inteligencia v medziľudských vzťahoch v pracovnej oblasti, resp. sociálna inteligencia je jednou z foriem inteligencie, ktorá smeruje von, k iným ľuďom. Ide o schopnosť rozumieť druhým ľuďom, teda čo ich motivuje, ako pracujú a ako sa s nimi dá spolupracovať. Podľa tejto teórie jadrom inteligencie medziľudských vzťahov sú schopnosti rozpoznávať momentálny stav zamestnancov v pracovnom procese, ich náladu, temperament, motiváciu k pracovnému procesu a zodpovedajúcim spôsobom na tento stav reagovať. Na druhej strane sa zdôrazňuje aj prirodzená tendencia zamerania na seba, pri dosahovaní podnikových cieľov. Prejavy vlastných pocitov, schopnosť reálne ich posúdiť, aj uplatňovať pri kontaktoch s ostatnými zamestnancami (Kačáni 2001)

Emócie

Všeobecne prijatá definícia emócií v podstate neexistuje, ale je množstvo jej definícií, ktorými sa vyjadruje ich podstata. Prvá definícia vyjadruje emócie ako prípady stavov, ktoré predstavujú radosť, ale na druhej strane aj smútok, pýchu a hanbu (Džuka 2005). Vágnerová(2004) konštatuje, že prejavovanie emócií, ich externé pohnútky a samotný spôsob spätnej väzby, býva často do istej miery regulovaný. Výnimku pripisujeme iba nedospelosti človeka, kedy svoje emocionálne správanie ešte nevie ovládať. Samotné emocionálne prežitky nie je jednoduché regulovať, teda nie je ľahké ich kontrolovať a mať pod dohľadom. Emócie a ich ovládanie majú geneticky podmienenú podstatu, ale samozrejme, je možné ich neustále rozvíjať a pracovať na ich autoregulácii. O prepojenosti emocionality a pracovnej stránky zamestnanca hovorí Džuka (2005), ktorý sa ju snaží istým spôsobom definovať. O emocionálnej stránke hovorí ako o správaní a zložitom procese, ktorý vytvára a udržuje pracovné vzťahy zamestnancov. Emocionálna inteligencia predstavuje významnú zložku v pracovnom procese, kde bádame okrem pozitívnych emócií aj emócie negatívne, ktoré narúšajú emočnú stabilitu a negatívne tak ovplyvňujú celkovú sociálnu inteligenciu. Konkrétne hovoríme o úzkosti a strese v pracovnom procese.

Pozitívne a negatívne emócie u zamestnancov na pracovisku

Pozitívne emócie sú veľmi úzko prepojené s pamäťou, jazykom a skúsenosťou. Emócie môžu byť často premenlivé a to na základe toho, ako sa používa logika, predstavivosť, fantázia, intuícia a do akej miery sme pod neustálym vplyvom myslenia (Mikulášik 2009). Pozitívne emócie sú relatívne novým pomenovaním a v posledných rokoch sa stáva stále populárnejším

pojmom nielen v Spojených štátoch amerických, ale aj v mnohých európskych a ázijských krajinách. Pojem pozitívne emócie poukazujú na to ako urobiť ľudský život lepší. Musíme mať vieru, že ak sami niečo chceme, vždy to dosiahneme. Musíme uvažovať pozitívne a vtedy, čo chceme aj zvládneme. Chcieť od sveta niečo viac, snažiť sa dosiahnuť po čom túžime, dávať si vyššie a náročnejšie priority. Ak človek chce zmeniť svet okolo seba, potrebuje začať u seba, potrebuje zmeniť svoje myslenie a ovládať svoje emócie (Hay, Tomchin 1994). Zamestnanci musia v pracovnom procese upriamiť pozornosť na zistenie takých faktorov, ktoré u zamestnancov podmieňujú stav ich psychického zdravia. Tento stav je reprezentovaný súborom pocitov spokojnosti, úspešnosti, užitočnosti, osobného šťastia, psychickej a fyzickej zdatnosti a pocitu vnútornej harmónie (Szarková 2009). Následkom negatívnych emócií môžu zamestnanci aj ochorieť. Veľa zamestnancov využíva negatívne emócie k tomu, aby manipulovali ostatnými zamestnancami. Stáva sa to dokonca oveľa častejšie, ako by sme si mysleli. Je zrejmé, že vedenie využíva rôzne emócie a rôzne druhy správania k tomu, aby manipulovali podriadenými. Mnohí nadriadení zamestnanci jednú agresívne, aby presadili svoje názory (Pletzer 2009).

Hnev a zlosť je možno vidieť ako varovné emocionálne signály, ktoré sa prejavujú v pracovnom procese. Keď týmto signálom neporozumieme a nič nezmeníme, môže sa správanie zamestnancov trvalo nepriaznivo zmeniť. Je tomu tak, keď zamestnanci správne neporozumejú emočným signálom a nezareagujú na ne konštruktívne, ale naopak deštruktívne. Zamestnanec, ktorý sa hnevá, sa môže veľmi ľahko stať zlým zamestnancom. Negatívne emócie, ako napr. hnev sa môžu zmeniť až v emócie nenávisti. A táto emócia sa môže z individuálne adresovaného zamerania rozšíriť na väčšiu skupinu zamestnancov (Křivohlavý 2004). Ako uvádza Snyder a Lopez (2007), nebolo by možné hodnotiť len pozitívne alebo len negatívne emócie ľudského života alebo priamo zamestnancovho pracovného života. Je potrebné zamerať sa prevažne len na to dobré vo svete, ale nemohlo by ísť o kvalitnú vedu. Napriek tomu, že pozitívne emócie sa výrazne zdôrazňujú, je to však len polovica celku. Obidva pohľady, teda pohľad negatívnych emócií aj pohľad pozitívnych emócií, sú rovnako užitočné a potrebné. Musíme neustále rozvíjať komplexný prístup, ktorý zahŕňa tak slabé, ako aj silné stránky zamestnancov.

Výskumný cieľ a hypotézy

Cieľom príspevku je analýzou vzájomných súvislostí medzi jednotlivými zložkami sociálnej inteligencie (manipuláciou, empatiou a sociálnou iritabilitou), pozitívnymi emóciami a neemocionálnymi stavmi (pôžitkom, telesnou sviežosťou, radosťou, šťastím) a negatívnymi emóciami a neemocionálnymi stavmi (hnevom, pocitmi viny, hanbou, strachom, bolesťou, radosťou, smútkom).

H1: Predpokladáme existenciu signifikantného vzťahu medzi manipuláciou a negatívnymi emóciami a negatívnymi neemocionálnymi zamestnancov.

H2: Predpokladáme existenciu signifikantného vzťahu medzi empatiou a pozitívnymi emóciami a pozitívnymi neemocionálnymi stavmi zamestnancov

H3: Predpokladáme existenciu signifikantného vzťahu medzi sociálnou iritabilitou a negatívnymi emóciami a negatívnymi neemocionálnymi stavmi zamestnancov.

Výskumná vzorka

Výskumnú vzorku tvorili tak výkonní, ako aj riadiaci zamestnanci výrobných podnikov, tiež zamestnanci podnikov administratívneho a pedagogického/výskumného zamerania. V neposlednom rade sme oslovili aj zamestnancov policajného zboru v Prešovskom kraji, tiež zamestnancov pracujúcich či už v súkromných alebo verejných organizáciách a ďalšie jednotlivé nešpecifikované pracovné oblasti. Na dotazník odpovedalo 103 respondentov, ktorí pracujú v organizáciách Prešovského kraja, z toho 52 žien a 51 mužov. Výskum sa uskutočnil v priebehu mesiacov september, október 2015. Skúmanými demografickými veličinami bola rodová príslušnosť respondentov, miesto ich trvalého bydliska, pracovná oblasť, zaradenie v organizácii, typ organizácie a kraj SR, v ktorom majú respondenti trvalé bydlisko.

Použité metodiky

EMESI - zisťovala mieru vnímania sociálnej inteligencie ako výkonu Metodika EMESI obsahuje 21 položiek, ktoré sú posudzované na 5 – bodovej škále (0 – nikdy, 4 – veľmi často). Faktorovou analýzou Birknerová, Frankovský (2011), Frankovský, Birknerová (2012) vyextrahovali 3 faktory sociálnej inteligencie, ktoré pomenovali:

- Empatia: Vyššie skórujúci jedinci v tomto faktore vedia rozpoznať zámery, pocity a slabosti iných ľudí. Dokážu sa prispôbiť novým ľuďom, odhadnúť ich prania a zároveň sú schopní tieto prania splniť.
- Manipulácia: Ľudia, ktorí vyššie skórujú v tomto faktore sú schopní presvedčiť iných, aby spravili to, čo od nich potrebujú. Vedia ich využiť vo svoj prospech a presvedčiť ich, aby stáli na ich strane. Využívajú na to aj klamstvá pre vlastný úžitok.
- Sociálna iritabilita: Osoby, ktorých charakterizuje vyššie skóre v tomto faktore, znervózňuje kontakt s inými ľuďmi. Pocity iných ich vyvádzajú z miery, prispôsobenie iným ľuďom im robí problémy.

SEHP - pozostáva z dvoch subškál (pozitívne a negatívne rozpoloženie). Štyri položky obsahuje škála pozitívneho rozpoloženia a šesť položiek obsahuje škála negatívneho rozpoloženia. Je dôležité upozorniť, že táto škála má opačné bodové hodnotenie ako je to pri predchádzajúcich dvoch dotazníkoch. Respondenti odpovedali prostredníctvom 6-bodovej stupnice, od takmer vždy; veľmi často; často; občas; málokedy; po takmer nikdy (Džuka, Dalbert, 2005).

1. Frekvencia pozitívnych emócií a neemocionálnych stavov - zahŕňa nasledovné položky: pôžitok (3); telesnú sviežosť (5); radosť (8); šťastie (10).
2. Frekvencia negatívnych emócií a neemocionálnych stavov - zahŕňa nasledovné položky: hnev (1); pocity viny (2); hanba (4); strach (6); bolesť (7); radosť (8); smútok (9).

Výskumné výsledky

Získané a zhromaždené štatistické údaje boli vyhodnotené prostredníctvom štandardov jednotlivých metodík a následne štatisticky spracované metódou rozdielovej štatistiky, konkrétne bol použitý Pearsonov korelačný koeficient.

Výskumné výsledky sú prezentované v tab.1, kde sú uvedené hodnoty korelácií a hladina štatistickej významnosti medzi jednotlivými konštruktmi- manipuláciou, empatiou, sociálnou iritabilitou a emocionálnym ladením zamestnancov.

	Korelačný koeficient p	Manipulácia	Empatia	Sociálna iritabilita
Hnev	Pearson	-,044	0,073	-0,290
	p	0,660	0,466	0,003
Pocit viny	Pearson	0,133	0,170	-0,386
	p	0,180	0,085	0,000
Pôžitok	Pearson	-0,269	-0,398	0,271
	p	0,006	0,000	0,000
Hanba	Pearson	0,238	0,164	0,389
	p	0,016	0,098	0,000
Telesná sviežosť	Pearson	0,159	-0,207	-0,285
	p	0,108	0,036	0,004
Strach	Pearson	-0,038	0,003	-0,106
	p	0,701	0,976	0,288
Bolesť	Pearson	-0,014	0,098	-0,416
	p	0,890	0,326	0,000
Radosť	Pearson	-0,290	0,383	0,405
	p	0,003	0,000	0,000
Smútok	Pearson	-0,136	0,095	-0,142
	p	0,172	0,341	0,153
Šťastie	Pearson	-0,309	-0,195	0,139
	p	0,001	0,048	0,160

Tab. 1 Korelačná analýza jednotlivých typov sociálnej inteligencie a emocionálneho ladenia zamestnancov
Zdroj (vlastné spracovanie)

Komparácia manipulácie a jednotlivých emócií poukázala na existenciu negatívneho signifikantného vzťahu medzi manipuláciou a pôžitkom, pričom hodnota korelačného koeficientu bola -0,269 a $p=0,006$. Medzi manipuláciou a hanbou bol zistený pozitívny signifikantný vzťah, pretože hodnota korelačného koeficientu bola 0,238 a $p=0,016$. Negatívny signifikantný vzťah bol zistený medzi manipuláciou a radosťou, pričom hodnota koeficientu -0,290 a $p=0,003$. Negatívny signifikantný vzťah bol zistený medzi manipuláciou a šťastím s hodnotami koeficient -0,309 a $p=0,001$. Na základe výskumných výsledkov je nie je možné potvrdiť hypotézu č. 1, pretože bol preukázaný signifikantný vzťah medzi manipuláciou a pozitívnymi emóciami, konkrétne to boli pôžitok a radosť.

Komparácia empatie a jednotlivých emócií poukázala na existenciu negatívneho signifikantného vzťahu medzi empatie a pôžitkom, pričom hodnota korelačného koeficientu bola $-0,398$ a $p=0,000$. Medzi empatiou a telesnou sviežosťou bol zistený negatívny signifikantný vzťah, pretože hodnota korelačného koeficientu bola $-0,207$ a $p=0,036$. Pozitívny signifikantný vzťah bol zistený medzi empatiou a radosťou, pričom hodnota koeficientu bola $0,383$ a $p=0,000$. Negatívny signifikantný vzťah bol zistený medzi empatiou a šťastím s hodnotami koeficient $-0,195$ a $p=0,048$. Na základe výskumných výsledkov sa preukázala hypotéza č. 2 ako platná, pretože boli zistené signifikantné korelácie medzi empatiou a pozitívnymi emóciami.

Komparácia sociálnej iritability a jednotlivých emócií poukázala na existenciu negatívneho signifikantného vzťahu medzi sociálnou iritabilitou a hnevom, pričom hodnota korelačného koeficientu bola $-0,290$ a $p=0,003$. Medzi sociálnou iritabilitou a pocitom viny bol zistený negatívny signifikantný vzťah, pretože hodnota korelačného koeficientu bola $-0,386$ a $p=0,000$. Pozitívny signifikantný vzťah bol zistený medzi sociálnou iritabilitou a pôžitkom, pričom hodnota koeficientu $0,271$ a $p=0,000$. Pozitívny signifikantný vzťah bol zistený medzi sociálnou iritabilitou a hanbou s hodnotami koeficient $0,389$ a $p=0,000$. Negatívny signifikantný vzťah bol zistený medzi sociálnou iritabilitou a telesnou sviežosťou s hodnotami koeficientu $-0,285$ a $p=0,004$. Negatívny signifikantný vzťah bol taktiež zistený medzi sociálnou iritabilitou a bolesťou s hodnotami Pearsonovho koeficientu $-0,416$ a $p=0,000$. Pozitívny signifikantný vzťah bol zistený medzi sociálnou iritabilitou a radosťou s hodnotami koeficientu $0,405$ a $p=0,000$. Na základe výskumných výsledkov nie je možné považovať hypotézu č. 3 ako štatisticky významnú, pretože bol zistený signifikantný vzťah medzi sociálnou iritabilitou a pozitívnymi emóciami. Konkrétne pôžitok, telesná sviežosť a radosť korelujú v signifikantnej miere so sociálnou iritabilitou.

Záver

Na základe štatistickej analýzy bolo zistené, že manipulácia v signifikantnej miere koreluje s pôžitkom, hanbou, radosťou a šťastím. Tieto emócie vplývajú na manipulatívnu osobnosť vo významnej miere. Prekvapujúce je zistenie, že radosť a šťastie korelujú s manipuláciou, ktorá je nevyhnutnou zložkou sociálnej inteligencie. Vysvetľujeme si ju z hľadiska manipulatívneho správania vo vzťahu k jednotlivcovi, pričom samotnému manipulátorovi môže proces manipulácie prinášať pocity radosti a šťastia. Empatia vo významnej miere koreluje s pozitívnymi emóciami a pozitívnymi neemocionálnymi stavmi, čo môže byť spojené s pozitívnym vnímaním empatie cez optiku sociálnej inteligencie. Empatia je chápaná ako pozitívny emocionálny stav a z toho dôvodu je celkom zreteľné, že existuje vzájomná súvislosť medzi empatiou a pozitívnymi emóciami a pozitívnymi neemocionálnymi stavmi. Sociálna iritabilita v signifikantnej miere koreluje s hnevom, pocitmi viny pôžitkom, hanbou, telesnou sviežosťou, bolesťou a radosťou. Toto zistenie je prekvapujúce hlavne v súvislosti s telesnou sviežosťou, pôžitkom a radosťou, pretože osoby, ktoré sú sociálne iritabilné znervózňuje kontakt s inými ľuďmi, prežívajú vo významne vyššej miere práve negatívne emócie. Vzájomná súvislosť medzi sociálnou iritabilitou a pozitívnymi emóciami

a pozitívnym neemocionálnym stavom prináša priestor pre ďalšie analýzy jednotlivých konštruktov.

Emócie plnia komunikačnú funkciu a z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby manažéri prejavovali jednotlivé emócie. Zamestnanec potom dokáže jednoduchšie rozoznať úlohy a ciele, ktoré od neho zamestnávateľ vyžaduje. Samotná komunikačná úloha emócií je nevyhnutná aj v pracovnom kolektíve a môže plniť veľmi ozdravnú funkciu vo vzťahu k pracovnému výkonu zamestnancov.

Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda: doc. PaedDr. Zuzana Birknerová, PhD.

Použitá literatúra

1. DŽUKA, J., 2005. *Motivácia a emócie človeka*. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity. ISBN 80-8068-324-7.
2. FRANKOVSKÝ, M., BIRKNEROVÁ, Z. 2012. Etický rozmer sociálnej inteligencie ako výkonovej charakteristiky. In: *Psychologica XLI : zborník Filozofickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave*. Bratislava: Stimul, 2012, s. 163-174. ISBN 978-80-8127-057-4.
3. FRANKOVSKÝ, M., BIRKNEROVÁ, Z., JANOVSÁ, A., ZIBRÍNOVÁ, Ľ. 2012. *Vybrané kapitoly sociálnej psychológie pre manažérov*. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2012, 261 s. ISBN 978-80-555-0547-3.
4. HARTL, P., 2004. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-803-1.
5. HAY, L., TOMCHIN, L., 1994. *Síla je ve vás*. Praha: Pragma. ISBN 80-85213-39-7.
6. KAČÁNÍ, V. a kol., 2004. *Psychológia práce a trhu*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2004. ISBN 80-10-00264-X. KŘIVOHLAVÝ, J., 2004. *Pozitivní psychologie: radost, naděje, odpouštění, smířování, překonávání negativních emocí*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-835-X.
7. MIKULÁŠTIK, M., 2009. *Manažerska psychologie*. Praha: GradaPublishings. ISBN 978-80-247-1349-6.
8. PLETZER, M. A., 2009. *Emocní inteligence*. Praha: GradaPublishing. ISBN 978-80-247-3057-8.
9. SNYDER, C. R., LOPEZ, S. J., 2007. *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA, US: SagePublications.
10. SZARKOVÁ, M., 2009. *Psychológia pre manažérov a podnikateľov*. Bratislava: Sprint dva. ISBN 978-80-89393-00-8.
11. VYBÍRAL, Z., 2000. *Psychologie lidské komunikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-291-2.