Komparácia faktorov črtovej emocionálnej inteligencie u sestier a manažérok ošetrovateľstva

Comparison of Emotional Intelligence Trait Factors in Nurses and Nursing Managers

Viera Hulková

Fakulta zdravotníctva, Trenčianska Univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Trenčín

https://doi.org/10.54937/zs.2025.17.2.50-54

Abstrakt
Východiská: Emocionálna inteligencia je schopnosť poznať a ovládať vlastné emócie aj emócie ostatných ľudí. Má vplyv na naše rozhodovanie a sociálne väzby.
Cieľ: Porovnať faktory črtovej emocionálnej inteligencie sestier a manažérok ošetrovateľstva.
Súbor a metodika: Súbor tvorilo 146 sestier pracujúcich v ústavných zdravotníckych zariadeniach. Na zber údajov, ktorý prebiehal od septembra 2024 do februára 2025 sme použili slovenskú verziu dotazníka TEIQue-SF autoriek Kaliská, Heinzová & Nábělková (2019). Hodnoty celkového skóre a hodnoty v štyroch faktoroch črtovej emocionálnej inteligencie sme vypočítali podľa metodiky poskytnutej doc. Kaliskou; *následne sme dáta elektronicky a štatisticky spracovali.*
Výsledky: Celkové priemerné skóre črtovej emocionálnej inteligencie u sestier bolo 5.1 a manažérok 5.4; pričom manažérky dosiahli vyššie hodnoty vo všetkých štyroch faktoroch. Obe skupiny respondentiek dosiahli najnižšie hodnoty vo faktoroch sociability a sebakontroly.
Záver: Práca s ľuďmi vyžaduje disponovať vysokou úrovňou emocionálnej inteligencie. Je to schopnosť nadväzovať kontakty, komunikovať, prirodzene získavať sympatie, riešiť konflikty, dokázať sa vcítiť do druhého. Od tejto schopnosti závisí, do akej miery sa jedinec presadí so svojimi schopnosťami a zručnosťami v určitom sociálnom prostredí.

Kľúčové slová: Črtová emocionálna inteligencia. Faktory. Sestry.

Abstract
Background: Emotional intelligence is the ability to recognize and manage one's own emotions and those of others. It influences our decision-making and social relationships.
Objective: To compare the trait emotional intelligence factors of nurses and nursing managers.
Methodology and sample: The sample consisted of 146 nurses working in institutional healthcare facilities. For data collection, which took place from September 2024 to February 2025, we used the Slovak version of the TEIQue-SF questionnaire by Kaliská, Heinzová & Nábělková (2019). We calculated the total score and the values in the four factors of trait emotional intelligence according to the methodology provided by associate professor Kaliská; subsequently, we processed the data electronically and statistically.
Results: The overall mean trait emotional intelligence score for nurses was 5.1 and for managers 5.4; with managers achieving higher scores in all four factors. Both groups of respondents achieved the lowest scores in the sociability and self-control factors.
Conclusion: Working with people requires a high level of emotional intelligence. It is the ability to establish contacts, communicate, naturally gain sympathy, resolve conflicts, and be able to empathize with others. This ability determines the extent to which an individual will assert themselves with their abilities and skills in a certain social environment.

Keywords: Trait emotional intelligence. Factors. Nurses.

Úvod

Emocionálna inteligencia (EI) je chápanie vlastných emócií, emócií druhých ľudí, je to schopnosť ovládať, usmerňovať emócie tak, že slová a činy vyberáme vedome, aby sme dosiahli požadovaný výsledok a zlepšili kvalitu života. Od úrovne emocionálnej inteligencie závisí do akej miery sa človek svojimi schopnosťami a zručnosťami presadí v sociálnom prostredí. Emocionálnu inteligenciu možno rozvíjať po celý život [1]. Emocionálna inteligencia je schopnosť vnímať, chápať, vyjadrovať a zvládať emócie. Zvyšuje sa vekom [2]. Emocionálnu inteligenciu definujú Harper & Jones-Schenk [3] ako súbor emocionálnych, osobných a sociálnych schopností a zručností, ktoré ovplyvňujú celkovú schopnosť človeka uspieť pri zvládaní požiadaviek a tlaku prostredia. Na rozdiel od kognitívnej inteligencie (IQ), emocionálna inteligencia prispieva k schopnosti robiť rozhodnutia a riešiť problémy a predpokladá sa, že je presnejším prediktorom úspešného profesionálneho výkonu ako IQ. Emocionálna inteligencia nie je statická, ale možno túto schopnosť počas života zvyšovať. Podľa Abraham & Scaria [4] je emocionálna inteligencia schopnosť jednotlivcov rozpoznať svoje vlastné emócie a emócie iných ľudí, rozlišovať medzi rôznymi pocitmi, vhodne ich označiť a používať emocionálne informácie na usmerňovanie myslenia a správania. Zahŕňa emocionálne uvedomenie; schopnosť využiť emócie a aplikovať ich v myslení a riešení problémov; schopnosť zvládať a regulovať vlastné emócie. Emocionálna inteligencia je rozhodujúca schopnosť pre osobný a profesionálny úspech. Vyznačuje sa sebauvedomením, sebaovládaním, sociálnym uvedomením a riadením vzťahov. Pomáha jednotlivcovi v osobnej, sociálnej, pracovnej, komunikačnej a finančnej oblasti, time manažmente, rozhodovaní, v prezentovaní. Nadobudnutie zručností emocionálnej inteligencie a ich aplikácia sú potrebné aj v ošetrovateľstve. Emocionálna inteligencia pozitívne ovplyvňuje rozvoj sebauvedomenia, sebariadenia, sociálne uvedomenie a riadenie vzťahov. Sebauvedomenie a sebaregulácia sú dva z najdôležitejších aspektov emocionálnej inteligencie, ktoré si sestry musia osvojiť. Sebauvedomenie je

schopnosť rozpoznať svoje vlastné emócie a to, ako na nás pôsobia. Samoregulácia znamená, ako dobre dokáže jedinec ovládať svoje reakcie a impulzy [5]. Základom emocionálnej inteligencie je schopnosť poznať a ovládať vlastné emócie a poznať emócie ostatných ľudí. Od týchto schopnosti závisí, do akej miery sa jedinec presadí v určitom sociálnom prostredí, ako bude úspešný, spokojný vo svojom živote, ako bude prijímaný inými ľuďmi [1]. Črtovú emocionálnu inteligenciu Petrides a Furnham definujú ako sebapercepciu (akým spôsobom vnímame vlastné emocionálne schopnosti) a emocionálne dispozície osobnosti. Črtová emocionálna inteligencia je schopnosť vnímať, triediť a spracovávať emócie. Petrides a Furnham zdôrazňujú, že emocionálna inteligencia ako schopnosť a črtová emocionálna inteligencia sú dva rozdielne konštrukty [1]. Črtová emocionálna inteligencia je spojením emočného sebaponímania, empatie, asertivity a optimizmu. Emocionálna inteligencia je dôležitá pre prosociálne správanie, spoluprácu a úspech v práci. Vyššia úroveň črtovej emocionálnej inteligencie je predpokladom emocionálnej stability. Jednotlivci s vyššou emocionálnou inteligenciou prejavili menšie ťažkosti v rozhodovaní o ďalšom kariérnom smerovaní [6]. Črtová emocionálna inteligencia reflektuje spôsob ako ľudia vnímajú svoje vlastné emocionálne schopnosti a osobnostné špecifiká. Tento typ emocionálnej inteligencie je možné merať pomocou sebapopisných dotazníkov (self-report measures). Model črtovej emocionálnej inteligencie (TEI - Trait Emotional Intelligence) K. V. Petridesa a jeho spolupracovníkov je prvým systematickým modelom črtovej emocionálnej inteligencie. Obsahuje pätnásť komponentov, trinásť z nich tvorí štyri faktory: emocionalita, pohoda, sebakontrola a sociabilita. Samostatnými faktormi v Petridesovom modeli črtovej emocionálnej inteligencie sú adaptabilita a sebamotivácia. Každý faktor reflektuje určitú osobnostnú premennú, ktorá sa vzťahuje k prežívaniu, resp. k emóciám jednotlivca [7]. Jedinci s vysokým skóre vo faktore emocionality vedia vnímať a vyjadrovať emócie a používať ich na udržiavanie vzťahov; sú zruční v konverzáciách či vyjednávaniach; vedia dekódovať emócie u iných ľudí; sú schopní presne a jednoznačne slovami opísať svoje pocity.

Faktor well-being pozostáva zo sebaúcty, optimizmu a šťastia. Ľudia s vysokým skóre vo faktore pohody sa cítia šťastní a naplnení; optimisticky naladení, dôverujú svojej intuícii a sú spokojní v práci. Očakávajú pozitívne udalosti v živote; vážia si samých seba, sú sebaistí. Nízke skóre poukazuje na depresiu, úzkosť, nízku sebaúctu, somatické ťažkosti. Sociabilita zdôrazňuje sociálne vzťahy človeka. Jednotlivci s vysokým skóre sú lepší v sociálnej interakcii, sú dobrí poslucháči a vedia komunikovať s ľuďmi z rôzneho prostredia. Faktor sociability obsahuje asertivitu a sociálne uvedomenie. Ľudia s vysokým skóre vedia ovplyvniť emócie iných tak, aby sa cítili lepšie, keď to potrebujú (utešiť ich, upokojiť, atď.); vedia dávať aj prijímať komplimenty; sú úprimní, priami, asertívni, vedia o niečo požiadať; sú dobrí vyjednávači, majú výborné sociálne zručnosti, sú vnímaví, adaptabilní. Majú kontrolu nad svojimi emóciami a aj nad spôsobom ich vyjadrovania. Sebakontrola znamená zdravý stupeň kontroly nad svojimi nutkaniami a túžbami, optimálnu reguláciu vonkajších tlakov a stresu. Tento faktor je v pozitívnom vzťahu so svedomitosťou a v negatívnom s neurotizmom, psychotizmom. Ľudia, ktorí skórujú v komponente zvládanie stresu majú dobre rozvinuté copingové stratégie. Vedia regulovať svoje emócie a vyrovnávať sa so stresom [7;8;9].

Cieľ

Porovnať faktory črtovej emocionálnej inteligencie sestier a manažérok ošetrovateľstva.

Súbor a metodika

Štúdie sa zúčastnilo 146 respondentiek, z toho 90 sestier a 56 manažérok ošetrovateľstva pracujúcich v zdravotníckych zariadeniach v Slovenskej republike. Sestry a manažérky vyplnili dotazníky v tlačenej forme v období od septembra 2024 do februára 2025 a odovzdali ich kontaktnej osobe. Podľa metodiky sme vypočítali celkové skóre črtovej emocionálnej inteligencie a skóre v štyroch faktoroch črtovej emocionálnej inteligencie. Číselné hodnoty boli následne elektronicky spracované do dátového súboru a štatisticky spracované. Výsledky sú prezentované v tabuľkách. Na meranie črtovej emocionálnej inteligencie sestier a manažérok sme použili skrátenú formu Petridesovho dotazníka črtovej emocionálnej inteligencie pre dospelých (TEIQue SF, Petrides), [10] slovenský preklad: Kaliská, Heinzová a Nábělková [11] so súhlasom doc. Kaliskej. Dotazník črtovej emocionálnej inteligencie bol vyvinutý v roku 2001 ako nástroj na meranie črtovej emocionálnej inteligencie profesorom Petridesom v Londýnskom psychometrickom laboratóriu - UCL Psychology and Language Sciences. TEIQue-SF používa sedem-bodovú Likertovu stupnicu (od „rozhodne nesúhlasím“ po „rozhodne súhlasím“), má tridsať položiek (z ktorých polovica je negatívne formulovaná) a štyri faktory: pohoda (WB; 6 položiek), sebakontrola (SC; 6 položiek), emocionalita (EM; 8 položiek) a spoločenskosť (SO; 6 položiek). Zvyšné štyri položky sú samostatné, neprispievajú k faktorovému skóre a používajú sa na výpočet celkovej úrovne emocionálnej inteligencie.

Výsledky

Črtovú emocionálnu inteligenciu meriame pomocou dotazníkov a hodnotiacich škál, a tým vieme posúdiť emocionálne vnímanie a predikovať pracovné výsledky [12]. V ošetrovateľstve je to podľa Luggar-Schmit [13] schopnosť sestry porozumieť, používať a zvládať svoje emócie spôsobmi, ktoré podporujú efektívnu komunikáciu, empatiu, riešenie konfliktov a redukciu stresu. V tab.1 uvádzame celkové skóre črtovej emocionálnej inteligencie a hodnoty faktorov EI u sestier. Celkové priemerné skóre črtovej emocionálnej inteligencie u sestier bolo 5.1 a manažérok 5.4; pričom manažérky dosiahli vyššie hodnoty vo všetkých štyroch faktoroch. Obe skupiny respondentiek dosiahli najnižšie hodnoty vo faktoroch sociability a sebakontroly. U sestier v našom súbore sme zistili vysokú úroveň vo faktoroch pohody a emocionality a strednú úroveň vo faktoroch sebakontroly a sociability.

Celkové skóre črtovej emocionálnej inteligencie a hodnoty štyroch faktorov črtovej EI manažérok ošetrovateľstva prezentujeme v tab. 2. Hodnoty poukazujú na vysokú úroveň emocionálnej inteligencie. Po zoradení deskriptívnych ukazovateľov črtovej emocionálnej inteligencie (medián a aritmetický priemer) je poradie faktorov črtovej emocionálnej inteligencie u manažérok nasledovné: well-being; emocionalita; sebakontrola a sociabilita. Najnižšia hodnota črtovej emocionálnej inteligencie u sestier bola 3,00 a najvyššia 6,76; u manažérok bola najnižšia priemerná hodnota črtovej emocionálnej inteligencie 3,93 a najvyššia hodnota 6,766.

Tabuľka 1 *Total TEQI a hodnoty faktorov EI u sestier*

Črtová emocionálna inteligencia	$\bar{x}$	*sd*	x_m	*mod (x)*	Q1	Q2	Q3	*min.*	*max.*	s^2
Celkové priemerné TEQI skóre	5.1	0.74	5.215	5.3	4.63	5.215	5.6	3	6.76	0.554
Faktor well-being	5.5	1.02	5.735	{6, 6.33}	4.79	5.735	6.33	1.33	7	1.044
Faktor sebakontroly	4.74	0.95	5	5.33	4	5	5.33	2	6.5	0.91
Faktor emocionality	5.48	0.83	5.625	5.875	4.8675	5.625	6.125	3.625	7	0.687
Faktor sociability	4.55	0.93	4.663	5	4	4.663	5.1625	2.33	6.66	0.86

Legenda: $\bar{x}$ - aritmetický priemer, *sd* - smerodajná odchýlka výberovej vzorky, x_m - medián, *mod(x)* - modus, *min*. - minimálna hodnota, *max.* - maximálna hodnota, s^2 - rozptyl vzorky, Q1, Q2, Q3 - kvartily

Tabuľka 2 *Total TEQI a hodnoty faktorov EI manažérok ošetrovateľstva*

Črtová emocionálna inteligencia	$\bar{x}$	*sd*	x_m	*mod (x)*	Q1	Q2	Q3	*min.*	*max.*	s^2
Celkové priemerné TEQI skóre	5.4	0.65	5.33	5.33	5.0075	5.33	5.945	3.93	6.766	0.418
Faktor well-being	5.67	0.93	5.83	{6, 6.5, 7}	5.025	5.83	6.4575	3.5	7	0.86
Faktor sebakontroly	5.19	0.845	5.3	6	4.525	5.3	5.9575	3.3	6.83	0.714
Faktor emocionality	5.55	0.805	5.69	6	5.125	5.69	6.125	3.5	6.875	0.648
Faktor sociability	5	1	5.165	5.33	4.5	5.165	5.67	2.16	7	1

Legenda: $\bar{x}$ - aritmetický priemer, *sd* - smerodajná odchýlka výberovej vzorky, x_m - medián, *mod(x)* - modus, *min*. - minimálna hodnota, *max.* - maximálna hodnota, s^2 - rozptyl vzorky, Q1, Q2, Q3 - kvartily

Diskusia

Emocionálna inteligencia je koncept sebarozvoja, ktorý je charakterizovaný ako schopnosť ovplyvňovať a motivovať ostatných tým, že sú naladení na ich emocionálne potreby; jedinci chápu dôvod svojich emócií a sú schopní efektívne zvládať konflikty. Podľa Butler [14] zvýšená emocionálna inteligencia koreluje so spokojnosťou v práci, lepším pracovným výkonom, nižšou fluktuáciou sestier, čo výrazne pozitívne ovplyvňuje poskytovanie kvalitnej starostlivosti o pacienta. Emocionálna inteligencia je prostriedkom na zvýšenie psychickej odolnosti, na zmiernenie stresorov, keďže štúdia autorov Coladonato & Manning [15] preukázala, že vysoká úroveň emocionálnej inteligencie zlepšuje štýl vedenia manažérok, čo prispieva k poskytovaniu a podpore pozitívneho a efektívneho pracovného prostredia. Abraham & Scaria [4] uvádzajú, že manažérky s vysokou úrovňou emocionálnej inteligencie efektívnejšie riadia zmeny a riešia konflikty. Prufeta [16] sa vo svojej štúdii zamerala na emocionálnu inteligenciu u manažérok ošetrovateľstva. Skóre emocionálnej inteligencie medzi manažérkami (*n*=38) bolo priemerné. Manažérky s menej ako 2-ročnou praxou mali štatisticky významne nižšie hodnoty emocionálnej inteligencie. Svetic Cisic et al. [17] uvádza, že emocionálna inteligencia významne ovplyvňuje vedenie sestier tým, že zlepšuje výsledky pacientov, podporuje tímovú prácu, zlepšuje komunikáciu a podporuje kvalitnú starostlivosť. Sestry s vysokou emocionálnou inteligenciou prejavujú empatiu, odolnosť a pozitivitu, čo prispieva k silnejšej tímovej dynamike, zníženej fluktuácii a zvýšenej súdržnosti. Lídri so zvýšenou úrovňou emocionálnej inteligencie si ľahšie získavajú dôveru, budujú pozitívne vzťahy a inšpirujú. Emocionálna inteligencia je základom efektívneho vedenia sestier a má pozitívny vplyv na udržanie personálu, spokojnosť a kvalitu starostlivosti. Zakomponovanie emocionálnej inteligencie do vzdelávania sestier je podľa autorov dôležité pre udržanie excelentnosti vedenia sestier a ošetrovateľskú starostlivosť. Zistenia štúdie autorov Harper & Jones-Schenk [18] potvrdili, že úspešné sestry majú strednú alebo vysokú úroveň emocionálnej inteligencie, ale empatia u sestier s vekom klesá. Pokorná et al. [19] merali emocionálnu inteligenciu u 208 sestier pracujúcich v domovoch dôchodcov v Českej republike a na Slovensku. Ich priemerný vek bol 42,82 (*SD* ± 9,17) a priemerné roky praxe 19,27 (*SD* ± 9,87). Vyššie skóre emocionálnej inteligencie dosiahli staršie a skúsenejšie sestry. Autori vo svojej štúdii potvrdili, že úroveň vzdelania má vplyv na skóre emocionálnej inteligencie sestier. Schopnosť porozumieť vlastným emóciám a emóciám druhých pozostáva z poznania príčin a dôsledkov rôznych emócií, ako aj zo schopnosti rozlišovať medzi rôznymi emóciami. Využívanie emócií zahŕňa využitie účinkov emócií, napríklad čerpaním pozitívnej nálady na posilnenie kreatívneho myslenia. Riadenie emócií u seba a druhých pozostáva z regulácie emócií tak, aby boli kompatibilné s požiadavkami situácie alebo cieľmi jednotlivcov. Pracovné prostredie sestier je stresujúce, ovplyvňuje ich duševné zdravie, osobný život a priamo alebo nepriamo ovplyvňuje kvalitu poskytovanej ošetrovateľskej starostlivosti. Rohisha & Sylvia [20] poukazujú na to, že zatiaľ čo sa staráme o emocionálne potreby pacientov, je potrebné, aby aj sestry boli duševne a emocionálne zdravé. Autori očakávajú, že manažérky budú schopné riešiť problémy, podporovať emocionálne zdravie sestier, vytvárať pohodu v pracovných tímoch, aby sestry vykazovali menej emočného vyčerpania a psychosomatických symptómov. Spoločnosť TalentSmart uskutočnila na vzorke pol milióna testovaných respondentov rozsiahly výskum emocionálnej inteligencie. Z testu vyplynulo, že iba 36 % testovaných vedelo definovať a popísať svoju aktuálnu emóciu a až 70 % nevie zvládať stres [21]. Podľa Li, X. et al. [22] emocionálna inteligencia v kontexte ošetrovateľstva označuje schopnosť porozumieť emóciám pacienta v procese

komunikácie a vhodne zvoliť slová. Vysoká úroveň emocionálnej inteligencie sestrám pomáha zlepšovať ich fyzické a duševné zdravie, zvládať stresové situácie, efektívnejšie sa rozhodnúť. V štúdii autorského kolektívu mala emocionálna inteligencia významný pozitívny vplyv na pracovnú pohodu sestier. Autori tiež potvrdili vo svojej štúdii koreláciu medzi vysokou úrovňou emocionálnej inteligencie a komunikačnými schopnosťami sestier. Saika et al. [23] uvádzajú, že sestry sú vystavené širokému spektru emócií, ľudskej bolesti a utrpeniu. Výsledky ich štúdie potvrdili, že zlepšovanie zručností emocionálnej inteligencie sestier prostredníctvom vzdelávacích programov je efektívnym spôsobom ako udržať ich emocionálnu a duševnú pohodu. Autori akcentujú potrebu rozlišovať medzi pozitívnymi a negatívnymi účinkami emócií a využívať informácie súvisiace s emóciami na usmerňovanie svojho uvažovania a konania.

Záver

Medzi vlastnosti dôležité pre dosiahnutie úspechu patrí schopnosť vyjadriť a chápať pocity, ovládať svoje nálady, mať schopnosť nezávislého úsudku, byť prispôsobivý, mať schopnosť riešiť medziľudské vzťahy, problémy, byť vytrvalý, priateľský a laskavý.

Emocionálna inteligencia má nezastupiteľné miesto v živote každého človeka. Umožňuje nám socializovať sa, začleniť sa do kolektívu. Emócie sú „nákazlivé“, preto je schopnosť lídrov riadiť svoje emócie prvoradá, lebo sú „emocionálnym termostatom“ pre svoj tím a môžu ovplyvniť náladu a produktivitu svojho tímu [20]. Autori zdôrazňujú potrebu zvyšovať emocionálnu gramotnosť, pretože čím má jedinec vyššie skóre emocionálnej inteligencie, tým je schopnejší pochopiť, identifikovať a zvládnuť emočne náročné situácie.

Emocionálna inteligencia zahŕňa pochopenie vlastných pocitov, citlivosť, empatiu k ostatným a reguláciu emócií. V rámci hľadania kandidátov na manažérske pozície v súčasnosti sledujeme zvýšený dopyt po lídroch s víziou a charizmou. Emocionálna inteligencia, osobnostné črty a charakteristiky majú významný vplyv na efektívnosť manažéra. Koncept emocionálnej inteligencie sa vzťahuje na efektívne riadenie seba samého a svojich vzťahov. Emocionálna inteligencia zahŕňa empatiu, vizionárske vedenie, vášeň pre prácu a pre ľudí, ktorí ju vykonávajú. Podľa autorov je ťažké, ak nie nemožné, inšpirovať a motivovať ostatných, ak líder nie je nadšený pre prácu a dosiahnutie spoločných cieľov. Bez vysokej úrovne emocionálnej inteligencie sa manažérka nikdy nestane skvelou manažérkou [24].

Odporúčania pre prax

Emocionálnu inteligenciu je možné rozvíjať, zvyšovať, preto odporúčame sestrám i manažérkam ošetrovateľstva absolvovať vzdelávacie aktivity zamerané na EI zdôrazňujúc jej praktický aspekt. Na univerzitách a vysokých školách zamerať sa v príprave študentov ošetrovateľstva, ale aj v príprave budúcich manažérok ošetrovateľstva na tému emocionálnej inteligencie v ošetrovateľstve.

Limity

Limitujúcim faktorom je počet respondentov; výsledky nemôžeme zovšeobecniť, sú platné iba pre sestry, ktoré sa štúdie zúčastnili. Domnievame sa však, že zistenia sú akceptovateľné a môžeme ich využiť v ošetrovateľskej a manažérskej praxi a v príprave budúcich sestier a manažérok ošetrovateľstva.

Zoznam bibliografických odkazov

[1] Roľková, H. (2018). Rozvoj emocionálnej inteligencie v súčasných podmienkach školy. *Edt. Sborník recenzovaných příspěvků 3. ročníku mezinárodní vědecké konference Schola nova, Quo vadis?* Praha : Extrasystem. 144-151.

[2] Hasty, M. (2025). 5 Ways to Develop Emotional Intelligence in Nursing. [online]. [Citované 02.05.2025]. https://www.intelycare.com/career-advice/5-ways-to-develop-emotional-intelligence-in-nursing/

[3] Harper, M. & Jones-Schenk, J. (2012). The Emotional Intelligence Profile of Successful Staff Nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 43(8):354-62. https://doi.org/10.3928/00220124-20120615-44

[4] Abraham, J. & Scaria, J. (2017). Emotional intelligence: the context for successful Nursing leadership: a literature review. *Nurse Care Open Acces J.* 2(6):160-164. https://doi.org/10.15406/ncoaj.2017.02.00054

[5] Khademi, E., Abdi, M., Saeidi, M. & Mohammadian, R. (2021). Emotional Intelligence and Quality of Nursing Care: A Need for Continuous Professional Development. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 20;26(4):361-367. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_268_19

[6] Roľková, H. & Blesáková, Z. (2022). Sociálno-emocionálne zdravie a črtová emocionálna inteligencia študentov gymnázia. *Edt. Sborník recenzovaných příspěvků 7. ročníku mezinárodní vědecké konference Schola nova, Quo vadis?* Praha : Extrasystem. 33-38.

[7] Kaliská, L. & Nábělková, E. (2015). Psychometrické vlastnosti a slovenské normy Dotazníkov črtovej emocionálnej inteligencie pre deti, adolescentov a dospelých. Banská Bystrica : Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, Pedagogická fakulta. 191s.

[8] Salbot, V. et al. (2011). *Črtová emocionálna inteligencia a psychometrické vlastnosti nástrojov na jej meranie.* Banská Bystrica : Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela, Banská Bystrica. 80 s.

[9] Petrides, K.V. (2009a). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. In C. Stough, D. H. Saklofske, and J. D. Parker, Advances in the assessment of emotional intelligence. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_5

[10] Petrides, K.V. (2009b). *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (*TEIQue*). *Technical Manual.* London: London Psychometric Laboratory.

[11] Kaliská, L., Heinzová, Z.& Nábělková, E. (2019). *Dotazníky črtovej emocionálnej inteligencie (TEIQue-SF/TEIQue-CSF): manuál ku skráteným formám- II. časť Revidovaná verzia.* Banská Bystrica : Belianum-Vydavateľstvo UMB, Pedagogická fakulta. 95s.

[12] Petrides, K.V. & Mavroveli, S. (2018). Theory and Applications of Trait Emotional Intelligence. *Psychology.* 23(1):24-36. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23016

[13] Luggar-Schmit, K. (2022). Implementing Emotional Intelligence in Nursing. [online]. [Citované 02.05.2025]. https://nursingcecentral.com/emotional-intelligence/

[14] Butler, J. (2021). Emotional Intelligence in Nursing Leadership. *Australian Nursing and Midwifery Journal: ANJ;* 27 (5):18-21.

[15] Coladonato, A. R. & Manning, M. L. (2017). Nurse leader emotional intelligence. How does it affect clinical nurse job satisfaction? *Nursing Management (Springhouse)*. 48(9): 26-32. https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000522174.00393.f2

[16] Prufeta P. (2017). Emotional Intelligence of Nurse Managers. *The Journal of Nursing Administration*. 47(3):134-139. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000455

[17] Svetic Cisic, R., Fataneh, G., Atashzadeh-Shoorideh, F., Miethlich, B. & Snjezana, G. (2025). Insights into the role of emotional intelligence in nursing leadership. *Central European Journal of Nursing and Midwifery.* 16(1): 2127-2144. https://doi.org/10.15452/cejnm.2025.16.0007

[18] Harper, M. & Jones-Schenk, J. (2012). The Emotional Intelligence Profile of Successful Staff Nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing.* 43(8):354-62. https://doi.org/10.3928/00220124-20120615-44

[19] Pokorná, A., Cetlová, L., Baumgartner, F., Juhásová, I., Dvořáková, V., Nováková, L. & Knight, A. (2016). The level of emotional intelligence of nurses providing care for older people in retirement homes in the Czech and Slovak Republic. *MEFANET Journal*. 4(2): 78-86. [online]. [Citované 05.05.2025]. https://mj.mefanet.cz/mj-20161028

[20] Rohisha, I. K. & Sylvia, J. (2024). Exploring emotional intelligence-implications for professional nursing practice. *International Journal of Recent Innovations in Medicine and Clinical Research.* 6(1):1-6. https://doi.org/10.18231/j.ijrimcr.2024.038

[21] Kováčiková, K. (2016). Emocionálna inteligencia, historický vývoj jej skúmania, súčasnosť. *Edt. Zborník vedeckých statí. Ekonomika, financie a manažment podniku X.* Bratislava : Ekonóm. s.263-270.

[22] Li, X. et al. (2021). The relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese clinical nurses: multiple mediating effects of empathy and communication satisfaction. *BMC Nursing.* 20:144. [online]. Citované 02.05.2025]. https://doi.org/10.1186/s12912-021-00658-4

[23] Saika, M. et al. (2024). Thirty years of emotional intelligence: A scoping review of emotional intelligence training programme among nurses. *Int J Mental Health Nurse.* 33:37-51.https://doi.org/10.1111/inm.13235

[24] McEwen, M. & Wills, E.M. (2018). *Theoretical Basis for Nursing*. 5th edition. Philadelphia : Wolters Kluwer, 2018. 699p

Kontakt:

doc. PhDr. Viera HULKOVÁ, PhD., MPH
Fakulta zdravotníctva
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
+421 32 7400612
e-mail: viera.hulkova@tnuni.sk,
e-mail: viera.hulkova@centrum.sk
ORCID 0000-0003-2631-1803