

Drs. R. Wasseveld is psycholoog en werkzaam als gedragsdeskundige bij Bureau Jeugdzorg Gelderland. Drs. J.A. Overbeeke is zelfstandig trainer en ontwikkelde de TrEIn (Training Emotionele Intelligentie) voor Bureau Zuidema. Prof. Dr. J.J.L. Derksen is verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen, sectie Klinische Psychologie.

Correspondentieadres: Prof. Dr. J.J.L. Derksen, Radboud Universiteit Nijmegen, Sectie Klinische Psychologie, Montessorilaan 3, 6500 HC Nijmegen.
E-mailadres: j.derksen@psych.ru.nl.

SUMMARY

Roosmarijn Wasseveld, Sjaak Overbeeke en Jan Derksen

Kan emotionele intelligentie worden getraind?

Can Emotional Intelligence be trained?

In this paper we describe a study on emotional intelligence. The hypothesis is that emotional intelligence can be trained. 106 managers took part in a 6 day training in emotional intelligence (TrEIn), spread over a period of 6 months. The Bar-On EQ-I, a well-known and validated measure for emotional capabilities, was used to assess the effect of the training. As a comparison group, 59 managers were assessed without being trained. The average score in the training group was 100.03 before the training and 111.85 at the follow-up ($M = 100$, $SD = 15$). The comparison group scored 108.27 before and 111.75 at the follow-up. The hypothesis was supported by the study. Your EQ can increase if you take part in the TrEIn. The Bar-On EQ-I is a self-report measure, in the future we can learn more about the trainability of Emotional Intelligence if we use a 360-degrees-measure.

Inleiding

Intelligentie is de laatste jaren een veelbesproken concept in de wetenschappelijke literatuur (Ciarrochi, Forgas & Mayer, 2001). De laatste decennia wordt naast de cognitieve capaciteiten meer aandacht besteed aan emotionele vaardigheden. Dit is in lijn met wat Wechsler in 1943 bij de introductie van de Wechsler Adult Intelligence Test (WAIS) al aangaf. Klassieke intelligentietests meten uitsluitend cognitieve bekwaamheden zoals werkgeheugen, woordenschat, abstract denken en logisch redeneren. Zij houden geen rekening met emotionele, sociale en praktische vaardigheden. Deze laatste worden door veel auteurs als verantwoordelijk gezien voor een succesvolle aanpassing in het leven (Bar-On, 2000; Goleman, 1996, 2001). In het omgaan met mensen en in het omgaan met stressoren speelt dit type vaardigheden voortdurend een rol en kan beslissend zijn voor een succesvol verloop van de interacties. Emotionele intelligentie (E.I.) wordt in dit opzicht gezien als complementair aan cognitieve intelligentie en het idee is dat adequaat om kunnen gaan met eigen en andermans gevoelens ook een zekere vorm van intelligentie inhoudt. In de literatuur is hierover overigens

een uitgebreide discussie ontstaan, waarnaar wij kort-halve verwijzen (Brackett & Mayer, 2003; Dawda & Hart, 2000; Derksen, Katzko & Kramer, 2002; Kaufman & Kaufman, 2001; Lopes, Salovey & Straus, 2003; Matthews, Zeidner & Roberts, 2002).

De laatste jaren kunnen we in de vakliteratuur een drietal modellen van E.I. onderscheiden. Mayer, Salovey en Caruso (2000) zijn vertegenwoordigers van het zogenaamde 'capaciteitenmodel'. Zij beschrijven E.I. als het vermogen om emoties accuraat waar te nemen, te begrijpen en tot expressie te brengen; het vermogen om toegang te hebben tot je gevoelens en deze te kunnen reguleren zodat het denken wordt vergemakkelijkt. Zij hebben in theoretisch opzicht de meest uitgebreide en consistente bijdrage geleverd aan een model dat draait om vaardigheden. Hun werk heeft tevens geresulteerd in een test voor E.I., de *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test* (MSCEIT; Mayer, Salovey & Caruso, 2002), die in Nederland momenteel wordt onderzocht door de Universiteit van Tilburg en de Radboud Universiteit van Nijmegen.

Goleman (2001, 1996) is de bekendste vertegenwoordiger van het zogenaamde 'trekkenmodel'. Hij ziet E.I. als een combinatie van persoonlijkheidstrekken. Goleman heeft het concept vooral gepopulariseerd. Bar-On (2000, 1997) kunnen we beschouwen als een vertegenwoordiger van het 'gemengde model'. Hij definieert E.I. als een serie persoonlijke, emotionele en sociale kwaliteiten en vaardigheden die een ieder van ons in staat stelt om op een meer of minder succesvolle wijze om te gaan met de vragen en druk vanuit de sociale omgeving. Bar-On legt in zijn werk steeds een accent op de niet-cognitieve aspecten. Hij ontwikkelde de Bar-On EQ-I, een vragenlijstmethode om E.I. te meten, waarop we verderop terugkomen. Bij zelfbeoordelingstechnieken meten we al snel een mengvorm van persoonlijkheidstrekken, opvattingen en vaardigheden. Tot nu toe blinken de verschillende modellen en definities niet uit door helderheid. De meer uitgebreide beschrijving van de test die Bar-On (zie verderop) ontwikkelde en die in deze studie wordt gebruikt maakt zijn model wel meer concreet.

In de literatuur over E.I. wordt vaak gesteld dat het een ontwikkelingsconcept betreft; E.I. zou trainbaar zijn. Dit sluit aan bij het capaciteitenmodel, aangezien vaardigheden tot op zekere hoogte trainbaar zijn. Van het trekkenmodel mag je verwachten dat de trainbaarheid beperkt is, aangezien persoonlijkheidstrekken per definitie stabiel zijn. Het gemengde model neemt hierin een tussenpositie in. Zeidner, Roberts en Matthews (2002) onderzochten een aantal trainingen op het gebied van E.I. die werden gebruikt in

schoolprogramma's. Hun conclusie was dat veel programma's weliswaar effect blijken te hebben op de sociale vaardigheden van de deelnemers, maar dat ze vaak niet alleen met E.I. te maken hebben (veel breder zijn) en ook wetenschappelijke beperkt onderbouwd zijn. Voorts hebben Slaski en Cartwright (in druk) onderzoek gedaan naar managers die een training E.I. volgden. Zij concludeerden dat de training leidde tot een verbetering van de score op E.I.. Sardo (2004) bestudeerde een leer- en ontwikkelingsprogramma in Australië dat erop gericht was de leiderschaps-capaciteiten van de deelnemers te verbeteren door hun E.I.-competenties te ontwikkelen. Elk van de vijf E.I.-competenties (intrapersoonlijk, interpersoonlijk, adaptatie, stressmanagement en algemene stemming) bleek na 8 maanden met ongeveer 50% te zijn verbeterd in vergelijking met de beginscore. Het team bleek ook aanmerkelijk hoger te scoren op alle onderzochte kenmerken van leiderschap. Deze resultaten werden bevestigd door interne teamleden en externe belanghebbenden die een aanzienlijke verbetering waarnamen in het functioneren van het team. De trainbaarheid van E.I. is in Nederland nog niet onderzocht.

In deze studie wordt onderzocht in hoeverre het mogelijk is om individuele deelnemers aan een open inschrijvingstraining effectief te trainen in E.I.. De onderzoekers gaan uit van het gemengde model, dit model geeft ruimte voor trainbaarheid, omdat het onder meer uitgaat van vaardigheden die beïnvloedbaar en veranderbaar zijn. Daarnaast is deze definitie van E.I. op relatief makkelijke wijze meetbaar met de Bar-On EQ-i (Bar-On, 1997), die in het Nederlands vertaald, aangepast en onderzocht is op betrouwbaarheid en validiteit (Derksen, 1999; Derksen & Bögels, in druk). Deze zelfbeoordelingmaat voor E.I. is tot nu toe wereldwijd het meest onderzocht en ook in Nederland in diverse studies gebruikt. We onderzoeken het effect van een Nederlandse E.I.-training, de Training Emotionele Intelligentie (TrEIn) voor Bureau Zuidema, ontwikkeld door Overbeeke in 1998. Het is voor het eerst dat een in het Nederlandse bedrijfsleven veelgebruikt programma gericht op verhoging van E.I. van effectonderzoek wordt voorzien. Het onderzoek werd geleid door de vraagstelling: Scoren mensen die aan de Training Emotionele Intelligentie deelnemen na afloop significant hoger op emotionele vaardigheden, gemeten door de Bar-On EQ-i?

Deelnemers

In totaal namen 189 personen deel aan dit onderzoek, waarvan 130 mannen en 59 vrouwen. De trainingsgroep bestond uit 89 mannen en 34 vrouwen, ($n = 123$) met een gemiddelde leeftijd van 39,3 jaar. Zij schreven zich tussen 1999 en 2005 – op vrijwillige basis – in voor een ‘open inschrijvingstraining’, dat wil zeggen met deelnemers uit verschillende organisaties, die elkaar niet kennen. De trainingsgroep bestond voor minstens 35 % uit mensen met leidinggevende functies, 90% heeft een HBO + functie bij banken, verzekeringsmaatschappijen, overheid en dergelijke. De vergelijkingsgroep bestond uit collega's in dezelfde organisaties (hetzelfde geslacht, dezelfde baan, et cetera.) die door de deelnemers aan de training aangezocht werden om aan het onderzoek mee te doen door twee maal een vragenlijst in te vullen. Hiertoe waren 41 mannen en 25 vrouwen, ($n = 66$) bereid, met een gemiddelde leeftijd van 38,5 jaar. Van de 189 deelnemers hadden 24 personen de EQ-i niet valide ingevuld, zodat het totaal van beide groepen 165 bedraagt.

Procedure

Zowel de deelnemers aan de training als de personen uit de vergelijkingsgroep vulden één week voorafgaande aan de training een vragenlijst in. De trainingsgroep volgde vervolgens deze training met als doel de E.I. te verhogen. De vergelijkingsgroep volgde deze training niet. Een half jaar na de training werd aan beide groepen nogmaals gevraagd de EQ-i (Bar-On, 1997) in te vullen. De trainingsgroep kreeg de uitslagen van de twee tests uitgereikt tijdens de eerste dag van het eerste deel van de training, respectievelijk de terugkomdag. De vergelijkingsgroep kreeg alleen de tweede uitslag toegestuurd, met daarbij een brief dat ze met een trainer contact konden hebben als ze vragen over hun uitslag hadden. Uit het door Bar-On uitgevoerde test-hertest onderzoek blijkt niet dat het op de hoogte zijn van de uitslagen bij herhaalde testafname leidt tot een significant andere uitslag (Bar-On, 1997). Er waren twee vergelijkingskandidaten met een uitzonderlijk lage score (lager dan 70); deze kregen de uitslag niet toegestuurd, maar werden uitgenodigd om hun score met een trainer te bespreken. Beide gesprekken werden, op verzoek van de betreffende persoon, gevolgd door individuele (therapeutische) begeleiding.

Meetinstrument

Als meetinstrument is gekozen voor de EQ-i van Bar-On (Bar-On 1997). Deze was ten tijde van de ontwikkeling

van de training in vergelijking met andere meet-instrumenten het verst ontwikkeld en als enige in een genormeerde en op betrouwbaarheid onderzochte Nederlandse versie beschikbaar. De test bestaat uit 133 items, die informatie verschaffen over vijf hoofdschalen die zijn onderverdeeld in 15 subschalen. Elke schaal telt tussen de 8 en de 12 items die worden gescoord op een vijfpuntsschaal. De hoofdschaal Intrapersoonlijke Aspecten bevat de subschalen Zelfbeeld, Emotioneel Zelfbewustzijn, Assertiviteit, Onafhankelijkheid en Zelfactualisatie. Interpersoonlijke aspecten heeft subschalen voor het meten van Empathie, Sociale Verantwoordelijkheid en Interpersoonlijke Relaties. Adaptieve aspecten bevat de subschalen Realiteitstoetsing, Flexibiliteit en Probleemoplossing. Stressmanagement is onder te verdelen in Stresstolerantie en Impulscontrole. De hoofdschaal Algemene Stemningsaspecten bestaat uit metingen voor Optimisme en Geluk.

De test kent validiteitschalen die een indruk geven van de wijze waarop de onderzochte heeft gewerkt aan de items. Deze schalen zijn: het Aantal Weglatingen, de Inconsistentie-Index en de Positieve en Negatieve Impressieschalen. Elke validiteitschaal kent een op onderzoek gebaseerde drempelwaarde die het profiel kan invalideren. Na het afnemen van de test wordt een ruwe score berekend. Deze wordt vervolgens omgezet naar een standaardscore, zodat interpretatie mogelijk is. Bij de standaardscores geldt dat het gemiddelde op 100 is gesteld en dat de standaardafwijking 15 is. Hierin lijkt de E.I.-score, vaak emotioneel quotiënt (EQ) genoemd, op de bekende score van cognitieve intelligentie.

De vertaling van de EQ-i in het Nederlands is tot stand gekomen door Derksen, Jeuken en Klein Herenbrink (1999). De handleiding wordt op dit moment gerealiseerd door Derksen en Bögels. De Cronbach's alfa's variëren op schaalniveau tussen .68 en .85, ook de test-hertest coëfficiënten bij een hertest na twee weken hebben eenzelfde schaalniveau. Onderzoek naar de validiteit ondersteunt het gebruik van dit instrument. Een overzicht ervan wordt in de Nederlandse handleiding van de test gepubliceerd (Derksen & Bögels, in druk).

Training

De training die in het onderzoek gebruikt werd is de TrEIn (Training Emotionele Intelligentie), die ontwikkeld is door Overbeeke (1998) voor Bureau Zuidema met de Bar-On test als uitgangspunt. De training wordt sinds 1999 circa vier keer per jaar gegeven met gemiddeld acht deelnemers. Tot eind 2005 namen er ongeveer 250 mensen aan deze training deel. Aangezien de trainings-

resultaten al vrij snel na de start van het programma positief leken, is de inhoud van het programma na de start slechts minimaal veranderd. Deze inhoud is vastgelegd in een trainershandboek.

De training bestaat uit drie delen. Het eerste deel duurt drie dagen. Op de eerste dag is er uitleg van het begrippenkader en het uitgangspunt van de training, te weten dat E.I. verhoogd kan worden wanneer emoties sterker bewust gemaakt en beter begrepen worden ('Emoties geven informatie'). Vervolgens krijgen de deelnemers de scores van de EQ-i test uitgereikt. Deze bestaat uit een totaalscore, 15 deelscores en een uitleg van de betekenis van de scores. De uitslagen worden gedeeltelijk in de groep, gedeeltelijk individueel besproken. Op basis van hun scores kiezen de deelnemers hun focus voor de rest van de training. Rondom de 15 EQ-schalen kunnen een of meerdere oefeningen gekozen worden. Er is ruimte voor vier zelfgekozen oefeningen (rollenspelen, bewustzijns-oefeningen). Grotere oefeningen (groepsinteracties en fysieke oefeningen – emotioneel lichaamswerk) worden met de hele groep gedaan. Oefeningen duren gemiddeld 1 à 1 1/2 uur. Met regelmaat (aan het begin van een dagdeel en na afloop van een oefening) wordt deelnemers gevraagd op te schrijven wat ze voelen (zowel emoties als lichamelijke sensaties). Tevens krijgen ze op de eerste dag een uitgebreide woordenlijst met gevoelens uitgereikt (emotievocabulaire).

Het tweede deel is een maand later, duurt twee dagen en bestaat uit: (a) evaluatie van ervaringen in de tussenliggende periode en (b) diepgaandere oefeningen, toegespitst op persoonlijke leerbehoefte en op praktijkervaringen in het werk. Ook hier kunnen vier eigen oefeningen gekozen worden.

Zowel aan het eind van het eerste als van het tweede deel formuleren de deelnemers een 28-dagenplan, dat bestaat uit een korte actie, gekoppeld aan een schaal, die ze 28 dagen lang 1 x per dag uitvoeren. Bijvoorbeeld 'Vijf minuten stilstaan bij wat ik voel en waar dat door bepaald wordt' (schaal: Emotioneel Zelfbewustzijn) of 'Iedere dag een gesprekje met iemand aanknopen en daarbij gevoelens benoemen' (schaal: Interpersoonlijke Relaties). Deelnemers worden per tweetallen aan elkaar gekoppeld; deze koppels dienen tijdens de 28 dagen-programma's regelmatig contact met elkaar te houden. Op deze manier kunnen de deelnemers steun vinden. Ook mailen de deelnemers tussen de blokken één keer met hun begeleider. Ze bespreken dan hun vorderingen, evenals de punten waar ze op vastlopen.

Het derde deel is een terugkomdag een half jaar later. Hier is plaats voor: evaluatie van ervaringen met

het tweede actieplan, evaluatie van de scores van de voor- en de nameting van de EQ-i vragenlijst en het formuleren van voornemens voor de toekomst en oefeningen rondom het thema discipline ('hoe houd je het geleerde vast?').

Statistische analyses

Om vast te stellen of de testen valide waren ingevuld, werd gebruik gemaakt van de Negatieve en Positieve Impressie schalen in de EQ-i test, waarbij de regel geldt dat scores op deze schalen vanaf 130 werden bestempeld als niet valide. Ditzelfde geldt voor een score boven de 12 op de Inconsistentie-Index en bij tien opgelaten items. De voor leeftijd en sekse aangepaste normscores werden gebruikt voor de analyse. Van de 189 deelnemers hadden 24 personen de EQ-i niet valide ingevuld. Bij de analyse is dus gebruik gemaakt van 165 vragenlijsten als voormeting en 165 vragenlijsten als nameting.

Om het effect van de training te bepalen werd er een multivariate ANOVA met herhaalde metingen gedaan met Training als *between-subjects* factor en Tijd als *within-subjects* factor. Er werd daarnaast ook gekeken of er een verschil in effect aanwezig was tussen mannen en vrouwen. Dit gebeurde door middel van het uitvoeren van een ANCOVA met de verschilscores (nameting-voormeting) van het totale EQ als afhankelijke variabele, Geslacht en Deelname als *between-subject* factoren en met de scores van de voormeting van het totale EQ als covariaat.

Resultaten

Uit de resultaten blijkt dat de deelnemers aan de training na de training significant hoger scoren op E.I. in vergelijking tot voor de training. Dit geldt niet voor de vergelijkingsgroep. Dit verschil gaat ook op voor de verschillende subschalen van de EQ-i. De training blijkt een effect te hebben op E.I., gemeten met de *Emotional Intelligence inventory*. De Tijd x Training interactie is significant: $F(6,158) = 5,036, p < .05$.

Bij het totale EQ is de interactie significant ($F(1,163) = 21,755, p = .000$). Dit effect is matig te noemen ($\eta^2 = .118$). Uit de gemiddelden (zie Tabel 1) blijkt dat de deelnemers aan de training bij aanvang een lager totaal EQ hebben dan de personen uit de vergelijkingsgroep, bij de nameting blijkt dat zij de vergelijkingsgroep hebben ingehaald. De deelnemers aan de training laten bij de tweede meting een significant hogere score (meer vooruitgang) zien dan bij de eerste meting in vergelijking tot de vergelijkingsgroep.

Tabel 1. Gemiddelde totaalscores op de EQ-i, de F-waarde staat voor Tijd x Training

	EQ voormeting	SD	EQ nameting	SD	verschilscore	F	P
Training	100.03	14.16	111.85	15.02	11.82	21.755	.000*
Geen training	108.27	13.49	111.75	13.74	3.48		

In Tabel 2 is te zien dat de deelnemers na de training ook op de hoofdschalen de vergelijkingsgroep nagevoel helemaal hebben ingehaald (behalve nog een klein verschil op de Interpersoonlijke- en de Aanpassings-schaal).

Tabel 2. Gemiddelde scores op de hoofdschalen voor (1) en na (2) de training, de F-waarde staat voor Tijd x Training

	Interpersoonlijke schaal 1	SD	Interpersoonlijke schaal 2	SD	verschilscore	F	p
Training	94.93	16.49	105.47	15.60	10.54	16.387	.000
Geen training	104.83	13.42	106.97	13.56	2.14		
	Intrapersoonlijke schaal 1	SD	Intrapersoonlijke schaal 2	SD	verschilscore	F	p
Training	100.78	14.07	110.92	12.83	10.14	21.920	.000
Geen training	107.10	13.66	110.46	12.61	3.36		
	Aanpassingsschaal 1	SD	Aanpassingsschaal 2	SD	verschilscore	F	p
Training	101.07	14.86	110.19	16.02	9.12	12.960	.000
Geen training	108.49	11.87	110.69	13.94	2.20		
	Stressmanagement 1	SD	Stressmanagement 1	SD	verschilscore	F	p
Training	101.92	14.34	108.71	15.05	6.79	6.433	.012
Geen training	106.08	13.73	108.39	14.18	2.31		
	Algemene stemming 1	SD	Algemene stemming 2	SD	verschilscore	F	p
Training	100.58	12.43	108.99	13.23	8.41	7.259	.008
Geen training	104.58	14.31	108.51	12.77	3.09		

Er is geen significant verschil gevonden in de effectiviteit van de training voor mannen en voor vrouwen ($F = .927, p = .337$). Geslacht lijkt geen effect te hebben op het totale EQ; uit de gemiddelden blijkt dat mannen even hoog scoren op het totale EQ als vrouwen. Dit geldt voor zowel de trainingsgroep als de vergelijkingsgroep.

Tabel 3. Gemiddelde scores op de voor- en nameting per geslacht en per deelnemersgroep op totaal EQ

	geslacht	totaal EQ 1	SD	totaal EQ 2	SD	verschilscore	F	p
Training	man	99.9	14.95	112.67	15.68	12.77	.927	.337
	vrouw	100.13	12.30	109.87	13.35			
Geen training	man	110.39	14.71	115.72	14.04	5.33		
	vrouw	104.96	10.80	105.72	10.86			

Discussie

Deze studie draagt bij aan het idee dat E.I., in dit geval gedefinieerd volgens het 'gemengd model', trainbaar is. Het uitgebreid beschreven en goed gestructureerd trainingsprogramma dat in dit onderzoek werd gebruikt, lijkt een zinvol hulpmiddel om vaardigheden die tot het domein van E.I. worden gerekend te verbeteren. In het bedrijfsleven wordt veel getraind en de laatste jaren heeft dit vooral betrekking op emotionele vaardigheden. De indruk bestaat dat dit type trainingen bijdraagt aan de effectiviteit en het succes van de deelnemers. Of dit laatste echt het geval is weten we niet. Tot nu toe kunnen we wel zeggen dat er enige ondersteuning is voor de verwachting dat een gerichte training managers op een meting van E.I. hoger doet scoren.

Het effect van de training blijkt voor mannen en vrouwen in dit onderzoek hetzelfde. Ook is er geen verschil gevonden in EQ-scores tussen mannen en vrouwen. Dit wordt door resultaten uit eerdere onderzoeken (Bar-on, 2000; Derksen, 1999;) naar geslachtsverschillen bevestigd.

Enkele punten vragen om een kritische beschouwing. Een opvallend gegeven is dat voorafgaande aan de training (maar niet meer na afloop) de vergelijkingsgroep significant hoger scoorde dan de deelnemers aan de training. Dit kan liggen aan de manier van werven van de onderzoeksdeelnemers. De trainingsgroep koos zelf voor deelname aan de training, waarschijnlijk ingegeven door zelfreflectie of kritiek uit de omgeving. Hen werd vervolgens gevraagd zelf een controledeelnemer te zoeken, iemand die niet aan de training deel zou nemen of wenste te nemen. Dit laatste zou kunnen betekenen dat E.I. niet echt een verbeterpunt was voor deze groep, wat wordt bevestigd door de hogere gemiddelde score van de vergelijkingsgroep. De lage score van de trainingsgroep is verhoudingsgewijs het grootst op de Interpersoonlijke schaal (Empathie, Interpersoonlijke Relaties). Wellicht is een lage score op deze schaal het makkelijkst te duiden en wordt het gebrek aan deze kwaliteiten eerder ervaren als trainbaar. Deze manier van werven kan als een punt van kritiek op dit onderzoek gezien worden: het was wellicht beter geweest een gematchte wachtlijstcontrole groep te creëren. Echter in de trainingsmarkt in het bedrijfsleven is dit moeilijk te realiseren. Veel managers wachten niet zo lang op een training en doen dan een beroep op een concurrerend bedrijf dat vergelijkbare programma's aanbiedt.

Een uitgebreider onderzoek naar andere trainingen E.I. met behulp van andere E.I.-meetinstrumenten (bijvoorbeeld die alleen gebaseerd zijn op het

capaciteitenmodel of alleen uitgaan van het trekken-model) zou de trainbaarheid van E.I. verder in kaart kunnen brengen. In een vervolgonderzoek zou ook de productiviteit op de werkvloer breder moeten worden onderzocht met meetinstrumenten voor de mate van succes en efficiëntie, die dan door derden zouden moeten worden ingevuld. Inmiddels is door Bar-On een zogenaamde 360-graden-variant op de markt gebracht. Dit is een instrument waarmee de evaluatie van derden wordt geïnventariseerd. De Bar-On EQ-I gaat uit van zelfbeoordeling, terwijl met behulp van een 360-graden-variant meer informatie is in te winnen, omdat gebruik gemaakt wordt van verschillende invalshoeken en betrokkenen. Er zouden voorts inlichtingen moeten worden ingewonnen bij leidinggevend en collega's van de deelnemers. Dat type onderzoek zou kunnen bijdragen aan een claim in de meer populaire E.I. literatuur dat verhoging van E.I. leidt tot meer succesvol functioneren. Over dit laatste kan dit onderzoek geen uitspraak doen.

Gezien het feit dat de hypothese stand heeft gehouden, kan gesteld worden dat het verhogen van E.I. bij deelnemers in een open groep mogelijk is, in ieder geval bij de methode zoals aangeboden in de hier beschreven training.

Dankwoord

Onze dank gaat uit naar de uitgeverij van de Bar-On EQ-1 in Nederland, PEN Tests Publisher in Nijmegen, voor het subsidiëren van ons onderzoek.

Literatuur

- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligences: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 363-388). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Brackett, M., & Mayer, J.D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Ciarrochi, J., Forgas, J.P., & Mayer, J.D. (2001). *Emotional Intelligence in Everyday Life*. Sussex: Psychology Press.
- Dawda, D., & Hart, S.D. (2000). Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-I) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28, 797-812.
- Derksen, J.J.L. (1999). *EQIQ in Nederland* (2^{de} druk). Nijmegen: Pen Tests Publisher BV.

- Derksen, J.J.L., & Bögels, Th. (in druk). *De Bar-On Emotioneel Quotient Vragenlijst: Handleiding bij afname, scoring en interpretatie*. Nijmegen; PEN Tests Publisher.
- Derksen, J.J.L., Jeuken, J., & Klein Herenbrink, A.J.M. (1998). *BarOn Emotioneel Quotient Vragenlijst, Nederlandse vertaling en bewerking*. Nijmegen: PEN Tests Publisher.
- Derksen, J.J.L., Kramer, I., & Katzko, M. (2002). Does a self-report measure for emotional intelligence assess something different than general intelligence? *Personality and Individual Differences*, 32, 37-48.
- Goleman, D. (1996). *Emotionele intelligentie: Emoties als sleutel tot succes*. Amsterdam: Uitgeverij Contact.
- Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace* (pp. 27-44). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kaufman, A.S., & Kaufman, N.L. (2001). Emotional intelligence as an aspect of general intelligence: What would David Wechsler say? *Emotion*, 1, 258-264.
- Lopes, P.N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641-658.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2000). Competing models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of human intelligence* (pp. 396-420). New York: Cambridge University Press.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual*. Toronto, Ontario, Canada: MHS Publishers.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R.D. (2002). *Emotional intelligence: Science and myth*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Overbeeke, J.A. (1998). *Training Emotionele Intelligentie (TrEI)*, deelnemersboek en trainersboek. Leusden: Bureau Zuidema.
- Sardo, S (2004). Learning to display emotional intelligence. *Business Strategy Review*, 15, 14-17.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (in druk). *Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance*.
- Wechsler, D. (1943). Non-intellective factors in general intelligence. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 101-103.
- Zeidner, M., Roberts, R.D., & Matthews, G. (2002). Can emotional intelligence be schooled? A critical review. *Educational Psychologist*, 37, 215-231.