



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Aine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	1.8.2003
Tekijä(t)	Jenni Leppänen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	144 + liitteet 5 s
Otsikko	Esimiehen tunneäly ja alaisten työtyytyväisyys – case Agilent Technologies		
Ohjaaja(t)	Arto Suominen		

Tunneäly, ihmisen emotionaalinen ja sosiaalinen kyvykkyys, on ollut laajalti esillä työelämää koskevissa keskusteluissa viime vuosina. Tunneällyn merkitys ja käsitteen sisältö ovat kuitenkin jääneet epäselviksi, sillä alan tutkijat eivät ole päässeet yksimielisyyteen yhteisestä määritelmästä. Tunneälytutkimuksen lähtökohtana on toiminut halu selvittää, miksi toiset perinteisen mittapuun mukaan älykkäät ihmiset menestyvät elämässään heikommin kuin ihmiset, jotka ovat älykkyydeltään keskitasoa. Tunneällyn on todettu olevan ratkaisevan tärkeä, menestystä ennustava tekijä muun muassa työelämässä muiden elämänalueiden ohella. Nykyään tunneälyä mitataan esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä pääasiassa itsearviointitesteillä. Testeistä tunnetuimpia on Bar-Onin EQ-i, *Emotional Quotient Inventory*, jota käytettiin myös tässä tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää esimiesten tunneälykkyyden vaikutusta työyhteisön toimintaan, erityisesti alaisten työtyytyväisyyteen. Lisäksi tavoitteina oli selvittää tunneäly -käsitteen sisältöä sekä esitellä merkittävimmät tunneälyteoriat ja -mallit. Tutkimusta voidaan luonnehtia pioneeriluonteiseksi ja kuvailevaksi. Teoreettinen viitekehys muodostuu eri tunneälyteorioiden esittelyistä sekä pohdinnasta tunneällyn roolista työelämässä, erityisesti esimiestehtävissä. Tutkimuksen empiirinen osa jakautuu kahteen osioon. Tutkimukseen osallistui kahdeksan Agilent Technologies'in eurooppalaista tiimiä, joiden esimiehille teetettiin Bar-Onin EQ-i -tunneälykartoitus. Kartoituksen tuloksia vertailtiin esimiesten alaisille suunnatun työtyytyväisyyskyselyn tuloksiin, jotka sisälsivät tiimien jäsenten näkemyksiä työyhteisön ilmapiiristä, johtamisesta, työhön ja työntekoon liittyvistä työtyytyväisyystekijöistä sekä esimiesten tunneälystä. Alaisten arviot esimiesten tunneälystä olivat jossain määrin yhteneväisiä tunneälykartoituksen tulosten kanssa mm. interpersoonallisen tunneällyn alueella.

Englanninkielinen työtyytyväisyyskysely, johon osallistui 47 % tiimien jäsenistä, suoritettiin sähköpostin välityksellä. Vastausprosentit vaihtelivat tiimien välillä 27 prosentista 90 prosenttiin, mikä vaikuttaa sekä tulosten luotettavuuteen että yleistettävyyteen. Kyselyt analysoitiin tilasto-ohjelman avulla, mutta aineiston kategorisen luonteen takia varsinaisia tilastolliselle päättelylle ominaisia menetelmiä, kuten merkitsevyytestausta, ei voitu käyttää. Tulosten tulkinta painottuu aineiston kuvaukseen.

Työtyytyväisyyden taso on verrattain hyvä tutkimukseen osallistuneissa tiimeissä. Tyytymättömyyttä aiheuttivat tiimeissä monet eri tekijät, merkittävimpinä työstä saadun palautteen vähäisyys, työtehtävien jaon epäoikeudenmukaisuus, esimiehen ajanpuute ja vähäinen kommunikointi alaisten kanssa sekä interpersoonalliseen tunneällyyn liittyvä hienotunteisuuden puute. Tyytyväisimpien alaisten esimiehet olivat tunneällyltään keskitasoa, mikä näyttäisi viittaavan siihen, ettei alaisten työtyytyväisyys ole suorassa yhteydessä esimiesten tunneällyn tasoon. Tyytymättömyyttä esiintyi tunneälykartoituksessa sekä alhaisia että korkeita pistemääriä saaneiden esimiesten tiimeissä lähes yhtä paljon. Havainto herättää kysymyksen, onko oletus tunneälykkäiden ihmisten yksinomaan positiivisesta vaikutuksesta työyhteisössä paikkansapitävä. On huomioitava, että työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä on monia, joten esimiesten tunneälykkyyden osuutta alaisten työtyytyväisyyteen on vaikeaa arvioida.

Asiasanat	tunneäly, johtaminen, työtyytyväisyys, Bar-On EQ-i
Muita tietoja	

