

OTDK Dolgozat

2015

**AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA, A MUNKA-MAGÁNÉLET
EGYENSÚLYA ÉS A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG VIZSGÁLATA
EGY VIDÉKI EGYETEM HALLGATÓI KÖRÉBEN**

**THE EXAMINATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORK-
LIFE BALANCE AND WORK RELATED QUALITY OF LIFE AMONG
STUDENTS IN A RURAL UNIVERSITY**

Kézirat lezárva: 2014. június 14.

TARTALOMJEGYZÉK

1.	Bevezetés.....	1
2.	Az érzelmi intelligencia	2
2.1	Az érzelmi intelligencia fejlődésének története.....	2
2.2	Az érzelmi intelligencia fontossága.....	2
2.3	Mitől függ az érzelmi intelligencia?	3
2.4	Az érzelmi intelligencia és az érzelmi jólét kapcsolata és jellemzői.....	3
2.5	Az érzelmi intelligencia és a munka.....	5
2.6	Az érzelmi intelligencia és a teljesítmény kapcsolata	6
2.7	Az érzelmi intelligencia mérése	7
3.	Munka és magánélet.....	8
3.1	A humán tőke felértékelődése	9
3.2	A munka és magánélet vizsgálatának története	10
3.3	A munka és a magánélet kapcsolatát bemutató elméletek	11
3.4	Szervezeti elkötelezettség – elégedettség	12
3.5	A munkavállalók motiválása	13
3.6	A munkatartalom	14
3.7	Munka és magánélet konfliktusa	15
3.8	A munka-magánélet egyensúlya és a teljesítmény közti kapcsolat	15
3.9	Munka-magánélet egyensúlyi irányelvek	17
3.10	Egy jó példa	18
4.	Munkahelyi Életminőség.....	19
4.1	A munkahelyi életminőség koncepciója.....	20
4.2	Munkahelyi életminőség és szervezeti elkötelezettség	21
4.3	A munkahelyi életminőség és az üzleti hatékonyság	21
4.4	Egy jó példa Bolívarból.....	22
4.5	A munkahelyi életminőség mérése.....	23
5.	Kutatási bemutatása.....	24
5.1	A kutatás célja	24
6.	A kutatás módszertana	26
6.1	A kutatás célcsoportja.....	26
6.2	A kutatás mérőeszköze	26
6.3	A kérdőív felépítése.....	27
7.	Kutatásom eredményei	29
7.1	A kérdőívek kiértékelése	29
7.1.1	Általános adatok.....	29
7.1.2	Érzelmi intelligencia eredmények.....	32
7.1.3	Munka-magánélet egyensúlyi eredmények	36
7.2	A munkahelyi életminőség elemzése a válaszadók között.....	38
7.3	A munka-magánélet egyensúly tényezőinek rangsorolása és az érzelmi intelligencia összefüggései a kérdőív eredményeinek alapján.....	39
7.4	Munkahelyi életminőség vizsgálata.....	42
7.5	A munkahelyi életminőség tényezői és az érzelmi intelligencia tényezőinek összefüggései a kérdőív eredményeinek alapján.....	45
8.	Összefoglalás.....	50
8.1	Feltételezések vizsgálata.....	50
8.2	Eredmények, következtetések	51
9.	Irodalomjegyzék.....	53
10.	Melléklet.....	59
10.1	Kérdőív	59

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. táblázat: Saját szerkesztés Goleman (1998a) alapján	5
2. táblázat Legismertebb képesség alapú érzelmi intelligencia mérőeszközök: Pérez et al. (2005)	9
3. táblázat Legismertebb személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia mérőeszközök: Pérez et al. (2005)	9
4. táblázat: A 2012. évi kutatás eredményei	25
5. táblázat: A Kar és az EQ szint szerinti megoszlás a válaszadók között	34
6. táblázat: A munkahelyi tényezők fontossági sorrendje a válaszadók szerint	36
7. táblázat: A magánéleti tényezők fontossági sorrendje a válaszadók szerint	37
8. táblázat: A kutatás eredményei az érzelmi intelligenciára és a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozóan a dolgozó egyetemisták körében	40
9. táblázat: A kutatás eredményei az érzelmi intelligenciára és a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozóan 2.	41
10. táblázat: A kutatás hipotéziseinek bemutatása	51
1. ábra A jól-lét alkotó elemei Havasi (2009) nyomán, saját szerkesztés	5
2. ábra Közvetítő elemek az érzelmi intelligencia és a teljesítmény kapcsolatában (Zeidner et al., 2009:261 alapján saját szerkesztés	8
3. ábra: A vállalkozások tőkeszerkezete Gyökér et. al. (2010) alapján, saját szerkesztés	11
4. ábra: A szervezeti elkötelezettség modellje, Saját szerkesztés Meyer és Allen (1991) nyomán	15
5. ábra: Maslow szükséglethierarchiája Maslow(1962) alapján	15
6. ábra: A Munkaadói perspektívák és a szervezeti kiválóság	21
7. ábra: A nem szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)	30
8. ábra: A kor szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)	30
9. ábra: A kor szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)	31
10. ábra: Képzési szint szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)	31
11. ábra: Civil szervezeti tagság megoszlása a válaszadók között (N=192)	31
12. ábra: Munka forma, és diákszövetkezeti tagság szerinti megoszlás a dolgozó válaszadók között	32
13. ábra: Nem és kor szerinti érzelmi intelligencia szint a válaszadók között	32
14. ábra: Az érzelmi intelligencia egyes tényezőinek megoszlása nem szerint	33
15. ábra: Az érzelmi intelligencia egyes tényezőinek megoszlása a válaszadók között kor szerint	33
16. ábra: Az érzelmi intelligencia szintek karok szerint	34
17. ábra: A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták érzelmi intelligenciája közti különbség	35
18. ábra: A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták EQ faktorai közti különbség	35
19. ábra: A munkahelyi tényezők csoportosítása	37
20. ábra: A magánéleti tényezők csoportosítása	38
21. ábra: Nem szerinti munkahelyi életminőség tényezők	42
22. ábra: Kor szerinti munkahelyi életminőség tényezők megoszlása	43
23. ábra: Karok szerinti munkahelyi életminőség tényezők megoszlása	44
24. ábra: Az alacsony EQ szintű hallgatók munkahelyi életminőség tényezői	46
25. ábra: Az átlagos EQ szintű hallgatók munkahelyi életminőség tényezői	47
26. ábra: A magas EQ szintű hallgatók munkahelyi életminőség tényezői	47

1. BEVEZETÉS

„Ha a XX. század húzóereje az intelligencia volt, akkor a XXI. századé az érzelmi intelligencia.” (Cooper and Sawaf, 1997:27)

Témámnak az érzelmi intelligenciát választottam, ami egy új kutatási terület a gazdaságtudományok területén, úgy gondolom, hogy nem elhanyagolható részt képez a munkavégzés hatékonyságának növelésében. Főleg a humán erőforrás területén lehet hasznosítani ezt a tudást, amelyre az érzelmi intelligencia kutatások eredménye rávilágít. Több kutatás bizonyítja azt is, hogy az érzelmi intelligencia befolyással van életünkre, és karrier-lehetőségeinkre, mint a hagyományos értelemben vett intelligencia (Bar-On,1997). Kutatások bizonyítják, hogy a magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkező alkalmazottak várhatóan magasabb teljesítményt érnek el mind a munkahelyen, mind pedig a magánéletben (Carmeli and Josman, 2006).

Az érzelmek nem csak érzékenységen alapuló dolgok, amiket terápiára tartogatunk, még csak nem is olyan tényezők, amiket el kellene rejtenünk, szégyellnünk, vagy figyelmen kívül hagynunk. Az érzelmek jogos és erőteljes részei saját magunknak és a kapcsolatainknak (Gardenschwartz et al.,2008). Ami még fontosabb, hogyan tudunk velük megbirkózni, aminek következménye lehet siker és kudarc egyaránt. Az emberi lét funkciói érzelmi és racionális szinten és az érzelmek emellett az energia, az elkötelezettség és a motiváció forrásai. Az érzelmek a munka közben is jelen vannak, ezért képtelenek vagyunk „otthon hagyni őket”. Ezért is fontos, hogy tudomásul vegyük, az érzelmek befolyásolják a munkavégzésünket is (Gardenschwartz et al.,2008).

Dolgozatom továbbá a munka-magánélet egyensúlyának kérdésével, illetve ennek befolyásoló tényezőivel is foglalkozik, melynek fontosságát, illetve szerepét előző kutatásaim során is ismerttettem.

A harmadik kutatási terület, amit vizsgálok a munkahelyi életminőség. A munkahelyi életminőség, ahogy azt később is ki fogom fejteni, a vállalati részről szintén egy teljesítményre hatást gyakorló tényező. Az előző években mindhárom területen végeztem külön-külön kutatásokat, amelyeket jelen felmérésben és dolgozatban szintetizálok.

2. AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA

2.1 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA FEJLŐDÉSÉNEK TÖRTÉNETE

Több mint húsz éve jelent meg a szakirodalomban az érzelmi intelligencia fogalma, és majdnem tíz éve jelent meg az első cikk a vezetés hatékonysága és az érzelmi intelligencia összefüggésének témájában (Cacioppe, 1997). A köztes években az érzelmi intelligencia figyelemre méltó kutatási eredményekkel hívta fel magára a figyelmet. Számos pszichológiai szaklapban, valamint vezetői management témájú folyóiratban is megjelent érzelmi intelligenciával kapcsolatos cikk. Illetve az érzelmi intelligencia koncepciója is több vitához adott alapot a tudomány területén, főleg a mérése illetve annak érvényessége kapcsán. Felmerült az érzelmi intelligencia hozzájárulásának kérdése vezetői stílusok megértéséhez.

Antonakis és társai (2009) vetették fel a kérdést, hogy vajon a vezetőknek szükséges-e érzelmi intelligencia ahhoz, hogy hatékonyak legyenek. Több tudományos kutatás talált korrelációs kapcsolatot az érzelmi intelligencia és a vezetési stílus között, többek között megállapítva, hogy az önismeret és empátia az inspiráló, belelátó és motiváló vezetéshez elengedhetetlen (Downey et al.,2006; Duckett and Macfarlane,2003; Gardner and Stough, 2002).

2.2 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA FONTOSSÁGA

Goleman (1998a) szerint az érzelmi intelligencia kritikus befolyással bír abban, hogyan vezessük a viselkedésünket, milyen könnyen viseljük a társadalmi szituációkat, és hogyan hozunk kritikus döntéseket az életben.

Az érzelmi munka és érzelmi intelligencia azért képezik életünk fontos részét, mert olyan képességet nyújtanak nekünk, amivel a fogyasztói társadalom magabiztos tagjává válhatunk. Az érzelmi intelligencia betekintést enged abba, hogy az egyén hogyan illeszkedik be a társadalomba, és hogy birkózik meg a felgyorsult fogyasztói társadalommal. Az érzelmi munka megtanít arra, hogy amikor először kell a család nélkül döntenünk, ne legyen bennünk kételkedés, hogy esetleg rosszul csináljuk (Blackshaw, 2010). Véleményem szerint mikor az érzelmi munkát említi a szerző, arra gondol, hogy nem elég érzelmi intelligenciával rendelkezünk, de az is egyfajta munkának tekinthető, hogy használjuk ezeket a képességeket, és hasznossá tegyük magunkat általa.

Az érzelmi intelligencia megtanít arra, hogyan váljunk fokozatosan civilizálttá az életvezetésben valamint arra, hogy megtaláljuk az életünk „értelmét” (Elias, 2010).

Megfigyelhetjük, hogy az érzelmi intelligenciával kapcsolatban számos ismeretre tettünk szert az elmúlt évtizedek alatt, és a tudásunk róla egyre szélesebb kört fedett le, azonban még

mindig van mit tanulnunk róla, illetve arról mennyire fontos ez a mindennapok során is. Dolgozatom éppen ezért foglalkozik ezzel a témával, melynek jelentőségét sajnálatos módon közel sem érzékelik annyira, mint amennyire kéne.

2.3 MITŐL FÜGG AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA?

Goleman (1998a) négy érzelmi intelligencia képességet nevezett meg, amiket két csoportba osztott az alapján, hogy személyes vagy társadalmi kompetencia.

1. táblázat: A négy érzelmi intelligencia képesség

	Amit látok	Amit teszek
Személyes kompetencia	Öntudat	Önmenedzselés
Társadalmi kompetencia	Társadalmi-tudatosság	Kapcsolatok kezelése

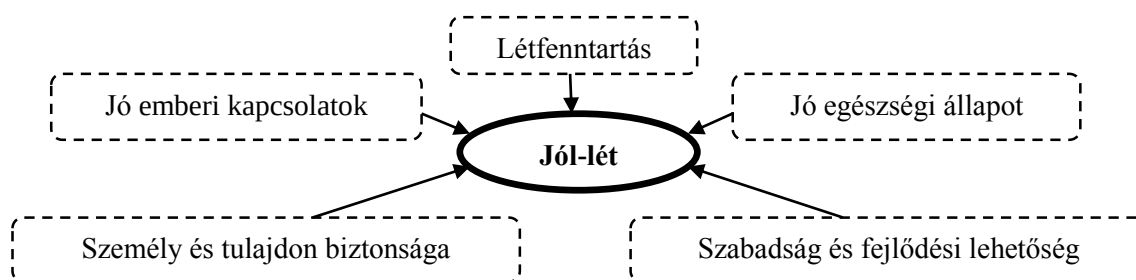
Forrás: Saját szerkesztés Goleman (1998a) alapján

- Öntudat: képesség az érzelmek pontos azonosítására az adott pillanatban, az időbeli és a szituációs tendenciák megértése.
- Önmenedzselés: képesség az érzelmek megfigyelésére, a viselkedés kontrollálására.
- Társadalmi tudatosság: képesség más emberek érzelmeinek felismerésére.
- Kapcsolatok kezelése: az első három használata, a köztük levő összefüggések felismerése, és kölcsönhatásaik vizsgálata (Goleman, 1998a).

Eme négy összetevőt szinte minden alapvető szakirodalmi forrás megemlíti, nem hiába. Szükséges tudatosnak lennünk róla, és megtanulnunk jól használni, illetve nem elég megtanulnunk, folyamatosan gyakorolnunk is kell a használatát ahhoz, hogy sikeresen tudjuk alkalmazni.

2.4 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA ÉS AZ ÉRZELMI JÓLÉT KAPCSOLATA ÉS JELLEMZŐI

„A jól-lét (well-being) szó a jólét (welfare) tágabb, eredeti értelmét jelenti. A jólét (welfare) egyszerűen a materiális értelemben vett jól-lét mondhatni gazdagság.”
(Havasi, 2009:39)



2. ábra: A jól-lét alkotó elemei

Forrás: Saját szerkesztés Havasi (2009) nyomán

Az érzelmi intelligencia fogalmát már tisztáztam, az érzelmi jól-lét pozitív hangulatot és magas önbecsülést foglal magába. Több tanulmány is vizsgálta az érzelmi intelligencia és az érzelmi jól-lét kapcsolatát, melyekben észlelték, hogy a magas érzelmi intelligencia jellemzően pozitív hangulattal és magas önbecsüléssel társult (Shutte et al., 2002).

Shutte és társai (2002) bizonyították, hogy a magas érzelmi intelligencia a jól-lét érzését fokozza. Azok, akik képesek megérteni és szabályozni az érzelmeiket képesek pozitívan viszonyulni a kapcsolatokhoz, és érzelmileg egészségesebbek. Továbbá a magas érzelmi intelligencia kevesebb depresszióval és nagyobb elégedettséggel társul. Tehát minél magasabb valaki érzelmi intelligenciája, annál jobban és intenzívebben képes megélni a jó és pozitív érzéseket, amiket tapasztal, és annál jobban képes feldolgozni a rosszakat.

Mint már említettem az érzelmi jól-lét két része a hangulat, illetve az önbecsülés. Két hangulati jellemzőt különböztetünk meg: a tipikus pozitív és a tipikus negatív hatásút. A magas pozitív hatás olyan érzéseket tartalmaz, mint a lelkesedés és az éberség, míg a magas negatív hatás dühöt és félelmet mutat. Az alacsony pozitív hatás szomorúságot és letargiát eredményez, míg az alacsony negatív nyugalmat és derűt. Tehát nem feltétlenül van köztük negatív korreláció. Hiszen azt figyelhetjük meg, hogy a pozitív hangulatot inkább kezdeményező, míg a negatívot inkább a kerülő magatartás jellemzi (Shutte et al., 2002).

Az egyéni önbecsülés az egyén pozitív vagy negatív önértékelése, ami a saját értékeléssel és az érték felfogásához kötődik. Mikor az egyén úgy érzi, valamit jól csinál, akkor jól érzi magát és magasabb az önbecsülése. Kutatások bizonyítják, hogy a magas önbecsülés a pozitív mentális egészséghez vezet (Shutte et al., 2002). Véleményem szerint ez azt jelenti, hogy az önértékelésnek óriási szerepe van abban, hogy mennyire becsüli magát az ember, illetve hogyan képes értékelni az őt körülvevő világot, és természetesen az önbecsülés az érzelmi intelligencia egyik fő összetevője.

A jól-létet a mindennapi életben elsősorban tehát a fizikai elégedettség leírásához használjuk, azonban, ahogy a szakirodalmi források is mutatják, sokkal inkább a lelki megelégedés és boldogság az, ami az embert igazán a jól-lét fogalmához közelíti.

2.5 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA ÉS A MUNKA

Murphy (2006) azt a következtetést vonta le, hogy az érzelmi intelligencia feltörekvő tudománya magába foglalja az optimizmus alapjait, és a munkahelyeken fel kell ismernünk az érzelmi intelligencia lehetőségeit.

Az érzelmi intelligenciát gyakran egy olyan fontos „hozzávalóként” említik, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy termelékeny és elégedett szervezeti polgárrá váljunk és hozzájárul a társadalmi felelősségvállaláshoz. Például az egyik vezető autógyártó cég, a Toyota indított egy kampányt, ami nem csak a kognitív képességű, a nagy technikai tapasztalatúakat vagy képességűket részesíti előnyben, hanem jó szervezeti polgárnak az együtt érző, munkáját megbízhatóan végző, jó csapatjátékost tekinti, aki törődik a munkatársaival és a munkájával (Zeidner et al., 2009).

A 21. században a kiválasztás kis részét képezik az érzelmi intelligencia tesztek és felmérések, azonban fontos, hogy olyan munkavállalókat alkalmazzunk, akik jószívűek, megbízhatóak a munkában, hatékony csapatjátékosok és törődnek a munkatársaikkal és a munkájukkal (érzelmileg intelligensek) (Zeidner et al., 2009). Úgy gondolom a Toyota jó példáján felbuzdulva több vállalatnak is fel kellene ismerni az érzelmi intelligencia fontosságát, mint a munkához nagyban hozzájáruló tényezőt.

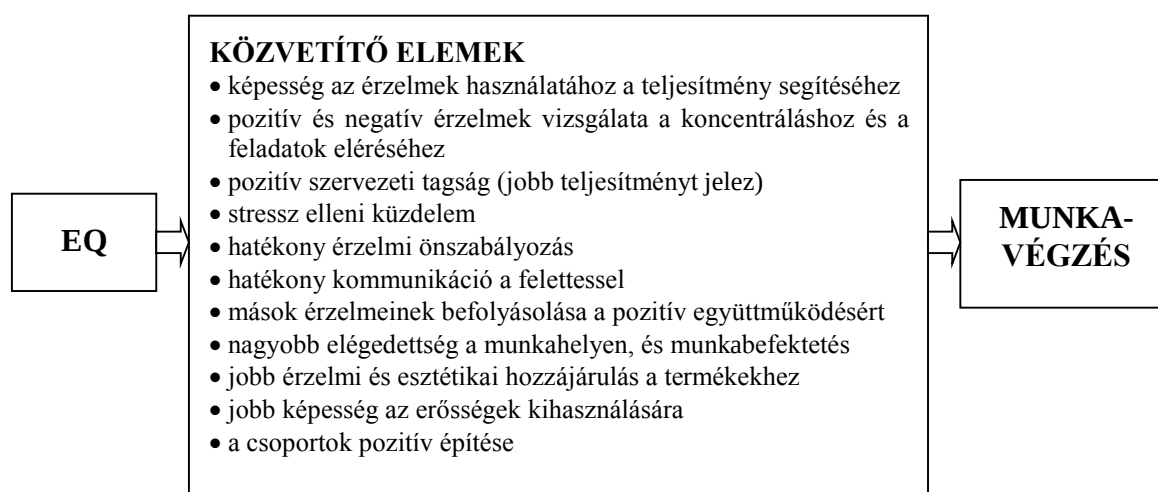
Az információ továbbításának fejlődésével a gazdasági rendszer egyre szélesebb része is változik. A modern szervezeteknek meg kell küzdeniük a gyors változásokkal és átmenetekkel - pl. az új technológiai fejlesztések, megnövekedett privatizáció, világméretű információcsere, outsourcing és az egyre sokoldalúbb munkaerő -, ha tartani akarják a fejlődés iramát. Az új trendeket követve szükségünk van innovatív folyamatokra a munkában, rugalmas szervezeti felépítésre, nagyobb kreativitásra és új vezetési stílusokra (Zeidner et al., 2009). Az új vezetési stílus, ami segíthet az érzelmi intelligencián alapulhatna, hiszen magába foglalja akár azt is, hogy hatékonyan kezeljük a stresszt, amit a változás hoz ki belőlünk, így jobb problémamegoldóvá válhatunk. Azonban mindez hozzáállás kérdése, és mindenhol szükség van legalább egy olyan emberre, aki elismeri az érzelmi intelligencia fontosságát, még akkor is, ha egyelőre nem talál olyat, aki osztaná eme nézetét a közvetlen munkakörnyezetében.

A mai fejlődő világban az egyén szintjén szükségünk van kognitív és technikai képességekre egyaránt, valamint átfogó érzelmi és szociális készségekre ahhoz, hogy sikeresek lehessünk a munkában (Zeidner et al., 2009). Dolgozatomban is bemutatom, hogy miért is olyan fontos a szakmai tudás mellett szociális készségekkel bírni.

A munka és az érzelmek egy értelmezés szerint egymás reciprokjaként vannak meghatározva (Zeidner et al., 2009). Bár úgy gondolom, amit az eddigi kutatások bebizonyítottak, hogy inkább egymást kiegészítő elemekként lenne szükséges őket kezelnünk, amelyek nem feltétlenül „oltják ki egymást”.

2.6 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA ÉS A TELJESÍTMÉNY KAPCSOLATA

Az érzelmi intelligencia és a munkahelyi siker között összefüggés van. A 2. ábra látható összefoglalva a munkahelyi teljesítmény és az érzelmi intelligencia közötti kapcsolatot (Zeidner et al., 2009).



3.ábra: Közvetítő elemek az érzelmi intelligencia és a teljesítmény kapcsolatában

Forrás: Saját szerkesztés Zeidner et al. (2009:261)

Láthatjuk, hogy megjelenik az érzelmi intelligencia és a munkavégzést összekötő tényezők között az a tényező, miszerint képesség szükségeltetik az érzelmek használatához a teljesítmény segítéséhez. Úgy gondolom ez az, ami valójában megmutatja az érzelmi intelligencia lényegét. Nem azt jelenti, hogy az érzelmeinket be kell vigenyünk a munkahelyre, hiszen már alapvetően bennünk vannak az a tulajdonság, hogy mennyire vagyunk érzelmileg érettek, vagy intelligensek ahhoz, hogy ezeket kezelni tudjuk, adott esetben a munkába fektetni. Emellett az érzelmi intelligencia abban is segít, amit az ábrán láthatunk, hogy jobb képességet nyújt az erősségek kihasználására. Itt az öntudat, vagyis az a tulajdonság a fontos, ami segít felismerni az erősségeinket, így hatékonyabban segít fel is használni őket. Vegyük azt a példát, mikor állásinterjúra megyünk és megkérdezik tőlünk, hogy milyen erősségekkel rendelkezünk. Véleményem szerint egy öntudatos, érzelmileg intelligens embernek nem okoz nehézséget válaszolni erre a kérdésre.

A Hawthorne-i kísérletek bebizonyították, hogy a munkateljesítményt jelentősen befolyásolja a munkások érzelmi beállítottsága, illetve a szerepük a munkahelyi társas közegben. Nyilvánvalóvá vált a munkafeltételek és a munkaszervezet racionális kialakításának szerepe mellett az emberi és társas tényezők jelentősége (Gaál és Szabó, 2007). Úgy gondolom érdekes, hogy míg a Hawthorni kísérletek 1930-as években zajlottak, mégis csak fél évszázaddal később fogalmazták meg ennek jelentőségét érzelmi intelligenciaként.

2.7 AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA MÉRÉSE

A mai tudományos álláspont szerint az érzelmi intelligenciát két féle módszerrel vizsgálják. A képesség alapú érzelmi intelligencia Mayer és Salovey (1997) szerint az egyén azon képességeit vizsgálja, amelyek felelősek az érzelmek észleléséért, tudatosításáért és feldolgozásáért, tehát az egyén érzelmi fejlődéséért. A 2. táblázat összefoglalja a napjainkban ismert és használt képesség alapú érzelmi intelligencia mérőeszközöket.

2. táblázat Legismertebb képesség alapú érzelmi intelligencia mérőeszközök

Mérőeszközök	Szerzők
EARS , Emotional Accuracy Research Scale	Mayer and Geher (1996)
MEIS , Multifactor Emotional Intelligence Scale	Mayer et al (1999)
MSCEIT , Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test	Mayer et al (2002)
FNEIPT , Freudenthaler and Neubauer E. I. Performance Test	Freudenthaler and Neubauer (2003)

Forrás: Pérez et al. (2005)

A személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia az egyén érzelmi ön-észlelés képessége, hogy ráébredjen, feldolgozza és alkalmazza azokat az érzelmi információkat, amelyek segítségével eredményesen képes kezelni társas és munkahelyi kapcsolatait, érzelmi életét, valamint önmagához és másokhoz való viszonyulását (Petrides, 2001). A 3. táblázat a legismertebb személyiség alapú érzelmi intelligencia mérőeszközöket foglalja össze.

3. táblázat Legismertebb személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia mérőeszközök

Mérőeszközök	Szerzők
TMMS , Trait Meta Mood Scale	Salovey et al.(1995)
EQ-i , Emotional Quotient Inventory	Bar-On (1997)
SEIS , Schutter Emotional Intelligence Scales	Schutter et al. (1998)
ECI , Emotional Competence Inventory	Boyatzis et al. (1999)
DHEIQ , Dulewicz and Higgs Emotional Intelligence Questionnaire	Dulewicz and Higgs (2001)
TEIQue , Trait Emotional Intelligence Questionnaire	Petrides (2001),Petrides et al., (2003)
SUEIT , Swinburne University Emotional Intelligence Test	Palmer and Stough (2002)
WLEIS , Wong and Law Emotional Intelligence Scales	Wong and Law (2002)

Forrás: Pérez et al. (2005)

Kutatásomban a személyiségvonás alapú érzelmi intelligenciát veszem alapul. A személyiség sokkal kevésbé változik, mint a képességek, illetve készségek. Szerettem volna egy tisztább képet kapni, s akár jobban összehasonlíthatóvá is tenni az egyes vizsgált személyeket.

3. MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A munka fontossága és a család fontossága az egyén számára egyaránt megfigyelhető. Azonban fontos megemlítenünk azt is, hogy elméletileg a munka arra van, hogy a családi életet fenntarthassuk, egyfajta eszköz. Ezt a megközelítést mutatja a következő munka-fogalom:

„Egy olyan eszközvelű tevékenység, amelynek a célja a javak és szolgáltatások biztosítása az élethez.” (Piotrowski et al., 1987:252)

Számomra ez a fogalom azt mutatja, hogy maga az élet a család, illetve a magánéletet foglalja magába, míg a munkát a szükséges rossznak tekinti. Bár véleményem szerint a munkában is megtalálhatjuk az „élet” több fontos aspektusát, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy jól érezzük magunkat, és ezeket nem feltétlenül kapja meg mindig az ember a családjától, pl. elismertség vagy önmegvalósítás.

A 21. század emberének egyre magasabb elvárásai vannak mind a munka, mind a magánélet területén. Az egyén számára fontos az egyensúly és annak megteremtése (Guest, 2002). Természetesen ez az egyensúly minden ember életében mást és mást jelenthet. A különböző definíciók, azonban nincsenek összhangban egymással, az egyensúly „mérése” problematikus (Collins et al., 2003).

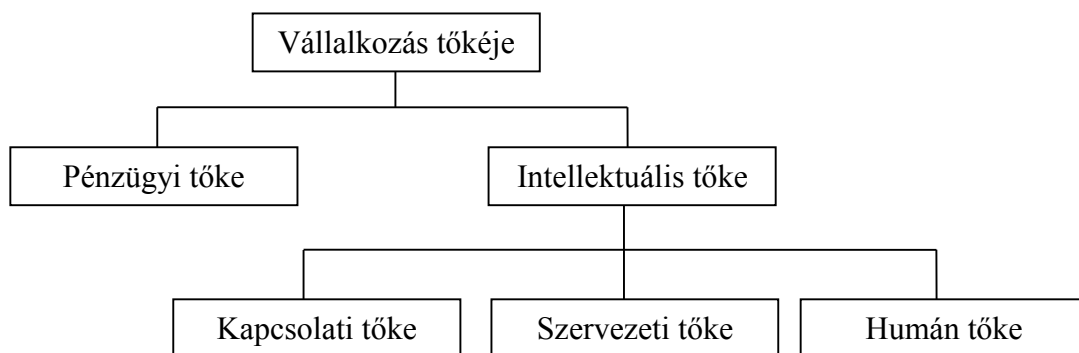
Különbőféle meghatározásokat találhatunk az egyensúly definíciójára:

- Az egyensúly azt jelenti, hogy a legkevesebb konfliktussal érzük el az elégedettséget és a jó teljesítményt a munkában és a magánéletben (Clark, 2000).
- A fizetett munka és a magánélet között létesülő koncepció, melyek egymás kiegészítői, nem pedig versengő komponensek (Manfredi and Holliday, 2004).
- A munka és az élet többi része között érzékelt egyensúly (Guest, 2002).

Azonban a munka és a magánélet közti egyensúly nem feltétlenül jelenti azt, hogy mindkét területre ugyanannyi energia jut, bár a határhaszon elv alapján, ez nem is szükségszerű, illetve nem is célszerű. A kilencvenes évek előtti világban sajnos az volt leginkább a jellemző, hogy a család szorul háttérbe a munkával szemben, illetve a családi időben is megjelenik a munka, például az emberek többsége otthon nézi meg az e-maileket, ami szintén a családtól veszi el az időt, illetve mikor üzleti ügyekben telefonál, vagy papírmunkát végez (Koncz, 2008). Természetesen figyelembe kell vennünk az egyéni különbségeket is, ha egyensúlyról beszélünk, hiszen nyilván vannak olyan emberek, akiknek természetes, hogy otthonról intézik az e-maileket, illetve telefonálnak, és ők nem érzik ezt munkának, elvégre mindezen tevékenységek alatt otthon vannak, a családdal.

3.1 A HUMÁN TŐKE FELÉRTÉKELŐDÉSE

Az emberi erőforrás szerepe jelentősen felértékelődött a gazdaságban. A gazdasági szervezet nagymértékű átalakulása miatt ma már a tudásalapú gazdaság a jellemző. Mára a szellemi tőke nagyobb jelentőséggel bír, mint a fizikai vagy a pénzügyi tőke. Az intellektuális tőke pedig a szellemi tevékenységek eredményét, az emberi tudás és képességek összegét foglalja magába (Gyökér et al., 2010). A vállalkozások tőkeszerkezetét az 3. ábra mutatja.



3. ábra: A vállalkozások tőkeszerkezete

Forrás: Saját szerkesztés Gyökér et. al. (2010) alapján

A kapcsolati tőke a vevőkkel, ügyfelekkel és külső partnerekkel levő kapcsolatokat foglalja magába. A szervezeti tőke a szervezet korábbi működése eredményként létrejött emelek összessége: immateriális javak és infrastrukturális eszközök.

A humán tőke az alkalmazottak tulajdonságaiból fakad. A humán tőke részei:

- munkával kapcsolatos tudás és tapasztalat
- képzettségi szint
- szervezettel kapcsolatos tudás, tapasztalat
- egyéni kompetenciák
- innovációs képesség, hajlandóság
- munkamorál, munkával kapcsolatos beállítódás.

„Az emberi erőforrás menedzsment a menedzsment azon területe, amely az emberekkel, mint a szervezet alapvető (stratégiai) erőforrásával foglalkozik. Célja az emberi erőforrás hatékony felhasználása a szervezeti és az egyéni célok magas szintű megvalósítása érdekében.” (Gyökér et al, 2010:11)

Megfigyelhetjük, hogy a vállalkozások tőkéjét elsőként két csoportra osztották. Azonban a második csoport, melyben a kapcsolati, illetve a humán tőke is megjelent, azt mutatja, hogy a „soft” tényezők sokkal több komponenssel bírnak, mint a pénzügyi tényező, ami pusztán tényeken alapul, azonban ugyanolyan fontos részét képezik a tőkének.

A szervezet ma már nem hagyhatja figyelmen kívül a munkavállalók érdekeit. Hiszen bizonyították, hogy a kényszerűen végzett munka hatékonysága messze elmarad attól, amiben a munkavállaló saját érdekekkel, illetve célokkal rendelkezik. Hiszen a munkavállaló hozzáállásával segítheti, de akár hátráltathatja is a szervezeti célok megvalósulását. A hatékony ösztönzési rendszer így az egyéni érdekeket veszi figyelembe, hogy az alkalmazottakban szervezeti célokat magába foglaló munkavállalói érdekeltség alakuljon ki (Poór et al, 2004).

„Az ösztönzés tartalma, lényege tehát a munkavállalók szervezeti célokra irányított ösztönzése, motiválása - az erőforrás-gazdálkodási, hatékonysági követelmények és a munkavállalói érdekek párhuzamos, egymást erősítő/feltételező érvényesítése mellett.” (Poór et al, 2004:159)

Ahogy a későbbiekben be fogom mutatni, már vannak jó példák a való világban is, ahol a szervezeti elkötelezettséget komolyan veszik, és a munka-magánélet egyensúly részeként kezelik.

3.2 A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET VIZSGÁLATÁNAK TÖRTÉNETE

A nyolcvanas években megpróbáltunk egyensúlyozni a munka és a magánélet között, ekkor az egyensúly a mérleget jelentette, azt, hogy próbáljuk összeegyeztetni két elemet: az „élet” oldalról vettünk el, hogy a karrier oldalhoz tegyük, vagy fordítva. Ahhoz, hogy sikeres lehess keményen kellett dolgoznod, új készségeket elsajátítanod és az egyéni erőfeszítéseket tenned (Spinks, 2006).

Észak Amerikában a kilencvenes években próbálták egyesíteni és harmonizálni a munkával és magánélettel járó felelősséget. Nehéznek tűnt sikeresnek lenni bármiben, hiszen a nap 24 órájában dolgoztak, nem volt „határvonal” munka és családi élet között. Nehéz volt elkülöníteni munkáltató, vezető vagy alkalmazott szerepét, melyiküknek volt nagyobb felelőssége. Ekkoriban már a munka és magánélet összefüggése azt jelentette, hogy az élet ezen két fő területe bár külön létezik, mégis elválaszthatatlanok egymástól (Spinks, 2006).

A mai modern világban az innovatív szervezetek fokozatosan családiasabb, kevésbé kockázatos megoldást keresnek, amit nehezebb megteremteni, de jobban megéri. Tehát a munka-magánélet minőségét, az életminőséget és munkaminőséget, valamint a munkatapasztalatot. A munka-magánélet minősége magába foglalja az egészséget, a fittséget, a mentális egészséget és a jólétet, valamint a nem munkabeli elkötelezettségeket épp úgy, mint a karrier törekvéseket, valamint a munkahelyi elégedettséget (Spinks, 2006).

A kilencvenes években a fejlett piacgazdaságokban azonban előtérbe került a teljes élet iránti igény, mindkét nemre vonatkozóan (Koncz, 2008).

„Az életminőség javulása több szabadidőt igényel kikapcsolódásra, aktív pihenésre, hobbik űzésére. Következménye a kellemes szubjektív életérzés. A teljességre törekvés egyik vetületeként a családi élet fontossága növekvő, a kereső munka és a családi élet összehangolására irányuló szándék egyre szélesebb körre jellemző.”(Koncz, 2008:23)

Természetesen az egyensúlyhoz az is hozzájárul, hogy az egyén ne csak a munkájára, és a családra, hanem saját magára is szánjon időt. Nyilván a legtöbb családos ember esetében a kikapcsolódás a családdal szorosan összefügg (pl: családi nyaralás), azonban azok, akik még nem rendelkeznek családdal, vagy más kikapcsolódásra vágnak, így egyedül, vagy pedig barátokkal végzik szabadidős tevékenységüket.

3.3 A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KAPCSOLATÁT BEMUTATÓ ELMÉLETEK

Szűkös erőforrások elmélete

Goode (1960) feltárta, hogy ha egy személynek több szerepben is helyt kell állnia, az a korlátozott erőforrások megosztását vonja maga után a szerepek között, ami kulcsfontosságúvá teszi ezek allokálását, illetve beosztását. Az egyik szerepben való helytállás, ami által az erőforrások kimerülnek, megnehezíti a másik szerepben való helytállást, így megjelenhet a szerep-stressz.

Előző kutatásomból, melyben arra a kérdésre kerestem a választ, hogy „Mire elég 24 óra?”, interjúk készítésével tártam fel, hogy az egyes időtartamok, amiket akár otthon, akár a munkahelyen töltünk, általában nem egyeznek mennyiségileg, és gyakran nem a család fele billen a mérleg.

Bővítési megközelítés

Az előző szűkösségi megközelítés egyfajta kritikájaként említik a bővítési megközelítést, ami annyit tesz, hogy egyidejűleg több szerepet is betöltő személyek számára a felmerült erőforrás-elosztás hátrányait akár felülmúlhatják a vele járó előnyös hatások. Az elmélet szerint bőven van fizikai és szellemi energiánk, ami állandóan megújuló módon a rendelkezésünkre áll, így az egyénnek minden általa vállalt szerephez elegendő energiája van, emellett képes energiáit visszafojtani és felszabadítani. A kimerültség nem azért van, mert ez az adott szerep sajátossága, hanem az egyes szerepek iránti elkötelezettséggel van összefüggésben. Tehát, ha a számára kevésbé fontos szerepek betöltése során felmerül a szűkösség érzése azért van, mert úgy érezzük, hogy jobb és fontosabb dolgokat is lehetne éppen megtenni (Sieber, 1974).

Úgy gondolom, hogy ezzel a megközelítéssel is tudok párhuzamot vonni saját kutatásommal kapcsolatban. Akikkel eddig a témáról beszéltem, illetve interjút folytattam azon a véleményen vannak, hogy ha egy nap nem 24 órából állna, hanem harmincből nyilván könnyebb lenne, de koránt sem biztos, hogy a plusz hat óra kizárólag csak a családra jutna, illetve csupán a számukra fontos dolgokra.

3.4 SZERVEZETI ELKÖTELEZETTSÉG – ELÉGEDETTSÉG

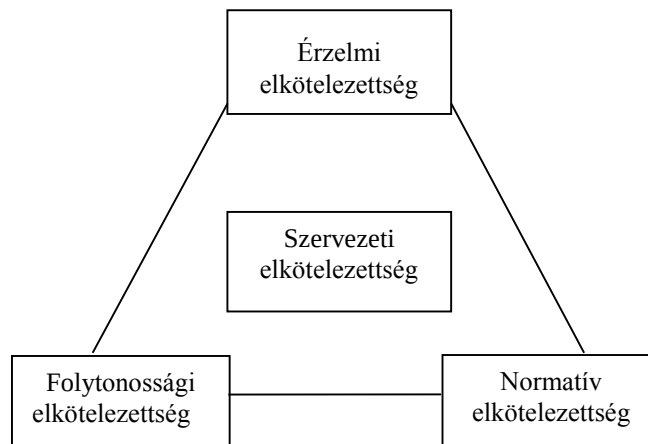
A vállalat iránti elkötelezettségnek több komponense van, azonban kutatás bizonyítja, hogy az érzelmi elkötelezettségnek kiemelt szerepe van. Mint már említettem dolgozatomban, manapság a munkavállalók kulcsszereplőként jelennek meg a vállalat teljesítményében, hiszen az ő képességeik, motivációjuk és elkötelezettségük az, ami a vállalat versenyképességét leginkább befolyásolják. (Wright et al., 2001)

A munkavállalók mai igényeit leginkább az jellemzi, hogy elsődleges céljuk, hogy a munka ne menjen a többi életterület rovására. Jelentős előrelépés úgy gondolom az, hogy a vezetők rájöttek ennek a fontosságára, és megpróbálnak tenni érte:

„...a munkaadónak gazdasági érdeke a képzett és motivált munkavállalók megtartása, főleg olyan területeken, ahol nehezen pótolható a több év alatt megszerzett szaktudás. A vállalatok számára a családbarát hozzáállás tehát nem karitatív tevékenység, hanem olyan program, amelynek a gazdasági, pénzügyi megtérülésével is számolnak.” (Borbíró, 2007:61)

Meyer és Allen (1991) alkották meg azt a modellt, ami segíthet megérteni a szervezeti elkötelezettséget. Modelljük a szervezeti elkötelezettség három fő komponensét határozza meg.

- a. A szervezethez való érzelmi kötődés, tehát, hogy az egyén mennyi erőfeszítést hajlandó tenni a szervezetért, annak értékeit és céljait mennyire fogadja el, illetve mennyire erős a vágya a szervezeti tagság fenntartására.
- b. A szervezet elhagyásával járó észlelt költségek, melynek lényege az, hogy az egyénnek mennyire nehéz dolga van új, alternatív elhelyezkedési lehetőségek keresése tekintetében, illetve a megszűnő barátságok és az anyagi veszteség mekkora személyes áldozatot követel tőle.
- c. A kötelességérzet a szervezeti tagság fenntartása iránt pedig a morális kötelességet fedí, amit az egyén érez, hogy a szervezet tagja maradjon.



4.ábra: A szervezeti elkötelezettség modellje

Forrás: Saját szerkesztés Meyer és Allen (1991) nyomán

Az említett három komponenst a 4. ábra mutatja. Természetesen ezen komponensek az egyes egyéneknél más és más arányban dominálnak, bár kiderült, hogy az érzelmi és normatív komponens a legelterjedtebb (Meyer and Allen, 1991).

3.5 A MUNKAVÁLLALÓK MOTIVÁLÁSA

A motiváció kérdéskörében fontos megemlítenünk, hogy az ember az egyetlen állatfaj, akit motivál az, hogy jobb legyen a teljesítménye (pl. edzés) (Maslow, 1962).

A legismertebb motiváció elmélet Maslow nevéhez fűződik, akinek szükséglethierarchiáját a 5. ábra mutatja.



5.ábra: Maslow szükséglet hierarchiája

Forrás: Saját szerkesztés Maslow (1962) nyomán

- A fiziológiai szükségletek elengedhetetlenek az élethez: éhség, szomjúság, alvás.
- A biztonsági szükséglet kielégítésére a fiziológiai szükségletek kielégítése után van igény.

- A szeretet és valahová tartozás a társas kapcsolatokra, barátokra és a családra való igényt jelképezi.
- A megbecsülés, az elismerés iránti igény, ami az önbecsülésünk fontos eleme.
- Az önmegvalósítás pedig az értelmes élet utáni vágy, ami minden ember számára mást jelent, pl. karrier, sportteljesítmény, tökéletességre törekvés (Maslow, 1962).

Herzberg kéttényezős modellje szerint az emberi szükségletek két faktor szerint csoportosíthatók: a motivátorok, amik ösztönzőleg hatnak az egyénre, és a higiénés tényezők, amik az elégedettségre hatnak. A motivátorok a munkában az értelmes, az érdekes munka, a kihívásokkal teli tevékenység, az elismert munkateljesítmény, a nagyobb felelősség és hatáskör, és a karrierlehetőség (Brusztiné Kunvári, 2008).

Míg a higiénés tényezők közé a kedvező fizetés, a kellemes munkahelyi légkör, a jó munkatársi kapcsolatok, a biztonságos munkahely és a munka és magánélet egyensúlya tartozik.

3.6 A MUNKATARTALOM

A folyamatos sikerélményt a munkakör tartalma biztosíthatja akkor, ha a munkában elvárt nélkülözhetetlen jellemvonások egybe esnek a munkavállaló tulajdonságaival, aki rendelkezik a munkavégzéshez szükséges képességekkel, készségekkel, valamint szakmai ismeretei megfelelnek a munkakör elvárásainak. A munkatartalomnak három fő aspektusa van.

- A képességek: olyan, részben velünk született adottságokon alapuló, részben a későbbiek során kifejlesztett és továbbcsiszolt tulajdonságok, amelyek lehetővé teszik, hogy bizonyos tevékenységeket a megfelelő szinten elvégezzünk. Nem kötődnek bizonyos munkakörhöz, hanem egy adott képesség bármely munkaterületen megnyilvánulhat. A képességek egy idő után olyan szintet érnek el, hogy készséggé válnak.
- A személyiségjegyek: azok a tulajdonságok, jellemzők, amelyek a környezettel való kapcsolatban jellegzetes magatartásmódokban nyilvánul meg.
- A szakmai felkészültség: magába foglalja egyrészt az általános, gyakorlati és módszertani ismereteket, másrészt a jártasságot a meghatározott szakterületeken (Pintér, 2007).

Ahogy azt Pintér Zsolt is meghatározta ezen három kompetencia köthető a munkához, illetve munkakörhöz. Úgy értelmezem ezt, mint egy összetett tényezőt, amelynek különböző arányban kell meglennie egy emberben attól függően, hogy milyen munkakört tölt be.

3.7 MUNKA ÉS MAGÁNÉLET KONFLIKTUSA

Alapvetően elmondhatjuk, hogy a munka-magánélet (család) konfliktusnak három aspektusa van Greenhaus és Beutell (1985) szerint:

- időalapú (az egyik terület elvárásainak kielégítésére szánt idő felemésztí a másakra szánt időt)
- stressz alapú (az egyik életterületről származó stressz megnehezíti a másokban való helytállást)
- magatartás alapú (az egyik területen lévő magatartásforma nem felel meg a másik életterülethez kapcsolt szerephez, és az egyén nem képes váltani köztük).

A munka-család egyensúly fogalmát a konfliktus hiányával fogalmazták meg.

„...elégedettség és jó teljesítmény úgy a munkahelyen, mint otthon, minimális szerepkonfliktussal.” (Clark, 2001:349)

3.8 A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA ÉS A TELJESÍTMÉNY KÖZTI KAPCSOLAT

Négy különböző megközelítés létezik a munka magánélet egyensúlya és a termelékenység közötti kapcsolat vizsgálatára:

a. Munkahelyi elégedettség:

Amikor a munka a családdal töltött időből vesz el, könnyen stresszhelyzetet tud teremteni, ami pedig visszahat a munkaerőre. Bizonyítottan negatív kapcsolat van a munka-család konfliktus és a munkahelyi elégedettség között. Amíg a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek csökkenteni tudják a konfliktust a munka és a család között, addig növelik a munkahelyi elégedettséget (Konrad and Mangel, 2000).

b. Csereelmélet:

A munka-magánélet egyensúlyi programok bátorítják az alkalmazottakat, hogy extra erőfeszítéseket tegyenek a minimum elvárásokon túl. A cserekapcsolat megmagyarázza ezt az általános mechanizmust. A munkás az extra erőfeszítés ajándékát adja vállalatnak, válaszul a vállalat munka magánélet egyensúlyi irányelveket követ, hogy ezzel segítse a munkavállalót (Konrad and Mangel, 2000).

c. Magas teljesítmény menedzsment:

Magába foglalja a nagyobb mértékű megegyezést a munkáltató és a munkavállaló között. Ha az alkalmazott csak a szükséges szintet produkálja a munkában, akkor válaszul a munkáltató is csak egy bizonyos ellenszolgáltatást nyújt. Ezzel szemben a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek követésével a munkáltató nagyobb mértékű elkötelezettséget kaphat az alkalmazottól (Evans, 2001).

d. A negatív hozzáállás csökkentése:

A munka-magánélet konfliktusok stresszhez vezetnek, ami otthonról közvetlenül továbbgyűrűzik a munkahelyi teljesítményre. Empirikus kutatások bizonyítják, hogy a munka-magánélet konfliktus a teljesítmény csökkenéséhez vezet (Comfort et al., 2003).

Szervezeti megközelítésből a munkakörülmények és a munkatapasztalat jó minősége szorosan kapcsolódnak a megnövekedett termelékenységhez, a profithoz, valamint csökkenő ellátási költségeket eredményeznek (Spinks, 2006). Egyéni szemszögből a minőségi élet, egészség és kapcsolatok a kulcs hozzávalói a csúcsteljesítménynek, a munka és magánéletbeli elégedettségnek. Míg társadalmi felfogásból a minőségi munka és magánélet növekvő gazdasági teljesítményhez és megerősödő szocializációhoz vezetnek (Spinks, 2006).

A szervezetek ma már az alkalmazottakban rejlő lehetőségeket próbálják meg kiaknázni. Ez azt jelenti, hogy támogató munkakörülményeket hoznak létre, hogy ezzel tiszteljék az egyéni érdekeket és elkötelezettségeket a munkán kívül is. Ésszerű határidőket állapítanak meg, kezelhető munkaterhelést, megfelelő forrásokat nyújtanak a munkavállalóknak, hogy így új kihívásokkal találkozhasanak. A szervezetek tisztán kommunikálják az elvárásokat, biztosítják az alkalmazottakat, hogy ők szabályozzák azt, hogy a munkát mikor, hol és hogyan végzik el, felismerik és jutalmaznak az építő ötleteket, ezzel is elősegítve az egészséget és a jólétet, valamint előremozdítva a munka és magánélet harmóniáját (Spinks, 2006).

Mérő (2010) kutatásai bizonyítják, hogy a jókedv elősegíti a kreativitást, amit akár megfigyelhetnénk a munkakörülményeknél, amik mivel jó esetben elősegítik a jó közérzetet, ezáltal a kreativitást is támogatják. Azonban azt is meg kell jegyeznünk, hogy a rossz hangulat, vagy a jó hangulat hiánya sem feltétlenül rossz, hiszen elismerték, hogy a rossz hangulat a döntéshozatalban segít. Ugyanis rossz hangulatban kevésbé vagyunk fogékonyabbak a külső befolyásoló tényezők iránt, mint pl. szuggesztió. A rossz hangulat segít kiküszöbölni a félrevezető információk beépülését a gondolatokba, ezáltal befolyásolását a döntéseinkre. Emellett a jókedv esetében hajlamosabb az ember az első jó megoldást elfogadni, míg a rosszkedv további megoldások keresésére serkent. Mérő (2010) könyvét olvasva úgy gondolom, hogy az alkalmazottak számára az a legeredményesebb, ha jó hangulatban vannak, míg a vezetők szempontjából már nem teljesen. Hiszen az alkalmazottaknak nagyobb szükségük van a kreativitásra, és a döntéshozatal nem szükséges eleme a munkavégzésüknek, azonban a vezetők számára mindkettő szükséges, mégis, ha eltekintünk a döntéshozattól a jókedv náluk is többet segít a munkavégzésben. Ez alapján elmondhatjuk, hogy bár az új ötleteknek a jókedv kedvez, mégis ezen ötletek ideális elbírálásához a rosszkedv segít hozzá (Mérő, 2010).

3.9 MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYI IRÁNYELVEK

Azon cégek, akik már alkalmaznak munka-magánélet egyensúlyi irányelveket stabil gazdasági mutatókkal rendelkeznek. A következőkben szeretném felvázolni, hogy az egyes országokban hogyan alakítják és/vagy követik a munka magánélet egyensúlyát segítő irányelveket (Yasbek, 2004).

Ausztrália, Japán, az Egyesült Királyság és az Egyesült Államok országaiban a családbarát intézkedések az állami szektorban a leggyakoribbak valószínű azért, mert ezen szektor kiesik a kereskedelmi nyomás hatása alól. Az állami szektorban több törvényi követelmény van azzal kapcsolatban, hogy jó munkáltatónak kell lenni. Emellett a munka magánélet egyensúlyi irányelv gyakran az egyszerűbben bevezethető stratégiák egyike. Ausztráliában a kiskereskedelemben és az építészetben használnak legkevésbé munka-magánélet egyensúlyi irányelveket (Evans, 2001).

A cég méretének hatása van a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek típusaira és alkalmazására. Az Egyesült Államokban a cégméret jelzi a legjobban a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek jelenlétét. Kanadában a rugalmas munkaidő és a távmunka azon dolgozók számára elérhetőbb, akiket családi vállalkozásokban alkalmaznak (kevesebb, mint 10 fő). Más rendeletek, mint pl. a gyermek- és időgondozás leginkább nagyobb szervezeteknél jelenik meg (Comfort et al., 2003). Általánosságban a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek leginkább a nagy cégeknél (1000 alkalmazott fölött) figyelhetők meg Ausztráliában, Japánban, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban (Yasbek, 2004).

Esettanulmányok bizonyítják, hogy a kis- és középvállalkozások hasonló költségeket és előnyöket tapasztalnak a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek bevezetésekor, mint a nagyvállalatok (EEO Trust, 2003). A kkv-k kevésbé használnak formális vagy meghatározott szabályokat, több felmérés is mutatja, hogy nem lehet rögzíteni az előnyök mértékét, amit az alkalmazottak informális megbeszélések útján elérnek. A kkv-knak bizonyítottan előnyük származik a rugalmas irányelvek bevezetéséből. Valószínű, hogy könnyebb a kkv-k számára, hogy vállalják pl: a belső átszervezést akár, ami ezzel jár (EEO Trust, 2003).

Bizonyították, hogy a cégek, akik nagyszámú szakképzett alkalmazottat foglalkoztatnak, nagyobb valószínűséggel vezetnek be munka-magánélet egyensúlyára törekvő irányelveket. Mivel számukra nagyságrendekkel nehezebb szakképzett munkaerőt toborozni, mint kevésbé jól fizetett, szakképzetlen munkaerőt tovább képezni, pedig ezzel ugyanazt az eredmény érik el (Yasbek, 2004). Pont ezért gazdaságilag eredményesebb, ha a jó munkaerőt magunknál tartjuk, mintha mindig újat kell képezni, vagy betanítani.

Különböző módja van annak, ahogy a munka-magánélet egyensúlyi irányelvek befolyásolják a teljesítményt. Ezeket szeretném tisztázni, hiszen úgy érzem elengedhetetlenek ahhoz, hogy megértsük, hogy ezen irányelvek léte mennyire fontos a munkáltatók, és az alkalmazottak számára egyaránt.

- a. Szükséges a versenyképes munkaerőpiacon, mert kutatások mutatják, hogy azon cégek, ahol ezek az irányelvek jelen vannak, magukhoz tudják csábítani leghatékonyabban a friss munkaerőt (Konrad and Mangel, 2000).
- b. Csökkenteni tudják a kiadásokat, illetve növelni a profitot, ugyanis nagy szerepet játszik abban, hogy megtartsák a munkaerőt, illetve kisebb költséggel jár az újoncok toborzása, ha általánosságban tudják, hogy a vállalat munka magánélet egyensúlyi politikát követ (Yasbek, 2004).
- c. Növelni lehet a termelékenységet, ahogy azt már írtam a munka-magánélet egyensúlya és a termelékenység közti kapcsolatnál.
- d. Csökkenteni tudják a munkahelyi balesetek és stressz kockázatát, hiszen a túlórák okozta fáradtság negatív hatással bír a termelékenységre, illetve növeli a balesetek kockázatát (Dawson et al., 2001). A munka-magánélet egyensúlyi irányelveket követő cégeknél adnak egy bizonyos időt pihenésre, és alvásra, ezzel csökkentve a balesetek valószínűségét. Emellett ezen irányelvek segítenek minimalizálni az alkalmazottak stressz-szintjét azzal, hogy pl. egészséges munkakörülményeket biztosítanak (Yasbek, 2004).

3.10 EGY JÓ PÉLDA

Az Investors in People (2010) Health and Wellbeing stratégiája remekül mutatja, hogyan lehet segíteni akár az alkalmazottak munkahelyi kötelezettségét is. A közel 400 cég bevonásával készült felmérések azt mutatták, hogy a munkáltatók szerint a jól-lét a stressz, a biztonság és az erkölcsi morál témákkal mutat kapcsolatot. Már több szervezet felismerte, hogy a munkahelyi elégedettséget már nem olyan egyszerű bizonyítani, és elkezdtek a munkahelyi elkötelezettségre fókuszálni. Rájöttek, hogy a kulcsmomentuma az emberek jól-létének, hogy mennyire jól vannak irányítva és támogatva, itt látszik a vezetők óriási szerepe. Bebizonyították, hogy a növekvő jól-lét programok közvetlen kapcsolatban állnak a növekvő termelékenységgel. A boldog és egészséges alkalmazottak javítják a többiek motivációját és a termelékenységet is. Több komponenssel rendelkezik programjuk. Úgy gondolom, a legfontosabb tényezők közé tartoznak a munka-magánélet egyensúly stratégiák, melyek az emberek igényeivel „találkoznak”. A menedzserek, akik tisztában vannak a képességekkel, melyek az emberek irányításához és fejlődéséhez segítséget nyújtanak, bátorítják a felelősségvállalást, és bevonják az embereket a döntéshozatalba

4. MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG

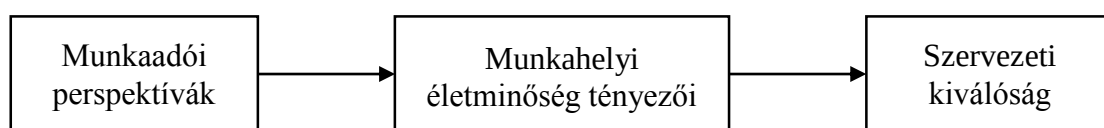
A munkahelyi életminőség az egyén érzéseit fedi le minden munkahelyi dimenzióban, legyen az pénzügyi jutalom, előnyök, biztonság, munkakörülmények, szervezeti és személyek közti kapcsolatok és mindezek jelentése az egyén számára. A munkahelyi életminőség nem csak a munkahelyi, de a munkán kívüli életre is befolyással bír (Jayakumar és Kalaiselvi, 2012)

A munkahelyi életminőséget értelmezhetjük filozófiaként, folyamatként, illetve célként egyaránt (Mullins,1996). Gadon (1989) kutatása alapján elmondhatjuk, hogy a szervezet és a munka természetének fejlődése jobb munkahelyi teljesítményt és jobb életminőséget biztosít társadalmi szinten is. Jenkins (1981) szerint a munkahelyi életminőség magába foglalja a szervezetek általános célját, a vezetői folyamatokat, a munka terén az egyéni tehetségek maximális kihasználtságát, és a készséget, hogy kihívást jelentő és kielégítő munkát hozzunk létre, s ezekkel növeljük a szervezeti hatékonyságot. Egy munkavállaló számára pedig a munkahelyi életminőség fokozza az életszínvonalat, és lehetőséget ad a növekedésre és a fejlődésre (Elizur & Shye, 1990) (Greenberg & Baron,1997) (Nykodym,1991).

A munkahelyi életminőség fontosságának megismerése előtt tisztában kell lennünk azzal a ténnyel, hogy manapság már a szervezeti értékek nagyobb mértékben az alkalmazottak és ötleteik által vezéreltek, a kevésbé humánus tényezőkkel szemben. Tehát az úgynevezett puha tényezők nagyobb befolyással bírhatnak a munkahelyi teljesítményre. (Zimmerman,2001)

A magas színvonalú munkahelyi életminőség a szervezeteknél előnyökkel jár a munkaadók és a munkavállalók számára egyaránt. A szervezeteknek magas szintű munkahelyi életminőséget kell biztosítaniuk és fenntartaniuk ahhoz, hogy a szervezeti kiválóságot érhessenek el. Amennyiben a munkahelyi életminőség tényezők megfelelő szinten helyezkednének el, úgy a szervezeti kiválóság szintje is magasabb szintre kerül. (Subba & Neelima,2003). A munkahelyi életminőséget kapcsolatba hozták az egyének lehetőségeivel, miszerint képesek befolyásolni a munkakörnyezetüket (Steers & Porter,1983).

Alapvetően két faktor határozza meg, hogy egy szervezet hogyan éli túl piaci körülmények között: egyrészt a piaci változó igényekhez való alkalmazkodás képessége, másrészt pedig az emberek vezetői és motivációs készségeinek felhasználása (Becker & Gerhart,1996). A munkahelyi életminőség fejlesztése megnövekedett morálhoz és



6. ábra: A Munkaadói perspektívák és a szervezeti kiválóság

Forrás: Saját szerkesztés

elégedettséghez vezet a munkavállalók körében (Enthemkuzhy, 1989). A munkahelyi életminőség elveinek alkalmazása során a munkaadók megfigyelhetik kisebb balesetek, sérelmek és hiányzások számának csökkenését (Havlovic, 1991). Illetve a munkahelyi életminőséghez kapcsolódó programok kutatási eredmények szerint növelték a munkavállalók elégedettségét, elkötelezettségét és teljesítményét (Nadler & Lazler, 1983).

A társadalom szempontjából is előnyös hatásai vannak a magas munkahelyi életminőségnek, hiszen több tényezőre is pozitív hatással bír: társadalmi nyugtalanság, mentálhigiénás problémák, illetve drog- és alkoholfogyasztás. A munkahelyi életminőség elveit használók sokkal hatékonyabbnak bizonyultak a hagyományosan működő szervezetekkel szemben (Lawler, 1978).

4.1 A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG KONCEPCIÓJA

A munkahelyi életminőséget több alapelv határozza meg. Egy folyamat, amit nem lehet ki és bekapcsolni, minden szervezeti tagot fejleszt, hogy tisztában legyenek és megértsék mások szükségleteit és hajlandóságát, ezáltal fogékonyak legyenek másokra. Úgy fejlesztik a munka elvégzését, hogy a hosszú távú hatékonyság és siker fogja jellemezni a szervezetet (Fuller, 1980).

A munkahelyi életminőség egy elméleti koncepció, ami az egyéni munkatapasztalatot célozza meg a legszélesebb értelemben. Így az egyén munkahelyi életminőségét a munka tapasztalatai befolyásolják. A szervezettől az egyénig, az általános jólét érzéseitől a tényleges munkahelyi kondíciókig az egyén munkahelyi életminősége annyira hat rá, amennyire az egyénisége a munkáját meghatározza. A munkahelyi életminőségre tehát a munkahelyi elégedettség és a jólét általános érzései vannak hatással (Danna & Griffin 99).

Bizonyították, hogy a munkahelyi életminőségnek több előnye is lehet, például az angliai Somerset County Council végzett egy kísérletet, melyben a munkatársak munkahelyi életminőségét kívánták fejleszteni, melynek eredményeképp csökkent a munkahelyi stressz és a betegségek gyakorisága is (Tasho et.al.,2005).

Taylor (1979) a munkahelyi életminőség szükséges komponenseiként külső tényezőként a következőket határozta meg: fizetés, munkaórák, munkakörülmények. A belső tényező pedig a munka természete. Taylor ezen kívül több tényezőt is meghatározott, de szerinte ezek kötődnek leginkább a munkahelyi életminőséghez.

Warr és társai (1979) szerint a munkahelyi életminőség több tényezőt is magába foglal, mint pl: részvétel, motiváció, munka jellemzői, munkahelyi elégedettség, általános elégedettség és boldogság.

Az általános jól-létet a munkahelyi életminőség kapcsán úgy írhatjuk le, hogy mennyire érzi a munkavállaló az életét tartalmilag jónak és „egészesnek”. Ide tartozik a pszichés jól-lét, ami befolyásolhatja a munkahelyi teljesítményt jó és rossz irányban egyaránt. Ha az emberek jól érzik magukat, több kedvük van jól dolgozni, és élvezni a munkát. Ezzel szemben a rossz közérzet inkább hátrányosan hat a munkára (Easton & Van Laar, 2012)

A munkahelyi stressz pszichésen és érzelmileg is káros, de szerencsére a jól-lét fenntartása, illetve a stressz kezelése egyre nagyobb figyelmet kap világszerte, hiszen felismerték fontos hatását a munkahelyi teljesítményre (Dollard & Metzer 1999).

4.2 MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG ÉS SZERVEZETI ELKÖTELEZETTSÉG

A munkavállalók egyre inkább megérik a munkahelyi zavar, a hiányzás és a szegényes szervezeti morál költségeit. Az elmúlt években a vállalatok több kísérletet tettek arra, hogy a munkavállalókat bevonják a szervezetbe, és felvegyék a harcot a szervezeti elidegenedéssel szemben, és növelték a munkahelyi életminőséget a szervezeteken belül (Zin, 2004).

Walton (1974) nyolc tényezőt fogalmazott meg a munkavállalók észrevételei által, ami alapján a következő munkahelyi életminőséget elősegítő tényezőket sorolta fel:

- megfelelő és méltányos juttatás,
- biztonságos és egészséges környezet,
- humán készségek fejlesztése,
- növekedés és biztonság,
- társadalmi integráció,
- alkotmányosság,
- teljes élettér és
- társadalmi jelentőség.

Nadler és Lawler (1983) szerint a munkahelyi életminőség kulcs eleme a tudatos jelenlét és a részvétel. A részvétel az embereket arra ösztönözheti, hogy jobban dolgozzanak, hiszen azon alkalmazottaknak, akik számára elérhető a saját munkájukkal kapcsolatos döntéshozatalban való részvétel, fejlődik az interperszonális és az analitikus készségük.

4.3 A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG ÉS AZ ÜZLETI HATÉKONYSÁG

Az üzleti hatékonyságot az inputok és az outputok alapján is meghatározhatjuk. Egy adott teljesítmény egy adott napon erőforrásokból áll össze, például munkaerőből. De, ha a teljesítmény nem változik, de kevesebb erőforrást kell felhasználnunk hozzá, elmondhatjuk, hogy nőtt az üzleti hatékonyság. A munkahelyi életminőség mérhetősége nem egyszerű, hiszen pontos adatok és ezek összehasonlítása szükséges következtetések levonásához.

Azonban a munkahelyi életminőség szervezeti döntéshozatalba való integrálási foka már megalapozottabb eredményt hozhat. Ha négy féle vállalatot veszünk alapul, akkor ezeket a munkahelyi életminőség alkalmazásának alapján a következőképpen csoportosíthatjuk (Lupton, 1983)

- A. *Konvencionális pozíció*: az alkalmazott csupán pénzért dolgozik, ez határozza meg számára a munkát. (fair day's pay for fair day's work)
- B. *Jutalmazás-büntetés*: az embereknek ugyanolyan munkahelyi elvárásaik vannak, és a menedzsment is az általános elvárásoknak kíván eleget tenni. (pain/pleasure principle)
- C. *Radikális orientáció*: a munkahelyi életminőség a központi megfontolás, ez a cél a költsége és az üzleti hatékonyság gyakorlatilag háttérbe szorul a kényelem és az élvezet érdekében a munkavállalók számára.
- D. *Új logika*: a munkahelyi életminőség és az üzleti hatékonyság együtt képi a vállalat alapelveit, illetve súlyuk optimalizált az egyes szervezeti döntéseknél (Lupton, 1983)

Láthatjuk, hogy vannak konzervatív és radikális megoldások egyaránt, azonban nem szabad elfelejtenünk, hogy a munkahelyi életminőség az emberi hatékonyságot segíti, és a cégek többségének nem ez képezi az alapelvét.

4.4 EGY JÓ PÉLDA BOLIVARBÓL

1973-ban a Harman International Industries vállalat és a United Automobile Workers of America (UAW) amerikai termelő vállalatok között egy kooperatív változás eredményeképpen elindult a munkahelyi életminőség projekt. A projekt célja az alkalmazottak fejlődésének segítése, a szervezeti hatékonyság növelése volt. A bővebb belső célokat a következők határozták meg: munkahelyi biztonság, munkahelyi méltányosság, a munka „emberiesedése”, és a dolgozói demokrácia.

Az öt beavatkozási terület a kapcsán a Bolivar-i kísérlet 11 hónapig tartott, amely során az említett területek változását a következőképpen mérték:

- munkahelyi biztonság: több munkahelyet teremtettek, nőtt a dolgozói létszám, emellett a fluktuáció csökkent,
- egészségi és munkahelyi körülmények: a baleseti ráta csökkent még az új és betanuló kollégáknál is,
- pénzügyi biztonság: bár a reálbérek nem változtak az országban, de az egyes plusz juttatások növekedtek,
- munkahelyi biztonság a szervezeti teljesítmény alapján: nőtt a teljesítmény és a hatékonyság,
- költség előny: egyéb változtatások mellett nőtt a megtakarítások száma.

A kísérlet, így a munkahelyi életminőség program következtében, a munka objektíven mérve biztonságosabb lett, a termelékenység és a termékminőség nőtt, a balesetek száma csökkent az átlaghoz képest, a betegségek gyakorisága is csökkent, az alkalmazotti kereset stabil maradt. Az alkalmazottak pozitívan éltek meg a projektet. (Macy,1980)

4.5 A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG MÉRÉSE

A munkahelyi életminőség fejezetben ismertettem a fő szakirodalmak szerinti megközelítéseket, kutatásomban pedig hat tényezőre helyezem a hangsúlyt, melyek kérdőívem felépítése során is meg fognak jelenni. Ezen tényezőket a kérdőív felépítésénél ismertetem.

A munkahelyi életminőség mérésére már 1979 óta van példa, és azóta folyamatosan fejlődött és a különböző kérdőívek és mérőeszközök, valamint ezek tényezőinek szintetizálásával alkották meg a WRQoL kérdőívet, amit kutatásomban is alkalmazom (Easton & Van Laar, 2012).

5. KUTATÁSI BEMUTATÁSA

5.1 A KUTATÁS CÉLJA

Korábbi kutatásomban már vizsgáltam az érzelmi intelligencia és a munka-magánélet közti kapcsolatot, a kapott eredmény alapján kutatási feltevésem, hogy a különböző érzelmi intelligencia szintű személyek különböző rangsort állapítanak meg a munka-magánéletet befolyásoló munkahelyi és magánéleti tényezők között.

4. táblázat: A 2012. évi kutatás eredményei

EQ eredmény	Legfontosabb munkahelyi tényezők		Legfontosabb magánéleti tényezők	
Alacsony EQ	munkakörülmények	stabil fizetés	megértő partner	jó egészségi állapot
Átlagos EQ	kollégákkal való együttműködés		partnerrel/gyerekekkel eltöltött idő	
Magas EQ	munkahely-lakhely közelsége			

Forrás: Saját szerkesztés

Változás a jelenlegi kutatásban:

Jelenlegi kutatásomban az eredeti tényezők közül kivettem azon tényezőket, amik torzították az eredményt, pl. jó egészségi állapot, mert szinte mindenki ezt a tényezőt tette az első helyre. Emellett azon tényezőket is helyettesítettem, amelyek egyetemistára nem jellemzőek, pl: család besegítése a gyermeknevelésbe, tekintve hogy elsősorban nappalis hallgatókat szeretnék vizsgálni.

Emellett arra is szeretnék kitérni a későbbiekben, hogy van-e különbség az egyetem mellett dolgozó és nem dolgozó egyetemisták érzelmi intelligenciája között, illetve megfigyelem a tanulmányi eredményeiket is, amit témavezetőm 2011-es kutatásával szeretnék összehasonlítani.

Kutatási kérdéseim:

1. Az egyetemen van-e különbség az eltérő EQ szintű hallgatók munka-magánélet egyensúlyát befolyásoló tényezők rangsora között?
2. A diák, illetve szerződéses munkát vállaló hallgatóknak magasabb-e az érzelmi intelligenciája, mint nem dolgozó társaiké?
3. Attól függően, hogy államilag támogatott, vagy költségtérítéses hallgatókról van szó, van-e különbség a munkát vállaló egyetemisták érzelmi intelligenciája között?

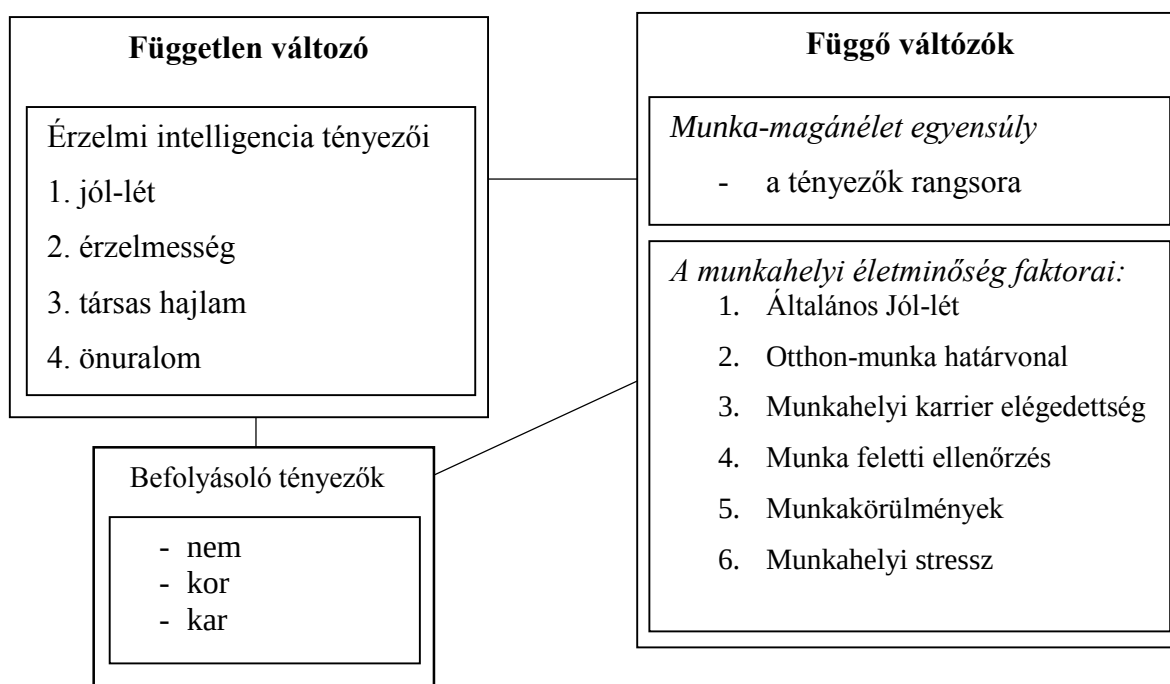
Hipotéziseim:

1. A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták EQ szintje között különbség van.
2. A dolgozó nappali egyetemi hallgató EQ-ja és a munka-magánélet egyensúlyt befolyásoló tényezők rangsora között különbség van.
 - a. A magasabb EQ szintű hallgatók a munkahely-lakhely közelségét tekintik elsődlegesnek.
 - b. Az átlagos EQ szintű hallgatók a kollégákkal (vagyis egyetemista társaikkal) való együttműködést preferálják.
 - c. Az alacsony EQ szintű hallgatók pedig a munkakörülményeket tekintik leginkább befolyásoló tényezőket.
3. A dolgozó egyetemisták érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség között kapcsolat van.

Emellett, kísérletet tettem, hogy különbséget tegyek az önkéntes tevékenységet végzők és nem végzők között is az EQ-t, illetve a munka-magánélet egyensúlyát tekintve.

Kérdőívem harmadik fő részét a Munkahelyi Életminőség Kérdőív képezi, amelynek eredménye alapján megvizsgálom a dolgozó egyetemisták EQ és munka-magánélet egyensúly preferenciáit, és összehasonlítom az előző kutatással, amelyet középvezetők körében végeztem.

6. A KUTATÁS MÓDSZERTANA



A modellben látható, hogy a kutatás három területre terjed ki, illetve a befolyásoló tényezők is segítenek a következtetések levonásában. Kutatásom módszertana egy kvantitatív felmérés, melyet egy kérdőívem válaszainak elemzésével fogok vizsgálni.

6.1 A KUTATÁS CÉLCSOPORTJA

Kutatásom célcsoportját egy vidéki egyetem hallgatói képezik. Azért ezt a csoportot választottam, mert ezen a környéken középvezetők körében már vizsgáltam az érzelmi intelligencia, illetve munka-magánélet egyensúlya kapcsolatát, és szerettem volna feltérképezni, hogy az a generáció, ami nemsokára a munkaerő-piacra lép, vajon milyen mértékben hasonlít a kapott eredményeimre. Illetve van-e köztük jelentős különbség, ami akár a generációs váltásra vezethető vissza (X és Y generáció).

6.2 A KUTATÁS MÉRŐESZKÖZE

Az érzelmi intelligencia és a munka-magánélet vizsgálatához a kérdőív módszerét választottam. A kvantitatív kutatás előnye, hogy számszerűsíthető, így jobban megalapozott, általános következtetésekre ad lehetőséget. Rövidebb időn belül sok emberhez lehet eljuttatni. Online kérdőívet készítettem, azonban lehetővé tettem a papír alapú kitöltést is. Természetesen a kérdőív anonim volt, így nagyobb válaszadási hajlandóságra számíthattam. A demográfiai adatok, mint nem, kor, családi állapot stb. követően tértem ki azon kérdésekre, amelyek kutatásom alapját képezik.

Az egyetem hallgatóit igyekeztem több csatornán keresztül is elérni: levelezőlista, közösségi média. Ezek közül is a legeredményesebbnek a közösségi média, ezen belül is a Facebook megkeresés hozta a legtöbb eredményt. Úgy gondoltam, hogy a hallgatók leginkább ezen a felületen a legelérhetőbbek, illetve én is már több olyan kutatási kérdőívet kitöltöttem, amely ezen a felületen keresztül jutott el hozzám.

6.3 A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

A felmérésben a TEIQue, nemzetközi érzelmi intelligencia tesztet használok, amelynek magyar validálása 2011-ben történt meg (Komlói és Göndör, 2011). Céлом az, hogy megfelelő számú kitöltött kérdőív esetén következtetést tudjak levonni, és összefüggést találni az érzelmi intelligencia, és a munka- magánélet egyensúlya között.

Azért választottam a TEIQue személyiségvonás alapú érzelmi intelligencia tesztet, mert több mint 20 országban használják, elsősorban magas megbízhatósága miatt (Pérez et al. 2005). Itt szeretném megemlíteni, hogy az érzelmi intelligencia tesztet kitöltőket három csoportra osztja a teszt. Az alacsony, az átlagos és a magas érzelmi intelligencia közé. A hétfokú Likert skálán átlagos érzelmi intelligencia szintűnek tekinthető a 4,6 és 5,3 közötti eredmény, a 4,3 pont alatt az alacsony, míg 5,3 feletti a magas érzelmi intelligencia szintűek közé sorolhatók.

A TEIQue önkítöltős kérdőíve 4+1 csoportra osztva adja meg az egyéni személyiségjegyek tényezőinek értékét. Ezen tényezők:

- jól-lét
- önuralom
- érzelmesség
- társas hajlam
- kiegészítő tényezők.

Ami pedig fontos a kutatásom szempontjából is, hogy a felmérés eddigi eredményei alapján a TEIQue eredmények kölcsönös viszonyt mutatnak a munkateljesítménnyel. (Van Rooy és Viswesvaran, 2004)

Kérdőívemben a Veszpré-Mi (Komlói, 2012) felméréshez hasonlóan a TEIQue teszt 30 elemes rövid változatát használtam fel az érzelmi intelligencia méréséhez.

A munka és magánélet egyensúlyának vizsgálatához előző kutatásaim, illetve a szakirodalom alapján állapítottam meg a tényezőket, melyekről a kitöltők először egymástól függetlenül véleményezték, majd egymáshoz viszonyított fontossági sorrendbe állították.

A munkahelyi életminőség tekintetében a WRQoL (Work Related Quality of Life) nemzetközi munkahelyi életminőség kérdőívet választottam, mely bizonyítottan tudományosan megalapozott kérdőívnek számít. Az érvényesítési gyakorlatát 2008-2009-ben hajtották végre az Egyesült Királyságban található egyetemeken, ahol az egyes már említett részek vizsgálatával kapcsolatos mérési skála egésze kiváló (.94) megbízhatóságot mutatott (Easton & Van Laar, 2012).

A WRQoL kérdőív szintén önkitöltős, és a következő hat területet fedi le a munkahelyi életminőség feltérképezéséhez.

1. Általános Jól-lét: Milyen mértékben elégedett a munkavállaló az életét tekintve, munkával és magánélettel együtt.
2. Munkavállalói elkötelezettség: Milyenek értékeli a munkavállaló a vállalatot, ahol dolgozik, mennyire értékes számára.
3. Otthon-munka határvonal: A vállalat mennyire érti meg és segíti a munkavállalót abban, hogy stressztől mentesen tudjon hazamenni a munkából.
4. Munkahelyi karrier elégedettség: Általában mennyire elégedett a munkavállaló azzal, hogy a képességei megfelelnek a munkakörének.
5. Munka feletti ellenőrzés: A munkavállaló mennyire érzi, hogy bevonják a munkáját érintő döntésekbe.
6. Munkakörülmények: A munkavállaló mennyire elégedett a munkakörülményeivel.
7. Munkahelyi stressz: Mekkora a stressz a munkavégzés közben, esetleg utána. (Easton & Van Laar, 2012).

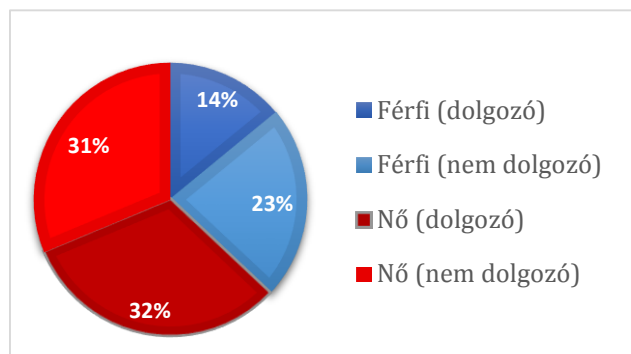
7. KUTATÁSOM EREDMÉNYEI

7.1 A KÉRDŐÍVEK KIÉRTÉKELÉSE

7.1.1 Általános adatok

A kitöltők számát tekintve 250 kérdőív érkezett vissza, melyből 192 volt értékelhető. Úgy gondolom, hogy ez elég jó arány, tekintve, hogy kérdőívem több oldalas. A kérdőív, illetve a kitöltési idő hosszát visszajelzéssel próbáltam kompenzálni, miszerint, aki a kérdőív végén megadta az elérhetőségét (nem volt kötelező), annak elküldtem az érzelmi intelligencia eredményét.

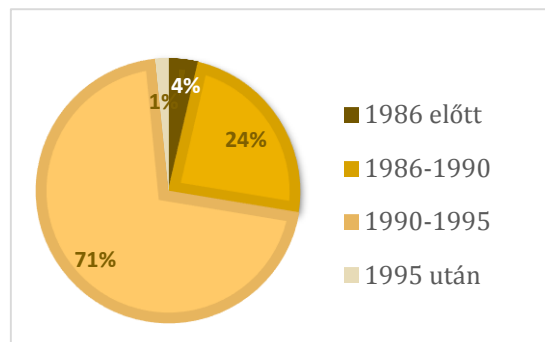
A nem szerinti megoszlást tekintve 121 nő és 71 férfi töltötte ki a kérdőívet. Illetve közülük is a dolgozó egyetemistákra leszűkítve 88 fő: 61 nő és 27 férfi. Megfigyelhetjük, hogy a kitöltők közül is több nő (63%) volt, mint férfi (37%), és ez az arány a dolgozó egyetemisták összetételében is látszik. Elsőként az összes kitöltőre vonatkozóan szeretném ismertetni eredményeimet, ezt követően pedig a dolgozó egyetemisták csoportjára fogok kitérni.



7. ábra: A nem szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)

Forrás: Saját szerkesztés

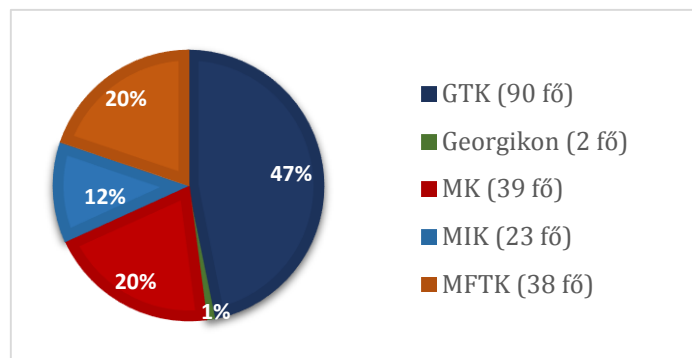
A kor szerinti megoszlást tekintve, ahogy az ábra is mutatja, hogy a kitöltők döntő többsége (71%) 1991 és 1995 között született, őket követik az 1986 és 1990 között születettek (24%), majd az 1986 előtt születettek (5%), és az 1995 után születettek (1%).



8. ábra: A kor szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)

Forrás: Saját szerkesztés

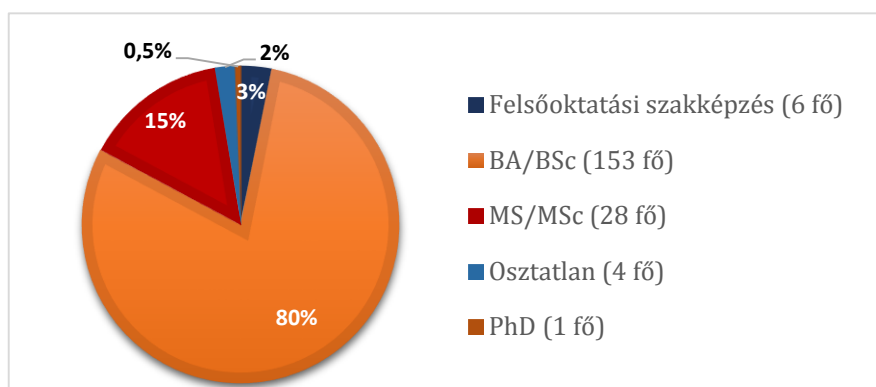
A kérdőívben bár az egyes szakokra is rákérdeztem a kitöltők egyenlőtlen aránya miatt most csak a különböző Karok hallgatóinak számát mutatom be, melynek jelentőségét később ismertetem. A legtöbben a Gazdaságtudományi Kar hallgatói voltak, őket követi a Mérnöki Kar, a Modern Filológiai és Társadalomtudományi Kar, illetve a Műszaki Informatikai Kar. A Georgikon Kar hallgatói jóval kisebb létszámban foglalnak helyet a kitöltők között (2 fő). A Karok szerinti eloszlást a következő diagram mutatja.



9. ábra: A kar szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)

Forrás: Saját szerkesztés

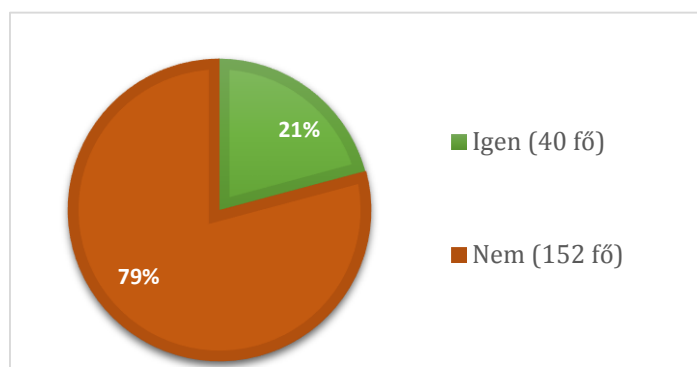
Képzési szintet tekintve a kitöltők döntő többsége, 192-ből 153 fő alapképzésen tanul az egyetemen, őket követik a mesterszakon tanulók 28 fővel, emellett 6 felsőfokú szakképzésen résztvevő, 4 fő osztatlan képzésben tanuló, illetve egy PhD hallgató töltötte ki a kérdőívet. A válaszadók képzési szint szerinti megoszlását a következő ábra mutatja.



10. ábra: Képzési szint szerinti megoszlás a válaszadók között (N=192)

Forrás: Saját szerkesztés

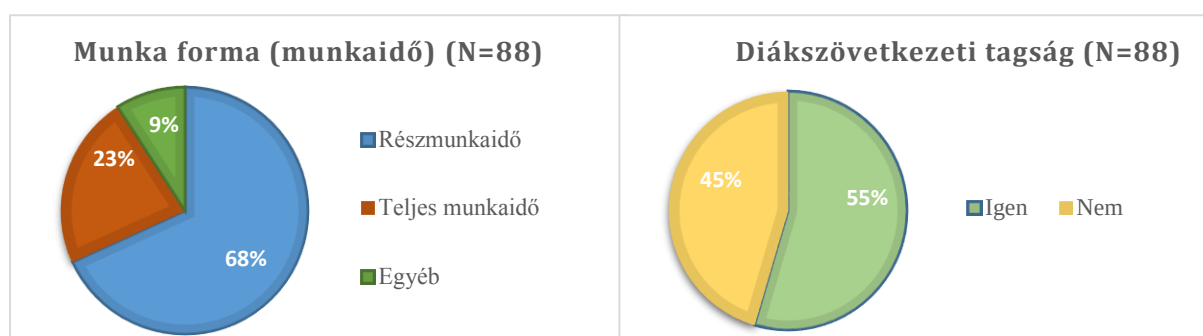
A középvezetőkkel végzett kutatásomhoz hasonlóan ebben a kérdőívben is kíváncsi voltam a válaszadók önkéntes tevékenységére, illetve civil szervezeti tagságára, hiszen ez az érzelmi intelligenciával bizonyítottan kapcsolatban áll. A civil szervezeti tagságra vonatkozó kérdés eredményei kapcsán láthatjuk, hogy 40 válaszadó tag, és ebből 11 fő szakmai tevékenységet folytat: szakkollégium tagja, vagy TDK-zik.



11. ábra: Civil szervezeti tagság megoszlása a válaszadók között (N=192)

Forrás: Saját szerkesztés

Mint ahogy azt az első diagram is mutatja, a 192 kitöltő közül 88 fő dolgozik. Azonban, hogy milyen formában dolgoztak azt a következő diagram mutatja. Megfigyelhetjük, hogy legtöbben részmunkaidőben dolgoznak (60 fő), teljes (heti 40 óra) munkaidőben 20 fő, és egyéb, mint pl. saját vállalkozás, vagy távmunkában, 8 fő dolgozik. Manapság igen divatos a diákszervezeten keresztüli alkalmazás a vállalatoknál, ezért erre is kitértem kérdőívemben, hogy vajon a dolgozó egyetemisták milyen arányban vállalnak munkát diákszervezeten keresztül. Ahogy azt a diagram is mutatja nagyjából egyenlő az arány, bár több hallgató diákszervezeti tag, mint amennyi nem.

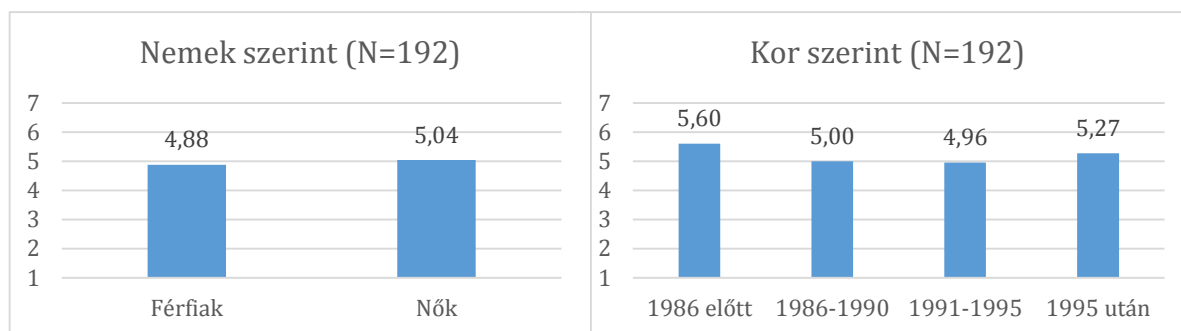


12. ábra: Munka forma, és diákszervezeti tagság szerinti megoszlás a dolgozó válaszadók között (N=88)

Forrás: Saját szerkesztés

7.1.2 Érzelmi intelligencia eredmények

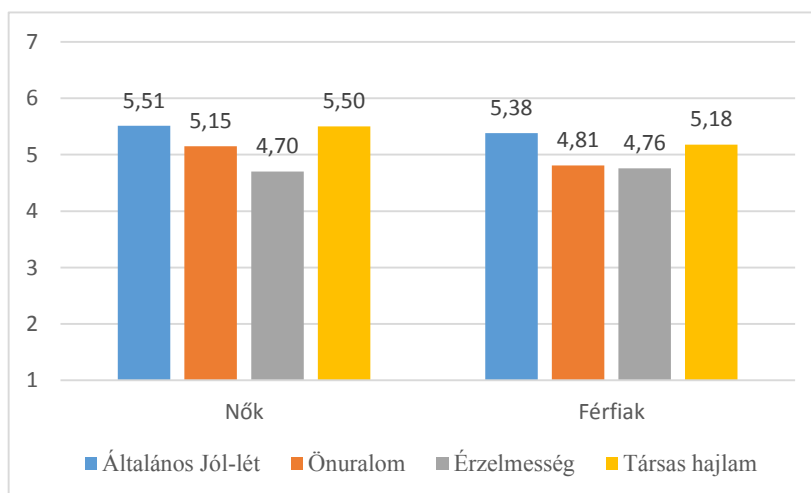
A kitöltők érzelmi intelligencia szintjüket tekintve a teszt kiértékelése kapcsán három csoportba sorolhatók: alacsony, átlagos, illetve magas érzelmi intelligencia szint szerint. Ezen szintek meghatározását a kérdőív felépítőse részben már ismerttettem.



13. ábra: Nem és kor szerinti érzelmi intelligencia szint a válaszadók között
Forrás: Saját szerkesztés

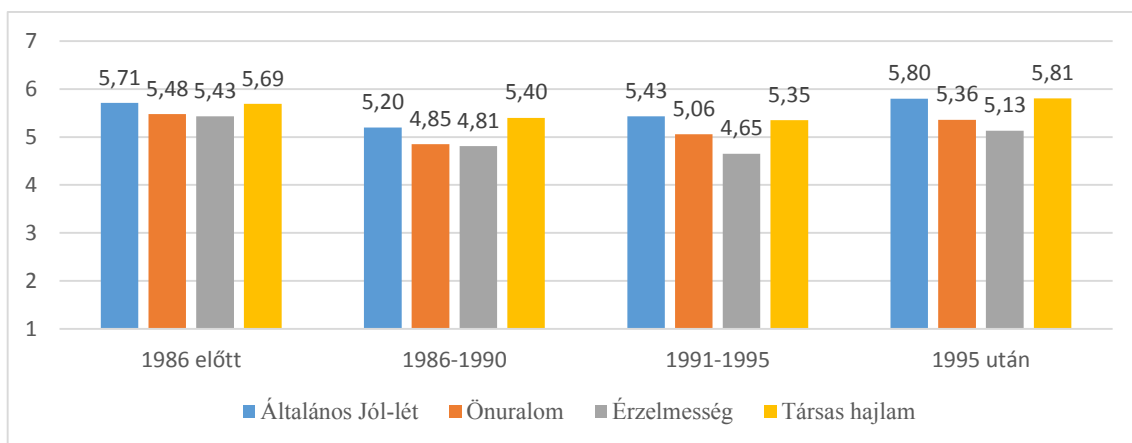
A válaszadók nemre és korára vonatkoztatva láthatjuk, hogy nincs szignifikáns különbség közöttük, ami alapján arra következtethetünk – és ezt szakirodalmi források is bizonyítják - az érzelmi intelligencia átlag és a nem, valamint az érzelmi intelligencia átlag és a kor nem függ össze. Azonban az érzelmi intelligencia egyes tényezőit tekintve ez már nem feltétlenül mondható el (Komlósi, 2012).

Az eddigi kutatások is azt bizonyítják, hogy nem szerint nem mutatható ki különbség az érzelmi intelligencia egészét tekintve, azonban az egyes összetevőket tekintve már vannak különbségek. A válaszok alapján az EQ nemek és az érzelmi intelligencia kategóriák közti különbségeket a következő diagram mutatja.



14. ábra: Az érzelmi intelligencia egyes tényezőinek megoszlása nem szerint (N=192)
Forrás: Saját szerkesztés

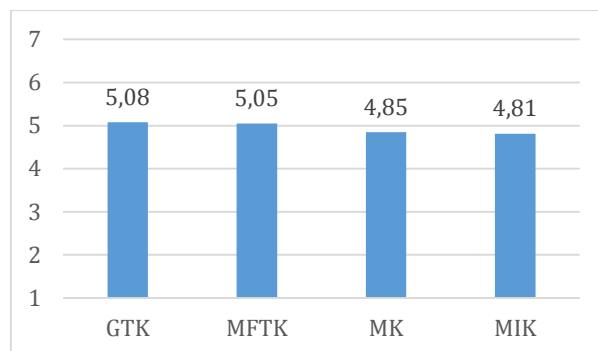
Látható azonban, hogy a kutatásomban a hallgatók tekintetében az egyes tényezők tekintetében nincs számottevő különbség a nemek között. Azonban érdekes, hogy az érzelmesség kivételével a többi tényezőnél a nők magasabb szintet értek el: általános jól-lét, önuralom és társas hajlam területén. Hasonlóan a nemhez, a kor szerinti megoszlásnál is megvizsgáltam az érzelmi intelligencia összetevőinek arányát. Megfigyelhetjük, hogy míg az 1986 előtt születetteknél az általános jól-lét, addig az 1995 után születetteknél a társas hajlam érte el a legmagasabb értéket. Emellett elmondható, hogy az 1986 és 1995 között születetteknél a társas hajlam nagyobb értéket kapott, mint az 1986 előtt és 1995 után születetteknél.



15.ábra: Az érzelmi intelligencia egyes tényezőinek megoszlása a válaszadók között kor szerint

Forrás: Saját szerkesztés

A Karok szerinti megoszlást tekintve már vannak különbségek a hallgatók érzelmi intelligencia átlaga között. A Gazdaságtudományi Kar, illetve a Modern Filológiai és Társadalomtudományi Kar hallgatóinak érzelmi intelligencia átlaga között nincs sok eltérés, hasonlóan a Mérnöki Kar, és a Műszaki Informatikai Kar között sem, azonban a két csoport között már elmondhatjuk, hogy van különbség. A GTK és az MFTK hallgatói érzelmi intelligencia átlaga magasabb kategóriába esik, mint MK-n, illetve a MIK-en tanulóké, ami inkább az átlagos érzelmi intelligencia szintnek tekinthető. A megoszlást az alábbi oszlopdiagram mutatja. A Georgikon Kar két hallgatóját nem tekintettem relevánsnak a táblázat összeállításánál alacsony számuk miatt.



16. ábra: Az érzelmi intelligencia szintek karok szerint

Forrás: Saját szerkesztés

Eredményeim igazolják az eddigi kutatásokét, hiszen Horváth Orsolya, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem hallgatójának kutatása is hasonló eredményt mutatott (Horváth, 2013).

Az eredményt megfordítva, tehát a különböző érzelmi intelligencia szintű hallgatók Karok szerinti megoszlását az alábbi táblázatban ábrázoltam.

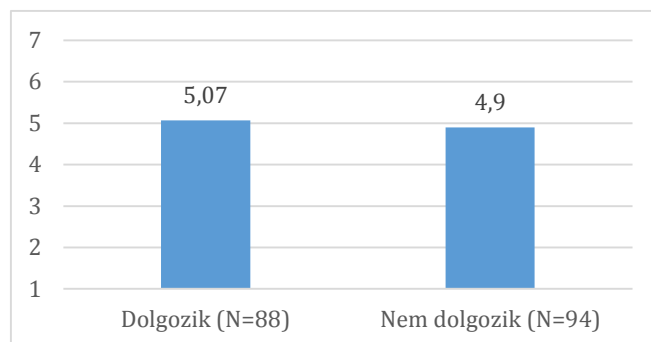
5. táblázat: A Kar és az EQ szint szerinti megoszlás a válaszadók között

	alacsony EQ	átlagos EQ	magas EQ	Összes
<i>GTK</i>	27	22	41	90
<i>MK</i>	18	10	11	39
<i>MIK</i>	9	7	7	23
<i>MFTK</i>	11	12	15	38
<i>Összes</i>	66 (+1 fő Georgikon)	51	75 (+1 fő Georgikon)	192 fő (+2 fő Georgikon)

Forrás: Saját szerkesztés

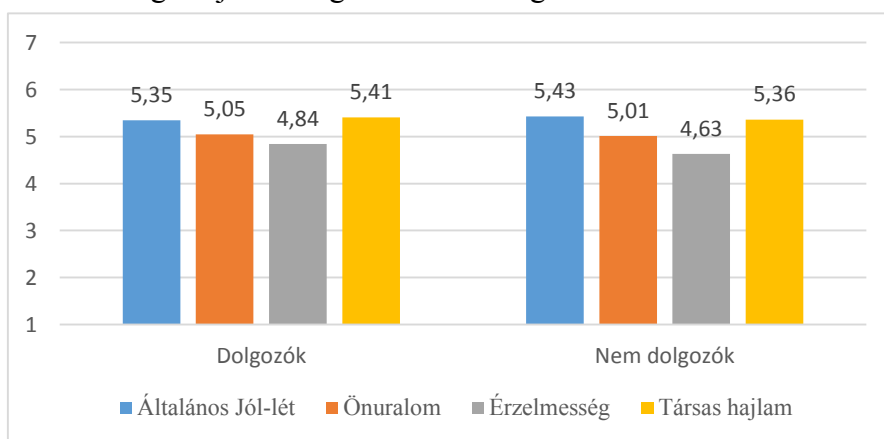
Láthatjuk, hogy milyen formában oszlanak meg az érzelmi intelligencia szintek az egyes karok között, azonban szeretném felhívni a figyelmet, hogy az MFTK-n és a GTK-n magasabb a száma a magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkező hallgatóknak. Azonban a GTK-n, illetve MK-n és MFTK-n töltötte ki több hallgató a kérdőívet, ezért az ezek közti különbséget megalapozotabbnak vehetjük. A MIK-n kitöltők száma alacsonyabb.

A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták érzelmi intelligencia szint átlaga közti különbséget az alábbi diagram mutatja.



17. ábra: A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták érzelmi intelligenciája közti különbség
Forrás: Saját szerkesztés

Megfigyelhetjük, hogy a dolgozó egyetemisták átlagos érzelmi intelligencia szintje magasabb a nem dolgozóknál. Bár mind a két érték az átlagos érzelmi intelligencia szinten belül található, mégis láthatunk különbséget a két csoport között. Véleményem szerint ez azért lehetséges, mert azon egyetemisták, akik dolgoznak egyrészt valamilyen szinten a jövőjükre is gondolnak, másrészt előfordulhat, hogy a tanulmányaik finanszírozásához szükséges pénzt kell előteremteniük. Tehát a felelősségvállalásuk és asszertivitásuk – mely az érzelmi intelligenciát mutatja - valamilyen szinten nagyobb teret nyerhet nem dolgozó társaikénál, ami pedig személyiségüket is fejlesztheti. Ahogy a tényezők eloszlása is mutatja, a nem dolgozók az általános jól-létet magasabb számra értékelték, míg a dolgozóknál látható, hogy magasabb társas hajlammal rendelkeznek, magasabb az érzelmi intelligenciájuk. Illetve a dolgozók önuralma és érzelmessége is jóval magasabb nem dolgozó társaikéval szemben.



38. ábra: A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták EQ faktorai közti különbség
Forrás: Saját szerkesztés

7.1.3 Munka-magánélet egyensúlyi eredmények

Munkával kapcsolatos tényezők

Első kérdésemben tíz tényezőt soroltam fel, és arra kértem a dolgozó egyetemistákat, hogy a tényezőket tegyék fontossági sorrendbe. Igyekeztem, hogy a lehető legtöbb munkahelyi tényezőt le tudjam fedni, melyek közül vannak kemény (nem az alanyon múló), illetve puha (az alany befolyásolhatja) tényezők is. A fontossági sorrend megadása tehát 1-10ig volt lehetséges, ahol az 1. a legfontosabb, a 10. pedig a legkevésbé fontos tényezőt jelöli.

Az egyes rangsorokra nagyobb hangsúlyt fektetve, felállítottam egy rangsort, ahol az 1. hely 10 pontot, az utolsó 1 pontot ért, a köztes értékek értelem szerűen csökkenő sorrendben vannak, és egy-egy pontszám választja el őket. Így alkottam egy pontosabb rangsort.

Az összes kitöltőre vonatkozva az alábbi táblázat mutatja a munkahelyi tényezők fontosságát, illetve a válaszadók szerinti befolyását a munka-magánélet egyensúlyára.

6. táblázat: A munkahelyi tényezők fontossági sorrendje a válaszadók szerint

Helyezés	Munkahelyi tényező	Pontszám
1.	munkakörülmények	671
2.	stabil fizetés	668
3.	a kollégákkal való együttműködés	625
4.	rugalmas munkaidő	540
5.	a felettes személyisége	521
6.	munkahelyi sikerek	513
7.	munkahely-lakhely közelsége	490
8.	magánéleti válság/váratlan esemény figyelembe vétele a munkahelyen	378
9.	laptop, mobil, cafeteria, buszbérlet	251
10.	cégen belüli étkezés lehetősége	183

Forrás: Saját szerkesztés

Megfigyelhetjük, hogy a legtöbb pontszámot a munkakörülmények tényező kapta, ami véleményem szerint nem meglepő, a komfortérzés fontosságára hívja fel a figyelmet a munkahelyen. A stabil fizetés is hasonlóan magas pontszámot ért el, ami a biztonság előtérbe helyezését mutatja. Nagymértékben lemaradva a többi tényezőtől a cégen belüli étkezés lehetősége alacsony pontszámot kapott, tehát számukra ez a munkahelyi tényező egyáltalán nem befolyásolja a munka-magánélet egyensúlyát. Elképzelhető azért kapott ilyen alacsony rangot, mert a hallgatók nem feltétlenül részesülnek ilyen juttatásukban munkájuk során, főleg mivel nagy részük csak részmunkaidőben dolgozik.

Az eredmények alapján láthatjuk, hogy melyek azok a tényezők, amelyeket a dolgozó egyetemisták fontosnak tartanak a foglalkoztató részéről, hogy hatékonyabban tudják kialakítani saját munka-magánélet egyensúlyukat. A négy csoportot a pontszámok egymáshoz való közelsége alapján fogalmaztam meg: nagyon segít (650 felett), segít (550-650), inkább

nem segít (450-550), egyáltalán nem segít (450 alatt). A fent látható rangsor alapján, egy négyrészes táblázatban ábrázolom a segítő, illetve nem segítő tényezőket. Látható, hogy a munkahelyi sikerek az inkább „nem segít” kategóriát erősítik. Elképzelhető, hogy azért, mert a Maslow féle szükségletpiramis tetején helyezkedik el, mint önmegvalósítás, és a pályakezdő egyetemisták számára elsőként fontosabb az alsóbb szintek kielégítése, pl: munkakörülmények, munkahely-lakhely közelsége.



19. ábra: A munkahelyi tényezők csoportosítása

Forrás: Saját szerkesztés

Magánélettel kapcsolatos tényezők

A következőkben pedig azt szeretném bemutatni, hogy a magánélet területén melyek azok a tényezők, amik segítenek a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában.

A munkahelyi tényezőkhez hasonlóan, a magánéleti tényezőket is rangsoroltam, ugyanazon szempontrendszer alapján. Tehát az egyes rangsorbeli különbségeket részletesebben vizsgáltam meg, és ez alapján kiszámoltam a tényezők rangsorban elfoglalt helyét a válaszadások szerint.

7. táblázat: A magánéleti tényezők fontossági sorrendje a válaszadók szerint

Helyezés	Magánéleti tényező	Pontszám
1.	partnerrel és/vagy gyerekkel töltött idő	710
2.	magánéleti sikerek	646
3.	baráti találkozások, beszélgetések	606
4.	partner család megbecsüli/elismeri a munkámat	573
5.	megértő, munkahelyi helyzetet toleráló partner	495
6.	hobbi, szabadidős tevékenység	490
7.	rendszeres sport	387
8.	lakhely mérete elhelyezkedése	352
9.	rendszeres utazás, kikapcsolódás	303
10.	biztosított étkezés	278

Forrás: Saját szerkesztés

Láthatjuk, hogy a partnerrel (gyerekkel) eltöltött idő nagymértékben hozzájárul a hallgatók munka-magánélet egyensúlyának kialakításához. Emellett magas pontszámot ért el baráti találkozások és beszélgetések, feltehetően azért, mert velük töltik el a legtöbb időt a hallgatók, hiszen sokuknak nem az a város az állandó lakhelyük, ahol az egyetem található, és jellemző, hogy kollégiumban laknak. A magánéleti sikerek mutatják, hogy a munkahelyen még nincs lehetőség karrier befutására, de a jó tanulás, a párkapcsolat sikernek tekinthető, ami segíti az egyensúly kialakítását.

A rangsor megmutatja, melyek azok a magánéleti tényezők, amiket akár a családtól szükséges megkapniuk a hallgatóknak ahhoz, hogy meg tudják találni a munka-magánélet közti egyensúlyukat. A munkahelyi tényezőkhöz hasonlóan a magánéleti tényezőket is egy négyrészes táblázatban ábrázoltam, melynek alapja a munkahelyi tényezőknél már ismertetett módszer volt.



20. ábra: A magánéleti tényezők csoportosítása

Forrás: Saját szerkesztés

7.2 A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG ELEMZÉSE A VÁLASZADÓK KÖZÖTT

A munkahelyi életminőség vizsgálatához a már ismertetett WRQoL kérdőívet használtam. Magyarországon a kérdőív most lett először validálva, így a kérdőív megbízhatóságához egy Cronbach Alpha elemzést végeztem, melynek értéke ,937, így a kérdőív megbízhatónak tekinthető, mert a munkahelyi életminőséget méri.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,937	,937	33

A következőkben a dolgozó hallgatók kitöltése alapján keresem az összefüggést az érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség között.

7.3 A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY TÉNYEZŐINEK RANGSOROLÁSA ÉS AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA ÖSSZEFÜGGÉSEI A KÉRDŐÍV EREDMÉNYEINEK ALAPJÁN

A következőkben úgy fogom vizsgálni az érzelmi intelligencia és a munka-magánélet egyensúlyának lehetséges összefüggését, hogy megvizsgálom, hogy melyek azok a tényezők, amik a magas, átlagos, illetve az alacsony érzelmi intelligenciájú dolgozó hallgatók számára fontos a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában.

Alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők eredményei

Az alacsony érzelmi intelligencia szintű dolgozó hallgatók közé 19 nőt és 9 férfit sorolhatunk. Összesen 28 fő tartozik ebbe a kategóriába, ami az összes kitöltőre vonatkoztatva azt mutatja, hogy a dolgozó kitöltők 31,8%-s alacsony érzelmi intelligenciával rendelkeznek.

Az válaszok szerint az alacsony érzelmi intelligencia szintű hallgatók leginkább preferált munkahelyi tényezője a munkakörülmények. Véleményem szerint ez azért lehetséges, mert számukra a higiénias tényezők fontosabbak a munkahelyi kapcsolatokkal szemben. Ezt követi szorosan a stabil fizetés. A legkevésbé befolyásoló tényezők helyére a cégen belüli étkezés lehetőségét, valamint a laptop, mobil, céges autó biztosítását sorolták.

A magánélet tényezők tekintetében a többséghez hasonlóan a partnerrel/gyerekekkel töltött idő volt a legfontosabb, illetve a magánéleti sikerek.

Átlagos érzelmi intelligenciával rendelkezők eredményei

Az átlagos érzelmi intelligencia szintű hallgatók közé 10 nőt és 7 férfit sorolhatunk. Összesen 17 fő tartozik ebbe a kategóriába, ami az dolgozó kitöltőkre vonatkozva azt mutatja, hogy a kitöltők 19,3%-a átlagos érzelmi intelligenciával rendelkezik.

A legmagasabb pontszámot az átlagos érzelmi intelligenciával rendelkezők csoportjában a munkahelyi tényezők közül a stabil fizetés és a munkakörnyezet kapta, a legkevesebbet pedig a cégen belüli étkezés lehetősége és a laptop, mobil céges autó biztosítása.

Magánéleti tényezőket tekintve az átlagos érzelmi intelligencia szinttel rendelkező dolgozó egyetemisták számára a legfontosabb magánéleti tényező a munka-magánélet egyensúly kialakítása során a baráti találkozások és beszélgetések, illetve a magánéleti sikerek. Ezzel szemben a legkevésbé fontos tényező ebben a kategóriában a lakhely mérete és elhelyezkedése. A sorrend azt is mutatja, hogy a hallgatók nagy része vidéki, kollégista, így a lakhely mérete, elhelyezkedése kevésbé fontos számukra.

Magas érzelmi intelligenciával rendelkezők eredményei

A magas érzelmi intelligencia szintűek csoportjába 32 nő és 11 férfi tartozik. Összesen 43 fő tartozik ebbe a kategóriába, ami az összes kitöltőre vonatkoztatva azt mutatja, hogy a kitöltők 48,8%-a magas érzelmi intelligenciával rendelkezik.

Véleményem szerint nagyon jó, hogy a dolgozó egyetemisták többsége a magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkezők csoportjába tartozik, hiszen belőlük kerülnek ki majd a jövő vezetői, ahol pedig – ahogy dolgozatomban is írtam – fontos az érzelmi intelligencia.

Számukra a legfontosabb munkahelyi tényező a munkakörülmények, illetve a kollégákkal való együttműködés. A munkahelyi kapcsolat fontossága megjelenik, ami már szintén a magas érzelmi intelligencia szintet jelzi. Legkevesbé fontos munka-magánélet egyensúlyának kialakításakor pedig a cégen belüli étkezés lehetősége. Magánéleti tényezők tekintetében a partnerrel/gyerekekkel töltött idő, illetve a magánéleti sikerek. Másik oldalról vizsgálva a biztosított étkezést preferálták legkevesbé.

Összesítés

Az érzelmi intelligencia szint és munka-magánélet egyensúlyi tényezők rangsora alapján összeállítottam egy táblázatot, mely segít átlátni a hasonlóságokat és különbségeket a különböző EQ szintű egyének preferenciája között.

8. táblázat: A kutatás eredményei az érzelmi intelligenciára és a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozóan a dolgozó egyetemisták körében

EQ eredmény	Legfontosabb munkahelyi tényezők		Legfontosabb magánéleti tényezők	
Alacsony EQ	munka-körülmények	stabil fizetés	magánéleti sikerek	partnerrel töltött idő
Átlagos EQ				baráti találkozások
Magas EQ		kollégákkal való együttműködés		partnerrel töltött idő

Forrás: Saját szerkesztés

Megfigyelhetjük, hogy bár az érzelmi intelligencia szint különbözik a hallgatóknál, mégis van közös pont a munkahelyi tényezők tekintetében, amely mind a három szintű dolgozó hallgatók preferenciájában megjelenik, ez pedig a munkakörülmények. Ez annak köszönhető, hogy a hallgatók a munka során még nem töltenek be magasabb pozíciót, ezért az, hogy milyen munkakörülményekkel rendelkeznek, nagymértékben befolyásolja egyensúlyukat. A munkakörülmények az alacsony és a magas érzelmi intelligencia szintűek között is megjelennek. Ez az előző kutatásaim és véleményem szerint azzal magyarázható, hogy az alacsony érzelmi intelligencia szintűeknek még nem elég fontosak az emberi, humán tényezők,

addig a magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkezők már túlléptek ezen az igényen a munkájuk során, és ezért foglal el előkelő helyet mindkét csoport preferenciájában a munkakörülmények. Emellett azonban a kollégákkal való együttműködés fontossága már megjelenik a magas érzelmi intelligencia szinttel rendelkezőknél, mert a humán kapcsolatok számukra fontosabbak, azonban a náluk alacsonyabb érzelmi intelligencia szinttel rendelkezőknél a stabil fizetés jelenik meg.

A legfontosabb magánéleti tényezőket tekintve is van közös pont az eltérő érzelmi intelligencia szint ellenére, hiszen a partnerrel/gyerekekkel eltöltött idő az alacsony és a magas érzelmi intelligencia szintű hallgatóknál is megjelenik, illetve a baráti találkozások/beszélgetések az átlagos érzelmi intelligencia szintűeknél. Ez arra utalhat, hogy a mindennapjaikban a párjukkal, illetve a barátaikkal többször találkoznak, mint például a szülőkkel, ezért nagyban befolyásolja mindennapjaikat a velük való kapcsolat ápolása. Emellett közös pont a három csoportnál a magánéleti sikerek, ami a diákmunkára jellemző kevés munkahelyi karrierlehetőséget tudja ellensúlyozni a hallgatók számára.

A preferált tényezők táblázatához hasonlóan a kevésbé fontosnak tartott tényezőkre is szeretnék kitérni dolgozatomban, hiszen szintén érdekes lehet a különböző érzelmi intelligencia szintűek kevésbé befolyásoló munkahelyi és magánéleti tényezőinek feltárása.

9. táblázat: A kutatás eredményei az érzelmi intelligenciára és a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozóan 2.

EQ eredmény	Legkevésbé fontos munkahelyi tényezők		Legkevésbé fontos magánéleti tényezők	
Alacsony EQ	cégen belüli étkezés	laptop, mobil, céges autó biztosítása	rendszeres utazás, kikapcsolódás	biztosított étkezés
Átlagos EQ			lakhely mérete, elhelyezkedése	
Magas EQ			rendszeres utazás, kikapcsolódás	

Forrás: Saját szerkesztés

Láthatjuk, hogy hasonlóan a preferált tényezőkhöz itt is vannak közös pontok az eltérő érzelmi intelligencia szint ellenére. A munkahelyi tényezőket tekintve, melyek legkevésbé befolyásolják nincs különbség a különböző érzelmi intelligencia szintű csoportok között: a cégen belüli étkezés valószínűsíthetően hasonlóan a diákmunka jellemzőihez nem sokszor fordul elő, így érthető miért került a kevésbé befolyásoló tényezők közé.

A magánélet tényezőket nézve már kevesebb közös pont látható, csupán a biztosított étkezés jelenik meg mindhárom csoportnál ugyanúgy. A rendszeres utazás az alacsony érzelmi intelligencia szintűeknél kevésbé befolyásoló tényező, véleményem szerint azért, mert diákként

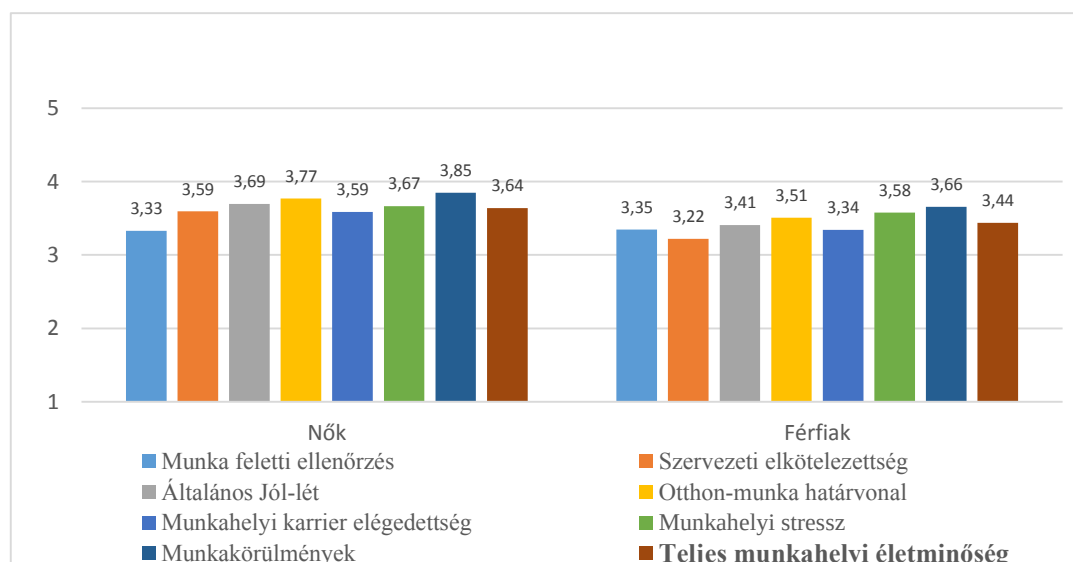
nincs feltétlenül hozzá anyagi forrás, legfeljebb a családdal közösen, amit viszont náluk nem jelenik meg a legfontosabb tényezők között.

Előző kutatásaim során az „erősen” befolyásoló tényezőket, mint például a jó egészségi állapot kivettem a kérdőívemből, hogy pontosabb eredményt kaphassak. Ehhez hasonlóan további kutatásom során pedig a munkakörülményeket, valamint a biztosított étkezést is szükséges kivenni, vagy esetleg máshogy súlyozni az értékelésnél a megalapozottabb következtetések levonásához. Bár úgy gondolom, hogy további kutatásokkal még pontosabban fel tudom mérni, vajon van-e összefüggés az érzelmi intelligencia és a munka-magánélet egyensúlya között, de előző és jelen kutatásom mutat köztük átfedést a reprezentativitás hiányában is.

7.4 MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG VIZSGÁLATA

A munkahelyi életminőség vizsgálatához, a már ismertetett WRQoL kérdőívet alkalmaztam, illetve a kérdőív egyes tényezőit vizsgáltam meg a különböző demográfiai adatok figyelembe vételével. A WRQoL kérdőívet Magyarországon még nem alkalmazták eddig, így kutatásom úgy érzem, ha nem is lett reprezentatív mégis egy jó próbája lehet a külföldön már validált kérdőívnek.

A kérdőív munkahelyi életminőség részének vizsgálatát szintén csak azon hallgatók körében végeztem el, akik dolgoznak egyetem mellett. Ebbe a csoportba 21 férfi és 67 nő tartozik. A következő diagram azt mutatja, hogy az egyes tényezők, illetve a teljes átlag a munkahelyi életminőségre vonatkozóan nemek szerint hogyan oszlik el.

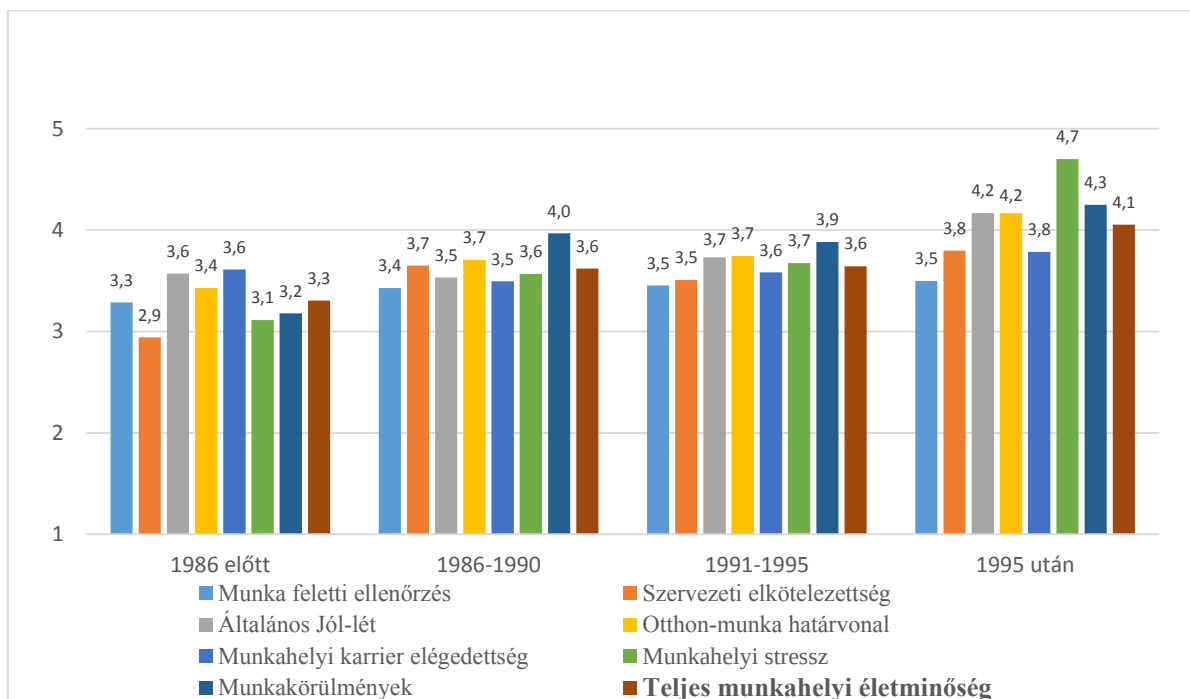


21. ábra: Nem szerinti munkahelyi életminőség tényezők

Forrás: Saját szerkesztés

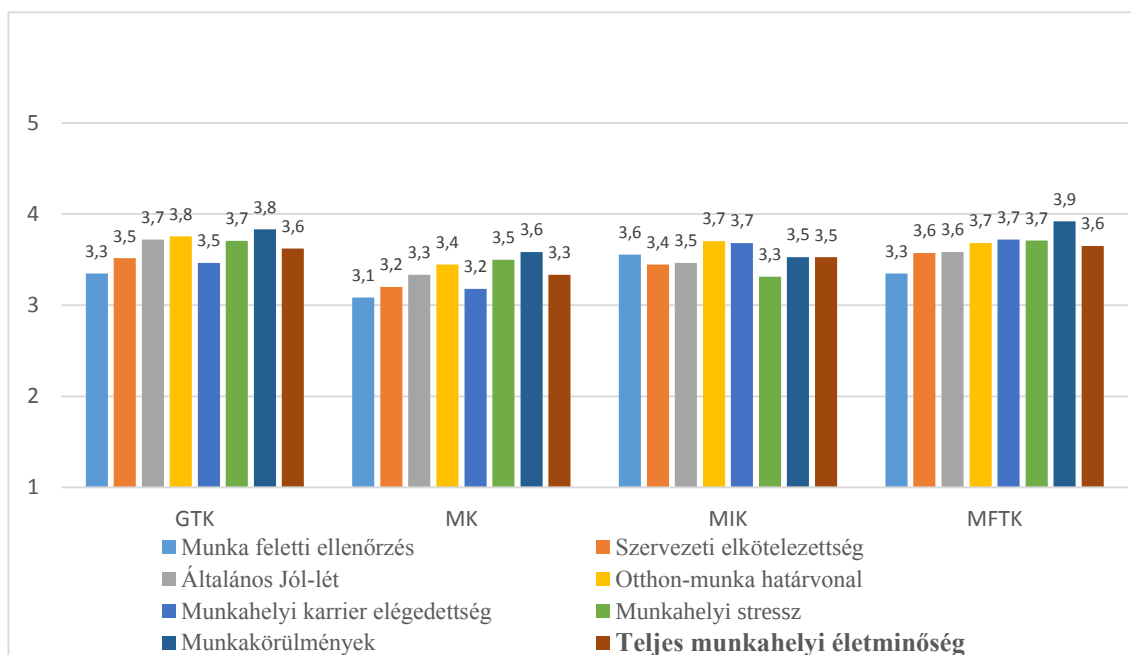
Megfigyelhető, hogy mindkét nemnél a legnagyobb értéket a munkakörülmények tényező érte el, tehát nincs igazán különbség a nemek között itt, viszont látni, hogy elégedettek vele. Nagyobb különbség látható azonban a munka feletti ellenőrzés tényezőnél, ahol is a férfiaknál nagyobb értéket képvisel, hogy bevonják őket a saját munkájukkal kapcsolatos döntések meghozatalába. Másik hasonlóan nagyobb különbség a nemek között a szervezeti elkötelezettségnél látható, ahol is a férfiak nagyobb mértékben érzik azt, hogy értéket képvisel számukra a vállalat. Emellett látható, hogy szintén a nők az általános jól-létüket magasabb szinten határozzák meg, mint a férfiak. Összességében elmondható, hogy a teljes munkahelyi életminőség a nőknél magasabb szinten található, mint a férfiaknál. Tehát míg a nők teljes munkahelyi életminősége az elfogadható kategóriába esik, addig a férfiaké nem, tehát van különbség a nemek tekintetében. A munkahelyi életminőség tekintetében elmondható, hogy a 5,00-4,21 kiváló, 3,50-4,20 között megfelelő életminőség, 3,49-2,00 között nem megfelelő életminőség 0-1,99 között pedig egyáltalán nem megfelelő életminőségről beszélünk.

A következőkben a kor szerinti megoszlásra térnek rá. A négy korcsoportot az 1986 előtt születettek, az 1986 és 1990 között születettek, az 1991 és 1995 között születettek, illetve az 1995 után születettek képezik. A legkiugróbb érték az 1995 után születetteknél figyelhető meg, akik a munkahelyi stressz tényezőre adták a legtöbb pontot, tehát a stressz ennyire jellemző a munkájuk során. A két középső korcsoportban a munkakörülmények a nemek szerinti eloszláshoz hasonlóan nagy számmal jelenik meg. Érdekes még úgy gondolom az 1986 előtt születetteknél, hogy itt kapta a legalacsonyabb értéket a munkahelyi elkötelezettség. Úgy gondolom, hogy erre azt a magyarázatot határozhatjuk meg, hogy ők már valószínűbb, hogy több munkahelyen is dolgoztak már, és teljesen máshogy állnak hozzá egy munkahelyhez, mint például azon hallgatók, akik első munkahelyükön dolgoznak. A munkahelyi életminőséget tekintve a születési év szerinti tényezőkre kapott átlagpontoszámok az alábbi diagramban láthatók. A már definiált munkahelyi életminőség kategóriákat tekintve az egyes korcsoportok külön kategóriába esnek, így elmondható, hogy a munkahelyi karrierelégedettség különbözik a korok között.



22. ábra: Kor szerinti munkahelyi életminőség tényezők megoszlása
Forrás: Saját szerkesztés

A munkahelyi életminőség tényezőinek karok szerinti megoszlása hasonló eredményeket mutat az előzővel, a tényezők között itt azonban kevesebb a kiugró érték, sokkal inkább hasonló eredményeket mutatnak a különböző karok hallgatói preferenciák. Azonban itt sem teljes az összhang, hiszen például a Műszaki Informatikai Karon (MIK) és a Mérnöki Karon (MK) a munkakörülmények a többi karral ellentétben kevesebb pontot ért el. A teljes munkahelyi életminőséget tekintve pedig bár a különbség nem nagy, mégis elmondható, hogy a



23. ábra: Karok szerinti munkahelyi életminőség tényezők megoszlása
Forrás: Saját szerkesztés

Gazdaságtudományi Kar (GTK) és a Modern Filológiai és Társadalomtudományi Kar (MFTK) hallgatói magasabb pontszámmal értékelték a munkahelyi életminőségüket, és a Mérnöki Kar (MK) valamint a Műszaki Informatikai Kar (MIK) összességében elégedetlenebb, azonban az alacsonyabb kitöltési arány miatt nem tekinthető megalapozottnak az eredmény.

Elmondható tehát, hogy a dolgozó egyetemisták tekintetében (N=88) a nemek, korok, és a kar tekintetében az egyes tényezők között számottevőbb különbség van, mint a teljes munkahelyi életminőséget tekintve. Bár messzemenőbb következtetések levonásához nagyobb elemszám lenne szükséges, mellyel a szélsőségek kevésbé lennének torzító tényezők a vizsgálatom folyamán.

A következőkben az érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség tényezőinek lehetséges összefüggéseire szeretnék rámutatni.

7.5 A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG TÉNYEZŐI ÉS AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA

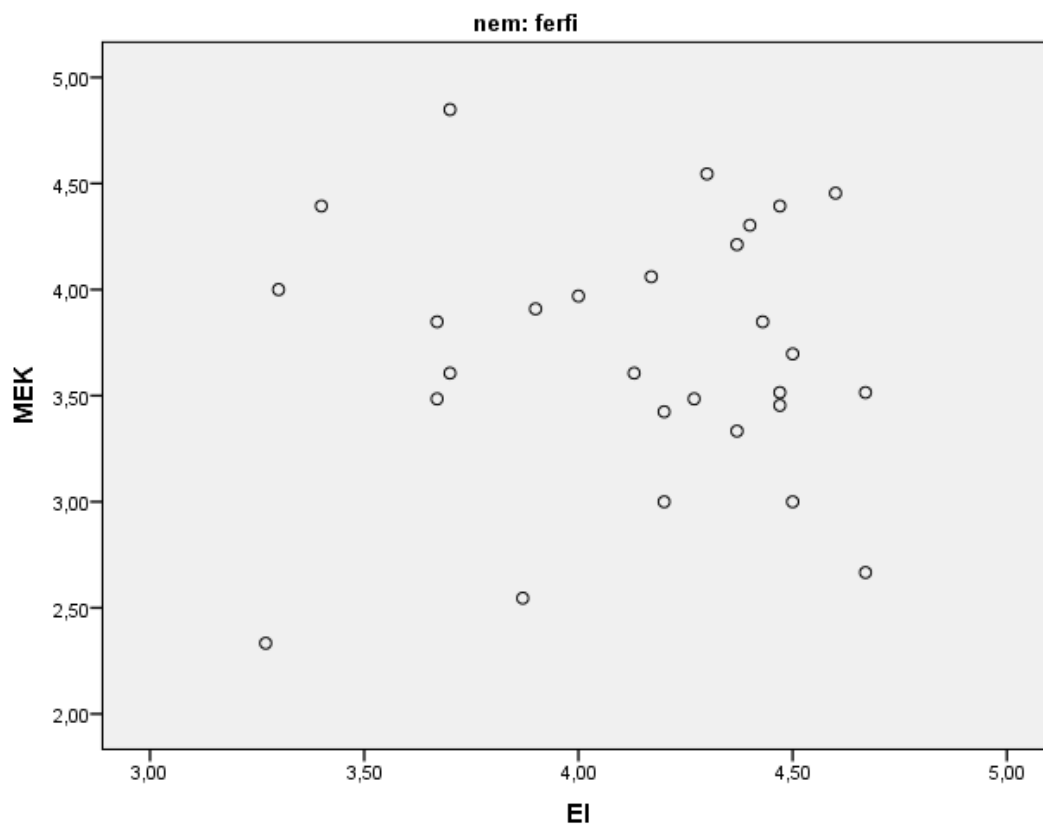
TÉNYEZŐINEK ÖSSZEFÜGGÉSEI A KÉRDŐÍV EREDMÉNYEINEK ALAPJÁN

A munkahelyi életminőség és az érzelmi intelligencia lehetséges összefüggéseink vizsgálatához a JMP 10 és SPSS statisztikai programot használtam.

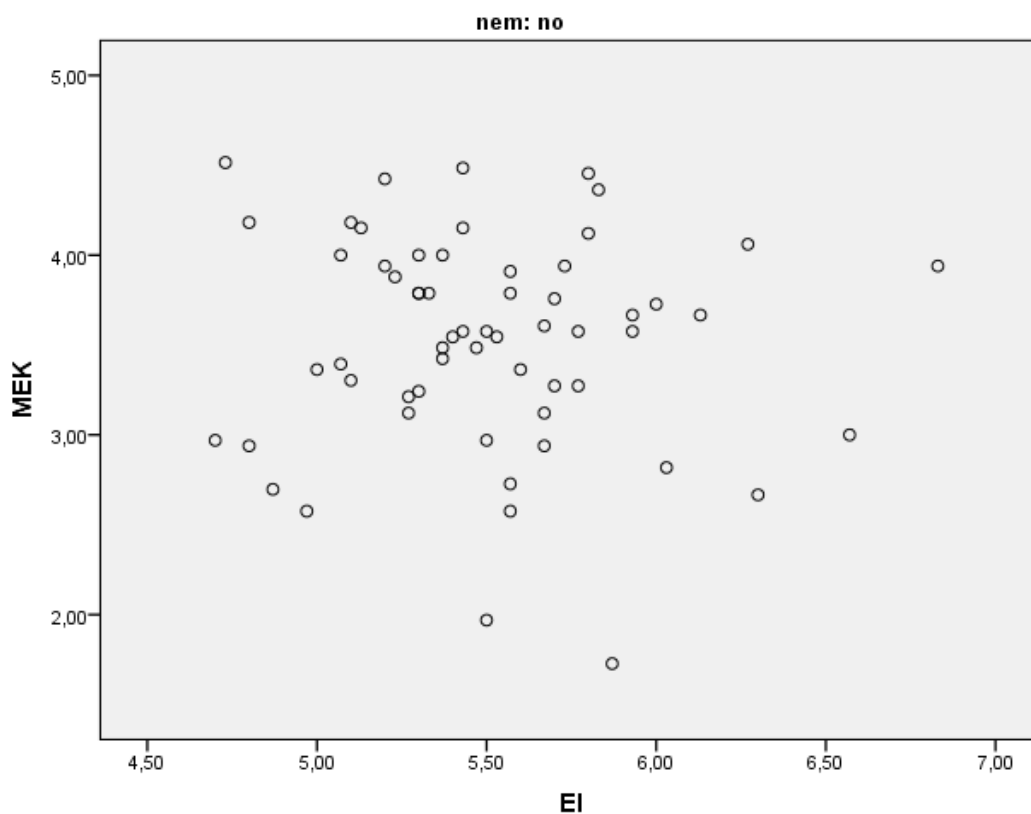
A következőkben a munka-magánélet és az érzelmi intelligencia szint vizsgálatához hasonlóan diagramok segítségével mutatnék rá a különbségekre, természetesen továbbra is szem előtt tartva, hogy eredményem statisztikailag nem megalapozott.

Nem szerinti összehasonlítás

A nemek szerinti összehasonlításához a JMP programot használtam, melynek eredményeként láthatjuk, hogy a férfiak esetében nem látható összefüggés az érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség tekintetében. Azonban a férfiak kis létszáma miatt (21 fő) érthető.

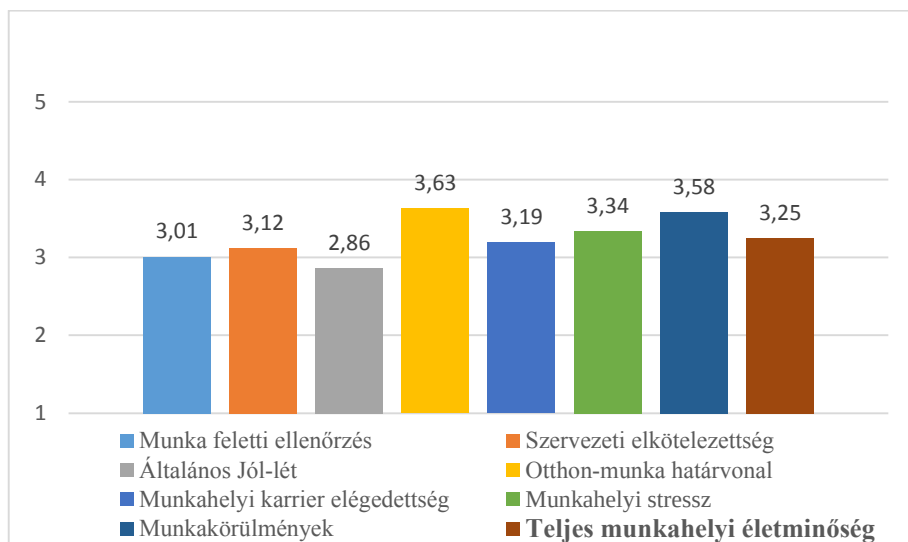


A nők tekintetében is csak azt figyelhetjük meg, hogy a legtöbb dolgozó hallgató a magas érzelmi intelligencia szintbe tartozik. Látható, hogy itt sem figyelhető meg az összefüggés az érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség között.



Alacsony érzelmi intelligenciával rendelkezők eredményei

A diagramon megfigyelhető, hogy az alacsony érzelmi intelligencia szinttel rendelkező dolgozó hallgatók (N=28) munkahelyi életminőségét tekintve mely tényezőket mekkora pontszámmal értékelték. Láthatjuk, hogy a munkakörülmények, illetve az otthon-munka határvonal kapta a legmagasabb pontszámot, míg a legalacsonyabb pontszámot az általános jóllét és a munka feletti ellenőrzés tényezők kapták. Tehát, a már ismertetett kategóriákat tekintve a nem megfelelő életminőséghez tartoznak.

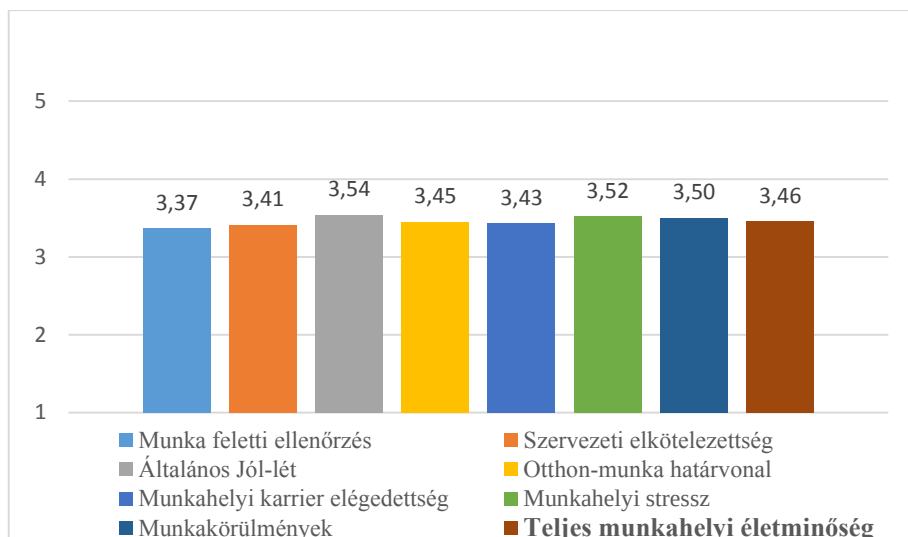


24. ábra: Az alacsony EQ szintű hallgatók munkahelyi életminőség tényezői

Forrás: Saját szerkesztés

Átlagos érzelmi intelligenciával rendelkezők eredményei

Az alacsony érzelmi intelligencia szintű hallgatóktól eltérően, az átlagos érzelmi intelligencia szinttel rendelkező hallgatók (N=17) az általános jóllét tényezőt értékelték a legjobbra, illetve munkahelyi stressz kapott még hasonlóan magas pontszámot. Másrészt pedig a munka feletti ellenőrzés, a munka feletti ellenőrzés és a szervezeti elkötelezettség tényezők kapták a legkevesebb pontszámot.

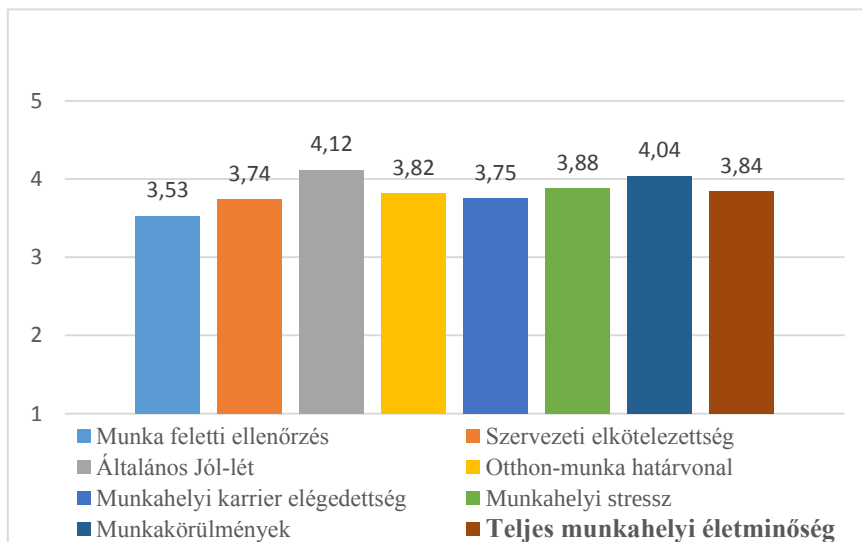


25. ábra: Az átlagos EQ szintű hallgatók munkahelyi életminőség tényezői

Forrás: Saját szerkesztés

Magas érzelmi intelligenciával rendelkezők eredményei

A magas érzelmi intelligencia szintű hallgatók (N=43) munkahelyi életminőségüket tekintve legmagasabb pontszámra az általános jóllétet, és a munkakörülményeket értékelték. Legkevesebb pontszámot a kitöltők szerint a munka feletti ellenőrzés, a szervezeti elkötelezettség érdemelte. Azonban a teljes munkahelyi életminőséget tekintve a magas érzelmi intelligenciával rendelkezők csoportja a megfelelő kategóriába sorolható.



26. ábra: A magas EQ szintű hallgatók munkahelyi életminőség tényezői

Forrás: Saját szerkesztés

Bár kutatásomban nem tudom bizonyítani az érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség kapcsolatát, az egyes tényezők közti megoszlás érdekes eredményeket mutat. Még ha a különbségek nem is túl nagyok az egyes tényezők között, úgy gondolom, hogy érdemes ezzel foglalkozni, hiszen magasabb válaszadási aránnyal már rá lehet világítani a lehetséges kapcsolatra a két terület között. Azonban szeretném kiemelni, hogy a különböző érzelmi

intelligencia szinttel rendelkező hallgatók csoportja bár az egyes tényezők arányát tekintve kis eltérést mutat, a számokat megfigyelve, tehát, hogy az 5-ös skálán hol találjuk az átlagokat, mindenképpen nagyobb eltérést mutat a csoportok között. Láthatunk egyfajta növekedést a munkahelyi életminőségnél az érzelmi intelligencia növekedésével párhuzamosan, de ez nem tekinthető megalapozottnak. Emellett pedig gyenge negatív korrelációt mutat az érzelmi intelligencia és a munkahelyi karrierelégedettség, tehát minél magasabb az érzelmi intelligenciája, annál elégedetlenebb a hallgató a munkahelyi karrierével.

8. ÖSSZEFOGLALÁS

A 192 kitöltő válasza alapján az érzelmi intelligencia szint megoszlását ismertettem. Eszerint a nemek között nincs különbség az érzelmi intelligenciára vonatkozóan.

A kor szerinti megoszlás az idősebb korosztálytól a fiatalabbak felé haladva csökken az átlagos érzelmi intelligencia szint, de egyáltalán nem számottevő mértékben, elmondhatjuk, hogy az érzelmi intelligencia nem függ a kortól. A karok szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a Gazdaságtudományi Kar és a Modern Filológiai és Társadalomtudományi Kar hallgatóinak magasabb érzelmi intelligencia szinttel rendelkeznek, mint a Mérnöki Kar és a Műszaki Informatikai Kar hallgatóinak. A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták érzelmi intelligenciája között volt különbség, mégpedig, hogy a dolgozó hallgatók magasabb érzelmi intelligenciával rendelkeznek.

A dolgozó hallgatókat tekintve 88 válasz érkezett vissza. Ennek eredményeképp kutatásomban elsőként a munka-magánélet egyensúly és érzelmi intelligencia területeinek összefüggéseire volt céloom rávilágítani. Hasonlóan előző kutatásomhoz hasonlóság és különbség egyaránt jelen volt a hallgatói preferenciák között.

Emellett elmondható, hogy különböző érzelmi intelligencia szinttel rendelkező dolgozó hallgatók nagyon hasonló preferenciákat mutatnak a munkahelyi életminőség tényezőit tekintve is.

Eredményeim még nem világítanak rá összefüggésre a különböző területek tekintetében, ezért nem is szeretnék messzemenő következtetéseket levonni. Azonban kutatásomat mindenképpen szeretném folytatni mind a munka-magánélet egyensúlya, mind pedig a munkahelyi életminőség tekintetében. Egy cégnél a hasonló kérdőívet tölttettem ki a munkatársak között, és az ott kapott eredményeket szeretném következő dolgozatomban összehasonlítani a hallgatók válaszaival a kitöltők számának bővítése után.

8.1 FELTÉTELEZÉSEK VIZSGÁLATA

A következőkben ismertetem, hogy kutatási modelletem milyen arányban tudom bizonyítani a kapott kérdőív alapú eredmények alapján.

Hipotéziseim:

1. A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták EQ szintje között különbség van.
Ezen hipotézisem a válaszadók körében beigazolódott.
2. A dolgozó nappalis egyetemi hallgató EQ-ja és a munka-magánélet egyensúlyt befolyásoló tényezők rangsora között különbség van.

- a. A magasabb EQ szintű hallgatók a munkahely-lakhely közelségét tekintik elsődlegesnek.

Hipotézisem ezen része nem igazolódott be, mert a dolgozó egyetemisták a felettes személyiségét, illetve a munkakörülményeket preferálják legnagyobb mértékben.

- b. Az átlagos EQ szintű hallgatók a kollégákkal (vagyis egyetemista társaikkal) való együttműködést preferálják.

Az átlagos EQ szinttel rendelkező hallgatók a felettes személyiségét és a munkahely-lakhely közelségét tekintik elsődlegesnek a munka-magánélet kialakítása szempontjából, így ezen hipotézisem nem igazolódott be.

- c. Az alacsony EQ szintű hallgatók pedig a munkakörülményeket tekintik leginkább befolyásoló tényezőnek.

Az alacsony érzelmi intelligencia szinttel rendelkező hallgatók valóban egyik fontos tényezőként a munkakörülményeket tekintették, így a válaszadókra vonatkoztatva hipotézisem beigazolódott.

3. A dolgozó egyetemisták érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség között kapcsolat van.

A kitöltők alacsony száma miatt, még nem tudtam ezt a kérdést tudományosan szignifikánsan bebizonyítani, azonban az arányokat tekintve elmondhatjuk, hogy a kitöltőkre vonatkozóan lehet kapcsolat a két terület között. Azonban faktorokat tekintve a már említett munkahelyi karrierelégedettség és érzelmi intelligencia közti negatív korrelációt is érdemes tovább vizsgálni.

8.2 EREDMÉNYEK, KÖVETKEZTETÉSEK

Dolgozatomban az egyetem hallgatóinak érzelmi intelligenciáját mértem fel, és a munka-magánélet egyensúlyával és a munkahelyi életminőséggel lehetséges kapcsolatára próbáltam rávilágítani a kérdőívem segítségével. Sajnos a kérdőívem nem lett reprezentatív, illetve tudományosan nem lenne megalapozott, ha messzemenő következtetéseket vonnék le, így csupán a kérdőív kitöltőire vonatkoztatva ismertetem a következő táblázatban hipotézisem összetett eredményét.

10. táblázat: A kutatás hipotéziseinek bemutatása

Hipotézis	Beigazolódott?
1. A dolgozó és nem dolgozó egyetemisták EQ szintje között különbség van.	
2. A dolgozó nappali egyetemi hallgató EQ-ja és a munka-magánélet egyensúlyt befolyásoló tényezők rangsora között különbség van.	--
a. A magasabb EQ szintű hallgatók a munkahely-lakhely közelségét tekintik elsődlegesnek.	
b. Az átlagos EQ szintű hallgatók a kollégákkal (vagyis egyetemista társaikkal) való együttműködést preferálják.	
c. Az alacsony EQ szintű hallgatók pedig a munkakörülményeket tekintik leginkább befolyásoló tényezőnek.	
3. A dolgozó egyetemisták érzelmi intelligencia és a munkahelyi életminőség között kapcsolat van.	

Forrás: Saját szerkesztés

Mindenképpen szeretném folytatni a kutatást, és nagyobb kitöltői számmal remélem, be tudom bizonyítani, hogy van-e különbség a különböző EQ szintű kitöltők munka-magánélet egyensúlyi preferenciája között, továbbá, hogy van-e összefüggés az érzelmi intelligencia egyes összetevői és a munkahelyi életminőség tényezői között.

9. IRODALOMJEGYZÉK

Magyar szakirodalom

1. Bayer, J. [1995] Vezetési modellek – Vezetési stílusok, Vinton Kft, Budapest
2. Borbíró, F., Juhász, B., Nagy, B. és Pál, K. [2007] Férfibeszéd – családról és munkáról, Fiatal Nőkért Alapítvány, Budapest
3. Brusztné Kunvári E. [2008] Humán erőforrás-fejlesztés, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, Budapest
4. Csepli Gy. [2006] Szociálpszichológia, In: Kántor E. [2011] Az érzelmi intelligencia szerepe, és fejlesztésének fontossága a vezetésben, Győr, p. 10
5. Fiedler, F. E. [1968] A hatékony vezetés személyiségtényezői és helyzeti meghatározói. In: Pataki F.: [1980] Csoportlélektan. Gondolat Kiadó, Budapest. 603-643.
6. Gaál, Z. és Szabó, L. [2007] A menedzsment alapjai, Pannon Egyetemi Kiadó, Veszprém
7. Gyökér, I., Finna, H. és Krajcsák, Z. [2010] Emberi erőforrás menedzsment-oktatási segédanyag, Budapest
8. Havasi, V. [2009] Az értékrend és az életminőség összefüggései, PhD Program, Debrecen
9. Horváth, O. (2013) Érzelmi intelligencia, a magasan képzett fiatal pályakezdők (hiányzó?) kompetenciája, záródolgozat, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
10. Kántor, E. [2011] Az érzelmi intelligencia szerepe, és fejlesztésének fontossága a vezetésben, szakdolgozat, Győr, pp. 10-11
11. Komlósi, E. [2012] Veszpré-Mi EQ, Milyenek vagyunk MI veszprémiek? Veszprémi Turizmus Marketing Stratégia KDOP-3.1.1/D-2010-0001 Projektbeszámoló
12. Komlósi, E. and Göndör, A. [2011]. A Személyiség Alapú Érzelmi Intelligencia Modell (The Emotional Intelligence Model) (TEIQue HU), at <http://www.psychometriclab.com/Default.aspx?Content=Page&id=13> (elérhető: 2013. január 28)
13. Koncz, K. [2008] Nők a munkaerőpiacon, Budapest: Corvinus Kiadó
14. Mérő, L. [2010] Az érzelmek logikája, Budapest Tericum Kiadó
15. Pintér, Zs. [2007] Az álláskeresés enciklopédiája, Veszprém: Pannon Egyetem
16. Poór, J., Dudás, F., Karoliny, M., László, Gy. és Lévai, Z. [2004] Humán erőforrás-menedzsment és teljesítményértékelés a közigazgatásban, Magyar Közigazgatási Intézet, Budapest
17. Radó, A. és Réthy, I. [2011] Vezetési Ismeretek, SALDO Kiadó, Budapest

Angol szakirodalom

1. Adair, J. [2008] Vezetői készségek, Manager Könyvkiadó, Budapest
2. Antonakis, J., Ashkanasy, N.M. and Dasborough, M.T. [2009] Does leadership need emotional intelligence?, *The Leadership Quarterly*, Vol. 20 No. 2, pp. 247-61.
3. Becker, B., & Gerhart, B. (1996) The impact of human resource management on organisational performance: progress and prospects, *Academy of Management Journal*. 39(4): 779 - 801.
4. Blackshaw, T. [2010] Leisure and emotional labour; a commentary on Rojek's „Leisure and emotional intelligence”, *World Leisure Journal*, Vol. 52, No. 4, pp. 253-256.
5. Blanchard, K. [2010] Vezetés magasabb szinten, HVG Kiadó Zrt. Budapest
6. Cacioppe, R. [1997] Leadership moment by moment!, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 18 No. 7, pp. 335-45.
7. Carmeli, A. and Josman, Z. E. [2006] The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance, and Organizational Citizenship Behaviors, *Human Performance*, Vol. 19, No. 4 pp. 403-419.
8. Clark, S.C. [2000] Work/family border theory: A new theory of work/life balance, *Human Relations* p. 751.
9. Clark, S. C. [2001] Work cultures and Work/Family Balance, *Journal of Vocational Behaviour*, 58 p.348-365.
10. Cleveland, J., O'Neill J., Himelright, J., Harrison, M., Crouter, A., Robert D. R. [2007] Work and family issues in the hospitality industry: perspectives of entrants, managers and spouses, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), pp.275-298.
11. Collins, K.M., Greenhaus, J. H., Shaw, J. D. [2003] The relation between work–family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, p. 510-531
12. Comfort, D., Johnson, K. and Wallace, D. [2003] Part-time work and family friendly practices in Canadian workplaces, *The Evolving Workplace Series*, Statistics Canada. Megtalálható: <http://www.statcan.ca/english/freepub/71-584-MIE/free.htm>
13. Conway E. and Monks K. [2010] Change from Below: The role of middle managers in mediating paradoxical change, Blackwell Publishing Ltd. elérhető: <http://doras.dcu.ie/16289> (2011.aug.3)
14. Cooper, R. K., and Sawaf, A. [1997] Executive EQ: Emotional Intelligence in Leaders and Organizations, New York, Grosset/Putnam p.27
15. Danna, K. & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
16. Dawson, D., McCulloch, K. and Baker, A. [2001] Extended Working Hours in Australia: Counting the Costs, Report Commissioned by the Department of Industrial Relations, Adelaide, Centre for Sleep Research, Megtalálható: www.ir.qld.gov.au/reports&submissions/workinghours/index.htm
17. Dollard, M. F. & Metzger, J. C. (1999). Psychological Research, Practice, and Production: The Occupational Stress Problem. *International Journal of Stress Management*, 6, 4, 241-253.

18. Downey, L.A., Papageorgiou, V. and Stough, C. [2006] Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 27 No. 4, pp. 250-64.
19. Duckett, H. and Macfarlane, E. [2003] Emotional intelligence and transformational leadership in retailing, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24 No. 6, pp. 309-17.
20. Easton, S. and Van Laar, D. (2012) User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, A Measure of Quality of Working Life, University of Portsmouth, UK
21. Elias, N. [2010] *The civilizing process: The history of manners and state-formation and civilization (Single integrated edition)*, Oxford: Blackwell
22. Elizur, D., & Shye, S. (1990) Quality of Work Life and its relation to quality of life, *Applied Psychology: An International Review*. 39(3): 275-291.
23. Enthemkuzhy, (1989) *A Study of the Human Resource Development practices in Indian Organisations*, unpublished Doctoral Dissertation, Gujarat University.
24. Evans, J. M. [2001] *Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, Paris: OECD.
25. Feiner, M. [2004] *The Feiner Points of Leadership: The Fifty Basic Laws That Will Make People Want to Perform Better for You*, New York: Warner Business Books
26. Fuller, S.H. (1980) How quality-of-worklife projects work for General Motors, *Monthly Labor Review*; Jul80, Vol. 103 Issue 7, p37
27. Gadon, H. (1984) Making sense of Quality of work-life programs, *Business Horizont*, 27 (1):pp 42-46
28. Gardenswartz, L., Cherbosque, J., Rowe, A. [2008] *Emotional Intelligence for Managing Results in a Diverse World*, California, Davies-Black Publishing
29. Gardner, L. and Stough, C. [2002] Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 23 No. 2, pp. 68-78.
30. Goleman, D. [1998a] *Working with Emotional Intelligence*, New York: Bantam Books
31. Goleman, D. [1998b] What Makes a Leader?, *Best of HBR 1998*, Harvard Business Review, January 2004
32. Goode, W. J. [1960] A Theory of role strain, *American Sociological Review*, 25, pp. 483-496
33. Gragg, P. [2008] From Theory to Practice: Operation Emotional Intelligence *Legal Reference Services Quarterly*, Vol.27, No. 2, pp. 241-253
34. Greenberg, J., & Baron, R.A. 1977. ***Behaviour in Organisations***. Sixth edition. New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
35. Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. [1985] Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), p. 76-88.
36. Guest, D. E. [2002] Perspectives on the Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, Vol. 41, p. 255.-279.

37. Hatch, T. and Gardner, H. [1993] Finding cognition in the classroom: an expanded view of human intelligence In:Goleman, D. [1995)] Érzelmi intelligencia, Háttér Kiadó, Budapest
38. Havlovic, S.J. (199). Quality of work life and Human resource outcomes, **Industrial Relations**, 30(3): 469-479
39. Jarvis, J., Land, D. and Fillery-Travis, A. [2006] The Case for Coaching, CIPD, London In: Neale, S., Spencer-Arnell, L. and Wilson, L. [2009] Érzelmi Intelligencia Coaching, Oktker-Nodus Kiadó Kft, Veszprém
40. Jayakumar, A., Kalaiselvi, K. (2012) Quality of Work-Life – An OverviewInternational Journal of Marketing, Financial Services & Management Research Vol.1 Issue 10, October 2012
41. Jenkins, D. (1981) QWL, Current Trends and Directions, Vol. 3, Ontario Ministry of Labour, Ontario Quality of Working Life Centre
42. Kast, F. and Rosenzweig, J. [1979] Organization and management: A systems and contingency approach, McGraw-Hill, New York
43. Konrad, A. M. and Mangel R. [2000)] The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity, Strategic Management Journal Vol. 21 pp.1225-1237.
44. Langhorn, S. [2004] How emotional intelligence can improve management performance, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 16 No. 4, pp.220 – 230
45. Lawler, E.E. (1978) The New plant Revolution, **Organisational Dynamics**, 6(3): 2-12.
46. Lindebaum, D. and Cartwright, S. [2011]Leadership effectiveness: the costs and benefits of beingemotionally intelligent, Leadership and Organization Development Journal, Vol. 32 No. 3, pp. 281-290.
47. Lupton, T. (1975) Efficiency and the Quality of Worklife Organizational Dynamics;Autumn75, Vol. 4 Issue 2, p68
48. Macy, B.A. (1980) The quality-of-worklife project at Bolivar: an assessment, Monthly Labor Review Vol. 103, No. 7, pp.41-43
49. Manfredi, S. and Holliday, M. [2004] Work-Life Balance: An audit of staff experience at Oxford Brookes University, Wheatley, p. 5. Megtalálható: http://www.brookes.ac.uk/services/hr/eod/wlb/wlb_report.pdf)
50. Mayer J. D., Salovey, P. [1997] What is emotional intelligence? In: Salovey, P. and Sluyter, D. J. [Eds] Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books
51. Mayo, E. [1933] The Human Problems of an Industrialized Civilization, Macmillan, New York
52. Maslow, A. H. [1962] Toward a Psychology of Being, Princeton, NJ: Van Nostrand

53. Meyer, J. P. and Allen, N. J. [1991] A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), p.61-89.
54. Mullins, L.J. (1996) *Management and Organisational Behaviour*, Fourth Edition, London: Pitman Publishing
55. Murphy, K. R. [2006] Four conclusions about emotional intelligence. In Murphy, K. R. [Ed.] *A Critique of Emotional Intelligence: What Are the Problems and How Can They Be Fixed?* Mahwah, NJ: Erlbaum, pp. 345–54.)
56. Nadler, AD., & Lawler III, Edward E. (1983) Quality of Work Life, Perspectives and Directions, ***Organisation Dynamics***, Winter: 20-30
57. Neale, S., Spencer-Arnell, L. and Wilson, L. [2009] *Érzelmi Intelligencia Coaching*, Oktker-Nodus Kiadó Kft, Veszprém
58. Nykodym, N., Longenecker, C.O., & Ruud, W.N.(1991) Improving quality of work life with transactional analysis as an intervention change strategy, ***Applied Psychology: AnInternational Review***. 40(4): 395-404
59. Petrides, K. V. [2001] A psychometric investigation into the construct of emotional intelligence, Doctoral dissertation, University College, London
60. Pérez, J. C., Petrides, K. V., & Furnham, A. [2005] Measuring trait emotional intelligence. In R. Schulze and R. D. Roberts (Ed.), *International Handbook of Emotional Intelligence*, Hogrefe & Huber, Cambridge
61. Piotrowski, C. S., Rapoport, R. N. and Rapoport, R. [1987] Families and work, In: M. Sussman & S. Steinmetz: *Handbook of marriage and family* (p.251-283), Plenum, New York
62. Ryback, D. [1998] *Putting emotional intelligence to work: successful leadership is more than IQ*, New York: Butterworth-Heinemann
63. Schutte, N. S. , Malouff, J. M., Simunek, M., McKenley, J. and Hollander, S. [2002] Characteristic emotional intelligence and emotional well-being, *Cognition & Emotion* Vol. 16, No. 6, pp. 769-785
64. Sieber, S. D. [1974] Toward theory of role accumulation, *American Sociological Review*, 39 (4) p.567-578
65. Spinks, N. [2006] *Choosing the Right Metaphor to Ensure Work-Life Quality for All*, WFC Resources, February
66. Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983) Employee Commitment to organisation. In R.M., Steers and L.W., Porter(Eds), ***Motivation and Work Behaviour*** (3rd Ed): McGraw Hill.
67. Storey, J. [1995] *Human resource management: A critical text*, Routledge, New York
68. Subba Rao, P., & Neelima Alfered. G. (2003) Quality of Work Life and Organizational Excellence, ***GITAM Journal of Management***, 1(1): 51-60

69. Tasho, W., Jordan, J. & Robertson, I. (2005). Case study: Establishing the businesscase for investing in stress prevention activities and evaluating their impact on sickness absence levels. HSE Research Report: 295
70. Taylor, J. C. in Cooper, C.L. and Mumford, E. (1979). *The quality of working life in Western and Eastern Europe*. ABP
71. Van Rooy, D. L. and Viswesvaran, C. [2004]. Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65, pp. 71-95.
72. Walton, R.E. (1974) QWL Indicators: Prospects and problems. In *Measuring the quality of Working Life: A Symposium on Social Indicators of Working Life* (March, pp:19-20), Ottawa
73. Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of Occupational Psychology*. 52, 129-148
74. Wood, R.C. [1994] *Organisational behaviour for hospitality management*, Butterworth-Heinemann Ltd, Oxford
75. Wright, P. M., Dunford, B. B. and Snell, S. A. [2001] Human resources and the resource based view of the firm, *Journal of Management*, 27(6), p. 701-721.
76. Yasbek, P. [2004] The business case for firm-level work-life balance policies: a review of the literature, Wellington: Labour Market Policy Group, pp. 3-18.
77. Zeidner, M., Matthews, G., Roberts, R. D. [2009] *What we know about Emotional Intelligence: How It Affects Learning, Work, Relationships and Our Mental Health*, London: A Bradford Book
78. Zimmerman, E. (2001) What are employees worth?, **Workforce**, 80(2): 32
79. Zin, R.M. (2004) Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment, *Gadjah Mada International Journal of Business*, September 2004, Vol. 6, No 3, pp-323-334.

Egyéb források

1. Nemzeti Fejlesztési Ügynökség [2007] *Esélyegyenlőségi Útmutató*, Regionális Fejlesztési Programok pályázók és értékelők számára, 2007. október
2. Bar-On, R. [1997] *Bar-On Emotional Quotient inventory: technical manual*, Toronto Multi-Health Systems
3. EEO Trust [2003] *New Zealand's Best Employers in Work & Life 2003*. Auckland: EEO Trust
4. Investors in People [2010] *Why Should You Be Improving Health And Wellbeing?*, Investors in People

10. MELLÉKLET

10.1 KÉRDŐÍV

Egy vidéki egyetem hallgatóinak vizsgálata

*Amennyiben kitölti kérdőívemet, és megadja elérhetőségét, elküldöm az érzelmi intelligencia eredményét
A kérdőív anonim, és válaszait kizárólag a kutatásomhoz használom fel.*

1. Kérem, a következőkben jelölje az 1-7 fokú skálán, Ön mennyire ért egyet a következő állításokkal:

- 1-egyáltalán nem értek egyet
2-nem értek egyet
3-inkább nem értek egyet
4-részen egyetértek
5-inkább egyetértek
6-egyetértek
7-teljes mértékben egyetértek

1. Nem esik nehezemre szavakkal kifejezni az érzéseimet.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sokszor nehezen tudom a dolgokat egy másik ember nézőpontjából látni.	1	2	3	4	5	6	7
3. Összességében motivált ember vagyok.	1	2	3	4	5	6	7
4. Általában nehezen szabályozom az érzéseimet.	1	2	3	4	5	6	7
5. Általában nem találok élvezetesnek az életet.	1	2	3	4	5	6	7
6. Hatékonyan tudok bánni az emberekkel.	1	2	3	4	5	6	7
7. Hajlamos vagyok gyakran megváltoztatni a véleményemet.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sokszor nem tudok rájönni, mit is érzek.	1	2	3	4	5	6	7
9. Úgy érzem, sok jó tulajdonságom van.	1	2	3	4	5	6	7
10. Gyakran nehezen állok ki a jogaimért.	1	2	3	4	5	6	7
11. Általában képes vagyok mások érzéseit befolyásolni.	1	2	3	4	5	6	7
12. Összességében sötétben látom a világot.	1	2	3	4	5	6	7
13. A hozzám közel állók gyakran panaszkodnak, hogy nem jól bánok velük.	1	2	3	4	5	6	7
14. Gyakran nehezen tudom az életemet a körülményekhez igazítani.	1	2	3	4	5	6	7
15. Általában kezelni tudom a stresszhelyzeteket.	1	2	3	4	5	6	7
16. Gyakran nehezen tudom kimutatni a szeretetemet a hozzám közel állók iránt.	1	2	3	4	5	6	7
17. Általában könnyen bele tudom képzelni magam mások helyzetébe, és átérezem az érzéseiket.	1	2	3	4	5	6	7
18. Általában nehezen motiválom magam.	1	2	3	4	5	6	7
19. Általában megtalálom a módját annak, hogy kordában tartsam az érzéseimet, ha akarom.	1	2	3	4	5	6	7
20. Összességében elégedett vagyok az életemmel.	1	2	3	4	5	6	7
21. Jó tárgyalópartnernek tartom magam.	1	2	3	4	5	6	7

22. Hajlamos vagyok belekeveredni olyan dolgokba, amikből később szeretnék kikerülni.	1	2	3	4	5	6	7
23. Sokszor megállok és átgondolom az érzéseimet.	1	2	3	4	5	6	7
24. Hiszem, hogy sok jó jellemvonásom van.	1	2	3	4	5	6	7
25. Hajlamos vagyok meghátrálni, még az igazam tudatában is.	1	2	3	4	5	6	7
26. Úgy tűnik, egyáltalán nincs hatalmam más emberek érzései felett.	1	2	3	4	5	6	7
27. Általában hiszek benne, hogy a dolgok jól mennek majd az életemben.	1	2	3	4	5	6	7
28. Nehezen kötődöm, még a hozzám közel álló emberekhez is.	1	2	3	4	5	6	7
29. Általában tudok alkalmazkodni az új környezethez.	1	2	3	4	5	6	7
30. Mások csodálnak engem a lazaságomért.	1	2	3	4	5	6	7

2. Kérem adja meg nemét!

Férfi – Nő

3. Kérem adja meg születési évét!

- 1986 előtt
- 1986-1990
- 1991-1995
- 1995 után

4. Kérem adja meg képzési formáját!

- Felsőoktatási szakképzés
- BA, BSc
- MA, MSc
- osztatlan
- PhD hallgató
- egyéb

5. Kérem adja meg aktív féléveinek számát (a 2013/14/II. tanévvel együtt)!

- | | |
|------|----------------|
| - 1. | - 7. |
| - 2. | - 8. |
| - 3. | - 9. |
| - 4. | - 10. |
| - 5. | - 11 vagy több |
| - 6. | |

6. Kérem adja meg melyik Karon tanul?

- Gazdaságtudományi Kar
- Georgikon Kar
- Mérnöki Kar
- Műszaki Informatikai Kar
- Modern Filológiai és Társadalomtudományi Kar

7. Kérem adja meg finanszírozási formáját!

- Állami ösztöndíjas
- Állami részösztöndíjas
- Költségtérítéses

8. Milyen lett az előző féléves ösztöndíjátlagod?

- 1-2

- 2,1-3
- 3,1-4
- 4,1-5
- 5 felett

9. Végzel-e valamilyen önkéntes tevékenységet?

- Igen – Nem

10. Milyen formában végez önkéntes tevékenységet?

11. Dolgozik-e tanulmányai mellett?

- Igen – Nem

12. Milyen formában dolgozik?

- Részmunkaidő
- Teljes munkaidő
- Egyéb

13. Diákszövetkezeten keresztül dolgozik?

- Igen – Nem

14. Milyen formában folytatja tanulmányait?

- Nappali
- Levelező
- Egyéni tanrend

15. Kérem, a fent említett helyzeteket rangsorolja:

1-a legfontosabb dolog- 10 egyáltalán nem fontos, hogy számomra a munka magánélet egyensúlya megvalósuljon.

Munkahely	rangsor
munkahely-lakhely közelsége	
munkakörülmények	
a felettes személyisége	
a kollégákkal való együttműködés	
laptop, mobil, céges autó biztosítása	
rugalmas munkaidő	
stabil fizetés	
munkahelyi sikerek (kinevezés, sikeres projekt, megbeszélés stb.)	
magánéleti válság/váratlan esemény figyelembe vétele a munkahelyen	
cégen belüli étkezés lehetősége	

16. Kérem, a fent említett helyzeteket rangsorolja:

1-a legfontosabb dolog- 10 egyáltalán nem fontos, hogy számomra a munka magánélet egyensúlya megvalósuljon.

Magánélet	rangsor
partnerrel és/vagy gyerekkel/gyerekekkel töltött idő	
baráti találkozások, beszélgetések	
rendszeres sport (heti 2 vagy annál több alkalom)	
hobbi, szabadidős tevékenység (ami nem sport)	
lakhely mérete, elhelyezkedése	
jó egészségi állapot	
magánéleti sikerek (fogyás, jó kapcsolat a partnerre/gyermekkel, sport stb.)	
családtagok, barátok besegítése a gyerekgondozásba	

és/vagy a házimunkába	
rendszeres utazás, kikapcsolódás (min. havi 1)	
megértő, munkahelyi helyzetet toleráló partner/házastárs	

17. Munkahelyi Életminőség – Kérem, a következőkben jelölje az 1-5 fokú skálán, Ön mennyire ért egyet a következő állításokkal!

(A következő nemzetközi kérdőív (WRQoL) nem teszt. Az Ön munkahelyi feladataihoz, munkakörülményeihez való hozzáállást szeretné felmérni. A kérdéseken ne gondolkodjon, az első reakciót jelölje be.)

1= „Egyáltalán nem értek egyet”

2= „Nem értek egyet”

3= „Részben egyetértek”

4= „Egyetértek”

5 = „Teljesen egyetértek”

1. Egyértelmű célkitűzéssel és szándékkal rendelkezem, amelyek képessé tesznek a munkám elvégzésére.	1	2	3	4	5
2. Úgy érzem, hangot tudok adni a véleményemnek és hatással vagyok a munkaterületemet érintő változásokra.	1	2	3	4	5
3. Lehetőségem van arra, hogy a képességeimet alkalmazzam a munkában.	1	2	3	4	5
4. Jelenleg jól érzem magam.	1	2	3	4	5
5. A munkáltatóm megfelelő eszközökkel és rugalmassággal segíti elő, hogy a munkámat össze tudjam egyeztetni a családi életemmel.	1	2	3	4	5
6. A jelenlegi munkaidő/munkabeosztás illeszkedik a magánéletemhez.	1	2	3	4	5
7. A munkában gyakran érzem nyomás alatt magam.	1	2	3	4	5
8. A felettesem elismeri, ha jól végzem a munkámat.	1	2	3	4	5
9. Az utóbbi időben boldogtalannak és lehangoltnak érzem magam.	1	2	3	4	5
10. Elégedett vagyok az életemmel.	1	2	3	4	5
11. Ösztönözve érzem magam arra, hogy új képességeket szerezzek.	1	2	3	4	5
12. Bevonnak olyan döntésekbe, amelyek kihatással vannak a saját munkaterületemre.	1	2	3	4	5
13. A munkáltatóm mindent biztosít, ami a szükséges az eredményes munkavégzéshez.	1	2	3	4	5
14. A felettesem aktívan támogatja és elősegíti a rugalmas munkaidőt/munkabeosztást..	1	2	3	4	5
15. Több szempontból nézve is szinte ideális az életem.	1	2	3	4	5
16. Biztonságos környezetben dolgozom.	1	2	3	4	5
17. Általában jól alakulnak a dolgaim.	1	2	3	4	5
18. Elégedett vagyok az általam elérhető munkahelyi karrier lehetőségekkel.	1	2	3	4	5
19. Gyakran érzek túlzott mértékű stresszt a munkában.	1	2	3	4	5
20. Elégedett vagyok a képzéssel, amit a jelenlegi munkám elvégzéséhez biztosítanak.	1	2	3	4	5

21. Mindent egybevetve az utóbbi időben elég boldognak érzem magam.	1	2	3	4	5
22. A munkakörülményeim kielégítőek.	1	2	3	4	5
23. Bevonnak olyan döntésekbe, amelyek kihatnak a munkaterületemen dolgozókra.	1	2	3	4	5
24. Teljesíthetetlen határidőim vannak.	1	2	3	4	5
25. A munkám pont olyan érdekes és változatos, amilyennek szerettem volna.	1	2	3	4	5
26. Képes vagyok egészséges egyensúlyt kialakítani a munkám és a magánéletem között.	1	2	3	4	5
27. Motiválnak érzem magam abban, hogy a jelenlegi munkámban a legjobbat nyújtsam.	1	2	3	4	5
28. A szervezet ügyel az alkalmazottakkal való jó kommunikációra.	1	2	3	4	5
29. Büszkén osztom meg másokkal, hogy ennél a szervezetnél dolgozom.	1	2	3	4	5
30. Úgy ajánlanám ezt a szervezetet másoknak, mint egy munkahely, ahol jó dolgozni.	1	2	3	4	5
31. Sikerélményem van a munkavégzésem során.	1	2	3	4	5
32. Rákényszerülök, hogy túlórázzak.	1	2	3	4	5
33. Irreális időnyomás alatt állok.	1	2	3	4	5
34. Megfelelő számú lehetőségem van arra, hogy a munkámat érintő változásokról megkérdezzem a feletteseimet.	1	2	3	4	5
35. Elégedett vagyok azzal fizikai környezettel, ahol rendszerint dolgozom.	1	2	3	4	5
36. Összességében elégedett vagyok a munkahelyi életminőségemmel.	1	2	3	4	5

10.2 AZ SPSS PROGRAM EREDMÉNYE A MUNKAHELYI ÉLETMINŐSÉG ÉS AZ ÉRZELMI INTELLIGENCIA FAKTOROKAT TEKINTVE

Correlations														
		EI	jóllét	tarsashajlam	erzelm	onur	jobcareersat	controlatwork	generalwellbein g	homeworkinter	stressatwork	workcondition	employeeenganeg emnt	globalmek
EI	Pearson Correlation	1	,588**	,327**	,594**	,287**	-,206	-,012	-,155	-,017	,060	-,113	-,163	-,112
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,007	,054	,910	,148	,873	,582	,295	,129	,299
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
jóllét	Pearson Correlation	,588**	1	,479**	,606**	,345**	-,032	-,009	,042	-,009	-,016	,001	-,019	-,006
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,765	,936	,698	,934	,882	,993	,860	,954
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
tarsashajlam	Pearson Correlation	,327**	,479**	1	,459**	,606**	-,042	-,007	,012	,078	,038	-,028	,008	,014
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,697	,950	,908	,470	,723	,793	,944	,897
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
erzelm	Pearson Correlation	,594**	,606**	,459**	1	,364**	-,088	,052	-,093	-,036	-,082	-,057	-,070	-,074
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,414	,630	,388	,738	,446	,596	,516	,495
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
onur	Pearson Correlation	,287**	,345**	,606**	,364**	1	-,226*	-,193	-,157	-,090	-,153	-,112	-,096	-,189
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,000	,000		,034	,072	,145	,406	,154	,300	,372	,078
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
jobcareersat	Pearson Correlation	-,206	-,032	-,042	-,088	-,226*	1	,633**	,720**	,561**	,439**	,694**	,692**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,054	,765	,697	,414	,034		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
controlatwork	Pearson Correlation	-,012	-,009	-,007	,052	-,193	,633**	1	,431**	,367**	,114	,520**	,601**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,910	,936	,950	,630	,072	,000		,000	,000	,290	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
generalwellbeing	Pearson Correlation	-,155	,042	,012	-,093	-,157	,720**	,431**	1	,415**	,339**	,526**	,547**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,148	,698	,908	,388	,145	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
homeworkinter	Pearson Correlation	-,017	-,009	,078	-,036	-,090	,561**	,367**	,415**	1	,504**	,608**	,558**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,873	,934	,470	,738	,406	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
stressatwork	Pearson Correlation	,060	-,016	,038	-,082	-,153	,439**	,114	,339**	,504**	1	,356**	,380**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,582	,882	,723	,446	,154	,000	,290	,001	,000		,001	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
workcondition	Pearson Correlation	-,113	,001	-,028	-,057	-,112	,694**	,520**	,526**	,608**	,356**	1	,720**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,295	,993	,793	,596	,300	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
employeeenganeg emnt	Pearson Correlation	-,163	-,019	,008	-,070	-,096	,692**	,601**	,547**	,558**	,380**	,720**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,129	,860	,944	,516	,372	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
globalmek	Pearson Correlation	-,112	-,006	,014	-,074	-,189	,877**	,668**	,752**	,752**	,607**	,826**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,299	,954	,897	,495	,078	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).