



ΔΙΕΘΝΕΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

**ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
& ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΦΟΔΙΑΣΤΙΚΗΣ ΑΛΥΣΙΔΑΣ**

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της
προσωπικότητας στην εργασιακή επίδοση των
υπαλλήλων του δημοσίου τομέα.**

Η εργασία (Thesis) υποβάλλεται για τη μερική κάλυψη των απαιτήσεων για την
απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

Ονοματεπώνυμο φοιτήτριας: Νάτσιου Ελένη

A.M. : 0438

Επιβλέπων Καθηγητής : Δρ. Πασχαλούδης Δημήτριος

Φεβρουάριος 2023

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική μου Εργασία και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Μεταπτυχιακού Τίτλου των Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία προετοιμάσθηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα :

NATΣΙΟΥ ΕΛΕΝΗ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

Ημερομηνία (Ημέρα - Μήνας - Έτος):

Πίνακας περιεχομένων

Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης.....	2
Πίνακας περιεχομένων	3
Περίληψη	5
Abstract.....	6
Κατάλογοι εικόνων και πινάκων.....	7
Συντμήσεις	10
Ευχαριστίες.....	11
Εισαγωγή	12
1 Συναισθήματα και διαθέσεις.....	14
1.1 ΓΕΝΙΚΑ	14
1.2 Ορισμοί.....	15
1.3 Συναισθήματα	15
1.4 Διαθέσεις	17
1.5 Πηγές των συναισθημάτων και των διαθέσεων	18
2 Συναισθηματική νοημοσύνη	24
2.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις	24
2.2 Ορισμοί Συναισθηματικής Νοημοσύνης.....	24
2.3 Μορφές Νοημοσύνης.....	26
2.4 Σχέση Συναισθηματικής - Γνωστικής Νοημοσύνης	27
2.5 Θεωρίες της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	27
2.6 Πως σχετίζονται οι συναισθηματικές ικανότητες.....	30
2.7 Συναισθηματική ικανότητα και εργασιακή επίδοση.....	31
3 Προσωπικότητα	34
3.1 Παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα.....	34
3.2 Τύποι προσωπικότητας.....	36
3.3 Προσωπικότητα και επίδοση στην εργασία	44
4 Έρευνα	48
4.1 Μέθοδος έρευνας	48
4.2 Ταυτότητα της έρευνας.....	48
4.3 Ερωτηματολόγιο - εργαλεία μέτρησης	49
4.4 Διερεύνηση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου.....	51
5 Αποτελέσματα έρευνας.....	53
5.1 Δημογραφικά στοιχεία	53
5.2 Ανάλυση στοιχείων προσωπικότητας.....	58

5.3	Ανάλυση στοιχείων συναισθηματικής νοημοσύνης.....	62
5.4	Εργασιακή επίδοση.....	69
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	83
	Βιβλιογραφία	84

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να διερευνήσει την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, η οποία ορίζεται ως η ικανότητα του ατόμου να παρατηρεί, να αναγνωρίζει και να ελέγχει τα συναισθήματά του καθώς και των άλλων μελών μιας ομάδας. Αλλά και την έννοια της προσωπικότητας ως το μέσο με το οποίο ένα άτομο εκφράζεται μοναδικά, αντιδρά και δρα σε διάφορες καταστάσεις, το μέσο με το οποίο εκπληρώνει τις ανάγκες του, το μέσο που χρησιμοποιεί για να πετύχει τις φιλοδοξίες του να ανταπεξέλθει στη ζωή, αλλά και να αναπτύξει τις αξίες του, που ιδανικά στη συνέχεια θα καθοδηγούν τις πράξεις του. Κατανοώντας τις έννοιες των συναισθημάτων και των διαθέσεων, της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προσωπικότητας, θα διερευνήσουμε πώς συνδέονται με τον χώρο εργασίας και με την απόδοση των εργαζομένων στο περιβάλλον στο οποίο εργάζονται. Φυσικά ήταν αδύνατο να αναλύσουμε όλες τις έννοιες που σχετίζονται με τις επιστήμες της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας, έγινε όμως μία προσπάθεια ο ώστε ο αναγνώστης να αποκτήσει μια καλύτερη κατανόηση αυτών των σημαντικών εννοιών.

Η εργασία αποτελείται από δύο μέρη. Στο θεωρητικό μέρος, εξετάζονται οι έννοιες των διαθέσεων και των συναισθημάτων, της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προσωπικότητας καθώς και η σύνδεση τόσο της συναισθηματικής νοημοσύνης όσο και της προσωπικότητας με την εργασιακή επίδοση. Στο ερευνητικό μέρος μελετάται μέσω ενός ερωτηματολογίου, το οποίο διανεμήθηκε σε εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, ο τύπος της προσωπικότητας, η συναισθηματική νοημοσύνη και η εργασιακή επίδοση των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Λέξεις - Κλειδιά : *[συναισθήματα, διαθέσεις, συναισθηματική νοημοσύνη, τύποι προσωπικότητας, εργασιακή επίδοση]*

Abstract

The aim of this academic paper is to explore the concept of emotional intelligence, which is defined as the ability of a person to identify, observe, and control their emotions as well as those of other members of a group. However, also the concept of personality is investigated, which is defined as the unique way in which an individual expresses themselves, reacts, and lives in different situations. Considering the concepts of emotions and behaviors, emotional intelligence and personality, we will study how they are connected to the work environment and the performance of employees. It was not possible to analyze all concepts related to the sciences of psychology and sociology, but an attempt has been made to give the reader a better understanding of these important concepts.

The study consists of two parts. In the theoretical part, the concepts of moods and emotions, emotional intelligence and personality are examined, as well as the connection of both emotional intelligence and personality with work performance. In the research part, using an investigational questionnaire the type of personality, emotional intelligence and work performance of the respondents (public sector employees) involved in the study are investigated.

Keywords:*[emotions, moods, emotional intelligence, personality types, job performance]*

Κατάλογοι εικόνων και πινάκων

Σχήμα 1-1 Σχέση μεταξύ του θυμικού, των συναισθημάτων και της διάθεσης	14
Σχήμα 1-2 Ο τροχός των συναισθημάτων(Robert Pletcher)	16
Σχήμα 1-3 Η δομή του θυμικού	18
Σχήμα 1-4Οι διαθέσεις μας επηρεάζονται από την ώρα της ημέρας	22
Σχήμα 1-5Οι διαθέσεις μας επηρεάζονται από την ημέρα της εβδομάδας.....	23
Σχήμα 2-1Η Συναισθηματική Νοημοσύνη σύμφωνα με τον Goleman.....	30
Σχήμα 3-1 Παράγοντες διαμόρφωσης της προσωπικότητας του ατόμου	36
Σχήμα 3-2 Οι 16 τύποι προσωπικότητας του δείκτη Myers-Briggs	38
Σχήμα 3-3 Προσωπικότητα και εργασιακή επίδοση	45
Γράφημα 5-1 Φύλο.....	53
Γράφημα 5-2 Ηλικία.....	53
Γράφημα 5-3 Έτη υπηρεσίας.....	54
Γράφημα 5-4 Κατοχή υπεύθυνης θέσης	54
Γράφημα 5-5 Ανώτερος τίτλος σπουδών.....	55
Γράφημα 5-6Σχέση υπεύθυνης θέσης - πτυχίου.....	56
Γράφημα 5-7Σχέση θέσης ευθύνης και φύλου	57
Γράφημα 5-8 Εξωστρέφεια ή Εσωστρέφεια	58
Γράφημα 5-9 Διαίσθηση ή αίσθηση	59
Γράφημα 5-10 Συναισθηματική ή Λογική	59
Γράφημα 5-11Κριτική ή Αντίληψη	60
Γράφημα 5-12 Τύπος Προσωπικότητας	61
Γράφημα 5-13 Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	63
Γράφημα 5-14 Θηκόγραμμα (Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων).....	63
Γράφημα 5-15 Ραβδόγραμμα (Ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων) 64	
Γράφημα 5-16 Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων.....	65
Γράφημα 5-17 Ραβδόγραμμα (Χρήση των συναισθημάτων)	66
Γράφημα 5-18 Θηκόγραμμα (Χρήση των συναισθημάτων)	67
Γράφημα 5-19 Ραβδόγραμμα (Ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων).....	68
Γράφημα 5-20 Θηκόγραμμα (Διαχείριση των συναισθημάτων).....	69
Γράφημα 5-21 Εκπληρώνω τα καθήκοντα σύμφωνα με τη θέση εργασίας.....	70
Γράφημα 5-22 Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις στην εργασία.....	71
Γράφημα 5-23 Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα	72

Γράφημα 5-24 Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα	73
Γράφημα 5-25 Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω σημαντικά καθήκοντα της εργασίας μου	75
Γράφημα 5-26 Παραμελώ πτυχές της εργασίας μου.....	76
Γράφημα 5-27 Μέσος όρος εργασιακής επίδοσης.....	76
Πίνακας 5-1 Φύλο	53
Πίνακας 5-2 Ηλικία.....	53
Πίνακας 5-3 Έτη υπηρεσίας.....	54
Πίνακας 5-4 Ανώτερος τίτλος σπουδών	55
Πίνακας 5-5 Σχέση πτυχίου - υπεύθυνης θέσης	56
Πίνακας 5-6 Σχέση υπεύθυνης θέσης - φύλου	57
Πίνακας 5-7 Εξωστρέφεια ή Εσωστρέφεια.....	58
Πίνακας 5-8 Διαίσθηση ή Αίσθηση	59
Πίνακας 5-9 Συναισθημα ή Λογική	59
Πίνακας 5-10 Κριτική ή Αντίληψη	60
Πίνακας 5-11 Συχνότητα εμφάνισης των τύπων προσωπικότητας	61
Πίνακας 5-12 Μέτρα θέσεις (ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων).....	62
Πίνακας 5-13 Μέτρα θέσεις (Ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων) ..	64
Πίνακας 5-14 Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	65
Πίνακας 5-15 Μέτρα θέσεις (Χρήση των συναισθημάτων)	66
Πίνακας 5-16 Χρήση των συναισθημάτων.....	67
Πίνακας 5-17 Ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων.....	68
Πίνακας 5-18 Διαχείριση των συναισθημάτων.....	69
Πίνακας 5-19 Εκπληρώνω τα καθήκοντα σύμφωνα με τη θέση εργασίας.....	70
Πίνακας 5-20 Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις στην εργασία	71
Πίνακας 5-21 Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα	72
Πίνακας 5-22 Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα.....	73
Πίνακας 5-23 Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω καθήκοντα της εργασίας μου	74
Πίνακας 5-24 Παραμελώ πτυχές της εργασίας μου	75
Πίνακας 5-25 Μέσος όρος εργασιακής επίδοσης.....	76
Πίνακας 5-26 Τύποι προσωπικότητας και εργασιακή επίδοση.....	77
Πίνακας 5-27 Έκφραση συναισθημάτων και εργασιακή επίδοση	79
Πίνακας 5-28 Κατανόηση συναισθημάτων και εργασιακή επίδοση.....	80
Πίνακας 5-29 Εργασιακή επίδοση και η χρήση των συναισθημάτων	81

Πίνακας 5-30 Εργασιακή επίδοση και διαχείρισης των συναισθημάτων 82

Συντμήσεις

Δείκτης Νοημοσύνης	I.Q.
Συναισθηματική Νοημοσύνη	E.Q.
Myers-Briggs Type Indicator	MBTI
Extrovertedthinkingjudgment	ESTJ
Extraverted Sensing Penser Sensing Perception	ESTP
ExtravertedFeelingFeelingJudging	ESFJ
Feeling of extrovertedperception	ESFP
IntrovertedSensingThinkingPerception	ISTJ
IntrovertedSensingThinkingPerception	ISTP
IntrovertedFeelingFeelingJudging	ISFJ
IntrovertedSensingFeelingPerception	ISFP
ExtravertedIntuitiveThinkingJudging	ENTJ
ExtrovertedIntuitiveThinkingPerception	ENTP
ExtravertedIntuitiveFeelingJudging	ENFJ
Extraverted intuitive perception of feeling	ENFP
IntrovertedIntuitiveThinkingJudging	INTJ
IntrovertedIntuitiveThinkingPerception	INTP
IntrovertedIntuitiveFeelingJudging	INFJ
IntrovertedIntuitiveFeelingPerception	INFP
Selfemotionalappraisal	SEA
Other'semotionalappraisal	OEA
Use of emotions	UOE
Regulation of emotions	ROE

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους συνοδοιπόρους μου σ' αυτό το υπέροχο ταξίδι της γνώσης, τον επιβλέποντα καθηγητή μου για τη συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξή του, την ακούραστη και πάντα ευγενική Ιουλία, την Αθηνά που της στέρησα της απογευματινές μας εξόδους και φυσικά τους συμφοιτητές και τους φίλους μου, που συμμετείχαν στην έρευνα , αλλά και όσους βοήθησαν για την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον σύζυγό μου Γιώργο, για την αμέριστη συμπαράσταση και την υπομονή του.

Αφιερώνεται στα παιδιά μου, Δημήτρη και Ανδρέα....

Εισαγωγή

Εδώ και πολύ καιρό πιστεύεται ότι η έκφραση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο είναι ένα αρνητικό φαινόμενο. Η βίωση, η αναγνώριση και η έκφραση συναισθημάτων θεωρούνταν σημάδι αδυναμίας, φορέας σύγχυσης και απόκλιση από το μονοπάτι του ορθολογισμού - της σωστής απόφασης. Ωστόσο, αυτό έχει αλλάξει τις τελευταίες δεκαετίες και ο επιχειρηματικός κόσμος αρχίζει να αναγνωρίζει ότι τα συναισθήματα αποτελούν πολύτιμη πηγή πληροφοριών και μπορούν να οδηγήσουν σε εξαιρετικά αποτελέσματα, αν αναγνωριστούν και χρησιμοποιηθούν κατάλληλα. Αυτή η αλλαγή στον τρόπο σκέψης για τα συναισθήματα φαίνεται στη διαίρεση των Cooper και Shamu (1996). Υπάρχουν πολλοί λόγοι για την αλλαγή αυτή, αλλά σύμφωνα με τον Goleman (1998α), οι κυριότεροι είναι η εξάπλωση του μοντέλου της ομαδικής εργασίας και η παγκοσμιοποίηση. Ενώ είναι εύκολο να αγνοήσει κανείς τα συναισθήματα όταν εργάζεται μόνος του σε ένα γραφείο, είναι αδύνατο να το κάνει όταν εργάζεται σε μια ομάδα, καθώς μπορεί να προκύψουν συγκρούσεις, καυγάδες, ιδιαίτερες συμπάθειες και συμμαχικοί δεσμοί. Η παγκοσμιοποίηση είναι ένας άλλος λόγος για τον οποίο η σημασία των συναισθημάτων αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως ζωτικής σημασίας για την επιχειρηματική επιτυχία εκτός μιας στενής γεωγραφικής περιοχής. Ειδικότερα, είναι απαραίτητη η ενσυναίσθηση, δηλαδή η ικανότητα κατανόησης της σημασίας του ρόλου της ανθρώπινης καρδιάς. Το να μπαίνεις στη θέση του άλλου, να κατανοείς τη διαφορετικότητα και να προσπαθείς να νιώσεις τα συναισθήματα που βιώνει ο άλλος είναι πολύ σημαντικά προσόντα για τους επιχειρηματίες που θέλουν να επιτύχουν στον διαπολιτισμικό διάλογο και να καταλήξουν σε συμφωνία χωρίς τον κίνδυνο παρεξηγήσεων.

Υπάρχουν σημαντικές ενδείξεις ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή απόδοση των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σε εκείνες τις θέσεις που απαιτούν υψηλό βαθμό συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως οι νοσηλευτές, οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι αστυνομικοί. Αν και κανένα μεμονωμένο χαρακτηριστικό της προσωπικότητας δεν ευθύνεται για την επιτυχία ενός υπαλλήλου του δημόσιου τομέα, ένας συνδυασμός παραγόντων, συμπεριλαμβανομένης της συναισθηματικής νοημοσύνης, μπορεί να βοηθήσει ένα άτομο να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητές του.

Καθώς αναπτύσσεται η έρευνα για τη συναισθηματική νοημοσύνη, ορισμένα στοιχεία δείχνουν προς την κατεύθυνση της αποτελεσματικής και επιτυχημένης ηγεσίας. Καθώς σχετίζεται με βαθύτερα στοιχεία της ανθρώπινης προσωπικότητας και συμπεριφοράς, η ανάπτυξη και η χρήση των στοιχείων της συναισθηματικής νοημοσύνης, ειδικά στον εργασιακό χώρο, παρουσιάζει μεγάλο επιστημονικό ενδιαφέρον, ιδίως σε μια εποχή όπου οι άνθρωποι στους οργανισμούς θεωρούνται το σημαντικότερο περιουσιακό στοιχείο.

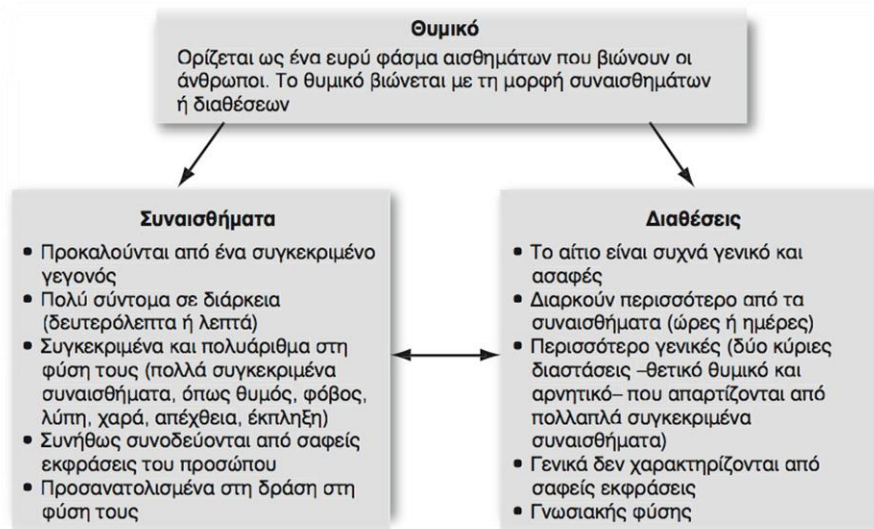
Με βάση τα παραπάνω, σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι να παρουσιάσει και να αναλύσει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην εργασία, να κατανοήσει την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης και τα στοιχεία της, καθώς και να κατανοήσει την έννοια της προσωπικότητας και τον ρόλο της όσον αφορά τους ανθρώπους και τα αποτελέσματα στην εργασία τους.

1 Συναισθήματα και διαθέσεις

1.1 ΓΕΝΙΚΑ

Τα συναισθήματα και οι διαθέσεις είναι δύο έννοιες που συχνά είναι δύσκολο να τις διαχωρίσουμε. Σημαντικό είναι στην έναρξη αυτής της εργασίας να γίνει μία προσπάθεια διαχωρισμού των εννοιών.

Η ανάλυση του ρόλου των συναισθημάτων και των διαθέσεων στον εργασιακό χώρο απαιτεί τη χρήση τριών στενά συνυφασμένων όρων: το θυμικό, τα συναισθήματα, και τις διαθέσεις. Το θυμικό είναι ένα σύνολο ψυχικών φαινομένων το οποίο περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα αισθημάτων συμπεριλαμβανομένων των διαθέσεων και των συναισθημάτων. (Barsade&Gibson, 2007) Τα συναισθήματα είναι ισχυρά αισθήματα που μπορούν να κατευθυνθούν προς ανθρώπους ή πράγματα. Μπορεί να κυμαίνονται από ήπια συναισθήματα, όπως η ευτυχία, έως πιο έντονα συναισθήματα, όπως ο θυμός ή η αγάπη. Οι διαθέσεις είναι λιγότερο έντονες από τα συναισθήματα και συχνά μπορούν να γίνουν αισθητές χωρίς ένα συγκεκριμένο γεγονός ή ερέθισμα. Στο Σχήμα 1.2, φαίνονται οι σχέσεις που συνδέουν το θυμικό, τα συναισθήματα και τις διαθέσεις, (Robbins & Judge, 2011)



Σχήμα 1-1 Σχέση μεταξύ του θυμικού, των συναισθημάτων και της διάθεσης

Πηγή εικόνας: (Robbins & Judge, 2011)

1.2 Ορισμοί

Συναίσθημα σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Wikipedia “είναι μια σύνθετη υποκειμενική συνειδητή εμπειρία: ο συνδυασμός νοητικών και ψυχοσωματικών καταστάσεων, δεν εκφράζεται ως απλή αίσθηση, αλλά ως κάτι βαθύ, εσωτερικό, που επιδρά στο σώμα (π.χ. καρδιακός ρυθμός) και την «ψυχή» του ατόμου, και σχεδόν πάντα εκφράζεται (στο πρόσωπο, στη φωνή, στη στάση του σώματος) και είναι παρατηρήσιμο από τους άλλους. (wikipedia, 2022)

Τα συναισθήματα είναι εγγενή σε όλα τα θηλαστικά, όχι μόνο στους ανθρώπους. Πρόκειται για μια πολύπλοκη ορμονική και ασυνείδητη διαδικασία και είναι πολύ δύσκολο να ελεγχθούν συνειδητά. Τα συναισθήματα κάνουν τα θηλαστικά να αλλάζουν τη συμπεριφορά τους ανάλογα με την κατάσταση στην οποία βρίσκονται. Στους ανθρώπους, τα συναισθήματα είναι συχνά η αιτία της αδυναμίας να ακολουθήσουν έναν ορθολογικά αποδεκτό τρόπο ζωής. (wikipedia, 2022)

1.3 Συναισθήματα

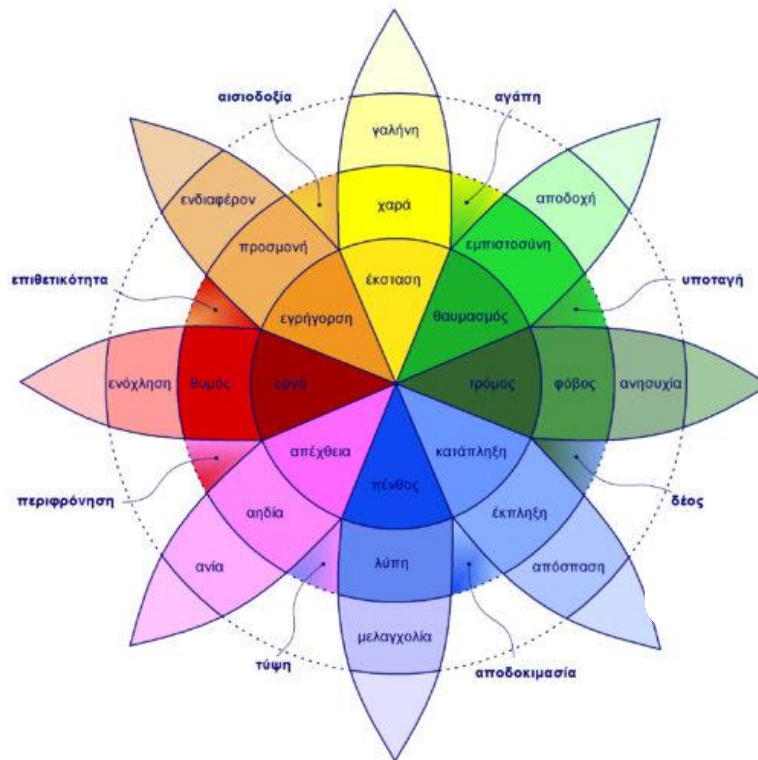
Τι είναι όμως τα συναισθήματα, τι γνωρίζουμε γι' αυτά, πόσα είναι, πως επηρεάζουν τη ζωή μας.

Μία προσπάθεια προσδιορισμού των ανθρώπινων συναισθημάτων έγινε από τον φιλόσοφο Αριστοτέλη τον 4^ο αιώνα π.Χ. ο οποίος αναφέρεται σε δεκατέσσερα (14) βασικά συναισθήματα τα οποία και περιέγραψε: ο φόβος, ο θυμός, η εμπιστοσύνη, η φιλία, η εχθρότητα, η ηρεμία, η αναίδεια, η ντροπή, η ευγένεια, το κρίμα, ο φθόνος, η αγανάκτηση, η άμιλλα και η περιφρόνηση.

Από τις πιο πρόσφατες θεωρίες πιο γνωστή και η πιο σημαντική είναι του Robert Plutchik, ο οποίος δημιούργησε τον τροχό των συναισθημάτων. Ο τροχός αυτός περιλάμβανε οκτώ διαφορετικά συναισθήματα και η λειτουργία του είναι παρόμοια με τη λειτουργία του τροχού των χρωμάτων. Όπως για να δημιουργηθεί ένα χρώμα συνδυάζει τις βασικές αποχρώσεις, έτσι τα συναισθήματα δημιουργούνται από το συνδυασμό

οκτώ βασικών συναισθημάτων. Ο Plutchik όρισε σαν βασικά συναισθήματα τη χαρά (Joy), την εμπιστοσύνη (Trust), το φόβο (Fear), την έκπληξη (Surprise), τη θλίψη (Sadness), την αποστροφή (Disgust), το θυμό (Anger) και την προσδοκία (Anticipation).

(Social Security , 2017)



Σχήμα 1-2 Ο τροχός των συναισθημάτων(Robert Pletcher)

Πηγή εικόνας:(innobatics, 2023)

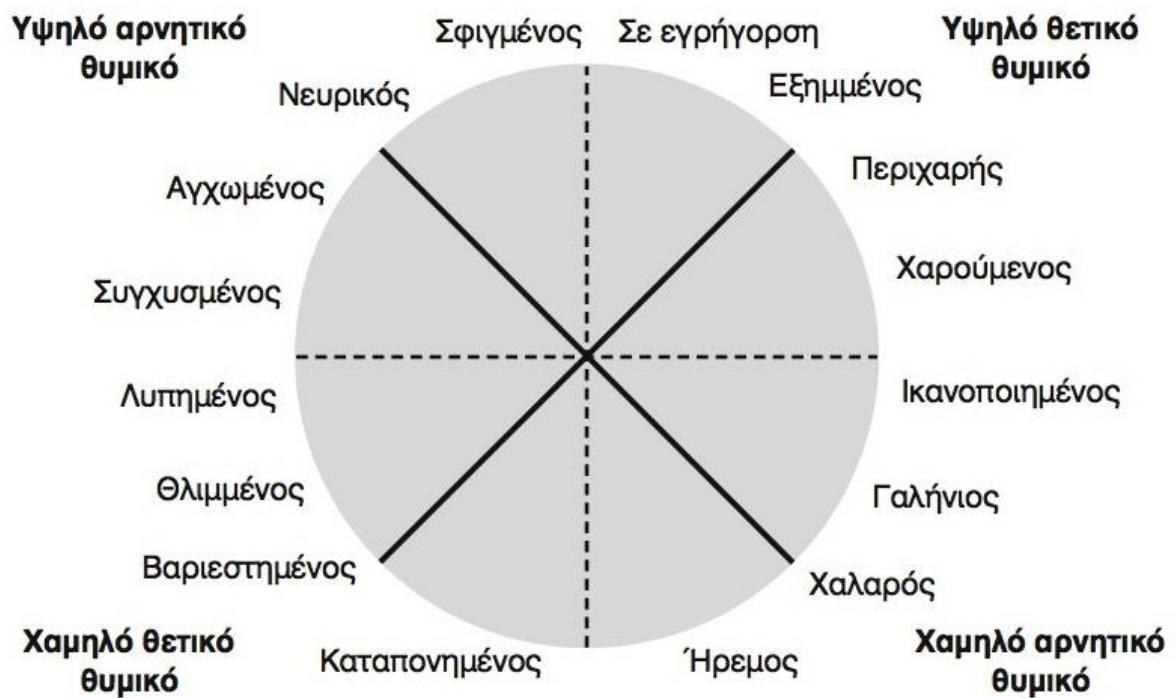
Το ενδιαφέρον στη σχηματική αυτή απεικόνιση του ζητήματος των συναισθημάτων, είναι ο τρόπος που το ένα συναίσθημα οδηγεί στο άλλο αλλά και σε αυτά που είναι αντίθετα. (Χρυσανθακοπούλου, 2020) Για το κάθε ένα από τα τέσσερα πρώτα συναισθήματα, που αναφέρθηκαν προηγουμένως, υπάρχει και ένας αντίθετος πόλος, τα υπόλοιπα τέσσερα. Τα συναισθήματα είναι αλληλένδετα, για να υπάρξει ένα συναίσθημα προϋπόθεση είναι η ύπαρξη ενός άλλου το οποίο χαρακτηρίζεται ως συμπληρωματικό. Παραδείγματος χάρη η θλίψη και η χαρά φαίνεται να ισορροπούν στα δύο άκρα έχουν όμως ένα κοινό τουλάχιστον. Χαρά είναι να βιώσω μια εμπειρία που είναι ευχάριστη και θλίψη είναι η αδυναμία μου να βιώσω την εμπειρία αυτή.

1.4 Διαθέσεις

Τα συναισθήματα μπορεί να είναι φευγαλέα, αλλά οι διαθέσεις μπορεί να διαρκέσουν πολύ. Οι διαθέσεις είναι ένας τρόπος μέτρησης του πώς αισθάνονται οι άνθρωποι και μπορούν να χωριστούν σε δύο τύπους: θετικές και αρνητικές. Τα θετικά συναισθήματα, όπως η ευτυχία και η χαρά, εκφράζουν μια ευνοϊκή αξιολόγηση ή συναίσθημα. Τα αρνητικά συναισθήματα, όπως ο θυμός και η ενοχή, εκφράζουν το αντίθετο. Σημειώστε ότι τα συναισθήματα δεν μπορούν να είναι ουδέτερα. Ουδετερότητα είναι η απουσία συναισθημάτων. (Dvash, et al., 2010)

Υπάρχουν δύο κατηγορίες συναισθημάτων που αντιπροσωπεύουν τις γενικές καταστάσεις διάθεσης, γνωστές ως θετικό και αρνητικό θυμικό. Το σχήμα 1.3 δείχνει ότι το θετικό θυμικό είναι μια διάσταση της διάθεσης που αποτελείται από θετικά συναισθήματα, όπως έξαψη, ενθουσιασμό και χαρά στο υψηλό επίπεδο (υψηλό θετικό θυμικό) και πλήξη ή λύπη και κούραση στο χαμηλό άκρο (έλλειψη θετικού θυμικού ή χαμηλό θετικό θυμικό). Το αρνητικό θυμικό, η άλλη διάσταση της διάθεσης, αποτελείται από νευρική κατάσταση, άγχος και σύγχυση στο υψηλό επίπεδο (υψηλό αρνητικό θυμικό) και ικανοποίηση, ειρήνη και ηρεμία στο χαμηλό άκρο (έλλειψη αρνητικού θυμικού ή χαμηλό αρνητικό θυμικό).

Οι άνθρωποι ποικίλλουν, ως προς το πόσο από κάθε τύπο διάθεσης βιώνουν με την πάροδο του χρόνου. Μερικοί άνθρωποι (που ονομάζονται ευσυγκίνητοι ή συναισθηματικοί) μπορεί να βιώσουν πολύ υψηλή θετική και υψηλή αρνητική διάθεση σε μια περίοδο ακόμη και μιας εβδομάδας. Άλλοι (που ονομάζονται μη συναισθηματικοί ή φλεγματικοί) βιώνουν και τα δύο σε μικρό βαθμό. Ωστόσο, άλλοι μπορεί να βιώσουν το ένα πολύ πιο έντονα από το άλλο ενώ σπάνια διαθέτουμε το θετικό και το αρνητικό θυμικό ταυτόχρονα (Robbins & Judge, 2011)



Σχήμα 1-3 Η δομή του θυμικού
 Πηγή εικόνας: (Robbins & Judge, 2011)

1.5 Πηγές των συναισθημάτων και των διαθέσεων

Έχετε πει ποτέ «ξύπνησα λάθος σήμερα»; Έχετε τσακωθεί ποτέ με έναν συνάδελφο ή μέλος της οικογένειας για ένα ασήμαντο θέμα; Αν ναι, τότε μάλλον αναρωτιέστε από πού προέρχονται αυτά τα συναισθήματα και οι διαθέσεις.

Οι διαθέσεις και τα συναισθήματα έχουν μια συνιστώσα σχετική με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας: οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν μια έμφυτη τάση να βιώνουν ορισμένες διαθέσεις και συναισθήματα πιο συχνά από άλλους. Οι άνθρωποι βιώνουν επίσης τα ίδια συναισθήματα με διαφορετικές εντάσεις. Ο βαθμός στον οποίο τα βιώνουν λέγεται ένταση του θυμικού. (Rubin, etal., 2012) Οι συναισθηματικά έντονοι άνθρωποι

βιώνουν τόσο θετικά όσο και αρνητικά συναισθήματα βαθιά: όταν είναι λυπημένοι, είναι πραγματικά λυπημένοι, και όταν είναι χαρούμενοι, είναι πραγματικά χαρούμενοι.

Ώρα της ημέρας

Οι διαθέσεις αλλάζουν ανάλογα με την ώρα της ημέρας. Σε μια ενδιαφέρουσα μελέτη, η οποία ανέλυσε εκατομμύρια μηνύματα του Twitter από όλο τον κόσμο για την αξιολόγηση των τάσεων (Golder&Macy, 2011), οι ερευνητές παρατήρησαν την παρουσία λέξεων που υποδηλώνουν θετική διάθεση (συνεπαρμένος, χαρούμενος, ενθουσιασμένος) και αρνητική διάθεση (λυπημένος, θυμωμένος, ανήσυχος). Οι συμπεριφορές που παρατήρησαν φαίνονται στο τμήμα θετικής διάθεσης του Σχήματος 1.4. Τα αποτελέσματα αυτά είναι παρόμοια με προηγούμενες μελέτες. Ωστόσο, σημαντικές διαφορές παρατηρούνται το βράδυ. Ενώ τα αποτελέσματα πολλών μελετών δείχνουν ότι το θετικό θυμικό τείνει να μειώνεται μετά τις 7 το απόγευμα, η παρούσα μελέτη δείχνει ότι αυξάνεται πριν από την κάμψη τα μεσάνυχτα. Ποια θεωρία είναι σωστή θα πρέπει να περιμένουμε περαιτέρω έρευνα. Η ανωτέρω μελέτη είναι πιο συνεπής με τα προηγούμενα ευρήματα ότι το αρνητικό θυμικό είναι χαμηλότερο το πρωί και αυξάνεται κατά τη διάρκεια της ημέρας και το απόγευμα.

Ημέρα της εβδομάδας

Όσον αφορά την αρνητική διάθεση των ανθρώπων, οι Δευτέρες έχουν τα υψηλότερα επίπεδα αρνητικής διάθεσης στους περισσότερους πολιτισμούς. Αλλά σε ορισμένες χώρες η αρνητική διάθεση είναι χαμηλότερη την Παρασκευή και το Σάββατο από ό,τι την Κυριακή. Είναι πιθανό ότι αυτό συμβαίνει επειδή οι άνθρωποι εξακολουθούν να αισθάνονται άγχος για την επόμενη εβδομάδα, παρόλο που διασκεδάζουν την Κυριακή. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι άνθρωποι με την καλύτερη διάθεσή τους βρίσκονται συνήθως τα Σαββατοκύριακα σε πολλούς πολιτισμούς. Η Παρασκευή, το Σάββατο και η Κυριακή θεωρούνται γενικά ως οι καλύτερες μέρες για τη διάθεση των ανθρώπων, με τη Δευτέρα να είναι η χαμηλότερη (Golder & Macy, 2011) σχήμα 1.5. Η διαπίστωση αυτή, βασίζεται σε μελέτες των αναρτήσεων των ανθρώπων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και διαφέρει από χώρα σε χώρα. Για παράδειγμα, οι Γερμανοί και οι Κινέζοι έχουν υψηλότερη θετική διάθεση από Παρασκευή έως Κυριακή και χαμηλότερες διαθέσεις τη Δευτέρα. Ωστόσο, αυτό δεν συμβαίνει πάντα. Στην Ιαπωνία, η θετική διάθεση είναι υψηλότερη τη Δευτέρα παρά την Παρασκευή ή το Σάββατο.

Καιρός

Ποια μέρα νομίζετε ότι αισθάνεστε πιο άνετα: μια ηλιόλουστη μέρα με θερμοκρασία 21° C ή μια σκοτεινή, κρύα και βροχερή μέρα; Πολλοί πιστεύουν ότι η διάθεσή τους συνδέεται με τον καιρό. Ωστόσο, αρκετά εκτενή και λεπτομερή στοιχεία δείχνουν ότι, τουλάχιστον για τους περισσότερους ανθρώπους, ο καιρός δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τη διάθεση (Denissen, et al., 2008) (Keller, et al., 2005). Οι απατηλές συσχετίσεις (illusory correlation), που προκύπτουν από τη συσχέτιση δύο γεγονότων που στην πραγματικότητα δεν έχουν καμία σχέση μεταξύ τους εξηγούν γιατί οι άνθρωποι τείνουν να πιστεύουν ότι επηρεάζονται από τον καιρό. Για παράδειγμα, όπως διαπίστωσε πρόσφατη μελέτη στην Ιαπωνία και τις ΗΠΑ, οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι πιο παραγωγικοί τις ημέρες με κακοκαιρία, αλλά αυτό δεν οφείλεται στη διάθεσή τους, αλλά στο γεγονός ότι η κακοκαιρία έχει απομακρύνει μια σειρά από παράγοντες που εμπόδιζαν την εργασία τους (Lee, et al., 2014).

Άγχος

Τα καθημερινά στρεσογόνα γεγονότα στη δουλειά (δυσάρεστα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, επικείμενες προθεσμίες, ακόμη και σημαντικές πωλήσεις που χάνονται, επιπλήξεις από προϊσταμένους κ.λπ.) μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τη διάθεσή σας. Οι επιπτώσεις του στρες συσσωρεύονται με την πάροδο του χρόνου. Όπως σημειώνουν οι συντάκτες μιας μελέτης, «η συνεχής αντιμετώπιση ακόμα και χαμηλού επιπέδου αγχογόνων γεγονότων μπορεί εν δυνάμει να προκαλέσει στους εργαζόμενους τη βίωση βαθμιαία αυξανόμενων επιπέδων πίεσης με το χρόνο» (Fuller, et al., 2003). Τα αυξανόμενα επίπεδα άγχους μπορεί να οδηγήσουν σε επιδείνωση της διάθεσής μας, καθώς βιώνουμε περισσότερα αρνητικά συναισθήματα. Αν και συχνά μας οδηγεί το άγχος, οι περισσότεροι από εμάς διαπιστώνουμε ότι το άγχος επηρεάζει τη διάθεσή μας. Στην πραγματικότητα, ακόμη και όταν η κατάσταση είναι πολύ συναισθηματικά φορτισμένη και αγχωτική, η φυσική μας αντίδραση είναι να αποσυρθούμε, να κοιτάξουμε κυριολεκτικά αλλού. (Schaffer, 2012)

Ύπνος

Ένας αυξανόμενος αριθμός ενηλίκων στις Ηνωμένες Πολιτείες αναφέρει ότι κοιμούνται λιγότερο από τους ενήλικες του παρελθόντος. (NationalSleepFoundation, n.d.) Σύμφωνα με ερευνητές και ειδικούς στη δημόσια υγεία, σαράντα ένα εκατομμύρια Αμερικανοί εργαζόμενοι κοιμούνται λιγότερο από έξι ώρες τη νύχτα και αυτό έχει σοβαρές συνέπειες για τη διάθεσή τους, τη λήψη αποφάσεων και την υγεία τους. (Dori, 2012) Η κακή ποιότητα ή ο ανεπαρκής ύπνος καθιστά δύσκολο τον έλεγχο των συναισθημάτων, ενώ ακόμη και ένας κακός ύπνος μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες όπως θυμό, ανάληψη κινδύνων (Bernstein, 2015). Ο κακός ύπνος έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίηση (Scott&Judge, 2006) και στην ικανότητά μας να παίρνουμε ηθικές αποφάσεις (Bernstein, 2015). Ωστόσο, ο καλός ύπνος έχει το αντίθετο αποτέλεσμα, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα, τις επιδόσεις και την επαγγελματική επιτυχία.

Άσκηση

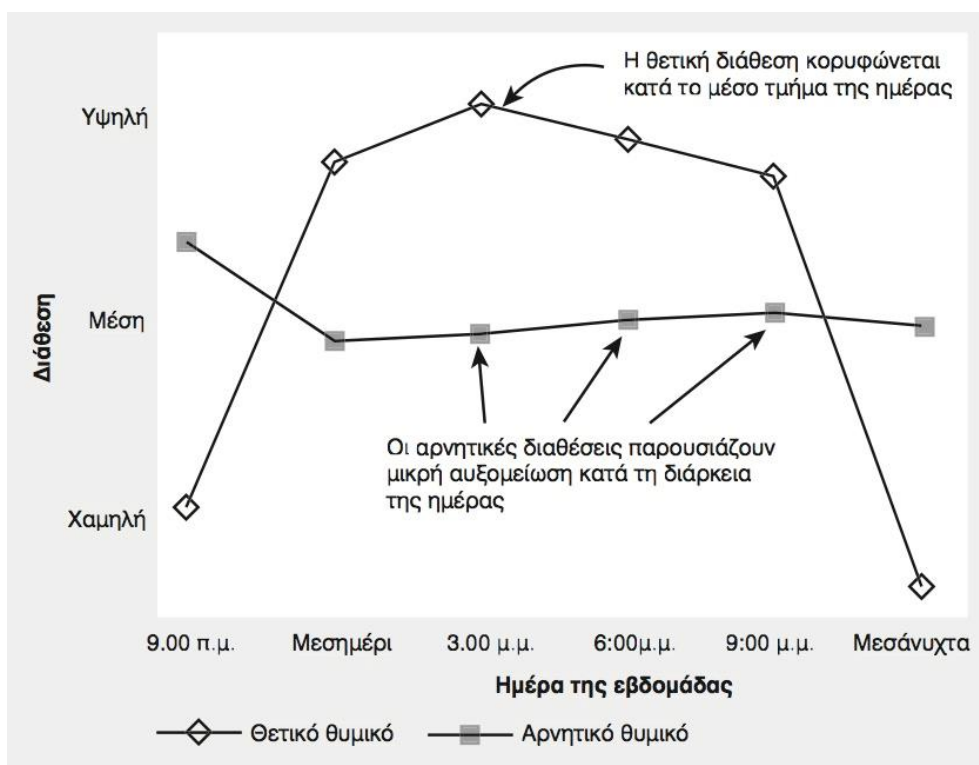
Πολλοί άνθρωποι πιστεύουν ότι η άσκηση μπορεί να βελτιώσει τη διάθεσή τους. Η έρευνα επιβεβαιώνει σταθερά ότι αυτό είναι αλήθεια. (Giacobbi, etal., 2005) Η άσκηση έχει ισχυρότερη επίδραση σε άτομα που είναι ήδη κυκλοθυμικά, αλλά συνολικά, έχει μικρό αντίκτυπο.

Ηλικία

Οι νέοι άνθρωποι βιώνουν πιο συχνά ακραία θετικά συναισθήματα (γνωστά ως «νεανική έξαψη») από ό,τι οι μεγαλύτεροι. Περιέργως, όχι. Τι γίνεται με την ηλικία και την ικανοποίηση; Όσον αφορά την ικανοποίηση από τη ζωή, υπάρχει η πολιτισμική παραδοχή ότι οι ηλικιωμένοι είναι πιο επιρρεπείς στην κατάθλιψη και τη μοναξιά. Στην πραγματικότητα, μελέτες σε άτομα ηλικίας 18 έως 94 ετών έχουν δείξει ότι η θετική διάθεση αυξάνεται με την ηλικία. Η ερευνήτρια Laura Carstensen διαπίστωσε ότι «σε αντίθεση με τη δημοφιλή πεποίθηση ότι η νεότητα είναι η καλύτερη περίοδος της ζωής, η συναισθηματική κορύφωση μπορεί να μην συμβεί μέχρι το εβδομηκοστό έτος» (Tergesen, 2014).

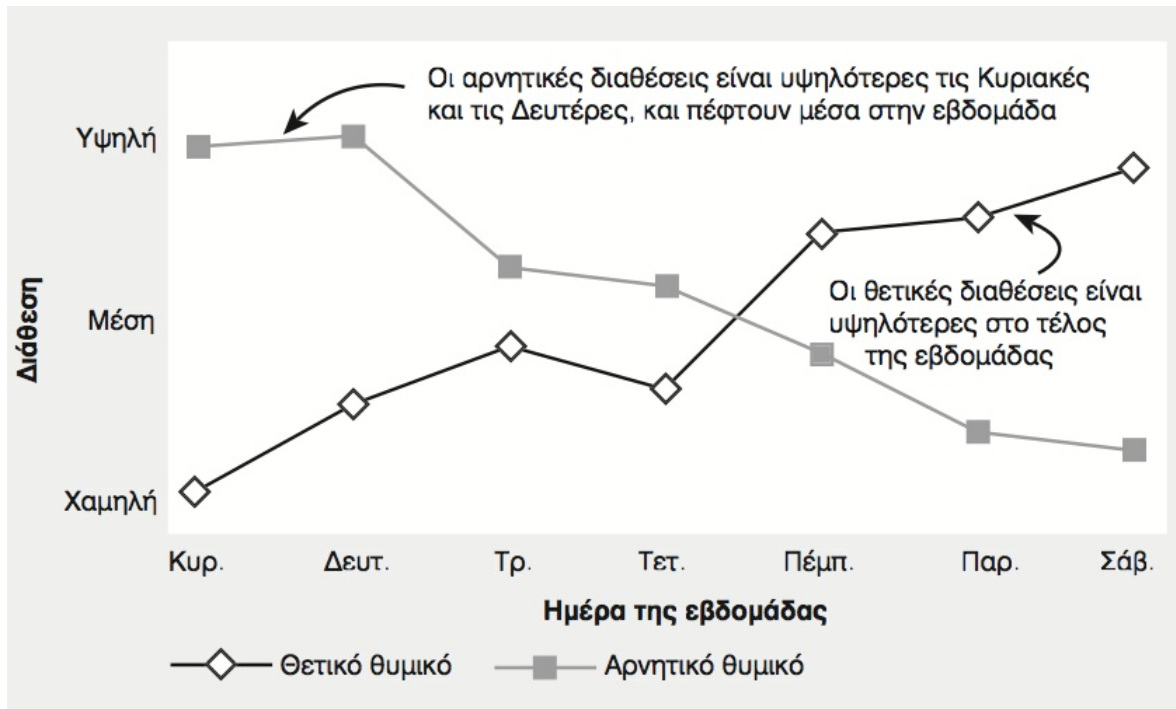
Φύλο

Μερικοί άνθρωποι πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι πιο συναισθηματικές από τους άνδρες. Τα στοιχεία επιβεβαιώνουν αυτή την άποψη - οι γυναίκες βιώνουν συναισθήματα πιο έντονα από τους άνδρες και τείνουν να «κρατούν» τα συναισθήματα για περισσότερο από τους άνδρες. Επιπλέον, οι γυναίκες εμφανίζουν πιο συχνές εκδηλώσεις τόσο θετικών όσο και αρνητικών συναισθημάτων, εκτός από τον θυμό. (Gard&Kring, 2007)(Jakurcak, etal., 2003) Μια μελέτη με συμμετέχοντες από 37 χώρες διαπίστωσε ότι οι άνδρες ανέφεραν σταθερά υψηλότερα επίπεδα ισχυρών συναισθημάτων, όπως ο θυμός, ενώ οι γυναίκες ανέφεραν περισσότερα παθητικά συναισθήματα, όπως η λύπη και ο φόβος. Αυτό δείχνει ότι υπάρχουν κάποιες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς την εμπειρία και την εκδήλωση των συναισθημάτων. (Fischer, etal., 2004) (Robbins & Judge, 2011)



Σχήμα 1-40 Οι διαθέσεις μας επηρεάζονται από την ώρα της ημέρας

Πηγή εικόνας: (Watson, 2000)



Σχήμα 1-50ι διαθέσεις μας επηρεάζονται από την ημέρα της εβδομάδας

Πηγή εικόνας: (Watson, 2000)

2 Συναισθηματική νοημοσύνη

2.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια έννοια που έχει από καιρό επισκιαστεί από την παραδοσιακή έμφαση στην ευφυΐα και τη μέτρησή της (IQ - Intelligence Quotient).

Τα τελευταία χρόνια, η συναισθηματική νοημοσύνη έχει κερδίσει την αναγνώριση και έχει εξελιχθεί στην επιστήμη της ψυχολογίας.

Ωστόσο, είναι εξίσου ενδιαφέρον ότι η επιστήμη της διοίκησης έχει δείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη συναισθηματική νοημοσύνη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η συναισθηματική νοημοσύνη θεωρείται ότι επηρεάζει σημαντικά ζητήματα όπως η οργανωτική ηγεσία, η ικανοποίηση των εργαζομένων από το εργασιακό περιβάλλον και η παραγωγικότητα. (Μπρώνη & Βελέτζας, 2017)

2.2 Ορισμοί Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Για αιώνες, οι θεωρίες των διανοουμένων και των επιστημόνων σχετικά με το ρόλο των συναισθημάτων και των συναισθηματικών δεξιοτήτων ήταν κυρίως φιλοσοφικές και βασίζονταν σε έρευνες και παρατηρήσεις της ανθρώπινης φύσης και συμπεριφοράς.

Η μελέτη αυτού του πεδίου έγινε ένα από τα κύρια σημεία εστίασης των αρχαίων Ελλήνων φιλοσόφων από τον 5ο αιώνα π.Χ. και μετά.

Οι Έλληνες φιλόσοφοι πίστευαν ότι η απόκτηση ικανοτήτων, γνωστή πλέον ως συναισθηματική αγωγή, δεν ήταν στόχος από μόνη της, αλλά αντιθέτως ήταν ένα μέσο για την απόκτηση γνώσης και πνευματικής ελευθερίας και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της οικογένειας, της κοινότητας, του κράτους και του κόσμου.

Η αρχαία ελληνική γραμματεία αναγνώρισε και κατέγραψε όλες τις ικανότητες που σχετίζονται με το συναίσθημα, μελέτησε και περιέγραψε συγκεκριμένες τεχνικές για την ανάπτυξή τους. (Βονδικάκης, x.x.)

Στη δεκαετία του 1990, οι Salovey και Mayer υποστηρίζουν ότι η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική σταδιοδρομία κάποιου. (Mayer, JohnD, etal., 2000) Διέκριναν τρεις γνωστικές διαδικασίες που σχετίζονται με τα συναισθήματα: κατανόηση των συναισθημάτων, διαχείριση συναισθημάτων και χρήση συναισθημάτων (Αυτοεπίγνωση, Εμπάθεια, Αυτορρύθμιση).

Ο Daniel Goleman είναι ένας ερευνητής που έχει αναπτύξει ένα μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης που εστιάζει κυρίως στην απόδοση. Αυτό το μοντέλο χρησιμοποιείται ευρέως στον τομέα των επιχειρήσεων και έχει μελετηθεί από γονείς και δασκάλους καθώς και από εργαζόμενους. Το 1995 δημοσίευσε ένα βιβλίο σχετικά με τη σημασία της εκπαίδευσης για την καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης με τίτλο «Συναισθηματική Νοημοσύνη». Το 1998 δημοσίευσε ένα βιβλίο με τίτλο «Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο εργασίας» το οποίο υπογράμμιζε για πρώτη φορά τη σημασία της επίτευξης θετικού κλίματος και καλών διαπροσωπικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο.

Ένας άλλος ερευνητής, ο Reuven Bar-On, το 1997 επιχειρεί να ορίσει την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης ως «το διεπιστημονικό πεδίο των σχετικών συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων και παραγόντων που καθορίζουν πόσο αποτελεσματικά κατανοούμε τον εαυτό μας, εκφραζόμαστε, κατανοούμε τους άλλους και σχετιζόμαστε μεταξύ μας, για να μπορέσουμε να ανταποκριθούμε με επιτυχία στις καθημερινές μας ανάγκες». (Reuven Bar-On, 1997, p. 98-105)

Για τον Martinez (1997), η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι «ένα πεδίο μη γνωστικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειριών, που επηρεάζουν τη δυνατότητα ενός ατόμου να μπορεί να ανταπεξέρχεται στις δυσκολίες, στις πιέσεις και στις απαιτήσεις του περιβάλλοντός του».

Σύμφωνα με τους Petrides και Furnham (2001) υπάρχουν δύο τύποι συναισθηματικής νοημοσύνης: η συναισθηματική νοημοσύνη που βασίζεται στην προσωπικότητα και η συναισθηματική νοημοσύνη που βασίζεται στις ικανότητες. Ο στόχος της ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης του ατόμου είναι η καλύτερη επαφή με τα συναισθήματά και τον εαυτό του ώστε να πετύχει προσωπική επιτυχία.

Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) εξελίσσεται με τα χρόνια και ένας πρόσφατος ορισμός των Cooper και Orioli (2005) θεωρεί τη συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα να αισθάνεται, να κατανοεί και να χρησιμοποιεί τα συναισθήματα

θετικά για τον εαυτό του. Οι συγγραφείς της μελέτης πιστεύουν ότι αποκτώντας πρόσβαση σε αυτές τις ισχυρές περιοχές αντίληψης, τα άτομα μπορούν να εξελιχθούν με τρόπους που είναι επωφελείς για αυτά. (Καραδήμας & Καραδήμα , x.x.)

Παρόλο που μερικοί άνθρωποι πιστεύουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι σημαντική, υπάρχουν άλλοι που πιστεύουν ότι δεν είναι τόσο σημαντική όσο άλλες δεξιότητες. Ο Locke είναι γνωστός κριτικός της έννοιας, υποστηρίζοντας ότι δεν έχει ακόμη καθοριστεί με ακρίβεια και ότι δεν έχει εφαρμοστεί πουθενά ικανοποιητικά. Αλλά και οι υποστηρικτές της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν συχνά διαφορετικές απόψεις για το θέμα, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε σύγκρουση. Αυτό συμβαίνει γιατί η συναισθηματική νοημοσύνη αφορά την κατανόηση και τη διαχείριση των συναισθημάτων κάποιου, τα οποία μπορεί να διαφέρουν από άτομο σε άτομο. (Κουρούπη, 2018)

2.3 Μορφές Νοημοσύνης

Υπάρχουν πολλές θεωρίες για το πώς να χωρίσουμε τη νοημοσύνη σε κατηγορίες, αλλά οι δύο κύριοι τύποι είναι οι γνωστικοί και οι συναισθηματικοί. Η γνωστική νοημοσύνη (I.Q.) θεωρείται συνήθως ως ένα μέτρο νοημοσύνης που βασίζεται στο πόσο καλά μπορεί κάποιος να σκεφτεί λογικά και να λύσει προβλήματα. Η συναισθηματική νοημοσύνη (E.Q.), από την άλλη πλευρά, βασίζεται στο πόσο καλά μπορεί κάποιος να κατανοήσει και να διαχειριστεί τα συναισθήματά του.

Ο δείκτης νοημοσύνης (IQ) είναι μια κατά προσέγγιση μέτρηση της νοημοσύνης ενός ατόμου σε σύγκριση με άλλες ομάδες. Ο δείκτης νοημοσύνης κάθε ατόμου μετράται με διαφορετικούς τρόπους, συνήθως με ένα τεστ βασισμένο σε ερωτήσεις ή με μια συγκεκριμένη διαδικασία που αποτελείται από μεμονωμένα στοιχεία. .(wikipedia, n.d.)

Τα τεστ αυτά μετρούν γενικά την ίδια μορφή νοημοσύνης, αν και διαφέρουν ως προς τη δομή τους. Αφορούν κυρίως τη λογική και την επαγωγική σκέψη και δεν παρέχουν μια πληρέστερη εικόνα της νοημοσύνης ενός ατόμου, όπως η φαντασία, η λήψη αποφάσεων ή η συναισθηματική νοημοσύνη

Η συναισθηματική νοημοσύνη (EQ) ή συναισθηματικό πηλίκιο, είναι η ικανότητα που έχουν τα άτομα να αναγνωρίζουν τα δικά τους συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων, να τα διακρίνουν μεταξύ διαφορετικών συναισθημάτων, να τα χαρακτηρίζουν

κατάλληλα και να χρησιμοποιούν τις συναισθηματικές πληροφορίες για να καθοδηγούν τη σκέψη και τη συμπεριφορά τους.

2.4 Σχέση Συναισθηματικής - Γνωστικής Νοημοσύνης

Αν κάναμε μια προσπάθεια να συγκρίνουμε τα δύο είδη νοημοσύνης που υπάρχουν, όσον αφορά τις εκδηλώσεις τους, μπορούμε καταρχάς να πούμε ότι η γνωστική νοημοσύνη(IQ) είναι μια ικανότητα που εμφανίζεται από την αρχή της ζωής του ατόμου και δεν μεταβάλλεται εύκολα. Από την άλλη μεριά η συναισθηματική νοημοσύνη(EQ) διαμορφώνεται από την ατομική προσπάθεια και την ωριμότητα, γι' αυτό και ο δείκτης της είναι πολύ εύκολο να μεταβληθεί. Ειδικότερα, η ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης ενός ατόμου αναπτύσσεται σταδιακά. Αρχικά, αναπτύσσεται η ικανότητα αυτογνωσίας, η επίγνωση των δικών του σκέψεων και συναισθημάτων, και στη συνέχεια η ικανότητα αντίληψης και κατανόησης των σκέψεων και συναισθημάτων των άλλων. Σε ένα ανώτερο επίπεδο Συναισθηματικής Νοημοσύνης (EQ) , το άτομο μπορεί να χειρίζεται τις παραπάνω ικανότητες και να τις χρησιμοποιεί προκειμένου να πετύχει τους στόχους του.(Diggins, 2004) (Κουρούπη, 2018)

2.5 Θεωρίες της συναισθηματικής νοημοσύνης

Η "συναισθηματική νοημοσύνη" αναφέρεται στην ικανότητα να αναγνωρίζει κανείς τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των άλλων, να παρακινεί τον εαυτό του και να διαχειρίζεται κατάλληλα τόσο τα συναισθήματα όσο και τις σχέσεις, ένας όρος που περιγράφει μια σαφώς διαφορετική (αλλά και συμπληρωματική) ικανότητα από την ακαδημαϊκή νοημοσύνη, η οποία είναι μια καθαρά γνωστική ικανότητα που μετράται με το δείκτη νοημοσύνης. Πολλοί άνθρωποι οι οποίοι είναι ευφυείς από άποψη γνώσεων, αλλά στερούνται συναισθηματικής νοημοσύνης είναι πιθανό να εργαστούν για κάποιον με χαμηλό δείκτη νοημοσύνης, αλλά υψηλές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης. (Goleman, 2011)

Όσον αφορά τη νοημοσύνη, η νοητική και συναισθηματική νοημοσύνη αντανακλούν τη δραστηριότητα διαφορετικών τμημάτων του εγκεφάλου. Η νόηση βασίζεται στη λειτουργία του νεοφλοιού, των νεότερων και πιο ανεπτυγμένων στρωμάτων της επιφάνειας του εγκεφάλου. Η συναισθηματική νοημοσύνη, από την άλλη, βασίζεται στη δραστηριότητα των συναισθηματικών κέντρων που βρίσκονται σε βαθύτερες περιοχές του εγκεφάλου, στον αρχαιότερο υποφλοιό. Η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται με αυτό ακριβώς το συναισθηματικό κέντρο, το οποίο λειτουργεί σε συντονισμό με το διανοητικό κέντρο.

Ένας από τους πιο φημισμένους ερευνητές της νοημοσύνης που επεσήμανε τη διάκριση μεταξύ διανοητικών και συναισθηματικών ικανοτήτων ήταν ο ψυχολόγος του Χάρβαρντ, Χάουαρντ Γκάρντνερ. Το 1983 πρότεινε ένα μοντέλο, το οποίο έγινε ευρέως αποδεκτό, το μοντέλο «πολλαπλής νοημοσύνης» (Gardner, n.d.). Οι επτά τύποι νοημοσύνης για τους οποίους μίλησε περιλάμβαναν όχι μόνο τις γνωστές γλωσσικές και μαθηματικές ικανότητες, αλλά και «δύο προσωπικές» ικανότητες, τη «γνώση του εσωτερικού κόσμου» και την «κοινωνική επιδεξιότητα».

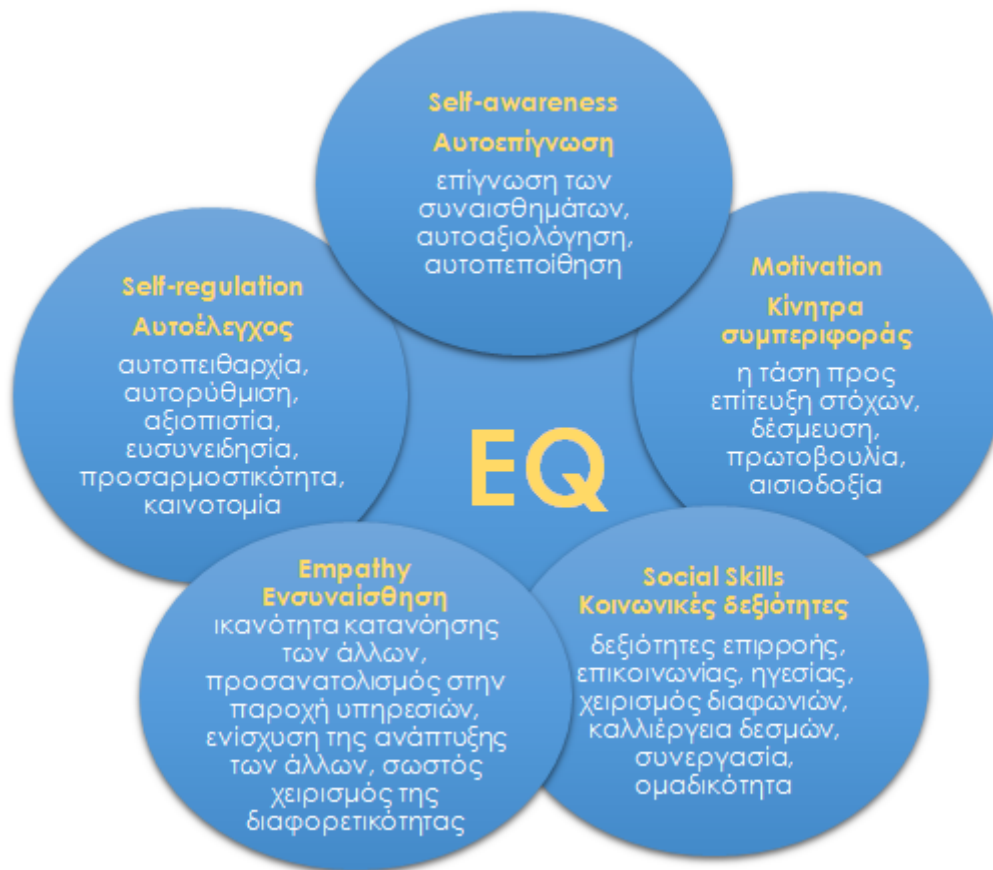
Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει προταθεί από πολλούς θεωρητικούς όλα αυτά τα χρόνια και ένα ολοκληρωμένο μοντέλο αναπτύχθηκε το 1990 από τους Peter Salovey και John Mayer. (Salovey&Mayer, 1990). Ακόμα ένα πρωτοποριακό μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης διατυπώθηκε τη δεκαετία του 1980 από τον ισραηλινό ψυχολόγο και αιδεσιμότατο Bar-On (Bar-On, 1992). Παραλλαγές της ίδιας ιδέας έχουν προταθεί επίσης και από αρκετούς άλλους θεωρητικούς.

Οι Salovey και Mayer όρισαν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα των ανθρώπων να ελέγχουν και να ρυθμίζουν τα δικά τους συναισθήματα αλλά και τα συναισθήματα των άλλων και να τα χρησιμοποιούν για τη διαχείριση της σκέψης και της συμπεριφοράς τους. Παρόλο που αυτοί οι θεωρητικοί ανέπτυξαν πιο σύνθετες θεωρίες, ο Goleman προσάρμοσε τα μοντέλα τους και κατέληξε σε μερικές πολύ χρήσιμες παραλλαγές για να γίνει κατανοητό το πώς λειτουργούν αυτά τα μοντέλα στην εργασία. Η προσαρμογή που έκανε περιλαμβάνει πέντε βασικές συναισθηματικές αλλά και οι κοινωνικές ικανότητες οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω:

- **Αυτοεπίγνωση:** Να έχουμε επίγνωση των συναισθημάτων μας και να χρησιμοποιούμε αυτές τις πληροφορίες για τη λήψη αποφάσεων, ειδικά όταν πρόκειται για θέματα προσωπικής ευθύνης. Να έχουμε ρεαλιστική άποψη για τις ικανότητές μας και να νιώθουμε σίγουροι για τον εαυτό μας.

- **Αυτορρύθμιση:** Να μπορούμε να χειριζόμαστε τα συναισθήματά μας με τρόπο που να μην παρεμβαίνει ή να εμποδίζει τη δουλειά μας. Θα πρέπει να είμαστε ευσυνείδητοι και να βάζουμε την προσωπική μας ευημερία σε δεύτερη μοίρα για να πετύχουμε τους στόχους μας. Θα πρέπει επίσης να είμαστε σε θέση να αναρρώνουμε γρήγορα από δυσάρεστες συναισθηματικές καταστάσεις.
- **Κίνητρα συμπεριφοράς:** Να χρησιμοποιούμε τις βαθύτερες επιθυμίες και τις προτιμήσεις μας για να πλησιάσουμε τους στόχους μας, να αναλαμβάνουμε δράση, να βελτιώνουμε τις προσπάθειές μας και να επιμένουμε παρά τις ματαιώσεις και τις αποτυχίες.
- **Ενσυναίσθηση:** Να κατανοούμε τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων, να έχουμε την ικανότητα να μπούμε στη θέση τους, να καλλιεργούμε την επαφή μαζί τους και να μπορούμε να συντονιστούμε με πολλούς διαφορετικούς ανθρώπους.
- **Κοινωνικές δεξιότητες:** Να διαχειριζόμαστε καλά τα συναισθήματά μας στις σχέσεις μας, να μπορούμε να διαβάσουμε με ακρίβεια τις κοινωνικές καταστάσεις και τα δίκτυα, να μπορούμε να αλληλοεπιδρούμε ομαλά, να χρησιμοποιούμε αυτές τις δεξιότητες για να πείσουμε και να καθοδηγήσουμε, για να διαπραγματευτούμε αλλά και να επιλύουμε διαφωνίες στη συνεργασία αλλά και στην ομαδική εργασία. (Goleman, 2011)

Το Σχήμα 2.1 δείχνει τη σχέση μεταξύ των πέντε διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και των 25 συναισθηματικών ικανοτήτων. Κανείς μας δεν είναι τέλειος σε όλα, αλλά αναπόφευκτα όλοι έχουμε ένα προφίλ δυνατών και αδύναμων σημείων. Ωστόσο, για να επιτύχουμε την τελειότητα πρέπει να έχουμε πλεονεκτήματα και στις πέντε διαστάσεις, ενώ μπορούμε να επιδείξουμε πλεονεκτήματα μόνο σε λίγες από αυτές τις ικανότητες, συνήθως γύρω στις έξι. Με άλλα λόγια, υπάρχουν πολλά μονοπάτια προς την τελειότητα.



Σχήμα 2-1Η Συναισθηματική Νοημοσύνη σύμφωνα με τον Goleman
 Πηγή εικόνας: (Ανθολόγιο, 2018)

2.6 Πως σχετίζονται οι συναισθηματικές ικανότητες

Οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης (αυτογνωσία, αυτοδιαχείριση, κοινωνική ευαισθητοποίηση και διαχείριση σχέσεων) μπορούν να χωριστούν σε δύο βασικές ικανότητες: ατομική/προσωπική και κοινωνική σύμφωνα με τον Goleman, ο βέλτιστος συνδυασμός αυτών των ικανοτήτων αποτελεί βασική προϋπόθεση για κάποιον με συναισθηματική νοημοσύνη. Όσον αφορά την αλληλεξάρτηση αυτών των ικανοτήτων, ο Goleman αναφέρει ότι, οι ικανότητες αυτές είναι:

- **Ανεξάρτητες:** κάθε μία από αυτές συμβάλλει με τρόπο μοναδικό στην εργασιακή επίδοση.
- **Αλληλεξαρτώμενες:** η καθεμία επηρεάζει την άλλη σε κάποιο βαθμό, συχνά με έντονη αλληλεπίδραση.
- **Ιεραρχικές:** οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης «χτίζονται» η μία πάνω στην άλλη. Για παράδειγμα, η αυτοεπίγνωση είναι σημαντική για την αυτορρύθμιση αλλά και την ενσυναίσθηση, η αυτοεπίγνωση και η αυτορρύθμιση συμβάλλουν στην απόκτηση κινήτρων και η αυτοεπίγνωση, η αυτορρύθμιση, η ενσυναίσθηση, μαζί με την απόκτηση κινήτρων συμμετέχουν στις κοινωνικές δεξιότητες
- **Αναγκαίες, αλλά όχι ικανές:** μια βασική ικανότητα συναισθηματικής νοημοσύνης δεν σημαίνει απαραίτητα ότι θα αναπτυχθούν ή θα επιδειχθούν σχετικές δεξιότητες, όπως η συνεργασία και η ηγεσία. Παράγοντες όπως το οργανωτικό κλίμα και το ατομικό ενδιαφέρον για την εργασία καθορίζουν επίσης κατά πόσον μια συγκεκριμένη δεξιότητα θα εκδηλωθεί.
- **Γενικού τύπου:** ο γενικός κατάλογος ισχύει για όλες τις εργασίες, σε κάποιο βαθμό. Σε ό,τι αφορά τις απαραίτητες δεξιότητες, οι κάθε εργασία έχει και διαφορετικές απαιτήσεις.

Με τη βοήθεια του παραπάνω καταλόγου μπορούμε να καταγράψουμε τα δυνατά σημεία μας και να βρούμε ποιες από τις ικανότητες που έχουμε θέλουμε να ενισχύσουμε. (Goleman, 2011)

2.7 Συναισθηματική ικανότητα και εργασιακή επίδοση

Σύμφωνα με τον Goleman: «Ο όρος « συναισθηματική ικανότητα» συμπεριλαμβάνει τόσο κοινωνικές όσο και συναισθηματικές ικανότητες» (Goleman, 2011). Η συναισθηματική ικανότητα είναι μια δεξιότητα που μπορεί να μάθει κανείς με βάση τη συναισθηματική νοημοσύνη, η οποία επιτρέπει εξαιρετική απόδοση στην εργασία. Ένα παράδειγμα συναισθηματικής δεξιότητας που μπορεί να χρησιμοποιηθεί με αυτόν τον

τρόπο είναι η διπλωματία. Αυτή είναι μια δεξιότητα που μπορεί να επηρεάσει τη συναισθηματική κατάσταση ενός άλλου ατόμου και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να τους κάνει να ανταποκριθούν με τον τρόπο που θέλετε. Στο επίκεντρο αυτής της δεξιότητας βρίσκεται η ικανότητα ανάγνωσης των συναισθημάτων των άλλων και χειρισμού αυτών των συναισθημάτων με δεξιοτεχνία.

Η συναισθηματική μας νοημοσύνη καθορίζει την ικανότητα εκμάθησης πρακτικών δεξιοτήτων, όπως η εξυπηρέτηση πελατών και η αξιοπιστία, με βάση τα πέντε στοιχεία της συναισθηματικής μας ικανότητας: «την αυτοεπίγνωση, τα κίνητρα συμπεριφοράς, την αυτορρύθμιση, την ενσυναίσθηση και την ικανότητα στις σχέσεις με τους άλλους». (Goleman, 2011) Μπορούμε να μετρήσουμε την συναισθηματική ικανότητα που έχουμε αξιολογώντας πόσο καλά έχουμε μεταφράσει τις συναισθηματικές μας δυνατότητες σε ικανότητες που σχετίζονται με την εργασία. Για παράδειγμα, το να είσαι καλός στην εξυπηρέτηση πελατών βασίζεται στην ενσυναίσθηση, ενώ η αξιοπιστία βασίζεται στην αυτορρύθμιση. Αυτές είναι δύο ικανότητες που μπορούν να κάνουν τους ανθρώπους να ξεχωρίζουν στη δουλειά.

Το να έχει υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη δεν σημαίνει απαραίτητα ότι κάποιος έχει μάθει τις σημαντικές συναισθηματικές δεξιότητες για τη δουλειά του. Είναι απλώς απόδειξη ότι έχουν τη δυνατότητα να τα μάθουν. Για παράδειγμα, ένα άτομο με υψηλές δεξιότητες ενσυναίσθησης μπορεί ακόμα να μην είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει αποτελεσματικά αυτές τις δεξιότητες για να δημιουργήσει ενότητα και συνοχή σε μια ομάδα ανθρώπων ή να επιτύχει εξαιρετικά αποτελέσματα μέσω καθοδήγησης ή συμβουλευτικής. Ένα ανάλογο παράδειγμα από τη μουσική συμβαίνει όταν κάποιος έχει τέλειες φωνητικές ικανότητες. Χωρίς εκπαίδευση, δεν θα μπορούσε να κάνει καριέρα π.χ. στην όπερα - ακόμα και με όλο το φυσικό τους ταλέντο. Ωστόσο, με την εκπαίδευση, μπορούν να μάθουν να χρησιμοποιούν τη φωνή τους για να επιτύχουν. Με τον ίδιο τρόπο, η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη δεν σημαίνει αυτόματα ότι κάποιος έχει μάθει τις απαραίτητες δεξιότητες για να είναι επιτυχημένος στην εργασία του. Είναι απλώς απόδειξη ότι έχουν τη δυνατότητα να τα μάθουν.

Οι συναισθηματικές ικανότητες οργανώνονται σε ομάδες, κάθε μία από τις οποίες βασίζεται σε ένα κοινό βασικό μέτρο συναισθηματικής νοημοσύνης. Υπάρχουν πολλοί

διαφορετικοί τύποι συναισθηματικής νοημοσύνης, καθένας από τους οποίους βασίζεται σε ένα κοινό σύνολο δεξιοτήτων. Αυτές οι δεξιότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους ανθρώπους στο χώρο εργασίας, καθώς μπορούν να είναι πολύ χρήσιμες όταν προσπαθούν να επιτύχουν στόχους ή να αλληλοεπιδρούν με άλλους. Εάν κάποιος έχει έλλειψη σε μία ή περισσότερες από αυτές τις δεξιότητες, μπορεί να είναι δύσκολο να πετύχει στην καριέρα του. Για παράδειγμα, εάν κάποιος δεν έχει κοινωνικές δεξιότητες, μπορεί να μην είναι σε θέση να τα πάει καλά με άλλα άτομα ή να τους πείσει για την άποψή του. Εάν κάποιος έχει χαμηλή αυτογνωσία, μπορεί να μην έχει επίγνωση των δυνατοτήτων ή των αδυναμιών του και αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα ανασφάλειας. Όλες αυτές οι δεξιότητες είναι σημαντικές για οποιονδήποτε, αλλά είναι ιδιαίτερα σημαντικές για άτομα που θέλουν να επιτύχουν στον εργασιακό χώρο.

3 Προσωπικότητα

Ο άνθρωπος στην καθημερινή του ζωή αλληλοεπιδρά διαρκώς με άλλους ανθρώπους. Κάθε ένας από αυτούς έχει τη δική του προσωπικότητα και τις δικές του ιδιαιτερότητες ως προς τα χαρακτηριστικά με τα οποία συνδέεται η προσωπικότητά του. Η προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου είναι ένας συνδυασμός των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων των γενετικών προδιαθέσεων αλλά και των εμπειριών που έχει κάθε άνθρωπος. Η προσωπικότητα είναι το μέσο όπου ένα άτομο εκφράζει με μοναδικό τρόπο τον εαυτό του, αντιδρά και ενεργεί στις διάφορες καταστάσεις, είναι το μέσο που εκπληρώνει τις ανάγκες του, το μέσο που χρησιμοποιεί για να επιτύχει τις επιδιώξεις του, για να αντιμετωπίσει τη ζωή, αλλά και για να αναπτύξει τις αξίες και τα ιδεώδη του τα οποία στη συνέχεια θα κατευθύνουν τις ενέργειές του. (Χατήρα, 2006)

Σύμφωνα με τον ορισμό του Ryckman (Ryckman, 2004) «προσωπικότητα (personality) είναι ένα σύνολο χαρακτηριστικών που κατέχει ένα άτομο, τα οποία επηρεάζουν συγκεκριμένα και μοναδικά τη νόηση, τα συναισθήματα, τα κίνητρα και τη συμπεριφορά των ατόμων» (Κάτου, 2017)

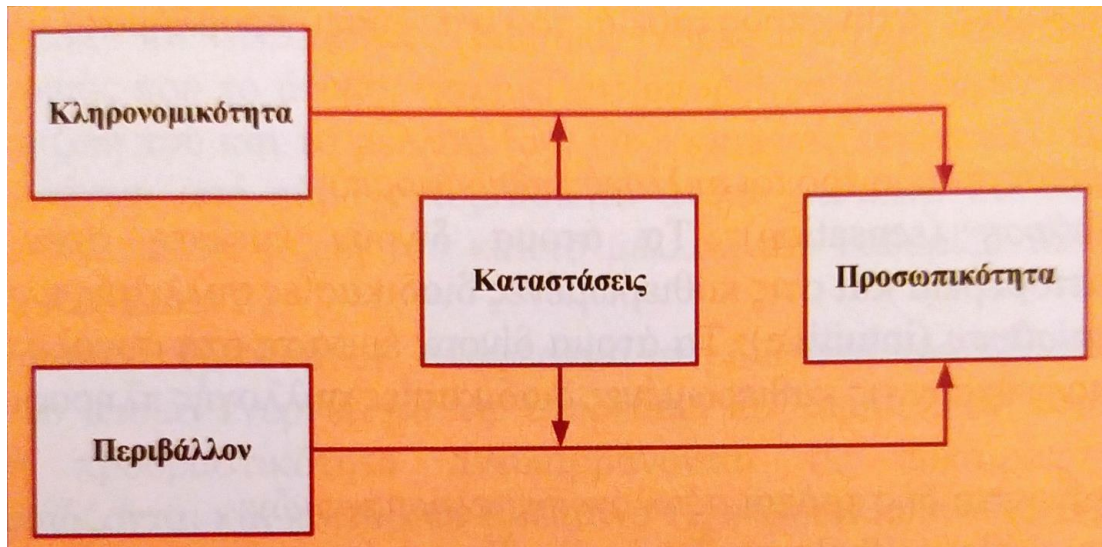
3.1 Παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα

Ποιοι είναι οι παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα; ένα βασικό ερώτημα που απασχόλησε την έρευνα είναι αν η προσωπικότητα ενός ανθρώπου είναι αποτέλεσμα κληρονομικών παραγόντων ή περιβαλλοντικών παραγόντων. Συνοπτικά θα λέγαμε ότι η προσωπικότητα του ατόμου διαμορφώνεται από τρεις βασικούς παράγοντες για τους οποίους γίνεται αναφορά παρακάτω:

- **Κληρονομικότητα:** Αναφέρεται σε παράγοντες που καθορίζονται από τη σύλληψη, τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το ανάστημα, το φύλο, η

ιδιοσυγκρασία, η ελκυστικότητα του προσώπου. Τα γονιδιά μας δηλαδή επηρεάζουν την προσωπικότητά μας.

- **Περιβάλλον:** Στο περιβάλλον περιλαμβάνονται παράγοντες κουλτούρας, όπως είναι η θρησκεία, η παράδοση, οι αξίες, το μορφωτικό επίπεδο κ.α., παρόλο που η επίδραση της κουλτούρας είναι πολύ σημαντική στη διαμόρφωση της προσωπικότητας πολλές φορές αυτό δεν γίνεται αντιληπτό από τους ανθρώπους. Στο περιβάλλον εμπεριέχονται επίσης, παράγοντες της οικογένειας, εδώ μπορούμε να δούμε τις σχέσεις που έχει το κάθε μέλος της οικογένειας με τα υπόλοιπα μέλη, τις σχέσεις που έχει με τους γονείς του, αλλά και τη συμπεριφορά μέσα στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Η ανατροφή του ατόμου είναι σημαντική για τη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του. Οι τελευταίοι περιβαλλοντικοί παράγοντες είναι οι κοινωνικοί παράγοντες, οι παράγοντες αυτοί έχουν να κάνουν με την κοινωνική του θέση του καθενός (πχ. το επάγγελμα των γονέων, σε ποια πόλη γεννήθηκε, όπως και σε ποια περιοχή γεννήθηκε, ποιο είναι το οικογενειακό εισόδημα κ.α.), αλλά και με τις σχέσεις του με το ευρύτερο περιβάλλον.
- **Παράγοντες κατάστασης:** πρόκειται για καταστάσεις που είτε τονίζουν είτε περιορίζουν κάποια από τα χαρακτηριστικά που έχει η προσωπικότητα του ατόμου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα άτομα τα οποία στη διάρκεια ενός ποδοσφαιρικού αγώνα διαμαρτύρονται και υβρίζουν το διαιτητή. Οι παράγοντες κατάστασης δρουν ως μετριάζουσες μεταβλητές στη σχέση γονιδίου-περιβάλλοντος-προσωπικότητας (Κάτου, 2017)



Σχήμα 3-1 Παράγοντες διαμόρφωσης της προσωπικότητας του ατόμου

Πηγή εικόνας: (Κάτου, 2017)

Στο σχήμα 3.1 παρουσιάζονται οι κύριοι παράγοντες διαμόρφωσης της προσωπικότητας του ατόμου. Μερικοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η κατανομή της επιρροής μεταξύ των παραγόντων της κληρονομικότητας και του περιβάλλοντος είναι περίπου ίση (Brody, 1988), ενώ άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι αυτή η κατανομή είναι υπέρ της κληρονομικότητας (Robbins&Judge, 2011). Ωστόσο, οι Arvey, Zhang, Avolio και Kruger (Arvey, et al., 2007) ανακάλυψαν στην έρευνά τους ότι η προσωπικότητα επηρεάζεται σε ποσοστό 32% από την κληρονομικότητα, 11% από την εργασιακή εμπειρία και 57% από το υπόλοιπο περιβάλλον.

3.2 Τύποι προσωπικότητας

Έχετε ακούσει ποτέ κάποιον να περιγράφει τον εαυτό του ως INTJ ή ESTP; αναρωτηθήκατε τι θα μπορούσαν να σημαίνουν αυτές οι συντμήσεις; Αυτό στο οποίο αναφέρονται αυτοί οι άνθρωποι, είναι ο τύπος προσωπικότητάς τους με βάση τον δείκτη τύπου Myers - Briggs (MBTI).

Ο σκοπός του δείκτη τύπου Myers - Briggs είναι να κάνει τη θεωρία των ψυχολογικών τύπων που περιγράφονται από τον C. G. Jung κατανοητή και χρήσιμη για τη ζωή των ανθρώπων. Η ουσία της θεωρίας είναι ότι η φαινομενικά τυχαία διακύμανση της συμπεριφοράς είναι στην πραγματικότητα αρκετά ομαλή και σταθερή, οφείλεται δε στους διάφορους τρόπους με τους οποίους προτιμούν τα άτομα να χρησιμοποιούν την αντίληψη και την κρίση τους.

Η αντίληψη περιλαμβάνει όλους τους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβανόμαστε τα πράγματα τους ανθρώπους αυτά που συμβαίνουν τις ιδέες, ενώ η κρίση περιλαμβάνει τον τρόπο με τον οποίο καταλήγουμε σε συμπεράσματα σχετικά με αυτά που έχουμε αντιληφθεί.

Η Isabel Briggs Myers και η μητέρα της Katharine Briggs δημιούργησαν το δείκτη τύπου MBTI που είναι πλέον ένα ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο για την αξιολόγηση προσωπικότητας σε όλο τον κόσμο. Είναι ένα τεστ προσωπικότητας που περιλαμβάνει ερωτήσεις με τις οποίες οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν πώς νιώθουν ή πώς ενεργούν σε συγκεκριμένες καταστάσεις του ερωτηματολογίου. (The Myers & Briggs Foundation, 2023)

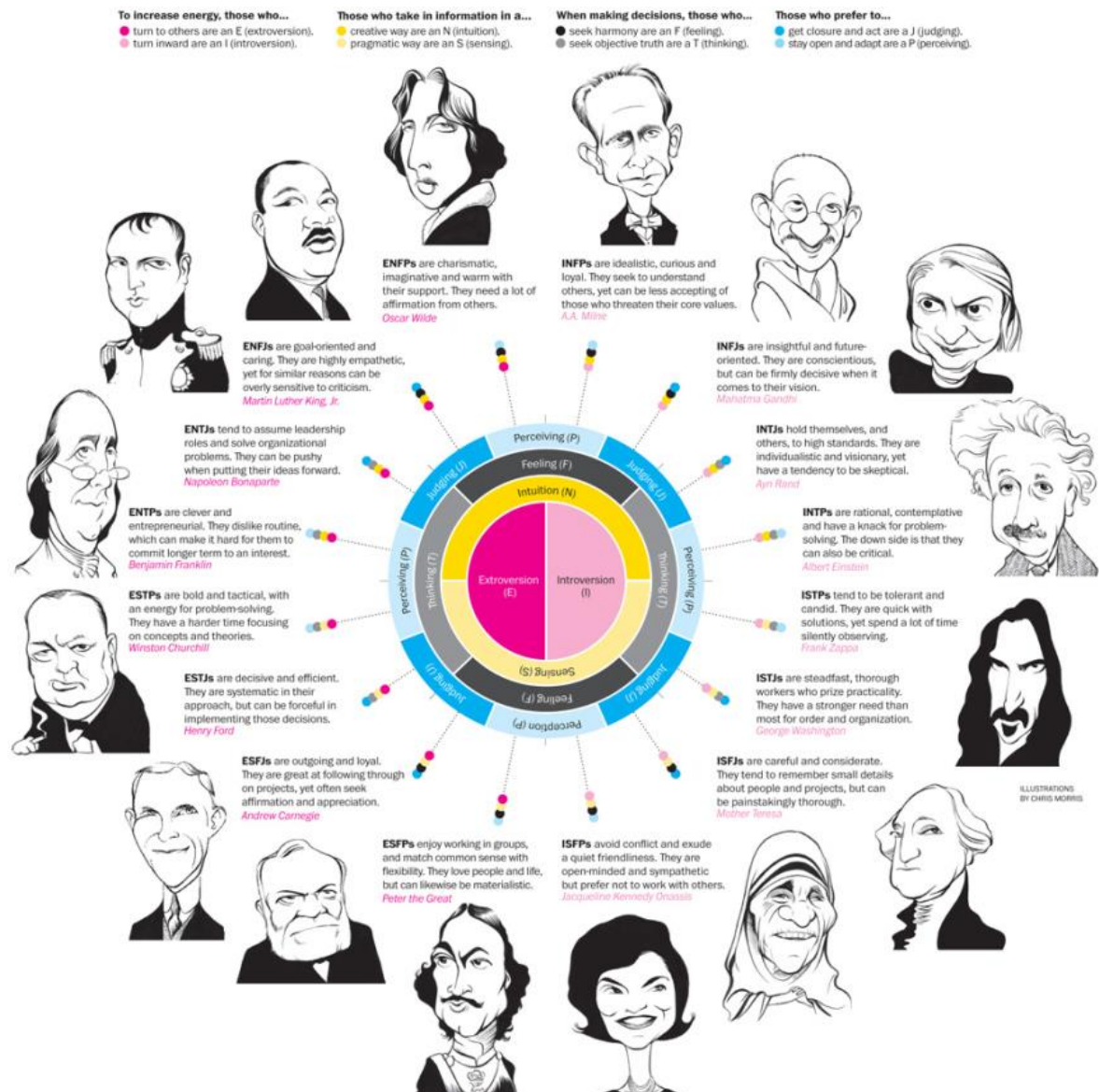
Ο Jung χρησιμοποίησε οκτώ (8) ψυχολογικές λειτουργίες στην προσπάθειά του να εξηγήσει τους διαφορετικούς τύπους προσωπικότητας. Αυτές τις οκτώ(8) ψυχολογικές λειτουργίες δανείζεται ο δείκτης Myer&Briggs, που είναι ένα τεστ προσωπικότητας που αποτελείται από εκατό(100) ερωτήσεις που ρωτά τους ανθρώπους πώς ενεργούν ή πώς νιώθουν σε συγκεκριμένες καταστάσεις.

Πώς λειτουργεί το MBTI;

Στο μοντέλο αυτό υπάρχουν 16 πιθανοί τύποι προσωπικότητας και βασίζονται σε 4 διχοτομίες αυτές του Jung. Κάθε ερωτώμενος απαντά σε ερωτήσεις που αντιστοιχούν σε κάθε μία από τις 4 διχοτομίες. Οι 4 αυτές διχοτομίες είναι η εξής:

- Η εσωστρέφεια (introversion- I) ή η εξωστρέφεια (extraversion- E)
- Η διαίσθηση (intuition- N) ή η αίσθηση (sensing- S)
- Η λογική (thinking- T) ή το συναίσθημα (feeling- F)
- Η κριτική (judging- J) ή η αντίληψη (perceiving- P)

Από τις απαντήσεις σε αυτές τις 4 ερωτήσεις, μπορούν να προκύψουν 16 διαφορετικοί συνδυασμοί που αντιστοιχίζονται σε 16 διαφορετικούς τύπους προσωπικότητας.



Σχήμα 3-2 Οι 16 τύποι προσωπικότητας του δείκτη Myers-Briggs

Πηγή εικόνας: (sciencearchives.wordpress, 2021)

1. ESTJ (extroverted thinking judgment)

Είναι αυτοί που θέλουν να ελέγχουν ό,τι συμβαίνει γύρω τους και πάντα αναζητούν έναν τρόπο να κάνουν τα πάντα να λειτουργούν όπως θα έπρεπε, επιβάλλοντάς τα μόνοι τους όταν χρειάζεται. Αυτός ο τύπος χαρακτηρίζεται από πρακτικότητα και ρεαλισμό. Είναι αποφασιστικός και εκτελεί γρήγορα τις αποφάσεις του. Οργανώνει

διάφορα έργα και ανθρώπους γύρω του για να πετύχει τους στόχους του με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο. Δίνει μεγάλη προσοχή στις καθημερινές λεπτομέρειες και ακολουθεί λογικά πρότυπα.

2. ESTP (Extraverted Sensing Penser Sensing Perception)

Οι άνθρωποι αυτού του τύπου είναι αυθόρμητοι, χαρούμενοι και θετικοί, αλλά όπως και οι ESTJ πριν από αυτούς, τείνουν να κυριαρχούν στους άλλους, σε αυτή την περίπτωση μέσω της ικανότητας της παρατηρητικότητας και των χαρισμάτων τους. Είναι τύπος που τον χαρακτηρίζει η επιείκεια, αντιλαμβάνεται πάντα τα πράγματα όπως είναι και αναζητά άμεσα αποτελέσματα. Θέλει πάντα να λύνει προβλήματα με δράση και έχει βαρεθεί τη θεωρία. Έχει επικεντρωθεί στο εδώ και τώρα, ακολουθώντας τη ροή και απολαμβάνει το χρόνο του με άλλους ανθρώπους. Μαθαίνει βιωματικά και απολαμβάνει πράγματα που τον κάνουν να νιώθει άνετα.

3. ESFJ (Extraverted Feeling Judging)

Αυτοί οι άνθρωποι είναι πολύ προσεκτικοί στις ανάγκες των άλλων, ειδικά αν είναι μέρος του στενού τους κύκλου: οικογένεια και φίλοι. Γι' αυτό προσπαθούν να είναι όσο πιο εξυπηρετικοί μπορούν και φροντίζουν ο στενός κοινωνικός τους κύκλος, να παραμένει σταθερός και υγιής ανά πάσα στιγμή. Αυτός είναι ο λόγος που τείνουν να αποφεύγουν τις έντονες συγκρούσεις και να εμφανίζονται διπλωματικοί όταν υπάρχουν συγκρούσεις συμφερόντων. Αυτός ο τύπος θεωρείται φιλόξενος, σοβαρός και συνεργάσιμος. Θέλει αρμονία και είναι αποφασισμένος να την πραγματοποιήσει. Είναι συνεργάσιμος και έτσι επιτυγχάνει τους σκοπούς του έγκαιρα και με ακρίβεια. Είναι πιστός και προσέχει τι χρειάζονται οι άλλοι για να μπορέσει να τους το παρέχει. Θέλει να τον εκτιμούν για αυτό που είναι.

4. ESFP (feeling of extroverted perception)

Είναι χαρούμενα και αυθόρμητα άτομα που απολαμβάνουν τις δραστηριότητες που περιλαμβάνουν διασκέδαση. Η διασκέδαση είναι ένας από τους πιο σημαντικούς πυλώνες στη ζωή τους και έχουν ευγενική διάθεση. Αγαπούν την καινοτομία και μιλούν για προσωπικές εμπειρίες. Είναι πολύ φιλικό και δέχονται τους άλλους πολύ εύκολα. Λατρεύουν τη ζωή, τους ανθρώπους και τις ανέσεις. Είναι άτομα εξωστρεφή, τύποι που συνεργάζονται με άλλους για να πετύχουν τους στόχους

τους. Διέπονται από την κοινή λογική, αλλά ταυτόχρονα προσπαθούν να κάνουν τη δουλειά διασκεδαστική. Προσαρμόζονται εύκολα σε νέες καταστάσεις και είναι αυθόρμητοι. Μαθαίνουν δοκιμάζοντας νέα πράγματα με άλλους.

5. ISTJ (Introverted Sensing Thinking Perception)

Τύπος προσωπικότητας με έντονο ήθος και υπευθυνότητα. Τους αρέσει ο σχεδιασμός αποτελεσματικών συστημάτων κανόνων που βοηθούν τις ομάδες και τους οργανισμούς να λειτουργούν με σαφήνεια και τάξη. Πιστεύουν ότι υπάρχουν σημαντικοί κανόνες στη ζωή που πρέπει να ακολουθούνται, και στην αληθινή απεικόνιση της πραγματικότητας. Αν και είναι εσωστρεφείς, δεν αποφεύγουν τη συναναστροφή με άλλους ανθρώπους. Αυτός ο τύπος χαρακτηρίζεται από ηρεμία, σοβαρότητα και αξιοπιστία. Είναι άνθρωπος πρακτικός, προσγειωμένος και υπεύθυνος. Χρησιμοποιεί τη λογική στις αποφάσεις του και του αρέσει να είναι μεθοδικός σε όλους τους τομείς της ζωής του. Είναι τύπος που αγαπά την παράδοση.

6. ISTP (Introverted Sensing Thinking Perception)

Πρόκειται για αφοσιωμένους ανθρώπους, δυναμικούς και πρακτικούς που δίνουν λύσεις σε καθημερινά προβλήματα. Χαρακτηρίζονται επίσης από μια τάση προς τη λογική σκέψη, τον αυθορμητισμό και την αυτονομία. Τους αρέσει να εξερευνούν το περιβάλλον τους και να ανακαλύπτουν τρόπους αλληλεπίδρασης με αυτό. Είναι αθόρυβοι παρατηρητές, αλλά ενεργούν άμεσα όταν εντοπίζουν ένα πρόβλημα. Τους χαρακτηρίζει η ευελιξία και η ανεκτικότητα. Αναλύουν τα πάντα για να φτάσουν στην ουσία του θέματος και απλά βρίσκουν τρόπους να κάνουν τα πράγματα να λειτουργήσουν. Εκτιμούν την αποτελεσματικότητα.

7. ISFJ (Introverted Feeling - Feeling Judging)

Πρόκειται για ανθρώπους που θέλουν να προστατεύουν και να βοηθούν τους άλλους, με λίγα λόγια, θέλουν να τους εμπιστευτούν. Προσπαθούν να κάνουν αυτό που περιμένουν οι άλλοι από αυτούς, αλλά δεν έχουν μεγάλες ή υπερβολικές φιλοδοξίες. Τείνουν να πιστεύουν ότι είναι λάθος να επιδιώκουν ανταμοιβές ή αυξήσεις μισθών σε αντάλλαγμα για τις θυσίες που γίνονται σε σχέση με την εργασία και ότι η εργασία πρέπει να είναι αυτοσκοπός. Αυτός ο τύπος αποτελείται από ήρεμους, ευγενικούς και ευσυνείδητους ανθρώπους. Χαρακτηρίζεται από έντονο αίσθημα ευθύνης. Όσοι ανήκουν σε αυτόν τον

τύπο εκπληρώνουν τα καθήκοντά τους χωρίς δισταγμό. Θυμούνται λεπτομέρειες για τους ανθρώπους που νοιάζονται και ενδιαφέρονται για τα συναισθήματα των ανθρώπων. Προσπαθούν πάντα να δημιουργούν ένα αρμονικό περιβάλλον.

8. ISFP (Introverted Sensing Feeling Perception)

Πλήρως ζωντανά στο "εδώ και τώρα", αναζητούν πάντα νέα αισθητηριακά ερεθίσματα. Είναι ανεπιτήδευτοι, αλλά διασκεδαστικοί, αυθόρμητοι και ζεστοί με τους φίλους τους. Είναι ιδιαίτερος χαρισματικοί στον καλλιτεχνικό χώρο. Αυτός ο τύπος χαρακτηρίζεται από ηρεμία, φιλικότητα, ευαισθησία και ευγένεια. Ζουν για το σήμερα και απολαμβάνουν αυτό που συμβαίνει γύρω τους αυτή τη στιγμή. Αναζητούν το δικό τους χώρο και χρόνο και εκτιμούν τις αξίες τους και τους ανθρώπους που τους ενδιαφέρουν. Δεν τους αρέσουν οι διαφωνίες και οι συγκρούσεις.

9. ENTJ (Extraverted Intuitive Thinking Judging)

Πρόκειται για έναν από τους δεκαέξι τύπους προσωπικότητας που συνδέονται περισσότερο με την ηγεσία και την αφοσίωση. Τα άτομα αυτής της κατηγορίας έχουν καλές επικοινωνιακές δεξιότητες, έχουν ευέλικτη και αναλυτική νοοτροπία και έχουν προδιάθεση να ηγηθούν ομάδων και οργανισμών. Προσαρμόζονται καλά στις αλλαγές και προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους κάθε φορά που αλλάζει το περιβάλλον τους. Είναι επίσης πολύ καλοί στο να εξηγούν τις ιδέες ή τα έργα τους με τρόπους που οι άλλοι να τα βρίσκουν ενδιαφέροντα, γι' αυτό και είναι πολύ καλοί στη διαφήμιση. Είναι αποφασιστικοί και ικανοί να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και ηγετικές θέσεις. Αναγνωρίζουν αμέσως τις ανορθολογικές και αναποτελεσματικές μεθόδους και αναπτύσσουν διαδικασίες για την επίλυση οργανωτικών προβλημάτων. Αγαπούν τους μακροπρόθεσμους στόχους και είναι πάντα στην κορυφή των πραγμάτων. Μαθαίνουν συνεχώς και προσπαθούν να μοιράζονται τις γνώσεις τους με τους άλλους. Υποστηρίζουν με πάθος τα πράγματα στα οποία πιστεύουν.

10. ENTP (Extroverted Intuitive Thinking Perception)

Αυτοί οι άνθρωποι είναι πολύ περίεργοι και απολαμβάνουν τη διαδικασία επίλυσης δύσκολων και απαιτητικών ερωτημάτων. Η ικανότητα να σκέφτονται γρήγορα και να λύνουν προβλήματα, τους κάνει να έλκονται ιδιαίτερα από την επιστήμη ή τη φιλοσοφία. Τείνουν επίσης να είναι πολύ ανταγωνιστικοί, γεγονός που τους κάνει πολύ δραστήριους

κατά τη διάρκεια της ημέρας. Παραδέχονται ανοιχτά τις απόψεις τους και αναζητούν πάντα λύσεις στα προβλήματα. Δημιουργούν ευκαιρίες και τις αναλύουν στρατηγικά. Μπορούν να διαβάζουν το μυαλό των ανθρώπων. Αναζητούν πάντα νέα ενδιαφέροντα και σπάνια κάνουν το ίδιο πράγμα με τον ίδιο τρόπο.

11. ENFJ (Extraverted Intuitive Feeling Judging)

Είναι άνθρωποι που έχουν μεγάλη γνώση για πολλά διαφορετικά πράγματα, θέλουν συνεχώς να μαθαίνουν και τους ευχαριστεί να βοηθούν τους άλλους ανθρώπους να μάθουν επίσης. Τους αρέσει να προσφέρουν καθοδήγηση και συμβουλές και η επιρροή τους μπορεί να είναι σημαντική στη συμπεριφορά των άλλων. Εστιάζουν στις αξίες και τα ιδανικά τους και προσπαθούν να βελτιώσουν την ευημερία όσο το δυνατόν περισσότερων ανθρώπων μέσω των ιδεών και των πράξεών τους. Είναι υπεύθυνοι, με ζεστή καρδιά και συμπονετικοί και μπορούν να προσαρμοστούν εύκολα στα συναισθήματα και τις ανάγκες των άλλων. Βλέπουν τις δυνατότητες κάθε ατόμου και προσπαθούν να το βοηθήσουν να τις αξιοποιήσει. Είναι επίσης κοινωνικοί και προσπαθούν να οδηγήσουν μια ομάδα ανθρώπων εμπνέοντάς τους.

12. ENFP (extraverted intuitive perception of feeling)

Ο τύπος αυτός είναι ένας από τους δεκαέξι τύπους προσωπικότητας με τη μεγαλύτερη τάση για δημιουργική σκέψη, με αγάπη στην τέχνη και κοινωνικότητα. Είναι χαρούμενοι, απολαμβάνουν την αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους, σκέφτονται τον κοινωνικό αντίκτυπο των πράξεών τους και δεν είναι ατομιστές. Ωστόσο, αποσπώνται εύκολα και συχνά αναβάλλουν εργασίες που θεωρούν βαρετές ή πολύ απλές ή ρουτίνας. Διαθέτουν πλούσια φαντασία και ενθουσιασμό, είναι τύποι που βλέπουν τη ζωή γεμάτη δυνατότητες. Αναζητούν επιβεβαίωση από τρίτους, εκτιμούν και υποστηρίζουν εύκολα τους άλλους. Έχουν λεκτική ευχέρεια και την ικανότητα να αυτοσχεδιάζουν, κάτι που τους βοηθά να χτίσουν πάνω στις ιδέες τους. Είναι ευέλικτοι και αυθόρμητοι.

13. INTJ (Introverted Intuitive Thinking Judging)

Οι άνθρωποι αυτού του τύπου προσωπικότητας, είναι προσανατολισμένοι στην επίλυση προβλημάτων χρησιμοποιώντας αναλυτικό συλλογισμό είναι πολύ εστιασμένοι στις δικές τους ιδέες και θεωρίες για το πώς λειτουργεί ο κόσμος. Αναλύουν το περιβάλλον τους εστιάζοντας στις ιδέες τους για το πώς λειτουργούν τα πράγματα, πράγμα που σημαίνει

ότι έχουν επίγνωση των ικανοτήτων τους και εμπιστεύονται τα δικά τους κριτήρια. Συχνά γίνονται ειδικοί σε έναν τομέα με πολύ συγκεκριμένες γνώσεις, αφού θέλουν να κατανοούν όλα όσα σχετίζονται με ένα θέμα, για να έχουν τη δυνατότητα να λάβουν αποφάσεις με βάση όλους τους εμπλεκόμενους παράγοντες. Χαρακτηρίζονται από πρωτότυπη σκέψη και καλές ιδέες για την επίτευξη των στόχων τους. Είναι επίσης, πολύ ανεξάρτητοι και έχουν υψηλά πρότυπα για τον εαυτό τους και τους άλλους.

14. INTP (Introverted Intuitive Thinking Perception)

Σε αυτούς τους ανθρώπους αρέσουν οι θεωρίες που μπορούν να εξηγήσουν πολύπλοκα συστήματα. Είναι τελειομανείς και αυτό τους κάνει να διορθώνουν τους άλλους σε πολλές περιπτώσεις. Δίνουν μεγάλη αξία στην ακρίβεια από θεωρητικούς όρους, στον πραγματισμό και στην επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων. Αυτό το άτομο προσπαθεί να βρει λογικές εξηγήσεις για αυτό που το ενδιαφέρει. Μια πιο θεωρητική προσωπικότητα, που ενδιαφέρεται περισσότερο για ιδέες παρά για κοινωνική αλληλεπίδραση. Αθόρυβοι, ευέλικτοι και εύκολα προσαρμόσιμοι σε διαφορετικές καταστάσεις. Επικεντρώνονται στην επίλυση προβλημάτων σε βάθος. Είναι δύσπιστοι, επικριτικοί και αναλύουν πάντα τις συνθήκες.

15. INFJ (Introverted Intuitive Feeling Judging)

Πολύ ευαίσθητοι άνθρωποι, είναι ιδεαλιστές και έχουν πολλές σκέψεις που θέλουν να μοιραστούν με τον κόσμο. Τείνουν επίσης να είναι πολύ στοχαστικοί, πράγμα που σημαίνει ότι συχνά σκέφτονται τα πράγματα πολύ και αναλαμβάνουν δράση με βάση τις σκέψεις τους. Κάποιοι που είναι πολύ ευαίσθητοι μπορεί να κουραστούν από αυτή την τάση τους, επειδή συχνά έχουν πολλές ευθύνες και πρέπει να προσπαθήσουν να κατανοήσουν τις σκέψεις και τα συναισθήματα των άλλων. Συχνά βλέπουν νόημα σε διαφορετικά πράγματα και είναι σε θέση να συνδεθούν με ανθρώπους και πράγματα με τρόπους που οι άλλοι μπορεί να μην μπορούν. Είναι πολύ ευαίσθητοι άνθρωποι πολύ αποφασιστικοί και θα προσπαθήσουν να εφαρμόσουν τα ιδανικά τους στον κόσμο.

16. INFP (Introverted Intuitive Feeling Perception)

Οι INFP είναι λιγότερο ηθικοί από τους INFJ, αλλά εξακολουθούν να ενδιαφέρονται και να βοηθούν τους άλλους. Είναι δημιουργικοί και παρουσιάζουν αισθητικές και

καλλιτεχνικές ευαισθησίες, έχουν επίσης βαθιά κατανόηση των ανθρώπων, κάτι που τους κάνει ιδεαλιστές. Είναι πιστοί στις αξίες τους και στους ανθρώπους που τους ενδιαφέρουν και βλέπουν γρήγορα τις δυνατότητες ανάπτυξης στους άλλους. Είναι περίεργοι και προσπαθούν να καταλάβουν τους ανθρώπους, ακόμα κι αν δεν συμφωνούν μαζί τους. Εύκολα προσαρμόζονται και αποδέχονται τις κουλτούρες και τις αξίες των άλλων ανθρώπων, εκτός κι αν αισθάνονται ότι αυτές οι αξίες απειλούν τις δικές τους. (sciencearchives.wordpress)

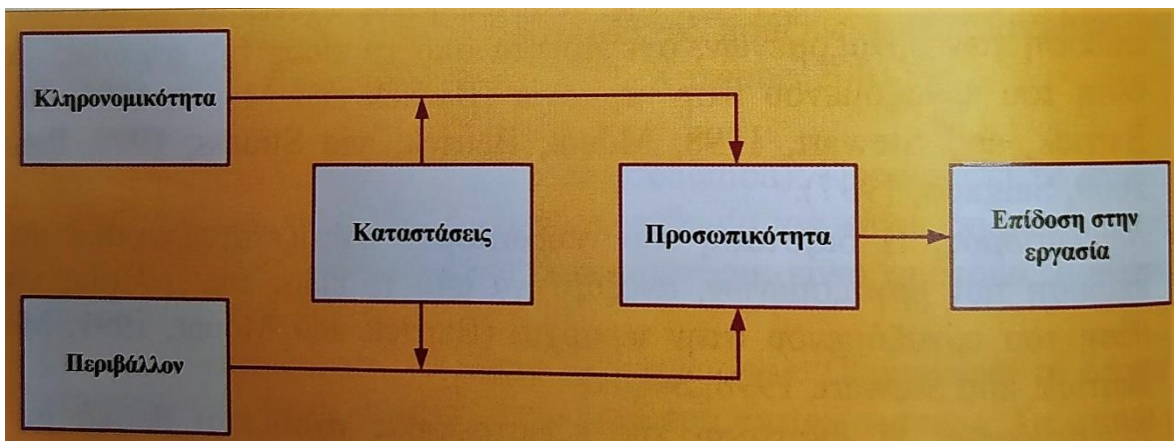
3.3 Προσωπικότητα και επίδοση στην εργασία

Κατά πόσο η επίδοση στην εργασία επηρεάζεται από την προσωπικότητα του εργαζόμενου; Υπάρχουν διαστάσεις στην προσωπικότητα του εργαζόμενου οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα να προβλεφθεί με ασφάλεια η επίδοσή του στην εργασία; Οι σχετικές έρευνες σε αυτόν τον γνωστικό τομέα έχουν διαπιστώσει ότι οι ακόλουθες διαστάσεις της προσωπικότητας ενός ατόμου επηρεάζουν την ικανότητά του να εκτελεί την εργασία του.

- **Ευσυνειδησία:** η διάσταση της ευσυνειδησίας συνδέεται θετικά με την απόδοση των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον τύπο εργασίας ή τη θέση που κατέχει ένας εργαζόμενος. (BARRICK & MOUNT, 1991) (Mount, et al., 1998)
- **Νευρωτισμός:** υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του νευρωτισμού και της απόδοσης των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τη θέση του εργαζόμενου στην ιεραρχία αλλά και το είδος της εργασίας. (BARRICK & MOUNT, 1991) (Mount, et al., 1998) (Mount, et al., 1994) (Poropat, 2009) (Salgado & J.F., 1997)
- **Εξωστρέφεια:** η διάσταση της εξωστρέφειας σχετίζεται θετικά με την απόδοση των εργαζομένων για συγκεκριμένους τύπους εργασίας, όπως οι πωλητές. Αυτοί οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι κοινωνικοί, να έχουν αυτοπεποίθηση και να είναι εγκάρδιοι για να έχουν επιτυχία. (Barrick, et al., 2001)

- **Προσήνεια:** η διάσταση της προσήνειας έχει θετική σχέση με την απόδοση των εργαζομένων σε συγκεκριμένους τύπους εργασίας, όπως για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στο τμήμα κατάρτισης που πρέπει να είναι εξυπηρετικοί και συνεργάσιμοι. (Poropat, 2009)
- **Διανόηση:** η σχέση της διανόησης με την επίδοση των εργαζομένων είναι θετική, όσο μεγαλύτερη είναι η νοημοσύνη ενός ατόμου, τόσο καλύτερα αποδίδουν σε ορισμένες εργασίες, ιδιαίτερα σε εκείνες που απαιτούν δημιουργικότητα και δεκτικότητα για την εμπειρία. (George & Zhou, n.d.)

Το μοντέλο που παρουσιάζεται στο σχήμα 3.1, το οποίο εξετάζει τους παράγοντες που διαμορφώνουν την προσωπικότητα ενός ατόμου, μπορεί να επεκταθεί ώστε να συμπεριλάβει την απόδοσή του στην εργασία. Αυτό το σχήμα δείχνει ότι η κληρονομικότητα και το περιβάλλον είναι οι κύριες ανεξάρτητες μεταβλητές, ενώ η απόδοση της εργασίας είναι η τελική εξαρτημένη μεταβλητή. Η μεταβλητή κατάστασης μπορεί να είναι μια μετριάζουσα μεταβλητή στη σχέση μεταξύ κληρονομικότητας και περιβάλλοντος και προσωπικότητας, ενώ η προσωπικότητα είναι μια ενδιάμεση μεταβλητή στη σχέση μεταξύ προσωπικότητας και εργασιακής απόδοσης.



Σχήμα 3-3 Προσωπικότητα και εργασιακή επίδοση

Πηγή εικόνας: (Κάτου, 2017)

Η προσωπικότητα ενός ατόμου επηρεάζει την απόδοσή του στην εργασία, επομένως το μοντέλο στο Σχήμα 3.3, το οποίο δείχνει πώς οι παράγοντες επηρεάζουν ένα άτομο, θα μπορούσε να είναι ένας καλός οδηγός για τους εργοδότες. Ωστόσο, είναι δύσκολο να βρεθεί ένα «ιδανικό» προφίλ προσωπικότητας των εργαζομένων που οδηγεί σταθερά σε καλύτερη απόδοση στην εργασία. Αυτό συμβαίνει γιατί είναι δύσκολο για έναν διευθυντή να ταιριάξει την προσωπικότητα του κάθε εργαζόμενου με τις απαιτήσεις της δουλειάς που επιτελεί. (Κάτου, 2017)

Για να συσχετίσει κανείς τις διαστάσεις της προσωπικότητας με τις διαστάσεις της εργασίας (απαιτήσεις), πρέπει πρώτα να είναι σε θέση να τις μετρήσει. Ενώ οι απαιτήσεις της εργασίας μπορούν να μετρηθούν με κάποια ακρίβεια, οι μετρήσεις της προσωπικότητας δεν είναι τόσο εύκολες. Κατά καιρούς έχουν προταθεί τεστ προσωπικότητας που προσπαθούν να μετρήσουν τις διαστάσεις της προσωπικότητας ενός ατόμου.

Τα πιο διαδεδομένα τεστ είναι τα παρακάτω:

- MMPI (Minnesota Multiphase Personality Inventory): Το τεστ αναπτύχθηκε για τη διερεύνηση της δομής της προσωπικότητας και της ψυχοπάθειας ενός ατόμου (Cortina, et al., 1992)
- MBTI (Myers-Briggs Type Indicator): Το τεστ χρησιμοποιεί ένα ψυχολογικό ερωτηματολόγιο για να μετρήσει την αντίληψη ενός ατόμου για το περιβάλλον. (Myers, 1962)
- 16PF (16 Personality Factors): Το τεστ βασίζεται σε ένα ερωτηματολόγιο που έχει σχεδιαστεί με γνώμονα τους δεκαέξι παράγοντες προσωπικότητας του Cattell. (1965)
- 5FPI (5 Factor Personality Inventory): Το τεστ βασίζεται σε ένα ερωτηματολόγιο που έχει σχεδιαστεί γύρω από πέντε βασικούς παράγοντες προσωπικότητας. Το τεστ FFPI-C (Five Factor Personality Inventory -Children) και το τεστ NPA (Newcastle Personality Assessor) περιλαμβάνονται σε αυτή την κατηγορία. (McGhee, Ehrler, and Buckhalt, 2008) (Nettle, 2009)

Παρόλο που έχουν αναπτυχθεί προσεκτικά διάφορα τεστ προσωπικότητας και έχουν χρησιμοποιηθεί αξιόπιστες στατιστικές μέθοδοι για την ανάλυσή τους, τα τεστ αυτά έχουν δεχθεί σοβαρή κριτική και η εγκυρότητά τους έχει αμφισβητηθεί. Ως αποτέλεσμα, τίθεται πλέον το ερώτημα σχετικά με το πόσο σοβαρά θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη

τους οι μάνατζερ τα τεστ προσωπικότητας όταν λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την επιλογή, την κατάρτιση και την προαγωγή των εργαζομένων στον οργανισμό τους. Ανεξάρτητα από την ποιότητα του τεστ προσωπικότητας, η απάντηση είναι ότι ένας καλός διευθυντής πρέπει να αφιερώνει χρόνο για να κατανοήσει την προσωπικότητα, τις ικανότητες και τις δυνατότητες κάθε εργαζόμενου. Αυτό είναι απαραίτητο προκειμένου ο εργαζόμενος να έρθει όσο το δυνατόν πιο κοντά στη συγκεκριμένη θέση εργασίας που του έχει ανατεθεί και έτσι να βελτιστοποιήσει την απόδοσή του. (Κάτου, 2017)

4 Έρευνα

4.1 Μέθοδος έρευνας

Σε αυτή την έρευνα χρησιμοποιήθηκαν ποσοτικές μέθοδοι για τη συλλογή δεδομένων. Η επιλογή της ποσοτικής μεθόδου έγινε για δύο λόγους. Αφενός, γιατί οι ποσοτικές ερευνητικές μέθοδοι μπορούν να παράγουν αξιόπιστα, έγκυρα και αντικειμενικά αποτελέσματα και αφετέρου, γιατί μπορούν να γίνουν προβλέψεις ποσοτικού χαρακτήρα (Goertzen, 2017).

4.2 Ταυτότητα της έρευνας

Παρακάτω παρουσιάζονται στοιχεία που είναι αποτέλεσμα της ανάλυσης των δεδομένων που συλλέχθηκαν μετά από διαδικτυακή έρευνα που διεξήχθη από 11 Ιανουαρίου 2023 έως και 02 Φεβρουαρίου 2023. Για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο δημιουργήθηκε με τη χρήση του διαδικτυακού εργαλείου “google forms” και διανεμήθηκε σε εργαζόμενους του δημόσιου τομέα με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου(email) αλλά και μέσω κοινωνικής δικτύωσης (viber, messenger). Στο ερωτηματολόγιο συμπεριλήφθηκε ένα εισαγωγικό κείμενο στο οποίο αναφερόταν σαφώς ότι οι απαντήσεις θα χρησιμοποιούνταν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς, διασφαλίζοντας παράλληλα την ανωνυμία των συμμετεχόντων και την εμπιστευτικότητα του ερωτηματολογίου. Ο τίτλος της έρευνας είναι « ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προσωπικότητας στην εργασιακή επίδοση των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα».

Τα δεδομένα του δείγματος αναλύθηκαν και επεξεργάστηκαν με το πρόγραμμα λογιστικών φύλλων Microsoft Excel και με το πρόγραμμα ανοιχτού κώδικα για στατιστική ανάλυση Jasp (0.16.4.0)

Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από τέσσερα μέρη και το πλήρες κείμενο του βρίσκεται στο παράρτημα.

4.3 Ερωτηματολόγιο - εργαλεία μέτρησης

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από τέσσερις ενότητες οι οποίες αφορούσαν:

A' Ενότητα

Στην πρώτη ενότητα υπάρχει ένα σύντομο ερωτηματολόγιο προσωπικότητας των Myers-Briggs το οποίο αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις με δύο επιλογές απάντησης σε κάθε μία (Myers-Briggs , 2017).

- Η απάντηση στην πρώτη ερώτηση εξετάζει την εσωστρέφεια (introversion- I) ή την εξωστρέφεια (extraversion- E)
- Η δεύτερη ερώτηση εξετάζει τη διαίσθηση (intuition- N) ή την αίσθηση (sensing- S)
- Το τρίτο ερώτημα εξετάζει αν το άτομο κινείται με τη λογική (thinking- T) ή το συναίσθημα (feeling- F)
- Στο τέταρτο ερώτημα εξετάζεται η κριτική (judging- J) ή η αντίληψη (perceiving- P) του ατόμου

B' Ενότητα

Η δεύτερη ενότητα περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο συναισθηματικής νοημοσύνης των Wong & Law (Wong and Law Emotional Intelligence Scale, WLEIS), όπου οι συμμετέχοντες στην έρευνα καλούνται να εκφράσουν το βαθμό διαφωνίας ή συμφωνίας σε δεκαέξι προτάσεις. Οι προτάσεις αυτές αξιολογούνται σε μια κλίμακα (Likert) από το

ένα έως το επτά , όπου το ένα εκφράζει την απόλυτη διαφωνία και το επτά την απόλυτη συμφωνία. (Law, et al., 2004)

Οι προτάσεις αυτές αποτελούνται από τέσσερις υποκατηγορίες. Αυτές είναι η ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων (SEA), η ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων (OEA), η ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων (UOE) και η ικανότητα ελέγχου των συναισθημάτων (ROE).

Υποκατηγορίες

- **Selfe motional appraisal (SEA):** η ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων εξετάζεται από τις απαντήσεις στις ερωτήσεις 1,5, 9 και 13
- **Other's emotional appraisal (OEA):** η ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων εξετάζεται στις ερωτήσεις 2, 6, 10 και 14
- **Use of emotions (UOE):** αυτή η υποκατηγορία εξετάζει την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων με τις ερωτήσεις 3,7,11και 15.
- **Regulation of emotions (ROE):** η ικανότητα μας να διαχειριστούμε τα συναισθήματά μας εξετάζεται στις ερωτήσεις 4,8,12 και16

Γ' Ενότητα

Η τρίτη ενότητα αφορά προτάσεις που εξετάζουν την εργασιακή επίδοση. Για την ενότητα αυτή χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα μέτρησης «In role - job performance» των Williams & Anderson (Williams & Anderson, 1991) η οποία αποτελείται από συνολικά είκοσι μία ερωτήσεις οι οποίες εξετάζουν όλους τους τύπους απόδοσης. Για την έρευνα επιλέχθηκαν έξι προτάσεις της συγκεκριμένης κλίμακας οι οποίες θεωρήθηκαν καταλληλότερες. Οι προτάσεις αυτές αξιολογούνται σε μια κλίμακα (Likert) από το ένα έως το επτά , όπου το ένα εκφράζει την απόλυτη διαφωνία και το επτά την απόλυτη συμφωνία. Οι δύο από τις έξι ερωτήσεις ήταν αρνητικά διατυπωμένες και γι' αυτές επιχειρήθηκε αντιστροφή τους με στόχο να εκφράζουν όλες την ίδια φορά στάσεων.

Δ' Ενότητα

Τέλος η τέταρτη ενότητα αναφέρεται σε ερωτήσεις που αφορούν δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο. Σχετικά με τα δημογραφικά στοιχεία οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής σχετικά με την ηλικία, τα έτη υπηρεσίας, τον ανώτερο τίτλο σπουδών αλλά και δυαδικής επιλογής σχετικά με το φύλο και εάν κατέχουν ή όχι υπεύθυνη θέση στην εργασία τους.

4.4 Διερεύνηση αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

Κάθε ενότητα του ερωτηματολογίου στην οποία έγινε χρήση ερωτήσεων τύπου Likert, εξετάστηκε ως προς την αξιοπιστία της με το συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's alpha μέσω του στατιστικού προγράμματος JASP. Όσον αφορά ερωτηματολόγιο της συναισθηματικής νοημοσύνης οι συντελεστές Cronbach's α βρέθηκαν να είναι 0,829 για την υποκλίμακα « ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων», 0,838 για την υποκλίμακα « κατανόηση συναισθημάτων των άλλων», 0,832 για την υποκλίμακα « χρήση των συναισθημάτων» και 0,834 για την υποκλίμακα « διαχείριση των συναισθημάτων». Για το ερωτηματολόγιο που αφορά την εργασιακή επίδοση ο δείκτης α έχει τιμή 0,817, πριν από τον υπολογισμό του δείκτη αξιοπιστίας έγινε αντιστροφή των τιμών των 2 ερωτημάτων που είχαν αρνητική βαθμολογία. Τα αποτελέσματα αξιοπιστίας είναι ικανοποιητικά και δηλώνουν την αξιοπιστία των εργαλείων μέτρησης. Αφού για να χαρακτηρίσουμε ένα ερωτηματολόγιο ως αξιόπιστο θα πρέπει ο δείκτης αξιοπιστίας να είναι μεγαλύτερος από το 0,70.

Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων

	Estimate	Cronbach's α
Pointestimate		0.829
95% CI lowerbound		0.781
95% CI upperbound		0.867

Κατανόηση συναισθημάτων των άλλων

Estimate	Cronbach's α
Pointestimate	0.838
95% CI lowerbound	0.793
95% CI upperbound	0.874

Χρήση των συναισθημάτων

Estimate	Cronbach's α
Pointestimate	0.832
95% CI lowerbound	0.786
95% CI upperbound	0.870

Διαχείριση των συναισθημάτων

Estimate	Cronbach's α
Pointestimate	0.834
95% CI lowerbound	0.788
95% CI upperbound	0.871

Εργασιακή επίδοση

Estimate	Cronbach's α
Pointestimate	0.817
95% CI lowerbound	0.769
95% CI upperbound	0.857

5 Αποτελέσματα έρευνας

5.1 Δημογραφικά στοιχεία

Στην έρευνα συμμετείχαν 168 εργαζόμενοι σε διάφορους τομείς του δημοσίου. Από αυτούς 121 ήταν οι γυναίκες και 47 άνδρες (πίνακας 5.1, γράφημα 5.1). Οι ηλικίες των συμμετεχόντων φαίνονται στον πίνακα 5.2 με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων (ποσοστό 44,05%) να ανήκει στις ηλικίες μεταξύ 41 και 50 ετών (γράφημα 5.2)

Φύλο

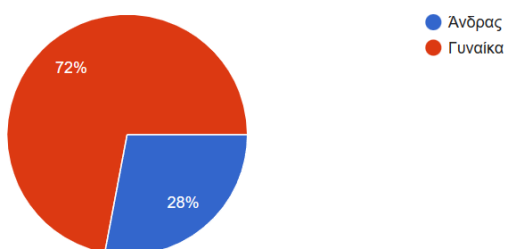
Φύλο	Απαντήσεις	Ποσοστό%	Valid
Άνδρας	47	27.976%	27.976
Γυναίκα	121	72.024%	72.024
Missing	0	0.000%	
Total	168	100.000%	

Πίνακας 5-1 Φύλο

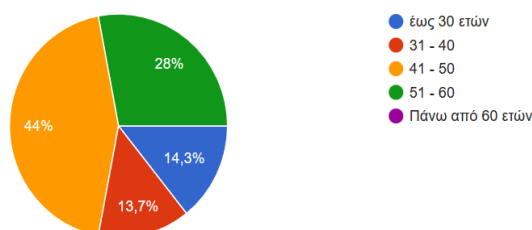
Ηλικία

Ηλικία	Απαντήσεις	Ποσοστό%
31 - 40	23	13.690%
41 - 50	74	44.048%
51 - 60	47	27.976%
έως 30 ετών	24	14.286%
Missing	0	0.000%
Total	168	100.000%

Πίνακας 5-2 Ηλικία



Γράφημα 5-1 Φύλο

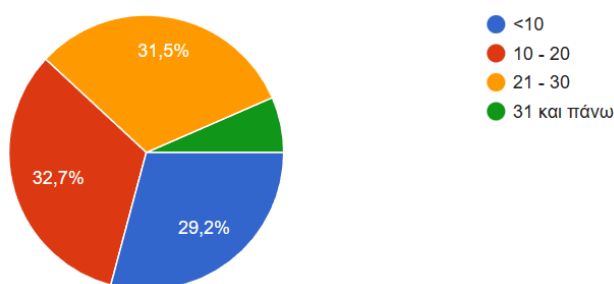


Γράφημα 5-2 Ηλικία

Σχετικά με τα έτη υπηρεσίας του δείγματος, μέχρι και τα 30 χρόνια υπηρεσίας υπάρχει μια ομοιόμορφη κατανομή στο δείγμα και πιο συγκεκριμένα έως 10 χρόνια υπηρεσίας έχουν 49 συμμετέχοντες (ποσοστό 29,2%), από 10 χρόνια έως και 20 χρόνια,

υπηρετούν στο δημόσιο 55 συμμετέχοντες (ποσοστό 32,7%), από 21 έως και 30 χρόνια υπηρεσίας 53 συμμετέχοντες (ποσοστό 31,5%), ενώ από 31 χρόνια υπηρεσίας και πάνω υπάρχουν μόνο 6 συμμετέχοντες(ποσοστό 6,6%) το οποίο θεωρείται φυσιολογικό, αφού οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο δημόσιο, αυτής της κατηγορίας, έχουν συνταξιοδοτηθεί με τις διατάξεις που ίσχυαν. (πίνακας 5.3, γράφημα 5.3)

Έτη υπηρεσίας



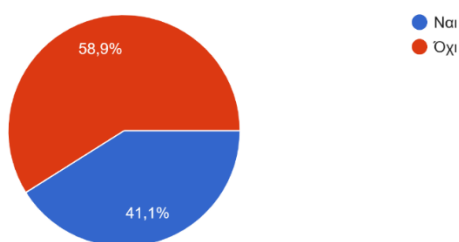
Γράφημα 5-3 Έτη υπηρεσίας

Έτη υπηρεσίας	Απαντήσεις	Ποσοστό%
<10	49	29.167%
10 - 20	55	32.738%
21 - 30	53	31.548%
31 και πάνω	11	6.548%
Missing	0	0.000%
Total	168	100.000%

Πίνακας 5-3 Έτη υπηρεσίας

Από την ανάλυση των απαντήσεων του δείγματος, στην ερώτηση εάν κατείχαν ή όχι υπεύθυνη θέση στο δημόσιο, σε ποσοστό 58,9% δεν κατείχε υπεύθυνη θέση ενώ το 41,1% κατείχε υπεύθυνη θέση.

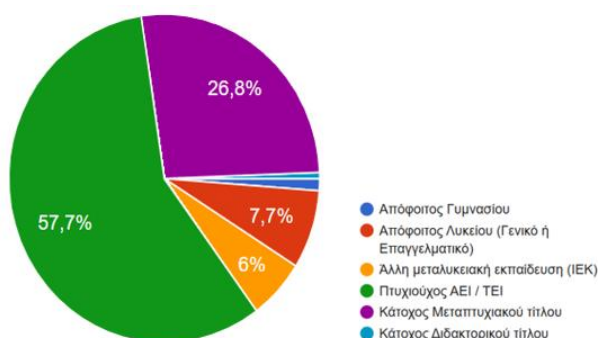
Κατέχετε υπεύθυνη θέση;
168 απαντήσεις



Γράφημα 5-4 Κατοχή υπεύθυνης θέσης

Σχεδόν οι μισοί από τους ανθρώπους που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίων ή ΤΕΙ (ποσοστό 57,74%), ενώ το 26,78% ήταν κάτοχοι και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Ένας μόνο από τους ερωτηθέντες κατείχε διδακτορικό δίπλωμα. Οι υπόλοιπες κατηγορίες αποτελούν αθροιστικά το 14,88%. (πίνακας 5.4, γράφημα 5.5)

Ανώτερος τίτλος σπουδών



Γράφημα 5-5 Ανώτερος τίτλος σπουδών

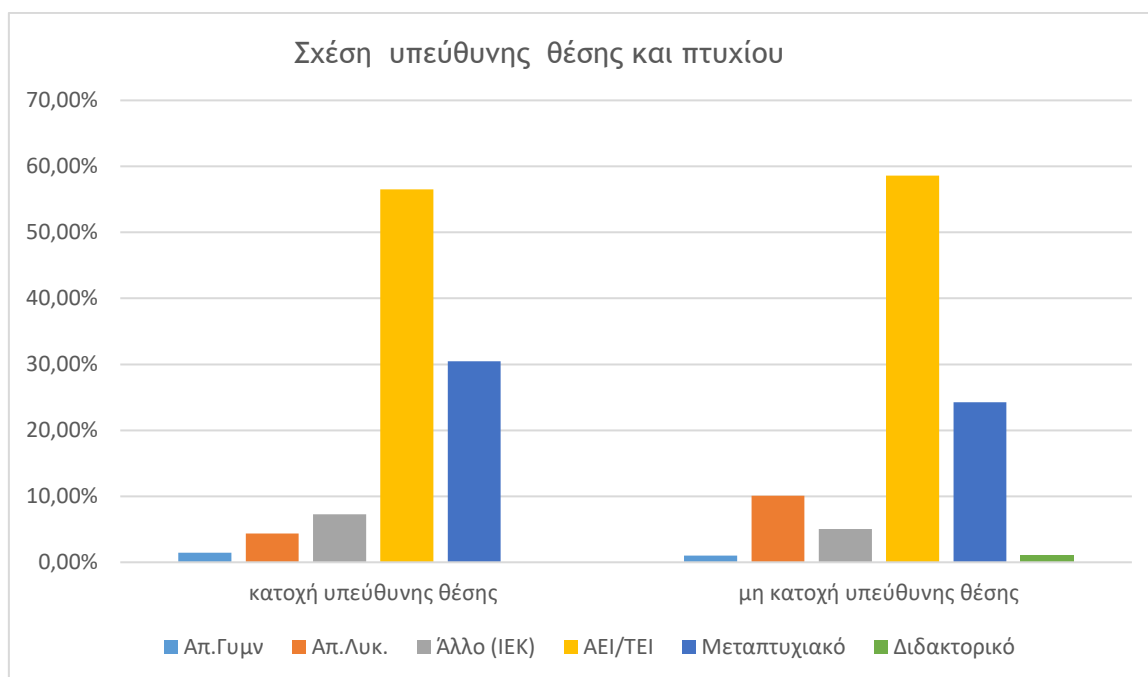
Ανώτερος τίτλος σπουδών	Απαντήσεις	Ποσοστό%
Απόφοιτος Γυμνασίου	2	1.190%
Απόφοιτος Λυκείου (Γενικό ή Επαγγελματικό)	13	7.738%
Άλλη μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ)	10	5.952%
Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	97	57.738%
Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	45	26.786%
Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου	1	0.595%
Missing	0	0.000%
Total	168	100.000%

Πίνακας 5-4 Ανώτερος τίτλος σπουδών

Σε σχέση με την κατοχή υπεύθυνης θέσης, παρατηρούμε ότι τα άτομα που κατέχουν υπεύθυνη θέση στην πλειοψηφία τους είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ (ποσοστό 56,52%) ενώ αυτοί που κατέχουν υπεύθυνη θέση και μεταπτυχιακό δίπλωμα ανέρχονται στο ποσοστό του 30,44%. Όπως φαίνεται στον πίνακα 5.5 αλλά και στο γράφημα 6 που ακολουθεί. Ανάλογα είναι και τα ποσοστά των πτυχιούχων που δεν κατέχουν υπεύθυνη θέση.

Κατέχετε υπεύθυνη θέση;	Ανώτερος τίτλος σπουδών	Frequency	Percent
Όχι	Άλλη μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ)	5	5.051
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	1.010
	Απόφοιτος Λυκείου (Γενικό ή Επαγγελματικό)	10	10.101
	Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου	1	1.010
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	24	24.242
	Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	58	58.586
	Missing	0	0.000
	Total	99	100.000
Ναι	Άλλη μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ)	5	7.246
	Απόφοιτος Γυμνασίου	1	1.449
	Απόφοιτος Λυκείου (Γενικό ή Επαγγελματικό)	3	4.348
	Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου	0	0.000
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου	21	30.435
	Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ	39	56.522
	Missing	0	0.000
	Total	69	100.000

Πίνακας 5-5 Σχέση πτυχίου - υπεύθυνης θέσης

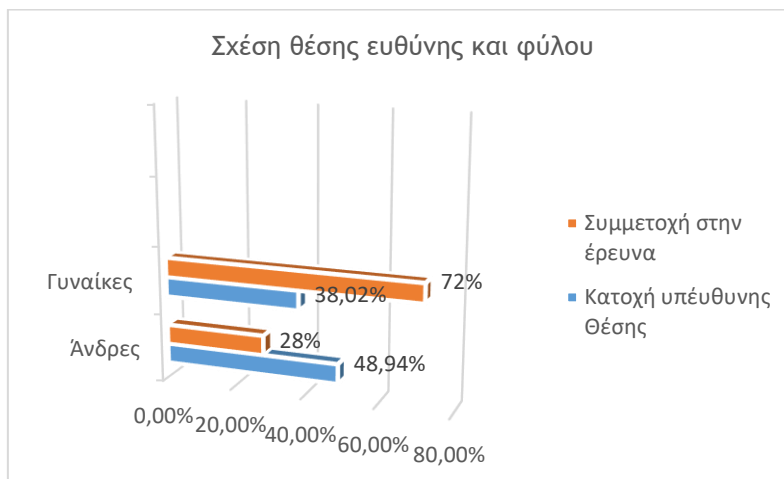


Γράφημα 5-6 Σχέση υπεύθυνης θέσης - πτυχίου

Παρατηρώντας τον πίνακα 5.6 διαπιστώνουμε ότι από τους 47 άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα το 48,94% κατείχε υπεύθυνη θέση ενώ από τις 121 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα το 38,01% κατείχε υπεύθυνη θέση. (γράφημα 5.7)

Φύλο	Κατέχετε υπεύθυνη θέση;	Frequency	Percent
Άνδρας	Όχι	24	51.064
	Ναι	23	48.936
	Missing	0	0.000
	Total	47	100.000
Γυναίκα	Όχι	75	61.983
	Ναι	46	38.017
	Missing	0	0.000
	Total	121	100.000

Πίνακας 5-6 Σχέση υπεύθυνης θέσης - φύλου



Γράφημα 5-7 Σχέση θέσης ευθύνης και φύλου

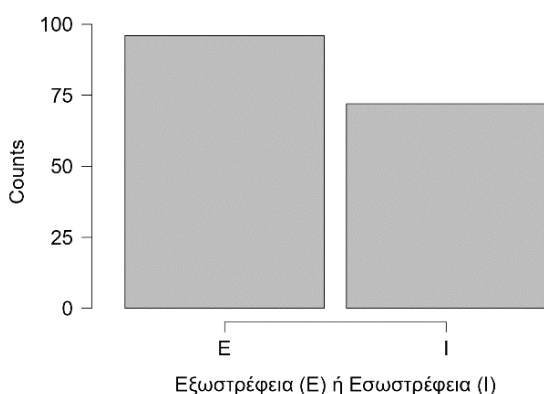
5.2 Ανάλυση στοιχείων προσωπικότητας

Στην ενότητα αυτή το δείγμα κλήθηκε να απαντήσει σε 4 ερωτήσεις προσωπικότητας οι οποίες βασίζονται στο μοντέλο Myers-Briggs. Αναλόγως με τις προτιμήσεις σε κάθε μία από τις διχοτομικές ερωτήσεις δημιουργούνται συνδυαστικά 16 τύποι προσωπικότητας. Κάθε μία απάντηση στις τέσσερις ερωτήσεις αντιστοιχεί και σε ένα γράμμα, έτσι για παράδειγμα στην πρώτη ερώτηση αντιστοιχεί το γράμμα (E) για κάποιον που είναι εξωστρεφής ή το γράμμα (I) αν χαρακτηριστεί εσωστρεφής. Οι απαντήσεις του δείγματος σε αυτές τις τέσσερις ερωτήσεις, οδήγησε στην κατάταξη τους ανάλογα με τον συνδυασμό των τεσσάρων γραμμάτων σε έναν από τους δεκάξι τύπους προσωπικότητας.

Από τις απαντήσεις που λάβαμε στις 4 ερωτήσεις που αφορούν στον τύπο προσωπικότητας διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό αυτό που εμφανίζουν εξωστρέφεια και εσωστρέφεια σχεδόν συμβαδίζει με μια μικρή υπεροχή των ατόμων που τους χαρακτηρίζει η εξωστρέφεια. Σε ότι αφορά τη διαίσθηση ή την αίσθηση βλέπουμε ότι ένα πολύ μικρό ποσοστό μόλις 20,83% ακολουθεί τη διαίσθησή του και το υπόλοιπο 79,17% λειτουργεί με βάση αυτά που αντιλαμβάνεται από τον πραγματικό κόσμο.

Εξωστρέφεια (E) ή Εσωστρέφεια (I)

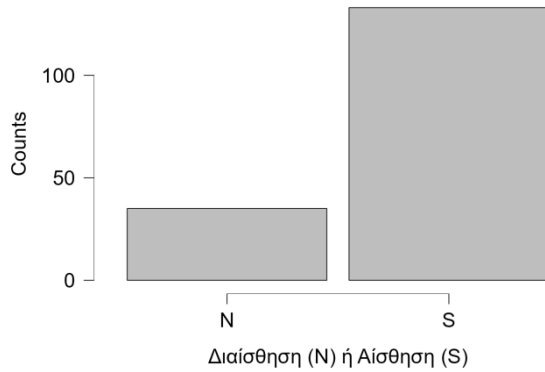
Πίνακας 5-7 Εξωστρέφεια ή Εσωστρέφεια



Γράφημα 5-8 Εξωστρέφεια ή Εσωστρέφεια

Ερωτ.1	Απαντήσεις	Ποσοστό
Εξωστρέφεια	96	57.143
Εσωστρέφεια	72	42.857
Missing	0	0.000
Σύνολο	168	100.000

Διαίσθηση (N) ή Αίσθηση (S)



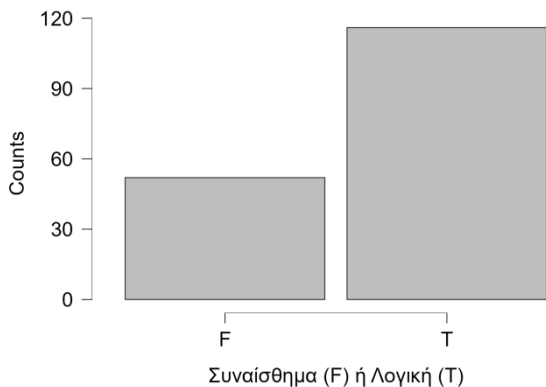
Γράφημα 5-9 Διαίσθηση ή αίσθηση

Ερώτ.2	Απαντήσεις	Ποσοστό
Διαίσθηση	35	20.833
Αίσθηση	133	79.167
Missing	0	0.000
Total	168	100.000

Πίνακας 5-8 Διαίσθηση ή Αίσθηση

Η πλειοψηφία των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα έτειναν να παίρνουν αποφάσεις με βάση τη λογική και λιγότερο το συναίσθημα. Αυτό φαίνεται στον πίνακα 5.9 και επίσης στο γράφημα 5.10

Συναίσθημα (F) ή Λογική (T)



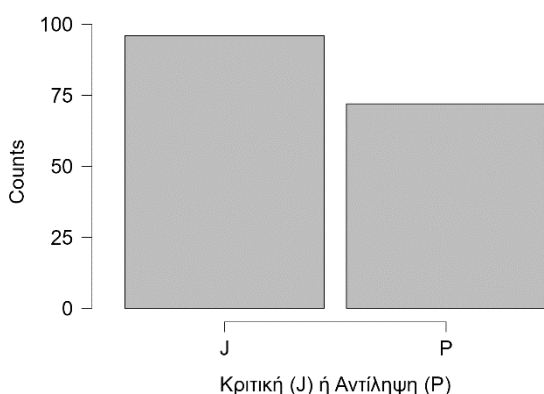
Γράφημα 5-10 Συναίσθημα ή Λογική

Ερώτ.3	Απαντήσεις	Ποσοστό %
Συναίσθημα	52	30.952%
Λογική	116	69.048%
Missing	0	0.000%
Total	168	100.000%

Πίνακας 5-9 Συναίσθημα ή Λογική

Η έρευνα έδειξε ότι οι άνθρωποι χρησιμοποιούν τις δεξιότητες της κριτικής σκέψης τους περισσότερο (ποσοστό 57,14%) από τις αντιληπτικές τους δεξιότητες(42,86%). (Σχετ. Γράφημα 5.11, πίνακας 5.10)

Κριτική (J) ή Αντίληψη (P)



Γράφημα 5-11 Κριτική ή Αντίληψη

Ερώτ.4	Απαντήσεις	Ποσοστό%
Κριτική	96	57.143%
Αντίληψη	72	42.857%
Missing	0	0.000%
Total	168	100.000%

Πίνακας 5-10 Κριτική ή Αντίληψη

Τύποι προσωπικότητας

Από τα άτομα του δείγματος, περίπου το ένα τέταρτο ανήκει στον τύπο προσωπικότητας ESTJ (ποσοστό 25,60%) Είναι δηλαδή άτομα πρακτικά και ρεαλιστικά, φροντίζουν να ακολουθούν τα πρότυπα, να παίρνουν γρήγορα αποφάσεις και τις υλοποιούν. Ένα τέταρτο ανήκει σε δύο τύπους: α) στον τύπο ISTJ (ποσοστό 13,09%) που είναι άτομα συνήθως ήσυχια και σοβαρά, πρακτικοί, ρεαλιστές και αξιόπιστοι και β) στον τύπο ESTP (ποσοστό 11,31%) οι οποίοι είναι άτομα ανεκτικά, ρεαλιστές, αποτελεσματικοί, πρόθυμοι να λύσουν τα προβλήματα και πρακτικοί. Οι ανωτέρω τύποι προσωπικότητας αποτελούν το 50% του δείγματος, ενώ το υπόλοιπο 50% διαμορφώνεται ως εξής ISTP ποσοστό 8.93%, ISFP ποσοστό 7.14%, ENTJ ποσοστό 5.36%, ESFP ποσοστό 5.36%, ESFJ ποσοστό 4.76%, INFP ποσοστό 4.17%, INTP ποσοστό 2.98%, ISFJ ποσοστό 2.98%, ENFP ποσοστό 2.38%, INFJ ποσοστό 2.38%, ENFJ ποσοστό 1.79%, INTJ ποσοστό 1.19%, ENTP ποσοστό 0.59% (πίνακας 5.11, γράφημα 5.12).

Τύποι προσωπικότητας	Frequency	Percent	ValidPercent	CumulativePercent
ENFJ	3	1.786	1.786	1.786
ENFP	4	2.381	2.381	4.167
ENTJ	9	5.357	5.357	9.524
ENTP	1	0.595	0.595	10.119
ESFJ	8	4.762	4.762	14.881
ESFP	9	5.357	5.357	20.238
ESTJ	43	25.595	25.595	45.833
ESTP	19	11.310	11.310	57.143
INFJ	4	2.381	2.381	59.524
INFP	7	4.167	4.167	63.690
INTJ	2	1.190	1.190	64.881
INTP	5	2.976	2.976	67.857
ISFJ	5	2.976	2.976	70.833
ISFP	12	7.143	7.143	77.976
ISTJ	22	13.095	13.095	91.071
ISTP	15	8.929	8.929	100.000
Missing	0	0.000		
Total	168	100.000		

Πίνακας 5-11 Συχνότητα εμφάνισης των τύπων προσωπικότητας



Γράφημα 5-12 Τύπος Προσωπικότητας

5.3 Ανάλυση στοιχείων συναισθηματικής νοημοσύνης

Αυτή η υποκατηγορία ερωτήσεων περιλαμβάνει 4 υποκλίμακες οι οποίες αναλύονται παρακάτω.

Υποκλίμακες

A. Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

Η ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων εξετάζεται από τις απαντήσεις στις ερωτήσεις 1,5, 9 και 13 (1. Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νιώθω τα συναισθήματα που νιώθω 5.Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου 9.Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι 13.Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι)

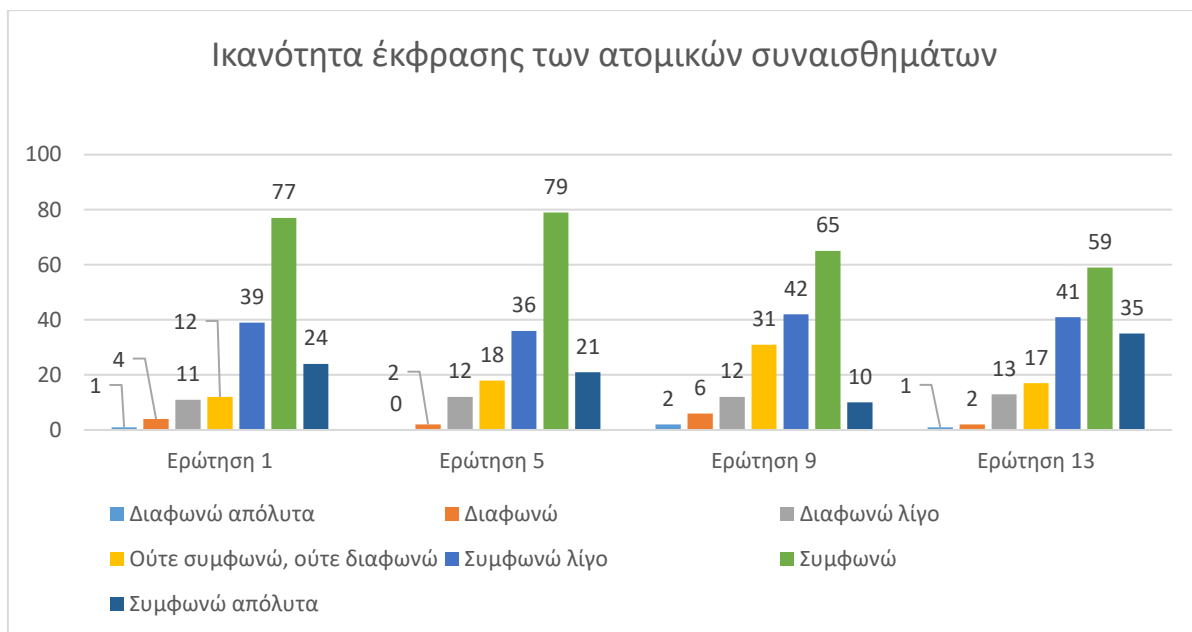
Από τον πίνακα μέτρα θέσεις παρατηρούμε ότι οι συμμετέχοντες έχουν ένα πολύ υψηλό βαθμό συμφωνίας με τις τεθείσες ερωτήσεις, αφού η διάμεση τιμή στις ερωτήσεις 1,5 και 13 είναι 6 δηλαδή συμφωνώ, ενώ αυτή της ερώτησης 9 είναι 5 δηλ. συμφωνώ λίγο.

Μέτρα θέσης

Ερωτήσεις	Ερώτηση 1	Ερώτηση5	Ερώτηση 9	Ερώτηση13
Valid	168	168	168	168
Missing	0	0	0	0
Median	6.000	6.000	5.000	6.000
Mean	5.446	5.435	5.024	5.452
Std. Deviation	1.217	1.135	1.271	1.266
Minimum	1.000	2.000	1.000	1.000
Maximum	7.000	7.000	7.000	7.000

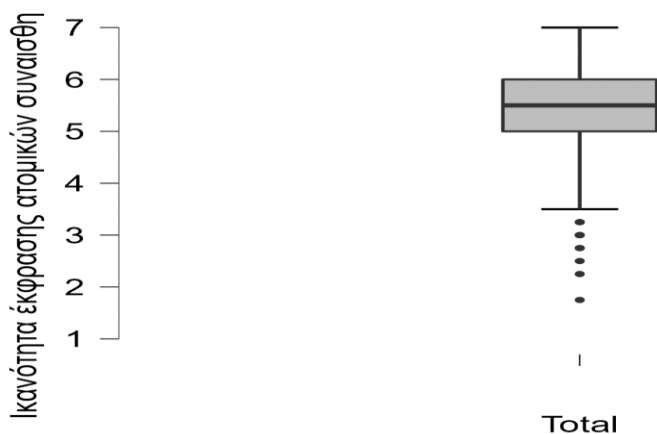
Πίνακας 5-12 Μέτρα θέσεις (ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων)

Από τα ραβδογράμματα αυτών των ερωτήσεων φαίνεται η πολύ υψηλή συχνότητα που έχουν απαντήσει συμφωνώ οι υπάλληλοι.



Γράφημα 5-13 ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

Από τη μελέτη του θηκογράμματος του μέσου όρου των απαντήσεων που λάβαμε για αυτή τη δέση ερωτήσεων, παρατηρούμε ότι διάμεσος είναι μεταξύ 5 και 6 ενώ υπάρχει μια ομοιόμορφη κατανομή των δεδομένων πάνω και κάτω από αυτή. Βλέπουμε επίσης ότι στην κατώτερη κλίμακα (του πρώτου τεταρτημορίου) έχουμε λάβει σποραδικές απαντήσεις και πως το μεγαλύτερο μέρος των δεδομένων είναι σε τιμές πάνω από 5. Αυτό μας δείχνει πως υπάρχει μια ικανοποιητική ικανότητα κατανόησης των ιδίων συναισθημάτων από τη μεριά των υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα.



Γράφημα 5-14 θηκόγραμμα (Ικανότητα έκφρασης ατομικών συναισθημάτων)

Β. Ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων

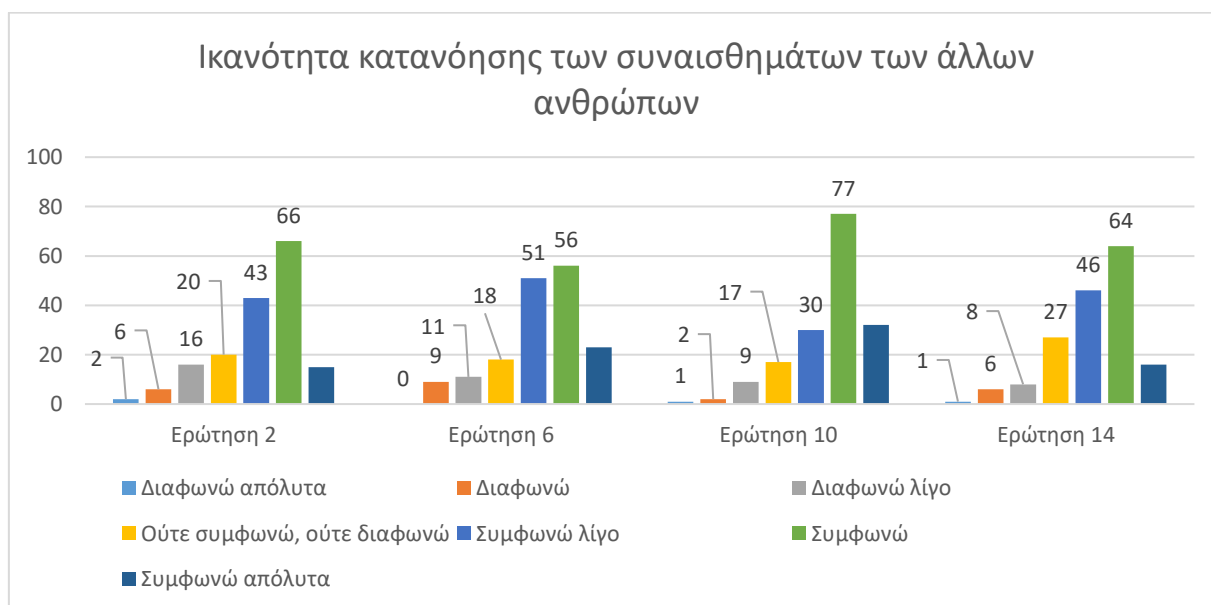
Σε αυτήν την υποκλίμακα που εξετάζεται η ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων το δείγμα καλείται να απαντήσει για τη συμφωνία ή διαφωνία του με τις ερωτήσεις 2, 6, 10 και 14 (2. Μπορώ πάντα να καταλάβω πώς αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφοράς τους 6. είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων 10. είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και τη συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων 14. κατανοώ τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου)

Μέτρα θέσεις

Ερωτήσεις:	2	6	10	14
Valid	168	168	168	168
Missing	0	0	0	0
Median	5.000	5.000	6.000	5.000
Mean	5.107	5.208	5.571	5.185
Std. Deviation	1.327	1.303	1.192	1.227
Minimum	1.000	2.000	1.000	1.000
Maximum	7.000	7.000	7.000	7.000

Πίνακας 5-13 Μέτρα θέσεις (Ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων)

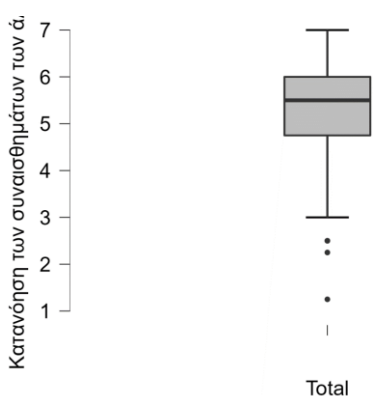
Από τα ραβδογράμματα των ερωτήσεων 2,6,10,14 φαίνεται η πολύ υψηλή συχνότητα που έχουν απαντήσει από συμφωνώ λίγο έως και συμφωνώ απολύτως, οι υπάλληλοι.



Γράφημα 5-15 Ραβδόγραμμα (Ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων)

Από την μελέτη του θηκογράμματος του μέσου όρου των απαντήσεων της δέσμης ερωτήσεων που αφορούν την κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων, παρατηρούμε συγκέντρωση δεδομένων στην περιοχή πάνω και κάτω από την διάμεσο. Η συγκέντρωση δεν είναι συμμετρική, αφού μεγαλύτερο όγκο απαντήσεων , λάβαμε για τις τιμές μικρότερες της διαμέσου. Από τη μελέτη του πίνακα 5.14 που περιέχει τις τιμές του μέσου όρου των απαντήσεων που λάβαμε για αυτή την υποκλίμακα ερωτήσεων, παρατηρούμε ότι διάμεσος έχει τιμή 5,268. Μία ικανοποιητική τιμή για την δεξιότητα της κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων.

Πίνακας 5-14 Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων



Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	
Valid	168
Missing	0
Mean	5.268
Std. Deviation	1.036
Minimum	1.250
Maximum	7.000

Γράφημα 5-16 Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων

Γ. Χρήση των συναισθημάτων μας

Σε αυτήν την υποκλίμακα εξετάζεται η ικανότητα του δείγματος να χρησιμοποιεί τα συναισθήματά του. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν για το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις ερωτήσεις 3,7,11 και 15 (3.Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω, 7.Πάντα "λέω στον

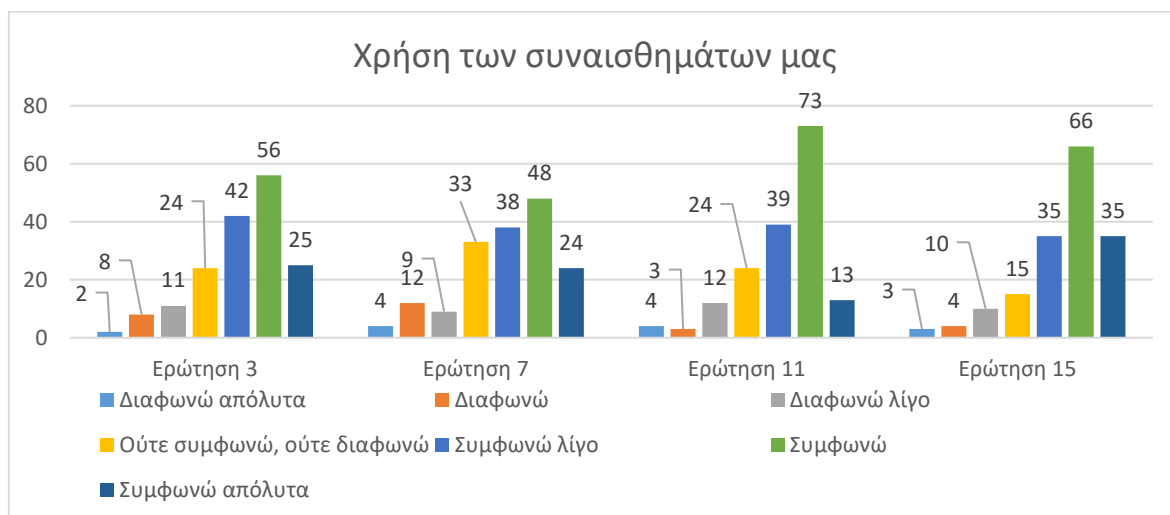
εαυτό μου" ότι είμαι ένα ικανό άτομο, 11.Παρακινώ τον εαυτό μου, 15.Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ)

Μέτρα θέσεις

Ερωτήσεις:	Ερώτηση 3	Ερώτηση 7	Ερώτηση 11	Ερώτηση 15
Valid	168	168	168	168
Missing	0	0	0	0
Median	5.000	5.000	6.000	6.000
Mean	5.167	4.958	5.155	5.458
Std. Deviation	1.391	1.518	1.304	1.362
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	7.000	7.000	7.000	7.000

Πίνακας 5-15 Μέτρα θέσεις (Χρήση των συναισθημάτων)

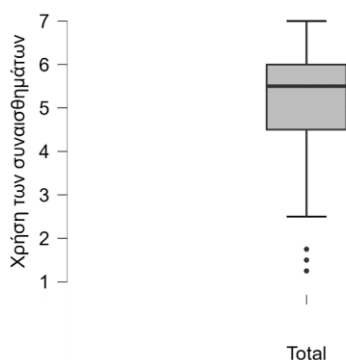
Από των πίνακα 5.15 των ερωτήσεων 3,7,11,15 και από τις τιμές των διαμέσων τους, φαίνεται η πολύ υψηλή συχνότητα αυτών που έχουν απαντήσει από συμφωνώ λίγο έως συμφωνώ. Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι στην ερώτηση 11, παρόλο που η τιμή της διαμέσου είναι 5,155, οι 86 από τους 168 συμμετέχοντες συμφωνούν (73) ή συμφωνούν απόλυτα (13).



Γράφημα 5-17 Ραβδόγραμμα (Χρήση των συναισθημάτων)

Στο θηκόγραμμα 5.18 της δέσμης ερωτήσεων που αφορούν την χρήση των συναισθημάτων, δεν είναι συμμετρικό ως προς την διάμεση τιμή. Παρατηρούμε ότι ο μεγαλύτερος όγκος δεδομένων βρίσκεται κάτω από την διάμεση τιμή και πως υπάρχουν σποραδικές απαντήσεις στο πρώτο τεταρτημόριο, που έχουν ως αποτέλεσμα την ασυμμετρία που αναφέραμε. Η διάμεσος των μέσων τιμών που απεικονίζεται στον πίνακα 5.16 (5,185) μας δείχνει ότι το δείγμα φαίνεται να «συμφωνεί λίγο» με την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων.

Πίνακας 5-16 Χρήση των συναισθημάτων



Χρήση των συναισθημάτων	
Valid	168
Missing	0
Mean	5.185
Std. Deviation	1.139
Minimum	1.250
Maximum	7.000

Γράφημα 5-18 Θηκόγραμμα (Χρήση των συναισθημάτων)

Δ. Ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων μας

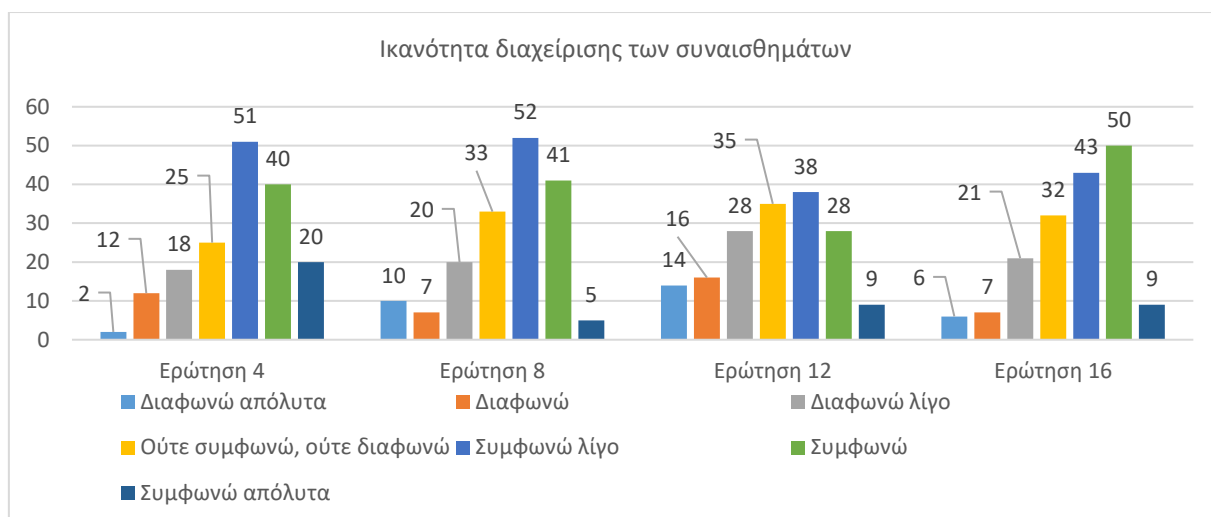
Σε αυτήν την υποκλίμακα εξετάζεται η ικανότητα του δείγματος να διαχειριστεί τα συναισθήματά του. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν για το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις ερωτήσεις 4,8,12 και 16(4.Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες, 8.Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου, 12.Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα, 16.Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου).

Μέτρα Θέσεις

Ερωτήσεις:	Ερώτηση 4	Ερώτηση 8	Ερώτηση 12	Ερώτηση 16
Valid	168	168	168	168
Missing	0	0	0	0
Median	5.000	5.000	4.000	5.000
Mean	4.851	4.506	4.113	4.696
Std. Deviation	1.454	1.460	1.636	1.438
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	7.000	7.000	7.000	7.000

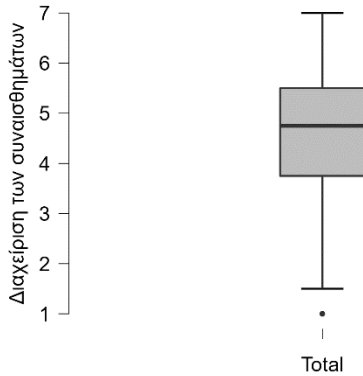
Πίνακας 5-17 Ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων

Σε σχέση με την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων και σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 5.17, αλλά και του γραφήματος 5.19 φαίνεται οι πλειοψηφία των τιμών να κυμαίνονται ανάμεσα στην απάντηση «ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ» και στην απάντηση «συμφωνώ λίγο».



Γράφημα 5-19 Ραβδόγραμμα (Ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων)

Σε αντίθεση με τις άλλες ερωτήσεις αυτής της κατηγορίας, παρατηρούμε στο θηκόγραμμα (5.20) χαμηλότερη τιμή διαμέσου στην ερώτηση για την διαχείριση των συναισθημάτων των υπαλλήλων. Η τιμή της διαμέσου του μέσου όρου των τιμών των απαντήσεων σε αυτή την υποκλίμακα (4,542) δηλώνει μία δυσκολία από την πλευρά του δείγματος στην διαχείριση των συναισθημάτων τους.



Γράφημα 5-20 Θηκόγραμμα (Διαχείριση των συναισθημάτων)

Διαχείριση των συναισθημάτων

Valid	168
Missing	0
Mean	4.542
Std. Deviation	1.225
Minimum	1.000
Maximum	7.000

5.4 Εργασιακή επίδοση

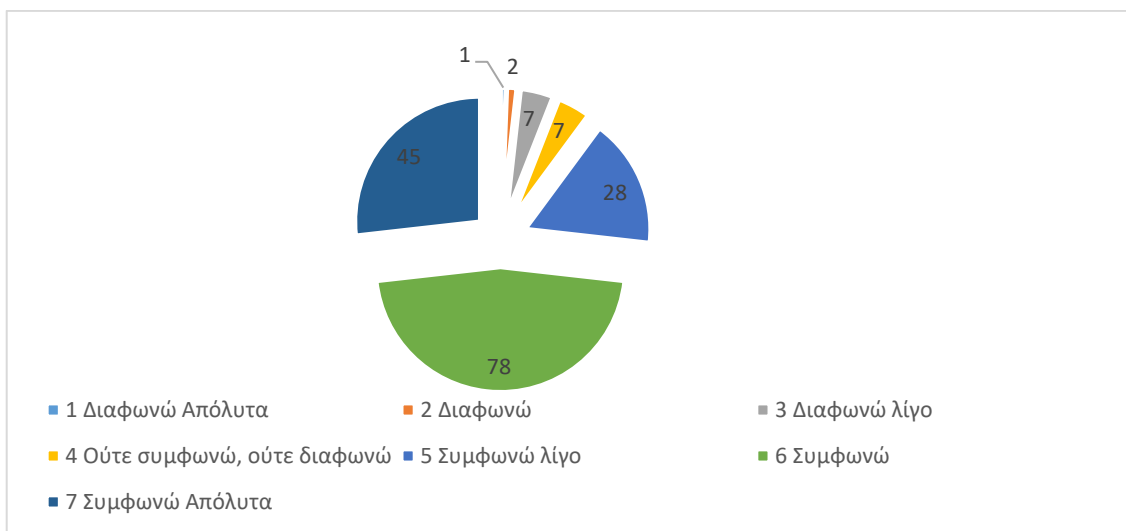
Στην ενότητα αυτή μέσω έξι προτάσεων από τις είκοσι μία της κλίμακας μέτρησης «In role-job performance» των Williams & Anderson, γίνεται μια προσπάθεια διερεύνησης της εργασιακής επίδοσης. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν για το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας στις παρακάτω ερωτήσεις: 1.Εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα/ευθύνες όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, 2.Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις για την ατομική μου απόδοση στην εργασία, 3. Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνειδήτητα, 4. Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται, 5. Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω σημαντικά καθήκοντα της εργασίας μου, 6.Μερικές φορές παραμελώ πτυχές της εργασίας μου που είμαι αναγκασμένος /η να εκτελώ. Επειδή οι δύο τελευταίες ερωτήσεις ήταν αρνητικά διατυπωμένες επιχειρήθηκε κατά την επεξεργασία των δεδομένων αντιστροφή τους, με στόχο να εκφράζουν όλες την ίδια φορά στάσεων.

Εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα/ευθύνες όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας

Στην ερώτηση εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα/ευθύνες όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας, φαίνεται (πίνακας 5.19, γράφημα 5,21) ότι οι συμμετέχοντες στο δείγμα συμφωνούν (46,43%) ή συμφωνούν απόλυτα (26,79%) σε πολύ μεγάλο ποσοστό (συνολικά 73,22%)

Ερώτηση 1	Frequency	Percent
1 Διαφωνώ Απόλυτα	1	0.595
2 Διαφωνώ	2	1.190
3 Διαφωνώ λίγο	7	4.167
4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	7	4.167
5 Συμφωνώ λίγο	28	16.667
6 Συμφωνώ	78	46.429
7 Συμφωνώ Απόλυτα	45	26.786
Missing	0	0.000
Total	168	100.000

Πίνακας 5-19 Εκπληρώνω τα καθήκοντα σύμφωνα με τη θέση εργασίας



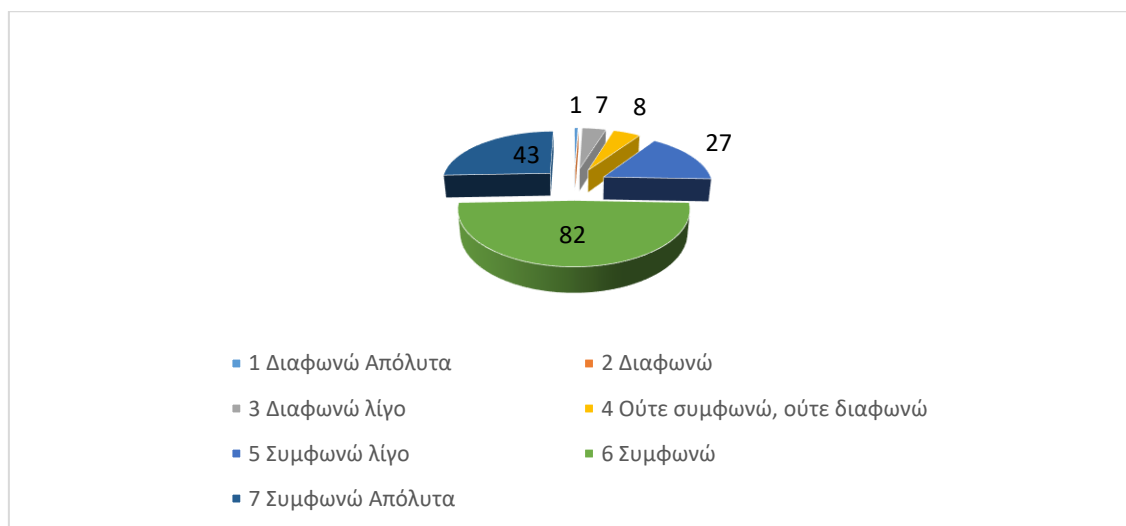
Γράφημα 5-21 Εκπληρώνω τα καθήκοντα σύμφωνα με τη θέση εργασίας

Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις για την ατομική μου απόδοση στην εργασία

Στην ερώτηση εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις για την ατομική μου απόδοση οι 82 από τους 168 συμμετέχοντες συμφωνούν με αυτή τη δήλωση ενώ οι 43 συμφωνούν απόλυτα. Κι εδώ βλέπουμε ότι ένας μεγάλος αριθμός συμμετεχόντων (συνολικά 125 από τους 168), φαίνεται να εκπληρώνουν με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις της εργασίας τους. (πίνακας 5.20, γράφημα 5.22)

	Frequency	
1 Διαφωνώ Απόλυτα	1	0.595
2 Διαφωνώ		
3 Διαφωνώ λίγο	7	4.167
4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	8	4.762
5 Συμφωνώ λίγο	27	16.071
6 Συμφωνώ	82	48.810
7 Συμφωνώ Απόλυτα	43	25.595
Missing	0	0.000
Total	168	100.000

Πίνακας 5-20 Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις στην εργασία



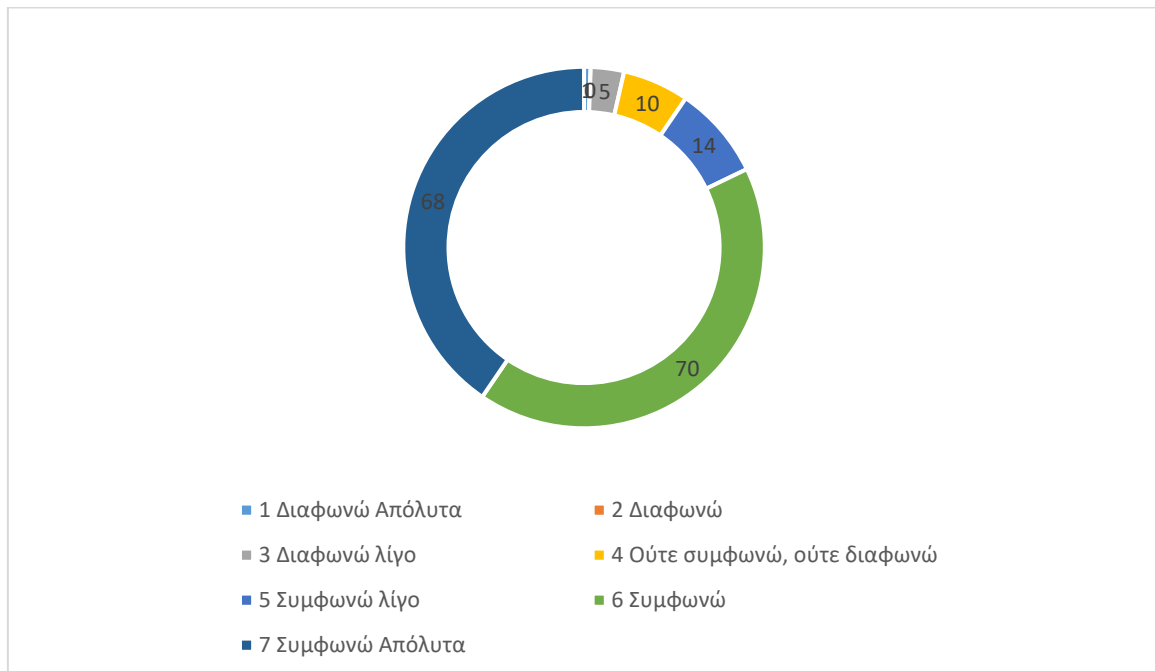
Γράφημα 5-22 Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις στην εργασία

Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα

Και σε αυτή την ερώτηση φαίνεται ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (ποσοστό 82,15%) έχει απαντήσει συμφωνώ ή συμφωνώ απόλυτα. (πίνακας 5.21, γράφημα 5.23)

Ερώτηση 3	Frequency	Percent
1 Διαφωνώ Απόλυτα	1	0,595
2 Διαφωνώ		0
3 Διαφωνώ λίγο	5	2,976
4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	10	5,953
5 Συμφωνώ λίγο	14	8,333
6 Συμφωνώ	70	41,667
7 Συμφωνώ Απόλυτα	68	40,476
Missing	0	0.000
Total	168	100.000

Πίνακας 5-21 Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα



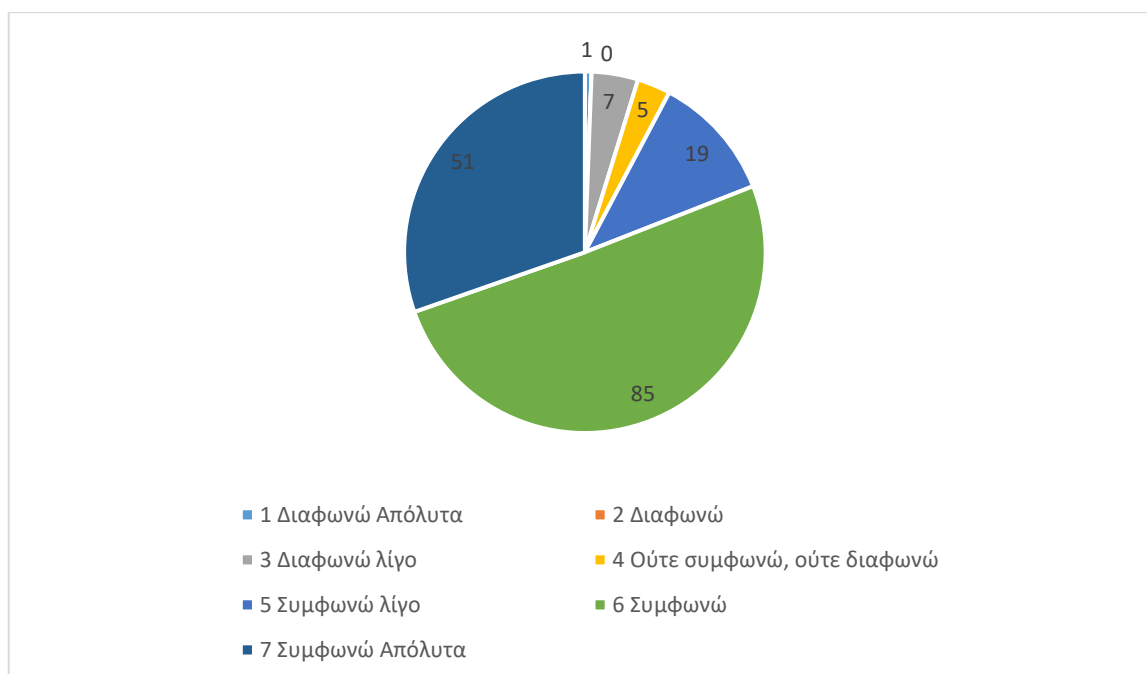
Γράφημα 5-23 Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνείδητα

Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται

Στην ερώτηση ο ολοκληρώνει ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται, ένα ποσοστό 11,31% συμφωνεί λίγο, ένα ποσοστό 50,60% συμφωνεί και το 30,36% συμφωνεί απόλυτα. Και σε σ αυτή την ερώτηση βλέπουμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία συμφωνεί ότι ολοκληρώνει ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που της ανατίθενται.

Ερώτηση 4	Frequency	Percent
1 Διαφωνώ Απόλυτα	1	0,595
2 Διαφωνώ		0
3 Διαφωνώ λίγο	7	4,167
4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	5	2,976
5 Συμφωνώ λίγο	19	11,310
6 Συμφωνώ	85	50,595
7 Συμφωνώ Απόλυτα	51	30,357
Missing	0	0.000
Total	168	100.000

Πίνακας 5-22 Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα



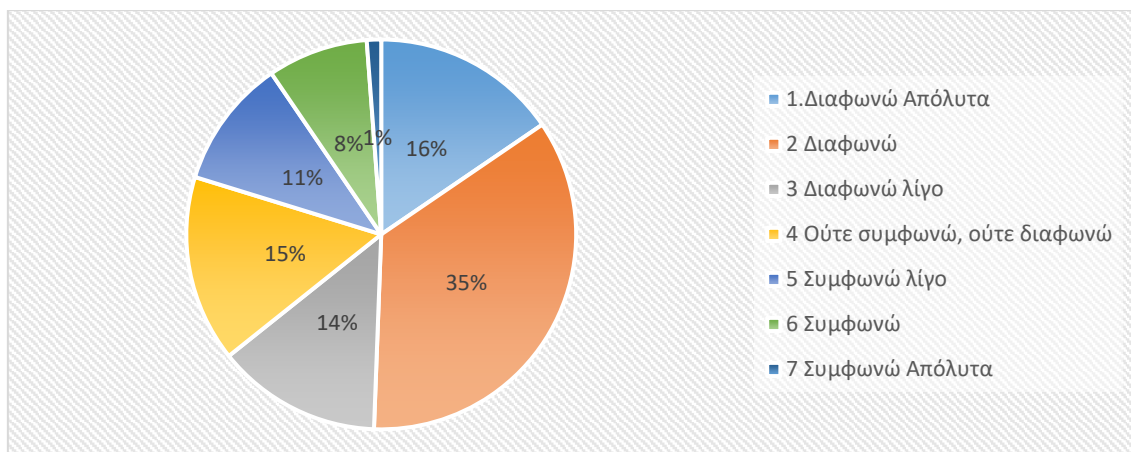
Γράφημα 5-24 Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα

Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω σημαντικά καθήκοντα της εργασίας μου

Σε αυτή την ερώτηση που είναι η πρώτη από τις δύο που είναι αρνητικά διατυπωμένες παρατηρούμε ότι σε ποσοστό 64,29% το δείγμα διαφωνεί απόλυτα, διαφωνεί ή διαφωνεί λίγο και ένα ποσοστό 15,48% ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί. (πίνακας 5.23 γράφημα 5.25)

Ερώτηση 5	Frequency	Percent
1 Διαφωνώ Απόλυτα	26	15,476
2 Διαφωνώ	59	35,119
3 Διαφωνώ λίγο	23	13,691
4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	26	15,476
5 Συμφωνώ λίγο	18	10,714
6 Συμφωνώ	14	8,333
7 Συμφωνώ Απόλυτα	2	1,191
Missing	0	0.000
Total	168	100.000

Πίνακας 5-23 Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω καθήκοντα της εργασίας μου



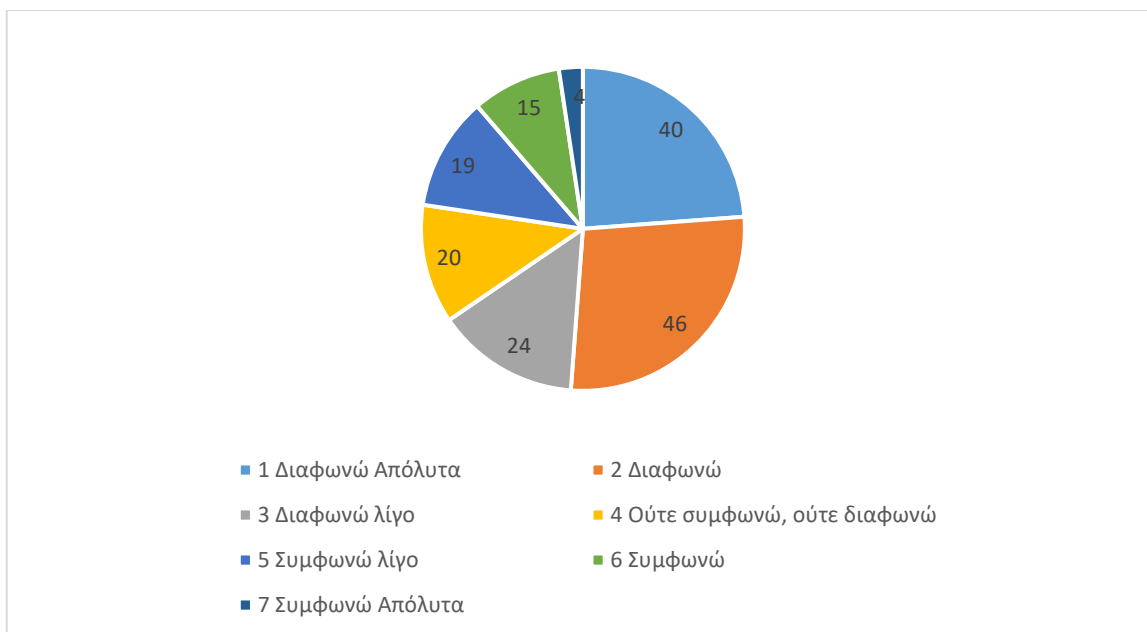
Γράφημα 5-25 Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω σημαντικά καθήκοντα της εργασίας μου

Μερικές φορές παραμελώ πτυχές τις εργασίας μου που είμαι αναγκασμένος /η να εκτελώ.

Και σε αυτή την ερώτηση πού είναι αρνητικά διατυπωμένη διαπιστώνουμε ότι ένα ποσοστό 65,47 % του δείγματος διαφωνεί απόλυτα, διαφωνεί, διαφωνεί λίγο.

Ερώτηση 6	Frequency	Percent
1 Διαφωνώ Απόλυτα	40	23,810
2 Διαφωνώ	46	27,381
3 Διαφωνώ λίγο	24	14,286
4 Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	20	11,905
5 Συμφωνώ λίγο	19	11,309
6 Συμφωνώ	15	8,928
7 Συμφωνώ Απόλυτα	4	2,381
Missing	0	0
Total	168	100.000

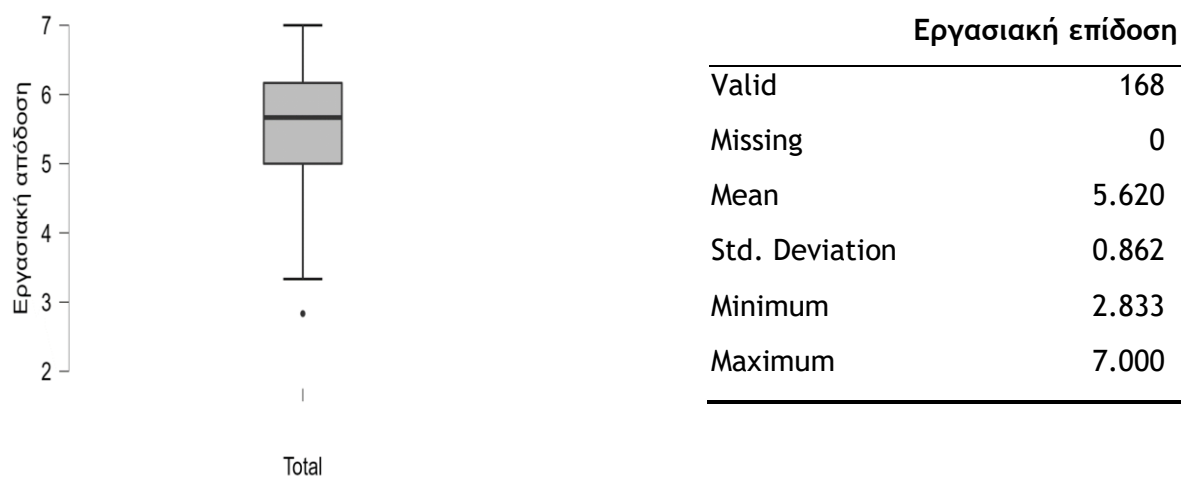
Πίνακας 5-24 Παραμελώ πτυχές της εργασίας μου



Γράφημα 5-26 Παραμελώ πτυχές της εργασίας μου

Στο θηκόγραμμα του μέσου όρου των απαντήσεων που αφορούν την εργασιακή επίδοση, παρατηρούμε μια συγκέντρωση δεδομένων στην περιοχή της διαμέσου. Αυτή η συγκέντρωση βρίσκεται στις τιμές μεταξύ 5 και 6 της κλίμακας likert που ακολουθήθηκε. Υπάρχουν και κάποια σποραδικά δεδομένα στο πρώτο τεταρτημόριο, όπως φαίνεται στο θηκόγραμμα.

Πίνακας 5-25 Μέσος όρος εργασιακής επίδοσης



Γράφημα 5-27 Μέσος όρος εργασιακής επίδοσης

Εργασιακή επίδοση και τύπος προσωπικότητας

Στον πίνακα 5.26 διερευνάται η σχέση που έχει ο τύπος προσωπικότητας με την εργασιακή επίδοση των συμμετεχόντων στην έρευνα. Από τα στοιχεία του παρακάτω πίνακα είναι φανερό ότι ο τύπος προσωπικότητας ENFJ παρουσιάζει τη μεγαλύτερη εργασιακή επίδοση με διάμεσο 6,33, ακολουθεί ο τύπος προσωπικότητας ENFP με διάμεση τιμή στην εργασιακή επίδοση 6,25. Χαρακτηριστικά αυτών των 2 τύπων προσωπικότητας είναι ότι είναι και οι 2 εξωστρεφείς, χρησιμοποιούν τη διαίσθησή τους και το συναίσθημα. Στον τύπο ENFJ ανήκει το 2% του γενικού πληθυσμού ενώ στον τύπο ENFP το 7% (NERIS Analytics Limited, 2023) στο δείγμα της παρούσας έρευνας το ποσοστό για τον τύπο ENFJ είναι 1,78 και για τον ENFP είναι 2,38.

Ο τύπος προσωπικότητας ο οποίος παρουσιάζει τη χαμηλότερη εργασιακή επίδοση από όλους είναι ο τύπος INTP ο οποίος έχει διάμεση τιμή επίδοσης 5 και αποτελεί το 2,97% του δείγματος, ποσοστό που είναι σχεδόν ταυτόσημο με το ποσοστό (3%) του γενικού πληθυσμού που ανήκει σε αυτόν τον τύπο (NERIS Analytics Limited, 2023).

Ο τύπος προσωπικότητας ESTJ που αποτελεί το 25% του δείγματος της παρούσας έρευνας αλλά και το 11% του γενικού πληθυσμού (NERIS Analytics Limited, 2023), εμφανίζει μία ικανοποιητική διάμεση τιμή εργασιακής επίδοσης 5,66.

Descriptive Statistics

	Εργασιακή επίδοση και τύποι προσωπικότητας															
	ENFJ	ENFP	ENTJ	ENTP	ESFJ	ESFP	ESTJ	ESTP	INFJ	INFP	INTJ	INTP	ISFJ	ISFP	ISTJ	ISTP
Valid	3	4	9	1	8	9	43	19	4	7	2	5	5	12	22	15
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Median	6.333	6.250	5.500	5.667	5.250	5.833	5.667	5.667	5.667	5.333	5.333	5.000	6.000	5.583	5.667	6.167
Mean	6.000	5.958	5.296	5.667	5.479	5.519	5.659	5.658	5.750	5.095	5.333	5.067	5.267	5.667	5.705	6.011
Std. Deviation	1.202	1.189	0.706	NaN	0.857	1.046	0.863	0.697	0.967	1.194	0.707	0.932	1.397	0.603	0.911	0.635
Minimum	4.667	4.333	4.000	5.667	4.333	3.833	3.667	4.000	4.667	3.333	4.833	3.667	2.833	4.833	3.667	4.833
Maximum	7.000	7.000	6.000	5.667	6.833	7.000	7.000	7.000	7.000	6.333	5.833	6.000	6.167	7.000	7.000	7.000

Πίνακας 5-26 Τύποι προσωπικότητας και εργασιακή επίδοση

Εργασιακή επίδοση σε σχέση με το φύλο και την υπεύθυνη θέση

Σε σχέση με το φύλο βλέπουμε ότι η διάμεσος τιμή της εργασιακής επίδοσης σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 5.27 δεν εμφανίζει σημαντική διαφορά. Το ίδιο ισχύει και για τα άτομα που κατέχουν υπεύθυνη θέση σε σχέση με αυτά που δεν κατέχουν. (πίνακας 5.28)

Descriptive Statistics

	Εργασιακή επίδοση και φύλο	
	Άνδρας	Γυναίκα
Valid	47	121
Missing	0	0
Mean	5.691	5.592
Std. Deviation	0.731	0.910
Minimum	4.333	2.833
Maximum	7.000	7.000

Πίνακας 5-27 Εργασιακή επίδοση και φύλο

Descriptive Statistics

	Εργασιακή επίδοση και υπεύθυνη θέση	
	Όχι	Ναι
Valid	99	69
Missing	0	0
Mean	5.613	5.630
Std. Deviation	0.856	0.878
Minimum	3.333	2.833
Maximum	7.000	7.000

Πίνακας 5-28 Εργασιακή επίδοση και υπεύθυνη θέση

Εργασιακή επίδοση και ικανότητα έκφρασης συναισθημάτων

Από τις τιμές της διαμέσου των ερωτήσεων που συνδέονται με την ικανότητα έκφρασης των συναισθημάτων (1, 5, 9,13), φαίνεται πώς συνδέεται θετικά η ικανότητα έκφρασης των συναισθημάτων με την εργασιακή επίδοση. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 5.29 όσο πιο ψηλή είναι η τιμή της ικανότητας έκφρασης των συναισθημάτων τόσο ψηλότερη είναι και η τιμή της διαμέσου της εργασιακής επίδοσης.

Ερώτηση 1 ικανότητας έκφρασης συναισθημάτων							
Βαθμός έκφρασης	Εργασιακή επίδοση						
	1	2	3	4	5	6	7
Valid	1	4	11	12	39	77	24
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	2.833	.083	4.667	5.333	5.667	5.667	6.167
Mean	2.833	5.125	4.621	5.139	5.624	5.729	6.160
Std. Deviation	NaN	1.092	0.888	0.804	0.785	0.764	0.570
Minimum	2.833	3.833	3.667	3.333	4.000	3.667	5.333
Maximum	2.833	6.500	6.167	6.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 5 ικανότητας έκφρασης συναισθημάτων							
Βαθμός έκφρασης	Εργασιακή επίδοση						
	2	3	4	5	6	7	
Valid	2	12	18	36	79	21	
Missing	0	0	0	0	0	0	
Median	3.333	5.167	5.000	5.667	5.667	6.167	
Mean	3.333	5.111	5.102	5.708	5.724	6.032	
Std. Deviation	0.707	1.149	0.819	0.842	0.678	0.839	
Minimum	2.833	3.667	3.333	3.667	4.000	4.333	
Maximum	3.833	6.833	6.667	7.000	7.000	7.000	

Ερώτηση 9 ικανότητας έκφρασης συναισθημάτων							
Βαθμός έκφρασης	Εργασιακή επίδοση						
	1	2	3	4	5	6	7
Valid	2	6	12	31	42	65	10
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	4.333	4.667	5.167	5.833	5.500	5.833	6.083
Mean	4.333	4.750	5.222	5.597	5.603	5.782	5.967
Std. Deviation	2.121	1.031	1.060	0.948	0.750	0.742	0.675
Minimum	2.833	3.667	3.667	3.333	4.333	4.000	4.500
Maximum	5.833	6.000	7.000	7.000	7.000	7.000	6.833

Ερώτηση 13 ικανότητας έκφρασης συναισθημάτων							
Βαθμός έκφρασης	Εργασιακή επίδοση						
	1	2	3	4	5	6	7
Valid	1	2	13	17	41	59	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	5.333	4.833	4.833	5.500	5.500	5.833	6.167
Mean	5.333	4.833	4.769	5.539	5.488	5.743	5.976
Std. Deviation	NaN	1.650	1.098	0.960	0.718	0.771	0.771
Minimum	5.333	3.667	2.833	3.333	3.667	4.000	4.333
Maximum	5.333	6.000	6.500	7.000	7.000	7.000	7.000

Πίνακας 5-27 Έκφραση συναισθημάτων και εργασιακή επίδοση

Εργασιακή επίδοση και η κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων

Σύμφωνα με τα στοιχεία μου του πίνακα 5.28 φαίνεται οι άνθρωποι που έχουν την ικανότητα να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων, εμφανίζουν αυξημένη τιμή της διαμέσου στην εργασιακή επίδοση.

Ερώτηση 2 κατανόησης των συναισθημάτων							
Βαθμός κατανόησης	Εργασιακή επίδοση						
	1	2	3	4	5	6	7
Valid	2	6	16	20	43	66	15
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	4.250	5.333	5.167	5.583	5.667	5.833	6.167
Mean	4.250	5.333	5.021	5.458	5.543	5.861	5.933
Std. Deviation	2.003	0.869	1.005	1.099	0.732	0.734	0.584
Minimum	2.833	3.833	3.667	3.333	4.167	4.333	4.500
Maximum	5.667	6.333	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 6 κατανόησης των συναισθημάτων							
Βαθμός κατανόησης	Εργασιακή επίδοση						
	2	3	4	5	6	7	
Valid	9	11	18	51	56	23	
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	5.500	4.833	5.333	5.667	5.833	6.167	
Mean	5.000	4.818	5.472	5.716	5.699	5.957	
Std. Deviation	1.267	0.911	1.056	0.800	0.695	0.713	
Minimum	2.833	3.667	3.333	4.167	4.000	4.333	
Maximum	6.500	6.000	7.000	7.000	7.000	7.000	

Ερώτηση 10 κατανόησης των συναισθημάτων							
Βαθμός κατανόησης	Εργασιακή επίδοση						
	1	2	3	4	5	6	7
Valid	1	2	9	17	30	77	32
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	2.833	6.333	4.000	5.500	5.417	5.667	6.167
Mean	2.833	6.333	4.741	5.294	5.556	5.671	6.021
Std. Deviation	NaN	0.943	1.134	0.975	0.833	0.716	0.712
Minimum	2.833	5.667	3.667	3.333	3.667	4.000	4.333
Maximum	2.833	7.000	6.167	7.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 14 κατανόησης των συναισθημάτων							
Βαθμός κατανόησης	Εργασιακή επίδοση						
	1	2	3	4	5	6	7
Valid	1	6	8	27	46	64	16
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	2.833	5.667	4.750	5.333	5.667	5.917	6.250
Mean	2.833	5.306	4.771	5.278	5.594	5.841	6.104
Std. Deviation	NaN	1.267	0.891	0.900	0.758	0.692	0.789
Minimum	2.833	3.667	3.667	3.333	4.000	4.667	4.333
Maximum	2.833	6.500	6.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Πίνακας 5-28 Κατανόηση συναισθημάτων και εργασιακή επίδοση

Εργασιακή επίδοση και η ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων

Παρόλο που στην αυξημένη ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων εμφανίζεται αυξημένη η τιμή της διαμέσου της εργασιακής επίδοσης, παρατηρούμε από τα στοιχεία του πίνακα 5.29 ότι στις ερωτήσεις 11 και 15 εμφανίζεται ιδιαίτερος αυξημένη η τιμή της διαμέσου στις περιπτώσεις που ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων είναι πάρα πολύ χαμηλή. Αξίζει να σημειωθεί όμως ότι πρόκειται για είναι πολύ μικρό ποσοστό του δείγματος (σχεδόν 2,5%).

Ερώτηση 3 για τη χρήση των συναισθημάτων							
Εργασιακή επίδοση							
Βαθμός χρήσης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	2	8	11	24	42	56	25
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	3.417	5.417	4.833	5.500	5.667	5.833	5.833
Mean	3.417	5.208	5.000	5.535	5.591	5.833	5.853
Std. Deviation	0.825	0.733	1.218	0.889	0.726	0.696	0.893
Minimum	2.833	3.833	3.667	3.333	4.000	4.333	3.667
Maximum	4.000	6.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 7 για τη χρήση των συναισθημάτων							
Εργασιακή επίδοση							
Βαθμός χρήσης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	4	12	9	33	38	48	24
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	5.667	4.833	4.833	5.500	5.333	6.000	6.083
Mean	5.542	4.792	4.704	5.561	5.447	5.934	6.118
Std. Deviation	1.329	1.157	0.505	0.878	0.676	0.694	0.666
Minimum	3.833	2.833	4.000	3.333	4.333	4.000	4.500
Maximum	7.000	6.833	5.500	7.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 11 για τη χρήση των συναισθημάτων							
Εργασιακή επίδοση							
Βαθμός χρήσης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	4	3	12	24	39	73	13
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	6.750	3.833	5.000	5.333	5.667	5.833	5.833
Mean	5.833	4.556	5.083	5.326	5.594	5.815	5.821
Std. Deviation	2.014	1.398	1.016	0.822	0.708	0.746	0.899
Minimum	2.833	3.667	3.667	3.333	4.333	4.000	3.667
Maximum	7.000	6.167	6.500	6.833	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 15 για τη χρήση των συναισθημάτων							
Εργασιακή επίδοση							
Βαθμός χρήσης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	3	4	10	15	35	66	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	7.000	4.167	5.250	5.000	5.667	5.750	6.167
Mean	5.611	4.667	5.133	5.022	5.586	5.694	6.019
Std. Deviation	2.406	1.262	0.955	0.833	0.652	0.692	0.891
Minimum	2.833	3.833	3.667	3.333	4.667	4.000	3.667
Maximum	7.000	6.500	7.000	6.500	7.000	7.000	7.000

Πίνακας 5-29 Εργασιακή επίδοση και η χρήση των συναισθημάτων

Εργασιακή επίδοση και η ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων

Από τις τιμές των διάμεσων, των ερωτήσεων 4,8,12,16 του πίνακα 5. 3, δεν μπορούμε να εξάγουμε ασφαλή συμπεράσματα, για τον τρόπο που η ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων επηρεάζει την εργασιακή επίδοση. Όπως μπορούμε να δούμε στον πίνακα, υπάρχουν ερωτήσεις στις οποίες παρόλο που η ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων έχει χαμηλή βαθμολογία, η τιμή της διαμέσου της εργασιακής επίδοσης είναι αυξημένη. Αλλά και ερωτήσεις στις οποίες η ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων είναι υψηλή αλλά η τιμή της διαμέσου χαμηλή, υπάρχουν όμως και ερωτήσεις που ισχύει το αντίθετο. Πιθανόν να μπορούσαμε να πούμε ότι η εργασιακή επίδοση είναι ανεξάρτητη από την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων.

Ερώτηση 4 διαχείρισης των συναισθημάτων							
	Εργασιακή επίδοση						
Βαθμός διαχείρισης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	2	12	18	25	51	40	20
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	5.417	5.417	5.333	5.500	6.000	5.750	5.667
Mean	5.417	5.319	5.259	5.493	5.670	5.821	5.775
Std. Deviation	2.239	1.088	0.964	0.960	0.832	0.642	0.775
Minimum	3.833	2.833	3.667	3.333	3.667	4.833	4.000
Maximum	7.000	6.833	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 8 διαχείρισης των συναισθημάτων							
	Εργασιακή επίδοση						
Βαθμός διαχείρισης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	10	7	20	33	52	41	5
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	5.917	5.333	4.833	5.667	5.750	5.833	5.000
Mean	5.650	5.024	5.042	5.667	5.718	5.854	5.467
Std. Deviation	1.384	1.052	0.927	0.807	0.767	0.646	1.050
Minimum	2.833	3.667	3.667	3.333	4.167	4.000	4.500
Maximum	7.000	6.500	7.000	7.000	7.000	7.000	6.833

Ερώτηση 12 διαχείρισης των συναισθημάτων							
	Εργασιακή επίδοση						
Βαθμός διαχείρισης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	14	16	28	35	38	28	9
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	6.000	5.583	5.333	5.667	5.667	5.667	6.167
Mean	5.964	5.500	5.298	5.576	5.680	5.774	5.741
Std. Deviation	0.970	0.996	1.024	0.828	0.607	0.770	1.121
Minimum	3.833	3.667	2.833	3.333	4.667	4.333	3.667
Maximum	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000	7.000

Ερώτηση 16 διαχείρισης των συναισθημάτων							
	Εργασιακή επίδοση						
Βαθμός διαχείρισης	1	2	3	4	5	6	7
Valid	6	7	21	32	43	50	9
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Median	6.250	5.333	5.333	5.417	5.667	6.000	6.167
Mean	6.028	5.119	5.183	5.495	5.585	5.903	5.796
Std. Deviation	1.180	1.083	0.920	0.924	0.821	0.668	0.794
Minimum	3.833	3.667	2.833	3.333	3.667	4.667	4.500
Maximum	7.000	6.500	6.667	7.000	7.000	7.000	6.833

Πίνακας 5-30 Εργασιακή επίδοση και διαχείρισης των συναισθημάτων

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι εργαζόμενοι που έχουν ισχυρή συναισθηματική νοημοσύνη και προσωπικότητα είναι πιο πιθανό να έχουν καλή απόδοση στη δουλειά τους. Αυτό συμβαίνει επειδή αυτά τα άτομα είναι σε θέση να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα συναισθήματα και τις σχέσεις τους, κάτι που τους βοηθά να είναι πιο παραγωγικοί και παρακινημένοι. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν είναι όλοι οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα όμοιοι και ορισμένοι μπορεί να ταιριάζουν καλύτερα σε συγκεκριμένους ρόλους από άλλους. Έτσι, ενώ η συναισθηματική νοημοσύνη και η προσωπικότητα είναι σίγουρα σημαντικοί παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την αξιολόγηση ενός δυνητικού υπαλλήλου, είναι επίσης σημαντικό να εξεταστούν οι δεξιότητες και τα προσόντα του.

Βιβλιογραφία

1. National Sleep Foundation, x.x. *Sleep in America Poll*, Washington DC: s.n.
2. Arvey, R. D., Zhang, Z., Avolio, B. J. & Krueger, R. F., 2007. Developmental and genetic determinants of leadership role occupancy among women. *Journal of Applied Psychology*.
3. Bar-On, R., 1992. *The Development of a Concept and Test of Psychological Well-being*. s.l.:Αδημοσίευτο χειρόγραφο.
4. BARRICK, M. R. & MOUNT, M. K., 1991. The big five personality dimensions and job performance a meta-analysis. *Personnel Psychology*, March.
5. Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A., 2001. Personality and performance in the beginning of the new millennium. What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2).
6. Barsade, S. G. & Gibson, D. E., 2007. *Academy of Management Perspectives*, Issue 1, pp. 36-59.
7. Bernstein, E., 2015. Changing the Clocks Wasn't Good for Your Relationships. *The Wall Street Journal*.
8. Brody, N., 1988. *In Search of Individuality*. San Diego: Academic Press.
9. Cortina, J. M. και συν., 1992. The "Big Five" personality factors in the IPI and MMPI: predictors of police performance. *Personnel Psychology*, 3, 45(1).
10. Denissen, J. J. A., Butalid, L., Penke, L. & van Aken, M. A. G., 2008. The Effects of Weather on Daily Mood: A Multilevel Approach. *Emotion* 8, Issue 5.
11. Diggins, C., 2004. Emotional Intelligence: The key to effective performance. *Human Resource Management*, 12(1).
12. Dori, M., 2012. Sleepless in Seattle... and Cincinnati and Syracuse. *HR Magazine* 57, Issue 10.
13. Dvash, J. και συν., 2010. The Envious Brain: The Neural Basis of Social Comparison. *Human Brain Mapping*, 31(11).
14. Fischer, A. H., Rodriguez Mosquera, P. M., van Vianen, A. E. & Manstead, A. S., 2004. Gender and Culture Differences in Emotion. *Emotion* 4, Issue 1.
15. Fuller, J. A. και συν., 2003. A Lengthy Look at the Daily Grind: Time Series Analysis of Events, Mood, Stress, and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 88, Issue 6.

16. Gard, M. G. & Kring, A. M., 2007. Sex differences in the time course of emotion. *Emotion* 7, Issue 2.
17. Gardner, H., x.x. *Frames of Mind*. 1983 επιμ. New York: Basic Books.
18. George, J. M. & Zhou, J., x.x. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behaviour: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).
19. Giacobbi, P. R., Hausenblas, H. A. & Frye, N. E., 2005. A naturalistic assessment of the relationship between personality, daily life events, leisure-time exercise, and mood. *Psychology of Sport and Exercise* 6, Issue 1.
20. Goertzen, M. J., 2017. Introduction to Quantitative Research and Data. *Library Technology Reports*, 53(4).
21. Golder, S. A. & Macy, M. W., 2011. Diurnal and Seasonal Mood Vary with Work, Sleep, and Daylength Across Diverse Cultures. *Science* 333, Issue 6051.
22. Goleman, D., 2011. *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας Daniel Goleman*. Αθήνα: Πεδίο.
23. innobatics, 2023. *innobatics.gr*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://innobatics.gr/emotions-primer/>
[Πρόσβαση 2023].
24. Jakupcak, M., Salters,, K., Gratz, K. L. & Roemer , L., 2003. Masculinity and Emotionality: An Investigation of Men's Primary and Secondary Emotional Responding. *Sex Roles volume* 49, Issue 3.
25. Keller, M. C. και συν., 2005. A Warm Heart and a Clear Head The Contingent Effects of Weather on Mood and Cognition. *Psychological Science* 16, Issue 9.
26. Law, K. S., Wong, C. S. & Song, L. J., 2004. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management. *Journal of Applied Psychology*.
27. Lee, J. J., Gino, . F. & Staats, B. R., 2014. Rainmakers: Why Bad Weather Means Good Productivity. *Journal of Applied Psychology* 99, Issue 3.
28. Mayer, John D, J. D., Salovey, P. & Caruso, D., 2000. *Models of emotional intelligence*. s.l.: Handbook of intelligence.
29. Mount, M. K., Barrick, M. R. & Stewart, G. L., 1998. Five-factor model of personality and performance in jods involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3).

30. Mount, M. K., Barrick, . M. R. & Strauss, P. J., 1994. Validity of observer ratings of the big-five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 79(2).
31. Myers-Briggs , 2017. *ΤΙ ΛΕΣ ΤΩΡΑ;*. [Ηλεκτρονικό] Available at: <https://www.tilestwra.com/pio-akrives-test-prosopikotitas-mesa-apo-4-vasikes-erotisis/> [Πρόσβαση Δεκέμβριος 2022].
32. Myers, I. B., 1962. The Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychologists Press*.
33. NERIS Analytics Limited, 2023. *Τύποι προσωπικότητας*, s.l.: NERIS Analytics Limited.
34. Nettle, D., 2009. A test of character. *The Guardian*.
35. Poria, S., Majumder, N., Mihalcea, R. & Hovy, E., n.d. *Emotion Recognition in Conversation: Research*. [Online] Available at: [file:///C:/Users/eleni/Downloads/Emotion Recognition in Conversation Research_Chall.pdf](file:///C:/Users/eleni/Downloads/Emotion%20Recognition%20in%20Conversation%20Research%20Chall.pdf)
36. Poropat, A. E., 2009. A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychology Bulletin*, March, 135(2).
37. Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2011. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. 2η επιμ. s.l.:Κριτική.
38. Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2011. Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Στο: 2η επιμ. s.l.:Κριτική, pp. 115-140.
39. Rubin, D. C., Hoyle, R. H. & Leary, M. R., 2012. Differential Predictability of Four Dimensions of Affect Intensity. *Cognition and Emotion* 26, Issue 1.
40. Ryckman, R. M., 2004. *Theories Of Personality*. New York: Thomson / Wadsworth.
41. Salgado & J.F., 1997. The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1).
42. Salovey, P. & Mayer, J. D., 1990. Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3).
43. Schaffer, G., 2012. Association for Psychological Science, "What's Good, When, and Why?". *The Observer* 25, Issue 9.

44. sciencearchives.wordpress, 2021. *sciencearchives.wordpress*. [Ηλεκτρονικό]
Available at:
<https://sciencearchives.wordpress.com/2021/08/30/%CE%BF%CE%B9-16-%CF%84%CF%8D%CF%80%CE%BF%CE%B9-%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%89%CF%80%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%84%CE%B1-%CF%87%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%BA/>
45. Scott, B. A. & Judge, T. A., 2006. Insomnia, Emotions, and Job Satisfaction: A Multilevel Study. *Journal of Management* 32, Issue 5.
46. Social Security , 2017. *Robert Plutchik: Τα θεμελιώδη συναισθήματα*, s.l.: s.n.
47. Tergesen, . A., 2014. Why Everything You Think About Aging is Probably Wrong. *The Wall Street Journal*.
48. Watson, D., 2000. *Mood and Temperament*. 2000 επιμ. New York: Guilford Press.
49. wikipedia, 2022. *wikipedia*. [Ηλεκτρονικό]
Available at:
<https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B8%CE%B7%CE%BC%CE%B1>
[Πρόσβαση 2023].
50. wikipedia, x.x. [Ηλεκτρονικό]
Available at: [Δείκτης νοημοσύνης - Βικιπαίδεια \(wikipedia.org\)](https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B8%CE%B7%CE%BC%CE%B1)
[Πρόσβαση 2023].
51. Williams , L. J. & Anderson, S. E., 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), pp. 601-617.
52. Ανθολόγιο, 2018. *Συναισθηματική Νοημοσύνη στην Εργασία*, s.l.: s.n.
53. Βονδικάκης, Χ., x.x. *Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αρχαία Ελλάδα*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://antikleidi.com/2015/02/17/sinesthnoimosellada/>
54. Καραδήμας, Θ. & Καραδήμα , Π., x.x. Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΩΣ ΑΥΘΥΠΑΡΚΤΗ ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Η. *e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας*, Issue 38.
55. Κάτου, Α. Α., 2017. *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός.
56. Κουρούπη, Ε., 2018. s.l.:Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Τμήμα κοινωνικής και εκπαιδευτικής πολιτικής.

57. Κουρούπη, Ε., 2018. *Εκπαιδευτική ηγεσία και συναισθηματική νοημοσύνη: μελέτη στα δημοτικά σχολεία της Κορίνθου*. s.l.:s.n.
58. Μπρώνη, Γ. & Βελέτζας, Γ., 2017. *Κοινωνική ψυχολογία και οργανωσιακή συμπεριφορά*. s.l.:luS.
59. Παππάς, Β., κ.κ. *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στην Εργασία*, s.l.: s.n.
60. The Myers & Briggs Foundation, 2023. *The Myers & Briggs Foundation*.
[Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.myersbriggs.org/>
61. Χατήρα, Κ., 2006. *Θεωρίες προσωπικότητας και ατομικές διαφορές*. Ρέθυμνο: s.n.
62. Χρυσανθακοπούλου, Μ., 2020. *PSYCHOLOGY, Η πύλη της ψυχολογίας*.
[Ηλεκτρονικό]
Available at: <https://www.psychology.gr/diafora-themata-psychologias/4766-ta-vasika-synaisthimata.html>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προσωπικότητας στην εργασιακή επίδοση των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα.

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών "Δημόσια Διοίκηση", του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδος. Ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προσωπικότητας στην εργασιακή επίδοση των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα.

Ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι μόλις λίγα λεπτά. Η έρευνα είναι ανώνυμη και εφαρμόζονται αυστηρά οι κανόνες διαφύλαξης των προσωπικών δεδομένων. Τα δεδομένα που θα συλλεγούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Η συμμετοχή σας είναι πολύτιμη και θα συμβάλει στην επιτυχή διεξαγωγή της παρούσας έρευνας.

Σας ευχαριστώ θερμά εκ των προτέρων για το χρόνο που διαθέσατε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Νάτσιου Ελένη,

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του ΔΙ.ΠΑ.Ε. / Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης,
email: elenenatsiou1@gmail.com

* Απαιτείται

Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 1 *Παράβλεψη και μετάβαση στην ερώτηση 1*

A. Δείκτης τύπου προσωπικότητας

Παρακαλώ να επιλέξετε μια από τις δύο απαντήσεις.

1. **Είστε εξαντλημένοι γιατί η εβδομάδα σας ήταν ατελείωτη και όχι τόσο καλή. Πώς θα περάσετε το σαββατοκύριακο;** *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Θα καλέσω τους φίλους μου να ρωτήσω για τα σχέδιά τους. Άκουσα ότι άνοιξε ένα νέο εστιατόριο / παίζει μια ωραία κωμωδία στους κινηματογράφους / υπάρχουν μεγάλες εκπτώσεις σε κάποια μαγαζιά. Πρέπει να βγούμε όλοι μαζί.
- Θα ενεργοποιήσω τη λειτουργία “Μην ενοχλείτε” στο τηλέφωνό μου και θα μείνω στο σπίτι. Θα παρακολουθήσω ένα νέο επεισόδιο από την αγαπημένη μου τηλεοπτική εκπομπή, θα ασχοληθώ με ένα παζλ και θα κάνω ένα μπάνιο παρέα με ένα βιβλίο.

2. **Είστε εξαντλημένοι γιατί η εβδομάδα σας ήταν ατελείωτη και όχι τόσο καλή. Πώς θα περάσετε το σαββατοκύριακο;** *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Θα καλέσω τους φίλους μου να ρωτήσω για τα σχέδιά τους. Άκουσα ότι άνοιξε ένα νέο εστιατόριο / παίζει μια ωραία κωμωδία στους κινηματογράφους / υπάρχουν μεγάλες εκπτώσεις σε κάποια μαγαζιά. Πρέπει να βγούμε όλοι μαζί.
- Θα ενεργοποιήσω τη λειτουργία “Μην ενοχλείτε” στο τηλέφωνό μου και θα μείνω στο σπίτι. Θα παρακολουθήσω ένα νέο επεισόδιο από την αγαπημένη μου τηλεοπτική εκπομπή, θα ασχοληθώ με ένα παζλ και θα κάνω ένα μπάνιο παρέα με ένα βιβλίο.

3. **Ποια από τις δύο αυτές περιγραφές σας ταιριάζει περισσότερο;** *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Το πιο σημαντικό πράγμα για μένα είναι αυτό που συμβαίνει εδώ και τώρα. Αξιολογώ πραγματικές καταστάσεις και δίνω προσοχή στις λεπτομέρειες.
- Τα πραγματικά γεγονότα είναι βαρετά. Μου αρέσει να ονειρεύομαι και να φαντάζομαι τα επερχόμενα γεγονότα στο μυαλό μου. Βασίζομαι περισσότερο στη διαίσθηση παρά στις πληροφορίες.

4. Ένας ανταγωνιστής του σημερινού εργοδότη σας προσπαθεί να σας δελιάσει. Έχετε *
αμφιβολίες επειδή ο μισθός είναι πολύ υψηλότερος εκεί, αλλά το προσωπικό εδώ
είναι μεγάλο. Επιπλέον, ο επικεφαλής του τμήματός σας υπαινίχθηκε ότι θα σας
συστήσσει στους προϊστάμενους όταν συνταξιοδοτηθεί. Πώς θα αποφασίσετε;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Θα μάθω όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τον ανταγωνιστή, θα ζητήσω
συμβουλές από τον διευθυντή ανθρώπινων πόρων και θα συντάξω ένα κείμενο με όλα τα
πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα. Σε τέτοιες περιπτώσεις, είναι σημαντικό να ζυγίσουμε
όλα τα επιχειρήματα και να αξιολογήσουμε την κατάσταση με ένα λογικό μυαλό.
- Θα ακούσω τα συναισθήματά μου. Προσπαθώ πάντα να ακολουθώ αυτό που λέει η
καρδιά μου.

5. Απομένουν μόνο 2 εβδομάδες πριν από το γάμο των στενών φίλων σας. Πώς *
πηγαίνουν οι προετοιμασίες;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Πριν από ένα μήνα, επέλεξα τον σαξοφωνίστα που θα παίζει μια λίστα από τα σχολικά
μας τραγούδια / συνέλεξα τις φωτογραφίες του ζευγαριού / συνέθεσα ένα ποίημα / σιδέρωσα
τα ρούχα μου / έκλεισα ραντεβού με τον στυλίστα και την μακιγέρ. Προτιμώ να είμαι πλήρως
προετοιμασμένος/η.
- Γιατί να προετοιμαστείς; Θα διασκεδάσω και θα απολαύσω το πάρτι. Θα αυτοσχεδιάσω
την ομιλία του γάμου. Τα καλύτερα πράγματα συμβαίνουν αυθόρμητα.

Κλίμακα Συναισθηματικής Νοημοσύνης

6. Παρακαλώ εκφράστε το βαθμό διαφηνίας ή συμφηνίας στις ερωτήσεις που ακολουθούν *
 με βάση την παρακάτω κλίμακα:
 1=Διαφηνό απόλυτα
 2=Διαφηνό
 3=Διαφηνό λίγο
 4=Ούτε συμφηνό, ούτε διαφηνό
 5=Συμφηνό λίγο
 6=Συμφηνό
 7=Συμφηνό απόλυτα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφηνό απόλυτα	2	3	4	5	6	Συμφηνό απόλυτα
Τις περισσότερες φορές καταλάβηω γιατί νιώθη τα συναισθήματα που νιώθη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μπορώ πάντα να καταλάβη πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφοράς τους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μπορώ με τη λογική να ελέγξη τον θυμό μου και	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

να
ανταπεξέλθω
στις δυσκολίες

Καταλαβαίνω
καλά τα
συναισθήματά
μου

Είμαι καλός
παρατηρητής
των
συναισθημάτων
των άλλων

Πάντα "λέω
στον εαυτό
μου" ότι είμαι
ένα καλό
άτομο.

Είμαι απόλυτα
ικανός να
ελέγξω τα
συναισθήματά
μου

Πάντα
καταλαβαίνω
πώς
πραγματικά
αισθάνομαι

Είμαι
ευαίσθητος στα
συναισθήματα
και την
συγκινησιακή
κατάσταση των
άλλων
ανθρώπων

Παρακινώ τον
εαυτό μου

Όταν είμαι
πολύ
θυμωμένος
μπορώ πάντα
να ηρεμήσω
γρήγορα

Πάντα
καταλαβαίνω
αν είμαι
χαρούμενος ή
όχι

Κατανοώ τα
συναίσθηματά
των ανθρώπων
γύρω μου

Πάντα
παρακινώ τον
εαυτό μου να
κάνω ό,τι
καλύτερο
μπορώ

Ελέγγω καλά
τα
συναίσθηματά
μου

Ερωτήσεις εργασιακής επίδοσης

7. Παρακαλώ εκφράστε το βαθμό διαφάνειας ή συμφωνίας στις ερωτήσεις που ακολουθούν με βάση την παρακάτω κλίμακα: *
- 1=Διαφανώς απόλυτα
 2=Διαφανώς
 3=Διαφανώς λίγο
 4=Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφανώ
 5=Συμφωνώ λίγο
 6=Συμφωνώ
 7=Συμφωνώ απόλυτα

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφανώς απόλυτα	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
Εκπληρώνω όλα μου τα καθήκοντα/ευθύνες όπως ορίζονται από την περιγραφή της συγκεκριμένης θέσης εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκπληρώνω με συνέπεια τις τυπικές απαιτήσεις για την ατομική μου απόδοση στην εργασία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκτελώ τα εργασιακά μου καθήκοντα ευσυνειδήτητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ολοκληρώνω ικανοποιητικά όλα τα καθήκοντα που μου ανατίθενται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μερικές φορές αποτυγχάνω να εκτελέσω	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

σημαντικά
καθήκοντα της
εργασίας μου

Μερικές φορές
παρομείνω πονχές
τις εργασίες μου
που είμαι
αναγκασμένος /η
να εκτελώ

Δημογραφικά στοιχεία

8. Φύλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
 Γυναίκα

9. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- έως 30 ετών
 31 - 40
 41 - 50
 51 - 60
 Πάνω από 60 ετών

10. Έτη υπηρεσίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- <10
- 10 - 20
- 21 - 30
- 31 και πάνω

11. Ανώτερος τίτλος σπουδών *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου (Γενικό ή Επαγγελματικό)
- Άλλη μεταλυκειακή εκπαίδευση (ΙΕΚ)
- Πτυχιούχος ΑΕΙ / ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου
- Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου

12. Κατέχετε υπεύθυνη θέση; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
- Όχι