

Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο
Σχολή Επιστημών Διοίκησης και Οικονομίας
Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού

**“Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επίδοση των
Φοιτητών: Η περίπτωση των φοιτητών του
Τ.Ε.Ι. Κρήτης.”**

**“Emotional Intelligence and Students'
Performance: The case of students at the T.E.I.
of Crete”**

Επιμέλεια

Αγιωτάκης Στέφανος

(Α.Μ. 4463)

Κουκοφίκης Φωκός Ρ.

(Α.Μ. 4681)

Επιβλέπων Καθηγητής

Δρ. Μάρκος Κουργιαντάκης, PhD

Ηράκλειο,

Δεκέμβριος 2019

Copyright © Αγιωτάκης Στέφανος, Κουκοφίκης Φωκάς-Ρωμανός, 2019

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.All rights reserved.

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων των συγγραφέων εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τους καθηγητές του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων Μ. Κουργιαντάκη και Α. Μουδάτσου, όπως επίσης και τους καθηγητές του τμήματος Νοσηλευτικής, Μ. Ζωγραγάκη, Ν. Ρίκο, Ζ. Ανδρουλάκη που μας βοήθησαν να μαζέψουμε επαρκή αριθμό δείγματος.

Επίσης θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε ξεχωριστά τον Μ. Κουργιαντάκη για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγηση του ως προς την εκπόνηση αυτής της πτυχιακής.

Τέλος θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειες μας για την άνεση υποστήριξη τους.

Περίληψη

Η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ορίζεται ως η ικανότητα που έχει κάποιος να παρατηρεί, να προσδιορίζει και να ελέγχει τόσο τα συναισθήματα του όσο και των υπόλοιπων μελών μιας ομάδας. Οι πτυχές και τα χαρακτηριστικά της αποτελούν ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον θέμα ανάλυσης καθώς διέπουν τόσο την προσωπική ζωή όσο και την επαγγελματική σταδιοδρομία του ατόμου.

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι η διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ακαδημαϊκής επίδοσης ενός φοιτητή, καθώς και η σύγκριση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης φοιτητών των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής, του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου (πρώην Τ.Ε.Ι. Κρήτης).

Η έρευνα βασίζεται στη σύνθεση δευτερογενών και πρωτογενών στοιχείων. Τα πρωτογενή στοιχεία προέρχονται από έρευνα που διεξήχθη σε φοιτητές των σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου τα οποία συλλέχθηκαν με τη μέθοδο της επισκόπησης, χρησιμοποιώντας σχετικά ερωτηματολόγια.

Τα δεδομένα που σύλλεξε η ερευνητική ομάδα, σε συνδυασμό με τη δευτερογενή έρευνα που διεξήχθη, οδηγούν στο συμπέρασμα πως η συναισθηματική νοημοσύνη ήτο μικρής συσχέτισης με την ακαδημαϊκή επιτυχία. Παρ' όλα αυτά, επιμέρους χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως η προσαρμοστικότητα, η διαπροσωπικότητα και η ικανότητα διαχείρισης του άγχους, μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες μεγάλης βαρύτητας σε ότι αφορά επιμέρους πτυχές της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας.

Abstract

The term Emotional Intelligence is defined as a person's ability to observe, define and control so much his own emotions, as well as those of other individuals in a group setting. It's facets and characteristics make for an interesting topic for further analysis as they affect both a person's personal life as well as their career advancement.

The goal of this thesis is to determine the correlation between a person's Emotional Intelligence and their academic performance, as well as the comparison between the measure of Emotional Intelligence of the students of the Business Administration and Nursing departments of the Hellenic Mediterranean University (formerly T.E.I. of Crete).

This research is based on the composition of secondary and primary data. Primary data is derived from research on the students of the Business Administration and Nursing departments on the Hellenic Mediterranean University which were collected using the survey method, in relevant questionnaires.

The data collected by the research team, in addition to the secondary research which was conducted, lead to the conclusion that Emotional Intelligence is not strongly correlated with academic success. However, individual characteristics of emotional intelligence such as adaptability, interpersonal and stress-management skills could constitute factors of great importance concerning individual aspects of academic advancement.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<i>Ευχαριστίες</i>	ii
<i>Περίληψη</i>	iii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ.....	4
1.1. ΠΡΩΤΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ.....	4
1.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ.....	11
2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	11
2.2 ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	13
2.3 ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	18
3.1 Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	18
3.1.1 ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	19
3.1.2 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	19
3.1.3 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ/ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ.....	20
3.2 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ	20
3.2.1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΓΧΟΥΣ	21
3.2.2 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ.....	23
3.3. ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ.....	25
3.3.1 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	25
3.3.2 ΣΧΕΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑΣ.....	27
3.3.3 ΤΥΠΟΙ ΗΓΕΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	28
3.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΤΟΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΧΩΡΟ	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ.....	32
4.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	32
4.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	33

4.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	36
4.3.1 ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	36
4.3.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	37
4.3.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	43
4.3.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ	45
4.3.5 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ.....	61
4.3.6 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	69
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	73
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	102

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του μοντέρνου σκεπτικού σε ότι αφορά την νοημοσύνη και τον ψυχισμό του ανθρώπου. Οι ολοένα και βαθύτερες ανακαλύψεις και θεωρίες στο τομέα της ψυχολογίας, θέλουν την νοημοσύνη να διαχωρίζεται σε επιμέρους «κατηγορίες», βάζοντας τέλος στο σκεπτικό του, ενός τύπου, ολοκληρωτική νοημοσύνη.

Η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης έχει γίνει πλέον ευρέως αποδεκτή και πρωταγωνιστεί στη διαμόρφωση τόσο της θεωρίας της επικοινωνίας όσο και στους τομείς της σύγχρονης διοίκησης και της οικονομίας. Οι προεκτάσεις της, όμως, δεν έχουν τέλος εκεί, καθώς η συναισθηματική νοημοσύνη κατέχει πρωταρχικό ρόλο στη διαμόρφωση των ανθρωποκεντρικών τομέων όπως τα επαγγέλματα υγείας και η εκπαίδευση.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως στόχο την διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ακαδημαϊκής επιτυχίας, καθώς και τη σύγκριση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης φοιτητών των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής, του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.

Για την επίτευξη του στόχου της εργασίας και την απάντηση των παραπάνω ερωτημάτων διεξήχθη πρωτογενής έρευνα χρησιμοποιώντας δομημένα ερωτηματολόγια τα οποία μοιράστηκαν σε φοιτητές των σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου. Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν ερωτήσεις στις οποίες καταγράφουν τι σκέφτονται, πως αισθάνονται και πως αντιδρούν σε διάφορα ερεθίσματα του περιβάλλοντος τους.

Στο πλαίσιο αυτό, η εργασία χωρίζεται σε δύο κύρια μέρη: το θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος.

Το θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει τη δευτερογενή έρευνα και αποτελείται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο σκιαγραφείται η έννοια της νοημοσύνης, μέσω ποικίλων ορισμών διαφόρων επιστημόνων, καθώς και οι διαφορετικές μορφές και τα χαρακτηριστικά της. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη του όρου, συναισθηματική νοημοσύνη, όπως και τα βασικά της μοντέλα. Στο τρίτο κεφάλαιο πλαισιώνεται η αναγκαιότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αποτελεσματική διοίκηση και στην ηγεσία, καθώς και η σημασία επιμέρους στοιχείων της, στην αποτελεσματική επικοινωνία και στον χώρο των επαγγελματιών υγείας.

Το ερευνητικό μέρος παρουσιάζει την πρωτογενή έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας. Το τέταρτο κεφάλαιο συγκεντρώνει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τη μεθοδολογία της έρευνας, τα αποτελέσματά και τα κυριότερα συμπεράσματα της. Η εργασία ολοκληρώνεται με το πέμπτο κεφάλαιο στο οποίο παρατίθενται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

1.1. ΠΡΩΤΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Παρότι η εξερεύνηση του -τι εστί- νοημοσύνη είναι μακροχρόνια, συνεχίζει μέχρι και σήμερα να απασχολεί τους ερευνητές καθώς, εξακολουθεί να μην υπάρχει κάποιος τυποποιημένος ορισμός της νοημοσύνης, ευρέως αποδεκτός . Έχει κυριαρχήσει, σε ορισμένους ερευνητές, η πεποίθηση πως παρότι η νοημοσύνη μπορεί να περιγραφεί, δεν είναι δυνατόν να οριστεί πλήρως.

Αν και δεν υπάρχει κάποιος ολοκληρωτικός ορισμός, εάν κανείς εξετάσει τους διάφορους ορισμούς που έχουν προταθεί, ανά τα χρόνια, οι ομοιότητες γίνονται γρήγορα προφανείς. Συχνά, διαφορετικοί ορισμοί, κατάλληλα ερμηνευμένοι, περιγράφουν την ίδια εικόνα, αλλά με διαφορετικούς τρόπους.

Αυτή η παρατήρηση οδηγεί στην πεποίθηση ότι θα ήταν εφικτός ένας γενικός και ολοκληρωτικός ορισμός για αυθαίρετα συστήματα. Παρακάτω παρατίθενται διάφοροι ορισμοί της έννοιας της νοημοσύνης, όπως συλλέχθηκαν από τους Legg και Hutter στη δημοσίευσή τους με τίτλο «A Collection of Definitions of Intelligence», του 2006. Οι ορισμοί, αυτοί, προέρχονται από πληθώρα βιβλιογραφικών πηγών, καθώς και από ερευνητές του πεδίου, με σκοπό τόσο τη σκιαγράφηση της πολυπλοκότητας της έννοιας, όσο και την επίδειξη της ποικιλομορφίας της οπτικής γύρω από αυτή.

Συλλογικοί Ορισμοί

1. «Η ικανότητα χρήσης της μνήμης, της γνώσης, της εμπειρίας, της κατανόησης, της συλλογιστικής, της φαντασίας και της κρίσης για την επίλυση προβλημάτων και την προσαρμογή τους σε νέες καταστάσεις».
2. «Η ικανότητα απόκτησης και εφαρμογής της γνώσης»
3. «Τα άτομα διαφέρουν το ένα από το άλλο στην ικανότητά τους να κατανοούν πολύπλοκα ιδέες, να προσαρμοστούν αποτελεσματικά στο περιβάλλον, να μάθουν από την εμπειρία, να εμπλακούν σε διάφορες μορφές συλλογιστικής, να ξεπεράσουν τα εμπόδια με τη λήψη σκέψης.
4. «Η ικανότητα να μαθαίνει, να κατανοεί και να κάνει κρίσεις ή να έχει απόψεις που βασίζονται στη λογική».
5. «Η νοημοσύνη είναι μια πολύ γενική πνευματική ικανότητα που, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνει την ικανότητα λογικής, σχεδιασμού, επίλυσης προβλημάτων, σκέψης αφηρημένα, κατανόησης πολύπλοκων ιδεών, μάθησης γρήγορα και μάθησης από την εμπειρία.
6. «Η ικανότητα να μαθαίνουν γεγονότα και δεξιότητες και να τις εφαρμόζουν, ειδικά όταν αυτή η ικανότητα είναι πολύ ανεπτυγμένη.»

7. «. . . ικανότητα να προσαρμόζεται αποτελεσματικά στο περιβάλλον, είτε με την πραγματοποίηση μιας αλλαγής στον εαυτό του ή η αλλαγή του περιβάλλοντος ή η εξεύρεση νέας. . . η νοημοσύνη δεν είναι μια ενιαία νοητική διαδικασία, αλλά μάλλον ένας συνδυασμός από πολλές διανοητικές διαδικασίες που αποσκοπούν στην αποτελεσματική προσαρμογή στο περιβάλλον.»

8. «η γενική νοητική ικανότητα που εμπλέκεται στον υπολογισμό, τη συλλογιστική, την αντίληψη τις σχέσεις και τις αναλογίες, τη γρήγορη εκμάθηση, την αποθήκευση και την ανάκτηση πληροφοριών, τη χρήση της γλώσσας με ευχέρεια, την ταξινόμηση, τη γενίκευση και την προσαρμογή σε νέες καταστάσεις».

9. «Ικανότητα μάθησης, συλλογισμού, κατανόησης και παρόμοιων μορφών και η νοητική δραστηριότητα με άλλα λόγια η ικανότητα να κατανοεί τις αλήθειες, τις σχέσεις, τα γεγονότα, τις έννοιες, κλπ.».

10. «Η ικανότητα να μαθαίνεις, να κατανοείς και να σκέφτεσαι τα πράγματα».

11. «: ικανότητα μάθησης ή κατανόησης ή αντιμετώπισης νέων ή προβληματικών καταστάσεων:. . . η εξειδικευμένη χρήση της λογικής (2): η ικανότητα εφαρμογής της γνώσης, το άτομο να χειρίζεται το περιβάλλον του ατόμου ή να σκέφτεται αφηρημένα όπως μετριέται από αντικειμενικά κριτήρια.»

12. «Η ικανότητα να αποκτήσουν και να εφαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες»

13. «. . . την ικανότητα προσαρμογής στο περιβάλλον.»

14. «Η νοημοσύνη είναι μια ιδιότητα του μυαλού που περιλαμβάνει πολλές συναφείς ψυχικές ικανότητες, όπως είναι οι δυνατότητες λογικής, ο σχεδιασμός, η επίλυση προβλημάτων, η σκέψη η αφηρημένη, να κατανοήσουν τις ιδέες και τη γλώσσα, και να μάθουν.»

15. «Ικανότητα του νου, ιδιαίτερα για την κατανόηση αρχών, αληθειών, γεγονότων ή η ικανότητα των ατόμων να αποκτήσουν γνώσεις και να το εφαρμόσουν στην πρακτική. την ικανότητα μάθησης και κατανόησης.»

16. «Η ικανότητα μάθησης και κατανόησης ή αντιμετώπισης προβλημάτων»

17. «Η ικανότητα κατανόησης: να κατανοήσουν και να επωφεληθούν από την εμπειρία».

18. «Η ικανότητα να μαθαίνεις, να λογίζεις και να καταλαβαίνεις»

Ορισμοί Ψυχολόγων

1. «Η νοημοσύνη δεν ενιαία ικανότητα, αλλά είναι σύνθετη με διάφορες λειτουργίες. Ο όρος αυτός δηλώνει ότι απαιτείται συνδυασμός ικανοτήτων για την επιβίωση και την πρόοδο.»

2. «. . . αυτή η πτυχή του μυαλού που στηρίζει την ικανότητά μας να σκεφτόμαστε, να λύσουμε προβλήματα, να καταλάβουμε τη γνώση του κόσμου»

3. «Μας φαίνεται ότι στη νοημοσύνη υπάρχει μια θεμελιώδης ικανότητα, η αλλοίωση ή η έλλειψη της οποίας είναι υψίστης σημασίας για την πρακτική ζωή. Αυτή η ικανότητα είναι κρίση, διαφορετικά αποκαλούμενη καλή λογική, πρακτική έννοια, πρωτοβουλία, ικανότητα προσαρμογής των εαυτών σε περιστάσεις.»

4. «Θα χρησιμοποιήσουμε τον όρο «νοημοσύνη» για να εννοήσουμε την ικανότητα ενός οργανισμού για την επίλυση νέων προβλημάτων. . .»
5. «Η νοημοσύνη είναι αυτό που μετριέται με εξετάσεις νοημοσύνης».
6. «. . . μια ποιότητα που είναι πνευματική και όχι συναισθηματική ή ηθική: στη μέτρηση προσπαθούμε να αποκλείσουμε τις συνέπειες του ζήλου, του ενδιαφέροντος, της βιομηχανίας και του ατόμου, τα παρόμοια. Δεύτερον, υποδηλώνει μια γενική ικανότητα, μια χωρητικότητα που εισέρχεται σε όλα όσα το άτομο λέει ή κάνει ή σκέφτεται, κάθε ανάγκη της «νοημοσύνης» θα αποκαλυφθεί σε κάποιο βαθμό σχεδόν σε όλα όσα επιχειρεί».
7. «Ένας άνθρωπος κατέχει νοημοσύνη στο βαθμό που έχει μάθει ή μπορεί να μάθει να προσαρμόζει τον εαυτό του στο περιβάλλον του»
8. «. . . η ικανότητα να σχεδιάζει και να δομεί τη συμπεριφορά του με ένα τέλος στο βλέμμα»
9. «Η ικανότητά μας να μαθαίνουμε ή να επωφελούμαστε από την εμπειρία»
10. «. . . στο χαμηλότερο δυνατό σημείο της, υπάρχει νοημοσύνη όπου το κάθε ζώο ή ο άνθρωπος γνωρίζει. Πολλοί ορισμοί του τι είναι αόριστο έχουν επιχειρηθεί από ψυχολόγους, εκ των οποίων το λιγότερο ικανοποιητικό είναι 1. η ικανότητά του να ανταποκρίνεται σε νέες καταστάσεις ή να μαθαίνει να το κάνει με νέες προσαρμοστικές απαντήσεις και 2. την ικανότητα εκτέλεσης δοκιμών ή καθηκόντων, που συνεπάγονται τη σύλληψη των σχέσεων, τον βαθμό ευφυΐας ο οποίος είναι ανάλογος προς την πολυπλοκότητα ή την αφηρησιμότητα ή και τις δύο σχέσεις»
11. «Νοημοσύνη Α: το βιολογικό υπόστρωμα της νοητικής ικανότητας, η νεύρο-ανατομία και η φυσιολογία του εγκεφάλου. Νοημοσύνη Β: η εκδήλωση της νοημοσύνης Α, και όλα όσα επηρεάζουν την έκφρασή της στην πραγματική συμπεριφορά της ζωής. Νοημοσύνη C: το επίπεδο απόδοσης στις ψυχομετρικές δοκιμές των γνωστικών ικανοτήτων.»
12. «Αισθητική ικανότητα, ικανότητα αντιληπτικής αναγνώρισης, ταχύτητα, εμβέλεια ή ευελιξία ή συσχέτιση, εγκατάσταση και φαντασία, έκταση προσοχής, ταχύτητα ή εγρήγορση σε απάντηση»
13. «. . . προσαρμογή του ατόμου στο συνολικό του περιβάλλον, ή περιορισμένες πτυχές αυτής. . . την ικανότητα αναδιοργάνωσης της συμπεριφοράς ενός ατόμου έτσι ώστε να δρουν αποτελεσματικότερα και καταλληλότερα σε νέες περιπτώσεις. . . την ικανότητα μάθησης. . . το βαθμό στον οποίο ένα άτομο είναι εκπαιδευμένο. . . την ικανότητα να συνεχίσει την αφηρημένη σκέψη. . . την αποτελεσματική χρήση των εννοιών και συμβόλων στην αντιμετώπιση ενός προβλήματος που πρέπει να λυθεί. . .»
14. «Μια νοημοσύνη είναι η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων ή δημιουργίας προϊόντων, που αποτιμώνται μέσα σε ένα ή περισσότερα πολιτιστικά περιβάλλοντα».
15. «. . . εκτέλεση μιας ενέργειας σε συγκεκριμένο τύπο περιεχομένου για την παραγωγή ενός συγκεκριμένου προϊόντος»
16. «Αίσθηση, αντίληψη, συσχέτιση, μνήμη, φαντασία, διάκριση, κρίση και η συλλογιστική ικανότητα»
17. «Η ικανότητα γνώσης και γνώσης που κατέχουν»

18. «. . . γνωστική ικανότητα»
19. «. . . το αποτέλεσμα της διαδικασίας απόκτησης, αποθήκευσης στη μνήμη, ανάκτησης, συνδυασμού, σύγκρισης και χρήσης σε νέα πλαίσια πληροφοριών και εννοιολογικών δεξιοτήτων»
20. «Η νοημοσύνη είναι η ικανότητα να μαθαίνεις, να ασκείς την κρίση σου και να είσαι φανταστικός»
21. «Η νοημοσύνη είναι ένας γενικός παράγοντας που διατρέχει όλους τους τύπους επιδόσεων»
22. «Η νοημοσύνη είναι αφομοίωση στο βαθμό που ενσωματώνει όλα τα προσφερόμενα δεδομένα της εμπειρίας στο πλαίσιο του. . . Δεν υπάρχει αμφιβολία ούτε, ότι η ψυχική ζωή είναι επίσης διαμονή στο περιβάλλον. Η αφομοίωση δεν μπορεί ποτέ να είναι καθαρή επειδή με την ενσωμάτωση νέων στοιχείων στην προηγούμενη, η νοημοσύνη τροποποιεί συνεχώς την τελευταία για να προσαρμοστεί τα νέα στοιχεία»
23. «Ικανότητα να προσαρμοστεί επαρκώς σε σχετικά νέες καταστάσεις στη ζωή»
24. «Ένας βιολογικός μηχανισμός με τον οποίο τα αποτελέσματα μιας πολυπλοκότητας των ερεθισμάτων συγκεντρώνονται και δίνουν μια κάπως ομοιόμορφη επίδραση στη συμπεριφορά»
25. «. . . ορισμένο σύνολο γνωστικών ικανοτήτων που επιτρέπουν σε ένα άτομο να προσαρμοστεί και να ευδοκιμήσει σε οποιοδήποτε δεδομένο περιβάλλον βρίσκονται αυτά και οι γνωστικές ικανότητες περιλαμβάνουν πράγματα όπως η μνήμη και η ανάκτηση και το η επίλυση του προβλήματος και ούτω καθεξής. Υπάρχει μια ομάδα γνωστικών ικανοτήτων που οδηγούν σε επιτυχημένη προσαρμογή σε ένα ευρύ φάσμα περιβαλλόντων»
26. «Η νοημοσύνη είναι μέρος του εσωτερικού περιβάλλοντος που προβάλλεται μέσω της διεπαφής μεταξύ προσώπου και εξωτερικού περιβάλλοντος ως συνάρτηση των απαιτήσεων γνωστικών καθηκόντων»
27. «. . . Προτιμώ να το αναφέρω ως «επιτυχημένη νοημοσύνη». Και ο λόγος είναι ότι η έμφαση δίνεται στη χρήση της νοημοσύνης για την επίτευξη επιτυχίας στη ζωή σου. Οπότε το ορίζω ως την ικανότητά σας να επιτύχετε ό, τι θέλετε, να επιτύχετε στη ζωή σας μέσα στο κοινωνικό-πολιτιστικό περιβάλλον σας - αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικούς στόχους για τους εαυτούς τους»
28. «. . . την ικανότητα να αναλαμβάνει δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από (1) δυσκολία, (2) πολυπλοκότητα, (3) αφηρησιμότητα, (4) οικονομία, (5) προσαρμοστικότητα - στόχος, (6) κοινωνική αξία, και (7) η εμφάνιση πρωτοτύπων και η διατήρησή τους σε τέτοιες δραστηριότητες, υπό συνθήκες που απαιτούν συγκέντρωση ενέργειας και μια αντίσταση στις συναισθηματικές δυνάμεις»
29. «Η ικανότητα να συνεχίσουμε την αφηρημένη σκέψη»
30. «Η νοημοσύνη, που θεωρείται ως νοητικό χαρακτηριστικό, είναι η ικανότητα που ασκούν οι παρορμήσεις στο επίκεντρο του πρώιμου, ατελούς σταδίου σχηματισμού τους. Η νοημοσύνη είναι ως εκ τούτου η ικανότητα αφαίρεσης, η οποία είναι μια ανασταλτική διαδικασία»

31. «Η ικανότητα να εμποδίζει μια ενστικτώδη προσαρμογή, η ικανότητα επαναπροσδιορισμού της ανασταλτικής ενστικτώδους προσαρμογής υπό το πρίσμα της φανταστικής εμπειρίας τη δοκιμασία και το σφάλμα και η ικανότητα να συνειδητοποιήσουμε την τροποποιημένη ενστικτώδη προσαρμογή στην εμφανή συμπεριφορά προς όφελος του ατόμου ως κοινωνικού ζώου»

32. «Μια παγκόσμια έννοια που περιλαμβάνει την ικανότητα ενός ατόμου να ενεργεί με σκοπό, να σκέφτεται ορθολογικά και ασχολείται αποτελεσματικά με το περιβάλλον»

33. «Η ικανότητα απόκτησης χωρητικότητας»

34. «. . . ο όρος νοημοσύνη ορίζει μια πολύπλοκη αλληλένδετη συναρμολόγηση των λειτουργιών, καμία από τις οποίες δεν είναι πλήρως ή με ακρίβεια γνωστή στον άνθρωπο. . .»

35. «. . . αυτή η ικανότητα του νου με την οποία η τάξη γίνεται αντιληπτή σε μια κατάσταση που προηγουμένως θεωρήθηκε διαταραγμένη»

1.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΜΟΡΦΕΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Αν και για πολλά χρόνια ήταν ισχυρά εδραιωμένη η θεωρία της μίας μορφής γνωστική νοημοσύνη (Intelligence Quotient), η έρευνα των τελευταίων δεκαετιών έχει αναδείξει περισσότερες, από μία, μορφές. Πρόκειται για τις θεωρίες του μοντέλου της Πολλαπλής Νοημοσύνης (Multiple Intelligence Model), της Πνευματικής Νοημοσύνης (Spiritual Intelligence) καθώς και της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Emotional Intelligence).

Το μοντέλο της Πολλαπλής Νοημοσύνης εισάχθηκε πρώτη φορά από τον Gardner, το 1983, στο βιβλίο του με τίτλο «Frames of Mind». Έκτοτε έχουν υπάρξει ποικίλες κριτικές, θετικές και μη, για την ανάπτυξη αυτής της θεωρίας. Παρ' όλα αυτά, έχουν υπάρξει σημαντικές προσθήκες ανά τα έτη, στο μοντέλο αυτό, τόσο από τον ίδιο τον Gardner, όσο και από τους Harvey et al, σε σχετική τους δημοσίευση το 2002, καθώς και από τους Riggio et al, στο βιβλίο τους με τίτλο «Multiple Intelligences and Leadership», της ίδιας χρονιάς.

Το μοντέλο αποτελείται από πολλαπλά είδη νοημοσύνης, καθένα με τα δικά του χαρακτηριστικά, ιδιότητες και δυνατότητες. Τα βασικά εννέα (9) είδη νοημοσύνης παρατίθενται ως εξής:

1. Φυσιοκρατική Νοημοσύνη

Η Φυσιοκρατική νοημοσύνη περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα γνωρισμάτων που πηγάζουν μέσα από τις επαφές μας με την φύση και περιλαμβάνουν την αναγνώριση, την εκτίμηση και την κατανόηση του φυσικού περιβάλλοντος. Περαιτέρω ικανότητες της είναι η διάκριση και κατηγοριοποίηση διαφόρων φυτών, ζώων και άλλων αντικειμένων της φύσης. Αυτή η ικανότητα αναμφισβήτητη ήταν σημαντική όσον αφορά το εξελικτικό μας παρελθόν ως κυνηγοί, συλλέκτες και αγρότες. Ωστόσο, εξακολουθεί να είναι κεντρική σε εργασίες ή ρόλους όπως ο βοτανολόγος ή ο σεφ.

2. Μουσική Νοημοσύνη

Η μουσική νοημοσύνη πηγάζει από τους ήχους και τις δονήσεις. Στην ουσία είναι η ικανότητα του ανθρώπου να αναγνωρίζει ηχητικά μοτίβα και δονήσεις. Αυτή η νοημοσύνη

επιτρέπει την αναγνώριση, την δημιουργία, την αναπαραγωγή και τον προβληματισμό σχετικά με τη μουσική, όπως καταδεικνύεται από τους συνθέτες, τους μαέστρους, τους μουσικούς, τους τραγουδιστές και τους ευαίσθητους ακροατές. Μεγάλο ενδιαφέρον δίνεται στο ότι υπάρχει συχνά μια σχέση μουσικής και συναισθημάτων. Η μαθηματική και η μουσική νοημοσύνη μπορούν να μοιράζονται κοινές διαδικασίες σκέψης.

3. Λογική-Μαθηματική Νοημοσύνη

Με την λογική νοημοσύνη χρησιμοποιούνται αριθμοί, μαθηματικά και κανονιστική κρίση για να βρεθούν, να παρατηρηθούν και να κατανοηθούν τα διάφορα μοτίβα που υπάρχουν γύρω μας, όπως σκέψεων, αριθμών, χρωμάτων και οπτικών ερεθισμάτων. Στην αρχή τα μοτίβα αυτά παραμένουν ακεραία και ευδιάκριτα, αλλά όσο η γνώση μεγαλώνει και η προσπάθεια συσχέτισης αυτών αυξάνει, τα μοτίβα αρχίζουν να γίνονται πιο αφηρημένα. Η λογική νοημοσύνη είναι συνήθως καλά αναπτυγμένη στους μαθηματικούς, τους επιστήμονες και τους ντετέκτιβ.

4. Υπαρξιακή Νοημοσύνη

Ως υπαρξιακή νοημοσύνη θα μπορούσε να χαρακτηριστεί η ευαισθησία και η ικανότητα του ατόμου να ιδεάζει και να αντιμετωπίζει βαθύτερα ερωτήματα σχετικά με την ανθρώπινη ύπαρξη, το νόημα της ζωής, τον θάνατο και την πορεία του ανθρώπινου είδους. Συνήθως άτομα με τέτοια είδους νοημοσύνη έχουν την τάση να θέτουν και περισυλλογίζονται για την ζωή, τον θάνατο και την πραγματικότητα.

5. Διαπροσωπική Νοημοσύνη

Η διαπροσωπική νοημοσύνη περιλαμβάνει την ικανότητα κατανόησης και αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης με άλλους. Περιλαμβάνει την αποτελεσματική λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία, την ικανότητα του ατόμου να ξεχωρίζει την διαφορετικότητα, τις ευαισθησίες και τις ιδιοσυγκρασίες των άλλων, αλλά και την ικανότητα να διατηρεί και να δέχεται πολλές οπτικές. Οι καθηγητές, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι ηθοποιοί και οι πολιτικοί επιδεικνύουν διαπροσωπική νοημοσύνη. Άνθρωποι με υψηλή διαπροσωπική νοημοσύνη είναι καλοί στην επικοινωνία και φαίνεται να κατανοούν τα συναισθήματα και τα κίνητρα των άλλων.

6. Σωματική-Κινησθητική Νοημοσύνη

Η σωματική-κινησθητική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται αντικείμενα και να χρησιμοποιεί μια ποικιλία σωματικών δεξιοτήτων, επίσης ως έννοια ενσωματώνει την αίσθηση του χρόνου και την τελειοποίηση των δεξιοτήτων μέσω της ένωσης του σώματος και του νου. Αυτού του είδους η νοημοσύνη δεν είναι απαραίτητα συνδεδεμένη με την συνείδηση και την λογική σκέψη. Σωματικές ικανότητες όπως η οδήγηση ενός ποδηλάτου, το ακριβές παρκάρισμα, ο χορός, η ισορροπία και η τυφλή πληκτρολόγηση είναι παραδείγματα αυτού του είδους νοημοσύνης. Οι αθλητές, οι χορευτές, οι χειρουργοί και οι τεχνίτες παρουσιάζουν καλοσχεδιασμένη σωματική-κινησθητική νοημοσύνη.

7. Γλωσσική Νοημοσύνη

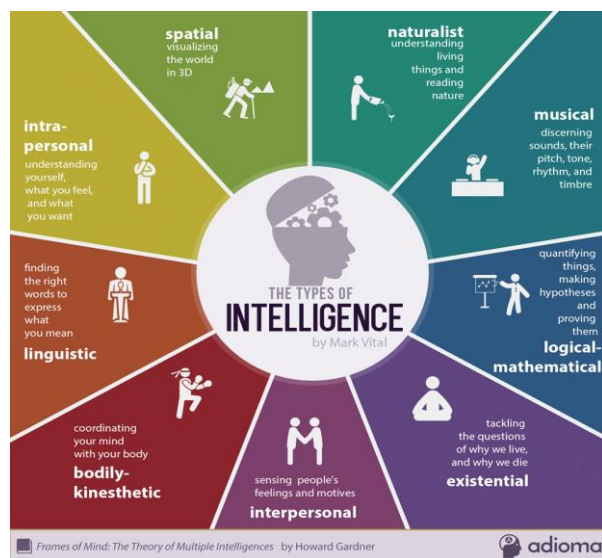
Η γλωσσική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ατόμου να σκέφτεται με λόγια και να χρησιμοποιεί τη γλώσσα για να εκφράζει και να εκτιμά περίπλοκες έννοιες. Η γλωσσική νοημοσύνη επιτρέπει την κατανόηση της σειράς και του νοήματος των λέξεων, καθώς και την εφαρμογή της κρίσης μας για τον αναλογισμό της σχέσης της γλώσσας ενός ατόμου, με την γλώσσα κάποιας άλλης κουλτούρας. Επίσης περιλαμβάνει την κατανόηση των κοινωνικό-πολιτισμικών αποχρώσεων, των ιδιωμάτων, των λογοπαίγνιων και το γενικότερο γλωσσικό χιούμορ. Η γλωσσική νοημοσύνη είναι, ίσως, η πιο αναγνωρισμένη ανθρώπινη ικανότητα και είναι εμφανής στους ποιητές, τους μυθιστοριογράφους, τους δημοσιογράφους και τους δημόσιους ομιλητές.

8. Ενδοπροσωπική Νοημοσύνη

Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη είναι η ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τις σκέψεις και τα συναισθήματα του, αλλά και να χρησιμοποιεί τις γνώσεις αυτές για το σχεδιασμό και τη πλοήγηση της ζωής του. Σε σπάνιες περιπτώσεις παρατηρείται η ικανότητα του ατόμου να σταματά να «βλέπει» τις σκέψεις και τα συναισθήματα του, αλλά να κοιτάζει εξωτερικά το πως οι καταστάσεις αλληλεπιδρούν με αυτά. Αυτό συμβαίνει λόγω της μοναδικής περιέργειας του ατόμου να επιχειρεί να κατανοεί τις έννοιες, τους λόγους και την βαθύτερη σημασία των πραγμάτων. Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη συμπεριλαμβάνει την εκτίμηση του εαυτού και της ανθρώπινης κατάστασης. Είναι εμφανής στους ψυχολόγους, τους πνευματικούς ηγέτες και τους φιλόσοφους οι οποίοι γνωρίζουν πολύ καλά τα συναισθήματά τους και δίνουν κίνητρα στους εαυτούς τους.

9. Χωρική Νοημοσύνη

Η χωρική νοημοσύνη είναι η ικανότητα αντίληψης και σκέψης τρισδιάστατων σχημάτων και εικόνων. Οι βασικές της ικανότητες περιλαμβάνουν τη νοητική απεικόνιση, τη χωρική λογική, το χειρισμό εικόνων, τις γραφικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες και τη φαντασία. Μια, επίσης, σημαντική ικανότητα είναι η συσχέτιση της θέσης ενός αντικειμένου με ένα άλλο στο χώρο. Ένα καλό παράδειγμα αυτής της ικανότητας είναι ο κύβος του Ρούμπικ. Οι ναυτικοί, οι πιλότοι, οι γλύπτες, οι ζωγράφοι και οι αρχιτέκτονες παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα χωρικής νοημοσύνης. Η χρήση της περιλαμβάνει την επίλυση πάζλ, την κατανόηση χαρτών και οποιαδήποτε συμμετοχή στην κατασκευή ενός αντικειμένου.



Εικόνα 1.1. Τύποι Πολλαπλής Νοημοσύνης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη, ως όρος, είναι μια έννοια που είναι ευρέως γνωστή, οι περισσότεροι, όμως, δεν γνωρίζουν με ακρίβεια τι είναι, πως προσδιορίζεται ο βαθμός της ή πως μπορεί να αναπτυχθεί. Σήμερα, είναι ευρέως αποδεκτή η θεώρηση πως η σύνθεση του ατόμου αποτελείται από τρεις επιμέρους ικανότητες. Όλα τα άτομα διαθέτουν αυτές τις «πτυχές», σε διαφορετικό βαθμό, οι οποίες αλληλοσυμπληρώνονται και λειτουργούν αρμονικά, καθορίζοντας τις σκέψεις και πράξεις του κάθε ατόμου.



Εικόνα 2.1. Οι πτυχές του ατόμου

Κατά την αρχή της μελέτης της έννοιας της ευφυΐας, στην ανάπτυξη δηλαδή των μετρήσεων του IQ, οι επιστήμονες εστίαζαν στις γνωστικές-λογικές ικανότητες του ατόμου (επίλυση προβλημάτων, αναγνώριση μοτίβων, ικανότητες μνήμης κ.λπ.) Από το 1920 και έπειτα, όμως, οι ερευνητές άρχισαν να δίνουν βάση σε θεωρίες και εικασίες, οι οποίες συνιστούν πως υπάρχει κάτι ακόμα, πέρα από τον δείκτη γνωστικών ικανοτήτων.

Το 1937 ο Robert Thorndike εισήγαγε την έννοια της κοινωνικής νοημοσύνης, πρόγονος της σύγχρονης έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης. Στη συνέχεια, στις αρχές τις δεκαετίας του '40, ο David Wechsler συνδύασε τα γνωστικά με τα μη-διανοητικά στοιχεία, τα οποία αναγνώρισε ως προσωπικούς, κοινωνικούς και συναισθηματικούς παράγοντες και πρότεινε πως αυτά τα στοιχεία της «προσωπικότητας» είναι μετρήσιμης σημασίας, άρα αδύνατον να παραλειφθούν προκειμένου να προβλεφθεί η ικανότητα του ατόμου να πετύχει (Goleman, 1995).

Οι ερευνητές που ασχολήθηκαν με τη θεωρία αυτή τις δεκαετίες του '70 και '80, ανέπτυξαν την ιδέα περαιτέρω, με τον Howard Gardner το 1983 να συνθέτει την θεωρία του μοντέλου πολλαπλής νοημοσύνης.

Ο Gardner τόνισε τη σημασία δύο διαφορετικών, διακριτών τύπων νοημοσύνης: της γνωστικής και της κοινωνικής προσαρμοστικότητας.

Ο όρος «Συναισθηματική Νοημοσύνη» διατυπώθηκε, επισήμως, από τους Mayer και Salovey, οι οποίοι την όρισαν ως μια μορφή κοινωνικής νοημοσύνης η οποία περιλαμβάνει:

- Την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει και να διακρίνει τόσο τα συναισθήματα του , όσο και τα συναισθήματα των άλλων.
- Την ικανότητα του ατόμου να γνωρίζει τι προκαλεί θετικά συναισθήματα, τι προκαλεί αρνητικά και το πώς να χρησιμοποιήσει θετικά ερεθίσματα για να μετατρέψει τα αρνητικά.
- Την ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί αυτές τις πληροφορίες με σκοπό τη καθοδήγηση της σκέψης και της δράσης.

Με το πέρασμα των χρόνων πολλοί ασχολήθηκαν με την μελέτη της συναισθηματικής νοημοσύνης, ωστόσο ο ψυχολόγος και ερευνητής Daniel Goleman, ο οποίος συνεργάστηκε με τον David McClelland στο πανεπιστήμιο του Harvard, είναι εκείνος που έκανε τον όρο γνωστό στο ευρύ κοινό, με την έκδοση βιβλίων μεγάλης απήχησης στα οποία αποδείκνυε τη σπουδαιότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Η επικρατούσα άποψη, η οποία εδραιώθηκε μέσα από πολλές έρευνες και μελέτες, ήδη από τη δεκαετία του '70 υποδείκνυε πως οι μετρήσεις του IQ, αν και σημαντικές, είναι μικρής προγνωστικής αξίας σε ότι αφορά την ικανότητα του ατόμου να επιτύχει ακαδημαϊκά. Ο Goleman το '95 έθεσε την άποψη πως η συναισθηματική νοημοσύνη είναι διπλά σημαντική από τη γνωστική νοημοσύνη στη πρόγνωση της επιτυχίας. Η πληθώρα των ερευνών που ακολούθησαν, όμως, αντικρούουν αυτήν την άποψη.

Η συναισθηματική νοημοσύνη, όμως, παραμένει σημαντική για την πορεία του ατόμου στη ζωή. Ορισμένα από τα στοιχεία που σκιαγραφούν τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης έχουν ως εξής:

1. Τα καταπιεσμένα συναισθήματα αποτελούν παράγοντες καταπόνησης τόσο για το σώμα, όσο και για τη νοητική ικανότητα. Η συναισθηματική νοημοσύνη ενισχύει την ικανότητα του ατόμου να «αμύνεται» ενάντια στις συναισθηματικές διαταραχές. Η αντοχή αυτή διατηρεί την σωστή λειτουργία του ανοσοποιητικού βοηθώντας έτσι το άτομο να προστατευτεί από ασθένειες.
2. Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένας κρίσιμος παράγοντας για της επιτυχίας, καταλαμβάνοντας ποσοστό έως και 60% της επίδοσης σε όλα τα είδη εργασίας. Πρόκειται δηλαδή για ένα σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης των επιδόσεων στο εργασιακό περιβάλλον και ίσως τον ισχυρότερο οδηγό ηγετικής ικανότητας και υπεροχής.

2.2 ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Στο πεδίο ερευνών της συναισθηματικής νοημοσύνης, ειδικότερα στο πλαίσιο των τριών τελευταίων δεκαετιών, έχει καταγραφεί μια δυναμική παρουσία, του όρου, τόσο στον χώρο των κοινωνικών επιστημών, όσο και στον χώρο του μάνατζμεντ και της διοίκησης και ειδικότερα στη διοίκηση των ανθρωπίνων πόρων (Dulewicz, 1999).

Όπως αναφέρθηκε, παραπάνω, ο πρώτος επίσημος ορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης διατυπώθηκε από τους Mayer και Salovey, το 1990, οι οποίοι την όρισαν ως «την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα δικά του συναισθήματα, και τα συναισθήματα των άλλων, να είναι σε θέση να τα διαφοροποιήσει και να μπορεί να διαχειριστεί αυτές τις γνώσεις ώστε να κατευθύνει τη σκέψη και τη συμπεριφορά του»

Άλλοι ορισμοί της συναισθηματικής νοημοσύνης, από εξέχοντες ερευνητές του κλάδου, έχουν συλλεχθεί από την Β. Μπρίνια στο βιβλίο της, του 2008, με τίτλο «Management και Συναισθηματική Νοημοσύνη» και παρατίθενται ως εξής:

- Αναφορά στην συναισθηματική νοημοσύνη πραγματοποιήθηκε από τον Bar-on, το 2000. Πιο συγκεκριμένα, την ορίζει ως: «ένα πεδίο προσωπικών, συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων αλλά και ικανοτήτων, που επηρεάζουν τη δυνατότητα του κάθε ατόμου να επιτύχει στις απαιτήσεις και ταυτόχρονα στις πιέσεις του περιβάλλοντος του».
- Με βάση τον Handley η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι: «η ικανότητα να κατευθύνεις σωστά τις συναισθηματικές αντιδράσεις του άλλου στα διάφορα γεγονότα και παράλληλα να δύνασαι να παρεμβαίνεις στα συναισθήματα του αυτά με τον πιο κατάλληλο τρόπο».
- Ο T. Sparrow υποστηρίζει ότι είναι: «η πρακτική του να παρατηρείς τα συναισθήματα τα δικά σου, αλλά και των άλλων, να τους δίνεις σημασία αλλά και νόημα, να τα επεξεργάζεσαι και να τα λαμβάνεις υπόψη σου, όταν είναι να λάβεις αποφάσεις».
- Η E. Orioli θεωρεί πως είναι: «ένα είδος έξυπνων τακτικών που περιλαμβάνουν θέματα όπως η ικανότητα να παραμένεις ήρεμος υπό πίεση, να αναπτύσσεις κλίμα εμπιστοσύνης στις διαπροσωπικές σου σχέσεις, να είσαι δημιουργικός και να προσπαθείς να αναπτύσσεις τους άλλους».
- Ο Martinez, το 1997, προχώρησε στην εξής διατύπωση: «η συναισθηματική νοημοσύνη καθιστά ένα πεδίο μη γνωστικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειριών που επηρεάζουν τη δυνατότητα ενός ατόμου να είναι σε θέση να αντεπεξέρχεται στις δυσκολίες, τις πιέσεις και τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος του».
- Ο Goleman, το 1995, υποστήριξε τη συναισθηματική νοημοσύνη ως ικανότητα να αναγνωρίζουμε τα συναισθήματα μας (self-awareness) και παράλληλα να τα ελέγχουμε (self-regulation), να δημιουργούμε προσωπικά κίνητρα συμπεριφοράς (self-motivation), να αναγνωρίζουμε τα συναισθήματα των άλλων (empathy, ή στα ελληνικά «ενσυναίσθηση») και να διαχειριζόμαστε σωστά τις σχέσεις μας (people skills).

2.3 ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Έως σήμερα έχουν αναπτυχθεί ποικίλα μοντέλα της συναισθηματικής νοημοσύνης, καθένα από τα οποία διαθέτει ξεχωριστές διαδικασίες μέτρησης, καθώς και εργαλεία για την εκτίμηση της. Η αρχική διάκριση μεταξύ του προσδιορισμού της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως γνώρισμα και ως ικανότητα, είχε κατάληξη στο να μετριέται η συναισθηματική νοημοσύνη με δύο ξεχωριστούς τρόπους: Ως απόδοση και ως αυτο-απολογισμός.

Πλέον, στη βιβλιογραφία, έχουν επικρατήσει τα Μοντέλα Ικανότητας, των Mayer και Salovey, το Μεικτό Μοντέλο του Goleman, καθώς και το Μοντέλο Χαρακτηριστικών του Πετρίδη.

Τα τρία (3), αυτά, βασικά μοντέλα της συναισθηματικής νοημοσύνης παρατίθενται στη συνέχεια, ως εξής:

Το Μοντέλο Ικανοτήτων

Οι Mayer και Salovey χαρακτηρίζουν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μια ικανότητα, ψυχολογική, που αφορά στη κατανόηση, το προσδιορισμό, την επεξεργασία, τη διαχείριση και τη χρήση συναισθηματικών πληροφοριών. Θεωρούν, δηλαδή, την συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα τύπο νοημοσύνης ο οποίος μπορεί να εκτιμηθεί και να μετρηθεί, τόσο αξιόπιστα, όσο και αντικειμενικά. Έθεσαν την σκέψη πως τα συναισθήματα, είναι δυνατόν να «βοηθήσουν» την νόηση του ατόμου και κατά συνέπεια, η νόηση είναι δυνατόν να «βοηθήσει» τα συναισθήματα. Καθώς τα άτομα διαθέτουν έμφυτη ικανότητα χρήσης της συναισθηματικής νοημοσύνης, είναι δυνατόν να αναπτυχθεί μέσω προσπάθειας και πρακτικής, αλλά και δια βίου. Αξίζει να σημειωθεί πως με βάση τους Mayer και Salovey: «Η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι το αντίθετο της νοημοσύνης, δεν είναι η επικράτηση του μυαλού πάνω στην καρδιά, είναι η μοναδική διασταύρωση και των δυο. Η συναισθηματική νοημοσύνη συνδυάζει το συναίσθημα με την νοημοσύνη».

Μέσω της έρευνας τους, κατέληξαν σε έναν εναλλακτικό προσδιορισμό του όρου συναισθηματική νοημοσύνη: «η ικανότητα να αντιλαμβάνεσαι, να εκτιμάς και να εκφράζεις συναισθήματα, να αναδύεις ή και να δημιουργείς συναισθήματα όταν αυτά διευκολύνουν τον λογισμό, να καταλαβαίνεις το συναίσθημα και τη συναισθηματική γνώση και να ελέγχεις τα συναισθήματα, ώστε να προωθεις την συναισθηματική και διανοητική ανάπτυξη» (Mayer & Salovey, 1997) «η οποία περιλαμβάνεται στην συνολική δομή της νοημοσύνης» (Mayer et al, 2001). Με βάση τους Mayer et al. (2008) ένας ορισμός της συναισθηματικής νοημοσύνης βασισμένος στις ικανότητες διαθέτει προοπτικές, σε ότι αφορά τη μελλοντική ανάπτυξη, παρ' όλα αυτά η συναισθηματική νοημοσύνη αναλύεται καλύτερα μέσω της ευρύτερης σφαίρας της νοημοσύνης.

Η θεώρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης ως ικανότητα συνδέεται με την πραγματική ικανότητα του ατόμου, όπως αυτή προσμετρείται από τα σχετικά μέτρα απόδοσης. Τα μέτρα αυτά πηγάζουν από τον προσδιορισμό των συναισθημάτων, όπως αυτά εμφανίζονται σε εικόνες έκφρασης του προσώπου. Ως δεξιότητα, αντιστοιχεί σε ένα από τα βασικά στοιχεία της συνολικής ικανότητας η οποία, κατ' επέκταση, υπόκειται στη συναισθηματική νοημοσύνη (Mayer & Salovey, 1997).

Για τη καλύτερη κατανόηση του μοντέλου, ορίζεται πως περιλαμβάνει τέσσερις (4) βασικούς τύπους ικανοτήτων:

- Αντίληψη Συναισθημάτων: Είναι η ικανότητα της αντίληψης και εξήγησης των συναισθημάτων μέσω των εικόνων, της φωνής και των εκφράσεων του προσώπου. Η αναγνώριση συναισθημάτων λειτουργεί ως βασικός πυλώνας της συναισθηματικής ικανότητας, καθώς αποτελεί βάση για τις υπόλοιπες διαδικασίες διερεύνησης των συναισθηματικών πληροφοριών.
- Χρήση Συναισθημάτων: Η χρήση συναισθημάτων για τη διευκόλυνση διάφορων γνωστικών δραστηριοτήτων, όπως η κριτική σκέψη και η αντιμετώπιση προβλημάτων, αποτελεί σημαντική ικανότητα και μπορεί να χρησιμοποιηθεί από ένα συναισθηματικά ικανό άτομο για να επιβληθεί στην εναλλασσόμενη διάθεση του, με σκοπό να προσαρμοστεί καλύτερα στο επικείμενο πρόβλημα.
- Κατανόηση Συναισθημάτων: Είναι η ικανότητα, του ατόμου, να κατανοεί τα συναισθηματικά ερεθίσματα και να σέβεται τις περίπλοκες σχέσεις μεταξύ συναισθημάτων. Η κατανόηση συναισθημάτων συνοδεύεται από την ικανότητα της οξυδέρκειας απέναντι στις μικρές συναισθηματικές αλλαγές και από την ικανότητα, του ατόμου, να αναγνωρίζει και να περιγράφει πως τα συναισθήματα εξελίσσονται, στο χρόνο.
- Διαχείριση Συναισθημάτων: Η οποία ορίζεται ως η ικανότητα, του ατόμου, να μπορεί να «ρυθμίζει» τόσο τα δικά του συναισθήματα, όσο και τα συναισθήματα των άλλων. Ένα συναισθηματικά ευφυές άτομο, είναι σε θέση να διαχειριστεί και τα θετικά, αλλά και τα αρνητικά συναισθήματα, για να καταφέρει την επίτευξη των στόχων του.

Υπάρχει πληθώρα από διαδικασίες που αφορούν την αξιολόγηση των συναισθημάτων που εκλαμβάνει το άτομο. Η πιο κοινή διαδικασία είναι η αξιολόγηση «κοινής γνώμης», όπου οι παρατηρήσεις λαμβάνονται από ένα μεγάλο τυχαίο δείγμα ατόμων. Η πιο κοινή απάντηση, όπως αυτή εκφράζεται από το δείγμα, θεωρείται και η σωστή.

Οι ερευνητές που προσεγγίζουν την συναισθηματική νοημοσύνη ως ικανότητα, τη θεωρούν ως μια μορφή νοημοσύνης που διαθέτει κοινά χαρακτηριστικά με άλλα μέτρα νοημοσύνης όπως η αριθμητική-λογική νοημοσύνη και μπορούν να μετρηθούν, μέσω αντικειμενικών τεστ παρόμοια του τεστ IQ. Αν και η θεώρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης ως ικανότητας, προτιμάται, παρουσιάζονται προβλήματα με τις μετρήσεις και την εφαρμογή του μοντέλου αυτού.

Το Μεικτό Μοντέλο

Ο ψυχολόγος και ερευνητής Daniel Goleman, στο βιβλίο του «Συναισθηματική Νοημοσύνη», του 1995, θέτει την ιδέα πως η συναισθηματική νοημοσύνη ήτο μεγαλύτερης σημασίας από τον δείκτη γνωστικής νοημοσύνης (IQ), λέγοντας πως «οι άνθρωποι μπορούν να είναι έξυπνοι με κατά κάποιον τρόπο ανεξάρτητο από την βαθμολογία IQ». Ο Goleman αναλύει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και δεξιοτήτων, οι οποίες οδηγούν σε ηγετικές επιδόσεις.

Προσδιορίζει την συναισθηματική νοημοσύνη ως «την ικανότητα να αναγνωρίζουμε τα συναισθήματα τα δικά μας και των άλλων, να παρακινούμε τους εαυτούς μας, να διαχειριζόμαστε τα συναισθήματα που αφορούν τους εαυτούς μας και αλλά και τις σχέσεις μας».

Σε νεότερη μελέτη του, του 2002, ο Goleman διαχωρίζει τέσσερις κατηγορίες Συναισθηματικής Νοημοσύνης, οι οποίες δεν αφορούν κληρονομικούς παράγοντες ή ταλέντα, αλλά επίκτητες δεξιότητες τις οποίες θεωρεί προϋποθέσεις τις επιτυχίας τόσο στο εργασιακό όσο και στο προσωπικό περιβάλλον. Αυτές είναι:

- Η Αυτοεπίγνωση (Self-awareness): Η αυτοεπίγνωση περιλαμβάνει ως υποκατηγορίες την συναισθηματική επίγνωση, την αυτό-αξιολόγηση και την αυτοπεποίθηση.
- Η Αυτοδιαχείριση (Self-management): Η αυτοδιαχείριση περιλαμβάνει ως υποκατηγορίες τον συναισθηματικό αυτοέλεγχο, την προσαρμοστικότητα, τον προσανατολισμό στους στόχους και την θετικότητα.
- Η Κοινωνική επίγνωση (Social-awareness): Η κοινωνική επίγνωση περιλαμβάνει ως υποκατηγορίες την ενσυναίσθηση, την επίγνωση του συνόλου και τον προσανατολισμό στην εξυπηρέτηση των συνανθρώπων.
- Η Διαχείριση σχέσεων (Relationship management): Η διαχείριση σχέσεων περιλαμβάνει την ηγεσία, την παρακίνηση, την δυνατότητα ανάπτυξης των τρίτων, τη διαχείριση των συγκρούσεων, τη σύσφιξη των σχέσεων, την ομαδικότητα και τη συνεργασία.

Ο Goleman ορίζει την αυτογνωσία ως την πιο σημαντική πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς θεωρεί πως επιτρέπει τον αυτοέλεγχο.

Το συγκεκριμένο μοντέλο έχει επικριθεί στην ερευνητική βιβλιογραφία ως «pop psychology» (Mayer et al, 2008). Ο όρος αναφέρεται σε θεωρίες για την ανθρώπινη ζωή και συμπεριφορά, που έχουν δεν έχουν ουσιαστική-αποδεδειγμένη βάση στη ψυχολογία αλλά αποκτούν μεγάλη δημοσιότητα στον γενικό πληθυσμό.

Το Μοντέλο Χαρακτηριστικών

Το μοντέλο των χαρακτηριστικών της συναισθηματικής νοημοσύνης συνιστά «ένα σχηματισμό συναισθηματικών αυτό-αντιλήψεων που τοποθετείται στα κατώτερα επίπεδα της προσωπικότητας» (Petrides, et al, 2007) Με απλούστερα λόγια, το μοντέλο αυτό αναφέρεται στις αντιλήψεις των ατόμων για τις συναισθηματικές τους ικανότητες.

Αυτή η θεώρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ενισχύει τις συμπεριφορικές διαθέσεις και τις αυτό-αντιλαμβανόμενες ικανότητες και υπολογίζεται μέσω της αυτό-αναφοράς, σε αντίθεση με το μοντέλο των ικανοτήτων το οποίο ανάγεται σε πραγματικές ικανότητες και υπάγεται σε επιστημονικές μετρήσεις.

Στα μοντέλα που προσεγγίζουν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως γνώρισμα, οι τάσεις μετρούνται και προσεγγίζονται μέσω αυτό-αξιολόγησης, πράγμα που συσχετίζεται θετικά με την εξωστρέφεια και την ευθύτητα και αρνητικά με το νευρωτισμό (Mayer et al., 2008). Το μοντέλο αυτό είναι σημαντικό να ερευνηθεί μέσα σε ένα πλαίσιο προσωπικότητας. (Petrides et al., 2001)

Μια εναλλακτική ονομασία για την ίδια δομή είναι «Συναισθηματική χαρακτηριστική αυτό-αποτελεσματικότητα», ενώ οι υποστηρικτές του μοντέλου γνωρισμάτων αναφέρονται στη Συναισθηματική Νοημοσύνη, ως προδιαθέσεις της προσωπικότητας και στοχεύουν στη συστηματοποίηση της βασικής διάστασης της προσωπικότητας, η οποία σχετίζεται με τα αισθήματα σε ένα απλό πλαίσιο αντίληψης. (Petrides et al., 2007).

Το μοντέλο γνωρισμάτων θεωρεί μια ευρεία αντίληψη της συναισθηματικής νοημοσύνης, περιλαμβάνοντας τις προσωπικές ικανότητες και τα προσόντα που υποστηρίζουν το άτομο, προκειμένου να χρησιμοποιήσει τη συναισθηματική νοημοσύνη, στη πραγματική ζωή. Η προσέγγιση αυτή εκτιμά τους μεταβλητές της προσωπικότητας ή τις τάσεις και εμπεριέχει έννοιες όπως η Ενσυναίσθηση (Empathy Trait), ο Συναισθηματικός Έλεγχος

(Emotional Regulation), η Αυτό-Ενθάρρυνση (Self-Motivation) και η Προσαρμοστικότητα (Adaptability).

Για τους επικριτές, το μοντέλο των χαρακτηριστικών, χαρακτηρίζεται γενικό και υπάγεται στο Μεικτό Μοντέλο του Goleman. Η θεώρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας, την καθιστά ένα «κατασκεύασμα» ξεχωριστό από την ανθρώπινη γνωστική ικανότητα, με τη διάκριση αυτή να αποτελεί τη βάση της λειτουργικότητας της δομής, των θεωριών και των υποθέσεων που έχουν δημιουργηθεί, γύρω από το μοντέλο αυτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ

3.1 Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ευρέως αποδεκτή από τους διεθνείς οργανισμούς, με την αρχή αυτής να πραγματοποιείται με τη δημοσίευση του βιβλίου *Emotional Intelligence*, το 1995, από τον Daniel Goleman. Το έργο του είχε άμεση απήχηση στον επιχειρηματικό κόσμο, ισχυριζόμενος πως οι πωλητές ασφαλιστικών με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης, είχαν διπλάσιες πωλήσεις από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους. Ήταν προφανές σε πολλούς επιχειρηματίες πως κάποια χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες, οι οποίοι οδηγούν στην επιτυχία (Goleman et al., 1998).

Έδαφος κατέκτησε η θεώρηση πως η σύνδεση της αξίας της συναισθηματικής νοημοσύνης με τον τομέα παροχής υπηρεσιών, ήτο μεγαλύτερης σημασίας από αυτόν των πωλήσεων. Με πρωτοπόρες τις εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα παροχής υπηρεσιών, γίνονται συνεχής προσπάθειες για την ανύψωση της σημασίας της συναισθηματικής νοημοσύνης στις εργασίες, με σκοπό τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πελατών και κατ' επέκταση την αύξηση των πωλήσεων. (Cavelzani et al., 2003)

Εκτός του χώρου των υπηρεσιών, στον επιχειρηματικό κόσμο, έχει αμφισβητηθεί αρκετά η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης, λόγω της σχέσης του κόστους ανάπτυξης της και της αξίας που προσδίδει. Παρ' όλα αυτά είναι πλέον αποδεδειγμένο πως οι υπάλληλοι με υψηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης, καταφέρνουν να επιτύχουν έως και τους διπλάσιους επιχειρηματικούς στόχους, σε σύγκριση με υπαλλήλους χαμηλό ή μέσο δείκτη.

Υπήρξαν ποικίλες θεωρίες πάνω στο αντικείμενο της συναισθηματικής νοημοσύνης με διαφορετική αντίληψη επί του θέματος, όπως οι θεωρίες των Hernstein και Murray, οι οποίοι στο βιβλίο τους *The Bell Curve*, του 1994, έθεσαν το ενδεχόμενο διαφοροποίησης της νοημοσύνης σε ότι αφορά το φύλο και την κοινωνική κινητικότητα, απόψεις που τότε, όπως και σήμερα, πλησιάζουν πολύ κοντά στην διάκριση και τον ρατσισμό.

Βιβλία όπως το *The Bell Curve Debate: History, Documents, Opinions*, των Jacoby και Giauberman, του 1995 και το *The Mismeasure of Man* του Gould, του 1996, κατέκριναν τόσο την ιδεολογία αυτή, όσο και τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν στις έρευνες των Hernstein και Murray ως λανθασμένα και ελαττωματικά, ενώ παράλληλα ξεκίνησαν να συνδέουν παράγοντες όπως το εισόδημα και την εργασία με τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Ο Goleman στο βιβλίο του *Emotional Intelligence*, του 1995, αναγνώρισε την θεωρία, των Hernstein και Murray, πως η επιτυχία στη ζωή βασίζεται περισσότερο στον τρόπο που τα άτομα διαχειρίζονται τόσο τα συναισθήματά τους όσο και τα συναισθήματα των άλλων, παρά αποκλειστικά στις νοητικές τους ικανότητες. Έτσι έγινε η αρχή των ιδεών του φιλικού εργαζόμενου, καθώς και του «ζεστού» περιβάλλοντος εργασίας, ιδέες που

πλέον έχουν πραγματοποιηθεί και θεωρούνται πρότυπα ορθής εργασιακής δόμησης και συμπεριφοράς.

Λογική συνέχεια, των θεωριών που προαναφέρθηκαν, είναι η «στροφή» των ερευνητών και των επιχειρήσεων στη διερεύνηση του ρόλου της συναισθηματικής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και οι προσπάθειες προσδιορισμού των τομέων στους οποίους η εφαρμογή της θα είναι αποτελεσματική, γεγονός το οποίο θα αναλυθεί περισσότερο στη συνέχεια.

3.1.1 ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η συγκρότηση μιας εργασιακής ομάδας η οποία θα είναι σε θέση να εκπληρώνει τους επιχειρηματικούς της στόχους, χωρίς όμως να θυσιάζει την σωματική και ψυχολογική ακεραιότητα των μελών της είναι αυτό που θέλουν να επιτύχουν οι σύγχρονες επιχειρήσεις. Ευρέως αποδεκτό, είναι πλέον το γεγονός, ότι αυτή η επιχειρηματική τακτική εξασφαλίζει την ομαλή και βέλτιστη λειτουργία των ομάδων και κατά συνέπεια των εταιρειών, αλλά και τα αποτελέσματα που μπορούν να επιτευχθούν. Πλήθος ερευνών, των τελευταίων χρόνων, αποδεικνύουν πως τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη συμμετέχουν με μεγαλύτερη επιτυχία και αποδοτικότητα στις ομαδικές δραστηριότητες.

Βασικά χαρακτηριστικά της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως η ενσυναίσθηση και η χρήση αυτής για την επίλυση συγκρούσεων αποτελούν βάσεις για την αποτελεσματική λειτουργία μιας ομάδας. Το αίσθημα της συναδελφικότητας, ή *Esprit de Corps*, εκφράζει τον ενθουσιασμό, τη παρακίνηση και την αφοσίωση της ομάδας προς την ολοκλήρωση ενός κοινού σκοπού, συναισθήματα τα οποία είναι άμεσα συνδεδεμένα με την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά συντελούν στη δημιουργία ενός κλίματος όπου τα άτομα αισθάνονται ότι θέλουν να βρίσκονται και να συμμετέχουν. Αισθάνονται, δηλαδή, πως έχουν «δίπλα» τους άτομα που θέλουν να τους βοηθήσουν, να επικοινωνήσουν και να συνεργασθούν. Οι *Camrion et al.*, το 1993, υποστήριξαν πως εάν επιτευχθεί ένα τέτοιο εργασιακό κλίμα σε μία ομάδα, τότε αυτή θα είναι πιο αποτελεσματική.

3.1.2 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Για να είναι δυνατή η αποτελεσματική λειτουργία μιας επιχείρησης, χρειάζεται να υπάρξει μια ολοκληρωμένη μορφή επικοινωνίας. Δημιουργούνται διάλογοι επικοινωνίας οι οποίοι πλαισιώνουν όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της επιχείρησης από τους εργαζόμενους μέχρι τα διευθύνοντα στελέχη, από τους πελάτες μέχρι τους προμηθευτές, εντός των συνόρων της χώρας, αλλά και εκτός. Ωστόσο, η πληροφορία, από μόνη της, δεν επαρκεί.

Στη θεωρία του Maslow περί ηγεσίας, παρουσιάζεται ένα παράδειγμα όπου ο δυσαρεστημένος εργαζόμενος αναφέρει το πρόβλημα του στον ανώτερο, αλλά ο δεύτερος επιλέγει να το αγνοήσει, δημιουργώντας έτσι αρνητικά συναισθήματα στον

υφιστάμενο του. Αντιθέτως εάν ο ανώτερος δώσει προσοχή και επιδείξει ενδιαφέρον για τα προβλήματα των υφιστάμενων του, δημιουργεί σε αυτούς θετικά συναισθήματα, όπως ο σεβασμός και η αφοσίωση. Υπάρχει, βέβαια, πληθώρα τακτικών και συμπεριφορών που μπορεί να εφαρμόσει ένας ηγέτης με υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

Σε σχετική τους δημοσίευση, το 1990, οι Mayer και Salovey υποστήριξαν πως η ικανότητα του ατόμου να αξιολογεί και να επικοινωνεί, με ακρίβεια, τα συναισθήματα του στους άλλους, συνδέεται με την ικανότητα ταχύτερης και αποτελεσματικότερης αντίληψης και αντιμετώπισης των συναισθημάτων των άλλων και κατά συνέπεια του χειρισμού τους. Η *συναισθηματοποίηση*, αυτή, της επικοινωνίας είναι απαραίτητη για τη σωστή χρήση της, στα πλαίσια ενός οργανισμού.

Επιχειρήσεις που έχουν καταφέρει να επικοινωνούν σωστά τους στόχους δημιουργίας τους και τους τρόπους επίτευξής τους, έχουν δημιουργήσει μία εργασιακή κουλτούρα που είναι ευκολότερο να υποστηριχθεί από τους εργαζομένους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται κοινά πιστεύω και στόχοι, παράγοντες πολύ σημαντικοί, σύμφωνα με τις αρχές της συναισθηματικής νοημοσύνης, για την ζωή των ατόμων αλλά και των οργανισμών.

3.1.3 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ/ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ

Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν διάφορα μοντέλα για τη μέτρηση της παραγωγικότητας τα οποία παρέχουν, σε αυτή, χρήσιμες πληροφορίες για τη πρόοδο και την ανάπτυξη της.

Ποικιλές έρευνες έχουν, πλέον, αποδείξει πως ένας από τους κύριους παράγοντες της παραγωγικότητας και της ανάπτυξης είναι το ανθρώπινο δυναμικό και πιο συγκεκριμένα έχει διαπιστωθεί πως η παραγωγικότητα του ατόμου συσχετίζεται άμεσα με τα συναισθήματα, τη διάθεση, το ηθικό και τις σχέσεις του με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους του. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει τη σημασία και τη χρησιμότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον.

3.2 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ

Οι έρευνες στη σημασία και στις εφαρμογές της συναισθηματικής νοημοσύνης αν και διανύουν, σχεδόν ολόκληρο, τον περασμένο αιώνα, πρόσφατα έχουν επικεντρωθεί εν μέρη και στα επαγγέλματα υγείας. Όντας στη «πρώτη γραμμή» της περίθαλψης, οι εργαζόμενοι του κλάδου αυτού βιώνουν ένα συναισθηματικά φορτισμένο περιβάλλον καθημερινά. Τα άτομα αυτά καλούνται να πάρουν κλινικές αποφάσεις, οι οποίες είναι άρρητα δεμένες τόσο με την προσωπική και επαγγελματική ηθική, όσο και με τους κώδικες πρακτικής τους επαγγέλματος, σε ένα περιβάλλον εξαντλητικό και χαοτικό.

Οι ερευνητές που ασχολούνται με τα επαγγέλματα υγείας έχουν διερευνήσει τον ρόλο των προσωπικών συναισθημάτων στον χώρο αυτό. Συγκεκριμένα έχει δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο προσωπικό κόστος και στη περίθαλψη, ένα πρόβλημα που έχει προκύψει

από το αυξημένο φόρτο εργασίας, την αδιάκοπη ανάγκη για σωστή χρήση των συναισθημάτων κατά τη διάρκεια της εργασίας και την συνδυαστική επιρροή αυτών των παραγόντων στο άτομο (Brunton, 2005).

Σήμερα, η περίθαλψη ενός ασθενή δεν κρίνεται αποκλειστικά από τη ποιότητα της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, αλλά κρίνεται ως ένα σύνολο παραγόντων που εμπεριέχει το σεβασμό των επιλογών του ασθενή, καθώς και την εξυπηρέτηση των συναισθηματικών και πνευματικών αναγκών του. Είναι επαγγελματικό καθήκον ενός νοσηλευτή να καθησυχάσει και εμψυχώσει τόσο τον ασθενή όσο και την οικογένεια του.

Ένας ακόμη παράγοντας που υποβάλλει τους εργαζομένους του κλάδου αυτού σε ακραίες συναισθηματικές καταστάσεις και στρες, είναι το συχνό φαινόμενο ασθενών οι οποίοι δεν καταφέρνουν να αναρρώσουν ανεξαρτήτως του επιπέδου περίθαλψης που έχουν λάβει. Ακόμη μεγαλύτερης βαρύτητας, είναι βέβαια, το γεγονός πως στα επαγγέλματα αυτά, υπάρχουν ποικίλες περιπτώσεις ασθενών όπου η ανάρρωση τους εξαρτάται εξ'ολοκλήρου από την συναισθηματική περίθαλψη που θα λάβουν.

Γενικότερα στα επαγγέλματα υγείας αντιμετωπίζονται καθημερινά ασθενείς με εξαιρετικά διαφοροποιημένα συναισθήματα, από άγχος, λύπη και θυμό, έως χαρά, ανακούφιση και ελπίδα. Η σωστή αντιμετώπιση αυτών των συναισθημάτων είναι βασικός παράγοντας της επαγγελματικής επιτυχίας αλλά και της ψυχολογικής ακεραιότητας για τους εργαζομένους, γεγονός το οποίο ορίζει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης, στο κλάδο αυτό.

3.2.1 ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΓΧΟΥΣ

Σύμφωνα με Ευρωπαϊκή συμφωνία, του 2004, η οποία υπογράφηκε από τους ETUC (European Trade Union Confederation), UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), UEAPME (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises) και CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services), το άγχος είναι μια συναισθηματική κατάσταση η οποία δημιουργεί σωματικές, ψυχολογικές και κοινωνικές επιπτώσεις ή δυσλειτουργίες, το οποίο δημιουργείται σε άτομα που αισθάνονται ανίκανα να γεφυρώσουν το κενό ανάμεσα στις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες που τους τίθενται.

Παρότι η πίεση αυτή ενδέχεται να έχει και ευεργετικές επιπτώσεις, το μέγεθος της πίεσης σε σχέση με το χρονικό πλαίσιο στο οποίο δρα πάνω στο άτομο, μπορεί να επιφέρει άκρως αρνητικά αποτελέσματα. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί πως, διαφορετικά άτομα αντιδρούν διαφορετικά στα ίδια ερεθίσματα, ενώ το ίδιο άτομο μπορεί να αντιδράσει διαφορετικά στα ίδια ερεθίσματα σε διαφορετικές περιόδους της ζωής του. Παρατεταμένη έκθεση σε έντονη, δυσμενής πίεση συνήθως επηρεάζει αρνητικά, τόσο την αποτελεσματικότητα, όσο και την υγεία του ατόμου.

Υπάρχει πληθώρα από παράγοντες που επηρεάζουν το άτομο και συμβάλλουν στην δημιουργία του άγχους. Μια ομάδα του NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), των ΗΠΑ, επιχείρησε να τους ομαδοποιήσει, παρουσιάζοντας την παρακάτω λίστα παραγόντων που συντελούν στο εργασιακό άγχος:

- Η σχεδίαση των καθηκόντων :Το βαρύ εργασιακό φορτίο, τα σπάνια διαλείμματα, οι πολλές ώρες εργασίας, η παραχώδης εργασία και οι εργασίες ρουτίνας, χωρίς βαθύτερο νόημα, που δεν χρησιμοποιούν τις ικανότητες του εργαζομένου.
- Το είδος της διοίκησης: Η έλλειψη συμμετοχής από τους εργαζομένους στις αποφάσεις, η ελλιπής επικοινωνία και οι μη φιλικές πολιτικές.
- Οι διαπροσωπικές σχέσεις: Το Ελλιπές κοινωνικό περιβάλλον και η έλλειψη συνεργασίας.
- Οι ανησυχίες καριέρας: Η επαγγελματική ανασφάλεια, οι ανεπαρκείς ευκαιρίες για εξέλιξη και οι γρήγορες αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον για τις οποίες δεν είναι έτοιμος ο εργαζόμενος.
- Οι συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος: Οι δυσμενείς ή μη ασφαλείς συνθήκες όπως, ο συνωστισμός, η ηχορύπανση, η μολυσμένη ατμόσφαιρα ή τα εργονομικά προβλήματα.

Είναι εμφανές πως οι παράγοντες αυτοί δρουν αρνητικά σε ένα εργασιακό περιβάλλον, είτε στον τομέα των επιχειρήσεων, είτε στους χώρους υγείας. Αξίζει, βέβαια, να σημειωθεί πως στα επαγγέλματα υγείας πολλά από τα προαναφερθέντα προβλήματα είναι εντονότερα λόγω της καθημερινής τριβής των εργαζομένων με άτομα που αντιμετωπίζουν ψυχολογικές ή σωματικές ασθένειες.

Ο όρος «Burnout» χρησιμοποιείται ευρέως για να περιγράψει το φαινόμενο της μακροχρόνιας εξάντλησης και το μειωμένο ενδιαφέρον, για τα γεγονότα που διαδραματίζονται, στο χώρο εργασίας. Το σύνδρομο αυτό αποτελεί μετεξέλιξη του εργασιακού άγχους το οποίο, αντιστοίχως, αποτελεί παράγοντα που συνδράμει στη κόπωση του εργαζομένου που αντιμετωπίζει το σύνδρομο.

Στο παρελθόν, η διαχείριση του εργασιακού άγχους βασιζόταν σε παρεμβάσεις, οι οποίες συνδέονταν με την επίτευξη στόχων σε μεμονωμένες προβληματικές καταστάσεις. (Τούκας & Τούκα, 2011)

Πλέον, χρησιμοποιούνται στρατηγικές οι οποίες αναλύουν τους παράγοντες, που συντελούν στο εργασιακό άγχος, σφαιρικά και οι παρεμβατικές ενέργειες επιλέγονται βάσει της ανάλυσης αυτής. Συχνά παρατηρούνται πολλαπλοί παράγοντες που συντελούν στην εργασιακή κόπωση. Έτσι εάν η επίλυση του προβλήματος εστιαστεί γύρω από την αντιμετώπιση, μονάχα, ενός εξ' αυτών, είναι πιθανότερο να προκληθεί μια βραχυπρόθεσμη ανακούφιση, παρά μια ουσιαστική επίλυση. Για το λόγο αυτό, συνήθως, αναπτύσσονται πολλαπλές στρατηγικές παρεμβατικών ενεργειών για την οριστική επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με τη εργασιακή κόπωση.

Σύμφωνα με τους Τούκα και Τούκα, στην δημοσίευση τους, του 2011, με τίτλο «Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον: Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή» οι στρατηγικές παρεμβατικών ενεργειών διαχωρίζονται σε τρία επίπεδα:

Παρεμβάσεις σε οργανωτικό επίπεδο (*πρωτογενείς*): Παρεμβάσεις οι οποίες στοχεύουν στη λήψη μέτρων στο οργανωτικό επίπεδο της εργασίας, δίνοντας έμφαση κυρίως στον εργονομικό σχεδιασμό των δραστηριοτήτων. Σε αυτό το επίπεδο οι παρεμβάσεις ασχολούνται με το εργασιακό περιβάλλον, τον τεχνολογικό εξοπλισμό, τους ρυθμούς εργασίας, τα ωράρια, καθώς και το σύστημα επιβράβευσης-ανέλιξης, ενώ τα παρεμβατικά μέτρα είναι προληπτικού-διορθωτικού χαρακτήρα και αξιολογούνται με βάση τη σχέση κόστους-αποτελέσματος.

Παρεμβάσεις σε επίπεδο μικρής ομάδας (*δευτερογενείς*): Παρεμβάσεις οι οποίες στοχεύουν στην ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο αναφορικά με τις ορθές πρακτικές εργασίας και τον κώδικα συμπεριφοράς στους εργασιακούς χώρους (κάθετες και οριζόντιες διαπροσωπικές σχέσεις, επικοινωνία, καθήκοντα, υποχρεώσεις, συνεργατικότητα). Σκοπός των εν λόγω παρεμβάσεων είναι η ανάπτυξη των ατομικών ικανοτήτων των εργαζομένων, με σκοπό να διαχειρίζονται το άγχος μέσω εξειδικευμένης επιμόρφωσης.

Παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο (*τριτογενείς*): Παρεμβάσεις που αφορούν τη λήψη μέτρων επανορθωτικού-θεραπευτικού χαρακτήρα και στοχεύουν στην εξάλειψη-μείωση της έντασης των συμπτωμάτων του άγχους σε ατομικό επίπεδο. Η αξιολόγηση των μέτρων, στην περίπτωση αυτή, γίνεται με βάση τη σχέση σοβαρότητας των συμπτωμάτων-οφέλους.

3.2.2 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ

Η ενσυναίσθηση, ως όρος, περιγράφει ποικίλες ικανότητες. Οι ερευνητές που ασχολούνται με τη μελέτη του συναισθηματικού κλάδου ορίζουν την ενσυναίσθηση ως την ικανότητα των ατόμων να κατανοούν τα συναισθήματα των άλλων ατόμων και να επιχειρούν να βιώσουν το πως, οι άλλοι, αισθάνονται. Αρκετοί από τους σύγχρονους ερευνητές προτείνουν μια διαφοροποίηση μεταξύ δυο διαφορετικών τύπων ενσυναίσθησης.

Η «Συναισθηματική Ενσυναίσθηση» αφορά τις αισθήσεις και τα συναισθήματα που βιώνει ένα άτομο όταν έρχεται «αντιμέτωπο» με τα συναισθήματα ενός άλλου ατόμου. Μπορεί να περιλαμβάνει το καθρέφτισμα των συναισθημάτων του άλλου, ή και το αίσθημα άγχους που αισθάνεται ένα άτομο όταν εντοπίζει το φόβο ή την αγωνία, ενός άλλου. Η «Νοητική Ενσυναίσθηση» (ορισμένες φορές ορίζεται και ως «Perspective Taking») αφορά την ικανότητα του ατόμου να εντοπίζει και να κατανοεί τα συναισθήματα, ενός άλλου. Με αυτή τη διαφοροποίηση γίνεται εμφανής η λανθασμένη πεποίθηση πως τα άτομα με ανεπτυγμένη ικανότητα ενσυναίσθησης, αισθάνονται την ανάγκη να βοηθήσουν άλλα άτομα, όταν τα δεύτερα έρχονται αντιμέτωπα με κάποια προβληματική κατάσταση.

Αξίζει να σημειωθεί πως η ενσυναίσθηση έχει συσχετιστεί με δύο διαφορετικές εγκεφαλικές νευρικές οδούς και πιο συγκεκριμένα με τους λεγόμενους καθρεπτικούς νευρώνες (*mirror neurons*). Τα κύτταρα αυτά ενεργοποιούνται όταν το άτομο παρατηρήσει ένα άλλο, άτομο, να εκτελεί μια δραστηριότητα, με τον ίδιο τρόπο που θα ενεργοποιούνταν ένα το ίδιο το άτομο εκτελούσε τη συγκεκριμένη δραστηριότητα.

Ο κλινικός ψυχολόγος, Χρήστος Κοροβίλας στο άρθρο του με τίτλο «Ενσυναίσθηση», του 2018, παραθέτει διάφορους λόγους για τους οποίους η ενσυναίσθηση είναι σημαντική τόσο για τη κοινωνική, όσο και για την επαγγελματική ζωή του ατόμου:

- Οι Batson και Eisenberg, στις έρευνες τους, έδειξαν πως τα άτομα με υψηλό δείκτη ενσυναίσθησης, είναι πιο πιθανό να βοηθήσουν άλλα άτομα όταν βρίσκονται σε ανάγκη, ακόμη και αν υπάρχει κάποιο κόστος για τους ίδιους.
- Η ενσυναίσθηση μειώνει τις προκαταλήψεις και τον ρατσισμό. Σε μία μελέτη λευκοί συμμετέχοντες, οι οποίοι επέδειξαν υψηλό δείκτη ενσυναίσθησης σχετικά

με την ιστορία ενός Άφρο-Αμερικανού άνδρα, μετέπειτα επέδειξαν λιγότερη φυλετική προκατάληψη.

- Έρευνες δείχνουν ότι όταν ένα άτομο είναι σε θέση να κατανοήσει τα συναισθήματα των άλλων, του είναι πιο εύκολη η επίλυση συγκρούσεων.
- Άλλη μελέτη έδειξε ότι οι άνθρωποι που κάνουν bullying έχουν μειωμένη «συναισθηματική ενσυναίσθηση», όχι όμως και μειωμένη “νοητική ενσυναίσθηση”, γεγονός που υποδηλώνει ότι γνωρίζουν πώς αισθάνονται τα «θύματά τους», αλλά υπολείπονται του είδους της ενσυναίσθησης που θα τους απέτρεπε από αυτή τη συμπεριφορά.
- Η ενσυναίσθηση είναι θετικό προσόν στον εργασιακό χώρο: Οι διευθυντές που επιδεικνύουν υψηλό δείκτη ενσυναίσθησης έχουν εργαζόμενους που αρρωσταίνουν λιγότερο σπανιότερα και αναφέρουν μεγαλύτερη ευτυχία
- Μελέτη μεγάλης κλίμακας έδειξε ότι οι γιατροί με υψηλό δείκτη ενσυναίσθησης έχουν ασθενείς με καλύτερη υγεία. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι όταν οι γιατροί “καλλιεργούν” ενσυναίσθηση, αυξάνουν την ικανοποίηση των ασθενών τους, αλλά επίσης βελτιώνουν και τη δική τους συναισθηματική ευεξία.

Η ενσυναίσθηση είναι μια ικανότητα την οποία τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν, με σκοπό να κατανοήσουν πώς αισθάνονται οι άλλοι και στη συνέχεια να χρησιμοποιήσουν τη γνώση αυτή, για να επιτύχουν κάποιο συγκεκριμένο σκοπό.

Σε επόμενο του άρθρο, της ίδιας χρονιάς, με τίτλο «Καλλιεργώντας Ενσυναίσθηση» ο Κοροβίλας, μιλά για τη βελτίωση της ενσυναίσθησης και παραθέτει κάποιους επιστημονικά τεκμηριωμένους τρόπους που υποστηρίζουν την ανάπτυξη της. Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένοι από αυτούς:

- Ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης είναι το άτομο να εστιάζει τη προσοχή του προς το περιβάλλον στο οποίο ζει και πιο συγκεκριμένα στις συμπεριφορές και τις εκφράσεις των άλλων ατόμων. Έρευνες έχουν δείξει πως η εξάσκηση σε τεχνικές ενσυνειδητότητας (Mindfulness) βοηθούν, στην κατανόηση της οπτικής των άλλων.
- Όταν ένα άτομο θεωρεί ότι δίκαια κάποιος άλλος έχει πρόβλημα ή υποφέρει τότε νιώθει λιγότερη ενσυναίσθηση. Άρα είναι σημαντικό για το άτομο που επιζητά να αναπτύξει ενσυναίσθηση, να μην «βγάζει» βιαστικά συμπεράσματα.
- Η ενσυναίσθηση εκφράζεται όχι μόνο με λογία αλλά και με εκφράσεις του προσώπου, με τη στάση του σώματος, τον τόνο της φωνής και την βλεμματική επαφή. Ένα άτομο μπορεί να καλλιεργήσει την ενσυναίσθηση, εστιάζοντας στους δίαυλους αυτούς.
- Η έρευνα των Oatley et al. δείχνει πως όσοι διαβάζουν μυθιστορήματα είναι περισσότερο συντονισμένοι με τα συναισθήματα και τις προθέσεις των άλλων.
- Έρευνες στον τομέα των νευρο-επιστημών δείχνουν ότι όταν ένα άτομο συναγωνίζεται με άλλους, ο εγκέφαλός του κατασκευάζει ένα «νοερό μοντέλο» αναφορικά με τις σκέψεις και τις προθέσεις των άλλων προσώπων. Κατ’ επέκταση τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν ενσυναίσθηση παίζοντας ανταγωνιστικά παιχνίδια.
- Έρευνες δείχνουν ότι μια υψηλότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση μειώνει τα επίπεδα ενσυναίσθησης, επειδή οι άνθρωποι με υψηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο έχουν μικρότερη ανάγκη να συνδεθούν, να βασιστούν ή να συνεργαστούν με άλλους. Αυτό δεν σημαίνει, απαραίτητα, ότι τα χρήματα

μειώνουν αυτόματα την ενσυναίσθηση, αλλά σημαίνει ότι το άτομο χρειάζεται να είναι πιο προσεκτικό για την διατήρηση των επιπέδων ενσυναίσθησης και των επαφών του με τους άλλους.

- Η έρευνα του Ekman, συνιστά, πως τα άτομα μπορούν να βελτιώσουν την ικανότητα τους να εντοπίζουν τα συναισθήματα των άλλων ατόμων μέσω της συστηματικής μελέτης των εκφράσεων του προσώπου.
- Οι άνθρωποι που πιστεύουν ότι τα επίπεδα ενσυναίσθησης τους είναι μεταβλητά, προσπαθούν περισσότερο να είναι ενσυναισθητικοί, να ακούν ενεργά τους άλλους και να βοηθούν, ακόμα και όταν κάτι τέτοιο είναι δύσκολο.

3.3. ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΣΤΟ MANATZMENT

3.3.1 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη έχουν την ικανότητα να διαχειρίζονται τόσο τα δικά τους συναισθήματα, όσο και των άλλων. Η ικανότητα αυτή είναι ακόμη πιο σημαντική για τα διοικητικά στελέχη, διότι μέσω αυτής μπορούν να επηρεάζουν τις καταστάσεις αλλά και τα άλλα άτομα, έτσι ώστε να παράγουν τα βέλτιστα επιθυμητά αποτελέσματα.

Στο βιβλίο τους, του 2002, με τίτλο «Ο νέος ηγέτης, η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών» οι Goleman et al., ξεχώρισαν τους αποτελεσματικούς ηγέτες, από εκείνους που θεωρούσαν κατώτερης κλάσης και αναγνώρισαν σε αυτούς δεκαοκτώ (18) ικανότητες οι οποίες διακρίνουν τους ηγέτες «αστέρια», από τους υπολοίπους. Οι ικανότητες αυτές διαχωρίζονται στις Προσωπικές και στις Κοινωνικές. Στις προσωπικές ικανότητες εμπεριέχονται ικανότητες αυτεπίγνωσης και αυτοδιαχείρισης, ενώ στις κοινωνικές ικανότητες εμπεριέχονται ικανότητες κοινωνικής επίγνωσης και διαχείρισης σχέσεων.

Οι δεκαοκτώ (18) ικανότητες, που κατέχει ένας ηγέτης «αστέρι», που αναγνώρισαν ο Goleman και οι συνεργάτες του παρατίθενται ως εξής:

Προσωπικές Ικανότητες

Ικανότητες Αυτεπίγνωσης:

1. *Συναισθηματική Αυτεπίγνωση:* Αναγνώριση εσωτερικών συναισθημάτων και συσχέτιση τους με την εργασιακή απόδοση. Ειλικρίνεια και αυθεντικότητα.
2. *Ακριβής Αυτό-Αξιολόγηση:* Κατανόηση και αποδοχή των δυνατοτήτων, αλλά και των ορίων. Αναγνώριση σωστής στιγμής, αναζήτησης βοήθειας. Συνεχής προσπάθεια για εσωτερική ανάπτυξη.

3. *Αυτοπεποίθηση*: Κατανόηση της προσωπικής αξίας και ορθή διαχείριση προσωπικών δυνατοτήτων. Ανάλυση δύσκολων εγχειρημάτων. Κατανόηση του σεβασμού που απορρέει στα υπόλοιπα μέρη της ομάδας.

Ικανότητες Αυτοδιαχείρισης:

4. *Αυτοέλεγχος*: Έλεγχος αποδιοργανωτικών συναισθημάτων. Διατήρηση ψυχραιμίας, ακόμη και σε καταστάσεις μεγάλης ψυχολογικής πίεσης.
5. *Διαφάνεια*: Επίδειξη αξιοπιστίας, ακεραιότητας και ειλικρίνειας σχετικά με σφάλματα. Ανοιχτή στάση σε ότι αφορά τα συναισθήματα, τις πεποιθήσεις και διαφάνεια σε ότι αφορά τις πράξεις.
6. *Προσαρμοστικότητα*: Συνεχής «ελιγμοί» ανάλογοι στις περιστάσεις. Ανταπόκριση στα προβλήματα με χρήση ποικίλων στρατηγικών. Ανοχή της ασάφειας
7. *Επίτευγμα*: Ορισμός υψηλών αλλά εφικτών προσωπικών στόχων. Ικανότητα ρεαλιστικού υπολογισμού του ενδεχόμενου ρίσκου. Συνεχής βελτίωση σε ότι αφορά την άσκηση καθηκόντων.
8. *Πρωτοβουλία*: Διαρκής αναζήτηση και αξιοποίηση νέων ευκαιριών. Λειτουργία συνεχούς εγρήγορσης.
9. *Αισιοδοξία*: Διατήρηση θετικής οπτικής για τους άλλους, αλλά και για τις επερχόμενες αλλαγές και τις ευκαιρίες, ανεξαρτήτως προσωπικών αδυναμιών.

Κοινωνικές Ικανότητες

Ικανότητες Κοινωνικής Επίγνωσης:

10. *Ενσυναίσθηση*: Επένδυση χρόνου στην προσοχή και κατανόηση των άλλων. Διατήρηση ανοιχτής στάσης απέναντι στην ποικιλομορφία Αναγνώριση μη-λεκτικών μηνυμάτων, καθώς και ψυχολογικών τάσεων των ατόμων της ομάδας.
11. *Οργανωσιακή Επίγνωση*: Εντοπισμός σημαντικών κοινωνικών δικτύων και αντίληψη αξιών και άγραφων κανόνων που τα διέπουν.
12. *Οριοθέτηση Υπηρεσιών*: Επικοινωνία ξεκάθαρων μηνυμάτων. Ανάλυση προσωπικών ευθυνών και λειτουργία αξιόπιστου συμβούλου. Ξεκάθαρος ορισμός των προτεραιοτήτων της ομάδας.

Ικανότητες Διαχείρισης Σχέσεων:

13. *Έμπνευση*: Αφομοίωση των ικανοτήτων των άλλων μελών της ομάδας. Έμπνευση της ομάδας μέσω της δημιουργίας κοινών αποστολών, οι οποίες δημιουργούν την αίσθηση του κοινού σκοπού.
14. *Επιρροή*: Χρήση κάθε είδους στρατηγικής για πειθώ βάσει των γεγονότων και των καταστάσεων. Παρακίνηση για συνεχής επίτευξη αποτελεσμάτων.
15. *Ανάπτυξη των Άλλων*: Κατεύθυνση των άλλων θέτοντας τον εαυτό και τις προσωπικές πράξεις, ως παράδειγμα.

16. *Αλλαγή*: Κατανόηση της ανάγκης για αλλαγή. Συνεχής προσπάθεια για κάτι καλύτερο από το παρών καθεστώς. Εξερεύνηση καινούργιων τεχνικών και τρόπων αντιμετώπισης των εμποδίων.
17. *Διαχείριση Συγκρούσεων*: Διατήρηση ακέραιου χαρακτήρα, που δε δωροδοκείται. Δίκαιη και αποτελεσματική λήξη διαφωνιών. Λήψη προληπτικών μέτρων για την αντιμετώπιση συγκρούσεων.
18. *Ομαδικότητα και Συνεργασία*: Κατανόηση της σημασίας της συνεργασίας και ενθάρρυνση των άλλων μέσω θετικών προσδοκιών. Προσπάθεια για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος.

Η σπουδαία ηγεσία λειτουργεί αποτελεσματικά, μέσω των συναισθημάτων. Όταν οι ηγέτες εμπνέουν θετικά συναισθήματα, ωθούν τα υπόλοιπα μέλη στο να παρουσιάσουν τον καλύτερο τους εαυτό. Αντιθέτως όταν χρησιμοποιούν αρνητικά συναισθήματα για να παρακινήσουν την ομάδα, αυτό οδηγεί σε παραφωνία.

Συχνό φαινόμενο είναι τα άτομα να βασίζονται στη προσωπική σύνδεση που έχουν με κάποιο άλλο άτομο για τη συναισθηματική τους σταθερότητα, ειδικά εάν υπάρχει κάποιος ηγέτης έτσι ώστε να μπορούν να ακολουθήσουν τις υποδείξεις του.

Οι ηγέτες τείνουν να μιλούν και να παρατηρούν περισσότερο. Η διάθεση και τα συναισθήματα τους «στέλνουν» δυνατά μηνύματα στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, επηρεάζοντας έτσι τη συναισθηματική τους κατάσταση.

Τα αρνητικά συναισθήματα πρέπει να ελέγχονται. Ο θυμός, το άγχος και η αίσθηση της ματαιότητας μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την εργασία και να στερήσουν την προσοχή και την εστίαση της ομάδας από την αποστολή που πρέπει να ολοκληρωθεί. Δεν διαβρώνουν, απλώς, τις νοητικές ικανότητες των ατόμων αλλά και τη συναισθηματική τους ευφύια. Ένα αναστατωμένο άτομο δυσκολεύεται να δείξει εμπάθεια, όταν δεν μπορεί να αντιληφθεί τα συναισθήματα των ατόμων γύρω του, με ακρίβεια.

Αντιθέτως, τα θετικά συναισθήματα ωθούν τα άτομα στο να επιδείξουν την καλύτερη τους πλευρά και στο να αποκτήσουν συναισθήματα σιγουριάς στην ικανότητα τους να πραγματοποιήσουν το στόχο τους. Κατ' επέκταση τα θετικά συναισθήματα ωθούν τα άτομα στο να είναι πιο αποτελεσματικοί και συνεργάσιμοι.

Εν κατακλείδι, το κλίμα του οργανισμού είναι υψίστης σημασίας για την απόδοση του. Τα συναισθήματα των μελών ενός οργανισμού, τόσο για την εργασία τους αλλά και για τον οργανισμό τον ίδιο, μπορούν να αποδοθούν στις πράξεις του ηγέτη.

3.3.2 ΣΧΕΣΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑΣ

Σειρές ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί συνιστούν πως το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης του ηγέτη είναι ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τη δημιουργία ενός συνεργατικού και αποτελεσματικού εργασιακού κλίματος, που ενθαρρύνει και ωθεί τους εργαζομένους να δραστηριοποιούνται και να δουλεύουν σε όσο το δυνατόν υψηλότερο ρυθμό.

Στην έρευνα τους, του 2015, με τίτλο «Συναισθηματική Νοημοσύνη και απόδοση στην εργασία» οι Περάκης και Ψυχά, αναφέρονται στα ευρήματα του Williams που έδειξαν πως τα στελέχη με ανεπτυγμένες ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης είχαν καλύτερες χρηματοοικονομικές αποδόσεις χρησιμοποιώντας, ως κριτήριο, τα κέρδη και την επιχειρησιακή ανάπτυξη.

Ο Fernandez-Araoz στη δημοσίευση του, του 2001, με τίτλο «The Challenge of Hiring Senior Executives» αναλύει τα κριτήρια αξιολόγησης προσλήψεων για ανώτερους διευθυντές και καταλήγει στο συμπέρασμα πως η έλλειψη συναισθηματικής νοημοσύνης, από τα κριτήρια πρόσληψης, μπορεί να αποβεί σε χρηματική σπατάλη ή και σε πρόσληψη μη-επαρκούς προσωπικού.

Θεωρεί, επίσης, πως η εξαιρετική απόδοση, στην οποιαδήποτε εργασία, είναι αποτέλεσμα ενός συγκεκριμένου σετ ικανοτήτων, μοναδικό για εκείνη. Διαχωρίζει τις ικανότητες αυτές ως εξής:

1. Προϋπηρεσία και προηγούμενη εμπειρία.
2. Γνωστική νοημοσύνη.
3. Συναισθηματική νοημοσύνη.

Ο Fernandez-Araoz, υποστηρίζει πως υπάρχουν συγκεκριμένοι συνδυασμοί των παραπάνω χαρακτηριστικών οι οποίοι καθορίζουν την επιτυχία ή αποτυχία των ανώτατων διευθυντικών στελεχών και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως κριτήρια επιλογής για ανώτατες διοικητικές θέσεις.

Ο βέλτιστος συνδυασμός, που προβλέπει την επιτυχία των ανώτατων διευθυντών είναι η επαρκής προϋπηρεσία συνοδευόμενη από ένα υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Στο συνδυασμό αυτό, ένα μέτριο επίπεδο γνωστικής νοημοσύνης δε φέρει αρνητικές επιπτώσεις.

Υψηλά επίπεδα γνωστικής και συναισθηματικής νοημοσύνης αλληλοσυμπληρώνονται όταν υπάρχει έλλειψη επαρκούς προϋπηρεσίας.

Ο παραδοσιακός τρόπος επιλογής ανώτατων στελεχών, βάσει του υψηλού δείκτη γνωστικής νοημοσύνης και επαρκούς προϋπηρεσίας, φαίνεται να προβλέπει τόσο την αποτυχία, όσο και την επιτυχία, όταν η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι επαρκής.

3.3.3 ΤΥΠΟΙ ΗΓΕΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Οι Goleman et al. στο έργο τους, του 2002, με τίτλο «Ο νέος ηγέτης, η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών» αναφέρουν έξι (6) διαφορετικά είδη ηγεσίας τα οποία έχουν άμεση σύνδεση με τη συναισθηματική νοημοσύνη, περιγράφοντας την επίδραση που έχουν αυτά στην απόδοση και το γενικότερο κλίμα του οργανισμού.

Τα διαφορετικά, αυτά, είδη ηγεσίας, παρατίθενται ως εξής:

1. **Ο Ηγέτης Οραματιστής:** Αυτού του είδους η ηγεσία ωθεί τα άτομα προς ένα κοινό όραμα. Οι ηγέτες οραματιστές βοηθούν τα άτομα να συνειδητοποιήσουν πως η εργασία που εκτελούν ενισχύει την πραγματοποίηση του κεντρικού

οράματος. Με τον τρόπο αυτό τα άτομα νιώθουν ότι η εργασία τους έχει νόημα και κατανοούν γιατί την εκτελούν. Για τη δημιουργία του πραγματικά εμπνευσμένου οράματος, ο ηγέτης, πρέπει να κατέχει την ικανότητα να αναγνωρίζει τα συναισθήματα των άλλων μελών και να κατανοεί την οπτική τους. Αυτού του είδους η ηγεσία είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική όταν ο οργανισμός χρειάζεται να αποκτήσει ένα καινούργιο όραμα ή όταν κριθεί αναγκαστική μια ολοκληρωτική αλλαγή.

2. **Ο Ηγέτης Προπονητής:** Αυτού του είδους ο ηγέτης επικεντρώνεται περισσότερο στην ανάπτυξη του προσωπικού, παρά στην ολοκλήρωση κάποιου συγκεκριμένου έργου. Παρ' όλα αυτά, το συγκεκριμένο είδος ηγεσίας οδηγεί σε θετική συναισθηματική ανταπόκριση από τα μέλη της ομάδας και κατ' επέκταση σε καλύτερα αποτελέσματα, ανεξάρτητα από τα άλλα είδη που εφαρμόζει ο ηγέτης. Μέσω συζητήσεων, πρόσωπο με πρόσωπο, με τους εργαζομένους ο ηγέτης προπονητής γίνεται συμπαθής και κερδίζει την εμπιστοσύνη των μελών της ομάδας. Τέτοιοι ηγέτες αναθέτουν, στο προσωπικό, εργασίες που τους ωθούν στα όρια των δυνατοτήτων τους, ενώ ταυτόχρονα τείνουν να είναι πιο ανεκτικοί στην αποτυχία. Αυτό το είδος ηγεσίας λειτουργεί αποτελεσματικότερα σε εργαζόμενους που παίρνουν πρωτοβουλίες και έχουν βλέψεις επαγγελματικής ανάπτυξης. Οι επιτυχημένοι ηγέτες-προπονητές επικοινωνούν αποτελεσματικά τη πεποίθησή τους για τις ικανότητες των υπαλλήλων τους, αλλά και τις προσδοκίες που έχουν για την επιτυχημένη έκβαση των εργασιών.
3. **Ο Ηγέτης Ανθρωπιστής:** Αυτού του είδους οι ηγέτες εκτιμούν την αξία των ανθρώπων και των συναισθημάτων τους, δίνοντας λιγότερη έμφαση στην ολοκλήρωση των καθηκόντων και των επιχειρησιακών στόχων. Ο ηγέτης ανθρωπιστής επικεντρώνεται στις συναισθηματικές ανάγκες των μελών της ομάδας, φροντίζει για την ευτυχία του προσωπικού και χτίζει μια αρμονική και συντονισμένη ομάδα.
4. **Ο Ηγέτης Δημοκράτης:** Αυτού του είδους η προσέγγιση είναι αποτελεσματική, όταν ο ηγέτης δεν είναι βέβαιος ως προς το ποια είναι η σωστή κατεύθυνση για να κινηθεί η ομάδα και δέχεται συμβουλές και σχέδια δράσης από τους συνεργάτες του. Το δημοκρατικό είδος ηγέτη, περιστρέφεται γύρω από την ομαδικότητα, τη συνεργασία, την αποτελεσματική διαχείριση συγκρούσεων και την επιρροή. Τέτοιοι ηγέτες λειτουργούν ως πραγματικοί συνεργάτες, λειτουργούν, δηλαδή, περισσότερο ως μέλη της ομάδας και λιγότερο ως κορυφαίοι ηγέτες, καταπραΰνοντας συγκρούσεις και δημιουργώντας μια ατμόσφαιρα αρμονίας.
5. **Ο Ηγέτης Ρυθμιστής:** Αυτού του είδους η ηγεσία, θέτει υψηλά πρότυπα απόδοσης και επιμένει στη βελτιστοποίηση των διαδικασιών λειτουργίας. Εάν εφαρμοστεί, σε υπερθετικό βαθμό, αυτό το είδος ηγεσίας μπορεί να δημιουργήσει αισθήματα πίεσης, στα μέλη της ομάδας, λόγω των υψηλών απαιτήσεων του ηγέτη. Οι ηγέτες-ρυθμιστές, συνήθως, επικεντρώνονται στους στόχους περισσότερο από ότι στο προσωπικό, προσπαθώντας συνεχώς να βελτιώσουν την απόδοση.
6. **Ο Αυταρχικός Ηγέτης:** Αυτού του είδους οι ηγέτες απαιτούν άμεση συμμόρφωση, της ομάδας, στις εντολές τους, χωρίς όμως να προσφέρουν εξηγήσεις. Εάν τα μέλη της ομάδας δεν υπακούσουν τις οδηγίες, ο αυταρχικός ηγέτης, προβαίνει σε απειλές και κυρώσεις, ενώ ποτέ δεν παραχωρεί εξουσία, επιδιώκοντας τον αυστηρό έλεγχο και την συνεχή παρακολούθηση των καταστάσεων. Αυτό το είδος ηγεσίας διαβρώνει το πνεύμα και το ηθικό, των μελών της ομάδας στερώνοντας τους την υπερηφάνεια και την ικανοποίηση που λαμβάνουν από το έργο τους, μέσω συνεχούς κριτικής, με την επιβράβευση να

είναι ασυνήθιστη. Η αυταρχική ηγεσία περιστρέφεται γύρω από την επιρροή, την επίτευξη στόχων και τη πρωτοβουλία, ενώ μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλη για τη διαχείριση μιας κρίσης ή για την αντιμετώπιση προβληματικών υπαλλήλων. Αξίζει να σημειωθεί πως είναι δυνατόν ένας αυταρχικός ηγέτης να ξεπεράσει τα όρια στη περίπτωση έλλειψης αυτογνωσίας, συναισθηματικού αυτοελέγχου ή ενσυναίσθησης, ενώ, συνήθως, αυτό το είδος ηγεσίας έχει ως αποτέλεσμα τα μέλη της ομάδας να αποξενώνονται από την εργασία τους.

Οι επιτυχημένοι και αποτελεσματικοί ηγέτες θα πρέπει να προσαρμόζονται στα είδη αυτά, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται. Οι Goleman et al., υποστηρίζουν πως οι ηγέτες θα πρέπει να είναι σε θέση να εναλλάσσονται μεταξύ των ειδών αυτών και πιο συγκεκριμένα οι ηγέτες που έχουν καταφέρει να προσαρμόζονται μεταξύ του οραματιστή, του δημοκράτη, του ανθρωπιστή και του προπονητή είναι οι πιο αποτελεσματικοί. Τα είδη του ρυθμιστή και του αυταρχικού θα πρέπει να χρησιμοποιούνται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και μόνο εάν ο ηγέτης καταφέρνει να είναι πειθαρχημένος, συγκρατώντας την ανυπομονησία, το θυμό και τον επιθετικό του χαρακτήρα.

3.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΤΟΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΧΩΡΟ

Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης στον ακαδημαϊκό χώρο, απασχολεί τους ερευνητές από την αρχή, της μελέτης, της έννοιας. Λόγω της θεώρησης, που συνιστά, ότι η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης πραγματοποιείται, κατά κύρια βάση, σε μικρή ηλικία, οι ερευνητές έχουν εστιάσει τον ερευνητικό τους φακό στη μαθητική σταδιοδρομία του ατόμου μέχρι και το λύκειο.

Το συμπέρασμα των Hansenne και Legrand στην έρευνα τους, του 2012, που ασχολήθηκαν με μαθητές του δημοτικού, είναι πως η συναισθηματική νοημοσύνη δεν αποτελεί σημαντικό στοιχείο της σχολικής επίδοσης των μαθητών, συμπέρασμα το οποίο υποστηρίζουν και άλλες έρευνες.

Ο Parker και οι συνεργάτες του στην δημοσίευση τους, του 2004, με τίτλο «Emotional intelligence and academic success: examining the transition from high school to university» αναφέρονται στα ευρήματα του Wong και της ομάδας του, οι οποίοι σε έρευνα τους, του 1995, βρήκαν πως η κοινωνική αντίληψη ήτο μέτριας συσχέτισης με την ακαδημαϊκή επιτυχία στους φοιτητές. Στην ίδια δημοσίευση αναφέρονται στο Newsome και τους συνεργάτες του οι οποίοι σε έρευνα τους, του 2000, βρήκαν μικρή συσχέτιση μεταξύ της ακαδημαϊκής επίδοσης και της συναισθηματικής και κοινωνικής ικανότητας.

Στη δική τους έρευνα, ο Parker και η ομάδα του, βρήκαν πως η συναισθηματική νοημοσύνη έχει μικρή συσχέτιση με την ακαδημαϊκή επιτυχία, αλλά υπό-κλίμακες της, συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως π.χ. η διαχείριση άγχους ή η προσαρμοστικότητα μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες βαρύτητας στην ακαδημαϊκή επιτυχία μαθητών λυκείου. Παρ' όλα αυτά τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά κρίθηκαν να είναι μεγαλύτερης συσχέτισης με την απόδοση των πρωτοετών φοιτητών.

Σε άλλη τους έρευνα, της ίδιας χρονιάς, με τίτλο «Academic achievement in high school: does emotional intelligence matter?» και σκοπό την επέκταση της υπάρχουσας δουλειάς τους σε μικρότερης ηλικίας δείγμα, ο Parker και η ομάδα του αναφέρονται στην έρευνα, του 1997, των Finn και Rock, όπου βρέθηκε η ύπαρξη σαφών εμπειρικών ενδείξεων που

συνιστούν πως οι μαθητές γυμνασίου και λυκείου που παρουσιάζουν συμπεριφορές ανεπτυγμένης κοινωνικής και συναισθηματικής ικανότητας είναι πιο πιθανό να επιτύχουν στη σχολική τους σταδιοδρομία. Στην ίδια έρευνα, ο Parker και οι συνεργάτες τους βρήκαν πως η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί παράγοντα βαρύτητας στη πρόβλεψη της ακαδημαϊκής επιτυχίας. Το μέγεθος της συσχέτισης βρέθηκε πως είναι ψηλότερο από αυτό που ανέφεραν στη προηγούμενη τους έρευνα, στους φοιτητές που βρίσκονται στη μετάβαση από το λύκειο στο πανεπιστήμιο.

Στη πρώτη, εκ των δύο ερευνών, οι παράγοντες βρέθηκαν να προβλέπουν το 8-10% της μεταβλητότητας της ακαδημαϊκής επίδοσης των πρωτοετών φοιτητών, ενώ στη δεύτερη βρέθηκαν να προβλέπουν περίπου το διπλάσιο ποσοστό. Όταν σύγκριναν φοιτητές με διαφορετικά επίπεδα ακαδημαϊκής επίδοσης (υψηλά 20%, μεσαία 60% και χαμηλά 20%), διαπίστωσαν πως η ακαδημαϊκή επιτυχία συνδέεται με τις επιμέρους πτυχές της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Οι μαθητές στη κορυφαία ακαδημαϊκή ομάδα, είχαν υψηλότερα επίπεδα διαπροσωπικής ικανότητας, προσαρμοστικότητας και ικανότητας διαχείρισης άγχους σε σχέση με τις άλλες δυο ομάδες. Οι φοιτητές στη μεσαία ομάδα είχαν, επίσης, υψηλότερες βαθμολογίες από τους μαθητές της «προβληματικής» ομάδας.

Τα αποτελέσματα, αυτά, συμφωνούν με τα συνολικά αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν από το Πετρίδη και τους συνεργάτες του, το 2004, οι οποίοι βρήκαν σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της συνολικής ακαδημαϊκής επίδοσης.

Τα αποτελέσματα που παρήγαγε η τελευταία έρευνα της ομάδας του Parker συμφωνούν με αυτά των υπαρχουσών ερευνών. Διαπιστώθηκε πως οι διάφορες επιμέρους πτυχές της συναισθηματικής νοημοσύνης, είναι παράγοντες βαρύτητας στη πρόβλεψη της ακαδημαϊκής επιτυχίας. Επίσης, ανέφεραν πως η ακαδημαϊκή επιτυχία δεν συσχετίζεται με το βαθμό πτυχίου λυκείου, την ηλικία ή το φόρτο μαθημάτων, γεγονός το οποίο υποστηρίζεται και από προηγούμενες μελέτες τους. Αξίζει να σημειωθεί, όμως, ότι οι μελέτες τους επικεντρώθηκαν σε ένα ομοιογενές δείγμα μαθητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δηλαδή φοιτητές πλήρους φοίτησης στο 1ο έτος σπουδών και εντός 24 μηνών από την αποφοίτησή τους από το λύκειο.

Χρησιμοποιώντας το μοντέλο, του 2005, του Bar-On (ενδοπροσωπικές δεξιότητες, διαπροσωπικές δεξιότητες, γενική διάθεση, διαχείριση άγχους και προσαρμοστικότητα) ο Νεοφύτου και η ομάδα του πραγματοποίησε έρευνα σε 204 φοιτητές του τμήματος Επιστημών Αγωγής στο πανεπιστήμιο Κύπρου, όπου διαπίστωσαν πως οι επιμέρους κλίμακες διαχείρισης άγχους και διεκδικητικότητας συσχετίζονται με την ακαδημαϊκή επίδοση και μπορούν να προβλέψουν μέχρι και το 4% της διακύμανσης του γενικού μέσου όρου των φοιτητών και πως οι αρσενικοί φοιτητές υπερτερούσαν των θηλυκών στη διαχείριση του άγχους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ

4.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στα προηγούμενα κεφάλαια αποδεικνύει την σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης τόσο στο τομέα της Διοίκησης, όσο και στο τομέα της Νοσηλευτικής. Πως όμως αντιλαμβάνονται τη σημασία αυτή, οι φοιτητές των κλάδων αυτών; Πως διαχειρίζονται τα συναισθήματα και το άγχος τους, τι κατανοούν από τους ανθρώπους γύρω τους και ποιοι παράγοντες διέπουν τη συμπεριφορά τους;

Σκοπός της πρωτογενούς έρευνας που πραγματοποιήθηκε, στο πλαίσιο της παρούσας πτυχιακής εργασίας, είναι η διερεύνηση της συσχέτισης της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ακαδημαϊκής επίδοσης, καθώς και η σύγκριση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης των φοιτητών, των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής, του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.

Κατά τον σχεδιασμό και την εκπόνηση της έρευνας τέθηκαν ποικίλα ερευνητικά ερωτήματα που αφορούσαν το πόσο εξοικειωμένοι είναι οι φοιτητές με τον όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης, αλλά και ποιοι παράγοντες ή πεπαιθώσεις ωθούν τις ενέργειες τους.

Πιο συγκεκριμένα τέθηκαν ερευνητικά ερωτήματα όπως:

- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης και της ακαδημαϊκής επίδοσης;
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ του επιπέδου συναισθηματικής Νοημοσύνης των φοιτητών στα τμήματα Διοίκησης και Νοσηλευτικής;
- Νοιώθουν, οι φοιτητές, την ανάγκη να μοιραστούν τα συναισθήματα τους με τους άλλους;
- Έχουν επίγνωση των μη-λεκτικών μηνυμάτων που λαμβάνουν, από τους άλλους;
- Πως επηρεάζει η διάθεση τη λύση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν;
- Πόσο εύκολα μπορούν να αναγνωρίσουν τόσο τα δικά τους συναισθήματα, όσο και τα συναισθήματα των άλλων;
- Πως αντιδρούν όταν κάποιος μοιράζεται, μαζί τους, ένα σημαντικό γεγονός που συνέβη στη ζωή του;

Η απάντηση στα παραπάνω ερωτήματα θα μπορούσε να δώσει μια πρώτη, εκτίμηση σχετικά με το επίπεδο της συναισθηματικής νοημοσύνης των φοιτητών και να αποτελέσει πρώτη ύλη για τη διεξαγωγή συμπερασμάτων, τόσο για τις μελλοντικές κινήσεις που πρέπει να γίνουν από τους ίδιους για την εξέλιξη της ακαδημαϊκής όσο και της επαγγελματικής τους καριέρας, όσο και για την κατανόηση της αξίας της συναισθηματικής νοημοσύνης στους κλάδους της νοσηλευτικής και της διοίκησης.

4.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Για τις ανάγκες διεξαγωγής της παρούσας έρευνας, επιλέχθηκε ένα μεθοδολογικό πλαίσιο τεσσάρων διακριτών σταδίων:

Στάδιο 1 - Σχεδιασμός της έρευνας

Για τη διερεύνηση της παρούσας αντίληψης της επιστημονικής κοινότητας σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη απαιτήθηκε η συλλογή των δευτερογενών στοιχείων του θεωρητικού μέρους καθώς και η απαραίτητη βιβλιογραφία που σχετίζεται, πιο συγκεκριμένα, με τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στους κλάδους της διοίκησης, της νοσηλευτικής και της ακαδημίας. Η συλλογή και η προκαταρκτική ανάλυση των στοιχείων της βιβλιογραφίας οριοθέτησε μια αρχική σειρά ερευνητικών ερωτημάτων.

Στη συνέχεια:

- Οριστικοποιήθηκε ο τύπος της έρευνας. Πρόκειται για μια διερευνητική έρευνα (exploratory survey) για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών συναισθηματικής νοημοσύνης των φοιτητών των σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.
- Οριστικοποιήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα.
- Επιλέχθηκαν οι ομάδες-στόχοι για την έρευνα: Φοιτητές των σχολών Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.
- Επιλέχθηκε ως μέσο διεξαγωγής της έρευνας η μέθοδος του δομημένου ερωτηματολογίου.
- Καθορίστηκε ο τρόπος συλλογής των στοιχείων (ερωτηματολογίων): Δειγματοληψία Ευκολίας (Convenience Sampling).

Στάδιο 2 - Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Το μέσο το οποίο επιλέχθηκε για τη συλλογή των πρωτογενών στοιχείων στην παρούσα έρευνα ήταν το ερωτηματολόγιο. «Το ερωτηματολόγιο αποτελεί σύνηθες εργαλείο συλλογής και καταγραφής μίας εξειδικευμένης και συναφούς με ένα θέμα πληροφόρησης, με σχετική ακρίβεια και πληρότητα. Καθοδηγεί, δηλαδή, τη διαδικασία συλλογής των πληροφοριών και προωθεί την καταγραφή τους με συστηματικό τρόπο» (Luck & Rubin, 1987). Ως μια μέθοδος-τεχνική συλλογής πληροφοριών έχει, όπως όλες οι μέθοδοι, τα όρια της και μπορεί να παρέχει ορισμένου τύπου πληροφορίες. Ο ερωτώμενος θα πρέπει να απαντήσει σε ερωτήσεις, ώστε να συγκεντρωθούν πληροφορίες σχετικά με το τι σκέφτεται, κατακρίνει, αμφισβητεί, προσδοκεί και μέχρι ποιο σημείο.

Με τη λογική αυτή αποφασίστηκε αρχικά το είδος των ερωτήσεων που θα συμπεριλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο:

- Οι πραγματικές ερωτήσεις, οι οποίες δείχνουν να διατυπώνονται και να απαντώνται με σχετική ευκολία έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να απαντηθούν με ειλικρίνεια, όπως για παράδειγμα οι ερωτήσεις οικογενειακής κατάστασης ή κλάδου δραστηριοποίησης.

- Οι ερωτήσεις γνώμης ή πίστης, όπου ο ερευνητής συλλέγει πληροφορίες από τους ερωτώμενους, σχετικά με το ποια είναι η γνώμη τους για το θέμα, ή τι νομίζουν ότι ξέρουν. Έτσι, σε κάποιες έρευνες ή σε μια αναζήτηση γνώμης κρίνεται αναγκαίο, να διερευνηθεί αρχικά το επίπεδο πληροφόρησης του ερωτώμενου πάνω σε ένα θέμα. Θα πρέπει να μελετηθούν, όπως επίσης αποβλέπει και στο χαρακτήρα δεδομένων.

Η κατασκευή του ερωτηματολογίου καθορίστηκε από το αντικείμενο της έρευνας και προέβλεπε την ενσωμάτωση επιμέρους θεμάτων που αφορούν τη συναισθηματική νοημοσύνη, την συμπεριφορά και τις αντιλήψεις των φοιτητών σχετικά με το κοινωνικό τους περιβάλλον.

Για το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε η πλειοψηφία των ερωτήσεων, να είναι διατάξιμες κλειστού τύπου ερωτήσεις, με σκοπό να επιταχυνθεί η διαδικασία συλλογής και να μην προκληθεί κόπωση στους ερωτώμενους κατά τη συμπλήρωση του. Οι προεπιλεγμένες απαντήσεις ακολούθησαν την λογική της κλίμακας Likert, από πολύ θετικές έως πολύ αρνητικές απαντήσεις («Καθόλου», «Λίγο», «Μέτρια», «Πολύ», «Πάρα πολύ») ενώ δόθηκε και η δυνατότητα επιλογής «Δεν Γνωρίζω». Ανοιχτού τύπου ερώτηση ήτο μόνο η ηλικία των φοιτητών έτσι ώστε να υπάρχει μια πλήρη εικόνα της ακριβούς ηλικίας του δείγματος.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τέσσερα μέρη:

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν γενικά ατομικά στοιχεία των ερωτωμένων (φύλο, ηλικία, επαγγελματική εμπειρία).

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις οι οποίες αφορούν τα στοιχεία εκπαιδευτικής κατάρτισης των ερωτωμένων (σχολή, έτος, Μ.Ο. κ.α.), καθώς και ερωτήσεις που αφορούν την αυτό-αξιολόγηση επιμέρους παραγόντων της φοίτησης των ερωτωμένων όπως η ικανοποίηση από τις σπουδές, η αποδοτικότητα κ.α.

Το τρίτο μέρος επιχειρεί να καταγράψει στοιχεία και χαρακτηριστικά συμπεριφοράς των συμμετεχόντων (κατανόηση μη-λεκτικών μηνυμάτων, έλεγχος συναισθημάτων κ.α.). Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε ένα από τα πιο δημοφιλή εργαλεία μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης, το τεστ των 33 ερωτήσεων των Schutte et. al (1998) "Self-Report Emotional Intelligence Test". Το τεστ αυτό είναι μια μέθοδος μέτρησης της γενικής συναισθηματικής νοημοσύνης, η οποία δομήθηκε πάνω στο μοντέλο των Salovey και Mayer (1990). Το μοντέλο των Schutte et. al (1998) συνδέεται στενά με το μοντέλο EQ-I της Συναισθηματικής Ευφυΐας και περιλαμβάνει μια σειρά 33 ερωτήσεων χρησιμοποιώντας μια κλίμακα Likert από 1 (Καθόλου) έως 5 (Πάρα Πολύ) για απαντήσεις. Κάθε ερώτηση βαθμολογείται και στη συνέχεια προστίθενται για να παραχθεί η συνολική βαθμολογία για τον συμμετέχοντα.

Τέλος, στην τέταρτη ενότητα οι συμμετέχοντες απαντούν σχετικά με τη γνώση τους για τον όρο Συναισθηματική Νοημοσύνη και εκφράζουν την πεποίθησή τους, για το κατά πόσο αυτή, μπορεί να τους βοηθήσει στο χώρο εργασίας, καθώς και το κατά πόσο επηρεάζει την ακαδημαϊκή τους απόδοση.

Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα Β της παρούσας εργασίας.

Στάδιο 3 - Συλλογή στοιχείων

Η διανομή και η λήψη των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε το διάστημα Δεκέμβριος, 2018 – Ιανουάριος, 2019.

Επιλέχθηκε δειγματοληψία ευκολίας και συγκεκριμένα η εύρεση των ατόμων για την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε στους χώρους του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου.

Αναφορικά με το μέγεθος του δείγματος, στόχος ήταν η συλλογή 300 ερωτηματολογίων. Διανεμήθηκαν 300 ερωτηματολόγια, τα οποία συμπληρώθηκαν επιτυχώς. Ο ρυθμός απόκρισης διαμορφώθηκε στο 100%, υποδηλώνοντας το ενδιαφέρον των σπουδαστών για το αντικείμενο.

Στάδιο 4 - Επεξεργασία και ανάλυση στοιχείων

Μετά τη συλλογή των ερωτηματολογίων δημιουργήθηκε ένα αρχείο στο πρόγραμμα Microsoft Excel όπου έγινε η κωδικοποίηση, η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων (διαγράμματα, υπολογισμοί συχνότητας, κ.λπ.). Η ανάλυση των στοιχείων και η διεξαγωγή τελικών αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του SPSS.

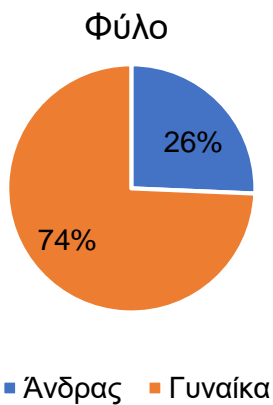
Για την ανάγκη κωδικοποίησης των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκαν κάποιες συγκεκριμένες τιμές για τις απαντήσεις επιλογής που βασίστηκαν στη κλίμακα Likert. Συγκεκριμένα, οι τιμές που δόθηκαν για τις πενταβάθμιες κλίμακες Likert που χρησιμοποιήθηκαν ήταν του τύπου: «Καθόλου, Λίγο, Αρκετά, Πολύ, Πάρα πολύ» και εκφράστηκαν με τους αριθμούς από 1 έως 5 ενώ στην επιλογή «Δεν Γνωρίζω» δόθηκε η τιμή 0.

4.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

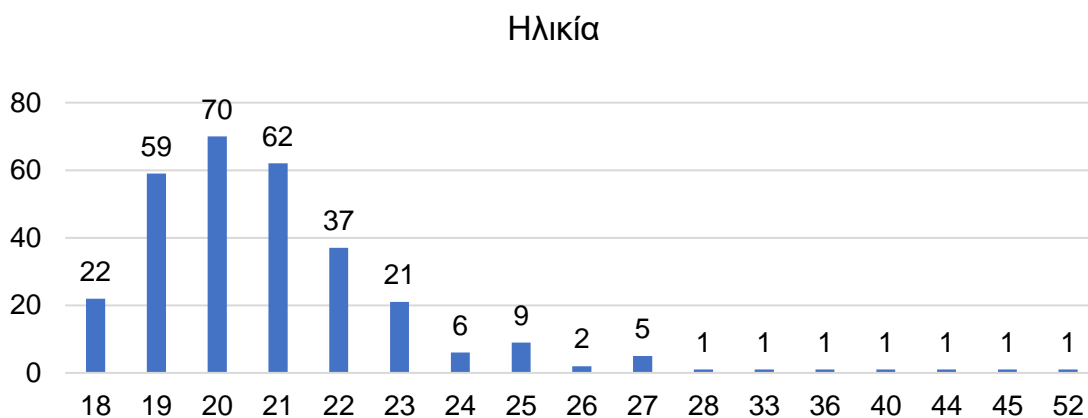
Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την στατιστική επεξεργασία των στοιχείων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια. Εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση.

4.3.1 ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Από τους 300 συμμετέχοντες στην έρευνα το 74% ήταν γυναίκες και το 26% ήταν άνδρες, με μέσο όρο ηλικίας τα 21 έτη.



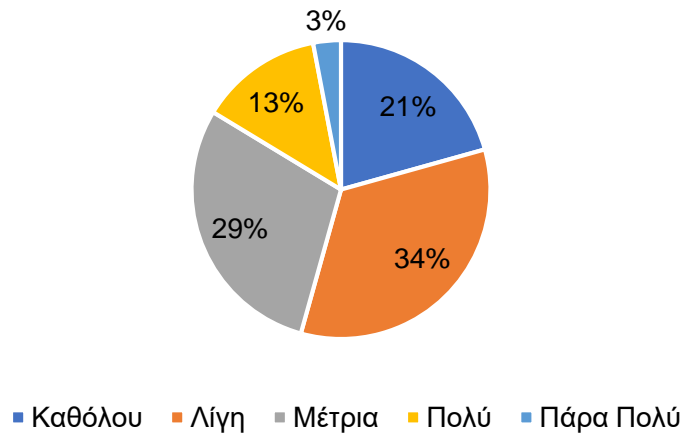
Γράφημα 4.1. Φύλο



Γράφημα 4.2. Ηλικία

Στην ερώτηση 'Πόση εργασιακή εμπειρία στον χώρο των επιχειρήσεων θα λέγατε ότι έχετε;' το 34% των συμμετεχόντων απάντησε 'Λίγη', το 29% απάντησε 'Μέτρια', το 21% 'Καθόλου' ενώ το 13% και το 3% απάντησε 'Πολύ' και 'Πάρα Πολύ' αντίστοιχα.

Πόση εργασιακή εμπειρία στον χώρο των επιχειρήσεων
θα λέγατε ότι έχετε;

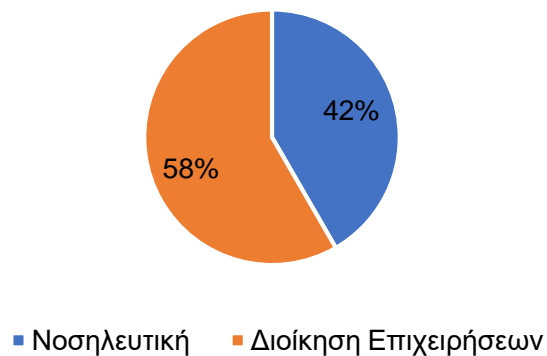


Γράφημα 4.3. Εργασιακή Εμπειρία

4.3.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Οι συμμετέχοντες ήταν, κατά πλειοψηφία, 58% φοιτητές του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων και το 42% ήταν φοιτητές του τμήματος Νοσηλευτικής.

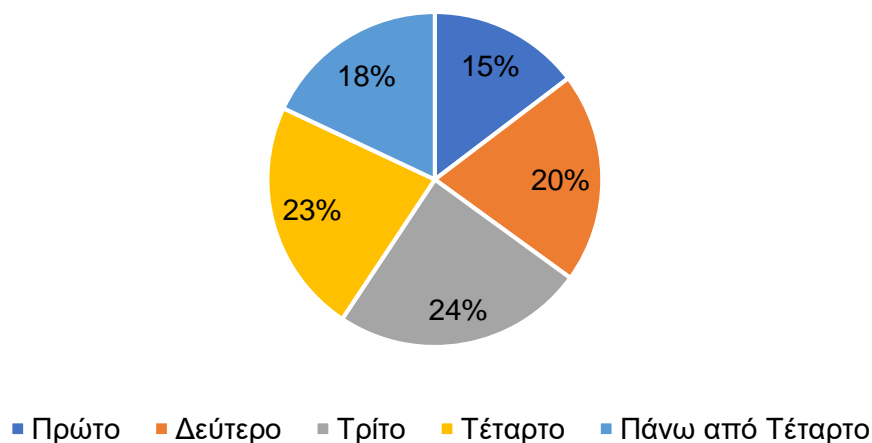
Σχολή



Γράφημα 4.4. Σχολή

Το 24% των ερωτώμενων δήλωσε πως βρίσκεται στο τρίτο έτος σπουδών, με το 23% να βρίσκεται στο τέταρτο. Το δεύτερο έτος διανύει το 20% των ερωτώμενων, ενώ το 18% δήλωσε πως έχει ξεπεράσει το τέταρτο έτος σπουδών. Τέλος το 15% του δείγματος βρίσκεται στο πρώτο έτος της φοίτησης του.

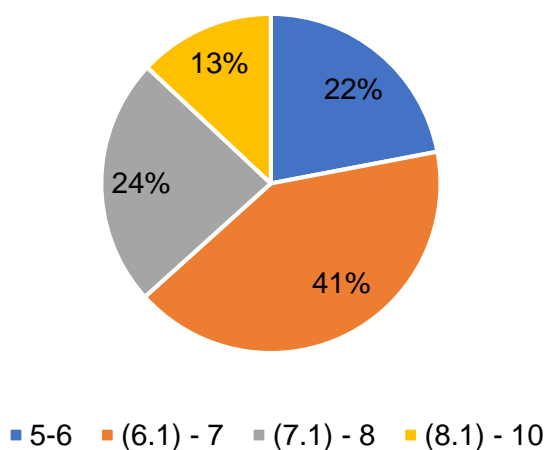
Σε ποιο έτος βρίσκεστε;



Γράφημα 4.5. Έτος

Οι πλειοψηφία του δείγματος, στο 41%, δήλωσε πως ο μέσος όρος πτυχίου, μέχρι στιγμής, κυμαίνεται μεταξύ (6.1) - 7, ενώ το 24% δήλωσε πως κατέχει μέσο όρο μεταξύ (7.1) - 8. Το 22% απάντησε 5 – 6, με τους αριστούχους [Μ.Ο (8.1) – 10] να καταλαμβάνουν το 13% του δείγματος.

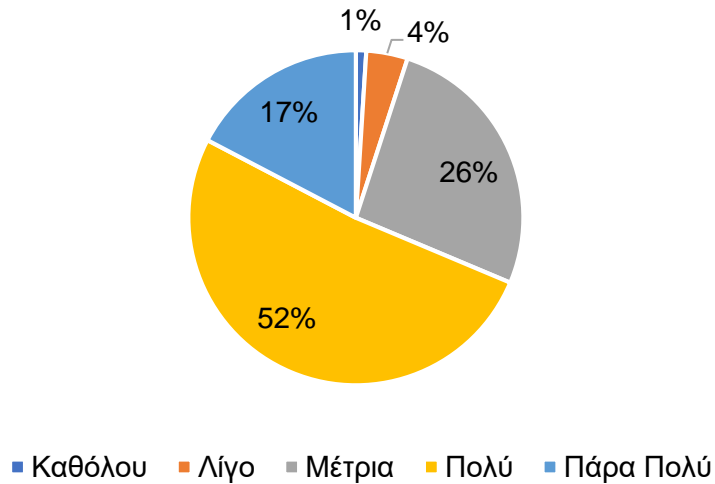
Μέσος Όρος Πτυχίου (μέχρι στιγμής)



Γράφημα 4.6. Μέσος Όρος Πτυχίου (Μέχρι Στιγμής)

Στην ερώτηση 'Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη σχολή σας;' Το 52% απάντησε 'Πολύ', 'Μέτρια' απάντησε το 26% και 'Πάρα Πολύ' απάντησε το 17%. Μόλις το 4% απάντησε 'Λίγο' και τέλος το 1% απάντησε 'Καθόλου'.

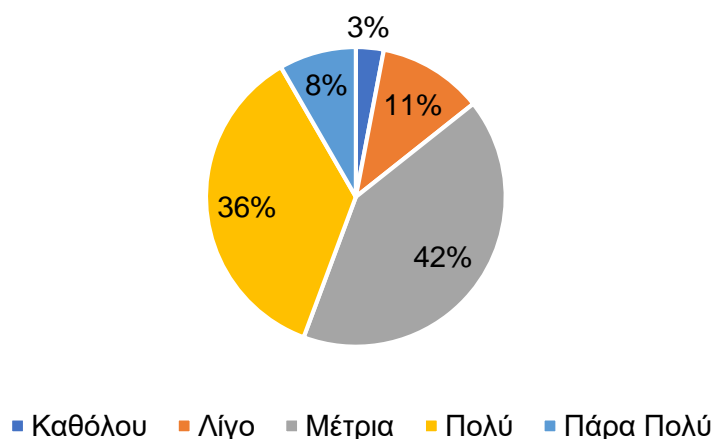
Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την σχολή σας;



Γράφημα 4.7. Ικανοποίηση

Όταν κλήθηκαν να κρίνουν την αποδοτικότητα τους στο διάβασμα, το 42% των συμμετεχόντων δήλωσε 'Μέτρια' και το 36% δήλωσε 'Πολύ'. 'Λίγο' δήλωσε το 11% ενώ το 8% δήλωσε 'Πάρα Πολύ', 'Καθόλου' δήλωσε μόνο το 3%.

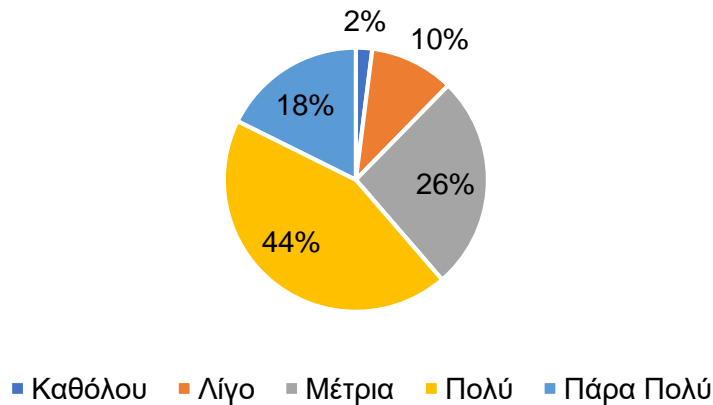
Πόσο αποδοτικοί θεωρείτε ότι είστε στην σχολή σας;



Γράφημα 4.8. Αποδοτικότητα

Στο πλαίσιο της επάρκειας των σπουδών για την μετέπειτα επαγγελματική δραστηριότητα, το 44% δήλωσε 'Πολύ' και το 18% 'Πάρα Πολύ' υποδεικνύοντας μια ισχυρή πεποίθηση για την επάρκεια των σπουδών τους από τη πλειοψηφία των φοιτητών. 'Μέτρια' δήλωσε το 26% ενώ 'Λίγο' και 'Καθόλου' επέλεξε το 10% και το 2% αντίστοιχα.

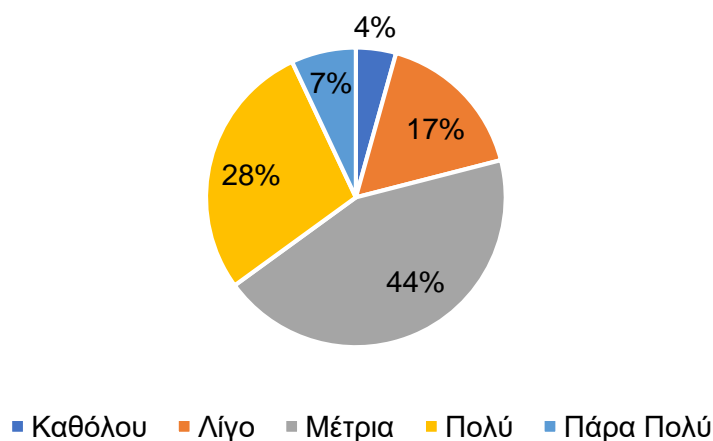
Η εκπαίδευση που λαμβάνετε θεωρείτε είναι επαρκής για την μετέπειτα επαγγελματική σας δραστηριότητα;



Γράφημα 4.9. Επάρκεια Σπουδών

Όσο αφορά την ικανότητα συγκέντρωσης κατά τη διάρκεια του διαβάσματος το 44% αποκρίθηκε 'Μέτρια', το 28% 'Πολύ', το 17% 'Λίγο', το 7% 'Πάρα Πολύ' και το 4% 'Καθόλου'.

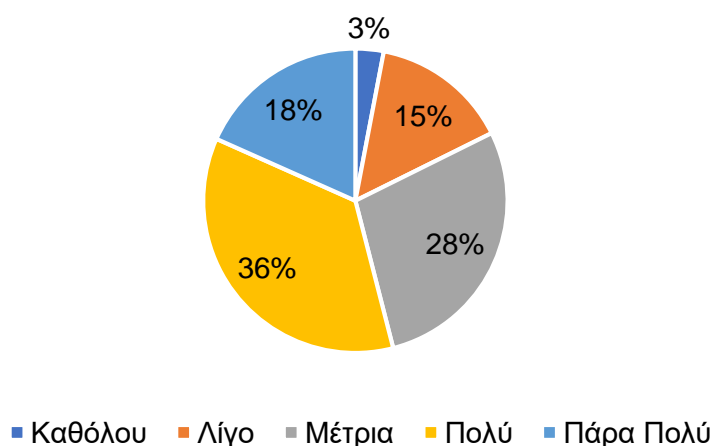
Πόσο συγκεντρωμένοι θεωρείτε ότι είστε κατά την διάρκεια του διαβάσματος σας;



Γράφημα 4.10. Συγκέντρωση κατά τη διάρκεια του διαβάσματος

Στην ερώτηση 'Με απασχολεί η σχολή μου και τη σκέφτομαι και την συζητώ αρκετά συχνά.' Το 36% απάντησε 'Πολύ', το 28% 'Μέτρια', το 18% 'Πάρα Πολύ', το 15% απάντησε 'Λίγο' και το 3% απάντησε 'Καθόλου'.

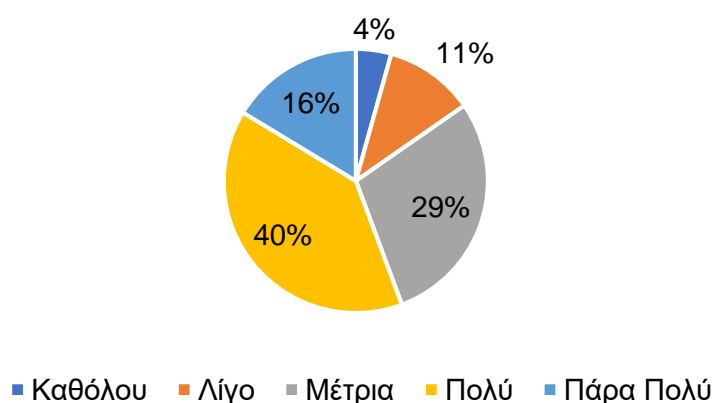
Με απασχολεί η σχολή μου και τη σκέφτομαι και την συζητώ αρκετά συχνά.



Γράφημα 4.11. Απασχόληση

Στη φράση 'Πόσο καλά θεωρείτε ότι η συνεργασία με άλλους συμφοιτητές σας, βοηθά να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις της σχολής σας;' οι ερωτώμενοι απάντησαν 'Πολύ' με ποσοστό 40%, 'Μέτρια' απάντησε το 29%, 'Πάρα Πολύ' το 16%, 'Λίγο' το 11% και 'Καθόλου' το 4%.

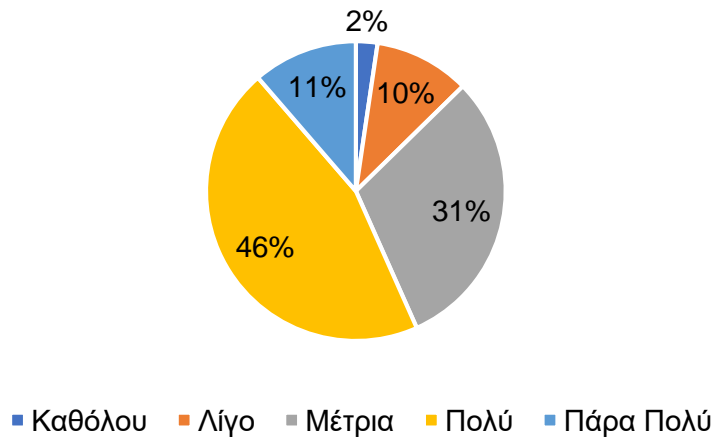
Πόσο καλά θεωρείτε ότι η συνεργασία με άλλους συμφοιτητές σας, βοηθά να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις της σχολής σας;



Γράφημα 4.12. Σημασία συνεργασίας

Όταν ρωτήθηκαν σε τι βαθμό επιτυγχάνονται οι προσωπικοί τους στόχοι από τις σπουδές τους, το 46% των συμμετεχόντων δήλωσε 'Πολύ', το 31% 'Μέτρια', το 11% δήλωσε 'Πάρα Πολύ', το 10% δήλωσε 'Λίγο' και τέλος το 2% επέλεξε 'Καθόλου'.

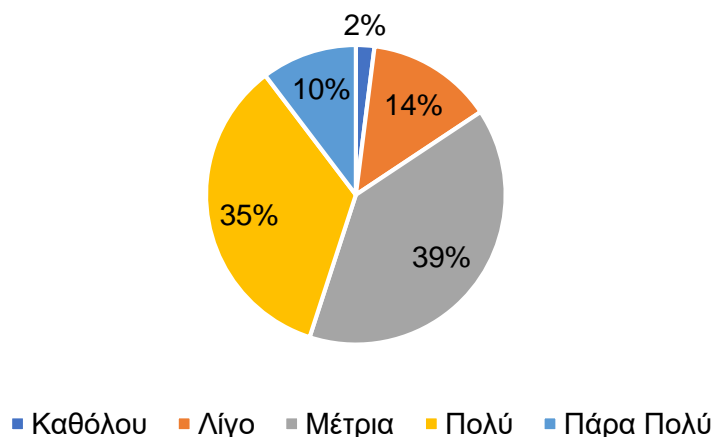
Πόσο θεωρείτε ότι επιτυγχάνονται οι προσωπικοί σας στόχοι από την σχολή σας;



Γράφημα 4.13. Επίτευξη προσωπικών στόχων

Στην ερώτηση 'Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αναγνώριση του κόπου σας από την σχολή σας;' το 39% απάντησε 'Μέτρια', το 35% 'Πολύ', το 14% 'Λίγο', το 10% 'Πάρα Πολύ' και το 2% 'Καθόλου'.

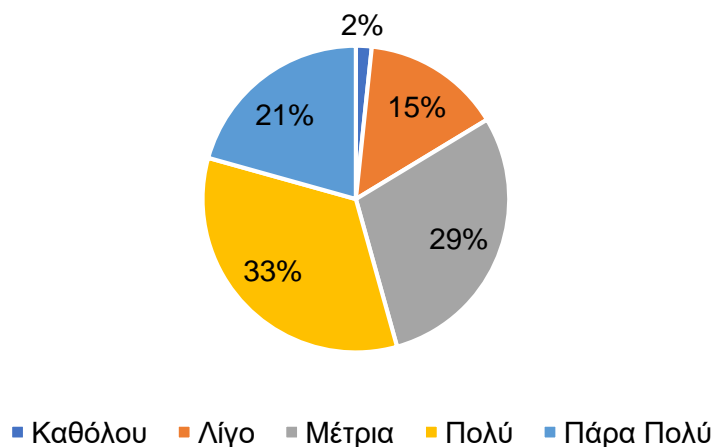
Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αναγνώριση του κόπου σας από την σχολή σας;



Γράφημα 4.14. Αναγνώριση κόπου

Όταν κλήθηκαν να κρίνουν το κατά πόσο, στη σχολή τους, ενθαρρύνονται οι φοιτητές να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, το 33% των συμμετεχόντων δήλωσε 'Πολύ', το 29% 'Μέτρια', το 21% 'Πάρα Πολύ', το 15% 'Λίγο' και το 2% 'Καθόλου'.

Πιστεύετε πως στη σχολή σας ενθαρρύνονται τα άτομα να αναπτύσσουν τις ικανότητές τους;

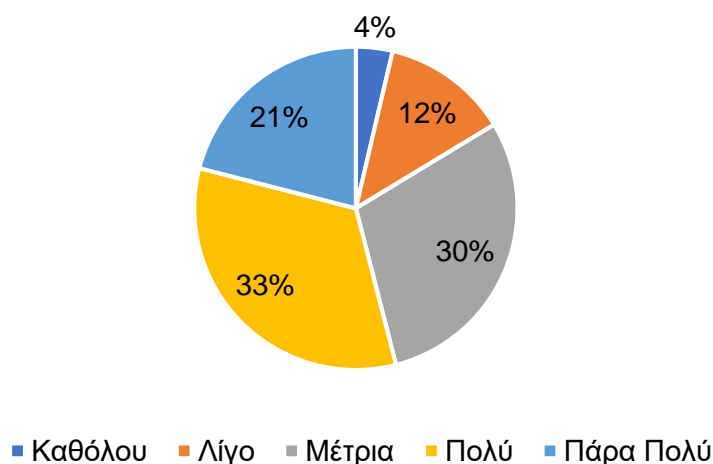


Γράφημα 4.15. Ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων

4.3.3 ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Στη πλειοψηφία οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως είναι 'Πολύ' εξοικειωμένοι με την έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης, με ποσοστό 33%. 'Μέτρια' δήλωσε το 30%, 'Πάρα Πολύ' το 21%, 'Λίγο' το 12% και τέλος το 4% του δείγματος δεν ήταν 'Καθόλου' εξοικειωμένο με τον όρο.

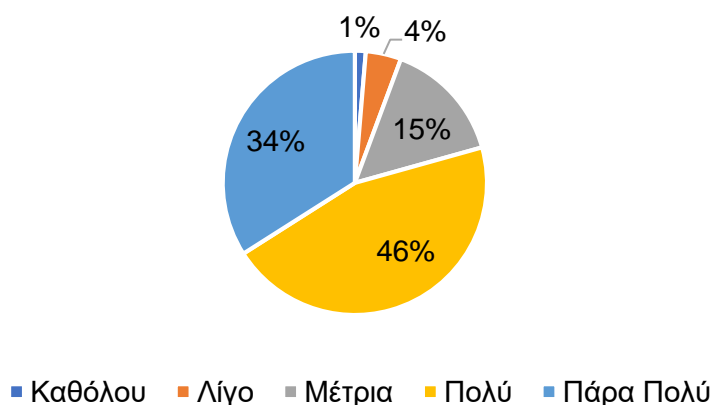
Γνωρίζετε τι είναι η συναισθηματική νοημοσύνη;



Γράφημα 4.16. Επίγνωση του όρου 'Συναισθηματική Νοημοσύνη'

Στην ερώτηση 'Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί απαραίτητο στοιχείο του κλάδου που θα ακολουθήσετε;' Το 46% απάντησε 'Πολύ', 'Πάρα Πολύ' απάντησε το 34%, 'Μέτρια' το 15%, 'Λίγο' το 4% και 'Καθόλου' το 1%.

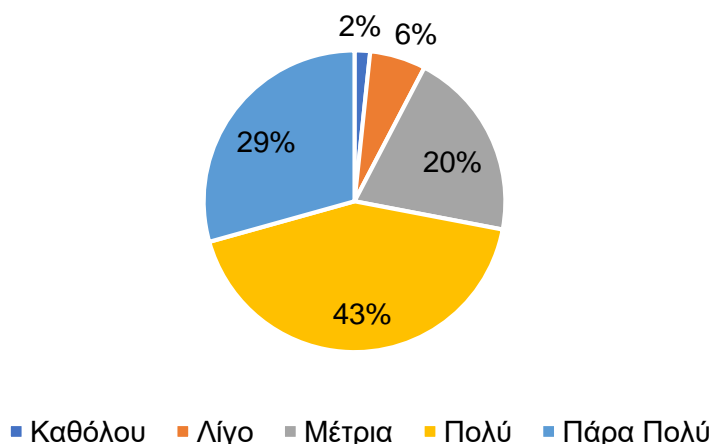
Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί απαραίτητο στοιχείο του κλάδου που θα ακολουθήσετε ;



Γράφημα 4.17. Συναισθηματική νοημοσύνη και εργασία

Όταν οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν κατά πόσο θεωρούν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την ακαδημαϊκή απόδοση, το 43% δήλωσε 'Πολύ', το 29% 'Πάρα Πολύ', το 20% 'Μέτρια', το 6% 'Λίγο' και το 2% 'Καθόλου'.

Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την ακαδημαϊκή σας απόδοση;

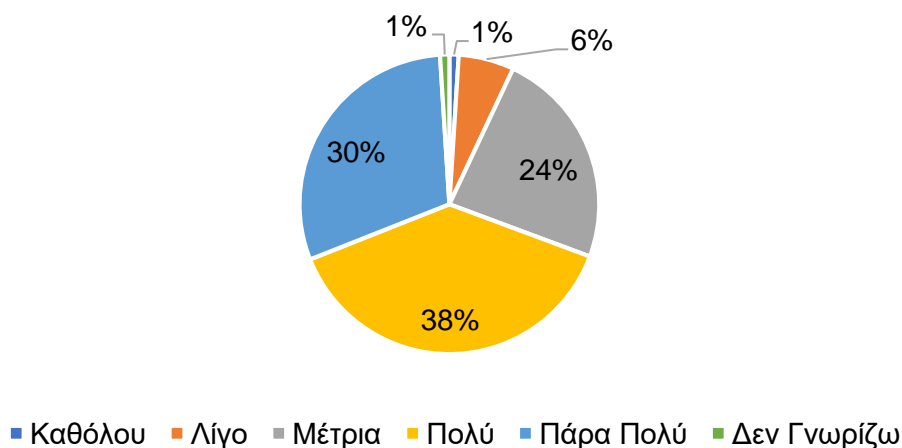


Γράφημα 4.18. Συναισθηματική νοημοσύνη και ακαδημαϊκή απόδοση

4.3.4 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Όταν κλήθηκαν να απαντήσουν εάν γνωρίζουν πότε να μιλήσουν σχετικά με τα προσωπικά τους προβλήματα, σε άλλους, το 38%, των φοιτητών, απάντησε 'Πολύ', 'Πάρα Πολύ' το 30%, 'Μέτρια' το 24%, 'Λίγο' το 6%, 'Καθόλου' απάντησε το 1% ενώ το τελευταίο 1% επέλεξε 'Δεν γνωρίζω'.

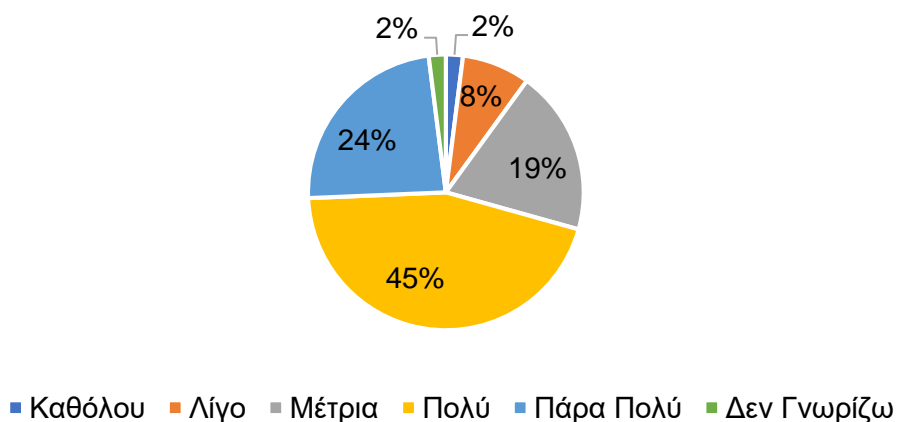
Ξέρω πότε να μιλήσω σχετικά με τα προσωπικά μου προβλήματα σε άλλους.



Γράφημα 4.19. Συζήτηση προσωπικών προβλημάτων με άλλους.

Οι συμμετέχοντες στην ερώτηση "Όταν αντιμετωπίζω εμπόδια, θυμάμαι παρόμοια εμπόδια στο παρελθόν που έχω υπερπηδήσει", αποκρίθηκαν με 'Πολύ', με ποσοστό 45%, 'Πάρα Πολύ' με 24%, 'Μέτρια' με 19%, 'Λίγο' με 8% και 'Καθόλου' με 2%. 'Δεν γνωρίζω' επέλεξε 2% των συμμετεχόντων.

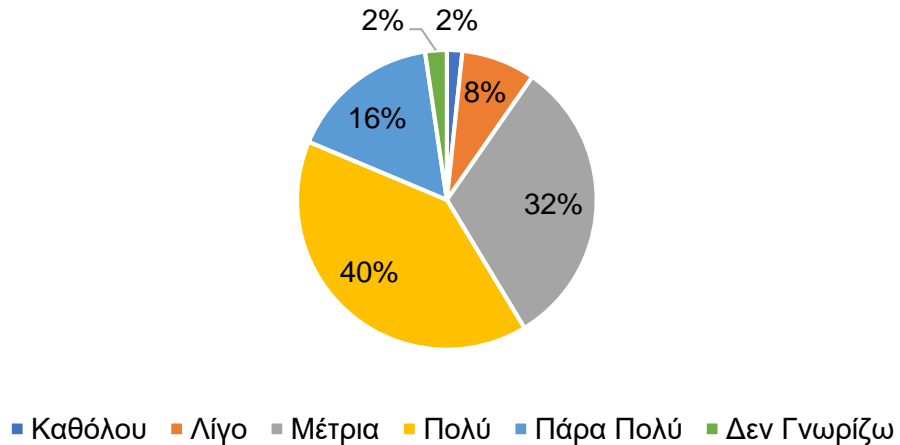
Όταν αντιμετωπίζω εμπόδια, θυμάμαι παρόμοια εμπόδια στο παρελθόν που έχω υπερπηδήσει.



Γράφημα 4.20. Υπενθύμιση παλαιότερων καταστάσεων.

Στο κατά πόσο, πιστεύουν ότι θα τα καταφέρουν και θα τα πάνε καλά με σχεδόν όλα τα πράγματα με τα οποία ασχολούνται, το 40% των ερωτωμένων απάντησε 'Πολύ', 'Μέτρια' το 32%, 'Πάρα Πολύ' το 16%, 'Λίγο' το 8%, 'Καθόλου' το 2% και τέλος ένα 2% των ερωτωμένων επέλεξε 'Δεν Γνωρίζω'.

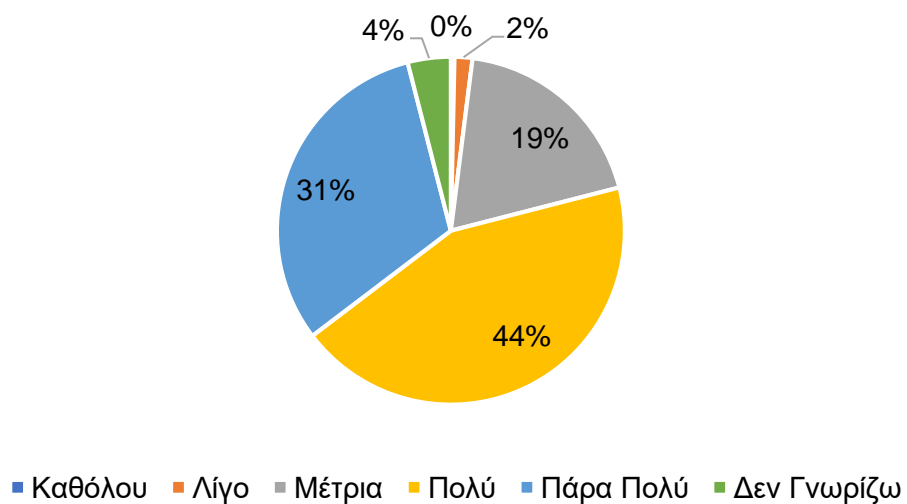
Πιστεύω ότι θα τα καταφέρω και θα τα πάω καλά με όλα σχεδόν τα πράγματα που ασχολούμαι.



Γράφημα 4.21. Αντιλήψεις για την έκβαση ενδιαφερόντων.

Στη φράση 'Οι άλλοι με εμπιστεύονται εύκολα' το 44% των φοιτητών απάντησε 'Πολύ', 'Πάρα Πολύ' απάντησε το 31%, 'Μέτρια' το 19%, 'Λίγο' το 2% ενώ 'Δεν γνωρίζω' απάντησε το 4%. 'Καθόλου' απάντησε μόνο ένας/μία εκ των φοιτητών.

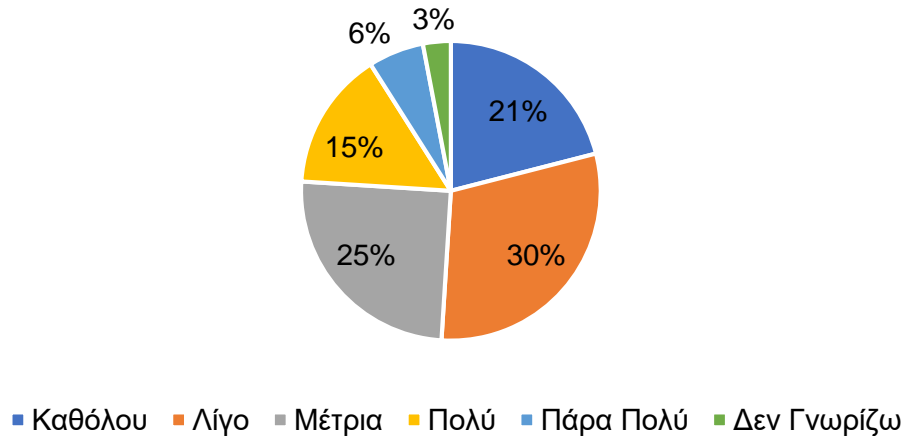
Οι άλλοι με εμπιστεύονται εύκολα.



Γράφημα 4.22. Έμπνευση εμπιστοσύνης σε άλλους.

Όταν ερωτήθηκαν κατά πόσο θεωρούν πως τους είναι δύσκολο το να καταλάβουν τα μη λεκτικά μηνύματα των ανθρώπων, οι συμμετέχοντες αποκρίθηκαν 'Λίγο' με 30%, 'Μέτρια' με 25%, 'Καθόλου' με 21%, 'Πολύ' με 15%, 'Πάρα Πολύ' με 6% ενώ 3% επέλεξε 'Δεν Γνωρίζω'.

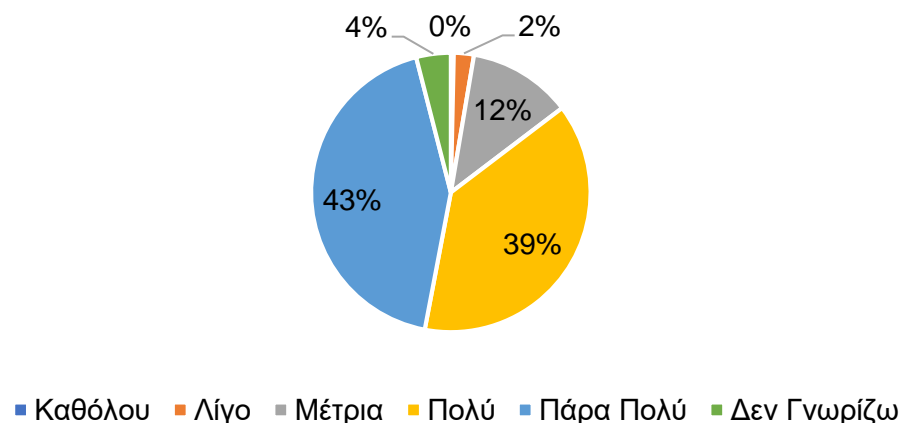
Μου είναι δύσκολο να καταλάβω τα μη λεκτικά μηνύματα των ανθρώπων



Γράφημα 4.23. Κατανόηση μη-λεκτικών μηνυμάτων των άλλων.

Στην ερώτηση 'Μερικά από τα πιο σημαντικά γεγονότα της ζωής μου με οδήγησαν στο να αναθεωρήσω τι είναι σημαντικό και τι όχι' οι ερωτώμενοι αποκρίθηκαν με 'Πάρα Πολύ' με ποσοστό 43%, 'Πολύ' απάντησε το 39%, 'Μέτρια' το 12%, 'Λίγο' το 2%, ενώ το 4% απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'. Ένας/Μία μόνο εκ των ερωτωμένων απάντησε 'Καθόλου'.

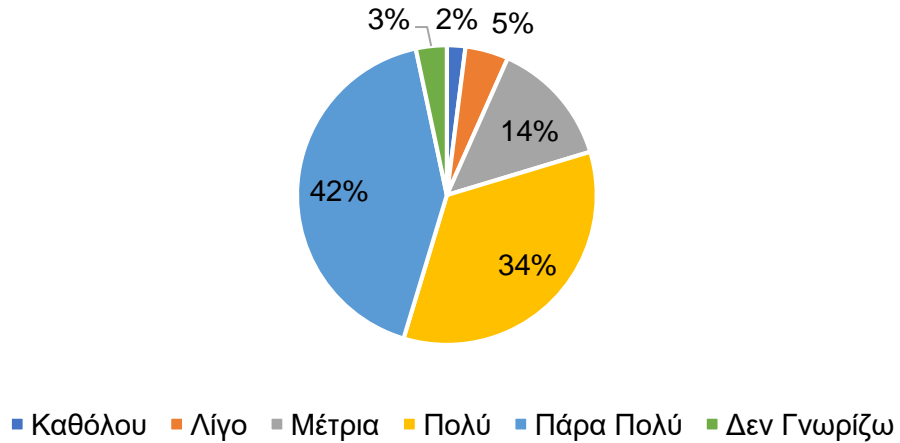
Μερικά από τα πιο σημαντικά γεγονότα της ζωής μου με οδήγησαν στο να αναθεωρήσω τι είναι σημαντικό και τι όχι στη ζωή.



Γράφημα 4.24. Αναθεώρηση σημασίας καταστάσεων.

Στην άποψη ότι όταν η διάθεση τους αλλάζει, βλέπουν διαφορετικά τις καταστάσεις, οι συμμετέχοντες δήλωσαν 'Πάρα Πολύ' με ποσοστό 42%, 'Πολύ' με 34%, 'Μέτρια' με 14%, 'Λίγο' απάντησε το 5% και 'Καθόλου' το 2%, ενώ το υπόλοιπο 3% επέλεξε 'Δεν Γνωρίζω'.

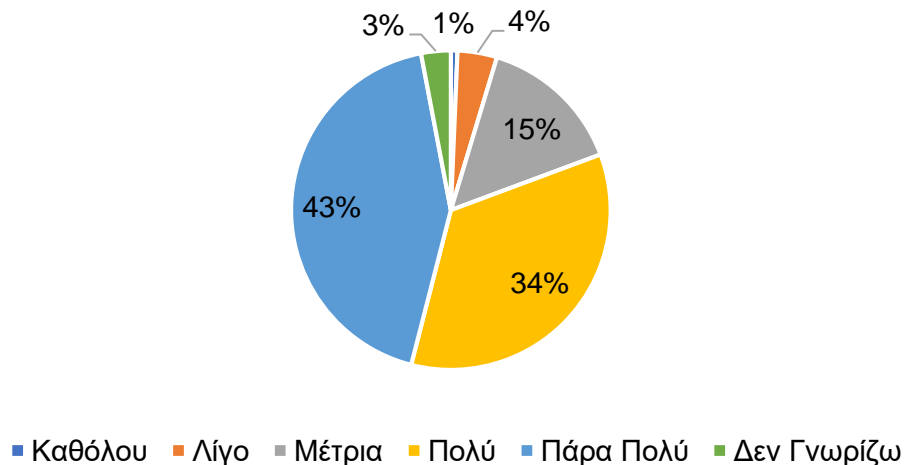
Όταν η διάθεση μου αλλάζει, βλέπω διαφορετικά τις καταστάσεις.



Γράφημα 4.25. Αλλαγή οπτικής με βάση τη συναισθηματική φόρτιση.

Όταν κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο τα συναισθήματα είναι ένα από τα πράγματα που δίνουν νόημα στη ζωή τους, το 43% των φοιτητών απάντησε 'Πάρα Πολύ', το 34% απάντησε 'Πολύ', το 15% 'Μέτρια', το 4% 'Λίγο' ενώ το 1% των φοιτητών δήλωσε 'Καθόλου'. 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το 3% των φοιτητών.

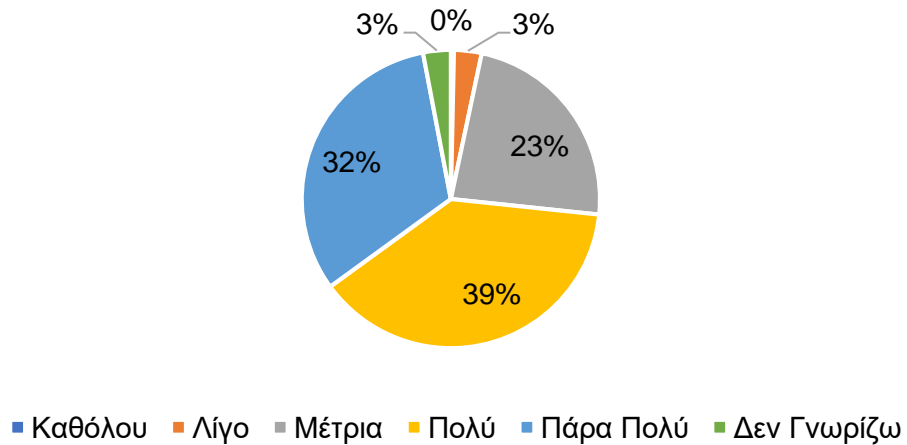
Τα συναισθήματα είναι ένα από τα πράγματα που δίνουν νόημα στη ζωή μου.



Γράφημα 4.26. Σημασία συναισθηματισμού στη ζωή.

Στο πλαίσιο της επίγνωσης των συναισθημάτων τους κατά τη διάρκεια που τα βιώνουν, οι συμμετέχοντες αποκρίθηκαν με 'Πολύ' κατά 39%, 'Πάρα Πολύ' με 32%, 'Μέτρια' με 23%, 'Λίγο' με 3%, 'Δεν Γνωρίζω' με 3%. 'Καθόλου' απάντησε ένας/μία εκ των συμμετεχόντων.

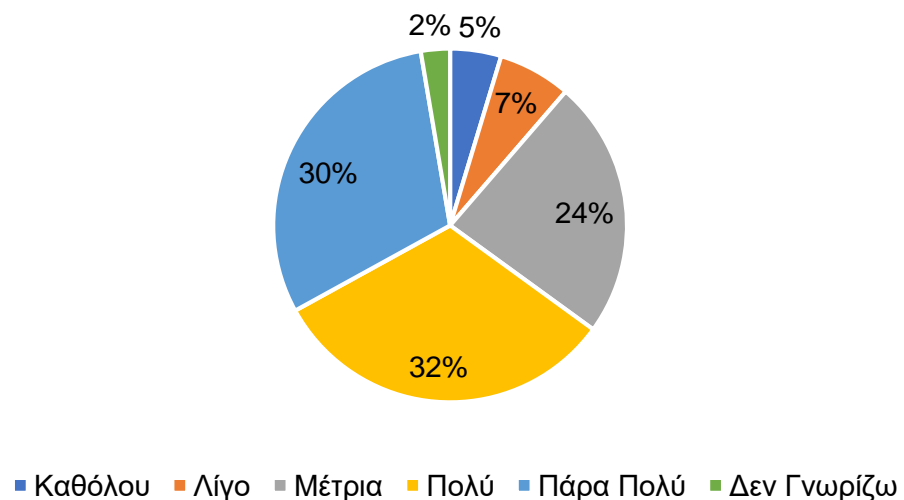
Έχω επίγνωση των συναισθημάτων μου, κατά τη διάρκεια που τα βιώνω.



Γράφημα 4.27. Επίγνωση συναισθηματικής κατάστασης.

Όταν ερωτήθηκαν εάν περιμένουν να τους συμβούν καλά πράγματα, οι φοιτητές αποκρίθηκαν 'Πολύ' με ποσοστό 32%, 'Πάρα Πολύ' με 30%, 'Μέτρια' με 24%, 'Λίγο' απάντησε το 7%, 'Καθόλου' το 5%, τέλος 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το 2% των φοιτητών.

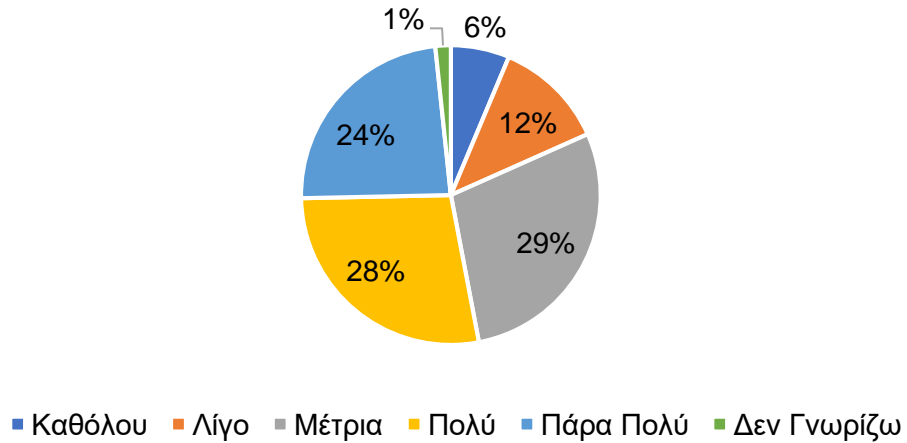
Περιμένω να συμβούν καλά πράγματα.



Γράφημα 4.28. Προσδοκίες για το μέλλον.

Στη φράση 'Μου αρέσει να μοιράζομαι τα συναισθήματα μου με άλλους' οι συμμετέχοντες αποκρίθηκαν 'Μέτρια' κατά 29%, 'Πολύ' με 28%, 'Πάρα Πολύ' με 24%, 'Λίγο' με 12%, 'Καθόλου' απάντησε το 6% ενώ το υπόλοιπο 1% απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

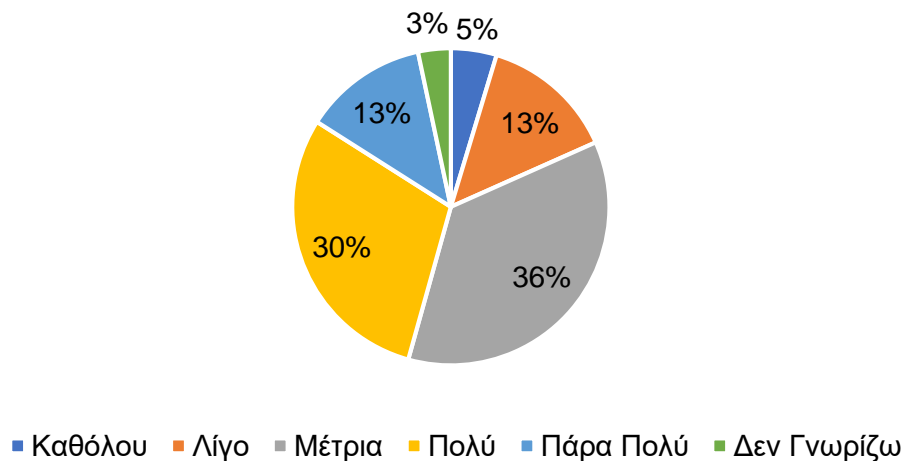
Μου αρέσει να μοιράζομαι τα συναισθήματα μου με άλλους



Γράφημα 4.29. Μοίρασμα συναισθημάτων με άλλους.

Οι ερωτώμενοι στο κατά πόσο, όταν βιώνουν ένα θετικό συναίσθημα, γνωρίζουν πως να το κάνουν να διαρκέσει ανταποκρίθηκαν 'Μέτρια' με 36%, 'Πολύ' με 30%, 'Πάρα Πολύ' και 'Λίγο' απάντησε ισόποσα το 26% του δείγματος, 'Καθόλου' απάντησε το 5% και το τελικό 3% επέλεξε 'Δεν Γνωρίζω'.

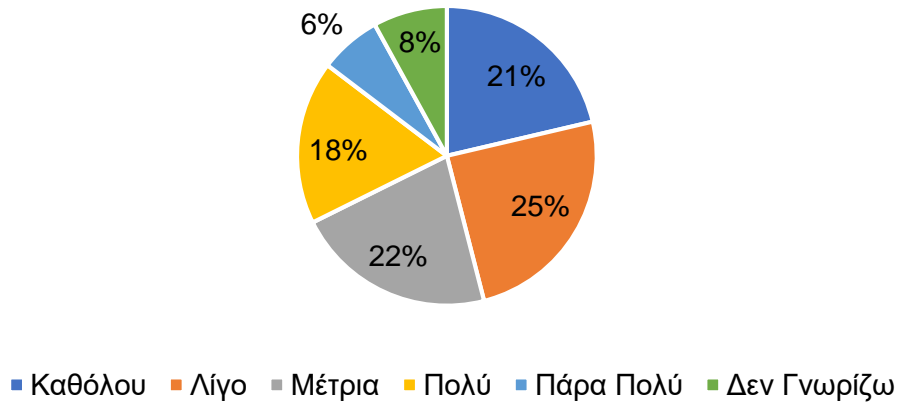
Όταν βιώνω ένα θετικό συναίσθημα, ξέρω πώς να το κάνω να διαρκέσει.



Γράφημα 4.30. Διατήρηση θετικών συναισθημάτων.

Όταν ερωτήθηκαν εάν διοργανώνουν εκδηλώσεις με τις οποίες οι άλλοι διασκεδάζουν, το 25% των φοιτητών απάντησε 'Λίγο', 'Μέτρια' απάντησε το 22%, 'Καθόλου' το 21%, 'Πάρα Πολύ' το 18%, 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το 8% ενώ το υπόλοιπο 6% απάντησε 'Πάρα Πολύ'.

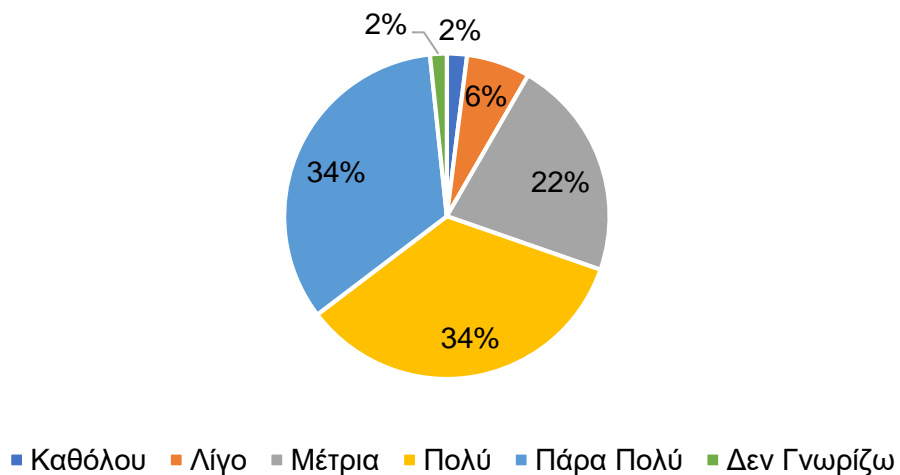
Διοργανώνω εκδηλώσεις με τις οποίες οι άλλοι διασκεδάζουν



Γράφημα 4.31. Διοργάνωση εκδηλώσεων.

Όσον αφορά το κατά πόσο αναζητούν δραστηριότητες που τους κάνουν ευτυχισμένους, οι συμμετέχοντες αποκρίθηκαν 'Πολύ' και 'Πάρα Πολύ' με 34% και στις δύο απαντήσεις αντίστοιχα, 'Μέτρια' με 22%, 'Λίγο' με 6% ενώ 'Καθόλου' και 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το τελευταίο 4% με 2% και 2% αντίστοιχα.

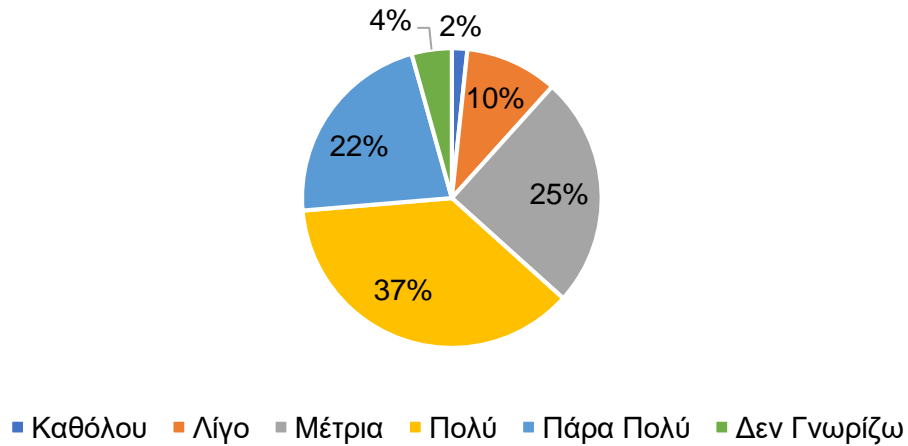
Αναζητώ δραστηριότητες που με κάνουν ευτυχισμένο.



Γράφημα 4.32. Αναζήτηση δραστηριοτήτων που προσφέρουν ευτυχία.

Στο κατά πόσο έχουν επίγνωση των μη-λεκτικών μηνυμάτων που «στέλνουν» στους άλλους, οι ερωτώμενοι απάντησαν 'Πολύ' με 37%, 'Μέτρια' με 25%, 'Πάρα Πολύ' με 22%, 'Λίγο' απάντησε το 10%, 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το 4% και 'Καθόλου' το υπόλοιπο 2%.

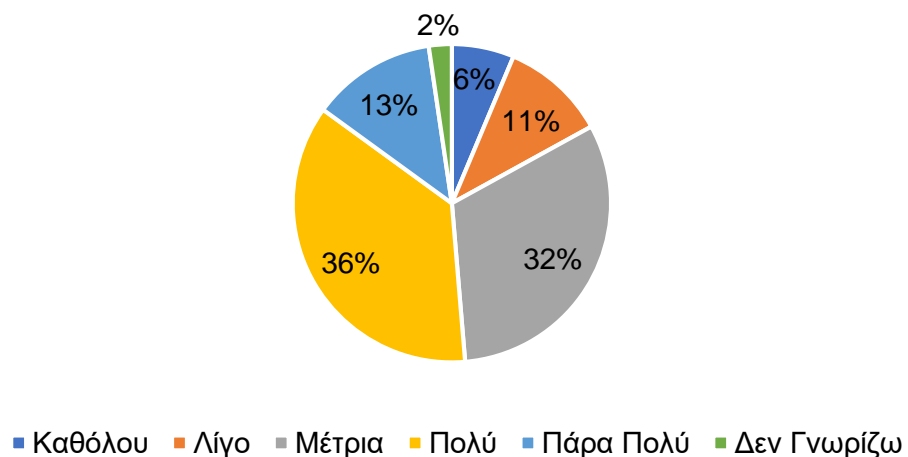
Έχω επίγνωση των μη λεκτικών μηνυμάτων που «στέλνω» στους άλλους.



Γράφημα 4.33. Κατανόηση μη-λεκτικών μηνυμάτων που «στέλνουν» στους άλλους.

Όταν κλήθηκαν να απαντήσουν, εάν θεωρούν πως παρουσιάζουν τον εαυτό τους με τρόπο που προκαλεί θετική εντύπωση στους άλλους, οι φοιτητές αποκρίθηκαν 'Πολύ' κατά 36%, 'Μέτρια' κατά 32%, 'Πάρα Πολύ' απάντησε το 13%, 'Λίγο' το 11%, 'Καθόλου' το 6% και 'Δεν Γνωρίζω' το τελικό 2%.

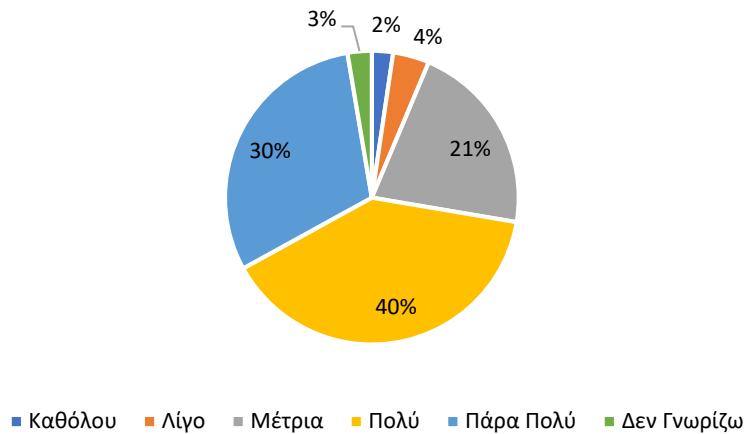
Παρουσιάζω τον εαυτό μου με τρόπο που να προκαλεί θετική εντύπωση στους άλλους.



Γράφημα 4.34. Παρουσίαση και θετικές εντυπώσεις.

Στη φράση 'Η λύση των προβλημάτων είναι πιο εύκολη, όταν έχω θετική διάθεση' οι συμμετέχοντες απάντησαν 'Πολύ' με ποσοστό 40%, 'Πάρα Πολύ' με 30%, 'Μέτρια' με 21%, 'Λίγο' με 4%, 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το 3% ενώ το υπόλοιπο 2% απάντησε 'Καθόλου'.

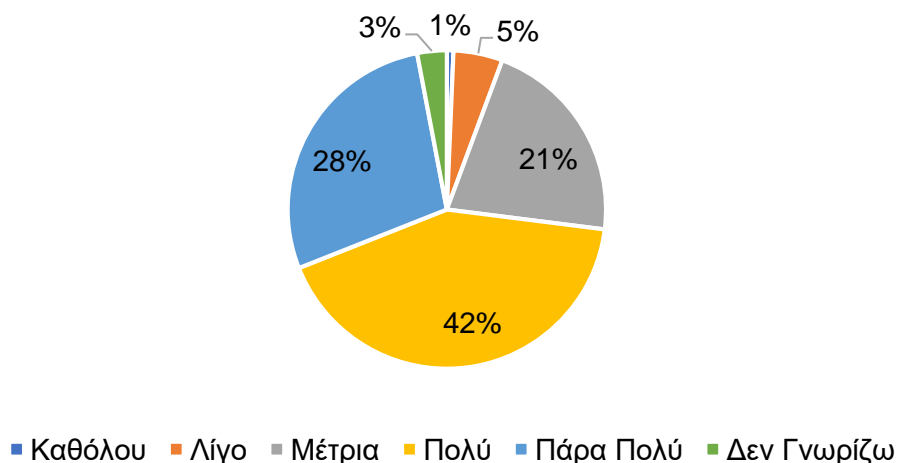
Η λύση των προβλημάτων είναι εύκολη, όταν έχω θετική διάθεση.



Γράφημα 4.35. Θετική διάθεση και επίλυση προβλημάτων.

Όταν ερωτήθηκαν εάν μπορούν να καταλάβουν τα συναισθήματα των άλλων, από τις εκφράσεις του προσώπου τους, το 42% αποκρίθηκε 'Πολύ', 'Πάρα Πολύ' το 28%, 'Μέτρια' το 21%, 'Λίγο' το 5%, 'Δεν Γνωρίζω' το 3% και τέλος το 1% απάντησε 'Καθόλου'.

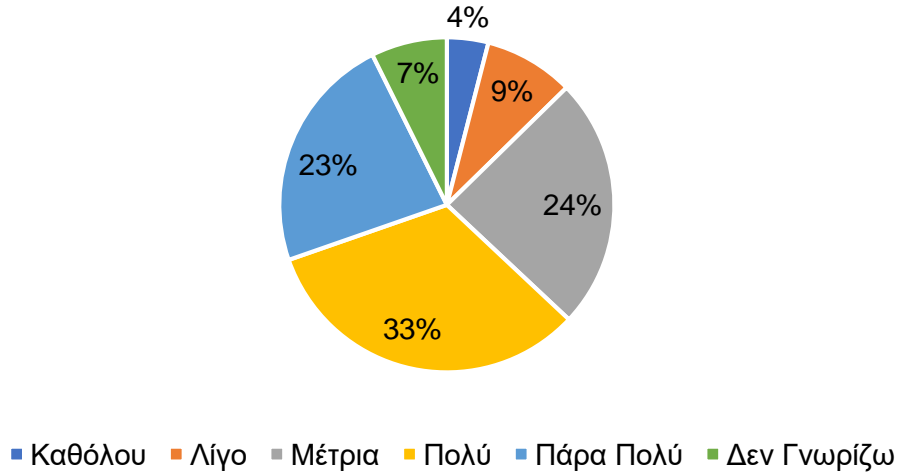
Από τις εκφράσεις των προσώπων των άλλων, καταλαβαίνω τα συναισθήματα που βιώνουν.



Γράφημα 4.36. Κατανόηση συναισθημάτων των άλλων, μέσω εκφράσεων του προσώπου.

Οι ερωτώμενοι στο, κατά πόσο γνωρίζουν γιατί τα συναισθήματα τους αλλάζουν, απάντησαν 'Πολύ' με ποσοστό 33%, 'Μέτρια' με 24%, 'Πάρα Πολύ' με 23%, 'Λίγο' απάντησε το 9%, 'Δεν Γνωρίζω' το 7% και 'Καθόλου' το τελικό 4%.

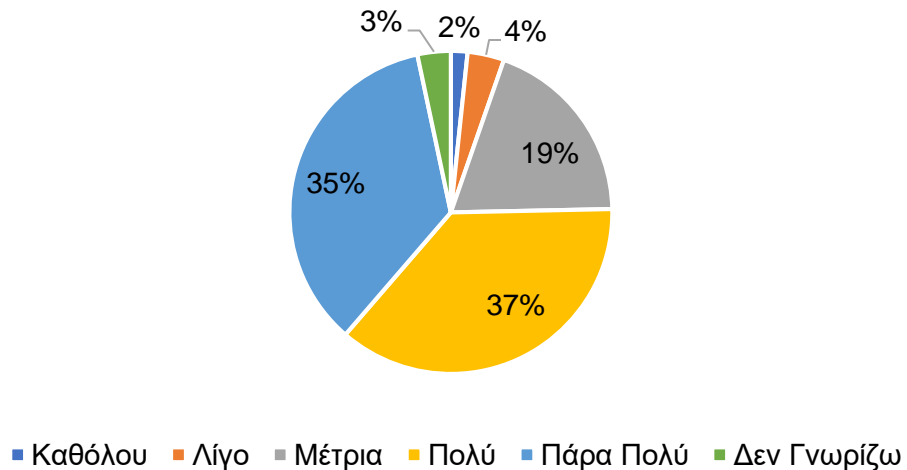
Ξέρω γιατί τα συναισθήματά μου αλλάζουν.



Γράφημα 4.37. Επίγνωση των αιτιών αλλαγής συναισθημάτων.

Όσον αφορά το εάν, όταν βρίσκονται σε θετική διάθεση, μπορούν να σκεφτούν νέες ιδέες, το 37% των φοιτητών δήλωσε 'Πολύ', το 35% 'Πάρα Πολύ', το 19% 'Μέτρια', το 4% 'Λίγο', το 3% 'Δεν Γνωρίζω' ενώ το υπόλοιπο 2% απάντησε 'Καθόλου'.

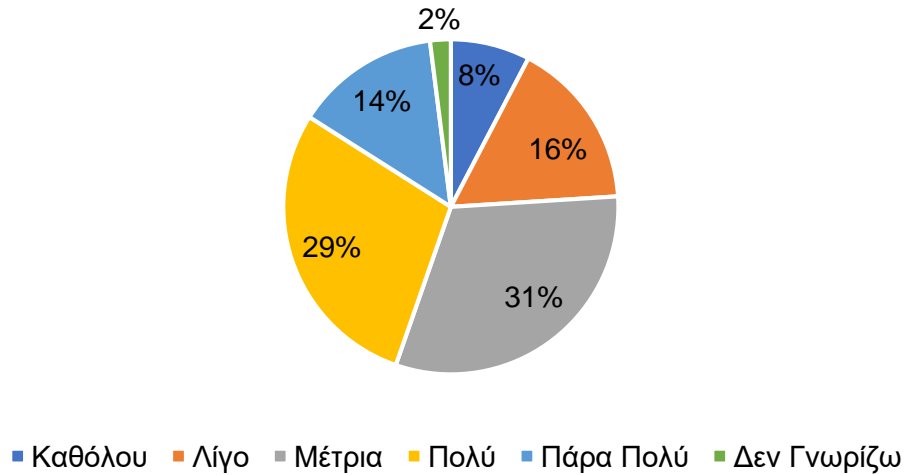
Όταν βρίσκομαι σε θετική διάθεση, είμαι σε θέση να σκεφτώ καινούριες ιδέες.



Γράφημα 4.38. Θετική διάθεση και εύρεση νέων ιδεών.

Στο κατά πόσο ελέγχουν τα συναισθήματα τους, οι συμμετέχοντες απάντησαν 'Μέτρια' με ποσοστό 31%, 'Πολύ' με 29%, 'Λίγο' με 16%, 'Καθόλου' με 8% και το 2% που απομένει απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

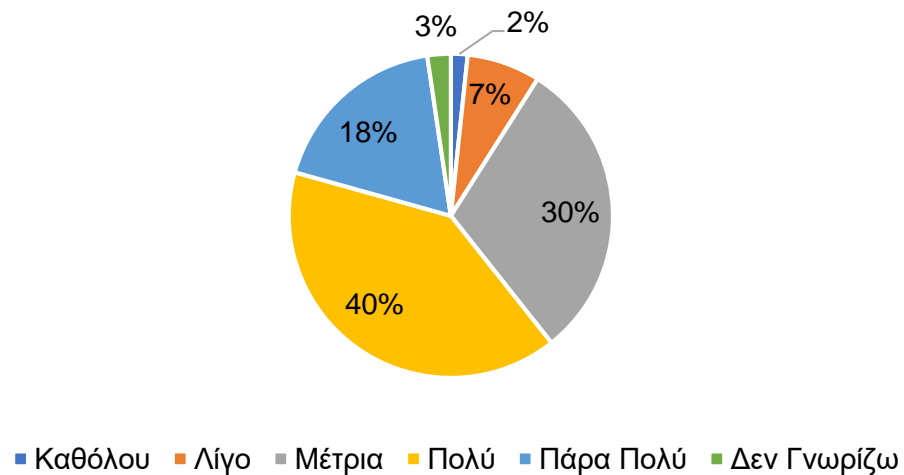
Ελέγχω τα συναισθήματα μου.



Γράφημα 4.39. Έλεγχος προσωπικών συναισθημάτων.

Σχετικά με την ικανότητα τους να αναγνωρίζουν, εύκολα, τα συναισθήματα τους κατά τη διάρκεια που τα βιώνουν, το 40% των ερωτηθέντων δήλωσε 'Πολύ', το 30% 'Μέτρια', το 18% 'Πάρα Πολύ', το 7% 'Λίγο', 'Δεν Γνωρίζω' απάντησε το 3% ενώ το υπόλοιπο 2% απάντησε 'Καθόλου'.

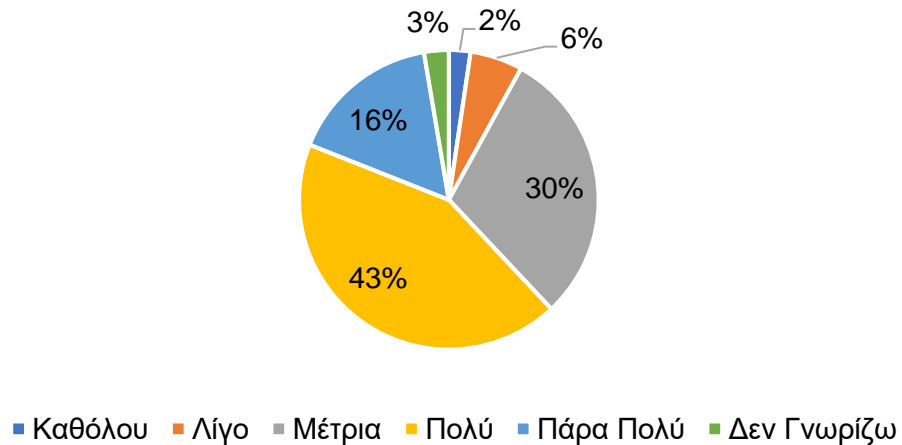
Εύκολα αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου, κατά τη διάρκεια που τα βιώνω.



Γράφημα 4.40. Ευκολία αναγνώρισης συναισθημάτων.

Όταν κλήθηκαν να απαντήσουν, κατά πόσο παρακινούν τους εαυτούς τους σκεπτόμενοι το θετικό αποτέλεσμα του έργου που έχουν αναλάβει, οι φοιτητές απάντησαν 'Πολύ' κατά 43%, 'Μέτρια' κατά 30%, 'Πάρα Πολύ' κατά 16%, 'Λίγο' κατά 6%, το 3% των φοιτητών απάντησε 'Δεν Γνωρίζω' και το 2% που απομένει απάντησε 'Καθόλου'.

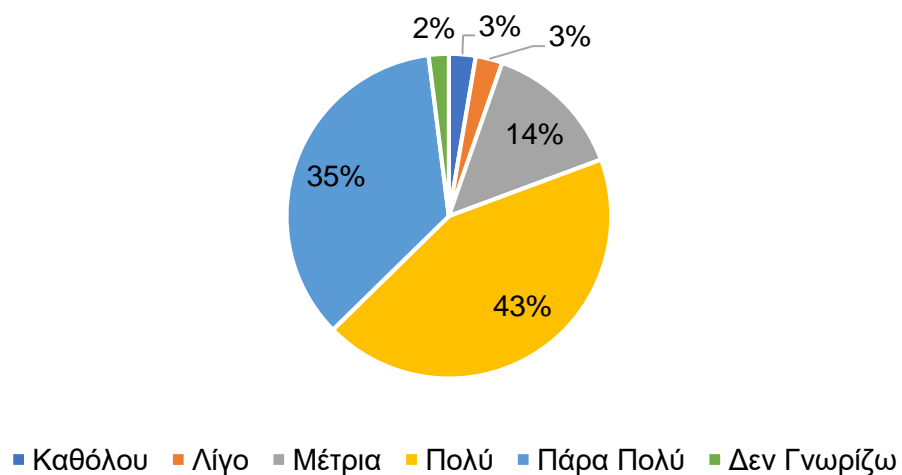
Παρακινώ τον εαυτό μου, σκεπτόμενος το θετικό αποτέλεσμα του έργου που έχω αναλάβει.



Γράφημα 4.41. Θετική Παρακίνηση.

Οι συμμετέχοντες όταν ερωτήθηκαν εάν φιλοφρονούν τους άλλους, όταν έχουν κάνει κάτι καλά, αποκρίθηκαν 'Πολύ' με ποσοστό 43%, 'Πάρα Πολύ' με 35%, 'Μέτρια' με 14%, 'Λίγο' και 'Καθόλου' με 3% αντίστοιχα ενώ το 2% των συμμετεχόντων απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

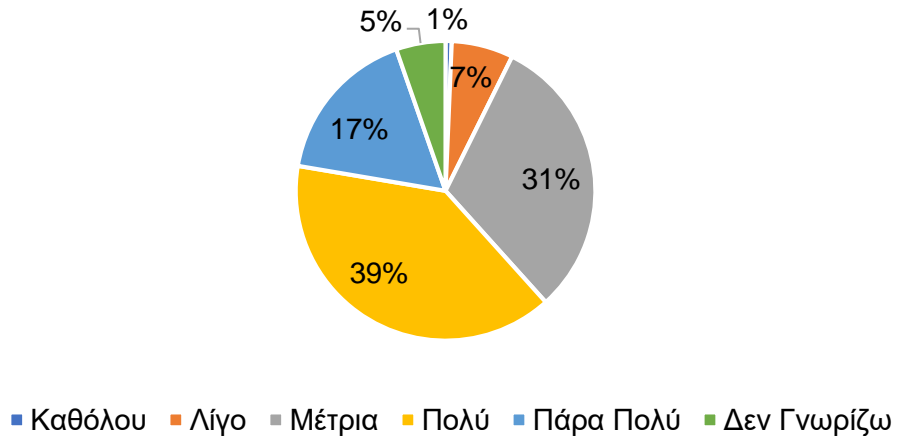
Φιλοφρονώ τους άλλους, όταν έχουν κάνει κάτι καλά.



Γράφημα 4.42. Φιλοφρόνηση.

Στο πλαίσιο της επίγνωσης των μη-λεκτικών μηνυμάτων που «στέλνουν» οι άλλοι, το 39% των φοιτητών απάντησε 'Πολύ', το 31% απάντησε 'Μέτρια', το 17% 'Πάρα Πολύ', το 7% 'Λίγο', το 5% απάντησε 'Δεν Γνωρίζω' με το 1% των φοιτητών που απομένει να έχει απαντήσει 'Καθόλου'.

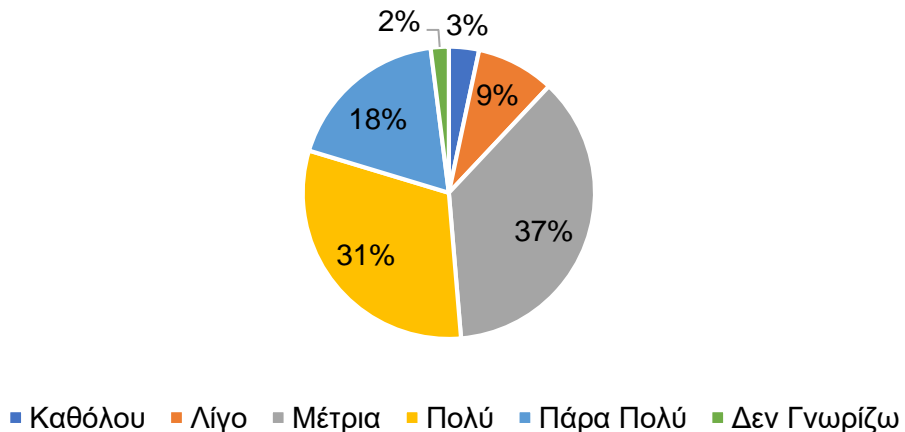
Έχω επίγνωση των μη λεκτικών μηνυμάτων που οι άλλοι στέλνουν.



Γράφημα 4.43. Επίγνωση μη-λεκτικών μηνυμάτων των άλλων.

Στη φράση 'Όταν κάποιος μου λέει για ένα σημαντικό γεγονός που συνέβη στη ζωή του, σχεδόν αισθάνομαι σα να έχω βιώσει ο ίδιος το γεγονός' οι ερωτώμενοι δήλωσαν 'Μέτρια' με ποσοστό 37%, 'Πολύ' δήλωσε το 31%, 'Πάρα Πολύ' το 18%, 'Λίγο' το 9%, 'Καθόλου' το 3% ενώ το υπόλοιπο 2% απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

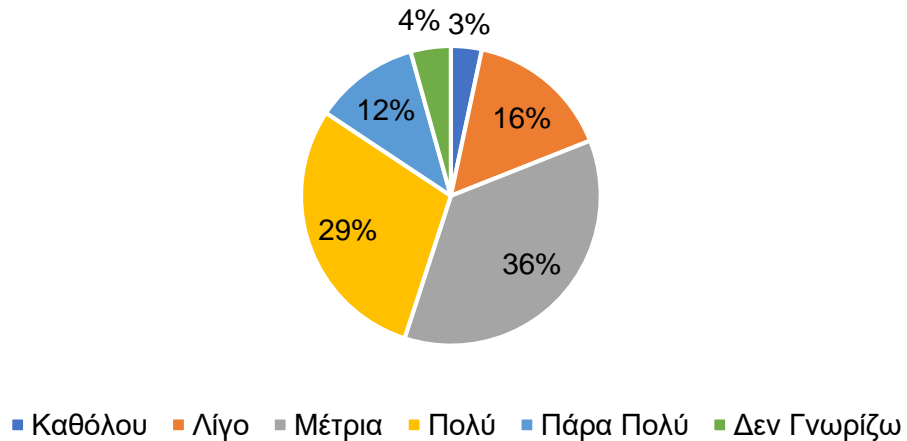
Όταν κάποιος μου λέει για ένα σημαντικό γεγονός που συνέβη στη ζωή του, σχεδόν αισθάνομαι σα να έχω βιώσει ο ίδιος το γεγονός.



Γράφημα 4.44. Εμπάθεια.

Όταν ερωτήθηκαν, εάν όταν νιώθουν μια αλλαγή στα συναισθήματα τους τείνουν να σκεφτούν νέες ιδέες, το 36% των συμμετεχόντων απάντησε 'Μέτρια', το 29% απάντησε 'Πολύ', το 16% 'Λίγο', το 12% 'Πάρα Πολύ', το 4% 'Δεν Γνωρίζω' και το τελικό 3% απάντησε 'Καθόλου'.

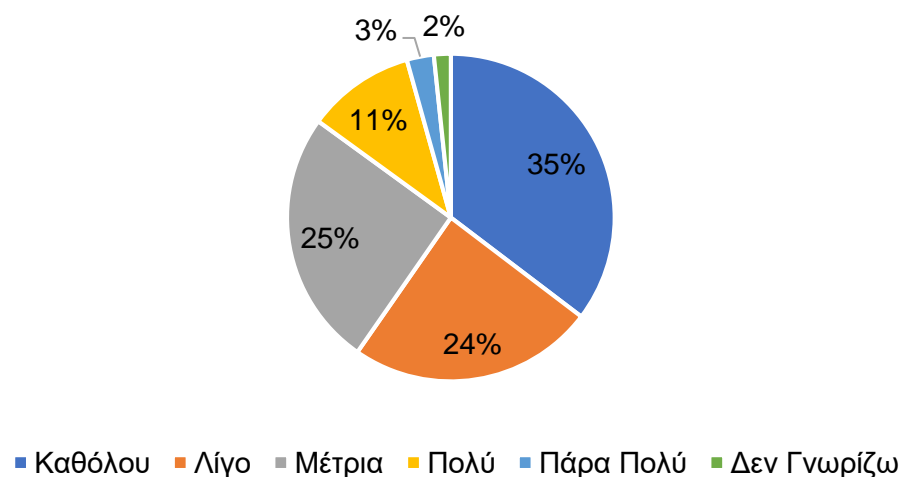
Όταν νιώθω μία αλλαγή στα συναισθήματα μου, τείνω να σκεφτώ καινούριες ιδέες.



Γράφημα 4.45. Αλλαγή διάθεσης και εύρεση νέων ιδεών.

Οι ερωτώμενοι στο κατά πόσο όταν είναι αντιμέτωποι με μια πρόκληση τα παρατούν διότι πιστεύουν ότι θα αποτύχουν, δήλωσαν 'Καθόλου' με ποσοστό 35%, 'Μέτρια' δήλωσε το 25%, 'Λίγο' το 24%, 'Πολύ' το 11%, 'Πάρα Πολύ' το 3% ενώ το υπόλοιπο 2% που απομένει απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

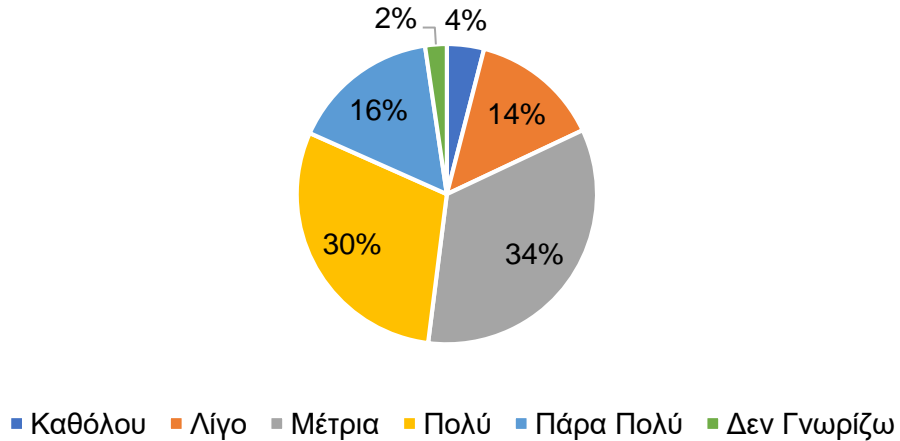
Όταν είμαι αντιμέτωπος με μία πρόκληση, τα παρατάω γιατί πιστεύω ότι θα αποτύχω.



Γράφημα 4.46. Αντιμέτωπιση προκλήσεων.

Στην ερώτηση 'Ξέρω οι άλλοι τι αισθάνονται αρκεί μόνο να τους παρατηρήσω' οι συμμετέχοντες ανταποκρίθηκαν με 'Μέτρια' με 34%, 'Πολύ' με 30%, 'Πάρα Πολύ' με 16%, 'Λίγο' επέλεξε το 14%, 'Καθόλου' το 4%, τέλος 'Δεν Γνωρίζω' επέλεξε το 2% των συμμετεχόντων.

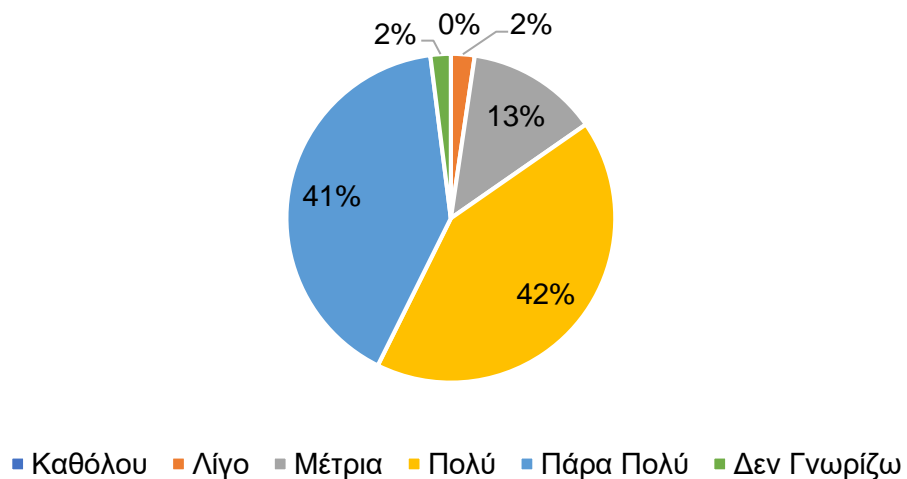
Ξέρω οι άλλοι τι αισθάνονται, αρκεί μόνο να τους παρατηρήσω.



Γράφημα 4.47. Παρατήρηση των συναισθημάτων των άλλων.

Όσον αφορά το κατά πόσο βοηθούν τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα, όταν δεν είναι καλά, το 42% των ερωτηθέντων απάντησε 'Πολύ', το 41% 'Πάρα Πολύ', το 13% 'Μέτρια', 'Λίγο' και 'Δεν Γνωρίζω' επέλεξε το 4% ισόποσα ενώ κανείς εκ των ερωτηθέντων δεν επέλεξε 'Καθόλου'.

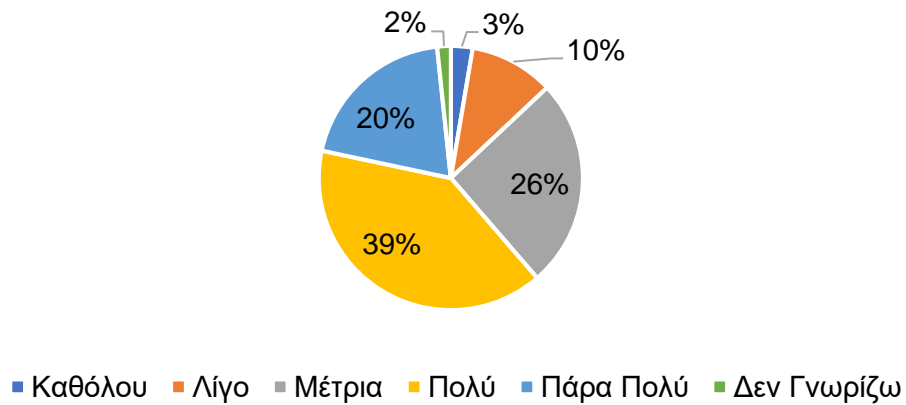
Βοηθώ τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα, όταν δεν είναι καλά.



Γράφημα 4.48. Εμφύχωση των άλλων.

Στη φράση «Επιλέγω» θετικές διαθέσεις για να παροτρύνω τον εαυτό μου να συνεχίσει την προσπάθεια, όταν αντιμετωπίζει δυσκολίες οι φοιτητές αποκρίθηκαν με 'Πολύ' κατά 39%, 'Μέτρια' κατά 26%, 'Πάρα Πολύ' δήλωσε το 20%, 'Λίγο' το 10%, 'Καθόλου' το 3% ενώ το 2% απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

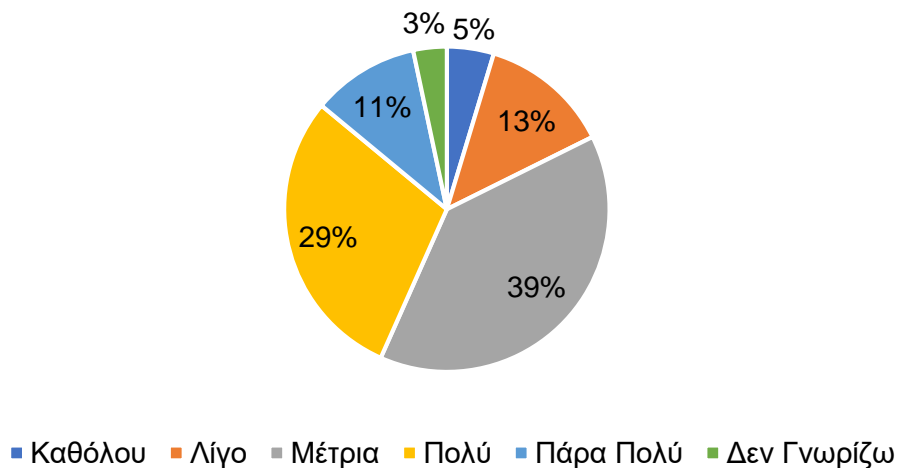
«Επιλέγω» θετικές διαθέσεις για να παροτρύνω τον εαυτό μου να συνεχίσει την προσπάθεια, όταν αντιμετωπίζει δυσκολίες.



Γράφημα 4.49. Επιλογή θετικών διαθέσεων για παρακίνηση του εαυτού.

Στο κατά πόσο μπορούν να πουν πως αισθάνονται οι άνθρωποι, ακούγοντας μόνο το τόνο της φωνής τους, οι ερωτώμενοι απάντησαν 'Μέτρια' με ποσοστό 39%, 'Πολύ' με 29%, 'Λίγο' με 13%, 'Πάρα Πολύ' με 11%, 'Καθόλου' με 5%, με το 3% που απομένει, να δηλώνει 'Δεν Γνωρίζω'.

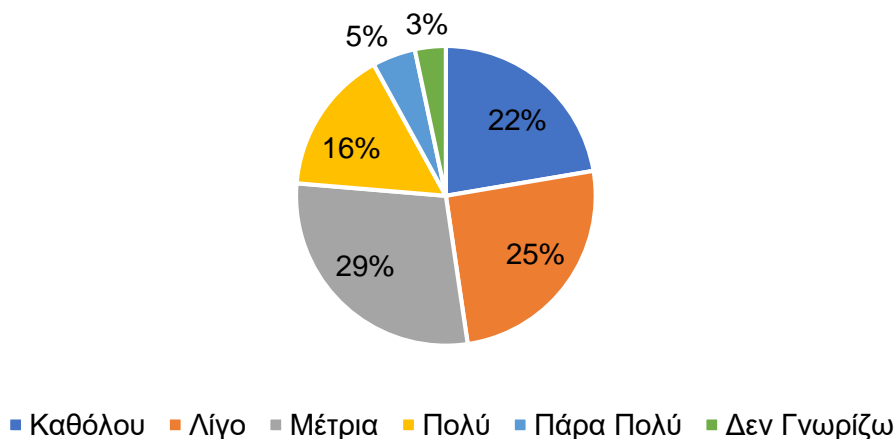
Μπορώ να πω πώς αισθάνονται οι άνθρωποι, ακούγοντας μόνο τον τόνο της φωνής τους.



Γράφημα 4.50. Κατανόηση συναισθημάτων των άλλων, μέσω του τόνου της φωνής.

Όταν κλήθηκαν να απαντήσουν εάν δυσκολεύονται να καταλάβουν, γιατί οι άνθρωποι αισθάνονται ό,τι αισθάνονται, το 29% των ερωτωμένων απάντησε 'Μέτρια', το 25% απάντησε 'Λίγο', το 22% απάντησε 'Καθόλου', το 16% 'Πολύ', το 5% 'Πάρα Πολύ' και τέλος, το υπόλοιπο 3% των ερωτωμένων απάντησε 'Δεν Γνωρίζω'.

Δύσκολα, καταλαβαίνω, γιατί οι άνθρωποι αισθάνονται ό,τι αισθάνονται.



Γράφημα 4.51. Δυσκολία κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων.

4.3.5 ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Όπως αναφέρθηκε και στην ενότητα 4.2 «Μεθοδολογία» το τεστ των Schutte et. al (1998) "Self-Report Emotional Intelligence Test" που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων για τους ακόλουθους τέσσερις παράγοντες της συναισθηματικής νοημοσύνης:

- Αντίληψη συναισθημάτων (Perception of Emotion)
- Διαχείριση προσωπικών συναισθημάτων (Managing own Emotions)
- Διαχείριση συναισθημάτων των άλλων (Managing Others Emotion)
- Αξιοποίηση συναισθημάτων (Utilization of Emotions)

Η μεθοδολογία του συγκεκριμένου τεστ επιτρέπει την εξαγωγή ενός Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Overall Emotional Intelligence Index) για κάθε συμμετέχοντα.

Μετά από την κατάλληλη επεξεργασία των δεδομένων, τα αποτελέσματα που αφορούν την περιγραφή των κύριων στατιστικών του δείγματος, παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 4.1. Περιγραφική Ανάλυση του δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Δείκτης	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Αντίληψη Συναισθημάτων	10.00	50.00	35.35	6.38
Διαχείριση Προσωπικών Συναισθημάτων	14.00	44.00	32.25	5.50
Διαχείριση Συναισθημάτων των Άλλων	9.00	39.00	28.58	4.55
Αξιοποίηση Συναισθημάτων	6.00	30.00	23.12	4.25
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	44.00	154.00	119.30	15.80

Το άθροισμα των 33-στοιχείων του ερωτηματολογίου «παράγει» τον Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης ο οποίος μπορεί να κυμαίνεται από 33 έως 165. Όσο υψηλότερο το αποτέλεσμα τόσο υψηλότερη η συναισθηματική νοημοσύνη του εκάστοτε ερωτώμενου. Στην παρούσα έρευνα, ο αριθμητικός μέσος όρος του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι 119.30 με τυπική απόκλιση 15.80, ενώ το εύρος του δείκτη κυμαίνεται 44 έως 154.

Διαπιστώνεται λοιπόν ότι οι φοιτητές των τμημάτων Διοίκησης Επιχειρήσεων και Νοσηλευτικής του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου κυμαίνονται σε μεσαίο προς ψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

4.3.6 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Σε επίπεδο συγκριτικής ανάλυσης, πραγματοποιήθηκαν κάποιες βασικές στατιστικές προσεγγίσεις. Συγκρίνοντας τον Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης με τον Μέσο Όρο Πτυχίου και με το Τμήμα Φοίτησης προκύπτουν τα αποτελέσματα των παρακάτω πινάκων (βλ. Πίνακας 4.2 και Πίνακας 4.3).

Αρχικά, δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια προφανείς σχέση μεταξύ του Μέσου Όρου Πτυχίου και του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης, παρατηρείται όμως ότι, κατά μέσο όρο οι φοιτητές του τμήματος Νοσηλευτικής έχουν μεγαλύτερο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης από τους φοιτητές του τμήματος Διοίκησης. Διευκρινίζεται όμως ότι στην παρούσα φάση της έρευνας, δεν έχει ακόμα διευκρινιστεί αν αυτές οι παρατηρήσεις είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 4.2. Συγκριτική Ανάλυση Μέσου Όρου Πτυχίου (Μέχρι Στιγμής) και Μέσου Όρου Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Μέσος Όρος Πτυχίου (Μέχρι Στιγμής)	Μέσος Όρος Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης
5 - 6	119.14
(6,1) - 7	119.06
(7,1) - 8	120.18
(8,1) - 10	118.74

Πίνακας 4.3. Συγκριτική Ανάλυση Τμήματος Φοίτησης και Μέσου Όρου Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Τμήμα Φοίτησης	Μέσος Όρος Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Διοίκησης Επιχειρήσεων	118.8
Νοσηλευτικής	120

Διενεργώντας ελέγχους μη-παραμετρικής συσχέτισης Mann-Whitney (βλ. Πίνακα 4.4), προκύπτει συσχέτιση μεταξύ του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και του Φύλου (**Mann-Whitney U=7059, p<0.05**) με τις γυναίκες να έχουν ένα μικρό προβάδισμα στον Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης έναντι των ανδρών (**δΑνδρες=116, δΓυναίκες=122**). Δεν προκύπτει όμως συσχέτιση μεταξύ του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και του Τμήματος Φοίτησης (**δΔιοίκησης=120, δΝοσηλευτικής=121, Mann-Whitney U=10288.5, p>0.05**).

Πίνακας 4.4. Μη-Παραμετρικός Έλεγχος Συσχέτισης Mann-Whitney.

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και...	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
Φύλο	7059.00	0.020
Τμήμα Φοίτησης	10288.50	0.381

Διενεργώντας ελέγχους μη-παραμετρικής συσχέτισης Kruskal-Wallis (βλ. Πίνακας 4.5) προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης μεταξύ των διαφορετικών Ηλικιών (**H(2)= 28.929, df=16, p<0.05**, με μέσο κατάταξης **162.52** για Ηλικία 18 ετών, **154.30** για Ηλικία 19 ετών, **129.56** για Ηλικία 20 ετών, **151.86** για Ηλικία 21 ετών, **155.16** για Ηλικία 22 ετών, **152.60** για Ηλικία 23 ετών, **206.50** για Ηλικία 24 ετών, **103.72** για Ηλικία 25 ετών, **268.25** για Ηλικία 26 ετών, **235.70** για Ηλικία 27 ετών, **234.00** για Ηλικία 28 ετών, **234.00** για Ηλικία 33 ετών, **28.50** για Ηλικία 36 ετών, **25.00** για Ηλικία 40 ετών, **257.50** για Ηλικία 44 ετών, **288.50** για Ηλικία 45 ετών, **85.50** για Ηλικία 52 ετών).

Αντιθέτως, δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων Εργασιακής Εμπειρίας ($H(2)= 5.359$, $df=4$, $p>0.05$, με μέσο κατάταξης **138.81** για καθόλου εργασιακή εμπειρία, **144.41** για λίγη εργασιακή εμπειρία, **152.86** για μέτρια εργασιακή εμπειρία, **171.06** για πολύ εργασιακή εμπειρία, **184.94** για πάρα πολύ εργασιακή εμπειρία), όπως ακόμα δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης μεταξύ των Ετών Φοίτησης ($H(2)= 1.952$, $df=4$, $p>0.05$, με μέσο κατάταξης **164.78** για πρώτο έτος, **143.76** για δεύτερο έτος, **146.80** για τρίτο έτος, **154.46** για τέταρτο έτος, **146.49** για πέμπτο έτος σπουδών).

Τέλος, δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης μεταξύ των Μέσων Όρων Πτυχίου (Μέχρι Στιγμής) ($H(2)=0.242$, $p>0.05$, με μέσο κατάταξης **149.36** για μέσο όρο πτυχίου [5-6], **150.10** για μέσο όρο [(6,1)-7], **154.43** για μέσο όρο [(7,1)-8] και **146.53** για μέσο όρο [(8,1)-10]).

Πίνακας 4.5. Μη-Παραμετρικός Έλεγχος Συσχέτισης Kruskal-Wallis.

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και...	Kruskal-Wallis H	df	Asymp. Sig. (2-tailed)
Ηλικία	28.929	16	0.024
Εργασιακή Εμπειρία	5.359	4	0.252
Έτος Φοίτησης	1.952	4	0.745
Μέσος Όρος Πτυχίου (Μέχρι Στιγμής)	0.242	3	0.971

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε, αρχικά μπορούν να συζητηθούν κάποια στοιχεία που αφορούν τα ατομικά χαρακτηριστικά του δείγματος. Η πλειοψηφία των ερωτωμένων ήταν γυναίκες ενώ η ηλικία, ως επί το πλείστον, κυμαίνεται από τα 18 έως τα 23 έτη, με τους περισσότερους ερωτωμένους να έχουν από μέτρια έως καθόλου εργασιακή εμπειρία.

Η πλειοψηφία των ερωτωμένων φοιτά στο τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου με τους υπόλοιπους να φοιτούν στο τμήμα Νοσηλευτικής. Συλλέχθηκε σχεδόν ομοιόμορφο δείγμα όσο αφορά τα έτη φοίτησης, από το πρώτο έτος έως και άνω του τετάρτου, με τη πλειοψηφία να κατέχει μέσο όρο πτυχίου, μέχρι στιγμής, χαμηλότερο του 7. Περίπου το εν τρίτο του δείγματος δήλωσε πως κατέχει μέσο όρο πτυχίου, μέχρι στιγμής, άνω του 7.

Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι πολύ ικανοποιημένο από τη σχολή του, ενώ θεωρεί πως η αποδοτικότητα του βρίσκεται σε μέτριο έως υψηλό επίπεδο. Επιπλέον, θεωρείται από τους φοιτητές πως η εκπαίδευση που λαμβάνουν από τη σχολή τους είναι πολύ επαρκής για την μετέπειτα επαγγελματική τους δραστηριότητα.

Σχετικά με την συγκέντρωση κατά τη διάρκεια του διαβάσματος, η πλειοψηφία κρίνει πως είναι μετρίως συγκεντρωμένοι, παρ' όλα αυτά τους απασχολεί η σχολή τους και την συζητούν συχνά, ενώ θεωρούν ότι η συνεργασία με άλλους συμφοιτητές τους βοηθά να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις.

Οι συμμετέχοντες πιστεύουν πως επιτυγχάνονται πολύ οι προσωπικοί στόχοι από τη σχολή τους, με την αναγνώριση που λαμβάνουν για τον κόπο τους, να είναι μέτρια προς αρκετή. Θεωρούν, επίσης, πως τα άτομα, στα πλαίσια της σχολής, ενθαρρύνονται πολύ να αναπτύσσουν τις ικανότητες τους.

Στο πλαίσιο της αντίληψης συναισθημάτων, οι περισσότεροι εκ των ερωτωμένων δήλωσαν πως τους είναι εύκολο να αναγνωρίσουν και να έχουν επίγνωση των συναισθημάτων τους, κατά τη διάρκεια που τα βιώνουν, όπως και να κατανοήσουν το γιατί τα συναισθήματα τους αλλάζουν.

Η πλειοψηφία των ερωτωμένων θεωρεί πως δεν τους είναι δύσκολο να παρατηρήσουν ή να κατανοήσουν τα μη-λεκτικά μηνύματα των άλλων, ενώ έχουν μεγάλη επίγνωση των μη-λεκτικών μηνυμάτων που οι ίδιοι στέλλουν.

Το μεγαλύτερο μέρος των ερωτωμένων δήλωσε πως τους είναι εύκολο να κατανοήσουν τα συναισθήματα των άλλων από τις εκφράσεις του προσώπου, αλλά δεν υπάρχει η ίδια ευκολία, ακούγοντας μόνο τον τόνο της φωνής. Μέτρια προς υψηλή έκριναν την ικανότητα τους να διακρίνουν τα συναισθήματα των άλλων μέσω της παρατήρησης, ενώ οι περισσότεροι θεωρούν πως δεν δυσκολεύονται να κατανοήσουν, το γιατί οι άλλοι αισθάνονται όπως αισθάνονται.

Στο πλαίσιο της διαχείρισης των προσωπικών συναισθημάτων οι περισσότεροι ερωτηθέντες δήλωσαν πως πιστεύουν ότι θα τα καταφέρουν με όσα ασχολούνται και γενικά, περιμένουν να τους συμβούν καλά πράγματα.

Σχεδόν οι μισοί εκ των ερωτωμένων επιλέγουν δραστηριότητες που θεωρούν πως θα τους κάνουν ευτυχισμένους και παρακινούν τον εαυτό τους σκεπτόμενοι το θετικό αποτέλεσμα του έργου που έχουν αναλάβει.

Οι περισσότεροι όταν έρχονται αντιμέτωποι με εμπόδια, θυμούνται παρόμοια εμπόδια στο παρελθόν που έχουν υπερπηδήσει και επιλέγουν θετικές διαθέσεις για να παροτρύνουν τον εαυτό τους, να συνεχίσει τη προσπάθεια όταν έρχονται αντιμέτωποι με δυσκολίες. Αντιθέτως, λίγοι είναι αυτοί που όταν έρχονται αντιμέτωποι με εμπόδια τα παρατούν γιατί πιστεύουν ότι θα αποτύχουν.

Αρκετοί είναι εκείνοι που ελέγχουν τα συναισθήματα τους και όταν βιώνουν ένα θετικό συναίσθημα, ξέρουν πως να το κάνουν να διαρκέσει.

Στο πλαίσιο της διαχείρισης των συναισθημάτων των άλλων οι περισσότεροι αποκρίθηκαν πως όταν κάποιος μοιράζεται μαζί τους ένα σημαντικό γεγονός που συνέβη στη ζωή του, σχεδόν αισθάνονται σαν να έχουν βιώσει οι ίδιοι το γεγονός. Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, επίσης, δήλωσε πως φιλοφρονούν τους άλλους, όταν έχουν κάνει κάτι καλά και σχεδόν πάντα βοηθούν τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα, όταν δεν είναι καλά. Αξίζει να σημειωθεί πως κανένας εκ των ερωτωμένων, δεν δήλωσε πως αποφεύγει αυτήν την ενέργεια.

Στο μεγαλύτερο μέρος των ερωτωμένων, αρέσει να μοιράζονται τα συναισθήματα τους με άλλους και μπορούν να αναγνωρίσουν πότε να μιλήσουν σχετικά με τα προσωπικά τους προβλήματα.

Στη πλειοψηφία τους, οι ερωτώμενοι, κρίνουν πως παρουσιάζουν τον εαυτό τους με τρόπο που προκαλεί θετική εντύπωση στους άλλους και θεωρούν πως οι άλλοι τους εμπιστεύονται εύκολα. Όσον αφορά την διοργάνωση εκδηλώσεων με τις οποίες οι άλλοι περνούν καλά δεν παρατηρείται κάποια ακραία στάση.

Στο πλαίσιο της αξιοποίησης συναισθημάτων οι περισσότεροι θεωρούν πως η λύση προβλημάτων είναι πολύ πιο εύκολη και είναι σε θέση να σκεφτούν πολλές περισσότερες ιδέες όταν υπάρχει θετική διάθεση. Επιπλέον, πολλοί, όταν η διάθεσή τους αλλάζει βλέπουν πολύ διαφορετικά τις καταστάσεις, ενώ αρκετοί είναι αυτοί που όταν νιώθουν μια αλλαγή στα συναισθήματα τους, τείνουν να σκεφτούν νέες ιδέες.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων πιστεύει πως τα συναισθήματα είναι ένα από τα βασικά πράγματα που δίνουν νόημα στη ζωή τους και μερικά από τα πιο σημαντικά γεγονότα που έχουν βιώσει τους οδήγησαν στο να αναθεωρήσουν τι είναι σημαντικό και τι όχι.

Όσο αφορά τη συναισθηματική νοημοσύνη, οι περισσότεροι δήλωσαν πως είναι αρκετά έως πολύ εξοικειωμένοι με τον όρο, ενώ πολλοί είναι εκείνοι οι οποίοι θεωρούν πως η συναισθηματική νοημοσύνη, αποτελεί απαραίτητο στοιχείο του κλάδου που θα ακολουθήσουν και επηρεάζει σημαντικά την ακαδημαϊκή τους απόδοση.

Από τη περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων προκύπτουν συμπεράσματα όσο αφορά την συναισθηματική ικανότητα των ερωτωμένων. Αρχικά, διακρίνεται πως οι ικανότητες Αντίληψης Συναισθημάτων και Διαχείρισης Προσωπικών Συναισθημάτων είναι υψηλότερες από αυτές της Διαχείρισης Συναισθημάτων των Άλλων και Αξιοποίησης

Συναισθημάτων, με τον Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης να κυμαίνεται σε μεσαίο προς υψηλό επίπεδο.

Προχωρώντας στη συγκριτική ανάλυση και σε επίπεδο συσχετίσεων, δεν παρατηρείται συσχέτιση μεταξύ του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και του Τμήματος Φοίτησης. Παρατηρείται όμως, συσχέτιση μεταξύ του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και του Φύλου, με τις γυναίκες να επιδεικνύουν υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης από τους άνδρες.

Επίσης, δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων Εργασιακής Εμπειρίας, Ετών Φοίτησης ή των Μέσων Όρων Πτυχίου (Μέχρι Στιγμής).

Τέλος, προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στο Συνολικό Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης μεταξύ των διαφορετικών Ηλικιών, με άτομα μεγαλύτερης ηλικίας να επιδεικνύουν, κατά μέσο όρο, υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη φαίνεται να συμφωνούν με την υπάρχουσα ερευνητική βιβλιογραφία, η οποία συνιστά πως δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της ακαδημαϊκής επίδοσης, όπως τα ευρήματα του Barchard, του 2003, του Newsome και των συνεργατών του, του 2000 και του Parker και της ομάδας του, του 2006.

Επιπλέον, στη προκείμενη έρευνα δεν διεξήχθη έλεγχος συσχέτισης μεταξύ των επιμέρους πτυχών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της ακαδημαϊκής επίδοσης, σε αντίθεση με τις έρευνες που προαναφέρθηκαν.

Παρ' όλα αυτά, στη προκείμενη έρευνα που εκπονήθηκε, προέκυψε συσχέτιση μεταξύ του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της Ηλικίας. Αξίζει όμως να σημειωθεί πως οι παραπάνω έρευνες ασχολούνται με άτομα από 16 έως τα 22 έτη, ενώ η προκείμενη έρευνα αφορούσε δείγμα φοιτητών με ηλικίες από 18 έως τα 52 έτη.

Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Αν και η παρούσα έρευνα εκ του αποτελέσματος εξυπηρέτησε το σκοπό της, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια προκαταρκτική έρευνα για την διερεύνηση του επιπέδου της συναισθηματικής νοημοσύνης των φοιτητών σε άλλα τμήματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επίδρασής αυτής στην ακαδημαϊκή απόδοση.

Αρχικά προτείνεται να πραγματοποιηθεί μελλοντική αντίστοιχη ποσοτική έρευνα σε μεγαλύτερο δείγμα. Επιπλέον θα ήταν χρήσιμο να μελετηθούν και άλλες πτυχές των εξεταζόμενων μεταβλητών ώστε να αναδειχθούν περισσότερα ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία.

Περαιτέρω ανάλυση των στοιχείων μπορεί να γίνει με πιο σύνθετες στατιστικές μεθόδους, ώστε να αποκαλυφθούν σχέσεις μεταξύ των εξεταζόμενων μεταβλητών και να γίνει βαθύτερη μελέτη των στάσεων και συμπεριφορών των ερωτηθέντων.

Επίσης, προτείνεται η διεξαγωγή παράλληλης ποιοτικής έρευνας (σε βάθος συνεντεύξεις ή ομάδες εστίασης) για την απόκτηση ποιοτικών στοιχείων που σε συνδυασμό με την ποσοτική έρευνα μπορούν να οδηγήσουν σε πλουσιότερα συμπεράσματα.

Επιπλέον προτείνεται η διεξαγωγή έρευνας σε ελεγχόμενο δείγμα πρωτοετών φοιτητών με επανάληψη του τεστ στο τέλος κάθε φοιτητικού έτους. Ειδάλλως μια σύγκριση στην αρχή της φοιτητικής τους σταδιοδρομίας και μία επανεξέταση στο τέλος του τέταρτου έτους, με σκοπό να διερευνηθεί η διαφοροποίηση της συναισθηματικής νοημοσύνης του εκάστοτε φοιτητή και να εξεταστεί εάν υπάρχει συσχέτιση με την ακαδημαϊκή του απόδοση. Εάν δύναται, να εξεταστεί, επίσης, η πιθανή πρόβλεψη της ακαδημαϊκής απόδοσης των τελειόφοιτων με βάση τον δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης που επέδειξαν ως πρωτοετής φοιτητές.

Τέλος, προτείνεται διερεύνηση τόσο του βαθμού συσχέτισης της συναισθηματικής νοημοσύνης και της εργασιακής απόδοσης επαγγελματιών νοσηλευτών και μάνατζερ, που δραστηριοποιούνται στο τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων, όσο και σύγκριση των δύο αυτών ομάδων μεταξύ τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωση Βιβλιογραφία

- Bachman, J., Stein, S., Campbell, K., Sitarenios, G., 2003. *Emotional Intelligence in the Collection of Debt*. International Journal Of Selection and Assessment, 8 (3).
- Barchard, B. (2003). *Does emotional intelligence assist in the prediction of academic success?* Educational and Psychological Measurement, 63, 840–858
- Bar-on, R., Parker, J., D., A. 2000. *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school and in the workplace*. Έκδοση. San Francisco: Εκδόσεις Jossey-Brass.
- Barling, J., Slater, F., Kelloway, E.K., 2000. *Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study*. Leadership and organization development journal. 21 (3), ΣΣ. 157-161.
- Brackett, M., A., Mayer, J.D., 2003. *Convergent, discriminant and incremental validity of competing measures of emotional intelligence*. Personality and Social Psychology Bulletin.
- Brackett, M., A., Rivers, S.E., Shiffman, S., 2006. *Relating emotional abilities to social functioning' A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence*. Journal of personality and social psychology, 91 (4), ΣΣ. 780-795
- Bouchard, T.J. 1995. *Breaking the last taboo*. Contemporary Psychology. Contemporary Psychology, 40 (5), ΣΣ. 415-418.
- Brunton, M., 2005. *Emotion in health care: the cost of caring*. Journal of health organization and management, 19, ΣΣ.340-354
- Campion, M., A., Medsker, G., J., Higgs, A., C., 1993. *Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups*. Personnel Psychology, 46 , ΣΣ. 823-850
- Cavelzani, A.S., Lee, I.A., Locatelli, V., Monti, G. and Villamira, M.A., 2003. *Emotional intelligence and tourist services: the tour operator as a mediator between tourists and residents*. International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 4 (4), ΣΣ. 1-24
- Cote, S., Miners, C.T.H., 2006. *Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence and job performance*. Administrative Science Quarterly, 51 (1), ΣΣ. 1-28
- Cox, T., Griffiths, A., Barlowe, C., Randall, R., Rial-Gonzalez, E., Thomson, L., 2000. *Organizational interventions for work stress: A risk management approach*. Έκδοση. Sheffield: Εκδόσεις HSE Books.
- Damasio, A., 1994. *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. New York: Avon Books
- Dhani, P., Sharma, T., 2016. *Emotional intelligence; History, Models and Measures*. International Journal of Science Technology and Management, 5 (7), ΣΣ. 189-201.
- Domagalski, T.A., 1999. *Emotion in organizations: Main Currents*. Human Relations, 52 (6), ΣΣ. 833-852
- Dulewicz, V., Higgs, M., 1999, *Can emotional intelligence be measured and developed?* Leadership and Organization Development Journal, 20 (5), ΣΣ. 242-253

- Fernandez-Araoz, C., 2001, The Challenge of hiring senior executives. Στο C. Cherniss, D. Goleman, εκδ. *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Brass. Κεφ. 8.
- Gabel, R.S., Dolan, S.L. and Cerdin, J.L., 2005. *Emotional intelligence as a predictor of cultural adjustment for success in global assignments*. Career Development International, 10 (5), ΣΣ. 375-395
- Gardner, H., 1999. *Intelligence Reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. Έκδοση. New York: Εκδόσεις Basic Books.
- Gardner, H., Stough, C., 2002. *Examining the relationship between leadership and emotional intelligence senior level managers*. Leadership and origination development journal, 23 (2), ΣΣ. 68-78
- Goleman, D., 1995. *Emotional intelligence*, New York: Bantam Books
- Goleman, D. 1998. *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Gottfredson, L., S., 1997. *Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, and bibliography*. Intelligence, 24 (1), ΣΣ. 13-23
- Gould, S., J., 1996. *The Mismeasure of Man*. Έκδοση. New York: Εκδόσεις W. W. Norton & Company.
- Hansenne, M., Legrand, J., 2012. *Creativity, emotional intelligence, and school performance in children*. International Journal of Educational Research. 53, ΣΣ. 264-268
- Harvey, M.M., Novicevic, M., Kiessling, T., 2002. *Development of multiple IQ maps for the use in the selection of inpatriate managers: a practical theory*. International Journal of Intercultural Relations, 26 (5), ΣΣ. 493-524
- Hernstein, R., J., Murray, C., 1994. *The Bell Curve*. Έκδοση. New York: Εκδόσεις Free Press.
- Jacoby, R., Glauberman N., 1995 *The Bell Curve Debate: History, Documents Opinions*. Ά Έκδοση. New York: Εκδόσεις Times Books.
- Langhorn, S., 2004. *How emotional intelligence can improve management performance*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 16 (4), ΣΣ. 220-230.
- Legg, S., Hutter, M., 2007 *A Collection of Definitions of Intelligence*. Frontiers in Artificial Intelligence and Applications, 157, ΣΣ. 17-24.
- Leka, S., Cox, T., 2008. *Guidance on the European framework for psychosocial risk management*. Έκδοση. Geneva: Εκδόσεις PRIMA-EF.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G., 2008. *Human abilities: Emotional intelligence*. Annual Review of Psychology 59, ΣΣ 507-536
- Mayer, J.D. Salovey, P. 1993. *The intelligence of emotional intelligence*. Intelligence, 17, ΣΣ 433-442
- Mayer, J. D., Salovey, P., 1997. What is emotional intelligence? Στο P. Salovey, D., J., Sluyter, εκδ. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, New York: Basic Books. Κεφ. 1.
- Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R., 2008. *Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?* American Psychologist. 63 (6), ΣΣ. 503-517.
- Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. ,2001. *Emotional intelligence as a standard intelligence*. American Psychological Association 1 (3) , ΣΣ. 232-242
- Neisser, U., Boodoo, G., Bouchard, T., J., Boykin, Jr., A., W., Brody, N., Ceci, S. J., Halpern, D., F. Loehlin, J. C., Perloff, R., Sternberg, R. J., Urbina. S., 1996. *Intelligence: Knowns and unknowns*. American Psychologist, 51 (2), ΣΣ. 77-101
- Newsome, S., Day, A. L., & Catano, V. M. (2000). *Assessing the predictive validity of emotional intelligence*. Personality and Individual Differences, 29, 1005–1016

- Oginska-Bulik, N., 2005. *Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers*. International journal of occupational medicine and environmental health, 18 (2), ΣΣ. 167-175
- PAM Van Lange, 1999. *The Pursuit of Joint Outcomes and Equality in Outcomes: An Integrative Model of Social Value Orientation*. Journal of personality and social psychology, 77 (2), ΣΣ. 337-349
- Parker, J.D.A., Creque R.E., Barnhart, D.L., Harris, J.I., Mejeski, S.A., Wood, L.M., Bond, B.J., Hogan, M.J., 2004. *Academic achievement in high school: does emotional intelligence matter?* Personality and individual differences, 37 (7), ΣΣ. 1321-1330
- Parker, J.D.A., Hogan, M.J. Eastabook, J.M., Oke, A., Wood, L.M., 2006. *Emotional Intelligence and student retention: Predicting the successful transition from high school to university*. Personality and individual differences, 41 (7), ΣΣ. 1329-1336.
- Parker, J.D.A., Summerfeldt, L.J., Hogan, M.J., Mejeski, S.A., 2004. *Emotional intelligence and academic success: examining the transition from high school to university*. Personality and individual differences, 36 (1), ΣΣ. 163-172
- Petrides, K.V., 2011. Ability and trait emotional intelligence. Στο T. Chamorro-Premuzic, S. von Stumm, A. Furnham, *The Wiley-Blackwell handbook of individual differences*. Blackwell Publishing. Κεφ. 25.
- Petrides, K.V., Frederickson, N., Furnham, A., 2004. *The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school*. Personality and individual differences, 36 (2), ΣΣ. 277-293.
- Petrides, K.V., Furnham, A., 2001. *Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. European Journal of Personality, 15, ΣΣ. 425-448
- Petrides, K. V., Perez-Gonzalez, J. C., Furnham, A., 2007. *On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence*. Cognition and Emotion, 21 (1) ΣΣ.26-55
- Petrides, K.V., Pita, R., Kokkinaki, F., 2007. *The location of trait emotional intelligence in personality factor space*. British Journal of Psychology, 98 (2), ΣΣ. 273-289
- Riggio, R., Murphy, S. and Pirozzolo, A., 2002. *Multiple Intelligences and Leadership*. Έκδοση. London: Εκδόσεις Lawrence Erlbaum.
- Salovey, P., Sluyter, D., J., 1997. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. New York, NY, US: Basic Books
- Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper, J., Golden, C., Dornheim, L., 1998. *Development and validation of a measure of emotional intelligence*. Personality and individual differences, 25 (2), ΣΣ. 167-177
- Suifan, T., S., Abdallah, A., B., Sweis, R., j., 2015. *The effect of Manager's Emotional Intelligence on Employees' Work outcomes in the Insurance Industry in Jordan*. International Business Research, 8 (9), ΣΣ. 67-82.
- Zeidner, M., Matthews, G. and Roberts, R.D. 2004. *Emotional intelligence in the workplace: a critical review*. Applied Psychology: An International Review, 53 (3), ΣΣ.371-399

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). *Ο νέος ηγέτης, η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών*. Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

- Αμοργιανός, Π., (2010) *Συναισθηματική Νοημοσύνη & Ηγεσία*, διπλωματική εργασία, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Πειραιά.
- Διαμαντοπούλου, Ε., Ιπ. (2014) *Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης σε εργασιακές και ψυχολογικές παραμέτρους Ελλήνων κλινικών νοσηλευτών*. Διδακτορική διατριβή, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Κουμάντου Κ., (2010) *Συναισθηματική νοημοσύνη και συμπεριφορά καταναλωτή: Ορισμός, Μέτρηση και στρατηγικές επιπτώσεις μάρκετινγκ*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική, Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Κυριακίδου, Χ., (2011) *Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγεσία στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Διπλωματική εργασία, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Μπρίνια, Β., 2008. *Management και Συναισθηματική Νοημοσύνη*. Έκδοση. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη.
- Νεοφύτου, Λ., Κουσελίνη, Μ., Κυριακίδης, Λ., 2008. *Κοινωνική Συναισθηματική Νοημοσύνη και ακαδημαϊκή επίδοση φοιτητών*. Λευκωσία, Κύπρου 6-7 Ιουνίου 2008. Πανεπιστήμιο Κύπρου: Λευκωσία.
- Περάκης, Β., Ψυχά, Ε.,(2015) *Συναισθηματική νοημοσύνη και απόδοση στην εργασία*, πτυχιακή εργασία, Ηράκλειο: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης
- Τούκας, Δ., Τούκα, Α., 2010. *Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον; Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή*. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 28(1), ΣΣ.20-26
- Χούτα Ε., Α., (2010) *Διερεύνηση του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης σε επιλεγμένο δείγμα στελεχών του ευρύτερου δημόσιου τομέα -θεωρητικό υπόβαθρο και εμπειρική διερεύνηση*. Μεταπτυχιακή διπλωματική, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- ETUC, UNUCE/UEAPME, CEEP, 2004. Framework agreement on work-related stress. Ευρωπαϊκή ένωση, διαθέσιμο στο : <https://www.epoet.org.cy/wp-content/uploads/2016/06/Συμφωνία-Πλαίσιο-για-το-Εργασιακό-Άγχος.doc>
- Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, Jr., J., Scharf, Jr., F., Grubb, R., S., P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnston, J., Hamolton, A., Tisdale, J., 1999. STRESS...At Work. DHHS (NIOSH), Διαθέσιμο στο: https://www.cdc.gov/niosh/z-lab-945/default_99101full.html
- Κοροβίλας, Χ., 2018. Ενσυναίσθηση. 24 Φεβρουαρίου, Διαθέσιμο στο: <https://www.korovilas.gr/ensynaisthisi/> [πρόσβαση 5 Ιανουαρίου 2019]
- Κοροβίλας, Χ., 2018. Καλλιεργώντας Ενσυναίσθηση. 22 Φεβρουαρίου, Διαθέσιμο στο: <https://www.korovilas.gr/kalliergontas-ensynaisthisi/> [πρόσβαση 5 Ιανουαρίου 2019]
- Cary, C., Goleman, D., Emmerling, R., Cowan, K., Adler, M., 1998. Bringing Emotional Intelligence to the workplace: A Technical Report Issued by the Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations. Στο *Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organization*. 7 Οκτωβρίου, Διαθέσιμο στο: http://www.eiconsortium.org/reports/technical_report.html [πρόσβαση 5 Ιανουαρίου 2019]
- Mayer, J.D., Salovey, P., 1990. Emotional Intelligence. *Yale University*. 1 Μαρτίου, Διαθέσιμο στο: <http://www.ei.yale.edu/publication/emotional-intelligence-5/> [Πρόσβαση Ιανουαρίου 2019]10
- Mayer, J.D., Salovey, P., 1999. Emotional intelligence meets traditional standards for intelligence. *Yale University*. 1 Δεκεμβρίου, Διαθέσιμο στο: <http://ei.yale.edu/publication/intelligence/> [Πρόσβαση Ιανουαρίου 2019]10

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Μέρος Α: Ατομικά Στοιχεία

Ερώτηση 1: Φύλο

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Άνδρας	77	25.7	25.7	25.7
Γυναίκα	223	74.3	74.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 2: Ηλικία

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
18	22	7.3	7.3	7.3
19	59	19.7	19.7	27.0
20	70	23.3	23.3	50.3
21	62	20.7	20.7	71.0
22	37	12.3	12.3	83.3
23	21	7.0	7.0	90.3
24	6	2.0	2.0	92.3
25	9	3.0	3.0	95.3
26	2	0.7	0.7	96.0
27	5	1.7	1.7	97.7
28	1	0.3	0.3	98.0
33	1	0.3	0.3	98.3
36	1	0.3	0.3	98.7
40	1	0.3	0.3	99.0
44	1	0.3	0.3	99.3
45	1	0.3	0.3	99.7
52	1	0.3	0.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 3: Εργασιακή Εμπειρία

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	62	20.7	20.7	20.7
Λίγη	101	33.7	33.7	54.3
Μέτρια	88	29.3	29.3	83.7
Πολύ	40	13.3	13.3	97.0
Πάρα Πολύ	9	3.0	3.0	100.0
Total	300	100	100	

Μέρος Β: Στοιχεία Εκπαιδευτικής Κατάρτισης

Ερώτηση 4: Τμήμα

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Νοσηλευτική	125	41.7	41.7	41.7
Διοίκηση Επιχειρήσεων	175	58.3	58.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 5: Έτος Φοίτησης

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Πρώτο	44	14.7	14.7	14.7
Δεύτερο	61	20.3	20.3	35.0
Τρίτο	73	24.3	24.3	59.3
Τέταρτο	68	22.7	22.7	82.0
Πάνω από Τέταρτο	54	18.0	18.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 6: Μέσος Όρος Πτυχίου (μέχρι στιγμής)

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
5-6	66	22.0	22.0	22.0
(6.1) - 7	124	41.3	41.3	63.3
(7.1) - 8	71	23.7	23.7	87.0
(8.1) - 10	39	13.0	13.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7a: Πόσο ικανοποιημένοι είστε από τη σχολή σας;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	3	1.0	1.0	1.0
Λίγο	12	4.0	4.0	5.0
Μέτρια	79	26.3	26.3	31.3
Πολύ	154	51.3	51.3	82.7
Πάρα Πολύ	52	17.3	17.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7b: Πόσο αποδοτικοί θεωρείτε ότι είστε στη σχολή σας;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	9	3.0	3.0	3.0
Λίγο	34	11.3	11.3	14.3
Μέτρια	124	41.3	41.3	55.7
Πολύ	108	36.0	36.0	91.7
Πάρα Πολύ	25	8.3	8.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7c: Η εκπαίδευση που λαμβάνετε θεωρείτε είναι επαρκής, για τη μετέπειτα επαγγελματική σας δραστηριότητα;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	6	2.0	2.0	2.0
Λίγο	31	10.3	10.3	12.3
Μέτρια	79	26.3	26.3	38.7
Πολύ	131	43.7	43.7	82.3
Πάρα Πολύ	53	17.7	17.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7d: Πόσο συγκεντρωμένοι θεωρείτε ότι είστε κατά τη διάρκεια του διαβάσματος σας;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	13	4.3	4.3	4.3
Λίγο	50	16.7	16.7	21.0
Μέτρια	132	44.0	44.0	65.0
Πολύ	84	28.0	28.0	93.0
Πάρα Πολύ	21	7.0	7.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7e: Με απασχολεί η σχολή μου και τη σκέφτομαι και την συζητώ συχνά.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	9	3.0	3.0	3.0
Λίγο	44	14.7	14.7	17.7
Μέτρια	85	28.3	28.3	46.0
Πολύ	107	35.7	35.7	81.7
Πάρα Πολύ	55	18.3	18.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7f: Πόσο καλά θεωρείτε ότι η συνεργασία με άλλους συμφοιτητές σας, βοηθά να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις της σχολής σας;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	13	4.3	4.3	4.3
Λίγο	33	11.0	11.0	15.3
Μέτρια	87	29.0	29.0	44.3
Πολύ	118	39.3	39.3	83.7
Πάρα Πολύ	49	16.3	16.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7g: Πόσο θεωρείτε ότι η συνεργασία με άλλους συμφοιτητές σας, βοηθά να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις της σχολής σας;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	7	2.3	2.3	2.3
Λίγο	31	10.3	10.3	12.7
Μέτρια	92	30.7	30.7	43.3
Πολύ	136	45.3	45.3	88.7
Πάρα Πολύ	34	11.3	11.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7h: Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αναγνώριση του κόπου σας από τη σχολή σας;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	6	2.0	2.0	2.0
Λίγο	41	13.7	13.7	15.7
Μέτρια	118	39.3	39.3	55.0
Πολύ	104	34.7	34.7	89.7
Πάρα Πολύ	31	10.3	10.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 7i: Με απασχολεί η σχολή μου και τη σκέφτομαι και την συζητώ συχνά.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	5	1.7	1.7	1.7
Λίγο	44	14.7	14.7	16.3
Μέτρια	88	29.3	29.3	45.7
Πολύ	101	33.7	33.7	79.3
Πάρα Πολύ	62	20.7	20.7	100.0
Total	300	100	100	

Μέρος Γ: Χαρακτηριστικά - Συμπεριφορές

Ερώτηση 8a: Ξέρω πότε να μιλήσω σχετικά με τα προσωπικά μου προβλήματα σε άλλους.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	3	1.0	1.0	1.0
Λίγο	18	6.0	6.0	7.0
Μέτρια	71	23.7	23.7	30.7
Πολύ	115	38.3	38.3	69.0
Πάρα Πολύ	90	30.0	30.0	99.0
Δεν Γνωρίζω	3	1.0	1.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8b: Όταν αντιμετωπίζω εμπόδια, θυμάμαι παρόμοια εμπόδια στο παρελθόν που έχω υπερπηδήσει.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	6	2.0	2.0	2.0
Λίγο	24	8.0	8.0	10.0
Μέτρια	58	19.3	19.3	29.3
Πολύ	135	45.0	45.0	74.3
Πάρα Πολύ	71	23.7	23.7	98.0
Δεν Γνωρίζω	6	2.0	2.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8c: Πιστεύω ότι θα τα καταφέρω και θα τα πάω καλά με όλα σχεδόν τα πράγματα που ασχολούμαι.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	5	1.7	1.7	1.7
Λίγο	24	8.0	8.0	9.7
Μέτρια	95	31.7	31.7	41.3
Πολύ	120	40.0	40.0	81.3
Πάρα Πολύ	49	16.3	16.3	97.7
Δεν Γνωρίζω	7	2.3	2.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8d: Οι άλλοι με εμπιστεύονται εύκολα.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	1	0.3	0.3	0.3
Λίγο	5	1.7	1.7	2.0
Μέτρια	57	19.0	19.0	21.0
Πολύ	131	43.7	43.7	64.7
Πάρα Πολύ	94	31.3	31.3	96.0
Δεν Γνωρίζω	12	4.0	4.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8e: Μου είναι δύσκολο να καταλάβω τα μη λεκτικά μηνύματα των ανθρώπων

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	63	21.0	21.0	21.0
Λίγο	90	30.0	30.0	51.0
Μέτρια	75	25.0	25.0	76.0
Πολύ	45	15.0	15.0	91.0
Πάρα Πολύ	18	6.0	6.0	97.0
Δεν Γνωρίζω	9	3.0	3.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8f: Μερικά από τα πιο σημαντικά γεγονότα της ζωής μου με οδήγησαν στο να αναθεωρήσω τι είναι σημαντικό και τι όχι στη ζωή.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	1	0.3	0.3	0.3
Λίγο	7	2.3	2.3	2.7
Μέτρια	36	12.0	12.0	14.7
Πολύ	115	38.3	38.3	53.0
Πάρα Πολύ	129	43.0	43.0	96.0
Δεν Γνωρίζω	12	4.0	4.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8g: Όταν η διάθεση μου αλλάζει, βλέπω διαφορετικά τις καταστάσεις.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	6	2.0	2.0	2.0
Λίγο	14	4.7	4.7	6.7
Μέτρια	41	13.7	13.7	20.3
Πολύ	103	34.3	34.3	54.7
Πάρα Πολύ	126	42.0	42.0	96.7
Δεν Γνωρίζω	10	3.3	3.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8h: Τα συναισθήματα είναι ένα από τα πράγματα που δίνουν νόημα στη ζωή μου.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	2	0.7	0.7	0.7
Λίγο	12	4.0	4.0	4.7
Μέτρια	44	14.7	14.7	19.3
Πολύ	104	34.7	34.7	54.0
Πάρα Πολύ	129	43.0	43.0	97.0
Δεν Γνωρίζω	9	3.0	3.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8i: Έχω επίγνωση των συναισθημάτων μου, κατά τη διάρκεια που τα βιώνω.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	1	0.3	0.3	0.3
Λίγο	9	3.0	3.0	3.3
Μέτρια	70	23.3	23.3	26.7
Πολύ	115	38.3	38.3	65.0
Πάρα Πολύ	96	32.0	32.0	97.0
Δεν Γνωρίζω	9	3.0	3.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8j: Περιμένω να συμβούν καλά πράγματα.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	14	4.7	4.7	4.7
Λίγο	20	6.7	6.7	11.3
Μέτρια	71	23.7	23.7	35.0
Πολύ	96	32.0	32.0	67.0
Πάρα Πολύ	91	30.3	30.3	97.3
Δεν Γνωρίζω	8	2.7	2.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8k: Μου αρέσει να μοιράζομαι τα συναισθήματα μου με άλλους

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	19	6.3	6.3	6.3
Λίγο	36	12.0	12.0	18.3
Μέτρια	86	28.7	28.7	47.0
Πολύ	83	27.7	27.7	74.7
Πάρα Πολύ	71	23.7	23.7	98.3
Δεν Γνωρίζω	5	1.7	1.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8l: Όταν βιώνω ένα θετικό συναίσθημα, ξέρω πώς να το κάνω να διαρκέσει.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	14	4.7	4.7	4.7
Λίγο	41	13.7	13.7	18.3
Μέτρια	108	36.0	36.0	54.3
Πολύ	89	29.7	29.7	84.0
Πάρα Πολύ	38	12.7	12.7	96.7
Δεν Γνωρίζω	10	3.3	3.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8m: Διοργανώνω εκδηλώσεις με τις οποίες οι άλλοι διασκεδάζουν

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	64	21.3	21.3	21.3
Λίγο	74	24.7	24.7	46.0
Μέτρια	65	21.7	21.7	67.7
Πολύ	53	17.7	17.7	85.3
Πάρα Πολύ	20	6.7	6.7	92.0
Δεν Γνωρίζω	24	8.0	8.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8η: Αναζητώ δραστηριότητες που με κάνουν ευτυχισμένο.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	6	2.0	2.0	2.0
Λίγο	19	6.3	6.3	8.3
Μέτρια	66	22.0	22.0	30.3
Πολύ	103	34.3	34.3	64.7
Πάρα Πολύ	101	33.7	33.7	98.3
Δεν Γνωρίζω	5	1.7	1.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ο: Έχω επίγνωση των μη λεκτικών μηνυμάτων που «στέλνω» στους άλλους.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	5	1.7	1.7	1.7
Λίγο	30	10.0	10.0	11.7
Μέτρια	75	25.0	25.0	36.7
Πολύ	111	37.0	37.0	73.7
Πάρα Πολύ	66	22.0	22.0	95.7
Δεν Γνωρίζω	13	4.3	4.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ρ: Παρουσιάζω τον εαυτό μου με τρόπο που να προκαλεί θετική εντύπωση στους άλλους.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	19	6.3	6.3	6.3
Λίγο	32	10.7	10.7	17.0
Μέτρια	95	31.7	31.7	48.7
Πολύ	109	36.3	36.3	85.0
Πάρα Πολύ	38	12.7	12.7	97.7
Δεν Γνωρίζω	7	2.3	2.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ρ: Η λύση των προβλημάτων είναι εύκολη, όταν έχω θετική διάθεση.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	7	2.3	2.3	2.3
Λίγο	12	4.0	4.0	6.3
Μέτρια	64	21.3	21.3	27.7
Πολύ	118	39.3	39.3	67.0
Πάρα Πολύ	91	30.3	30.3	97.3
Δεν Γνωρίζω	8	2.7	2.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8r: Από τις εκφράσεις των προσώπων των άλλων, καταλαβαίνω τα συναισθήματα που βιώνουν.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	2	0.7	0.7	0.7
Λίγο	15	5.0	5.0	5.7
Μέτρια	64	21.3	21.3	27.0
Πολύ	126	42.0	42.0	69.0
Πάρα Πολύ	84	28.0	28.0	97.0
Δεν Γνωρίζω	9	3.0	3.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8s: Ξέρω γιατί τα συναισθήματά μου αλλάζουν.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	12	4.0	4.0	4.0
Λίγο	26	8.7	8.7	12.7
Μέτρια	73	24.3	24.3	37.0
Πολύ	98	32.7	32.7	69.7
Πάρα Πολύ	69	23.0	23.0	92.7
Δεν Γνωρίζω	22	7.3	7.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8τ: Όταν βρίσκομαι σε θετική διάθεση, είμαι σε θέση να σκεφτώ καινούριες ιδέες.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	5	1.7	1.7	1.7
Λίγο	11	3.7	3.7	5.3
Μέτρια	58	19.3	19.3	24.7
Πολύ	110	36.7	36.7	61.3
Πάρα Πολύ	106	35.3	35.3	96.7
Δεν Γνωρίζω	10	3.3	3.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8υ: Ελέγχω τα συναισθήματά μου.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	23	7.7	7.7	7.7
Λίγο	49	16.3	16.3	24.0
Μέτρια	94	31.3	31.3	55.3
Πολύ	86	28.7	28.7	84.0
Πάρα Πολύ	42	14.0	14.0	98.0
Δεν Γνωρίζω	6	2.0	2.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ν: Εύκολα αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου, κατά τη διάρκεια που τα βιώνω.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	5	1.7	1.7	1.7
Λίγο	22	7.3	7.3	9.0
Μέτρια	91	30.3	30.3	39.3
Πολύ	120	40.0	40.0	79.3
Πάρα Πολύ	55	18.3	18.3	97.7
Δεν Γνωρίζω	7	2.3	2.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ω: Παρακινώ τον εαυτό μου, σκεπτόμενος το θετικό αποτέλεσμα του έργου που έχω αναλάβει.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	7	2.3	2.3	2.3
Λίγο	17	5.7	5.7	8.0
Μέτρια	90	30.0	30.0	38.0
Πολύ	129	43.0	43.0	81.0
Πάρα Πολύ	49	16.3	16.3	97.3
Δεν Γνωρίζω	8	2.7	2.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8x: Φιλοφρονώ τους άλλους, όταν έχουν κάνει κάτι καλά.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	8	2.7	2.7	2.7
Λίγο	8	2.7	2.7	5.3
Μέτρια	42	14.0	14.0	19.3
Πολύ	130	43.3	43.3	62.7
Πάρα Πολύ	106	35.3	35.3	98.0
Δεν Γνωρίζω	6	2.0	2.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8y: Έχω επίγνωση των μη λεκτικών μηνυμάτων που οι άλλοι στέλνουν.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	2	0.7	0.7	0.7
Λίγο	20	6.7	6.7	7.3
Μέτρια	93	31.0	31.0	38.3
Πολύ	118	39.3	39.3	77.7
Πάρα Πολύ	51	17.0	17.0	94.7
Δεν Γνωρίζω	16	5.3	5.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8z: Όταν κάποιος μου λέει για ένα σημαντικό γεγονός που συνέβη στη ζωή του, σχεδόν αισθάνομαι σα να έχω βιώσει ο ίδιος το γεγονός.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	10	3.3	3.3	3.3
Λίγο	26	8.7	8.7	12.0
Μέτρια	110	36.7	36.7	48.7
Πολύ	93	31.0	31.0	79.7
Πάρα Πολύ	55	18.3	18.3	98.0
Δεν Γνωρίζω	6	2.0	2.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8aa: Όταν νιώθω μία αλλαγή στα συναισθήματα μου, τείνω να σκεφτώ καινούριες ιδέες.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	10	3.3	3.3	3.3
Λίγο	47	15.7	15.7	19.0
Μέτρια	108	36.0	36.0	55.0
Πολύ	88	29.3	29.3	84.3
Πάρα Πολύ	34	11.3	11.3	95.7
Δεν Γνωρίζω	13	4.3	4.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ab: Όταν είμαι αντιμέτωπος με μία πρόκληση, τα παρατάω γιατί πιστεύω ότι θα αποτύχω.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	106	35.3	35.3	35.3
Λίγο	73	24.3	24.3	59.7
Μέτρια	76	25.3	25.3	85.0
Πολύ	32	10.7	10.7	95.7
Πάρα Πολύ	8	2.7	2.7	98.3
Δεν Γνωρίζω	5	1.7	1.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ac: Ξέρω οι άλλοι τι αισθάνονται, αρκεί μόνο να τους παρατηρήσω.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	12	4.0	4.0	4.0
Λίγο	42	14.0	14.0	18.0
Μέτρια	102	34.0	34.0	52.0
Πολύ	89	29.7	29.7	81.7
Πάρα Πολύ	48	16.0	16.0	97.7
Δεν Γνωρίζω	7	2.3	2.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ad: Βοηθώ τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα, όταν δεν είναι καλά.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	0	0.0	0.0	0.0
Λίγο	7	2.3	2.3	2.3
Μέτρια	39	13.0	13.0	15.3
Πολύ	126	42.0	42.0	57.3
Πάρα Πολύ	122	40.7	40.7	98.0
Δεν Γνωρίζω	6	2.0	2.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ae: «Επιλέγω» θετικές διαθέσεις για να παροτρύνω τον εαυτό μου να συνεχίσει την προσπάθεια, όταν αντιμετωπίζει δυσκολίες.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	8	2.7	2.7	2.7
Λίγο	31	10.3	10.3	13.0
Μέτρια	77	25.7	25.7	38.7
Πολύ	119	39.7	39.7	78.3
Πάρα Πολύ	60	20.0	20.0	98.3
Δεν Γνωρίζω	5	1.7	1.7	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8af: Μπορώ να πω πώς αισθάνονται οι άνθρωποι, ακούγοντας μόνο τον τόνο της φωνής τους.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	14	4.7	4.7	4.7
Λίγο	39	13.0	13.0	17.7
Μέτρια	117	39.0	39.0	56.7
Πολύ	88	29.3	29.3	86.0
Πάρα Πολύ	32	10.7	10.7	96.7
Δεν Γνωρίζω	10	3.3	3.3	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 8ag: Δύσκολα, καταλαβαίνω, γιατί οι άνθρωποι αισθάνονται ό,τι αισθάνονται.

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	67	22.3	22.3	22.3
Λίγο	76	25.3	25.3	47.7
Μέτρια	86	28.7	28.7	76.3
Πολύ	47	15.7	15.7	92.0
Πάρα Πολύ	14	4.7	4.7	96.7
Δεν Γνωρίζω	10	3.3	3.3	100.0
Total	300	100	100	

Μέρος Δ: Συναισθηματική Νοημοσύνη

Ερώτηση 9α: Γνωρίζετε τι είναι η συναισθηματική νοημοσύνη

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	11	3.7	3.7	3.7
Λίγο	38	12.7	12.7	16.3
Μέτρια	89	29.7	29.7	46.0
Πολύ	99	33.0	33.0	79.0
Πάρα Πολύ	63	21.0	21.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 9β: Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί απαραίτητο στοιχείο του κλάδου που θα ακολουθήσετε ;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	4	1.3	1.3	1.3
Λίγο	13	4.3	4.3	5.7
Μέτρια	45	15.0	15.0	20.7
Πολύ	136	45.3	45.3	66.0
Πάρα Πολύ	102	34.0	34.0	100.0
Total	300	100	100	

Ερώτηση 9c: Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την ακαδημαϊκή σας απόδοση;

Valid Response	Frequency	Percentage	Valid Percentage	Cumulative Percentage
Καθόλου	5	1.7	1.7	1.7
Λίγο	18	6.0	6.0	7.7
Μέτρια	61	20.3	20.3	28.0
Πολύ	128	42.7	42.7	70.7
Πάρα Πολύ	88	29.3	29.3	100.0
Total	300	100	100	

Μέρος Ε: Στατιστική Ανάλυση

Τεστ Mann-Whitney U

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Φύλο

	Φύλο	N	Mean Rank	Sum of Ranks		Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	Άνδρας	77	130.68	10062.00	Mann-Whitney U	7059.000
	Γυναίκα	223	157.35	35088.00	Wilcoxon W	10062.000
	Total	300			Z	-2.327
					Asymp. Sig. (2-tailed)	0.020

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Τμήμα

	Τμήμα	N	Mean Rank	Sum of Ranks		Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	Νοσηλευτική	125	155.69	19461.50	Mann-Whitney U	10288.500
	Διοίκηση	175	146.79	25688.50	Wilcoxon W	25688.500
	Total	300			Z	-0.876
					Asymp. Sig. (2-tailed)	0.381

Τεστ Kruskal-Wallis

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Ηλικία

	Ηλικία	N	Mean Rank		Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	18	22	162.52	Kruskal-Wallis H	28.929
	19	59	154.30	df	16
	20	70	129.56	Asymp. Sig.	0.024
	21	62	151.86		
	22	37	155.16		
	23	21	152.60		
	24	6	206.50		
	25	9	103.72		
	26	2	268.25		
	27	5	235.70		
	28	1	234.00		
	33	1	234.00		
	36	1	28.50		
	40	1	25.00		
	44	1	257.50		
	45	1	288.50		
	52	1	85.50		
Total	300				

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Εργασιακή Εμπειρία

	Εργασιακή Εμπειρία	N	Mean Rank		Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	Καθόλου	62	138.81	Kruskal-Wallis H	5.359
	Λίγη	101	144.41	df	4
	Μέτρια	88	152.86	Asymp. Sig.	0.252
	Πολύ	40	171.06		
	Πάρα Πολύ	9	184.94		
	Total	300			

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Έτος Φοίτησης

	Έτος Φοίτησης	N	Mean Rank		Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	Πρώτο	44	164.78	Kruskal-Wallis H	1.952
	Δεύτερο	61	143.76		df
	Τρίτο	73	146.80	Asymp. Sig.	0.745
	Τέταρτο	68	154.46		
	Πέμπτο	54	146.49		
	Total	300			

Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Μέσος Όρος Πτυχίου

	Μέσος Όρος	N	Mean Rank		Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	(5-6)	66	149.36	Kruskal-Wallis H	0.242
	[(6,1)-7]	124	150.10		df
	[(7,1)-8]	71	154.43	Asymp. Sig.	0.971
	[(8,1)-10]	39	146.53		
	Total	300			

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα ερευνητική μελέτη πραγματοποιείται στο πλαίσιο της υλοποίησης της Πτυχιακής μας Εργασίας του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Κρήτης με τίτλο «Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επίδοση των Φοιτητών Η περίπτωση των Φοιτητών του ΤΕΙ Κρήτης». Η έρευνα ασχολείται με τη σπουδαιότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο και πως αυτή σχετίζεται με την απόδοση και ακαδημαϊκή επιτυχία.

Για την καλύτερη δυνατή αξιολόγηση και σε βάθος ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, παρακαλούμε να συμπληρώσετε τα ακόλουθα στοιχεία. Θα πρέπει να τονίσουμε και να σας παρακαλέσουμε να συμπληρώσετε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, απαντώντας σε αυτές με απόλυτη ειλικρίνεια. Τα αποτελέσματα από την έρευνα αυτή θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ακαδημαϊκούς σκοπούς.

ΜΕΡΟΣ Α: ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία _____

3. Πόση εργασιακή εμπειρία στον χώρο των επιχειρήσεων ή των οργανισμών, εκτός ΤΕΙ, θα λέγατε ότι έχετε;

Καθόλου Λίγη Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

ΜΕΡΟΣ Β: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

4. Τμήμα

Νοσηλευτική Διοίκηση Επιχειρήσεων

5. Σε ποιο έτος βρίσκεστε;

Πρώτο Δεύτερο Τρίτο Τέταρτο Πάνω από Τέταρτο

6. Μέσος Όρος μέχρι στιγμής

- 5-6
 (6,1)-7
 (7,1)-8
 (8,1)-10

7. Αξιολόγηση Παραγόντων Εκπαίδευσης

Στις ακόλουθες προτάσεις, παρακαλούμε απαντήσετε στα ερωτήματα με τις επιλογές που παρατίθενται (1, 2, 3, 4, 5) και οι οποίες υποδηλώνουν τα εξής:

1 → ΚΑΘΟΛΟΥ, 2 → ΛΙΓΟ, 3 → ΜΕΤΡΙΑ, 4 → ΠΟΛΥ, 5 → ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

A/A	ΕΡΩΤΗΜΑ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
1.	Πόσο ικανοποιημένοι είστε από την σχολή σας;	1 2 3 4 5
2.	Πόσο αποδοτικοί θεωρείτε ότι είστε στην σχολή σας;	1 2 3 4 5
3.	Η εκπαίδευση που λαμβάνετε θεωρείτε είναι επαρκής για την μετέπειτα επαγγελματική σας δραστηριότητα;	1 2 3 4 5
4.	Πόσο συγκεντρωμένοι θεωρείτε ότι είστε κατά την διάρκεια του διαβάσματος σας;	1 2 3 4 5
5.	Με απασχολεί η σχολή μου και τη σκέφτομαι και την συζητώ αρκετά συχνά.	1 2 3 4 5
6.	Πόσο καλά θεωρείτε ότι η συνεργασία με άλλους συμφοιτητές σας, βοηθά να ανταπεξέλθετε στις απαιτήσεις της σχολής σας;	1 2 3 4 5
7.	Πόσο θεωρείτε ότι επιτυγχάνονται οι προσωπικοί σας στόχοι από την σχολή σας;	1 2 3 4 5
8.	Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την αναγνώριση του κόπου σας από την σχολή σας;	1 2 3 4 5
9.	Πιστεύετε πως στη σχολή σας ενθαρρύνονται τα άτομα να αναπτύσσουν τις ικανότητές τους;	1 2 3 4 5

ΜΕΡΟΣ Γ: ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ - ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Παρακαλούμε πολύ όπως προχωρήσετε στη συμπλήρωση του ακόλουθου ερωτηματολογίου για όλα τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές που περιγράφονται, έχοντας υπόψη σας ότι επί της ουσίας δίνετε κάθε φορά απάντηση στην ερώτηση: «Αυτό το χαρακτηριστικό με εκφράζει, το αναγνωρίζω στον εαυτό μου;» ή, στην ερώτηση: «Πόσο συχνά συμπεριφέρομαι εγώ με αυτό τον τρόπο;».

Οι επιλογές που παρατίθενται (1, 2, 3, 4, 5, Δ) υποδηλώνουν τα εξής:

1 → ΚΑΘΟΛΟΥ/Ποτέ δε συμπεριφέρομαι έτσι, είναι τελείως έξω από το χαρακτήρα μου

2 → ΛΙΓΟ/Σπάνια γίνεται αυτό, είναι κάτι που μόνο ελάχιστα με αντιπροσωπεύει

3 → ΜΕΤΡΙΑ/Μερικές φορές μόνο πιστεύω ότι είμαι έτσι και συμπεριφέρομαι μ'αυτό τον τρόπο

4 → ΠΟΛΥ/Συχνά, ισχύει στην πλειοψηφία των περιπτώσεων

5 → ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ/Πάντα λειτουργώ έτσι, πρόκειται για κάτι που με χαρακτηρίζει απόλυτα σαν άτομο

Δ → Δε γνωρίζω/δεν είχα μέχρι τώρα την ευκαιρία να το διαπιστώσω.

A/A	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ – ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	ΑΠΑΝΤΗΣΗ
1.	Ξέρω πότε να μιλήσω σχετικά με τα προσωπικά μου προβλήματά σε άλλους.	1 2 3 4 5 Δ
2.	Όταν αντιμετωπίζω εμπόδια, θυμάμαι παρόμοια εμπόδια στο παρελθόν που έχω υπερπηδήσει.	1 2 3 4 5 Δ
3.	Πιστεύω ότι θα τα καταφέρω και θα τα πάω καλά με όλα σχεδόν τα πράγματα που ασχολούμαι.	1 2 3 4 5 Δ
4.	Οι άλλοι με εμπιστεύονται εύκολα.	1 2 3 4 5 Δ
5.	Μου είναι δύσκολο να καταλάβω τα μη λεκτικά μηνύματα των ανθρώπων.	1 2 3 4 5 Δ
6.	Μερικά από τα πιο σημαντικά γεγονότα της ζωής μου με οδήγησαν στο να αναθεωρήσω τι είναι σημαντικό και τι όχι στη ζωή.	1 2 3 4 5 Δ
7.	Όταν η διάθεση μου αλλάζει, βλέπω διαφορετικά τις καταστάσεις.	1 2 3 4 5 Δ
8.	Τα συναισθήματα είναι ένα από τα πράγματα που δίνουν νόημα στη ζωή μου.	1 2 3 4 5 Δ
9.	Έχω επίγνωση των συναισθημάτων μου, κατά τη διάρκεια που τα βιώνω.	1 2 3 4 5 Δ
10.	Περιμένω να συμβούν καλά πράγματα.	1 2 3 4 5 Δ
11.	Μου αρέσει να μοιράζομαι τα συναισθήματα μου με άλλους.	1 2 3 4 5 Δ
12.	Όταν βιώνω ένα θετικό συναίσθημα, ξέρω πώς να το κάνω να διαρκέσει.	1 2 3 4 5 Δ
13.	Διοργανώνω εκδηλώσεις με τις οποίες οι άλλοι διασκεδάζουν.	1 2 3 4 5 Δ
14.	Αναζητώ δραστηριότητες που με κάνουν ευτυχισμένο.	1 2 3 4 5 Δ
15.	Έχω επίγνωση των μη λεκτικών μηνυμάτων που «στέλνω» στους άλλους.	1 2 3 4 5 Δ
16.	Παρουσιάζω τον εαυτό μου με τρόπο που να προκαλεί θετική εντύπωση στους άλλους.	1 2 3 4 5 Δ
17.	Η λύση των προβλημάτων είναι εύκολη, όταν έχω θετική διάθεση.	1 2 3 4 5 Δ
18.	Από τις εκφράσεις των προσώπων των άλλων, καταλαβαίνω τα συναισθήματα που βιώνουν.	1 2 3 4 5 Δ
19.	Ξέρω γιατί τα συναισθήματά μου αλλάζουν.	1 2 3 4 5 Δ
20.	Όταν βρίσκομαι σε θετική διάθεση, είμαι σε θέση να σκεφτώ καινούριες ιδέες.	1 2 3 4 5 Δ
21.	Ελέγχω τα συναισθήματα μου.	1 2 3 4 5 Δ
22.	Εύκολα αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου, κατά τη διάρκεια που τα βιώνω.	1 2 3 4 5 Δ
23.	Παρακινώ τον εαυτό μου, σκεπτόμενος το θετικό αποτέλεσμα του έργου που έχω αναλάβει.	1 2 3 4 5 Δ

24.	Φιλοφρονώ τους άλλους, όταν έχουν κάνει κάτι καλά.	1	2	3	4	5	Δ
25.	Έχω επίγνωση των μη λεκτικών μηνυμάτων που οι άλλοι στέλνουν.	1	2	3	4	5	Δ
26.	Όταν κάποιος μου λέει για ένα σημαντικό γεγονός που συνέβη στη ζωή του, σχεδόν αισθάνομαι σα να έχω βιώσει ο ίδιος το γεγονός.	1	2	3	4	5	Δ
27.	Όταν νιώθω μία αλλαγή στα συναισθήματα μου, τείνω να σκεφτώ καινούριες ιδέες.	1	2	3	4	5	Δ
28.	Όταν είμαι αντιμέτωπος με μία πρόκληση, τα παρατάω γιατί πιστεύω ότι θα αποτύχω.	1	2	3	4	5	Δ
29.	Ξέρω οι άλλοι τι αισθάνονται, αρκεί μόνο να τους παρατηρήσω.	1	2	3	4	5	Δ
30.	Βοηθώ τους άλλους να αισθανθούν καλύτερα, όταν δεν είναι καλά.	1	2	3	4	5	Δ
31.	«Επιλέγω» θετικές διαθέσεις για να παροτρύνω τον εαυτό μου να συνεχίσει την προσπάθεια, όταν αντιμετωπίζει δυσκολίες.	1	2	3	4	5	Δ
32.	Μπορώ να πω πώς αισθάνονται οι άνθρωποι, ακούγοντας μόνο τον τόνο της φωνής τους.	1	2	3	4	5	Δ
33.	Δύσκολα, καταλαβαίνω, γιατί οι άνθρωποι αισθάνονται ό,τι αισθάνονται.	1	2	3	4	5	Δ

ΜΕΡΟΣ Δ: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

9. Συναισθηματική Νοημοσύνη

Στις ακόλουθες ερωτήσεις παρακαλούμε με (1, 2, 3, 4, ή 5) όπου:

1 → ΚΑΘΟΛΟΥ, 2 → ΛΙΓΟ, 3 → ΜΕΤΡΙΑ, 4 → ΠΟΛΥ, 5 → ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

1.	Γνωρίζετε τι είναι η συναισθηματική νοημοσύνη;	1	2	3	4	5
2.	Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί απαραίτητο στοιχείο του κλάδου που θα ακολουθήσετε ;	1	2	3	4	5
3.	Κατά πόσο θεωρείτε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την ακαδημαϊκή σας απόδοση;	1	2	3	4	5

Γενικά σχόλια/ Παρατηρήσεις

Σας ευχαριστούμε πάρα πολύ για το χρόνο που διαθέσατε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Θα είμαστε στη διάθεσή σας σε περίπτωση που θελήσετε να μάθετε τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.