



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**
UNIVERSITY OF WEST ATTICA

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Π.Μ.Σ. "ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**"Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ : ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ"**

**"EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF PUBLIC
ADMINISTRATION:
CONCEPTUAL APPROACHES AND IMPLEMENTS"**

Αδαμαντία Αργυρίου (Α.Μ.: ΔΜ2196)

Επιβλέπων καθηγητής: Σάββας Μακρίδης

Αθήνα

Δεκέμβριος 2023

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Αδαμαντία Αργυρίου του Θωμά, με αριθμό μητρώου ΔΜ2196 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστήμων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα



**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του
Εισηγητή**

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι
Εξεταστική Επιτροπή:

*Η εργασία αυτή είναι αφιερωμένη στους
ανθρώπους που συνέβαλαν στην ανάπτυξη
της συναισθηματικής μου νοημοσύνης.*

*Στον αγαπημένο μου σύζυγό Στέλιο,
στα αγαπημένα μας παιδιά, Γιώργο και Άννα,
στον αγαπημένο μου αδερφό Λουκά,
στον αγαπημένο μου πατέρα Θωμά
και στην αγαπημένη και θαυμαστή μου μητέρα Άννα.*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο εξελισσόμενο τοπίο της οργανωσιακής ψυχολογίας και των ανθρώπινων πόρων, η εξερεύνηση της συναισθηματικής νοημοσύνης έχει αναδειχθεί ως μια κρίσιμη οδός για την κατανόηση και την ενίσχυση της δυναμικής στον δημόσιο τομέα.

Η συναισθηματική νοημοσύνη έχει γίνει μια βασική πτυχή στην κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε οργανωτικά περιβάλλοντα. Θεωρείται ως η ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης, διαχείρισης και αποτελεσματικής χρήσης των συναισθημάτων, αποτελεί βασικό παράγοντα που επηρεάζει τη δυναμική του χώρου εργασίας.

Η ανάλυση των διαφόρων μοντέλων συναισθηματικής νοημοσύνης είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση των χαρακτηριστικών και των πρακτικών εφαρμογών της, από τις διαδικασίες πρόσληψης έως την ανάπτυξη ηγεσίας. Στόχος είναι η αποκάλυψη των περίπλοκων στρωμάτων των ανθρώπινων συναισθημάτων και των επιπτώσεών τους στην ατομική και συλλογική συμπεριφορά.

Η έρευνα ξεκινάει με τον ορισμό της συναισθηματικής νοημοσύνης, διερευνώντας την πολύπλευρη φύση της και τη συνάφειά της στους σύγχρονους χώρους εργασίας. Από αυτό το θεμέλιο, πλοηγούμαστε στις περιπλοκές της ενσωμάτωσης της συναισθηματικής νοημοσύνης στις περιγραφές θέσεων εργασίας, προτείνοντας μια αλλαγή παραδείγματος στον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί αρθρώνουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική απόδοση της εργασίας. Αυτό γίνεται με μια λεπτομερή εξέταση της σημασίας της ενσυναίσθησης, των δεξιοτήτων επικοινωνίας και της διαχείρισης του άγχους για τον καθορισμό σαφών προτύπων για τους υποψήφιους και τους υπάρχοντες υπαλλήλους.

Η ηγεσία, που αναγνωρίζεται ως βασικό στοιχείο στη διαμόρφωση της οργανωσιακής κουλτούρας, είναι ένα κομβικό σημείο στην εξερεύνηση μας. Προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας που είναι προσαρμοσμένα στην ενίσχυση των δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης προτείνονται ως στρατηγική προσέγγιση.

Λέξεις κλειδιά: συναισθηματική νοημοσύνη, ηγεσία, δημόσιος τομέας, συναισθηματικές δεξιότητες

ABSTRACT

In the evolving landscape of organizational psychology and human resources, exploring emotional intelligence has emerged as a critical avenue for understanding and enhancing dynamics in the public sector.

Emotional intelligence has become a key aspect in understanding human behavior in organizational settings. Considered as the ability to recognize, understand, manage and use emotions effectively, it is a key factor influencing workplace dynamics.

The analysis of different models of emotional intelligence is crucial to understanding its characteristics and practical applications, from recruitment processes to leadership development. The goal is to uncover the complex layers of human emotions and their effects on individual and collective behavior.

The research begins with a definition of emotional intelligence, exploring its multifaceted nature and its relevance in contemporary workplaces. From this foundation, we navigate the intricacies of incorporating emotional intelligence into job descriptions, suggesting a paradigm shift in the way organizations articulate the skills and competencies necessary for effective job performance. This is done through a detailed examination of the importance of empathy, communication skills and stress management in setting clear standards for candidates and existing employees.

Leadership, recognised as a key element in shaping organisational culture, is a focal point in our exploration. Leadership development programs tailored to enhance emotional intelligence skills are proposed as a strategic approach.

Keywords: emotional intelligence, leadership, public sector, emotional skills

Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Σχημάτων	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Οι 8 Μορφές της Συναισθηματικής Νοημοσύνης	10
1.1 Τύποι Νοημοσύνης	10
1.1.1 Οπτική-χωρική νοημοσύνη	12
1.1.2 Γλωσσική Νοημοσύνη	13
1.1.3 Λογική - Μαθηματική Νοημοσύνη	14
1.1.4 Σωματική-αισθητική νοημοσύνη	17
1.1.5 Μουσική νοημοσύνη	18
1.1.6 Διαπροσωπική νοημοσύνη	20
1.1.7 Ενδοπροσωπική νοημοσύνη	21
1.1.8 Νατουραλιστική νοημοσύνη.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Συναισθηματική Νοημοσύνη.....	27
2.1 Ορισμοί της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	27
2.2. Μοντέλα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.....	28
2.2.1. "Μοντέλα Νοητικής Ικανότητας"	28
2.2.1.1 Το μοντέλο του Goleman	28
2.2.1.2 Το μοντέλο τεσσάρων κλάδων των Mayer και Salovey.....	37
2.2.1.4 Μοντέλο Προσδιορισμού συναισθηματικού πηλίκου Bar-On (EQ-i).....	43
2.2.2 "Μικτά Μοντέλα"	45
2.2.2.1 Απογραφή Συναισθηματικής Επάρκειας (ECI) του Richard Boyatzis.....	45
2.2.2.2 Μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης Genos	47
2.3 Συναισθηματικές Ικανότητες	50
2.3.1 Διαφοροποίηση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης με συναισθηματικών ικανοτήτων.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Άμεση Επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο Εργασιακό Περιβάλλον.....	54
3.1 Συναισθηματική Νοημοσύνη και επαγγελματική αξιολόγηση, επιλογή, και τοποθέτηση	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ηγεσία.....	60

4.1 Ορισμοί της ηγεσίας.....	60
4.1.1 Συγκλίνουσα ηγεσία.....	60
4.1.2 Διαδικαστική ηγεσία.....	60
4.1.3 Γενετική Ηγεσία.....	61
4.2 Οργανισμοί και ηγεσία.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγεσία	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα.....	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Προτάσεις Αξιοποίησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην Δημόσια Διοίκηση	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	78
Βιβλιογραφικές Αναφορές	80

Πίνακας Σχημάτων

Σχήμα 1: Τα είδη νοημοσύνης σύμφωνα με τον Gardner. TeachHUB Team (2010). 12+ Ways to Teach Using Multiple Intelligences [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://www.teachhub.com/wp-content/uploads/2020/05/12-Ways-to-Teach-Using-Multiple-Intelligences-768x766.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 2: Η πορεία κάθε είδους νοημοσύνης από την ηλικία των 5 ετών. Medium.com (2015). How fast does IQ decline? Can you do anything about it? [Chart]. Διαθέσιμο στο: https://miro.medium.com/v2/resize:fit:720/format:webp/1*zkzvgDhOOYg7Dd0ptyr7dA.jpeg (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 3: Χαρακτηριστικά Χωρικής Νοημοσύνης. Dave Cornell & Chris Drew (2023). 10 Spatial Intelligence Examples, Pros & Cons [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://helpfulprofessor.com/wp-content/uploads/2022/08/spatial-intelligence-examples-and-definition-1024x724.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 4: Χαρακτηριστικά Γλωσσικής Νοημοσύνης. Dave Cornell & Chris Drew (2023). 10 Linguistic Intelligence Examples (Plus Pros & Cons) [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://helpfulprofessor.com/wp-content/uploads/2022/08/linguistic-intelligence-examples-and-definition-1024x724.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 5: Παράμετροι λογικής - μαθηματικής ευφυΐας. Chytry et al., (2020). Metacognitive Knowledge and Mathematical Intelligence—Two Significant Factors Influencing School Performance [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://www.mdpi.com/2227-7390/8/6/969> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 6: Χαρακτηριστικά διαπροσωπικής ευφυΐας. Dave Cornell & Chris Drew (2023). 10 Interpersonal Intelligence Examples (Plus Pros & Cons) [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://helpfulprofessor.com/wp-content/uploads/2022/08/interpersonal-intelligence-example-and-definition-1024x724.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 7: Χαρακτηριστικά Ενδοπροσωπικής Νοημοσύνης. Joe Wilner (2017). How to Find a Career Path Using the Theory of Multiple Intelligences [Chart]. Διαθέσιμο στο:

<https://thewrightinitiative.com/800/600/http/i.pinimg.com/originals/c4/1d/2c/c41d2c513784ecb3af47957b9baefb84.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 8: Παράγοντες που επηρεάζουν την Συναισθηματική Νοημοσύνη. EWF International (2022). 5 Components of Emotional Intelligence You Need to Become a More Effective Leader [Chart]. Διαθέσιμο στο:

<https://thewrightinitiative.com/800/600/http/i.pinimg.com/originals/c4/1d/2c/c41d2c513784ecb3af47957b9baefb84.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 9: Η συναισθηματική ευφυΐα κατά τον Goleman. Kevin Haas (2018).

Listening: The Secret Weapon of Emotional Intelligence [Chart]. Διαθέσιμο στο:

<https://www.stopatnothing.com/wp-content/uploads/emotional-intelligence-model.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 10: Παράμετροι αυτογνωσίας. Madhuri Thakur (2023). Emotional Intelligence in Leadership [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://cdn.educba.com/academy/wp-content/uploads/2019/05/selfawareness.png> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 11: Παράγοντες που επηρεάζουν την αυτορρύθμιση. Madhuri Thakur (2023). Emotional Intelligence in Leadership [Chart]. Διαθέσιμο στο:

<https://cdn.educba.com/academy/wp-content/uploads/2019/05/Self-regulation.png> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 12: Η αυτοηγεία συναρτήσσει τριών πτυχών της συναισθηματικής ευφυΐας. Medium.com. (2023). Self-leadership as a pre-requisite for success [Chart].

Διαθέσιμο στο:

https://miro.medium.com/v2/resize:fit:720/format:webp/0*611ryHPcZfUImkk.png (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 13: Παράμετροι που αποτελούν τις κοινωνικές δεξιότητες. Kehoe et al.. (2018). Developing student social skills using restorative practices: a new framework called H.E.A.R.T [Chart]. Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/figure/Key-themes-social-skills-and-HEART_fig2_320463760 (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 14: Τα χαρακτηριστικά του μοντέλου των Mayer και Salovey. Marina Fiori (2018). Emotional Intelligence as an Ability: Theory, Challenges, and New Directions [Chart]. Διαθέσιμο στο: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-90633-1_2/figures/1 (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 15: Δείγμα ερωτήσεων του μοντέλου Bar-On. Jubaer Ahmed. et al. (2023). Identifying Measures of Emotional Intelligence and Dangerous Driving.

Σχήμα 16: Χαρακτηριστικά που εξετάζει το μοντέλο του Bar-On. Emotional intelligence Training Company. (2018). Emotional intelligence assessment [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://www.eitrainingcompany.com/wp-content/uploads/2009/03/EQi-2-0-Model1.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 17 : Λογική πίσω από το μοντέλο του Genos. Pinpointingpotential.com. (2016). An introduction to GENOS [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://pinpointingpotential.com/wp-content/uploads/2020/06/GENOS-Model-01.png> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 18: Στοιχεία υψηλής συναισθηματική νοημοσύνη στον εργασιακό χώρο. Sara Viezzer. (2023). How Is Emotional Intelligence Important In The Workplace? [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://www.simplypsychology.org/wp-content/uploads/Emotional-Intelligence-in-the-Workplace.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 19: Χαρακτηριστικά Ηγεσίας. Xavier.edu (2017). Leadership definition and model [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://www.xavier.edu/student-involvement/leadership/images/leadership-.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 20: Μέθοδοι ηγεσίας. Performanceconsultants.com. (2022). Coaching and emotional intelligence [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://www.performanceconsultants.com/wp-content/uploads/emotional-intelligence-competencies-coaching-leadership-style.gif> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

Σχήμα 21: Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και ηγεσίας. Symondsresearch.com. (2020). How to Improve Emotional Intelligence and EQ in the Workplace for Organizations & Better Leadership [Chart]. Διαθέσιμο στο: <https://symondsresearch.com/wp-content/uploads/2020/11/emotional-intelligence-leadership.jpg> (Προβλήθηκε: 10 December 2023).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Οι 8 Μορφές της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

1.1 Τύποι Νοημοσύνης

Η παραδοσιακή έννοια της νοημοσύνης που συνδέεται συχνά με το IQ (δείκτης νοημοσύνης) τίθεται υπό αμφισβήτηση από την υπόθεση των πολλών νοημοσυνών του Howard Gardner (Gardner, 1993). Η νοημοσύνη θεωρούνταν πάντα ως μια έμφυτη, μετρήσιμη και ως επί το πλείστον αμετάβλητη διανοητική ικανότητα. Σύμφωνα με τον Gardner, οι άνθρωποι έχουν μια σειρά από νοημοσύνες εκτός από τον παραδοσιακό ορισμό της νοημοσύνης. Ονομάζει οκτώ διαφορετικούς τύπους νοημοσύνης και κάνει λόγο για έναν ένατο, που ονομάστηκε "υπαρξιακή νοημοσύνη".

Η θεωρία του Gardner έχει προκαλέσει κριτική από ορισμένους που υποστηρίζουν ότι θολώνει τη διάκριση μεταξύ της πραγματικής διανοητικής ικανότητας και των εγγενών δεξιοτήτων, των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των χαρακτηριστικών της νοημοσύνης. Ορισμένοι έχουν επίσης επισημάνει την έλλειψη στέρεων εμπειρικών ερευνών της θεωρίας. Η υπόθεση του Gardner έχει κερδίσει την εύνοια των εκπαιδευτικών παρά τις προκλήσεις αυτές.

Προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις διαφορετικές ικανότητες και δεξιότητες των μαθητών, οι εκπαιδευτικοί έχουν βρει αξία στην έννοια της πολλαπλής νοημοσύνης και την έχουν συμπεριλάβει στη διδακτική τους φιλοσοφία. Τα άτομα μπορούν να ανακαλύψουν τα ταλέντα τους και να τα χρησιμοποιήσουν σε πολλές πτυχές της ζωής έχοντας καλύτερη κατανόηση αυτών των ποικίλων νοημοσυνών. Έτσι, ο Gardner όρισε οκτώ κύριες κατηγορίες νοημοσύνης.

1. Οπτική-χωρική νοημοσύνη: Εξαιρετική χωρική και οπτική κρίση, ωφέλιμη σε τομείς όπως η μηχανική, η τέχνη και η αρχιτεκτονική.
2. Γλωσσική-λεκτική νοημοσύνη: Γλωσσική επάρκεια, σημαντική για καριέρες στον τομέα της γραφής, του δικαίου και της εκπαίδευσης.
3. Λογική-μαθηματική νοημοσύνη: Η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων στην επιστήμη, τα μαθηματικά και τη μηχανική.

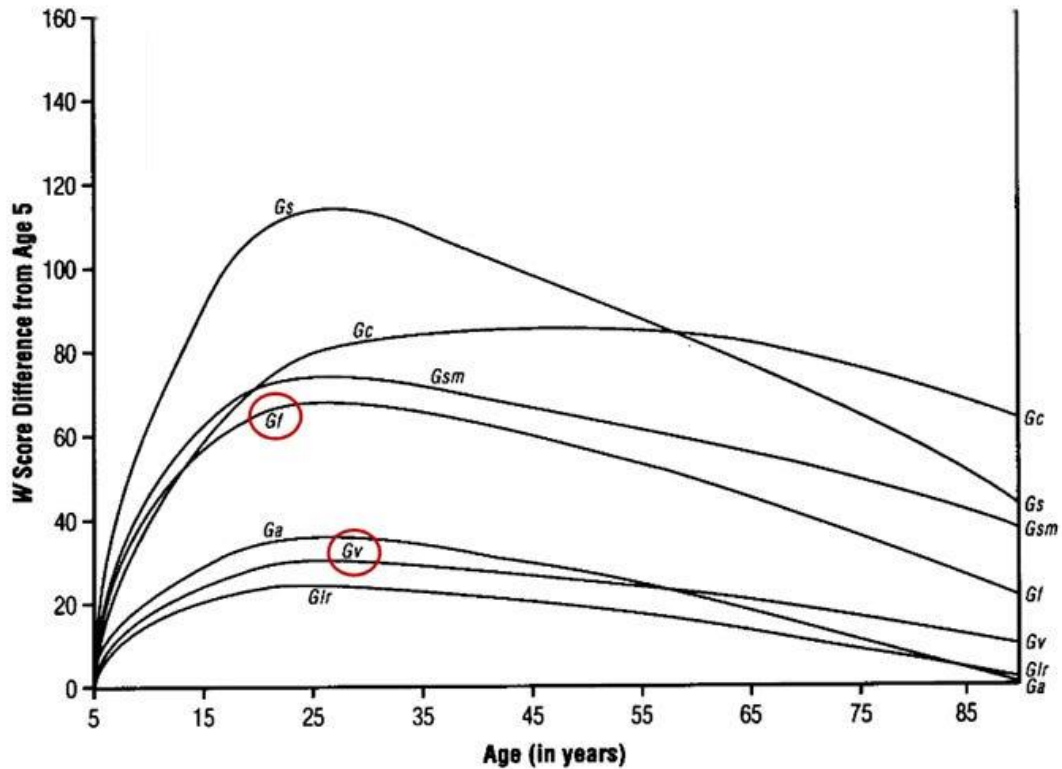
4. Σωματική-αισθητική νοημοσύνη: Εξειδίκευση στη σωματική κίνηση και τον κινητικό έλεγχο, χρήσιμη στον αθλητισμό, την υποκριτική και άλλα σωματικά επαγγέλματα.
5. Μουσική νοημοσύνη: Εξαιρετική αίσθηση του ρυθμού και μουσική ικανότητα- κατάλληλη για ρόλους στη δημιουργία και εκτέλεση μουσικής.
6. Διαπροσωπική νοημοσύνη: Αυτό το χαρακτηριστικό είναι χρήσιμο σε επαγγέλματα όπως η ψυχιατρική, η συμβουλευτική και η πολιτική, καθώς επιτρέπει σε κάποιον να κατανοεί και να σχετίζεται με τους ανθρώπους.
7. Ενδοπροσωπική νοημοσύνη: Αυτογνωσία και ενδοσκόπηση, χρήσιμη στη φιλοσοφία, τη συγγραφή και την επιστημονική μελέτη.
8. Νατουραλιστική νοημοσύνη: Ευαισθησία στη φύση και το περιβάλλον, χρήσιμη σε επαγγέλματα στη βιολογία, τη συντήρηση και την κηπουρική.

Παρά τους επικριτές της, η θεωρία του Gardner μας βοήθησε να κατανοήσουμε το ανθρώπινο δυναμικό και να διαμορφώσουμε πιο περιεκτικές και εξατομικευμένες προσεγγίσεις για την εκπαίδευση και την προσωπική ανάπτυξη.



Σχήμα 1: Τα είδη νοημοσύνης σύμφωνα με τον Gardner

Σε αυτό το σημείο, διαπιστώθηκε ότι κάθε είδους νοημοσύνη είναι σε ανοδική πορεία μέχρι και τα 25 όπως θα δούμε απο μία από τις μεγαλύτερες και πιο διάσημες μελέτες αυτού του είδους είναι η Διαχρονική Μελέτη του Σιάτλ που διεξήχθη από τον Κ. Warner Schaie. Το παρακάτω γράφημα χρησιμοποιεί δεδομένα από αυτή τη μελέτη:



Gf = Fluid intelligence	Gc = Crystallized intelligence	Gv = Visual processing
Gs = Processing speed	Glr = Long term storage and retrieval	Ga = Auditory processing
Gsm = Short term memory		

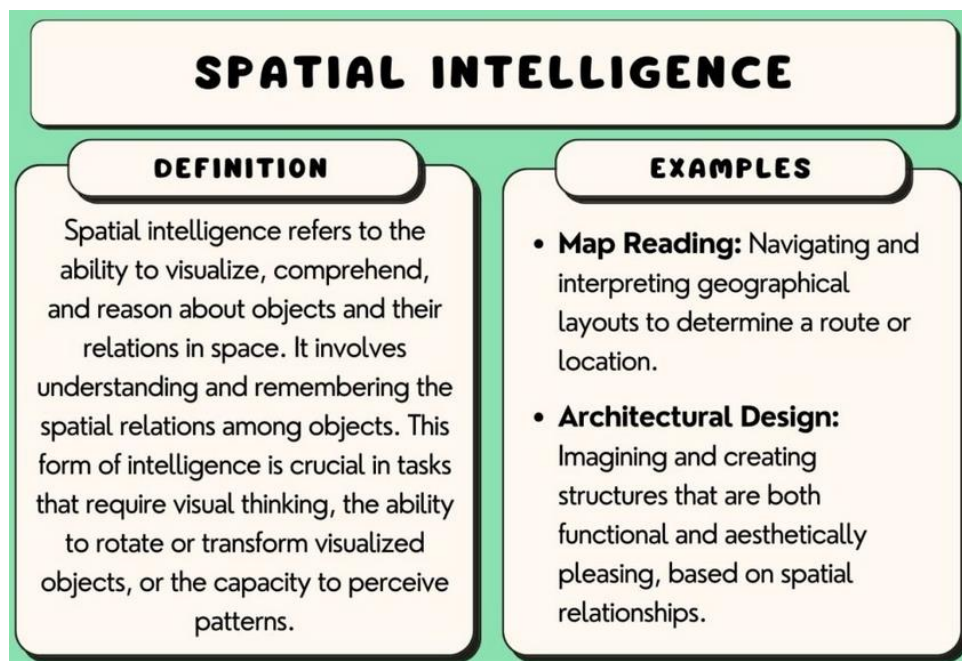
Σχήμα 2: Η πορεία κάθε είδους νοημοσύνης απο την ηλικία των 5 ετών

1.1.1 Οπτική-χωρική νοημοσύνη

Η ικανότητα εξέτασης αντικειμένων σε τρεις διαστάσεις και η κατανόηση περιορισμένων δεδομένων αναφέρεται ως χωρική νοημοσύνη. Έχει να κάνει με την ικανότητα σύλληψης, ελέγχου, περιστροφής και αλλαγής μεγέθους των πραγμάτων σε ένα χωρικό περιβάλλον. Σε διάφορους τομείς STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά), αυτή η γνωστική ικανότητα θεωρείται απαραίτητη. Η χωρική νοημοσύνη είναι σημαντική στο πλαίσιο της ιατρικής εκπαίδευσης, η οποία στοχεύει στην ανάπτυξη των πολλών νοημοσυνών των φοιτητών.

Ως μέρος της χωρικής νοημοσύνης, η οπτική μνήμη περιλαμβάνει την ακριβή οπτική αναπαράσταση στην αισθητηριακή μνήμη οπτικών γεγονότων, όπως εικόνες και γραπτό κείμενο σύμφωνα με την γνωστική θεωρία της πολυμεσικής μάθησης (Mayer, 2014). Ιδιαίτερα σε κλάδους όπως η ιατρική και η μηχανική, η μνήμη και η χωρική νοημοσύνη είναι συχνά σημαντικές πτυχές που καθορίζουν τα επιτεύγματα και την πρόοδο των φοιτητών σε ακαδημαϊκά πλαίσια.

Για παράδειγμα, η σταθερή κατανόηση των χωρικών αρχών είναι απαραίτητη για την ανατομία, ένα θεμελιώδες μάθημα στις ιατρικές επιστήμες. Οι φοιτητές πρέπει να κατανοήσουν τις μορφές των ανατομικών δομών καθώς και τις συνδέσεις και τις σχετικές τοποθετήσεις τους προκειμένου να επιτύχουν στην ανατομία.



Σχήμα 3: Χαρακτηριστικά Χωρικής Νοημοσύνης

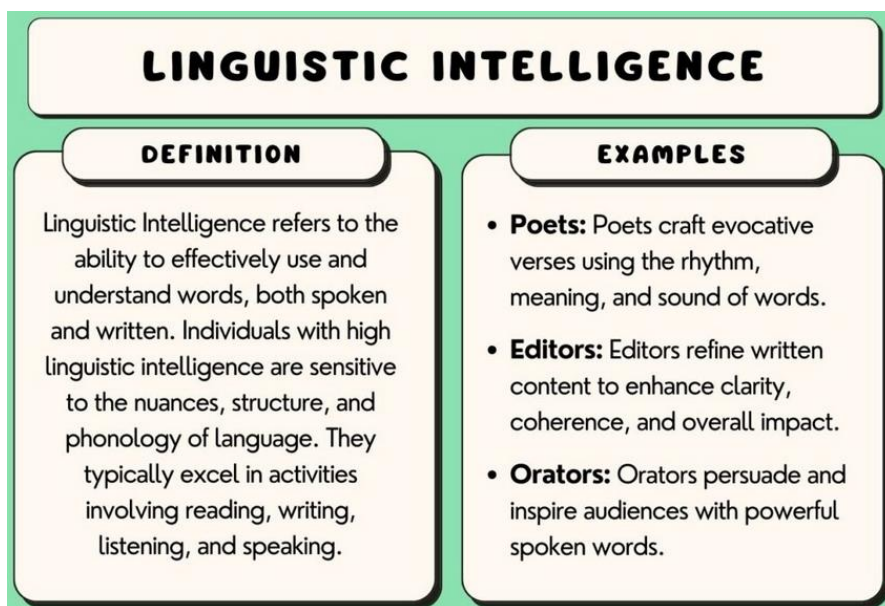
1.1.2 Γλωσσική Νοημοσύνη

Μια από τις πιο βασικές πτυχές της ανθρώπινης ύπαρξης είναι η ικανότητα της γλώσσας. Από την παιδική ηλικία αντιλαμβανόμαστε με φυσικό τρόπο την πολύπλοκη σχέση μεταξύ των ήχων και των νοημάτων τους. Τα σύγχρονα εκπαιδευτικά ιδρύματα συχνά αξιολογούν τις λεκτικές και γλωσσικές ικανότητες των μαθητών. Ωστόσο, υπάρχουν λίγες γνώσεις σχετικά με το πώς μπορεί να ενθαρρυνθεί και να υποστηριχθεί η ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων.

Σκοπός αυτής της συζήτησης είναι να αποσαφηνιστεί η λεκτική-γλωσσική νοημοσύνη και οι δυνατότητες ανάπτυξής της κατά τη διάρκεια της ζωής μας. Η ικανότητα επιτυχούς επικοινωνίας μέσω της γλώσσας, συμπεριλαμβανομένης της μητρικής και άλλων γλωσσών, είτε σε προφορική είτε σε γραπτή μορφή, είναι γνωστή ως λεκτική-γλωσσική νοημοσύνη. Απαιτεί την εις βάθος κατανόηση των γλωσσικών στοιχείων, όπως η σύνταξη, η φωνητική, η πραγματολογία και η σημασιολογία. Πέρα από την απλή διγλωσσία, η λεκτική-γλωσσική νοημοσύνη θεωρείται ως μια καθολική νοημοσύνη που επηρεάζει την ικανότητα ενός ατόμου να μαθαίνει νέες γλώσσες.

Αυτό το είδος διανόησης περιλαμβάνει την ποίηση, τις μεταφορές, τις παρομοιώσεις, τη γραμματική, τη λογοτεχνία και την αφηρημένη σκέψη, καθώς και την παραγωγή και τον χειρισμό της γλώσσας. Είναι σημαντικό ότι οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, οι οποίες είναι απαραίτητες για την ανθρώπινη προσαρμοστικότητα, αποτελούν το θεμέλιο της λεκτικής-γλωσσικής νοημοσύνης. Η ανάπτυξή της εξαρτάται από ενέργειες όπως η ομιλία, η ακρόαση, η ανάγνωση και η γραφή.

Η ισχυρή λεκτική-γλωσσική νοημοσύνη χαρακτηρίζεται από μια σειρά συγκεκριμένων χαρακτηριστικών. Μεταφράζουν αποτελεσματικά αφηρημένες ιδέες σε γραμματικά σωστές φράσεις, σκεπτόμενοι με λέξεις.



Σχήμα 4: Χαρακτηριστικά Γλωσσικής Νοημοσύνης

Τα άτομα με προχωρημένη λεκτική-γλωσσική νοημοσύνη χρησιμοποιούν μια ποικιλία τεχνικών και πόρων για να αυξήσουν τις γλωσσικές τους ικανότητες. Η ανάγνωση πολλών βιβλίων, περιοδικών και άρθρων βοηθά τα άτομα να μάθουν νέες λέξεις και βελτιώνει την ικανότητά τους να χρησιμοποιούν τις λέξεις αυτές σε διάφορες καταστάσεις. Οι συζητήσεις παρέχουν στα παιδιά την ευκαιρία να εκφράσουν απόψεις και να υπερασπιστούν τις απόψεις τους, ενώ παράλληλα βελτιώνουν τις ικανότητές τους στη λεκτική επικοινωνία. Τα σταυρόλεξα και οι αναζητήσεις λέξεων είναι δύο είδη παιχνιδιών λέξεων που βοηθούν στην αναγνώριση λέξεων και στην ανάπτυξη του λεξιλογίου. Επιπλέον, η τέχνη της αφήγησης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να διασκεδάσει, να καθοδηγήσει και να παρακινήσει τους ανθρώπους να διαβάσουν και να γράψουν.

1.1.3 Λογική - Μαθηματική Νοημοσύνη

Οι άνθρωποι έχουν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται λογικά μοτίβα, να οργανώνουν πληροφορίες και να αλληλεπιδρούν με ποσοτικές έννοιες. Είναι φυσικό να θέλουμε να κατανοήσουμε τη σημασία του κόσμου γύρω μας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μας. Αυτή η διαδικασία ξεκινάει από την παιδική ηλικία, όταν οργανώνουμε, αναδιατάσσουμε και μετράμε αντικείμενα ανάλογα με τις θεμελιώδεις ιδιότητές τους (Kurmia, 2018).

Ένα κρίσιμο στοιχείο τόσο των εκπαιδευτικών προσπαθειών όσο και των επαγγελματικών ρυθμίσεων είναι η ικανότητα χρήσης των αριθμών και της λογικής.

Η ανθρώπινη νόηση περιλαμβάνει τη λογικομαθηματική νοημοσύνη, η οποία μας δίνει τις δεξιότητες να αναλύουμε πληροφορίες, να δημιουργούμε τάξη και να αντλούμε νόημα από τα γεγονότα. Στη συνέχεια, μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε αυτές τις γνώσεις για να αντιμετωπίσουμε ζητήματα στην καθημερινή μας ζωή. Σε αυτή τη συζήτηση θα εξετάσουμε τη φύση και τις δυνατότητες ανάπτυξης της λογικομαθηματικής νοημοσύνης.

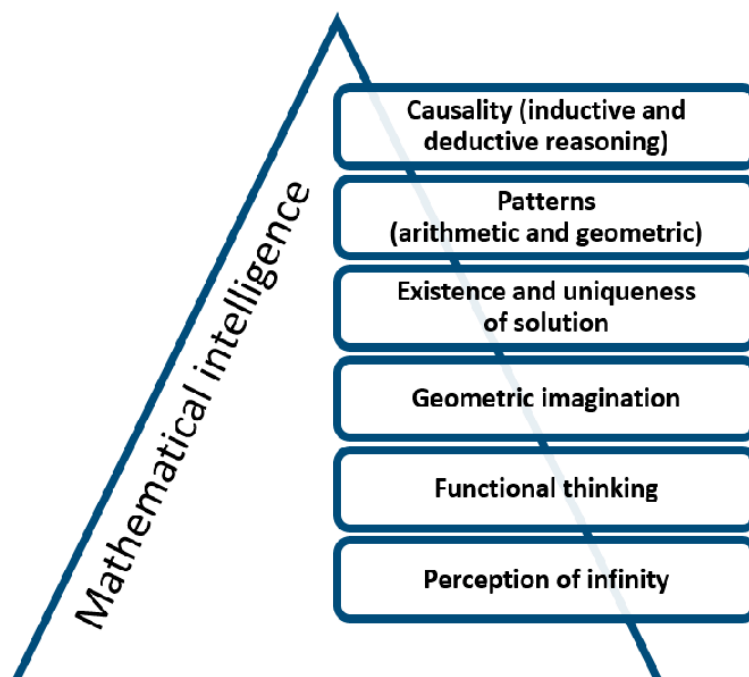
Η ικανότητα αντίληψης λογικών και αριθμητικών μοτίβων και η χρήση διαδικασιών συλλογισμού είναι τα θεμελιώδη συστατικά της λογικομαθηματικής νοημοσύνης. Αυτός ο τύπος νοημοσύνης εμπεριέχει διεργασίες όπως η κατηγοριοποίηση, η ταξινόμηση, η εξαγωγή συμπερασμάτων, η γενίκευση, ο υπολογισμός και ο έλεγχος υποθέσεων και βοηθά στην κατανόηση και τη χρήση αφηρημένων σχέσεων. Όταν πρόκειται να δουν μοτίβα, να κάνουν υπολογισμούς στο μυαλό τους και να κατηγοριοποιούν αντικείμενα, όσοι έχουν ισχυρή λογικομαθηματική νοημοσύνη πετυχαίνουν. Σημαντικό ρόλο στην κοινωνία διαδραματίζει η λογικομαθηματική νοημοσύνη, η οποία μετράται από τα τεστ νοημοσύνης μαζί με τη λεκτική και τη γλωσσική νοημοσύνη.

Είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουμε ότι στη λογικομαθηματική νοημοσύνη περιλαμβάνονται τόσο οι αριθμητικές όσο και οι μη αριθμητικές λογικές συνδέσεις. Για να καλλιεργηθεί αυτός ο τύπος νοημοσύνης, είναι απαραίτητη η αποτελεσματική εκπαίδευση στη λογική, τη μαθηματική σκέψη και την κριτική σκέψη.

Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, οι πρακτικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τον πειραματισμό, την ταξινόμηση, την ανάλυση και τον εντοπισμό μοτίβων μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές να αναπτύξουν τη λογικομαθηματική τους νοημοσύνη. Οι ασκήσεις που περιλαμβάνουν την επίλυση προβλημάτων είναι απαραίτητες για την ανάπτυξη αυτής της νοημοσύνης.

Υπάρχουν διάφορα χαρακτηριστικά που ξεχωρίζουν τους ανθρώπους με λογικομαθηματική νοημοσύνη. Περιγράφουν τον τρόπο σκέψης τους ως αφηρημένο που στερείται μορφών ή σχημάτων και αποκαλύπτει σχέσεις ή νοήματα μεταξύ αντικειμένων μέσω εμπειριών ή συναισθημάτων (Vilnis & Karlis, 2017). Τους αρέσει να ερμηνεύουν παραλληλισμούς και να χρησιμοποιούν κριτική σκέψη για να αναλύουν τη λογική και τη σημασία πολλών συμφραζομένων. Τα άτομα αυτά χρησιμοποιούν κυρίως την κριτική σκέψη για να βρουν δημιουργικές και λογικές

απαντήσεις σε ζητήματα, αξιοποιώντας όλους τους παράγοντες του περιβάλλοντός τους.



Σχήμα 5: Παράμετροι λογικής - μαθηματικής ευφυΐας

Είναι άριστοι στο να υποστηρίζουν λογικά τις θέσεις τους κατά τη διάρκεια των διαφορών, χρησιμοποιώντας τις ανώτερες ικανότητές τους στη συλλογιστική. Επιπλέον, παρουσιάζουν την τάση να βλέπουν μοτίβα, να ταξινομούν αντικείμενα σύμφωνα με συγκεκριμένες ιδιότητες και να απολαμβάνουν τη διαδικασία της συγκέντρωσης και της αναδιάταξης των αντικειμένων.

Οι άνθρωποι χρησιμοποιούν συχνά διάφορες τεχνικές και πόρους για να αναπτύξουν τη λογική και μαθηματική τους νοημοσύνη. Η λογική, η οργάνωση, η ομαδοποίηση και η λογική της κοινής λογικής βελτιώνονται από τα παζλ. Εμπνέονται να θέτουν ερωτήσεις, να διαμορφώνουν υποθέσεις, να διεξάγουν πειράματα και να εξάγουν συμπεράσματα που υποστηρίζονται από στοιχεία χάρη στα επιστημονικά πειράματα. Χρησιμοποιούν τακτικά την αριθμητική τους ικανότητα εκτελώντας νοερούς υπολογισμούς χωρίς να χρειάζονται αριθμομηχανές. Η εξάσκηση των νοητικών μαθηματικών βελτιώνει τη γνωστική ευκινησία και τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων ξεκινώντας με εύκολους υπολογισμούς και φτάνοντας σε πιο δύσκολους.

1.1.4 Σωματική-αισθητική νοημοσύνη

Σε όλη τη διάρκεια της ιστορίας, ο εγγενής δεσμός μεταξύ του σώματος και του νου έχει χαίρει μεγάλης εκτίμησης. Ο ελληνικός και ο ρωμαϊκός πολιτισμός, ειδικότερα, έδιναν μεγάλη έμφαση στην αντίληψη ότι ένα υγιές σώμα συμβάλλει στην προώθηση ενός υγιούς νου. Ακόμη και καθώς η κοινωνία μας έχει εξελιχθεί σημαντικά, η θεμελιώδης ιδέα της φροντίδας για τη σωματική μας ευεξία παραμένει υψίστης σημασίας.

Ένα από τα βασικά συστατικά της θεωρίας της πολλαπλής νοημοσύνης είναι η σωματική-κινητική νοημοσύνη, η οποία συνεπάγεται την αξιοσημείωτη ικανότητα αντιμετώπισης προβλημάτων και δημιουργίας απτών προϊόντων με τη χρήση του σώματος ή των διαφόρων συστατικών του. Αυτή η μορφή νοημοσύνης περιλαμβάνει μια σειρά σωματικών δεξιοτήτων, όπως η δύναμη, η επιδεξιότητα και η ρευστή κίνηση.

Έχει τις ρίζες της στην πεποίθηση ότι η γνωστική ανάπτυξη ξεκινά μέσα στο σώμα κατά τα πρώτα αναπτυξιακά στάδια του παιδιού. Καθώς τα άτομα αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους και το εξερευνούν, η καλλιέργεια της σωματικής νοημοσύνης γίνεται με φυσικό τρόπο (Michelaki & Bournelli, 2016).

Στα εκπαιδευτικά πλαίσια, η προώθηση της σωματικής νοημοσύνης μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συμμετοχής των μαθητών σε ένα ευρύ φάσμα σωματικών δραστηριοτήτων, παιχνιδιών, αθλημάτων, καλλιτεχνικών προσπαθειών και ασκήσεων που περιλαμβάνουν κίνηση και απτικές εμπειρίες. Οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διευκόλυνση της ανάπτυξης αυτής της νοημοσύνης παρέχοντας στα παιδιά ευκαιρίες να συμμετάσχουν σε σωματικές δραστηριότητες όπως ο αθλητισμός, η γλυπτική, το θέατρο, ο χορός και μια σειρά από άλλες κιναισθητικές δραστηριότητες.

Οι άνθρωποι που παρουσιάζουν έντονη σωματική νοημοσύνη συχνά εκδηλώνουν ένα μοναδικό σύνολο χαρακτηριστικών. Διαθέτουν την αξιοσημείωτη ικανότητα να παράγουν δημιουργικές ιδέες ενώ ασκούνται σωματικά.

Αυτά τα άτομα συχνά έλκονται από χόμπι και επαγγέλματα που επικεντρώνονται γύρω από την εφευρετική τους ικανότητα, γεγονός που μπορεί να τα οδηγήσει να εξερευνήσουν καλλιτεχνικούς τομείς όπως η ζωγραφική και η γλυπτική. Επιπλέον, βρίσκουν τεράστια ευχαρίστηση στην ενασχόλησή τους με τη μίμηση, την επίλυση

γρίφων και τα παιχνίδια ρόλων, τα οποία τους ενθαρρύνουν να εκφραστούν με σωματικά μέσα.

Για την περαιτέρω ενίσχυση της σωματικής νοημοσύνης, τα άτομα μπορούν να χρησιμοποιήσουν διάφορες στρατηγικές και υλικά. Η ενασχόληση με τη χειροτεχνία παρέχει μια πλατφόρμα για την ανάπτυξη απτικών και δημιουργικών δεξιοτήτων. Το παίξιμο μουσικών οργάνων ενισχύει την επιδεξιότητα και την ικανότητα ρυθμικού συντονισμού.

Η συμμετοχή σε μαθήματα υποκριτικής επιτρέπει στα άτομα να εντρυφήσουν στη σφαίρα της σωματικής έκφρασης, οξύνει τις ικανότητές τους από αυτή την άποψη. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με ισχυρή σωματική νοημοσύνη αξιοποιούν το σώμα τους ως μέσο συναισθηματικής και εκφραστικής επικοινωνίας, μια μοναδική πτυχή της νοημοσύνης τους.

Η ενσωμάτωση αυτών των στρατηγικών στη ζωή ενός ατόμου μπορεί να ενισχύσει σημαντικά τις σωματικές και δημιουργικές ικανότητες, προωθώντας μια βαθύτερη σύνδεση με τον κόσμο μέσω της σωματικής νοημοσύνης.

1.1.5 Μουσική νοημοσύνη

Η μουσική νοημοσύνη, που συχνά αναφέρεται ως μουσικο-ρυθμική νοημοσύνη, περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα στοιχείων, όπως το ύψος, ο ρυθμός, ο τόνος και το ηχόχρωμα. Τα άτομα με αυτή τη νοημοσύνη όχι μόνο αντιλαμβάνονται αυτές τις μουσικές πτυχές αλλά και τις χρησιμοποιούν ως μέσο αυτοέκφρασης. Διαθέτουν αυξημένη δεκτικότητα στις δονήσεις και τους ήχους, βρίσκοντας φωνή στον κόσμο της μουσικής.

Τα άτομα με υψηλή μουσική ευφυΐα παρουσιάζουν ένα αξιοσημείωτο φάσμα δεξιοτήτων. Μπορούν να συνθέτουν μουσική, να την απολαμβάνουν και να αναγνωρίζουν εύκολα διάφορα μουσικά στοιχεία. Οι διαδικασίες σκέψης τους συχνά περιλαμβάνουν ρυθμούς και μελωδίες, επιτρέποντάς τους να αντιλαμβάνονται μοτίβα όχι μόνο στη μουσική αλλά και σε διάφορες πτυχές της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της γλώσσας και της ομιλίας. Ο μετασχηματισμός πληροφοριών σε τραγούδια ή ομοιοκαταληξίες βοηθά στη διατήρηση της μνήμης, λειτουργώντας ως μοναδική μνημονική συσκευή.

Τα άτομα με μουσική νοημοσύνη διαθέτουν βαθιά ευαισθησία στους ήχους και τους ρυθμούς, προωθώντας μια βαθιά εκτίμηση για τη μουσική. Τα ευαίσθητα αυτιά τους

μπορούν εύκολα να διακρίνουν μεταξύ διαφορετικών μουσικών νοτών και οργάνων. Η αναγνώριση μοτίβων και παραλλαγών μέσα στη μουσική τους έρχεται φυσικά.

Η συμπάθειά τους για τον ήχο επεκτείνεται και στην εκμάθηση της γλώσσας, όπου διακρίνονται για την εκμάθηση νέου λεξιλογίου και φράσεων μέσω μουσικών μεθόδων. Η μουσική νοημοσύνη διαμορφώνει βαθιά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και αλληλεπιδρούν με τον κόσμο. Διευκολύνει την αφηρημένη σκέψη, τον αναλυτικό συλλογισμό και τη σύνθεση πληροφοριών, ενισχύοντας διάφορες γνωστικές ικανότητες.

Αυτή η νοημοσύνη επηρεάζει θετικά τις οπτικο-χωρικές δεξιότητες, την κατανόηση κειμένου, τη μαθηματική ικανότητα, την αντιληπτική οργάνωση, τη γλωσσική διατήρηση, τη λεκτική οξύτητα και τη συνολική μνήμη. Τα νεαρά άτομα που παρουσιάζουν μουσική νοημοσύνη φέρνουν πολύτιμα πλεονεκτήματα στο περιβάλλον της τάξης, όπως η έντονη αίσθηση του ρυθμού και η αναγνώριση μοτίβων.

Η μουσική εκπαίδευση παίζει καθοριστικό ρόλο στην τελειοποίηση των δεξιοτήτων τους, στην ενίσχυση των κινητικών ικανοτήτων, της υπομονής, της αναγνώρισης μοτίβων και της κατανόησης των αναλογιών και των κλασμάτων (Liebman, 2020). Επιπλέον, συμβάλλει στην ανάπτυξη γνωστικών διαδικασιών, όπως η ανάγνωση, η αριθμητική και η αφηρημένη σκέψη.

Για τα άτομα με μουσική νοημοσύνη, η ακουστική μνήμη αποτελεί κυρίαρχο εργαλείο μάθησης. Ευδοκιμούν όταν εκτίθενται σε προφορικές οδηγίες, ακουστικό υλικό και βοηθήματα μνήμης που βασίζονται στην ομοιοκαταληξία και το μέτρο. Η μουσική αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητάς τους, λειτουργώντας ως ένα ευέλικτο εργαλείο που συμπληρώνει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων.

Η διαπροσωπική νοημοσύνη, μια έννοια που διασαφηνίστηκε από τον Howard Gardner, περιλαμβάνει την αξιοσημείωτη ικανότητα όχι μόνο να κατανοούμε αλλά και να επικοινωνούμε αποτελεσματικά με τους άλλους. Αυτή η νοημοσύνη μοιράζεται σημαντική ομοιότητα με τη συναισθηματική νοημοσύνη και χαρακτηρίζεται βασικά από την κατοχή αρετών όπως η συμπόνια, η ευγένεια και η αντικειμενικότητα στις αλληλεπιδράσεις του ατόμου με τους άλλους. Στον σύγχρονο κόσμο, αυτή η μορφή νοημοσύνης έχει αποκτήσει τεράστια σημασία, ιδίως στους

τομείς της ηγεσίας και της ομαδικής εργασίας, όπου η διαπροσωπική δυναμική παίζει καθοριστικό ρόλο.

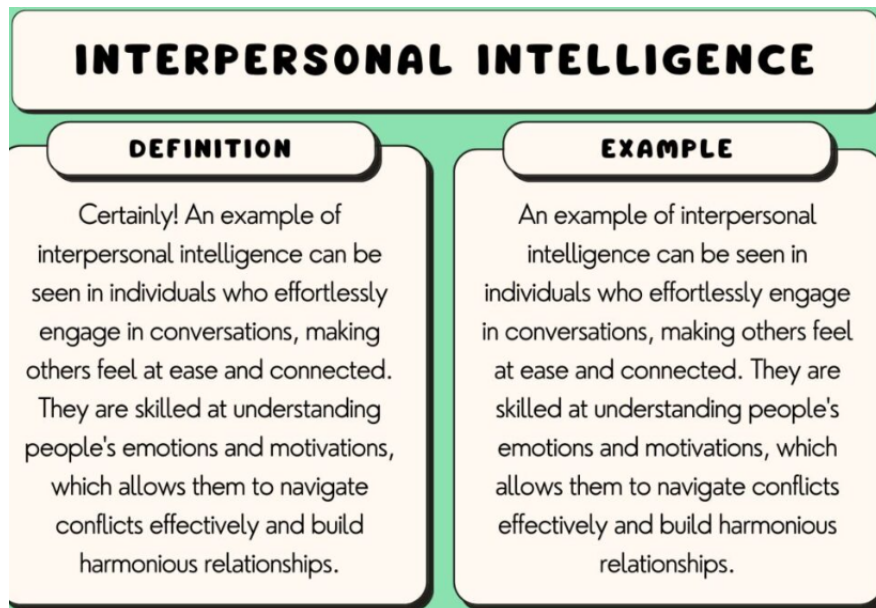
1.1.6 Διαπροσωπική νοημοσύνη

Οι άνθρωποι με ισχυρή διαπροσωπική νοημοσύνη επιδεικνύουν μια αξιοσημείωτη ικανότητα ενσυναίσθησης στη συνομιλία τους. Αυτό προϋποθέτει βαθιά κατανόηση όχι μόνο των λέξεων που χρησιμοποιούνται, αλλά και των συναισθημάτων και των προθέσεων που κρύβονται πίσω από αυτές. Τα άτομα με διαπροσωπική νοημοσύνη διαπραγματεύονται το δύσκολο έδαφος των ανθρώπινων σχέσεων μέσω αυτής της ενσυναισθητικής προοπτικής (Herpertz & Sabine.,2022).

Η διαπροσωπική νοημοσύνη παίρνει πολλές διαφορετικές μορφές και εκδηλώνεται μέσω ενός ευρέος φάσματος χαρακτηριστικών. Ίσως το πιο σημαντικό, έχει σημαντικό αντίκτυπο στις κοινωνικές δεξιότητες ενός ατόμου, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική ηγεσία και την ομαδική εργασία. Η ικανότητα να αντιλαμβάνεστε τους ανθρώπους, να οραματίζεστε με ενσυναίσθηση τις άλλες απόψεις και να αξιολογείτε με οξυδέρκεια τα δυνατά σημεία και τα ελαττώματα είναι όλα κρίσιμα για την επιτυχία των ομάδων και την ανάπτυξη βαθιών δεσμών.

Σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον με γρήγορους ρυθμούς ζωής, όσοι διαθέτουν μεγάλη διαπροσωπική ευφυΐα συχνά ξεχωρίζουν. Ξεχωρίζουν για την ενσυναίσθηση που διαθέτουν, η οποία είναι μια ιδιότητα που μερικές φορές θεωρείται ασυνήθιστη. Έχουν την ασυνήθιστη ικανότητα να ακούν με ενσυναίσθηση, καλλιεργώντας ένα φιλόξενο και αγαπημένο περιβάλλον που ενθαρρύνει τις γνήσιες σχέσεις και μειώνει τις συγκρούσεις.

Χαρακτηριστικό της διαπροσωπικής νοημοσύνης, οι επιτυχημένες κοινωνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν επίσης χαρακτηριστικά όπως η διακριτικότητα, ο σεβασμός και η συνεργασία. Αυτές οι ιδιότητες είναι απαραίτητες για όσους εργάζονται ως κρίσιμα μέλη μιας ομάδας.



Σχήμα 6: Χαρακτηριστικά διαπροσωπικής ευφυΐας

Σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον, αυτές οι σταθερές κοινωνικές ικανότητες παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση ότι η συνεργασία δεν είναι απλώς μια ιδέα, αλλά πραγματοποιείται πραγματικά, οδηγώντας τις επιχειρήσεις πιο κοντά στην επίτευξη των στόχων τους. Η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας είναι ουσιώδης για την ιδέα της διαπροσωπικής νοημοσύνης. Οι άνθρωποι που έχουν βαθιά κατανόηση των άλλων είναι σε θέση να αλληλεπιδρούν καλύτερα με τους άλλους, ξεπερνώντας την απλή λεκτική επικοινωνία και συμπεριλαμβάνοντας μια βαθύτερη κατανόηση λεπτομερειών όπως η γλώσσα του σώματος και τα συναισθήματα του προσώπου. Αδιαμφισβήτητη απαραίτητη για την επαγγελματική επιτυχία είναι η ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας, καθώς χρησιμεύει ως θεμέλιο για τη δημιουργία βαθιών δεσμών και τη διαχείριση των προκλήσεων του σημερινού χώρου εργασίας.

1.1.7 Ενδοπροσωπική νοημοσύνη

Στο πλαίσιο του Howard Gardner, το ταξίδι προς την ενδοπροσωπική νοημοσύνη ξεκινά με ακρογωνιαίο λίθο την αυτογνωσία. Όσοι διαθέτουν αυτή τη μορφή νοημοσύνης ξεκινούν μια βαθιά εξερεύνηση του εαυτού τους, χρησιμοποιώντας αυτή την αυτογνωσία ως εφαλτήριο για να κατανοήσουν και να συσχετιστούν με τους άλλους. Αυτή η διαδικασία αυτογνωσίας θέτει τα θεμέλια για την ανάπτυξη των ενδοπροσωπικών δυνάμεων, οι οποίες είναι αναπόσπαστο στοιχείο της προσωπικής τους ανάπτυξης και των αλληλεπιδράσεών τους με τον κόσμο (Sellars, 2006).

Είναι ζωτικής σημασίας να γίνει σαφής διάκριση μεταξύ της ενδοπροσωπικής νοημοσύνης και του ναρκισσισμού, ο οποίος αποτελεί διαταραχή της προσωπικότητας. Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη κατανόηση τόσο του εαυτού μας όσο και του περιβάλλοντος, ενώ ο ναρκισσισμός χαρακτηρίζεται από υπερβολική εστίαση στον εγωκεντρισμό και στερείται της ευρύτερης προοπτικής που συναντάται στην ενδοπροσωπική νοημοσύνη.

Τα άτομα που είναι προικισμένα με ενδοπροσωπική νοημοσύνη επιδεικνύουν σταθερή δέσμευση να εφαρμόζουν τις γνώσεις που έχουν αποκτήσει στην καθημερινή ζωή, ανεξάρτητα από την ηλικία τους. Αυτή η αποφασιστική αποφασιστικότητα για την επίτευξη των προσωπικών τους στόχων αποτελεί καθοριστικό χαρακτηριστικό του χαρακτήρα τους.

Ένα σύνολο καθοριστικών χαρακτηριστικών χρησιμεύει ως η εξωτερική έκφραση της ενδοπροσωπικής νοημοσύνης. Όσοι διαθέτουν αυτή τη μορφή νοημοσύνης ασχολούνται με την ενδοσκόπηση, χρησιμοποιώντας την αυτογνωσία ως θεμέλιο για την κατανόηση όχι μόνο του εαυτού τους αλλά και των άλλων. Συχνά βρίσκουν παρηγοριά στη μοναξιά και την ενδοσκόπηση, σε συνδυασμό με μια αυξημένη διαίσθηση για την πλοήγηση στις πολυπλοκότητες της ζωής. Παρά το γεγονός ότι έχουν επίγνωση των δυνατών τους σημείων, διατηρούν την ταπεινότητα, απέχοντας από την υπερβολική αυτοπροβολή, και προβάλλουν τόσο την ανεξαρτησία όσο και την αυτοπεποίθηση.

Intrapersonal Intelligence

“self smart”



Definition: the ability to access, understand and communicate one's own inner feelings.

Intrapersonal Intelligence traits: self-knowledge, deeply aware of one's own feelings, good at following instincts, self motivated.

Σχήμα 7: Χαρακτηριστικά Ενδοπροσωπικής Νοημοσύνης

Ο εξαιρετικός συναισθηματικός έλεγχος, ιδιαίτερα στη διαχείριση έντονων συναισθημάτων όπως ο θυμός, είναι ένα εξέχον χαρακτηριστικό, ενώ στα νεανικά τους χρόνια μπορεί να εμφανίζουν εσωστρεφείς τάσεις. Όταν έρχονται αντιμέτωποι με αποτυχίες, η εσωστρεφής φύση τους τους ωθεί να εξετάσουν προσεκτικά το ρόλο τους για να αποτρέψουν παρόμοια περιστατικά, καθώς επεξεργάζονται τις εμπειρίες της ζωής τους αναζητώντας βαθύτερο νόημα (Perez & Ruz, 2014). Συχνά, τα άτομα αυτά διοχετεύουν τα συναισθήματα και τις ιδέες τους σε δημιουργικές προσπάθειες, όπως η συγγραφή ή η μουσική.

Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη επικεντρώνεται κυρίως στην κυριαρχία των διαδικασιών σκέψης, περιλαμβάνοντας μια συλλογή ικανοτήτων που είναι ζωτικής σημασίας για την παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα και την επίλυση προβλημάτων. Περιλαμβάνει ιδιότητες όπως ο λογικός συλλογισμός, η συναισθηματική αυτοσυγκράτηση, η αυτοπειθαρχία και η ενδοσκόπηση. Η επίγνωση της κατάστασης, ο λεπτομερής σχεδιασμός και η επάρκεια στην εννοιολογική και οπτική σκέψη αποτελούν επίσης χαρακτηριστικά της ενδοπροσωπικής νοημοσύνης.

Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη έχει σημασία σε διάφορες πτυχές της ζωής, συμπεριλαμβανομένων των σχέσεων, της εκπαίδευσης, του χώρου εργασίας και της καθημερινής ζωής. Εξοπλίζει τα άτομα με τα εργαλεία που απαιτούνται για να αναλύουν με σαφήνεια τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους, προάγοντας έτσι τη διανοητική διαύγεια. Αυτή η αυξημένη αυτογνωσία διευκολύνει τον ακριβή καθορισμό και την επίτευξη των προσωπικών στόχων.

Παρόλο που δεν υπάρχει συγκεκριμένο τεστ σχεδιασμένο αποκλειστικά για τη μέτρηση της ενδοπροσωπικής νοημοσύνης, εργαλεία όπως η εξέταση πολλαπλών νοημοσυνών μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες για τα ενδιαφέροντα και τους τομείς εξειδίκευσης ενός ατόμου. Αυτή η αξιολόγηση βοηθά τα άτομα να εντοπίσουν τα μοναδικά τους ταλέντα και τους τομείς που απαιτούν βελτίωση, αποτελώντας ένα ανεκτίμητο εργαλείο για την αυτογνωσία και την προσωπική ανάπτυξη.

1.1.8 Νατουραλιστική νοημοσύνη

Αρχικά, ο Gardner προσδιόρισε επτά διακριτές κατηγορίες νοημοσύνης, οι οποίες έχουν ήδη αναλυθεί στην παρούσα έκθεση (Gardner, 1983). Αυτή η πρωτοποριακή θεωρία άνοιξε νέους ορίζοντες στην κατανόηση των ανθρώπινων ικανοτήτων και

κλίσεων, δίνοντας έμφαση στην ποικιλομορφία των ταλέντων που διαθέτουν τα άτομα.

Ωστόσο, η εξερεύνηση του Gardner στο πεδίο της ανθρώπινης νοημοσύνης δεν σταμάτησε εκεί. Το 2006, επέκτεινε το μοντέλο του εισάγοντας έναν όγδοο κλάδο, γνωστό ως "νατουραλιστική νοημοσύνη". Η νατουραλιστική νοημοσύνη χαρακτηρίζεται από την αξιοσημείωτη ικανότητα αναγνώρισης, κατηγοριοποίησης και χειρισμού περιβαλλοντικών στοιχείων, που περιλαμβάνει αντικείμενα, ζώα και φυτά.

Τα άτομα με ισχυρή νατουραλιστική νοημοσύνη παρουσιάζουν μια βαθιά σύνδεση με τη φύση και τον φυσικό κόσμο, επιδεικνύοντας έναν έμφυτο δεσμό με το περιβάλλον τους. Είναι σημαντικό ότι η φυσιοκρατική νοημοσύνη δεν είναι ένα σταθερό χαρακτηριστικό, αλλά μπορεί να εξελιχθεί και να αναπτυχθεί κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, καθιστώντας την μια δυναμική και προσαρμόσιμη μορφή νοημοσύνης.

Είναι υψίστης σημασίας η διάκριση μεταξύ της φυσιοκρατικής νοημοσύνης και της έννοιας της φυσικής νοημοσύνης. Η φυσική νοημοσύνη περιστρέφεται γύρω από τον τομέα της τεχνητής νοημοσύνης, που ασχολείται κυρίως με το να προσδώσει στις μηχανές ικανότητες που μοιάζουν με αυτές του ανθρώπου. Αντίθετα, η νατουραλιστική νοημοσύνη έχει βαθιές ρίζες στην αυξημένη περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση και στη βαθιά κατανόηση των περιπλοκών του φυσικού κόσμου, διαλύοντας την παρανόηση ότι περιλαμβάνει τη λατρεία της φύσης.

Τα άτομα που είναι προικισμένα με υψηλά επίπεδα φυσιοκρατικής νοημοσύνης εκδηλώνουν μια πληθώρα χαρακτηριστικών γνωρισμάτων που τα κάνουν να ξεχωρίζουν. Διαθέτουν μια ακόρεστη περιέργεια, μια έμφυτη επιθυμία να κατανοήσουν τις εσωτερικές λειτουργίες του κόσμου γύρω τους και μια βαθιά ανησυχία για την ευημερία του περιβάλλοντος.

Πολλοί από αυτούς έλκονται από εξειδικευμένα μαθήματα που σχετίζονται με τη φύση και χρησιμοποιούν με προθυμία εργαλεία όπως τηλεσκόπια και μικροσκόπια για να εμβαθύνουν στις περιπλοκές του φυσικού κόσμου. Επαγγέλματα όπως η γεωργία, η κηπουρική, η επιστημονική έρευνα, η οικολογία και η κτηνιατρική συχνά απευθύνονται στο σεβασμό τους για τη φύση, παρέχοντάς τους μια πλατφόρμα για να εκφράσουν τα μοναδικά τους ταλέντα.

Επιπλέον, τα άτομα με υψηλή φυσιοκρατική νοημοσύνη έχουν εγγενή περιβαλλοντική συνείδηση, βρίσκουν παρηγοριά και ικανοποίηση σε δραστηριότητες όπως η κηπουρική, τα χόμπι με επίκεντρο τη φύση και η ενεργός συμμετοχή σε προσπάθειες διατήρησης του περιβάλλοντος. Παρουσιάζουν αξιοσημείωτη ευαισθησία απέναντι σε περιβαλλοντικά ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της κακοποίησης των ζώων και της υποβάθμισης του περιβάλλοντος. Συχνά, χαίρονται να έχουν κατοικίδια ζώα και να διατηρούν χώρους πρασίνου. Οι αναγνωστικές τους προτιμήσεις κλίνουν φυσικά προς τη λογοτεχνία που εξυμνεί και δια φωτίζει τα θαύματα της φύσης.

Επιπλέον, τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη φυσιοκρατική νοημοσύνη μπορούν να κατηγοριοποιηθούν περαιτέρω σε δυνάμεις του αριστερού και του δεξιού εγκεφάλου. Τα χαρακτηριστικά του αριστερού εγκεφάλου περιλαμβάνουν την αναλυτική σκέψη, τη σχολαστική προσοχή στη λεπτομέρεια, την αναγνώριση προτύπων, τις ικανότητες ταξινόμησης, τις ικανότητες ιεραρχικής συλλογιστικής, τις τεχνικές σχηματικής μνήμης, τη δομική κατανόηση και την προτίμηση σε οπτικά βοηθήματα όπως χρονοδιαγράμματα και διαγράμματα.

Από την άλλη πλευρά, τα δυνατά σημεία του δεξιού εγκεφάλου υπογραμμίζουν μια βαθιά σύνδεση με την ύπαιθρο, μια έμφυτη αίσθηση ισορροπίας μεταξύ της φύσης και της προσωπικής ευημερίας, ενσυναίσθηση προς τη φύση και τους κατοίκους της, αίσθημα ευθύνης για τη διατήρηση του περιβάλλοντος, οξεία ευαισθησία σε θέματα όπως η κακοποίηση των ζώων και η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, αγάπη για εξερεύνηση και περιπέτεια και μια βαθιά ριζωμένη συμπάθεια για τα ζώα και τα κατοικίδια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Συναισθηματική Νοημοσύνη

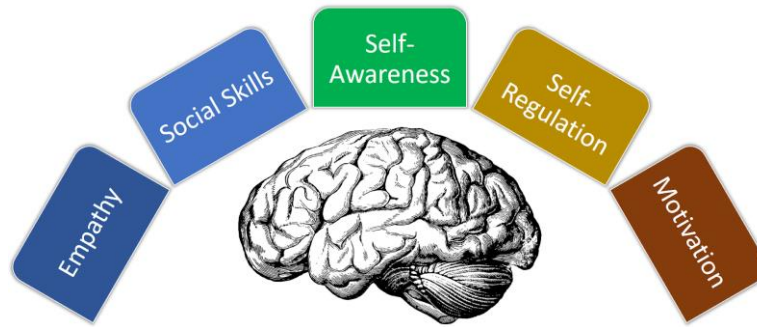
2.1 Ορισμοί της συναισθηματικής νοημοσύνης

Η ικανότητα αντίληψης, κατανόησης, ρύθμισης και επιτυχούς χρήσης των συναισθημάτων σε διάφορους τομείς της ζωής αναφέρεται ως συναισθηματική νοημοσύνη. Για τον ορισμό και την αξιολόγηση της, έχουν δημιουργηθεί διάφορα μοντέλα, καθένα από τα οποία παρουσιάζει μια μοναδική άποψη για την ιδέα. Το μοντέλο που βασίζεται στις ικανότητες και δημιουργήθηκε από τους Peter Salovey και John Mayer είναι μια πολύ γνωστή μέθοδος (Mayer & Salovey, 1997). Περιγράφει την συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης, ελέγχου και χρήσης των συναισθημάτων προκειμένου να προάγεται η σκέψη και η επίλυση προβλημάτων. Η αντίληψη των συναισθημάτων, η αξιοποίηση των συναισθημάτων, η κατανόηση των συναισθημάτων και ο έλεγχος των συναισθημάτων είναι οι τέσσερις κύριοι κλάδοι που προσδιορίζονται από την προσέγγιση αυτή.

Η προσέγγιση με βάση τα χαρακτηριστικά, η οποία θεωρεί την συναισθηματική νοημοσύνη ως μια συλλογή από αυτοεκτιμώμενες ιδιότητες της προσωπικότητας, είναι ένα άλλο δημοφιλές παράδειγμα. Σύμφωνα με αυτή την αντίληψη, οι άνθρωποι αξιολογούν τη δική τους συναισθηματική νοημοσύνη χρησιμοποιώντας χαρακτηριστικά που περιλαμβάνουν τη συναισθηματικότητα, τον αυτοέλεγχο, την κοινωνικότητα και την ευημερία. Ορισμένα μοντέλα, όπως το Emotional Competence Inventory (ECI) του Daniel Goleman, δίνουν επίσης μεγάλη έμφαση στην απόκτηση συναισθηματικών ικανοτήτων ως επίκτητες ικανότητες (Goleman, 1995). Οι ικανότητες που περιλαμβάνουν την αυτογνωσία, τον αυτοέλεγχο, την ενσυναίσθηση και τις κοινωνικές δεξιότητες αξιολογούνται με αυτή την υβριδική προσέγγιση.

Το μοντέλο του Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations (CREIO) παρέχει μια πιο ολοκληρωμένη στρατηγική. Ενσωματώνει στοιχεία από άλλα μοντέλα για να δημιουργήσει ένα εμπειριστατωμένο πλαίσιο. Το μοντέλο αυτό αξιολογεί την ικανότητα ενός ατόμου για συναισθηματική επίγνωση, κατανόηση, διαχείριση και χρήση σε διάφορα πλαίσια. Το μοντέλο Six Seconds Emotional Intelligence Model, για παράδειγμα, επικεντρώνεται στην αξιολόγηση και την αύξηση της συναισθηματικής νοημοσύνης μέσω έξι κύριων ικανοτήτων. Άλλα γνωστά μοντέλα περιλαμβάνουν το Μοντέλο Συναισθηματικής Ικανότητας και την Κοινωνική Γνωστική Θεωρία.

Core Components of Emotional Intelligence



Σχήμα 8: Παράγοντες που επηρεάζουν την Συναισθηματική Νοημοσύνη

Αυτά τα πλαίσια παρέχουν πολλές προοπτικές για την κατανόηση και τη βελτίωση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Προβλέπουν ένα ευρύ φάσμα απαιτήσεων, από τον προσδιορισμό της συναισθηματικής νοημοσύνης ενός ατόμου έως την ενθάρρυνση τόσο της προσωπικής όσο και της επαγγελματικής ανάπτυξης. Η συναισθηματική επίγνωση, οι διαπροσωπικές δεξιότητες και η γενική ευημερία βελτιώνονται σημαντικά με την κατανόηση και την εφαρμογή των θεωριών συναισθηματικής νοημοσύνης.

2.2. Μοντέλα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

2.2.1. "Μοντέλα Νοητικής Ικανότητας"

2.2.1.1 Το μοντέλο του Goleman

Οι ερευνητές μελετούν εδώ και αρκετές δεκαετίες την πολύπλοκη σχέση μεταξύ υψηλού δείκτη νοημοσύνης και επιτευγμάτων σε διάφορους τομείς της ζωής. Μέχρι τη δεκαετία του 1980, ειδικοί από ένα ευρύ φάσμα επιστημονικών κλάδων, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογίας και της βιολογίας, άρχισαν να τονίζουν τη σημασία των δεξιοτήτων που υπερβαίνουν τις παραδοσιακές μετρήσεις της νοημοσύνης. Αυτά τα σύνολα δεξιοτήτων καθορίστηκαν ότι είναι απαραίτητα για την επιτυχία σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των ακαδημαϊκών σπουδών, των ηγετικών θέσεων, της ατομικής ολοκλήρωσης και της ανάπτυξης βαθιών διαπροσωπικών σχέσεων.

Η καινοτόμος έννοια της "συναισθηματικής νοημοσύνης" καθιερώθηκε για πρώτη φορά από τους ψυχολόγους John Mayer και Peter Salovey το κρίσιμο έτος 1990, το

οποίο αποτέλεσε σημείο καμπής στον τομέα της ψυχολογίας. Το επιχείρημά τους επικεντρώθηκε στην ιδέα ότι η συναισθηματική νοημοσύνη λειτουργούσε ως θεμέλιο για αυτές τις βασικές δεξιότητες ζωής ως ένας ενιαίος, περιεκτικός τύπος νοημοσύνης.

Διέκριναν με επιμέλεια τη συναισθηματική νοημοσύνη σε τέσσερις ξεχωριστούς κλάδους, καθένας από τους οποίους λειτούργησε ως πυλώνας για το συγκεκριμένο κατασκεύασμα: την ικανότητα αναγνώρισης των συναισθημάτων σε μη λεκτικό επίπεδο, την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων ως καθοδηγητικών φάρων στις γνωστικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων, την ικανότητα κατανόησης των πληροφοριών που μεταφέρονται από τα συναισθήματα και την ικανότητα επιτυχούς ελέγχου των συναισθημάτων του ατόμου, η οποία έχει θετικά αποτελέσματα τόσο για το άτομο όσο και για την ομάδα.

Χάρη στις προσπάθειες του Daniel Goleman η πρωτοποριακή αυτή μελέτη έγινε γνωστή στο ευρύτερο κοινό και δεν έμεινε μόνο στους ακαδημαϊκούς κύκλους.



Σχήμα 9: Η συναισθηματική ευφυΐα κατά τον Goleman

Ο Goleman επέκτεινε τις θεμελιώδεις έννοιες των Mayer και Salovey στο θεμελιώδες έργο του, το οποίο κυκλοφόρησε το 1995. Υποστήριξε ότι ενώ οι συμβατικές μετρήσεις της νοημοσύνης, όπως ο δείκτης νοημοσύνης, εξακολουθούν να έχουν αξία, δεν επαρκούν από μόνες τους για την κατανόηση των περιπλοκών των διαπροσωπικών σχέσεων. Σύμφωνα με τον Goleman, ένα ιδιαίτερο είδος νοημοσύνης είναι απαραίτητο για την ικανή επεξεργασία των συναισθηματικών πληροφοριών. Αυτή η νοημοσύνη είναι το κλειδί για τη λήψη σοφών προσωπικών αποφάσεων, την

επίλυση διαπροσωπικών διαφορών και την αξιοποίηση των κινήτρων - όχι μόνο για τον εαυτό μας αλλά και για την έμπνευση και καθοδήγηση των άλλων.

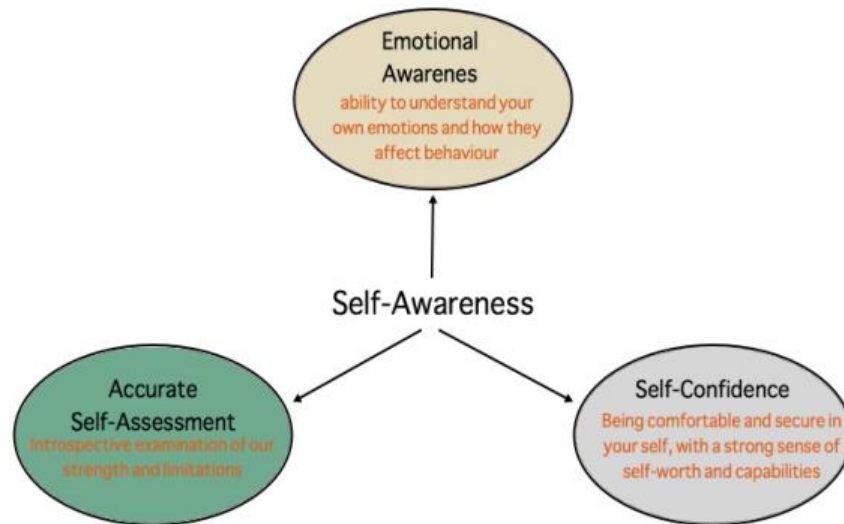
Ο Goleman διεύρυνε το μοντέλο τεσσάρων κλάδων των Mayer και Salovey για να συμπεριλάβει πέντε βασικά στοιχεία της συναισθηματικής νοημοσύνης.

1. Συναισθηματική αυτογνωσία
2. Αυτορρύθμιση
3. Παρακίνηση
4. Ενσυναίσθηση
5. Κοινωνικές δεξιότητες

Ο αντίκτυπος του έργου του Goleman ήταν σημαντικός στην αύξηση της κατανόησης της συναισθηματικής νοημοσύνης ως απαραίτητου συστατικού της επιτυχίας τόσο στον προσωπικό όσο και στον επαγγελματικό τομέα. Έχει ανοίξει το δρόμο για μια πιο ολοκληρωμένη αντίληψη της νοημοσύνης, η οποία αναγνωρίζει τον κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζουν τα συναισθήματα στον πολύπλοκο ιστό των ανθρώπινων σχέσεων και της προσωπικής ανάπτυξης.

Αυτογνωσία

Με την πάροδο του χρόνου, πολλές εννοιολογήσεις της αυτοεπίγνωσης έχουν αλλάξει, αντανακλώντας έναν ενεργό τομέα έρευνας που συνεχώς βελτιώνει την κατανόηση αυτού του περίπλοκου ψυχολογικού φαινομένου. Η ιδέα της αντικειμενικής αυτοεπίγνωσης (OSA), που αναπτύχθηκε από τους Duval και Wicklund το 1972, αποτελεί βασικό μοντέλο στη μελέτη της αυτοεπίγνωσης. Σύμφωνα με αυτή την ιδέα, οι άνθρωποι περιστασιακά εστιάζουν στο εσωτερικό τους για να αξιολογήσουν τον εαυτό τους συγκρίνοντας τις πράξεις τους, την πρόοδό τους προς έναν στόχο ή τα πολιτισμικά πρότυπα με ένα εξέχον πρότυπο (Ickes, Wicklund, & Ferris, 1973). Ένα χάσμα μεταξύ της αυτοεικόνας του ατόμου και του προτύπου ανακαλύπτεται συχνά μέσω αυτής της ενδοσκοπικής προσέγγισης, η οποία μπορεί στη συνέχεια να προκαλέσει δυσάρεστα συναισθήματα.



Σχήμα 10: Παράμετροι αυτογνωσίας

Τόνισαν σημαντικές πτυχές της αυτογνωσίας, όπως το κοινωνικό άγχος, η δημόσια αυτοσυνειδησία και η ιδιωτική αυτοσυνειδησία. Η τάση ενός ατόμου για ενδοσκόπηση, που συχνά εξετάζει εσωτερικές σκέψεις και χαρακτηριστικά του χαρακτήρα, αναφέρεται ως ιδιωτική αυτοσυνειδησία. Η δημόσια αυτοσυνειδησία συνεπάγεται έντονη επίγνωση του πώς σας βλέπουν οι άλλοι, γεγονός που σας κάνει να ανησυχείτε για το πώς θα σας δουν οι άλλοι. Η τρίτη συνιστώσα, το κοινωνικό άγχος, αφορά την ανησυχία που νιώθουν οι άνθρωποι σε κοινωνικά περιβάλλοντα, ιδίως σε μεγάλες ομάδες.

Η έρευνά τους έδωσε έμφαση στα παράδοξα αποτελέσματα της αυτογνωσίας. Ο υψηλός βαθμός αυτογνωσίας μπορεί να οδηγήσει τόσο σε καλές όσο και σε κακές συνέπειες. Από τη θετική πλευρά, έχει αποδειχθεί ότι η αυτογνωσία παρέχει θεραπευτικά οφέλη που βοηθούν τους ανθρώπους να προσαρμοστούν καλύτερα στο περιβάλλον τους. Από την άλλη πλευρά, η ύπαρξη υψηλού βαθμού αυτογνωσίας μπορεί επίσης να έχει αρνητικές επιπτώσεις, όπως η απελπισία και το άγχος. Η αναστοχαστική σκέψη, η οποία ορίζεται ως η επικεντρωμένη στον εαυτό, επαναλαμβανόμενη σκέψη, και ο αναστοχασμός, ο οποίος ορίζεται ως μια πιο επικοινωνιακή και σκόπιμη αυτοεξέταση, είναι δύο διαστάσεις της αυτογνωσίας που οι Trappnell και Campbell προσδιόρισαν ότι επηρεάζονται από το κίνητρο του ατόμου για αυτογνωσία.

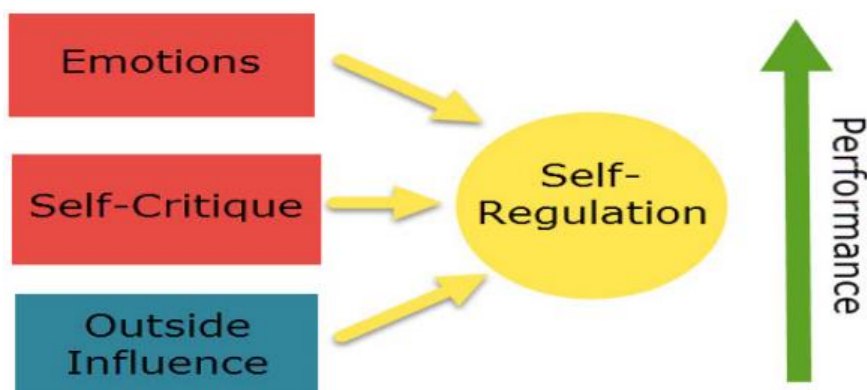
Η αυτοεπίγνωση έχει εξεταστεί από διάφορες απόψεις, μεταξύ άλλων ως χαρακτηριστικό και κατάσταση, εκτός από τα γνωστικά και κινητήρια στοιχεία. Οι καθρέφτες και οι κάμερες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προσωρινή βελτίωση

της αυτογνωσίας, σύμφωνα με ορισμένους ακαδημαϊκούς που έχουν μελετήσει πόσο χειραγωγήσιμη είναι. Επιπλέον, έχει προταθεί ότι η αυτογνωσία είναι τόσο ένα ταλέντο που μπορεί να βελτιωθεί μέσω θεραπειών όσο και ένα γνωστικό σχήμα του οποίου τα αποτελέσματα μπορεί να αλλάζουν ανάλογα με την κατάσταση και τις διαπροσωπικές σχέσεις.

Η αυτογνωσία είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την ηγεσία όσο και για τη συναισθηματική νοημοσύνη. Στα μοντέλα ηγεσίας, θεωρείται συχνά ως μια ικανότητα που μπορεί να διδαχθεί. Η υψηλή αυτογνωσία των ηγετών σχετίζεται με καλύτερα αποτελέσματα απόδοσης και η υψηλότερη ικανοποίηση των υφισταμένων μπορεί να προκύπτει από τη συνέπεια μεταξύ των εσωτερικών και εξωτερικών αξιολογήσεων.

Αυτορρύθμιση

Έχει προκύψει ένα πιο εξελιγμένο πλαίσιο για την κατανόηση των ψυχολογικών συμβάσεων στο επίπεδο του ατόμου, το οποίο ονομάζεται θεωρία της αυτορρύθμισης. Το θεμέλιο αυτής της θεωρίας είναι η ιδέα ενός βρόχου ανατροφοδότησης, κατά τον οποίο οι άνθρωποι παρακολουθούν την πρόοδό τους προς την επίτευξη προσωπικών στόχων, αισθάνονται συναισθήματα ως αντίδραση σε αυτές τις εμπειρίες και στη συνέχεια τροποποιούν τις ιδέες και τις ενέργειές τους για την επίτευξη αυτών των στόχων. Οι εργαζόμενοι βλέπουν πιο ευνοϊκές συνθήκες που τους βοηθούν στην επίτευξη των δικών τους στόχων όταν τηρούνται οι εργασιακές τους υποχρεώσεις, και ως αποτέλεσμα αισθάνονται καλά για την εργασιακή τους σύνδεση και τις επερχόμενες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Οι απόψεις των ανθρώπων για τις εμπορικές τους σχέσεις επηρεάζονται ομοίως από αυτά τα ευχάριστα συναισθήματα και τις πεποιθήσεις που ευνοούν τους στόχους.



Σχήμα 11: Παράγοντες που επηρεάζουν την αυτορρύθμιση

Ένα άτομο με χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη αδυνατεί να δημιουργήσει ευχάριστες σχέσεις με τους άλλους. Εν τω μεταξύ, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ευρέως παρεξηγημένη ως προσωπικό χαρακτηριστικό (Schoeps et al., 2019). Επιπλέον, οι ανησυχίες για την αυτορρύθμιση πρέπει να επιλύονται σύμφωνα με την καθιερωμένη πορεία δράσης.

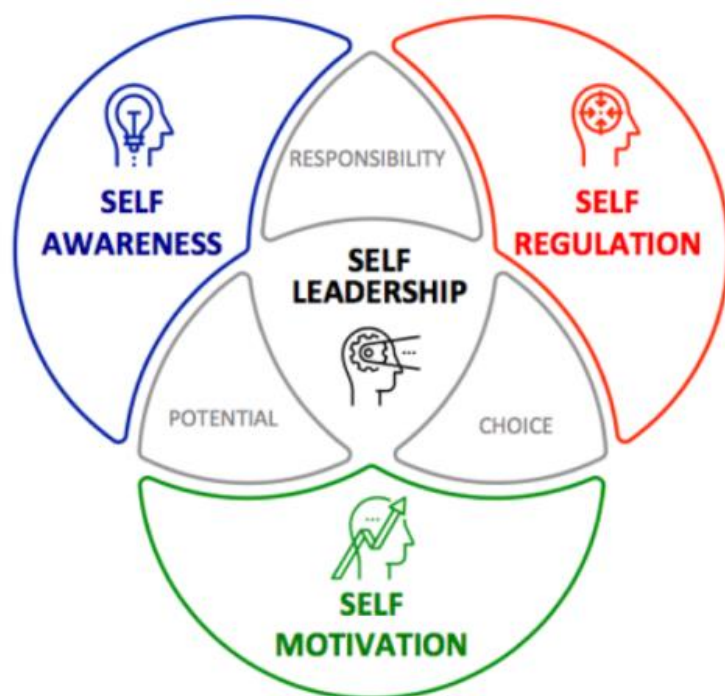
Σύμφωνα με την έρευνα (Saunder et al., 2022), η αυτορρύθμιση είναι μια κρίσιμη πτυχή της ανθρώπινης λειτουργίας. Είπαν ότι βασίζεται σε τέσσερα βασικά στοιχεία: τον βαθμό ανάλυσης, τη σύγκρουση, το συναίσθημα και τη γνωστική απόδοση, αναδεικνύοντας περιοχές σύγκλισης και θέσεις που μπορεί να ωφεληθούν από μεγαλύτερη προσπάθεια.

Κίνητρα

Η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης και η στενή σχέση της με τα κίνητρα μάθησης είναι καλά τεκμηριωμένες (Laia, 2021). Όταν η συναισθηματική νοημοσύνη είναι καλά διαχειρίσιμη, οι άνθρωποι είναι σε θέση να ελέγχουν τα συναισθήματά τους, γεγονός που τους αποτρέπει από το να αισθάνονται υπερβολικά φορτισμένοι ή νευρικοί όταν αντιμετωπίζουν απαιτητικά σχολικά καθήκοντα. Προκειμένου να ξεπεράσουν την πίεση, τα εμπόδια ή τα κωλύματα στη μαθησιακή διαδικασία, οι μαθητές πρέπει να είναι σε θέση να κατανοούν και να ελέγχουν τα συναισθήματά τους. Στην εκπαίδευση, είναι ζωτικής σημασίας να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον που να ευνοεί την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης των μαθητών.

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι εξίσου σημαντική με τη διανοητική νοημοσύνη, σύμφωνα με έρευνες από τα μέσα του 20ού αιώνα. Η επίγνωση των συναισθημάτων του καθενός και των άλλων ανθρώπων, καθώς και η ικανότητα να αντιδρά κανείς σωστά σε αυτά, αποτελούν πτυχές της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, η αυτοπαρακίνηση και η γενική ευημερία επηρεάζονται από αυτό.

Μπορούμε να ζήσουμε πιο ισορροπημένες ζωές και να δημιουργήσουμε υγιείς σχέσεις αν έχουμε υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη. Η έρευνα των Bahram Asghari Aghdam και Ali Mahjoub (Aghdam and Mahjoub, 2013) καταδεικνύει ότι οι δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης, ιδίως η γνώση της υψηλής αυτο-αποτελεσματικότητας, μπορούν να ενισχύσουν τα κίνητρα. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης υποδηλώνουν μια σύνδεση μεταξύ των κινήτρων μάθησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης.



Σχήμα 12: Η αυτοηγεία συναρτ΄σει τριών πτυχών της συναισθηματικής ευφυΐας

Τα άτομα που ΄χουν επΐγνωση της υψηλ΄ς αυτοδυναμΐας τους αισθάνονται πιο σΐγουροι και ικανοΐ κατά την αντιμε΄πιση μαθησιακ΄ν δραστηριοτ΄των. Αυτό μπορεί να ενισχ΄σει την επιθυμΐα τους να μελετ΄σουν και να ΄χουν ως αποτε΄λεσμα καλύτερες επιδ΄σεις. Οι προσπάθειες εν΄ς ατόμου να δημιουργ΄σει συνθ΄κες που το κάνουν να θ΄λει και να θ΄λει να επιτύχει κάτι αναφέρονται ως κΐνητρο. Αν και οι εξωτερικ΄ς επιρρο΄ς μπορεί να ΄χουν αντίκτυπο στα κΐνητρα, τα γνήσια κΐνητρα προ΄ρχονται από την ΄μφυτη ορμή του ατόμου.

Βραχυπρόθεσμα, οι εξωτερικ΄ς επιρρο΄ς μπορεί να ΄χουν αντίκτυπο στην παρακΐνηση, αλλά οι εσωτερικ΄ς δυνάμεις που πηγάζουν από τις αξΐες, τα ενδιαφέροντα ΄ τις ικανοποι΄σεις εν΄ς ατόμου καθορίζουν την παρακΐνηση μακροπρόθεσμα. Η παρακΐνηση ΄ναι ΄νας βασικ΄ς παράγοντας που καθορίζει πόσο αφοσιωμένοι, επίμονοι και επιτυχημένοι ΄ναι οι μαθητ΄ς κατά τη διάρκεια της μαθησιακ΄ς διαδικασΐας. Βραχυπρόθεσμα κΐνητρα ΄πως ο ΄παινος, τα βραβΐα ΄ η πίεση των συνομηλΐκων μπορούν να ΄χουν αντίκτυπο, αλλά τα μακροπρόθεσμα κΐνητρα μάθησης καθορίζονται από εσωτερικ΄ς μεταβλητ΄ς ΄πως τα ενδιαφέροντα, η ικανοποι΄ση ΄ οι αξΐες εν΄ς ατόμου.

Ενσυναίσθηση

Η ενσυναίσθηση είναι μια θεμελιώδης ικανότητα που είναι απαραίτητη για την οικοδόμηση ισχυρών σχέσεων με άλλους ανθρώπους και θεωρείται βασικό συστατικό της συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ). Η σημασία της υπερβαίνει την ανάπτυξη σχέσεων και είναι χρήσιμη στη διαπραγμάτευση δύσκολων ανθρώπων ή αμήχανων κοινωνικών καταστάσεων. Όπως και άλλες ικανότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης, η ενσυναίσθηση είναι ένα ταλέντο που μπορεί να αναπτυχθεί και να βελτιωθεί με την πάροδο του χρόνου.

Είναι ζωτικής σημασίας να διακρίνουμε την ενσυναίσθηση από τη συμπάθεια προτού προχωρήσουμε στην ανάπτυξη της ενσυναίσθησης. Ενώ και οι δύο δείχνουν ενδιαφέρον για την κατάσταση ενός άλλου ατόμου, η ενσυναίσθηση δίνει μεγαλύτερη έμφαση στο άλλο άτομο.

Η ενσυναίσθηση είναι η ανάπτυξη μιας μη επικριτικής συναισθηματικής σύνδεσης με ένα άλλο άτομο και η απλή αποδοχή των συναισθημάτων του, ενώ η συμπάθεια συχνά προσπαθεί να βρει μια φωτεινή πλευρά στα προβλήματα του άλλου ατόμου. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη ύπαρξης αυτογνωσίας και επίγνωσης της ευαλωτότητας, τα οποία αποτελούν θεμελιώδη συστατικά της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η λήψη προοπτικής, η μη κρίση, η αναγνώριση των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων και η ανάπτυξη συναισθηματικής σύνδεσης μαζί τους είναι τα τέσσερα θεμελιώδη συστατικά της ενσυναίσθησης.

Για να μπορέσει κανείς να συμπάσχει πραγματικά με τους άλλους, πρέπει να εξετάσει τα δικά του συναισθήματα. Η ενσυναίσθηση είναι η πράξη της βίωσης με τους ανθρώπους. Αντίθετα, η συμπόνια είναι η επίδειξη οίκτου ή θλίψης για το άτομο, χωρίς να κατανοεί ή να συμπάσχει πραγματικά με τις περιστάσεις του. Ενώ η συμπόνια έχει τη χρησιμότητά της, ειδικά όταν είναι δύσκολο να κατανοήσει κανείς πλήρως την άποψη ενός άλλου ατόμου, η ενσυναίσθηση προάγει μια στενότερη και πιο αξιόπιστη σχέση.

Η ανάγνωση των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων απαιτεί γενναιότητα και προσωπικούς πόρους, αλλά αποτελεί βασικό μέρος της ενσυναίσθησης. Η πρώτη φάση περιλαμβάνει τον εντοπισμό των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου, το οποίο είναι ένα ταλέντο που μπορεί να αποκτηθεί μέσω διδασκαλίας και εξάσκησης. Σύμφωνα με τον ορισμό της ενσυναίσθησης (Stein, 2009), αυτό απαιτεί να αφήσει κανείς τον δικό του κόσμο πίσω, προκειμένου να εισέλθει πλήρως στον κόσμο ενός άλλου ατόμου.

Η ενεργητική ακρόαση είναι το πρώτο βήμα για την ανάπτυξη της ενσυναίσθησης, κατά τη διάρκεια της οποίας διευκρινίζετε προσεκτικά κάθε λεπτομέρεια για να βεβαιωθείτε ότι έγινε κατανοητή. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας να δίνετε προσοχή στη γλώσσα του σώματος και τα συναισθήματα του προσώπου του άλλου ατόμου, καθώς οι αποκλίσεις μπορεί να αποκαλύψουν κρίσιμες πληροφορίες. Η κατανόηση του υποκείμενου νοήματος των λόγων κάποιου άλλου απαιτεί επίσης προσοχή στον τόνο και τον ρυθμό της φωνής του. Η σύνδεση ενισχύεται και η ενσυναίσθηση αυξάνεται αντανακλώντας σε αυτούς την αντίληψή σας για τα συναισθήματά τους.

Κοινωνικές δεξιότητες

Για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία ενός παιδιού, η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων, της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησής του είναι πιο σημαντική από την ανάπτυξη των γνωστικών του ταλέντων. Η λέξη "κοινωνικές δεξιότητες" σημαίνει ότι οι άνθρωποι χρειάζονται πολλές ευκαιρίες για να δουν, να ερμηνεύσουν, να ενεργήσουν, να αξιολογήσουν και να εξασκηθούν σε διάφορες ενέργειες, κατανοώντας παράλληλα το νόημα και τα αποτελέσματά τους.

Οι κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες περιγράφονται ως πράξεις που υποδηλώνουν κοινωνική επάρκεια, μαθαίνονται μέσω της μίμησης και της μάθησης από τις συνέπειες. Στη συνέχεια, ενισχύονται περαιτέρω από την επαφή με άλλους ανθρώπους και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, ιδίως στο πλαίσιο του σχολείου. Αλλάζουν και προσαρμόζονται καθώς το άτομο μεγαλώνει και αλληλεπιδρά με διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, όπως οι συμμαθητές του, τα σχολεία του και οι χώροι εργασίας του.



Σχήμα 13: Παράμετροι που αποτελούν τις κοινωνικές δεξιότητες

2.2.1.2 Το μοντέλο τεσσάρων κλάδων των Mayer και Salovey

Το μοντέλο τεσσάρων κλάδων της συναισθηματικής νοημοσύνης των Salovey και Mayer είναι ένα εννοιολογικό πλαίσιο που περιγράφει τέσσερις διακριτούς τομείς της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτοί οι κλάδοι οργανώνονται ιεραρχικά, εκτείνονται από τις θεμελιώδεις ψυχολογικές διεργασίες έως τις πιο σύνθετες γνωστικές λειτουργίες (Palmer et al., 2005).

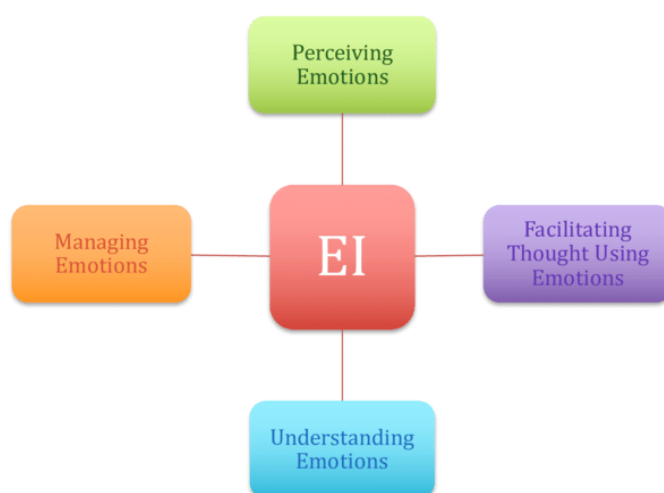
Ο αρχικός κλάδος περιστρέφεται γύρω από τη θεμελιώδη ικανότητα αντίληψης και αναγνώρισης των συναισθημάτων με ακρίβεια. Αυτό συνεπάγεται την ικανότητα αποκρυπτογράφησης μη λεκτικών ενδείξεων, όπως οι εκφράσεις του προσώπου, θέτοντας τις βάσεις για μια βαθύτερη κατανόηση των συναισθηματικών καταστάσεων.

Ο δεύτερος κλάδος δίνει έμφαση στην αξιοποίηση των συναισθημάτων ως γνωστικών εργαλείων. Σε αυτόν τον τομέα, τα συναισθήματα θεωρούνται ως κατευθυντήριες δυνάμεις που ενισχύουν τις διαδικασίες σκέψης, βοηθώντας τα άτομα να επικεντρωθούν σε αυτό που πραγματικά έχει σημασία. Ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν ότι ο κλάδος αυτός διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της δημιουργικότητας, διοχετεύοντας τη συναισθηματική ενέργεια σε καινοτόμο σκέψη.

Πηγαίνοντας πέρα από την απλή αναγνώριση, ο τρίτος κλάδος, με την εύστοχη ονομασία "Κατανόηση των συναισθημάτων", εμβαθύνει σε μια ολοκληρωμένη κατανόηση των συναισθηματικών σημάτων και των συναφών συμπεριφορών. Απαιτεί κριτική σκέψη σχετικά με τη σημασία των συναισθημάτων και τη δυναμική εξέλιξή τους με την πάροδο του χρόνου, περιλαμβάνοντας τόσο ενδοπροσωπικές όσο και διαπροσωπικές πτυχές.

Στην κορυφή του μοντέλου βρίσκεται ο τέταρτος και υψηλότερου επιπέδου κλάδος, η "Συναισθηματική Διαχείριση". Ο κλάδος αυτός δίνει σημαντική έμφαση στη σκόπιμη και μελετημένη ρύθμιση των συναισθημάτων. Δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να ασκούν έλεγχο στις δικές τους συναισθηματικές αντιδράσεις και στις αντιδράσεις των άλλων, προωθώντας έτσι τόσο τους προσωπικούς όσο και τους κοινωνικούς στόχους. Ένα από τα σημαντικά αποτελέσματα αυτού του κλάδου είναι η ικανότητα λήψης τεκμηριωμένων και συνετών αποφάσεων, επηρεασμένων από τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Οι Salovey και Mayer υπογραμμίζουν ότι αυτές οι δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης δεν αναπτύσσονται ομοιόμορφα. Αντίθετα, εξελίσσονται με διαφορετικούς ρυθμούς και επίπεδα πολυπλοκότητας. Οι θεμελιώδεις δεξιότητες βρίσκονται στην αριστερή πλευρά του μοντέλου, ενώ οι πιο προηγμένες ικανότητες τοποθετούνται στη δεξιά πλευρά. Αναμένεται ότι τα άτομα με αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη θα περιηγηθούν σε αυτές τις δεξιότητες πιο γρήγορα, επιτυγχάνοντας επάρκεια σε ένα ευρύτερο φάσμα συναισθηματικών ικανοτήτων.



Σχήμα 14: Τα χαρακτηριστικά του μοντέλου των Mayer και Salovey

Αντίληψη συναισθημάτων

Η ικανότητα αντίληψης των συναισθημάτων, κοινώς γνωστή ως συναισθηματική αντίληψη ή αίσθηση των συναισθημάτων, περιλαμβάνει την ικανότητα διάκρισης των συναισθημάτων στον εαυτό μας και στους άλλους. Η ικανότητα αυτή επιτυγχάνεται με την ερμηνεία ποικίλων ενδείξεων, συμπεριλαμβανομένων των εκφράσεων του προσώπου, του τόνου της φωνής και της γλώσσας του σώματος. Για να διαπρέψει κανείς πραγματικά σε αυτή τη δεξιότητα, πρέπει όχι μόνο να αναγνωρίζει αυτά τα συναισθηματικά σήματα αλλά και να εκφράζει αποτελεσματικά τα δικά του συναισθήματα και να μεταφέρει τις συναισθηματικές του ανάγκες στους άλλους (Elfenbein et al., 2002).

Για όσους έχουν έντονη αίσθηση των συναισθημάτων, τα μη λεκτικά σας στοιχεία γίνονται ανοιχτό βιβλίο. Έχουν την ικανότητα να διαβάζουν τη γλώσσα του σώματος και την έκφραση του προσώπου σας, διακρίνοντας ότι πίσω από το αδιάφορο εξωτερικό σας μπορεί να κρύβονται συναισθήματα απογοήτευσης, απογοήτευσης ή αδιαφορίας για το θέμα που συζητάτε.

Αυτή η ικανότητα όχι μόνο να εντοπίζουμε τα συναισθήματα αλλά και να τα ερμηνεύουμε με ακρίβεια είναι ζωτικής σημασίας για την πλοήγηση στις διαπροσωπικές σχέσεις και την κατανόηση των ανομολόγητων συναισθημάτων των γύρω μας. Δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να συνδεθούν σε ένα βαθύτερο επίπεδο, προωθώντας την κατανόηση και την ενσυναίσθηση στις αλληλεπιδράσεις μας με τους άλλους.

Χρήση συναισθημάτων

Η δεύτερη διάσταση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης περιλαμβάνει την ικανότητα αποτελεσματικής χρήσης των συναισθημάτων για την ενίσχυση των γνωστικών λειτουργιών και την προσαρμογή σε ποικίλες καταστάσεις. Τα ικανά άτομα σε αυτή την πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης αναγνωρίζουν ότι συγκεκριμένες συναισθηματικές καταστάσεις μπορούν να είναι πιο ευνοϊκές για την επίτευξη ορισμένων στόχων (Brackett et al., 2004).

Τα άτομα που έχουν βελτιώσει τις ικανότητές τους σε αυτόν τον τομέα της συναισθηματικής νοημοσύνης καλλιεργούν και αξιοποιούν ενεργά τα συναισθήματα που ευθυγραμμίζονται με συγκεκριμένες δραστηριότητες ή στόχους. Για παράδειγμα, σκεφτείτε έναν εξειδικευμένο εκπαιδευτικό που είναι καλά καταρτισμένος σε αυτή

την πτυχή της συναισθηματική νοημοσύνη. Είναι οξυδερκής στο να κατανοεί ότι οι μαθητές της τείνουν να αποδίδουν πιο αποτελεσματικά σε δημιουργικές προσπάθειες όπως ο καταγισμός ιδεών ή τα συνεργατικά έργα τέχνης όταν βρίσκονται σε θετική συναισθηματική κατάσταση, που χαρακτηρίζεται από συναισθήματα όπως η χαρά ή ο ενθουσιασμός. Για να το διευκολύνει αυτό, προγραμματίζει στρατηγικά τέτοιες δραστηριότητες αμέσως μετά το διάλειμμα, προβλέποντας ότι οι μαθητές θα επιστρέψουν στην τάξη με χαρούμενη και ενθουσιώδη διάθεση, χάρη στο παιχνίδι τους στην ύπαιθρο.

Κομβικό στοιχείο αυτής της συνιστώσας της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η ικανότητα λήψης τεκμηριωμένων κρίσεων με βάση την πρόβλεψη του τρόπου με τον οποίο οι συναισθηματικές εμπειρίες θα επηρεάσουν τις πράξεις και τη συμπεριφορά. Προϋποθέτει βαθιά κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα συναισθήματα επηρεάζουν τις γνωστικές διεργασίες και την ικανότητα προσαρμογής των συναισθηματικών αντιδράσεων με τρόπο που βελτιώνει την απόδοση και τα αποτελέσματα. Στην ουσία, αυτή η πτυχή της συναισθηματική νοημοσύνη δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να χρησιμοποιούν τα συναισθήματα ως στρατηγικά εργαλεία, επιτρέποντάς τους να περιηγηθούν σε ένα ευρύ φάσμα περιστάσεων και να επιτύχουν αποτελεσματικά τους στόχους τους.

Κατανόηση των συναισθημάτων

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη περιλαμβάνει την ικανότητα όχι μόνο να διακρίνει κανείς ένα ευρύ φάσμα συναισθηματικών καταστάσεων, αλλά και να κατανοεί τα ξεχωριστά ερεθίσματα που κρύβονται πίσω από αυτά τα συναισθήματα και να παρακολουθεί την εξέλιξή τους με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, το πλαίσιο μπορεί να μεταβάλλει σημαντικά αυτή την εμπειρία.

Επιπλέον, περιπτώσεις αντιλαμβανόμενης αδικίας, όπως το να προσπερνάει κάποιος την ουρά μπορούν να επιταχύνουν την ανάπτυξη συναισθημάτων όπως ο θυμός και η αγανάκτηση. Αυτά τα συναισθήματα συχνά προκύπτουν από την αίσθηση ότι παραβιάζεται η δικαιοσύνη, κάνοντας τη συναισθηματική αντίδραση ακόμη πιο έντονη.

Τα άτομα που υπερέχουν σε αυτή την πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης παρουσιάζουν βαθιά κατανόηση των συναισθηματικών διαδρομών και της περίπλοκης αλληλεπίδρασης των διαφόρων συναισθημάτων που μπορεί να οδηγήσει σε εντελώς νέες συναισθηματικές καταστάσεις (Goleman, 2005). Σκεφτείτε, για παράδειγμα, τη δυνατότητα να νιώθετε περιφρόνηση απέναντι σε όσους κόβουν την ουρά.

Ωστόσο, αυτό το συναίσθημα περιφρόνησης δεν πηγάζει μόνο από το θυμό-επηρεάζεται επίσης από συναισθήματα αηδίας, που πηγάζουν από την παραβίαση των κοινωνικών κανόνων από τα άτομα αυτά. Η αναγνώριση αυτών των αποχρώσεων και των διακρίσεων μεταξύ των αρνητικών συναισθημάτων είναι καίριας σημασίας για την ολοκληρωμένη κατανόηση των συναισθημάτων και την αποτελεσματική ρύθμιση των συναισθημάτων.

Στην ουσία, ένα αυξημένο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης εξοπλίζει τα άτομα με την ικανότητα να περιηγούνται στο περίπλοκο τοπίο των συναισθημάτων, ενισχύοντας έτσι την ικανότητά τους να διαχειρίζονται και να ανταποκρίνονται στα συναισθήματα πιο αποτελεσματικά. Η δεξιότητα αυτή είναι θεμελιώδης για την ανάπτυξη βαθύτερης κατανόησης των συναισθημάτων και για την τελειοποίηση της ικανότητας αποτελεσματικής ρύθμισής τους.

Διαχείριση συναισθημάτων

Η διαχείριση των συναισθημάτων αποτελεί ένα πολύπλευρο σύνολο δεξιοτήτων που περιλαμβάνει την ικανότητα όχι μόνο να αναγνωρίζουμε ένα ευρύ φάσμα συναισθημάτων αλλά και να διακρίνουμε την καταλληλότητα αυτών των συναισθημάτων σε συγκεκριμένες καταστάσεις. Επιπλέον, απαιτεί βαθιά κατανόηση τόσο των άμεσων όσο και των μακροπρόθεσμων στρατηγικών για την αποτελεσματική ρύθμιση αυτών των συναισθημάτων.

Για παράδειγμα, σκεφτείτε ένα σενάριο στο οποίο αναζητούσατε επιμελώς εισιτήρια για συναυλία, μόνο και μόνο για να αντιμετωπίσετε την απογοήτευση της έλλειψης εισιτηρίων. Σε αυτή την περίπτωση, ο θυμός μπορεί να είναι μια φυσική και έγκυρη συναισθηματική αντίδραση. Το να αναγνωρίσετε αυτό το συναίσθημα και να επιτρέψετε στον εαυτό σας να το βιώσει μπορεί να θεωρηθεί ωφέλιμο, καθώς είναι μια θεμιτή αντίδραση σε αυτό που αντιλαμβάνεστε ως αδικία.

Ωστόσο, το κλειδί έγκειται στην αποτελεσματική διαχείριση αυτού του θυμού, ώστε να αποτραπεί η εκδήλωσή του ως επιθετική ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά. Η εφαρμογή μετρημένων στρατηγικών, όπως το να παίρνετε μια βαθιά ανάσα και να καθυστερείτε την αντίδρασή σας στα άτομα που κόβουν τη σειρά μέχρι να ανακτήσετε την ψυχραιμία σας, μπορεί να βοηθήσει στη ρύθμιση του θυμού και στην αποτροπή μιας πιθανής κλιμάκωσης της κατάστασης.

Είναι ενδιαφέρον ότι η εφαρμογή μιας τέτοιας προσέγγισης προσφέρει τη δυνατότητα να αποκτήσουμε γνώσεις σχετικά με εναλλακτικές προοπτικές. Μπορεί να οδηγήσει στη συνειδητοποίηση ότι όσοι παρέκαμψαν την ουρά δεν ενήργησαν σκόπιμα για να είναι άδικοι, αλλά απλώς συνόδευαν φίλους που είχαν ήδη εισιτήρια. Αυτό χρησιμεύει ως απτό παράδειγμα του πώς η επιδέξια ρύθμιση των συναισθημάτων μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων και στη βαθύτερη εκτίμηση των διαφορετικών απόψεων.

Στην ουσία, η διαχείριση των συναισθημάτων περιλαμβάνει την αναγνώριση της αξίας συγκεκριμένων συναισθημάτων, τη διάκριση του πότε είναι κατάλληλα και τη χρήση αποτελεσματικών τεχνικών για τη ρύθμισή τους. Αυτή η δεξιότητα όχι μόνο ενισχύει τη συναισθηματική νοημοσύνη αλλά και βελτιώνει τις διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις, προωθώντας τελικά μια μεγαλύτερη κατανόηση των ποικίλων συναισθηματικών αντιδράσεων και των επιπτώσεών τους στις ανθρώπινες σχέσεις.

2.2.1.4 Μοντέλο Προσδιορισμού συναισθηματικού πηλίκου Bar-On (EQ-i)

Η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα αναγνώρισης, αποτελεσματικής χρήσης και ρύθμισης των συναισθηματικών, προσωπικών και κοινωνικών πληροφοριών. Για την αξιολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ο Bar-On χρησιμοποιεί το Emotional Quotient Inventory (EQ-i), το οποίο περιλαμβάνει μια αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, συμπεριλαμβανομένης της συνολικής διάθεσης και της ευτυχίας (Bar-On, 1997). Αντίθετα, οι Mayer et al. χρησιμοποιούν την πολυπαραγοντική κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης (MEIS) για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης, παρέχοντας μια συμπληρωματική προσέγγιση για την αξιολόγηση αυτής της κατασκευής.

	Question	0	1	2	3	4	5
11	I feel sure of myself in most situations.	0	0	20	40	20	20
24	I lack self-confidence.	0	60	0	20	0	20
40	I have good self-respect.	0	0	0	0	20	80
56	I don't feel good about myself.	0	60	0	20	20	0
70	It's hard for me to accept myself just the way I am.	0	80	20	0	0	0
85	I'm happy with the type of person I am.	0	0	0	20	0	80
100	I feel comfortable with my body.	0	0	0	0	20	80
114	I'm happy with the way I look.	0	0	0	0	20	80
129	Looking at both my good points and bad points, I feel good about myself.	0	0	0	0	20	80

Σχήμα 15: Δείγμα ερωτήσεων του μοντέλου Bar-On

Πολυάριθμες μελέτες έχουν διερευνήσει την περίπλοκη σχέση μεταξύ της παραδοσιακής γνωστικής νοημοσύνης και της συναισθηματικής νοημοσύνης. Ειδικότερα, η έρευνα του Bar-On αποκάλυψε μια μέτρια συσχέτιση μεταξύ του EQ-i και του γνωστικού δείκτη νοημοσύνης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι προηγούμενες έρευνες έχουν συχνά παραμελήσει να εξετάσουν διεξοδικά τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των λεκτικών και μη λεκτικών πτυχών της γνωστικής ικανότητας, γεγονός που μπορεί να συμβάλλει στη μεταβλητότητα των ερευνητικών αποτελεσμάτων (Bar-On, 2004).

Ένα αξιοσημείωτο εύρημα είναι η ξεχωριστή πορεία που ακολουθεί η συναισθηματική νοημοσύνη σε αντίθεση με τον παραδοσιακό δείκτη νοημοσύνης καθώς τα άτομα μεγαλώνουν. Ενώ η συναισθηματική νοημοσύνη, όπως μετράται από το EQ-i, τείνει να αυξάνεται με την ηλικία, το γνωστικό δείκτη ευφυΐας τείνει να

μειώνεται, ιδιαίτερα στους πληθυσμούς μέσης ηλικίας. Αυτό υποδηλώνει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί όχι μόνο να προάγει την ψυχολογική ευημερία, αλλά και να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη επιτυχίας σε διάφορους τομείς της ζωής, καθώς παρέχει πληροφορίες για τη συναισθηματική υγεία, καθώς και για την αντίστροφη σχέση της με την ψυχοπαθολογία.



Σχήμα 16: Χαρακτηριστικά που εξετάζει το μοντέλο του Bar-On

Επιπλέον, ο τομέας των αξιολογήσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης στις σωφρονιστικές εγκαταστάσεις παραμένει ένας τομέας με περιορισμένη έρευνα. Η αδημοσίευτη μελέτη του Bar-On παραπέμπει στο γεγονός ότι οι κρατούμενοι τείνουν να έχουν σημαντικά χειρότερες επιδόσεις στις δοκιμασίες EQ-i σε σύγκριση με τα δείγματα της κοινότητας, υπονοώντας μια πιθανή σύνδεση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της προσκόλλησης στους κοινωνικούς κανόνες στο πλαίσιο ενός κλειστού περιβάλλοντος.

Στο πλαίσιο εκείνης της μελέτης που αφορά έναν πληθυσμό παραβατών, διατυπώνονται διάφορες υποθέσεις. Πρώτον, βασιζόμενοι σε προηγούμενες έρευνες που υπογραμμίζουν μια ισχυρότερη συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των στοιχείων του λεκτικού δείκτη νοημοσύνης, αναμένεται ότι οι βαθμολογίες EQ-i θα επιδείξουν θετική συσχέτιση με το λεκτικό δείκτη νοημοσύνης.

Δεύτερον, δεδομένου ότι η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται με την αποτελεσματική αντιμετώπιση και την ψυχική υγεία, υποθέτουμε ότι οι βαθμολογίες του EQ-i θα παρουσιάζουν αντίστροφη σχέση με τις μετρήσεις ψυχοπαθολογίας, διαφωτίζοντας τον πιθανό ρόλο του στην ψυχική ευημερία των παραβατών.

Τρίτον, σε ευθυγράμμιση με προηγούμενες μελέτες, αναμένεται ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των παραβατών θα παρουσιάζει αυξητική τάση με την ηλικία.

Τέλος, προβλέπεται ότι οι βαθμολογίες του EQ-i των παραβατών θα υπολείπονται εκείνων ενός κανονιστικού δείγματος, γεγονός που ενδεχομένως να υπογραμμίζει την προγνωστική ικανότητα του EQ-i στον καθορισμό της επιτυχίας και της προσαρμοστικότητας αυτού του πληθυσμού εντός των ορίων ενός σωφρονιστικού περιβάλλοντος.

Οι πρωταρχικοί στόχοι της παρούσας μελέτης περιλαμβάνουν την επικύρωση του EQ-i στο πλαίσιο ενός πληθυσμού παραβατών, με ιδιαίτερη έμφαση στην αποκάλυψη των περίπλοκων συνδέσεων μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της γνωστικής νοημοσύνης, της ψυχικής υγείας, των αλλαγών που σχετίζονται με την ηλικία και της προσκόλλησης στους κοινωνικούς κανόνες σε αυτή τη μοναδική και δύσκολη δημογραφική ομάδα.

2.2.2 "Μικτά Μοντέλα"

2.2.2.1 Απογραφή Συναισθηματικής Επάρκειας (ECI) του Richard Boyatzis

Ο Goleman εισήγαγε ένα ολοκληρωμένο μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης, βασιζόμενος σε ένα σημαντικό σώμα προηγούμενων ερευνών που συνεισέφεραν διάφοροι συγγραφείς. Το μοντέλο αυτό περιελάμβανε 25 διακριτές ικανότητες, οι οποίες οργανώθηκαν με περίσκεψη σε πέντε ομάδες, αντανakλώντας την πολύπλευρη φύση της συναισθηματικής νοημοσύνης (Goleman, 1995). Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για ένα πρακτικό και αποτελεσματικό μέσο αξιολόγησης αυτών των ικανοτήτων, επιλέχθηκε η μορφή ερωτηματολογίου για την απλότητα, την πληρότητα και την ευρωστία του.

Ως απάντηση σε αυτή την ανάγκη, το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Ικανότητας (ECI) δημιουργήθηκε σχολαστικά, αξιοποιώντας τις γνώσεις ενός προηγούμενου

εργαλείου, γνωστού ως Ερωτηματολόγιο Αυτοαξιολόγησης. Είναι αξιοσημείωτο ότι ένα σημαντικό μέρος, περίπου το 40%, του περιεχομένου του ECI προσαρμόστηκε από το προηγούμενο ερωτηματολόγιο. Αυτό το προηγούμενο εργαλείο είχε επικυρωθεί σε διάφορα πλαίσια και είχε τις ρίζες του στην εμπειρική αυστηρότητα πολυάριθμων μελετών ικανοτήτων που διεξήχθησαν με μανάτζερ, στελέχη και ηγέτες στη Βόρεια Αμερική.

Ειδικότερα, το κίνητρο πίσω από την ανάπτυξη του ECI ήταν η δημιουργία ενός εργαλείου με ευρεία εφαρμογή, που θα ξεπερνούσε συγκεκριμένα επαγγελματικά όρια και θα μπορούσε να προσαρμοστεί σε διάφορα περιβάλλοντα ζωής (Boyatzis, 2002). Η προσπάθεια αυτή αποσκοπούσε στην αντιμετώπιση ενός ευρύτερου φάσματος επαγγελμάτων και περιβαλλόντων, υπογραμμίζοντας την καθολικότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Για την εμπειρική τεκμηρίωση του ECI, οι προσπάθειες συλλογής δεδομένων ξεκίνησαν το 1998, περιλαμβάνοντας ποικίλα δείγματα που περιλάμβαναν διευθυντές, επαγγελματίες πωλήσεων και μεταπτυχιακούς φοιτητές. Η αυστηρή ανάλυση, με επίκεντρο την αξιοπιστία των στοιχείων και τις αλληλοσυσχετίσεις μεταξύ αυτών των στοιχείων, οδήγησε σε βελτιώσεις των κλιμάκων του ECI.

Στα επόμενα στάδια της ανάπτυξής του, το ECI βελτιώθηκε περαιτέρω το 1999. Αυτή η διαδικασία αναθεώρησης περιελάμβανε την ενσωμάτωση αναπτυξιακών χαρακτηριστικών κλίμακας, με γνώμονα την επαγγελματική κρίση και τις γνώσεις που προέκυψαν από μια πληθώρα δεδομένων αξιολόγησης ικανοτήτων που συγκέντρωσαν εμπειρογνώμονες από διάφορες επιχειρήσεις.

Η αξιολόγηση τόσο του προηγούμενου ερωτηματολογίου όσο και του ECI περιελάμβανε μια σε βάθος αξιολόγηση της αξιοπιστίας της κλίμακας τους. Οι κατηγορίες απαντήσεων που χρησιμοποιήθηκαν από το ECI βασίστηκαν στη συχνότητα των παρατηρούμενων συμπεριφορών και χρησιμοποιήθηκε μια διαφοροποιημένη κλίμακα αξιολόγησης από το 1 έως το 6 για να περιγράψουν τα άτομα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς. Επιπλέον, το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε επιλογές για "δεν γνωρίζω" ή "δεν είχα την ευκαιρία να παρατηρήσω", που χρησίμευαν ως καταστάτες σε περιπτώσεις όπου η αξιολόγηση της συμπεριφοράς δεν ήταν εφικτή, ενισχύοντας έτσι την ευελιξία του οργάνου.

Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης του Goleman, όπως εκφράζεται από το ECI, όχι μόνο βασίστηκε στο πλούσιο ιστορικό προηγούμενων ερευνών, αλλά και επιδίωξε ευρεία χρησιμότητα και ισχυρές ψυχομετρικές ιδιότητες, προσφέροντας ένα πολύτιμο εργαλείο για την κατανόηση και την αξιολόγηση των συναισθηματικών ικανοτήτων σε ποικίλα επαγγελματικά και προσωπικά πλαίσια.

2.2.2.2 Μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης Genos

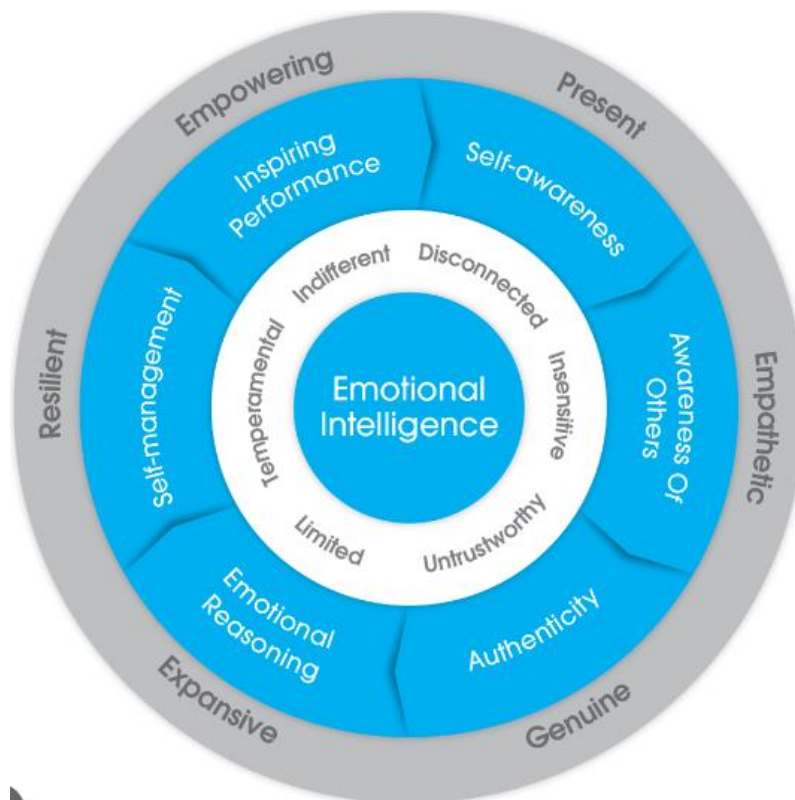
Το Genos Emotional Intelligence Inventory (Genos EI) είναι ένα ολοκληρωμένο εργαλείο αξιολόγησης που αποτελείται από 70 στοιχεία, στρατηγικά προσαρμοσμένα για εφαρμογές στο χώρο εργασίας. Πρωταρχικός στόχος του είναι να υποστηρίξει τους επαγγελματίες ψυχολόγους εργασίας και τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού (HR) στην προσπάθειά τους να εντοπίσουν, να επιλέξουν και να καλλιεργήσουν τους εργαζόμενους στο πλαίσιο του οργανισμού. Αντί να αποτελεί άμεση μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης, το Genos εμβαθύνει στο πόσο συχνά τα άτομα εμπλέκονται σε 70 διαφορετικές συμπεριφορές συναισθηματικής νοημοσύνης στο χώρο εργασίας. Αυτές οι συμπεριφορές αποτελούν παράδειγμα της αποτελεσματικής εφαρμογής της EI στην επαγγελματική σφαίρα, διαχωρίζοντας αυτό το ευρετήριο από τις συμβατικές προσεγγίσεις για την αξιολόγηση της EI που έχουν πιο γενικευμένο πεδίο εφαρμογής.

Οι ρίζες της Genos μπορούν να εντοπιστούν στο τεστ συναισθηματικής νοημοσύνης του Πανεπιστημίου Swinburne (SUIET), το οποίο έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην πρόωμη σύλληψή της. Ο Ben Palmer και ο Con Stough, ενώ εργάζονταν στο Πανεπιστήμιο Swinburne, ήταν οι πρωτοπόροι πίσω από αυτή την αξιολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Στις αρχικές του εκδοχές, το SUIET αναφερόταν εκτενώς σε ερευνητικές εργασίες. Ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου, το εργαλείο υπέστη βελτιώσεις και πλέον αναγνωρίζεται ως Genos, βρίσκοντας εκτεταμένη χρησιμότητα τόσο σε ερευνητικά όσο και σε εμπορικά περιβάλλοντα.

Η δημιουργία αυτού του καταλόγου με επίκεντρο τον εργασιακό χώρο μπορεί να αποδοθεί σε γνώσεις που αποκτήθηκαν από ομάδες εστίασης του κλάδου, όπου ζητήθηκε από ειδικούς του ανθρώπινου δυναμικού να διατυπώσουν το όραμά τους για έναν "ιδανικό" κατάλογο (Gignac, 2008). Αυτές οι διαβουλεύσεις συνέβαλαν στη διαμόρφωση της ανάπτυξης του καταλόγου και υπογράμμισαν τη μοναδική εστίασή του σε επαγγελματικά περιβάλλοντα. Στόχος ήταν να γίνει εμβάθυνση στην

υποκείμενη λογική για τη δημιουργία του και υπογραμμίζει την ανάγκη για μια αξιολόγηση της συναισθηματική νοημοσύνη προσαρμοσμένη στις ιδιαιτερότητες του εργασιακού χώρου.

Η έρευνά τους σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη περιστρέφεται γύρω από δύο πρωταρχικούς στόχους. Ο πρώτος στόχος αποσκοπεί στη δημιουργία ενός ενιαίου ταξινομικού μοντέλου και ορισμού για την συναισθηματική νοημοσύνη. Ο πολλαπλασιασμός των διαφορετικών μοντέλων και μετρήσεων της συναισθηματική νοημοσύνη στο πεδίο έχει οδηγήσει σε σύγχυση όσον αφορά τον ακριβή ορισμό και τα όρια της κατασκευής. Πρόθεσή τους είναι να παρέχουν ένα κοινό πλαίσιο για τη συζήτηση της συναισθηματική νοημοσύνη και να αναπτύξουν ολοκληρωμένα εργαλεία μέτρησης, όπως το μοντέλο των πέντε παραγόντων για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Είναι σημαντικό ότι η προσπάθεια αυτή δεν μειώνει την αξία άλλων προσεγγίσεων, αλλά στοχεύει στη δημιουργία μιας κοινής γλώσσας για την κατανόηση της συναισθηματική νοημοσύνη.



Σχήμα 17 : Λογική πίσω από το μοντέλο του Genos

Ο δεύτερος στόχος της έρευνάς τους είναι αποτέλεσμα των συζητήσεων σε ομάδες εστίασης με ειδικούς σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού (HR) και στελέχη επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται για την ανάπτυξη των εργαζομένων. Οι συζητήσεις

αυτές αποσκοπούν στη σκιαγράφιση των κριτηρίων για μια "ιδανική" απογραφή συναισθηματική νοημοσύνη προσαρμοσμένη για σκοπούς ανάπτυξης των εργαζομένων. Ο ιδανικός κατάλογος θα πρέπει να εμφανίζει χαρακτηριστικά όπως η φιλικότητα προς τον χρήστη, ο σύντομος χρόνος συμπλήρωσης των 15 λεπτών, η υψηλή συνάφεια με τον εργασιακό χώρο και η ικανότητα να παράγει αποτελέσματα που συσχετίζονται ουσιαστικά με οργανωσιακά αποτελέσματα και αποτελέσματα που αφορούν συγκεκριμένους ρόλους, συμπεριλαμβανομένης της αποχώρησης, της απόδοσης στην εργασία και της αποτελεσματικότητας της ηγεσίας.

Επιπλέον, οι ομάδες εστίασης προσφέρουν πληροφορίες σχετικά με τις προτιμώμενες μορφές παρουσίασης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης, ιδίως στους τελικούς χρήστες, όπως οι διευθυντές γραμμής εντός των οργανισμών. Σε μια ιδανική έκθεση ανατροφοδότησης της απογραφής συναισθηματική νοημοσύνη, τα αποτελέσματα ενός ατόμου θα πρέπει να πλαισιώνονται σε σχέση με τις επιδόσεις και τα αποτελέσματά του στο χώρο εργασίας. Θα πρέπει επίσης να προσφέρει μια σειρά εστιασμένων και προσωπικά σχετικών επιλογών ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης για την εφαρμογή της συναισθηματικής νοημοσύνης σε επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Η ανάλυση των υφιστάμενων καταλόγων συναισθηματική νοημοσύνη κατά τη διάρκεια αυτών των συζητήσεων σε ομάδες εστίασης αποκάλυψε ότι λίγοι ικανοποιούσαν επαρκώς αυτά τα πρακτικά κριτήρια εκείνη τη στιγμή. Ενώ η σημασία ενός ψυχομετρικά ισχυρού μέτρου συναισθηματική νοημοσύνη είναι αναμφισβήτητη σε οποιοδήποτε πλαίσιο, τα πρακτικά κριτήρια που προσδιορίστηκαν στις ομάδες εστίασης επηρεάζουν σημαντικά την επιλογή των απογραφών για πρακτική χρήση.

Η προσέγγισή τους υπογραμμίζει τη συγχώνευση και των δύο προοπτικών, τονίζοντας τη σημασία του συνδυασμού της ψυχομετρικής αυστηρότητας με πρακτικές εκτιμήσεις. Αυτή η προσέγγιση έθεσε τα θεμέλια για τη δημιουργία και την επικύρωση της αξιολόγησης της EI Genos.

2.3 Συναισθηματικές Ικανότητες

Οι συναισθηματικές δεξιότητες σχετίζονται με την ικανότητα κατανόησης και αποτελεσματικής διαχείρισης των συναισθημάτων του ατόμου, ενώ η συναισθηματική επάρκεια προχωράει πέρα από αυτό και περιλαμβάνει την ικανότητα έκφρασης των συναισθημάτων ανοιχτά και χωρίς αναστολές. Αυτή η ικανότητα

εξαρτάται από την αυτογνωσία, που περιλαμβάνει την ικανότητα όχι μόνο να αναγνωρίζει κανείς τα δικά του συναισθήματα αλλά και να κατανοεί πώς αυτά επηρεάζουν τους άλλους. Η συναισθηματική επάρκεια συνεπάγεται επίσης συναισθηματικό έλεγχο και προσαρμοστικότητα, επιτρέποντας στα άτομα να διαχειρίζονται τα συναισθήματα και τις αντιδράσεις τους με εποικοδομητικό τρόπο. Καλλιεργείται μέσω των θετικών διαπροσωπικών σχέσεων, καθώς οι αλληλεπιδράσεις αυτές συμβάλλουν στη συναισθηματική ανάπτυξη και κατανόηση του ατόμου. Είναι κρίσιμο, πριν κατανοήσουν και κατανοήσουν τα συναισθήματα των άλλων, τα άτομα πρέπει πρώτα να κατανοήσουν και να διαχειριστούν τις δικές τους συναισθηματικές καταστάσεις.

Ως υποσύνολο της συναισθηματικής επάρκειας, η κοινωνική επάρκεια διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, ιδίως σε επαγγελματικά περιβάλλοντα όπου η ποιότητα των σχέσεων εξαρτάται από την αποτελεσματική επικοινωνία και την επιδέξια επίλυση συγκρούσεων. Η ικανότητα ενσυναίσθησης και επίδειξης ισχυρών κοινωνικών δεξιοτήτων καθίσταται απαραίτητη για την προώθηση επιτυχημένων εργασιακών σχέσεων και συνεργασιών.

Οι ειδικοί στον τομέα αυτό τονίζουν ότι η έλλειψη συναισθηματικής επάρκειας μπορεί να οδηγήσει σε διάφορα ζητήματα, συμπεριλαμβανομένου του συναισθηματικού μωδιάσματος, το οποίο μπορεί να έχει δυσμενείς συνέπειες τόσο για τη σωματική όσο και για την ψυχική υγεία. Καταστάσεις όπως η υπέρταση, οι ταχείες διακυμάνσεις του βάρους, η κόπωση, ακόμη και η κλινική κατάθλιψη μπορεί να συνδέονται με καταπιεσμένα ή ανεπαρκώς διαχειριζόμενα συναισθήματα. Επιπλέον, οι δυσκολίες στη ρύθμιση και την έκφραση των συναισθημάτων μπορούν να διαταράξουν τόσο τις προσωπικές σχέσεις όσο και τη συνολική συναισθηματική ευεξία.

Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων ξεκινά με την καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης, ένα θεμελιώδες βήμα που δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να διακρίνουν τα διάφορα συναισθήματα και να τα χρησιμοποιούν αποτελεσματικά στην καθημερινή τους ζωή. Η διαδικασία αυτή δεν είναι στιγμιαία και συχνά απαιτεί υπομονή και συνεχή προσπάθεια. Ωστόσο, τα οφέλη της ενισχυμένης συναισθηματικής νοημοσύνης είναι σημαντικά, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε βαθύτερη αυτογνωσία, βελτιωμένες σχέσεις και μια συνολική αίσθηση ευεξίας.

Όταν η συναισθηματική καταπίεση ή οι συναισθηματικές δυσκολίες γίνονται συντριπτικές, είναι απαραίτητο να αναζητήσετε επαγγελματική βοήθεια. Η επαγγελματική συμβουλευτική προσφέρει έναν ασφαλή χώρο για τα άτομα να εξερευνήσουν και να αντιμετωπίσουν τις συναισθηματικές τους προκλήσεις, παρέχοντάς τους καθοδήγηση, κατεύθυνση και υποστήριξη για να ενισχύσουν τη συναισθηματική τους επάρκεια και τη συνολική ψυχική τους υγεία.

Η θεωρία της πολλαπλής νοημοσύνης του Howard Gardner παρέχει πολύτιμες γνώσεις για τα πεδία της ενδοπροσωπικής και της διαπροσωπικής νοημοσύνης. Η ενδοπροσωπική νοημοσύνη σχετίζεται με την αυτογνωσία και την αυτορρύθμιση των συναισθημάτων, ενώ η διαπροσωπική νοημοσύνη αφορά την ικανότητα συμπάθειας και κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων. Η ικανότητα ενσυναίσθησης συνδυάζει αρμονικά και τις δύο πτυχές, καταδεικνύοντας ότι τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν και να βελτιώσουν ενεργά τη συναισθηματική τους επάρκεια.

2.3.1 Διαφοροποίηση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης με συναισθηματικών ικανοτήτων

Οι συναισθηματικές ικανότητες ή δεξιότητες αναφέρονται σε συγκεκριμένες συναισθηματικές ικανότητες, όπως η αναγνώριση και η διαχείριση των δικών μας συναισθημάτων, η κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων ή η αποτελεσματική έκφραση των συναισθημάτων. Αυτές οι δεξιότητες είναι συχνά εστιασμένες, απτές ικανότητες που σχετίζονται με τη συναισθηματική επίγνωση και τον έλεγχο.

Αντίθετα, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια πιο ολοκληρωμένη έννοια που περιλαμβάνει ένα εύρος συναισθηματικών ικανοτήτων. Εκτείνεται πέρα από τις επιμέρους δεξιότητες και περιλαμβάνει τη συνολική ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει, να κατανοεί, να διαχειρίζεται και να χρησιμοποιεί τα συναισθήματα σε διάφορες καταστάσεις της ζωής.

Το πεδίο εφαρμογής των εννοιών αυτών διαφέρει σημαντικά. Οι συναισθηματικές ικανότητες ή δεξιότητες έχουν στενότερη εστίαση, συχνά επικεντρώνονται σε ατομικές συναισθηματικές ικανότητες όπως η ενσυναίσθηση, η συναισθηματική ρύθμιση ή οι κοινωνικές δεξιότητες. Από την άλλη πλευρά, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια ευρύτερη και πιο ολιστική έννοια που περιλαμβάνει έναν συνδυασμό αυτών των δεξιοτήτων και την εφαρμογή τους σε διάφορες πτυχές της

ζωής, συμπεριλαμβανομένων των διαπροσωπικών σχέσεων, της εργασίας και της προσωπικής ευημερίας.

Όσον αφορά τη μέτρηση, οι συναισθηματικές ικανότητες ή δεξιότητες αξιολογούνται συχνά μέσω ειδικών δοκιμασιών ή αξιολογήσεων που στοχεύουν στις επιμέρους συναισθηματικές ικανότητες. Για παράδειγμα, ένα τεστ μπορεί να αξιολογήσει την ενσυναίσθηση ή τις δεξιότητες συναισθηματικής αυτορρύθμισης ενός ατόμου.

Αντίθετα, η συναισθηματική νοημοσύνη μετριέται συνήθως μέσω ολοκληρωμένων αξιολογήσεων ή τεστ που αξιολογούν τη συνολική συναισθηματική νοημοσύνη ενός ατόμου, η οποία περιλαμβάνει πολλαπλές συναισθηματικές ικανότητες. Το πιο συνηθισμένο πλαίσιο για τη μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνη είναι το μοντέλο του Daniel Goleman, το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία όπως η αυτογνωσία, η αυτορρύθμιση, η κοινωνική επίγνωση και η διαχείριση σχέσεων.

Η εφαρμογή αυτών των εννοιών ποικίλλει επίσης. Οι συναισθηματικές ικανότητες ή δεξιότητες εφαρμόζονται συχνά σε συγκεκριμένες καταστάσεις ή πλαίσια όπου είναι άμεσα συναφείς. Για παράδειγμα, οι δεξιότητες ενσυναίσθησης είναι απαραίτητες σε καταστάσεις που απαιτούν κατανόηση και υποστήριξη των άλλων. Αντίθετα, η συναισθηματική νοημοσύνη εφαρμόζεται σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων και περιβαλλόντων. Διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη συνολική επιτυχία της ζωής, επηρεάζοντας τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα διαχειρίζονται το άγχος, σχετίζονται με τους άλλους και λαμβάνουν αποφάσεις.

Τέλος, η ανάπτυξη των εννοιών αυτών ακολουθεί διαφορετικές προσεγγίσεις. Οι συναισθηματικές ικανότητες ή δεξιότητες μπορούν να αναπτυχθούν μεμονωμένα. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να εργαστεί για τη βελτίωση των δεξιοτήτων συναισθηματικής αυτορρύθμισης χωρίς απαραίτητα να ασχοληθεί με άλλες πτυχές της συναισθηματικής ικανότητας. Από την άλλη πλευρά, η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης περιλαμβάνει μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση. Συχνά απαιτεί την ενίσχυση μιας σειράς συναισθηματικών ικανοτήτων και την ενσωμάτωσή τους στη συνολική συναισθηματική νοημοσύνη κάποιου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η Άμεση Επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο Εργασιακό Περιβάλλον

Η συναισθηματική νοημοσύνη αναδεικνύεται σε ισχυρό προγνωστικό παράγοντα της εργασιακής απόδοσης, ξεπερνώντας τη γνωστική ικανότητα και τους παράγοντες της προσωπικότητας. Επεκτείνοντας τη μελέτη μας, εμβαθύνουμε σε βασικούς παράγοντες όπως η εργασιακή ικανοποίηση, η οργανωτική δέσμευση και οι εργασιακές στάσεις. Η ικανοποίηση από την εργασία, που αντανακλά τις στάσεις απέναντι στην εργασία, και η οργανωσιακή δέσμευση, που σηματοδοτεί έναν ψυχολογικό δεσμό και την προθυμία να γίνουν θυσίες για τον οργανισμό, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάλυσή μας.

Η περίπλοκη φύση των εργασιακών στάσεων, που περιλαμβάνει στοιχεία όπως η εργασιακή ικανοποίηση και η οργανωσιακή δέσμευση, περιγράφεται από διάφορους ερευνητές. Μια ανάλυση σε δεύτερο χρόνο αποκαλύπτει μια θετική συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών συναισθηματικής νοημοσύνης και των εργασιακών στάσεων, αναδεικνύοντας τον αντίκτυπο των ισχυρότερων χαρακτηριστικών της στην οργανωσιακή δέσμευση και την εργασιακή ικανοποίηση.

Διερευνώντας τη σχέση αιτίου-αποτελέσματος μεταξύ εργασιακής στάσης και απόδοσης από τη δεκαετία του 1970, η πλειονότητα των ερευνών υποδεικνύει μια θετική σχέση. Ωστόσο, οι αμφισβητήσεις στην υπόθεση της αμοιβαιότητας τείνουν προς την ιδέα ότι οι ευνοϊκές εργασιακές στάσεις επηρεάζουν την εργασιακή απόδοση. Στο εταιρικό περιβάλλον, το ζήτημα του εργασιακού άγχους έχει αναδειχθεί σε σημαντική πρόκληση, ιδίως καθώς η εστίαση στην αποδοτικότητα του χώρου εργασίας συνεχίζει να εντείνεται. Οι επιπτώσεις του άγχους επεκτείνονται πέρα από το χώρο εργασίας, εκδηλώνονται ως αυξημένη συναισθηματική ένταση, ψυχική καταπόνηση και διάφορα προβλήματα σωματικής υγείας. Το επίμονο άγχος και τα αυξημένα επίπεδα ανησυχίας συμβάλλουν περαιτέρω στις δυσμενείς επιπτώσεις, επηρεάζοντας τόσο τους εκτελεστικούς (υπαλλήλους) όσο και τους

κανονικούς (εργάτες) εργαζόμενους, θέτοντας έτσι σε κίνδυνο τη συνολική τους ευημερία. Το εργασιακό άγχος προέρχεται συχνά από μια ανισορροπία μεταξύ των εγγενών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας ενός εκπαιδευτικού και των πολύπλευρων απαιτήσεων που επιβάλλει το επάγγελμά του σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα. Η ικανότητα των εκπαιδευτικών να αντέχουν το άγχος συνδέεται στενά με ένα πλήθος παραγόντων, που περιλαμβάνουν τόσο προσωπικά χαρακτηριστικά όσο και στοιχεία που σχετίζονται με την εργασία.

Τα συμπτώματα σοβαρού στρες που δεν αντιμετωπίζονται μπορούν να επιφέρουν μια σειρά από αρνητικά αποτελέσματα, όπως, μεταξύ άλλων, συναισθήματα θλίψης, αϋπνία, υπερκατανάλωση τροφής, ευαισθησία σε ασθένειες, τεταμένες διαπροσωπικές σχέσεις, μειωμένη παραγωγικότητα και αύξηση της κατανάλωσης αλκοόλ. Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό τοπίο, ο αυξανόμενος φόρτος εργασίας είναι μια επαναλαμβανόμενη πηγή άγχους.

Ο αντίκτυπος του άγχους στην εργασιακή απόδοση είναι διαφοροποιημένος, με τα καθήκοντα να γίνονται είτε πιο εύκολα διαχειρίσιμα είτε πιο δύσκολα, ανάλογα με τα επίπεδα άγχους. Υπάρχει μια αντίστροφη σχέση μεταξύ απόδοσης και άγχους, όπου η αυξημένη απόδοση συσχετίζεται θετικά με χαμηλότερα επίπεδα άγχους και το αντίστροφο. Είναι ζωτικής σημασίας να σημειωθεί ότι το άγχος, από μόνο του, δεν επιφέρει καθολικά δυσμενείς επιπτώσεις- υπάρχει μια εποικοδομητική μορφή, γνωστή ως στρες.

Η μελέτη αυτή υπογραμμίζει τα ιδιαίτερα στοιχεία στο σχολικό περιβάλλον που συμβάλλουν σημαντικά στο άγχος, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην επίδραση των αλλαγών στις γραφειοκρατικές διαδικασίες και στις τεχνολογικές εξελίξεις. Το άγχος απεικονίζεται ως μια δύναμη που συγκρατεί τα άτομα ως απάντηση σε στρεσογόνους παράγοντες, προερχόμενη από την αλληλεπίδραση μεταξύ περιβαλλοντικών ερεθισμάτων και εξατομικευμένων αντιδράσεων σε αυτά τα ερεθίσματα.

Οι δυσμενείς επιπτώσεις του εργασιακού στρες υπερβαίνουν τις απλές ανησυχίες για την απόδοση, επηρεάζοντας την ολιστική υγεία των ατόμων. Τα ερευνητικά ευρήματα του Burke υποστηρίζουν περαιτέρω αυτή την άποψη, διαπιστώνοντας μια ουσιαστική συσχέτιση μεταξύ ψυχοσωματικών συμπτωμάτων και επαγγελματικού στρες. Η συσχέτιση αυτή υποδηλώνει ότι ένα αυξημένο επίπεδο στρεσογόνων

παραγόντων συνδέεται στενά με αυξημένη ευαισθησία σε ψυχοσωματικά συμπτώματα.

Η εννοιολόγηση του εργασιακού στρες το περιλαμβάνει ως ερέθισμα, αντίδραση και συνδυασμό ερεθίσματος-αντίδρασης. Το άγχος απεικονίζεται ως ένα ερέθισμα που αναγκάζει τα άτομα να αντιδράσουν στους στρεσογόνους παράγοντες, με τη φύση του να διαμορφώνεται από τη σύνθετη αλληλεπίδραση μεταξύ των προσωπικών αντιδράσεων και των περιβαλλοντικών ενδείξεων. Αυτό υπογραμμίζει ότι οι εξωτερικές πιέσεις χρησιμεύουν ως γενεσιουργός αιτία του εργασιακού στρες, με τα άτομα να παρουσιάζουν διαφορετικές αντιδράσεις που εξαρτώνται από τη μοναδική προσωπικότητα και τις γνωστικές τους διαδικασίες.

3.1 Συναισθηματική Νοημοσύνη και επαγγελματική αξιολόγηση, επιλογή, και τοποθέτηση

Καθώς εξελίσσεται το τοπίο της σημερινής άκρως ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, οι οργανισμοί αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο τον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζει η συναισθηματική νοημοσύνη στη διαμόρφωση ενός θετικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργαζόμενοι που είναι προικισμένοι με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να συνεργάζονται απρόσκοπτα με τους συναδέλφους τους, να επικοινωνούν αποτελεσματικά και να διαχειρίζονται με φινέτσα τις διαπροσωπικές περιπλοκές.

Η ανάδειξη της συναισθηματικής νοημοσύνης σε πρωταρχική θέση κατά τη διαδικασία πρόσληψης θέτει τα θεμέλια για μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας που διαπνέεται από θετικότητα. Η επιλογή ατόμων με αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη όχι μόνο οχυρώνει την ομαδική εργασία, αλλά συμβάλλει επίσης στην αυξημένη ικανοποίηση από την εργασία και στη μείωση των ποσοστών κύκλου εργασιών. Αυτές οι συναισθηματικά ικανές προσλήψεις επιδεικνύουν ανθεκτικότητα υπό πίεση, προσαρμοστικότητα μπροστά στην αλλαγή και ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες τόσο με τους πελάτες όσο και με τους συναδέλφους.

Επιπλέον, ο θετικός αντίκτυπος της συναισθηματικής νοημοσύνης επεκτείνεται και στην απόδοση της ηγεσίας. Οι ηγέτες που ενσαρκώνουν την ενσυναίσθηση, την κατανόηση και την ενεργή ακρόαση δημιουργούν ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι υποστηρικτικό και εκτιμημένο, ενισχύοντας έτσι τη δέσμευση, τα κίνητρα και

τη συνολική απόδοση. Για να καλλιεργήσουν μια ευχάριστη εργασιακή κουλτούρα, οι οργανισμοί θα πρέπει να αξιοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης και αξιολογήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης. Η επένδυση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης προάγει ένα περιβάλλον που ευνοεί τον ειλικρινή διάλογο, την ομαδική εργασία και την ενσυναίσθηση.

Συμπερασματικά, η καλλιέργεια μιας υγιούς εργασιακής κουλτούρας απαιτεί την αναγνώριση και την εκτίμηση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Μετρώντας και αναπτύσσοντας τη συναισθηματική ευφυΐα κατά τη διαδικασία πρόσληψης, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ανθεκτικές, και αποτελεσματικές ομάδες που τελικά συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη απόδοση και την ικανοποίηση των εργαζομένων.



Σχήμα 18: Στοιχεία υψηλής συναισθηματική νοημοσύνη στον εργασιακό χώρο

Υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης των εργαζομένων και της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η δέσμευση των εργαζομένων, που επηρεάζεται από την συναισθηματική ευφυΐα, διαμορφώνει άμεσα τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα πλοηγούνται στις αλληλεπιδράσεις, αντιμετωπίζουν το άγχος και διαχειρίζονται τα συναισθήματα στην εργασία, ξεπερνώντας τις απλές τεχνικές ικανότητες. Τα άτομα με ισχυρή συναισθηματική νοημοσύνη χειρίζονται επιδέξια δύσκολες καταστάσεις, καλλιεργούν υγιείς σχέσεις και επιλύουν αποτελεσματικά τις συγκρούσεις. Η ικανότητά τους να κατανοούν και να συμπάσχουν με τους συναδέλφους τους ενισχύει

την επικοινωνία και την ομαδική εργασία, διευκολύνοντας την αποτελεσματική επίλυση διαφορών και καλλιεργώντας μια υγιή εργασιακή ατμόσφαιρα.

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι εξίσου ζωτικής σημασίας για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων. Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική ευφυΐα παρουσιάζουν αποτελεσματική ρύθμιση των συναισθημάτων, με αποτέλεσμα την τεκμηριωμένη και αμερόληπτη λήψη αποφάσεων. Η επιδεξιότητά τους στην αντιμετώπιση των προκλήσεων είναι αυξημένη, καθώς πλοηγούνται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες με ψυχραιμία.

Η ατομική απόδοση επηρεάζεται αναμφισβήτητα από τη συναισθηματική νοημοσύνη, η οποία συνδέεται στενά με την ανθεκτικότητα, την ορμή και τον αυτοέλεγχο. Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη έχουν μεγαλύτερη αυτογνωσία, διαθέτουν ανώτερες δεξιότητες διαχείρισης συναισθημάτων, άγχους και κινήτρων, επιτρέποντας εστιασμένη απόδοση ακόμη και υπό πίεση.

Σε οργανισμούς όπου η συναισθηματική νοημοσύνη έχει προτεραιότητα, η απόδοση των εργαζομένων τείνει να είναι ανώτερη. Η επιλογή προσωπικού με σημαντική συναισθηματική νοημοσύνη, σε συνδυασμό με την εκπαίδευση για την ενίσχυση αυτών των δεξιοτήτων, προάγει μια κουλτούρα που εκτιμά τη συναισθηματική ευημερία, την ομαδική εργασία και τη συνολική απόδοση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ηγεσία

4.1 Ορισμοί της ηγεσίας

Στον σύγχρονο κόσμο, η ηγεσία αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως ένα δυναμικό και εξελισσόμενο κοινωνικό κατασκεύασμα που πρέπει να προσαρμόζεται συνεχώς στο διαρκώς μεταβαλλόμενο τοπίο των κοινωνικών, πολιτικών, οικονομικών και εταιρικών πλαισίων. Η αποτελεσματική ηγεσία χαρακτηρίζεται θεμελιωδώς από την περίπλοκη αλληλεπίδραση μεταξύ των ατόμων που ορίζονται ως ηγέτες και των ανθρώπων, των ομάδων, των τμημάτων ή των οργανισμών που τους έχει ανατεθεί να ηγηθούν. Αυτή η εξελισσόμενη και διαδραστική δυναμική βρίσκεται στην καρδιά του τι συνιστά καλή ηγεσία (Avolio et al., 1999).

Μέσα σε αυτό το πολύπλευρο πλαίσιο, τρεις κύριες προοπτικές ορίζουν την ηγεσία, καθεμία από τις οποίες προσφέρει έναν μοναδικό φακό μέσα από τον οποίο μπορούμε να κατανοήσουμε αυτή τη ζωτικής σημασίας έννοια.

4.1.1 Συγκλίνουσα ηγεσία

Η συγκλίνουσα ηγεσία διακρίνεται για την ικανότητά της να δημιουργεί συνδέσεις και γέφυρες μεταξύ ανθρώπων και πόρων, ιδεών και στόχων. Αυτή η μορφή ηγεσίας δίνει σημαντική έμφαση στο όραμα ως καταλύτη για την αποτελεσματικότητά της. Οι ηγέτες που χρησιμοποιούν τη συζευκτική σκέψη είναι ικανοί να ενσωματώνουν σκέψεις και πληροφορίες από διαφορετικά πεδία. Αξιοποιούν τη δύναμη των διασυνδέσεων μεταξύ ατόμων, ιδεών και πόρων, αναγνωρίζοντας ότι κανένα μεμονωμένο άτομο ή ομάδα δεν μπορεί να επιτύχει μεμονωμένα τους στόχους ενός οργανισμού ή να ικανοποιήσει όλες τις ανάγκες των ενδιαφερομένων μερών του. Στην ουσία, η συγκυριακή ηγεσία υπογραμμίζει ότι η συνεργασία και η συνέργεια είναι οι ακρογωνιαίοι λίθοι κάθε επιτυχημένης ομάδας ή ατόμου.

4.1.2 Διαδικαστική ηγεσία

Σε αντίθεση με την εστίαση σε μεμονωμένα γεγονότα, η ηγεσία σε επίπεδο διαδικασίας περιστρέφεται γύρω από μια σειρά συνεχιζόμενων ενεργειών. Πρόκειται για μια δυναμική, συνεχή και εξελισσόμενη διαδικασία. Η διαδικαστική ηγεσία δίνει

μεγάλη έμφαση στο διάλογο, ο οποίος προάγει τις διαφορετικές προοπτικές και τη δημιουργία καινοτόμων λύσεων και ιδεών. Οι ηγέτες που ακολουθούν αυτή την προσέγγιση εμπλέκονται με τους ανθρώπους, ακούνε ενεργά, επιδιώκουν την κατανόηση και στη συνέχεια αναλαμβάνουν αποφασιστική δράση. Αυτό το στυλ ηγεσίας αναγνωρίζει ότι οι συνεχείς συζητήσεις και αλληλεπιδράσεις αποδίδουν τα πιο γόνιμα αποτελέσματα.

4.1.3 Γενετική Ηγεσία

Στο επίκεντρο της γενεσιουργού ηγεσίας βρίσκονται οι γενεσιουργές συζητήσεις που περιλαμβάνουν τη διαδικασία ανακάλυψης συσχετισμών. Αυτοί οι συσχετισμοί είναι τα δομικά στοιχεία της καινοτομίας, αντιπροσωπεύοντας συνδυασμούς, μεταφορές και διασταυρώσεις σε πολλαπλά σώματα γνώσης. Στην ουσία, η γενεσιουργός ηγεσία υπογραμμίζει την κρίσιμη σημασία της αντιμετώπισης των σημερινών παγκόσμιων και ταχέως μεταβαλλόμενων προκλήσεων. Υπογραμμίζει ότι η αντιμετώπιση αυτών των πολύπλευρων ζητημάτων με μια μοναδική προοπτική ή φωνή είναι ανεπαρκής- αντίθετα, απαιτεί διαλόγους χωρίς αποκλεισμούς που συγκεντρώνουν ένα ευρύ φάσμα απόψεων και γνώσεων.



Σχήμα 19: Χαρακτηριστικά Ηγεσίας

Επιπλέον, μια σημαντική έννοια που αναδύεται σε αυτή τη συζήτηση είναι η θεωρία της πολυπλοκότητας, η οποία, αν και ξεχωριστή, μοιράζεται μια θεμελιώδη σχέση με την ηγεσία. Η θεωρία της πολυπλοκότητας εμβαθύνει στη συμπεριφορά και την προβλεψιμότητα των πολύπλοκων συστημάτων, τα οποία μπορεί να παρουσιάζουν χαοτικά, ασταθή ή σταθερά χαρακτηριστικά. Το δοκίμιο τονίζει ότι εντός ενός καθορισμένου πλαισίου προβλεψιμότητας, τα πολύπλοκα συστήματα μπορούν να επιδείξουν περιορισμένη αστάθεια ή απρόβλεπτη συμπεριφορά. Εισάγει επίσης την

έννοια των "παράξενων ελκυστών" - μοτίβα συμπεριφοράς εντός πολύπλοκων συστημάτων.

Αυτή η συζήτηση για τη θεωρία της πολυπλοκότητας και την ηγεσία υπογραμμίζει τον ουσιαστικό ρόλο της ισχυρής ηγεσίας στη διαχείριση και την πλοήγηση σε απρόβλεπτα και περίπλοκα συστήματα. Αμφισβητεί τις παραδοσιακές ντετερμινιστικές απόψεις και προαναγγέλλει μια νέα εποχή όπου η δημιουργικότητα και το απρόβλεπτο εκτιμώνται και διαχειρίζονται αποτελεσματικά. Οι έννοιες αυτές φωτίζουν τη δυναμική φύση της ηγεσίας στο διαρκώς εξελισσόμενο περιβάλλον μας και υπογραμμίζουν την ανάγκη των ηγετών να προσαρμόζονται και να καινοτομούν συνεχώς.

4.2 Οργανισμοί και ηγεσία

Στο σημερινό ταχέως εξελισσόμενο παγκόσμιο τοπίο, οι επιχειρήσεις και η ηγεσία τους παλεύουν με την κολοσσιαία πρόκληση της επίτευξης προσαρμοστικότητας. Αναγκάζονται να δώσουν προτεραιότητα στην καινοτομία και την επανεφεύρεση λόγω των δυνάμεων της παγκοσμιοποίησης, των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και των αυξημένων προσδοκιών των πελατών.

Η ικανότητα ενός οργανισμού να προσαρμόζεται αποτελεσματικά στις διαρκώς μεταβαλλόμενες αγορές και περιβάλλοντα εξαρτάται από ένα συγκεκριμένο σύνολο δυναμικών ικανοτήτων που διευκρινίζουν ότι οι ικανότητες αυτές περιλαμβάνουν τον εντοπισμό νέων ευκαιριών, την εξαγωγή αξίας από αυτές τις ευκαιρίες και τη στρατηγική αναδιάταξη των οργανωτικών δομών για τη διευκόλυνση της αλλαγής με παράλληλη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας (Teecce et al., 1997).

Η ανάπτυξη αυτών των οργανωτικών ικανοτήτων είναι ένα ζωτικής σημασίας εγχείρημα που συνήθως εμπίπτει στη σφαίρα της ηγεσίας. Επομένως, είναι επιτακτική ανάγκη να αποκτήσουμε μια ολοκληρωμένη κατανόηση των ακριβών ενεργειών και συμπεριφορών που οδηγούν στην οργανωτική προσαρμογή (Uhl-Bien and Arena, 2018).

Οι Uhl-Bien και Arena παρουσίασαν ένα νέο εννοιολογικό μοντέλο που ενσωματώνει διάφορα ερευνητικά πεδία, προσφέροντας ένα νέο παράδειγμα ηγεσίας για την οργανωτική προσαρμοστικότητα. Στον πυρήνα του, το μοντέλο αυτό περιστρέφεται γύρω από την έννοια της αμφιδυναμικότητας, η οποία αναγνωρίζεται ως δυναμική

ικανότητα. Η αμφιδεξιότητα, ένα κεντρικό θέμα, περιλαμβάνει την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της αποτελεσματικής αξιοποίησης των υφιστάμενων δεξιοτήτων και ικανοτήτων και της καλλιέργειας νέων, εξασφαλίζοντας τελικά τη μακροπρόθεσμη επιβίωση του οργανισμού.

Παραδοσιακά, τα παραδείγματα ηγεσίας έχουν συχνά διχοτομηθεί σε κατηγορίες συναλλακτικής και μετασχηματιστικής ηγεσίας. Η ενδυναμωτική ηγεσία συμφιλιώνει επιδέξια την εγγενή ένταση εντός της αμφιδυναμικότητας, εξισορροπώντας τις διερευνητικές και εκμεταλλευτικές πτυχές. Αυτή η προσέγγιση δίνει τη δυνατότητα στους ηγέτες να δημιουργήσουν έναν προσαρμοστικό χώρο, πυροδοτώντας μια μετασχηματιστική διαδικασία στους οργανισμούς τους.

Παρόλο που οι Uhl-Bien και Arena παρουσιάζουν ένα ισχυρό θεωρητικό πλαίσιο, αποφεύγουν να εμβαθύνουν στην πρακτική εφαρμογή αυτών των φιλοσοφιών ηγεσίας, ιδίως της ηγεσίας που επιτρέπει την ηγεσία. Τονίζουν την ανάγκη να κατανοήσουμε πώς ο προσαρμοστικός χώρος και η ενδυναμωτική ηγεσία εκδηλώνονται σε πραγματικές συνθήκες.

Ως εκ τούτου, η παρούσα μελέτη προσπαθεί να γεφυρώσει αυτό το κενό γνώσης εξετάζοντας τον τρόπο με τον οποίο οι ικανοποιούντες ηγέτες προωθούν τη δημιουργία προσαρμοστικού χώρου και τις επακόλουθες πρακτικές επιπτώσεις. Για να επιτευχθεί αυτό, η έρευνα επικεντρώνεται σε εταιρείες συμβούλων διαχείρισης, οι οποίες επιλέχθηκαν λόγω της σταθερής έκθεσής τους σε συνεχώς εξελισσόμενες δυναμικές της αγοράς και του εγγενούς δυναμισμού των συμβουλευτικών απαιτήσεων.



Σχήμα 20: Μέθοδοι ηγεσίας

Ο πρωταρχικός στόχος των ερευνών πάνω στην ηγεσία είναι να αποκαλύψουν τις πρακτικές εκδηλώσεις της ενδυναμωτικής ηγεσίας και της δημιουργίας προσαρμοστικών πλαισίων. Για να το πραγματοποιήσει αυτό, οι διάφορες μελέτες χρησιμοποιούν ένα ποιοτικό ερευνητικό σχέδιο, το οποίο συμπληρώνεται από συνεντεύξεις εμπειρογνομόνων. Μέσω αυτής της διερεύνησης, εμπλουτίζουν το υπάρχον σώμα γνώσεων παρέχοντας απτές γνώσεις σχετικά με τις διαρθρωτικές, διαδικαστικές και συμπεριφορικές διαστάσεις της ενδυναμωτικής ηγεσίας και τον βαθύ ρόλο της στη διευκόλυνση της οργανωσιακής προσαρμογής.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγεσία

Η αποτελεσματική ηγεσία απαιτεί βαθιά κατανόηση της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι ηγέτες με υψηλό βαθμό συναισθηματικής νοημοσύνης διαθέτουν την ικανότητα να επιτυγχάνουν μια λεπτή ισορροπία μεταξύ ενσυναίσθησης και λογικής, διασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις τους αντικατοπτρίζουν τους στόχους και τις ανησυχίες των ομάδων τους. Κατά συνέπεια, οι ομάδες τους γίνονται πιο αφοσιωμένες και υποστηρικτικές. Επιπλέον, αυτοί οι ηγέτες επιδεικνύουν αξιοσημείωτη προσαρμοστικότητα στην αξιοποίηση ευκαιριών, στην ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και στην επίδειξη ανθεκτικότητας απέναντι στις αντιξοότητες (George, J. M., 2000).

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι κάτι πολύ περισσότερο από μια περαστική τάση στον τομέα της ηγεσίας- αποτελεί ένα ζωτικό χαρακτηριστικό που διαφοροποιεί τους καλούς ηγέτες από τους εξαιρετικούς. Καλλιεργώντας τη συναισθηματική νοημοσύνη, οι ηγέτες μπορούν να ενδυναμώνουν τα μέλη της ομάδας τους να ξεπερνούν τα εμπόδια και να επιτυγχάνουν αξιοσημείωτα αποτελέσματα, καλλιεργώντας μια κουλτούρα αριστείας. Αυτό το ταξίδι είναι μια συνεχής και δυναμική διαδικασία για τους ηγέτες, που τους επιτρέπει να διαχειρίζονται αποτελεσματικά μια πληθώρα συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο.

Ο αντίκτυπος της συναισθηματικής νοημοσύνης στην επικοινωνία και τη συνεργασία είναι βαθύς. Οι ηγέτες με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη καλλιεργούν ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ανοιχτή και ειλικρινή επικοινωνία. Ενισχύουν τα μέλη της ομάδας τους να είναι διαφανή και αξιόπιστα. Εμβαθύνοντας κάτω από την επιφάνεια των αλληλεπιδράσεων, οι ηγέτες με συναισθηματική νοημοσύνη αποκαλύπτουν κρυμμένα συναισθήματα, ανησυχίες και φιλοδοξίες. Αυτό δημιουργεί μια ατμόσφαιρα που ενθαρρύνει την ειλικρινή επικοινωνία και προάγει την καινοτομία μεταξύ των μελών της ομάδας, καθώς αισθάνονται ελεύθερα να μοιραστούν ανοιχτά τις σκέψεις και τις ιδέες τους.

Η αποτελεσματική επίλυση των συγκρούσεων εξαρτάται από τη συναισθηματική νοημοσύνη. Οι ηγέτες μπορούν να διακρίνουν τις συναισθηματικές βάσεις των συγκρούσεων και να τις αντιμετωπίζουν με ενσυναίσθηση, θεραπεύοντας έτσι τις κατεστραμμένες σχέσεις και προωθώντας την προσωπική ανάπτυξη. Επιπλέον, η

συναισθηματική νοημοσύνη εξοπλίζει τους ηγέτες με την ικανότητα να κατανοούν τις συναισθηματικές ανάγκες και προσδοκίες της ομάδας τους, επιτρέποντάς τους να εμπνέουν και να παρακινούν αποτελεσματικά. Αυτό καλλιεργεί ένα περιβάλλον που ευνοεί την παραγωγικότητα και το υψηλό ηθικό των μελών της ομάδας.

Οι συναισθηματικά ευφυείς ηγέτες υπερέχουν στην εξισορρόπηση του συναίσθηματος και της λογικής κατά τη λήψη αποφάσεων, διασφαλίζοντας ότι οι επιλογές τους γίνονται αποδεκτές από τις ομάδες τους. Αυτοί οι οξυδερκείς ηγέτες έχουν την ικανότητα να εμπνέουν και να δεσμεύουν το εργατικό τους δυναμικό, καλλιεργώντας μια κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από αμοιβαίο σεβασμό και κατανόηση. Η ακλόνητη δύναμη και η ανθεκτικότητά τους, ακόμη και σε περιόδους αβεβαιότητας ή αντιξοότητας, εμπνέουν εμπιστοσύνη μεταξύ των ομάδων και των ενδιαφερόμενων μερών τους.

Emotional Intelligence and Leadership	
Strengths of Leaders with High EQ	Weaknesses of Leaders with Low EQ
<ul style="list-style-type: none"> • Create a low-stress work environment • Able to find solutions quickly • Participative management style • Put people at ease • Easy communication flow • Able to inspire and motivate • Know their team's strengths and weaknesses • Assertive • Supportive 	<ul style="list-style-type: none"> • Create a stressful work environment • Poor communication flow • Impulsive and unable to deal with stressful and/or unexpected events • No clear direction • Put people on edge • Uninspiring • Blame others for everything • Do not value different perspectives • Unsupportive

Σχήμα 21: Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και ηγεσίας

Η οικοδόμηση ενός εργατικού δυναμικού με κίνητρα και δέσμευση εναπόκειται κυρίως στους συναισθηματικά ευφυείς ηγέτες. Αυτός ο μετασχηματισμός οδηγεί σε βελτιωμένα οργανωτικά αποτελέσματα και πυροδοτεί τη δημιουργικότητα και την παραγωγικότητα. Η βαθιά κατανόηση της συναισθηματικής νοημοσύνης τους παίζει καθοριστικό ρόλο στην επίλυση συγκρούσεων, μετατρέποντας τις συγκρούσεις σε ευκαιρίες για ανάπτυξη και αμοιβαία κατανόηση. Η ηγεσία που διαπνέεται από συναισθηματική νοημοσύνη εμπνέει, ευθυγραμμίζει και προάγει την επιτυχία στο διαρκώς εξελισσόμενο τοπίο του εταιρικού κόσμου.

Για να διαπρέψουν ως ηγέτες, τα άτομα πρέπει να κάνουν αυτοαναστοχασμό, να συμμετέχουν ενεργά σε διαλόγους με νόημα και να έχουν μια γνήσια δίψα για

βιωματική μάθηση. Ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό που διακρίνει τους αποτελεσματικούς ηγέτες είναι η ικανότητά τους να συναισθάνονται τους άλλους, που τους επιτρέπει να αντιλαμβάνονται και να κατανοούν τα συναισθήματα αυτών που καθοδηγούν, ακόμη και όταν δεν εκφράζονται ρητά.

Η ηγεσία απαιτεί ένα ποικίλο σύνολο δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών, συμπεριλαμβανομένης της επιδέξιας επικοινωνίας, της προσαρμοστικότητας, της αυτοπειθαρχίας, των εσωτερικών κινήτρων, της ομαδικής αποτελεσματικότητας, της οργανωτικής οξυδέρκειας, του ηγετικού δυναμικού, καθώς και της συγχώνευσης γνώσεων, εμπειρογνωμοσύνης και εμπειρίας. Οι αξιοσημείωτοι ηγέτες επιδεικνύουν πνεύμα έρευνας, ατρόμητη αμφισβήτηση και προθυμία να επιχειρήσουν σε αχαρτογράφητα εδάφη για να ανακαλύψουν νέες γνώσεις που ενισχύουν τις ικανότητές τους στη λήψη αποφάσεων.

Σε αντίθεση με παλαιότερες αντιλήψεις ότι ο εταιρικός κόσμος λειτουργούσε χωρίς συναισθήματα, το σύγχρονο τοπίο αναγνωρίζει την ύψιστη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η έννοια αυτή εμβαθύνει στο ρόλο των συναισθημάτων στην καθημερινή μας ζωή, διερευνώντας πώς επηρεάζουν τις γνωστικές διαδικασίες και τη συμπεριφορά μας και πώς μπορούν να αξιοποιηθούν προς όφελός μας. Η τρέχουσα επιστημονική κατανόηση υπογραμμίζει ότι τα συναισθήματα δεν έρχονται σε αντίθεση με τη λογική, αλλά αποτελούν αναπόσπαστο και απαραίτητο συστατικό της. Ενώ η νοημοσύνη είναι ένα ισχυρό εργαλείο, συχνά τα συναισθήματα είναι αυτά που δίνουν την ώθηση και την κατεύθυνση.

Η μακροχρόνια εστίαση στα υλικά περιουσιακά στοιχεία ή το κεφάλαιο κατά την αξιολόγηση της αξίας μιας εταιρείας έχει εξελιχθεί ώστε να τονίζεται η ανεκτίμητη σημασία των ανθρώπινων πόρων. Η αναγνώριση ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν το πιο πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο ενός οργανισμού υπογραμμίζει την ανάγκη για ένα υποστηρικτικό, θετικό εργασιακό περιβάλλον. Η διευκόλυνση ενός τέτοιου περιβάλλοντος απαιτεί εξαιρετική ηγεσία που καθοδηγεί αποτελεσματικά την ομάδα προς τους στόχους του οργανισμού.

Εκτός από ιδιότητες όπως η επιμονή, η σταθερότητα, η αφοσίωση και η φιλοδοξία, ένας αξιόλογος ηγέτης πρέπει επίσης να διαθέτει υψηλό βαθμό συναισθηματικής νοημοσύνης. Η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης εξοπλίζει τους ηγέτες ώστε να ενισχύουν την αυτοπεποίθηση και την ανεξαρτησία τους, ενώ παράλληλα

ενισχύει την ικανότητά τους να συντονίζονται με τις ανάγκες και τα συναισθήματα αυτών που καθοδηγούν (Bass et al., 2006). Βασικό στοιχείο της προώθησης θετικών σχέσεων σε έναν οργανισμό είναι η κατανόηση των δικών μας συναισθημάτων, καθώς και των συναισθημάτων των άλλων. Η έναρξη της διαδικασίας συχνά συνεπάγεται μια ενισχυμένη αίσθηση κοινωνικής ευθύνης και ενσυναίσθησης.

Η εμπειρική έρευνα υπογραμμίζει την αποτελεσματικότητα των εργαστηρίων και των σεμιναρίων ως μέσο ενίσχυσης της συναισθηματικής νοημοσύνης. Βελτιώνοντας τη συναισθηματική τους νοημοσύνη, τα άτομα γίνονται πιο επιδέξια στην ηγεσία ομάδων και στην επίτευξη οργανωτικών στόχων. Με έναν αυξανόμενο αριθμό διαθέσιμων σεμιναρίων και μαθημάτων, τα άτομα έχουν πλέον άφθονες ευκαιρίες να καλλιεργήσουν τα χαρακτηριστικά που είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή ηγεσία.

Στο σύγχρονο εταιρικό τοπίο, το οποίο δίνει προτεραιότητα στη συνεργασία έναντι των ατομικών επιτευγμάτων, οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των ηγετών τους έχουν αποκτήσει ύψιστη σημασία. Πέρα από την απλή ενίσχυση της παραγωγικότητας, μια φιλόξενη και αρμονική εργασιακή ατμόσφαιρα προάγει επίσης την τήρηση των οδηγιών της διοίκησης και των οδηγιών εργασίας. Είναι σαφές ότι η συναισθηματική νοημοσύνη ασκεί έμμεση αλλά βαθιά επίδραση στις οικονομικές επιδόσεις ενός οργανισμού, υπογραμμίζοντας την ανάγκη να αναπτυχθεί και να της δοθεί η ίδια προσοχή με τις άλλες μορφές νοημοσύνης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Συμπεράσματα

Στο σύγχρονο εταιρικό τοπίο παρατηρείται μια αυξανόμενη αναγνώριση του καθοριστικού ρόλου που διαδραματίζει η συναισθηματική νοημοσύνη στην προώθηση ενός θετικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος. Καθώς οι οργανισμοί αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις της σημερινής ιδιαίτερα ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, η έμφαση στην συναισθηματική νοημοσύνη γίνεται όλο και πιο εμφανής. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη επιδεικνύουν μια αξιοσημείωτη ικανότητα να συνεργάζονται απρόσκοπτα με τους συναδέλφους τους, να επικοινωνούν αποτελεσματικά και να περιηγούνται με λεπτότητα στις περίπλοκες διαπροσωπικές δυναμικές.

Κατά τη διαδικασία πρόσληψης, οι οργανισμοί συνειδητοποιούν τη σημασία της ανάδειξης της συναισθηματικής νοημοσύνης σε ύψιστη προτεραιότητα. Αυτή η στρατηγική κίνηση όχι μόνο οχυρώνει την ομαδική εργασία, αλλά αποδίδει επίσης υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και χαμηλότερα ποσοστά κύκλου εργασιών. Τα άτομα με αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη, που επιλέγονται μέσω αυτής της διαδικασίας, επιδεικνύουν ανθεκτικότητα υπό πίεση, προσαρμοστικότητα στις αλλαγές και ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες, εμπλουτίζοντας τις σχέσεις τόσο με τους πελάτες όσο και με τους συναδέλφους.

Η ηγετική απόδοση είναι ένας άλλος τομέας όπου η συναισθηματική νοημοσύνη λάμπει. Οι ηγέτες που ενσαρκώνουν την ενσυναίσθηση, την κατανόηση και την ενεργή ακρόαση συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και πολύτιμου εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτό, με τη σειρά του, οδηγεί σε αυξημένη δέσμευση, κίνητρα και συνολικά αυξημένη απόδοση.

Αναγνωρίζοντας τον μετασχηματιστικό αντίκτυπο της συναισθηματικής νοημοσύνης, οι οργανισμοί ενσωματώνουν στις στρατηγικές τους προγράμματα κατάρτισης και αξιολογήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης. Η επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης όχι μόνο προάγει μια ευχάριστη εργασιακή κουλτούρα, αλλά ενθαρρύνει επίσης τον ειλικρινή διάλογο, την ομαδική εργασία και την ενσυναίσθηση μεταξύ των εργαζομένων.

Συνοψίζοντας, η αναγνώριση και η εκτίμηση της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι καθοριστικής σημασίας για την καλλιέργεια μιας υγιούς εργασιακής κουλτούρας. Η ενσωμάτωση της μέτρησης και της ανάπτυξης της συναισθηματικής νοημοσύνης κατά τη διαδικασία πρόσληψης επιτρέπει στους οργανισμούς να δημιουργούν ανθεκτικές, ενσυναισθητικές και αποτελεσματικές ομάδες, συμβάλλοντας στη μακροπρόθεσμη απόδοση και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Πέρα από τη διαμόρφωση μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας, η συναισθηματική νοημοσύνη ασκεί βαθιά επίδραση στην ατομική και συλλογική απόδοση των οργανισμών. Υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της απόδοσης των εργαζομένων και της συναισθηματικής νοημοσύνης, που υπερβαίνει τις τεχνικές ικανότητες. Οι εργαζόμενοι με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη παρουσιάζουν επιδεξιότητα στο χειρισμό δύσκολων καταστάσεων, στην καλλιέργεια υγιών σχέσεων και στην αποτελεσματική επίλυση συγκρούσεων. Η ικανότητά τους να κατανοούν και να συναισθάνονται τους συναδέλφους τους ενισχύει την επικοινωνία και την ομαδική εργασία, διευκολύνοντας την αποτελεσματική επίλυση διαφορών και καλλιεργώντας μια υγιή εργασιακή ατμόσφαιρα.

Ο αντίκτυπος της συναισθηματικής νοημοσύνης επεκτείνεται στη λήψη αποφάσεων και στην επίλυση προβλημάτων. Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη παρουσιάζουν αποτελεσματική ρύθμιση των συναισθημάτων, γεγονός που οδηγεί σε τεκμηριωμένη και αμερόληπτη λήψη αποφάσεων. Η επιδεξιότητά τους στην αντιμετώπιση των προκλήσεων είναι αυξημένη, καθώς πλοηγούνται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες με ψυχραιμία.

Η επιρροή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην ατομική απόδοση είναι αναμφισβήτητη και συνδέεται στενά με την ανθεκτικότητα, την ορμή και τον αυτοέλεγχο. Τα άτομα με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη επιδεικνύουν ανώτερη αυτογνωσία, συναισθηματική διαχείριση, διαχείριση του άγχους και δεξιότητες διαχείρισης κινήτρων, επιτρέποντας εστιασμένη απόδοση ακόμη και υπό πίεση.

Επιπλέον, η θετική επιρροή της συναισθηματικής νοημοσύνης αντανακλάται στους οργανισμούς στους οποίους δίνεται προτεραιότητα. Σε τέτοιους οργανισμούς παρατηρείται ανώτερη απόδοση των εργαζομένων, η οποία οφείλεται στην προσεκτική επιλογή προσωπικού με σημαντική συναισθηματική νοημοσύνη και στην επακόλουθη εκπαίδευση για την ενίσχυση αυτών των δεξιοτήτων. Η προσέγγιση αυτή

προάγει μια κουλτούρα που εκτιμά τη συναισθηματική ευημερία, την ομαδική εργασία και τη συνολική απόδοση, συμβάλλοντας στη μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Επομένως, η ενσωμάτωση της συναισθηματικής νοημοσύνης σε διάφορες πτυχές των οργανωτικών στρατηγικών - από την πρόσληψη προσωπικού έως την κατάρτιση και την κουλτούρα στο χώρο εργασίας - αναδεικνύεται ως μια ολιστική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του σύγχρονου εταιρικού τοπίου. Αναγνωρίζοντας, μετρώντας και καλλιεργώντας τη συναισθηματική νοημοσύνη, οι οργανισμοί μπορούν όχι μόνο να δημιουργήσουν ανθεκτικές και αποτελεσματικές ομάδες αλλά και να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα στο χώρο εργασίας που εκτιμά τη συναισθηματική ευημερία των μελών της, οδηγώντας σε αυξημένη ικανοποίηση και διαρκή επιτυχία.

Η αξιολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο είναι υψίστης σημασίας για τη διαμόρφωση μιας θετικής και υψηλής απόδοσης οργανωτικής κουλτούρας. Η αξιολόγηση της χρησιμεύει ως στρατηγικό εργαλείο για τον εντοπισμό ατόμων με ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες, θέτοντας τα θεμέλια για θετικές σχέσεις και αποτελεσματική ομαδική εργασία. Οι ηγέτες που είναι προικισμένοι με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη όχι μόνο εμπνέουν και παρακινούν τις ομάδες τους, αλλά συμβάλλουν επίσης σημαντικά στην καλλιέργεια ενός υποστηρικτικού και αξιόλογου εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπλέον, η αξιολόγηση της κατά τη διαδικασία πρόσληψης εξασφαλίζει την ορθολογική λήψη αποφάσεων και την ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων, στοιχεία κρίσιμα για τη διατήρηση ενός αρμονικού εργασιακού περιβάλλοντος. Ο εντοπισμός υποψηφίων με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη επιτρέπει στους οργανισμούς να προσαρμόζουν στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης που ενισχύουν τη συνολική δέσμευση και ικανοποίηση των εργαζομένων.

Οι αξιολογήσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την ικανότητα ενός ατόμου να διαχειρίζεται πολύπλοκες κοινωνικές και συναισθηματικές καταστάσεις. Με την ενσωμάτωση διαφόρων μεθόδων αξιολόγησης, όπως ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς, αξιολογήσεις πολλαπλών βαθμολογητών, τεστ κρίσης καταστάσεων, συνεντεύξεις συμπεριφοράς και αξιολογήσεις επιδόσεων, οι οργανισμοί αποκτούν μια ολοκληρωμένη κατανόηση των ικανοτήτων της συναισθηματικής νοημοσύνης των εργαζομένων. Οι

αξιολογήσεις αυτές δεν είναι μόνο βολικές και οικονομικά αποδοτικές, αλλά συμβάλλουν επίσης σημαντικά στις προσπάθειες πρόσληψης, ανάπτυξης και οικοδόμησης ομάδων των οργανισμών.

Η έμφαση στην αξιολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης ευθυγραμμίζεται με την εξελισσόμενη κατανόηση του βαθύτατου αντίκτυπού της στην ατομική και συλλογική απόδοση των οργανισμών. Η καλλιέργεια ενός χώρου εργασίας που εκτιμά τη συναισθηματική ευημερία, τη συνεργασία και τη μακροπρόθεσμη επιτυχία απαιτεί την προσεκτική επιλογή και ανάπτυξη ατόμων με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη. Με τον τρόπο αυτό, οι οργανισμοί συμβάλλουν ενεργά στη δημιουργία μιας κουλτούρας που καλλιεργεί θετικές σχέσεις, αποτελεσματική επικοινωνία και συνολική ικανοποίηση των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Προτάσεις Αξιοποίησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην Δημόσια Διοίκηση

Η εφαρμογή της αξιολόγησης και της καλλιέργειας της συναισθηματικής νοημοσύνης στον ελληνικό δημόσιο τομέα έχει τη δυνατότητα να φέρει επανάσταση στην επιλογή, την ανάπτυξη και τη διαχείριση των εργαζομένων, προωθώντας ένα πιο ανθεκτικό και υψηλής απόδοσης εργατικό δυναμικό στην δημόσια διοίκηση.

Η καθιέρωση μιας ισχυρής βάσης για την ενσωμάτωση της συναισθηματικής νοημοσύνης στις οργανωτικές πρακτικές του δημοσίου απαιτεί μια προσεκτική και ολοκληρωμένη προσέγγιση, ιδίως όταν πρόκειται για την κατάρτιση περιγραφών θέσεων εργασίας. Η διαδικασία περιλαμβάνει την υπέρβαση της γενικής αναγνώρισης της σημασίας της και αντίθετα, τη ρητή ενσωμάτωση συγκεκριμένων ικανοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης.

Κατά τη λεπτομερή περιγραφή των θέσεων εργασίας, οι οργανισμοί θα πρέπει να διατυπώνουν τη σημασία των ικανοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτό σημαίνει κάτι περισσότερο από την απλή αναγραφή της ως επιθυμητού χαρακτηριστικού. Συνεπάγεται λεπτομερή ανάλυση των συγκεκριμένων ιδιοτήτων που θεωρούνται κρίσιμες για τη βέλτιστη απόδοση στην εργασία. Για παράδειγμα, η έμφαση στην ανάγκη ενσυναίσθησης υπογραμμίζει την ικανότητα κατανόησης και σχέσης με τα συναισθήματα των άλλων, η οποία μπορεί να είναι ιδιαίτερα ζωτικής σημασίας σε ρόλους που απαιτούν συνεργασία ή αλληλεπίδραση με τους πελάτες.

Οι αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας για ρόλους όπου η μετάδοση πληροφοριών, η οικοδόμηση σχέσεων ή η επίλυση συγκρούσεων είναι κεντρικής σημασίας. Η διαχείριση του άγχους, ως ικανότητα, αναγνωρίζει τη σημασία της συναισθηματικής ανθεκτικότητας και της προσαρμοστικότητας, που είναι ζωτικής σημασίας σε περιβάλλοντα υψηλής πίεσης ή δυναμικής εργασίας.

Μια κρίσιμη πτυχή αυτής της ενσωμάτωσης είναι η ευθυγράμμιση των προσδοκιών εργασίας με τις αναγνωρισμένες ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι οργανισμοί πρέπει να οριοθετούν με σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίο η συναισθηματική νοημοσύνη συμβάλλει στην επιτυχία σε έναν συγκεκριμένο ρόλο.

Για παράδειγμα, μια ηγετική θέση μπορεί να δίνει έμφαση στο ρόλο της ενσυναίσθησης στην κατανόηση της δυναμικής της ομάδας και στην προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Σε ρόλους εξυπηρέτησης πελατών, η αποτελεσματική επικοινωνία και η ενσυναίσθηση καθίστανται καθοριστικής σημασίας για τη δημιουργία ισχυρών σχέσεων με τους πελάτες. Αυτή η ευθυγράμμιση διασφαλίζει ότι οι υποψήφιοι και οι εργαζόμενοι κατανοούν όχι μόνο τις τεχνικές απαιτήσεις της θέσης εργασίας αλλά και τις διαπροσωπικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την αριστεία.

Με τη ρητή ενσωμάτωση των ικανοτήτων αυτών στις περιγραφές θέσεων εργασίας, οι οργανισμοί θέτουν σαφή και διαφανή πρότυπα τόσο για τους υποψήφιους όσο και για τους υφιστάμενους εργαζόμενους. Αυτή η σαφήνεια βοηθά στον καθορισμό προσδοκιών σχετικά με το είδος των συμπεριφορών και των ιδιοτήτων που συμβάλλουν στην επιτυχία εντός του οργανισμού.

Για παράδειγμα, εάν η ενεργητική ακρόαση είναι ζωτικής σημασίας για έναν ρόλο, θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στην περιγραφή της θέσης εργασίας, καθιστώντας την πρότυπο με βάση το οποίο μπορεί να μετρηθεί η απόδοση των εργαζομένων. Αυτή η διαφανής επικοινωνία δίνει τον τόνο στην οργανωσιακή κουλτούρα και γίνεται σημείο αναφοράς για την αξιολόγηση της ευθυγράμμισης των εργαζομένων με τις δηλωμένες αξίες.

Οι σαφώς περιγραφόμενες ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης στις περιγραφές θέσεων εργασίας ενθαρρύνουν επίσης την αυτογνωσία των εργαζομένων στην δημόσια διοίκηση. Οι μελλοντικοί υποψήφιοι, γνωρίζοντας τη σημασία που αποδίδεται στη συναισθηματική νοημοσύνη, μπορούν να αξιολογήσουν τα δικά τους δυνατά σημεία και τους τομείς ανάπτυξης.

Ομοίως, οι υφιστάμενοι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτές τις ικανότητες ως οδηγό για αυτοαξιολόγηση και συνεχή βελτίωση. Αυτό προάγει μια κουλτούρα προσωπικής ευθύνης και ανάπτυξης, όπου τα άτομα εργάζονται ενεργά για την ενίσχυση της συναισθηματικής τους νοημοσύνης σε ευθυγράμμιση με τις οργανωτικές προσδοκίες.

Η έναρξη στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι απαραίτητη για την καλλιέργεια δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν ποικίλες μορφές,

όπως εργαστήρια, σεμινάρια και διαδικτυακά μαθήματα. Τα εργαστήρια μπορούν να παρέχουν διαδραστικές εμπειρίες, τα σεμινάρια μπορούν να προσφέρουν εις βάθος γνώσεις και τα διαδικτυακά μαθήματα εξασφαλίζουν ευελιξία στη μάθηση. Η εστίαση θα πρέπει να είναι στην εκπαίδευση τόσο των εργαζομένων όσο και των ηγετών σχετικά με τη βαθιά σημασία της στον εργασιακό χώρο. Σε αυτά τα προγράμματα θα πρέπει να ενσωματώνονται πρακτικά εργαλεία και τεχνικές, δίνοντας στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να εφαρμόσουν τις νεοαποκτηθείσες γνώσεις τους σε πραγματικά σενάρια.

Επίσης, η διαδικασία πρόσληψης αποτελεί κομβικό σημείο για την ενσωμάτωση πρακτικών. Η ενσωμάτωση των αξιολογήσεων συναισθηματικής νοημοσύνης εξασφαλίζει μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση των υποψηφίων. Στην δημόσια διοίκηση μπορούν να χρησιμοποιηθούν μια ποικιλία εργαλείων αξιολόγησης, όπως ερωτηματολόγια αναφοράς, αξιολογήσεις πολλαπλών βαθμολογητών, τεστ κρίσης καταστάσεων και συνεντεύξεις συμπεριφοράς. Αυτά τα εργαλεία μετράνε συλλογικά τις ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης των υποψηφίων, παρέχοντας πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την ικανότητά τους να πλοηγούνται σε σύνθετες κοινωνικές και συναισθηματικές καταστάσεις. Αυτή η στρατηγική ενσωμάτωση αυξάνει την πιθανότητα επιλογής ατόμων που διαθέτουν όχι μόνο τις απαιτούμενες τεχνικές δεξιότητες αλλά και ισχυρή συναισθηματική νοημοσύνη.

Κατανοώντας τον καθοριστικό ρόλο που διαδραματίζει η ηγεσία στη διαμόρφωση της κουλτούρας του ελληνικού δημόσιου τομέα, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη σχεδιασμού ολοκληρωμένων προγραμμάτων ανάπτυξης της ηγεσίας με ειδική και σκόπιμη εστίαση στις δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι ηγέτες, που κατέχουν σημαίνουσες θέσεις στην οργανωτική ιεραρχία, λειτουργούν ως οι πυρφόροι των αξιών και των συμπεριφορών που διαπερνούν ολόκληρο το εργατικό δυναμικό. Ως εκ τούτου, ο εφοδιασμός τους με μια βαθιά κατανόηση της συναισθηματικής νοημοσύνης καθίσταται καθοριστικός για την προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας που εκτιμά την ενσυναίσθηση, την ενεργό ακρόαση και τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Η ηγεσία στον δημόσιο τομέα δεν αφορά απλώς την εξουσία και τη λήψη αποφάσεων- επηρεάζει σημαντικά τη συνολική οργανωτική κουλτούρα. Ο σχεδιασμός προγραμμάτων ανάπτυξης ηγεσίας που υπογραμμίζουν τη σημασία της στέλνει ένα σαφές μήνυμα ότι η αποτελεσματική ηγεσία εκτείνεται πέρα από τις

παραδοσιακές διοικητικές δεξιότητες. Τονίζει την ανάγκη οι ηγέτες να είναι συντονισμένοι με το συναισθηματικό τοπίο των ομάδων τους, καλλιεργώντας ένα περιβάλλον όπου τα άτομα αισθάνονται ότι τους βλέπουν, τους ακούνε και τους καταλαβαίνουν.

Τα προγράμματα αυτά θα πρέπει να παρέχουν στους ηγέτες πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές για να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους. Για παράδειγμα, οι εκπαιδευτικές ενότητες μπορούν να εμβαθύνουν στα χαρακτηριστικά της ενεργητικής ακρόασης, διδάσκοντας στους ηγέτες πώς να κατανοούν και να ανταποκρίνονται με ενσυναίσθηση στις ανησυχίες των μελών της ομάδας τους. Τα εργαστήρια για την κατανόηση και τη διαχείριση των συναισθημάτων μπορούν να εξοπλίσουν τους ηγέτες με την ικανότητα να αντιμετωπίζουν με ψυχραιμία δύσκολες καταστάσεις και να καλλιεργούν θετικό συναισθηματικό κλίμα στις ομάδες τους.

Τα προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας που δίνουν προτεραιότητα στις δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης συμβάλλουν σημαντικά στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι ηγέτες που ηγούνται με ενσυναίσθηση και λεπτή κατανόηση των συναισθημάτων ενισχύουν μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι υποστηρίζονται και εκτιμώνται. Αυτό, με τη σειρά του, οδηγεί σε αυξημένη δέσμευση, κίνητρα και παραγωγικότητα. Όταν οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι οι ηγέτες τους δεν είναι μόνο ικανοί σε τεχνικές πτυχές αλλά και συναισθηματικά ευφυείς, αυτό ενισχύει την εμπιστοσύνη και τη δέσμευσή τους στον οργανισμό.

Τα προγράμματα ηγεσίας που εστιάζουν σε αυτόν τον τομέα έχουν άμεσο αντίκτυπο στη δέσμευση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι ηγέτες που κατανοούν τις συναισθηματικές ανάγκες των μελών της ομάδας τους μπορούν να προσαρμόσουν το στυλ ηγεσίας τους ώστε να δημιουργήσουν συνθήκες που ευνοούν τη βέλτιστη απόδοση. Είτε πρόκειται για αναγνώριση των επιτευγμάτων, είτε για εποικοδομητική ανατροφοδότηση, είτε για διαχείριση των συγκρούσεων με συναισθηματική νοημοσύνη, αυτοί οι ηγέτες συμβάλλουν σε μια θετική εργασιακή ατμόσφαιρα που ενισχύει τη συνολική ικανοποίηση και δέσμευση των εργαζομένων.

Τα οφέλη από την ενσωμάτωση της στην ανάπτυξη της ηγεσίας επεκτείνονται πέρα από τις άμεσες βελτιώσεις στη δυναμική της ομάδας. Μακροπρόθεσμα, μια ηγετική ομάδα με καλή γνώση της συναισθηματικής νοημοσύνης καθίσταται κινητήρια

δύναμη για τη διαρκή οργανωτική επιτυχία. Αυτοί οι ηγέτες μπορούν να περιηγηθούν στις πολυπλοκότητες ενός δυναμικού δημόσιου τομέα, να προσαρμοστούν στις αλλαγές, να προωθήσουν την καινοτομία και να δημιουργήσουν ανθεκτικές ομάδες που ευδοκιμούν σε απαιτητικά περιβάλλοντα.

Τέλος, θα πρέπει να ενσωματωθεί στη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης. Η εξέταση της συναισθηματικής νοημοσύνης ως μέτρο στην αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων. Η αναγνώριση και η επιβράβευση των ατόμων που επιδεικνύουν σταθερά υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη ενσταλάζει περαιτέρω τη σημασία της στην οργανωσιακή κουλτούρα.

Εφαρμόζοντας αυτές τις στρατηγικές, η δημόσια διοίκηση μπορεί να αξιοποιήσει τη δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης για να ενισχύσει τη δυναμική του εργασιακού χώρου. Αυτή η ολιστική προσέγγιση συμβάλλει στην επιλογή συναισθηματικά ευφυών υποψηφίων, στη συνεχή ανάπτυξη των εργαζομένων και στη δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που εκτιμά την ενσυναίσθηση, τη συνεργασία και τη συνολική ευημερία. Με τον τρόπο αυτό, ο τομέας θέτει τις βάσεις για ένα ανθεκτικό, κινητοποιημένο και υψηλής απόδοσης εργατικό δυναμικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρούσα έρευνα έχει αρκετά περιθώρια εμβάθυνσης στο αντικείμενο. Ωστόσο υπάρχουν διάφορες δυσκολίες που απαιτούν λύση ώστε να επιτευχθεί ο στόχος αυτός. Κατ' αρχήν απαιτείται η εξεύρεση ενός δείγματος υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης που αρκετές φορές θα χρειαστεί η συνεργασία μαζί τους για εκτεταμένη χρονική διάρκεια και από διάφορες υπηρεσίες. Θα πρέπει να οριστούν διάφοροι παράμετροι σύγκρισης που να σχετίζονται με τα καθήκοντα και τις ενέργειες της κάθε υπηρεσίας και της εκάστοτε θέσης κάτι που απαιτεί παρατήρηση και κατανόηση του τρόπου λειτουργίας τους. Επομένως, πρέπει να εξασφαλιστεί μία στενή συνεργασία μεταξύ δημόσιας διοίκησης και της ακαδημαϊκών ερευνητών.

Οι ακαδημαϊκές μελέτες μπορούν να διερευνήσουν τις μετασχηματιστικές επιδράσεις των προγραμμάτων κατάρτισης στη συναισθηματική νοημοσύνη στον δημόσιο τομέα. Τέτοιες έρευνες στοχεύουν στην ανάλυση διαχρονικών δεδομένων, εξετάζοντας τις αλλαγές στη συμπεριφορά των εργαζομένων, τα πρότυπα επικοινωνίας και τη διαχείριση του άγχους που προκύπτουν από αυτά τα προγράμματα.

Παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τη διαρκή επίδραση της εκπαίδευσης συναισθηματικής νοημοσύνης στην κουλτούρα του εργασιακού χώρου, αυτή η διαχρονική ανάλυση συμβάλλει με πολύτιμες γνώσεις στην οργανωτική ανάπτυξη.

Ένας άλλος πιθανός τομέας μελέτης περιλαμβάνει τη διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της επιλογής των υποψηφίων με βάση τις αξιολογήσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης κατά την πρόσληψη και της επακόλουθης μακροπρόθεσμης απόδοσής τους σε διάφορους ρόλους στον ελληνικό δημόσιο τομέα.

Μία έρευνα που να επιδιώκει να αποκαλύψει την επίδραση των ικανοτήτων της συναισθηματικής νοημοσύνης στα οργανωσιακά αποτελέσματα και την επιτυχία των εργαζομένων με την πάροδο του χρόνου, προσφέροντας πρακτικές ιδέες για αποτελεσματικές στρατηγικές πρόσληψης.

Στον τομέα της ηγεσίας, θα μπορούσε να διερευνηθεί μια διατομεακή ανάλυση του αντίκτυπου των προγραμμάτων ανάπτυξης ηγεσίας με ιδιαίτερη έμφαση στις δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης. Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην

κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τέτοια προγράμματα επηρεάζουν τη δέσμευση των εργαζομένων σε διάφορες υπηρεσίες του ελληνικού δημόσιου τομέα.

Εξετάζοντας τον αντίκτυπό τους στην οργανωσιακή κουλτούρα, η παρούσα μελέτη συμβάλλει στην κατανόηση της αποτελεσματικότητας της ανάπτυξης ηγεσίας στην προώθηση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Επιπλέον, μια συγκριτική ανάλυση της ενσωμάτωσης της συναισθηματικής νοημοσύνης σε διάφορες υπηρεσίες του ελληνικού δημόσιου τομέα αποτελεί μια άλλη πιθανή ερευνητική κατεύθυνση. Η μελέτη αυτή θα εξέταζε διεξοδικά την υιοθέτηση και την αποτελεσματικότητα των πρακτικών συναισθηματικής νοημοσύνης σε διαφορετικά τμήματα, με στόχο τον εντοπισμό των παραγόντων που συμβάλλουν στην επιτυχή ενσωμάτωση.

Παρέχοντας πληροφορίες για την οργανωτική δυναμική σε διαφορετικούς τομείς της δημόσιας διοίκησης, η έρευνα αυτή προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για τη στρατηγική εφαρμογή και την οργανωτική βελτίωση.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Gardner, H. (1993). Πολλαπλές νοημοσύνες: Η θεωρία στην πράξη. Basic Books
- Mayer (2014). Γνωστική θεωρία της μάθησης με πολυμέσα. In: Mayer RE, editor. Cambridge handbook of multimedia learning. Νέα Υόρκη: Cambridge University Press.
- Kurmia, S. (2018). Ο προσδιορισμός της πολλαπλής νοημοσύνης σε σχέση με την επίδοση στα Αγγλικά των μαθητών της έκτης τάξης του SD Negeri 32 Palembang. Academic Journal of English Language and Education
- Vilnis, De., & Karlis, P. (2017). Εισαγωγή στη Μαθηματική Λογική, Υπερ-βιβλίο για φοιτητές.
- Michelaki, E. & Bournelli, P. (2016). Η ανάπτυξη της σωματικής - κιναισθητικής νοημοσύνης μέσω του δημιουργικού χορού για μαθητές προσχολικής ηλικίας, Περιοδικό Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Έρευνας
- Liebman, Elad. (2020). Διαδοχική λήψη αποφάσεων στη μουσική νοημοσύνη.
- Herpertz, Sabine (2022). Διαπροσωπική νοημοσύνη.
- Sellars, M. (2006). Ο ρόλος της ενδοπροσωπικής νοημοσύνης στην αυτοκατευθυνόμενη μάθηση. Θέματα εκπαιδευτικής έρευνας.
- Perez, M. Del Mar & Ruz, N. R. (2014). Ενδοπροσωπική νοημοσύνη και κίνητρα στην εκμάθηση ξένων γλωσσών. European Scientific Journal.
- Mayer, J. □D., & Salovey, P. (1997). Τι είναι η συναισθηματική νοημοσύνη; Στο P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Συναισθηματική ανάπτυξη και συναισθηματική νοημοσύνη: Επιπτώσεις για τους εκπαιδευτικούς. Νέα Υόρκη: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). Συναισθηματική νοημοσύνη: Γιατί μπορεί να έχει μεγαλύτερη σημασία από τον δείκτη νοημοσύνης. Νέα Υόρκη: Bantam Books.
- Ickes, W. J., Wicklund, R. A., & Ferris, C. B. (1973). Αντικειμενική αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση. Journal of Experimental Social Psychology.
- Schoeps, K., Tamarit, A., de la Barrera, U., & Barrón, R. G. (2019). Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. Ansiedad y Estrés.

Saunders, B., Milyavskaya, M., & Inzlicht, M. (2022). Διαχρονικά στοιχεία που αποδεικνύουν ότι τα μέτρα αυτορρύθμισης που σχετίζονται με το δυναμικό γεγονότων δεν προβλέπουν την καθημερινή επιδίωξη στόχων. *Nature Communications*.

Laia, B. (2021) "Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Motivasi Belajar Ips Terpadu Siswa Smp Negeri 2 Amandraya", *Jurnal Education and Development*

Aghdam, B. A. and Mahjoub, A. (2013) "Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στην απόδοση και την παρακίνηση του προσωπικού Μελέτη περίπτωσης (East Azarbaijan the Red Crescent)", *International Journal of Management Academy*

Stein, S. J. (2009). *Συναισθηματική νοημοσύνη για χαζούς*. Νέα Υόρκη: Νέα Υόρκη.

Palmer, B. R., Gignac, G., Mano-cha, R., & Stough, C. (2005). Ψυχομετρική αξιολόγηση του τεστ συναισθηματικής νοημοσύνης Mayer-Salovey-Caruso, έκδοση 2.0.

Elfenbein, Hillary & Ambady, Nalini. (2002). Για την οικουμενικότητα και την πολιτισμική ιδιαιτερότητα της αναγνώρισης συναισθημάτων: Μετα-ανάλυση. *Psychological bulletin*.

Brackett, Marc & Mayer, John & Warner, Rebecca. (2004). Η συναισθηματική νοημοσύνη και η σχέση της με την καθημερινή συμπεριφορά. Προσωπικότητα και ατομικές διαφορές.

Goleman, D. (2005). *Συναισθηματική νοημοσύνη: Γιατί μπορεί να έχει μεγαλύτερη σημασία από τον δείκτη νοημοσύνης*, Νέα Υόρκη.

Bar-On, R. (1997). *Το Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Τεχνικό εγχειρίδιο*.

Bar-On, R. (2004). Το ερωτηματολόγιο Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Αιτιολόγηση, περιγραφή και περίληψη των ψυχομετρικών ιδιοτήτων. Στο Glenn Geher (επιμ.), *Measuring emotional intelligence (Μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης): Κοινός τόπος και αντιπαράθεση*.

Boyatzis, R. E., Stubbs, E. C., and Taylor, S. N. (2002). Εκμάθηση ικανοτήτων γνωστικής και συναισθηματικής νοημοσύνης μέσω της μεταπτυχιακής εκπαίδευσης στη διοίκηση.

Gignac, G. E. (2008). *Τεχνικό εγχειρίδιο απογραφής συναισθηματικής νοημοσύνης Genos*

Avolio, Bruce J., Bernard M. Bass και Dong I. Jung. 1999. Επανεξέταση των συστατικών στοιχείων της μετασχηματιστικής και της συναλλακτικής ηγεσίας με τη χρήση της πολυπαραγοντικής ηγεσίας. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Περιοδικό Επαγγελματικής και Οργανωτικής Ψυχολογίας).

Teece, David J., Gary Pisano, και Amy Shuen. 1997. Δυναμικές ικανότητες και στρατηγική διοίκηση. *Strategic Management Journal*

Uhl-Bien, Mary, και Michael Arena. 2018. Ηγεσία για οργανωτική προσαρμοστικότητα: Θεωρητική σύνθεση και ενοποιητικό πλαίσιο. *The Leadership Quarterly*

George, J. M. (2000). Συναισθήματα και ηγεσία: Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης. *Ανθρώπινες Σχέσεις*

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Μετασχηματιστική ηγεσία*