



**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ**

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Διαχείριση Τεχνικών Έργων (ΔΧΤ)**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ PROJECT
MANAGEMENT ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

ΕΥΑΝΘΙΑ ΣΜΙΞΙΩΤΗ, Α.Μ: 164025

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

ΚΟΥΛΟΥΡΙΩΤΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ, Καθηγητής

ΠΑΤΡΑ

ΙΟΥΛΙΟΣ 2026

Περιεχόμενα

Περίληψη	1
1. Εισαγωγή	
1.1 Αντικείμενο της Εργασίας	3
1.2 Στόχοι της Εργασίας	4
1.3 Διάρθρωση Μεταπτυχιακής Διατριβής	6
2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	
2.1. Εισαγωγή στη Συναισθηματική Νοημοσύνη	8
2.2. Θεωρητικά Μοντέλα Συναισθηματικής Νοημοσύνης	10
2.3. Διαστάσεις και Συνιστώσες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης	11
2.4. Μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης	13
2.5. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επαγγελματική Απόδοση	16
2.6. Project Management Τεχνικών Έργων: Θεωρητικό Πλαίσιο	19
2.7. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Project Management Τεχνικών Έργων	21
2.8. Συμπεράσματα κεφαλαίου	24
3. Μεθοδολογία	
3.1. Εισαγωγή και σκοπός	27
3.2. Ερευνητικό σχέδιο	27
3.3. Πληθυσμός και δειγματοληψία	30
3.4. Εργαλείο μέτρησης: TEIQue και επιπλέον ερωτήσεις	32
3.5. Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων	34
3.6. Βαθμολόγηση του TEIQue-SF και Υπολογισμός των Δεικτών Συναισθηματικής Νοημοσύνης	37
3.7. Περιορισμοί μεθοδολογίας και στρατηγικές μετριασμού	40
3.8. Συμπεράσματα κεφαλαίου	41
4. Παρουσίαση αποτελεσμάτων	
4.1 Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης	43

4.2 Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και ικανοποίησης εργασίας	68
4.3 Υπολογισμός Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης	71
4.4. Συμπεράσματα κεφαλαίου	78
5. Συμπεράσματα-Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	
5.1 Εισαγωγή	81
5.2 Συμπεράσματα	81
5.2.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος	81
5.2.2 Συναισθηματική Νοημοσύνη του δείγματος των Project Managers	83
5.2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και Αυτοαντιλαμβανόμενη Αποτελεσματικότητα	86
5.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	88
6. Βιβλιογραφία	91
Παράρτημα Ι. Ερωτηματολόγιο έρευνας	94
Παράρτημα ΙΙ. Υπολογισμοί στο SPSS	95

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη των Project Managers που δραστηριοποιούνται στον χώρο των τεχνικών έργων στην Ελλάδα, με στόχο την αποτύπωση των επιπέδων της και τη διερεύνηση των αντιλήψεών τους σχετικά με την επαγγελματική αποτελεσματικότητα, την εργασιακή ικανοποίηση και την επιτυχία των έργων που διαχειρίζονται. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη αναγνωρίζεται διεθνώς ως σημαντικός παράγοντας για την αποτελεσματική ηγεσία, τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και την επιτυχή υλοποίηση σύνθετων έργων, γεγονός που καθιστά τη μελέτη της ιδιαίτερα σημαντική στο πεδίο της διοίκησης τεχνικών έργων.

Η έρευνα υιοθέτησε ποσοτική και διερευνητική μεθοδολογική προσέγγιση. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, το οποίο βασίστηκε στο εργαλείο Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF). Το δείγμα αποτέλεσαν 81 Project Managers που δραστηριοποιούνται σε κατασκευαστικά, ενεργειακά και τεχνικά έργα στην Ελλάδα. Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας, ενώ η ανάλυση των δεδομένων διενεργήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν μέτρια προς σχετικά υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, με τον συνολικό δείκτη Global Trait Emotional Intelligence να διαμορφώνεται στο 4,05 σε επταβάθμια κλίμακα. Η διάσταση της Κοινωνικότητας παρουσίασε τη μεγαλύτερη μέση τιμή, γεγονός που υποδηλώνει ανεπτυγμένες δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας και διαχείρισης διαπροσωπικών σχέσεων. Παράλληλα, οι Project Managers αξιολόγησαν ιδιαίτερα θετικά την επαγγελματική τους αποτελεσματικότητα και σε σημαντικό βαθμό την εργασιακή τους ικανοποίηση.

Αναφορικά με την επιτυχία των έργων, οι συμμετέχοντες έδωσαν μεγαλύτερη βαρύτητα στα παραδοσιακά κριτήρια διοίκησης έργων, όπως η επίτευξη των στόχων λειτουργικότητας, η τήρηση του προϋπολογισμού και η τήρηση του χρονοδιαγράμματος, χωρίς όμως να παραγνωρίζουν τη σημασία της ικανοποίησης των τελικών χρηστών και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών. Επιπλέον, το εργαλείο TEIQue-SF παρουσίασε ικανοποιητική αξιοπιστία (Cronbach's Alpha = 0,752),

επιβεβαιώνοντας την καταλληλότητά του για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στον συγκεκριμένο επαγγελματικό πληθυσμό.

Τα ευρήματα υποδεικνύουν την ανάγκη ενίσχυσης των δεξιοτήτων Συναισθηματικής Νοημοσύνης μέσω στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, coaching και δράσεων επαγγελματικής ανάπτυξης. Παράλληλα, προτείνεται η πραγματοποίηση μελλοντικών ερευνών με μεγαλύτερα δείγματα και περισσότερο αντικειμενικές μεθόδους μέτρησης, ώστε να ενισχυθεί η κατανόηση του ρόλου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στη διοίκηση τεχνικών έργων.

Λέξεις κλειδιά: Συναισθηματική Νοημοσύνη, Project Management, Τεχνικά Έργα, Διαχείριση Τεχνικών Έργων

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

1.1 Αντικείμενο της Εργασίας

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό και τεχνολογικό περιβάλλον, η διοίκηση τεχνικών έργων αποτελεί μια ιδιαίτερα απαιτητική επαγγελματική δραστηριότητα, καθώς τα έργα χαρακτηρίζονται από αυξημένη πολυπλοκότητα, αυστηρά χρονοδιαγράμματα, σημαντικούς οικονομικούς περιορισμούς, υψηλό βαθμό αβεβαιότητας και αυξημένο λειτουργικό ρίσκο. Παράλληλα, οι Project Managers καλούνται να διαχειριστούν ένα μεγάλο πλήθος εμπλεκόμενων φορέων και ατόμων (stakeholders), όπως πελάτες, προμηθευτές, μελετητές, κατασκευαστικές ομάδες, δημόσιες υπηρεσίες, επενδυτές και λοιπούς εξωτερικούς συνεργάτες, οι οποίοι συχνά έχουν διαφορετικές προτεραιότητες, προσδοκίες και συμφέροντα.

Οι συνθήκες αυτές καθιστούν τη διαχείριση τεχνικών έργων μια πολυδιάστατη διαδικασία, στην οποία η τεχνική κατάρτιση και οι διοικητικές γνώσεις, αν και απαραίτητες, δεν επαρκούν από μόνες τους για την αποτελεσματική άσκηση του ρόλου του Project Manager. Η καθημερινή λειτουργία των έργων προϋποθέτει συνεχή επικοινωνία, διαπραγμάτευση, επίλυση συγκρούσεων, διαχείριση πίεσης και λήψη αποφάσεων σε συνθήκες αβεβαιότητας. Ως εκ τούτου, η ανθρώπινη διάσταση της διοίκησης έργων αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στη σχετική βιβλιογραφία και επαγγελματική πρακτική.

Στο πλαίσιο αυτό, η Συναισθηματική Νοημοσύνη (ΣΝ) αναδεικνύεται ως μία από τις σημαντικότερες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες των σύγχρονων στελεχών διοίκησης έργων. Η ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και διαχείρισης των συναισθημάτων, τόσο των προσωπικών όσο και των άλλων ατόμων, θεωρείται ότι διευκολύνει τη συνεργασία, ενισχύει την επικοινωνία, βελτιώνει τη διαχείριση συγκρούσεων και υποστηρίζει την αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων έργου. Για τον λόγο αυτό, η Συναισθηματική Νοημοσύνη έχει αποτελέσει αντικείμενο αυξανόμενου ερευνητικού ενδιαφέροντος στους τομείς της ηγεσίας, της οργανωσιακής συμπεριφοράς και της διοίκησης έργων.

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εστιάζει στη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό προσωπικότητας (Trait Emotional Intelligence) και συγκεκριμένα στη διερεύνηση των χαρακτηριστικών της στους Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Η έρευνα εξετάζει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ένα σύνολο συναισθηματικών αυτοαντιλήψεων που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τις ικανότητές τους να διαχειρίζονται τον εαυτό τους, να συνεργάζονται με άλλους και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του επαγγελματικού τους περιβάλλοντος.

Ειδικότερα, το αντικείμενο της διατριβής αφορά την αποτύπωση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα, καθώς και τη διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων που σχετίζονται με δημογραφικούς, κοινωνικούς και επαγγελματικούς παράγοντες. Παράλληλα, εξετάζεται η καταλληλότητα του ερωτηματολογίου TEIQue-SF ως εργαλείου μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε ελληνικό δείγμα επαγγελματιών του κλάδου.

Η εργασία υιοθετεί μια περιγραφική και διερευνητική προσέγγιση και δεν επιδιώκει να τεκμηριώσει αιτιώδεις σχέσεις μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και άλλων μεταβλητών. Αντίθετα, αποσκοπεί στη διαμόρφωση μιας εμπειρικά τεκμηριωμένης εικόνας για το συναισθηματικό προφίλ των Project Managers τεχνικών έργων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και στη δημιουργία ενός κατάλληλου ερευνητικού υποβάθρου για μελλοντικές μελέτες στον συγκεκριμένο επιστημονικό χώρο. Μέσα από την κατανόηση των χαρακτηριστικών αυτών, η διατριβή φιλοδοξεί να συμβάλει τόσο στη σχετική ακαδημαϊκή συζήτηση όσο και στην ανάπτυξη πρακτικών προσεγγίσεων για την επιλογή, εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη των στελεχών που δραστηριοποιούνται στη διοίκηση τεχνικών έργων.

1.2 Στόχοι της Εργασίας

Η παρούσα διατριβή αποσκοπεί στη διερεύνηση των χαρακτηριστικών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα, μέσα από τη χρήση του ερωτηματολογίου TEIQue-SF και την ανάλυση δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων.

Οι πρωταρχικοί στόχοι της έρευνας είναι οι εξής:

- η αποτύπωση των επιπέδων χαρακτηριστικών (traits) της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα,
- η καταγραφή των επιμέρους διαστάσεων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, δηλαδή της Ευεξίας (Well-being), του Αυτοελέγχου (Self-control), της Συναισθηματικότητας (Emotionality) και της Κοινωνικότητας (Sociability),
- η διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε σχέση με δημογραφικούς παράγοντες, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και η οικογενειακή κατάσταση,
- η διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε σχέση με επαγγελματικά χαρακτηριστικά, όπως η επαγγελματική εμπειρία, η θέση ευθύνης, το μέγεθος της επιχείρησης και τα χαρακτηριστικά των έργων που διαχειρίζονται οι συμμετέχοντες.

Πέραν των ανωτέρω, η εργασία επιδιώκει και ορισμένους δευτερεύοντες στόχους. Συγκεκριμένα:

- να αξιολογήσει την καταλληλότητα και τη χρησιμότητα του ερωτηματολογίου TEIQue-SF ως εργαλείου μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε ελληνικό δείγμα Project Managers,
- να εξετάσει βασικά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά του εργαλείου, όπως η αξιοπιστία και η εσωτερική συνοχή των κλιμάκων του,
- να διαμορφώσει μια περιγραφική εικόνα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων για την επιτυχία των έργων που διαχειρίζονται,
- να συμβάλει στη διατύπωση πρακτικών προτάσεων για την επιλογή, την εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη των Project Managers στον χώρο των τεχνικών έργων.

Η συμβολή της εργασίας εστιάζεται κυρίως στη δημιουργία μιας εμπειρικής βάσης γνώσης για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη των Ελλήνων Project Managers και στην ανάδειξη ερευνητικών κατευθύνσεων που μπορούν να εξεταστούν περαιτέρω σε μελλοντικές μελέτες.

1.3 Διάρθρωση Μεταπτυχιακής Διατριβής

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή οργανώνεται σε πέντε βασικά κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται το αντικείμενο της έρευνας, οι στόχοι της εργασίας και η συνολική διάρθρωση της διατριβής.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Παρουσιάζονται οι βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, τα μοντέλα μέτρησής της, με ιδιαίτερη έμφαση στο μοντέλο Trait Emotional Intelligence καθώς και η σχετική βιβλιογραφία για τη διοίκηση έργων και τον ρόλο των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων στο επαγγελματικό περιβάλλον.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ερευνητική μεθοδολογία. Περιγράφονται ο ερευνητικός σχεδιασμός, η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, το δείγμα της έρευνας, το ερωτηματολόγιο TEIQue-SF, οι μεταβλητές που εξετάστηκαν, καθώς και οι στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν για την επεξεργασία των δεδομένων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Αρχικά παρατίθενται τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης και η περιγραφή των χαρακτηριστικών του δείγματος. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα ευρήματα που αφορούν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη των συμμετεχόντων, τις επιμέρους διαστάσεις της, την εργασιακή ικανοποίηση, τις αντιλήψεις για την επιτυχία των έργων και τους σχετικούς ελέγχους αξιοπιστίας.

Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο συζητούνται τα ευρήματα της έρευνας σε συνάρτηση με τη διεθνή βιβλιογραφία, αναδεικνύονται τα βασικά συμπεράσματα, παρουσιάζονται οι περιορισμοί της μελέτης και διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα και πρακτική εφαρμογή στον χώρο της διοίκησης τεχνικών έργων.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Περίληψη κεφαλαίου

Αυτό το κεφάλαιο προσφέρει εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση της συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) και της σχέσης της με το project management τεχνικών έργων. Αρχικά παρουσιάζεται ο ορισμός, η ιστορική εξέλιξη και η επιστημονική θεμελίωση της ΣΝ, καθώς και η διάκρισή της από τη γνωστική νοημοσύνη και τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Στη συνέχεια αναλύονται τα κύρια θεωρητικά μοντέλα, το μοντέλο ικανότητας, τα μικτά μοντέλα και τα μοντέλα χαρακτηριστικών, και συζητούνται οι σύγχρονες επεκτάσεις, όπως η meta-emotional intelligence.

Το κεφάλαιο εξετάζει διεξοδικά τις επιμέρους διαστάσεις της ΣΝ (ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, αυτορρύθμιση, ενσυναίσθηση, κοινωνική επίγνωση, συναισθηματική επεξεργασία, μεταγνωστική διάσταση και συλλογική ΣΝ) και τον τρόπο με τον οποίο αυτές επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση άγχους και την ομαδική λειτουργία. Η ΣΝ συνδέεται με την επαγγελματική απόδοση, την ηγεσία, την ομαδική συνεργασία, τη διαχείριση συγκρούσεων, τη μείωση του burnout και τη βελτίωση της λήψης αποφάσεων. Αναδεικνύονται οι μηχανισμοί μέσω των οποίων η ΣΝ ενισχύει τα αποτελέσματα των έργων. Το θεωρητικό πλαίσιο του project management τεχνικών έργων περιγράφει τις ιδιαιτερότητες (τεχνική πολυπλοκότητα, χρονοδιαγράμματα, stakeholders, ρίσκο), τον διττό ρόλο του Project Manager και την κρίσιμη σημασία της ομαδικής δυναμικής. Τέλος, το κεφάλαιο τεκμηριώνει πώς η ενσωμάτωση της ΣΝ στο Project Management βελτιώνει την ηγεσία, την επικοινωνία, τη διαχείριση κρίσεων, τη διαχείριση stakeholders και την επίλυση συγκρούσεων, και προτείνει την ενσωμάτωση συστηματικών προγραμμάτων ανάπτυξης ΣΝ και πολυμερών μεθόδων αξιολόγησης για την αύξηση της επιτυχίας τεχνικών έργων.

2.1 Εισαγωγή στη Συναισθηματική Νοημοσύνη

Η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) έχει εξελιχθεί τις δύο τελευταίες δεκαετίες από ένα θεωρητικό πεδίο μελέτης σε ένα ώριμο, διεπιστημονικό αντικείμενο έρευνας και εφαρμογής, με σαφή επιρροή στη διοίκηση, στην ηγεσία και στη διαχείριση έργων και project όλων των φύσεων. Σε βασικό θεωρητικό επίπεδο, η ΣΝ ορίζεται ως ένα σύνολο ικανοτήτων και δεξιοτήτων που επιτρέπουν την αναγνώριση, την κατανόηση, την αξιοποίηση και τη ρύθμιση των συναισθημάτων του ίδιου του ατόμου και των άλλων, με άμεσες συνέπειες στην επικοινωνία, στη λήψη αποφάσεων και στην προσαρμοστικότητα σε σύνθετα και δυναμικά περιβάλλοντα (Mayer et al., 2016). Η μετάβαση από την αρχική θεωρητική διατύπωση προς την εφαρμοσμένη πρακτική συνοδεύτηκε από την ανάπτυξη ψυχομετρικών εργαλείων, παρεμβάσεων εκπαίδευσης και προγραμμάτων ανάπτυξης ηγεσίας, γεγονός που κατέστησε τη ΣΝ αντικείμενο μετρήσιμων αποτελεσμάτων και οργανωσιακής αξίας (Boyatzis, 2018). Στο επίπεδο της επιστημονικής έρευνας, η ΣΝ έχει πλέον τυποποιηθεί σε διαφορετικά θεωρητικά πλαίσια τα οποία, παρά τις διαφορές τους, συγκλίνουν στην αναγνώριση της κεντρικής σημασίας των συναισθηματικών δεξιοτήτων για την ανθρώπινη λειτουργία σε κοινωνικά και εργασιακά πλαίσια (Petrides, 2018).

Η ιστορική εξέλιξη της ΣΝ αντικατοπτρίζει την επιστημονική μετατόπιση από την έμφαση αποκλειστικά στη γνωστική νοημοσύνη (IQ) προς μια πιο ολιστική θεώρηση της ανθρώπινης ικανότητας, όπου οι συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες θεωρούνται συμπληρωματικές και συχνά καθοριστικές για την επαγγελματική επιτυχία. Η επιστημονική έρευνα, ιδιαίτερα την τελευταία δεκαετία, έχει ενισχύσει την τεκμηρίωση ότι η ΣΝ προβλέπει ποικίλα αποτελέσματα, όπως η ηγετική αποτελεσματικότητα, η ομαδική συνεργασία, η διαχείριση συγκρούσεων και η ανθεκτικότητα στο στρες και την πίεση, ακόμη και όταν ελέγχονται παράγοντες όπως το IQ και τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας (Miao et al., 2017; Boyatzis, 2018). Επιπλέον, η σύγχρονη βιβλιογραφία έχει επεκτείνει την έρευνα σε ζητήματα εγκυρότητας και αξιοπιστίας των εργαλείων μέτρησης, αναδεικνύοντας την ανάγκη για πολυμερείς προσεγγίσεις που συνδυάζουν αντικειμενικά τεστ ικανότητας με αυτοαναφορικά αξιολογικά μέσα, ώστε να αποτυπώνεται πληρέστερα το φάσμα των συναισθηματικών δεξιοτήτων των ανθρώπων (Fiori, 2015; Mayer et al., 2016).

Ως επιστημονικό πεδίο, η ΣΝ έχει επίσης διευρυνθεί προς την κατεύθυνση της εφαρμοσμένης ψυχολογίας και της οργανωσιακής ανάπτυξης: μελέτες παρεμβάσεων

δείχνουν ότι προγράμματα εκπαίδευσης και coaching που στοχεύουν στην ανάπτυξη της αυτοεπίγνωσης, της αυτορρύθμισης και της ενσυναίσθησης μπορούν να αποφέρουν μετρήσιμα οφέλη στην απόδοση και στην ευημερία των εργαζομένων, εφόσον οι παρεμβάσεις είναι συστηματικές, μακροχρόνιες και περιλαμβάνουν ανατροφοδότηση και πρακτική εφαρμογή στο πεδίο (Boyatzis, 2018; D'Amico & Geraci, 2022). Παράλληλα, η έρευνα για την «meta-emotional intelligence», δηλαδή την ικανότητα αυτοαξιολόγησης και μεταγνωστικής επίγνωσης των συναισθηματικών δεξιοτήτων, υπογραμμίζει ότι η αποτελεσματική ανάπτυξη της ΣΝ απαιτεί όχι μόνο την εκμάθηση τεχνικών αλλά και την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα όρια και τις δυνατότητές του και να προσαρμόζει τη συμπεριφορά του ανάλογα με το πλαίσιο (D'Amico & Geraci, 2022). Επιπρόσθετα, η σχετική βιβλιογραφία υπογραμμίζει την σημαντικότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης μαζί με την κοινωνική νοημοσύνη ως ικανότητες κρίσιμες στην αντιμετώπιση καταστροφών με ανθρωπιστικό περιεχόμενο (Babatsaki, 2019).

Η διάκριση της ΣΝ από άλλες μορφές νοημοσύνης και από χαρακτηριστικά προσωπικότητας παραμένει θεωρητικά σημαντική και πρακτικά ιδιαίτερα χρήσιμη. Για παράδειγμα ενώ από τη μία πλευρά το IQ μετρά γνωστικές ικανότητες επεξεργασίας πληροφοριών και από την άλλη πλευρά τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας αποτυπώνουν σταθερές τάσεις συμπεριφοράς, η ΣΝ επικεντρώνεται σε λειτουργικές δεξιότητες που μπορούν να αναπτυχθούν και να βελτιωθούν μέσω εκπαίδευσης και εμπειρίας, και οι οποίες αλληλεπιδρούν με τα υπόλοιπα στοιχεία του ψυχολογικού προφίλ για να διαμορφώσουν την τελική συμπεριφορά και απόδοση ενός ατόμου σε ένα ενδεχόμενο εργασιακό περιβάλλον (Petrides, 2018; Mayer et al., 2016). Αυτή η διακριτή αλλά και η αλληλεπιδραστική φύση της ΣΝ καθιστά αναγκαία την προσεκτική θεωρητική και μεθοδολογική προσέγγιση σε ερευνητικά σχέδια και σε εφαρμογές αξιολόγησης, ώστε να αποφεύγονται υπεραπλουστεύσεις και λανθασμένες ερμηνείες.

Στο πλαίσιο των τεχνικών έργων, η σημασία της ΣΝ αποκτά συγκεκριμένες πρακτικές διαστάσεις: η πολυπλοκότητα, οι περιορισμένοι χρόνοι, οι υψηλές οικονομικές απαιτήσεις και οι πολλαπλοί stakeholders δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι τεχνικές ικανότητες από μόνες τους δεν αρκούν για την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου. Η ΣΝ επιτρέπει στον Project Manager και στα μέλη της ομάδας να διαχειρίζονται συγκρούσεις, να επικοινωνούν αποτελεσματικά, να λαμβάνουν αποφάσεις υπό πίεση και να διατηρούν την ψυχολογική ανθεκτικότητα της ομάδας,

παράγοντες που έχουν αποδειχθεί κρίσιμοι για την επίτευξη στόχων ποιότητας, χρόνου και κόστους (Clarke, 2016; PMI, 2021). Επομένως, η ΣΝ δεν πρέπει να θεωρείται απλώς μία «ήπια δεξιότητα» αλλά μία «στρατηγική ικανότητα» που ενσωματώνεται στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην επιλογή ηγετικών στελεχών και στην οργανωσιακή πολιτική κουλτούρα για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.

Οπότε, η ΣΝ αποκαλύπτει ένα πεδίο που συνδυάζει θεωρητική πολυπλοκότητα, μεθοδολογικές προκλήσεις και πρακτική χρησιμότητα. Η σύγχρονη βιβλιογραφία επιβεβαιώνει ότι η ΣΝ αποτελεί διακριτή, μετρήσιμη και με προοπτικές ανάπτυξης διάσταση της ανθρώπινης ικανότητας, με άμεσες εφαρμογές στην ηγεσία, στην ομαδική απόδοση και στη διαχείριση σύνθετων τεχνικών έργων, και προτείνει την ενσωμάτωση πολυμερών μεθόδων μέτρησης και συστηματικών παρεμβάσεων για την αξιοποίηση της ΣΝ ως εργαλείου βελτίωσης της οργανωσιακής απόδοσης (Miao et al., 2017; Boyatzis, 2018; D'Amico & Geraci, 2022).

2.2. Θεωρητικά Μοντέλα Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η θεωρητική χαρτογράφηση της ΣΝ περιλαμβάνει τρεις κύριες οικογένειες προσεγγίσεων: το μοντέλο ικανότητας, τα μικτά μοντέλα και τα μοντέλα χαρακτηριστικών (traits). Το μοντέλο ικανότητας (Ability Model) προτείνει ότι η ΣΝ είναι μια γνωστική ικανότητα με διακριτές λειτουργίες όπως η αντίληψη των συναισθημάτων, η χρήση των συναισθημάτων για διευκόλυνση της σκέψης, η κατανόηση των συναισθημάτων και η διαχείριση τους. Αυτές οι λειτουργίες μπορούν να αξιολογηθούν μέσω αντικειμενικών τεστ ικανότητας (π.χ. Mayer et al., 2016). Η προσέγγιση αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη όταν ο στόχος είναι η σύνδεση της ΣΝ με συγκεκριμένες γνωστικές διεργασίες και με την ποιότητα λήψης αποφάσεων υπό συναισθηματική φόρτιση. Τα μικτά μοντέλα, που έχουν ευρεία απήχηση σε μελέτες εφαρμογής, ενσωματώνουν ταυτόχρονα τις συναισθηματικές ικανότητες του ατόμου με κοινωνικές δεξιότητες και στοιχεία της προσωπικότητας. Αυτά τα μοντέλα συνδέουν τη ΣΝ με την ηγεσία, την επικοινωνία και την οργανωσιακή απόδοση και χρησιμοποιούν συχνά αυτοαναφορικά ερωτηματολόγια και πολυμερείς αξιολογήσεις (Boyatzis, 2018). Τα μοντέλα χαρακτηριστικών (traits), όπως το πλαίσιο που χρησιμοποιείται και στην παρούσα έρευνα, θεωρούν τη ΣΝ ως σύνολο σταθερών χαρακτηριστικών προσωπικότητας που σχετίζονται με την αντίληψη και διαχείριση

συναισθημάτων. Το TEIQue αποτελεί ένα από τα κύρια εργαλεία μέτρησης σε αυτή την προσέγγιση και χρησιμοποιείται ευρέως σε μελέτες που διερευνούν τη σχέση της ΣΝ με την ευημερία και την προσαρμοστικότητα (Petrides, 2018). Βέβαια, η σύγχρονη θεωρία και εμπειρική έρευνα υποστηρίζουν ότι οι διαφορετικές προσεγγίσεις είναι συμπληρωματικές. Το μοντέλο ικανότητας προσφέρει αντικειμενική αξιολόγηση δεξιοτήτων, τα μικτά μοντέλα συνδέουν τη ΣΝ με οργανωσιακές συμπεριφορές και τα μοντέλα χαρακτηριστικών παρέχουν το πλαίσιο για την κατανόηση της σταθερότητας των συναισθηματικών δεξιοτήτων. Έτσι, στην πράξη, η συνδυαστική χρήση εργαλείων και προσεγγίσεων συχνά παρέχει την πιο ολοκληρωμένη εικόνα για την αξιολόγηση και την ανάπτυξη της ΣΝ σε οργανωσιακά περιβάλλοντα (Mayer et al., 2016; Boyatzis, 2018). Επιπλέον, σύγχρονες θεωρητικές επεκτάσεις, όπως η έννοια της «meta-emotional intelligence», προτείνουν την ανάγκη αξιολόγησης της ικανότητας αυτοαξιολόγησης των συναισθηματικών δεξιοτήτων, γεγονός που έχει πρακτικές συνέπειες για την εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη (D'Amico & Geraci, 2022).

2.3. Διαστάσεις και Συνιστώσες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η συναισθηματική νοημοσύνη (ΣΝ) αναλύεται στη βιβλιογραφία σε ένα σύνολο διακριτών αλλά αλληλεπιδρώντων διαστάσεων οι οποίες, συλλογικά, εξηγούν τον τρόπο με τον οποίο τα συναισθήματα επηρεάζουν τη γνωστική λειτουργία, τη συμπεριφορά και την οργανωσιακή απόδοση. Πρώτον, οι ενδοπροσωπικές δεξιότητες και ειδικότερα η αυτοεπίγνωση και η αυτοαποτελεσματικότητα στην αναγνώριση συναισθημάτων, αποτελούν θεμέλιο για κάθε περαιτέρω συναισθηματική λειτουργία: η αυτοεπίγνωση επιτρέπει στο άτομο να διακρίνει μεταξύ συναισθηματικών καταστάσεων, να αναγνωρίζει την επίδραση των συναισθημάτων στην προσοχή και στη μνήμη και να εντοπίζει πότε οι συναισθηματικές αντιδράσεις ενδέχεται να προκαλέσουν γνωστική μεροληψία ή παρορμητική συμπεριφορά (Mayer et al., 2016). Η ικανότητα αυτή συνδέεται άμεσα με την αυτορρύθμιση, καθώς χωρίς σαφή αυτοαντίληψη η εφαρμογή στρατηγικών ελέγχου και προσαρμογής είναι αναποτελεσματική (Petrides, 2018). Δεύτερον, οι διαπροσωπικές δεξιότητες, η ενσυναίσθηση, η κοινωνική επίγνωση και η ικανότητα δημιουργίας και διατήρησης σχέσεων, επιτρέπουν την ανάγνωση συναισθηματικών ενδείξεων σε άλλους, την προσαρμογή της επικοινωνίας και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, στοιχεία που είναι

κρίσιμα για συνεργατικές διαδικασίες και για τη διαχείριση συγκρούσεων σε πολυεπιστημονικά περιβάλλοντα (Rezvani et al., 2016; Jordan & Troth, 2020). Η ενσυναίσθηση δεν είναι μονοδιάστατη, περιλαμβάνει τόσο την γνωστική διάσταση (κατανόηση της οπτικής του άλλου) όσο και την συναισθηματική διάσταση (συναισθηματική ανταπόκριση), και η διαφοροποίηση αυτή έχει πρακτικές συνέπειες για το πώς οι ηγέτες και τα μέλη ομάδων προσεγγίζουν διαπραγματεύσεις, μεσολαβήσεις και υποστήριξη συναδέλφων (Clarke, 2016). Τρίτον, η αυτορρύθμιση και η διαχείριση του άγχους αποτελούν κρίσιμη συνιστώσα, ειδικά σε περιβάλλοντα υψηλής πίεσης: η ικανότητα αναστοχασμού, αναπλαισίωσης (reappraisal) και ελέγχου παρορμητικών αντιδράσεων επιτρέπει τη διατήρηση ψυχραιμίας, την ορθολογική αξιολόγηση επιλογών και την αποφυγή αποφάσεων που θα επιδεινώσουν την κρίση. Η βιβλιογραφία δείχνει ότι η αυτορρύθμιση σχετίζεται με μειωμένα επίπεδα εργασιακού στρες και με καλύτερη διαχείριση χρόνου και πόρων (Hess & Bacigalupo, 2016; Montes-Berges & Augusto, 2015). Επιπλέον, η ικανότητα διαχείρισης άγχους δεν αφορά μόνο το άτομο αλλά και την ικανότητα του ηγέτη να διαμορφώνει ένα περιβάλλον που μειώνει την ομαδική πίεση και προάγει την ανθεκτικότητα. Τέταρτον, η κοινωνική επίγνωση, η ικανότητα ανάγνωσης κοινωνικών και πολιτισμικών ενδείξεων, μη λεκτικών σημάτων και οργανωσιακών δυναμικών, επιτρέπει την προσαρμογή στρατηγικών επικοινωνίας και εμπλοκής stakeholders σε έργα με πολλαπλούς ενδιαφερόμενους, η κοινωνική επίγνωση διευκολύνει την πρόβλεψη αντιδράσεων και την έγκαιρη διαχείριση συγκρούσεων, μειώνοντας την πιθανότητα κλιμάκωσης και νομικών ή πολιτικών εμποδίων (Crawford et al., 2015; Zhang & Fan, 2020). Πέμπτον, η συναισθηματική επεξεργασία και η χρήση συναισθημάτων στη λήψη αποφάσεων αναγνωρίζεται πλέον ως λειτουργία που ενισχύει την ποιότητα της κρίσης: τα συναισθήματα παρέχουν πληροφορία για προτεραιότητες, για την αξιολόγηση ρίσκου και για τις κοινωνικές συνέπειες των επιλογών, η ικανότητα να ενσωματώνει κανείς αυτή την πληροφορία χωρίς να κυριαρχείται από αυτήν βελτιώνει την προσαρμοστικότητα και την αποτελεσματικότητα σε συνθήκες αβεβαιότητας (Hess & Bacigalupo, 2016; Miao et al., 2017). Σημαντικό είναι ότι η συναισθηματική επεξεργασία δεν ταυτίζεται με συναισθηματισμό, πρόκειται για μια μεθοδική αξιοποίηση συναισθηματικών σημάτων ως συμπληρωματικής πληροφορίας στη γνωστική ανάλυση. Έκτον, η μεταγνωστική διάσταση ή meta-emotional intelligence, δηλαδή η ικανότητα αυτοαξιολόγησης των συναισθηματικών δεξιοτήτων και της επίγνωσης των ορίων τους, έχει αναδειχθεί πρόσφατα ως κρίσιμη για τη βιώσιμη

ανάπτυξη δεξιοτήτων. Τα άτομα που διαθέτουν υψηλή μεταγνωστική επίγνωση μπορούν να αναγνωρίζουν πότε χρειάζονται υποστήριξη, coaching ή ανακατανομή ρόλων, και επομένως να προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους με μεγαλύτερη ακρίβεια (D'Amico & Geraci, 2022). Η μεταγνωστική διάσταση συνδέεται με την αποτελεσματικότητα παρεμβάσεων εκπαίδευσης, καθώς διευκολύνει τη μεταφορά των δεξιοτήτων από το εργαστήριο στην πράξη. Έβδομον, η συλλογική ή ομαδική ΣΝ, η ικανότητα μιας ομάδας να διαχειρίζεται συλλογικά τα συναισθήματα, να διατηρεί αμοιβαία εμπιστοσύνη και να εφαρμόζει κοινές στρατηγικές αντιμετώπισης στρες, έχει αποδειχθεί ότι προβλέπει καλύτερη ομαδική απόδοση και μεγαλύτερη ανθεκτικότητα σε έργα με υψηλή αβεβαιότητα. Η συλλογική ΣΝ δεν είναι απλώς άθροισμα ατομικών δεξιοτήτων, αλλά αποτέλεσμα δομών επικοινωνίας, ηγεσίας και κουλτούρας που επιτρέπουν την ανταλλαγή και την αξιοποίηση συναισθηματικής πληροφορίας (Jordan & Troth, 2020; Boyatzis, 2018). Τέλος, η σχέση μεταξύ ΣΝ και προσωπικότητας/γνωστικών ικανοτήτων απαιτεί προσεκτική θεώρηση: ενώ υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών της ΣΝ και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας, και μεταξύ ικανότητας ΣΝ και γνωστικών δεξιοτήτων, οι σύγχρονες μελέτες υπογραμμίζουν ότι η ΣΝ προσθέτει εξηγήσιμη μεταβλητότητα στην επαγγελματική απόδοση πέραν του IQ και της προσωπικότητας, ειδικά σε εργασιακά πλαίσια που απαιτούν κοινωνική ευφυΐα και διαχείριση συγκρούσεων (Mayer et al., 2016; Petrides, 2018). Συμπερασματικά, οι διαστάσεις της ΣΝ, ενδο-προσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, η αυτορρύθμιση, η κοινωνική επίγνωση, η συναισθηματική επεξεργασία και η μεταγνωστική ικανότητα και συλλογική ΣΝ, συνιστούν ένα λειτουργικό πλαίσιο που εξηγεί πώς τα συναισθήματα μετασχηματίζονται σε πρακτικές ικανότητες. Η ανάπτυξη και η μέτρηση αυτών των διαστάσεων σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο είναι κρίσιμη για την εφαρμογή της ΣΝ σε περιβάλλοντα υψηλής πολυπλοκότητας, όπως τα τεχνικά έργα, όπου η ανθρώπινη διάσταση καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία ή την αποτυχία των τεχνικών λύσεων (Clarke, 2016; Miao et al., 2017; D'Amico & Geraci, 2022).

2.4. Μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η μέτρηση της συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) αποτελεί θεμελιώδες ζήτημα τόσο για την ακαδημαϊκή έρευνα όσο και για τις εφαρμογές σε οργανωσιακά περιβάλλοντα, και ειδικότερα στο πλαίσιο του project management τεχνικών έργων.

Τα διαθέσιμα εργαλεία και προσεγγίσεις μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κύριες κατηγορίες: τεστ ικανότητας, ερωτηματολόγια χαρακτηριστικού (trait-based self-reports) και μικτά/πολυμερή εργαλεία αξιολόγησης. Κάθε κατηγορία έχει συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, περιορισμούς και επιπτώσεις στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων, γεγονός που καθιστά αναγκαία την προσεκτική επιλογή και τον συνδυασμό μεθόδων ανάλογα με τον σκοπό της μέτρησης (Mayer et al., 2016; Petrides, 2018).

Τα τεστ ικανότητας, με κυριότερο εκπρόσωπο το MSCEIT, επιχειρούν να μετρήσουν αντικειμενικά τις λειτουργικές ικανότητες του μοντέλου ικανότητας (αντίληψη, χρήση, κατανόηση και διαχείριση συναισθημάτων). Το πλεονέκτημα αυτής της προσέγγισης είναι η προσπάθεια ανεξαρτητοποίησης από την υποκειμενική αυτοεικόνα του ατόμου, προσφέροντας μια πιο «αντικειμενική» εκτίμηση δεξιοτήτων. Ωστόσο, η βιβλιογραφία μετά το 2014 επισημαίνει ζητήματα εγκυρότητας και αξιοπιστίας, καθώς και δυσκολίες στον καθορισμό των «ορθών» απαντήσεων σε σύνθετα συναισθηματικά σενάρια· επιπλέον, η εφαρμογή τέτοιων τεστ απαιτεί χρόνο και εξειδικευμένη ανάλυση (Mayer et al., 2016; Fiori, 2015). Στο περιβάλλον τεχνικών έργων, όπου η πρακτικότητα και η ταχύτητα αξιολόγησης είναι σημαντικές, το MSCEIT μπορεί να χρησιμοποιηθεί όταν ο στόχος είναι η έρευνα ή η βαθύτερη αξιολόγηση ικανοτήτων, αλλά σπανίως ως μοναδικό εργαλείο επιλογής ή ανάπτυξης προσωπικού.

Τα ερωτηματολόγια χαρακτηριστικού, όπως το TEIQue, βασίζονται στην αυτοαναφορά και αποτυπώνουν την αντίληψη του ατόμου για τις δικές του συναισθηματικές δεξιότητες. Αυτά τα εργαλεία είναι πρακτικά, οικονομικά και εύκολα στην εφαρμογή σε μεγάλους πληθυσμούς, και παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για την αυτοαντίληψη, την ευημερία και τις συμπεριφορικές τάσεις (Petrides, 2018). Ωστόσο, η αυτοαναφορά είναι ευάλωτη σε κοινωνική επιθυμητότητα, σε μεροληψίες αυτοεικόνας και σε πολιτισμικές διαφορές στην έκφραση και στην αξιολόγηση συναισθημάτων. Για παράδειγμα, σε περιβάλλοντα όπου η έκφραση συναισθημάτων θεωρείται κοινωνικά ανεπιθύμητη, οι αυτοαναφορές μπορεί να υποεκτιμούν πραγματικές δεξιότητες (Petrides, 2018). Στο πλαίσιο των τεχνικών έργων, τα ερωτηματολόγια χαρακτηριστικού είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για γρήγορες διαγνώσεις, για την παρακολούθηση αλλαγών μετά από παρεμβάσεις και για την ενσωμάτωση σε

προγράμματα ανάπτυξης προσωπικού, υπό την προϋπόθεση ότι συνοδεύονται από συμπληρωματικές πηγές πληροφορίας.

Τα μικτά εργαλεία και οι πολυμερείς αξιολογήσεις (π.χ. EQ-i, ESCI, 360° feedback) συνδυάζουν αυτοαναφορές με αξιολογήσεις τρίτων και, σε ορισμένες περιπτώσεις, με δοκιμασίες ικανότητας. Αυτή η προσέγγιση παρέχει μια πιο ολιστική εικόνα της ΣΝ σε οργανωσιακό πλαίσιο, επιτρέποντας τη σύγκριση της αυτοεικόνας με την εικόνα που έχουν συνεργάτες, υφιστάμενοι και προϊστάμενοι. Τα εργαλεία 360° είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για την ανάπτυξη ηγεσίας, καθώς αναδεικνύουν διαφορές στην αντίληψη συμπεριφορών και παρέχουν συγκεκριμένα σημεία ανατροφοδότησης για coaching (Boyatzis, 2018). Ωστόσο, η εφαρμογή τους απαιτεί πόρους, εμπιστευτικότητα και σωστό σχεδιασμό για την αποφυγή αμυντικών αντιδράσεων και για την εξασφάλιση αξιόπιστων αξιολογήσεων.

Πέρα από την επιλογή του τύπου εργαλείου, η σύγχρονη βιβλιογραφία τονίζει κρίσιμα μεθοδολογικά ζητήματα που επηρεάζουν την εγκυρότητα και τη χρησιμότητα των μετρήσεων. Πρώτον, η πολυμεθοδολογία προτείνεται ως βέλτιστη πρακτική: ο συνδυασμός τεστ ικανότητας, αυτοαναφορών και αξιολογήσεων τρίτων μειώνει τις μεροληψίες και προσφέρει πλουσιότερη πληροφόρηση για την πραγματική λειτουργία της ΣΝ στο πεδίο (Mayer et al., 2016; Boyatzis, 2018). Δεύτερον, η πολιτισμική προσαρμογή των εργαλείων είναι απαραίτητη: μεταφράσεις και διαπολιτισμικές επικυρώσεις πρέπει να γίνονται με αυστηρές διαδικασίες ώστε να διασφαλίζεται ότι οι έννοιες και τα σενάρια είναι κατανοητά και συγκρίσιμα σε διαφορετικά περιβάλλοντα (Petrides, 2018). Τρίτον, η ψυχομετρική αξιολόγηση (εγκυρότητα, αξιοπιστία, δομική εγκυρότητα) πρέπει να συνοδεύει κάθε εφαρμογή: οι οργανισμοί οφείλουν να γνωρίζουν τα psychometric properties των εργαλείων που χρησιμοποιούν και να ερμηνεύουν τα αποτελέσματα με βάση αυτά τα χαρακτηριστικά (Fiori, 2015).

Σημαντική διάσταση της μέτρησης είναι η χρήση της για αξιολόγηση παρεμβάσεων. Όταν η μέτρηση εντάσσεται σε προγράμματα ανάπτυξης ΣΝ, απαιτείται σχεδιασμός προ- και μετα-μέτρησης, χρήση ελέγχου ή συγκριτικών ομάδων όπου είναι δυνατόν, και παρακολούθηση της μεταφοράς δεξιοτήτων στο πεδίο εργασίας. Η απλή μέτρηση πριν και μετά μια εκπαιδευτική παρέμβαση χωρίς ενδιάμεση πρακτική εφαρμογή και ανατροφοδότηση συχνά υπερεκτιμά βραχυπρόθεσμα κέρδη και δεν αποτυπώνει τη βιωσιμότητα της αλλαγής (Boyatzis, 2018; D'Amico & Geraci, 2022). Επιπλέον, η μέτρηση πρέπει να συνδέεται με λειτουργικούς δείκτες απόδοσης (π.χ.

δέσμευση ομάδας, ποσοστά ατυχημάτων, τήρηση χρονοδιαγραμμάτων) ώστε να τεκμηριώνεται η επιχειρησιακή αξία της ανάπτυξης ΣΝ.

Στο πεδίο του project management τεχνικών έργων, πρακτικές συστάσεις προκύπτουν από τη βιβλιογραφία: (α) να υιοθετείται πολυμεθοδολογική προσέγγιση που συνδυάζει TEIQue ή EQ-i με 360° αξιολογήσεις και, όπου απαιτείται, MSCEIT για ερευνητικούς σκοπούς· (β) να προσαρμόζονται τα εργαλεία στο πολιτισμικό και επαγγελματικό πλαίσιο του έργου· (γ) να ενσωματώνονται οι μετρήσεις σε μακροχρόνια προγράμματα ανάπτυξης με πρακτική εφαρμογή και ανατροφοδότηση· και (δ) να συνδέονται τα αποτελέσματα με μετρήσιμους δείκτες έργου για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων (Miao et al., 2017; Boyatzis, 2018; PMI, 2021). Τέλος, οι οργανισμοί πρέπει να διαχειρίζονται ηθικά τα δεδομένα ΣΝ, διασφαλίζοντας εμπιστευτικότητα, διαφανή χρήση των αποτελεσμάτων και αποφυγή στιγματισμού ή αποκλεισμού εργαζομένων βάσει μετρήσεων που έχουν περιορισμούς.

Συμπερασματικά, η μέτρηση της ΣΝ απαιτεί ισορροπία μεταξύ επιστημονικής αυστηρότητας και πρακτικής χρησιμότητας: η πολυμεθοδολογία, η ψυχομετρική επάρκεια, η πολιτισμική προσαρμογή και η σύνδεση με λειτουργικούς δείκτες αποτελούν προϋποθέσεις για αξιόπιστες και λειτουργικές αξιολογήσεις που μπορούν να υποστηρίξουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την βελτίωση της απόδοσης σε τεχνικά έργα (Mayer et al., 2016; Petrides, 2018; Boyatzis, 2018).

2.5. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επαγγελματική Απόδοση

Η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) και επαγγελματικής απόδοσης έχει καταστεί κεντρικό θέμα στη σύγχρονη οργανωσιακή έρευνα, με αυξανόμενο όγκο εμπειρικών μελετών και μετα-αναλύσεων που τεκμηριώνουν τη θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο. Η ΣΝ δεν περιορίζεται σε ένα μεμονωμένο σύνολο συμπεριφορών· αντιθέτως, λειτουργεί ως πολλαπλασιαστής ικανοτήτων που επηρεάζει την ηγεσία, την ομαδική συνεργασία, την επίλυση συγκρούσεων, την προσαρμοστικότητα και την ανθεκτικότητα στο στρες, παράγοντες οι οποίοι με τη σειρά τους διαμορφώνουν άμεσα την απόδοση σε επίπεδο ατόμου και έργου (Miao et al., 2017). Εμπειρικές μελέτες σε ποικίλα επαγγελματικά περιβάλλοντα δείχνουν ότι εργαζόμενοι και ηγέτες με υψηλότερα επίπεδα ΣΝ επιτυγχάνουν καλύτερα

αποτελέσματα σε μετρήσιμους δείκτες απόδοσης, όπως επίτευξη στόχων, ποιότητα εργασίας και ικανοποίηση πελατών (Clarke, 2016; Boyatzis, 2018).

Σε επίπεδο ηγεσίας, η ΣΝ συνδέεται με την ικανότητα διαμόρφωσης και επικοινωνίας οράματος, με την ικανότητα παρακίνησης και με την προσαρμογή του στυλ ηγεσίας στις συναισθηματικές ανάγκες της ομάδας. Η αυτοεπίγνωση επιτρέπει στον ηγέτη να αναγνωρίζει προσωπικές προκαταλήψεις και συναισθηματικές αντιδράσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν κρίσιμες αποφάσεις, ενώ η αυτορρύθμιση συμβάλλει στη διατήρηση ψυχραιμίας και στη σταθερότητα της ηγετικής συμπεριφοράς υπό πίεση (Mayer et al., 2016; Boyatzis, 2018). Μελέτες δείχνουν ότι η ηγετική ΣΝ προβλέπει υψηλότερα επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης και μειωμένη πρόθεση αποχώρησης, στοιχεία που μεταφράζονται σε σταθερότερες και πιο αποδοτικές ομάδες (Clarke, 2016; Jordan & Troth, 2020).

Η επίδραση της ΣΝ στην ομαδική συνεργασία είναι πολυεπίπεδη. Η ενσυναίσθηση και η κοινωνική επίγνωση διευκολύνουν την κατανόηση των προτεραιοτήτων και των περιορισμών των συναδέλφων, προάγοντας την εμπιστοσύνη και την ανοιχτή επικοινωνία· αυτό μετριάξει τις συγκρούσεις και επιταχύνει τη λήψη συλλογικών αποφάσεων, μειώνοντας καθυστερήσεις και σπατάλη πόρων (Jordan & Troth, 2020). Επιπλέον, ομάδες με υψηλότερη συλλογική ΣΝ εμφανίζουν καλύτερη ικανότητα διαχείρισης αλλαγών και προσαρμογής σε απρόβλεπτες συνθήκες, γεγονός κρίσιμο για έργα με υψηλή αβεβαιότητα και τεχνική πολυπλοκότητα (Miao et al., 2017).

Η ΣΝ παίζει επίσης καθοριστικό ρόλο στη διαχείριση συγκρούσεων. Η ικανότητα αναγνώρισης και ονομασίας συναισθηματικών καταστάσεων επιτρέπει την αντιμετώπιση των πραγματικών αιτιών της σύγκρουσης, συχνά συναισθηματικής ή επικοινωνιακής φύσης, αντί για την επιφανειακή αντιμετώπιση τεχνικών διαφορών. Η εφαρμογή τεχνικών ενεργητικής ακρόασης, αναστοχασμού και διαμεσολάβησης, που βασίζονται σε δεξιότητες ΣΝ, οδηγεί σε πιο βιώσιμες λύσεις και μειώνει την επανάληψη συγκρούσεων, με άμεσο όφελος στην παραγωγικότητα και στην ποιότητα των παραδοτέων (Ayoko et al., 2015; Zhang & Fan, 2020).

Σημαντική είναι και η σχέση ΣΝ - εργασιακού άγχους (burnout). Η βιβλιογραφία δείχνει ότι υψηλότερα επίπεδα ΣΝ σχετίζονται με καλύτερη διαχείριση στρεσογόνων καταστάσεων, μεγαλύτερη ψυχολογική ανθεκτικότητα και χαμηλότερα επίπεδα εξουθένωσης (Montes-Berges & Augusto, 2015). Η ΣΝ επιτρέπει την έγκαιρη

αναγνώριση συμπτωμάτων κόπωσης και την εφαρμογή στρατηγικών αυτοφροντίδας και ομαδικής υποστήριξης, μειώνοντας την πιθανότητα μακροχρόνιων απωλειών ανθρώπινου δυναμικού και διασφαλίζοντας τη συνέχιση κρίσιμων εργασιών. Σε περιβάλλοντα τεχνικών έργων, όπου οι πιέσεις χρόνου και οι φυσικοί κίνδυνοι αυξάνουν το στρες, η ανάπτυξη ΣΝ σε επίπεδο ομάδας μπορεί να λειτουργήσει προληπτικά και να βελτιώσει την ασφάλεια και την απόδοση (Clarke, 2016; Zhang & Fan, 2020).

Η ΣΝ επηρεάζει επίσης την ποιότητα της λήψης αποφάσεων. Αντί να θεωρούνται τα συναισθήματα ως παράγοντας που διαστρεβλώνει τη λογική, σύγχρονες προσεγγίσεις αναγνωρίζουν ότι τα συναισθήματα παρέχουν πληροφορία για προτεραιότητες, ρίσκο και κοινωνικές συνέπειες των επιλογών· η ικανότητα αξιοποίησης αυτής της πληροφορίας, χωρίς να κυριαρχείται από αυτήν, βελτιώνει την ορθολογικότητα και την αποδοτικότητα των αποφάσεων, ειδικά σε συνθήκες αβεβαιότητας (Hess & Bacigalupo, 2016). Η ΣΝ επιτρέπει την ενσωμάτωση τεχνικών δεδομένων με ανθρώπινες παραμέτρους, οδηγώντας σε αποφάσεις που είναι τεχνικά ορθές και κοινωνικά βιώσιμες.

Παρά τα ισχυρά ευρήματα, η βιβλιογραφία επισημαίνει ορισμένους περιορισμούς και προκλήσεις. Πρώτον, η ποικιλία μοντέλων και εργαλείων μέτρησης (MSCEIT, TEIQue, EQ-i κ.ά.) οδηγεί σε διαφορές στα ευρήματα ανάλογα με το εργαλείο που χρησιμοποιείται, γεγονός που απαιτεί προσοχή στην ερμηνεία και στη σύγκριση μελετών (Mayer et al., 2016; Petrides, 2018). Δεύτερον, η αιτιότητα μεταξύ ΣΝ και απόδοσης δεν είναι πάντα απλή· ενώ πολλές μελέτες δείχνουν ότι η ΣΝ προβλέπει απόδοση, άλλες υποδεικνύουν αμφίδρομες σχέσεις ή μεσολαβητικούς παράγοντες όπως η ηγεσία, η οργανωσιακή κουλτούρα και οι συνθήκες εργασίας (Miao et al., 2017). Τρίτον, η εφαρμογή παρεμβάσεων ανάπτυξης ΣΝ απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό, μακροχρόνια δέσμευση και αξιολόγηση της μεταφοράς δεξιοτήτων στο πεδίο· απλές εκπαιδευτικές συνεδρίες χωρίς πρακτική εφαρμογή και ανατροφοδότηση έχουν περιορισμένη επίδραση (Boyatzis, 2018).

Συμπερασματικά, η ΣΝ αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που ενισχύει την επαγγελματική απόδοση μέσω πολλαπλών μηχανισμών: βελτιώνει την ηγεσία, ενισχύει την ομαδική συνεργασία, διευκολύνει την επίλυση συγκρούσεων, μειώνει το burnout και βελτιώνει τη λήψη αποφάσεων. Για να αποδώσει όμως στην πράξη, η ανάπτυξη ΣΝ πρέπει να ενταχθεί σε ολοκληρωμένα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης, να

υποστηρίζεται από κατάλληλα εργαλεία μέτρησης και να συνδυάζεται με οργανωσιακές πρακτικές που ενισχύουν την εφαρμογή των δεξιοτήτων στο πεδίο εργασίας (Boyatzis, 2018; Miao et al., 2017).

2.6. Project Management Τεχνικών Έργων: Θεωρητικό Πλαίσιο

Τα τεχνικά έργα χαρακτηρίζονται από ένα σύνολο ιδιοτεροτήτων που τα διαφοροποιούν ουσιωδώς από άλλα είδη οργανωσιακών πρωτοβουλιών και καθορίζουν τις απαιτήσεις για το project management. Πρώτον, η υψηλή τεχνική πολυπλοκότητα, που προκύπτει από την ανάγκη συντονισμού πολλαπλών ειδικοτήτων (μηχανολόγοι, πολιτικοί μηχανικοί, ηλεκτρολόγοι, γεωτεχνικοί, προμηθευτές εξοπλισμού κ.ά.), δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται με γνώμονα τόσο την τεχνική εγκυρότητα όσο και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ υποσυστημάτων (PMI, 2021). Η πολυπλοκότητα αυτή δεν είναι μόνο τεχνική αλλά και οργανωσιακή, καθώς οι διεργασίες σχεδιασμού, προμήθειας, κατασκευής και δοκιμών διατρέχουν διαφορετικά χρονικά πλαίσια και εξαρτώνται από εξωτερικούς παράγοντες όπως κανονισμοί, καιρικές συνθήκες και διαθεσιμότητα πόρων (Kerzner, 2017).

Δεύτερον, τα τεχνικά έργα συχνά λειτουργούν υπό αυστηρά χρονοδιαγράμματα και περιορισμούς κόστους, όπου οι αποκλίσεις έχουν άμεσες οικονομικές και λειτουργικές συνέπειες. Η ανάγκη για έγκαιρη παράδοση και η πίεση για τήρηση προδιαγραφών εντείνουν την ανάγκη για αποτελεσματική διαχείριση ρίσκου και για συστηματική παρακολούθηση δεικτών απόδοσης (Turner, 2016). Σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος του Project Manager (PM) υπερβαίνει την απλή τεχνική επίβλεψη· απαιτείται ικανότητα συντονισμού, προτεραιοποίησης και λήψης αποφάσεων υπό αβεβαιότητα, καθώς και δεξιότητες επικοινωνίας που διασφαλίζουν την ορθή ροή πληροφοριών μεταξύ τεχνικών και μη τεχνικών φορέων (PMI, 2021).

Τρίτον, τα τεχνικά έργα εμπλέκουν πολλαπλούς και διαφοροποιημένους stakeholders, ιδιοκτήτες, χρηματοδότες, δημόσιες αρχές, τοπικές κοινότητες, προμηθευτές και τελικούς χρήστες, των οποίων τα συμφέροντα μπορεί να είναι αντιφατικά και οι επιρροές να μεταβάλλονται κατά τη διάρκεια του έργου. Η διαχείριση των stakeholders απαιτεί στρατηγικές εμπλοκής που λαμβάνουν υπόψη πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις, καθώς και την ικανότητα πρόβλεψης και

διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων (Crawford et al., 2015). Η επιτυχής διαχείριση stakeholders δεν είναι απλώς επικοινωνιακή δεξιότητα· αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την εξασφάλιση πόρων, την αποδοχή των λύσεων και τη μείωση των καθυστερήσεων λόγω αντιδράσεων ή νομικών εμποδίων. Σε αυτή τη διάσταση, κρίσιμη επίσης από τη βιβλιογραφία (π.χ. Bakatsaki, 2025), χαρακτηρίζεται και η ικανότητα της ενεργούς ακρόασης ως μία από τις πλέον αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες.

Τέταρτον, τα τεχνικά έργα φέρουν υψηλό τεχνικό και επιχειρησιακό ρίσκο, το οποίο περιλαμβάνει τεχνικές αποτυχίες, καθυστερήσεις προμηθειών, αστοχίες στην ποιότητα, αλλά και ανθρώπινα σφάλματα που μπορούν να πολλαπλασιάσουν τις συνέπειες ενός αρχικού προβλήματος. Η διαχείριση ρίσκου σε αυτό το περιβάλλον απαιτεί όχι μόνο τεχνικές μεθόδους αξιολόγησης (π.χ. ανάλυση πιθανότητας και επίπτωσης) αλλά και ικανότητες πρόβλεψης ανθρώπινων παραγόντων, όπως κόπωση, επικοινωνιακές αστοχίες και συγκρούσεις ομάδας, που συχνά αποτελούν την πραγματική αιτία πολλών αποτυχιών (Hess & Bacigalupo, 2016; Zhang & Fan, 2020). Επομένως, το θεωρητικό πλαίσιο του project management για τεχνικά έργα πρέπει να ενσωματώνει τόσο τεχνικές όσο και ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις στη διαχείριση ρίσκου.

Στο κέντρο αυτού του πλαισίου βρίσκεται ο ρόλος και οι ευθύνες του Project Manager, ο οποίος λειτουργεί ως τεχνικός συντονιστής, διοικητικός υπεύθυνος, διαπραγματευτής και ηγέτης ομάδας. Ο σύγχρονος PM πρέπει να διαθέτει ένα διττό προφίλ: επαρκή τεχνική γνώση για να κατανοεί και να αξιολογεί τεχνικές λύσεις, και παράλληλα ανεπτυγμένες κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες για να διαχειρίζεται ανθρώπινες δυναμικές, να παρακινεί και να διατηρεί την ομαδική συνοχή (Clarke, 2016; Boyatzis, 2018). Η ικανότητα αυτή περιλαμβάνει δεξιότητες όπως σαφής επικοινωνία, ενεργητική ακρόαση, διαχείριση συγκρούσεων, λήψη αποφάσεων υπό πίεση και ικανότητα προσαρμογής του στυλ ηγεσίας ανάλογα με το στάδιο και τις ανάγκες του έργου (Turner, 2016).

Η ομαδική δυναμική σε τεχνικά έργα παρουσιάζει ιδιαίτερες προκλήσεις: οι ομάδες είναι συχνά πολυεπιστημονικές, με διαφορετικές γλώσσες, επαγγελματικές κουλτούρες και προτεραιότητες. Αυτό δημιουργεί ανάγκη για μηχανισμούς διασύνδεσης γνώσης και για ρόλους που γεφυρώνουν τεχνικές και διοικητικές λειτουργίες (Rezvani et al., 2016). Η αποτελεσματική συνεργασία απαιτεί σαφείς διαδικασίες, κοινά εργαλεία

επικοινωνίας και μηχανισμούς επίλυσης διαφορών που να αποφεύγουν την απομόνωση των ειδικοτήτων και να προάγουν την κοινή λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, η διαχείριση της γνώσης, δηλαδή η καταγραφή, διάχυση και αξιοποίηση τεχνικών εμπειριών, είναι κρίσιμη για τη μείωση επαναλαμβανόμενων λαθών και για τη βελτίωση της απόδοσης σε επόμενα έργα (Kerzner, 2017).

Αναδυόμενες τάσεις στο θεωρητικό πλαίσιο του project management τεχνικών έργων περιλαμβάνουν την ενσωμάτωση ευελιξίας (agility) σε παραδοσιακά waterfall περιβάλλοντα, την αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων για παρακολούθηση και συνεργασία, και την έμφαση στην ανθρώπινη διάσταση της διαχείρισης έργων. Η υιοθέτηση υβριδικών μεθοδολογιών επιτρέπει την ταχύτερη προσαρμογή σε αλλαγές και την ενσωμάτωση ανατροφοδότησης από το πεδίο, ενώ τα ψηφιακά εργαλεία βελτιώνουν τη διαφάνεια και την ταχύτητα λήψης αποφάσεων (PMI, 2021). Παράλληλα, η έρευνα υπογραμμίζει την ανάγκη για συστηματική ανάπτυξη δεξιοτήτων ΣΝ στους PMs, καθώς αυτές οι δεξιότητες βελτιώνουν την ικανότητα διαχείρισης ανθρώπινων παραγόντων, μειώνουν το burnout και ενισχύουν την ανθεκτικότητα της ομάδας (Miao et al., 2017; Boyatzis, 2018).

Τέλος, το θεωρητικό πλαίσιο πρέπει να λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική και θεσμική ποικιλότητα των έργων: διεθνή έργα ή έργα σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές απαιτούν ευαισθησία σε τοπικές πρακτικές, κανονισμούς και κοινωνικές προσδοκίες, γεγονός που επηρεάζει την επικοινωνία, τη διαπραγμάτευση και τη διαχείριση κινδύνων (Crawford et al., 2015). Συνοψίζοντας, το project management τεχνικών έργων απαιτεί ένα πολυδιάστατο θεωρητικό πλαίσιο που συνδυάζει τεχνική επάρκεια, συστηματική διαχείριση ρίσκου, αποτελεσματική διαχείριση stakeholders και ανάπτυξη ανθρωποκεντρικών δεξιοτήτων, με στόχο την ολοκληρωμένη και βιώσιμη παράδοση έργων υψηλής ποιότητας.

2.7. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Project Management Τεχνικών Έργων

Η ενσωμάτωση της συναισθηματικής νοημοσύνης (ΣΝ) στο project management τεχνικών έργων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα που επηρεάζει τόσο την καθημερινή λειτουργία των ομάδων όσο και την ικανότητα του οργανισμού να ανταποκρίνεται σε κρίσεις, αβεβαιότητες και πολύπλοκες τεχνικές προκλήσεις. Σε τεχνικά έργα, όπου οι

τεχνικές απαιτήσεις, οι χρονοδιαγραμμαί και οι οικονομικοί περιορισμοί συνυπάρχουν με ποικίλες ανθρώπινες δυναμικές, η ΣΝ λειτουργεί ως γέφυρα μεταξύ τεχνικής επάρκειας και αποτελεσματικής διαχείρισης ανθρώπινου παράγοντα, επιτρέποντας στον Project Manager (PM) να μετασχηματίζει τεχνικά δεδομένα σε αποφάσεις που λαμβάνουν υπόψη και την ανθρώπινη διάσταση (Clarke, 2016). Η ΣΝ ενισχύει την ικανότητα του PM να διαχειρίζεται συναισθηματικές αντιδράσεις της ομάδας, να αναγνωρίζει μη λεκτικά σήματα, να προσαρμόζει το στυλ επικοινωνίας του ανάλογα με το κοινό και να εφαρμόζει στρατηγικές παρακίνησης που αυξάνουν τη δέσμευση και μειώνουν την εναλλαγή προσωπικού (Miao et al., 2017; Boyatzis, 2018).

Στην πράξη, η ΣΝ επηρεάζει άμεσα την ηγεσία έργου: η αυτοεπίγνωση επιτρέπει στον PM να αναγνωρίζει τότε προσωπικά συναισθήματα ή προκαταλήψεις ενδέχεται να επηρεάσουν κρίσιμες αποφάσεις, ενώ η αυτορρύθμιση διευκολύνει τη διατήρηση ψυχραιμίας σε περιόδους πίεσης, αποτρέποντας παρορμητικές ενέργειες που θα μπορούσαν να επιδεινώσουν προβλήματα χρόνου ή κόστους (Mayer et al., 2016). Η ενσυναίσθηση επιτρέπει την κατανόηση των προτεραιοτήτων και των ανησυχιών των μελών της ομάδας και των εξωτερικών stakeholders, γεγονός που διευκολύνει τη διαπραγμάτευση και την επίτευξη συναίνεσης σε κρίσιμα σημεία του έργου (Rezvani et al., 2016). Η ικανότητα του PM να «διαβάζει» την ομάδα και να προσαρμόζει την επικοινωνία του, είτε πρόκειται για τεχνικούς, εργολάβους, είτε για διοικητικά στελέχη, μειώνει τις παρεξηγήσεις και επιταχύνει την επίλυση τεχνικών ζητημάτων, καθώς οι τεχνικές λύσεις συχνά απαιτούν κοινωνική αποδοχή και συντονισμό πόρων (Crawford et al., 2015).

Η επικοινωνία σε πολυκλαδικές ομάδες αποτελεί πεδίο όπου η ΣΝ αποδίδει μετρήσιμα οφέλη. Σε έργα που εμπλέκουν διαφορετικές ειδικότητες, η ικανότητα μετάφρασης τεχνικής ορολογίας σε κατανοητή γλώσσα για μη τεχνικά ακροατήρια και η ευαισθησία στις συναισθηματικές αντιδράσεις των μελών μειώνουν τις συγκρούσεις και τις καθυστερήσεις που προκύπτουν από παρερμηνείες (Rezvani et al., 2016). Επιπλέον, η κοινωνική επίγνωση επιτρέπει στον PM να εντοπίζει έγκαιρα εντάσεις ή δυσαρέσκειες, να προλαμβάνει κλιμάκωση και να εφαρμόζει στοχευμένες παρεμβάσεις, όπως μεσολάβηση ή ανακατανομή εργασιών, προτού οι εντάσεις μετατραπούν σε σημαντικά εμπόδια για την πρόοδο του έργου (Clarke, 2016).

Σε ό,τι αφορά τη διαχείριση κρίσεων και ρίσκου, η ΣΝ συμβάλλει στην αποτελεσματική αντιμετώπιση απρόβλεπτων γεγονότων. Η αυτορρύθμιση και η

ικανότητα διαχείρισης άγχους επιτρέπουν στον PM να διατηρεί σαφή σκέψη και να συντονίζει δράσεις υπό πίεση, ενώ η ενσυναίσθηση βοηθά στην κατανόηση των αντιδράσεων της ομάδας και των stakeholders, διευκολύνοντας την επικοινωνία κρίσιμων αποφάσεων με τρόπο που μειώνει πανικό και αντίσταση (Zhang & Fan, 2020). Η ΣΝ επιτρέπει επίσης την καλύτερη αξιολόγηση του ανθρώπινου παράγοντα στο ρίσκο: όχι μόνο την τεχνική πιθανότητα αποτυχίας αλλά και την πιθανότητα ανθρώπινων λαθών, επικοινωνιακών αστοχιών ή ψυχολογικής κόπωσης που μπορούν να πολλαπλασιάσουν τις συνέπειες ενός τεχνικού προβλήματος (Hess & Bacigalupo, 2016).

Η διαχείριση stakeholders σε τεχνικά έργα απαιτεί λεπτούς χειρισμούς, καθώς οι ενδιαφερόμενοι συχνά έχουν αντικρουόμενα συμφέροντα, διαφορετικά επίπεδα τεχνικής κατανόησης και ποικίλες πολιτικές επιδιώξεις. Η ΣΝ επιτρέπει στον PM να αναγνωρίζει μη λεκτικές ενδείξεις δυσαρέσκειας, να προσαρμόζει την προσέγγιση διαπραγμάτευσης και να οικοδομεί εμπιστοσύνη μέσω διαφανούς και ευαίσθητης επικοινωνίας· η ικανότητα αυτή μειώνει την αντίσταση σε αλλαγές, διευκολύνει την εξασφάλιση πόρων και υποστηρίζει τη διατήρηση θετικών σχέσεων που είναι κρίσιμες για την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου (Crawford et al., 2015). Επιπλέον, η ΣΝ συμβάλλει στην αναγνώριση «κρυφών» stakeholders ή ομάδων με έμμεση επιρροή, επιτρέποντας στον PM να σχεδιάσει στρατηγικές εμπλοκής προτού προκύψουν απρόβλεπτες αντιδράσεις.

Η επίλυση συγκρούσεων σε εργοτάξια αποτελεί ιδιαίτερα απαιτητικό πεδίο εφαρμογής της ΣΝ, δεδομένου ότι οι εντάσεις μπορεί να έχουν άμεσες επιπτώσεις στην ασφάλεια, στην παραγωγικότητα και στο κόστος. Η ΣΝ επιτρέπει την αναγνώριση των συναισθηματικών αιτιών της σύγκρουσης, όπως φόβος απώλειας εργασίας, αίσθημα αδικίας ή επικοινωνιακή απομόνωση, και την εφαρμογή στρατηγικών μεσολάβησης που στοχεύουν στην αποκατάσταση εμπιστοσύνης και στην εξεύρεση βιώσιμων λύσεων (Zhang & Fan, 2020). Η χρήση τεχνικών ενεργητικής ακρόασης, η διαχείριση συναισθηματικών εντάσεων πριν αυτές κλιμακωθούν και η ικανότητα διαπραγμάτευσης με σεβασμό στις διαφορετικές προτεραιότητες των εμπλεκόμενων μειώνουν τις διακοπές εργασίας και βελτιώνουν την ασφάλεια και την ποιότητα του έργου (Clarke, 2016).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ΣΝ δεν αντικαθιστά τις τεχνικές ικανότητες αλλά τις συμπληρώνει· η αλληλεπίδραση μεταξύ τεχνικών δεξιοτήτων και ΣΝ δημιουργεί ένα

συνθετικό προφίλ ικανοτήτων που είναι απαραίτητο για την επιτυχή διαχείριση σύνθετων τεχνικών έργων (PMI, 2021). Η βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι προγράμματα ανάπτυξης ΣΝ για PMs , που συνδυάζουν θεωρητική εκπαίδευση, πρακτική εξάσκηση σε σενάρια και ανατροφοδότηση 360 μοιρών , μπορούν να βελτιώσουν την ικανότητα διαχείρισης ομάδων, να μειώσουν το burnout και να αυξήσουν την πιθανότητα ολοκλήρωσης έργων εντός προδιαγραφών (Boyatzis, 2018; Miao et al., 2017). Επιπλέον, η έννοια της meta-emotional intelligence, δηλαδή της ικανότητας αυτοαξιολόγησης και μεταγνωστικής επίγνωσης των συναισθηματικών δεξιοτήτων, προτείνει ότι η εκπαίδευση πρέπει να στοχεύει όχι μόνο στην απόκτηση δεξιοτήτων αλλά και στην ικανότητα αξιολόγησης και προσαρμογής τους σε διαφορετικά πλαίσια (D'Amico & Geraci, 2022).

Συμπερασματικά, η ΣΝ αποτελεί πολλαπλασιαστή της αποτελεσματικότητας στο project management τεχνικών έργων: βελτιώνει την ηγεσία, την επικοινωνία, τη διαχείριση κρίσεων, τη διαχείριση stakeholders και την επίλυση συγκρούσεων, ενώ ταυτόχρονα ενισχύει την ανθεκτικότητα της ομάδας και μειώνει τους κινδύνους που προκύπτουν από ανθρώπινες αδυναμίες. Η συστηματική ενσωμάτωση της ΣΝ στην εκπαίδευση και στην αξιολόγηση των PMs, σε συνδυασμό με την εφαρμογή πολυμερών εργαλείων μέτρησης και παρεμβάσεων, αποτελεί στρατηγική επένδυση για την επιτυχία τεχνικών έργων σε περιβάλλοντα υψηλής πολυπλοκότητας (Mayer et al., 2016; PMI, 2021).

2.8 Συμπεράσματα κεφαλαίου

Η ανασκόπηση της σύγχρονης βιβλιογραφίας καταδεικνύει ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα για την επιτυχή διαχείριση τεχνικών έργων. Τα θεωρητικά μοντέλα (ικανότητας, μικτά, χαρακτηριστικού) παρέχουν συμπληρωματικές οπτικές που, σε συνδυασμό, επιτρέπουν την πλήρη αποτύπωση των δεξιοτήτων ΣΝ. Οι επιμέρους διαστάσεις της ΣΝ , ενδοπροσωπικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, αυτορρύθμιση, ενσυναίσθηση και συναισθηματική επεξεργασία στη λήψη αποφάσεων , συνδέονται άμεσα με κρίσιμες λειτουργίες του project management όπως η ηγεσία, η επικοινωνία, η διαχείριση κρίσεων και η επίλυση συγκρούσεων. Η μέτρηση της ΣΝ απαιτεί προσεκτική επιλογή εργαλείων ανάλογα με τον σκοπό: ερευνητική ακρίβεια, οργανωσιακή αξιολόγηση ή ανάπτυξη δεξιοτήτων. Η πρακτική εφαρμογή σε

τεχνικά έργα προϋποθέτει την ενσωμάτωση προγραμμάτων ανάπτυξης ΣΝ για PMs και ομάδες, καθώς και την υιοθέτηση πολυμερών μεθόδων αξιολόγησης. Η επένδυση σε ΣΝ δεν είναι απλώς «ήπια δεξιότητα», αλλά στρατηγική ικανότητα που βελτιώνει την ανθεκτικότητα, την απόδοση και την πιθανότητα επιτυχούς ολοκλήρωσης έργων σε περιβάλλοντα υψηλής πολυπλοκότητας. Η μελλοντική έρευνα θα ωφεληθεί από μακροχρόνιες παρεμβατικές μελέτες που θα αξιολογούν την επίδραση προγραμμάτων ανάπτυξης ΣΝ στην απόδοση έργων και στην ευημερία των εμπλεκομένων, καθώς και από μελέτες που θα διερευνούν την αλληλεπίδραση μεταξύ τεχνικών δεξιοτήτων και ΣΝ σε διαφορετικά είδη τεχνικών έργων.

Κεφάλαιο 3

Μεθοδολογία

Περίληψη κεφαλαίου

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη διερεύνηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Η έρευνα σχεδιάστηκε ως ποσοτική, περιγραφική και διερευνητική μελέτη διατομεακού χαρακτήρα, με σκοπό την αποτύπωση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης και τη διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεών τους σε σχέση με δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Ο πληθυσμός της έρευνας περιλάμβανε Project Managers που δραστηριοποιούνται σε έργα κατασκευών, υποδομών, ενεργειακών εγκαταστάσεων και μηχανολογικών έργων. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά τον χειμώνα 2025-2026 μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκε στην πλατφόρμα Google Forms και διανεμήθηκε με τη μέθοδο της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας. Το τελικό δείγμα περιλάμβανε 81 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Το βασικό εργαλείο μέτρησης ήταν το TEIQue-SF, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την αξιολόγηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικού προσωπικότητας μέσω τεσσάρων βασικών διαστάσεων: της Ευεξίας, του Αυτοελέγχου, της Συναισθηματικότητας και της Κοινωνικότητας. Παράλληλα συλλέχθηκαν δεδομένα σχετικά με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, την εργασιακή ικανοποίηση και τις αντιλήψεις τους για τα κριτήρια επιτυχίας των έργων.

Η επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS, ενώ η αξιοπιστία του εργαλείου αξιολογήθηκε μέσω του συντελεστή Cronbach's Alpha. Τέλος, παρουσιάστηκαν οι περιορισμοί της μελέτης και τα μέτρα που ελήφθησαν για τον περιορισμό πιθανών πηγών μεροληψίας, διασφαλίζοντας την αξιοπιστία και την επιστημονική εγκυρότητα της ερευνητικής διαδικασίας.

3.1. Εισαγωγή και σκοπός

Η παρούσα έρευνα εντάσσεται στο πεδίο μελέτης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers που δραστηριοποιούνται στη διαχείριση τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει αναλυτικά τη μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας, τη διαδικασία συλλογής των δεδομένων, τα χαρακτηριστικά του δείγματος, τη δομή του ερευνητικού εργαλείου, καθώς και τις στατιστικές τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν για την επεξεργασία και ανάλυση των στοιχείων.

Η παρούσα μελέτη υιοθετεί ποσοτική ερευνητική προσέγγιση και έχει περιγραφικό και διερευνητικό χαρακτήρα. Βασικός σκοπός της δεν είναι η διερεύνηση αιτιωδών σχέσεων ή η ανάπτυξη προβλεπτικών μοντέλων, αλλά η αποτύπωση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα, καθώς και η διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων των επιπέδων αυτών σε σχέση με δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε μέσω δομημένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, το οποίο βασίστηκε στο εργαλείο Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF) και διανεμήθηκε σε επαγγελματίες του κλάδου σε ολόκληρη την Ελλάδα.

3.2. Ερευνητικό σχέδιο

Η παρούσα έρευνα σχεδιάστηκε ως ποσοτική, περιγραφική και διερευνητική μελέτη με διατομεακό (cross-sectional) χαρακτήρα. Η επιλογή της συγκεκριμένης ερευνητικής προσέγγισης βασίστηκε στους στόχους της διατριβής, οι οποίοι αφορούν πρωτίστως την αποτύπωση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα και τη διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων που συνδέονται με δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Αντίθετα με ερευνητικά σχέδια που επιδιώκουν την τεκμηρίωση σχέσεων αιτίου-αποτελέσματος, η παρούσα μελέτη εστιάζει στην περιγραφή και κατανόηση των χαρακτηριστικών του εξεταζόμενου πληθυσμού, παρέχοντας μια συνολική εικόνα σχετικά με το επίπεδο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στους επαγγελματίες της διοίκησης τεχνικών έργων.

Η επιλογή της ποσοτικής μεθοδολογίας κρίθηκε κατάλληλη, καθώς επιτρέπει τη συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων από σχετικά μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, τη μέτρηση ψυχολογικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών μέσω τυποποιημένων εργαλείων και την εξαγωγή συγκρίσιμων αποτελεσμάτων. Παράλληλα, η χρήση στατιστικών τεχνικών καθιστά δυνατή την περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματος και την αποτύπωση των τάσεων που εμφανίζονται στις μεταβλητές της έρευνας.

Η έρευνα έχει επίσης διερευνητικό χαρακτήρα, καθώς η ελληνική βιβλιογραφία σχετικά με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη των Project Managers τεχνικών έργων είναι περιορισμένη. Ως εκ τούτου, η παρούσα μελέτη επιχειρεί να καλύψει ένα ερευνητικό κενό προσφέροντας αρχικά εμπειρικά δεδομένα για τον συγκεκριμένο επαγγελματικό πληθυσμό. Η διερευνητική διάσταση της μελέτης αφορά κυρίως την αναζήτηση πιθανών διαφοροποιήσεων στα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης ανάλογα με χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, το φύλο, η επαγγελματική εμπειρία, η θέση ευθύνης, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η μελέτη υλοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του χειμώνα 2025-2026 και βασίστηκε στη χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου το οποίο δημιουργήθηκε μέσω της πλατφόρμας Google Forms. Η ηλεκτρονική συλλογή δεδομένων επιλέχθηκε επειδή επέτρεψε την πρόσβαση σε Project Managers που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας, μειώνοντας παράλληλα το κόστος και τον χρόνο συλλογής των δεδομένων. Επιπρόσθετα, η χρήση ηλεκτρονικής φόρμας διευκόλυνε την οργάνωση και εξαγωγή των δεδομένων σε μορφή κατάλληλη για στατιστική επεξεργασία.

Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στο ψυχομετρικό εργαλείο μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF), το οποίο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του μοντέλου Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού του Petrides. Το TEIQue-SF επιλέχθηκε επειδή αποτελεί ένα από τα πλέον αναγνωρισμένα και ευρέως χρησιμοποιούμενα εργαλεία μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικού προσωπικότητας και έχει χρησιμοποιηθεί εκτενώς στη διεθνή βιβλιογραφία για τη μελέτη επαγγελματικών πληθυσμών. Το εργαλείο επιτρέπει τον προσδιορισμό τόσο ενός συνολικού δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης όσο και τεσσάρων επιμέρους διαστάσεων, οι οποίες είναι η Ευεξία (Well-being), ο

Αυτοέλεγχος (Self-control), η Συναισθηματικότητα (Emotionality) και η Κοινωνικότητα (Sociability).

Πέρα από τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, η παρούσα έρευνα περιέλαβε δημογραφικές και επαγγελματικές μεταβλητές, προκειμένου να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο προφίλ των συμμετεχόντων. Επιπλέον, ενσωματώθηκαν ερωτήσεις που αφορούσαν την εργασιακή ικανοποίηση και τις αντιλήψεις των Project Managers σχετικά με τα κριτήρια που θεωρούν ότι καθορίζουν την επιτυχία ενός έργου. Με τον τρόπο αυτό επιχειρήθηκε όχι μόνο η αποτύπωση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των συμμετεχόντων, αλλά και η διερεύνηση του ευρύτερου επαγγελματικού πλαισίου μέσα στο οποίο αυτή εκδηλώνεται.

Ο πληθυσμός στόχος της έρευνας περιλάμβανε άτομα που ασκούν τον ρόλο του Project Manager σε τεχνικά έργα στην Ελλάδα, συμπεριλαμβανομένων έργων κατασκευών, υποδομών, ενεργειακών εγκαταστάσεων και μηχανολογικών έργων. Οι συμμετέχοντες εντοπίστηκαν μέσω της μεθόδου δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling), η οποία κρίθηκε κατάλληλη λόγω της δυσκολίας εντοπισμού και πρόσβασης σε έναν εξειδικευμένο επαγγελματικό πληθυσμό. Η διαδικασία ξεκίνησε με την αποστολή του ερωτηματολογίου σε Project Managers και στελέχη του χώρου των τεχνικών έργων, οι οποίοι με τη σειρά τους προώθησαν το ερωτηματολόγιο σε συναδέλφους και συνεργάτες που πληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής. Μέσω της διαδικασίας αυτής συγκεντρώθηκαν συνολικά 81 πλήρως συμπληρωμένα ερωτηματολόγια, τα οποία αποτέλεσαν το τελικό δείγμα της έρευνας.

Η επιλογή ενός διατομεακού ερευνητικού σχεδιασμού σημαίνει ότι οι μεταβλητές μετρήθηκαν σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή και όχι διαχρονικά. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα της έρευνας παρέχουν μια εικόνα των χαρακτηριστικών και των αντιλήψεων των συμμετεχόντων κατά την περίοδο συλλογής των δεδομένων. Για τον λόγο αυτό, τα ευρήματα ερμηνεύονται ως ενδείξεις και τάσεις που αφορούν το συγκεκριμένο δείγμα και δεν επιτρέπουν την εξαγωγή συμπερασμάτων αιτιότητας ή τη γενίκευσή τους στο σύνολο των Project Managers της χώρας χωρίς περαιτέρω έρευνα.

Συνολικά, ο ερευνητικός σχεδιασμός της παρούσας μελέτης διαμορφώθηκε με τρόπο που να εξυπηρετεί αποτελεσματικά τον βασικό σκοπό της έρευνας, δηλαδή την περιγραφή και διερεύνηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Ο συνδυασμός της ποσοτικής μεθοδολογίας, της χρήσης

ενός διεθνώς αναγνωρισμένου ψυχομετρικού εργαλείου και της συλλογής στοιχείων από επαγγελματίες με διαφορετικά χαρακτηριστικά δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων σχετικά με το συναισθηματικό και επαγγελματικό προφίλ του συγκεκριμένου πληθυσμού.

3.3. Πληθυσμός και δειγματοληψία

Ο πληθυσμός στόχος της παρούσας έρευνας αποτελείται από επαγγελματίες που ασκούν τον ρόλο του Project Manager σε τεχνικά έργα στην Ελλάδα. Στον συγκεκριμένο πληθυσμό περιλαμβάνονται στελέχη που έχουν την ευθύνη σχεδιασμού, οργάνωσης, συντονισμού, παρακολούθησης και ολοκλήρωσης έργων διαφόρων κατηγοριών, όπως έργα κατασκευών, έργα υποδομών, ενεργειακά έργα, μηχανολογικές εγκαταστάσεις και λοιπά τεχνικά έργα που απαιτούν συνδυασμένη διαχείριση ανθρώπινων, οικονομικών και τεχνικών πόρων. Η επιλογή του συγκεκριμένου πληθυσμού κρίθηκε ιδιαίτερα κατάλληλη, καθώς οι Project Managers λειτουργούν σε περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από υψηλή πολυπλοκότητα, αυξημένη αβεβαιότητα, αυστηρά χρονοδιαγράμματα, σημαντικές οικονομικές δεσμεύσεις και έντονες απαιτήσεις συντονισμού πολλαπλών ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Η μελέτη των συγκεκριμένων επαγγελματιών παρουσιάζει ιδιαίτερο επιστημονικό ενδιαφέρον, καθώς ο ρόλος τους προϋποθέτει συνεχή λήψη αποφάσεων, αποτελεσματική επικοινωνία, διαχείριση συγκρούσεων και διαπραγματεύσεις με εσωτερικούς και εξωτερικούς φορείς. Τα χαρακτηριστικά αυτά καθιστούν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη μια έννοια με ιδιαίτερη σημασία για την άσκηση του επαγγέλματος και δικαιολογούν την εστίαση της παρούσας έρευνας στη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα.

Η συγκρότηση του δείγματος πραγματοποιήθηκε μέσω της μεθόδου της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling), η οποία αποτελεί μία από τις πλέον διαδεδομένες τεχνικές μη πιθανοθεωρητικής δειγματοληψίας για τη μελέτη εξειδικευμένων επαγγελματικών πληθυσμών. Η επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου κρίθηκε αναγκαία λόγω της απουσίας ενός ολοκληρωμένου και επικαιροποιημένου μητρώου Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα, το οποίο θα επέτρεπε την εφαρμογή τυχαίας δειγματοληψίας. Παράλληλα, σημαντικό μέρος των επαγγελματιών του συγκεκριμένου κλάδου δραστηριοποιείται μέσω εξειδικευμένων δικτύων

συνεργασίας, γεγονός που δυσχεραίνει την άμεση πρόσβαση σε ένα ευρύ και αντιπροσωπευτικό δείγμα.

Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων ξεκίνησε με την επικοινωνία της ερευνήτριας με Project Managers που συμμετείχαν σε δύο μεγάλα και ιδιαίτερα σημαντικά τεχνικά έργα της χώρας. Η πρώτη ομάδα προερχόταν από το έργο της ανάπλασης του Ελληνικού στην Αθήνα, το οποίο αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα αναπτυξιακά και κατασκευαστικά έργα που βρίσκονται σε εξέλιξη στην Ελλάδα. Η δεύτερη ομάδα αποτελούνταν από στελέχη που συμμετείχαν στα έργα ανάπτυξης και κατασκευής υποδομών φυσικού αερίου στη Δυτική Μακεδονία, μια περιοχή που τα τελευταία χρόνια υλοποιεί σημαντικά ενεργειακά έργα στο πλαίσιο της μετάβασης σε νέο ενεργειακό μοντέλο.

Οι συγκεκριμένοι επαγγελματίες λειτούργησαν ως οι αρχικοί κόμβοι (initial contacts) της διαδικασίας δειγματοληψίας. Αφού ενημερώθηκαν σχετικά με το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας, συμπλήρωσαν οι ίδιοι το ερωτηματολόγιο και παράλληλα προώθησαν τον σύνδεσμο της ηλεκτρονικής φόρμας σε συναδέλφους, συνεργάτες και άλλα στελέχη που δραστηριοποιούνταν σε αντίστοιχους ρόλους διοίκησης έργων. Σε άλλες περιπτώσεις υπέδειξαν επαγγελματίες που πληρούσαν τα κριτήρια συμμετοχής και οι οποίοι προσεγγίστηκαν απευθείας από την ερευνήτρια. Μέσα από αυτή τη διαδικασία δημιουργήθηκαν διαδοχικά κύματα συμμετεχόντων, τα οποία επέτρεψαν τη σταδιακή διεύρυνση του δείγματος και την προσέγγιση επαγγελματιών από διαφορετικές εταιρείες, κλάδους και γεωγραφικές περιοχές της χώρας.

Η εφαρμογή της μεθόδου χιονοστιβάδας συνέβαλε ουσιαστικά στην πρόσβαση σε ένα επαγγελματικό δίκτυο το οποίο θα ήταν δύσκολο να προσεγγιστεί με άλλες μεθόδους δειγματοληψίας. Παράλληλα, ενίσχυσε το επίπεδο ανταπόκρισης των συμμετεχόντων, καθώς το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε κυρίως μέσω υφιστάμενων επαγγελματικών σχέσεων εμπιστοσύνης. Επιπλέον, η προέλευση των συμμετεχόντων από διαφορετικά είδη έργων και οργανισμών συνέβαλε στη δημιουργία ενός δείγματος με σημαντική ετερογένεια ως προς τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και την εμπειρία των συμμετεχόντων.

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε κατά τη χρονική περίοδο του χειμώνα 2025-2026 μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που αναπτύχθηκε στην

πλατφόρμα Google Forms. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε κυρίως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email), αλλά και μέσω άλλων μορφών ηλεκτρονικής επικοινωνίας και επαγγελματικής δικτύωσης. Η χρήση ηλεκτρονικής μορφής κρίθηκε ιδιαίτερα λειτουργική, καθώς επέτρεψε την ταχεία διάχυση του ερωτηματολογίου, τη συμμετοχή επαγγελματιών από όλη την ελληνική επικράτεια και την αυτοματοποιημένη καταγραφή των απαντήσεων.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων πραγματοποιήθηκε έλεγχος πληρότητας και καταλληλότητας των απαντήσεων. Ερωτηματολόγια με σημαντικές ελλείψεις ή μη ολοκληρωμένες απαντήσεις δεν συμπεριλήφθηκαν στην περαιτέρω ανάλυση. Το τελικό δείγμα της έρευνας διαμορφώθηκε σε 81 πλήρως συμπληρωμένα και αξιοποιήσιμα ερωτηματολόγια, τα οποία αποτέλεσαν τη βάση των αναλύσεων που παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο.

Παρότι η δειγματοληψία χιονοστιβάδας δεν επιτρέπει την εξαγωγή αυστηρά γενικεύσιμων συμπερασμάτων για το σύνολο των Project Managers στην Ελλάδα, αποτελεί μια κατάλληλη και ευρέως αποδεκτή μεθοδολογική επιλογή για έρευνες που αφορούν εξειδικευμένους επαγγελματικούς πληθυσμούς. Συνεπώς, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης θα πρέπει να ερμηνεύονται ως αντιπροσωπευτικά του συγκεκριμένου δείγματος και ως ενδείξεις για τα χαρακτηριστικά του ευρύτερου πληθυσμού, χωρίς να υπονοείται στατιστική γενίκευση στο σύνολο των Ελλήνων Project Managers. Ωστόσο, η συμμετοχή επαγγελματιών από μεγάλα έργα εθνικής εμβέλειας, διαφορετικούς οργανισμούς και ποικίλα τεχνικά αντικείμενα ενισχύει σημαντικά την αξία και τη χρησιμότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας.

3.4. Εργαλείο μέτρησης: TEIQue και επιπλέον ερωτήσεις

Το εργαλείο μέτρησης που επιλέχθηκε για την παρούσα μελέτη είναι το Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form σε σύντομη μορφή TEIQue-SF. Το TEIQue-SF αποτελεί σύντομη έκδοση της εκτεταμένης φόρμας 153 ερωτήσεων και περιλαμβάνει 30 προτάσεις (δύο για κάθε μία από τις 15 υποκλίμακες της πλήρους έκδοσης), οι οποίες ομαδοποιούνται σε τέσσερις ευρύτερους παράγοντες: Ευημερία (Well-being), Αυτοέλεγχος (Self-control), Συναισθηματικότητα (Emotionality) και Κοινωνικότητα (Sociability) (Petrides & Furnham, 2000). Κάθε δήλωση αξιολογείται σε κλίμακα Likert 7 βαθμίδων (1 = «Διαφωνώ απόλυτα» έως 7 = «Συμφωνώ απόλυτα»)

και ο υπολογισμός των δεικτών απαιτεί προσεκτική εφαρμογή των οδηγιών. Συγκεκριμένες ερωτήσεις αντιστρέφονται σύμφωνα με τις οδηγίες (π.χ. στοιχεία που δηλώνουν έλλειψη αυτοπεποίθησης ή αρνητική αυτοαντίληψη) και στη συνέχεια υπολογίζονται οι βαθμολογίες των υποκλιμάκων και ο συνολικός δείκτης trait-EI (Petrides, 2009). Η ελληνική προσαρμογή και χρήση του TEIQue έχει τεκμηριωθεί σε προηγούμενες μελέτες και προσαρμογές (Petrides et al., 2007) γεγονός που διευκολύνει την πολιτισμική εγκυρότητα της εφαρμογής στην ελληνική επαγγελματική πραγματικότητα. Στο επίπεδο της ψυχομετρικής αξιολόγησης, το TEIQue-SF εμφανίζει ικανοποιητική εσωτερική συνοχή στις περισσότερες μελέτες και ικανοποιητική συσχέτιση με σχετικές μεταβλητές ευημερίας και επαγγελματικής απόδοσης, ωστόσο επειδή πρόκειται για αυτοαναφορικό εργαλείο, απαιτείται προσοχή σε ζητήματα κοινωνικής επιθυμητότητας και αυτοεικόνας· για το λόγο αυτό η μελέτη προβλέπει ελέγχους αξιοπιστίας (Cronbach's α). Επιπλέον, σύγχρονες μελέτες υπογραμμίζουν την ανάγκη να συνδυάζεται το TEIQue με συμπληρωματικές μετρήσεις και λειτουργικούς δείκτες για να αποτυπώνεται η πρακτική σημασία της ΣΝ στην απόδοση των projects (D'Amico & Geraci, 2023; Doğru, 2022). Στο πλαίσιο αυτό, το ερωτηματολόγιο της παρούσας μελέτης εμπλουτίστηκε με τρεις κατηγορίες επιπλέον ερωτήσεων.

Πέραν των τριάντα δηλώσεων του TEIQue-SF, το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας εμπλουτίστηκε με συμπληρωματικές ερωτήσεις προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι ειδικότεροι στόχοι της μελέτης. Η πρώτη ομάδα συμπληρωματικών ερωτήσεων αφορούσε δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα συλλέχθηκαν πληροφορίες σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό παιδιών, το ετήσιο εισόδημα, τον τόπο καταγωγής, τη συνολική επαγγελματική εμπειρία ως Project Manager, τη θέση στην επιχείρηση, το μέγεθος του οργανισμού στον οποίο εργάζονται, τη φύση των έργων που διαχειρίζονται, τον αριθμό των έργων που συντονίζουν ταυτόχρονα καθώς και το μέγεθος των ομάδων έργου με τις οποίες συνεργάζονται. Η συλλογή των στοιχείων αυτών κρίθηκε απαραίτητη, καθώς επιτρέπει την περιγραφή του προφίλ των συμμετεχόντων και τη διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων στη Συναισθηματική Νοημοσύνη ανάλογα με συγκεκριμένα προσωπικά ή επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Η δεύτερη κατηγορία συμπληρωματικών ερωτήσεων αφορούσε δύο διαστάσεις που συνδέονται άμεσα με το επαγγελματικό περιβάλλον των Project Managers. Η πρώτη περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με την υποκειμενική αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης και της επαγγελματικής αποτελεσματικότητας. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τον βαθμό στον οποίο αισθάνονται ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους, καθώς και το πώς αντιλαμβάνονται τη δική τους επαγγελματική απόδοση. Οι απαντήσεις δόθηκαν επίσης σε επταβάθμια κλίμακα Likert, ώστε να είναι συγκρίσιμες με τις υπόλοιπες μεταβλητές της έρευνας.

Η δεύτερη διάσταση περιλάμβανε ερωτήσεις που αφορούσαν την αντίληψη των συμμετεχόντων σχετικά με την επιτυχία των έργων. Οι Project Managers κλήθηκαν να αξιολογήσουν τη σημασία συγκεκριμένων παραγόντων ως κριτηρίων επιτυχίας ενός έργου, όπως η ικανοποίηση των τελικών χρηστών, η ικανοποίηση των πελατών, η ικανοποίηση των προμηθευτών, η ικανοποίηση της ομάδας έργου, η επίτευξη των στόχων λειτουργικότητας, η τήρηση του προϋπολογισμού, η τήρηση του χρονοδιαγράμματος, η επίτευξη του σκοπού του έργου και η πιθανότητα επαναλαμβανόμενης συνεργασίας με τον πελάτη. Η ενότητα αυτή σχεδιάστηκε προκειμένου να αποτυπώσει τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι οι επαγγελματίες αντιλαμβάνονται την έννοια της επιτυχίας στα τεχνικά έργα και να προσφέρει πρόσθετες πληροφορίες για τις αξίες και τις προτεραιότητες που χαρακτηρίζουν τον συγκεκριμένο επαγγελματικό πληθυσμό.

Συνολικά, το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα συγκρότησε ένα ολοκληρωμένο εργαλείο συλλογής δεδομένων, καθώς συνδύαζε ένα διεθνώς αναγνωρισμένο ψυχομετρικό εργαλείο μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης με πληροφορίες που αφορούν το προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό προφίλ των συμμετεχόντων. Η σύνθεση αυτή επέτρεψε όχι μόνο την αποτύπωση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers, αλλά και την ευρύτερη κατανόηση του επαγγελματικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και εφαρμόζονται οι συναισθηματικές και κοινωνικές τους δεξιότητες.

3.5. Στατιστική Ανάλυση των Δεδομένων

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συλλογής των δεδομένων, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων εξήχθησαν από την πλατφόρμα Google Forms και μεταφέρθηκαν

στο στατιστικό πακέτο IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) για επεξεργασία και ανάλυση. Η επιλογή του συγκεκριμένου λογισμικού βασίσθηκε στην ευρεία χρήση του στις κοινωνικές και διοικητικές επιστήμες, καθώς και στις δυνατότητες που παρέχει για την οργάνωση, διαχείριση και στατιστική ανάλυση ποσοτικών δεδομένων.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε διαδοχικά στάδια. Αρχικά πραγματοποιήθηκε προετοιμασία και καθαρισμός της βάσης δεδομένων. Στο στάδιο αυτό εξετάστηκε η πληρότητα των ερωτηματολογίων, ελέγχθηκαν τυχόν ελλείψεις καταχωρίσεις και επιβεβαιώθηκε η ορθότητα της κωδικοποίησης των μεταβλητών. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στις ερωτήσεις του TEIQue-SF που ήταν διατυπωμένες αρνητικά, καθώς απαιτούσαν αντιστροφή της βαθμολόγησης (reverse scoring) πριν από τον υπολογισμό των επιμέρους και συνολικών δεικτών Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίστηκε ότι σε όλες τις ερωτήσεις οι υψηλότερες τιμές αντιστοιχούσαν σε υψηλότερο επίπεδο Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Στο δεύτερο στάδιο πραγματοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Η περιγραφική στατιστική αποτελεί βασικό εργαλείο στις ποσοτικές έρευνες, καθώς επιτρέπει τη συνοπτική παρουσίαση και περιγραφή των χαρακτηριστικών ενός δείγματος και των μεταβλητών που εξετάζονται. Για τις κατηγορικές μεταβλητές, όπως το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση, η θέση στην εταιρεία και η φύση των έργων που διαχειρίζονται οι συμμετέχοντες, υπολογίσθηκαν απόλυτες συχνότητες και ποσοστά. Τα αποτελέσματα αυτά επέτρεψαν την αποτύπωση της σύνθεσης του δείγματος και τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης εικόνας για τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των Project Managers που συμμετείχαν στην έρευνα.

Για τις ποσοτικές και κλιμακωτές μεταβλητές υπολογίσθηκαν οι βασικοί δείκτες περιγραφικής στατιστικής, και συγκεκριμένα ο μέσος όρος, η διάμεσος, η τυπική απόκλιση, η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή. Οι δείκτες αυτοί χρησιμοποιήθηκαν τόσο για την περιγραφή των μεταβλητών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης όσο και για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων που αφορούσαν την εργασιακή ικανοποίηση και τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την επιτυχία των τεχνικών έργων. Η χρήση του μέσου όρου επέτρεψε την εκτίμηση της κεντρικής τάσης των απαντήσεων, ενώ η

τυπική απόκλιση παρείχε πληροφορίες σχετικά με τον βαθμό ομοιογένειας ή διαφοροποίησης των απαντήσεων στο δείγμα.

Σε επόμενο στάδιο πραγματοποιήθηκε ο υπολογισμός των δεικτών Συναισθηματικής Νοημοσύνης σύμφωνα με τις οδηγίες βαθμολόγησης του TEIQue-SF. Αρχικά υπολογίσθηκαν οι τέσσερις βασικές διαστάσεις του μοντέλου του Petrides, δηλαδή η Ευεξία (Well-being), ο Αυτοέλεγχος (Self-control), η Συναισθηματικότητα (Emotionality) και η Κοινωνικότητα (Sociability). Οι βαθμολογίες των τεσσάρων διαστάσεων προέκυψαν από τον υπολογισμό του μέσου όρου των αντίστοιχων ερωτήσεων που αντιστοιχούν σε κάθε παράγοντα. Στη συνέχεια υπολογίσθηκε ο Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού (Global Trait Emotional Intelligence), ο οποίος προέκυψε ως ο μέσος όρος των τριάντα δηλώσεων του ερωτηματολογίου. Ο συγκεκριμένος δείκτης χρησιμοποιήθηκε ως συνολική αποτύπωση του επιπέδου Συναισθηματικής Νοημοσύνης των συμμετεχόντων.

Προκειμένου να αξιολογηθεί η ποιότητα και η αξιοπιστία των μετρήσεων, πραγματοποιήθηκε έλεγχος εσωτερικής συνοχής της κλίμακας μέσω του συντελεστή Cronbach's Alpha. Ο συγκεκριμένος δείκτης χρησιμοποιείται εκτενώς στη διεθνή βιβλιογραφία για την αξιολόγηση της αξιοπιστίας ψυχομετρικών εργαλείων και εκτιμά τον βαθμό στον οποίο οι επιμέρους ερωτήσεις μιας κλίμακας μετρούν με συνεκτικό τρόπο την ίδια υποκείμενη θεωρητική κατασκευή. Ο έλεγχος εφαρμόστηκε στο σύνολο των τριάντα μεταβλητών του TEIQue-SF που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Δεδομένου ότι η παρούσα έρευνα έχει περιγραφικό και διερευνητικό χαρακτήρα, η ανάλυση επικεντρώθηκε στην παρουσίαση και ερμηνεία των περιγραφικών στατιστικών δεικτών και δεν περιέλαβε τη διατύπωση ή τον έλεγχο πολύπλοκων αιτιωδών μοντέλων. Η επιλογή αυτή είναι συνεπής με τους σκοπούς της έρευνας, οι οποίοι αφορούν κυρίως την αποτύπωση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα και τη διερεύνηση πιθανών διαφοροποιήσεων σε σχέση με δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής επεξεργασίας παρουσιάζονται αναλυτικά στο επόμενο κεφάλαιο της διατριβής, όπου περιγράφονται τα χαρακτηριστικά του δείγματος, οι δείκτες εργασιακής ικανοποίησης, οι επιμέρους διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και ο Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής

Νοημοσύνης, καθώς και ο έλεγχος αξιοπιστίας του ερευνητικού εργαλείου. Με τον τρόπο αυτό διαμορφώνεται η εμπειρική βάση πάνω στην οποία στηρίζεται η συζήτηση και η ερμηνεία των ευρημάτων της παρούσας μελέτης.

3.6 Βαθμολόγηση του TEIQue-SF και Υπολογισμός των Δεικτών Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω του εργαλείου Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF), το οποίο βασίζεται στο θεωρητικό μοντέλο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού (Trait Emotional Intelligence) που ανέπτυξε ο Petrides. Η συγκεκριμένη προσέγγιση αντιλαμβάνεται τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ένα σύνολο συναισθηματικών αυτοαντιλήψεων που εντάσσονται στη δομή της προσωπικότητας και αντανακλούν τον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται τις συναισθηματικές και κοινωνικές του ικανότητες.

Σε αντίθεση με τα μοντέλα που προσεγγίζουν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως γνωστική ικανότητα η οποία αξιολογείται μέσω δοκιμασιών επίδοσης, το μοντέλο του Trait Emotional Intelligence εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται την ικανότητά τους να αναγνωρίζουν, να κατανοούν, να διαχειρίζονται και να αξιοποιούν τα συναισθήματά τους, καθώς και να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικά με τους άλλους. Η προσέγγιση αυτή θεωρήθηκε ιδιαίτερα κατάλληλη για τον πληθυσμό των Project Managers, καθώς ο ρόλος τους βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην καθημερινή διαχείριση ανθρώπων, ομάδων και σύνθετων κοινωνικών αλληλεπιδράσεων.

Το TEIQue-SF αποτελεί τη σύντομη μορφή του πλήρους ερωτηματολογίου TEIQue και περιλαμβάνει τριάντα δηλώσεις οι οποίες αξιολογούνται σε επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου η τιμή 1 αντιστοιχεί στην απόλυτη διαφωνία και η τιμή 7 στην απόλυτη συμφωνία. Οι συμμετέχοντες καλούνται να εκφράσουν τον βαθμό στον οποίο κάθε δήλωση αντικατοπτρίζει τη δική τους αντίληψη για τον εαυτό τους. Οι απαντήσεις που συγκεντρώνονται μέσω του εργαλείου επιτρέπουν τον υπολογισμό τόσο ενός συνολικού δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης όσο και επιμέρους δεικτών που αντιστοιχούν στις βασικές διαστάσεις του θεωρητικού μοντέλου.

Η πρώτη διάσταση του μοντέλου είναι η Ευεξία (Well-being), η οποία περιλαμβάνει στοιχεία όπως η αισιοδοξία, η αυτοεκτίμηση και η γενικότερη ικανοποίηση από τη ζωή. Τα άτομα που εμφανίζουν υψηλή βαθμολογία στην ευεξία τείνουν να παρουσιάζουν θετική εικόνα για τον εαυτό τους, αισιοδοξία για το μέλλον και αυξημένη ψυχολογική ανθεκτικότητα απέναντι στις δυσκολίες. Η συγκεκριμένη διάσταση θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για τους Project Managers, καθώς συνδέεται με την ικανότητα διατήρησης θετικής στάσης σε περιβάλλοντα υψηλής πίεσης και αβεβαιότητας.

Η δεύτερη διάσταση είναι ο Αυτοέλεγχος (Self-control), ο οποίος αναφέρεται στην ικανότητα διαχείρισης του άγχους, των παρορμήσεων και των συναισθηματικών αντιδράσεων. Η διάσταση αυτή συνδέεται άμεσα με την αυτορρύθμιση, τη διατήρηση ψυχραιμίας και την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων υπό συνθήκες πίεσης. Η σημασία του αυτοελέγχου είναι ιδιαίτερα εμφανής στη διοίκηση τεχνικών έργων, όπου οι Project Managers καλούνται συχνά να ανταποκριθούν σε απαιτητικά χρονοδιαγράμματα, οργανωσιακές πιέσεις και απρόβλεπτες καταστάσεις.

Η τρίτη διάσταση, η Συναισθηματικότητα (Emotionality), αφορά την ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και έκφρασης των συναισθημάτων, καθώς και την ικανότητα ενσυναίσθησης προς τους άλλους. Περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως η συναισθηματική επίγνωση, η ανάπτυξη ουσιαστικών διαπροσωπικών σχέσεων και η κατανόηση των συναισθηματικών αναγκών των συνεργατών. Για τους Project Managers η διάσταση αυτή είναι κρίσιμη, καθώς η αποτελεσματική διοίκηση ομάδων προϋποθέτει κατανόηση των αναγκών και προσδοκιών των μελών της ομάδας και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών.

Η τέταρτη διάσταση είναι η Κοινωνικότητα (Sociability), η οποία σχετίζεται με την ικανότητα επικοινωνίας, επιρροής, διαπραγμάτευσης και διαχείρισης κοινωνικών σχέσεων. Η διάσταση αυτή περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως η διεκδικητικότητα, η αποτελεσματική επικοινωνία και η ικανότητα χειρισμού σύνθετων κοινωνικών αλληλεπιδράσεων. Δεδομένου ότι οι Project Managers λειτουργούν ως συντονιστές ομάδων και ως συνδετικοί κρίκοι μεταξύ διαφορετικών φορέων, η κοινωνικότητα αποτελεί μία από τις σημαντικότερες πτυχές της επαγγελματικής τους αποτελεσματικότητας.

Προκειμένου να υπολογισθεί ο Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης, ακολουθήθηκε η προτεινόμενη διαδικασία βαθμολόγησης του TEIQue-SF. Αρχικά πραγματοποιήθηκε αντιστροφή βαθμολογίας (reverse scoring) στις αρνητικά διατυπωμένες δηλώσεις του ερωτηματολογίου. Η διαδικασία αυτή ήταν απαραίτητη ώστε όλες οι μεταβλητές να ακολουθούν την ίδια κατεύθυνση μέτρησης και οι υψηλότερες τιμές να αντιστοιχούν πάντοτε σε υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Στη συνέχεια υπολογίστηκε ο μέσος όρος των μεταβλητών που αντιστοιχούν σε καθεμία από τις τέσσερις διαστάσεις του μοντέλου. Οι επιμέρους δείκτες που προέκυψαν αποτύπωσαν το επίπεδο Ευεξίας, Αυτοελέγχου, Συναισθηματικότητας και Κοινωνικότητας κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά. Η χρήση μέσων όρων επιτρέπει τη διατήρηση της αρχικής κλίμακας μέτρησης και διευκολύνει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Τελικό στάδιο της διαδικασίας αποτέλεσε ο υπολογισμός του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού (Global Trait Emotional Intelligence). Ο δείκτης αυτός προέκυψε ως ο αριθμητικός μέσος όρος των τριάντα δηλώσεων του TEIQue-SF μετά την εφαρμογή των απαραίτητων αντιστροφών βαθμολογίας. Η συγκεκριμένη μεταβλητή αποτελεί τη συνολική αποτύπωση των συναισθηματικών αυτοαντιλήψεων των συμμετεχόντων και χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση του γενικού επιπέδου Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Η διαδικασία υπολογισμού των επιμέρους διαστάσεων και του συνολικού δείκτη πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS. Η αξιοποίηση του λογισμικού επέτρεψε τη συστηματική εφαρμογή των κανόνων βαθμολόγησης και τη δημιουργία των σύνθετων δεικτών που χρησιμοποιήθηκαν στις αναλύσεις του επόμενου κεφαλαίου. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίστηκε η συνέπεια της διαδικασίας υπολογισμού και η δυνατότητα αξιόπιστης ερμηνείας των αποτελεσμάτων.

Για τον υπολογισμό της Συνολικής Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Global Trait Emotional Intelligence) εφαρμόστηκε η προτεινόμενη διαδικασία βαθμολόγησης του ερωτηματολογίου TEIQue-SF στο λογισμικό SPSS. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε αντιστροφή της κλίμακας (reverse scoring) στις αρνητικά διατυπωμένες δηλώσεις του ερωτηματολογίου (Ερωτήσεις νο. 2, 4, 5, 7, 8, 10, 2, 13, 14, 16, 18, 22, 25, 26 και 28), ώστε σε όλες τις περιπτώσεις οι υψηλότερες τιμές να αντιστοιχούν σε υψηλότερο

επίπεδο Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Στη συνέχεια υπολογίστηκε ο συνολικός δείκτης Global Trait EI ως ο αριθμητικός μέσος όρος των 30 δηλώσεων του εργαλείου. Παράλληλα, υπολογίστηκαν οι τέσσερις βασικές διαστάσεις του μοντέλου του Petrides, μέσω του μέσου όρου των αντίστοιχων μεταβλητών που συνθέτουν κάθε παράγοντα. Ειδικότερα, η διάσταση της Ευεξίας (Well-being) υπολογίστηκε από τις μεταβλητές των ερωτήσεων 5, 9, 12, 20, 24 και 27, η διάσταση του Αυτοελέγχου (Self-control) από τις μεταβλητές 4, 7, 15, 19, 22 και 30, η διάσταση της Συναισθηματικότητας (Emotionality) από τις μεταβλητές 1, 2, 8, 13, 16, 17, 23 και 28, ενώ η διάσταση της Κοινωνικότητας (Sociability) από τις μεταβλητές 6, 10, 11, 21, 25 και 26. Τέλος, για τον έλεγχο της εσωτερικής συνοχής του εργαλείου και των επιμέρους διαστάσεων υπολογίστηκε ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, τόσο για κάθε παράγοντα ξεχωριστά όσο και για το σύνολο των 30 δηλώσεων του TEIQue-SF. Η διαδικασία αυτή επέτρεψε την παραγωγή ενός συνολικού δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού, καθώς και τεσσάρων επιμέρους δεικτών που αποτυπώνουν διαφορετικές πτυχές της συναισθηματικής και κοινωνικής λειτουργικότητας των συμμετεχόντων.

3.7. Περιορισμοί μεθοδολογίας και στρατηγικές μετριασμού

Παρά την καταλληλότητα της μεθοδολογικής προσέγγισης για την επίτευξη των στόχων της παρούσας έρευνας, θα πρέπει να αναγνωριστούν ορισμένοι περιορισμοί που σχετίζονται με τη διαδικασία δειγματοληψίας και τη φύση των δεδομένων. Αρχικά, η χρήση δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling) δεν επιτρέπει την εξαγωγή πλήρως γενικεύσιμων συμπερασμάτων για το σύνολο των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα, καθώς οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν μέσω επαγγελματικών δικτύων και όχι με διαδικασία τυχαίας δειγματοληψίας. Επιπλέον, το μέγεθος του δείγματος ($N=81$), αν και επαρκές για την περιγραφική και διερευνητική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, περιορίζει τη δυνατότητα διεξαγωγής πιο σύνθετων στατιστικών αναλύσεων και τη γενίκευση των ευρημάτων σε ευρύτερους πληθυσμούς.

Ένας επιπλέον περιορισμός αφορά τη χρήση του TEIQue-SF, το οποίο αποτελεί εργαλείο αυτοαναφοράς (self-report questionnaire). Οι απαντήσεις βασίζονται στις υποκειμενικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων για τις συναισθηματικές και κοινωνικές τους δεξιότητες και ενδέχεται να επηρεάζονται από φαινόμενα κοινωνικά επιθυμητής

απάντησης ή από αποκλίσεις μεταξύ πραγματικής και αντιλαμβανόμενης συμπεριφοράς. Παράλληλα, η διατομεακή φύση της έρευνας αποτυπώνει τις αντιλήψεις και τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο και δεν επιτρέπει την εξέταση πιθανών μεταβολών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης διαχρονικά.

Προκειμένου να περιοριστούν οι επιδράσεις των παραπάνω περιορισμών, λήφθηκαν συγκεκριμένα μέτρα κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της έρευνας. Η συμμετοχή επαγγελματιών από διαφορετικά τεχνικά έργα, διαφορετικές επιχειρήσεις και διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας συνέβαλε στη βελτίωση της ετερογένειας του δείγματος. Επιπλέον, η ανωνυμία των απαντήσεων και η εθελοντική συμμετοχή σχεδιάστηκαν ώστε να ενθαρρύνουν ειλικρινείς απαντήσεις και να περιορίσουν την πιθανότητα συστηματικής μεροληψίας. Τέλος, η αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου ελέγχθηκε μέσω του συντελεστή Cronbach's Alpha, ο οποίος παρουσίασε ικανοποιητικό επίπεδο εσωτερικής συνοχής, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη στα αποτελέσματα της μέτρησης.

Κατά συνέπεια, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας θα πρέπει να ερμηνευθούν υπό το πρίσμα των παραπάνω περιορισμών, ενώ παράλληλα μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμη βάση για μελλοντικές έρευνες με μεγαλύτερα δείγματα και ευρύτερη γεωγραφική και επαγγελματική κάλυψη του πληθυσμού των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα.

3.8. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάστηκε αναλυτικά η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τη διερεύνηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Αρχικά περιγράφηκε ο ερευνητικός σχεδιασμός της μελέτης, η οποία υιοθέτησε ποσοτική, περιγραφική και διερευνητική προσέγγιση, κατάλληλη για την αποτύπωση των χαρακτηριστικών της Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε έναν εξειδικευμένο επαγγελματικό πληθυσμό. Στη συνέχεια παρουσιάστηκαν ο πληθυσμός της έρευνας και η διαδικασία δειγματοληψίας χιονοστιβάδας, μέσω της οποίας κατέστη δυνατή η πρόσβαση σε Project Managers που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς τομείς των τεχνικών έργων και σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές της χώρας.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην περιγραφή του ερευνητικού εργαλείου, το οποίο βασίστηκε στο διεθνώς αναγνωρισμένο ερωτηματολόγιο TEIQue-SF και εμπλουτίστηκε με ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, καθώς και τις αντιλήψεις τους σχετικά με την επιτυχία των έργων. Παρουσιάστηκε επίσης η διαδικασία υπολογισμού του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και των επιμέρους διαστάσεών της, καθώς και ο έλεγχος αξιοπιστίας του εργαλείου, ο οποίος επιβεβαίωσε την ικανοποιητική εσωτερική συνοχή της κλίμακας.

Τέλος, αναλύθηκαν οι διαδικασίες συλλογής και στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων, καθώς και οι βασικοί μεθοδολογικοί περιορισμοί της έρευνας. Το μεθοδολογικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε δημιουργεί τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την αξιόπιστη ανάλυση των δεδομένων και την ερμηνεία των ευρημάτων που παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο, συμβάλλοντας στην καλύτερη κατανόηση του προφίλ Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers τεχνικών έργων στην Ελλάδα.

Κεφάλαιο 4

Παρουσίαση αποτελεσμάτων

4.1 Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης

Η ενότητα αυτή παρουσιάζει τα βασικά ευρήματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης του δείγματος, με στόχο να δοθεί μια σαφής εικόνα για τα δημογραφικά και βασικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη. Συγκεκριμένα, εξετάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, την εργασιακή εμπειρία, το φύλο και άλλες σχετικές μεταβλητές, ώστε να αναδειχθεί το προφίλ του πληθυσμού στον οποίο βασίστηκε η έρευνα. Τα αποτελέσματα αυτά αποτελούν τη βάση για την περαιτέρω ανάλυση και ερμηνεία των κύριων ευρημάτων της διατριβής.

Πίνακας 4.1. Κατανομή των συμμετεχόντων ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Κατοχή πτυχίου	Συχνότητα	Ποσοστό
ΑΕΙ	36	44.4%
ΤΕΙ	7	8.6%
Διδακτορικό	4	4.9%
Μεταπτυχιακό	34	42.0%
Σύνολο	81	100.0%

Ο Πίνακας 4.1 παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων της μελέτης ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, παρέχοντας μια σαφή εικόνα του ακαδημαϊκού υποβάθρου του δείγματος. Συνολικά, στη μελέτη συμμετείχαν 81 άτομα.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κατέχει πτυχίο ΑΕΙ (44,4%), ενώ ένα σημαντικό ποσοστό διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο (42,0%). Μικρότερο ποσοστό εμφανίζεται στην κατηγορία των αποφοίτων ΤΕΙ (8,6%) και ακόμη μικρότερο στους κατόχους διδακτορικού (4,9%). Η συνολική κατανομή δείχνει ότι το δείγμα αποτελείται κυρίως από άτομα με υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκής εκπαίδευσης, καθώς πάνω από το 86% των συμμετεχόντων διαθέτει τουλάχιστον πτυχίο ΑΕΙ ή μεταπτυχιακό τίτλο.

Η αναλυτική αυτή παρουσίαση βοηθά στην κατανόηση του εκπαιδευτικού προφίλ του πληθυσμού της μελέτης και συμβάλλει στην ερμηνεία των ευρημάτων, καθώς το υψηλό μορφωτικό επίπεδο ενδέχεται να σχετίζεται με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις αντιλήψεις που εξετάζονται στο πλαίσιο της έρευνας.

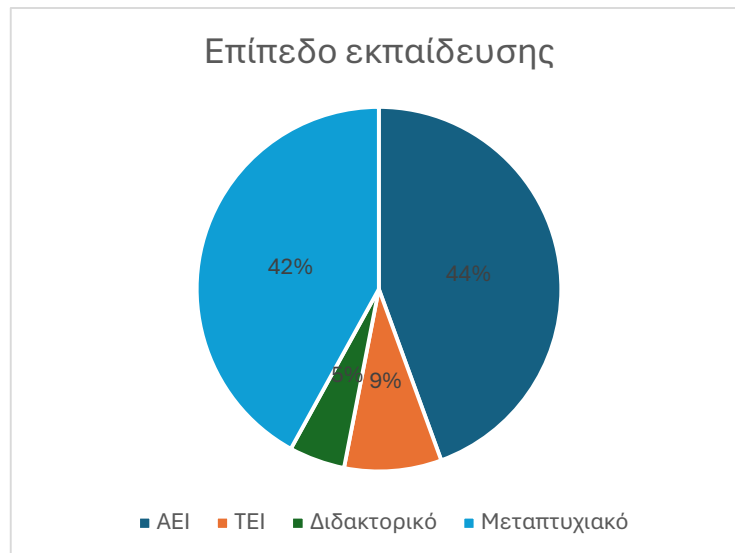
Πίνακας 4.2. Κατανομή των συμμετεχόντων ανά φύλο

Φύλο	Συχνότητα	Ποσοστό
Άνδρας	39	48.1%
Γυναίκα	42	51.9%
Σύνολο	81	

Ο Πίνακας 4.2 παρουσιάζει την κατανομή των 81 συμμετεχόντων της έρευνας ως προς το φύλο. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι 39 συμμετέχοντες (48,1%) είναι άνδρες, ενώ 42 συμμετέχοντες (51,9%) είναι γυναίκες, γεγονός που δείχνει μια σχετικά ισορροπημένη συμμετοχή μεταξύ των δύο φύλων, με μια ελαφρά υπεροχή των γυναικών έναντι των αντρών.

Η ισορροπία αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για την παρούσα μελέτη, καθώς επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων που δεν επηρεάζονται από έντονη ανισοκατανομή φύλου.

Σχήμα 4.1 Επίπεδο εκπαίδευσης project managers του δείγματος



Συνολικά, από τον Πίνακα 4.2 φαίνεται ότι η κατανομή του φύλου στο δείγμα κρίνεται σχετικά ισορροπημένη χωρίς έντονες αποκλίσεις που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν μεροληψία ως προς το φύλο καθώς και ότι το δείγμα συνολικά παρουσιάζει ποικιλία ως προς τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά. Αυτό ενισχύει την

αξιοπιστία των συμπερασμάτων που θα προκύψουν από τις αναλύσεις που ακολουθούν.

Πίνακας 4.3. Κατανομή των συμμετεχόντων ανά ηλικία

Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό
26	6	7.4%
28	1	1.2%
29	2	2.5%
30	1	1.2%
31	1	1.2%
32	3	3.7%
33	1	1.2%
34	3	3.7%
35	5	6.2%
36	1	1.2%
37	3	3.7%
38	2	2.5%
39	4	4.9%
40	1	1.2%
41	5	6.2%
42	2	2.5%
43	5	6.2%
44	1	1.2%
45	4	4.9%
46	4	4.9%
47	4	4.9%
48	3	3.7%
49	1	1.2%
50	1	1.2%
51	1	1.2%
52	1	1.2%
53	3	3.7%

54	6	7.4%
55	1	1.2%
56	2	2.5%
58	1	1.2%
61	1	1.2%
63	1	1.2%
Σύνολο	81	100.0%

Ο Πίνακας 4.3 παρουσιάζει την κατανομή των 81 συμμετεχόντων ως προς την ηλικία, αποτυπώνοντας ένα ευρύ ηλικιακό φάσμα που εκτείνεται από 26 έως 63 έτη. Η κατανομή αυτή δείχνει ότι το δείγμα περιλαμβάνει Project Managers με διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας, εμπειρίας και σταδιοδρομικής εξέλιξης, στοιχείο που ενισχύει την αντιπροσωπευτικότητα της έρευνας.

Παρατηρείται ότι οι ηλικιακές ομάδες 26–35 ετών και 36–45 ετών συγκεντρώνουν σημαντικό μέρος του δείγματος, με αρκετές επιμέρους ηλικίες να εμφανίζουν συχνότητες μεταξύ 3 και 6 συμμετεχόντων. Ειδικότερα, οι ηλικίες 26 και 54 ετών εμφανίζουν τη μεγαλύτερη συχνότητα (6 άτομα, 7,4% η καθεμία), γεγονός που υποδηλώνει συμμετοχή τόσο νεότερων επαγγελματιών που βρίσκονται στα πρώτα στάδια της καριέρας τους όσο και πιο έμπειρων στελεχών με πολυετή παρουσία στον χώρο των τεχνικών έργων.

Η παρουσία συμμετεχόντων σε όλες σχεδόν τις ηλικίες από τα τέλη της δεκαετίας των 20 έως τις αρχές της δεκαετίας των 60 υποδηλώνει ότι η έρευνα καλύπτει πολυεπίπεδα προφίλ Project Managers, από νεότερους που πιθανόν έχουν μικρότερη εμπειρία αλλά υψηλή προσαρμοστικότητα, έως ιδιαίτερα έμπειρους επαγγελματίες που έχουν διαχειριστεί μεγάλο εύρος έργων και καταστάσεων. Αυτή η ηλικιακή διασπορά είναι σημαντική, καθώς επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη συναισθηματική νοημοσύνη, στη διαχείριση κρίσεων και στους λειτουργικούς δείκτες έργου ανάλογα με το στάδιο επαγγελματικής ωρίμανσης.

Επιπλέον, η κατανομή δεν παρουσιάζει ακραίες συγκεντρώσεις σε συγκεκριμένες ηλικίες, γεγονός που μειώνει τον κίνδυνο μεροληψίας και επιτρέπει πιο αξιόπιστες στατιστικές συγκρίσεις. Η ύπαρξη συμμετεχόντων άνω των 50 ετών (περίπου 20% του δείγματος) προσθέτει ιδιαίτερη αξία, καθώς αυτή η ομάδα συχνά κατέχει ανώτερες

θέσεις ευθύνης και μπορεί να προσφέρει διαφορετικές οπτικές στη διαχείριση έργων, στη λήψη αποφάσεων και στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.3 δείχνει ότι το δείγμα είναι ηλικιακά πλούσιο και ισορροπημένο υπογραμμίζοντας ότι στο ερευνητικό μας δείγμα παρατηρείται διαφοροποίηση ως προς την ηλικία των συμμετεχόντων.

Πίνακας 4.4. Κατανομή των συμμετεχόντων ανά τόπου καταγωγής

Καταγωγή από	Συχνότητα	Ποσοστό
Μεγάλη πόλη	46	56.8%
Μικρή πόλη	22	27.2%
Χωριό	13	16.0%
Σύνολο	81	100.0%

Ο Πίνακας 4.4 παρουσιάζει την κατανομή των 81 συμμετεχόντων ως προς τον τόπο καταγωγής τους, κατηγοριοποιημένο σε τρεις βασικές ομάδες: μεγάλη πόλη, μικρή πόλη και χωριό. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων, συγκεκριμένα 46 άτομα (56,8%), προέρχεται από μεγάλες πόλεις. Το εύρημα αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς οι μεγάλες πόλεις συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο μέρος των τεχνικών εταιρειών, των έργων μεγάλης κλίμακας και των επαγγελματικών ευκαιριών στον χώρο του project management.

Ακολουθεί η κατηγορία των συμμετεχόντων που κατάγονται από μικρές πόλεις, με 22 άτομα (27,2%), ποσοστό που υποδηλώνει σημαντική εκπροσώπηση επαγγελματιών που πιθανόν δραστηριοποιούνται σε περιφερειακά έργα, μικρότερες τεχνικές εταιρείες ή τοπικές αναπτυξιακές δομές. Η παρουσία αυτής της ομάδας ενισχύει την ποικιλία του δείγματος και επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη διαχείριση έργων ανάλογα με το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον προέλευσης.

Τέλος, 13 συμμετέχοντες (16,0%) δήλωσαν καταγωγή από χωριό. Αν και αποτελούν τη μικρότερη ομάδα, η συμμετοχή τους είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς προσθέτει στο δείγμα επαγγελματίες που πιθανόν έχουν εμπειρία σε έργα αγροτικών περιοχών, μικρών κοινοτήτων ή αποκεντρωμένων τεχνικών παρεμβάσεων. Η παρουσία αυτής της ομάδας συμβάλλει στη γεωγραφική και κοινωνική ποικιλομορφία του δείγματος.

Η συνολική εικόνα δείχνει ότι το δείγμα είναι γεωγραφικά διαφοροποιημένο, με ισχυρή εκπροσώπηση αστικών κέντρων αλλά και σημαντική συμμετοχή από μικρότερες πόλεις και αγροτικές περιοχές. Η ποικιλία αυτή επιτρέπει την εξέταση πιθανών διαφορών στη συναισθηματική νοημοσύνη, στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και στη λειτουργική απόδοση έργων ανάλογα με το κοινωνικό και πολιτισμικό υπόβαθρο των Project Managers.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.4 αναδεικνύει ότι το δείγμα της έρευνας είναι κοινωνικογεωγραφικά ισορροπημένο, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι τα χαρακτηριστικά του δείγματος διευρύνουν το πεδίο ερμηνείας των ευρημάτων της παρούσας μελέτης.

Πίνακας 4.5. Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα

Οικογενειακή κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό
Άγαμος/η	17	21,0%
Διαζευγμένος/η	10	12,3%
Παντρεμένος/η	47	58,0%
Συζώ με κάποιον/α	7	8,6%
Σύνολο	81	100,0%

Ο Πίνακας 4.5 παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι η πλειονότητα των Project Managers που συμμετείχαν στην έρευνα είναι παντρεμένοι/ες, με 47 άτομα (58,0%) να ανήκουν σε αυτή την κατηγορία. Το εύρημα αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς η ηλικιακή κατανομή του δείγματος (με ισχυρή παρουσία ατόμων άνω των 35 ετών) συνδέεται συχνά με αυξημένα ποσοστά έγγαμης κατάστασης.

Η δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα είναι οι άγαμοι/ες, με 17 συμμετέχοντες (21%), ενώ ακολουθούν οι διαζευγμένοι/ες με 10 άτομα (12,3%). Η παρουσία διαζευγμένων Project Managers είναι αξιοσημείωτη, καθώς μπορεί να συνδέεται με αυξημένες επαγγελματικές απαιτήσεις, υψηλά επίπεδα άγχους ή έντονη εργασιακή πίεση, παράγοντες που συχνά αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως σχετιζόμενοι με την επαγγελματική εξουθένωση και τις δυσκολίες ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

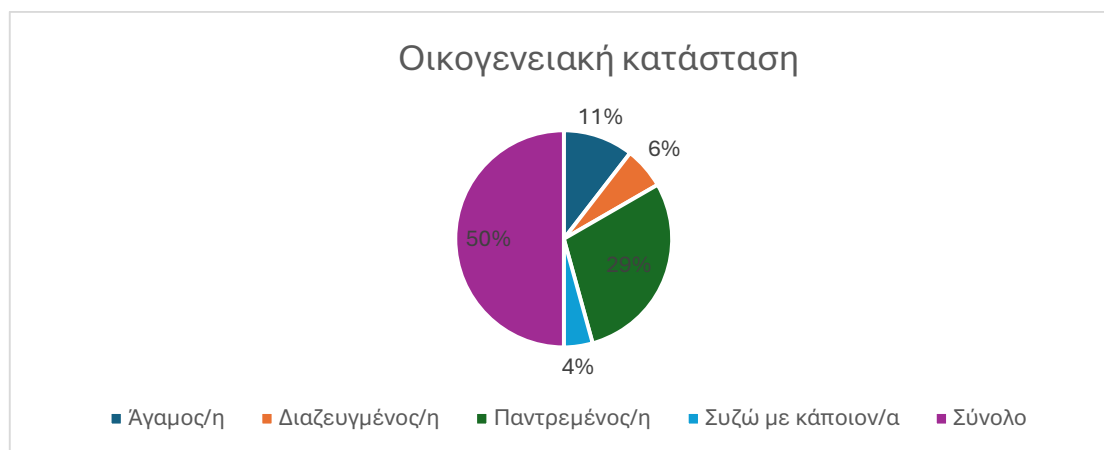
Τέλος, 7 συμμετέχοντες (8,6%) δήλωσαν ότι συζούν με κάποιον/α, ποσοστό που αντικατοπτρίζει σύγχρονες μορφές οικογενειακής και κοινωνικής οργάνωσης, ιδιαίτερα σε νεότερες ηλικίες.

Η κατανομή αυτή προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες για την κατανόηση του κοινωνικού προφίλ των Project Managers. Η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να λειτουργήσει ως σημαντικός παράγοντας στη διαχείριση άγχους, στη λήψη αποφάσεων και στη διαχείριση χρόνου, στοιχεία που σχετίζονται άμεσα με τη συναισθηματική νοημοσύνη και την απόδοση έργου. Για παράδειγμα, άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις ενδέχεται να εμφανίζουν διαφορετικά επίπεδα αυτορρύθμισης ή ανθεκτικότητας σε σχέση με άγαμους συμμετέχοντες.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.5 δείχνει ότι το δείγμα είναι κοινωνικά διαφοροποιημένο, με ισχυρή παρουσία έγγαμων ατόμων αλλά και σημαντική εκπροσώπηση άλλων οικογενειακών καταστάσεων.

Ο Πίνακας 4.6 παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς τον αριθμό παιδιών που έχουν. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι το δείγμα περιλαμβάνει Project Managers με διαφορετικές οικογενειακές υποχρεώσεις και επίπεδα προσωπικής ευθύνης, στοιχείο που μπορεί να επηρεάζει τόσο τη διαχείριση χρόνου όσο και την επαγγελματική συμπεριφορά.

Σχήμα 4.2 Οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα



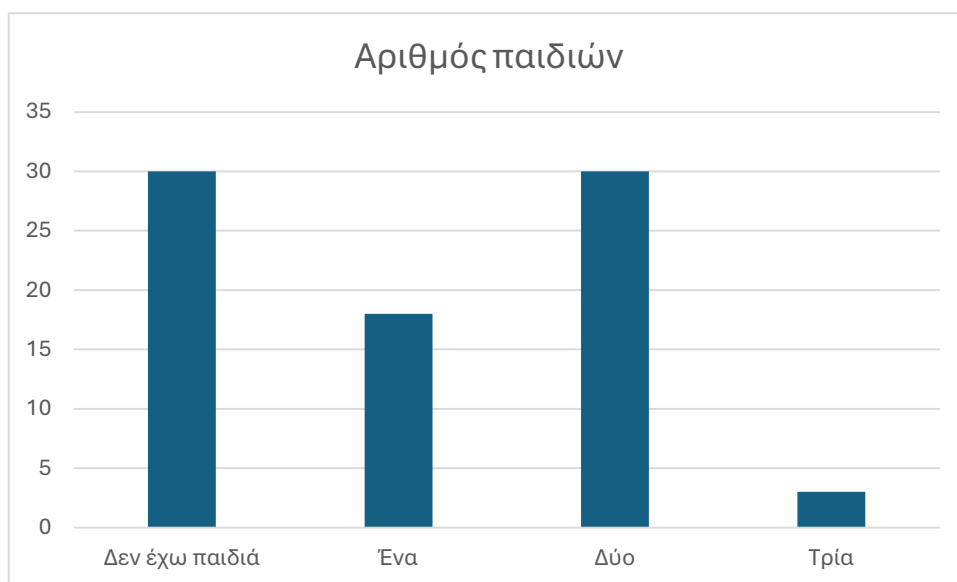
Πίνακας 4.6. Αριθμός παιδιών των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Αριθμός παιδιών	Συχνότητα	Ποσοστό
Δεν έχω παιδιά	30	37.0%
Ένα	18	22.2%
Δύο	30	37.0%
Τρία	3	3.7%
Σύνολο	81	100.0%

Η μεγαλύτερη ομάδα αποτελείται από συμμετέχοντες που δεν έχουν παιδιά, με 30 άτομα (37,0%). Το ίδιο ποσοστό (37,0%) αφορά και τους συμμετέχοντες που έχουν δύο παιδιά, γεγονός που δείχνει ότι η διπλή οικογενειακή ευθύνη είναι εξίσου συχνή στο δείγμα. Η συγκεκριμένη ομάδα πιθανόν αντιμετωπίζει αυξημένες απαιτήσεις ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, κάτι που στη διεθνή βιβλιογραφία συνδέεται με υψηλότερη ανάγκη για αυτορρύθμιση, διαχείριση άγχους και αποτελεσματική οργάνωση.

Ακολουθούν οι συμμετέχοντες με ένα παιδί, οι οποίοι αποτελούν 18 άτομα (22,2%).

Σχήμα 4.3 Αριθμός παιδιών των project managers του δείγματος



Τέλος, 3 συμμετέχοντες (3,7%) δήλωσαν ότι έχουν τρία παιδιά, ποσοστό μικρό αλλά σημαντικό, καθώς αντιπροσωπεύει επαγγελματίες με υψηλό επίπεδο οικογενειακών ευθυνών. Η παρουσία αυτής της ομάδας προσθέτει ποικιλία στο δείγμα

και επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη συναισθηματική νοημοσύνη, στην ανθεκτικότητα και στη διαχείριση έργων.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.6 δείχνει ότι το δείγμα είναι οικογενειακά διαφοροποιημένο, με ισορροπημένη παρουσία τόσο ατόμων χωρίς παιδιά όσο και ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις υπογραμμίζοντας ότι στο ερευνητικό μας δείγμα παρατηρείται διαφοροποίηση ως προς το κοινωνικό προφίλ των συμμετεχόντων.

Ο Πίνακας 4.7 παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς το ετήσιο εισόδημά τους, προσφέροντας μια εικόνα του οικονομικού προφίλ των Project Managers που συμμετείχαν στην έρευνα. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων συγκεντρώνεται στο εύρος 25.001€ – 30.000€, με 40 άτομα (24,7%), γεγονός που υποδηλώνει ότι ένα σημαντικό τμήμα του δείγματος βρίσκεται σε μεσαίο εισοδηματικό επίπεδο, το οποίο συνδέεται συχνά με μεσαίες ή ανώτερες θέσεις ευθύνης σε τεχνικές εταιρείες.

Πίνακας 4.7. Ύψος εισοδήματος των project managers του δείγματος.

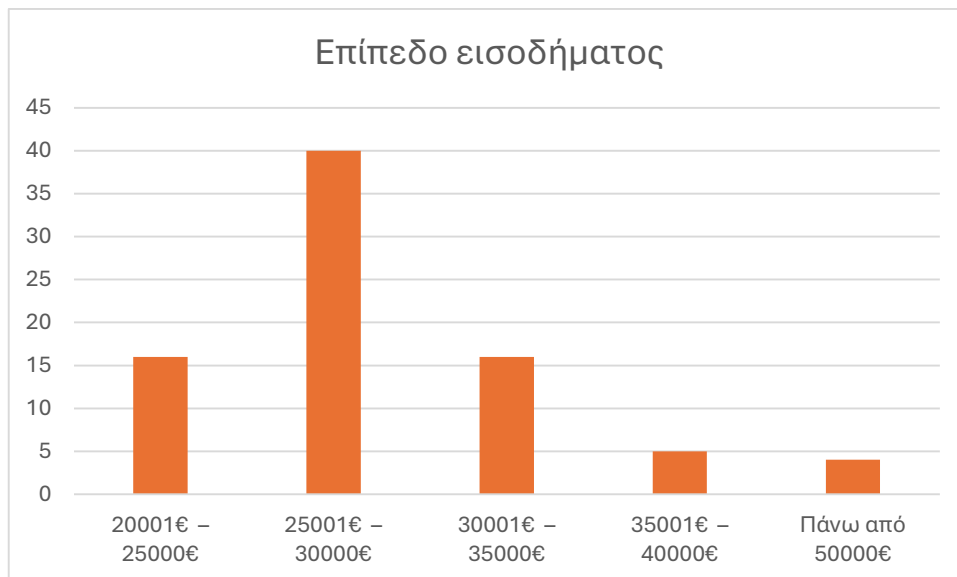
Εισόδημα	Συχνότητα	Ποσοστό
20001€ – 25000€	16	9.9%
25001€ – 30000€	40	24.7%
30001€ – 35000€	16	9.9%
35001€ – 40000€	5	3.1%
Πάνω από 50000€	4	2.5%
Σύνολο	81	100.0%

Ακολουθούν δύο ομάδες με ίσο αριθμό συμμετεχόντων: 16 άτομα (9,9%) δηλώνουν εισόδημα 20.001€ – 25.000€, ενώ άλλοι 16 συμμετέχοντες (9,9%) ανήκουν στο εύρος 30.001€ – 35.000€. Οι δύο αυτές κατηγορίες δείχνουν ότι το δείγμα περιλαμβάνει τόσο επαγγελματίες σε πρώιμο στάδιο καριέρας όσο και πιο έμπειρους Project Managers που έχουν ήδη ανέλθει σε υψηλότερα μισθολογικά επίπεδα.

Μικρότερη εκπροσώπηση εμφανίζεται στις υψηλότερες εισοδηματικές κατηγορίες: 5 άτομα (3,1%) δηλώνουν εισόδημα 35.001€ – 40.000€, ενώ 4 άτομα (2,5%) αναφέρουν εισόδημα άνω των 50.000€. Η παρουσία αυτών των ομάδων, αν και

περιορισμένη, είναι σημαντική, καθώς πιθανότατα αντιπροσωπεύει στελέχη με υψηλή εμπειρία, εξειδίκευση ή διοικητικές θέσεις σε μεγάλα έργα ή οργανισμούς.

Σχήμα 4.4 Ύψος εισοδήματος των project managers του δείγματος.



Η συνολική εικόνα δείχνει ότι το δείγμα καλύπτει ευρύ φάσμα εισοδηματικών επιπέδων, με ισχυρή παρουσία στη μεσαία οικονομική κατηγορία και μικρότερη αλλά ουσιαστική συμμετοχή σε υψηλότερα εισοδήματα. Η κατανομή αυτή είναι χρήσιμη για την κατανόηση του κοινωνικοοικονομικού πλαισίου μέσα στο οποίο λειτουργούν οι Project Managers.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.7 αναδεικνύει ότι το δείγμα είναι οικονομικά πολυεπίπεδο, με κυρίαρχη τη μεσαία εισοδηματική τάξη, γεγονός που ενισχύει το γεγονός ότι τα χαρακτηριστικά του δείγματος διευρύνουν το πεδίο ερμηνείας των ευρημάτων της παρούσας έρευνας.

Ο Πίνακας 4.8 παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ως προς τα συνολικά έτη επαγγελματικής εμπειρίας τους στον χώρο των τεχνικών έργων και της διαχείρισης έργων. Η κατανομή εμφανίζει τρεις διακριτές ομάδες: συμμετέχοντες με λιγότερα από 5 έτη εμπειρίας (19 άτομα, 23,5%), συμμετέχοντες με πάνω από 5 έτη εμπειρίας (19 άτομα, 23,5%) και μια ιδιαίτερα μεγάλη ομάδα με πάνω από 15 έτη εμπειρίας (43 άτομα, 53,1%).

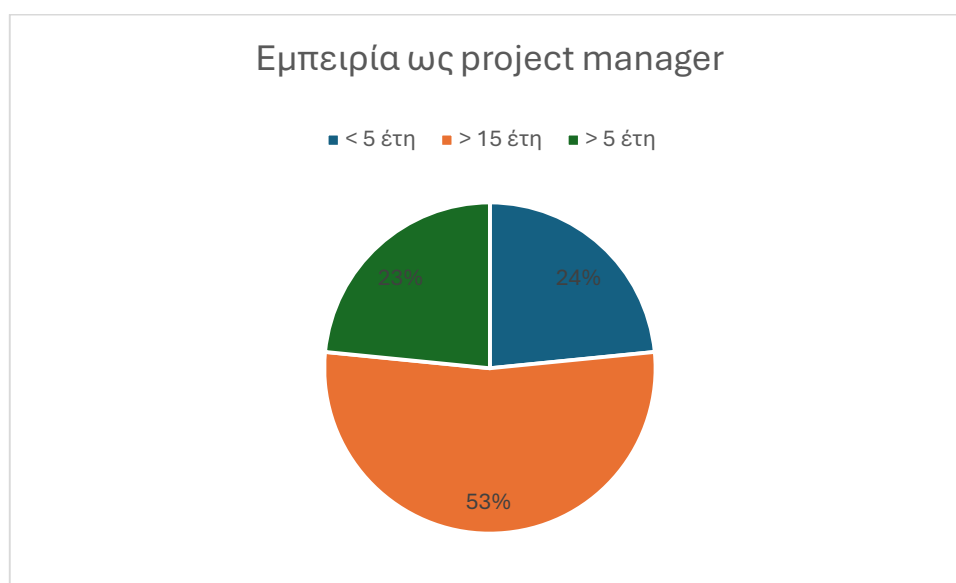
Πίνακας 4.8. Συνολική εμπειρία σε έτη των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Έτη εμπειρίας	Συχνότητα	Ποσοστό
< 5 έτη	19	23.5%
> 15 έτη	43	53.1%
> 5 έτη	19	23.5%
Σύνολο	81	100.0%

Το εύρημα ότι πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (53,1%) διαθέτουν εμπειρία μεγαλύτερη των 15 ετών είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς υποδηλώνει ότι το δείγμα αποτελείται κυρίως από έμπειρους και ώριμους επαγγελματίες, οι οποίοι έχουν διαχειριστεί μεγάλο εύρος έργων και έχουν εκτεθεί σε ποικίλες συνθήκες, κρίσεις και οργανωσιακές απαιτήσεις. Αυτό ενισχύει την αξιοπιστία των δεδομένων, καθώς οι απαντήσεις τους βασίζονται σε μακροχρόνια πρακτική εμπειρία.

Η παρουσία δύο μικρότερων ομάδων με ίσο ποσοστό (23,5% η καθεμία) , μία με λιγότερα από 5 έτη εμπειρίας και μία με πάνω από 5 έτη , προσθέτει στο δείγμα επαγγελματίες που βρίσκονται σε διαφορετικά στάδια καριέρας. Οι νεότεροι επαγγελματίες πιθανόν εμφανίζουν μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και διαφορετικά μοτίβα συναισθηματικής νοημοσύνης, ενώ όσοι έχουν 5–15 έτη εμπειρίας βρίσκονται συχνά σε φάση επαγγελματικής ωρίμανσης και ανάληψης αυξημένων ευθυνών.

Σχήμα 4.5 Συνολική εμπειρία σε έτη των συμμετεχόντων στην έρευνα.



Η ηλικιακή και επαγγελματική διαστρωμάτωση του δείγματος επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη συναισθηματική νοημοσύνη, στη διαχείριση κρίσεων και στην απόδοση έργων ανάλογα με το επίπεδο εμπειρίας. Επιπλέον, η εμπειρία μπορεί να λειτουργήσει ως τροποποιητικός παράγοντας (moderator) στη σχέση μεταξύ ΣΝ και λειτουργικών δεικτών έργου, κάτι που μπορεί να εξεταστεί σε δευτερεύουσες αναλύσεις.

Συνολικά, ο Πίνακας 8 δείχνει ότι το δείγμα είναι επαγγελματικά ώριμο και πολυεπίπεδο, με ισχυρή εκπροσώπηση εμπειρων Project Managers, γεγονός που ενισχύει το γεγονός ότι τα χαρακτηριστικά του δείγματος διευρύνουν το πεδίο ερμηνείας των ευρημάτων της παρούσας έρευνας.

Ο Πίνακας 4.9 παρουσιάζει τη θέση που κατέχουν οι συμμετέχοντες στις εταιρείες τους. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι 60 άτομα (74,1%) κατέχουν θέση στελέχους, ενώ 21 άτομα (25,9%) κατέχουν θέση διευθυντή τμήματος.

Πίνακας 4.9. Θέση που κατέχουν οι ερωτώμενοι στην έρευνα.

Θέση στην εταιρεία	Συχνότητα	Ποσοστό
Διευθυντής τμήματος	21	25.9%
Στέλεχος	60	74.1%
Σύνολο	81	100.0%

Η κυριαρχία της κατηγορίας «Στέλεχος» (74,1%) υποδηλώνει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων βρίσκεται σε επιχειρησιακούς ρόλους με άμεση εμπλοκή στη διαχείριση έργων, στον συντονισμό ομάδων και στην καθημερινή επίλυση προβλημάτων. Αυτή η ομάδα αποτελεί τον πυρήνα της λειτουργικής διαχείρισης έργων και προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για το πώς η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει την απόδοση σε πρακτικό επίπεδο.

Από την άλλη πλευρά, η παρουσία διευθυντών τμημάτων (25,9%) προσθέτει στο δείγμα επαγγελματίες με υψηλότερο επίπεδο ευθύνης, στρατηγικό ρόλο και εμπλοκή στη λήψη αποφάσεων. Οι διευθυντές συχνά διαχειρίζονται μεγαλύτερες ομάδες, πιο σύνθετα έργα και κρίσιμες διαπραγματεύσεις με stakeholders, γεγονός που καθιστά τη συναισθηματική νοημοσύνη ιδιαίτερα σημαντική για την αποτελεσματικότητά τους.

Η διαφοροποίηση αυτή επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη ΣΝ ανάλογα με τη θέση στην ιεραρχία, καθώς και την εξέταση του κατά πόσο η θέση ευθύνης σχετίζεται με λειτουργικούς δείκτες έργου, όπως καθυστερήσεις, συγκρούσεις ή ικανοποίηση πελατών.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.9 δείχνει ότι το δείγμα περιλαμβάνει τόσο επιχειρησιακά στελέχη όσο και διοικητικά στελέχη, προσφέροντας μια ολοκληρωμένη εικόνα του ανθρώπινου δυναμικού που εμπλέκεται στη διαχείριση τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Η ισορροπία αυτή ενισχύει την εγκυρότητα της έρευνας και επιτρέπει πιο ολοκληρωμένες συγκρίσεις και αναλύσεις.

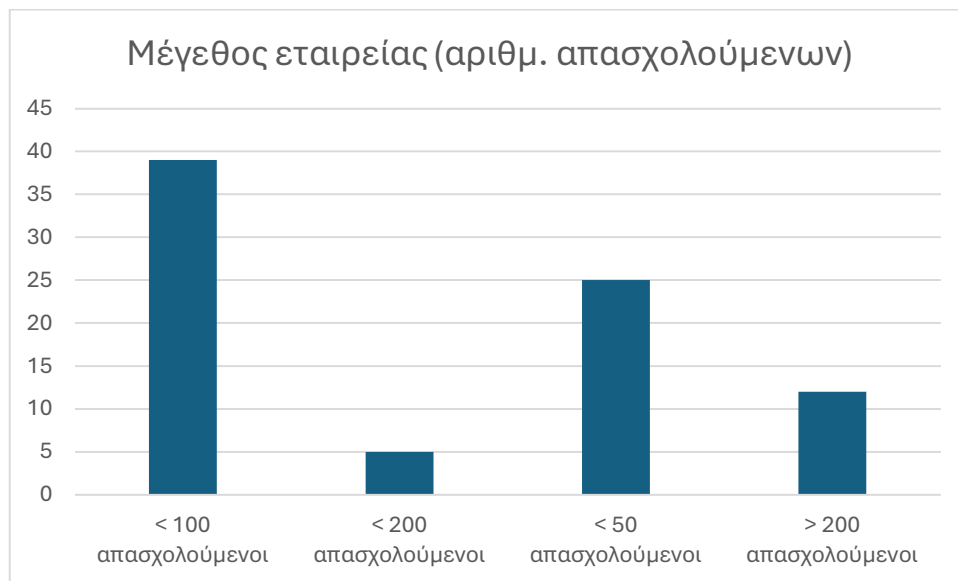
Ο Πίνακας 4.10 παρουσιάζει το μέγεθος των εταιρειών στις οποίες εργάζονται οι Project Managers του δείγματος, με βάση τον αριθμό απασχολούμενων. Η μεγαλύτερη ομάδα συμμετεχόντων εργάζεται σε εταιρείες με λιγότερους από 100 εργαζόμενους (39 άτομα, 48,1%), γεγονός που υποδηλώνει ότι σχεδόν οι μισοί Project Managers δραστηριοποιούνται σε μεσαίες επιχειρήσεις, όπου οι ρόλοι είναι συχνά πολυδιάστατοι και οι απαιτήσεις ευελιξίας υψηλές.

Πίνακας 4.10. Μέγεθος εταιρείας (ως προς την απασχόληση) στην οποία απασχολούνται οι project managers του δείγματος.

Αριθμός απασχολούμενων	Συχνότητα	Ποσοστό
< 100 απασχολούμενοι	39	48.1%
< 200 απασχολούμενοι	5	6.2%
< 50 απασχολούμενοι	25	30.9%
> 200 απασχολούμενοι	12	14.8%
Σύνολο	81	100.0%

Ακολουθεί η κατηγορία των εταιρειών με λιγότερους από 50 εργαζόμενους (25 άτομα, 30,9%), ποσοστό που δείχνει ότι ένα σημαντικό μέρος του δείγματος εργάζεται σε μικρές επιχειρήσεις, όπου ο Project Manager συνήθως αναλαμβάνει πολλαπλές λειτουργίες, από τεχνικό συντονισμό έως διοικητική υποστήριξη.

Σχήμα 4.6 Μέγεθος εταιρείας (ως προς την απασχόληση) στην οποία απασχολούνται οι project managers του δείγματος.



Οι εταιρείες με πάνω από 200 εργαζόμενους αντιπροσωπεύουν 12 συμμετέχοντες (14,8%), ενώ μόλις 5 άτομα (6,2%) εργάζονται σε εταιρείες με έως 200 εργαζόμενους. Οι δύο αυτές κατηγορίες αντιστοιχούν σε μεγάλες επιχειρήσεις, όπου η διαχείριση έργων είναι περισσότερο τυποποιημένη, οι διαδικασίες πιο δομημένες και οι ρόλοι πιο εξειδικευμένοι.

Η κατανομή αυτή δείχνει ότι το δείγμα καλύπτει όλο το φάσμα επιχειρηματικών μεγεθών, με ισχυρή εκπροσώπηση μικρών και μεσαίων εταιρειών. Αυτό επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών διαφορών στη συναισθηματική νοημοσύνη, στη διαχείριση κρίσεων και στην απόδοση έργων ανάλογα με το οργανωσιακό περιβάλλον.

Πίνακας 4.11. Φύση έργων που αναλαμβάνουν οι εταιρίες στις οποίες απασχολούνται οι συμμετέχοντες στην έρευνα.

Φύση τεχνικών έργων	Συχνότητα	Ποσοστό
Ιδιωτικά	14	17.3%
Ιδιωτικά και Δημόσια	67	82.7%
Σύνολο	81	100.0%

Ο Πίνακας 4.11 παρουσιάζει τη φύση των έργων που αναλαμβάνουν οι εταιρείες στις οποίες εργάζονται οι συμμετέχοντες. Η συντριπτική πλειονότητα των Project

Managers (67 άτομα, 82,7%) εργάζεται σε εταιρείες που αναλαμβάνουν τόσο ιδιωτικά όσο και δημόσια έργα, γεγονός που υποδηλώνει υψηλό βαθμό πολυπλοκότητας και ποικιλίας στο αντικείμενο εργασίας τους.

Μόνο 14 συμμετέχοντες (17,3%) εργάζονται αποκλειστικά σε ιδιωτικά έργα, όπου οι διαδικασίες είναι συνήθως πιο ευέλικτες και οι χρόνοι υλοποίησης μικρότεροι.

Η κατανομή αυτή ενισχύει την αξία της έρευνας, καθώς η πλειονότητα του δείγματος δραστηριοποιείται σε περιβάλλοντα υψηλής πολυπλοκότητας, όπου η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στη διαχείριση σχέσεων, συγκρούσεων και απαιτήσεων έργου.

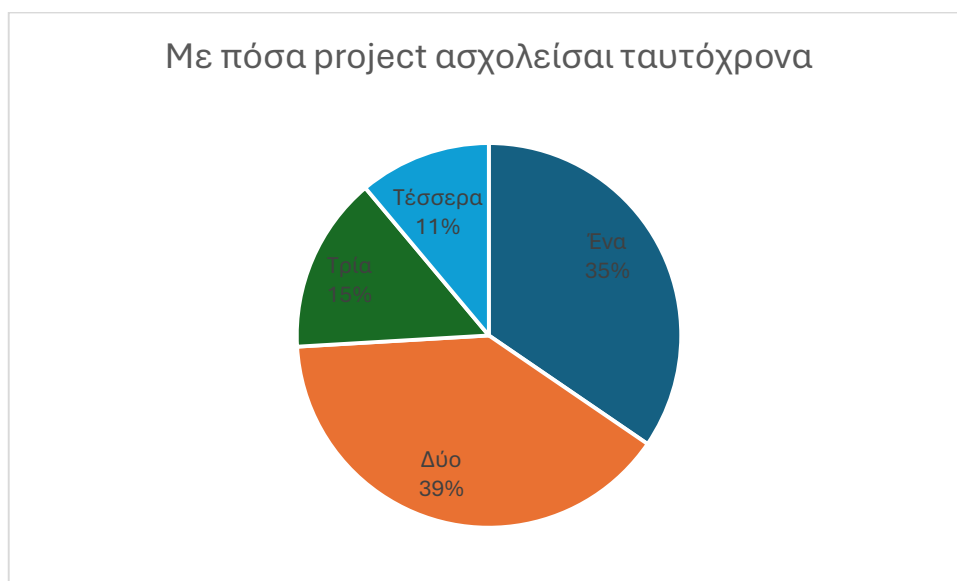
Ο Πίνακας 4.12 παρουσιάζει τον αριθμό των έργων με τα οποία απασχολούνται ταυτόχρονα οι Project Managers. Η μεγαλύτερη ομάδα αποτελείται από όσους διαχειρίζονται δύο έργα ταυτόχρονα (32 άτομα, 39,5%), γεγονός που υποδηλώνει ότι η διπλή παράλληλη διαχείριση αποτελεί τον πιο συνηθισμένο φόρτο εργασίας.

Πίνακας 4.12. Αριθμός έργων με τον οποίο απασχολούνται ταυτόχρονα οι συμμετέχοντες project managers στην έρευνα.

Αριθμός project	Συχνότητα	Ποσοστό
Ένα	28	34.6%
Δύο	32	39.5%
Τρία	12	14.8%
Τέσσερα	9	11.1%
Σύνολο	81	100.0%

Ακολουθούν οι συμμετέχοντες που διαχειρίζονται ένα έργο (28 άτομα, 34,6%), ποσοστό που δείχνει ότι περίπου το ένα τρίτο του δείγματος έχει μονοδιάστατη εστίαση, πιθανόν λόγω μεγέθους έργου, υψηλής τεχνικής πολυπλοκότητας και αυξημένων απαιτήσεων συντονισμού.

Σχήμα 4.7 Αριθμός projects που εξελίσσονται ταυτόχρονα



Οι Project Managers που διαχειρίζονται τρία έργα (12 άτομα, 14,8%) και τέσσερα έργα (9 άτομα, 11,1%) αποτελούν μικρότερες αλλά σημαντικές ομάδες. Αυτοί οι επαγγελματίες πιθανόν εργάζονται σε μικρότερες εταιρείες ή σε έργα μικρότερης κλίμακας, όπου η παράλληλη διαχείριση πολλών έργων είναι συχνή.

Η κατανομή αυτή είναι κρίσιμη για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, καθώς ο αριθμός ταυτόχρονων έργων μπορεί να επηρεάζει τα επίπεδα άγχους, την ανάγκη για αυτορρύθμιση, την αποτελεσματικότητα στη λήψη αποφάσεων και τη συνολική απόδοση έργου.

Συνολικά, ο Πίνακας 4.12 δείχνει ότι το δείγμα περιλαμβάνει Project Managers με ποικίλους φόρτους εργασίας, επιτρέποντας τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και ικανότητας διαχείρισης πολλαπλών έργων.

Ο Πίνακας 4.13 παρουσιάζει το μέγεθος των ομάδων έργου που διαχειρίζονται οι Project Managers του δείγματος, κατηγοριοποιημένο σε τέσσερις βασικές ομάδες: 3–5 άτομα, 6–10 άτομα, 11–15 άτομα και πάνω από 15 άτομα. Η κατανομή αυτή προσφέρει σημαντικές πληροφορίες για το εύρος ευθυνών, τη δομή των έργων και τις απαιτήσεις συντονισμού που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες.

Η μεγαλύτερη ομάδα συμμετεχόντων (41 άτομα, 50,6%) διαχειρίζεται ομάδες 6–10 ατόμων, γεγονός που υποδηλώνει ότι το τυπικό μέγεθος ομάδας στα τεχνικά έργα του δείγματος βρίσκεται στο μεσαίο εύρος. Οι ομάδες αυτού του μεγέθους απαιτούν ισορροπία ανάμεσα σε τεχνική καθοδήγηση, επικοινωνία και διαχείριση ανθρώπινων

σχέσεων, καθιστώντας τη συναισθηματική νοημοσύνη ιδιαίτερα κρίσιμη για την αποτελεσματική λειτουργία τους.

Πίνακας 4.13. Αριθμός ατόμων που απαρτίζουν την ομάδα έργου των project managers του δείγματος.

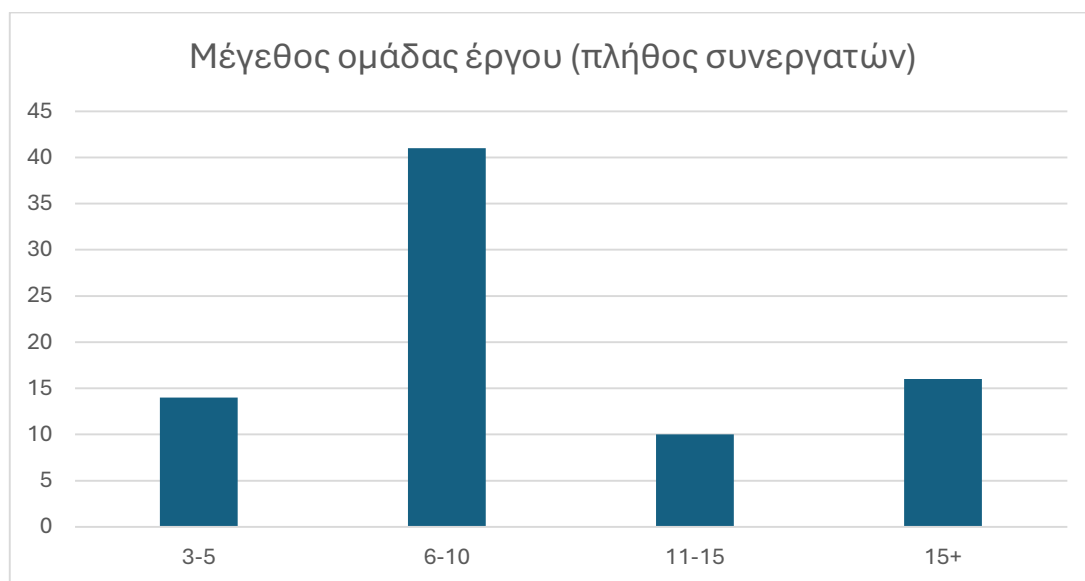
Σύνολο ομάδας σε άτομα	Συχνότητα	Ποσοστό
3-5	14	17.3%
6-10	41	50.6%
11-15	10	12.3%
15+	16	19.8%
Σύνολο	81	100.0%

Ακολουθεί η κατηγορία των μικρών ομάδων 3–5 ατόμων (14 άτομα, 17,3%). Σε τέτοιες ομάδες, ο Project Manager συχνά έχει άμεση και στενή συνεργασία με όλα τα μέλη, αναλαμβάνοντας πιο hands-on ρόλο. Η διαχείριση μικρών ομάδων απαιτεί υψηλή ικανότητα διαπροσωπικής επικοινωνίας και επίλυσης συγκρούσεων, καθώς οι σχέσεις είναι πιο άμεσες και οι αλληλεπιδράσεις συχνότερες.

Οι ομάδες 11–15 ατόμων αντιπροσωπεύουν 10 συμμετέχοντες (12,3%), ενώ 16 συμμετέχοντες (19,8%) διαχειρίζονται ομάδες άνω των 15 ατόμων. Οι δύο αυτές κατηγορίες αντιστοιχούν σε μεγάλες ομάδες έργου, όπου ο Project Manager καλείται να εφαρμόσει πιο δομημένες διαδικασίες, να συντονίσει πολλαπλές υποομάδες και να διαχειριστεί αυξημένη πολυπλοκότητα. Σε τέτοια περιβάλλοντα, η συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται με αποτελεσματική ανάθεση αρμοδιοτήτων, διαχείριση διαφορετικών προσωπικοτήτων, διατήρηση συνοχής και κινήτρου και πρόληψη συγκρούσεων σε πολυμελείς ομάδες.

Η συνολική εικόνα δείχνει ότι το δείγμα περιλαμβάνει Project Managers που εργάζονται με πολύ διαφορετικά μεγέθη ομάδων, από μικρές και ευέλικτες έως μεγάλες και σύνθετες. Αυτή η ποικιλία ενισχύει την αξία της έρευνας, καθώς επιτρέπει τη διερεύνηση του κατά πόσο το μέγεθος της ομάδας επηρεάζει μεταξύ άλλων τα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης και την αποτελεσματικότητα στη διαχείριση έργων.

Σχήμα 4.8 Μέγεθος ομάδας έργου που συμμετέχουν οι project managers



Πίνακας 4.14. Μέσος όρος απαντήσεων στην κλίμακα Likert όπου 1 = Καθόλου / Απόλυτα αρνητικός, 7 = Πάρα πολύ / Απόλυτα θετικός, στις ερωτήσεις σχετικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι project managers από την εργασία τους.

Ερώτηση	N	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος	Μέγιστο	Ελάχιστο
Πόσο ευτυχισμένος εκτιμάς ότι είσαι με την εργασία / το επάγγελμα σου;	81	5.34	1.1	5	7	2
Πόσο καλός θεωρείς ότι είσαι στη δουλειά σου;	81	5.97	0.9	6	7	3

Ο Πίνακας 4.14 παρουσιάζει τα αποτελέσματα που αφορούν την υποκειμενική αξιολόγηση των συμμετεχόντων αναφορικά με την επαγγελματική τους ικανοποίηση και την αντίληψη που έχουν για την απόδοσή τους στην εργασία. Οι αποκρίσεις καταγράφηκαν σε επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου η τιμή 1 αντιστοιχούσε στην πιο αρνητική αξιολόγηση και η τιμή 7 στην πιο θετική. Το σύνολο των αναλύσεων βασίστηκε σε δείγμα 81 project managers.

Αναφορικά με την ερώτηση «Πόσο ευτυχισμένος εκτιμάς ότι είσαι με την εργασία/το επάγγελμά σου;», ο μέσος όρος διαμορφώθηκε στο 5,34, ενώ η διάμεσος ήταν ίση με 5. Οι τιμές αυτές υποδηλώνουν ότι οι συμμετέχοντες τείνουν να αξιολογούν θετικά την επαγγελματική τους κατάσταση, καθώς το επίπεδο ικανοποίησης βρίσκεται αισθητά υψηλότερα από το θεωρητικό μέσο της κλίμακας. Παράλληλα, η τυπική απόκλιση (1,10) φανερώνει μέτρια διασπορά των απαντήσεων, γεγονός που υποδεικνύει ότι, παρά τη γενικά θετική στάση, υφίστανται διαφοροποιήσεις ως προς τον βαθμό επαγγελματικής ευτυχίας μεταξύ των συμμετεχόντων. Επιπλέον, το εύρος των απαντήσεων, από 2 έως 7, καταδεικνύει την παρουσία τόσο λιγότερο ικανοποιημένων όσο και ιδιαίτερα ικανοποιημένων επαγγελματιών στο δείγμα.

Ακόμη πιο θετική εμφανίζεται η αξιολόγηση των συμμετεχόντων ως προς την επαγγελματική τους επάρκεια. Συγκεκριμένα, στην ερώτηση «Πόσο καλός θεωρείς ότι είσαι στη δουλειά σου;» ο μέσος όρος ανήλθε σε 5,97, ενώ η διάμεσος ήταν ίση με 6. Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν υψηλό επίπεδο αυτοπεποίθησης και θετικής αυτοαντίληψης σχετικά με τις επαγγελματικές τους ικανότητες. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση (0,90) υποδηλώνει μεγαλύτερη ομοιογένεια στις απαντήσεις σε σχέση με την προηγούμενη μεταβλητή, γεγονός που σημαίνει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων συγκλίνει στην άποψη ότι αποδίδει αποτελεσματικά στον επαγγελματικό της ρόλο.

Η συγκριτική εξέταση των δύο δεικτών αναδεικνύει ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον εύρημα. Παρότι οι συμμετέχοντες δηλώνουν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής επάρκειας, η συνολική ικανοποίηση που αντλούν από την εργασία τους εμφανίζεται συγκριτικά χαμηλότερη. Η διαφορά αυτή υποδηλώνει ότι η αντίληψη της προσωπικής αποτελεσματικότητας δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την επαγγελματική ευημερία. Ενδεχόμενοι παράγοντες όπως ο φόρτος εργασίας, οι χρονικές πιέσεις, η διαχείριση πολλαπλών ενδιαφερόμενων μερών, οι οργανωσιακές απαιτήσεις και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενδέχεται να επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης, ακόμη και όταν τα άτομα αξιολογούν θετικά τις επαγγελματικές τους επιδόσεις.

Συνολικά, τα αποτελέσματα σκιαγραφούν ένα ερευνητικό δείγμα project managers που χαρακτηρίζεται από υψηλή αυτοαντίληψη επαγγελματικής ικανότητας και παράλληλα από σχετικά υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Το εύρημα αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον, καθώς συνάδει με τη θεωρητική

προσέγγιση που υποστηρίζει ότι οι επαγγελματίες που διαθέτουν ανεπτυγμένες προσωπικές και συναισθηματικές δεξιότητες τείνουν να εμφανίζουν καλύτερη προσαρμοστικότητα, αποτελεσματικότερη διαχείριση απαιτητικών συνθηκών και αυξημένη επαγγελματική ευημερία.

Πίνακας 4.15. Μέσος όρος απαντήσεων στην κλίμακα Likert όπου 1 = Καθόλου / Απόλυτα αρνητικός, 7 = Πάρα πολύ / Απόλυτα θετικός.

Ερώτηση	N	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος	Μέγιστο	Ελάχιστο
1. Μου είναι εύκολο να μιλάω για τα συναισθήματα μου σε άλλους ανθρώπους.	81	3.6	1.25	4	6	1
2. Συχνά δυσκολεύομαι να δω τα πράγματα από την μεριά του άλλου.	81	4.2	1.92	4	6	1
3. Είμαι άνθρωπος με κίνητρα.	81	5.3	1.29	5	7	1
4. Δυσκολεύομαι να ελέγξω τα συναισθήματα μου.	81	3.2	1.27	3	6	1
5. Η ζωή μου δεν είναι ευχάριστη.	81	5.8	2.09	6	7	2
6. Είμαι κοινωνικός με τους συμμαθητές μου.	81	5.5	1.68	6	7	1
7. Αλλάζω συχνά γνώμη.	81	2.9	1.48	3	6	1
8. Δυσκολεύομαι να καταλάβω τι ακριβώς νιώθω.	81	3.3	1.71	3	6	1
9. Αισθάνομαι καλά με την εμφάνιση μου.	81	5.3	1.24	5	7	2
10. Δυσκολεύομαι να υπερασπιστώ τα δικαιώματά μου.	81	1.4	1.25	2	6	1
11. Μπορώ να κάνω τους ανθρώπους να νιώθουν καλύτερα όταν θέλω.	81	5.1	1.82	5	7	1
12. Κάποιες φορές νιώθω ότι η ζωή μου θα είναι δυσάρεστη.	81	3.2	1.26	3	6	1
13. Μερικοί παραπονιούνται κάποιες φορές ότι τους μεταχειρίζομαι άσχημα.	81	2.8	2.04	3	6	1
14. Δυσκολεύομαι να τα καταφέρω όταν αλλάζουν τα πράγματα στη ζωή μου.	81	3.8	1.36	4	7	1
15. Μπορώ να αντιμετωπίσω το άγχος.	81	4.2	1.86	4	7	2
16. Δεν ξέρω πως να δείξω στους κοντινούς μου ανθρώπους ότι τους νοιάζομαι.	81	4.0	1.84	4	7	1
17. Μπορώ να μπω στη θέση του άλλου και να καταλάβω πως νιώθει.	81	5.2	1.53	5	7	1
18. Δυσκολεύομαι να βρίσκω κίνητρα.	81	6.0	0.89	6	7	2
19. Μπορώ να ελέγξω το θυμό μου όταν θέλω.	81	5.9	1.38	6	7	2
20. Είμαι ευτυχισμένος με τη ζωή μου.	81	5.2	1.87	5	7	1
21. Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό μεσολαβητή.	81	5.2	1.47	5	7	1
22. Κάποιες φορές μπλέκομαι σε καταστάσεις που θα προτιμούσα να μην είχα εμπλακεί.	81	1.9	1.14	2	6	1
23. Δίνω μεγάλη προσοχή στα συναισθήματα μου.	81	4.9	0.98	5	7	1
24. Αισθάνομαι καλά με τον εαυτό μου.	81	5.8	1.43	6	7	2
25. Συνηθίζω να κάνω πίσω έστω και αν έχω δίκαιο.	81	4.0	1.44	4	6	1
26. Δεν μπορώ να αλλάξω τον τρόπο που αισθάνονται οι άλλοι.	81	3.8	1.45	4	6	1
27. Πιστεύω ότι τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου.	81	6.0	2.11	6	7	2
28. Κάποιες φορές εύχομαι να είχα καλύτερες σχέσεις με τους γονείς μου.	81	3.1	1.71	3	6	1
29. Προσαρμόζομαι εύκολα σε καινούριες συνθήκες.	81	6.1	1.97	6	7	1
30. Προσπαθώ να ελέγγω τη σκέψη μου και να μην ανησυχώ πάρα πολύ για όσα συμβαίνουν γύρω μου.	81	5.9	0.97	6	7	2

Ο Πίνακας 4.15 παρουσιάζει τα περιγραφικά στατιστικά των τριάντα δηλώσεων του ερωτηματολογίου Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF), το οποίο χρησιμοποιήθηκε για την αποτίμηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως χαρακτηριστικού προσωπικότητας. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε επταβάθμια κλίμακα Likert, ενώ για κάθε δήλωση παρατίθενται ο μέσος όρος, η τυπική απόκλιση και η διάμεσος. Η συνδυαστική εξέταση των τριών αυτών δεικτών επιτρέπει όχι μόνο την αξιολόγηση του επιπέδου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης αλλά και την εκτίμηση του βαθμού σύγκλισης των απόψεων των συμμετεχόντων.

Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν ιδιαίτερα θετικά χαρακτηριστικά ως προς τη συναισθηματική τους λειτουργικότητα. Η υψηλότερη μέση τιμή παρατηρείται στη δήλωση «Προσαρμόζομαι εύκολα σε καινούριες συνθήκες» (Μ.Ο.=6,07, Διάμεσος=6), γεγονός που υποδηλώνει υψηλή αντιλαμβανόμενη προσαρμοστικότητα. Ωστόσο, η σχετικά αυξημένη τυπική απόκλιση (Τ.Α.=1,97) υποδεικνύει ότι, παρά τη γενική συμφωνία, υφίστανται αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις μεταξύ των συμμετεχόντων. Αντίστοιχα, η δήλωση «Πιστεύω ότι τα πράγματα θα εξελιχθούν καλά στη ζωή μου» παρουσιάζει πολύ υψηλό μέσο όρο (Μ.Ο.=5,95) και διάμεσο ίση με 6, στοιχείο που επιβεβαιώνει την κυριαρχία θετικών προσδοκιών για το μέλλον. Παρ' όλα αυτά, η υψηλή τυπική απόκλιση (Τ.Α.=2,11) υποδηλώνει μεγαλύτερη ετερογένεια στις αντιλήψεις συγκριτικά με άλλες μεταβλητές.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι δείκτες που συνδέονται με τον αυτοέλεγχο. Η δήλωση «Μπορώ να ελέγξω το θυμό μου όταν θέλω» συγκεντρώνει μέσο όρο 5,90 και διάμεσο 6, ενώ η τυπική απόκλιση των 1,38 μονάδων φανερώνει σχετικά περιορισμένη διασπορά. Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και στη δήλωση «Προσπαθώ να ελέγχω τη σκέψη μου και να μην ανησυχώ πάρα πολύ για όσα συμβαίνουν γύρω μου» (Μ.Ο.=5,90, Διάμεσος=6, Τ.Α.=0,97). Η χαμηλή τυπική απόκλιση υποδεικνύει υψηλό βαθμό συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων, γεγονός που καθιστά τον αυτοέλεγχο μία από τις πλέον σταθερές διαστάσεις του δείγματος.

Ανάλογη εικόνα προκύπτει και στις δηλώσεις που αφορούν την αυτοεκτίμηση. Οι συμμετέχοντες δηλώνουν ότι αισθάνονται καλά με τον εαυτό τους (Μ.Ο.=5,83, Διάμεσος=6, Τ.Α.=1,43) και με την εμφάνισή τους (Μ.Ο.=5,28, Διάμεσος=5, Τ.Α.=1,24). Η εγγύτητα μεταξύ μέσου όρου και διαμέσου υποδηλώνει σχετικά

συμμετρική κατανομή των απαντήσεων, ενώ οι μέτριες τιμές της τυπικής απόκλισης καταδεικνύουν ικανοποιητικό επίπεδο ομοιογένειας.

Στον τομέα των διαπροσωπικών δεξιοτήτων οι συμμετέχοντες φαίνεται να αξιολογούν θετικά τις ικανότητές τους. Η δήλωση «Μπορώ να μπω στη θέση του άλλου και να καταλάβω πώς νιώθει» παρουσιάζει μέσο όρο 5,25, διάμεσο 5 και τυπική απόκλιση 1,53, γεγονός που υποδηλώνει σχετικά υψηλό επίπεδο ενσυναίσθησης με μέτρια διαφοροποίηση στις απαντήσεις. Παρόμοια είναι η εικόνα για τη δήλωση «Θα περιέγραφα τον εαυτό μου ως καλό μεσολαβητή» (Μ.Ο.=5,19, Διάμεσος=5, Τ.Α.=1,47).

Αντιθέτως, χαμηλότερες επιδόσεις παρατηρούνται στις δηλώσεις που συνδέονται με την έκφραση των συναισθημάτων. Η δήλωση «Μου είναι εύκολο να μιλάω για τα συναισθήματά μου σε άλλους ανθρώπους» εμφανίζει μέσο όρο 3,60 και διάμεσο 4, ενώ η τυπική απόκλιση 1,25 υποδηλώνει μέτρια διασπορά. Παράλληλα, η δήλωση «Δυσκολεύομαι να καταλάβω τι ακριβώς νιώθω» παρουσιάζει μέσο όρο 3,27, διάμεσο 3 και τυπική απόκλιση 1,71, γεγονός που υποδηλώνει μεγαλύτερη διαφοροποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων. Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι οι επαγγελματίες του δείγματος εμφανίζονται περισσότερο αποτελεσματικοί στη διαχείριση των συναισθημάτων τους παρά στην ανοιχτή έκφρασή τους.

Τέλος, ιδιαίτερα χαρακτηριστικά είναι τα αποτελέσματα των αρνητικά διατυπωμένων δηλώσεων. Η πολύ χαμηλή μέση τιμή στη δήλωση «Δυσκολεύομαι να υπερασπιστώ τα δικαιώματά μου» (Μ.Ο.=1,43, Διάμεσος=2, Τ.Α.=1,25) υποδηλώνει υψηλά επίπεδα διεκδικητικότητας, ενώ η αντίστοιχη χαμηλή τιμή στη δήλωση «Κάποιες φορές μπλέκομαι σε καταστάσεις που θα προτιμούσα να μην είχα εμπλακεί» (Μ.Ο.=1,93, Διάμεσος=2, Τ.Α.=1,14) φανερώνει αποτελεσματική διαχείριση κοινωνικών αλληλεπιδράσεων. Η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση και στις δύο περιπτώσεις καταδεικνύει σημαντική συμφωνία μεταξύ των συμμετεχόντων.

Συνολικά, η ταυτόχρονη εξέταση μέσων όρων, διαμέσων και τυπικών αποκλίσεων αναδεικνύει ένα δείγμα project managers με αυξημένη αισιοδοξία, προσαρμοστικότητα, αυτοέλεγχο και αυτοεκτίμηση, ενώ οι μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις εντοπίζονται σε πτυχές που σχετίζονται με τη συναισθηματική επίγνωση και την εξωτερίκευση των συναισθημάτων. Η εικόνα αυτή είναι συμβατή με τις απαιτήσεις του επαγγελματικού τους ρόλου, ο οποίος προϋποθέτει υψηλά επίπεδα

αυτορρύθμισης, αποτελεσματικής λήψης αποφάσεων και διαχείρισης σύνθετων ανθρώπινων σχέσεων.

Πίνακας 4.16. Μέσος όρος απαντήσεων στην κλίμακα Likert όπου 1 = Καθόλου / Απόλυτα αρνητικός, 7 = Πάρα πολύ / Απόλυτα θετικός σχετικά με το τι αντιλαμβάνονται οι project managers ως ικανοποίηση για την επιτυχία του έργου.

Ερώτηση	N	Μέσος όρος	Τυπική Απόκλιση	Διάμεσος	Μέγιστο	Ελάχιστο
Η ικανοποίηση των τελικών χρηστών από το προϊόν ή την υπηρεσία του έργου	81	4.12	1.58	4	7	2
Η ικανοποίηση των προμηθευτών	81	4.12	1.26	4	7	2
Η ικανοποίηση της ομάδας έργου	81	3.78	1.41	3	6	1
Η ικανοποίηση των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών	81	3.94	1.08	4	6	1
Η επίτευξη των στόχων απόδοσης του έργου (λειτουργικότητα, προϋπολογισμός, χρονοδιάγραμμα)	81	4.33	0.96	4	7	2
Η επίτευξη του σκοπού του έργου	81	4.00	1.17	4	6	2
Η ικανοποίηση του φορέα / πελάτη από τα αποτελέσματα του έργου	81	3.72	1.32	3	6	1
Η πρόθεση επαναλαμβανόμενης συνεργασίας από τον φορέα / πελάτη	81	4.06	0.96	4	7	1
Η επίτευξη κάποιου δικού σας (αυτοπροσδιοριζόμενου) παράγοντα επιτυχίας	81	3.84	1.02	4	6	1

Ο Πίνακας 4.16 παρουσιάζει τα περιγραφικά στατιστικά των παραγόντων που οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι συνδέονται με την επιτυχία ενός έργου και συμβάλλουν στην επαγγελματική τους ικανοποίηση ως project managers. Οι απαντήσεις

καταγράφηκαν σε επταβάθμια κλίμακα Likert, όπου υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν μεγαλύτερη σημασία ενός παράγοντα για την αξιολόγηση της επιτυχίας του έργου. Η ανάλυση βασίζεται σε δείγμα 81 συμμετεχόντων.

Γενικότερα, οι μέσοι όροι κυμαίνονται από 3,72 έως 4,33, γεγονός που υποδηλώνει ότι όλοι οι εξεταζόμενοι παράγοντες αξιολογούνται ως μέτρια έως αρκετά σημαντικοί για την αποτίμηση της επιτυχίας ενός έργου. Επιπλέον, η διάμεσος λαμβάνει κυρίως τις τιμές 4 ή 3, επιβεβαιώνοντας ότι η επικρατούσα τάση των απαντήσεων βρίσκεται κοντά στο ανώτερο τμήμα της κλίμακας. Παράλληλα, οι τιμές της τυπικής απόκλισης κυμαίνονται μεταξύ 0,96 και 1,58, στοιχείο που υποδεικνύει μέτριο βαθμό διαφοροποίησης μεταξύ των συμμετεχόντων.

Η υψηλότερη μέση τιμή καταγράφεται στην «επίτευξη των στόχων απόδοσης του έργου (λειτουργικότητα, προϋπολογισμός, χρονοδιάγραμμα)» (Μ.Ο.=4,33, Διάμεσος=4, Τ.Α.=0,96). Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει ότι οι project managers εξακολουθούν να αξιολογούν την επιτυχία ενός έργου πρωτίστως με βάση τα παραδοσιακά κριτήρια διαχείρισης έργων, δηλαδή την τήρηση των τεχνικών προδιαγραφών, του προϋπολογισμού και του χρονοδιαγράμματος. Η χαμηλή σχετικά τυπική απόκλιση υποδηλώνει υψηλό βαθμό συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων ως προς τη σημασία του συγκεκριμένου παράγοντα.

Εξίσου σημαντικές εμφανίζονται η «ικανοποίηση των τελικών χρηστών από το προϊόν ή την υπηρεσία του έργου» (Μ.Ο.=4,12, Διάμεσος=4, Τ.Α.=1,58) και η «ικανοποίηση των προμηθευτών» (Μ.Ο.=4,12, Διάμεσος=4, Τ.Α.=1,26). Ωστόσο, η μεγαλύτερη τυπική απόκλιση στην πρώτη περίπτωση φανερώνει ότι οι απόψεις των συμμετεχόντων διαφοροποιούνται περισσότερο ως προς τον βαθμό στον οποίο η ικανοποίηση των τελικών χρηστών καθορίζει την επιτυχία ενός έργου.

Η «πρόθεση επαναλαμβανόμενης συνεργασίας από τον φορέα ή πελάτη» (Μ.Ο.=4,06, Διάμεσος=4, Τ.Α.=0,96) και η «επίτευξη του σκοπού του έργου» (Μ.Ο.=4,00, Διάμεσος=4, Τ.Α.=1,17) αξιολογούνται επίσης θετικά, γεγονός που υποδηλώνει ότι η μακροπρόθεσμη ικανοποίηση του πελάτη και η ουσιαστική εκπλήρωση των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων αποτελούν σημαντικές διαστάσεις της επιτυχίας. Η σχετικά χαμηλή διασπορά των απαντήσεων υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες συγκλίνουν σε μεγάλο βαθμό προς την άποψη αυτή.

Αντίθετα, χαμηλότερους μέσους όρους παρουσιάζουν η «ικανοποίηση του φορέα ή πελάτη από τα αποτελέσματα του έργου» (Μ.Ο.=3,72, Διάμεσος=3, Τ.Α.=1,32), η «ικανοποίηση της ομάδας έργου» (Μ.Ο.=3,78, Διάμεσος=3, Τ.Α.=1,41) και η «επίτευξη κάποιου προσωπικά προσδιορισμένου παράγοντα επιτυχίας» (Μ.Ο.=3,84, Διάμεσος=4, Τ.Α.=1,02). Παρά το γεγονός ότι οι παράγοντες αυτοί παραμένουν σημαντικοί, φαίνεται να καταλαμβάνουν δευτερεύουσα θέση σε σχέση με τα παραδοσιακά κριτήρια απόδοσης. Ιδιαίτερα η σχετικά υψηλή τυπική απόκλιση στην ικανοποίηση της ομάδας έργου υποδηλώνει διαφορετικές αντιλήψεις μεταξύ των project managers σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η ομαδική ικανοποίηση συνιστά δείκτη επιτυχίας.

Συνολικά, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι οι συμμετέχοντες υιοθετούν μια πολυδιάστατη προσέγγιση της επιτυχίας των έργων, αναγνωρίζοντας τόσο τα παραδοσιακά κριτήρια απόδοσης όσο και την ικανοποίηση των βασικών ενδιαφερόμενων μερών. Ωστόσο, η υψηλότερη αξιολόγηση των παραμέτρων που σχετίζονται με τη λειτουργικότητα, τον προϋπολογισμό και το χρονοδιάγραμμα υποδηλώνει ότι οι τεχνικοί και επιχειρησιακοί στόχοι εξακολουθούν να αποτελούν τον κυρίαρχο άξονα με τον οποίο οι project managers αποτιμούν την επιτυχία ενός έργου και, κατ' επέκταση, την προσωπική τους επαγγελματική ικανοποίηση.

4.2 Σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και ικανοποίησης εργασίας

Η συγκριτική ανάλυση των αποτελεσμάτων που παρουσιάζονται στους Πίνακες 4.15 και 4.16 επιτρέπει τη διερεύνηση πιθανών συνδέσεων μεταξύ του προφίλ Συναισθηματικής Νοημοσύνης των συμμετεχόντων και του τρόπου με τον οποίο αυτοί αντιλαμβάνονται την επιτυχία ενός έργου και την επαγγελματική ικανοποίηση που απορρέει από αυτή. Αν και η παρούσα ανάλυση βασίζεται σε περιγραφικά στατιστικά δεδομένα και δεν επιτρέπει την εξαγωγή αιτιωδών συμπερασμάτων, τα ευρήματα προσφέρουν χρήσιμες ενδείξεις σχετικά με τη συμβατότητα των δύο εννοιολογικών πλαισίων.

Τα αποτελέσματα του TEIQue-SF ανέδειξαν ένα γενικά θετικό προφίλ Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Οι συμμετέχοντες εμφάνισαν υψηλές επιδόσεις σε διαστάσεις που σχετίζονται με την αισιοδοξία, την προσαρμοστικότητα, τον

αυτοέλεγχο, την αυτοεκτίμηση και τη διαχείριση του άγχους. Παράλληλα, κατέγραψαν θετικές αξιολογήσεις σε στοιχεία κοινωνικής αποτελεσματικότητας, όπως η κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων, η μεσολάβηση σε διαπροσωπικές συγκρούσεις και η ικανότητα υποστήριξης των συνεργατών τους. Το προφίλ αυτό είναι συμβατό με τη θεωρητική προσέγγιση του Petrides (2009), σύμφωνα με την οποία η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό προσωπικότητας συνδέεται με αυξημένη ψυχολογική ανθεκτικότητα, αποτελεσματικότερη κοινωνική λειτουργία και υψηλότερα επίπεδα προσωπικής ευημερίας.

Στον Πίνακα 4.16 παρατηρείται ότι οι project managers αποδίδουν τη μεγαλύτερη σημασία στην επίτευξη των στόχων απόδοσης του έργου, δηλαδή στην τήρηση των απαιτήσεων λειτουργικότητας, του προϋπολογισμού και του χρονοδιαγράμματος. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι η επιτυχία εξακολουθεί να αξιολογείται πρωτίστως μέσω των παραδοσιακών δεικτών διοίκησης έργων. Η συγκεκριμένη αντίληψη φαίνεται να συνδέεται με τα υψηλά επίπεδα αυτορρύθμισης και προσαρμοστικότητας που καταγράφηκαν στο TEIQue-SF. Άτομα που θεωρούν ότι μπορούν να προσαρμόζονται σε νέες συνθήκες, να ελέγχουν τις συναισθηματικές τους αντιδράσεις και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το άγχος είναι πιθανό να δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην επίτευξη συγκεκριμένων και μετρήσιμων στόχων, οι οποίοι αποτελούν κεντρικό στοιχείο της επιτυχούς ολοκλήρωσης ενός έργου.

Παράλληλα, οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν σχετικά υψηλά την ικανοποίηση των τελικών χρηστών, την ικανοποίηση των προμηθευτών και την πρόθεση επαναλαμβανόμενης συνεργασίας από τον πελάτη. Η διαπίστωση αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς υποδηλώνει ότι η αντίληψη της επιτυχίας δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην επίτευξη τεχνικών και οικονομικών στόχων, αλλά επεκτείνεται και στη διαχείριση των σχέσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Το εύρημα αυτό είναι συμβατό με τις υψηλές επιδόσεις που καταγράφηκαν στις διαστάσεις της κοινωνικότητας και της ενσυναίσθησης. Σύμφωνα με τους Boyatzis (2018) και Miao et al. (2018), τα άτομα με ανεπτυγμένες συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες τείνουν να αναπτύσσουν αποτελεσματικότερες συνεργασίες, να επιλύουν συγκρούσεις με μεγαλύτερη επιτυχία και να διατηρούν ισχυρότερες σχέσεις εμπιστοσύνης με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Από την άλλη πλευρά, η σχετικά χαμηλότερη αξιολόγηση της ικανοποίησης της ομάδας έργου και της άμεσης ικανοποίησης του φορέα ή πελάτη δημιουργεί ένα ενδιαφέρον ερμηνευτικό πεδίο. Παρά το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν

υψηλά επίπεδα κοινωνικής αποτελεσματικότητας, δεν αναδεικνύουν τις συγκεκριμένες μεταβλητές ως τα σημαντικότερα κριτήρια επιτυχίας. Η διαπίστωση αυτή ενδεχομένως αντανακλά την επαγγελματική κουλτούρα της διοίκησης τεχνικών έργων, όπου τα αντικειμενικά κριτήρια επίδοσης εξακολουθούν να διατηρούν υψηλότερη βαρύτητα σε σχέση με τις υποκειμενικές αξιολογήσεις των εμπλεκομένων. Αντίστοιχα ευρήματα έχουν επισημανθεί στη βιβλιογραφία της διοίκησης έργων, όπου η επιτυχία θεωρείται πλέον πολυδιάστατη έννοια, χωρίς όμως να αμφισβητείται η κεντρική σημασία του λεγόμενου «σιδηρού τριγώνου» (χρόνος, κόστος, ποιότητα) (PMI, 2021· Turner & Müller, 2005).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η σύγκριση των δεικτών διασποράς των δύο πινάκων. Στον Πίνακα 4.15, αρκετές διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης παρουσιάζουν σχετικά χαμηλές τυπικές αποκλίσεις, γεγονός που υποδηλώνει σημαντική ομοιογένεια ως προς την αυτοαντίληψη των συμμετεχόντων. Αντίθετα, στον Πίνακα 4.16 παρατηρούνται μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις ως προς ορισμένα κριτήρια επιτυχίας, όπως η ικανοποίηση των τελικών χρηστών και η ικανοποίηση της ομάδας έργου. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες συγκλίνουν περισσότερο ως προς τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους παρά ως προς τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν την επιτυχία ενός έργου.

Ωστόσο, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η παρούσα ανάλυση δεν επιτρέπει τη διατύπωση συμπερασμάτων αιτιότητας. Τα δεδομένα είναι διατομεακά (cross-sectional) και βασίζονται σε αυτοαναφορές των συμμετεχόντων, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να τεκμηριωθεί εάν η αυξημένη Συναισθηματική Νοημοσύνη οδηγεί σε διαφορετική αντίληψη της επιτυχίας ή εάν άλλοι παράγοντες, όπως η επαγγελματική εμπειρία, η θέση ευθύνης, η οργανωσιακή κουλτούρα ή τα χαρακτηριστικά των έργων, επηρεάζουν ταυτόχρονα και τις δύο μεταβλητές. Ως εκ τούτου, τα παρόντα ευρήματα θα πρέπει να ερμηνευθούν ως ενδείξεις συσχέτισης και όχι ως αποδείξεις αιτιώδους σχέσης.

Συνολικά, η συγκριτική θεώρηση των αποτελεσμάτων υποδηλώνει ότι οι project managers του δείγματος, οι οποίοι εμφανίζουν υψηλά επίπεδα αισιοδοξίας, προσαρμοστικότητας, αυτοελέγχου και κοινωνικής αποτελεσματικότητας, τείνουν να αντιλαμβάνονται την επιτυχία των έργων μέσα από ένα πολυδιάστατο πρίσμα που συνδυάζει τόσο την επίτευξη των τεχνικών και επιχειρησιακών στόχων όσο και την ικανοποίηση των βασικών ενδιαφερόμενων μερών. Η εικόνα αυτή βρίσκεται σε

συμφωνία με τη σύγχρονη βιβλιογραφία, η οποία αναγνωρίζει ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελεί σημαντικό παράγοντα επαγγελματικής αποτελεσματικότητας, ηγετικής επάρκειας και εργασιακής ευημερίας, χωρίς ωστόσο να υποκαθιστά τη σημασία των παραδοσιακών δεικτών επιτυχίας στη διοίκηση έργων.

4.3 Υπολογισμός Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Η έννοια της Συνολικής Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού (Global Trait Emotional Intelligence ή Global Trait EI) προέρχεται από το θεωρητικό μοντέλο του Petrides και αναφέρεται στο σύνολο των συναισθηματικών αυτοαντιλήψεων που διαθέτει ένα άτομο σχετικά με την ικανότητά του να αναγνωρίζει, να κατανοεί, να διαχειρίζεται και να αξιοποιεί τα συναισθήματά του, καθώς και να αλληλεπιδρά αποτελεσματικά με τους άλλους. Σε αντίθεση με τα μοντέλα ικανότητας (ability models), τα οποία θεωρούν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως γνωστική ικανότητα που μπορεί να μετρηθεί μέσω δοκιμασιών επίδοσης, το μοντέλο του Trait Emotional Intelligence την προσεγγίζει ως ένα σύνολο χαρακτηριστικών προσωπικότητας και τάσεων συμπεριφοράς που αντανακλούν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τη συναισθηματική τους λειτουργικότητα.

Η συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη Χαρακτηριστικού αποτυπώνει το γενικό επίπεδο συναισθηματικής επάρκειας ενός ατόμου και προκύπτει από τον συνδυασμό επιμέρους διαστάσεων που σχετίζονται με την προσωπική ευημερία, τον αυτοέλεγχο, τη συναισθηματικότητα και την κοινωνικότητα. Σύμφωνα με τον Petrides, η Global Trait EI δεν συνιστά απλώς το άθροισμα επιμέρους δεξιοτήτων, αλλά έναν ευρύτερο παράγοντα προσωπικότητας που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους, διαχειρίζονται απαιτητικές καταστάσεις και ανταποκρίνονται στις κοινωνικές και επαγγελματικές απαιτήσεις.

Η πρώτη βασική διάσταση είναι η Ευεξία (Well-being). Η διάσταση αυτή περιλαμβάνει στοιχεία όπως η αυτοεκτίμηση, η αισιοδοξία και το αίσθημα προσωπικής ικανοποίησης από τη ζωή. Τα άτομα με υψηλή βαθμολογία στην ευεξία τείνουν να έχουν θετική εικόνα για τον εαυτό τους, να διατηρούν αισιόδοξες προσδοκίες για το μέλλον και να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες με μεγαλύτερη ψυχολογική ανθεκτικότητα. Η διάσταση αυτή θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για την προσωπική και επαγγελματική ευημερία, καθώς συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και μεγαλύτερη αντοχή στο στρες.

Η δεύτερη διάσταση είναι ο Αυτοέλεγχος (Self-control). Περιλαμβάνει την ικανότητα διαχείρισης των παρορμήσεων, τον έλεγχο των συναισθηματικών αντιδράσεων και την αποτελεσματική αντιμετώπιση του άγχους. Τα άτομα με υψηλό αυτοέλεγχο διατηρούν τη συναισθηματική τους ισορροπία ακόμη και σε συνθήκες πίεσης και είναι σε θέση να λαμβάνουν αποφάσεις χωρίς να επηρεάζονται υπερβολικά από αρνητικά συναισθήματα. Στα οργανωσιακά περιβάλλοντα και ιδιαίτερα στη διοίκηση έργων, ο αυτοέλεγχος θεωρείται κρίσιμος παράγοντας επιτυχίας, καθώς συμβάλλει στη διατήρηση της αποτελεσματικότητας κατά τη διάρκεια κρίσεων ή περιόδων αυξημένου φόρτου εργασίας.

Η τρίτη διάσταση είναι η Συναισθηματικότητα (Emotionality). Η διάσταση αυτή αναφέρεται στην ικανότητα αναγνώρισης, κατανόησης και έκφρασης των συναισθημάτων, καθώς και στην ανάπτυξη στενών και ουσιαστικών διαπροσωπικών σχέσεων. Περιλαμβάνει πτυχές όπως η ενσυναίσθηση, η συναισθηματική επίγνωση και η αποτελεσματική επικοινωνία συναισθημάτων. Τα άτομα με υψηλή συναισθηματικότητα είναι περισσότερο ευαίσθητα στις συναισθηματικές ανάγκες των άλλων και μπορούν να οικοδομούν σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας.

Η τέταρτη βασική διάσταση είναι η Κοινωνικότητα (Sociability). Η κοινωνικότητα σχετίζεται με την ικανότητα διαχείρισης των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, την αποτελεσματική επικοινωνία, την άσκηση επιρροής και τη διεκδικητικότητα. Τα άτομα με υψηλή βαθμολογία στη συγκεκριμένη διάσταση εμφανίζουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση κατά τη συνεργασία με άλλους, μπορούν να διαχειρίζονται συγκρούσεις και να επηρεάζουν θετικά τις ομάδες στις οποίες συμμετέχουν. Η διάσταση αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για ηγετικούς ρόλους, όπως ο ρόλος του project manager, όπου η αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπων αποτελεί βασική προϋπόθεση επιτυχίας.

Οι τέσσερις αυτές διαστάσεις συνδυάζονται για να διαμορφώσουν τη Συνολική Συναισθηματική Νοημοσύνη Χαρακτηριστικού (Global Trait EI), η οποία αποτελεί έναν ευρύ δείκτη συναισθηματικής λειτουργικότητας. Υψηλές τιμές στον συνολικό δείκτη υποδηλώνουν ότι το άτομο διαθέτει θετική αυτοαντίληψη ως προς τις συναισθηματικές και κοινωνικές του ικανότητες, εμφανίζει μεγαλύτερη ψυχολογική ανθεκτικότητα και τείνει να διαχειρίζεται αποτελεσματικότερα τόσο τις προσωπικές όσο και τις επαγγελματικές προκλήσεις. Για τον λόγο αυτό, η Global Trait EI έχει συνδεθεί στη διεθνή βιβλιογραφία με την ηγετική αποτελεσματικότητα, την

επαγγελματική απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση και τη συνολική ευημερία των ατόμων.

Για τον υπολογισμό της Συνολικής Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Global Trait Emotional Intelligence) εφαρμόστηκε η προτεινόμενη διαδικασία βαθμολόγησης του ερωτηματολογίου TEIQue-SF στο λογισμικό SPSS. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε αντιστροφή της κλίμακας (reverse scoring) στις αρνητικά διατυπωμένες δηλώσεις του ερωτηματολογίου (Ερωτήσεις νο. 2, 4, 5, 7, 8, 10, 2, 13, 14, 16, 18, 22, 25, 26 και 28), ώστε σε όλες τις περιπτώσεις οι υψηλότερες τιμές να αντιστοιχούν σε υψηλότερο επίπεδο Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Στη συνέχεια υπολογίστηκε ο συνολικός δείκτης Global Trait EI ως ο αριθμητικός μέσος όρος των 30 δηλώσεων του εργαλείου. Παράλληλα, υπολογίστηκαν οι τέσσερις βασικές διαστάσεις του μοντέλου του Petrides, μέσω του μέσου όρου των αντίστοιχων μεταβλητών που συνθέτουν κάθε παράγοντα. Ειδικότερα, η διάσταση της Ευεξίας (Well-being) υπολογίστηκε από τις μεταβλητές των ερωτήσεων 5, 9, 12, 20, 24 και 27, η διάσταση του Αυτοελέγχου (Self-control) από τις μεταβλητές 4, 7, 15, 19, 22 και 30, η διάσταση της Συναισθηματικότητας (Emotionality) από τις μεταβλητές 1, 2, 8, 13, 16, 17, 23 και 28, ενώ η διάσταση της Κοινωνικότητας (Sociability) από τις μεταβλητές 6, 10, 11, 21, 25 και 26. Τέλος, για τον έλεγχο της εσωτερικής συνοχής του εργαλείου και των επιμέρους διαστάσεων υπολογίστηκε ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's Alpha, τόσο για κάθε παράγοντα ξεχωριστά όσο και για το σύνολο των 30 δηλώσεων του TEIQue-SF. Η διαδικασία αυτή επέτρεψε την παραγωγή ενός συνολικού δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού, καθώς και τεσσάρων επιμέρους δεικτών που αποτυπώνουν διαφορετικές πτυχές της συναισθηματικής και κοινωνικής λειτουργικότητας των συμμετεχόντων.

Πίνακας 4.17. Υπολογισμός Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης (global trait emotional intelligence) για τους project managers του δείγματος

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης	81	3.1	5.6	4.05	0.46
Ευεξία	81	1.8	6.3	4.05	0.94
Αυτοέλεγχος	81	2.0	6.3	4.01	0.79
Συναισθηματικότητα	81	1.9	6.5	4.01	0.86
Κοινωνικότητα	81	2.7	6.0	4.29	0.76

Πίνακας 4.18. Υπολογισμός Ελέγχους Αξιοπιστίας του συντελεστή Cronbach's Alpha για τις 30 ερωτήσεις – μεταβλητές του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Cronbach's Alpha	N
0.752	30

Για την αξιολόγηση της εσωτερικής συνοχής του ερωτηματολογίου TEIQue-SF υπολογίσθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha για το σύνολο των 30 μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν στον υπολογισμό του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.18. Σύμφωνα με τα ευρήματα, ο συντελεστής Cronbach's Alpha έλαβε τιμή ίση με 0,752 για τις 30 μεταβλητές του εργαλείου.

Ο συντελεστής Cronbach's Alpha αποτελεί έναν από τους πλέον διαδεδομένους δείκτες αξιολόγησης της αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής μιας κλίμακας μέτρησης. Ουσιαστικά εκτιμά τον βαθμό στον οποίο οι επιμέρους ερωτήσεις ενός εργαλείου συνδέονται μεταξύ τους και συμβάλλουν στη μέτρηση της ίδιας θεωρητικής κατασκευής. Στη διεθνή βιβλιογραφία, τιμές του δείκτη άνω του 0,70 θεωρούνται γενικά αποδεκτές για ερευνητικούς σκοπούς, ενώ τιμές που υπερβαίνουν το 0,80 χαρακτηρίζονται ως ιδιαίτερα ικανοποιητικές. Επομένως, η τιμή 0,752 που προέκυψε στην παρούσα έρευνα υποδηλώνει αποδεκτό έως ικανοποιητικό επίπεδο εσωτερικής συνοχής της κλίμακας.

Το συγκεκριμένο εύρημα υποδηλώνει ότι οι τριάντα δηλώσεις του TEIQue-SF παρουσιάζουν επαρκή συσχέτιση μεταξύ τους και λειτουργούν με σχετικά συνεκτικό

τρόπο ως προς τη μέτρηση της συνολικής Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού. Με άλλα λόγια, οι επιμέρους μεταβλητές φαίνεται να συμβάλλουν στην αποτύπωση μιας κοινής υποκείμενης έννοιας, χωρίς ωστόσο να παρουσιάζουν υπερβολικά υψηλό βαθμό αλληλοεπικάλυψης. Η διαπίστωση αυτή θεωρείται ιδιαίτερα θετική, καθώς υποστηρίζει την ψυχομετρική επάρκεια του εργαλείου στο συγκεκριμένο δείγμα project managers.

Παράλληλα, το αποτέλεσμα συνάδει με τη θεωρητική δομή του TEIQue-SF, το οποίο αποτελεί ένα πολυδιάστατο εργαλείο μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Παρότι οι ερωτήσεις κατανέμονται σε διαφορετικές διαστάσεις, όπως η Ευεξία, ο Αυτοέλεγχος, η Συναισθηματικότητα και η Κοινωνικότητα, η τιμή του Cronbach's Alpha υποδηλώνει ότι οι επιμέρους παράγοντες συνδέονται επαρκώς ώστε να επιτρέπεται η δημιουργία ενός συνολικού δείκτη Global Trait Emotional Intelligence. Ως εκ τούτου, ο υπολογισμός και η ερμηνεία του συνολικού δείκτη μπορούν να θεωρηθούν μεθοδολογικά τεκμηριωμένοι.

Σε επίπεδο ερμηνείας των αποτελεσμάτων της έρευνας, η τιμή του Cronbach's Alpha ενισχύει την αξιοπιστία των ευρημάτων που παρουσιάστηκαν στους προηγούμενους πίνακες σχετικά με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, οι μέσοι όροι που υπολογίσθηκαν για τον συνολικό δείκτη και τις επιμέρους διαστάσεις μπορούν να θεωρηθούν επαρκώς σταθερές εκτιμήσεις των χαρακτηριστικών που εξετάζονται. Η αποδεκτή αξιοπιστία του εργαλείου μειώνει την πιθανότητα τα αποτελέσματα να οφείλονται σε τυχαία σφάλματα μέτρησης και ενισχύει την εμπιστοσύνη στην ερμηνεία των ευρημάτων.

Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η τιμή 0,752, αν και ικανοποιητική, δεν υποδηλώνει τέλεια αξιοπιστία. Επομένως, τα αποτελέσματα εξακολουθούν να πρέπει να ερμηνεύονται με τη συνήθη επιστημονική επιφύλαξη που συνοδεύει τις μετρήσεις αυτοαναφοράς. Παράγοντες όπως οι υποκειμενικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων, οι κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις ή τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου δείγματος ενδέχεται να επηρεάζουν τις απαντήσεις. Συνεπώς, η αξιοπιστία της κλίμακας υποστηρίζει την ποιότητα των μετρήσεων, χωρίς όμως να εξαλείφει πλήρως τις εγγενείς αδυναμίες των ερωτηματολογίων αυτοαξιολόγησης.

Συνολικά, ο έλεγχος αξιοπιστίας καταδεικνύει ότι το TEIQue-SF παρουσίασε ικανοποιητική εσωτερική συνοχή στο υπό μελέτη δείγμα (Cronbach's Alpha = 0,752),

γεγονός που παρέχει επαρκή επιστημονική τεκμηρίωση για τη χρήση του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης και των επιμέρους διαστάσεων του στις επόμενες αναλύσεις και στη διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ Συναισθηματικής Νοημοσύνης, εργασιακής ικανοποίησης και αντιλαμβανόμενης επιτυχίας των έργων.

Ο Πίνακας 4.17 παρουσιάζει τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού (Global Trait Emotional Intelligence), καθώς και των τεσσάρων βασικών διαστάσεων του μοντέλου του Petrides, δηλαδή της Ευεξίας (Well-being), του Αυτοελέγχου (Self-control), της Συναισθηματικότητας (Emotionality) και της Κοινωνικότητας (Sociability). Οι δείκτες αυτοί προέκυψαν από την επεξεργασία των απαντήσεων των 81 συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο TEIQue-SF.

Αναφορικά με τον συνολικό δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης, παρατηρείται μέση τιμή ίση με 4,05 σε επταβάθμια κλίμακα μέτρησης, με ελάχιστη τιμή 3,10 και μέγιστη τιμή 5,57. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι οι project managers του δείγματος εμφανίζουν συνολικά μέτρια προς σχετικά υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Η τιμή αυτή βρίσκεται υψηλότερα από το θεωρητικό μέσο της κλίμακας, γεγονός που υποδηλώνει θετική αυτοαξιολόγηση των συμμετεχόντων ως προς τις συναισθηματικές και κοινωνικές τους ικανότητες. Παράλληλα, η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση ($T.A.=0,46$) καταδεικνύει υψηλό βαθμό ομοιογένειας στο δείγμα, γεγονός που σημαίνει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες συγκεντρώνονται γύρω από παρόμοια επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης και δεν παρατηρούνται ακραίες διαφοροποιήσεις.

Η ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων προσφέρει μια πληρέστερη εικόνα του συναισθηματικού προφίλ των συμμετεχόντων. Η υψηλότερη μέση τιμή καταγράφεται στη διάσταση της Κοινωνικότητας ($M.O.=4,29$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες αξιολογούν ιδιαίτερα θετικά τις ικανότητές τους στη διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων, στην επικοινωνία, στη διεκδικητικότητα και στην άσκηση κοινωνικής επιρροής. Η συγκεκριμένη διάσταση παρουσιάζει επίσης τη μικρότερη τυπική απόκλιση ($T.A.=0,76$), γεγονός που υποδηλώνει σχετικά υψηλή συμφωνία μεταξύ των συμμετεχόντων ως προς αυτές τις δεξιότητες. Το εύρημα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς οι project managers καλούνται καθημερινά να συνεργάζονται με ομάδες έργου, πελάτες, προμηθευτές και λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη,

καθιστώντας τις κοινωνικές δεξιότητες κρίσιμο παράγοντα επαγγελματικής αποτελεσματικότητας.

Η διάσταση της Ευεξίας εμφανίζει μέσο όρο 4,05 και την υψηλότερη τυπική απόκλιση μεταξύ των τεσσάρων παραγόντων ($T.A.=0,94$). Επιπλέον, παρουσιάζει το μεγαλύτερο εύρος τιμών, από 1,83 έως 6,33. Τα αποτελέσματα αυτά υποδηλώνουν ότι, ενώ συνολικά οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση απέναντι στον εαυτό τους και τη ζωή τους, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τον βαθμό αισιοδοξίας, αυτοεκτίμησης και προσωπικής ικανοποίησης. Η μεγαλύτερη διασπορά των απαντήσεων δείχνει ότι η ψυχολογική ευημερία αποτελεί τη διάσταση στην οποία το δείγμα παρουσιάζει τη μεγαλύτερη ετερογένεια.

Αντίστοιχα, η διάσταση του Αυτοελέγχου παρουσιάζει μέση τιμή 4,01 και τυπική απόκλιση 0,79. Η ελάχιστη και μέγιστη τιμή (2,00 και 6,33 αντίστοιχα) καταδεικνύουν ότι οι συμμετέχοντες διαφέρουν ως προς την ικανότητά τους να διαχειρίζονται το άγχος, τις παρορμήσεις και τις συναισθηματικές αντιδράσεις τους. Παρά τις διαφοροποιήσεις αυτές, η σχετικά περιορισμένη τυπική απόκλιση δείχνει ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες αξιολογούν θετικά τις ικανότητές τους σε αυτόν τον τομέα. Η συγκεκριμένη διάσταση αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της διοίκησης έργων, όπου οι συνθήκες πίεσης, οι χρονικοί περιορισμοί και η αβεβαιότητα αποτελούν συχνά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η διάσταση της Συναισθηματικότητας παρουσιάζει μέσο όρο 4,01 και τυπική απόκλιση 0,86. Οι τιμές αυτές υποδηλώνουν μέτρια προς υψηλά επίπεδα ικανότητας αναγνώρισης, κατανόησης και έκφρασης συναισθημάτων. Το εύρος των απαντήσεων, το οποίο εκτείνεται από 1,88 έως 6,50, φανερώνει ότι υπάρχουν συμμετέχοντες με ιδιαίτερα διαφορετικά επίπεδα συναισθηματικής επίγνωσης και ενσυναίσθησης. Η σχετικά αυξημένη διασπορά υποδηλώνει ότι η συναισθηματικότητα αποτελεί μια διάσταση στην οποία οι project managers δεν εμφανίζουν την ίδια ομοιογένεια που παρατηρείται σε άλλες πτυχές της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Συνολικά, τα αποτελέσματα του Πίνακα 4.17 υποδηλώνουν ότι οι project managers του δείγματος αξιολογούν σχετικά θετικά τις συναισθηματικές και κοινωνικές τους ικανότητες, όπως αυτές αποτυπώνονται μέσω του συνολικού δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης Χαρακτηριστικού και των επιμέρους διαστάσεών του. Ο μέσος όρος του συνολικού δείκτη ($M.O.=4,05$) βρίσκεται οριακά υψηλότερα από το μέσο σημείο της

κλίμακας, γεγονός που μπορεί να ερμηνευθεί ως ένδειξη μέτριου έως σχετικά θετικού επιπέδου αυτοαντιλαμβανόμενης συναισθηματικής νοημοσύνης. Παράλληλα, η σχετικά χαμηλή τυπική απόκλιση ($T.A.=0,46$) υποδηλώνει περιορισμένη διακύμανση των απαντήσεων και συνεπώς σχετική ομοιογένεια στο δείγμα ως προς τη συνολική αξιολόγηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Από τις τέσσερις διαστάσεις, η Κοινωνικότητα εμφανίζει την υψηλότερη μέση τιμή ($M.O.=4,29$), γεγονός που ενδέχεται να αντανακλά θετικότερες αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις κοινωνικές και επικοινωνιακές τους δεξιότητες. Αντίθετα, οι διαστάσεις της Ευεξίας, του Αυτοελέγχου και της Συναισθηματικότητας παρουσιάζουν παρόμοιες μέσες τιμές, λίγο υψηλότερες από το θεωρητικό μέσο της κλίμακας, υποδηλώνοντας μια συγκρατημένα θετική αξιολόγηση αυτών των χαρακτηριστικών. Επιπλέον, η μεγαλύτερη τυπική απόκλιση που παρατηρείται στη διάσταση της Ευεξίας ($T.A.=0,94$) υποδεικνύει μεγαλύτερη ετερογένεια στις σχετικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων, συγκριτικά με τις υπόλοιπες διαστάσεις. Συνεπώς, τα ευρήματα μπορούν να θεωρηθούν συμβατά με την ύπαρξη ενός γενικά θετικού, αλλά όχι ιδιαίτερα υψηλού, προφίλ Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο εξεταζόμενο δείγμα, χωρίς ωστόσο να επιτρέπουν γενικεύσεις πέραν του συγκεκριμένου πληθυσμού και του ερευνητικού πλαισίου.

4.4. Συμπεράσματα κεφαλαίου

Το παρόν κεφάλαιο παρουσίασε τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης και της διερεύνησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers που συμμετείχαν στην έρευνα. Η ανάλυση βασίστηκε σε δείγμα 81 επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται στον χώρο των τεχνικών έργων και περιλάμβανε τόσο τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων όσο και την αξιολόγηση της εργασιακής τους ικανοποίησης, της αντίληψής τους για την επιτυχία των έργων και των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης που διαθέτουν.

Αρχικά, τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανέδειξαν ένα δείγμα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, σημαντική επαγγελματική εμπειρία και σχετικά ισορροπημένη κατανομή ως προς το φύλο. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων διαθέτει πανεπιστημιακή ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση, ενώ περισσότεροι από τους μισούς έχουν επαγγελματική εμπειρία άνω των δεκαπέντε ετών. Παράλληλα, το δείγμα περιλαμβάνει στελέχη που προέρχονται από διαφορετικά ηλικιακά, οικογενειακά και επαγγελματικά

περιβάλλοντα, γεγονός που ενισχύει την ποικιλία των απόψεων και των εμπειριών που αποτυπώνονται στην έρευνα. Ωστόσο, λόγω της μη πιθανοθεωρητικής δειγματοληψίας, τα αποτελέσματα δεν μπορούν να θεωρηθούν πλήρως αντιπροσωπευτικά του συνόλου των Project Managers στην Ελλάδα και θα πρέπει να ερμηνεύονται με τη δέουσα προσοχή.

Αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση, οι συμμετέχοντες φαίνεται να αξιολογούν θετικά τόσο την επαγγελματική τους πορεία όσο και την απόδοσή τους στην εργασία. Η αυτοαντίληψη της επαγγελματικής επάρκειας εμφανίζεται ιδιαίτερα υψηλή, ενώ η συνολική ευτυχία που αποκομίζουν από το επάγγελμά τους αξιολογείται επίσης θετικά, αν και σε χαμηλότερο βαθμό. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι η αίσθηση αποτελεσματικότητας δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την πλήρη επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς αυτή επηρεάζεται πιθανόν και από παράγοντες που δεν διερευνήθηκαν άμεσα στην παρούσα μελέτη, όπως οι οργανωσιακές συνθήκες, ο φόρτος εργασίας ή η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Η ανάλυση των απαντήσεων του TEIQue-SF κατέδειξε ότι οι συμμετέχοντες αξιολογούν σχετικά θετικά τις συναισθηματικές και κοινωνικές τους δεξιότητες. Στοιχεία όπως η προσαρμοστικότητα, η αισιοδοξία, η διαχείριση του θυμού, η αυτοεκτίμηση και η κοινωνική αποτελεσματικότητα συγκέντρωσαν υψηλές βαθμολογίες, ενώ λιγότερο θετικές εμφανίστηκαν οι διαστάσεις που σχετίζονται με την ανοιχτή έκφραση και λεκτική επικοινωνία των συναισθημάτων. Η εικόνα αυτή είναι συμβατή με τις απαιτήσεις του επαγγελματικού ρόλου των Project Managers, οι οποίοι καλούνται να λειτουργούν σε περιβάλλοντα αυξημένης πολυπλοκότητας, πίεσης και αβεβαιότητας. Παρόλα αυτά, τα ευρήματα αναφέρονται στις αντιλήψεις των ίδιων των συμμετεχόντων και δεν αποτελούν αντικειμενική μέτρηση των πραγματικών συναισθηματικών τους δεξιοτήτων.

Ο υπολογισμός του Συνολικού Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης έδειξε ότι το δείγμα παρουσιάζει γενικά μέτρια προς σχετικά θετικά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, με τη διάσταση της Κοινωνικότητας να συγκεντρώνει την υψηλότερη μέση τιμή. Η διαπίστωση αυτή ενδέχεται να αντανάκλα τη σημασία των επικοινωνιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της διοίκησης έργων. Παράλληλα, η τιμή του συντελεστή Cronbach's Alpha ($\alpha = 0,752$) υποδηλώνει ικανοποιητική εσωτερική συνοχή της κλίμακας και παρέχει επαρκή υποστήριξη για τη χρήση του συνολικού δείκτη στις αναλύσεις που προηγήθηκαν.

Η συγκριτική προσέγγιση των αποτελεσμάτων έδειξε επίσης ότι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται την επιτυχία των έργων κυρίως μέσα από τα παραδοσιακά κριτήρια της διοίκησης έργων, όπως η επίτευξη των στόχων λειτουργικότητας, κόστους και χρονοδιαγράμματος. Παράλληλα, αναγνωρίζουν τη σημασία της ικανοποίησης των τελικών χρηστών, των προμηθευτών και των λοιπών ενδιαφερόμενων μερών. Η εικόνα αυτή υποδηλώνει μια πολυδιάστατη θεώρηση της επιτυχίας, χωρίς ωστόσο να αναιρεί την κεντρική θέση των επιχειρησιακών δεικτών απόδοσης. Επιπλέον, τα ευρήματα φαίνεται να είναι συμβατά με τη θεωρητική προσέγγιση που συνδέει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη με αποτελεσματικότερες διαπροσωπικές σχέσεις, προσαρμοστικότητα και επαγγελματική ευημερία. Παρ' όλα αυτά, η παρούσα έρευνα δεν επιτρέπει την εξαγωγή αιτιωδών συμπερασμάτων, καθώς βασίζεται σε διατομεακά δεδομένα και σε μετρήσεις αυτοαναφοράς.

Συνολικά, τα αποτελέσματα του κεφαλαίου υποδηλώνουν ότι οι Project Managers του δείγματος τείνουν να εμφανίζουν σχετικά θετικές αντιλήψεις για τη συναισθηματική τους λειτουργικότητα, την επαγγελματική τους αποτελεσματικότητα και την επιτυχία των έργων που διαχειρίζονται. Τα ευρήματα παρέχουν μια πρώτη εμπειρική εικόνα για τη θέση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στον χώρο της διοίκησης τεχνικών έργων και δημιουργούν το κατάλληλο υπόβαθρο για τη συζήτηση των αποτελεσμάτων σε συνάρτηση με τη διεθνή βιβλιογραφία στο επόμενο κεφάλαιο της διατριβής.

Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα-Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

5.1 Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τα βασικά συμπεράσματα που προέκυψαν από τη διερεύνηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers που δραστηριοποιούνται στον χώρο των τεχνικών έργων στην Ελλάδα. Μέσα από την ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου TEIQue-SF και των συμπληρωματικών μεταβλητών, επιχειρείται η σύνθεση και ερμηνεία των σημαντικότερων ευρημάτων της έρευνας αναφορικά με το συναισθηματικό προφίλ των συμμετεχόντων, την εργασιακή τους ικανοποίηση και τις αντιλήψεις τους σχετικά με την επιτυχία των έργων.

Παράλληλα, το κεφάλαιο εξετάζει τις πρακτικές προεκτάσεις των αποτελεσμάτων για τους οργανισμούς και τα στελέχη διοίκησης έργων, αναδεικνύοντας τη σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο σύγχρονο επαγγελματικό περιβάλλον. Τέλος, παρουσιάζονται οι βασικοί περιορισμοί της έρευνας και διατυπώνονται προτάσεις για μελλοντικές ερευνητικές κατευθύνσεις που μπορούν να συμβάλουν στην περαιτέρω κατανόηση του ρόλου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στη διοίκηση τεχνικών έργων.

5.2 Συμπεράσματα έρευνας

5.2.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Η ανάλυση των δημογραφικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων παρέχει μια ολοκληρωμένη εικόνα για το προφίλ των Project Managers που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα και δημιουργεί το απαραίτητο πλαίσιο για την ερμηνεία των υπόλοιπων ευρημάτων. Συνολικά, στο δείγμα συμμετείχαν 81 επαγγελματίες που δραστηριοποιούνται στη διοίκηση τεχνικών έργων στην Ελλάδα, προερχόμενοι από διαφορετικά επαγγελματικά, κοινωνικά και οργανωσιακά περιβάλλοντα. Η ποικιλομορφία αυτή προσδίδει ιδιαίτερη αξία στην έρευνα, καθώς επιτρέπει την αποτύπωση διαφορετικών εμπειριών και προσεγγίσεων σχετικά με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη και τη διαχείριση έργων.

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος είναι το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Η μεγάλη πλειονότητα διαθέτει πανεπιστημιακή ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου. Το εύρημα αυτό είναι συμβατό με τις αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος του Project Manager, το οποίο προϋποθέτει υψηλό επίπεδο τεχνικών γνώσεων, οργανωτικών δεξιοτήτων και ικανότητας λήψης αποφάσεων. Παράλληλα, το υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων υποδηλώνει ότι οι απόψεις και οι εκτιμήσεις που αποτυπώνονται στην έρευνα προέρχονται από άτομα με σημαντική θεωρητική κατάρτιση και επαγγελματική εξειδίκευση.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι το δείγμα παρουσιάζει σχετική ισορροπία ως προς το φύλο, καθώς οι γυναίκες αποτελούν το 51,9% και οι άνδρες το 48,1% των συμμετεχόντων. Η ισορροπία αυτή ενισχύει την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων, καθώς περιορίζει το ενδεχόμενο συστηματικών αποκλίσεων που θα μπορούσαν να προκύψουν από έντονη υπερεκπροσώπηση μιας συγκεκριμένης ομάδας. Επιπλέον, η παρουσία σχεδόν ίσου αριθμού ανδρών και γυναικών επιτρέπει μια πιο ολοκληρωμένη αποτύπωση του επαγγελματικού χώρου της διοίκησης τεχνικών έργων.

Η ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων παρουσιάζει σημαντική διασπορά, καθώς το δείγμα περιλαμβάνει επαγγελματίες ηλικίας από 26 έως 63 ετών. Η παρουσία ατόμων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων υποδηλώνει ότι στην έρευνα συμμετείχαν τόσο νεότερα στελέχη που βρίσκονται στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής τους πορείας όσο και ιδιαίτερα έμπειροι επαγγελματίες με πολυετή παρουσία στον χώρο των τεχνικών έργων. Η ευρεία αυτή ηλικιακή διασπορά συμβάλλει στην αποτύπωση διαφορετικών εμπειριών, αντιλήψεων και επαγγελματικών προσεγγίσεων.

Ακόμη πιο χαρακτηριστικό είναι το υψηλό επίπεδο επαγγελματικής εμπειρίας του δείγματος. Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες διαθέτουν εμπειρία μεγαλύτερη των δεκαπέντε ετών στη διοίκηση έργων, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι απαντήσεις προέρχονται κυρίως από ώριμους επαγγελματίες με εκτεταμένη γνώση του αντικειμένου. Παράλληλα, στο δείγμα συμμετέχουν και νεότεροι επαγγελματίες με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, στοιχείο που εμπλουτίζει τα δεδομένα με διαφορετικές επαγγελματικές οπτικές.

Η ανάλυση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών έδειξε επίσης ότι οι συμμετέχοντες δραστηριοποιούνται σε οργανισμούς διαφορετικού μεγέθους και φύσης. Η πλειονότητα εργάζεται σε επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν τόσο ιδιωτικά όσο

και δημόσια έργα, ενώ σημαντικό ποσοστό απασχολείται σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Παράλληλα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες διαχειρίζονται περισσότερα από ένα έργα ταυτόχρονα και συντονίζουν ομάδες έργου μεσαίου ή μεγάλου μεγέθους, γεγονός που υποδηλώνει σημαντικό βαθμό πολυπλοκότητας στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Τέλος, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του δείγματος αναδεικνύουν σημαντικό βαθμό διαφοροποίησης ως προς την οικογενειακή κατάσταση, τον αριθμό παιδιών, το εισόδημα και την περιοχή καταγωγής. Η ετερογένεια αυτή ενισχύει τον πλουραλισμό των εμπειριών που αποτυπώνονται στην έρευνα και συμβάλλει στη δημιουργία μιας περισσότερο ολοκληρωμένης εικόνας για τους Project Managers που δραστηριοποιούνται στον ελληνικό τεχνικό τομέα.

Συνολικά, τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος υποδεικνύουν ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε έναν πληθυσμό με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, σημαντική επαγγελματική εμπειρία και πολυδιάστατο κοινωνικό και επαγγελματικό υπόβαθρο. Παρότι η μη πιθανοθεωρητική μέθοδος δειγματοληψίας δεν επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο των Project Managers της χώρας, η ποικιλία και η ποιότητα των χαρακτηριστικών του δείγματος δημιουργούν ισχυρές προϋποθέσεις για την αξιόπιστη ερμηνεία των ευρημάτων που αφορούν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη και τις επαγγελματικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων.

Η παρούσα έρευνα επιχείρησε να διερευνήσει το επίπεδο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers που δραστηριοποιούνται στον χώρο των τεχνικών έργων στην Ελλάδα, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι αντιλαμβάνονται την επιτυχία των έργων που διαχειρίζονται. Τα αποτελέσματα της έρευνας προσφέρουν χρήσιμες ενδείξεις σχετικά με το συναισθηματικό προφίλ των επαγγελματιών του συγκεκριμένου κλάδου και συμβάλλουν στην κάλυψη ενός περιορισμένα διερευνημένου πεδίου στην ελληνική βιβλιογραφία.

5.2.2 Συναισθηματική Νοημοσύνη του δείγματος των Project Managers

Αρχικά, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι οι Project Managers του δείγματος διαθέτουν ένα σχετικά ισορροπημένο και λειτουργικό προφίλ Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Ο Συνολικός Δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Global Trait Emotional Intelligence) διαμορφώθηκε σε μέση τιμή 4,05 σε επταβάθμια κλίμακα μέτρησης, γεγονός που υποδηλώνει μέτρια προς σχετικά θετική αξιολόγηση των συναισθηματικών και κοινωνικών τους δεξιοτήτων. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι

οι συμμετέχοντες θεωρούν πως διαθέτουν επαρκή ικανότητα διαχείρισης συναισθημάτων, αυτορρύθμισης, προσαρμογής σε μεταβαλλόμενες συνθήκες και αποτελεσματικής λειτουργίας σε σύνθετα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Παράλληλα, η σχετικά χαμηλή διασπορά του συνολικού δείκτη δείχνει ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν αξιοσημείωτη ομοιογένεια ως προς τη συνολική τους αυτοαντίληψη για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη.

Η ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης προσφέρει μια πληρέστερη κατανόηση του συναισθηματικού προφίλ των συμμετεχόντων. Η διάσταση της Κοινωνικότητας (Sociability) παρουσίασε την υψηλότερη μέση τιμή ($M.O.=4,29$), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες αξιολογούν ιδιαίτερα θετικά τις δεξιότητές τους στην επικοινωνία, στη διαπραγμάτευση, στη διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων και στην άσκηση επιρροής. Το εύρημα αυτό παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον δεδομένου ότι η αποτελεσματική επικοινωνία και η διαχείριση πολλαπλών ενδιαφερόμενων μερών αποτελούν βασικές απαιτήσεις του ρόλου του Project Manager. Η υψηλότερη επίδοση στη συγκεκριμένη διάσταση φαίνεται να αντανακλά τις απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος των τεχνικών έργων, όπου οι Project Managers καλούνται να λειτουργούν ως συνδετικοί κρίκοι μεταξύ πελατών, προμηθευτών, ομάδων έργου, διοίκησης και λοιπών ενδιαφερόμενων μερών.

Παράλληλα, η διάσταση του Αυτοελέγχου (Self-control) παρουσίασε επίσης ικανοποιητικά επίπεδα. Το συγκεκριμένο εύρημα υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως διαθέτουν την ικανότητα να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το άγχος, να ελέγχουν παρορμητικές αντιδράσεις και να διατηρούν τη συναισθηματική τους ισορροπία σε συνθήκες πίεσης. Η σημασία αυτού του χαρακτηριστικού είναι ιδιαίτερα αυξημένη στον χώρο της διοίκησης τεχνικών έργων, όπου οι επαγγελματίες έρχονται συχνά αντιμέτωποι με αβεβαιότητα, αυστηρά χρονοδιαγράμματα, αυξημένες ευθύνες και σύνθετες διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η σχετικά θετική αξιολόγηση της συγκεκριμένης διάστασης υποδηλώνει ότι το δείγμα διαθέτει εκείνα τα χαρακτηριστικά που διευκολύνουν την αποτελεσματική διαχείριση απαιτητικών επαγγελματικών καταστάσεων.

Η διάσταση της Ευεξίας (Well-being) παρουσίασε μέση τιμή αντίστοιχη με τον συνολικό δείκτη, αλλά ταυτόχρονα εμφάνισε τη μεγαλύτερη διασπορά μεταξύ όλων των διαστάσεων. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες διαφοροποιούνται σημαντικά ως προς την αισιοδοξία, την αυτοεκτίμηση και τη συνολική ψυχολογική

τους ευημερία. Ενώ ορισμένοι συμμετέχοντες παρουσιάζουν ιδιαίτερα θετική εικόνα για τον εαυτό τους και το μέλλον τους, άλλοι εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα ευημερίας. Η διαπίστωση αυτή είναι σημαντική, καθώς υποδεικνύει ότι παρά την ύπαρξη γενικά θετικών επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης, η ψυχολογική ευημερία δεν κατανέμεται ομοιόμορφα μεταξύ των Project Managers και ενδέχεται να επηρεάζεται από παράγοντες όπως ο φόρτος εργασίας, οι επαγγελματικές απαιτήσεις και η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Η διάσταση της Συναισθηματικότητας (Emotionality) εμφανίστηκε σε μέτρια επίπεδα, παρουσιάζοντας χαμηλότερες επιδόσεις συγκριτικά με την Κοινωνικότητα. Το αποτέλεσμα αυτό υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες φαίνεται να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στη λειτουργική διαχείριση σχέσεων και λιγότερο στην ανοιχτή έκφραση ή συζήτηση των συναισθημάτων τους. Τα ευρήματα των επιμέρους ερωτήσεων του TEIQue-SF έδειξαν ότι οι Project Managers αξιολογούν θετικά την ικανότητά τους να κατανοούν τους άλλους και να συνεργάζονται αποτελεσματικά, ωστόσο εμφανίζονται περισσότερο συγκρατημένοι σε ζητήματα που σχετίζονται με τη λεκτική έκφραση των προσωπικών τους συναισθημάτων. Η εικόνα αυτή είναι συμβατή με την επαγγελματική κουλτούρα πολλών τεχνικών και μηχανικών περιβαλλόντων, όπου η έμφαση δίνεται συχνότερα στη λογική επίλυση προβλημάτων και στη διαχείριση διαδικασιών παρά στη συναισθηματική έκφραση.

Παράλληλα, η έρευνα ανέδειξε υψηλά επίπεδα αυτοαντιλαμβανόμενης επαγγελματικής αποτελεσματικότητας. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν ιδιαίτερα θετικά την απόδοσή τους στον επαγγελματικό τους ρόλο, ενώ παράλληλα δήλωσαν σχετικά υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, η επαγγελματική αποτελεσματικότητα αξιολογήθηκε υψηλότερα από την επαγγελματική ευτυχία, στοιχείο που υποδηλώνει ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως ανταποκρίνονται επιτυχώς στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, χωρίς αυτό να συνεπάγεται απαραίτητα αντίστοιχο επίπεδο προσωπικής ικανοποίησης από την εργασία.

Αναφορικά με την επιτυχία των έργων, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εξακολουθούν να αξιολογούν την επιτυχία κυρίως μέσω των παραδοσιακών κριτηρίων της διοίκησης έργων. Η επίτευξη των στόχων λειτουργικότητας, προϋπολογισμού και χρονοδιαγράμματος αναδείχθηκε ως ο σημαντικότερος παράγοντας επιτυχίας, επιβεβαιώνοντας τη διαχρονική σημασία του «σιδηρού τριγώνου» της διοίκησης έργων. Παράλληλα, σημαντική θεωρείται και η ικανοποίηση των τελικών χρηστών, των προμηθευτών και των υπόλοιπων

ενδιαφερόμενων μερών. Αντίθετα, η ικανοποίηση της ομάδας έργου και οι προσωπικά προσδιοριζόμενοι παράγοντες επιτυχίας αξιολογήθηκαν ως λιγότερο σημαντικοί. Η εικόνα αυτή υποδηλώνει ότι οι Project Managers υιοθετούν μια πολυδιάστατη αλλά ταυτόχρονα έντονα προσανατολισμένη στα αποτελέσματα προσέγγιση της επιτυχίας των έργων.

Τέλος, ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι το εργαλείο TEIQue-SF παρουσίασε ικανοποιητική αξιοπιστία στο συγκεκριμένο δείγμα (Cronbach's Alpha = 0,752), γεγονός που υποστηρίζει τη μεθοδολογική επάρκεια της μέτρησης και ενισχύει την εμπιστοσύνη στα ευρήματα της παρούσας έρευνας. Συνολικά, τα αποτελέσματα σκιαγραφούν ένα δείγμα Project Managers που εμφανίζει σχετικά θετικές αντιλήψεις για τις συναισθηματικές και κοινωνικές του ικανότητες, υψηλή επαγγελματική αυτοπεποίθηση και ισχυρό προσανατολισμό στην επίτευξη των στόχων των έργων, διαμορφώνοντας μια συνεκτική εικόνα για το προφίλ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στον χώρο της διοίκησης τεχνικών έργων στην Ελλάδα.

5.2.3 Εργασιακή Ικανοποίηση και Αυτοαντιλαμβανόμενη Αποτελεσματικότητα

Ένα από τα πλέον ενδιαφέροντα ευρήματα της παρούσας έρευνας αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι Project Managers αξιολογούν τόσο την επαγγελματική τους ικανοποίηση όσο και την προσωπική τους αποτελεσματικότητα στον εργασιακό χώρο. Οι δύο μεταβλητές παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς συνδέονται άμεσα με την επαγγελματική ευημερία, την απόδοση και τη γενικότερη επαγγελματική συμπεριφορά των στελεχών που δραστηριοποιούνται στη διοίκηση τεχνικών έργων.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες αξιολογούν ιδιαίτερα θετικά την επαγγελματική τους αποτελεσματικότητα. Ο μέσος όρος των απαντήσεων στην ερώτηση που αφορούσε το πόσο καλοί θεωρούν ότι είναι στη δουλειά τους διαμορφώθηκε σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα, γεγονός που υποδηλώνει έντονο αίσθημα επαγγελματικής επάρκειας και αυτοπεποίθησης. Η διαπίστωση αυτή είναι συμβατή με τα χαρακτηριστικά του δείγματος, καθώς η πλειονότητα των συμμετεχόντων διαθέτει σημαντική επαγγελματική εμπειρία, υψηλό μορφωτικό επίπεδο και πολυετή ενασχόληση με τη διαχείριση απαιτητικών τεχνικών έργων. Η μακροχρόνια έκθεση σε σύνθετες επαγγελματικές καταστάσεις φαίνεται να έχει συμβάλει στη διαμόρφωση μιας ισχυρής αίσθησης επαγγελματικής αυτοπεποίθησης και ικανότητας διαχείρισης σύνθετων προβλημάτων.

Παράλληλα, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες εμφανίζουν σχετικά υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Οι περισσότεροι Project Managers δήλωσαν ότι αισθάνονται ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους και από τη συνολική επαγγελματική τους πορεία. Το εύρημα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς το επάγγελμα του Project Manager χαρακτηρίζεται από υψηλές απαιτήσεις, έντονο φόρτο εργασίας, αυστηρά χρονοδιαγράμματα και συνεχή λήψη κρίσιμων αποφάσεων. Παρά τις δυσκολίες αυτές, οι συμμετέχοντες φαίνεται να αντλούν αρκετά υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης από την εργασία τους.

Ωστόσο, η σύγκριση των δύο μεταβλητών αποκαλύπτει ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον στοιχείο. Η αυτοαντιλαμβανόμενη επαγγελματική αποτελεσματικότητα εμφανίζεται υψηλότερη από την εργασιακή ικανοποίηση. Με άλλα λόγια, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι αποδίδουν πολύ καλά στον επαγγελματικό τους ρόλο, χωρίς όμως να εμφανίζουν αντίστοιχα υψηλά επίπεδα προσωπικής ευχαρίστησης από την εργασία τους. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι η αντιλαμβανόμενη επαγγελματική επιτυχία δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την προσωπική επαγγελματική ευημερία.

Η διαφορά αυτή ενδέχεται να σχετίζεται με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις του επαγγελματικού περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιούνται οι Project Managers. Η διαχείριση πολλαπλών έργων, ο συντονισμός διαφορετικών ενδιαφερόμενων μερών, η ευθύνη για την τήρηση χρονοδιαγραμμάτων και προϋπολογισμών, καθώς και η ανάγκη επίλυσης απρόβλεπτων προβλημάτων δημιουργούν ένα περιβάλλον συνεχούς πίεσης. Ως αποτέλεσμα, ακόμη και όταν οι επαγγελματίες θεωρούν ότι ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις απαιτήσεις του ρόλου τους, είναι πιθανό να βιώνουν επίπεδα άγχους ή επαγγελματικής επιβάρυνσης που επηρεάζουν τη συνολική εργασιακή τους ικανοποίηση.

Τα ευρήματα αυτά μπορούν να ερμηνευθούν και σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Οι συμμετέχοντες παρουσίασαν σχετικά θετικά επίπεδα αυτοελέγχου, προσαρμοστικότητας και κοινωνικότητας, χαρακτηριστικά τα οποία φαίνεται να λειτουργούν υποστηρικτικά στην επαγγελματική τους λειτουργία. Η ικανότητα διαχείρισης άγχους, η αποτελεσματική επικοινωνία και η προσαρμογή σε μεταβαλλόμενες συνθήκες πιθανώς συμβάλλουν στη διατήρηση υψηλών επιπέδων αντιλαμβανόμενης αποτελεσματικότητας ακόμη και σε ιδιαίτερα απαιτητικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Συνολικά, τα αποτελέσματα της έρευνας σκιαγραφούν ένα προφίλ Project Managers που χαρακτηρίζεται από υψηλή επαγγελματική αυτοπεποίθηση και σχετικά αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση. Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους, ενώ παράλληλα δηλώνουν ότι αντλούν θετικά στοιχεία από την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Παρ' όλα αυτά, η διαφορά μεταξύ επαγγελματικής αποτελεσματικότητας και εργασιακής ικανοποίησης υποδηλώνει ότι η επιτυχής άσκηση του ρόλου δεν συνεπάγεται αυτομάτως και υψηλά επίπεδα προσωπικής ευημερίας, γεγονός που αναδεικνύει τη σημασία παραγόντων όπως οι συνθήκες εργασίας, η οργανωσιακή υποστήριξη και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

5.4 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Παρά τη συμβολή της παρούσας έρευνας στη διερεύνηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Project Managers που δραστηριοποιούνται στον χώρο των τεχνικών έργων στην Ελλάδα, ορισμένοι μεθοδολογικοί περιορισμοί θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία και αξιολόγηση των ευρημάτων.

Αρχικά, το μέγεθος του δείγματος περιορίστηκε σε 81 συμμετέχοντες. Αν και το μέγεθος αυτό θεωρείται επαρκές για μια περιγραφική και διερευνητική μελέτη, δεν επιτρέπει την ασφαλή γενίκευση των αποτελεσμάτων στο σύνολο των Project Managers τεχνικών έργων της χώρας. Επιπλέον, η χρήση της μη πιθανοθεωρητικής δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling), παρότι κρίθηκε αναγκαία λόγω της δυσκολίας πρόσβασης στον συγκεκριμένο επαγγελματικό πληθυσμό, ενδέχεται να επηρέασε τη σύνθεση του δείγματος, καθώς οι συμμετέχοντες προσεγγίστηκαν μέσω επαγγελματικών δικτύων και προσωπικών επαφών.

Ένας δεύτερος σημαντικός περιορισμός αφορά τη μέθοδο μέτρησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Το ερωτηματολόγιο TEIQue-SF αποτελεί εργαλείο αυτοαναφοράς και βασίζεται στις προσωπικές αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τις συναισθηματικές και κοινωνικές τους δεξιότητες. Κατά συνέπεια, οι απαντήσεις ενδέχεται να επηρεάζονται από φαινόμενα κοινωνικής επιθυμητότητας, ατομικές τάσεις αυτοπαρουσίασης ή υποκειμενικές μεροληψίες, οδηγώντας πιθανώς σε

υπερεκτίμηση ή υποεκτίμηση των πραγματικών επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Παρά τους παραπάνω περιορισμούς, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας υποδεικνύουν ότι το TEIQue-SF αποτελεί ένα επαρκώς κατάλληλο εργαλείο για τη μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης σε Project Managers τεχνικών έργων. Η τιμή του συντελεστή αξιοπιστίας Cronbach's Alpha ($\alpha = 0,752$) καταδεικνύει αποδεκτό έως ικανοποιητικό επίπεδο εσωτερικής συνοχής της κλίμακας, σύμφωνα με τα διεθνώς αποδεκτά κριτήρια αξιολόγησης ψυχομετρικών εργαλείων. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει ότι οι μεταβλητές του εργαλείου συνεισφέρουν με συνεκτικό τρόπο στη μέτρηση της ίδιας θεωρητικής κατασκευής και παρέχει επαρκή επιστημονική τεκμηρίωση για τη χρήση του στη μελέτη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στον συγκεκριμένο επαγγελματικό πληθυσμό. Συνεπώς, μπορεί να υποστηριχθεί ότι το TEIQue-SF αποτελεί μια κατάλληλη και αξιόπιστη επιλογή για αντίστοιχες ερευνητικές εφαρμογές, χωρίς ωστόσο να εξαλείφονται οι περιορισμοί που χαρακτηρίζουν όλες τις μεθόδους αυτοαξιολόγησης.

Σε πρακτικό επίπεδο, τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν σαφείς δυνατότητες οργανωσιακής παρέμβασης. Παρότι οι συμμετέχοντες παρουσίασαν γενικά θετικά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, η ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων έδειξε ότι υπάρχουν σημαντικά περιθώρια περαιτέρω ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Ειδικότερα, η σχετικά χαμηλότερη επίδοση που παρατηρήθηκε στη διάσταση της Συναισθηματικότητας και η μεγαλύτερη διασπορά που εμφανίστηκε στη διάσταση της Ευεξίας υποδηλώνουν ότι οι Project Managers θα μπορούσαν να ωφεληθούν από συστηματικές δράσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αναγνώριση, κατανόηση και έκφραση συναισθημάτων, καθώς και με την ενίσχυση της ψυχολογικής ανθεκτικότητας και ευημερίας.

Υπό το πρίσμα αυτό, η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων που εστιάζουν στη Συναισθηματική Νοημοσύνη αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Η ενίσχυση δεξιοτήτων έκφρασης συναισθημάτων, ενσυναίσθησης, ενεργητικής ακρόασης και διαχείρισης διαπροσωπικών σχέσεων μέσω εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, εργαστηρίων, δράσεων coaching και mentoring μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Project Managers. Παράλληλα, τέτοιου είδους παρεμβάσεις είναι δυνατόν να ενισχύσουν την εσωτερική συνοχή των ομάδων έργου, να βελτιώσουν την ποιότητα της επικοινωνίας, να μειώσουν τις συγκρούσεις και να

αυξήσουν το επίπεδο ικανοποίησης των μελών των ομάδων. Μακροπρόθεσμα, η συστηματική ανάπτυξη αυτών των δεξιοτήτων μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης και σε αποτελεσματικότερη διαχείριση των ανθρώπινων παραγόντων που επηρεάζουν την επιτυχία των έργων.

Από ερευνητική σκοπιά, προτείνεται η υλοποίηση μελλοντικών μελετών σε μεγαλύτερα και περισσότερα αντιπροσωπευτικά δείγματα Project Managers, ώστε να ενισχυθεί η δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων και να διερευνηθούν πιθανές διαφοροποιήσεις μεταξύ διαφορετικών κλάδων, οργανισμών και τύπων έργων. Παράλληλα, κρίνεται σκόπιμη η αξιοποίηση περισσότερο αντικειμενικών μεθόδων αξιολόγησης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Ο συνδυασμός ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς με αξιολογήσεις από προϊσταμένους, συναδέλφους, μέλη των ομάδων έργου και πελάτες θα μπορούσε να προσφέρει μια πληρέστερη και μεθοδολογικά ισχυρότερη αποτύπωση των πραγματικών συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων.

Επιπλέον, μελλοντικές έρευνες θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο να επεκτείνουν το πεδίο μελέτης πέρα από τους Project Managers και να εξετάσουν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη όλων των βασικών εμπλεκόμενων μερών ενός έργου, όπως τα μέλη των ομάδων έργου, τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, οι πελάτες, οι προμηθευτές και οι βασικοί συνεργάτες. Μια τέτοια προσέγγιση θα επέτρεπε την πληρέστερη κατανόηση του ρόλου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στη διαμόρφωση της συνεργασίας, της επικοινωνίας, της εμπιστοσύνης και της συνολικής αποτελεσματικότητας των έργων.

Τέλος, ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η πραγματοποίηση διαχρονικών μελετών που θα αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα εκπαιδευτικών προγραμμάτων στη Συναισθηματική Νοημοσύνη. Η μέτρηση των επιπέδων Συναισθηματικής Νοημοσύνης πριν και μετά την εφαρμογή τέτοιων παρεμβάσεων θα μπορούσε να προσφέρει σημαντικές ενδείξεις σχετικά με τον βαθμό στον οποίο οι συγκεκριμένες δεξιότητες μπορούν να αναπτυχθούν συστηματικά και να συνδεθούν με βελτιωμένα επίπεδα επαγγελματικής αποτελεσματικότητας, εργασιακής ικανοποίησης, ηγετικής επάρκειας και συνολικής απόδοσης των ομάδων έργου. Κατ' επέκταση, οι μελλοντικές ερευνητικές προσπάθειες μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά τόσο στην επιστημονική κατανόηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης όσο και στη διαμόρφωση πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που θα υποστηρίζουν την επιτυχία των τεχνικών έργων και των οργανισμών που τα υλοποιούν.

6. Βιβλιογραφία

- Acheampong, A., Owusu-Manu, D.-G., Kissi, E., & Tetteh, P. A. (2023). Assessing the influence of emotional intelligence (EI) on project performance in developing countries: The case of Ghana. *International Journal of Construction Management*, 23(7), 1163–1173. <https://doi.org/10.1080/15623599.2021.1958279>
- Aliu, J., Aghimien, D., Aigbavboa, C., Ebekozi, A., Oke, A. E., Adekunle, S. A., Akinradewo, O., & Akinshipe, O. (2024). Developing emotionally competent engineers for the ever-changing built environment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(6), 2248–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2022-0806>
- Bakatsaki, M. (2019). *The role of emotional and social intelligence in humanitarian relief*. PHIDAC 2019. Available at: https://www.researchgate.net/profile/Maria-Bakatsaki/publication/337719337_Plenary_Lecture_The_role_of_emotional_and_social_intelligence_in_humanitarian_relief
- Bakatsaki, M. (2025). Active Listening Workshop: The Art of Listening to Words and Emotions. In *Imagining, Designing and Teaching Regenerative Futures: Art-Science Approaches and Inspirations From Around the World* (pp. 385–392). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163.
- Boyatzis, R. E. (2018). The behavioral level of emotional intelligence and its measurement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1438. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01438>
- D’Amico, A., & Geraci, A. (2023). Meta-emotional intelligence and applied interventions: Recent developments. *International Journal of Emotional Education*, 15(1), 12–29.
- Doğru, A. (2022). Emotional intelligence and workplace outcomes: A recent review. *Journal of Organizational Psychology*, 18(2), 45–62.
- Efron, B. (1979). Bootstrap methods: Another look at the jackknife. *Annals of Statistics*, 7(1), 1–26.
- Fareed, M. Z., Su, Q., & Naqvi, N. A. (2022). The impact of emotional intelligence, managerial intelligence, and transformational leadership on multidimensional public project success. *IEEE Engineering Management Review*, 50(4), 111–126. <https://doi.org/10.1109/EMR.2022.3200408>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Hanafi, A. G., & Nawi, M. N. M. (2019). Can project managers’ emotional intelligence contribute to the success of construction projects? *Test Engineering and Management*, 81(11–12), 839–849.

- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (3rd ed.). Guilford Press.
- Hayes, R., & Coutts, J. (2020). On the use of omega and alpha for scale reliability: Practical recommendations. *Measurement in Psychology*, 5(4), 210–223.
- Huang, W., Zhong, D., & Chen, Y. (2024). The relationship between construction workers' emotional intelligence and safety performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(5), 2176–2201. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2023-0747>
- Kukah, A. S. K., Owusu-Manu, D.-G., & Edwards, D. (2023). Critical review of emotional intelligence research studies in the construction industry. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 21(6), 1925–1947. <https://doi.org/10.1108/JEDT-08-2021-0432>
- Leighton, J., et al. (2021). Strategies to increase online survey response rates among professionals. *Survey Research Methods*, 15(2), 89–104.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). Emotional intelligence and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177–202. <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Mirzaee, A. M., & Martek, I. (2024). Utilizing multiple intelligences as a means to improving claim performance outcomes in project-based organizations. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2024-0570>
- Murray, J. (2021). Multiple imputation in practice: Guidelines for applied researchers. *Journal of Applied Statistics*, 48(7), 1234–1256.
- Páez, P., Araya, F., Salazar, L. A., Giménez, Z., Sánchez, O., Sierra-Varela, L., & Neculman, B. (2024). Exploring perceptions toward emotional intelligence in Chilean construction using a qualitative approach. *Buildings*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/buildings14040905>
- Petrides, K. V. (2009). *Technical Manual for the Trait Emotional Intelligence Questionnaires (TEIQue)*. London: London Psychometric Laboratory.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. In C. Stough, D. H. Saklofske, & J. D. A. Parker (Eds.), *Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research, and Applications* (pp. 85–101). Springer.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire. In C. Stough, D. H. Saklofske, and J. D. Parker, *Advances in the Assessment of Emotional Intelligence*. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0_5

- Petrides, K. V. (2018). Trait emotional intelligence: Foundations, assessment, and applications. In *Handbook of Emotional Intelligence* (updated ed.).
- PMI, Project Management Institute. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)* (7th ed.). Project Management Institute.
- Project Management Institute. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide)* (7th ed.). Project Management Institute.
- Rezvani, A., Ashkanasy, N., & Khosravi, P. (2020). Key attitudes: Unlocking the relationships between emotional intelligence and performance in construction projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(4). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001803](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001803)
- Rogers, M. (2022). Best practices in exploratory and confirmatory factor analysis for applied researchers. *Psychological Methods Review*, 7(1), 33–58.
- Shiyab, K., et al. (2023). Reminder strategies and survey completion: A randomized field experiment. *Electronic Research Methods*, 4(2), 77–95.
- Sunindijo, R. Y., & Maghrebi, M. (2020). Political skill improves the effectiveness of emotional intelligence: Bayesian network analysis in the construction industry. *Journal of Architectural Engineering*, 26(3). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)AE.1943-5568.0000417](https://doi.org/10.1061/(ASCE)AE.1943-5568.0000417)
- Turner, J. R., & Müller, R. (2005). The project manager's leadership style as a success factor on projects: A literature review. *Project Management Journal*, 36(1), 49–61. <https://doi.org/10.1177/875697280503600105>
- Wu, H., et al. (2022). Improving response rates in electronic surveys: Evidence from professional samples. *Journal of Survey Methodology*, 10(1), 55–73.
- Zhang, L., & Fan, Y. (2022). Emotional intelligence in construction project management: Implications for safety and stakeholder relations. *Construction Management Review*, 9(3), 101–118.

Παράρτημα Ι

Ερωτηματολόγιο έρευνας

Παράρτημα II

Υπολογισμός *Trait Emotional Intelligence Questionnaire – Short Form (TEIQue-SF)* στο SPSS