



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
———— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 ————

Συναισθηματική νοημοσύνη και δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σε εργαζόμενες γυναίκες.

Διαμαντή Σοφία ΑΜ: 7574132200006

Πτυχιακή εργασία

Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

ΠΜΣ : «Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση»

Επόπτρια: Δρ Σαμαρά Αντωνία , ΕΔΙΠ ΕΚΠΑ

ΑΘΗΝΑ, 2025

Τριμελής Επιτροπή:

α) Επόπτρια: Αντωνία Σαμαρά, ΕΔΙΠ ΕΚΠΑ

β) Μέλος: Καθ. Αικατερίνη Αργυροπούλου

γ) Μέλος: Αντώνης Μπούρας, ΕΔΙΠ ΕΚΠΑ

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών για την ευκαιρία που μου έδωσε να αναπτυχθώ σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο. Ιδιαίτερα, την Επόπτριά μου κα Σαμαρά Αντωνία για την υποστήριξη, την επικοινωνία και την άμεση επίλυση όποιων θεμάτων ανέκυπταν, τόσο σε επιστημονικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Τη διευθύντρια του ΜΠΣ κα Αργυροπούλου Κατερίνα που μεταλαμπαδεύει τη γνώση και την αφοσίωση της για την επιστήμη της Συμβουλευτικής καθώς και το σύνολο των καθηγητών. Την κα Παφιώλη Μαρία που αποτέλεσε στήριγμα και ώθηση για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας. Επιπλέον, τις γυναίκες που πρόθυμα συμμετείχαν στην έρευνα και αναμένουν τα αποτελέσματά της. Ευχαριστώ, τέλος, την οικογένεια μου για τον χρόνο που τους στερήσα και για την πίστη που έχουν σε έμένα, η συγκεκριμένη εργασία είναι αφιερωμένη στην κόρη μου Έλενα και στον γιο μου Γιάννη.

Περίληψη

Σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και πολύ λιγότερο προβλέψιμο εργασιακό γίγνεσθαι, όπου οι μεταβάσεις επιβάλλονται και αντικαθιστούν τη γραμμική πορεία της σταδιοδρομίας, η λήψη αποφάσεων διαδραματίζει καίριο ρόλο στην διαδικασία γεφύρωσης του επαγγελματικού εαυτού στο τώρα και στο μέλλον. Σύμφωνα με έρευνες η συναισθηματική νοημοσύνη έχει μια ουσιαστική αρνητική σχέση με το σύνολο των παραγόντων της δυσκολίας λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας. Η παρούσα εργασία επιχειρεί να διερευνήσει την συσχέτιση ανάμεσα στην συναισθηματική νοημοσύνη και τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων σε δείγμα εργαζόμενων γυναικών. Στην έρευνα συμμετείχαν 205 εργαζόμενες γυναίκες, από τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα, οι οποίες συμπλήρωσαν 2 ερωτηματολόγια για τη διερεύνηση της συναισθηματικής νοημοσύνης και των δυσκολιών στη λήψη αποφάσεων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι συμμετέχουσες παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και περιορισμένες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, με κυριότερη αιτία την έλλειψη ετοιμότητας. Παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφοροποιήσεις βάσει δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, γονεϊκός ρόλος, μορφωτικό επίπεδο και επαγγελματική εμπειρία. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας και οι διαζευγμένες εμφανίζουν ανεπτυγμένες δεξιότητες διαχείρισης και έκφρασης συναισθημάτων, καθώς και υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη, ενώ οι γυναίκες με ανώτερη μόρφωση και μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες στις επαγγελματικές αποφάσεις. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στη μείωση των δυσκολιών λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, με τις δεξιότητες έκφρασης, διαχείρισης και χρήσης συναισθημάτων να παίζουν κεντρικό ρόλο.

Λέξεις κλειδιά: Συναισθηματική Νοημοσύνη, Δυσκολίες στη Λήψη Αποφάσεων, Γυναίκες.

Abstract

In an ever-evolving and considerably less predictable workplace where transitions are imposed and replace the linear career path, decision making plays a key role in bridging the professional self in the present and the future. Research suggests that emotional intelligence has a substantial negative relationship with all the factors of career decision-making difficulty. This paper attempts to investigate the association between emotional intelligence and career decision-making difficulties in a sample of working women. The study involved 205 working women, from both the private and public sectors, who completed 2 questionnaires to investigate emotional intelligence and decision making difficulties. The findings indicate that the participants show a high level of emotional intelligence and limited difficulties in making professional decisions, the main reason being lack of preparedness. Significant differences were observed based on demographic characteristics such as age, marital status, parental role, educational level and professional experience. In particular, older women and divorcees show more developed skills in managing and expressing emotions, as well as higher emotional intelligence, while women with higher education and more professional experience have fewer difficulties in making professional decisions. Finally, emotional intelligence was found to be a key factor in reducing difficulties in making professional decisions, with emotion expression, management and use skills playing a central role.

Keywords: Emotional Intelligence, Difficulties in Decision Making, Women

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	3
Abstract	4
Εισαγωγή	7
Αναγκαιότητα της έρευνας.....	8
Πρώτο μέρος: Θεωρητικό	8
Κεφάλαιο 1 ^ο : Συναισθηματική νοημοσύνη.....	8
1.1 Ενοιολογική προσέγγιση Συναισθηματικής Νοημοσύνης	9
1.2 Μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης.....	11
1.3 Μοντέλο ικανοτήτων (Mayer & Salovey, 1990)	11
1.4 Μικτά Μοντέλα (Bar-On, 1997' Goleman, 1995)	14
1.5 Μοντέλο των χαρακτηριστικών της συναισθηματικής νοημοσύνης (trait emotional intelligence) (Petrides & Furnham, 2001)	17
1.6 Σύγκριση μοντέλων	18
1.7 Συναισθηματική νοημοσύνη στις γυναίκες.....	19
Κεφάλαιο 2: Δυσκολίες στη Λήψη Αποφάσεων	21
2.1 Λήψη αποφάσεων στις γυναίκες	25
Κεφάλαιο 3: Συναισθηματική νοημοσύνη και δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων	27
3.1 Ερευνητικά ευρήματα.....	29
3.2 Συμβολή της συμβουλευτικής διαδικασίας	31
Δευτερο μέρος: Ερευνητικό	33
Κεφάλαιο 4 ^ο : Έρευνα	33
4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	33
4.2 Μεθοδολογία έρευνας	34
4.3 Εργαλείο έρευνας.....	35
Κεφάλαιο 5 ^ο : Αποτελέσματα έρευνας	36
5.1 Δείγμα έρευνας.....	36
5.2 Ανάλυση δεδομένων	38
5.3 Ηθικά ζητήματα	39
5.4 Ανάλυση αξιοπιστίας.....	40
5.5 Συναισθηματική νοημοσύνη γυναικών.....	40
5.6 Δυσκολία στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των γυναικών	41
5.7 Συγκρίσεις ως προς τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των γυναικών	42
5.8 Συσχέτιση δυσκολίας στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών	56
5.9 Συμπεράσματα έρευνας	72

5.10 Περιορισμός της έρευνας	74
Κεφάλαιο 6 ^ο : Συζήτηση και προτάσεις	75
Βιβλιογραφία.....	78
Παράρτημα.....	86

Εισαγωγή

Ο Daniel Goldman (1998) κατέθεσε την άποψη ότι η συναισθηματική νοημοσύνη ευθύνεται για έως και το 67% της επαγγελματικής επιτυχίας του ατόμου, δημιουργώντας τόσο αίσθηση στους επιστημονικούς κύκλους όσο και ανάγκη διερεύνησης της συσχέτισης της συναισθηματικής νοημοσύνης με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του ατόμου. Αν και η συναισθηματική νοημοσύνη δεν είναι ένα σύγχρονο ιδίωμα, τελευταία και με γνώμονα τις ραγδαίες αλλαγές των παγκόσμιων οργανισμών γίνεται πολύ σημαντική στο περιβάλλον των επιχειρήσεων. Τα συναισθήματα γίνονται ουσιαστικές πτυχές για την υποστήριξη της διακεκριμένης ικανότητας και επιτυχίας σε κάθε επιχειρηματικό οργανισμό (Abbood & Al Nama'a, 2023).

Καθώς πλέον οι κοινωνίες διέπονται από μια ρευστότητα και η παρακολούθηση των εξελίξεων καθίσταται πρόκληση για όλους και όλες, η επένδυση στους προσωπικούς πόρους και την ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας αναδεικνύεται ως μία σημαντική και ασφαλής προσωπική επιλογή (Αργυροπούλου, 2024). Κατά ανάλογο τρόπο, οι πόροι σταδιοδρομίας συνδράμουν στο σχεδιασμό, τον επαναπροσδιορισμό και την υλοποίηση επαγγελματικών στόχων, παρέχοντας υποστήριξη μέσω εργαλείων αυτογνωσίας, πληροφόρησης για την αγορά εργασίας και ενίσχυσης δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων, σύμφωνα με τις αρχές της δια βίου μάθησης και της ανάπτυξης προσωπικής και επαγγελματικής ταυτότητας. Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων αποτελεί ένα από τα πιο βασικά ζητήματα της επαγγελματικής συμπεριφοράς και προϋποθέτει μια σύνθετη και πολύπλοκη διαδικασία στον συνεχώς μεταβαλλόμενο και πολύ λιγότερο προβλέψιμο κόσμο της εργασίας του 21^{ου} αιώνα (Αργυροπούλου, 2020). Στην παρούσα εργασία θα προσεγγίσουμε την συναισθηματική νοημοσύνη ως δεξιότητα και θα διερευνήσουμε την συσχέτιση της με τις δυσκολίες στην διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων σε δείγμα εργαζόμενων γυναικών. Βασικές έννοιες αποτελούν η συναισθηματική νοημοσύνη καθώς και οι δυσκολίες κατά την διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Αναγκαιότητα της έρευνας

Η αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας προέκυψε από έντονο προσωπικό ενδιαφέρον, καθώς στην διάρκεια της επαγγελματικής μου ενασχόλησης ως εκπαιδεύτρια ενηλίκων σε πλήθος οργανισμών και τη συναναστροφή μου με ομάδες γυναικών επήλθε η συνειδητοποίηση πως πολλές γυναίκες στον εργασιακό χώρο φαίνεται να αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Η διερεύνηση αυτού του συγκεκριμένου πληθυσμού είναι εξαιρετικά σημαντική, καθώς μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στη διαμόρφωση νέων θεωρητικών προσεγγίσεων και πρακτικών στο πεδίο της συμβουλευτικής, με στόχο την ενδυνάμωση του επαγγελματικού εαυτού των γυναικών και την ισορρόπηση τους σε ένα πλαίσιο πολλαπλών ρόλων στους οποίους καλούνται να αντεπεξέλθουν.

Η μελέτη της λήψης αποφάσεων σε γυναίκες εργαζόμενες αποτελεί έναν τομέα που μέχρι σήμερα παρουσιάζει ερευνητικό έλλειμμα. Η εμβάθυνση σε αυτό το ζήτημα μπορεί να αποφέρει νέα και πολύτιμα δεδομένα, τα οποία θα είναι αξιοποιήσιμα τόσο στη δημιουργία προγραμμάτων, όσο και στη διαμόρφωση προσαρμοσμένων και σταθμισμένων εργαλείων που να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες αυτού του πληθυσμού.

Επιπλέον, τα δεδομένα που θα προκύψουν μπορούν να αξιοποιηθούν από οργανισμούς, και συγκεκριμένα από τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού, για την ανάπτυξη στρατηγικών και παρεμβάσεων που θα ενισχύουν την υποστήριξη των εργαζομένων γυναικών στη λήψη αποφάσεων, προωθώντας παράλληλα την επαγγελματική τους ανάπτυξη και τη συνολική αποτελεσματικότητα στον εργασιακό χώρο.

Πρώτο μέρος: Θεωρητικό

Κεφάλαιο 1^ο: Συναισθηματική νοημοσύνη

Αν και η συναισθηματική νοημοσύνη (EI) δεν αποτελεί σύγχρονη έννοια, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών αναδεικνύεται σε έναν σημαντικό τομέα ενδιαφέροντος σε διεπιστημονικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό συμπεριλαμβάνονται τόσο η διεύρυνση της έννοιας της κοινωνικής - συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως περιγράφεται από τον Bar-On (2000, 2004, 2006) όπως επίσης και το έργο των ερευνητών που διερευνούν τη σχέση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης με ζητήματα που άπτονται της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, όπως αναδεικνύεται από τις μελέτες των Brown et al. (2003), Carson και Carson (1998), καθώς και Abbood και Al Nama'a (2023).

Οι ραγδαίες αλλαγές που έχουν συντελεστεί στους παγκόσμιους οργανισμούς τα τελευταία χρόνια έχουν καταστήσει τη συναισθηματική νοημοσύνη έναν καίριο παράγοντα στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Οι εξελίξεις αυτές αποδίδονται σε ένα σύμπλεγμα κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών παραμέτρων, ενώ καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει και η αυξανόμενη ενσωμάτωση της τεχνολογίας στις επιχειρησιακές λειτουργίες. Σε αυτόν τον γρήγορα μεταβαλλόμενο κόσμο του σήμερα η συναισθηματική νοημοσύνη αποκτά τεράστια χρησιμότητα και αποτελεί έναν δείκτη που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση της ικανότητας ενός ατόμου να διαχειρίζεται τις νοητικές διεργασίες και τη συμπεριφορά του (Sfetcu, 2020). Σε έρευνα των Wong και Law's (2019) διαφαίνεται μια ισχυρή θετική σχέση της συναισθηματικής νοημοσύνης με υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας καθώς και υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης σχετίζονταν με καλύτερη εργασιακή επιτυχία, συμπεριλαμβανομένων υψηλότερων επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία, οργανωτικής δέσμευσης και αποτελεσματικότητας της ηγεσίας.

1.1 Ενοιολογική προσέγγιση Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Αξίζει μια σύντομη ιστορική καταγραφή της πορείας του όρου Συναισθηματική Νοημοσύνη ώστε να κατανοήσουμε με ολιστικό τρόπο την σημειολογία του. Το 1920 ο Edward L. Thorndike, εισήγαγε την έννοια της κοινωνικής νοημοσύνης ("social intelligence"), την οποία όρισε ως την ικανότητα κατανόησης και διαχείρισης των διαπροσωπικών σχέσεων, την ικανότητα που έχει το άτομο να χειρίζεται με σοφία τις ανθρώπινες σχέσεις (Νιέτος κ.α, 2018). Η κοινωνική νοημοσύνη, σύμφωνα με τον Thorndike, αποτελεί μια σημαντική πτυχή της ανθρώπινης ευφυΐας, που σχετίζεται με τη δυνατότητα ενός ατόμου να κατανοεί, να ερμηνεύει και να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά σε κοινωνικές καταστάσεις. Αν και η έννοια αυτή ήταν πρωτοποριακή για την εποχή, αποτέλεσε προάγγελο για τη μεταγενέστερη ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης (Emotional Intelligence), η οποία εξετάζει όχι μόνο τις διαπροσωπικές δεξιότητες αλλά και τη διαχείριση συναισθημάτων.

Ο όρος συναισθηματική νοημοσύνη έκανε την εμφάνισή του για πρώτη φορά σε έργο του Michael Beldoch το 1964 (Davitz & Beldoch, 1964), ο οποίος ορίζει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα συναισθήματα τόσο στον εαυτό του όσο και στους άλλους, ενώ παρουσίασε και πρόσθετες πτυχές του εργασιακού πλαισίου αναφερόμενος στην σύνδεση των συναισθημάτων με τον έλεγχο και την προσαρμογή της έκφρασης σύμφωνα με έναν δεδομένο στόχο ή λύση προβλήματος (Davitz & Beldoch, 1964).

Αναφορά του όρου Συναισθηματική Νοημοσύνη γίνεται και στο έργο του B. Leuner το 1966 με τίτλο *«Emotional Intelligence and Emancipation»* (Leuner, 1966).

Το 1983, ο Howard Gardner ανέπτυξε τη θεωρία της Πολλαπλής Νοημοσύνης ως μια κριτική θέση απέναντι στην άποψη σύμφωνα με την οποία γεννιόμαστε με μια μόνο νοημοσύνη. Ανάμεσα στους 9 τύπους νοημοσύνης διαχωρίστηκαν η Διαπροσωπική νοημοσύνη (Interpersonal Intelligence) ως η ικανότητα να κατανοούμε τους ανθρώπους, να εντοπίζουμε τα κίνητρα, τα ενδιαφέροντα και τους σκοπούς τους με στόχο την εύρυθμη και αποτελεσματική συνεργασία και αλληλεπίδραση καθώς και η Ενδοπροσωπική νοημοσύνη (Intrapersonal Intelligence) ως μια ικανότητα περισσότερο ενδοσκοπική που αφορά την κατανόηση των βαθύτερων συναισθημάτων, ιδεών και επιθυμιών του εαυτού μας (Gardner, 1983).

Ο όρος απέκτησε μεγάλη δημοφιλία με την έκδοση του βιβλίου του Goleman: *«Συναισθηματική Νοημοσύνη - Γιατί μπορεί να έχει μεγαλύτερη σημασία από τον δείκτη νοημοσύνης»* (Daniel Goleman 1996). Ο Goleman (1995, 1998) ισχυρίστηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη προβλέπει την επιτυχία της ζωής και της εργασίας. Υπέθεσε ότι, επειδή το IQ πιστεύεται ότι αντιπροσωπεύει περίπου το 20% της διακύμανσης της επιτυχίας στη ζωή, η συναισθηματική νοημοσύνη πιθανότατα αντιπροσωπεύει το υπόλοιπο 80% (Martinez, 1997). Η έκδοση του επιτυχημένου βιβλίου του Daniel Goldman ενεργοποίησε ένα απaráμιλλο ενδιαφέρον αναφορικά με το θέμα της συναισθηματικής νοημοσύνης αφού ξεκίνησε με μεγαλύτερη ένταση σε Πανεπιστήμια και σχολεία η αναζήτηση και η δημιουργία προγραμμάτων με έμφαση στην ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης (Menon, 2021).

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιρροής της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και θεωρείται επιβεβαιωμένο ότι σχετίζεται, ανάμεσα σε άλλα, και με την επαγγελματική επιτυχία (Joseph et al, 2015). Έρευνες υποδεικνύουν ότι η αυξημένη Συναισθηματική Νοημοσύνη παρουσιάζει θετική συσχέτιση με αυξημένες ακαδημαϊκές επιδόσεις (Brackett & Mayer, 2003), καθώς επίσης και με την ενίσχυση των κοινωνικών δεξιοτήτων (Lopes et al., 2003) και τη μείωση της προβληματικής συμπεριφοράς, όπως η βία και η εξάρτηση από ουσίες (Rubin, 1999; Trinidad & Johnson, 2002). Συμπληρωματικά τα υψηλότερα επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης διαφάνεται να σχετίζονται θετικά με υψηλότερες αξιολογήσεις ικανοποίησης από τη ζωή (Gannon και Ranzijn, 2005) καθώς με την ποιότητα των σχέσεων (Mayer et al, 2008).

1.2 Μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης

Με εκκίνηση τη δεκαετία του 1990, έχουν κάνει την εμφάνιση τους διάφορα μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης (EI), γεγονός που έχει προκαλέσει ένα βαθμό αμφισβήτησης και διαμάχης σχετικά με τον ορισμό και τη φύση της. Παρόλο που τα μοντέλα αυτά παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές, υπάρχουν και πολλές κοινές πτυχές που τα συνδέουν. Μάλιστα, φαίνεται να υπάρχει μια αξιοσημείωτη συναίνεση σχετικά με τη δομή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, συγκρίσιμη με αυτήν που αφορά τη γενική νοημοσύνη, μια έννοια που επίσης έχει γνωρίσει περιόδους αντιπαραθέσεων και συγκρούσεων (Cherniss, 2004).

Η διερεύνηση του όρου Συναισθηματικής Νοημοσύνης ακολουθεί γενικά δύο προσεγγίσεις, την προσέγγιση που βασίζεται στην ικανότητα, η οποία αφορά τις ατομικές νοητικές ικανότητες που είναι σημαντικές για την συναισθηματική νοημοσύνη, και την προσέγγιση που βασίζεται στα χαρακτηριστικά, η οποία θεωρεί την Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ένα συνεκτικό και παγκόσμιο χαρακτηριστικό, παρόμοιο με την προσωπικότητα (Santos et al, 2018).

Το μοντέλο ικανοτήτων των Mayer και Salovey (1990) αποτελεί αντιπροσωπευτικό παράδειγμα της πρώτης προσέγγισης, καθώς εστιάζει στις νοητικές ικανότητες που εμπλέκονται στην κατανόηση, επεξεργασία και διαχείριση των συναισθημάτων. Βιβλιογραφικά και υποστηρίζοντας την ίδια προσέγγιση το 1989, ο Stanley Greenspan παρουσίασε ένα μοντέλο που περιέγραφε τη συναισθηματική νοημοσύνη (EI) ως την ικανότητα να κατανοεί κανείς τα συναισθήματα, να τα ρυθμίζει και να τα χρησιμοποιεί για να καθοδηγεί τη σκέψη και τη συμπεριφορά. Το μοντέλο του επικεντρωνόταν ιδιαίτερα στη σημασία της συναισθηματικής ανάπτυξης κατά την παιδική ηλικία και στον ρόλο των συναισθημάτων στη λήψη αποφάσεων και στις διαπροσωπικές σχέσεις.

Αντίθετα, τα Μικτά Μοντέλα (Bar-On, 1997; Goleman, 1995) υιοθετούν τη δεύτερη προσέγγιση, θεωρώντας τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μέρος της προσωπικότητας, ενσωματώνοντας ευρύτερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ψυχολογική και κοινωνική λειτουργικότητα.

1.3 Μοντέλο ικανοτήτων (Mayer & Salovey, 1990)

Οι Mayer, και Peter Salovey, το 1990 περιέγραψαν την συναισθηματική νοημοσύνη ως "την ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί τα δικά του συναισθήματα και τα συναισθήματα των

άλλων ανθρώπων, να διακρίνει μεταξύ διαφορετικών συναισθημάτων και να τα χαρακτηρίζει κατάλληλα και να χρησιμοποιεί τις συναισθηματικές πληροφορίες για να καθοδηγεί τη σκέψη και τη συμπεριφορά" (Mayer & Salovey 1993). Πιο συγκεκριμένα οι Salovey και Mayer (1990) εννοιολόγησαν την Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελούμενη από τέσσερις διακριτές διαστάσεις: Εκτίμηση και έκφραση των συναισθημάτων στον εαυτό η οποία ονομάστηκε αυτοσυναισθηματική εκτίμηση [SEA] και υποδιαιρείται περαιτέρω σε υποκατηγορίες που αφορούν τη λεκτική και μη λεκτική έκφραση. Η δεύτερη διάσταση αφορά την Εκτίμηση και αναγνώριση των συναισθημάτων στους άλλους, συναισθηματική εκτίμηση των άλλων [OEA]) και διαχωρίζεται στις υποκατηγορίες της μη λεκτικής αντίληψης και της ενσυναίσθησης. Η Τρίτη διάσταση είναι Ρύθμιση των συναισθημάτων στον εαυτό (ρύθμιση των συναισθημάτων [ROE]) και τέλος Χρήση των συναισθημάτων για τη διευκόλυνση της απόδοσης (χρήση των συναισθημάτων [UOE]) που περιλαμβάνει συνιστώσες όπως ο ευέλικτος σχεδιασμός, η δημιουργική σκέψη, η ανακατεύθυνση της προσοχής και το κίνητρο (Schutte, 1998).

Οι Mayer και Salovey (1997) δίνουν έμφαση στις γνωστικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και την εννοιολογούν ως ένα σύνολο δυνατοτήτων που συμβάλλουν τόσο στη διανοητική όσο και στη συναισθηματική ανάπτυξη. Στο πλαίσιο του μοντέλου, η αντίληψη, η αξιολόγηση και η έκφραση των συναισθημάτων αναγνωρίζονται ως οι πιο θεμελιώδεις διαδικασίες, οι οποίες λειτουργούν ως βάση για τις υπόλοιπες δεξιότητες. Αντίθετα, η αναστοχαστική ρύθμιση των συναισθημάτων κατατάσσεται στις πιο σύνθετες διεργασίες, καθώς απαιτεί υψηλό επίπεδο γνωστικής επεξεργασίας και αυτορρύθμισης (Schutte, 1998).

Επιπλέον, κάθε κλάδος του μοντέλου συνδέεται με συγκεκριμένα στάδια ή επίπεδα δεξιοτήτων, τα οποία τα άτομα αναπτύσσουν προοδευτικά και με διαδοχική σειρά. Αυτή η σταδιακή κατάκτηση δεξιοτήτων υπογραμμίζει τη δυναμική φύση της συναισθηματικής νοημοσύνης, ενώ παράλληλα αναδεικνύει τη σημασία της εκπαίδευσης και της εμπειρίας στη διαμόρφωση των σχετικών ικανοτήτων. Το μοντέλο αυτό προσφέρει ένα πολυεπίπεδο πλαίσιο ανάλυσης, που συνδυάζει τις συναισθηματικές και γνωστικές διαδικασίες σε μια ενιαία και συνεκτική θεώρηση.

Επιπρόσθετα αναφέρουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται ως ένα υποκομμάτι της κοινωνικής νοημοσύνης (Cherniss, 2004). Το μοντέλο αυτό ονομάστηκε μοντέλο ικανοτήτων και αναπτύχθηκε παραγωγικά. Οι ερευνητές ξεκίνησαν με μια γενική σύλληψη της

συναισθηματικής νοημοσύνης και στη συνέχεια προσδιόρισαν τις συνιστώσες βάσει αυτής της σύλληψης.

Αν και τα συναισθήματα βρίσκονται στο επίκεντρο του συγκεκριμένου μοντέλου, αυτό περιλαμβάνει επίσης κοινωνικές και γνωστικές λειτουργίες που συνδέονται με την έκφραση, τη ρύθμιση και την αξιοποίηση των συναισθημάτων (Schutte, 1998). Η οπτική της Συναισθηματικής Νοημοσύνης μέσω του συγκεκριμένου μοντέλου αναγνωρίζει την ικανότητα ακριβούς αντίληψης των συναισθημάτων, κατανόησης και διαχείρισής τους, καθώς και τη χρήση τους για συναισθηματική και πνευματική ανάπτυξη (Mayer & Salovey, 1997). Μέσω περαιτέρω διερεύνησης (Mayer et al. 2000) προέκυψε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη υπό το πρίσμα των ικανοτήτων μπορεί να επηρεάσει τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία όπως για παράδειγμα την απόδοση του ατόμου καθώς και τις διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις με σημαντικότερη έκφραση τις συνεντεύξεις εργασίας. Το συγκεκριμένο μοντέλο δίνει έμφαση στην αλληλεπίδραση των γνωστικών, συγκινησιακών και συναισθηματικών ικανοτήτων. Συγκεκριμένα στην αντίληψη, κατανόηση, οργάνωση και διευκόλυνση των συναισθημάτων, τονίζοντας τον τρόπο με τον οποίο τα συναισθήματα βοηθούν την κρίση και μνήμη του ατόμου (Mayer, Salovey, & Caruso, 2000a) καθώς και στην ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί τα συναισθήματα για να διευκολύνει τις δυσκολίες στη σκέψη (Abbood and Al Nama'a, 2021).

Συμπληρωματικά τα μοντέλα ικανοτήτων τονίζουν την αξία των τεστ αξιολόγησης ικανοτήτων, μέσα από έργα που μετρούν το βαθμό στον οποίο γίνεται χρήση της ικανότητας. (Καφέτσιος, 2005). Πολλοί συγγραφείς (Di Fabio & Kenny, 2011; Grant, 2007; Hodzic et al, 2015) υποστηρίζουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη υπό το πρίσμα των ικανοτήτων, σε αντίθεση με την οπτική των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, είναι πιο εύκολα εφαρμόσιμη σε παρεμβάσεις που μπορούν να ενισχυθούν μέσω στοχευμένης εκπαίδευσης, καθοδήγησης ή συμβουλευτικής.

Αντιπροσωπευτικό δείγμα αποτελεί το τεστ συναισθηματικής νοημοσύνης των Mayer, Salovey και Caruso (Mayer et al, 2002) (MSCEIT™) το οποίο αξιολογεί τη συναισθηματική νοημοσύνη μέσω μιας σειράς αντικειμενικών και απρόσωπων ερωτήσεων. Ελέγχει την ικανότητα του ερωτώμενου αναφορικά με τις τέσσερις διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης βασιζόμενο σε σενάρια τυπικά της καθημερινής ζωής, χρησιμοποιεί μια ποικιλία από ενδιαφέροντα και δημιουργικά καθήκοντα για να μετρήσει την ικανότητα ενός ατόμου να σκέφτεται με συναισθηματικές πληροφορίες, δοκιμάζοντας άμεσα την ικανότητά του. Αυτή η

προσέγγιση που βασίζεται στις επιδόσεις καθιστά το τεστ MSCEIT ιδανικό για καταστάσεις όπου οι ερωτώμενοι μπορεί να θέλουν να δημιουργήσουν μια θετική εντύπωση ή να «προσποιηθούν ότι είναι καλοί». Το MSCEIT είναι κατάλληλο για κάθε είδους εταιρικές, εκπαιδευτικές, ερευνητικές και θεραπευτικές ρυθμίσεις

Η κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLIES- Wong & Law, 2002), η οποία χρησιμοποιήθηκε και για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας σε ερευνητικό επίπεδο, βασίζεται επίσης στον ορισμό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Mayer και Salovey και παρέχει μια σύντομη μέτρηση του, κατάλληλη για έρευνα στον εργασιακό χώρο. Η συγκεκριμένη κλίμακα διερευνά τις τέσσερις διακριτές διαστάσεις που εισήγαγαν οι Salovey και Mayer (1990): αυτοσυναισθηματική εκτίμηση (SEA) συναισθηματική εκτίμηση των άλλων (OEA), ρύθμιση των συναισθημάτων (ROE) και χρήση των συναισθημάτων (UOE).

Η εννοιολογική και θεωρητική βάση της κλίμακας συναισθηματικής νοημοσύνης Wong and Law αναφορικά με την Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι δανεισμένη από το μοντέλο ρύθμισης των συναισθημάτων του Gross (Gross, 1998), το οποίο αναφέρεται στις «διαδικασίες με τις οποίες τα άτομα επηρεάζουν ποιά συναισθήματα έχουν, πότε τα έχουν και πώς βιώνουν και εκφράζουν αυτά τα συναισθήματα». Μέσω αυτού του μηχανισμού οι εργαζόμενοι θα είναι σε θέση να διαμορφώνουν τις αντιλήψεις τους για το εργασιακό περιβάλλον μέσω στρατηγικών ρύθμισης των συναισθημάτων που εστιάζουν στην προγενέστερη κατάσταση, όπως με την επιλεκτική αλληλεπίδραση με τους άλλους ή την τροποποίηση του εργασιακού τους περιβάλλοντος. Ομοίως, μπορούν επίσης να είναι σε θέση να διαμορφώνουν τον αντίκτυπο των συναισθηματικών ερεθισμάτων από το εργασιακό περιβάλλον μέσω στρατηγικών συναισθημάτων εστιασμένων στην απόκριση, εντείνοντας, μειώνοντας, παρατείνοντας ή περιορίζοντας ορισμένα συναισθήματα (Santos et al, 2018).

1.4 Μικτά Μοντέλα (Bar-On, 1997· Goleman, 1995)

Η σχέση ανάμεσα στην συναισθηματική νοημοσύνη και την προσωπικότητα έχει εξεταστεί σε διάφορα μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως τα μικτά μοντέλα των Bar-On και Goleman. Τα κοινωνικό-συναισθηματικά μοντέλα εστιάζουν στις ατομικές διαφορές κατά την οργάνωση και έκφραση των συναισθημάτων αλλά και συναφών κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως η ενσυναίσθηση, η προσαρμοστικότητα, η γενική συγκινησιακή κατάσταση κ.ά., ενώ ενσωματώνουν αρκετές πτυχές της προσωπικότητας (Καφέτσιος, 2005). Ως προς την μέτρηση

της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, τα μεικτά μοντέλα ακολουθούν τη μέθοδο της αυτοαναφοράς.

Σύμφωνα με το μοντέλο που ανέπτυξε ο Bar-on (2006) η συναισθηματική νοημοσύνη ορίζεται ως ένα σύνολο ικανοτήτων, δεξιοτήτων και συναισθηματικών και κοινωνικών στοιχείων, που επιτρέπουν στους ανθρώπους να αντεπεξέρχονται στις απαιτήσεις της ζωής και να είναι πιο αποτελεσματικοί στην προσωπική και κοινωνική τους ζωή (Bar-On, 2006). Το συγκεκριμένο μοντέλο περιγράφει τη σειρά των αλληλένδετων ικανοτήτων είτε κοινωνικών είτε συναισθηματικών με δεξιότητες που επηρεάζουν την ευφυή συμπεριφορά και απόδοση (Bar-On, 1988, 1997) και αποτελείται από πέντε διαστάσεις, την Ενδοπροσωπική διάσταση, η οποία περιλαμβάνει δεξιότητες όπως η συναισθηματική αυτοεπίγνωση και η διεκδικητικότητα, την Διαπροσωπική διάσταση, η οποία περιλαμβάνει την ενσυναίσθηση και τις διαπροσωπικές σχέσεις, τη Διαχείριση άγχους, η οποία ενσωματώνει την ανοχή στο στρες και τον έλεγχο των παρορμήσεων, την Προσαρμοστικότητα, η οποία περιλαμβάνει την ευελιξία, τον έλεγχο της πραγματικότητας και την επίλυση προβλημάτων, και τέλος τη Γενική διάθεση, η οποία καλύπτει την αισιοδοξία και την ευτυχία (Cherniss, 2004).

Η προσέγγιση του Bar-On ήταν επαγωγική. Ξεκινώντας από την κλινική πρακτική, με έμφαση στην προσαρμογή στη ζωή, ο Bar-On αναγνώρισε ένα σύνολο δεξιοτήτων που φαίνονταν να υποστηρίζουν τα άτομα στην αντιμετώπιση των απαιτήσεων και των πιέσεων της ζωής. Μέσω παραγοντικών αναλυτικών διαδικασιών, ανέπτυξε το μοντέλο που περιλαμβάνει τις πέντε κύριες διαστάσεις και δεκαπέντε δεξιότητες που αναφέρθηκαν παραπάνω. Ο Bar-On μέτρησε το μοντέλο του με αυτοαναφορές (Bar-On, 1997), με αξιολόγηση πολλαπλών κριτών, και με δομημένη συνέντευξη (Bar-On et al, 2003).

Επιπρόσθετα ο Bar-On (1988) ήταν από τους πρώτους ερευνητές που εισήγαγαν την έννοια του Δείκτη Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Emotional Quotient - EQ) η οποία αναπτύχθηκε για την αξιολόγηση διαφόρων πτυχών αυτού του μοντέλου. Το 1996 ανέπτυξε το πρώτο τεστ μέτρησης της συναισθηματικής νοημοσύνης, γνωστό ως *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*, το εργαλείο, που ουσιαστικά ήταν η πρώτη επικυρωμένη επιστημονική μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και σχεδιάστηκε για να αξιολογεί διάφορες πτυχές της συναισθηματικής και κοινωνικής λειτουργικότητας του ατόμου, καλύπτοντας πέντε τομείς, την ενδοπροσωπική και διαπροσωπική νοημοσύνη την προσαρμοστικότητα τη διαχείριση του άγχους και τη γενική διάθεση (Bar-On, 2004). Το Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης του Bar-On (Bar-On Emotional Quotient

Inventory) αποτελεί εργαλείο αυτοαναφοράς που σχεδιάστηκε με σκοπό την αξιολόγηση της συναισθηματικής νοημοσύνης μέσω 133 ερωτήσεων. Το εργαλείο περιλαμβάνει 15 διακριτές κλίμακες, οι οποίες δημιουργήθηκαν με βάση την εκτεταμένη επαγγελματική εμπειρία του Bar-On και την ανασκόπηση της σχετικής επιστημονικής βιβλιογραφίας. Οι κλίμακες αυτές εξετάζουν μια σειρά από παραμέτρους της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως είναι η συναισθηματική αυτογνωσία, η αυτοπεποίθηση, η αυτοεκτίμηση, η αυτοπραγμάτωση, η ανεξαρτησία, η ενσυναίσθηση, οι διαπροσωπικές σχέσεις, η κοινωνική ευθύνη, η επίλυση προβλημάτων, η επαλήθευση της πραγματικότητας, η ευελιξία, η ανοχή στο στρες, ο έλεγχος των παρορμήσεων, η ευτυχία και η αισιοδοξία. Σύμφωνα με τον Bar-On (1996a), οι κλίμακες αυτές παρουσιάζουν ισχυρές ενδείξεις εγκυρότητας, καθώς καταγράφουν συσχετίσεις με διάφορα θεωρητικά συναφή μέτρα και παράλληλα επιδεικνύουν τη δυνατότητα διαφοροποίησης μεταξύ διαφορετικών ομάδων.

Στα μικτά μοντέλα εντάσσεται και αυτό του Goleman (1998). Η συναισθηματική νοημοσύνη ορίστηκε από τον Goleman (1998) ως «η ικανότητα να αναγνωρίζουμε τα συναισθήματά μας και εκείνα των άλλων, να παρακινούμε τον εαυτό μας και να διαχειριζόμαστε τα συναισθήματα τόσο σε εμάς όσο και στις σχέσεις μας». Η έννοια αυτή αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα στο πλαίσιο της ανθρώπινης απόδοσης, καθώς ο Goleman (1998) υποστηρίζει ότι η Συναισθηματική νοημοσύνη έχει διπλάσια σημασία από τον δείκτη νοημοσύνης (IQ) όσον αφορά την προσωπική και επαγγελματική επιτυχία. Η Συναισθηματική Νοημοσύνη επηρεάζει άμεσα την ηγεσία, τις διαπροσωπικές σχέσεις, τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ενώ συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη ευημερίας και υψηλών επιδόσεων (Boyatzis & Goleman, 2005).

Με γνώμονα την συγκεκριμένη θεωρητική βάση αναπτύχθηκε από τον Goleman ένα από τα πιο δημοφιλή μοντέλα για τη μελέτη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, το «μοντέλο απόδοσης». Το μοντέλο αυτό παρουσιάζει ομοιότητες με εκείνο των Salovey και Mayer, καθώς η αντίληψη των συναισθημάτων αποτελεί βασικό συστατικό και των δύο θεωρητικών πλαισίων (Cherniss, 2004). Ωστόσο ο Goleman δίνει έμφαση στην επίγνωση των συναισθημάτων, η οποία χωρίζεται σε δύο βασικές διαστάσεις: την επίγνωση των προσωπικών συναισθημάτων (Self-Awareness) και την επίγνωση των συναισθημάτων των άλλων (Social Awareness). Αυτές οι διαστάσεις αφορούν την αναγνώριση των συναισθημάτων, αποτελώντας τη βάση για τις υπόλοιπες συνιστώσες του μοντέλου (Cherniss, 2004). Οι υπόλοιπες συνιστώσες του μοντέλου Goleman σχετίζονται με τη ρύθμιση των συναισθημάτων και περιλαμβάνουν την

αυτοδιαχείριση (Self-Management) και τη διαχείριση σχέσεων (Relationship Management). Ο Goleman (1998) πρότεινε ότι οι συνιστώσες αυτές συνδέονται ιεραρχικά: η αυτεπίγνωση αποτελεί τη βάση για την αυτοδιαχείριση και την κοινωνική επίγνωση, οι οποίες, με τη σειρά τους, παρέχουν τη βάση για τη διαχείριση σχέσεων (Cherniss, 2004).

Ένα καινοτόμο στοιχείο του μοντέλου Goleman είναι η προσθήκη μίας επιπλέον διάστασης, που αφορά περίπου 20 «δεξιότητες» (competencies) οι οποίες συνδέονται με τις τέσσερις βασικές διαστάσεις της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Για παράδειγμα, στη διάσταση της αυτοδιαχείρισης περιλαμβάνονται δεξιότητες όπως η ευελιξία και η πρωτοβουλία. Ο Goleman τόνισε ότι αυτές οι δεξιότητες δεν ταυτίζονται με τη συναισθηματική νοημοσύνη, αλλά βασίζονται σε αυτήν. Πρόκειται για μαθημένες ικανότητες που συμβάλλουν στην επίτευξη υψηλών επιδόσεων (Goleman, 1998). Η ανάπτυξη του μοντέλου έγινε επαγωγικά, μέσω εντοπισμού δεξιοτήτων που προηγούμενες έρευνες είχαν συνδέσει με υψηλές επιδόσεις, και ταξινόμησής τους σε ομάδες που σχετίζονται στενά με τις βασικές συνιστώσες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Boyatzis & Goleman, 2005).

Το μοντέλο του Goleman εστιάζει σε ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και δεξιοτήτων, υποστηρίζοντας ότι αυτές καθορίζουν την απόδοση του ατόμου τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Η πολυδιάστατη αυτή προσέγγιση καθιστά τη συναισθηματική νοημοσύνη έναν κρίσιμο παράγοντα για την επιτυχία και την επίτευξη υψηλών στόχων, υπογραμμίζοντας τη σημασία της στον σύγχρονο κόσμο.

1.5 Μοντέλο των χαρακτηριστικών της συναισθηματικής νοημοσύνης (trait emotional intelligence) (Petrides & Furnham, 2001)

Η θεωρία των χαρακτηριστικών της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως διατυπώθηκε από τους Petrides και Furnham (2001), αποτελεί μια θεμελιώδη συνεισφορά στην διερεύνηση και την ενοσιολόγηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, καθώς εισήγαγε τη διάκριση ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη ως χαρακτηριστικό γνώρισμα και στη συναισθηματική νοημοσύνη ως ικανότητα. Πιο συγκεκριμένα, η οπτική μέσα από το πρίσμα των χαρακτηριστικών δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις συναισθηματικές αντιλήψεις του ατόμου, οι οποίες αξιολογούνται μέσω εργαλείων αυτοαναφοράς, όπως ερωτηματολόγια και κλίμακες αυτοαξιολόγησης (Petrides et al, 2007). Στον αντίποδα, η οπτική της συναισθηματικής νοημοσύνης μέσα από το πρίσμα των ικανοτήτων αναδεικνύει τις γνωστικές δεξιότητες που συνδέονται με τη διαχείριση των συναισθημάτων, οι οποίες θεωρητικά, θα πρέπει να

αξιολογούνται μέσω αντικειμενικών τεστ επίδοσης, παρόμοιων με εκείνα που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση του δείκτη νοημοσύνης (IQ).

Συμπληρωματικά οι Petrides και Furnham (2001) υποστηρίζουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη, ως σύνολο χαρακτηριστικών που σχετίζονται με τα συναισθήματα, εκδηλώνεται με τρόπο που αντικατοπτρίζεται στη συμπεριφορά του ατόμου. Ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της προσωπικότητας, η συναισθηματική νοημοσύνη διακρίνεται για τη δυνατότητά της να αναγνωρίζει και να ενσωματώνει την υποκειμενικότητα που συνοδεύει τα συναισθήματα, γεγονός που την καθιστά λειτουργική και ουσιώδη για την προσωπική ανάπτυξη.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τους Petrides (2009), η συναισθηματική νοημοσύνη, όταν προσεγγίζεται ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της προσωπικότητας, αποδεικνύεται ιδιαίτερα χρήσιμη σε προβλεπτικό και ερμηνευτικό επίπεδο. Η εφαρμογή της εκτείνεται σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής ευημερίας και ευεξίας, του αυτοελέγχου, της συναισθηματικότητας και της κοινωνικότητας. Αυτές οι παρατηρήσεις υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης ως παράγοντα που συμβάλλει στη συνολική κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς και στην ανάπτυξη στρατηγικών για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής.

1.6 Σύγκριση μοντέλων

Τα μοντέλα που παρουσιάστηκαν δεν αλληλοαναιρούνται, αλλά υιοθετούν κάπως διαφορετικές προοπτικές για τη φύση της συναισθηματικής νοημοσύνης (Schutte, 1998). Παρουσιάζουν διαφορές οι οποίες προκύπτουν τόσο από την μέθοδο βάση της οποίας αναπτύχθηκαν όσο και το σκοπό τον οποίον εξυπηρετούν. Για παράδειγμα η προσέγγιση του Bar-On χαρακτηρίζεται από επαγωγική μεθοδολογία. Ξεκινώντας από την πρακτική εφαρμογή στον χώρο της κλινικής ψυχολογίας, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ικανότητα των ατόμων να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της ζωής. Παρόμοια θεωρητική προσέγγιση ακολούθησε και ο Goleman για το δικό του μοντέλο (1977) αφού βασίστηκε στον εντοπισμό δεξιοτήτων που είχαν ήδη συσχετιστεί από προηγούμενες έρευνες με υψηλά επίπεδα απόδοσης στις βασικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης (Boyatzis & Goleman, 2005). Αντίθετα το μοντέλο ικανοτήτων των Salovey & Mayer, αναπτύχθηκε ακολουθώντας μια παραγωγική προσέγγιση. Οι ερευνητές ξεκίνησαν με μια ευρεία θεωρητική θεώρηση της συναισθηματικής

νοημοσύνης και στη συνέχεια προχώρησαν στον καθορισμό των επιμέρους συνιστωσών που βασίζονται σε αυτή την αρχική σύλληψη.

Μια πιο προσεκτική ανασκόπηση τους όμως φέρνει στην επιφάνεια πέρα από τις διαφορές και σημαντικές επικαλύψεις και πολλές ομοιότητες που υποδηλώνουν έναν βαθμό συναίνεσης ως προς τη θεμελιώδη δομή της συναισθηματικής νοημοσύνης (Cherniss, 2004). Για παράδειγμα οι διαστάσεις, Αντίληψη και Κατανόηση Συναισθημάτων του Μοντέλου ικανοτήτων (Mayer & Salovey, 1990) παρουσιάζουν ομοιότητες με τις διαστάσεις Αυτεπίγνωση και Κοινωνική Επίγνωση του Μοντέλου απόδοσης του Goleman (1995) ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζουν ομοιότητες και με τις υποκλίμακες Συναισθηματικής Αυτεπίγνωσης και Ενσυναίσθησης του μοντέλου Bar-on (1997). Παρομοίως οι διαστάσεις Χρήση και Διαχείριση συναισθημάτων των Salovey & Mayer φαίνεται να αντιστοιχεί στις διαστάσεις Αυτοδαχείρισης και Διαχείρισης σχέσεων του μοντέλου του Goleman και αντίστοιχα στις διαστάσεις Διαπροσωπικών σχέσεων και Διαχείρισης άγχους του Μοντέλου Bar-on (1997).

1.7 Συναισθηματική νοημοσύνη στις γυναίκες

Το στερεότυπο ότι οι γυναίκες είναι το πιο «συναισθηματικό» φύλο επιβιώνει μέχρι σήμερα (Grewal & Salovey, 2006). Παράλληλα η σύνδεση φύλου και συναισθηματικής νοημοσύνης ερευνητικά παραμένει μη σαφώς προσδιορισμένη. Καταγράφεται από αρκετές έρευνες η μεγαλύτερη ικανότητα των γυναικών να κατανοούν τα συναισθήματα τους καθώς και να αναγνωρίζουν καλύτερα τα συναισθήματα των άλλων, είναι πιο διορατικές και έχουν μεγαλύτερη ενσυναίσθηση (Aquino, 2003; Tapia & Marsh, 2006). Υπάρχουν έρευνες (Goldenberg et al., 2006; Schutte, 1998; Tapia, 1999) που καταγράφουν πως οι γυναίκες καταγράφουν υψηλότερη βαθμολογία σε κάποιες υποκλίμακες της συναισθηματικής νοημοσύνης. Η Tapia (1999) αναφέρει ότι τα αποτελέσματα της μελέτης της ήταν παρόμοια με αυτά άλλων ερευνών (Adams et al, 1995; Butler & Nolen-Hoeksema, 1994; Cole et al, 1994; Davis, 1995; Furnham & Greaves, 1994) που εξέτασαν τη συναισθηματική νοημοσύνη υπό το πρίσμα του φύλου και αναγνωρίζει την ύπαρξη διαφορών στα συναισθηματικά χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών, ωστόσο επισημαίνει ότι αυτές οι διαφορές δεν οφείλονται σε βιολογικές ή εγγενείς αιτίες, αλλά είναι προϊόν πολιτιστικών επιταγών και κοινωνικών προτύπων που διαμορφώνουν τις συμπεριφορές και τις αντιλήψεις για τα φύλα (Tapia 1999). Σε ενίσχυση αυτής της άποψης έχει νόημα να αναζητήσουμε κατά πόσο τα δύο φύλα διαπαιδαγωγούνται κατά την παιδική τους ηλικία έχοντας την ίδια επαφή με τον

συναισθηματικό τους κόσμο (Sanchez-Nunez, 2008). Στην ίδια κατεύθυνση, η Miller (1994) στην έρευνά της εντόπισε υψηλότερα επίπεδα ανάπτυξης της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στις γυναίκες, ερμηνεύοντας αυτή τη διαφορά με την άποψη ότι η συναισθηματική νοημοσύνη ενισχύεται κοινωνικά με μεγαλύτερη ένταση στις γυναίκες (Miller et al, 1995).

Έρευνες καταδεικνύουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη του ατόμου διαφέρει επηρεαζόμενη από ποικίλους παράγοντες (Sharma, 2015), ενώ προηγούμενες έρευνες (Petrides & Furnham, 2000; Van Rooy et al., 2005) υποδεικνύουν ότι οι γυναίκες τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερες βαθμολογίες στη Συναισθηματική Νοημοσύνη συγκριτικά με τους άνδρες. Ωστόσο, οι άνδρες τείνουν να έχουν υψηλότερη αυτοεκτίμηση της δικής τους συναισθηματικής νοημοσύνης σε σχέση με τις γυναίκες (Petrides & Furnham, 2000) ενώ σε αρκετές έρευνες προκύπτει υψηλότερη διαχείριση των παρορμήσεων καθώς και υψηλότερη ανοχή στο άγχος (Fernández-Berrocal, 2012).

Μελετώντας τη βιβλιογραφία διαφαίνεται πως ο παράγοντας ηλικία σχετίζεται θετικά με την συναισθηματική νοημοσύνη με πλήθος ερευνών να το επιβεβαιώνουν (Goldenberg et al, 2006; Caruso & Salovey, 2000; McConatha et al, 1994) ενώ σε έρευνα του Sharma (2015) προέκυψε πως ηλικιακή ομάδα των 40-49 ετών παρουσίασε υψηλότερη μέση βαθμολογία στη Συναισθηματική Νοημοσύνη με την ερμηνεία πως καθώς οι άνθρωποι ωριμάζουν, αποκτούν πολύτιμες γνώσεις από τις εμπειρίες της ζωής τους και αναπτύσσουν μεγαλύτερη ωριμότητα όσον αφορά τη διαχείριση των συναισθημάτων τους, καθώς και των συναισθημάτων των άλλων, ενισχύοντας παράλληλα τη διαχείριση του εαυτού τους και των διαπροσωπικών τους σχέσεων. Παράλληλα σύμφωνα με την Abdullah (2019) σε μελέτη που διεξήχθη σε εφήβους και εξετάζει τις διαφορές φύλου και ηλικίας στη συναισθηματική νοημοσύνη εμφανίζεται ότι η συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται περισσότερο με το φύλο παρά με την ηλικία. Τα ευρήματα της μελέτης υποδεικνύουν ότι τόσο το φύλο όσο και η ηλικία έχουν όμως επίδραση στη διαμόρφωση της συναισθηματικής νοημοσύνης, με τους άνδρες να επιτυγχάνουν υψηλότερες βαθμολογίες στη διαπροσωπική νοημοσύνη σε σύγκριση με τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες καταγράφουν υψηλότερα αποτελέσματα στην ενδοπροσωπική νοημοσύνη. Επιπλέον, οι γυναίκες εμφανίζονται πιο δραστήριες στη δημιουργία και ανάπτυξη σχέσεων, μέσω της αξιοποίησης και της ρύθμισης των συναισθημάτων τους. Ενώ είναι επίσης πιο ευαισθητοποιημένες συναισθηματικά και διαθέτουν ανώτερες διαπροσωπικές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης (Palmer et al., 2003). Στον αντίποδα υπάρχουν και έρευνες (Bar-On, 1997; Brown et al, 2003) που δεν εντόπισαν σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες.

Πολλές έρευνες έχουν καταδείξει την ύπαρξη θετικής συσχέτισης μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και των επιπέδων συναισθηματικής νοημοσύνης (Goldenberg et al., 2006; Fatt, 2002; Nikolaou & Tsaousis, 2002). Στα αποτελέσματα αυτών των μελετών συνηγορούν και τα ευρήματα της έρευνας του Sharma (2015), η οποία καταδεικνύει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές εμφανίζουν τις υψηλότερες επιδόσεις στην συναισθηματική νοημοσύνη, συγκρινόμενοι με εκείνους που έχουν ολοκληρώσει μόνο προπτυχιακές σπουδές.

Άξιο αναφοράς κρίνεται και το αποτέλεσμα πρόσφατης μελέτης (Abdullah, 2019) αναφορικά με τα χαρακτηριστικά της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στις γυναίκες. Τα χαρακτηριστικά αυτά περιλαμβάνουν την κοινωνική ευθύνη, την ανοχή στο άγχος, την ενσυνάισθηση, την έκφραση συναισθημάτων, την ανεξαρτησία, την ευχέρεια, την επίλυση προβλημάτων, την αισιοδοξία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τον έλεγχο των παρορμήσεων.

Κεφάλαιο 2: Δυσκολίες στη Λήψη Αποφάσεων

Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων είναι για κάθε άτομο μια ξεχωριστή, μη γραμμική διαδρομή με εξελισσόμενη και εναλλασσόμενη πορεία (Αργυροπούλου, 2019). Οι μεταβάσεις στις οποίες καλείται να ανταποκριθεί το άτομο πληθαίνουν σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και πολύ λιγότερο προβλέψιμο εργασιακό γίγνεσθαι ενώ η παραδοσιακή άποψη ότι οι επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνονται μια φορά στη ζωή ενός ατόμου έχει ξεπεραστεί (Αργυροπούλου, 2012). Πλέον η διαδικασία της λήψης αποφάσεων νοείται ως μια δια βίου ανάγκη και όχι απλώς ως μια και μοναδική απόφαση (Gati, 2013).

Η αυξημένη αβεβαιότητα που προκύπτει από τις διαρκείς και συχνά απρόβλεπτες αλλαγές τόσο στο εργασιακό περιβάλλον όσο και στις εργασιακές σχέσεις έχει αναδείξει τη σημασία της αυτονομίας και της προσωπικής ευθύνης στη διαχείριση των αποφάσεων που αφορούν τη σταδιοδρομία. Υπό αυτές τις συνθήκες, η διαδικασία αυτή δεν περιορίζεται πλέον σε παραδοσιακές προσεγγίσεις, αλλά εξελίσσεται σε μια σύνθετη διαδικασία αυτοδιαχείρισης, που συνδέεται στενά με τον συνολικό σχεδιασμό της ζωής του ατόμου (Savickas, 2013). Η επαγγελματική σταδιοδρομία χαρακτηρίζεται από την ανάγκη για αποτελεσματική και επιτυχή λήψη αποφάσεων, ενώ απαιτεί από το άτομο να αναπτύξει επιπρόσθετες δεξιότητες, ειδικά κατά τη διάρκεια μεταβατικών φάσεων ή περιόδων προσαρμογής (Charokopaki et al, 2019). Οι δεξιότητες αυτές είναι ζωτικής σημασίας για την αντιμετώπιση των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών στην αγορά εργασίας και την προσαρμογή στις νέες απαιτήσεις που προκύπτουν σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Σύμφωνα με την Αργυροπούλου

(2019) η συγγραφή της επαγγελματικής μας ιστορίας καθορίζεται από τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων καθώς αυτές ακριβώς οι αποφάσεις συνηγορούν τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην διαχείριση της επαγγελματικής μας ζωής, χτίζοντας ταυτόχρονα «γέφυρες μετάβασης» για το μέλλον. Ο σύγχρονος εργαζόμενος καλείται να επιδείξει μεγαλύτερη προσωπική ευθύνη στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας του συγκριτικά με το παρελθόν και να διαχειριστεί με αποτελεσματικό τρόπο τη λήψη των επαγγελματικών αποφάσεων (Αργυροπούλου, 2016).

Λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία που αποδίδεται στις επαγγελματικές αποφάσεις, καθώς και την πολυπλοκότητα που χαρακτηρίζει τη διαδικασία λήψης τους, καθίσταται σαφές ότι η διερεύνηση και η αξιολόγηση των δυσκολιών που αντιμετωπίζει το άτομο κατά τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας αποτελεί θεμελιώδες πρώτο βήμα ενώ ταυτόχρονα αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο της συμβουλευτικής στη διαμόρφωση στρατηγικών επαγγελματικής ανάπτυξης (Αργυροπούλου, 2022).

Οι Gati και Asher (2001) στο πλαίσιο διερεύνησης της διαδικασίας λήψης αποφάσεων κατέγραψαν τρία στάδια δημιουργώντας το μοντέλο λήψης επαγγελματικών αποφάσεων PIC. Το συγκεκριμένο μοντέλο αναφέρεται στα παρακάτω στάδια: το στάδιο της προεργασίας (Prescreening) του συνόλου των εν δυνάμει εναλλακτικών επιλογών σταδιοδρομίας με βάση τις προτιμήσεις του ατόμου ώστε το άτομο να εντοπίσει ένα μικρό και συνεπώς πιο διαχειρίσιμο σύνολο επιλογών, το στάδιο της εξερεύνησης εις βάθος (In-depth-exploration) με σκοπό την κατάρτιση ενός σύντομου καταλόγου κατάλληλων επιλογών, και το στάδιο της τελικής απόφασης (Choice) με την επιλογή της καταλληλότερης εναλλακτικής βάσει λεπτομερούς σύγκρισης μεταξύ όλων των κατάλληλων (Gati and Asher 2001). Το άτομο έχει τη δυνατότητα να ξεκινήσει τη διαδικασία σε οποιοδήποτε από τα στάδια του μοντέλου, ανάλογα με το σημείο στο οποίο βρίσκεται στην προσωπική του πορεία και την πρόοδό του μέσα στη συνολική διαδικασία. Η προσέγγιση αυτή αναγνωρίζει τη μοναδικότητα κάθε ατόμου και την παραδοχή ότι η λήψη αποφάσεων δεν ακολουθεί πάντα μια γραμμική πορεία. Επιπρόσθετα, το συγκεκριμένο μοντέλο χαρακτηρίζεται από τη δυναμικότητα και την ευελιξία που προάγει, καθώς επιτρέπει στο άτομο να κινείται ελεύθερα μεταξύ των διαφορετικών σταδίων. Αυτό περιλαμβάνει τόσο τη δυνατότητα επιστροφής σε προηγούμενα στάδια όσο και την προώθηση σε επόμενα, με σκοπό το άτομο να προβληματιστεί πάνω στις επιλογές που έχει ήδη κάνει, να αξιολογήσει την εγκυρότητα αυτών των αποφάσεων και, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, να τις επικαιροποιήσει ή να τις αναδιαμορφώσει. Με αυτόν τον τρόπο, το μοντέλο ενθαρρύνει τη συνεχή αναστοχαστική διαδικασία και τη λήψη αποφάσεων που βασίζονται σε πιο

ενημερωμένα και συνειδητοποιημένα κριτήρια, προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις περιστάσεις κάθε ατόμου.

Με γνώμονα την προσωπική ευθύνη και τη μοναδικότητα στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας καθίσταται σαφές το γεγονός ότι ορισμένα άτομα είναι σε θέση να προχωρήσουν ομαλά και με σχετική ευκολία μέσα από τα διάφορα στάδια της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, υπάρχουν και εκείνα που αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας. Οι δυσκολίες αυτές μπορεί να σχετίζονται με διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη σαφών στόχων, η ανασφάλεια ή η πολυπλοκότητα των διαθέσιμων επιλογών, επηρεάζοντας τη συνολική τους πορεία στη λήψη αποφάσεων (Amir & Gati, 2006). Οι Gati, Krausz και Osipow (1996) ανέπτυξαν ένα πλαίσιο δυσκολιών λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας (CDD) που αντιμετωπίζουν τα άτομα όταν λαμβάνουν αποφάσεις σταδιοδρομίας. Αυτή η ταξινόμηση περιλαμβάνει τρεις γενικούς τύπους δυσκολιών, οι οποίες προέρχονται από την έλλειψη ετοιμότητας, την έλλειψη πληροφοριών και την ασυνεπή ή αντιφατική πληροφόρηση.

Αυτές οι τρεις κατηγορίες μπορούν να διακριθούν χρονικά σε δυσκολίες που συναντώνται πριν και κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Η έλλειψη ετοιμότητας εμφανίζεται πριν την λήψη αποφάσεων και σχετίζεται με την απουσία κινήτρου, την γενικευμένη αναποφασιστικότητα, καθώς και τις δυσλειτουργικές πεποιθήσεις. Η έλλειψη πληροφόρησης εμφανίζεται κατά την διάρκεια της λήψης αποφάσεων και αφορά την έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις διαδικασίες, τον εαυτό καθώς και τον τρόπο απόκτησης της πληροφορίας. Τέλος η αντιφατική πληροφόρηση εμφανίζεται και αυτή κατά την διάρκεια της λήψης αποφάσεων και βασίζεται στην έλλειψη αξιοπιστίας στην πληροφόρηση καθώς και στις εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις.

Στο πλαίσιο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να διακρίνουμε τους όρους *career indecision* και *indecisiveness*, καθώς αντιπροσωπεύουν δύο διαφορετικές καταστάσεις. Ο πρώτος όρος, *career indecision*, αφορά μια παροδική και φυσιολογική φάση στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, η οποία συνήθως επιλύεται με την πάροδο του χρόνου και την απόκτηση περισσότερων εμπειριών και πληροφοριών. Αντίθετα, ο όρος *indecisiveness* αναφέρεται σε μια πιο μόνιμη και βαθιά δυσκολία του ατόμου να προχωρήσει στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτή η χρόνια κατάσταση συχνά συνοδεύεται από αυξημένα επίπεδα άγχους και έντονα αρνητικές σκέψεις που αφορούν την αυτοεικόνα του ατόμου (Kelly & Lee, 2002).

Ο παράγοντας των **δυσλειτουργικών πεποιθήσεων αναφέρεται σε παράλογες σκέψεις ή ιδέες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία, σε προκαταλήψεις ή διαστρεβλωμένες πεποιθήσεις σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς και σε αναίτιες ή υπερβολικές προσδοκίες.**

Επιπλέον, περιλαμβάνει διάφορους μύθους που αφορούν ζητήματα σταδιοδρομίας, αλλά και αρνητικές εκτιμήσεις ή διαστρεβλωμένες απόψεις για συγκεκριμένα επαγγέλματα (Καλίρης, 2019). Σύμφωνα με τη θεωρία της γνωστικής επεξεργασίας πληροφοριών (Simpson et al., 2004) οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις δεν αποτελούν απλώς έναν δευτερεύοντα παράγοντα, αλλά ένα ουσιώδες στοιχείο που επηρεάζει τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Οι πεποιθήσεις αυτές έχουν βρεθεί ότι συνδέονται άμεσα με την ανάπτυξη της επαγγελματικής ταυτότητας, καθώς και με την αίσθηση «καλέσματος» που αισθάνεται ένα άτομο για να ακολουθήσει ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (Gati & Lenz, 2013). Παράλληλα, οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις έχουν συσχετιστεί με σημαντικά προβλήματα, όπως η επαγγελματική αναποφασιστικότητα (Walker & Peterson, 2012), η οποία αποτελεί μια χρόνια κατάσταση που δυσχεραίνει τη λήψη αποφάσεων. Η κατανόηση των πηγών της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς παρέχει τη δυνατότητα στους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού να προσαρμόζουν αποτελεσματικότερα τον σχεδιασμό της συμβουλευτικής διαδικασίας εστιάζοντας στη διερεύνηση των κύριων πηγών που προκαλούν δυσκολίες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του ατόμου. Μέσω αυτής της προσέγγισης, ενισχύεται η ικανότητα αντιμετώπισης αυτών των δυσκολιών, διευκολύνοντας παράλληλα τη διαμόρφωση πιο στοχευμένων και λειτουργικών στρατηγικών διαχείρισης από την πλευρά των συμβουλευόμενων (Argyropoulou, 2018).

Επιπλέον, τέτοιου είδους πεποιθήσεις φαίνεται να σχετίζονται με υψηλά επίπεδα στρες, το οποίο επηρεάζει τόσο τη γενικότερη ποιότητα ζωής όσο και την επαγγελματική πορεία ενός ατόμου. Το στρες αυτό μπορεί να έχει ως συνέπεια μειωμένη ικανοποίηση από την επαγγελματική ζωή, καθώς και τη δημιουργία εμποδίων στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων (Bullock et al., 2011). Συνεπώς, οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις αποτελούν έναν πολυδιάστατο παράγοντα που επηρεάζει όχι μόνο τις αποφάσεις αλλά και τη γενικότερη επαγγελματική ανάπτυξη και ευημερία. Σύμφωνα με τον Καλίρη (2019) σχετικά ερευνητικά ευρύματα συνηγορούν ότι οι διαστρεβλωμένες πεποιθήσεις είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την έλλειψη πληροφοριών, την ασυνεπή πληροφόρηση καθώς και με την έλλειψη ετοιμοτητας.

Οι αποφάσεις σταδιοδρομίας είναι από τις πιο περίπλοκες, σημαντικές διαδικασίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα στη ζωή (Levin, 2020) ενώ είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι οι δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων μπορούν να εμφανιστούν δυνητικά τόσο στη διαδικασία

κατασκευής της σταδιοδρομίας κατά τον προσδιορισμό της πορείας που πρέπει να ακολουθηθεί, καθώς και στη διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας (Gati et al., 1996). Η μείωση του άγχους και της σύγχυσης που προκαλούνται από τις δυσλειτουργικές σκέψεις σχετικά με τη σταδιοδρομία αποτελεί ένα βασικό στόχο της συμβουλευτικής διαδικασίας. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, παρέχεται στο άτομο η δυνατότητα να αναγνωρίσει, να αναλύσει και τελικά να θέσει υπό αμφισβήτηση αυτές τις δυσλειτουργικές σκέψεις, γεγονός που μπορεί να έχει σημαντικά οφέλη για την ψυχική του ευεξία και την επαγγελματική του ανάπτυξη (Καλίρης, 2019).

2.1 Λήψη αποφάσεων στις γυναίκες

Σύμφωνα με τη Σιδηροπούλου (2004), τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται σημαντική αύξηση τόσο στη θεωρητική όσο και στην πρακτική ενασχόληση με θέματα που αφορούν την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών. Η αυξημένη αυτή προσοχή οφείλεται στην αναγνώριση του γεγονότος ότι η επαγγελματική πορεία των γυναικών ακολουθεί διαφορετικά πρότυπα σε σύγκριση με εκείνη των ανδρών και χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη πολυπλοκότητα. Αυτή η διαφοροποίηση καθιστά απαραίτητη την περαιτέρω διερεύνηση και κατανόηση των ιδιαίτερων παραμέτρων που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την εξέλιξη των γυναικών.

Φαίνεται ότι η διάσταση του φύλου εξακολουθεί να υποτιμάται ή να αγνοείται συστηματικά στο πλαίσιο των επαγγελματικών θεωριών και πρακτικών (Hansen, 2003). Το γεγονός αυτό υποδεικνύει την ανάγκη για μεγαλύτερη εστίαση στη μελέτη του φύλου, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές εμπειρίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό στίβο. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις σχετικές θεωρίες και παρεμβάσεις είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός πλαισίου που ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες και δυνατότητες των γυναικών.

Η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμα πιο επιτακτική αν λάβουμε υπόψη ότι οι κλασικές θεωρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη και τις επιλογές σταδιοδρομίας έχουν δημιουργηθεί κυρίως από άνδρες ερευνητές (Bimrose et al., 2004). Οι θεωρίες αυτές βασίστηκαν κυρίως σε δεδομένα που αφορούσαν την επαγγελματική πορεία των ανδρών, δίνοντας έμφαση στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στις επιλογές που σχετίζονται με την ανδρική εμπειρία στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, τέτοιες προσεγγίσεις συχνά αγνοούν τη σύνθετη πραγματικότητα των γυναικών, οι οποίες καλούνται να διαχειριστούν διαφορετικούς και συχνά πολλαπλούς και ετερόκλητους κοινωνικούς ρόλους. Οι ρόλοι αυτοί, όπως της μητέρας, της φροντίστριας ή της συζύγου, δημιουργούν επιπλέον περιορισμούς και εμπόδια στην επαγγελματική τους ανάπτυξη

(Collin, 2006) όπως για παράδειγμα ο ρόλος της γυναίκας ως τεκνοποιού που επηρεάζει την αυτοαντίληψη της, αφού την καθιστά κεντρική φυσιογνωμία στον ρόλο της φροντίδας του σπιτιού (Bimrose, 2008). Ένα σημαντικό ερευνητικό εύρημα που αξίζει να αναφερθεί είναι ότι, σύμφωνα με διάφορους ερευνητές (Fletcher, 1999; Gallos, 1989; Gilligan, 1994), κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, οι γυναίκες φαίνεται να λειτουργούν με έναν τρόπο που επικεντρώνεται στις διαπροσωπικές σχέσεις και τη συναισθηματική διάσταση των επιλογών τους. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες τείνουν να λαμβάνουν υπόψη τον αντίκτυπο που μπορεί να έχει η απόφαση αυτή στα κοινωνικά τους δίκτυα, καθώς και στις σχέσεις που διατηρούν με σημαντικά πρόσωπα της ζωής τους. Αυτή η διαδικασία απόφασης χαρακτηρίζεται από μια έντονη εστίαση στην αντίληψη του πώς η απόφαση θα επηρεάσει τη σύνδεση τους με τους «σημαντικούς άλλους», όπως οι οικογένεια και οι φίλοι. Με γνώμονα τα παραπάνω ευρήματα και συνυπολογίζοντας τις διαφορές στην επαγγελματική ανάπτυξη ανδρών και γυναικών, δημιουργείται η αντίληψη ότι υπάρχουν τόσο διαφορές στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όσο και διαφορετικά προβλήματα που ανακύπτουν κατά τη διαδικασία λήψης μιας απόφασης (Καραβία, 2019). Συμπληρωματικά οφείλουμε να αναφέρουμε ότι η σχεσιακή αντίληψη ζωής ως γυναικείο χαρακτηριστικό (Gilligan, 1994) εντείνει το άγχος ως αποτέλεσμα του αισθήματος απώλειας ελέγχου που βιώνουν στην προσπάθεια να ισορροπήσουν ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική ζωή. Το άγχος αποτελεί βασικό παράγοντα της επαγγελματικής αναποφαστικότητας (Newman et al, 1989). The role of anxiety in career indecision: Implications for diagnosis and treatment. *The Career Development Quarterly*.) θέτοντας ακόμα έναν σκόπελο στην διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών.

Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε (Gati et al, 2012) στην ομάδα που είχε ήδη αποφασίσει για την επαγγελματική τους κατεύθυνση, οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα χαρακτηριστικών συναισθηματικών και προσωπικότητας που σχετίζονται με τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων σε σχέση με τους άνδρες. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκαν διαφορές φύλου στους τομείς του άγχους και της αυτοεκτίμησης και ταυτότητας, ενώ δεν παρατηρήθηκαν διαφορές μεταξύ των φύλων στην κατηγορία των απαισιόδοξων σκέψεων.

Προηγούμενες έρευνες έχουν καταδείξει ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αναποφασιστικότητας σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιλογές σε σύγκριση με τους άνδρες (Hijazi et al., 2004; Rassin & Muris, 2005; Serling & Betz, 1990) ενώ υπάρχουν και μελέτες που δεν εντόπισαν σχετικές διαφορές (Saka & Gati, 2007; Saka et al., 2008). Στον αντίποδα σε έρευνα (Levin, 2020) που διεξάγει με τη χρήση του "*Career Decision Making*

Difficulties Questionnaire" (Gati et al, 2000), από το 2003 έως το 2018 σε δείγμα 32,556 ατόμων από 7 διαφορετικές χώρες, προέκυψε οι άνδρες σημείωσαν υψηλότερες βαθμολογίες από τις γυναίκες τόσο στη συνολική κλίμακα του CDDQ όσο και στις τρεις επιμέρους κλίμακες. Παρ' όλα αυτά, αυτές οι διαφορές ήταν αμελητέες σε όρους μεγέθους επίδρασης ($\eta^2 < 0.01$) ενώ παράλληλα σημειώθηκε μείωση των παραγόντων της ελλιπούς και αντιφατικής πληροφόρησης ανάλογα με την ηλικία.

Σύμφωνα με τους Patton και Creed (2001), η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δεν φαίνεται να ακολουθεί συγκεκριμένα αναπτυξιακά μοτίβα που σχετίζονται με την ηλικία. Αντίθετα, είναι πιο πιθανό να παρουσιάζει διακυμάνσεις κατά τη διάρκεια μεταβατικών φάσεων που συνδέονται είτε με το σχολικό περιβάλλον είτε με την είσοδο ή τη μετακίνηση στον εργασιακό χώρο. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι μεταβάσεις αυτές, όπως η μετάβαση από τη σχολική ζωή στην αγορά εργασίας ή από μία θέση εργασίας σε άλλη, μπορεί να δημιουργούν προκλήσεις που ενισχύουν την αναποφασιστικότητα, καθώς απαιτούν την επανεξέταση και τη λήψη κρίσιμων επαγγελματικών αποφάσεων.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ευρήματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 715 Παλαιστίνιων μαθητών λυκείου στο Ισραήλ (Egbaria, 2023) αναφορικά με τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων με τον παράγοντα της έλλειψης ετοιμότητας να μην παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ και γυναικών, ενώ στον παράγοντα της έλλειψης πληροφοριών οι γυναίκες παρουσίασαν υψηλότερες δυσκολίες σε σχέση με τους άνδρες, με στατιστικά σημαντική διαφορά. Συμπληρωματικά οι γυναίκες παρουσίασαν μεγαλύτερη ασυνέπεια σε σχέση με τους άνδρες, ενώ στη Συνολική κλίμακα δυσκολιών λήψης αποφάσεων οι γυναίκες είχαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες δυσκολίες από τους άνδρες.

Κεφάλαιο 3: Συναισθηματική νοημοσύνη και δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων

Στη διάρκεια της τρίτης χιλιετίας, η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης γίνεται όλο και πιο εμφανής στην προσέγγιση της ανθρώπινης διάστασης, επηρεάζοντας βαθιά το άτομο εντός εργασίας, ενώ ασκεί ισχυρή επιρροή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Santos et al., 2018· Al Tahee, 2004). Οι δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων αποτελούν ένα σημαντικό και καθοριστικό ζήτημα, το οποίο απαιτεί από τα άτομα να διαθέτουν υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και αυτο-αποτελεσματικότητας, ώστε να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (Ran et al., 2022; Jiang, 2014). Τα άτομα εκείνα που έχουν καλύτερη κατανόηση των δικών τους συναισθημάτων, δεν επιτρέπουν στα

συναισθήματα αυτά να αλλοιώσουν τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνουν αποφάσεις με αποτέλεσμα να έχουν περισσότερες πιθανότητες διαχείρισης καταστάσεων με αποτελεσματικότητα και προδραστικότητα (Ran et al., 2022).

Συμφωνα με τον Cherniss (2003), ο οποίος εξετάζει τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων εντός εργασιακού χώρου, η επίτευξη ισορροπίας στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, σε έναν δυναμικό κόσμο και υπό την πίεση του χρόνου, θέτει ως προαπαιτούμενο χαρακτηριστικό από τους διευθυντές να κατέχουν ένα σύνολο δεξιοτήτων, ικανοτήτων και να διαθέτουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη. Σύμφωνα με τους Brown, Crran και Smith (2003), καθώς και τους Di Fabio και Blustein (2010), η συναισθηματική νοημοσύνη διαδραματίζει βασικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, βασιζόμενη στην εκάστοτε συγκείμενη προοπτική. Η θεωρία δράσης για την επαγγελματική σταδιοδρομία, όπως προτάθηκε από τους Young, Valach και Collin (1996), παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς υποστηρίζει ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία μπορεί να εξελίσσεται και να αναπτύσσεται μέσα από τις καθημερινές δραστηριότητες όπου τα συναισθήματα είναι ενσωματωμένα στις εσωτερικές διαδικασίες του ατόμου και συνδέονται με τις ανάγκες, τους στόχους, τα σχέδια, τα έργα και τις αποφάσεις του (Jiang, 2014).

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη όπως επιβεβαιώνεται και από τη βιβλιογραφία παρουσιάζει μια σημαντική επίδραση και στις τρεις διαστάσεις των δυσκολιών λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας (έλλειψη ετοιμότητας, έλλειψη πληροφόρησης και ασυνεπής πληροφόρηση) με μεγαλύτερη ένταση στην έλλειψη πληροφόρησης, στη συνέχεια στην διάσταση της έλλειψης ετοιμότητας και τέλος στη διάσταση της ασυνεπούς πληροφόρησης (Di Fabio et al. 2012- Di Fabio & Palazzeschi, 2008, 2009). Υψηλή αυτο-συναισθηματική εκτίμηση σηματοδοτεί μια καλύτερη κατανόηση των προτιμήσεων και των ικανοτήτων και ενισχύει την ικανότητα μιας πιο ακριβούς και στοχευμένης αναζήτησης πληροφοριών με αποτέλεσμα την εξασθένιση των δυσκολιών που σχετίζονται με την λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας (Ran et al., 2022).

Η συναισθηματική νοημοσύνη και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι έννοιες σημαντικές για την εξήγηση της δυσκολίας λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας (Egbaria, 2023) ενώ παράλληλα λειτουργεί ως προγνωστικός παράγοντας των, σχετιζόμενων με την προσωπικότητα, πτυχών της δυσκολίας λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας (Sollárová & Kaliská, 2021)

Αν επιχειρήσουμε να εξετάσουμε τη διαδικασία της λήψης αποφάσεων από την πλευρά της συναισθηματικής νοημοσύνης και το κατά πόσο αυτή διαφοροποιείται υπο την οπτική του φύλου, θα έρθουμε αντιμέτωποι με ασαφή δεδομένα. Το ερώτημα λοιπόν παραμένει όχι στο αν η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει τη λήψη αποφάσεων αλλά ως προς το αν το συναίσθημα ως προς το είδος, την ποιότητα και την έντασή του διαφοροποιείται σε άνδρες και γυναίκες έτσι ώστε να λειτουργήσει και διαφοροποιητικά αναλόγως φύλου κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Καραβια, 2019).

3.1 Ερευνητικά ευρήματα

Σύμφωνα με ποικίλα ερευνητικά ευρήματα η συναισθηματική νοημοσύνη διαφαίνεται να έχει μια ουσιαστική αρνητική σχέση με το σύνολο των παραγόντων της δυσκολίας λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας.

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 200 Μαλαισιανών μάνατζερ (Khalisah, 2023) κατέδειξε θετική συσχέτιση ανάμεσα στην υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη και στην επαγγελματική επιτυχία ($r=.65$, $p .001$) αλλά και την ορθολογική στάση στη λήψη αποφάσεων, ($r=.54$, $p .001$). Συμπληρωματικά η χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται με μια πιο διαισθητική προσέγγιση στη λήψη αποφάσεων ($r = -.35$, $p .001$). Τα παραπάνω ευρήματα ενισχύονται και από επιπλέον έρευνες που διερεύνησαν τη σύνδεση μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων στη διοίκηση. Η έρευνα του Chua (2019) στη Μαλαισία βρήκε μια θετική συσχέτιση μεταξύ Συναισθηματικής Νοημοσύνης και λήψης αποφάσεων. Αντίστοιχη μελέτη (Kim et al, 2019) αποδεικνύει μια θετική σχέση μεταξύ Συναισθηματικής Νοημοσύνης και ηθικών αποφάσεων για τους Κορεάτες διευθυντές. Επιπλέον, οι Côté και Miners (2019) υποστηρίζουν ότι οι διευθυντές με υψηλό επίπεδο Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι πιο ικανοί στην στρατηγική λήψη αποφάσεων, ενώ σε μια επιπλέον έρευνα (Arshadi et al, 2021) διαπίστωσαν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη των διευθυντών είχε αρνητική συσχέτιση με την τάση τους να βασίζονται στο ένστικτο κατά τη λήψη αποφάσεων.

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 310 φοιτητών από διάφορα πανεπιστήμια στην Κίνα, έδειξε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη έχει σημαντική αρνητική σχέση με την έλλειψη ετοιμότητας, την έλλειψη πληροφόρησης και την ασυνεπή πληροφόρηση, οι οποίες αποτελούν υποκατηγορίες των δυσκολιών στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Συγκεκριμένα, οι φοιτητές που παρουσίαζαν υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής

νοημοσύνης φάνηκαν να αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες σε αυτούς τους τομείς, καθώς η ικανότητά τους να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τα συναισθήματα τους συνέβαλε στην καλύτερη διαχείριση των παραμέτρων που συνδέονται με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την καριέρα τους (Ran et al., 2022).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 715 Παλαιστίνιων μαθητών λυκείου στο Ισραήλ (Egbaria, 2023) διαπιστώθηκε μια στατιστικά σημαντική, αλλά ασθενής, αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και των δυσκολιών λήψης επαγγελματικών αποφάσεων ($r = -0.101$, $p < 0.01$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι μαθητές με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Συγκεκριμένα, καθώς οι βαθμολογίες στη συναισθηματική νοημοσύνη αυξάνονται, οι βαθμολογίες που καταγράφουν στις δυσκολίες λήψης αποφάσεων μειώνονται, υποδηλώνοντας έναν πιθανό προστατευτικό ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαχείριση των προκλήσεων που σχετίζονται με τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

Ενισχύοντας τα αποτελέσματα προηγούμενων μελετών που συνδέουν τη συναισθηματική νοημοσύνη με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, οι Di Fabio και Palazzeschi (2008) σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγμα 424 νέων Ιταλών εργαζομένων διαπίστωσαν ότι η χαμηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται έντονα με αυξημένη έλλειψη ετοιμότητας, η οποία πέρα από πρώτη κύρια κατηγορία των δυσκολιών στη λήψη αποφάσεων αποτελεί και την κυριότερη διάσταση δυσκολίας λήψης αποφάσεων που εμφανίζεται πριν την έναρξη της διαδικασίας (Gati et al., 1996). Πρόσθετα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η χαμηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται με, αυξημένη έλλειψη πληροφόρησης, καθώς και με μεγαλύτερη ασυνέπεια στην επεξεργασία των πληροφοριών και στις συναφείς υποκατηγορίες. Η έρευνά αποκάλυψε επίσης ότι οι ενδοπροσωπικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως η αυτοεπίγνωση συναισθημάτων (SEA), η ρύθμιση συναισθημάτων (ROE) και η χρήση συναισθημάτων (UOE), σύμφωνα με την κλίμακα των Wong και Law (2002) που χρησιμοποιήθηκε, εξηγούν τις τρεις κύριες διαστάσεις των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Gati et al., 1996). Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν τη σημασία των συναισθημάτων στη διαδικασία διαμόρφωσης της επαγγελματικής πορείας.

Σε μια άλλη μελέτη (Di Fabio & Palazzeschi, 2009), που πραγματοποιήθηκε επίσης στην Ιταλία σε δείγμα 296 νέων εργαζομένων που συμμετείχαν σε αμειβόμενη επαγγελματική

κατάρτιση, βρέθηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη εξηγούσε το 11% ($p < .001$) της πρόσθετης διακύμανσης στην κατηγορία της Έλλειψης Ετοιμότητας. Επιπλέον, η Συναισθηματική Νοημοσύνη εξηγούσε το 5% ($p < .001$) της πρόσθετης διακύμανσης στην κατηγορία της Έλλειψης Πληροφόρησης και το 7% ($p < .001$) της πρόσθετης διακύμανσης στην κατηγορία της Ασυνέπειας Πληροφοριών. Σε έτερη έρευνα (Di Fabio et al, 2012) σε δείγμα 232 μαθητών 20-26 ετών προέκυψε πως οι διαστάσεις της Έλλειψης Ετοιμότητας και της Ασυνεπούς Πληροφόρησης, που σχετίζονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, ερμηνεύθηκαν πληρέστερα μέσω του ενδοπροσωπικού παράγοντα της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αντίστοχα ο παράγοντας της έλλειψης πληροφόρησης ερμηνεύτηκε πληρέστερα από τους παράγοντες προσαρμοστικότητας της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Σε έρευνα που έγινε το (Tringali, 2023) σε δείγμα 121 ατόμων με εύρος ηλικίας 18-59 ετών (57% γυναίκες , 43% άνδρες) εντοπίστηκε μια αντίστροφη σχέση ανάμεσα στην Συναισθηματική Νοημοσύνη και τις Δυσκολίες στη Λήψη αποφάσεων με το σύνολό των παραγόντων της Συναισθηματικής νοημοσύνης (αυτοεπίγνωση συναισθημάτων, ρύθμιση συναισθημάτων και χρήση συναισθημάτων) να έχουν σημαντικά αρνητική σχέση με τους παράγοντες των δυσκολιών λήψης αποφάσεων.

3.2 Συμβολή της συμβουλευτικής διαδικασίας

Η Αργυροπούλου (2019) αναφέρει πως η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων εμπεριέχει τόσο γνωστικές όσο και συναισθηματικές διαστάσεις όπως επίσης δυσλειτουργικές πεποιθήσεις, αναποφασιστικότητα και περιορισμούς. Ενώ έρευνα των Gati, Amir και Landman (2010) υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων που προέρχονται από εξωτερικές αιτίες, οι οποίες είναι γνωστικής φύσης, συνήθως είναι πιο εμφανείς και μπορούν να αντιμετωπιστούν με μια σαφώς καθορισμένη προσέγγιση όπως μέσω παροχής σχετικών πληροφοριών ή εκμάθησης και ανάπτυξης σχετικών δεξιοτήτων. Αντίθετα, οι δυσκολίες που προέρχονται από εσωτερικές αιτίες, οι οποίες είναι συναισθηματικής φύσης, είναι πιο δύσκολο να αποτυπωθούν και επομένως καθιστούν την κατάλληλη προσέγγιση ως λιγότερο προφανή και ενδέχεται να απαιτηθεί μια διαφορετική πλαισίωση από την πλευρά του συμβούλου (Santos et al, 2018).

Η διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων χαρακτηρίζεται από την πολυπλοκότητά της, καθώς αποτελεί ένα δυναμικό φαινόμενο που επηρεάζεται και διαμορφώνεται από ένα ευρύ φάσμα παραγόντων, όπως οι ατομικές προτιμήσεις και

χαρακτηριστικά, οι οικογενειακές επιρροές, οι πολιτισμικές αξίες, καθώς και οι κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες (Αργυροπούλου, 2012). Παράλληλα, η υπάρχουσα βιβλιογραφία στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας υπογραμμίζει τη σημαντική συμβολή των συναισθημάτων, τα οποία διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με την επαγγελματική σταδιοδρομία (Brown et al., 2003· Di Fabio & Blustein, 2010). Σύμφωνα με τους Gati, Krausz και Osipow (1996), η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και η καλλιέργεια προσαρμοστικότητας αποτελούν κρίσιμες παραμέτρους που ενισχύουν την εργασιακή απόδοση. Επιπλέον, συμβάλλουν στην ομαλή και επιτυχημένη μετάβαση του ατόμου από την παρούσα επαγγελματική του κατάσταση σε μια επιθυμητή μελλοντική κατάσταση. Αυτή η μετάβαση δεν περιορίζεται σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή, αλλά αποτελεί μια δυναμική διαδικασία που συνεχίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου, ενισχύοντας τη συνολική του ικανοποίηση από την επαγγελματική και προσωπική του πορεία. Η ενσωμάτωση αυτών των δεξιοτήτων, μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία αλλά και τη διά βίου μάθηση, καθίσταται απαραίτητη σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, όπου οι απαιτήσεις και οι προσδοκίες εξελίσσονται συνεχώς.

Σύμφωνα με την Αργυροπούλου (2013), οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλουν να ενσαρκώνουν το ρόλο του μέντορα, παρέχοντας ανατροφοδότηση, καθοδήγηση και συμβουλές σε θέματα που αφορούν τη διαχείριση των μετα-επαγγελματικών ζητημάτων. Η συμβολή τους στοχεύει στην ενίσχυση των ατόμων, ώστε να αναλάβουν θετικές δράσεις που θα οδηγήσουν σε μια επαγγελματική ζωή με επιτυχία και νόημα, ενισχύοντας την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Οι γυναίκες, που αποτελούν ομάδα ενδιαφέροντος για την επαγγελματική συμβουλευτική, παρουσιάζουν ορισμένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που καθιστούν την επαγγελματική τους πορεία πιο σύνθετη και απαιτητική σε σχέση με άλλες ομάδες. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες δυσκολίες που δεν αφήνουν ανεπηρέαστη την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Αυτές οι δυσκολίες σχετίζονται με πολλούς παράγοντες που συνδέονται με το φύλο, το οποίο επηρεάζει τις διάφορες πτυχές της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Η έντονη σχέση μεταξύ φύλου και επαγγελματικών επιλογών καταδεικνύει την ανάγκη να ενσωματωθεί η διάσταση αυτή σε κάθε μορφή συμβουλευτικής διαδικασίας που αφορά τη σταδιοδρομία. Η ανάγκη αυτή είναι ιδιαίτερα επιτακτική, καθώς η παραμέληση του φύλου μπορεί να οδηγήσει σε ελλιπή κατανόηση των προκλήσεων και αναγκών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο επαγγελματικό τους περιβάλλον (Καραβία, 2019). Συνεπώς, η προσαρμογή των διαδικασιών συμβουλευτικής,

με στόχο τη συνεκτίμηση του φύλου, κρίνεται ως θεμελιώδης για την υποστήριξη και την ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών.

Η κατανόηση των διαφορών που υπάρχουν αναφορικά με την επαγγελματική ανάπτυξη ανδρών και γυναικών αποτελεί αφορμή για τη δημιουργία νέων μοντέλων που στόχο έχουν την καλύτερη ερμηνεία της επαγγελματικής ανάπτυξης της γυναίκας και άρα να συμβάλουν αποτελεσματικότερα στη συμβουλευτική διαδικασία εκ μέρους των συμβούλων. Η συγκεκριμένη αξιολόγηση διαδραματίζει διττό ρόλο: αφενός, συμβάλλει στη βελτίωση της αυτοδιαχείρισης των προσωπικών επιδιώξεων του ατόμου, και αφετέρου, διευκολύνει την ανάπτυξη κατάλληλων συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Μέσω αυτών των παρεμβάσεων, το άτομο ενδυναμώνεται, ενώ παράλληλα διαμορφώνει έναν τρόπο λήψης αποφάσεων που εναρμονίζεται με την προσωπικότητά του και τις δυνατότητές του, οδηγώντας σε πιο αποδοτικά και στοχευμένα αποτελέσματα (Αργυροπούλου, 2019). . Οι παρεμβάσεις αυτές χρειάζεται να επικεντρωθούν όχι μόνο στη βοήθεια των συμβουλευόμενων για τη λήψη μιας μεμονωμένης σωστής απόφασης, αλλά και στη στήριξή τους για τη συνολική διαχείριση της ζωής και των επαγγελματικών τους στόχων με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα (Argyropoulou & Kaliris ,2018)

Δευτερο μέρος: Ερευνητικό

Κεφάλαιο 4^ο: Έρευνα

4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Βασικός στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στη συναισθηματική νοημοσύνη και την δυσκολία στην λήψη αποφάσεων σε δείγμα εργαζόμενων γυναικών καθώς και η εκτίμηση της επίδρασης δημογραφικών χαρακτηριστικών στα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης και στα επίπεδα δυσκολίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων.

- Ερευνητικό ερώτημα 1: Ποιοι παράγοντες συσχετίζονται με την δυσκολία στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των γυναικών;

- Ερευνητικό ερώτημα 2: Ποιοι παράγοντες συσχετίζονται με την συναισθηματική νοημοσύνη των γυναικών;
- Ερευνητικό ερώτημα 3: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων;

Ερευνητική υπόθεση: Αναμένεται να υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ Συναισθηματικής Νοημοσύνης και δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Συγκεκριμένα, η Συναισθηματική Νοημοσύνη, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, φαίνεται να έχει σημαντική επίδραση σε όλες τις διαστάσεις των δυσκολιών στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας, δηλαδή την έλλειψη ετοιμότητας, την έλλειψη πληροφόρησης και την ασυνεπή πληροφόρηση. Η επίδραση αυτή αναμένεται να είναι πιο έντονη στην έλλειψη πληροφόρησης, ακολουθούμενη από την έλλειψη ετοιμότητας, και τέλος από την ασυνεπή πληροφόρηση. Επιπλέον, αναμένεται ότι το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων θα έχει αρνητική συσχέτιση με την ικανότητα έκφρασης συναισθημάτων, τη χρήση συναισθημάτων και τη διαχείριση συναισθημάτων.

4.2 Μεθοδολογία έρευνας

Η ποσοτική έρευνα που εφαρμόζεται στην παρούσα μελέτη αποτελεί μια δειγματοληπτική εμπειρική προσέγγιση, η οποία στοχεύει στη διερεύνηση των φαινομένων μέσα από την ανάλυση μεγάλου αριθμού περιπτώσεων, επιτρέποντας την αναγνώριση γενικών κανονικοτήτων και τάσεων (Τσώλης, 2011). Η συστηματική καταγραφή και ανάλυση των δεδομένων διευκολύνεται από τη δομημένη και γραμμική φύση της ποσοτικής μεθοδολογίας, η οποία διασφαλίζει την ακρίβεια των ευρημάτων και επιτρέπει την εξαγωγή αντικειμενικών συμπερασμάτων (Robson, 2010).

Βασικό χαρακτηριστικό της προσέγγισης αυτής είναι η τυποποίηση των δεδομένων, η οποία επιτρέπει τη μετατροπή των μεταβλητών σε αριθμητικές τιμές, καθιστώντας δυνατή την εφαρμογή στατιστικών μεθόδων για τον έλεγχο συσχετίσεων και συνδιακυμάνσεων (Τσώλης, 2011). Η ποσοτική στρατηγική δίνει έμφαση στην ακριβή ποσοτικοποίηση της συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων, διασφαλίζοντας ότι τα αποτελέσματα είναι μετρήσιμα και επαληθεύσιμα (Αργυρίου & Κασσού, 2014).

Η επιλογή της ποσοτικής μεθοδολογίας στην παρούσα μελέτη κρίθηκε ιδιαίτερα κατάλληλη λόγω του μεγάλου όγκου δεδομένων που απαιτούνταν για την αξιόπιστη ανάλυση των μεταβλητών. Η εφαρμογή παραμετρικών και μη παραμετρικών στατιστικών ελέγχων ενίσχυσε την ακρίβεια των αποτελεσμάτων, ενώ το ευρύ δείγμα συμμετεχόντων επέτρεψε τη γενίκευση

των συμπερασμάτων σε αντίστοιχες πληθυσμιακές ομάδες ή στον συνολικό πληθυσμό, ενισχύοντας τη στατιστική ισχύ της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε μορφή Google Forms μέσω e-mail και LinkedIn, η συμπλήρωση του θα ήταν σύντομης διάρκειας και η συμμετοχή στην έρευνα ήταν ανώνυμη, το ερωτηματολόγιο παρέμεινε ανοιχτό προς συμπλήρωση από τις 22/01/2024 έως και 22/02/2024. Οι ανεξάρτητες μεταβλητές ορίστηκαν να είναι οι δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών καθώς και τα δημογραφικά στοιχεία των γυναικών ενώ εξαρτημένες μεταβλητές ορίστηκαν να είναι οι δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

4.3 Εργαλείο έρευνας

Για την παρούσα έρευνα, δημιουργήθηκε και διανεμήθηκε στο δείγμα της έρευνας ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς το οποίο χωρίστηκε σε 3 ενότητες.

Η πρώτη ενότητα, είχε σκοπό να καταγράψει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως, Ηλικία ,Οικογενειακή κατάσταση, Μορφωτικό επίπεδο, Κλάδος σπουδών, Κλάδος εργασίας, Χρόνια εργασίας και αν υπηρετεί σε θέση ευθύνης ηλικία.

Η δεύτερη ενότητα είχε σκοπό να διερευνήσει τις δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών. Για το σκοπό αυτό έγινε χρήση της Κλίμακας Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Wang & Law (Wong & Law Emotional Intelligence Scale-WEELS, 2002). Το ερωτηματολόγιο Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS), αναπτύχθηκε από τους Wong και Law το 2002, βασίζεται στη θεωρία της συναισθηματικής νοημοσύνης που προτάθηκε αρχικά από τους Salovey και Mayer (1990). Η κλίμακα περιλαμβάνει 16 προτάσεις οι οποίες αξιολογούνται σε μια επταβάθμια κλίμακα Likert από 1=Διαφωνώ απόλυτα έως 7=Συμφωνώ απόλυτα. Η κλίμακα αξιολογεί τόσο το συνολικό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνη όσο και υποδιαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι υποδιαστάσεις αυτές είναι η ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων (Self emotional appraisal /SEA) (ερωτήσεις 1, 5, 1 και 13), κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων (Other's emotional appraisal / OEA) (ερωτήσεις 2, 6, 10 και 14), διαχείριση των συναισθημάτων μας (Use of emotions / UOE) (ερωτήσεις 3, 7, 11 και 15) και έλεγχος των συναισθημάτων (Regulation of emotions / ROE) (ερωτήσεις 4, 8, 12 και 16). Η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας για τους τέσσερις παράγοντες (καθένας με

τέσσερα στοιχεία) κυμάνθηκε από 0,83 έως 0,90. Συνολικά, εκτός από την αποδεκτή αξιοπιστία και εγκυρότητα, το WLEIS παρουσιάζει καλή σύγκλιση με ορισμένα από τα προηγούμενα μέτρα EI, όπως το Trait Meta-Mood και το EQ-i. Το WLEIS, ωστόσο, φαίνεται να αποδίδει καλύτερα στην πρόβλεψη μεταβλητών εξωτερικών κριτηρίων, όπως η ικανοποίηση από τη ζωή (Wong & Law, 2002). Η προσαρμογή στα Ελληνικά πραγματοποιήθηκε από τους Kafetsios & Zampetakis (2008)

Η τρίτη ενότητα είχε σκοπό να διερευνήσει τις δυσκολίες στην λήψη αποφάσεων η οποία πραγματοποιήθηκε με την χρήση του εργαλείου "*Career Decision Making Difficulties Questionnaire*" τους Gati et al. (2000). Η προσαρμογή στα Ελληνικά πραγματοποιήθηκε από τις: Καθηγήτρια Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστήμιο Αθηνών και Κατερίνα Αργυροπούλου, Δρ. Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστήμιο Αθηνών. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 34 ερωτήματα (2 ερωτήματα χρησιμεύουν για τον έλεγχο εγκυρότητας και αξιοπιστίας στις απαντήσεις). Το CDDQ αξιολογεί α) δυσκολίες που παρουσιάζονται πριν την διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης, οι οποίες αφορούν στην έλλειψη ετοιμότητας για να ξεκινήσει κανείς τη διαδικασία λήψης απόφασης, όπως απουσία κινήτρου, γενικευμένη αναποφασιστικότητα ή δυσλειτουργικές πεποιθήσεις (ειδικές δυσκολίες), και β) δυσκολίες που παρουσιάζονται κατά τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης και αφορούν 1) στην έλλειψη πληροφόρησης (για τη διαδικασία λήψης απόφασης, για τον εαυτό, για τα επαγγέλματα ή τους τρόπους απόκτησης της πληροφορίας) και 2) στην αντιφατική πληροφόρηση (η οποία μπορεί να οφείλεται σε αναξιόπιστη πληροφορία, εσωτερικές συγκρούσεις ή εξωτερικές συγκρούσεις). Τα ερωτήματα απαντώνται με μια εννιαβάθμια κλίμακα τύπου Likert, από 1 = δεν μου ταιριάζει καθόλου, έως 9 = μου ταιριάζει απόλυτα.

Κεφάλαιο 5^ο: Αποτελέσματα έρευνας

5.1 Δείγμα έρευνας

Η εν λόγω έρευνα απευθυνόταν σε γυναίκες εργαζόμενες ηλικίας άνω των 18 ετών. Συνολικά στη διαδικασία ανταποκρίθηκαν 205 γυναίκες τα δημογραφικά στοιχεία των οποίων παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Συνολικά το 3.9% του δείγματος ήταν ηλικίας 18-25 ετών, το 28.8% του δείγματος ήταν ηλικίας 26-35 ετών, το 43.9% του δείγματος ήταν ηλικίας 36-45 ετών, το 19.5% του δείγματος ήταν ηλικίας 46-55 ετών και το 3.9% του δείγματος ήταν ηλικίας άνω των 56 ετών. Συνολικά το 43.4% των γυναικών ήταν άγαμες, το 45.4% ήταν έγγαμες/ σε

σύμφωνα συμβίωσης και το 11.2% ήταν διαζευγμένες. Η πλειοψηφία των γυναικών είχαν παιδιά (50.2%) και ήταν απόφοιτες ΑΕΙ/ΤΕΙ (37.6%) ή κάτοχοι μεταπτυχιακού/ διδακτορικού (46.8%). Αναφορικά με τα έτη εργασίας συνολικά, το 25.4% των γυναικών ανέφεραν πως έχουν συνολική προϋπηρεσία 16 με 20 έτη, το 19% ανέφεραν πως έχουν συνολική προϋπηρεσία 6 με 10 έτη, το 17.1% ανέφεραν πως έχουν συνολική προϋπηρεσία 11 με 15 έτη, το 16.1% ανέφεραν πως έχουν συνολική προϋπηρεσία 21 με 25 έτη και το 12.2% ανέφεραν πως έχουν συνολική προϋπηρεσία μικρότερη από 5 έτη. Τέλος, από το σύνολο του δείγματος, το 77.6% εργαζόντουσαν στον ιδιωτικό τομέα ενώ το 22.4% εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Το 74.1% δεν έχουν θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία τους το 11.7% έχει την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων, το 7.8% ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων και το 6.3% ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων.

Πίνακας 1. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος γυναικών Α

		n	%
Ηλικία	Έως 25	8	3.9%
	26-35	59	28.8%
	36-45	90	43.9%
	46-55	40	19.5%
	56+	8	3.9%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμη	89	43.4%
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	93	45.4%
	Διαζευγμένη	23	11.2%
Παιδιά	Ναι	103	50.2%
	Όχι	102	49.8%
Μορφωτικό επίπεδο	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	8	3.9%
	Ανώτερη μόρφωση (ΙΕΚ κλπ)	24	11.7%

	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	77	37.6%
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	96	46.8%
Χρόνια εργασίας συνολικά	1-5	25	12.2%
	6-10	39	19.0%
	11-15	35	17.1%
	16-20	52	25.4%
	21-25	33	16.1%
	26 και άνω	21	10.2%
Εργασία αυτή τη στιγμή	Δημόσιο τομέα	46	22.4%
	Ιδιωτικό τομέα	159	77.6%
Θέση ευθύνης ομάδας εργασίας	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	152	74.1%
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	24	11.7%
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	16	7.8%
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	13	6.3%

5.2 Ανάλυση δεδομένων

Η στατιστική ανάλυση έγινε με SPSS version 27. Αρχικά, για το ερωτηματολόγιο της έρευνας πραγματοποιήθηκε ανάλυση αξιοπιστίας με βάση το συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach. Ο συγκεκριμένος συντελεστής αξιολογεί το επίπεδο εσωτερικής συνέπειας στις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε ερωτήσεις που αξιολογούν μια κοινή έννοια (πχ συναισθηματική νοημοσύνη). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία τιμές του συντελεστή άνω του 0.6 είναι ένδειξη ότι η αξιοπιστία του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε είναι αποδεκτή ενώ τιμές άνω του 0.8 είναι ένδειξη ότι η αξιοπιστία του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε είναι εξαιρετική (Robson, 2010). Σε δεύτερο στάδιο πραγματοποιήθηκε περιγραφική ανάλυση των δεδομένων με τον

υπολογισμό της μέσης τιμής (M) και της τυπικής απόκλισης (SD). Οι συγκεκριμένοι περιγραφικοί δείκτες επιλέχθηκαν γιατί οι μεταβλητές της έρευνας αντιστοιχούν σε μια κλίμακα Likert. Σε τρίτο στάδιο πραγματοποιήθηκε επαγωγική ανάλυση με τους εξής δύο στόχους: (1) να διερευνήσει την ύπαρξη διαφορών ως προς τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των γυναικών και (2) να αξιολογήσει τη συσχέτιση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών και της δυσκολίας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Για τη διερεύνηση της ύπαρξης διαφορών ως προς τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των γυναικών χρησιμοποιήθηκαν διερεύνηση οι στατιστικοί έλεγχοι t-test και one-way ANOVA. Για τη διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών και της δυσκολίας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson και η μεθοδολογία της γραμμικής παλινδρόμησης. Οι παραπάνω αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

5.3 Ηθικά ζητήματα

Στην παρούσα έρευνα ακολουθήθηκαν όλοι οι βασικοί κανόνες ηθικής και δεοντολογίας. Αρχικά, όλοι οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας με κατάλληλο εισαγωγικό σημείωμα στην αρχή του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Η ενημέρωση αυτή αφορούσε τόσο το σκοπό της έρευνας όσο και τα δικαιώματα των γυναικών, όπως η απόσυρση τους από την έρευνα εάν πλέον δεν επιθυμούσαν να συμμετέχουν. Στη συνέχεια, καθόλη τη διάρκεια συμπλήρωσης και υποβολής του ερωτηματολογίου τηρήθηκε η ανωνυμία της συμμετοχής ενώ για τις συμμετέχουσες δεν προβλέφθηκε κάποια αποζημίωση για τη συμμετοχή τους (εθελοντική συμμετοχή).

5.4 Ανάλυση αξιοπιστίας

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας έδειξαν πως η κλίμακα συναισθηματικής νοημοσύνης ($\alpha = 0.880$) και η κλίμακα που αξιολογεί τις δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($\alpha = 0.944$) εμφανίζουν πολύ υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας συνολικά. Επιπλέον, από τον Πίνακα 1 προκύπτει πως και οι υποδιαστάσεις των δύο ερωτηματολογίων εμφανίζουν αρκετά καλή αξιοπιστία ($\alpha > 0.7$ σε όλες τις περιπτώσεις).

Πίνακας 2. Ευρήματα συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach

Ερωτηματολόγιο	Cronbach α
Συναισθηματική νοημοσύνη	0.880
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	0.850
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	0.755
Χρήση των συναισθημάτων	0.799
Διαχείριση των συναισθημάτων	0.853
Δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων	0.944
Έλλειψη ετοιμότητας	0.717
Έλλειψη πληροφόρησης	0.950
Αντιφατικές πληροφορίες	0.920

5.5 Συναισθηματική νοημοσύνη γυναικών

Τα αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Από την ανάλυση προέκυψε πως ο μέσος όρος της συνολικής κλίμακας συναισθηματικής νοημοσύνης ισούται με 5.3 ($SD = 0.7$, Δειγματικό εύρος = 3.3 - 6.8). Από αυτά τα αποτελέσματα προκύπτει πως οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν ένα σχετικά υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης καθώς η κλίμακα μπορεί να πάρει τιμές από 1 έως 7, και το 5.3 μπορεί να χαρακτηριστεί ως σχετικά υψηλός μέσος όρος. Από τις επιμέρους διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης ο υψηλότερος μέσος όρος καταγράφεται στις διαστάσεις «Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων» ($M = 5.6$, $SD = 0.8$) και «Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων» ($M = 5.5$, $SD = 0.9$). Ο μικρότερος μέσος όρος καταγράφηκε στη διάσταση «Διαχείριση των συναισθημάτων» ($M = 4.6$, $SD = 1.0$). Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν πως οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν αρκετές δεξιότητες σχετικά με την έκφραση των δικών τους συναισθημάτων καθώς και

στην κατανόηση των συναισθημάτων άλλων ανθρώπων. Αντίθετα, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα φάνηκε πως έχουν σε μικρότερο βαθμό δεξιότητες σχετικά με τη διαχείριση των δικών τους συναισθημάτων.

Πίνακας 3. Επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης γυναικών

	M	SD	Min	Max
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	5.5	0.9	3.0	7.0
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	5.6	0.8	2.8	7.0
Χρήση των συναισθημάτων	5.3	1.0	1.3	7.0
Διαχείριση των συναισθημάτων	4.6	1.0	1.5	6.8
Συναισθηματική νοημοσύνη	5.3	0.7	3.3	6.8

5.6 Δυσκολία στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των γυναικών

Τα αποτελέσματα σχετικά με τις δυσκολίες των γυναικών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων παρουσιάζονται στον Πίνακα 4. Από την ανάλυση προέκυψε πως ο μέσος όρος της συνολικής κλίμακας δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ισούται με 3.3 (SD = 1.3, Δειγματικό εύρος = 1.1 - 6.6). Από αυτά τα αποτελέσματα προκύπτει πως οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα σε μικρό βαθμό αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων καθώς η κλίμακα μπορεί να πάρει τιμές από 1 έως 9, και το 3.3 μπορεί να χαρακτηριστεί ως σχετικά χαμηλός μέσος όρος.

Από τις επιμέρους διαστάσεις των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ισούται ο υψηλότερος μέσος όρος καταγράφεται στην έλλειψη ετοιμότητας (M = 4.0, SD = 1.3) ενώ ο μικρότερος μέρος όρος καταγράφηκε στη διάσταση αντιφατικές πληροφορίες (M = 2.8, SD = 1.6). Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν πως οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα κυρίως αντιμετωπίζουν δυσκολίες που έχει να κάνει με την ετοιμότητα τους και λιγότερο αντιμετωπίζουν δυσκολίες που προέρχονται από αντιφατικές πληροφορίες.

Πίνακας 4. Αποτελέσματα για τις διαστάσεις που αξιολογούν τη δυσκολία στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των γυναικών

	M	SD	Min	Max
Έλλειψη ετοιμότητας	4.0	1.3	1.0	6.8
Έλλειψη πληροφόρησης	3.1	1.7	1.0	8.1
Αντιφατικές πληροφορίες	2.8	1.6	1.0	7.8
Δυσκολίες (σύνολο)	3.3	1.3	1.1	6.6

5.7 Συγκρίσεις ως προς τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των γυναικών

Η επόμενη ανάλυση πραγματοποιήθηκε με στόχο να διερευνηθεί το κατά πόσο καταγράφονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μέσο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης και στις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους.

Αρχικά, από τον Πίνακα 5 και τον έλεγχο one-way ANOVA προκύπτει πως καταγράφεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($F = 5.063$, $p = 0.001$), στη χρήση των συναισθημάτων ($F = 3.888$, $p = 0.010$) και στο συνολικό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης ($F = 3.987$, $p = 0.004$) ως προς την ηλικιακή ομάδα των γυναικών. Τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι γυναίκες ηλικίας 46-55 ετών ($MO = 5.9$, $SD = 0.7$) και οι γυναίκες ηλικίας άνω των 56 ετών ($MO = 6.3$, $SD = 0.3$) έχουν περισσότερες ικανότητες έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων τους σε σύγκριση με γυναίκες ηλικίες έως 25 ετών ($M = 5.5$, $SD = 0.7$), 26-35 ετών ($M = 5.3$, $SD = 0.9$) και 36-45 ετών ($M = 5.5$, $SD = 0.9$). Επιπλέον, τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι γυναίκες ηλικίας 46-55 ετών ($MO = 5.7$, $SD = 0.9$) και οι γυναίκες ηλικίας άνω των 56 ετών ($MO = 5.9$, $SD = 0.5$) έχουν περισσότερες ικανότητες χρήσης των συναισθημάτων τους σε σύγκριση με γυναίκες ηλικίες έως 25 ετών ($M = 5.3$, $SD = 0.9$), 26-35 ετών ($M = 5.0$, $SD = 1.1$) και 36-45 ετών ($M = 5.2$, $SD = 0.9$). Παρόμοια, οι γυναίκες ηλικίας 46-55 ετών ($MO = 5.5$, $SD = 0.7$) και οι γυναίκες ηλικίας άνω των 56 ετών ($MO = 5.9$, $SD = 0.4$) έχουν υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης σε σύγκριση με γυναίκες ηλικίες έως 25 ετών ($M = 5.2$, $SD = 0.5$), 26-35 ετών ($M = 5.1$, $SD = 0.7$) και 36-45 ετών ($M = 5.2$, $SD = 0.7$).

Τα ευρήματα αναφορικά με τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων ανέδειξαν σημαντική διαφορά στο συνολικό επίπεδο δυσκολιών ($F = 2.875$, $p = 0.024$) και στις

διαστάσεις έλλειψη ετοιμότητας ($F = 3.682$, $p = 0.006$) και έλλειψη πληροφόρησης ($F = 2.584$, $p = 0.038$). Τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι γυναίκες ηλικίας άνω των 56 ετών ($MO = 3.8$, $SD = 1.6$) και οι γυναίκες ηλικίας έως 25 ετών ($MO = 3.7$, $SD = 1.1$) αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων σε σύγκριση με γυναίκες ηλικίας 26-35 ετών ($M = 3.4$, $SD = 1.4$), 36-45 ετών ($M = 3.4$, $SD = 1.3$) και 46-55 ετών ($MO = 2.7$, $SD = 1.2$). Αντίστοιχα, οι γυναίκες ηλικίας 56 ετών και άνω ($M = 4.8$, $SD = 1.0$) αναφέρουν περισσότερες δυσκολίες που συνδέονται με έλλειψη ετοιμότητας ενώ οι γυναίκες ηλικίας 46-55 ετών ($MO = 3.4$, $SD = 1.2$) αναφέρουν λιγότερες δυσκολίες που συνδέονται με έλλειψη ετοιμότητας. Τέλος, οι γυναίκες ηλικίας έως 25 ετών ($M = 3.6$, $SD = 1.3$) αναφέρουν περισσότερες δυσκολίες που συνδέονται με έλλειψη πληροφόρησης ενώ οι γυναίκες ηλικίας 46-55 ετών ($MO = 2.4$, $SD = 1.5$) αναφέρουν λιγότερες δυσκολίες που συνδέονται με έλλειψη πληροφόρησης.

Πίνακας 5. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς την ηλικιακή ομάδα των γυναικών: ευρήματα ελέγχου one-way ANOVA

		M	SD	F	p
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	Έως 25	5.5	0.7	5.063	0.001
	26-35	5.3	0.9		
	36-45	5.5	0.9		
	46-55	5.9	0.7		
	56+	6.3	0.3		
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	Έως 25	5.7	0.5	0.979	0.420
	26-35	5.5	1.0		
	36-45	5.6	0.7		
	46-55	5.7	0.8		
	56+	6.0	0.6		
Χρήση των συναισθημάτων	Έως 25	5.3	0.9	3.888	0.010

	26-35	5.0	1.1		
	36-45	5.2	0.9		
	46-55	5.7	0.9		
	56+	5.9	0.5		
Διαχείριση των συναισθημάτων	Έως 25	4.3	0.8	1.532	0.194
	26-35	4.6	1.0		
	36-45	4.6	1.0		
	46-55	4.7	1.1		
	56+	5.5	0.6		
Συναισθηματική νοημοσύνη	Έως 25	5.2	0.5	3.987	0.004
	26-35	5.1	0.7		
	36-45	5.2	0.7		
	46-55	5.5	0.7		
	56+	5.9	0.4		
Έλλειψη ετοιμότητας	Έως 25	4.2	1.1	3.682	0.006
	26-35	4.0	1.2		
	36-45	4.2	1.3		
	46-55	3.4	1.2		
	56+	4.8	1.0		
Έλλειψη πληροφόρησης	Έως 25	3.6	1.3	2.584	0.038
	26-35	3.3	1.8		
	36-45	3.3	1.7		
	46-55	2.4	1.5		
	56+	3.2	1.8		

Αντιφατικές πληροφορίες	Έως 25	3.2	1.4	1.219	0.304
	26-35	2.9	1.7		
	36-45	2.8	1.5		
	46-55	2.3	1.4		
	56+	3.3	2.3		
Δυσκολίες (σύνολο)	Έως 25	3.7	1.1	2.875	0.024
	26-35	3.4	1.4		
	36-45	3.4	1.3		
	46-55	2.7	1.2		
	56+	3.8	1.6		

Στη συνέχεια στον Πίνακα 6 δίνονται τα αποτελέσματα του ελέγχου one-way ANOVA για τις συγκρίσεις ως προς την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών. Από την ανάλυση προκύπτει πως καταγράφεται στατιστικά σημαντική διαφορά στην ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($F = 6.270$, $p = 0.002$), στη χρήση των συναισθημάτων ($F = 4.339$, $p = 0.014$) και στο συνολικό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης ($F = 4.718$, $p = 0.010$) ως προς την οικογενειακή κατάσταση. Τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι γυναίκες που είναι διαζευγμένες ($MO = 6.0$, $SD = 0.7$) έχουν περισσότερες ικανότητες έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων τους σε σύγκριση με γυναίκες που είναι έγγαμες ή σε σύμφωνο συμβίωσης ($M = 5.6$, $SD = 0.9$) και σε σύγκριση με γυναίκες που είναι άγαμες ($M = 5.3$, $SD = 0.9$). Επιπλέον, τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι γυναίκες που είναι διαζευγμένες ($MO = 5.6$, $SD = 0.8$) έχουν περισσότερες ικανότητες χρήσης των συναισθημάτων τους σε σύγκριση με γυναίκες που είναι έγγαμες ή σε σύμφωνο συμβίωσης ($M = 5.4$, $SD = 1.0$) και σε σύγκριση με γυναίκες που είναι άγαμες ($M = 5.0$, $SD = 1.1$). Παρόμοια, οι γυναίκες που είναι διαζευγμένες ($MO = 5.6$, $SD = 0.7$) έχουν υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης σε σύγκριση με γυναίκες που είναι έγγαμες ή σε σύμφωνο συμβίωσης ($M = 5.3$, $SD = 0.7$) και σε σύγκριση με γυναίκες που είναι άγαμες ($M = 5.1$, $SD = 0.7$).

Τα ευρήματα αναφορικά με τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων δεν ανέδειξαν σημαντικές διαφορές ως προς την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών ($p > 0.05$ σε όλες τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν).

Πίνακας 6. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών: ευρήματα ελέγχου one-way ANOVA

		M	SD	F	p
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	Άγαμη	5.3	0.9	6.270	0.002
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	5.6	0.9		
	Διαζευγμένη	6.0	0.7		
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	Άγαμη	5.6	0.8	1.016	0.363
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	5.6	0.7		
	Διαζευγμένη	5.8	0.8		
Χρήση των συναισθημάτων	Άγαμη	5.0	1.1	4.339	0.014
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	5.4	1.0		
	Διαζευγμένη	5.6	0.8		
Διαχείριση των συναισθημάτων	Άγαμη	4.6	1.0	1.548	0.215
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	4.6	1.1		
	Διαζευγμένη	5.0	0.8		
Συναισθηματική νοημοσύνη	Άγαμη	5.1	0.7	4.718	0.010
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	5.3	0.7		
	Διαζευγμένη	5.6	0.7		
Έλλειψη ετοιμότητας	Άγαμη	4.1	1.2	0.595	0.553
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	4.0	1.3		
	Διαζευγμένη	3.9	1.0		

Έλλειψη πληροφόρησης	Άγαμη	3.4	1.7	2.072	0.129
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	2.9	1.6		
	Διαζευγμένη	2.9	1.8		
Αντιφατικές πληροφορίες	Άγαμη	2.9	1.6	0.779	0.460
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	2.6	1.5		
	Διαζευγμένη	2.7	1.7		
Δυσκολίες (σύνολο)	Άγαμη	3.5	1.3	1.475	0.231
	Εγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης	3.2	1.3		
	Διαζευγμένη	3.2	1.3		

Από τον έλεγχο t-test καταγράφηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ γυναικών που έχουν παιδιά και γυναικών που δεν έχουν παιδιά στην ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($t = 2.323$, $p = 0.021$) και στη χρήση των συναισθημάτων τους ($t = 2.668$, $p = 0.008$). Από την ανάλυση προέκυψε πως οι γυναίκες που έχουν παιδιά ($M = 5.7$, $SD = 0.9$) έχουν σημαντικά περισσότερες ικανότητες έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων από τις γυναίκες χωρίς παιδιά ($M = 5.4$, $SD = 0.9$). Αντίστοιχα, οι γυναίκες που έχουν παιδιά ($M = 5.5$, $SD = 1.0$) έχουν σημαντικά περισσότερες ικανότητες χρήσης των συναισθημάτων τους από τις γυναίκες χωρίς παιδιά ($M = 5.1$, $SD = 1.0$). Αντίθετα, δεν αναδείχθηκαν σημαντικές διαφορές σε καμία από τις διαστάσεις που αφορούν τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων ($p > 0.05$ σε όλες τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν).

Πίνακας 7. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς την ύπαρξη παιδιών: ευρήματα ελέγχου t-test

Παιδιά						t	p
Ναι				Όχι			
M	SD	M	SD				

Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	5.7	0.9	5.4	0.9	2.323	0.021
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	5.6	0.8	5.6	0.8	0.166	0.869
Χρήση των συναισθημάτων	5.5	1.0	5.1	1.0	2.668	0.008
Διαχείριση των συναισθημάτων	4.6	1.1	4.7	1.0	-0.111	0.912
Συναισθηματική νοημοσύνη	5.3	0.7	5.2	0.7	1.702	0.090
Έλλειψη ετοιμότητας	4.0	1.3	4.1	1.2	-0.252	0.801
Έλλειψη πληροφόρησης	3.0	1.7	3.3	1.8	-1.307	0.193
Αντιφατικές πληροφορίες	2.7	1.6	2.8	1.6	-0.645	0.520
Δυσκολίες (σύνολο)	3.2	1.3	3.4	1.3	-0.909	0.364

Στον Πίνακα 8 δίνονται τα αποτελέσματα του ελέγχου one-way ANOVA για τις συγκρίσεις ως προς το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών. Αρχικά, η ανάλυση ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διαχείριση των συναισθημάτων ($F = 3.911$, $p = 0.010$). Οι απόφοιτες Δημοτικού ($M = 5.1$, $SD = 1.1$) και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/ διδακτορικού ($M = 4.9$, $SD = 0.9$) έχουν καλύτερες ικανότητες διαχείριση των συναισθημάτων τους σε σύγκριση με απόφοιτες ΙΕΚ ($M = 4.2$, $SD = 1.2$) και τις απόφοιτες ΑΕΙ/ΤΕΙ ($M = 4.5$, $SD = 1.0$).

Αντίστοιχα, η ανάλυση ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά στις συνολικές δυσκολίες κατά τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($F = 3.014$, $p = 0.031$) και στις δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας ($F = 5.218$, $p = 0.002$) και στην έλλειψη πληροφόρησης ($F = 2.810$, $p = 0.041$). Οι γυναίκες που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού/ διδακτορικού αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες κατά τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Παρόμοια, οι γυναίκες που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού/ διδακτορικού αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας και στην έλλειψη πληροφόρησης.

Πίνακας 8. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών: ευρήματα ελέγχου one-way ANOVA

		M	SD	F	p
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	5.3	1.0	0.692	0.558
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	5.5	0.8		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	5.5	0.9		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	5.6	0.9		
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	5.5	1.0	1.325	0.267
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	5.4	0.8		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	5.5	0.8		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	5.7	0.8		
Χρήση των συναισθημάτων	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	5.1	1.0	1.233	0.299
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	5.4	1.0		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	5.1	1.1		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	5.4	1.0		
Διαχείριση των συναισθημάτων	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	5.0	1.1	3.911	0.010
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	4.2	1.2		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	4.5	1.0		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	4.9	0.9		
Συναισθηματική νοημοσύνη	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	5.2	0.9	2.346	0.074
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	5.1	0.7		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	5.1	0.7		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	5.4	0.7		
Έλλειψη ετοιμότητας	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	4.4	0.9	5.218	0.002
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	4.4	1.1		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	4.3	1.3		

	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	3.7	1.2		
Έλλειψη πληροφόρησης	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	3.2	1.3	2.810	0.041
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	3.1	1.6		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	3.5	1.9		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	2.8	1.5		
Αντιφατικές πληροφορίες	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	3.0	1.6	0.738	0.531
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	2.7	1.3		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	3.0	1.7		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	2.6	1.6		
Δυσκολίες (σύνολο)	Απόφοιτη Δημοτικού/Λυκείου	3.5	1.1	3.014	0.031
	Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)	3.4	1.1		
	Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	3.6	1.4		
	Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό	3.0	1.2		

Στον Πίνακα 9 δίνονται τα αποτελέσματα του ελέγχου one-way ANOVA για τις συγκρίσεις ως προς την εργασιακή προϋπηρεσία των γυναικών. Αρχικά, η ανάλυση ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά στη διαχείριση των συναισθημάτων ($F = 3.109$, $p = 0.010$), στην κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων ($F = 2.289$, $p = 0.047$), στη χρήση των συναισθημάτων ($F = 2.756$, $p = 0.020$) και στη συνολική συναισθηματική νοημοσύνη ($F = 2.653$, $p = 0.024$). Τα ευρήματα αναφορικά με τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων δεν ανέδειξαν σημαντικές διαφορές ως προς την εργασιακή προϋπηρεσία των γυναικών ($p > 0.05$ σε όλες τις συγκρίσεις που πραγματοποιήθηκαν).

Από τα ευρήματα προκύπτει πως οι γυναίκες με εργασιακή προϋπηρεσία πάνω από 16 έτη (16-20 έτη, 21-25 έτη και 26+ έτη) έχουν σημαντικά περισσότερες ικανότητες στη διαχείριση των συναισθημάτων τους, στην κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων και στη χρήση των συναισθημάτων. Επίσης, οι γυναίκες με εργασιακή προϋπηρεσία πάνω από 16 έτη (16-20 έτη, 21-25 έτη και 26+ έτη) έχουν σημαντικά υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

Πίνακας 9. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς τα έτη εργασίας των γυναικών: ευρήματα ελέγχου one-way ANOVA

		M	SD	F	p
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	1-5	5.2	0.9	3.109	0.010
	6-10	5.3	0.8		
	11-15	5.4	1.0		
	16-20	5.7	0.8		
	21-25	5.7	0.8		
	26 και άνω	6.0	0.8		
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	1-5	5.5	0.9	2.289	0.047
	6-10	5.5	0.9		
	11-15	5.6	0.7		
	16-20	5.7	0.7		
	21-25	5.8	0.9		
	26 και άνω	6.0	0.6		
Χρήση των συναισθημάτων	1-5	5.0	1.2	2.756	0.020
	6-10	5.0	1.1		
	11-15	5.1	1.0		
	16-20	5.4	0.8		
	21-25	5.5	1.0		
	26 και άνω	5.7	0.9		
	1-5	4.7	1.1	0.556	0.733

Διαχείριση των συναισθημάτων	6-10	4.6	1.0		
	11-15	4.5	1.0		
	16-20	4.6	1.1		
	21-25	4.9	1.0		
	26 και άνω	4.8	1.0		
Συναισθηματική νοημοσύνη	1-5	5.1	0.6	2.653	0.024
	6-10	5.1	0.7		
	11-15	5.2	0.6		
	16-20	5.4	0.6		
	21-25	5.4	0.8		
	26 και άνω	5.6	0.7		
Έλλειψη ετοιμότητας	1-5	4.2	1.1	1.696	0.137
	6-10	4.2	1.1		
	11-15	4.3	1.3		
	16-20	4.0	1.3		
	21-25	3.5	1.2		
	26 και άνω	3.9	1.2		
Έλλειψη πληροφόρησης	1-5	3.3	1.5	2.007	0.079
	6-10	3.6	1.9		
	11-15	3.1	1.7		
	16-20	3.3	1.8		
	21-25	2.5	1.3		
	26 και άνω	2.8	1.8		
Αντιφατικές πληροφορίες	1-5	2.8	1.5	1.707	0.134

	6-10	3.1	1.8		
	11-15	2.7	1.4		
	16-20	2.9	1.6		
	21-25	2.1	1.2		
	26 και άνω	3.1	1.9		
Δυσκολίες (σύνολο)	1-5	3.4	1.2	2.041	0.074
	6-10	3.6	1.4		
	11-15	3.4	1.2		
	16-20	3.4	1.4		
	21-25	2.7	1.1		
	26 και άνω	3.2	1.4		

Στον Πίνακα 10 δίνονται τα αποτελέσματα του ελέγχου t-test για τις συγκρίσεις ως προς την εργασιακή κατάσταση των γυναικών. Η ανάλυση έδειξε πως δεν καταγράφεται καμία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Πίνακας 10. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς την εργασιακή κατάσταση: ευρήματα ελέγχου t-test

Εργασία αυτή τη στιγμή				t	p
Δημόσιο τομέα		Ιδιωτικό τομέα			
M	SD	M	SD		

Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	5.7	0.9	5.5	0.9	1.347	0.179
Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	5.8	0.8	5.6	0.8	1.463	0.145
Χρήση των συναισθημάτων	5.3	1.0	5.3	1.0	0.348	0.728
Διαχείριση των συναισθημάτων	4.8	0.9	4.6	1.1	1.034	0.302
Συναισθηματική νοημοσύνη	5.4	0.6	5.2	0.7	1.359	0.176
Έλλειψη ετοιμότητας	3.9	1.1	4.1	1.3	-0.856	0.393
Έλλειψη πληροφόρησης	3.1	1.6	3.1	1.7	-0.273	0.785
Αντιφατικές πληροφορίες	2.7	1.5	2.8	1.6	-0.205	0.838
Δυσκολίες (σύνολο)	3.2	1.2	3.3	1.3	-0.473	0.637

Τέλος, στον Πίνακα 11 δίνονται τα αποτελέσματα του ελέγχου t-test για τις συγκρίσεις ως προς τη θέση ευθύνης των γυναικών. Η ανάλυση έδειξε πως δεν καταγράφεται καμία στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ γυναικών με θέση ευθύνης και γυναικών χωρίς θέση ευθύνης.

Πίνακας 11. Αποτελέσματα συγκρίσεων ως προς τη θέση ευθύνης γυναικών: ευρήματα ελέγχου one-way ANOVA

		M	SD	F	p
Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	5.5	0.9	1.347	0.260
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	5.5	0.8		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	6.0	0.7		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	5.4	0.9		

Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	5.6	0.8	1.351	0.259
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	5.6	0.8		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	6.0	0.7		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	5.5	0.6		
Χρήση των συναισθημάτων	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	5.2	1.0	0.712	0.546
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	5.1	0.8		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	5.5	1.0		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	5.5	1.2		
Διαχείριση των συναισθημάτων	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	4.6	1.1	0.914	0.435
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	4.6	0.9		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	5.0	0.9		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	4.8	1.0		
Συναισθηματική νοημοσύνη	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	5.2	0.7	1.493	0.218
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	5.2	0.5		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	5.6	0.7		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	5.3	0.7		
Έλλειψη ετοιμότητας	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	4.1	1.2	0.755	0.520
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	4.2	1.2		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	3.6	1.1		

	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	4.0	1.9		
Έλλειψη πληροφόρησης	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	3.2	1.7	0.698	0.554
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	2.9	1.7		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	2.7	1.4		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	3.5	1.9		
Αντιφατικές πληροφορίες	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	2.8	1.6	0.445	0.721
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	2.5	1.7		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	2.7	1.6		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	3.2	1.9		
Δυσκολίες (σύνολο)	Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου	3.3	1.3	0.495	0.686
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων	3.2	1.3		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων	3.0	1.2		
	Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων	3.5	1.8		

5.8 Συσχέτιση δυσκολίας στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών

Στην συνέχεια αξιολογήθηκε το κατά πόσο καταγράφεται στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και του επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης των γυναικών.

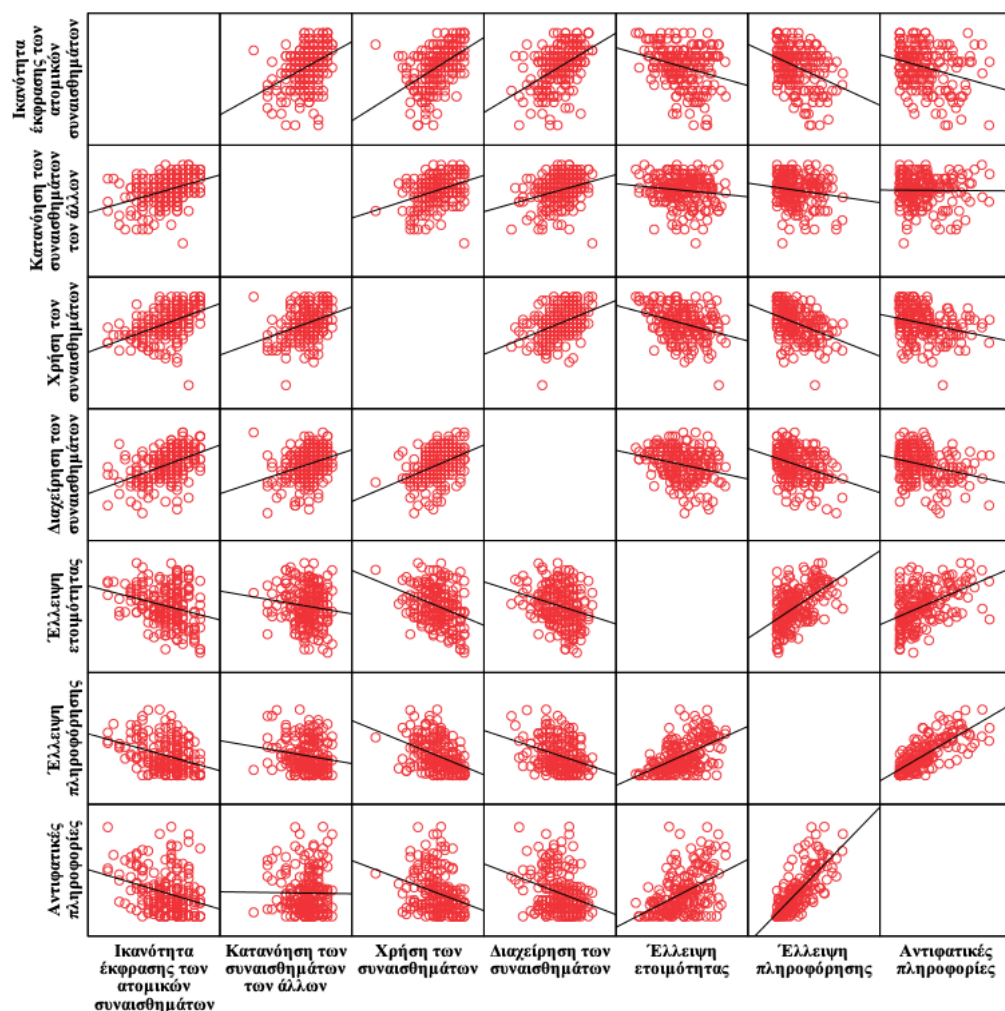
Στον Πίνακα 12 δίνονται τα αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Pearson μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων που αφορούν τις δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Τα ευρήματα δείχνουν πως οι δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας αποφάσεων σχετίζονται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($r = -0.273$, $p = 0.000$), με την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων ($r = -0.335$, $p = 0.000$) και με την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων ($r = -0.264$, $p = 0.000$). Αντίστοιχα, οι δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη πληροφόρησης σχετίζονται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($r = -0.360$, $p = 0.000$), με την ικανότητα κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων ($r = 0.161$, $p = 0.021$), με την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων ($r = -0.403$, $p = 0.000$) και με την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων ($r = -0.334$, $p = 0.000$). Τέλος, τα ευρήματα δείχνουν πως οι δυσκολίες που οφείλονται σε αντιφατικές πληροφορίες σχετίζονται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($r = -0.290$, $p = 0.000$), με την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων ($r = -0.280$, $p = 0.000$) και με την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων ($r = -0.291$, $p = 0.000$).

Πίνακας 12. Ευρήματα συντελεστή συσχέτισης του Pearson μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων που αφορούν τις δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων

		Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων	Χρήση των συναισθημάτων	Διαχείριση των συναισθημάτων
Έλλειψη ετοιμότητας	Pearson r	-.273**	-.131	-.335**	-.264**
	p	.000	.061	.000	.000
	N	205	205	205	205
Έλλειψη πληροφόρησης	Pearson r	-.360**	-.161*	-.403**	-.334**
	p	.000	.021	.000	.000
	N	205	205	205	205

Αντιφατικές πληροφορίες	Pearson r	-.290**	-.010	-.280**	-.291**
	p	.000	.883	.000	.000
	N	205	205	205	205

Η διαγραμματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων που αφορούν τις δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων δίνεται στο Διάγραμμα 1.



Διάγραμμα 1. Διάγραμμα διασκόρπισης για τη συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και των διαστάσεων που αφορούν τις δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων

Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε πως δύο διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης (χρήση των συναισθημάτων, διαχείριση των συναισθημάτων,) προβλέπουν σημαντικά τις δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας ($F = 15.215$, $p = 0.000$). Αυτές οι δύο διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπουν το 13.1% της μεταβλητότητας των δυσκολιών που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας ($R^2 = 0.131$). Η αύξηση των ικανοτήτων χρήσης συναισθημάτων ($b = -0.339$, $t = -3.779$, $p = 0.000$) και η αύξηση των ικανοτήτων διαχείρισης των συναισθημάτων ($b = -0.181$, $t = -2.071$, $p = 0.040$) προβλέπουν μείωση των δυσκολιών που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας (Πίνακας 13).

Πίνακας 13. Ευρήματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Έλλειψη ετοιμότητας» της κλίμακας CDDQ και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 ^a	.112	.108	1.1824
2	.362 ^b	.131	.122	1.1730

a. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων

b. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	35.967	1	35.967	25.724	.000 ^b
	Residual	283.830	203	1.398		
	Total	319.797	204			
2	Regression	41.868	2	20.934	15.215	.000 ^c
	Residual	277.929	202	1.376		
	Total	319.797	204			

a. Dependent Variable: Έλλειψη ετοιμότητας

b. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.225	.440		14.141	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.416	.082	-.335	-5.072	.000
2	(Constant)	6.657	.484		13.753	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.339	.090	-.273	-3.779	.000
	Διαχείριση των συναισθημάτων	-.181	.087	-.150	-2.071	.040

a. Dependent Variable: Έλλειψη ετοιμότητας

Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε πως τρεις διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης (χρήση των συναισθημάτων, ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, διαχείριση των συναισθημάτων) προβλέπουν σημαντικά τις δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη πληροφόρησης ($F = 18.207$, $p = 0.000$). Αυτές οι τρεις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπουν το 21.4% της μεταβλητότητας των

δυσκολιών που οφείλονται στην έλλειψη πληροφόρησης ($R^2 = 0.214$). Η αύξηση των ικανοτήτων χρήσης συναισθημάτων ($b = -0.445$, $t = -3.556$, $p = 0.000$), η αύξηση των ικανοτήτων έκφρασης ατομικών συναισθημάτων ($b = -0.320$, $t = -2.165$, $p = 0.032$) και η αύξηση των ικανοτήτων διαχείρισης των συναισθημάτων ($b = -0.244$, $t = -2.006$, $p = 0.046$) προβλέπουν μείωση των δυσκολιών που οφείλονται στην έλλειψη πληροφόρησης (Πίνακας 14).

Πίνακας 14. Ευρήματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Έλλειψη πληροφόρησης» της κλίμακας CDDQ και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.158	1.5732
2	.445 ^b	.198	.190	1.5431
3	.462 ^c	.214	.202	1.5316

a. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων

b. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.252	1	97.252	39.295	.000 ^b
	Residual	502.412	203	2.475		
	Total	599.664	204			

2	Regression	118.694	2	59.347	24.925	.000 ^c
	Residual	480.971	202	2.381		
	Total	599.664	204			
3	Regression	128.135	3	42.712	18.207	.000 ^d
	Residual	471.530	201	2.346		
	Total	599.664	204			

a. Dependent Variable: Έλλειψη πληροφόρησης

b. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

d. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.727	.586			11.487	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.684	.109	-.403		-6.269	.000
2	(Constant)	8.123	.739			10.990	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.507	.122	-.299		-4.149	.000
	Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	-.421	.140	-.216		-3.001	.003
3	(Constant)	8.371	.744			11.251	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.445	.125	-.262		-3.556	.000

Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	-.320	.148	-.164	-2.165	.032
Διαχείριση των συναισθημάτων	-.244	.121	-.147	-2.006	.046

a. Dependent Variable: Δυσκολίες (σύνολο)

Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε πως τρεις διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης (χρήση των συναισθημάτων, ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, διαχείριση των συναισθημάτων) προβλέπουν σημαντικά τις δυσκολίες που οφείλονται σε αντιφατικές πληροφορίες ($F = 10.201$, $p = 0.000$). Αυτές οι τρεις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπουν το 13.2% της μεταβλητότητας των δυσκολιών που οφείλονται σε αντιφατικές πληροφορίες ($R^2 = 0.132$). Η αύξηση των ικανοτήτων χρήσης συναισθημάτων ($b = -0.362$, $t = -3.068$, $p = 0.002$), η αύξηση των ικανοτήτων έκφρασης ατομικών συναισθημάτων ($b = -0.348$, $t = -2.364$, $p = 0.019$) και η αύξηση των ικανοτήτων διαχείρισης των συναισθημάτων ($b = -0.368$, $t = -3.236$, $p = 0.001$) προβλέπουν μείωση των δυσκολιών που οφείλονται σε αντιφατικές πληροφορίες (Πίνακας 15).

Πίνακας 15. Ευρήματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Αντιφατικές πληροφορίες» της κλίμακας CDDQ και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 ^a	.085	.080	1.5297
2	.339 ^b	.115	.106	1.5077
3	.364 ^c	.132	.119	1.4968

a. Predictors: (Constant), Διαχείριση των συναισθημάτων

b. Predictors: (Constant), Διαχείριση των συναισθημάτων, Χρήση των συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Διαχείριση των συναισθημάτων, Χρήση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.920	1	43.920	18.770	.000 ^b
	Residual	474.996	203	2.340		
	Total	518.916	204			
2	Regression	59.735	2	29.867	13.139	.000 ^c
	Residual	459.182	202	2.273		
	Total	518.916	204			
3	Regression	68.567	3	22.856	10.201	.000 ^d
	Residual	450.349	201	2.241		
	Total	518.916	204			

a. Dependent Variable: Αντιφατικές πληροφορίες

b. Predictors: (Constant), Διαχείριση των συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Διαχείριση των συναισθημάτων, Χρήση των συναισθημάτων

d. Predictors: (Constant), Διαχείριση των συναισθημάτων, Χρήση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

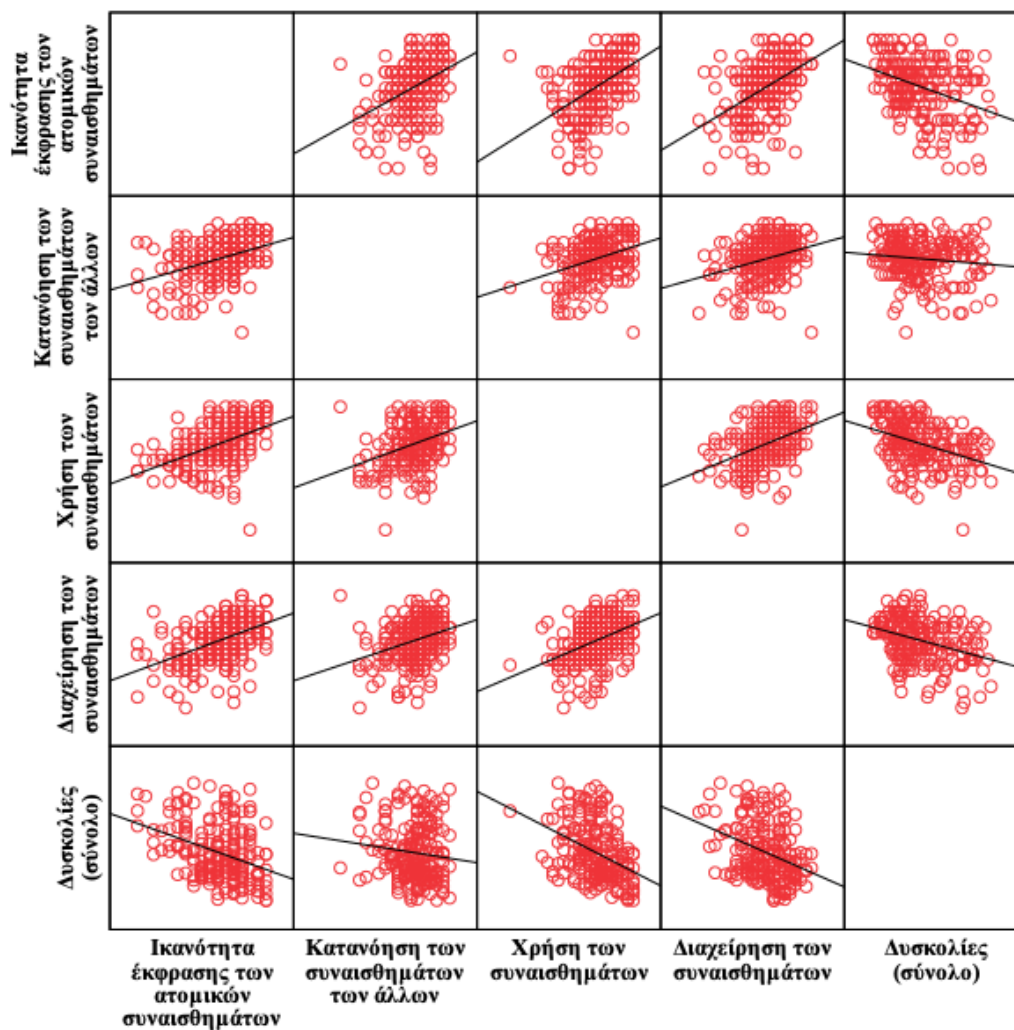
Στον Πίνακα 16 δίνονται τα αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Pearson μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Τα ευρήματα δείχνουν πως το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σχετίζεται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($r = -0.361$, $p = 0.000$), με την ικανότητα

χρήσης των συναισθημάτων ($r = -0.395$, $p = 0.000$) και με την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων ($r = -0.347$, $p = 0.000$)

Πίνακας 16. Ευρήματα συντελεστή συσχέτισης του Pearson μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων

		Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	Κατανόηση των συναισθημάτων ν των άλλων	Χρήση των συναισθημάτων	Διαχείριση των συναισθημάτων
Δυσκολίες (σύνολο)	Pearson r	-.361**	-.116	-.395**	-.347**
	p	.000	.098	.000	.000
	N	205	205	205	205

Η διαγραμματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων δίνεται στο Διάγραμμα 2.



Διάγραμμα 2. Διάγραμμα διασκόρπισης για τη συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων της συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων

Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε πως τρεις διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης (χρήση των συναισθημάτων, διαχείριση των συναισθημάτων, ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων) προβλέπουν σημαντικά το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($F = 18.252$, $p = 0.000$). Αυτές οι τρεις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπουν το 21.4% της μεταβλητότητας των δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($R^2 = 0.214$). Η αύξηση των ικανοτήτων χρήσης συναισθημάτων ($b = -0.321$, $t = -3.351$, $p = 0.001$), η αύξηση των ικανοτήτων διαχείρισης των συναισθημάτων ($b = -0.212$, $t = -2.281$, $p = 0.024$) και η αύξηση των ικανοτήτων έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων ($b = -0.243$, $t = -2.145$, $p = 0.033$)

προβλέπουν μείωση του επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Πίνακας 17).

Πίνακας 17. Ευρήματα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό σκορ της κλίμακας CDDQ και ανεξάρτητες τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.152	1.2095
2	.443 ^b	.196	.188	1.1835
3	.463 ^c	.214	.202	1.1731

a. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων

b. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.967	1	54.967	37.573	.000 ^b
	Residual	296.975	203	1.463		
	Total	351.942	204			
2	Regression	69.021	2	34.510	24.640	.000 ^c
	Residual	282.922	202	1.401		
	Total	351.942	204			
3	Regression	75.350	3	25.117	18.252	.000 ^d
	Residual	276.592	201	1.376		
	Total	351.942	204			

Residual	276.592	201	1.376
Total	351.942	204	

a. Dependent Variable: Δυσκολίες (σύνολο)

b. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων

c. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων

d. Predictors: (Constant), Χρήση των συναισθημάτων, Διαχείριση των συναισθημάτων, Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.018	.450		13.365	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.514	.084	-.395	-6.130	.000
2	(Constant)	6.685	.488		13.689	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.395	.090	-.303	-4.367	.000
	Διαχείριση των συναισθημάτων	-.280	.088	-.220	-3.168	.002
3	(Constant)	7.330	.570		12.863	.000
	Χρήση των συναισθημάτων	-.321	.096	-.247	-3.351	.001
	Διαχείριση των συναισθημάτων	-.212	.093	-.167	-2.281	.024
	Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων	-.243	.113	-.163	-2.145	.033

a. Dependent Variable: Δυσκολίες (σύνολο)

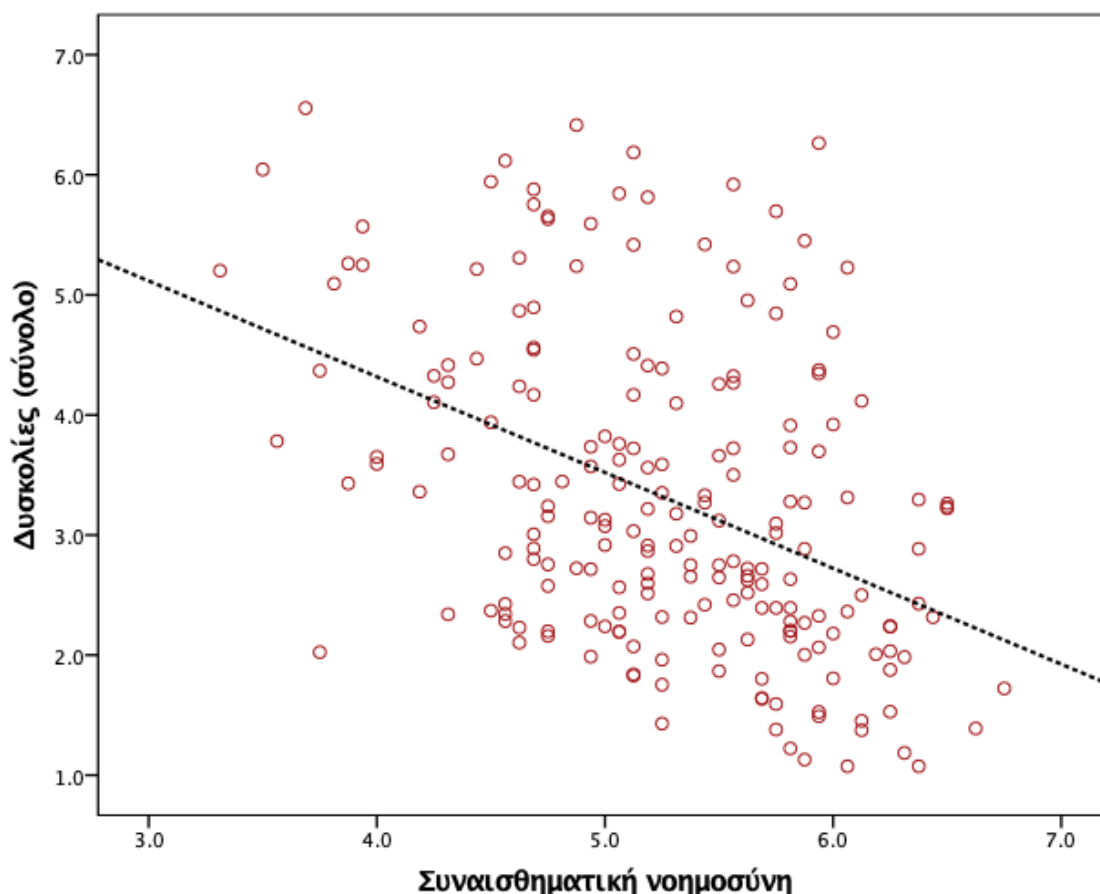
Στον Πίνακα 18 δίνονται τα αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Pearson μεταξύ του συνολικού επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου

δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Τα ευρήματα δείχνουν πως η συνολική συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται σημαντικά και αρνητικά με το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($r = -0.421$, $p = 0.000$).

Πίνακας 18. Ευρήματα συντελεστή συσχέτισης του Pearson μεταξύ του συνολικού επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων

	Συναισθηματική νοημοσύνη	
Δυσκολίες (σύνολο)	Pearson r	-.421**
	p	.000
	N	205

Η διαγραμματική απεικόνιση της σχέσης μεταξύ του συνολικού επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων δίνεται στο Διάγραμμα 3.



Διάγραμμα 3. Διάγραμμα διασκόρπισης για τη συσχέτιση μεταξύ του συνολικού επιπέδου συναισθηματικής νοημοσύνης και του συνολικού επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων

Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε πως το συνολικό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπει σημαντικά το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($F = 43.685$, $p = 0.000$). Το συνολικό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπει το 17.7% της μεταβλητότητας των δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($R^2 = 0.177$). Η αύξηση της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπει μείωση του επιπέδου δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων ($b = -0.798$, $t = -6.609$, $p = 0.000$) (Πίνακας 19).

Πίνακας 19. Ευρήματα γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή το συνολικό σκορ της κλίμακας CDDQ και ανεξάρτητη το συνολικό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.173	1.1944

a. Predictors: (Constant), Συναισθηματική νοημοσύνη

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.325	1	62.325	43.685	.000 ^b
	Residual	289.617	203	1.427		
	Total	351.942	204			

a. Dependent Variable: Δυσκολίες (σύνολο)

b. Predictors: (Constant), Συναισθηματική νοημοσύνη

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.511	.642		11.708	.000
	Συναισθηματική νοημοσύνη	-.798	.121	-.421	-6.609	.000

a. Dependent Variable: Δυσκολίες (σύνολο)

5.9 Συμπεράσματα έρευνας

Σε συμφωνία με τις έρευνες που παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό μέρος οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα παρουσίασαν ένα σχετικά υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Ο υψηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στις διαστάσεις «Κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων» και «Ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων». Αντίθετα, ο χαμηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στη διάσταση «Διαχείριση των συναισθημάτων».

Αναφορικά με τη διερεύνηση των δυσκολιών στη λήψη αποφάσεων, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα αντιμετωπίζουν σε μικρό βαθμό δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Ο υψηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στη διάσταση «Έλλειψη ετοιμότητας», ενώ ο χαμηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στη διάσταση «Αντιφατικές πληροφορίες».

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα καταγράφηκαν σημαντικές διαφορές ως προς τα δημογραφικά στοιχεία των γυναικών. Αναλυτικότερα, προέκυψε πως οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας άνω των 45 ετών παρουσίασαν περισσότερες ικανότητες έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, χρήσης των συναισθημάτων και συνολικά υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Παρόμοια είναι και τα αποτελέσματα για τις διαζευγμένες γυναίκες όπου σύμφωνα με την έρευνα προέκυψε πως παρουσιάζουν περισσότερες ικανότητες έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, χρήσης των συναισθημάτων και υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι γυναίκες που έχουν παιδιά έχουν περισσότερες ικανότητες έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων και περισσότερες ικανότητες χρήσης των συναισθημάτων τους. Επιπλέον, καταγράφηκε πως οι γυναίκες με μεγαλύτερη προϋπηρεσία έχουν περισσότερες ικανότητες στη διαχείριση των συναισθημάτων τους, στην κατανόηση των συναισθημάτων των άλλων και στη χρήση των συναισθημάτων ενώ εμφανίζουν και σημαντικά υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης.

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε τους παράγοντες που επηρεάζουν τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων των γυναικών από την ανάλυση καταγράφηκαν σημαντικές διαφορές ως προς τα δημογραφικά στοιχεία των γυναικών. Οι γυναίκες ηλικίας άνω των 56 ετών και οι γυναίκες ηλικίας έως 25 ετών αντιμετωπίζουν σε

μεγαλύτερο βαθμό δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων αλλά επηρεάζονται από διαφορετικούς παράγοντες αφού στις ηλικίες έως 25 ετών οι δυσκολίες οφείλονται κατά κύριο λόγο σε έλλειψη πληροφόρησης ενώ στις ηλικίες άνω των 56 ετών οι δυσκολίες οφείλονται κατά κύριο λόγο σε έλλειψη ετοιμότητας, δεδομένα που διαφαίνεται να έρχονται σε μερική αντίθεση με ερευνητικά ευρήματα που καταγράφουν μείωση δυσκολιών λήψης αποφάσεων με την ηλικία, κυρίως σε θέματα πληροφόρησης (Levin, 2020). Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο τα ευρήματα έδειξαν πως οι γυναίκες που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού/ διδακτορικού αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες κατά τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και πιο συγκεκριμένα λιγότερες δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας και στην έλλειψη πληροφόρησης. Τα παραπάνω ευρήματα συνάδουν με τα έως τώρα ερευνητικά ευρήματα που υπάρχουν στη βιβλιογραφία ενώ για τους υπόλοιπους δημογραφικούς παράγοντες δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Τα ευρήματα δείχνουν πως η συνολική συναισθηματική νοημοσύνη σχετίζεται σημαντικά και αρνητικά με το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων επιβεβαιώνοντας την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία. Οι γυναίκες με υψηλότερο επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Οι δεξιότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης που είναι σημαντικότερες στη μείωση των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων είναι η χρήση των συναισθημάτων, η ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων και η διαχείριση των συναισθημάτων.

Πιο συγκεκριμένα η έλλειψη ετοιμότητας αποφάσεων σχετίζεται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, χρήσης και διαχείρισης των συναισθημάτων. Αντίστοιχα, οι δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη πληροφόρησης σχετίζονται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων αλλά με την ικανότητα κατανόησης, χρήσης και διαχείρισης των συναισθημάτων. Τέλος, τα ευρήματα δείχνουν πως οι δυσκολίες που οφείλονται σε αντιφατικές πληροφορίες σχετίζονται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, με την ικανότητα χρήσης και διαχείρισης των συναισθημάτων.

Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία και τα ερευνητικά δεδομένα, η συναισθηματική νοημοσύνη φαίνεται να συνδέεται αρνητικά με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, επηρεάζοντας σημαντικά τη διαδικασία σταδιοδρομίας. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν αυτή τη συσχέτιση, καθώς οι εργαζόμενες γυναίκες με

υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης παρουσίασαν λιγότερες δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων, με βασικότερο παράγοντα τη μειωμένη αίσθηση ετοιμότητας. Οι δύο διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης, χρήση και διαχείριση των συναισθημάτων προβλέπουν σημαντικά τις δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη ετοιμότητας ενώ προέκυψε πως τρεις διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης, χρήση των συναισθημάτων, ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, διαχείριση των συναισθημάτων προβλέπουν σημαντικά τόσο τις δυσκολίες που οφείλονται στην έλλειψη πληροφόρησης όσο και τις δυσκολίες που οφείλονται σε αντιφατικές πληροφορίες. Τα ευρήματα δείχνουν πως το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σχετίζεται αρνητικά με την ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, με την ικανότητα χρήσης των συναισθημάτων και με την ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων. Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης προέκυψε πως τρεις διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης δηλαδή η χρήση των συναισθημάτων, η διαχείριση των συναισθημάτων και η ικανότητα έκφρασης των ατομικών συναισθημάτων, προβλέπουν σημαντικά το συνολικό επίπεδο δυσκολιών στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

5.10 Περιορισμός της έρευνας

Η παρούσα μελέτη εξετάζει τη σχέση μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και δυσκολιών στη λήψη αποφάσεων σε δείγμα εργαζομένων. Ωστόσο, η έρευνα αυτή υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Πρωτίστως, το γεγονός ότι το δείγμα περιορίζεται αποκλειστικά σε εργαζόμενες γυναίκες μειώνει τη δυνατότητα γενίκευσης των ευρημάτων στον ευρύτερο πληθυσμό εργαζομένων. Η συμπερίληψη ενός μεγαλύτερου και περισσότερο αντιπροσωπευτικού δείγματος θα μπορούσε να εξασφαλίσει ασφαλέστερα και γενικεύσιμα συμπεράσματα.

Επιπλέον, η χρήση ενός εργαλείου που δεν είναι σταθμισμένο και προσαρμοσμένο ειδικά για τον πληθυσμό των εργαζομένων αποτελεί έναν επιπρόσθετο περιορισμό. Το ερωτηματολόγιο διερεύνησης δυσκολιών λήψης αποφάσεων που χρησιμοποιήθηκε (CDDQ) διαφαίνεται να διερευνά περισσότερο τις αποφάσεις αναφορικά με την επιλογή σπουδών και σταδιοδρομίας σε εφήβων. Αυτός ο παράγοντας ενδέχεται να έχει επηρεάσει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων, περιορίζοντας την ακρίβεια με την οποία αποτυπώνεται η σχέση μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας.

Οι παραπάνω περιορισμοί αναδεικνύουν την ανάγκη περαιτέρω ερευνητικής διερεύνησης στο συγκεκριμένο πεδίο. Η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εστιάσει στη μελέτη μεγαλύτερων και ποικιλόμορφων πληθυσμών εργαζομένων, με τη χρήση εργαλείων κατάλληλα σταθμισμένων και προσαρμοσμένων στις ιδιαιτερότητες αυτού του πληθυσμού ώστε να διερευνηθούν οι δυσκολίες λήψης αποφάσεων εντός εργασιακού πεδίου..

Κεφάλαιο 6^ο: Συζήτηση και προτάσεις

Στην παρούσα εργασία, επιχειρήθηκε μια αναλυτική καταγραφή και διερεύνηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, με ιδιαίτερη έμφαση στη σύνδεση των επιπέδων συναισθηματικής νοημοσύνης με τις δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας. Στόχος της μελέτης ήταν να αποσαφηνιστεί ο τρόπος με τον οποίο οι διαφορετικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης επηρεάζουν την ικανότητα των εργαζόμενων γυναικών να λαμβάνουν αποφάσεις, ιδίως όταν έρχονται αντιμέτωπες με απαιτητικά ή πολύπλοκα επαγγελματικά και προσωπικά σενάρια.

Επιπλέον, η εργασία επικεντρώθηκε στην κατανόηση των ειδικών δυσκολιών που συναντούν οι εργαζόμενες γυναίκες στη λήψη αποφάσεων, διερευνώντας πώς αυτές οι δυσκολίες σχετίζονται με χαρακτηριστικά όπως η κατανόηση, η διαχείριση και η έκφραση συναισθημάτων. Η ανάλυση επιδίωξε να αναδείξει τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης όχι μόνο ως γνωστική ικανότητα, αλλά και ως θεμελιώδες εργαλείο για τη βελτίωση της ποιότητας των αποφάσεων, την ενίσχυση της αυτογνωσίας και τη μείωση των ενδογενών και εξωγενών συγκρούσεων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Με αυτόν τον τρόπο, η εργασία επιχειρεί να προσφέρει χρήσιμα ερευνητικά δεδομένα και να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση της σύνθετης αυτής αλληλεπίδρασης, παρέχοντας ταυτόχρονα προτάσεις για την ανάπτυξη στρατηγικών που μπορούν να ενισχύσουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωσιακό επίπεδο.

Οι γυναίκες σε επιβεβαίωση της βιβλιογραφίας εμφανίζουν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη με αρνητική συσχέτιση με τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων ενώ διαφαίνεται πως η υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη συνδέεται και με την ηλικία. Η ηλικία επηρεάζει θετικά τη συναισθηματική νοημοσύνη, με μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες να παρουσιάζουν υψηλότερες επιδόσεις λόγω ωριμότητας και εμπειριών. Παράλληλα, υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο συνδέεται με ανώτερες συναισθηματικές δεξιότητες. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, με επαγγελματική εμπειρία ή παιδιά, διαθέτουν αυξημένες δεξιότητες στη χρήση και διαχείριση συναισθημάτων, συμβαδίζοντας με τη βιβλιογραφία.

Άξιο αναφοράς και περαιτέρω διερεύνησης είναι το γεγονός πως οι γυναίκες άνω των 65 ενώ παρουσιάζουν υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη εμποδίζονται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων από την έλλειψη ετοιμότητας.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν σε διάφορους οργανισμούς για την ανάπτυξη και εφαρμογή στοχευμένων στρατηγικών και παρεμβάσεων. Ειδικότερα, τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτά τα δεδομένα για τη διαμόρφωση προγραμμάτων που ενισχύουν την υποστήριξη των γυναικών εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Οι παρεμβάσεις αυτές αποσκοπούν όχι μόνο στην επαγγελματική τους ενδυνάμωση αλλά και στη βελτίωση της συνολικής αποδοτικότητας εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσα από τέτοιες δράσεις, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον που προάγει την ισότητα, την εξέλιξη και την αποτελεσματικότητα, προσφέροντας στις γυναίκες εργαζόμενες τα απαραίτητα εργαλεία για την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Σε επίπεδο επαγγελματικής συμβουλευτικής, τα δεδομένα της έρευνας μπορούν επίσης να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο. Η οπτική του φύλου θεωρείται κρίσιμη για την επιτυχία του συμβουλευτικού έργου, καθώς οι διαφορές που παρατηρούνται στην επαγγελματική ανάπτυξη ανδρών και γυναικών προσφέρουν πολύτιμη γνώση για τη δημιουργία νέων συμβουλευτικών μοντέλων. Τα μοντέλα αυτά στοχεύουν στην καλύτερη κατανόηση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Με αυτόν τον τρόπο, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι μπορούν να παρέχουν πιο εξατομικευμένες και αποτελεσματικές υπηρεσίες, διευκολύνοντας τη λήψη αποφάσεων και την ανάπτυξη στρατηγικών που εναρμονίζονται με την προσωπικότητα και τις ικανότητες κάθε ατόμου.

Η συμβουλευτική, προκειμένου να διαδραματίσει θετικό και αποτελεσματικό ρόλο, οφείλει να είναι επικεντρωμένη και προσαρμοσμένη στην πολυπλοκότητα των γυναικείων ρόλων, καθώς και στη δυναμική είσοδό τους στον επαγγελματικό στίβο με αξιώσεις. Ο σύμβουλος χρειάζεται να αφουγκράζεται τις ιδιαίτερες ανάγκες και προκλήσεις της συγκεκριμένης ομάδας, προσαρμόζοντας τις παρεμβάσεις του βάσει των διαφοροποιημένων χαρακτηριστικών που τη διακρίνουν. Είναι απαραίτητο να αναγνωρίσει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών δεν ακολουθεί την ίδια πορεία με αυτή των ανδρών. Οι επαγγελματικές αποφάσεις συχνά λαμβάνονται σε ένα σχεσιακό πλαίσιο, το οποίο περιλαμβάνει την ανάγκη διαμόρφωσης ταυτότητας και την εξισορρόπηση μεταξύ πολλαπλών και συχνά

αντικρουόμενων ρόλων. Επιπλέον, η διαδικασία λήψης αποφάσεων για τις γυναίκες περιλαμβάνει τη διερεύνηση εσωτερικών και εξωτερικών συγκρούσεων που προκύπτουν από τη σχεσιακή φύση αυτών των επιλογών.

Ο σύμβουλος, έχοντας στη «φαρέτρα» του τη γνώση αυτών των διαφορών και των ιδιαιτεροτήτων, μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην υποστήριξη των γυναικών, ενισχύοντας την ικανότητά τους να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές τους προκλήσεις, ενώ ταυτόχρονα να προωθούν την ισορροπία και την αυτοπραγμάτωσή τους.

Ο Albert Camus υποστηρίζει ότι η ζωή μας αποτελεί το άθροισμα των επιλογών μας. Με βάση αυτήν την οπτική, γίνεται σαφές ότι οι σύγχρονες παρεμβάσεις επαγγελματικής συμβουλευτικής αλλά και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού οφείλουν να εστιάζουν όχι μόνο στην υποστήριξη των εργαζόμενων γυναικών κατά τη διαδικασία λήψης μιας μεμονωμένης ορθής απόφασης, αλλά και στην ενδυνάμωσή τους για την ολιστική διαχείριση της ζωής τους. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δίνεται στην επίτευξη επαγγελματικών στόχων με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα μια ισορροπημένη και ουσιαστική προσέγγιση στην προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη.

Βιβλιογραφία

- Abbood, R. H., & al Nama'a, N. H. (2023). Adopting Emotional Intelligence in Career Decision Making Difficulties. *International Business Research*, 16(8), 48.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v16n8p48>
- Abdullah, S. S. B., Kosnin, A., & Jiar, Y. K. (2019). Emotional intelligence among women: A systematic review. *Int. J. Eng. Adv. Technol*, 8, 967-970.
- Adams, S., Kuebli, J., Boyle, P. A., & Fivush, R. (1995). Gender differences in parent-child conversations about past emotions: A longitudinal investigation. *Sex roles*, 33, 309-323.
- Al Tahee, I. K. I. (2004). Emotional Intelligence and its relation with Managerial Leadership variables, analytical study. Master Dissertation, College of Management and Economic, Baghdad University.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34, 483–503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>.
- Arshadi, N., Zarei, M., & Rangriz, H. (2021). The effect of emotional intelligence on intuitive and rational decision-making: Mediating role of ethical decision-making. *Journal of Business Research*, 126, 148-156. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.012>
- Αργυρίου, Γ., & Κασσού, Β. (2014). Θεωρητική ανάλυση στα είδη έρευνας: Ποσοτική και ποιοτική.
- Αργυροπούλου Κ. (2012). Σύνθετοι παράγοντες που συνδέονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων: Θεωρητική και ερευνητική ανασκόπηση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 100, 55-64.
- Αργυροπούλου Κ. (2013). Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα προϋπόθεση για μια σταδιοδρομία με νόημα. ResearchGate, January 2013.
- Αργυροπούλου, Κ. Π. (Επιμ.). (2019). *Επαγγελματικός προσανατολισμός και λήψη επαγγελματικών αποφάσεων*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Αργυροπούλου, Κ (2020). *Διαχείριση σταδιοδρομίας και αναπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον*. Γρηγόρης.
- Αργυροπούλου Κ. (2024). Promoting Sustainable Career Development Through Lifelong Learning: Opportunities and Challenges for the Career Guidance of Young People. *Education Sciences*, 2024(1), 7–24. <https://doi.org/10.26248/edusci.v2024i1.1775>

- Argyropoulou, K., & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision-management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(10), 483-502.. 483-502. 10.14738/assrj.510.5406.
- Αργυροπούλου, Κ., Σαμαρά, Α., Μουράτογλου, Ν., Καραβία, Α., & Μπέλκη, Ν. (2022). Δομώντας πλαίσια ικανοτήτων για έναν κόσμο που αλλάζει. Η περίπτωση του Πλαισίου Δεξιοτήτων Ζωής και Σταδιοδρομίας. *Comparative & International Educational Review*, 28.
- Bar-On, R. (1988). *The development of an operational concept of psychological well-being*. Unpublished doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa.
- Bar-On, R. (1997). Bar-on emotional quotient inventory technical manual. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On, & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). San Francisco: Jossey Bass.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(9), 1147–1158.
- Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 11, 379–392. doi:10.1177/1069072703255834
- Butler, L. D., & Nolen-Hoeksema, S. (1994). Gender differences in responses to depressed mood in a college sample. *Sex roles*, 30, 331-346.
- Carson, K. D., & Carson P. P. (1998). Career commitment, competencies, and citizenship. *Journal of Career Assessment*, 6, 195-208.
- Charokopaki, A., Kaliris, A., & Argyropoulou, A. (2019). Resilience and Career Decision Making Self-Efficacy among Greek Neets. *Career Guidance For Inclusive Society*, 208-228.
- Cherniss, C. (2004). Emotional intelligence. In C. D. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (Vol. 1, pp. 615–622). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00318-5>
- Cole, P. M., Michel, M. K., & Teti, L. O. D. (1994). The development of emotion regulation and dysregulation: A clinical perspective. *Monographs of the society for research in child development*, 73-100.

- Davitz, J. R., Beldoch, M., Blau, S., Dimitrovsky, L., Levitt, E., & Kempner Levy, P. (1964). Personality, perceptual, and cognitive correlates of emotional sensitivity. *The communication of emotional meaning*, 57-68.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 135–146. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-009-9162-3>.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2010). Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18, 71–81. doi:10.1177/1069072709350904
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21–34. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072710382530>.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174–178. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.02.024>.
- Di Fabio, A. D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2012). Career indecision versus indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072712454698>.
- Egbaria, H. (2023). Emotional intelligence and its relationship to the career decision making difficulties among Israeli Palestinian high school students. *European Journal of Social Sciences Studies*, 8(6).
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & Extremera, N. (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral Psychology*, 20(1), 77-89.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: A Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>.
- Gati, I., & Saka, N. (2001a). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331–340. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x>
- Gati, I., & Asher, I. (2005). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 15-62). Routledge.

- Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist*, 40(1), 6-27.
- Gati, I. (2013). Advances in Career Decision Making 1. In *Handbook of vocational psychology* (pp. 183-215). Routledge.
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. *International handbook of career guidance*, 115-145.
- Goldenberg, I., Matheson, K., & Mantler, J. (2006). The Assessment of Emotional Intelligence: A Comparison of Performance-Based and Self-Report Methodologies. *Journal of Personality Assessment*, 86(1), 33–45. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8601_05
- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam.
- Grant, A. M. (2007). Enhancing coaching skills and emotional intelligence through training. *Industrial and Commercial Training*, 39(5), 257–266. <http://dx.doi.org/10.1108/00197850710761945>.
- Greenspan, S. I. (1989). Emotional intelligence: The developmental spectrum and its application to individuals. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 28(2), 189–199.
- Grewal, D., Brackett, M., & Salovey, P. (2006). Emotional Intelligence and the Self-Regulation of Affect. In D. K. Snyder, J. Simpson, & J. N. Hughes (Eds.), *Emotion Regulation in Couples and Families: Pathways to Dysfunction and Health* (pp. 37-55). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11468-002>
- Grewal, D. D., & Salovey, P. (2006). Benefits of Emotional Intelligence. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *A life worth living: Contributions to positive psychology* (pp. 104–119). Oxford University Press.
- Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. *Handbook of emotion regulation*, 2, 3-20.
- Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, 88, 28–37. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.007>.
- Jiang, Z. (2014). Emotional Intelligence and Career Decision – Making self- efficacy: national and gender differences. *Journal of Employment Counseling*, The American Counseling Association. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00046.x>

- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 298–342. <https://doi.org/10.1037/a0037681>
- Καλίρης, Α. (2019). Ξεπερνώντας τις σκοπέλους των αποφάσεων σταδιοδρομίας: Ο ρόλος των δυσλειτουργικών πεποιθήσεων και των εποικοδομητικών στρατηγικών στη διαχείριση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας . Στο Κ. Αργυροπούλου (Επιμ.), *Επαγγελματικός προσανατολισμός και λήψη επαγγελματικών αποφάσεων: Πρακτικές Εφαρμογές για Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας*(σσ. 85-115) Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Καραβία , Α .(2020). Η συναισθηματική νοημοσύνη ως δεξιότητα επικοινωνίας και προσωπικής ευεξίας στη σταδιοδρομία .Στο Αργυροπούλου, Κ. (Επιστ.Επιμ.) *Διαχείριση σταδιοδρομίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον*(σσ.129-143)Γρηγόρης.
- Kašparová, P., & Linhart, O. (2023). How to Work with Generation Z: Cluster Analysis Based on Emotional Intelligence of University Students.
- Καφέτσιος, Κ., & Πετράτου, Α. (2005). Ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης, κοινωνική στήριξη και ποιότητα ζωής. *ELEUTHERNA*, 2, 129-149.
- Khalisah, N. (2023). The role of emotional intelligence in effective decision-making. *Journal of Management and Administration Provision*, 3(1), 17-21. [https://doi.org/10.55885/jmap.v3i1.220​:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.55885/jmap.v3i1.220​:contentReference[oaicite:0]{index=0})
- Kim, J. H., Lee, Y. K., & Yoon, J. Y. (2019). Ethical leadership and employee moral voice: The mediating role of emotional intelligence. *Sustainability*, 11(22), 6401. <https://doi.org/10.3390/su11226401>
- Κούκουζα, Κ., Σαμαρά, Α., & Αργυροπούλου, Κ. (2024). Η συμβολή της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στις προσδοκίες και τις επαγγελματικές επιλογές των τελειοφοίτων ΙΕΚ στη σύγχρονη μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. *Comparative & International Educational Review*, 30.
- Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Rossier, J. (2020). Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103365.
- Leuner, H. (1966) Emotional Intelligence and Emancipation. A Psychodynamic Study on Women. *Prax Kinder Psychology*, 15, 196-203.

- Li D, Wu M, Zhang X, Wang M and Shi J (2020) The Roles of Fluid Intelligence and Emotional Intelligence in Affective Decision-Making During the Transition to Early Adolescence. *Front. Psychol.* 11:574903. doi: 10.3389/fpsyg.2020.574903
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2003). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 641–658.
- Martinez, M. N. (1997). A Workforce Built to Last: Through career self-resilience programs, employers protect their competitive advantage and satisfy the need of employees to remain marketable. *EEO Bimonthly*, 28(3), 19.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, 4(3), 197–208. [http://dx.doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80058-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80058-7).
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
<http://www.jstor.org/stable/20447229>
- Menon, S.(2021). A comparative study of Emotional Intelligence and Job Performance of Teacher Trainees.
- Miller, N. B., Silvermany, L. K., & Falk, R. F. (1995). Emotional development, intellectual ability, and gender. *Journal for the Education of the Gifted*, 18(1), 20-38.
- Newman, J. L., Fuqua, D. R., & Seaworth, T. B. (1989). The role of anxiety in career indecision: Implications for diagnosis and treatment. *The Career Development Quarterly*.
- Νιέτος, Η. Φ., Παπαβαγγέλη, Σ., Ζουρνατζή, Ε., & Κουστέλιος, Α. (2018). Επαγγελματική εξουθένωση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό “εκπ@ ιδευτικός κύκλος*, 6(1), 50-64.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European journal of personality*, 15(6), 425-448.
- Petrides, K. V., Furnham, A., & Mavroveli, S. (2007). Trait emotional intelligence: Moving forward in the field of EI. *Emotional intelligence: Knowns and unknowns*, 4, 151-166.

- Πλατσίδου, Μ. (2010). Η συναισθηματική νοημοσύνη: Θεωρητικά μοντέλα, τρόποι μέτρησης και εφαρμογές στην εκπαίδευση και την εργασία. Θεσσαλονίκη: Gutenberg.
- Ran, Z., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulova, P., & Haider, S. A. (2022). The Impact of Emotional Intelligence on Career Decision- Making Difficulties and Generalized Self-Efficacy Among University Students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, Dovepress.
- Robson, C. (2010). *Real-World Research—A Tool for Social Scientists and Professional Researchers* (Translated by Dalakou, V., Vasilikou, K.). Gutenberg (1993 Edition), Athens.
- Rubin, M. M. (1999). *Emotional intelligence and its role in mitigating aggression: A correctional study of the relationship between emotional intelligence and aggression in urban adolescents* (Unpublished doctoral dissertation). Immaculata College, Pennsylvania.
- Sanchez-Nunez, M., Fernández-Berrocal, P., Montañés, J., & Latorre, J. M. (2008). Does emotional intelligence depend on gender? The socialization of emotional competencies in men and women and its implications.
- Santos, A., Wang, W. W., & Lewis, J. (2018). Emotional Intelligence and career decision-making difficulties: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 295-309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.008>
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185–211.
- Salovey, P., Mayer, J. D., & Caruso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 159–171). Oxford University Press.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00001-4](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4)
- Sfetcu, N. (2020). *Emotional intelligence*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13623.75685>
- Sharma, K., Bhasin, J., & Mahajan, P. (2015). Emotional Intelligence among Bank Employees—A Case Study of J&K Bank. *Sustainable Competitive Advantage: A Road to Success*, 165.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2004). Επαγγελματική αξιολόγηση και συμβουλευτική των γυναικών. Στο: Κασσωτάκης Μ. (Επιμ.) Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Θεωρία και Πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.

- Spielberger, C. (Ed.). (2004). *Encyclopedia of applied psychology*. San Diego, CA: Academic Press.
- Tapia, M. (1999). The Relationships of the Emotional Intelligence Inventory.
- Tapia, M., & Marsh II, G. E. (2006). The effects of sex and grade-point average on emotional intelligence. *Psicothema*, 18, 108-111.
- Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.
- Trinidad, D. R., & Johnson, C. A. (2002). Emotional intelligence and smoking risk factors in adolescents. *Personality and Individual Differences*, 32(1), 95–105.
- Tringali, S. (2023). *The effects of emotional intelligence and cultural dimensions on career decision-making difficulties: a sample from Mexico and Europe* (Doctoral dissertation).
- Walker III, J. V., & Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506.
- Wiljanen, D. (2012). *Emotional intelligence, career decision difficulties, and student retention: A quantitative study*. Capella University.
- Wong, C.-S., & Law, K. S. (2002). *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07398-000>
- Van Rooy, D. L., Alonso, A., & Viswesvaran, C. (2005). Group differences in emotional intelligence scores: Theoretical and practical implications. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 689-700.

Παράρτημα

Κείμενο πρόσκλησης

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τη μεταπτυχιακή φοιτήτρια Σοφία Διαμαντή, στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής διπλωματικής της με θέμα: "Συναισθηματική νοημοσύνη και δυσκολίες στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σε εργαζόμενες γυναίκες." του Μεταπτυχιακού Προγράμματος "Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δια Βίου Μάθηση" του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε γυναίκες εργαζόμενες και η συμπλήρωση του είναι ανώνυμη, οι απαντήσεις εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την εξαγωγή επιστημονικών συμπερασμάτων.

Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου εκτιμάται στα 8-10 '.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο σας και την συμβολή σας στην διπλωματική μου εργασία.

Σοφία Διαμαντή

Σύνδεσμος ερωτηματολογίου

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd7ph_KEvYDeH497CsE1Ay4uUXN9Sl1A5tnABAiP32qb97L5Q/viewform?usp=sf_link

Δημογραφικά στοιχεία

1. Το φύλο μου είναι γυναίκα:

- Ναι
- Όχι

2.Ηλικία :

- Έως 25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56 και άνω

3.Οικογενειακή κατάσταση:

- Άγαμη
- Έγγαμη/Σύμφωνο Συμβίωσης
- Διαζευγμένη
- Χήρα

4.Παιδιά

- Ναι
- Όχι

4.Μορφωτικό επίπεδο:

- Απόφοιτη Δημοτικού
- Απόφοιτη Γυμνασίου
- Απόφοιτη Λυκείου
- Ανώτερη μόρφωση (IEK κλπ)
- Ανώτατη μόρφωση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)
- Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό

5.Χρόνια εργασίας συνολικά:

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25

- 26 και άνω

6.Αυτή την στιγμή εργάζομαι

- στον ιδιωτικό τομέα
- στο δημόσιο τομέα

7.Κατηγορία επαγγέλματος

- Ένοπλες δυνάμεις
- Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διοικητικά στελέχη
- Ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα και μηχανικοί
- Επαγγελματίες του τομέα της υγείας(πχ γιατρός, νοσηλεύτης, φαρμακοποιός)
- Εκπαιδευτικοί
- Επαγγελματίες επιχειρήσεων και διοίκησης(πχ λογιστής, σύμβουλος επιχειρήσεων)
- Επαγγελματίες του τομέα των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας
- Επαγγελματίες του νομικού, κοινωνικού και πολιτιστικού κλάδου(πχ ψυχολόγος, δικηγόρος, σύμβουλος, καλλιτέχνης)
- Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
- Υπάλληλοι γραφείου
- Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές
- Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
- Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς
- Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτες και μικροεπαγγελματίες

8.Θέση ευθύνης ομάδας εργασίας :

- Όχι, δεν έχω θέση ευθύνης ομάδας εργασίας στην παρούσα εργασία μου
- Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας έως 5 ατόμων
- Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας 6 έως 15 ατόμων
- Ναι, έχω την ευθύνη ομάδας άνω των 16 ατόμων

Ερωτηματολόγιο Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Αφού διαβάσετε την κάθε πρόταση, παρακαλώ σημειώστε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο, επιλέγοντας έναν από τους βαθμούς της κλίμακας από 1 έως 7 ,

όπου το 1 αντιστοιχεί στο «διαφωνώ απόλυτα» και το 7 στο «συμφωνώ απόλυτα», πάντα με βάση την προσωπική σας άποψη.

9.Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νιώθω τα συναισθήματα που νιώθω.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

10.Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφορά τους.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

11.Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

12.Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω τις δυσκολίες.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

13.Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

14.Είμαι καλή παρατηρήτρια των συναισθημάτων των άλλων.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

15.Πάντα λέω στον εαυτό μου ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

16.Είμαι απόλυτα ικανή να ελέγξω τα συναισθήματά μου.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

17. Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

18. Είμαι ευαίσθητη στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

19. Παρακινώ τον εαυτό μου .

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

20. Όταν είμαι πολύ θυμωμένη μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

21. Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενη ή όχι.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

22. Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

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

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

24. Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου.

Διαφωνώ απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Συμφωνώ απόλυτα

Ερωτηματολόγιο σχετικά με τις Δυσκολίες στην Λήψη Αποφάσεων

Αφού διαβάσετε την κάθε πρόταση, παρακαλούμε σημειώστε την απάντηση που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο, επιλέγοντας έναν από τους βαθμούς της κλίμακας από 1 έως 9, όπου το 1 αντιστοιχεί στο «δεν μου ταιριάζει καθόλου» και το 9 στο «μου ταιριάζει απόλυτα», πάντα με βάση την προσωπική σας άποψη.

25. Γνωρίζω ότι πρέπει να επιλέξω ένα επάγγελμα, αλλά δεν έχω το κίνητρο να πάρω την απόφαση αυτή τώρα («Δεν επιθυμώ να το κάνω»):

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

26. Η εργασία δεν είναι το πιο σημαντικό πράγμα στη ζωή του ατόμου και γι' αυτό η επιλογή επαγγέλματος δεν με ανησυχεί πολύ:

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

27. Πιστεύω ότι δεν είμαι υποχρεωμένη να επιλέξω επάγγελμα αυτή τη στιγμή, γιατί ο χρόνος θα με οδηγήσει στη «σωστή» επαγγελματική επιλογή.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

28. Μου είναι γενικά δύσκολο να παίρνω αποφάσεις .

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

29. Αισθάνομαι, συνήθως, ότι χρειάζομαι επιβεβαίωση και υποστήριξη για τις αποφάσεις μου από κάποιον ειδικό ή από κάποιο άλλο πρόσωπο που εμπιστεύομαι.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

30. Συνήθως φοβάμαι την αποτυχία.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

31. Θέλω να κάνω πράγματα με τον δικό μου τρόπο.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

32. Ελπίζω, ότι με την είσοδο μου στο επάγγελμα που θα επιλέξω, θα λύσω και τα προσωπικά μου προβλήματα.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

33. Πιστεύω ότι υπάρχει μόνο ένα επάγγελμα που μου ταιριάζει.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

34. Ελπίζω ότι με το επάγγελμα που θα επιλέξω, θα εκπληρώσω όλες μου τις φιλοδοξίες.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

35. Πιστεύω ότι η επιλογή επαγγέλματος γίνεται μόνο μια φορά στη ζωή του ανθρώπου και απαιτεί ισόβια δέσμευση εκ μέρους του.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

36. Κάνω πάντα αυτό που μου λένε να κάνω, ακόμα και αν αυτό αντιτίθεται στις επιθυμίες μου.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

37. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν γνωρίζω ποια βήματα πρέπει να ακολουθήσω.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

38. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν γνωρίζω ποιους παράγοντες πρέπει να λάβω υπόψη μου.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

39. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση γιατί δεν γνωρίζω πώς να συνδυάσω τις πληροφορίες που έχω για τον εαυτό μου με τις πληροφορίες που έχω για τα διάφορα επαγγέλματα.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

40. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί ακόμη δεν γνωρίζω ποια επαγγέλματα με ενδιαφέρουν.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

41. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν είμαι ακόμη σίγουρη για τις επαγγελματικές μου προτιμήσεις (για παράδειγμα, ποια είδους σχέση επιθυμώ με τους ανθρώπους, ποιο εργασιακό περιβάλλον προτιμώ).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

42. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν έχω αρκετές πληροφορίες για τις ικανότητές μου (για παράδειγμα, αριθμητική ικανότητα, εκφραστικές δεξιότητες) ή/ και για τις ιδιότητες του χαρακτήρα μου (για παράδειγμα, επιμονή, πρωτοβουλία, υπομονή).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

43. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν γνωρίζω ποιες θα είναι στο μέλλον οι ικανότητές μου και/ ή οι ιδιότητες του χαρακτήρα μου.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

44. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν έχω αρκετή πληροφόρηση για το εύρος των επαγγελμάτων ή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που υπάρχουν.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

45. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν έχω αρκετή πληροφόρηση για τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων και/ ή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που με ενδιαφέρουν (για παράδειγμα, τις απαιτήσεις της αγοράς, το τυπικό εισόδημα, δυνατότητες μελλοντικής προαγωγής, ή τις προϋποθέσεις ένταξης σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

46. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν γνωρίζω πώς θα είναι τα επαγγέλματα στο μέλλον.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

47. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν γνωρίζω πώς να αποκτήσω πρόσθετες πληροφορίες για τον εαυτό μου (για παράδειγμα, για τις ικανότητές μου ή τις ιδιότητες του χαρακτήρα μου).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

48. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν γνωρίζω πώς να αποκτήσω ακριβή και έγκυρη πληροφόρηση για τα υπάρχοντα επαγγέλματα και εκπαιδευτικά προγράμματα, ή για τα χαρακτηριστικά τους.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

49. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί διαρκώς αλλάζω τις επαγγελματικές μου προτιμήσεις (για παράδειγμα, κάποιες φορές θέλω να είμαι

αυτοαπασχολούμενος και κάποιες άλλες υπάλληλος).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

50. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί έχω αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις για τις ικανότητές μου και/ ή για τις ιδιότητες του χαρακτήρα μου (για παράδειγμα, πιστεύω ότι είμαι υπομονετικός/ή με τους άλλους ανθρώπους, αλλά κάποιοι άλλοι λένε ότι είμαι ανυπόμονη).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

51. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί έχω αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις ως προς την ύπαρξη ή τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ή εκπαιδευτικού προγράμματος.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

52. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί με ενδιαφέρουν εξίσου πολλά επαγγέλματα και μου είναι δύσκολο να επιλέξω ένα από αυτά.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

53. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί δεν μου αρέσει κανένα από τα επαγγέλματα ή τα εκπαιδευτικά προγράμματα στα οποία μπορώ να γίνω δεκτή.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

54. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί το επάγγελμα που με ενδιαφέρει εμπεριέχει χαρακτηριστικά που με ενοχλούν (για παράδειγμα, με ενδιαφέρει η ιατρική, αλλά δεν θα ήθελα να σπουδάσω τόσα πολλά χρόνια).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

55. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί οι προτιμήσεις μου δεν μπορούν να συνδυαστούν σε ένα και μόνο επάγγελμα, και δεν θα ήθελα να αφήσω καμιά

προτίμησή μου ανεκπλήρωτη (για παράδειγμα, θα ήθελα να είμαι ελεύθερος επαγγελματίας, αλλά να έχω και σταθερό εισόδημα).

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

56. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση γιατί οι δεξιότητες και ικανότητές μου δεν ταιριάζουν με το επάγγελμα που με ενδιαφέρει.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

57. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί τα πρόσωπα που είναι σημαντικά για μένα (όπως γονείς ή φίλοι) δεν συμφωνούν με τις επαγγελματικές εναλλακτικές που με ενδιαφέρουν και/ ή με τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος που προτιμώ.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

58. Μου είναι δύσκολο να πάρω μια επαγγελματική απόφαση, γιατί υπάρχουν αντιφάσεις μεταξύ των υποδείξεων που δέχομαι από τα άτομα που είναι σημαντικά για μένα όσον αφορά στο επάγγελμα που μου ταιριάζει ή τα επαγγελματικά κριτήρια που πρέπει να διέπουν τις αποφάσεις μου.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

59. Τελικά, πώς θα αξιολογούσατε το βαθμό δυσκολίας σας στη λήψη μιας επαγγελματικής σας απόφασης.

Δεν μου ταιριάζει καθόλου 1 2 3 4 5 6 7 8 9 Μου ταιριάζει απόλυτα

