

2026-02

þý — Æ Å ½ ± ¹ Æ , · ¼ ± Ä ¹ ⁰ ® ½ ç · ¼ ç Æ Í ½

þý - ½ ½ ç ¹ ± Ä · Å · ³ μ Æ ⁻ ± Å Æ Ä ç ½ ¹ ´ ¹

þý Ä ç ¼ - ± : μ À ¹ À Ä Î Æ μ ¹ Å Æ Ä · ½ ± À ì ´

þý ´ ´ ± » ® , ´ ½ ± Æ Ä ± Æ ⁻ ±

þý œ μ Ä ± Ä Ä Å Ç ¹ ± ⁰ ì Á ì ³ Á ± ¼ ¼ ± " ¹ ç ⁻ ⁰ · Æ · Å · Å ¹ Ç μ ¹ Á ® Æ μ É ½ , £ Ç ç » ® Ý ¹ ⁰ ç ½ ç ¼ ¹ ⁰ Î ½

þý " ¹ ç ⁻ ⁰ · Æ · Å , ± ½ μ À ¹ Æ Ä ® ¼ ¹ ç · μ ⁻ À ç » ¹ Å ⁻ Æ ç Å

<http://hdl.handle.net/11728/13406>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**Σχολή Οικονομικών, Διοίκησης και
Πληροφορικής
Distance Master in Business Administration
DMBA**

**Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας
Η συναισθηματική νοημοσύνη και η έννοια της ηγεσίας
στον ιδιωτικό τομέα: επιπτώσεις στην απόδοση της
εργασίας**

**Φοιτήτρια: Αδαλή Αναστασία
Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Γκιώση Στυλιανή
Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Αποστολόπουλος Σωτήρης
Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής : Γκόγκας Περικλής**

Πάφος, Φεβρουάριος 2026



**Σχολή Οικονομικών, Διοίκησης και
Πληροφορικής
Distance Master in Business Administration
DMBA**

**Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας
Η συναισθηματική νοημοσύνη και η έννοια της ηγεσίας
στον ιδιωτικό τομέα: επιπτώσεις στην απόδοση της
εργασίας**

**Διπλωματική Εργασία η οποία υποβλήθηκε προς
απόκτηση Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος**

Φοιτήτρια: Αδαλή Αναστασία

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Γκιώση Στυλιανή

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Αποστολόπουλος Σωτήρης

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής : Γκόγκας Περικλής

Πάφος, Φεβρουάριος 2026

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Αδαλή Αναστασία, 2026.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	4
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	8
ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	10
Ευχαριστίες.....	15
Περίληψη.....	16
Λέξεις - Κλειδιά.....	16
Abstract.....	17
Keywords.....	17
Εισαγωγή.....	18
Κεφάλαιο 1ο: Η συναισθηματική νοημοσύνη.....	20
1. Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	20
2. Η δυναμική φύση των συναισθημάτων και η γένεση της συναισθηματικής νοημοσύνης.....	21
3. Θεωρίες συναισθηματικής νοημοσύνης.....	23
3.1. Το μοντέλο ικανοτήτων των Mayer, Salovey & Caruso.....	24
3.2. Το μοντέλο δεξιοτήτων του Goleman.....	24
3.3. Το μικτό μοντέλο του Bar-On.....	25
3.4. Η θεωρία της μετασυναισθηματικής νοημοσύνης.....	26
Κεφάλαιο 2ο: Η ηγεσία στον ιδιωτικό τομέα.....	28
2.1. Η ηγεσία και ο ρόλος της.....	28
2.2. Ηγεσία στον ιδιωτικό τομέα: Ιδιαιτερότητες και προκλήσεις.....	28
2.3. Θεωρητικές προσεγγίσεις της ηγεσίας.....	29
2.3.1. Η θεωρία των χαρακτηριστικών - (Trait Theory).....	29

2.3.2. Η θεωρία της συμπεριφοράς - (Behavioral Theory).....	29
2.3.3. Οι θεωρίες ενδεχομενικότητας - (Contingency Theories)	30
2.3.4 Η μετασχηματιστική ηγεσία - (Transformational Leadership)	30
2.3.5. Η συναλλακτική ηγεσία - (Transactional Leadership).....	30
Κεφάλαιο 3ο: Η σχέση συναισθηματικής νοημοσύνης και ηγεσίας.....	31
3.1. Εισαγωγή.....	31
3.2. Η συναισθηματική νοημοσύνη ως προϋπόθεση αποτελεσματικής ηγεσίας	31
3.3. Οι διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης και η εφαρμογή τους	
στην ηγεσία	32
3.3.1. Αυτογνωσία	32
3.3.2. Αυτορρύθμιση.....	32
3.3.3. Εσωτερικό κίνητρο	32
3.3.4. Ενσυναίσθηση	33
3.3.5. Κοινωνικές δεξιότητες	33
3.4. Συναισθηματική νοημοσύνη και στυλ ηγεσίας.....	33
3.5. Η συναισθηματική νοημοσύνη ως εργαλείο διαχείρισης συγκρούσεων	34
3.6. Η συναισθηματική νοημοσύνη και η παρακίνηση των εργαζομένων	34
3.7. Η συναισθηματική διάσταση της ηγεσίας.....	35
3.8. Η συναισθηματική νοημοσύνη και η επικοινωνία	36
Κεφάλαιο 4ο: Στυλ ηγεσίας και επιδράσεις στην εργασία.....	38
4.1. Συμβουλευτικό στυλ ηγεσίας - (Counsultative Leadership style).....	38
4.2. Καθοδηγητικό στυλ ηγεσίας - (Directive Leadership style)	40
4.3. Δημοκρατικό στυλ ηγεσίας - (Participative Leadership style).....	41
4.4. Ανθρωπιστικό στυλ ηγεσίας - (Humanistic Leadership style)	43
4.5. Οραματιστικό στυλ ηγεσίας - (Visionary Leadership style)	44
4.6. Αυταρχικό στυλ ηγεσίας - (Authoritarian Leadership style).....	46

Κεφάλαιο 5ο: Μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας: Σχεδιασμός, δείγμα και συλλογή δεδομένων.....	48
5.1. Ανάλυση στοιχείων βάσει αξόνων ερωτηματολογίου	50
5.1.1. Μεταβλητές εργασιακής απόδοσης - ποσοτική μελέτη με ANOVA και T-test	51
5.2. Συναισθηματική νοημοσύνη	54
5.2.1 Συμπεράσματα ANOVA – συναισθηματική νοημοσύνη	55
5.2.2. Ανάλυση αποτελεσμάτων Independent Samples T-Test για τη συναισθηματική νοημοσύνη βάσει φύλου	59
5.2.3. Αποτελέσματα ερευνητικών ερωτημάτων – ερευνητικών υποθέσεων συναισθηματική νοημοσύνη	63
5.3. Ηγεσία και απόδοση στην εργασία.....	68
5.3.1 Συμπεράσματα ANOVA - ηγεσία και απόδοση στην εργασία.....	69
5.3.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων Independent Samples T-test ηγεσία και απόδοση στην εργασία βάσει φύλου	71
5.3.3. Αποτελέσματα ερευνητικών ερωτημάτων - ερευνητικών υποθέσεων ηγεσία και απόδοση στην εργασία	75
5.4. Αποτελέσματα - ανάλυση μεταβλητών.....	81
5.4.1. Αξιοπιστία ερευνητικού εργαλείου Cronbach's α	82
Κεφάλαιο 6ο: Συζήτηση αποτελεσμάτων - σύγκριση -περιορισμοί - προτάσεις	86
6.1. Συζήτηση αποτελεσμάτων της έρευνας	86
6.2. Σύγκριση της παρούσας έρευνας με προηγούμενες μελέτες	87
6.3. Περιορισμοί της έρευνας	88
6.3.1. Ερευνητικά κενά.....	89
6.4. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	89
6.4.1. Προοπτική ένταξης και άλλων θεωριών ηγεσίας	89
6.4.2. Συζήτηση και έρευνες σε άλλες χώρες και πολιτισμικά πλαίσια	89

6.5. Καινοτομία και συμβολή της εργασίας - έρευνας	90
Συμπεράσματα	92
Βιβλιογραφία	94
Ελληνόγλωσση.....	94
Ξενόγλωσση.....	96
Παράρτημα 1ο: Ερωτηματολόγιο	100
Παράρτημα 2ο: Περιγραφή δείγματος - ανάλυση δημογραφικών στοιχείων και γραφικής απεικόνισης απαντήσεων ερωτηματολογίου.....	106
Παράρτημα 3ο: Γραφική απεικόνιση απαντήσεων ερωτηματολογίου	114
Παράρτημα 4ο: Συναισθηματική νοημοσύνη - (ANOVA) ανάλυση αποτελεσμάτων	128
Παράρτημα 5ο: Ηγεσία και απόδοση στην εργασία - (ANOVA) ανάλυση αποτελεσμάτων	138

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

<u>Πίνακας 1.</u>	57
<u>Πίνακας 2.</u>	57
<u>Πίνακας 3.</u>	57
<u>Πίνακας 4.</u>	58
<u>Πίνακας 5.</u>	58
<u>Πίνακας 6.</u>	58
<u>Πίνακας 7.</u>	60
<u>Πίνακας 8.</u>	60
<u>Πίνακας 9.</u>	60
<u>Πίνακας 10.</u>	60
<u>Πίνακας 11.</u>	62
<u>Πίνακας 12.</u>	64
<u>Πίνακας 13.</u>	67
<u>Πίνακας 14.</u>	70
<u>Πίνακας 15.</u>	71
<u>Πίνακας 16.</u>	72
<u>Πίνακας 17.</u>	72
<u>Πίνακας 18.</u>	72
<u>Πίνακας 19.</u>	73
<u>Πίνακας 20.</u>	73
<u>Πίνακας 21.</u>	75
<u>Πίνακας 22.</u>	78
<u>Πίνακας 23.</u>	81
<u>Πίνακας 24.</u>	81
<u>Πίνακας 25.</u>	82
<u>Πίνακας 26.</u>	127
<u>Πίνακας 27.</u>	128
<u>Πίνακας 28.</u>	128
<u>Πίνακας 29.</u>	129
<u>Πίνακας 30.</u>	129
<u>Πίνακας 31.</u>	129
<u>Πίνακας 32.</u>	130

<u>Πίνακας 33.</u>	131
<u>Πίνακας 34.</u>	131
<u>Πίνακας 35.</u>	132
<u>Πίνακας 36.</u>	132
<u>Πίνακας 37.</u>	132
<u>Πίνακας 38.</u>	133
<u>Πίνακας 39.</u>	134
<u>Πίνακας 40.</u>	134
<u>Πίνακας 41.</u>	135
<u>Πίνακας 42.</u>	135
<u>Πίνακας 43.</u>	135
<u>Πίνακας 44.</u>	137
<u>Πίνακας 45.</u>	137
<u>Πίνακας 46.</u>	138
<u>Πίνακας 47.</u>	138
<u>Πίνακας 48.</u>	139
<u>Πίνακας 49.</u>	139
<u>Πίνακας 50.</u>	140
<u>Πίνακας 51.</u>	140
<u>Πίνακας 52.</u>	140
<u>Πίνακας 53.</u>	141
<u>Πίνακας 54.</u>	141
<u>Πίνακας 55.</u>	142
<u>Πίνακας 56.</u>	143
<u>Πίνακας 57.</u>	143
<u>Πίνακας 58.</u>	143
<u>Πίνακας 59.</u>	144
<u>Πίνακας 60.</u>	145
<u>Πίνακας 61.</u>	145

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

<u>Εικόνα 7. Διάγραμμα Group Descriptives</u>	61
<u>Εικόνα 8. Διάγραμμα Theoretical Quantiles</u>	61
<u>Εικόνα 9. Διάγραμμα Group Descriptives</u>	72
<u>Εικόνα 10. Διάγραμμα Theoretical Quantiles</u>	73
<u>Εικόνα 1. Φύλο</u>	105
<u>Εικόνα 2. Ηλικιακή ομάδα</u>	106
<u>Εικόνα 3. Επίπεδο εκπαίδευσης</u>	107
<u>Εικόνα 4. Έτη εργασιακής εμπειρίας</u>	108
<u>Εικόνα 5. Θέση εργασίας</u>	110
<u>Εικόνα 6. Τομέας δραστηριότητας της εταιρείας</u>	111
<u>Εικόνα 12. Διάγραμμα - Μπορώ να αναγνωρίζω τα συναισθήματά μου εύκολα</u>	113
<u>Εικόνα 13. Διάγραμμα - Κατανοώ πως τα συναισθήματά μου επηρεάζουν τις αποφάσεις μου</u>	113
<u>Εικόνα 14. Διάγραμμα - Μπορώ να ελέγγω τα αρνητικά μου συναισθήματα σε στρεσογόνες καταστάσεις</u>	114
<u>Εικόνα 15. Διάγραμμα - Διαχειρίζομαι αποτελεσματικά τα συναισθήματά μου όταν συνεργάζομαι με άλλους</u>	114
<u>Εικόνα 16. Διάγραμμα - Αναγνωρίζω εύκολα τα συναισθήματα των συνεργατών μου</u>	114
<u>Εικόνα 17. Διάγραμμα - Προσαρμόζω τη συμπεριφορά μου ανάλογα με τα συναισθήματα των άλλων</u>	115
<u>Εικόνα 18. Διάγραμμα - Χρησιμοποιώ την ενσυναίσθηση για να κατανοώ τις ανάγκες των άλλων</u>	115
<u>Εικόνα 19. Διάγραμμα - Έχω ισχυρό κίνητρο να βελτιώνομαι</u>	115
<u>Εικόνα 20. Διάγραμμα - Μπορώ να διαχειρίζομαι αποτελεσματικά το άγχος μου στη δουλειά</u>	116
<u>Εικόνα 21. Διάγραμμα - Αντιλαμβάνομαι πότε τα συναισθήματά μου επηρεάζουν την κρίση μου</u>	116
<u>Εικόνα 22. Διάγραμμα - Αξιολογώ αν η ερμηνεία των συναισθημάτων των άλλων είναι ακριβής και βοηθητική</u>	116

<u>Εικόνα 23. Διάγραμμα - Όταν βλέπω ότι αντιδρώ αρνητικά, προσαρμόζω συνειδητά τη συναισθηματική μου συμπεριφορά.....</u>	117
<u>Εικόνα 24. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου παρέχει σαφή καθοδήγηση</u>	117
<u>Εικόνα 25. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου στον οργανισμό μου - επιχείρησή μου, βασίζεται στην αποτελεσματική επικοινωνία.....</u>	118
<u>Εικόνα 26. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου ενθαρρύνει τη συμμετοχή στις αποφάσεις</u>	118
<u>Εικόνα 27. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου προσαρμόζεται στις ανάγκες της ομάδας</u>	118
<u>Εικόνα 28. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου προωθεί την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων.....</u>	119
<u>Εικόνα 29. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις προκλήσεις του κλάδου</u>	119
<u>Εικόνα 30. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου συμβάλλει στο θετικό εργασιακό κλίμα</u>	119
<u>Εικόνα 31. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου αποτελεί θετικό παράδειγμα για την ομάδα του.....</u>	120
<u>Εικόνα 32. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου εμπλέκει ενεργά τους εργαζόμενους στη συζήτηση, καθοδηγεί και υποστηρίζει την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη.....</u>	120
<u>Εικόνα 33. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου προωθεί τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και δίνει έμφαση στη συλλογικότητα και στη διαφάνεια.....</u>	120
<u>Εικόνα 34. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου δίνει σαφή παροχή κατευθύνσεων στη δομημένη ανάθεση εργασιών και στη στενή παρακολούθηση της εργασιακής προόδου</u>	121
<u>Εικόνα 35. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου οραματίζεται το μέλλον και προωθεί την καινοτομία</u>	121
<u>Εικόνα 36. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου βελτιώνει τη συνολική λειτουργία της ομάδας.....</u>	121
<u>Εικόνα 37. Διάγραμμα - Η ενσυναίσθηση του ηγέτη μου βελτιώνει την κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων.....</u>	122
<u>Εικόνα 38. Διάγραμμα - Η αυτογνωσία του ηγέτη μου ενισχύει την ποιότητα της επικοινωνίας.....</u>	122

<u>Εικόνα 39. Διάγραμμα - Η ικανότητα συναισθηματικής ρύθμισης του ηγέτη μου βοηθά στην επίλυση των συγκρούσεων</u>	122
<u>Εικόνα 40. Διάγραμμα - Η υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου αυξάνει την παρακίνηση των εργαζομένων</u>	123
<u>Εικόνα 41. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου συμβάλλει στο θετικό εργασιακό κλίμα</u>	123
<u>Εικόνα 42. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου ενισχύει τη δημιουργικότητα της ομάδας.....</u>	123
<u>Εικόνα 43. Διάγραμμα - Οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι ο ηγέτης τους, με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, τους υποστηρίζει ποικιλοτρόπως.....</u>	124
<u>Εικόνα 44. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου ενισχύει την ατομική μου απόδοση</u>	124
<u>Εικόνα 45. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου βελτιώνει την ομαδική συνεργασία.....</u>	124
<u>Εικόνα 46. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου προάγει την ανοιχτή επικοινωνία</u>	125
<u>Εικόνα 47. Διάγραμμα - Ο ηγέτης μου με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη προωθεί την καινοτομία</u>	125
<u>Εικόνα 48. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου μειώνει τις συγκρούσεις και τις εντάσεις.....</u>	125
<u>Εικόνα 49. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου αυξάνει τη δέσμευση των εργαζομένων</u>	126
<u>Εικόνα 50. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου συμβάλλει στην εργασιακή ικανοποίηση</u>	126
<u>Εικόνα 51. Διάγραμμα - Η συναισθηματική νοημοσύνη του ηγέτη μου ενισχύει την ανθεκτικότητα της ομάδας σε δυσκολίες</u>	126
<u>Εικόνα 52. Διάγραμμα - Συναισθηματική νοημοσύνη - Φύλο</u>	128
<u>Εικόνα 53. Διάγραμμα - Συναισθηματική νοημοσύνη - Ηλικιακή ομάδα</u>	130
<u>Εικόνα 54. Διάγραμμα - Συναισθηματική νοημοσύνη - Επίπεδο εκπαίδευσης</u>	131
<u>Εικόνα 55. Διάγραμμα - Συναισθηματική νοημοσύνη - Έτη εργασιακής εμπειρίας.....</u>	133
<u>Εικόνα 56. Διάγραμμα – Συναισθηματική νοημοσύνη - Θέση εργασίας.....</u>	134

<u>Εικόνα 57. Διάγραμμα – Συναισθηματική νοημοσύνη - Τομέας δραστηριότητας της εταιρείας</u>	136
<u>Εικόνα 58. Διάγραμμα - Ηγεσία και απόδοση στην εργασία - Φύλο.....</u>	138
<u>Εικόνα 59. Διάγραμμα - Ηγεσία και απόδοση στην εργασία - Ηλικιακή ομάδα</u>	139
<u>Εικόνα 60. Διάγραμμα - Ηγεσία και απόδοση στην εργασία - Επίπεδο εκπαίδευσης</u>	141
<u>Εικόνα 61. Διάγραμμα - Έτη εργασιακής εμπειρίας.....</u>	142
<u>Εικόνα 62. Διάγραμμα - Ηγεσία και απόδοση στην εργασία - Θέση εργασίας</u>	144
<u>Εικόνα 63. Διάγραμμα - Τομέας δραστηριότητας της εταιρείας</u>	145

Σελίδα Εγκυρότητας

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή: Αδαλή Αναστασία

Τίτλος Διπλωματικής Εργασίας: Η συναισθηματική νοημοσύνη και η έννοια της ηγεσίας στον ιδιωτικό τομέα: επιπτώσεις στην απόδοση της εργασίας

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος): Γκίωση Στυλιανή, Μέλος ΣΕΠ

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Αποστολόπουλος Σωτήρης, Λέκτορας

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Γκόγκας Περικλής, Μέλος ΣΕΠ

Ἡ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η φοιτήτρια Αδαλή Αναστασία, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «**Η συναισθηματική νοημοσύνη και η έννοια της ηγεσίας στον ιδιωτικό τομέα: επιπτώσεις στην απόδοση της εργασίας**», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Ο/Η Δηλών /σα

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες σε όλους εκείνους που με στήριξαν κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσης μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας. Αρχικά, θέλω να ευχαριστήσω από καρδιάς την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κα. Γκιώση Στυλιανή για την πολύτιμη καθοδήγηση, την ενθάρρυνση, την αμέριστη υποστήριξη και τις συμβουλές της, οι οποίες υπήρξαν καθοριστικές για την ολοκλήρωση αυτής της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας. Χωρίς τη βοήθειά της, η εργασία αυτή δεν θα είχε την ίδια ποιότητα. Ευχαριστώ επίσης και τα μέλη της Επιτροπής Αξιολόγησης, κ. Αποστολόπουλο Σωτήρη και κ. Γκόγκα Περικλή. Επιπλέον, ευχαριστώ θερμά την οικογένειά μου για την αμέριστη στήριξή τους, την υπομονή τους και την κατανόηση που έδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου. Η ηθική τους υποστήριξη υπήρξε πηγή δύναμης, αναζωογόνησης και μεγάλης έμπνευσης για εμένα.

Περίληψη

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάζει τον ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στην άσκηση αποτελεσματικής ηγεσίας στον ιδιωτικό τομέα και τη σχέση της με την απόδοση στην εργασία. Αρχικά, παρουσιάζεται το θεωρητικό υπόβαθρο της συναισθηματικής νοημοσύνης, αναλύοντας την έννοια, τη δυναμική φύση των συναισθημάτων και τις βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως το μοντέλο ικανοτήτων των Mayer, Salovey και Caruso, το μοντέλο δεξιοτήτων του Goleman και το μικτό μοντέλο του Bar-On. Παράλληλα, εξετάζονται σύγχρονες θεωρίες ηγεσίας και οι ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν την ηγεσία στον ιδιωτικό τομέα. Στη συνέχεια, διερευνάται η αλληλεπίδραση συναισθηματικής νοημοσύνης και ηγεσίας, με έμφαση στις βασικές διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως η αυτογνωσία, η αυτορρύθμιση, η ενσυναίσθηση, το εσωτερικό κίνητρο και οι κοινωνικές δεξιότητες, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αυτές επηρεάζουν τα στυλ ηγεσίας, την επικοινωνία, την παρακίνηση των εργαζομένων και τη διαχείριση συγκρούσεων. Το εμπειρικό μέρος της έρευνας βασίζεται στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων μέσω ερωτηματολογίου, με στόχο τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης, στυλ ηγεσίας και απόδοσης στην εργασία. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση στατιστικών μεθόδων, όπως η ανάλυση διακύμανσης ANOVA, οι έλεγχοι Independent Samples T-Test και το εργαλείο αξιοπιστίας Cronbach's α , λαμβάνοντας υπόψη τις δημογραφικές μεταβλητές. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν τη σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης, ως καθοριστικού παράγοντα αποτελεσματικής ηγεσίας και ενίσχυσης της εργασιακής απόδοσης στον ιδιωτικό τομέα.

Λέξεις - Κλειδιά

Συναισθηματική νοημοσύνη, ηγεσία, στυλ ηγεσίας, εργασία, ιδιωτικός τομέας.

Title of the Master's Thesis: Emotional Intelligence and the Concept of Leadership in the Private Sector: Impacts on Job Performance

Abstract

This postgraduate thesis examines the role of emotional intelligence in effective leadership within the private sector and its relationship with job performance. Initially, the theoretical background of emotional intelligence is presented, focusing on its definition, the dynamic nature of emotions, and the main theoretical approaches, including the ability model of Mayer, Salovey and Caruso, Goleman's competency-based model, and Bar-On's mixed model. In parallel, contemporary leadership theories are analyzed, highlighting the specific characteristics and challenges of leadership in the private sector. Subsequently, the study explores the interaction between emotional intelligence and leadership, emphasizing key dimensions such as self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, and social skills, as well as their application in leadership styles, communication, employee motivation, and conflict management. The empirical part of the research is based on data collected through a structured questionnaire, aiming to investigate the relationship between emotional intelligence, leadership styles, and job performance. Statistical analyses, including ANOVA and Independent Samples T-tests, and the Cronbach's α reliability tool, taking into account demographic variables. The findings of the study highlight emotional intelligence as a critical factor in effective leadership and enhanced job performance in the private sector, underscoring its importance for modern organizational environments.

Keywords

Emotional intelligence, leadership, leadership style, work, private sector.