

Διερεύνηση των Χαρακτηριστικών της Προσωπικότητας των Συμμετεχόντων στην Υλοποίηση Τεχνικών Έργων με βάση τις Πέντε Βασικές Πτυχές της Προσωπικότητας

Κωνσταντίνος Επιτρόπουλος
Πολιτικός Μηχανικός
Μεταπτυχιακός Φοιτητής ΔΧΤ/ΣΘΕΤ, ΕΑΠ
Epitropoulos@Live.com , std153225@ac.eap.gr

Φωτεινή Κωνσταντακοπούλου
Διδάκτωρ Χημείας
Πανεπιστήμιο Πατρών
Μέλος ΣΕΠ ΔΧΤ/ΣΘΕΤ ΕΑΠ
Konstantakopoulou.Foteini@ac.eap.gr

Περίληψη – Στο παρόν άρθρο αποτυπώνεται μια συνοπτική ανασκόπηση της Διπλωματικής Εργασίας που φέρει τον τίτλο «Διερεύνηση των Χαρακτηριστικών της Προσωπικότητας στην Υλοποίηση Τεχνικών Έργων με βάση τις Πέντε Βασικές Πτυχές της Προσωπικότητας» του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών Διαχείρισης Τεχνικών Έργων, της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου.

Λέξεις-Κλειδιά: Big Five, Προσωπικότητα, 16PF, Χαρακτηριστικά, Τεχνικά Έργα

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανθρώπινη συμπεριφορά και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας περικλείουν το ευρύ φάσμα των πράξεων, αντιδράσεων, σκέψεων και συναισθημάτων που χαρακτηρίζουν κάθε άτομο. Οι πτυχές αυτές διαμορφώνονται από μία σύνθετη αλληλεπίδραση γενετικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών παραγόντων, δημιουργώντας ένα μοναδικό αποτύπωμα στην συμπεριφορά κάθε ατόμου. Η κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας είναι μια θεμελιώδης επιδίωξη σε διάφορους κλάδους, συμπεριλαμβανομένων αυτών της ψυχολογίας, της κοινωνιολογίας, της ανθρωπολογίας και των οικονομικών.

Η κατηγοριοποίηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς έχει διατυπωθεί ως ανάγκη και μελετάται από την αρχαιότητα έως σήμερα. Η μελέτη της προσωπικότητας είναι σημαντική για πληθώρα λόγων, όπως η κατανόηση και πρόβλεψη συμπεριφοράς, η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, η δόμηση έρευνας και θεωρίας, η επικοινωνία και κοινή κατανόηση, καθώς και η πρακτική εφαρμογή στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης, του marketing και της οργανωτικής διαχείρισης.

II. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Στο ερευνητικό μέρος της Διπλωματικής Εργασίας επιχειρείται η αποτύπωση των παραγόντων της προσωπικότητας δείγματος συμμετεχόντων στην υλοποίηση τεχνικών έργων. Για τις ανάγκες του σκοπού αυτού, κρίνεται απαραίτητη η κατάρτιση ερωτηματολογίων προς συμπλήρωση από δείγμα των συμμετεχόντων.

Το υπόβαθρο (background) του δείγματος προδιαγράφεται αρκετά διαφοροποιημένο, λόγω του εύρους των επαγγελματικών και λοιπών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στην υλοποίηση τεχνικών έργων. Κατά συνέπεια, αναφορικά του σχεδιασμού του ερευνητικού τμήματος της παρούσας εργασίας, προτείνεται η κατά το δυνατόν ακριβέστερη αποτύπωση πρωτογενών δεδομένων μέσω αναλυτικού αλλά και σύντομου ερωτηματολογίου.

Κατόπιν της συλλογής των απαντήσεων στα ερωτηματολόγια ως πρωτογενή δεδομένα, ακολουθεί η στατιστική επεξεργασία και, εν συνεχεία, τα αποτελέσματα της επιλεγείσας μεθόδου παρουσιάζονται και αποτιμώνται.

Τα βασικά βήματα για την έρευνα μέσω ερωτηματολογίου είναι:

- Καθορισμός των ερευνητικών στόχων
- Ανάπτυξη των ερευνητικών ερωτημάτων
- Σχεδιασμός του ερωτηματολογίου
- Πιλοτικές δοκιμές
- Ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου
- Επιλογή του δείγματος των συμμετεχόντων
- Συλλογή πρωτογενών δεδομένων
- Στατιστική επεξεργασία δεδομένων
- Μετατροπή των δεδομένων προς παρουσίαση
- Παρουσίαση αποτελεσμάτων έρευνας
- Συμπεράσματα
- Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Για την ευκολότερη διαχείριση και αναλυτικότερη προσέγγιση περισσότερων παραμέτρων για τα

χαρακτηριστικά του κάθε ερωτώμενου, στο πρώτο στάδιο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιείται ερωτηματολόγιο κατά το πρότυπο 16PF (16 Personality Factors) του Raymond Cattell. Οι λόγοι για τους οποίους επιλέγεται το 16PF είναι :

- Ολοκληρωμένη κάλυψη χαρακτηριστικών
- Προγνωστική εγκυρότητα
- Αντικειμενικότητα μετρήσεων
- Εφαρμογή στα Team Dynamics (μοτίβα επικοινωνίας & συνεργασίας)
- Προσδιορισμός δυναμικού ηγεσίας
- Προσαρμογή και ευελιξία
- Υποστήριξη Προσωπικής Ανάπτυξης

Για τους ανωτέρω λόγους, το 16PF κρίνεται κατάλληλο ως εργαλείο για τη διερεύνηση χαρακτηριστικών προσωπικότητας των συμμετεχόντων σε τεχνικά έργα και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του μπορεί να βοηθήσει τους project managers στην λήψη εμπεριστατωμένων αποφάσεων για την βελτίωση της απόδοσης, την ενίσχυση της συνεργασίας και τελικώς να οδηγήσουν τα τεχνικά έργα στην επιτυχία.

Η χρήση του ερωτηματολογίου 16 παραγόντων, σε συνδυασμό με την ακόλουθη αναγωγή των αποτελεσμάτων στα Big Five χαρακτηριστικά (2^ο στάδιο) επιχειρείται για να επιτευχθεί ένα διαχειρίσιμο σύνολο χαρακτηριστικών, προερχόμενο από ένα μεγάλο αριθμό περιγραφικών παραγόντων προσωπικότητας στην παρούσα εμπειρική μελέτη.

Οι παράγοντες που θα εξεταστούν κατά το πρότυπο 16 PF είναι οι εξής :

1. Θέρμη - Warmth (A)
2. Λογική – Reasoning (B)
3. Συναισθηματική Σταθερότητα - Emotional Stability (C)
4. Αυταρχισμός – Dominance (E)
5. Ζωηράδα – Liveliness (F)
6. Επίγνωση των Κανόνων - Rule-Consciousness (G)
7. Κοινωνική Τόλμη - Social Boldness (H)
8. Ευαισθησία – Sensitivity (I)
9. Εγρήγορση – Vigilance (L)
10. Αφηρημένη Σκέψη – Abstractedness (M)
11. Έκφραση γνώμης – Privateness (N)
12. Ανησυχία – Apprehension (O)
13. Δεκτικότητα στην Αλλαγή - Openness to Change (Q1)
14. Αυτοδυναμία - Self-Reliance (Q2)
15. Τελειομανία – Perfectionism (Q3)
16. Ένταση – Tension (Q4)

Η ενσωμάτωση των παραγόντων αυτών στο ερωτηματολόγιο πραγματοποιείται μέσω 16 δηλώσεων προς έλεγχο από τον συμμετέχοντα, με αποτύπωση (input) της ταύτισης του κάθε συμμετέχοντα στην έρευνα με το κείμενο της κάθε δήλωσης σε **linear scale**, με ακέραιο βήμα μεταξύ των τιμών «1», δηλωτικό της απάντησης «Καθόλου», έως «10», δηλωτικό της απόλυτης ταύτισης, αντιστοίχως.

Κατόπιν της συλλογής των πρωτογενών δεδομένων μέσω των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων 16PF από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, ακολουθεί η στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων, η απεικόνιση σε γραφήματα και εν συνεχεία η μετατροπή των βαθμολογιών

των συμμετεχόντων στα πρότυπα του Big Five Model, με χρήση κατάλληλων συντελεστών.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
BIG FIVE ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

Openness to Experience	Ανοιχτότητα στην εμπειρία
Conscientiousness	Ευσυνειδησία
Extraversion	Εξωστρέφεια
Agreeableness	Προσήνεια
Neuroticism	Νευρωτισμός (συναισθηματική αστάθεια)

III. ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η συμμετοχή στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε κυρίως διά ζώσης, αλλά και μέσω της πλατφόρμας Google Forms, στην οποία μεταφορτώθηκε το ερωτηματολόγιο και οι σχετικές οδηγίες συμπλήρωσης και εστάλη σε σχετικές με το αντικείμενο ομάδες σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως π.χ. Facebook (Meta). Η περίοδος της έρευνας ήταν από 20 Μαρτίου 2024 έως 3 Μαΐου 2024, όταν και ολοκληρώθηκε η συλλογή των απαντηθέντων ερωτηματολογίων.

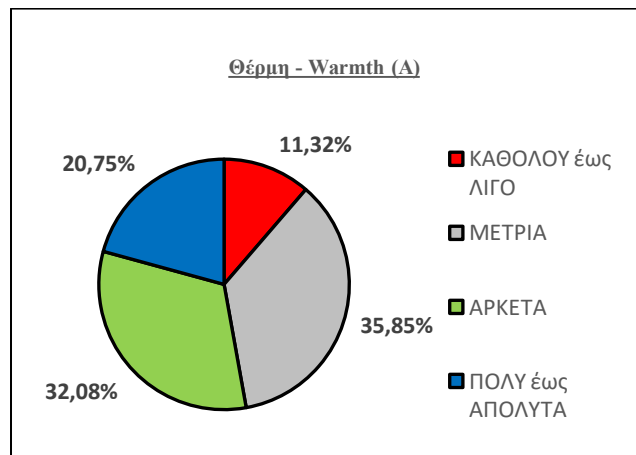
Συνολικά συλλέχθηκαν 53 ερωτηματολόγια προς καταγραφή και εισαγωγή σε υπολογιστικό φύλλο και ακολούθησε η παρουσίαση των αποτελεσμάτων, καθώς και η στατιστική επεξεργασία.

Τα αποτελέσματα ομαδοποιούνται ποσοτικά για κάθε παράγοντα. Επιλέγονται οι αντιστοιχίες:

ΠΙΝΑΚΑΣ II
ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ 16PF

Αριθμητικό	Λεκτικό	
01-02-03	ΚΑΘΟΛΟΥ Έως ΛΙΓΟ	■
04-05	ΜΕΤΡΙΑ	■
06-07	ΑΡΚΕΤΑ	■
08-09-10	ΠΟΛΥ Έως ΑΠΟΛΥΤΑ	■

Κατόπιν δημιουργούνται τα αντίστοιχα γραφήματα για καθέναν από τους 16 παράγοντες που εξετάστηκαν μέσω του ερωτηματολογίου κατά 16PF. Ενδεικτικά παρουσιάζεται το σχετικό pie chart για το (A).

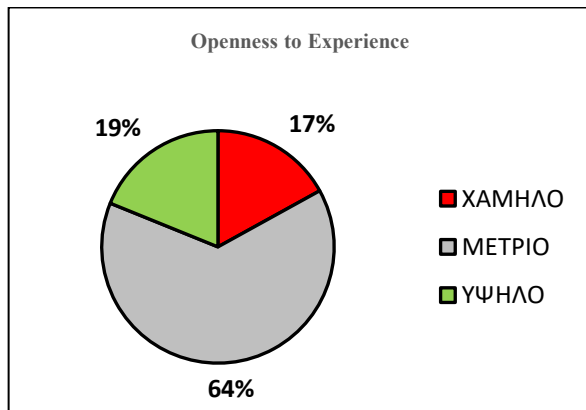


Σχήμα 1. Γράφημα για τον παράγοντα «Θέρμη» κατά 16PF

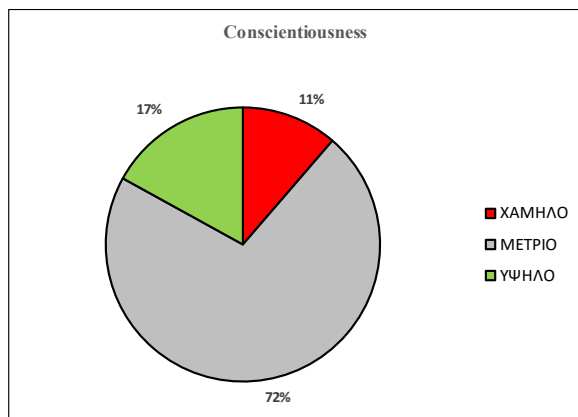
Στη συνέχεια, τα αριθμητικά αποτελέσματα της επιλεγείσας μεθόδου μετατρέπονται μέσω συντελεστών συνεισφοράς σε αποτελέσματα κατά το Five Factor Model, ομαδοποιούνται εκ νέου και δημιουργούνται τα αντίστοιχα γραφήματα για τις ανηγμένες τιμές.

ΠΙΝΑΚΑΣ III
ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΗΓΜΕΝΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ BIG FIVE

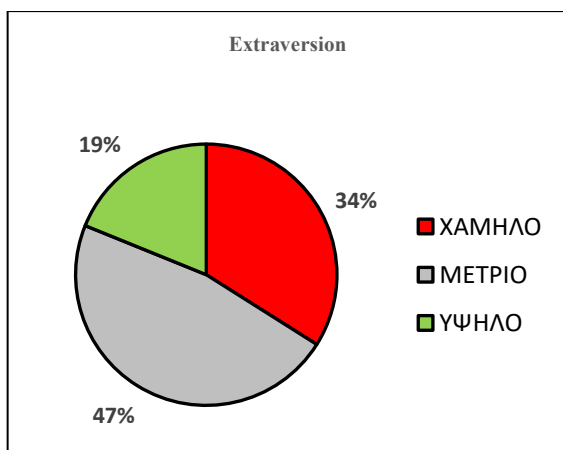
Αριθμητικό	Λεκτικό	
01-02-03-04-05	ΧΑΜΗΛΟ	■
06-07	ΜΕΤΡΙΟ	■
08-09-10	ΥΨΗΛΟ	■



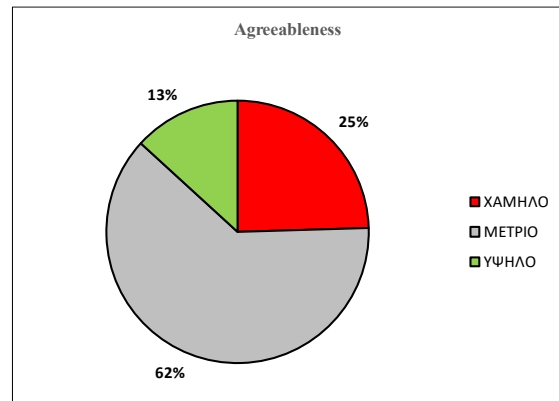
Σχήμα 2. Γράφημα για τον παράγοντα «Ανοιχτότητα στην Εμπειρία» κατά Big Five



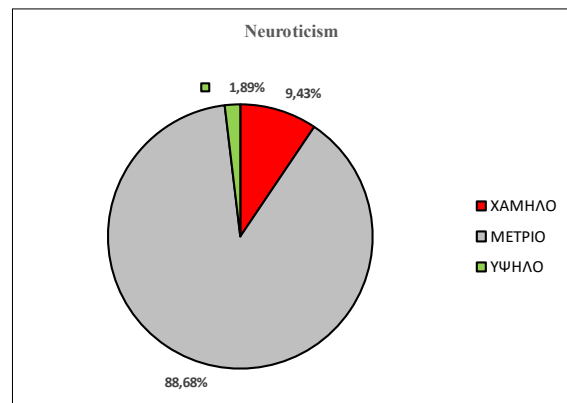
Σχήμα 3. Γράφημα για τον παράγοντα «Ευσυνειδησία» κατά Big Five



Σχήμα 4. Γράφημα για τον παράγοντα «Εξωστρέφεια» κατά Big Five



Σχήμα 5. Γράφημα για τον παράγοντα «Προσήνεια» κατά Big Five



Σχήμα 6. Γράφημα για τον παράγοντα «Νευρωτισμός» κατά Big Five

IV. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από την συλλογή των δεδομένων και την στατιστική τους επεξεργασία προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Ανοιχτότητα στην Εμπειρία (Openness to Experience)

Μια μειοψηφία των συμμετεχόντων εμφανίζεται να σημειώνει χαμηλή βαθμολογία στο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό, υποδηλώνοντας ότι περίπου το 17% των μελών της ομάδας είναι πιθανό να προτιμούν τη ρουτίνα και την εξοικείωση έναντι της καινοτομίας και της αλλαγής. Αυτά τα άτομα μπορεί να υπερέχουν σε ρόλους που απαιτούν συνέπεια, τήρηση καθιερωμένων πρωτοκόλλων και λεπτομερείς, επαναλαμβανόμενες εργασίες. Στα τεχνικά έργα μπορούν να παρέχουν σταθερότητα και διασφάλιση της χρήσης αποδεδειγμένων / τεκμηριωμένων μεθόδων στο έργο, ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους που συνδέονται με τις πειραματικές προσεγγίσεις.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, περίπου 64% εμπίπτει στη μέτρια κατηγορία της βαθμολογίας, υποδηλώνοντας μία ισορροπημένη προσέγγιση σε νέες ιδέες και εμπειρίες. Αυτά τα άτομα είναι πιθανότατα προσαρμοστικά και ικανά να ενστερνιστούν και ενσωματώσουν νέες πληροφορίες και μεθοδολογίες, καθώς εξακολουθούν να εκτιμούν τις πρακτικές και δοκιμασμένες λύσεις. Στο πλαίσιο των τεχνικών έργων, αυτή η ισορροπία είναι ιδανική, καθώς συνδυάζει ευελιξία και πρακτικότητα,

επιτρέποντας στην ομάδα να καινοτομήσει χωρίς να αποκλίνει πολύ από εφικτές και αξιόπιστες πρακτικές.

Ένα μικρό, αλλά σημαντικό μέρος των συμμετεχόντων, περί το 19% σημειώνει υψηλή βαθμολογία στο χαρακτηριστικό “Openness to Experience”. Αυτά τα άτομα πιθανότατα είναι υψηλής δημιουργικότητας, με περιέργεια και με διάθεση για εξερεύνηση νέων ιδεών και αντισυμβατικών λύσεων. Η παρουσία τους σε τεχνικά έργα μπορεί να οδηγήσει την καινοτομία και να ενθαρρύνει την ομάδα προς την εξερεύνηση τεχνολογιών αιχμής και δημιουργικές στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων (problem-solving strategies). Μπορούν να αποβούν ιδιαίτερος χρήσιμα σε ρόλους που απαιτούν κατάθεση ιδεών (brainstorming), σχεδιασμό καινοτόμων λύσεων ή εξάντληση των ορίων των τρεχουσών πρακτικών.

Ευσυνειδησία (Conscientiousness)

Ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων, περίπου 11% βαθμολογείται χαμηλά στο χαρακτηριστικό της Ευσυνειδησίας. Για τα άτομα αυτά μπορεί να διαγνωστεί έλλειψη οργάνωσης, αξιοπιστίας ως προς τις προθεσμίες και πρόβλημα αυτοπειθαρχίας (self-discipline). Ενώ αυτό μπορεί να αποτελεί πρόκληση σε ρόλους που απαιτούν προσήλωση στη λεπτομέρεια και συνέπεια, τα άτομα μπορεί να διαπρέπουν σε πιο δημιουργικούς ή ευέλικτους ρόλους, όπου η αυστηρή τήρηση των προγραμμάτων και των διαδικασιών είναι λιγότερο κρίσιμη. Πιθανώς να μπορούν να δημιουργούν μια λιγότερο πιεσμένη ατμόσφαιρα εργασίας στην ομάδα, η οποία με τη σειρά της ενδέχεται να ενισχύσει τη δημιουργική σκέψη.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, περίπου 72%, εμπίπτει στη μέτρια βαθμολογική κατηγορία. Αυτό υποδηλώνει ότι τα περισσότερα μέλη της ομάδας έχουν μέτριο επίπεδο επιμέλειας, οργάνωσης και αξιοπιστίας. Πιθανότατα πρόκειται για άτομα ικανά να ισορροπούν το φόρτο εργασίας τους με σχετική τάξη, χωρίς να γίνονται άκαμπτα ή τελειομανή. Σε τεχνικά έργα, τέτοια άτομα μπορούν να προσφέρουν σταθερή και αξιόπιστη απόδοση, συμβάλλοντας στην σταθερή πρόοδο του έργου, ενώ παράλληλα εξακολουθούν να είναι προσαρμόσιμα σε αλλαγές και απρόβλεπτα.

Ένα σημαντικό τμήμα των συμμετεχόντων, περί το 17% σημειώνει υψηλή βαθμολογία στο χαρακτηριστικό “Conscientiousness”. Αυτά τα άτομα μπορεί να διακρίνονται από υψηλή οργάνωση, αξιοπιστία και πειθαρχία. Τείνουν να θέτουν υψηλά standards για τα ίδια και για τους άλλους, διασφαλίζοντας ότι οι εργασίες ολοκληρώνονται διεξοδικώς και εγκαίρως. Σε τεχνικά έργα, τέτοιου τύπου συμμετέχοντες μπορούν να αναλάβουν κρίσιμους ρόλους, οι οποίοι απαιτούν αναλυτικό σχεδιασμό, λεπτομερή εκτέλεση και αυστηρή προσήλωση σε χρονοδιαγράμματα και ποιοτικών standards.

Εξωστρέφεια (Extraversion)

Ένα υπολογίσιμο ποσοστό των συμμετεχόντων, περί το 34% βαθμολογείται χαμηλά στην Εξωστρέφεια. Αυτά τα άτομα διαφαίνεται πως τείνουν να είναι πιο εσωστρεφή και να προτιμούν την ατομική εργασία ή την εργασία σε μικρές ομάδες. Ενδεχομένως μπορεί να υπερέχουν σε εργασίες που απαιτούν βαθιά συγκέντρωση, λεπτομερή ανάλυση και ανεξάρτητη εργασία. Σε τεχνικά έργα, τα δυνατά τους

σημεία βρίσκονται στην ικανότητα να εστιάζουν σε βάθος και να εργάζονται ανεξάρτητα σε σύνθετα προβλήματα, χωρίς την ανάγκη για διαρκή κοινωνική αλληλεπίδραση, πράγμα που καθιστά τα άτομα χρήσιμα σε ρόλους που απαιτούν εντατική ατομική προσπάθεια και προσήλωση στη λεπτομέρεια.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, περίπου σε ποσοστό 47% εμπίπτει στη μεσαία βαθμολογική κλίμακα για τον παράγοντα της Εξωστρέφειας. Στην εικόνα αυτή αποτυπώνεται ένας ισορροπημένος συνδυασμός εσωστρεφών και εξωστρεφών τάσεων μέσα στην ομάδα. Τα άτομα αυτά διαφαίνονται με άνεση τόσο στην ανεξάρτητη εργασία, όσο και σε ομάδα, πράγμα που τους δίνει το χαρακτηριστικό της ευελιξίας. Σε τεχνικά έργα, μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικούς ρόλους και εργασιακά περιβάλλοντα, συμμετέχοντας αποτελεσματικά σε ομαδικές συναντήσεις και συνεργασίες, ενώ παράλληλα χαρακτηρίζονται ικανά στο να εστιάζουν σε μεμονωμένες εργασίες.

Σε ποσοστό 19% των συμμετεχόντων παρατηρείται υψηλή βαθμολογία. Για τα άτομα αυτά η αποτίμηση τα εμφανίζει ως εξωστρεφή, ενεργητικά και πιθανώς να αναδεικνύονται σε κοινωνικά settings. Στα χαρακτηριστικά αυτά περιλαμβάνεται η επικοινωνιακή ικανότητα και η ικανοποίηση στην ομαδική εργασία. Στο πλαίσιο των τεχνικών έργων, μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στη διευκόλυνση της επικοινωνίας, την τόνωση του ηθικού της ομάδας και την προώθηση ενός συνεργατικού εργασιακού περιβάλλοντος. Ο ενθουσιασμός και η κοινωνικότητά των ατόμων μπορούν να βοηθήσουν στην παρακίνηση (motivation) της ομάδας, στη διαχείριση των σχέσεων με τους πελάτες και στη διασφάλιση αποτελεσματικού συντονισμού μεταξύ των μελών της ομάδας.

Προσήνεια (Agreeableness)

Περίπου το ¼ των συμμετεχόντων σημείωσε χαμηλή βαθμολογία στο χαρακτηριστικό της Προσήνειας. Η ερμηνεία για το τμήμα αυτό του δείγματος μπορεί να αφορά ανταγωνιστικότητα, επίκριση και μικρότερη διάθεση συνεργασίας με άλλα άτομα. Αν και αυτή η εκδοχή μπορεί να δημιουργήσει προκλήσεις στα team dynamics, θα μπορούσε επίσης να είναι επωφελής σε τεχνικά έργα στα οποία απαιτείται αυξημένη κριτική σκέψη και προσέγγιση στην επίλυση προβλημάτων, ισχυρές αναλυτικές δεξιότητες.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, σε ποσοστό 62%, ταξινομούνται στη μεσαία βαθμολογική κλίμακα για τον παράγοντα της Προσήνειας. Γενικότερα τα άτομα επιδεικνύουν ισορροπία μεταξύ συνεργασίας και ανεξαρτησίας και είναι ικανά να συνεργάζονται με άλλα, χωρίς να αποκλείεται η σταθερή υποστήριξη των θέσεών τους, σε περίπτωση που κάτι τέτοιο κρίνεται αναγκαίο. Στα τεχνικά έργα, αυτή η ισορροπία είναι ιδανική, καθώς εξασφαλίζει ότι τα μέλη της ομάδας μπορούν να συνεργαστούν αποτελεσματικά, προσφέροντας υποστήριξη και βοήθεια, ενώ παράλληλα διατηρούν ανεξάρτητη σκέψη και λήψη αποφάσεων (decision-making). Αυτό συμβάλλει σε ένα αρμονικό αλλά και δυναμικό περιβάλλον ομάδας, όπου οι διαφορετικές οπτικές είναι σεβαστές.

Μια μικρότερη μερίδα (13%) των συμμετεχόντων λαμβάνει υψηλή βαθμολογία. Τα άτομα αυτά διαφαίνονται ως πολύ συνεργάσιμα, συμπονετικά και πρόθυμα να βοηθήσουν τους άλλους. Στο πλαίσιο ενός τεχνικού έργου, μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση μιας υποστηρικτικής και συνεκτικής ομάδας και ατμόσφαιρας εργασίας. Το υψηλό τους επίπεδο προσήνεας μπορεί να βελτιώσει το ηθικό της ομάδας, να διευκολύνει την επίλυση συγκρούσεων (conflict resolution) και να προάγει την αποτελεσματική συνεργασία. Χαρακτηριστικά αρμοδιότητες που μπορούν να καλύψουν είναι ενδεικτικά αυτές που απαιτούν ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες, ομαδική εργασία και την ικανότητα της διαμεσολάβησης και διατήρησης θετικών εργασιακών σχέσεων.

Νευρωτισμός (Neuroticism)

Ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων, περί το 9% εμφανίζει χαμηλή βαθμολογία στο χαρακτηριστικό του Νευρωτισμού. Τα άτομα αυτά τείνουν να διακρίνονται από συναισθηματική σταθερότητα, ανθεκτικότητα και μικρότερη ροπή προς το άγχος. Σε τεχνικά έργα, η σταθερότητα αυτή μπορεί να αποδειχθεί σημαντικό πλεονέκτημα, ιδίως σε καταστάσεις υψηλής πίεσης. Μπορούν να βοηθήσουν στην διατήρηση της ηρεμίας και να παρέχουν σταθερή ηγεσία, διασφαλίζοντας ότι δεν θίγεται η εστίαση (focus) της ομάδας και η αποτελεσματικότητα αυτής, ακόμα κι όταν αντιμετωπίζονται προκλήσεις ή πιεστικές προθεσμίες. Η παρουσία τους μπορεί να συνεισφέρει σε ένα ισορροπημένο περιβάλλον εργασίας.

Η συντριπτική πλειοψηφία (89%) των συμμετεχόντων εμφανίζονται στη μέση του φάσματος του Νευρωτισμού. Η αποτίμηση του αποτελέσματος αυτού υποδεικνύει ένα μέτριο ή κυμαινόμενο επίπεδο συναισθηματικής σταθερότητας. Είναι πιθανό τα άτομα να βιώνουν άγχος περιστασιακά, όπως και συναισθηματικές εξάρσεις, καταφέροντας όμως να αντεπεξέλθουν αποτελεσματικά. Σε περιβάλλον τεχνικού έργου, η ισορροπία αυτή είναι ωφέλιμη, καθώς δείχνει πως τα μέλη της ομάδας είναι αρκετά ανθεκτικά για να διαχειριστούν απρόβλεπτες καταστάσεις και στρεσογόνους παράγοντες εν γένει.

Ένα μικρό μερίδιο, περίπου 2% , σημειώνει υψηλή βαθμολογία στην συναισθηματική αστάθεια. Τα άτομα αυτά τείνουν να είναι πιο επιρρεπή στο να βιώνουν άγχος, εναλλαγές διάθεσης και συναισθηματικές εξάρσεις. Την ίδια στιγμή που ο υψηλός νευρωτισμός μπορεί να δημιουργεί προκλήσεις στο εργασιακό περιβάλλον, σε ένα τεχνικό έργο είναι πιθανό το ενδεχόμενο να αξιοποιηθεί για την πρόληψη δυνητικών κινδύνων, μέσω της υψηλής ευαισθησίας των συγκεκριμένων ατόμων απέναντι σε αυτούς. Πέραν αυτού, είναι σημαντικό να προσφέρονται

ασφαλή και υποστηρικτικά περιβάλλοντα για την αποτελεσματική διαχείριση του άγχους.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Holt, Rinehart & Winston.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis*. *Personnel Psychology*.
- Cattell, R. B. (1946). *Description and measurement of personality*. World Book.
- Cattell, R. B. (1946). *The description of personality: Basic traits resolved into clusters*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. Yonkers-on-Hudson, NY: World Book Company.
- Cattell, H. E. P., & Schuerger, J. M. (2003). *Essentials of 16PF assessment*. John Wiley & Sons.
- Cattell, H. E. P., & Mead, A. D. (2008). *The 16PF: Personality in depth*. Institute for Personality and Ability Testing, Inc.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Digman, J. M. (1990). *Personality structure: Emergence of the five-factor model*. *Annual Review of Psychology*.
- Galen. (2006). *De Temperamentis* (P. N. Singer, Trans.). Liverpool University Press.
- Galton, F. (1884). *Measurement of character*. *Fortnightly Review*.
- Empedocles. (2001). *The Fragments of Empedocles* (A. Laks & G. W. Most, Trans.). Princeton University Press.
- Goldberg, L. R. (1981). *Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons*. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Goldberg, L. R. (1990). *An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure*. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Goldberg, L. R. (1993). *The structure of phenotypic personality traits*. *American Psychologist*.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). Guilford Press.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). *Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford Press.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2009). *Personality traits* (3rd ed.). Cambridge University Press, pp. 3-4
- McAdams, D. P. (1995). *What do we know when we know a person?* *Journal of Personality*.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). *Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers*. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). *An introduction to the five-factor model and its applications*. *Journal of Personality*.
- Nemesius. (2008). *On the Nature of Man* (R. W. Sharples & P. J. van der Eijk, Eds. & Trans.). Liverpool University Press. (Original work published circa 4th century CE)
- Pettigrew, T. F. (1999). *Gordon Allport: A biography*. Cambridge University Press.
- Woodworth, R. W. (1968). *Gordon Allport: The man and his ideas*. Basic Books.