

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΦΗΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

Κατεύθυνση: Εφαρμοσμένων οικονομικών και διοίκησης

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: «ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ
ΤΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΑΣ»

Εκπόνηση: ΑΒΔΕΛΛΙΔΟΥ ΙΩΑΝΝΑ (Α.Μ. 0820Μ027)

Επιβλέπων: Παλάσκας Θεοδόσιος, Καθηγητής

Αθήνα 2022

Τριμελής Επιτροπή

Θεοδόσιος Παλάσκας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Χρυσόστομος Στοφόρος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Ιωάννα Κεραμίδου, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Αβδελλίδου Ιωάννα, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με το πέρας της παρούσας διπλωματικής, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές, τους συνεργάτες αυτών και τους συμφοιτητές μου στο ΠΜΣ «Εφαρμοσμένων Οικονομικών και Περιφερειακής Ανάπτυξης» και κατεύθυνση «Εφαρμοσμένων οικονομικών και διοίκησης» του ΤΟΠΑ του Παντείου Πανεπιστημίου, ακαδημαϊκού έτους 2020 – 2021, καθώς όλοι μαζί και ο καθένας ξεχωριστά, με το δικό του τρόπο, έκαναν αυτό το ταξίδι μου στον κόσμο της γνώσης και της δημιουργίας μοναδική εμπειρία ζωής.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση και παρουσίαση των απόψεων 94 επαγγελματιών στον κλάδο της δικηγορίας, αναφορικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη στον κλάδο αυτό, των επιδράσεων της, αλλά και των τελικών αποτελεσμάτων της. Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι επαγγελματίες του κλάδου της δικηγορίας χρειάζονται τη συναισθηματική νοημοσύνη, προκειμένου να είναι περισσότερο παραγωγικοί με την έννοια της διεκπεραίωσης υποθέσεων σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αλλά και περισσότερο αποτελεσματικοί ως προς την επιτυχή έκβαση των υποθέσεων, με απώτερο σκοπό να επιτευχθεί η αποδοτικότητα τους κατά την άσκηση ενεργούς δικηγορίας. Η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει αυτές τις συνιστώσες και τις επιδράσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης σε επαγγελματίες της δικηγορίας, οι οποίοι με την πάροδο των χρόνων έρχονται αντιμέτωποι με ολοένα και περισσότερο απαιτητικές υποθέσεις. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι τα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης των ερωτώμενων είναι σε υψηλά επίπεδα, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με τα επίπεδα επιδόσεων. Τέλος, τα επίπεδα αποτελεσματικότητας φαίνεται πως είναι ικανοποιητικά, ενώ τα επίπεδα αποδοτικότητας δεν κρίνονται ως ιδιαίτερα ικανοποιητικά σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας.

Λέξεις-Κλειδιά: συναισθηματική νοημοσύνη, αποδοτικότητα, αποτελεσματικότητα, επίδοση, δικηγορία

ABSTRACT

The purpose of the present study is to investigate and present the views of 94 professionals in the lawyer in terms of emotional intelligence in the field of law, its effects and its final results. According to the bibliographic review, law professionals need emotional intelligence to be more productive in the sense that they can handle cases in a specific time and more effective in the successful outcome of the cases, with the ultimate goal of achieved their efficiency in the exercise of active law. This research attempts to explore these components and the effects of emotional intelligence on law professionals, who have been facing more and more demanding cases over the years. The results of the research show that the levels of emotional intelligence of the respondents are high, and so is the levels of performance. Finally, the levels of efficiency appear to be satisfactory, while the efficiency levels are not considered to be particularly satisfactory according to the results of the research.

Keywords: Emotional Intelligence, Efficiency, Effectiveness, Performance, Lawyer

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ	13
2.1.ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	13
2.2.ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ	14
2.2.1. Το μοντέλο Mayer-Salovey (Μοντέλο ικανότητας).....	15
2.2.2. Το μοντέλο του Goleman (Μοντέλο συναισθηματικών ικανοτήτων).....	19
2.2.3. Το μοντέλο του Bar-On (Μοντέλο συναισθηματικής-κοινωνικής νοημοσύνης)	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	22
3.1. Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ.....	22
3.2.Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΑΣ	24
3.3. ΕΠΙΔΟΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΔΙΚΗΓΟΡΙΑ.....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	34
4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	34
4.2.ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	34
4.3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ	37
5.1. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	37
5.2. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ	43
5.3. ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ	53
5.4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	60

5.5. ΕΠΙΔΟΣΗ	64
5.6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ.....	70
5.6.1. ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ PEARSON.....	70
5.6.2. ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ χ^2	71
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΖΗΤΗΣΗ	 74
6.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	74
6.2. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	76
 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	 77
 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	 83

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Εικόνα 1: Υποθέσεις έρευνας	35
Διάγραμμα 1: Φύλο	37
Διάγραμμα 2: Ηλικία	38
Διάγραμμα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης	39
Διάγραμμα 5: Έτη εργασιακής εμπειρίας	40
Διάγραμμα 6: Έτη προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας	41
Διάγραμμα 7: Οικογενειακή κατάσταση	42
Διάγραμμα 8: Αριθμός παιδιών	42
Διάγραμμα 9: Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νιώθω τα συναισθήματα που νιώθω	43
Διάγραμμα 10: Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφοράς τους.....	44
Διάγραμμα 11: Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	45
Διάγραμμα 12: Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες.....	45
Διάγραμμα 13: Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου.....	46
Διάγραμμα 14: Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	47
Διάγραμμα 15: Πάντα λέω στον εαυτό μου ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο	47
Διάγραμμα 16: Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	48
Διάγραμμα 17: Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι	49
Διάγραμμα 18: Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και τη συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων.....	49
Διάγραμμα 19: Παρακινώ τον εαυτό μου.....	50
Διάγραμμα 20: Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα	51
Διάγραμμα 21: Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	51
Διάγραμμα 22: Κατανοώ τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου	52
Διάγραμμα 23: Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ	53
Διάγραμμα 24: Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου	53
Διάγραμμα 25: Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν ασκώ τα καθήκοντά μου.....	54
Διάγραμμα 26: Μπορώ να διεκπεραιώσω υποθέσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα	55

Διάγραμμα 27: Προτιμώ να ολοκληρώνω τις υποθέσεις ανάλογα με την ικανοποίηση που νιώθω από το πιθανό αποτέλεσμα.....	55
Διάγραμμα 28: Προτιμώ να ολοκληρώνω τις υποθέσεις όταν δεν υπάρχει πίεση και άγχος.....	56
Διάγραμμα 29: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του άγχους.....	57
Διάγραμμα 30: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της έλλειψης αυτοπεποίθησής μου.....	57
Διάγραμμα 31: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του κακού εργασιακού περιβάλλοντος.....	58
Διάγραμμα 32: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της δυσαρέσκειας μου από την εργασία	59
Διάγραμμα 33: Πιστεύω πως τις περισσότερες φορές η έκβαση των υποθέσεων που αναλαμβάνω είναι θετική	60
Διάγραμμα 34: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται από μένα ολιστικά.....	61
Διάγραμμα 35: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρξει άμεση λύση	62
Διάγραμμα 36: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον για την πλευρά του πελάτη μου	63
Διάγραμμα 37: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον και για τις δύο πλευρές.....	63
Διάγραμμα 38: Αισθάνομαι άνετα στην αίθουσα του Δικαστηρίου.....	64
Διάγραμμα 39: Αισθάνομαι πως μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της δίκης	65
Διάγραμμα 40: Πιστεύω πως έχω ανεπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες	66
Διάγραμμα 41: Πιστεύω πως έχω πειθώ	66
Διάγραμμα 42: Πιστεύω πως σε οποιαδήποτε περίπτωση μπορώ να δημιουργήσω άμεσα ένα θετικό κλίμα στην αίθουσα του Δικαστηρίου.....	67
Διάγραμμα 43: Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η ουσιαστική επικοινωνία με τον πελάτη	68
Διάγραμμα 44: Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η γνώση της νομοθεσίας και της νομολογίας	69

Διάγραμμα 45: Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι οι δεξιότητες πειθούς.....	69
Πίνακας 1: Περιγραφικά στοιχεία δημιουργούμενων εννοιών.....	70
Πίνακας 2: Έλεγχος συσχετίσεων Pearson μεταξύ των δημιουργούμενων εννοιών ..	71
Πίνακας 3: Έλεγχος χ^2 μεταξύ αποδοτικότητας και επιπέδου εκπαίδευσης	72
Πίνακας 4: Έλεγχος χ^2 μεταξύ αποδοτικότητας και θέσης	73
Πίνακας 5: Έλεγχος χ^2 μεταξύ επίδοσης και επιπέδου εκπαίδευσης.....	73

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση και παρουσίαση των απόψεων των επαγγελματιών στον κλάδο της δικηγορίας, αναφορικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη στον κλάδο αυτό, των επιδράσεων της, αλλά και των τελικών αποτελεσμάτων της. Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι επαγγελματίες του κλάδου της δικηγορίας χρειάζονται τη συναισθηματική νοημοσύνη, προκειμένου να είναι περισσότερο παραγωγικοί με την έννοια της διεκπεραίωσης υποθέσεων σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αλλά και περισσότερο αποτελεσματικοί ως προς την επιτυχή έκβαση των υποθέσεων, με απώτερο σκοπό να επιτευχθεί η αποδοτικότητα τους κατά την άσκηση ενεργούς δικηγορίας. Η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει αυτές τις συνιστώσες και τις επιδράσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης στους επαγγελματίες της δικηγορίας, οι οποίοι με την πάροδο των χρόνων έρχονται αντιμέτωποι με ολοένα και περισσότερο απαιτητικές υποθέσεις.

Ειδικότερα, στο δεύτερο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας διερευνάται η συναισθηματική νοημοσύνη και οι επιδράσεις της. Αναλύονται διεξοδικά οι υφιστάμενοι ορισμοί της συναισθηματικής νοημοσύνης, ενώ παρουσιάζονται τρία μοντέλα της συναισθηματικής νοημοσύνης, όπως αυτά έχουν αναπτυχθεί διαχρονικά. Τα μοντέλα αυτά είναι το μοντέλο ικανότητας, το μοντέλο συναισθηματικών ικανοτήτων και το μοντέλο της συναισθηματικής-κοινωνικής νοημοσύνης.

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας πραγματοποιείται μια ενδελεχής βιβλιογραφική ανασκόπηση. Παρουσιάζονται οι βασικές θεωρητικές θέσεις, όσο και οι εμπειρικές διερευνήσεις για τη δυναμική της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαπραγμάτευση, ενώ γίνεται ιδιαίτερη μνεία στην παρουσία της συναισθηματικής νοημοσύνης στον κλάδο της δικηγορίας. Τέλος, παρουσιάζεται η συσχέτιση μεταξύ των επιδόσεων και της αποτελεσματικότητας στη δικηγορία.

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζεται η μεθοδολογική προσέγγιση που θα ακολουθηθεί στην παρούσα εργασία. Ειδικότερα, αναπτύσσεται η μεθοδολογία έρευνας, μέσω της παρουσίασης του σκοπού και των ερευνητικών ερωτημάτων, καθώς και της ανάλυσης της ερευνητικής μεθοδολογίας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής και της επαγωγικής στατιστικής, ενώ τα αποτελέσματα που αναδεικνύονται είναι σημαντικά και ενδέχεται να συμβάλλουν στη διεθνή βιβλιογραφία.

Τέλος, η παρούσα μελέτη ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα, τους περιορισμούς και τις προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ

2.1.ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα να κατανοούμε τα συναισθήματα και τα συναισθήματά των άλλων μέσω της εφαρμογής αυτών που μπορεί κανείς να επικοινωνήσει πιο αποτελεσματικά με άλλους. Με άλλα λόγια, η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα σύνολο γνώσεων και κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που επηρεάζουν τις συνολικές δυνατότητές μας ως απάντηση στις περιβαλλοντικές ανάγκες δημιουργώντας ένα αίσθημα ευθύνης ενάντια στα έντονα συναισθήματα μέσω της χρήσης της ικανότητας κατανόησης των εαυτών μας και των άλλων και της εφαρμογής της αυτογνωσίας, της αυτοδιαχείρισης, της κοινωνικής ευαισθητοποίησης και της διαχείρισης σχέσεων που επιτρέπουν στα άτομα να προσαρμοστούν στις αλλαγές και να λύσουν ατομικά και κοινωνικά προβλήματα. Σύμφωνα με τον Goleman, σε σύγκριση με άλλα χαρακτηριστικά, όπως το πηλίκιο νοημοσύνης (IQ) ή οι τεχνικές δεξιότητες, η συναισθηματική νοημοσύνη διαδραματίζει πιο σημαντικό ρόλο στην κατοχή ευνοϊκής απόδοσης. Από την άποψη αυτή, το IQ θεωρείται ότι το ελάχιστο επίτευγμα κάποιου και η συναισθηματική νοημοσύνη θεωρείται η μέγιστη επιτυχία του. Η συναισθηματική νοημοσύνη σημαίνει αντίληψη και διαχείριση του εαυτού αλλά και άλλων συναισθημάτων που εφαρμόζουν συναισθήματα για να καθοδηγήσουν τη σκέψη.

Ο όρος συναισθηματική νοημοσύνη χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τους ερευνητές Salovey και Mayer (1990), οι οποίοι περιγράφουν τον όρο ως την κατοχή ενός συνόλου δεξιοτήτων για να αναγνωρίσουν, να εκφράσουν και να ρυθμίσουν τα συναισθήματα του εαυτού και των άλλων, αλλά επίσης και την χρησιμοποίηση των συναισθημάτων για την ενθάρρυνση, σχεδίαση και επιτυχία των στόχων της ζωής. Αυτή η θεωρία έχει κατασκευαστεί από τον Reuven Bar-on (1997), ο οποίος έχει καθορίσει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μια σύνθεση τόσο των διαπροσωπικών όσο και των ενδοπροσωπικών δεξιοτήτων και των διευκολυντών, όταν αυτές οι

ιδιότητες συνδυάζονται και μπορούν να καθορίσουν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Καθώς αυτές οι δεξιότητες έχουν τόσο συναισθηματικές όσο και κοινωνικές πτυχές, ο Bar-On (2006) χρησιμοποιεί τον όρο κοινωνικό-συναισθηματική νοημοσύνη (emotional social intelligence - ESI) για να τα περιγράψει. Ωστόσο, ήταν ο Dan Goleman (1995) που έκανε πραγματικά δημοφιλή τη συναισθηματική νοημοσύνη, ο οποίος δήλωσε πως η συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να είναι πιο σημαντική από το IQ ιδιαίτερα όταν πρόκειται για τις δεξιότητες που απαιτούνται για την ηγεσία και τον επαγγελματισμό. Ο Goleman (1998) αργότερα υποστήριξε πως η συναισθηματική νοημοσύνη απαρτίζεται από την αυτοαισθητοποίηση, την αυτοεγκατάσταση, την ενσυναίσθηση, τα κίνητρα και τις κοινωνικές δεξιότητες. Στην έρευνα του Goleman (1998), όπου πραγματοποιήθηκε έρευνα μεταξύ 200 ηγετών σε μεγάλους παγκόσμιους οργανισμούς, εξήχθη το συμπέρασμα ότι αυτές οι πέντε δεξιότητες είναι περισσότερο σημαντικές για την αποτελεσματική ηγεσία από τις τεχνικές δεξιότητες και το IQ.

2.2.ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗΣ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗΣ

Σύμφωνα με την Εγκυκλοπαίδεια της Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας (Spielberger, 2004), υπάρχουν σήμερα τρία μεγάλα εννοιολογικά μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης (Bar-On, 2006):

- Το μοντέλο των Mayer-Salovey: Αυτό ορίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται, να κατανοεί, να διαχειρίζεται και να χρησιμοποιεί τα συναισθήματα για τη διευκόλυνση της σκέψης,
- Το μοντέλο του Goleman: Αυτό ορίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα ευρύ φάσμα συναισθηματικών και κοινωνικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων που οδηγούν στη διαχειριστική απόδοση και
- Το μοντέλο του Bar-On: Αυτό ορίζει την συναισθηματική νοημοσύνη ως τη διατομή των αλληλοσυνδεόμενων συναισθηματικών και κοινωνικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων και διευκολυντών που επηρεάζουν την ευφυή συμπεριφορά.

Η θεωρία όπως διατυπώθηκε από τους Salovey και Mayer πλαισιώνει τη συναισθηματική νοημοσύνη σε ένα «μοντέλο νοημοσύνης». Το μοντέλο του Goleman διαμορφώνει την συναισθηματική νοημοσύνη από την άποψη μιας «θεωρίας της απόδοσης». Ο Bar-On έχει τοποθετήσει τη συναισθηματική νοημοσύνη στο πλαίσιο της θεωρίας της προσωπικότητας, συγκεκριμένα ως ένα «μοντέλο της ευημερίας». Ο Goleman (2017) δεν περιλαμβάνει όλα αυτά τα μοντέλα της συναισθηματικής νοημοσύνης. Ωστόσο, μοιράζονται έναν κοινό πυρήνα βασικών εννοιών. Η συναισθηματική νοημοσύνη, σε γενικό επίπεδο, αναφέρεται στις ικανότητες που διαθέτει το άτομο ώστε να αναγνωρίσει και να ρυθμίσει τα συναισθήματα του εαυτού του αλλά και των άλλων. Σύμφωνα με τους Mayer, Salovey και το Caruso (2000), το μοντέλο Goleman και το μοντέλο Bar-on θεωρούνται ότι είναι μικτά μοντέλα, καθώς περιέχουν ένα μείγμα ικανοτήτων, συμπεριφορών και γενικής διάθεσης και συγκολλητικών ιδιοτήτων προσωπικότητας με τη νοητική ικανότητα, ενώ το μοντέλο των Mayer – Salovey είναι ένα καθαρό μοντέλο, καθώς επικεντρώνεται αποκλειστικά στις γνωστικές ικανότητες.

2.2.1. Το μοντέλο Mayer-Salovey (Μοντέλο ικανότητας)

Το πρώτο επίσημο μοντέλο συναισθηματικής νοημοσύνης, πιο δημοφιλές και γνωστό ως «Μοντέλο ικανότητας της συναισθηματικής νοημοσύνης» δημιουργήθηκε το 1997 από τους Peter Salovey και John Mayer. Είναι σε αυτό που ο Daniel Goleman βασίστηκε για την κατασκευή της έννοιας της συναισθηματικής νοημοσύνης που έγινε δημοφιλής στο ευρύ κοινό. Το μοντέλο αναθεωρήθηκε στη συνέχεια το 1997 και διαίρεση τη συναισθηματική νοημοσύνη σε τέσσερις κατηγορίες ικανοτήτων. Αυτό το μοντέλο βλέπει τα συναισθήματα και τις σκέψεις ως απόρροια των βιωμάτων του ατόμου, ενώ προσδιορίζει ότι τα συναισθήματα μεταφέρουν πληροφορίες σχετικά με τις σχέσεις που μπορεί και θα έπρεπε να υποβληθούν σε επεξεργασία. Ορίζει τη συναισθηματική νοημοσύνη ως «νοημοσύνη» με την παραδοσιακή έννοια, δηλαδή, ως σύνολο ψυχικών ικανοτήτων που αφορούν τα συναισθήματα και την επεξεργασία των συναισθηματικών πληροφοριών που αποτελούν μέρος και συμβάλλουν στη λογική σκέψη και στη νοημοσύνη γενικότερα. Αυτές οι ικανότητες θεωρούνται διαφορετικές από τα ταλέντα και τα χαρακτηριστικά, ή τους προτιμώμενους τρόπους συμπεριφοράς (Mayer&Salovey, 1993).

Η συναισθηματική νοημοσύνη υποδηλώνει εν μέρει την ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τις έννοιες των συναισθηματικών μοτίβων και τη λογική και την επίλυση προβλημάτων βάσει αυτών (Mayer&Salovey, 1997· Salovey&Mayer, 1990). Οι Mayer και Salovey (1997) περιέγραψαν τη συναισθηματική νοημοσύνη ως τη δυνατότητα του ατόμου να αντιληφθεί τα συναισθήματα, να έχει πρόσβαση και να δημιουργεί συναισθήματα για να βοηθήσουν στη σκέψη, να κατανοήσουν τα συναισθήματα και τη συναισθηματική γνώση και να ρυθμίζουν αντανακλαστικά τα συναισθήματα προκειμένου να προωθηθεί η συναισθηματική και πνευματική ανάπτυξη. Το μοντέλο ικανότητας, επίσης γνωστό ως «Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης των τεσσάρων κλάδων, προτάθηκε για να αναπτυχθεί ένα πλαίσιο για τη διοργάνωση της μελέτης των μεμονωμένων διαφορών σε συνδυασμούς συναισθημάτων. Σύμφωνα με το μοντέλο, αυτές οι διακριτές αλλά συναφείς ικανότητες, είναι διατεταγμένες ιεραρχικά από τη βασική ψυχολογική διαδικασία στις πιο ολοκληρωμένες και πολύπλοκες ψυχολογικές διαδικασίες και αναμένεται να αναπτυχθούν με την ηλικία και την εμπειρία, από την παιδική ηλικία έως την ενηλικίωση, με τρόπο παρόμοιο που αναπτύσσονται οι βασικές ικανότητες (Mayer&Salovey, 1997). Οι τέσσερις κλάδοι του μοντέλου ικανότητας, αντιπροσωπεύουν διαφορετικές συναισθηματικές ικανότητες, οι οποίες είναι (Papadogiannis et al., 2009):

- Αντίληψη και έκφραση συναισθημάτων (αναγνωρίζοντας τα συναισθήματα): Ο πρώτος κλάδος αντιπροσωπεύει την θεμελιώδη δεξιότητα του εντοπισμού και της διαφοροποίησης των συναισθημάτων στον εαυτό και στους άλλους. Σε βασικό επίπεδο, αυτή η ικανότητα επιτρέπει σε κάποιον να εντοπίσει τα συναισθήματα με ακρίβεια σε φυσικές καταστάσεις (συμπεριλαμβανομένων των σωματικών εκφράσεων), των συναισθημάτων και των σκέψεων. Σε πιο προηγμένο επίπεδο, κάποιος είναι σε θέση να εντοπίσει τα συναισθήματα σε άλλους ανθρώπους, σε έργα τέχνης και σε αντικείμενα μέσω του ήχου, του χρώματος, της γλώσσας, της εμφάνισης και της συμπεριφοράς. Η ικανότητα του ατόμου να εκφράζει κατάλληλα τα συναισθήματα και τις σχετικές ανάγκες θεωρείται μια πιο εξελιγμένη ικανότητα αντίληψης. Τέλος, η διάκριση μεταξύ ειλικρινών και ψευδών συναισθηματικών εκφράσεων σε άλλους δείχνει πιο σύνθετη επίλυση προβλημάτων σε αυτό τον κλάδο. Η αντίληψη και η έκφραση των συναισθημάτων μπορεί να αντιπροσωπεύουν

την πιο βασική ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης, καθώς καθιστά δυνατή την επεξεργασία συναισθηματικών πληροφοριών. Τα άτομα που αντιλαμβάνονται με ακρίβεια και ανταποκρίνονται στα δικά τους συναισθήματα και εκφράζουν τα συναισθήματα τους σε άλλους είναι πιθανό να γίνουν καλύτεροι ακροατές, και επίσης είναι σε θέση να συνδεθούν καλύτερα με τους ανθρώπους όταν είναι σε θέση να αντιληφθούν επιδέξια τα συναισθήματα των άλλων (Salovey&Mayer, 1990),

- Αφομοίωση των συναισθημάτων στη σκέψη (χρησιμοποιώντας συναισθήματα για τη διευκόλυνση της σκέψης): Ο δεύτερος κλάδος περιλαμβάνει τη δυνατότητα του ατόμου να αξιοποιεί τις συναισθηματικές πληροφορίες για τη διευκόλυνση των διαφόρων γνωστικών δραστηριοτήτων, όπως η συλλογιστική, η επίλυση προβλημάτων και η διαπροσωπική επικοινωνία. Η πιο βασική ικανότητα συνεπάγεται τη χρήση συναισθημάτων για να δώσει προτεραιότητα στη σκέψη, κατευθύνοντας την προσοχή σε σημαντικές πληροφορίες σχετικά με το περιβάλλον ή άλλους ανθρώπους. Οι πιο προηγμένες δεξιότητες αναφέρονται στην παραγωγή ζωντανών συναισθημάτων για την αποφυγή κρίσεων και τη δημιουργία των διαθέσεων για τη διευκόλυνση της εξέτασης πολλαπλών προοπτικών. Η δημιουργία συναισθηματικών καταστάσεων για τη διαφοροποίηση ειδικών στυλ σκέψης αντιπροσωπεύει ένα ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο ικανότητας σε αυτόν τον κλάδο. Το συναισθηματικά έξυπνο άτομο μπορεί να κεφαλαιοποιήσει πλήρως τις αλλαγές του, ώστε να ταιριάζει καλύτερα στο έργο,
- Κατανόηση και ανάλυση συναισθημάτων: Ο τρίτος κλάδος περιλαμβάνει την κατανόηση της γλώσσας και της έννοιας των συναισθημάτων και την κατανόηση των προτύπων των συναισθημάτων. Η βασική ικανότητα περιλαμβάνει σήματα επισήμανσης με ακριβή γλώσσα καθώς και αναγνώριση των ομοιοτήτων και των ανισοτήτων μεταξύ των ετικετών των συναισθημάτων και των ίδιων των συναισθημάτων (π.χ. σύγκριση μεταξύ ενόχλησης και θυμού). Η πιο προηγμένη δεξιότητα αποτελεί ερμηνεία των σημασιών και της προέλευσης των συναισθημάτων (π.χ. ο φόβος μπορεί να προκύψει από την απειλή) και μια κατανόηση των σύνθετων συναισθημάτων όπως αντιφατικές διαθέσεις ή συναισθήματα (π.χ., ταυτόχρονη αίσθηση αγάπης και μίσους) ή μίγματα συναισθημάτων (π.χ. ελπίδα ως συνδυασμός

πίστης και αισιοδοξίας). Προσδιορίζοντας τις μεταβάσεις μεταξύ των συναισθημάτων ή του τρόπου με τον οποίο τα συναισθήματα ακολουθούν το ένα το άλλο (π.χ. ο θυμός μπορεί να οδηγήσει σε οργή που μπορεί να οδηγήσει σε ενοχή ή ικανοποίηση) και συλλογιστική για την εξέλιξη των συναισθημάτων ή των ακολουθιών συναισθημάτων με την πάροδο του χρόνου (π.χ., Το αίσθημα του θυμού μπορεί να οδηγήσει σε οργή) είναι ένα ιδιαίτερα περίπλοκο στοιχείο αυτού του κλάδου.

- Διαχείριση συναισθημάτων: Ο τέταρτος κλάδος (υψηλότερο επίπεδο) της συναισθηματικής νοημοσύνης περιλαμβάνει την ικανότητα διαμόρφωσης, ενίσχυσης, τροποποίησης ή πρόληψης της συναισθηματικής αντίδρασης στον εαυτό και στους άλλους, καθώς και την ικανότητα του ατόμου να βιώσει ένα συναίσθημα ενώ αποφασίζει για την καταλληλότητα ενός συναισθήματος σε μια δεδομένη κατάσταση. Η βασική πτυχή της ικανότητας ρύθμισης συναισθημάτων αναφέρεται στην παρακολούθηση και στην παραμονή του ατόμου και την ετοιμότητα του σε ευχάριστα και δυσάρεστα συναισθήματα, ενώ η πιο προηγμένη ικανότητα επιπέδου αναφέρεται σε εμπλοκή ή αποσύνδεση από ένα συναίσθημα ανάλογα με την αντιληπτή χρησιμότητά του σε μια κατάσταση. Τέλος, η ανακλαστική παρακολούθηση των συναισθημάτων του εαυτού και των άλλων (π.χ., η επεξεργασία του κατά πόσο το συναίσθημα είναι σαφές, τυπικό, αποδεκτό) ρυθμίζει τα συναισθήματα χωρίς να καταστέλλονται οι πληροφορίες που μπορούν να μεταδώσουν ένα υψηλό επίπεδο ικανότητας σε αυτό τον κλάδο. Ωστόσο, οι άνθρωποι διαφέρουν στην ικανότητά τους να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους καθώς και στην ικανότητά τους να ρυθμίζουν και να αλλάζουν τις συναισθηματικές αντιδράσεις των άλλων (Salovey&Mayer, 1990).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το τέσσερις κλάδοι της συναισθηματικής νοημοσύνης βασίζονται στην υπόθεση ότι οι συναισθηματικές δεξιότητες δεν μπορούν να υπάρχουν εκτός του κοινωνικού πλαισίου στο οποίο λειτουργούν. Προκειμένου να χρησιμοποιηθούν αυτές οι δεξιότητες με ένα χρήσιμο τρόπο, κάποιος πρέπει να προσαρμοστεί στους κοινωνικούς και πολιτιστικούς κανόνες του περιβάλλοντος, στους οποίους αλληλεπιδρά (Grewal & Salovey, 2005). Επιπλέον, το μοντέλο νοητικής ικανότητας της συναισθηματικής νοημοσύνης προβλέπει την

εσωτερική δομή της νοημοσύνης και επίσης τις επιπτώσεις της για τη ζωή ενός ατόμου (Mayer, Salovey & Caruso, 2000).

2.2.2. Το μοντέλο του Goleman (Μοντέλο συναισθηματικών ικανοτήτων)

Ο Daniel Goleman μετά την τεράστια απήχηση του πρώτου βιβλίου του για τη συναισθηματική νοημοσύνη το 1995, πρότεινε το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στο δεύτερο βιβλίο του, το 1998. Το μοντέλο του ήταν βασικά μια προσαρμοσμένη εκδοχή μερικών προηγούμενων μοντέλων και περιλάμβανε τις διάφορες προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες που θεωρούνται επιτακτικές για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων. Το μοντέλο τόνισε τον τρόπο με τον οποίο η συναισθηματική νοημοσύνη τροποποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και πώς ωφελεί στην επιτυχία της ζωής. Ο Goleman (1998) διευκρίνισε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη δεν σημαίνει ελεύθερη παράδοση των συναισθημάτων, αλλά σημαίνει τη διαχείριση των συναισθημάτων έτσι ώστε να εκφράζονται κατάλληλα και αποτελεσματικά. Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης που πρότεινε ο Daniel Goleman θεωρεί την συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων και δεξιοτήτων που οδηγούν στη διαχειριστική απόδοση. Το μοντέλο που βασίζεται στην ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης από τον Goleman (2001) έχει σχεδιαστεί ειδικά για την ενίσχυση της απόδοσης στο χώρο εργασίας. Στην εργασία με τη συναισθηματική νοημοσύνη, ο Goleman (1998) ισχυρίστηκε ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ο ισχυρότερος προγνωστικός παράγοντας επιτυχίας στο χώρο εργασίας με βάση τα ευρήματα διαφόρων δειγμάτων που ελήφθησαν σε όλες τις παγκόσμιες εταιρείες.

Το μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης του Goleman (1998) είναι ένα μικτό μοντέλο και χαρακτηρίζεται από τις πέντε κατηγορίες αυτοδιαχείρισης και σχέσεων. Οι δεξιότητες αυτοδιαχείρισης περιλαμβάνουν: 1) αναγνώριση των συναισθημάτων (αυτο-ευαισθητοποίηση), 2) διαχείριση συναισθημάτων (αυτορρύθμιση), και 3) κίνητρο. Οι δεξιότητες σχέσεων περιλαμβάνουν 4) αναγνώριση των συναισθημάτων των άλλων (ενσυναίσθηση) και 5) Σχέσεις διαχείρισης (κοινωνική δεξιότητα). Ο Goleman (1998) στο μοντέλο του συγκέντρωσε τις συναισθηματικές ικανότητες -

προσωπικές και κοινωνικές ικανότητες - σε ομάδες, η καθεμία με βάση μια κοινή υποκείμενη χωρητικότητα συναισθηματικών πληροφοριών. Η προσωπική ικανότητα καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο διαχειριζόμαστε τον εαυτό μας, ενώ η κοινωνική ικανότητα καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο διαχειριζόμαστε τις διαπροσωπικές σχέσεις μας. Οι συναισθηματικές ικανότητες δεν είναι έμφυτα ταλέντα, αλλά μάλλον δυνατότητες που πρέπει να λειτουργούν και να αναπτυχθούν για την επίτευξη εξαιρετικών επιδόσεων. Ο Goleman προτείνει ότι τα άτομα γεννιούνται με μια γενική συναισθηματική νοημοσύνη που καθορίζει τις δυνατότητές τους για τη μάθηση συναισθηματικών ικανοτήτων.

Κατά συνέπεια, ο Goleman (2001) πρότεινε τέσσερα στοιχεία της συναισθηματικής νοημοσύνης: αυτογνωσία, αυτοδιαχείριση, κοινωνική ευαισθητοποίηση και διαχείριση σχέσεων ή κοινωνική δεξιότητα. Το πρώτο συστατικό αντικατοπτρίζει την ικανότητα του ατόμου να γνωρίζει τι αισθάνεται. Το δεύτερο συστατικό περιλαμβάνει την ικανότητα του ατόμου να ρυθμίζει τις δυσάρεστες επιδράσεις των αρνητικών συναισθημάτων και να αναστέλλει τη συναισθηματική παρορμητικότητα. Το τρίτο συστατικό ασχολείται με την ενσυναίσθηση και το τέταρτο συστατικό εμπλέκει την ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται αποτελεσματικά τις ανθρώπινες σχέσεις. Επιπλέον, σύμφωνα με ανάλυση των δεδομένων σχετικά με την αποτελεσματικότητα του χώρου εργασίας, η Michelle Burckle στην HayGroup διαπίστωσε ότι οι κοινωνικές δεξιότητες εξαρτώνται από ένα θεμέλιο της αυτοδιαχείρισης και της κοινωνικής ευαισθητοποίησης (ιδιαίτερα της ενσυναίσθησης), καθένα από τα οποία με τη σειρά τους βασίζεται στην αυτογνωσία (Goleman, 2001).

2.2.3. Το μοντέλο του Bar-On (Μοντέλο συναισθηματικής-κοινωνικής νοημοσύνης)

Ομοίως με τον Goleman, ο Bar-On συμπεριέλαβε ρητά τα χαρακτηριστικά της μη ικανότητας στο μοντέλο της συναισθηματικής νοημοσύνης για να αποσαφηνίσει τη συναισθηματική νοημοσύνη. Ο Bar-On (2000) συνδύασε τα συναισθηματικά και κοινωνικά συστατικά της συναισθηματικής νοημοσύνης. Αυτό το περιεκτικό μοντέλο της συναισθηματικής και κοινωνικής νοημοσύνης αντιλαμβάνεται τη συναισθηματική νοημοσύνη ως μια σειρά συναισθηματικών, προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων

που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για να επηρεάσουν τη συνολική ικανότητά του ατόμου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις καθημερινές απαιτήσεις και τις πιέσεις. Αυτή η ικανότητα προφανώς βασίζεται σε μια βασική ικανότητα του ατόμου να γνωρίζει, να κατανοεί, να ελέγχει και να εκφράζει αποτελεσματικά τα συναισθήματα του. Όσον αφορά τη σημασία της συναισθηματικής έκφρασης για την επιβίωση και την προσαρμογή, το μοντέλο του Bar-On υπογραμμίζει επίσης τη σημασία της συναισθηματικής έκφρασης και των απόψεων του αποτελέσματος των συναισθηματικά και κοινωνικά έξυπνων συμπεριφορών όσον αφορά την αποτελεσματική και επιτυχημένη προσαρμογή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

3.1. Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ

Το ζήτημα του πώς και σε ποιο βαθμό τα συναισθήματα μπορούν να επηρεάσουν την κρίση μας και τη σκέψη των ανθρώπων υπάρχει από την αρχαιότητα (Forgas, 1995). Ωστόσο, η έρευνα που εξετάζει τα συναισθήματα από μια πιο διαπροσωπική άποψη είναι ένα πιο πρόσφατο φαινόμενο. Έχουν αναπτυχθεί μελέτες όπου παρατηρούνται οι διαθέσεις και τα συναισθήματα των ανθρώπων καθώς και οι επιπτώσεις αυτών των συναισθημάτων σε άλλους ανθρώπους, αποδεικνύοντας πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος της κατανόησης των δικών μας συναισθημάτων αλλά και των συναισθημάτων των άλλων (VanKleef, 2009). Στη θεωρία του, «Τα συναισθήματα ως κοινωνικές πληροφορίες» ο VanKleef (2009) αναφέρει ότι τα άτομα που διαθέτουν παρατηρητικότητα μπορούν να καθορίσουν ορισμένες συμπεριφορικές προθέσεις από τα συναισθηματικά σήματα που δίνονται από ένα άτομο. Αν αυτό μπορεί να μεταφραστεί σε μια κατάσταση διαπραγμάτευσης, όπου το ένα μέρος αισθάνεται θυμό ή μια άμεση αλλαγή στη γλώσσα του σώματος, τα μέρη μπορούν να προσδιορίσουν ότι οποιαδήποτε απόφαση λάβουν μπορεί να χρειαστεί να προσαρμοστεί για να ταιριάζει στην ανάλογη κατάσταση (Hillebrandt & Barclay, 2017).

Ακόμη και για τους πιο έμπειρους διαπραγματευτές, υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την απρόβλεπτη θέση και την κατεύθυνση που μπορεί να πάρει μια διαπραγμάτευση, αφού μπορεί να αφήσει και τα δύο μέρη που συμμετέχουν να απεικονίζουν μια αίσθηση ηρεμίας εξωτερικά, ενώ ασχολούνται με ένα αριθμό ακατέργαστων συναισθήσεων εσωτερικά. Η παραβίαση αυτών των συναισθημάτων όμως δεν είναι μια αποτελεσματική λύση, αφού η αναγνώριση των πηγών των ανησυχιών και η εντρύφηση στα πιθανά προσωπικά θέματα πριν από μια διαπραγμάτευση, μπορεί να αφήσει ένα διαπραγματευτή ηρεμία και να αυξήσει την ικανότητα συγκέντρωσης, επιτρέποντας τη δημιουργία μιας αίσθησης ευκολίας μεταξύ των δύο μερών, και επομένως μια περισσότερο δημιουργική, εστιασμένη και ενεργοποιημένη διαπραγμάτευση (Learyetal., 2013). Εάν ένα ή και τα δύο μέρη δεν μπορούν να ρυθμίσουν τα δικά τους συναισθήματα, οι σχέσεις μεταξύ τους μπορούν γρήγορα να

επιδεινωθούν και να οδηγήσουν σε ασυμφωνία (DerFooetal., 2004). Σε αντίθεση με το παραπάνω, ο Diamond(2013) υποστηρίζει ότι οι διαπραγματευτές θα πρέπει να αποφεύγουν τη χρήση ή την εμφάνιση τυχόν συναισθημάτων σε μια διαπραγμάτευση, ενώ ο καλύτερος τρόπος για να επιτευχθεί αυτό είναι η μείωση των αντιληπτών προσδοκιών για το αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης. Εάν τα μέρη εισέρχονται στη διαπραγμάτευση πιστεύοντας ότι οι «αντίπαλοι» τους είναι αναξιόπιστοι, άσκοπα δύσκολοι ή δύσκολοι στο να συμφωνήσουν με οποιοδήποτε παραχωρήσεις, τότε είναι απίθανο να επιτευχθεί ένα καλό αποτέλεσμα από την διαπραγμάτευση. Επιπλέον, εάν ένα κάποιο μέρος εισέρχεται στη διαπραγμάτευση με μια προ-συρρικνωμένη ιδέα για την πορεία της διαπραγμάτευσης, και στη συνέχεια τα πράγματα δεν πηγαίνουν βάσει σχεδίου, τα άτομα είναι πιο πιθανό να μουν σε μια αρνητική συναισθηματική κατάσταση.

Τα ακούσια συναισθηματικά σήματα που αναφέρονται από έναν διαπραγματευτή, μπορούν συχνά να καθορίσουν τον τρόπο που μπορούν να ερμηνευτούν τα λόγια ή οι ενέργειές τους, ενώ οι εκφράσεις τους μπορούν επίσης να προκαλέσουν ορισμένες συναισθηματικές απαντήσεις στο άλλο μέρος και αν δεν διαχειριστούν σωστά οδηγούν σε σύγκρουση (Ekman, 2003). Μπορεί να είναι πιο πιθανό να χάσουν την εστίαση των στόχων τους και να μετατοπίσουν την ενέργεια τους για την επιβολή αντίποινων, με αυτό να γίνεται όταν η κρίση γίνεται θορυβώδης και οι συμφωνίες αποτυγχάνουν (Diamond, 2013). Έχει επίσης αποδειχθεί πρόσφατα ότι η χρήση θυμού ως στρατηγικής σε μια διαπραγμάτευση μπορεί να είναι επίσης συναισθηματική για το μέρος που τη χρησιμοποιεί, δεδομένου πως μπορεί να προτείνει στο άλλο μέρος ότι δεν υπάρχουν πλέον παραχωρήσεις που πρέπει να κερδηθούν και να επισημανθούν οι ανάγκες της κατάληξης της διαπραγμάτευσης σε ένα γρήγορο συμπέρασμα (Sinaceur et al., 2011). Προκειμένου να αναλυθεί κριτικά, όπως ακριβώς και οι θετικές και αρνητικές διαθέσεις που μπορούν να παρέχουν πληροφορίες για τους εαυτούς μας, τα ορατά συναισθήματα όπως η γλώσσα του σώματος, οι εκφράσεις του προσώπου ή ο τόνος της φωνής μπορούν να παρέχουν πληροφορίες στους άλλους γύρω μας (VanKleef, 2009). Η έρευνα έχει δείξει ότι ένας διαπραγματευτής που έχει θετική επίδραση μπορεί να αυξήσει το επίπεδο παραχώρησης του «αντιπάλου» του (Bar-On, 1990), αυξάνοντας τα κέρδη της διαπραγμάτευσης και χρησιμοποιώντας στρατηγικές συνεργασίας (Carnevale & Isen,

1986) που οδηγούν σε καλύτερα αποτελέσματα διαπραγμάτευσης και για τα δύο μέρη.

3.2.Η ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΑΣ

Ο στόχος της νομικής εκπαίδευσης είναι να μάθει στους ενδιαφερόμενους πώς να «σκέφτονται σαν δικηγόροι». Οι φοιτητές των νομικών σχολών θα πρέπει να αναγνωρίζουν, να αναλύουν και να αρθρώνουν νομικά ζητήματα. Σύμφωνα με τον ScottTrow (2002), έναν μυθιστοριογράφο και δικηγόρο, «κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους σπουδών οι μαθητές σκέφτονται σαν δικηγόροι, αναπτύσσουν τις συνήθειες του νου και της προοπτικής του κόσμου, στοιχεία που θα τους συντροφεύουν καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας τους».

Ο καθηγητής Νομικής Marjorie Shultz και ο Καθηγητής Ψυχολογίας Sheldon Zedeck, σε μια εξαιρετική εμπειρική μελέτη, ανέπτυξαν είκοσι έξι «αποτελεσματικούς» παράγοντες που οι δικηγόροι, οι ασκούμενοι δικηγόροι, οι φοιτητές Νομικής και οι δικαστές θα πρέπει να διαθέτουν ώστε να είναι αποτελεσματικοί και αποδοτικοί. Κάθε ένας από αυτούς τους είκοσι έξι παράγοντες εμπίπτει στους τέσσερις κλάδους της συναισθηματικής νοημοσύνης. Οι Shultz και Zedeck (2011) υποστήριξαν ότι η «συναισθηματική νοημοσύνη θα μπορούσε να είναι σημαντική για τους δικηγόρους που πρέπει διαχειρίζονται τις αλληλεπιδράσεις με τους πελάτες, τις επιτροπές, τους δικαστές και τους συναδέλφους». Περαιτέρω, συναισθηματική Η νοημοσύνη βοηθά τους δικηγόρους να διαβάζουν και να ερμηνεύουν «εάν οι επικοινωνίες μεταξύ δικηγόρων και άλλων γίνονται κατανοητές». Οι Shultz και Zedeck(2011) οργάνωσαν τους παράγοντες της αποτελεσματικότητας του δικηγόρου τους σε οκτώ κατηγορίες: (1) Πνευματικής και γνωστικής, (2) Έρευνας και συλλογής πληροφοριών, (3) Επικοινωνίας, (4) Σχεδιασμού και οργάνωσης, (5) Επίλυσης συγκρούσεων, (6) Σχέσεις με πελάτες, (7) Εργασίας με άλλους και (8) Χαρακτήρα. Η κάθε μια κατηγορία προσδιορίζει πτυχές της αποτελεσματικότητας του δικηγόρου.

Οι Shultz και Zedeck (2011) διαίρεσαν περαιτέρω αυτές τις οκτώ κατηγορίες σε «συγκεκριμένα παραδείγματα» της «αποτελεσματικής συμπεριφοράς των δικηγόρων». Η πρώτη κατηγορία, «πνευματική και γνωστική», περιλαμβάνει συμπεριφορές όπως (1) ανάλυση και συλλογιστική, (2) δημιουργικότητα / καινοτομία, (3) επίλυση προβλημάτων, και (4) πρακτική κρίση. Η δεύτερη κατηγορία, «έρευνα και συλλογή πληροφοριών», περιλαμβάνει (1) έρευνα του νόμου, (2) διαπίστωση και (3) ερώτηση και συνέντευξη. Η τρίτη κατηγορία, «Επικοινωνία», περιλαμβάνει (1) Επιρροή και υποστήριξη, (2) Γραφή/σύνταξη, (3) Ομιλία και (4) Ακρόαση. Η τέταρτη κατηγορία, «Σχεδιασμός και οργάνωση», περιλαμβάνει (1) Στρατηγικό σχεδιασμό, (2) Οργάνωση και διαχείριση των προσωπικών έργων και (3) Οργάνωση και διαχείριση άλλων έργων (προσωπικού / συναδέλφων). Η πέμπτη κατηγορία, η «Επίλυση των συγκρούσεων», περιλαμβάνει (1) Δεξιότητες διαπραγμάτευσης και (2) Παρατήρηση του κόσμου μέσα από τα μάτια των άλλων. Η έκτη κατηγορία, «Σχέσεις με πελάτες», περιλαμβάνει (1) Δικτύωση και ανάπτυξη επιχειρήσεων και (2) Παροχή συμβουλών και δημιουργία επικοινωνιακών σχέσεων με πελάτες. Η έβδομη κατηγορία, «Εργασία με άλλους», περιλαμβάνει (1) Αναπτυσσόμενες σχέσεις εντός του νομικού επαγγέλματος και (2) Αξιολόγηση, ανάπτυξη και καθοδήγηση. Η όγδοη και τελευταία κατηγορία, «Χαρακτήρας», περιλαμβάνει (1) Πάθος και εμπλοκή, (2) Επιμέλεια, (3) Ακεραιότητα / τιμιότητα, (4) Διαχείριση τάσεων, (5) Κοινωνική συμμετοχή και υπηρεσία και (6) Αυτο-ανάπτυξη. Με βάση αυτούς τους είκοσι έξι παράγοντες που είναι «σημαντικοί για την αποτελεσματική απόδοση των δικηγόρων», ο δικηγόρος που καλλιεργεί, καταλαβαίνει και χρησιμοποιεί τη συναισθηματική νοημοσύνη θα είναι περισσότερο αποτελεσματικός δικηγόρος από τον δικηγόρο που δεν έχει αναπτύξει τη συναισθηματική του νοημοσύνη.

Μια δίκη διαδραματίζεται εντός μιας αίθουσας δικαστηρίου, ενώ οι παρευρισκόμενοι εκτός από το κοινό, διαθέτουν ένα καθήκον. Συγκεκριμένα, σε μια ποινική δίκη, ο εισαγγελέας επιθυμεί ο κατηγορούμενος να βρεθεί ένοχος, αποδεικνύοντας τα γεγονότα που απαριθμούνται στο κατηγορητήριο του. Ο δικηγόρος υπεράσπισης επιθυμεί ο πελάτης του να αθωωθεί, αποδεικνύοντας την αθωότητά του ή απλώς αποδεικνύοντας την έλλειψη αποδεικτικών στοιχείων. Ο δικηγόρος του θύματος θα προσπαθήσει να βοηθήσει τον εισαγγελέα στο καθήκον του, ενώ οι δικαστές έχουν το

καθήκον να αποφασίσουν για την υπόθεση αμερόληπτα. Είναι οι μόνοι που έχουν αυτή τη δύναμη (Bishop, 2017).

Όταν οι δικηγόροι βρίσκονται στην αίθουσα του δικαστηρίου, επιθυμούν να φτάσουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, είτε σε μια καταδίκη, είτε στην απαλλαγή (εξαρτάται από ποια πλευρά είναι). Ωστόσο, η πορεία προς την απόφαση αυτή είναι να πείσει ένα άτομο, τον δικαστή. Ο τρόπος πειθούς αποτελεί μια πρόκληση για τον δικηγόρο. Όπως υποστηρίζει ο Goleman, ένα άτομο που διαθέτει συναισθηματική νοημοσύνη διαθέτει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των άλλων. Η κατοχή εκπληκτικών πνευματικών ικανοτήτων μπορεί να κάνει τους ανθρώπους εξαιρετικούς δημοσιονομικούς αναλυτές ή νομικούς μελετητές, αλλά τα άτομα με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη μπορούν να είναι εξαιρετικοί εισηγητές και υποστηρικτές της δικαιοσύνης (Goleman, 1997). Οι δικηγόροι μπορούν να είναι πολύ έξυπνοι και να έχουν μια βαθιά κυριαρχία του νόμου. Παρ' όλα αυτά, αν δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να πείσουν αυτόν που αποφασίζει για την έκβαση της περίπτωσης τους, οι ικανότητες αυτές δεν είναι τόσο σημαντικές ώστε να επιτύχουν το στόχο τους. Είναι σημαντικό να γίνουν αντιληπτά τα εξής: «Η νομική συλλογιστική συνήθως απευθύνεται στην επίλυση ορισμένων διαφωνιών. Μερικές φορές μπορεί να είναι θέμα πραγματικού γεγονότος: τέτοια θέματα επιλύονται παρουσιάζοντας αποδεικτικά στοιχεία. Αλλά όταν η διαμάχη εξαρτάται από ένα σημείο του νόμου, δεν υπάρχει γεγονός: το δικαστήριο πρέπει να επιλέξει ποια επιχειρήματα θα ακολουθήσει και ποια θέση θα υιοθετήσει. Σε αυτή την κατάσταση πειθούς, η μη επίδειξη απόδειξης, είναι η κεντρική ιδέα (Bench-Capon, Atkinson & Chorley, 2005).

Κάθε δικηγόρος θέλει να δημιουργήσει μια πειστική επιχειρηματολογία για λογαριασμό του πελάτη του. Στο δικαστήριο η αποτελεσματικότητα του δικηγόρου έγκειται στο να πείσει τους δικαστές πως η εκδοχή των γεγονότων που παρουσιάζει είναι αληθής. Επομένως, «Το κλειδί για την επιτυχία του κάθε δικηγόρου δεν βρίσκεται στην κυριαρχία του νόμου ή στη δημιουργία ενός τέλει σχεδίου, αλλά στην ικανότητα του να πείσει» (Mcauliff, Ellis&Phillips, 2011). Οι περισσότεροι δικαστές υποστηρίζουν ότι παραβλέπουν το στοιχείο συγκίνησης στο δικαστήριο. Έτσι ορισμένα καλά νομικά επιχειρήματα μπορεί να απορριφθούν επειδή οι δικηγόροι παραβλέπουν τις μη ορθολογικές πτυχές που επηρεάζουν την πειστική

επικοινωνία (Frost, 1994). Γεγονός πάντως είναι πως χρησιμοποιώντας συναισθηματικά λόγια και έντονα επιχειρήματα σε μια δίκη επιτυγχάνεται πιο αποτελεσματική προσέγγιση (Hayes, 1972).

Στην αντιμετώπιση των καθημερινών υποθέσεων τους, οι περισσότεροι δικηγόροι επικεντρώνονται σε μη συναισθηματικές πτυχές. Συνήθως αφιερώνουν όλο το χρόνο και την προσοχή τους στα αποδεικτικά στοιχεία και την ουσιαστική και λογική ακεραιότητα των επιχειρημάτων τους. Φυσικά, τα παραπάνω στοιχεία είναι ζωτικής σημασίας για την έκβαση μιας δίκης. Οι δικηγόροι πρέπει να γνωρίζουν τα στοιχεία, να αφιερώνουν το χρόνο τους για να εξοικειωθούν με όλα τα γεγονότα και με τα στοιχεία της υπόθεσης ώστε να αποκτήσουν την επιθυμητή ετυμηγορία από τους δικαστές. Παρ' όλα αυτά, σημαντικός είναι ο τρόπος με τον οποίο οι δικηγόροι κάνουν πράξη τα παραπάνω, διότι αυτό είναι που διαχωρίζει τους επιτυχημένους δικηγόρους από τους μέτριους δικηγόρους. Η έρευνα δείχνει ότι τα συναισθήματα επηρεάζουν τις νομικές κρίσεις με πολλούς τρόπους, δηλαδή (i) Πόλωση της αντίληψης, ανάκληση και ερμηνεία των πληροφοριών προς την κατεύθυνση του συναισθήματος, (ii) Αλλαγή του βάθους της επεξεργασίας των πληροφοριών και (iii) Παροχή πληροφοριών σχετικά με την κρίση (Feigenson, 2009). Επιπλέον, μελέτες δείχνουν ότι τα συναισθήματα μπορούν να αλλάξουν τις πειστικές επιπτώσεις του μηνύματος ως μια συνάρτηση του συναισθηματικού πλαισίου των πειστικών προσφυγών, ως πηγές μόχλευσης της πειθούς (Desteno, Petty, Rucker, Wegener & Braverman, 2004).

Οι δικηγόροι έχουν το καθήκον να παρουσιάσουν την ιστορία των πελατών τους στο δικαστήριο. Και όπως αναλύθηκε παραπάνω, προκειμένου να γίνει αυτό αποτελεσματικά, θα πρέπει να προσπαθήσουν να πείσουν τους δικαστές με συναισθήματα ή με συναισθηματικούς τρόπους. Ωστόσο, η άμεση αλληλεπίδραση μεταξύ του δικηγόρου και του δικαστή ξεκινά από την εισαγωγή τους στην αίθουσα του δικαστηρίου έως και την ολοκλήρωση της ετυμηγορίας (Salerno et al., 2018). Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια σημαντική διαδικασία, που επιτρέπει στους δικηγόρους να είναι αποτελεσματικοί, αλλά και αποδεκτοί τόσο από τους δικαστές όσο και από το ακροατήριο.

Σε μια δίκη, οι δικηγόροι θα πρέπει πάντοτε να λαμβάνουν τις ευκαιρίες, που φυσικά προκύπτουν, για τη δημιουργία σχέσεων με εκείνους που πρόκειται να αποφασίσουν

για τις υποθέσεις τους, δηλαδή τους δικαστές. Όπως όλοι γνωρίζουμε, «οι άνθρωποι γενικά συμφωνούν με ανθρώπους που συμπαθούν» και γνωρίζουμε επίσης ότι οι άνθρωποι είναι περισσότερο πεπεισμένοι να συσχετίζονται με ανθρώπους που συμπαθούν (Burkley & Anderson, 2008). Σ' αυτό το θέμα, όπως υποστηρίζει ο Michael Frost, πολλοί δικηγόροι ξεχνούν τέτοιες φιλικές, αλλά σχετικές χειρονομίες. Προσθέτει, για παράδειγμα, μικρά πράγματα που μπορούν να κερδίσουν την εμπιστοσύνη, όπως ο σεβασμός προς τους δικαστές κατά την είσοδο τους στην αίθουσα, η αποφυγή του διαβάσματος σημειώσεων κατά τη διαδικασία διεξαγωγής της ακροαματικής διαδικασίας κτλ. Ειδικότερα, το τελευταίο θα έκανε τους δικηγόρους να χάσουν τη μεγάλη ευκαιρία να είναι πειστικοί και να έχουν οπτική επαφή με τους δικαστές (Frost, 1994).

Είναι ζωτικής σημασίας να δημιουργηθεί η ενσυναίσθηση με τους δικαστές και τους μάρτυρες, αφού αναφέρεται από τους ψυχιάτρους και τους ψυχολόγους ως προϋπόθεση για την αποτελεσματική συμβουλευτική. Συγκεκριμένα όσον αφορά τους μάρτυρες κατηγορίας και υπεράσπισης, «Εάν οι δικηγόροι διαθέτουν ενσυναίσθηση, έχουν αναπτύξει την ικανότητα να γνωρίζουν τι θέματα να εισαγάγουν στη συζήτηση για να προκαλέσουν την προσοχή, την αναγνώριση και για να ταυτοποιήσουν τη συνεργασία». Επιπλέον, όσο πιο συναισθηματικά ο δικηγόρος βρίσκεται εντός της αλληλεπίδρασης με τους συμμετέχοντες, τόσο υψηλότερη θα είναι η συνεργασία του μαζί τους (Rothblatt, 1984).

Στη διεθνή αλλά και ελληνική βιβλιογραφία, έχουν πραγματοποιηθεί ελάχιστες έρευνες που μελετούν τη συναισθηματική νοημοσύνη στον κλάδο της δικηγορίας εμπειρικά. Σύμφωνα με την έρευνα του Kelton (2015), η ικανότητα του δικηγόρου να ενσωματώσει τα συναισθήματα και τη γνώση μπορεί να μεταμορφώσει τη σχέση δικηγόρου-πελάτη σε μια πλουσιότερη και βαθύτερη σχέση εμπιστοσύνης. Όλοι οι δικηγόροι και οι πελάτες επωφελούνται όταν οι δικηγόροι κατανοούν, εκτιμούν και εφαρμόζουν συναισθηματικές δεξιότητες πληροφοριών. Οι πελάτες επωφελούνται από τους δικηγόρους που διαμορφώνουν την πρακτική τους σύμφωνα με τη γνώση και το συναίσθημα. Ο συναισθηματικά έξυπνος δικηγόρος γνωρίζει ότι ένας πελάτης θέλει να αναγνωριστεί, όχι μόνο ως πελάτης σε μια δίκη, αλλά ως άτομο που έχει ένα πρόβλημα που πρέπει να λυθεί. Ο δικηγόρος που αντιλαμβάνεται και προσδιορίζει με ακρίβεια τον τρόπο με τον οποίο ο πελάτης αισθάνεται αποδεικνύει στον πελάτη ότι

τον καταλαβαίνει και τον βλέπει ως άτομο. Ο συναισθηματικά έξυπνος δικηγόρος κατανοεί ότι ένας πελάτης δεν θέλει ο δικηγόρος του να αγνοήσει τα συναισθήματα του. Ο δικηγόρος που χρησιμοποιεί τα συναισθήματα του πελάτη και τα ενσωματώνει στη διαδικασία σκέψης του, τείνει να χρησιμοποιεί τα συναισθήματα ευεργετικά και στο νομικό περιβάλλον. Ο συναισθηματικά έξυπνος δικηγόρος γνωρίζει ότι ένας πελάτης θέλει να γίνει κατανοητός. Ένας δικηγόρος που κατανοεί ότι οι υποκείμενες αιτίες και οι συνέπειες των συναισθημάτων βοηθούν τους πελάτες να χρησιμοποιήσουν τα συναισθήματα τους και να επηρεάσουν τη σκέψη τους. Ο συναισθηματικά έξυπνος δικηγόρος εκτιμά ότι ένας πελάτης δεν θέλει να νιώθει εκτός ελέγχου. Το ίδιο ισχύει και από την πλευρά του πελάτη. Ο δικηγόρος που διαχειρίζεται τα συναισθήματα του πελάτη επιτρέπει στον πελάτη να αισθάνεται λιγότερο χαοτικός. Επιπλέον, ο δικηγόρος που διαχειρίζεται τα συναισθήματά του γνωρίζει πώς να συμμετέχει ή να αποσυνδεθεί έξυπνα από τα συναισθήματα, αντί να ελέγχεται από τα συναισθήματα. Οι δικηγόροι επωφελούνται επίσης με την ενσωμάτωση των συναισθημάτων στη σκέψη τους. Ο δικηγόρος που συνδυάζει τα συναισθήματα με τη γνώση είναι σε θέση να επιλύσει καλύτερα το πρόβλημα, να κερδίσει διαφορετικές προοπτικές, να επικοινωνήσει με τους πελάτες και να λαμβάνει αποτελεσματικότερες αποφάσεις.

Τέλος, μια εξαιρετικά ενδιαφέρουσα έρευνα έχει πραγματοποιηθεί και στην Ελλάδα αναφορικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη των δικηγόρων και των επιπτώσεων αυτής στην εργασιακή ικανοποίηση και την εξάντληση. Μέσα από την έρευνα λοιπόν των Platsidou και Salman (2012), σε 92 δικηγόρους στην Ελλάδα, φάνηκε πως τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι οι Έλληνες δικηγόροι αντιλαμβάνονται τη συναισθηματική τους νοημοσύνη ως αρκετά υψηλή, ειδικά ως προς τις ικανότητές τους για την αξιολόγηση των συναισθημάτων. Τέλος, μέσω της έρευνας φάνηκε πως τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης των Ελλήνων δικηγόρων σχετίζονται με τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και τα μειωμένα επίπεδα πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία και συναισθηματικής εξάντλησης. Αυτό το εύρημα επιβεβαιώνει τα αποτελέσματα της έρευνας του James (2008), ο οποίος υποστήριξε πως τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, τα μειωμένα επίπεδα άγχους και τα αυξημένα επίπεδα ενσυναίσθησης, σχετίζονται θετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη.

3.3. ΕΠΙΔΟΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΔΙΚΗΓΟΡΙΑ

Το 2018, τα έσοδα της δικηγορικής εταιρίας McDermott και Emery, που μετρά 85 έτη λειτουργίας και εδρεύει στο Σικάγο, ξεπέρασε τα 1 δισ. δολάρια με τα έσοδα-ανά δικηγόρο και τα κέρδη ανά ίδια κεφάλαια να αυξάνονται γύρω στο 10% σε ένα έτος. Σύμφωνα με τον πρόεδρο, αυτά τα εξαιρετικά αποτελέσματα οφείλονται εξαιτίας μιας στρατηγικής που επικεντρώνεται σε αυτό που η εταιρεία καλεί τον παράγοντα ευτυχίας, δεδομένου ότι διαπίστωσαν ότι στα γραφεία και στις ομάδες «όπου οι άνθρωποι ήταν οι πιο παραγωγικοί ήταν πιο ευτυχισμένοι» (Tribe, 2019, σ. 4).

Αν και φαίνεται αντίθετα-διαισθητικό σήμερα να μην πιστεύει ότι ένας ευτυχισμένος εργαζόμενος είναι πιο παραγωγικός, η έρευνα δείχνει ότι τα συναισθήματα, είτε θετικά είτε αρνητικά, μπορούν να βλάψουν την απόδοση επειδή θα μπορούσαν να ανακατευθύνουν την προσοχή από το έργο (Fisher, 2010). Για παράδειγμα, μια εμπειρική μελέτη σε μια από τις τέσσερις μεγαλύτερες αλυσίδες σούπερ μάρκετ του Ηνωμένου Βασιλείου αποκάλυψε ότι τα πιο κερδοφόρα καταστήματα ήταν αυτά στα οποία οι εργαζόμενοι ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι, καθώς ήταν υπερβολικά πιεσμένοι ώστε να επιτύχουν την παραγωγικότητα (Silvestro, 2002).

Αυτά τα παραδείγματα απεικονίζουν τον πυρήνα της συζήτησης της λεγόμενης ευτυχισμένης παραγωγικής εργασίας. Αξίζει οι οργανισμοί να επενδύσουν σε πρωτοβουλίες που θα μπορούσαν να αυξήσουν την ευτυχία στην εργασία; Πώς μπορούν οι οργανώσεις να λάβουν ορθολογικές αποφάσεις γύρω από την ευτυχία στην εργασία όταν υπάρχει η πεποίθηση πως «υπό την αυξανόμενη πίεση οι εργαζόμενοι θα πρέπει να βελτιώσουν την παραγωγικότητα ταυτόχρονα με τη μείωση του κόστους» (Hosie & Sevastos, 2009: 147) εάν δεν είναι σίγουροι ποιες επιπτώσεις θα προκύψουν;

Η αναζήτηση ευτυχίας είναι ένα θέμα που έχει καταγράψει την προσοχή της ανθρωπότητας για μεγάλο χρονικό διάστημα, από την εποχή της αρχαίας Ελλάδας, που συζητείται από φιλόσοφους, όπως ο Αριστοτέλης. Ωστόσο, η δέσμευση για την ευτυχία στη δυτική κουλτούρα ενοποιήθηκε μόνο κατά την ηλικία του Διαφωτισμού τον 18ο αιώνα, όταν η επιδίωξη της ευτυχίας είχε κερδίσει τη δυναμική της και εξαπλώθηκε σε κάθε πτυχή της συμπεριφοράς, από τη θρησκεία και την πολιτική

στην εργασία έως και τη γονική μέριμνα (Stearns , 2012, σελ. 107). Από τότε, η επιδίωξη της ευτυχίας, η οποία περιγράφηκε επίσης ως μη αναφαίρετο δικαίωμα του Thomas Jefferson στη δήλωση της ανεξαρτησίας των ΗΠΑ (1776), οδηγεί τα άτομα και τις κοινωνίες.

Πιο πρόσφατα, στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000, η μελέτη της ευτυχίας άκμασε παράλληλα με την εμφάνιση θετικής ψυχολογίας, ένα πεδίο ψυχολογικής έρευνας που επικεντρώνεται στις θετικές εμπειρίες, τα θετικά μεμονωμένα χαρακτηριστικά και τα θετικά αποθέματα για την ενίσχυση της ευτυχίας (Seligman, 2002) . Το θέμα της ευτυχίας μελετήθηκε επίσης και συζητήθηκε από εξέχοντες μελετητές του 21ου αιώνα, όπως ο Daniel Kahneman (Kahneman, 2011) και ο Yuval Noah Harari (Harari, 2015).

Πριν από τον 19 αιώνα, στη δεκαετία του 1920, οι μελέτες του Hawthorne δήλωσαν ότι η ψυχολογική επίδραση της αναγνώρισης ότι η διοίκηση προσπαθούσε να βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας ήταν πιο σημαντική από τις ίδιες τις φυσικές αλλαγές. Αυτά τα συμπεράσματα κατέστησαν αυτές τις μελέτες στην «πιο σημαντική έρευνα των ανθρώπινων διαστάσεων στον τομέα των επιχειρήσεων» (Brannigan & Zwerman, 2001). Έκτοτε, τόσο οι ερευνητές όσο και οι θεωρητικοί έχουν γοητευτεί από τη σχέση μεταξύ θετικών συναισθημάτων και παραγωγικότητας (Stawetal., 1986). Ωστόσο, παρά το σημαντικό ενδιαφέρον για το θέμα και έναν μεγάλο αριθμό δημοσιευμένων μελετών, δεν υπάρχει ακόμη ένα συμπέρασμα ως προς το αν η σχέση αυτή υπάρχει πραγματικά (Staw et al, 1986 · Cropanzano & Wright, 2001).

Αμέσως μετά τη φήμη των μελετών Hawthorne, ο Hersey (1932) ενίσχυσε την ιδέα ότι τα συναισθήματα επηρεάζουν την παραγωγικότητα. Από την άλλη πλευρά, το ίδιο έτος, οι Kornhauser και Sharp (1932) εντόπισαν ότι οι στάσεις εργασίας δεν σχετίζονταν με την αποτελεσματικότητα και πολλοί συγγραφείς παρέμειναν σκεπτικοί για τη σχέση μεταξύ ευτυχίας και παραγωγικότητας (Cropanzano & Wright, 2001), θεωρώντας το ως μια «λαογραφία διαχείρισης» (Wright & Stais, 1999). Οι Brayfield και Crockett (1955), για παράδειγμα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία δεν συνεπάγεται ισχυρά κίνητρα για εξαιρετική απόδοση. Εκτός αυτού, οι Iaffaldano και Michinsky (1985) διαπίστωσαν ότι η συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και η απόδοση της εργασίας ήταν χαμηλή. Οι Judgeetal. (2001) ανέλυσαν 312 μελέτες μεταξύ 1945 και 2000 και

έδειξαν ότι η συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και η απόδοση της εργασίας κυμαινόταν μεταξύ -0,39 και 1,43. Διεξήγαγαν επίσης μια μετα-ανάλυση αυτών των μελετών, φθάνοντας σε συνδυασμένη συσχέτιση 0,30, η οποία θα μπορούσε να υποδηλώσει μια αδύναμη σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (Judge et al., 2001).

Αυτή η συζήτηση αναδείχθηκε από τον Ledford (1999) και τους Wright και Staw (1999), στα τέλη της δεκαετίας του 1990, την ίδια περίοδο που η θεωρία για τη θετική ψυχολογία άκμασε. Από τότε, το θέμα είναι γνωστό ως η ευχάριστη άποψη των εργαζομένων, αναφερόμενος στον όρο ευτυχής παραγωγικός εργαζόμενος που χρησιμοποιείται για πρώτη φορά από τον Staw (1986). Λόγω της συνάφειας αυτής της πιθανής σχέσης μεταξύ ευτυχίας και παραγωγικότητας για τη βελτίωση των οργανωτικών αποτελεσμάτων, πολλοί ερευνητές και ασκούμενοι θεωρούν την ευχάριστη θέση των εργαζομένων ως το σημαντικότερο στοιχείο της έρευνας της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Weiss & Cropanzano, 1996· Wright & Cropanzano, 2004) .

Παρά την έρευνα που έδειξε ότι η συσχέτιση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και της απόδοσης της εργασίας είναι σχετικά αδύναμη (Fisher, 2003), φαίνεται ότι η υπόθεση των ευτυχισμένων εργαζομένων που είναι πιο παραγωγικοί έχει πολύ διαισθητική έκκληση (Hosie et al., 2012), ειδικά για τους ανθρώπους που ασχολούνται με τη δικηγορία (Fisher, 2003). Εάν φαίνεται φυσικό ότι η ευτυχία και η παραγωγικότητα πρέπει να σχετίζονται, γιατί αμφισβητείται η συσχέτιση τους, υποθέτοντας ότι υπάρχει πράγματι σημαντική σχέση μεταξύ των δύο; Τα περισσότερα από τα προβλήματα βρίσκονται στον ορισμό και τη λειτουργία των εννοιών της ευτυχίας και της παραγωγικότητας. Η ευτυχία λειτουργεί με μια σειρά διαφορετικών κατασκευών όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η ευημερία, η θετική αγάπη, η έλλειψη συναισθηματικής εξάντλησης και η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής (Cropanzano & Wright, 2001· Hosie et al., 2007). Ακόμη και όταν οι διαφορετικές μελέτες χρησιμοποιούν το ίδιο κατασκεύασμα, η ίδια η μέτρηση μπορεί να μην είναι η ίδια (IAffaldano & Michinsky, 1985).

Το ίδιο ισχύει και για την παραγωγικότητα. Η παραγωγικότητα και η απόδοση είναι σχετικές έννοιες που τείνουν να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά από την απόδοση που «μπορεί να μετρηθεί με βάση την παραγωγικότητα του κάθε ατόμου» (Zelenski et al.,

2008). Η παραγωγικότητα και η απόδοση θα μπορούσαν επίσης να λειτουργούν από την ποικιλομορφία κατασκευών όπως οι επιτηρητές ή οι αξιολογήσεις από ομότιμους (Iaffaldano και Michinsky, 1985), την αποδοτικότητα, την ικανοποίηση των πελατών ή το κόστος του προσωπικού (Taris & Schreurs, 2009).

Η παραγωγικότητα μπορεί να οριστεί ως η ώρα που χρειάζεται για να ολοκληρωθεί μια δεδομένη εργασία. Σε ένα νομικό πλαίσιο, αφορά τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτείται για να ολοκληρωθεί μια υπόθεση. Προφανώς, όσο πιο παραγωγική είναι αυτή η διαδικασία, τόσο καλύτερη είναι η γραμμή μιας επιχείρησης. Και όμως, μια συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων αγνόησε τον εξορθολογισμό αυτόν τον τομέα των δραστηριοτήτων τους (Cropanzano & Wright, 2001· Hosie et al., 2007). Σε μια έκθεση του Ινστιτούτου Thomson Reuters, το 74% των ερωτηθέντων των 400 δικηγορικών εταιρειών δήλωσε ότι δαπανούν πάρα πολύ χρόνο σε διοικητικά καθήκοντα και αυτό ήταν τουλάχιστον μια "μέτρια" πρόκληση. Η παραπάνω έκθεση δείχνει ότι οι επιχειρήσεις απέτυχαν να απαντήσουν σε μια πρόκληση, δημιουργώντας περαιτέρω προβλήματα. Το σημείο αυτό υπογραμμίζει από το πώς οι δικηγορικές επιχειρήσεις ορίζουν την «επιτυχία». Το 85% λέει ότι βασίζεται στα συνολικά κέρδη. Με την απόφραξη μιας ημέρας με μη χρεώσιμη εργασία, η αναποτελεσματικότητα διαβρώνει τα κέρδη και αραιώνει το πιο σημαντικό μέτρο επιτυχίας για πολλές επιχειρήσεις (Taris & Schreurs, 2009).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

4.1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση και παρουσίαση των απόψεων των επαγγελματιών στον κλάδο της δικηγορίας αναφορικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη στον κλάδο αυτό, των επιδράσεων της, αλλά και των τελικών αποτελεσμάτων της. Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι επαγγελματίες του κλάδου της δικηγορίας χρειάζονται τη συναισθηματική νοημοσύνη, προκειμένου να είναι περισσότερο παραγωγικοί με την έννοια της διεκπεραίωσης υποθέσεων σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, αλλά και περισσότερο αποτελεσματικοί ως προς την επιτυχή έκβαση των υποθέσεων, με απώτερο σκοπό να επιτευχθεί η αποδοτικότητα τους κατά την άσκηση ενεργούς δικηγορίας. Η συγκεκριμένη έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει αυτές τις συνιστώσες και τις επιδράσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης στους επαγγελματίες της δικηγορίας, οι οποίοι με την πάροδο των χρόνων έρχονται αντιμέτωποι με ολοένα και περισσότερο απαιτητικές υποθέσεις.

4.2. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Ως ερευνητική μεθοδολογία επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα, χρησιμοποιώντας ως ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο. Ειδικότερα, η ποσοτική έρευνα είναι μια μέθοδος έρευνας που εστιάζει στην ποσοτική συλλογή δεδομένων, τα οποία δίνουν ευκολία χρήσης και αξιοποίησης από τον ερευνητή. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από ερωτήσεις κλειστού τύπου, ενώ διαχωρίζεται σε πέντε βασικές ενότητες.

Προκειμένου να εκπληρωθεί ο σκοπός της παρούσας έρευνας, τίθενται τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

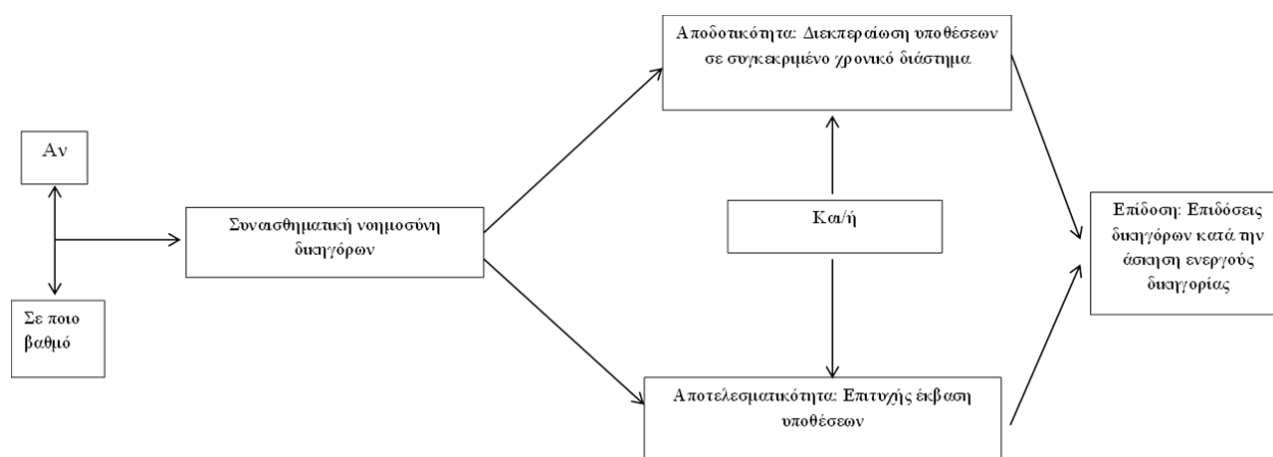
Αρχική υπόθεση

1. Ποια είναι τα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης των επαγγελματιών του κλάδου της δικηγορίας και πως αυτά επιδρούν στην επίδοσή τους.

Δευτερεύουσες υποθέσεις

2. Χαποδοτικότητα των επαγγελματιών του κλάδου της δικηγορίας σχετίζεται θετικά με την επίδοση τους
3. Η αποτελεσματικότητα των επαγγελματιών του κλάδου της δικηγορίας σχετίζεται θετικά με την επίδοση τους

Στο παρακάτω σχήμα παρουσιάζονται διαγραμματικά οι υποθέσεις της έρευνας:



Εικόνα 1: Υποθέσεις έρευνας

Είναι σημαντικό να τονιστεί πως η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε στα μέλη του Δικηγορικού Συλλόγου Καρδίτσας. Για το λόγο αυτό, ζητήθηκε η ανάλογη άδεια για κοινοποίηση του ηλεκτρονικού συνδέσμου στα μέλη του συλλόγου από τον υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του Δικηγορικού Συλλόγου Καρδίτσας, ο οποίος γνωμοδότησε πως με την εν λόγω πράξη δεν παραβιάζονται τα προσωπικά δεδομένα των μελών του συλλόγου (Παράρτημα).

Πριν την τελική αποστολή του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε μια πιλοτική έρευνα σε 10 ερωτώμενους, ώστε να διαφανούν τυχόν προβλήματα και ελλείψεις. Στη συνέχεια, το ερωτηματολόγιο κοινοποιήθηκε στα 184 μέλη του Δικηγορικού Συλλόγου Καρδίτσας και ο τελικός αριθμός συμμετεχόντων ήταν 94 άτομα. Τέλος, η έρευνα διήρκεσε για το χρονικό διάστημα από 19 Απριλίου έως 9 Μαΐου 2022.

4.3. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από πέντε ενότητες και περιλαμβάνει συνολικά 45 ερωτήσεις.

Ειδικότερα, η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά με 8 ερωτήσεις, όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, η θέση εργασίας, τα έτη εργασιακής εμπειρίας, τα έτη προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας, η οικογενειακή κατάσταση και ο αριθμός παιδιών.

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 16 ερωτήσεις που αφορούν τη συναισθηματική νοημοσύνη και αφορά την κλίμακα Emotional Intelligence Scale-WEILS όπως αυτή δημιουργήθηκε από τους Wongetal. (2007) και σταθμίστηκε στα ελληνικά δεδομένα από τους Kafetsios και Zampetakis (2008).

Η τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις που αφορούν την αποδοτικότητα, με τις ερωτήσεις αυτές να έχουν ληφθεί από τον Kelton (2015).

Η τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις που αφορούν την αποτελεσματικότητα, με τις ερωτήσεις αυτές να έχουν ληφθεί από τον Kelton (2015).

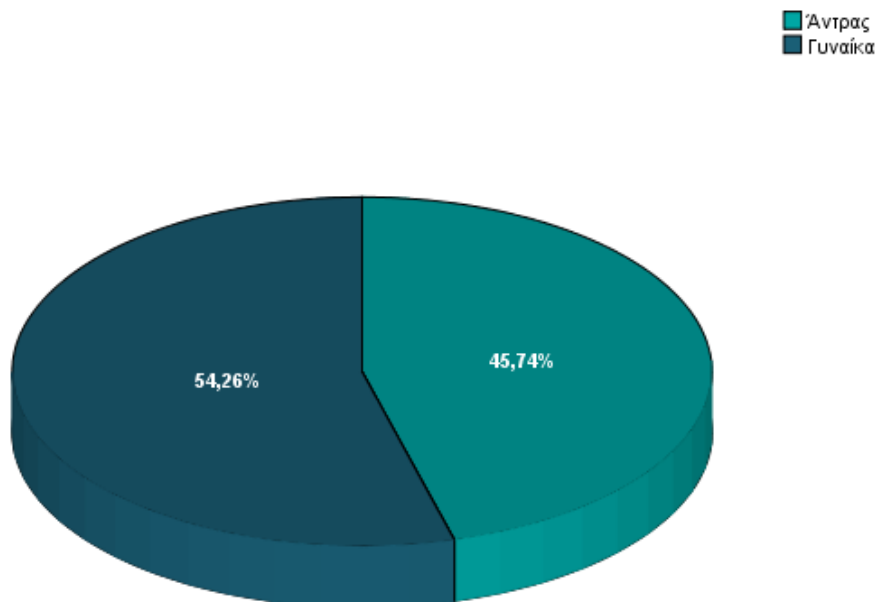
Τέλος, η πέμπτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις που αφορούν την επίδοση, με τις ερωτήσεις αυτές να έχουν ληφθεί από τον Kelton (2015).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

5.1. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 94 ενεργοί επαγγελματίες του κλάδου της δικηγορίας. Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1, το 54,26% των ερωτώμενων ήταν άντρες και το 45,74% ήταν γυναίκες.

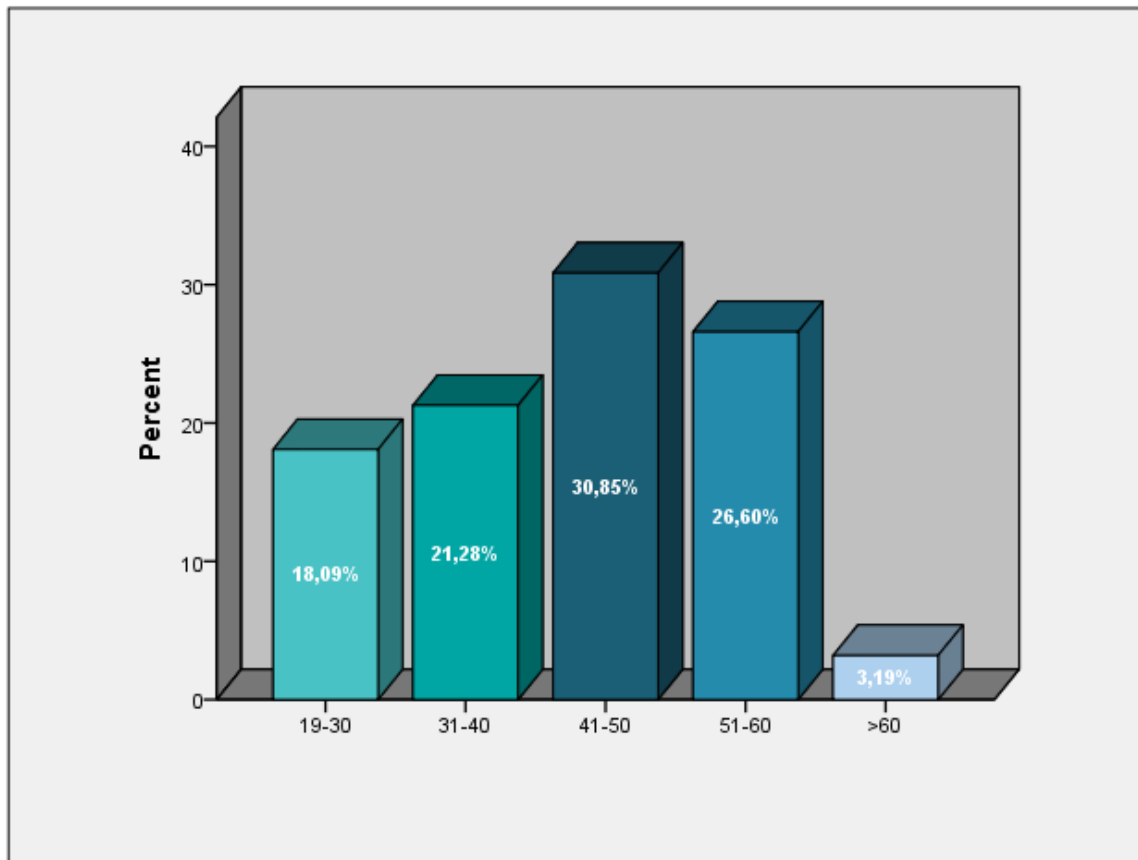
Διάγραμμα 1: Φύλο



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Επιπλέον, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 2, το 30,85% των ερωτώμενων ήταν ηλικίας 41 έως 50 ετών, το 26,60% των ερωτώμενων ήταν ηλικίας 51 έως 60 ετών, το 21,28% των ερωτώμενων ήταν ηλικίας 31 έως 40 ετών, το 18,09% ήταν ηλικίας 19 έως 30 ετών και το 3,19% ήταν ηλικίας άνω των 60 ετών.

Διάγραμμα 2: Ηλικία

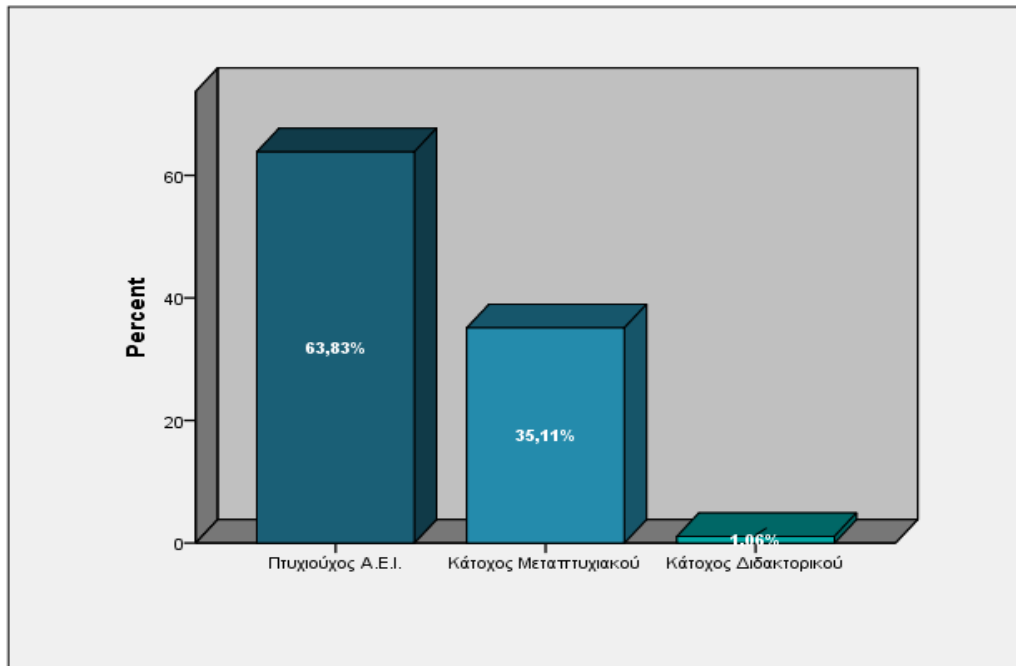


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Επιπλέον, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3, το 63,83% ήταν πτυχιούχοι Α.Ε.Ι., το 35,11% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού και το 1,06% ήταν κάτοχοι διδακτορικού.

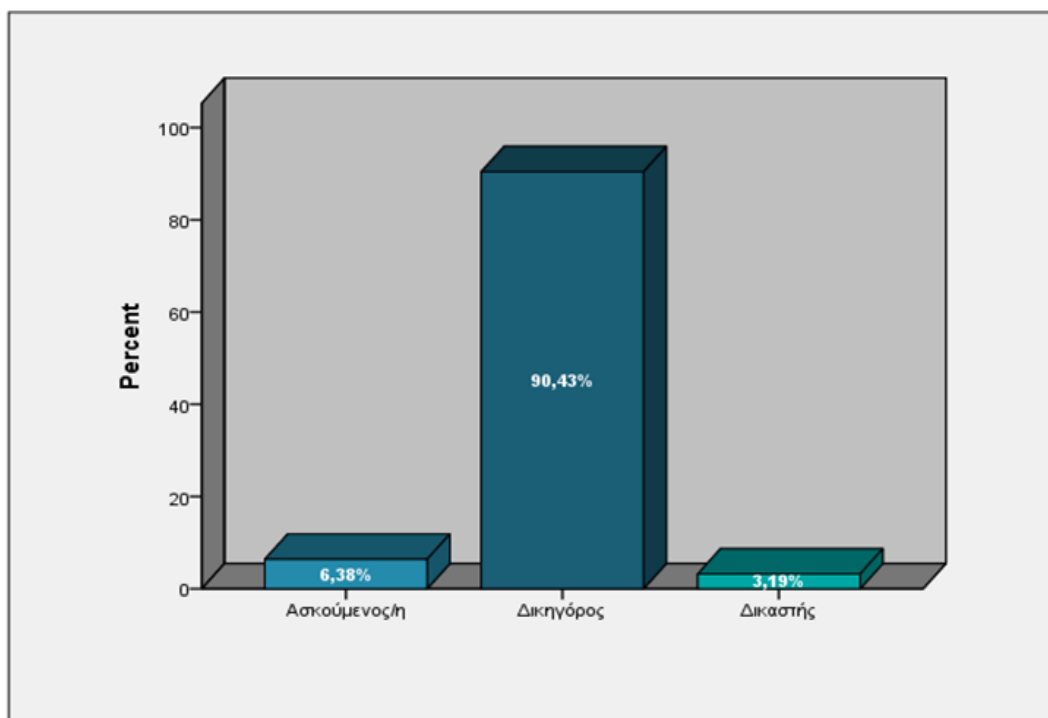
Εν συνεχεία, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 4, το 90,43% των ερωτώμενων είναι δικηγόροι, το 6,38% των ερωτώμενων είναι ασκούμενοι και το 3,19% των ερωτώμενων είναι δικαστές.

Διάγραμμα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

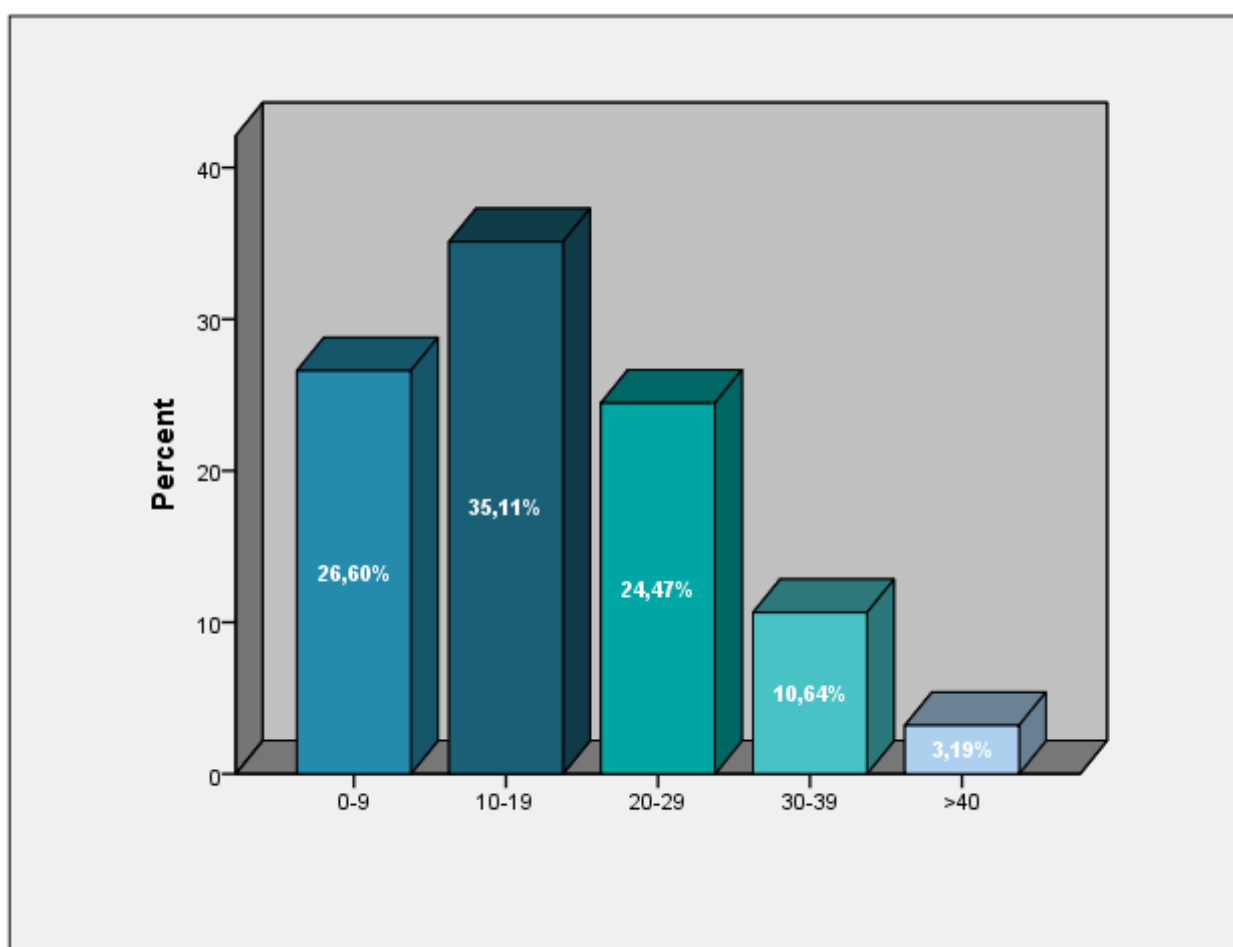
Διάγραμμα 4: Θέση εργασίας



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 5, το 35,11% των ερωτώμενων έχει από 10 έως 19 έτη εργασιακής εμπειρίας, το 26,60% έχει από 0 έως 9 έτη εργασιακής εμπειρίας, το 24,47% έχει από 20 έως 29 έτη εργασιακής εμπειρίας, το 10,64% έχει από 30 έως 39 έτη εργασιακής εμπειρίας και το 3,19% έχουν πάνω από 40 έτη εργασιακής εμπειρίας.

Διάγραμμα 5: Έτη εργασιακής εμπειρίας

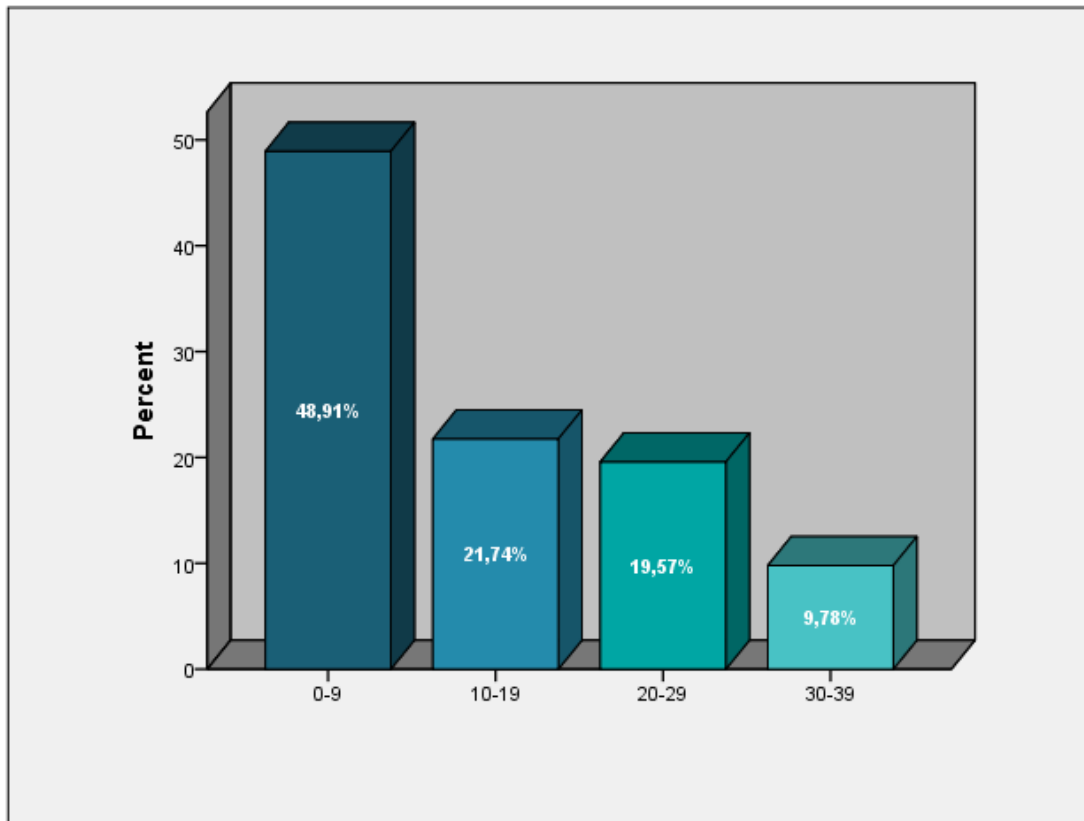


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 6, το 48,91% των ερωτώμενων έχουν από 0 έως 9 έτη προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας, το 21,74% έχουν από 10 έως 19 έτη προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας, το 19,57% έχουν από 20 έως 29 έτη

προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας και το 9,78% έχουν από 30 έως 39 έτη προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας.

Διάγραμμα 6: Έτη προϋπηρεσίας στην άσκηση δικηγορίας

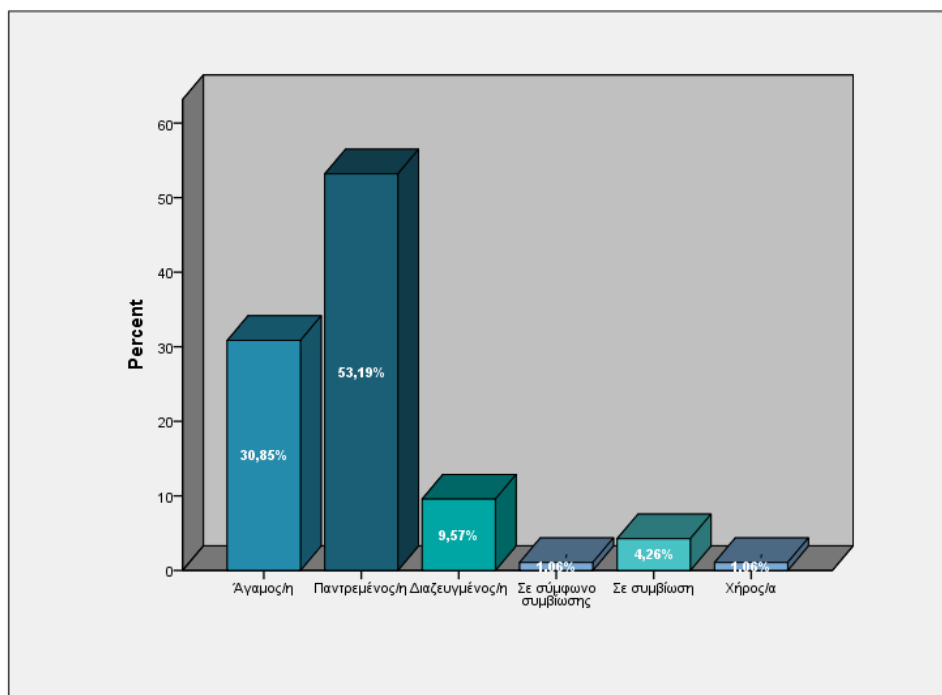


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 7, το 53,19% των ερωτώμενων είναι παντρεμένοι, το 30,85% των ερωτώμενων είναι άγαμοι, το 9,57% είναι διαζευγμένοι, το 4,26% των ερωτώμενων βρίσκονται σε συμβίωση, το 1,06% των ερωτώμενων έχουν σύμφωνο συμβίωσης και το 1,06% είναι χήροι/ες.

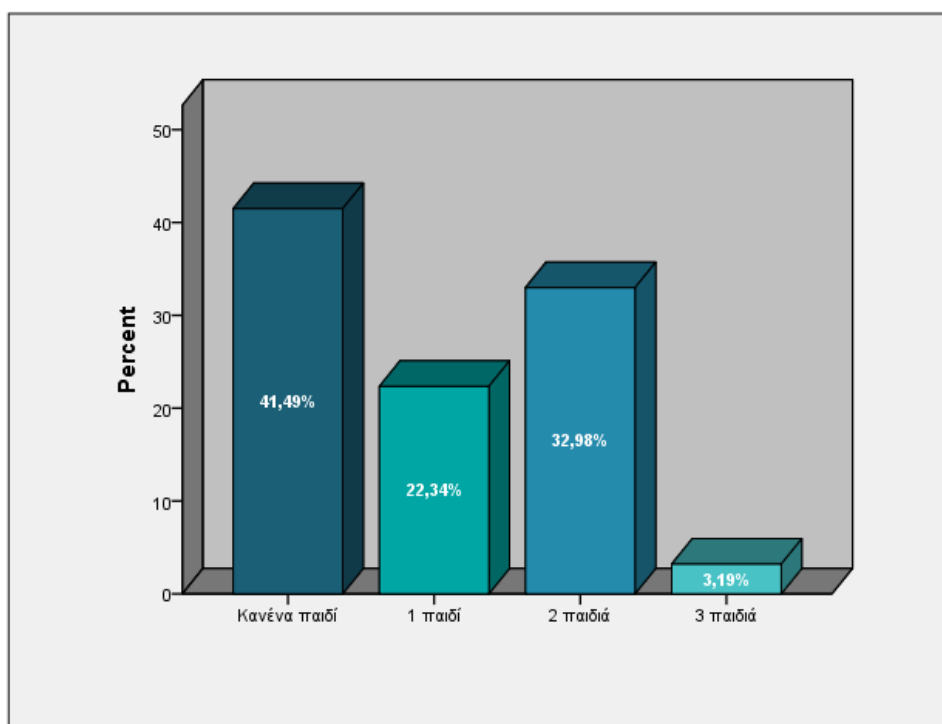
Τέλος, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 8, το 41,49% των ερωτώμενων δεν έχουν κανένα παιδί, το 32,98% των ερωτώμενων έχουν δύο παιδιά, το 22,34% των ερωτώμενων έχουν ένα παιδί και το 3,19% των ερωτώμενων έχουν τρία παιδιά.

Διάγραμμα 7: Οικογενειακή κατάσταση



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Διάγραμμα 8: Αριθμός παιδιών



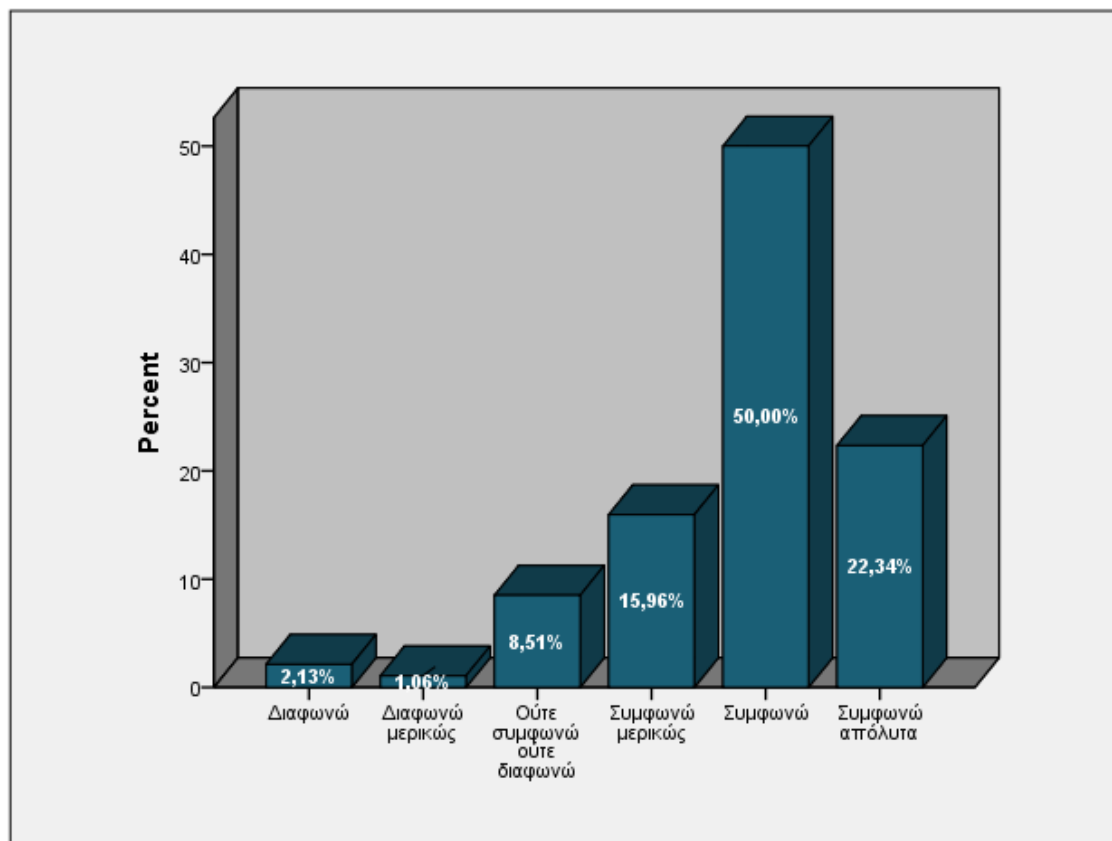
Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.2. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου αποτελείται από 16 ερωτήσεις, πουαφορούν τη συναισθηματική νοημοσύνη.

Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 9, στην ερώτηση «Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νιώθω τα συναισθήματα που νιώθω», το 50% συμφωνεί, το 22,34% συμφωνεί απόλυτα, το 15,96% συμφωνεί μερικώς, το 8,51% ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, το 2,13% διαφωνώ και το 1,06% διαφωνεί μερικώς.

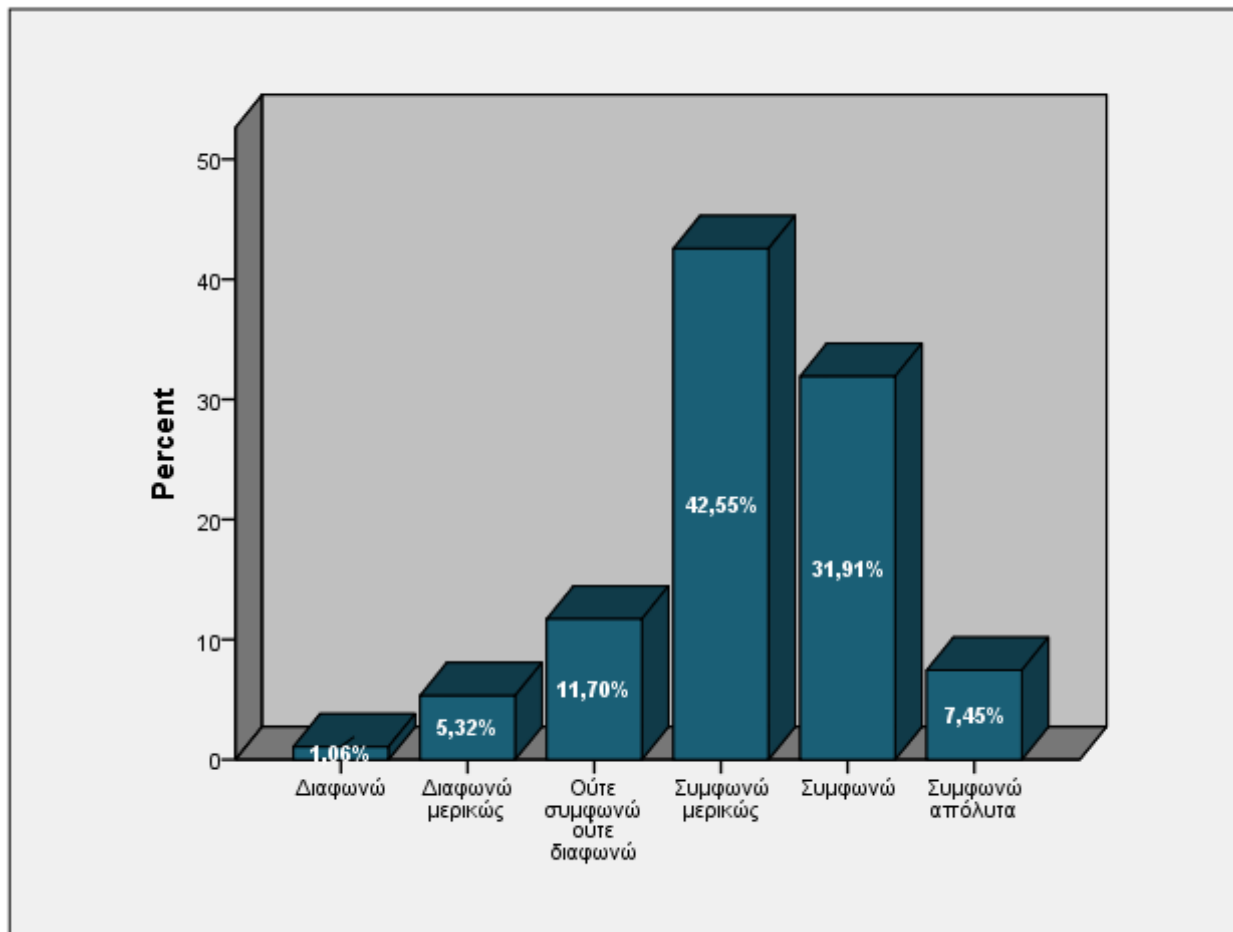
Διάγραμμα 9: Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νιώθω τα συναισθήματα που νιώθω



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 10, στην ερώτηση «Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφοράς τους» το 42,55% συμφωνεί μερικώς, το 31,91% συμφωνεί, το 11,70% παραμένει ουδέτερο, το 7,45% συμφωνεί απόλυτα, το 5,32% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί.

Διάγραμμα 10: Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφοράς τους

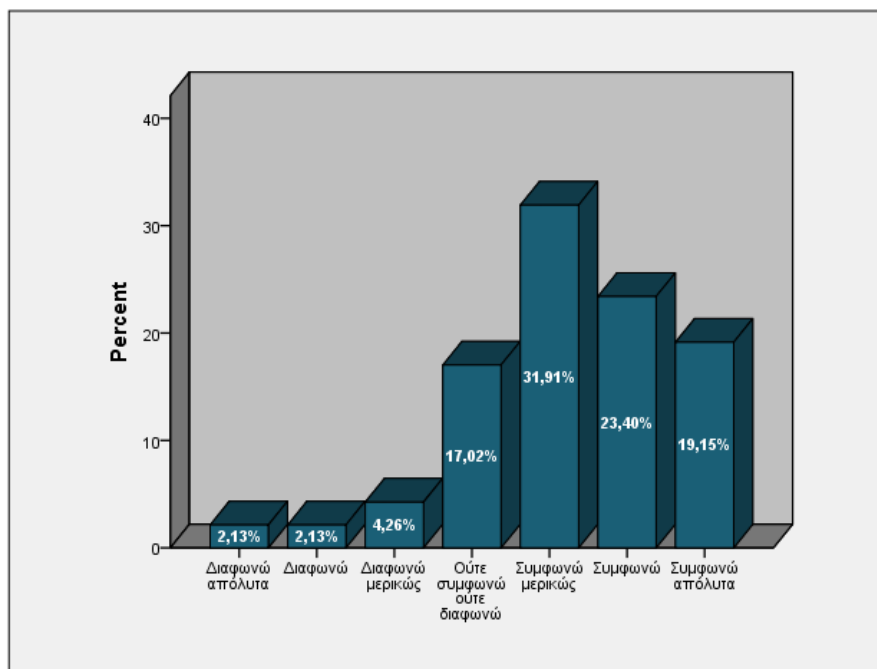


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 11, στην ερώτηση «Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω» το 31,91% συμφωνεί μερικώς, το 23,40% συμφωνεί, το 19,15% συμφωνεί απόλυτα, το 17,02% παραμένει ουδέτερο, το 4,26% διαφωνεί μερικώς, το 2,13% διαφωνεί και το 2,13% διαφωνεί απόλυτα.

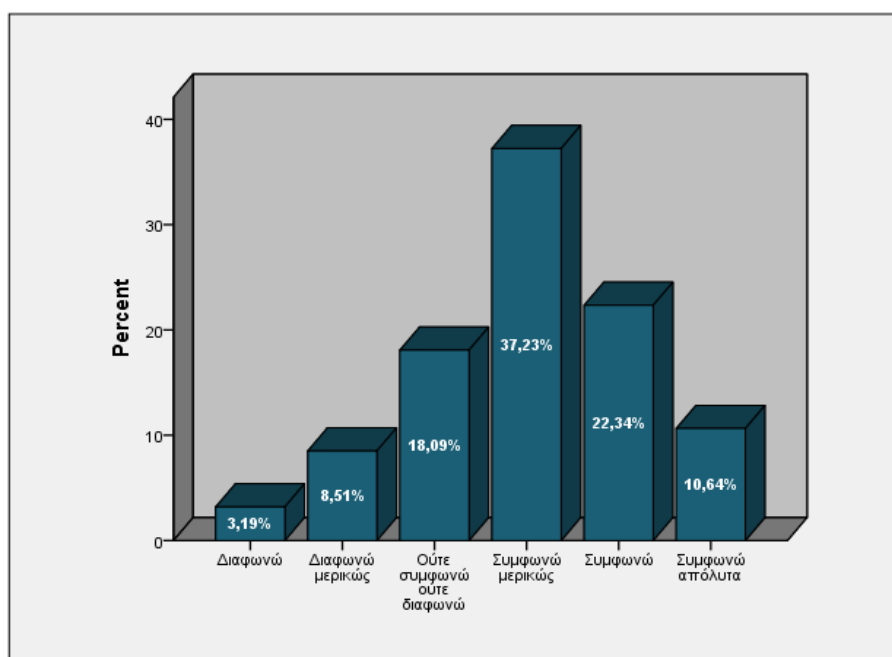
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 12, στην ερώτηση «Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες», το 37,23% συμφωνεί μερικώς, το 22,34% συμφωνεί, το 18,09% παραμένει ουδέτερο, το 10,64% συμφωνεί απόλυτα, το 8,51% διαφωνεί μερικώς και το 3,19% διαφωνεί.

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



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

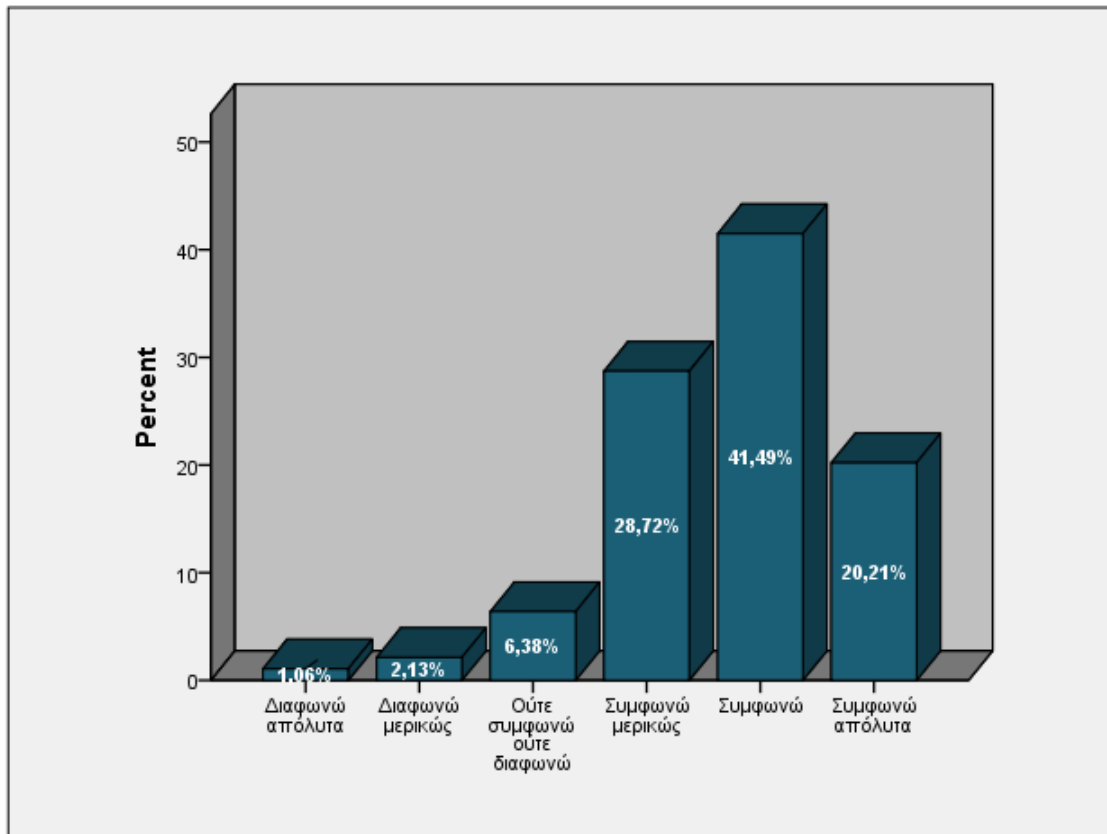
Διάγραμμα 12: Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 13, στην ερώτηση «Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου» το 41,49% συμφωνεί, το 29,72% συμφωνεί μερικώς, το 20,21% συμφωνεί απόλυτα, το 6,38% παραμένει ουδέτερο, το 2,13% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 13: Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου

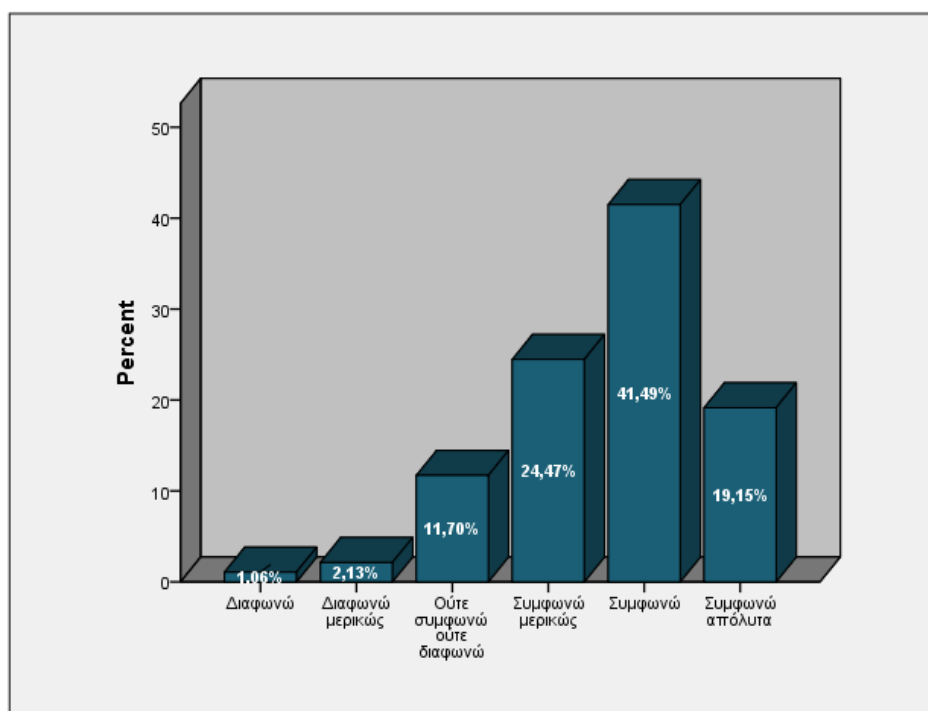


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 14, στην ερώτηση «Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων» το 41,49% συμφωνεί, το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 19,15% συμφωνεί απόλυτα, το 11,70% παραμένει ουδέτερο, το 2,13% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί.

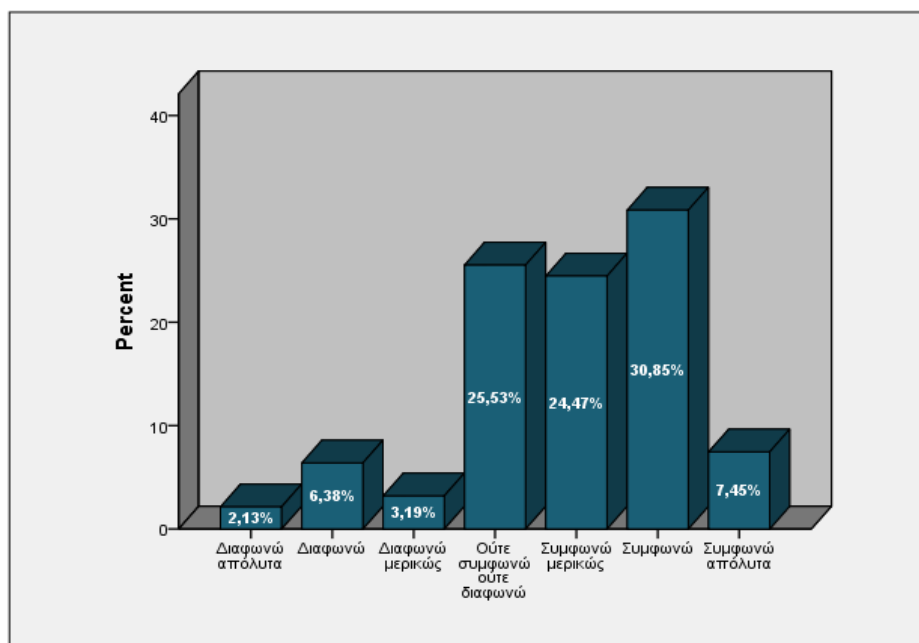
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 15, στην ερώτηση «Πάντα λέω στον εαυτό μου ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο» το 30,85% συμφωνεί, το 25,53% παραμένει ουδέτερο, το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 7,45% συμφωνεί απόλυτα, το 6,38% διαφωνεί, το 3,19% διαφωνεί μερικώς και το 2,13% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 14: Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

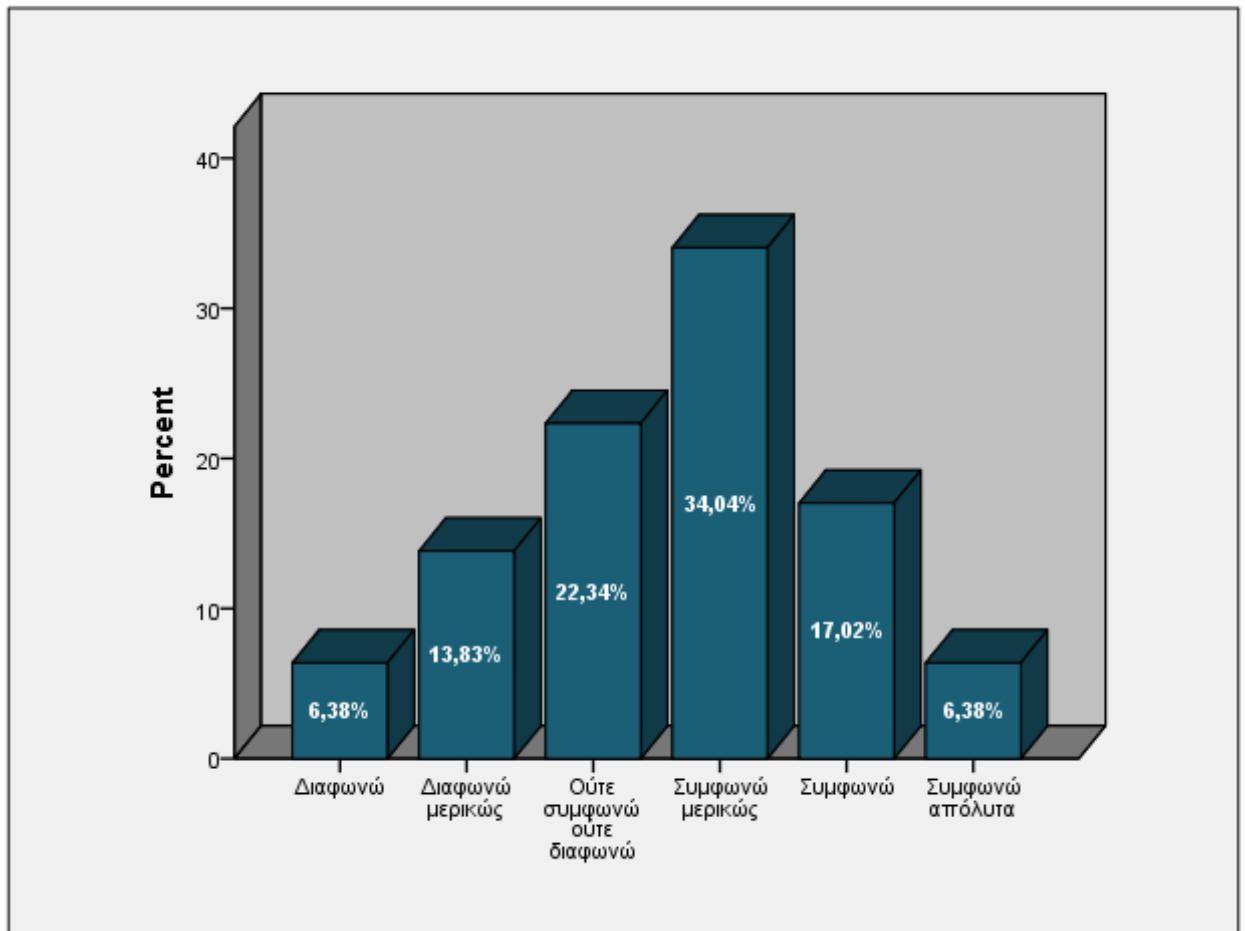
Διάγραμμα 15: Πάντα λέω στον εαυτό μου ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 16, στην ερώτηση «Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου» το 34,04% συμφωνεί μερικώς, το 22,34% παραμένει ουδέτερο, το 17,02% συμφωνεί, το 13,83% διαφωνεί μερικώς, το 6,38% διαφωνεί και το 6,83% συμφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 16: Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου

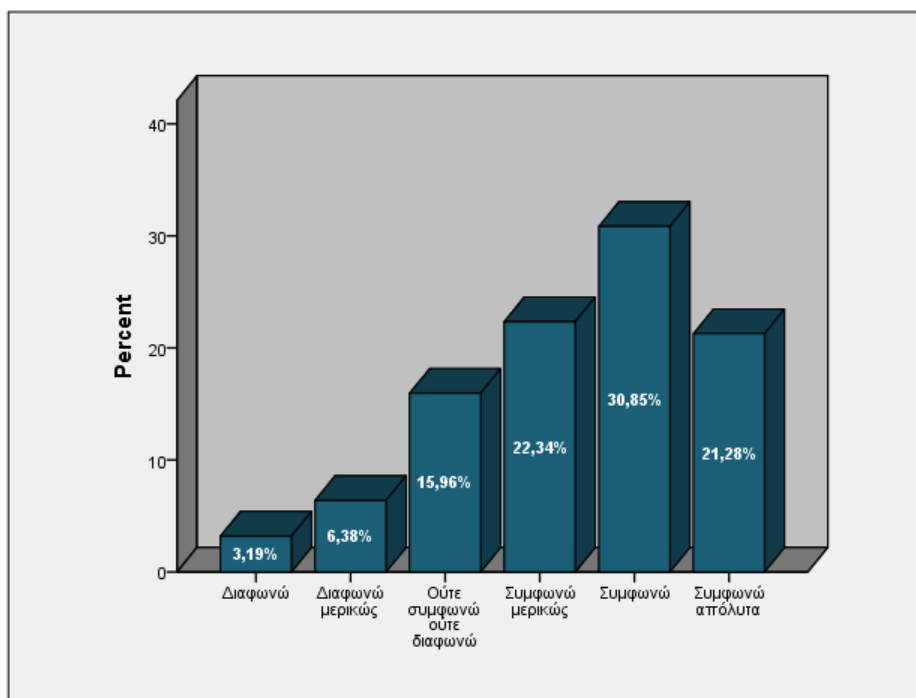


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 17, στην ερώτηση «Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι» το 30,85% συμφωνεί, το 22,34% συμφωνεί μερικώς, το 21,28% συμφωνεί απόλυτα, το 15,96% παραμένει ουδέτερο, το 6,38% διαφωνεί μερικώς και το 3,19% διαφωνεί.

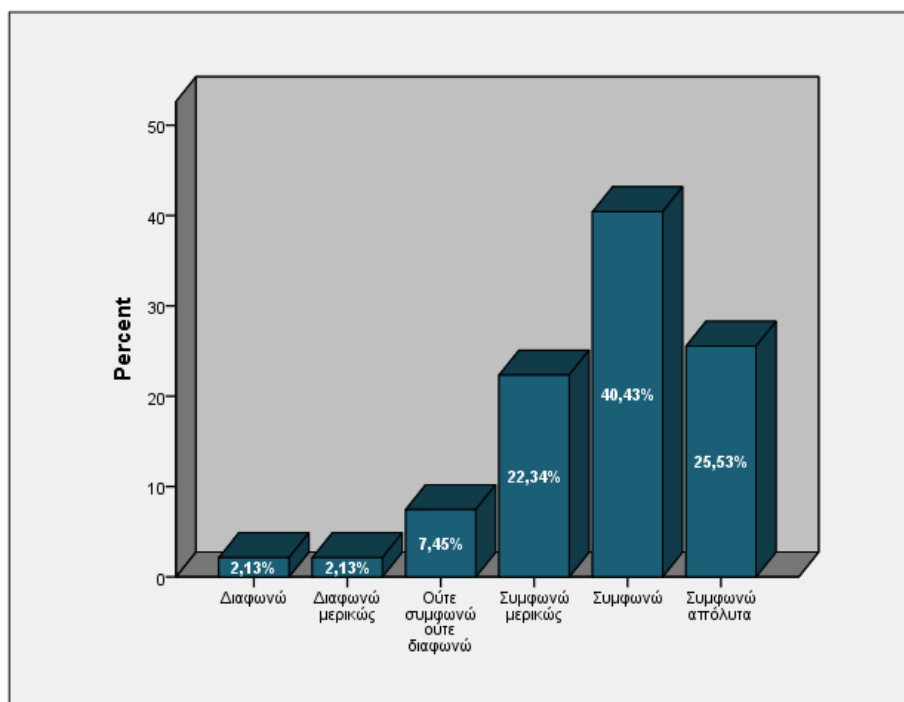
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 18, στην ερώτηση «Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και τη συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων» το 40,43% συμφωνεί, το 25,53% συμφωνεί απόλυτα, το 22,34% συμφωνεί μερικώς, το 7,45% παραμένει ουδέτερο, το 2,13% διαφωνεί μερικώς και το 2,13% διαφωνεί.

Διάγραμμα 17: Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

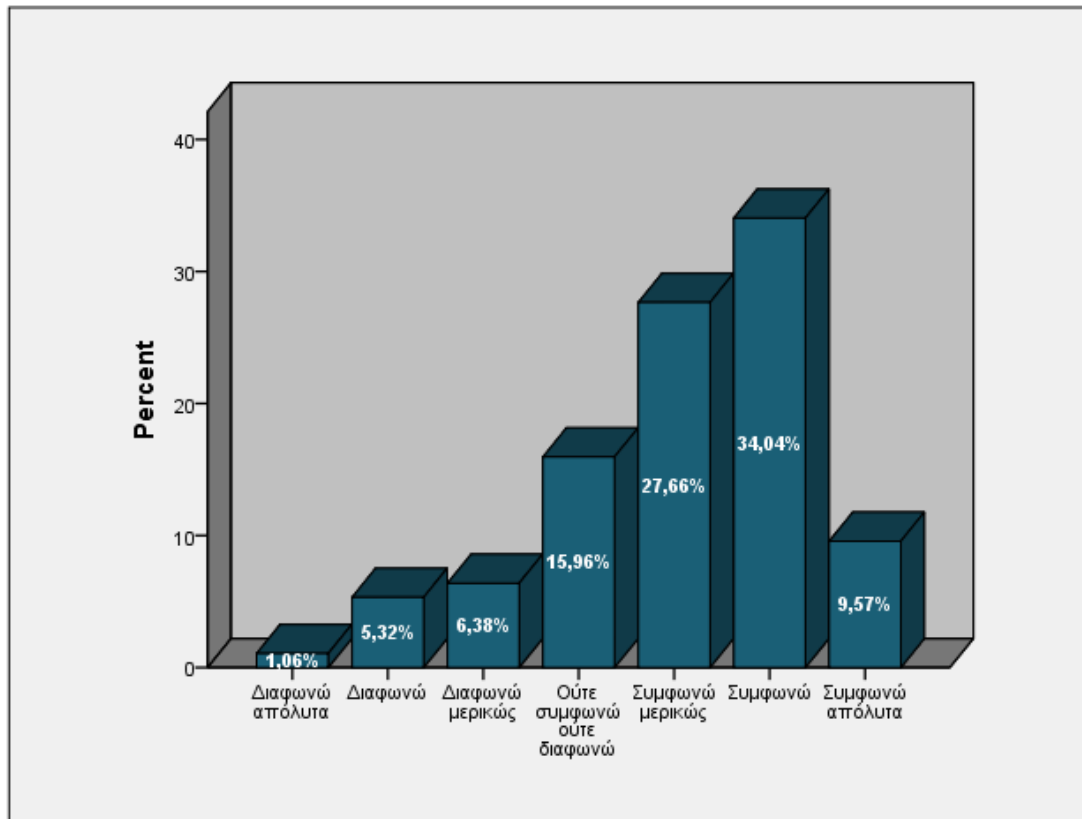
Διάγραμμα 18: Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και τη συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 19, στην ερώτηση «Παρακινώ τον εαυτό μου» το 34,04% συμφωνεί, το 27,66% συμφωνεί μερικώς, το 15,96% παραμένει ουδέτερο, το 9,57% συμφωνεί απόλυτα, το 6,38% διαφωνεί μερικώς, το 5,32% διαφωνεί και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 19: Παρακινώ τον εαυτό μου

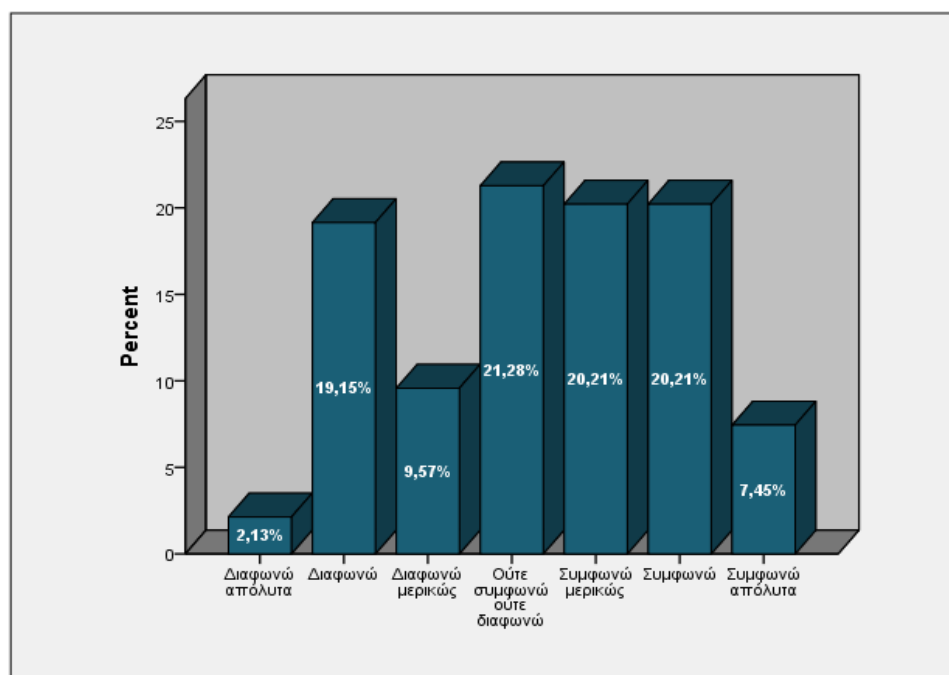


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 20, στην ερώτηση «Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα» το 21,28% παραμένει ουδέτερο, το 20,21% συμφωνεί μερικώς, το 20,21% συμφωνεί, το 19,15% διαφωνεί, το 9,57% διαφωνεί μερικώς, το 7,45% συμφωνεί απόλυτα και το 2,13% διαφωνεί απόλυτα.

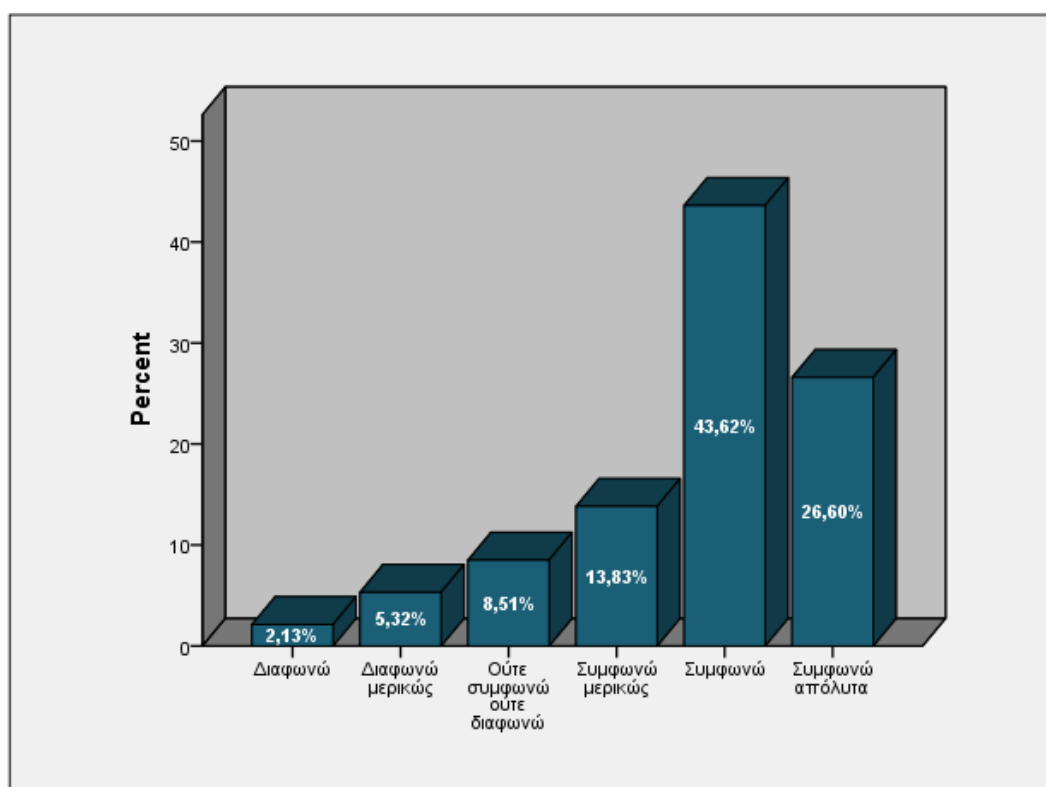
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 21, στην ερώτηση «Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι» το 43,62% συμφωνεί, το 26,60% συμφωνεί απόλυτα, το 13,83% συμφωνεί μερικώς, το 8,51% παραμένει ουδέτερο, το 5,32% διαφωνεί μερικώς και το 2,13% διαφωνεί.

Διάγραμμα 20: Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

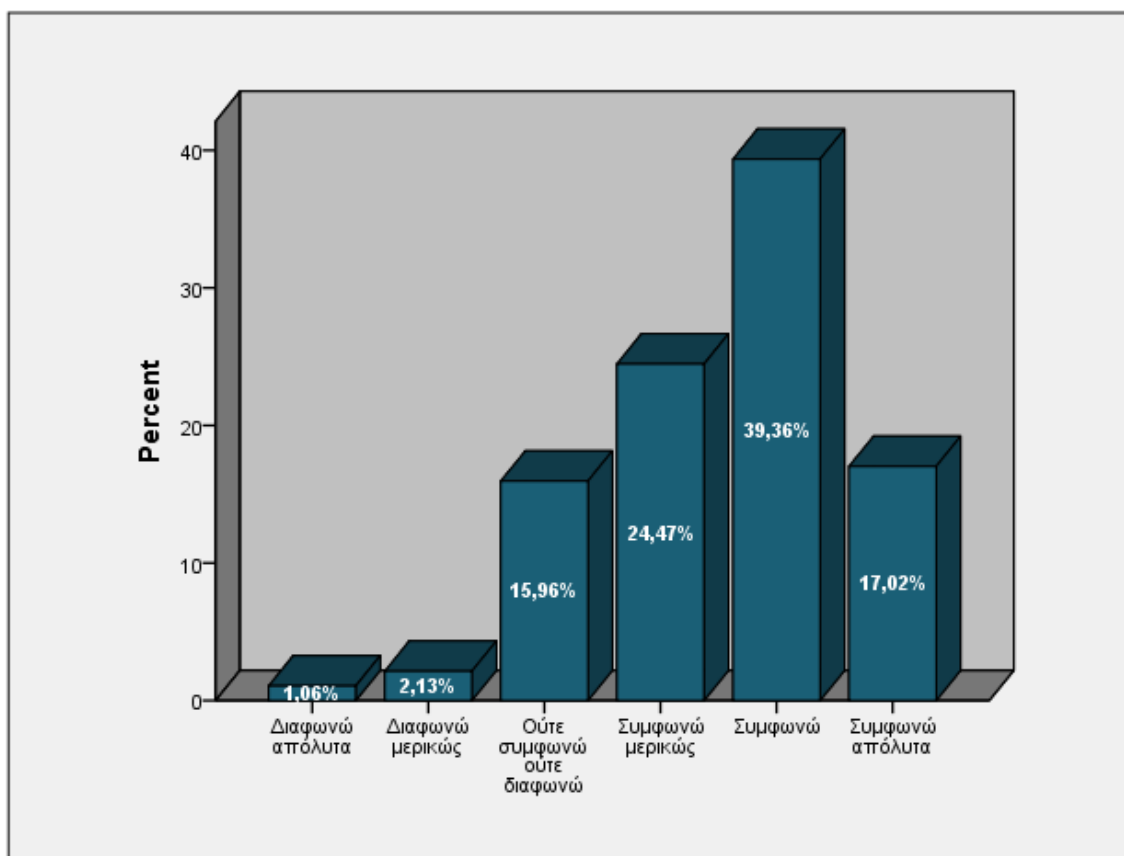
Διάγραμμα 21: Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 22, στην ερώτηση «Κατανοώ τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου», το 39,36% συμφωνεί, το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 17,02% συμφωνεί απόλυτα, το 15,96% παραμένει ουδέτερο, το 2,13% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 22: Κατανοώ τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου

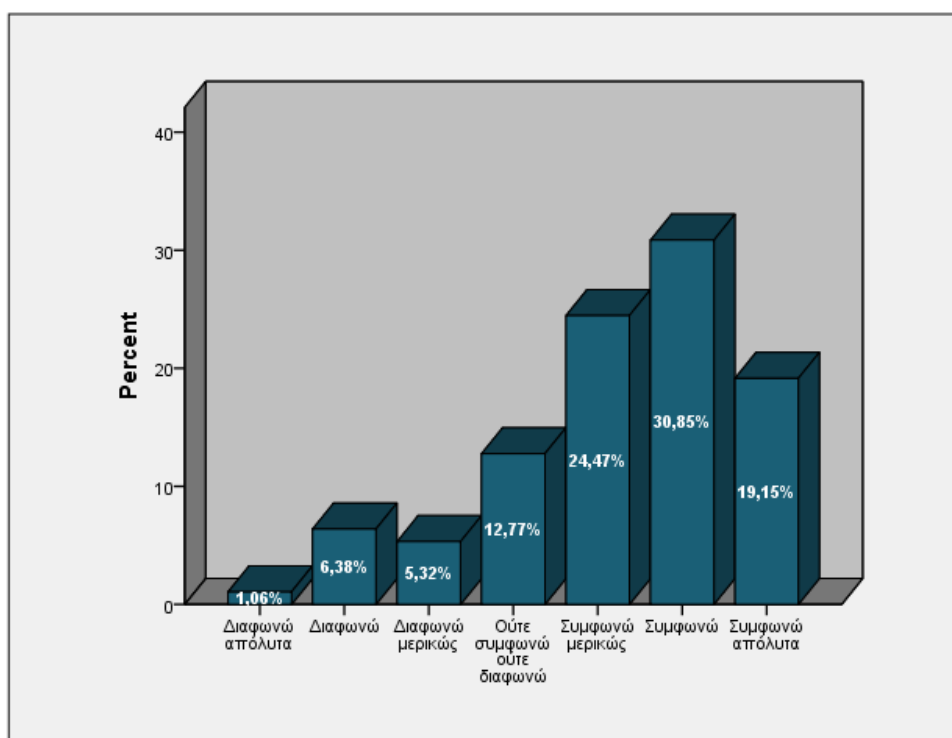


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 23, στην ερώτηση «Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ» το 30,85% συμφωνεί, το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 19,15% συμφωνεί απόλυτα, το 12,77% παραμένει ουδέτερο, το 6,38% διαφωνεί, το 5,32% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

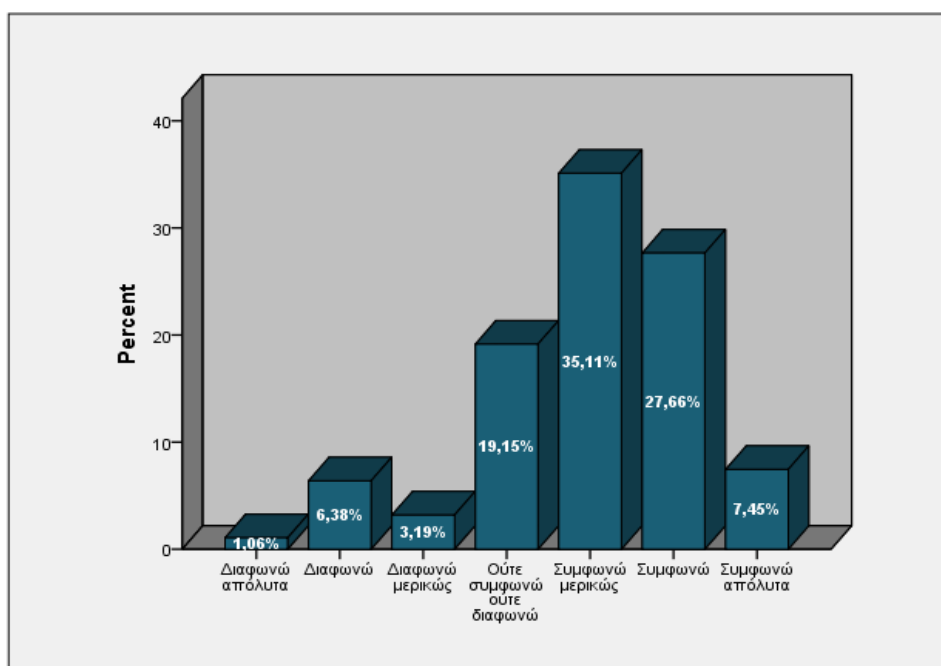
Τέλος, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 24, στην ερώτηση «Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου» το 35,11% συμφωνεί μερικώς, το 27,66% συμφωνεί, το 19,15% παραμένει ουδέτερο, το 7,45% συμφωνεί απόλυτα, το 6,38% διαφωνεί, το 3,19% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

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



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Διάγραμμα 24: Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου

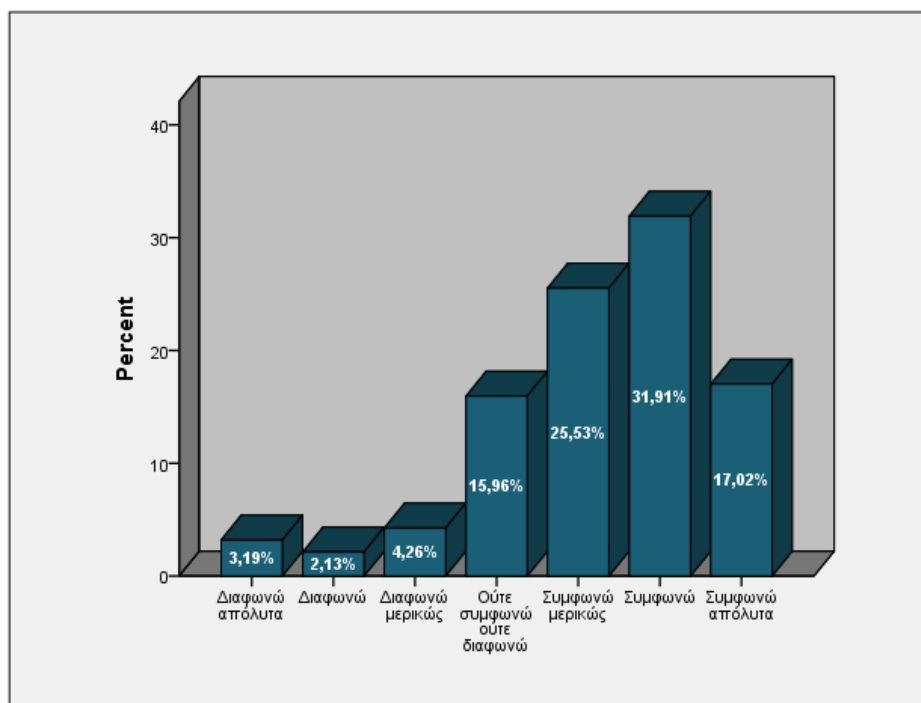


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.3. ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις, που αφορούν την αποδοτικότητα των ερωτώμενων. Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 25, στην ερώτηση «Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν ασκώ τα καθήκοντά μου» το 31,91% συμφωνεί, το 25,53% συμφωνεί μερικώς, το 17,02% συμφωνεί απόλυτα, το 15,96% παραμένει ουδέτερο, το 4,26% διαφωνεί μερικώς, το 3,19% διαφωνεί απόλυτα και το 2,13% διαφωνεί.

Διάγραμμα 25: Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν ασκώ τα καθήκοντά μου

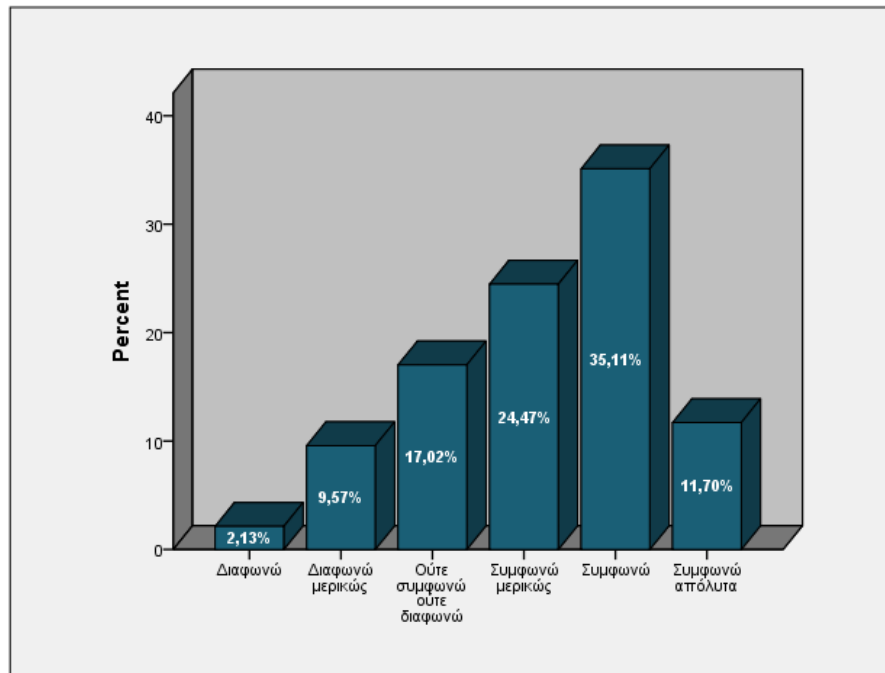


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 26, στην ερώτηση «Μπορώ να διεκπεραιώσω υποθέσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα» το 35,11% συμφωνεί, το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 17,02% παραμένει ουδέτερο, 11,70% συμφωνεί απόλυτα, το 9,57% διαφωνεί μερικώς και το 2,13% διαφωνεί.

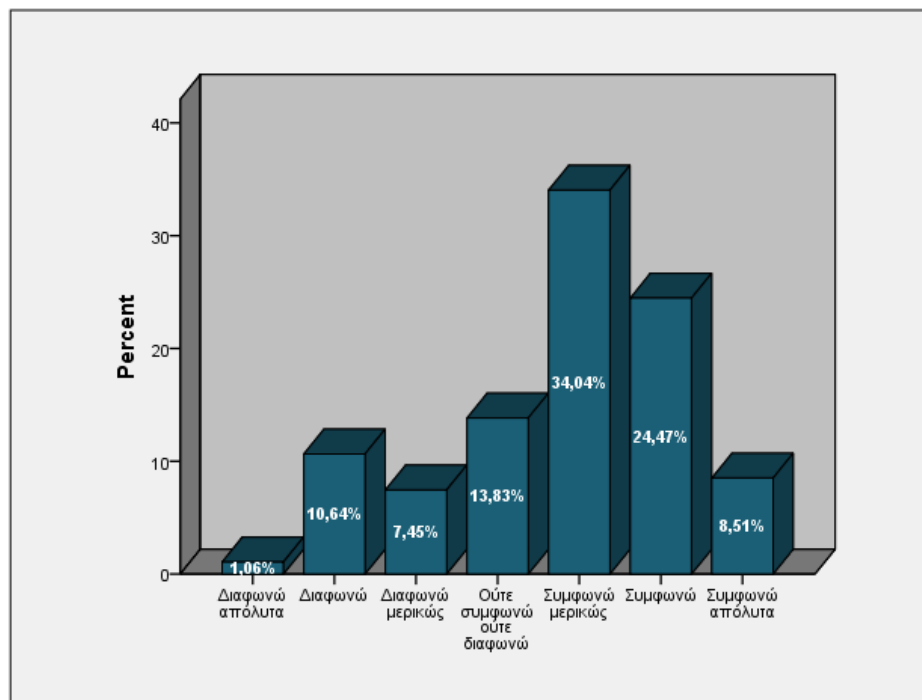
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 27, στην ερώτηση «Προτιμώ να ολοκληρώνω τις υποθέσεις όταν δεν υπάρχει πίεση και άγχος» το 34,04% συμφωνεί μερικώς, το 24,47% συμφωνεί, το 13,83% παραμένει ουδέτερο, το 10,64% διαφωνεί, το 8,51% συμφωνεί απόλυτα, το 7,45% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 26: Μπορώ να διεκπεραιώσω υποθέσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

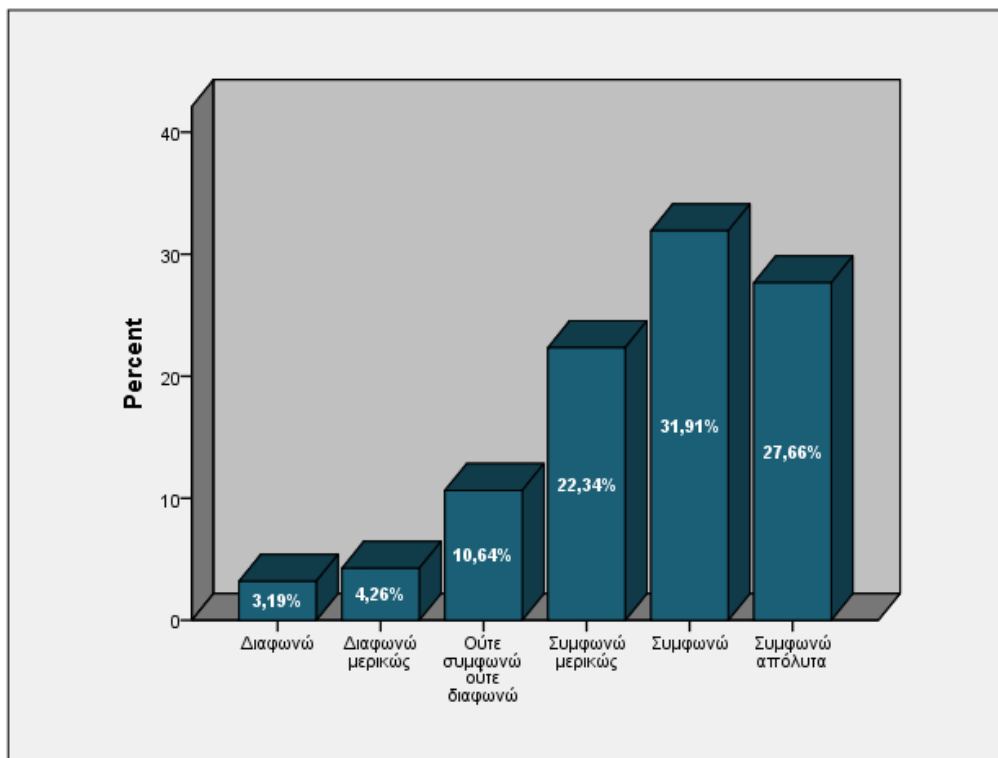
Διάγραμμα 27: Προτιμώ να ολοκληρώνω τις υποθέσεις ανάλογα με την ικανοποίηση που νιώθω από το πιθανό αποτέλεσμα



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 28, στην ερώτηση «Προτιμώ να ολοκληρώσω τις υποθέσεις όταν δεν υπάρχει πίεση και άγχος» το 31,91% συμφωνεί, το 27,66% συμφωνεί απόλυτα, το 22,34% συμφωνεί μερικώς, το 10,64% παραμένει ουδέτερο, το 4,26% διαφωνεί μερικώς και το 3,19% διαφωνεί.

Διάγραμμα 28: Προτιμώ να ολοκληρώσω τις υποθέσεις όταν δεν υπάρχει πίεση και άγχος

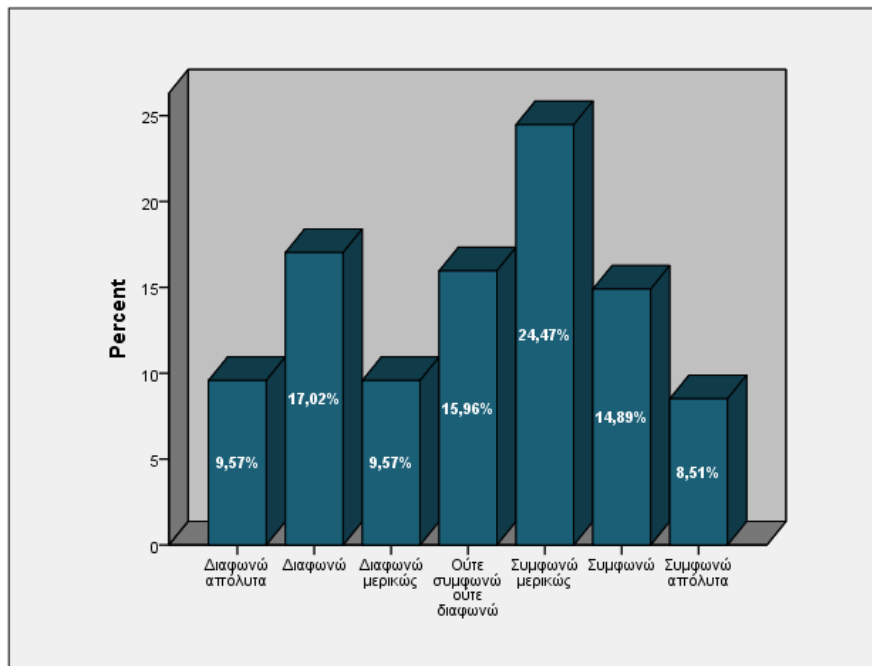


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 29, στην ερώτηση «Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του άγχους» το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 17,02% διαφωνεί, το 15,96% παραμένει ουδέτερο, το 14,89% συμφωνεί, το 9,57% διαφωνεί απόλυτα, το 9,57% διαφωνεί μερικώς και το 8,51% συμφωνεί απόλυτα.

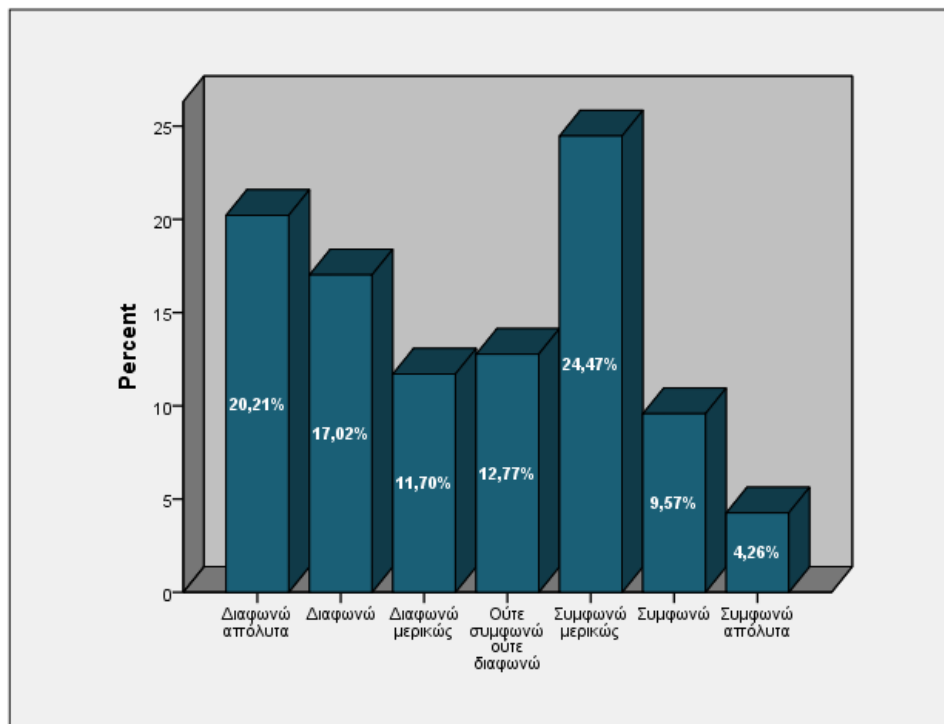
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 30, στην ερώτηση «Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της έλλειψης αυτοπεποίθησής μου» το 24,47% συμφωνεί μερικώς, το 20,21% διαφωνεί απόλυτα, το 17,02% διαφωνεί, το 12,77% παραμένει ουδέτερο, το 11,70% διαφωνεί μερικώς, το 9,57% συμφωνεί και το 4,26% συμφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 29: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του άγχους



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

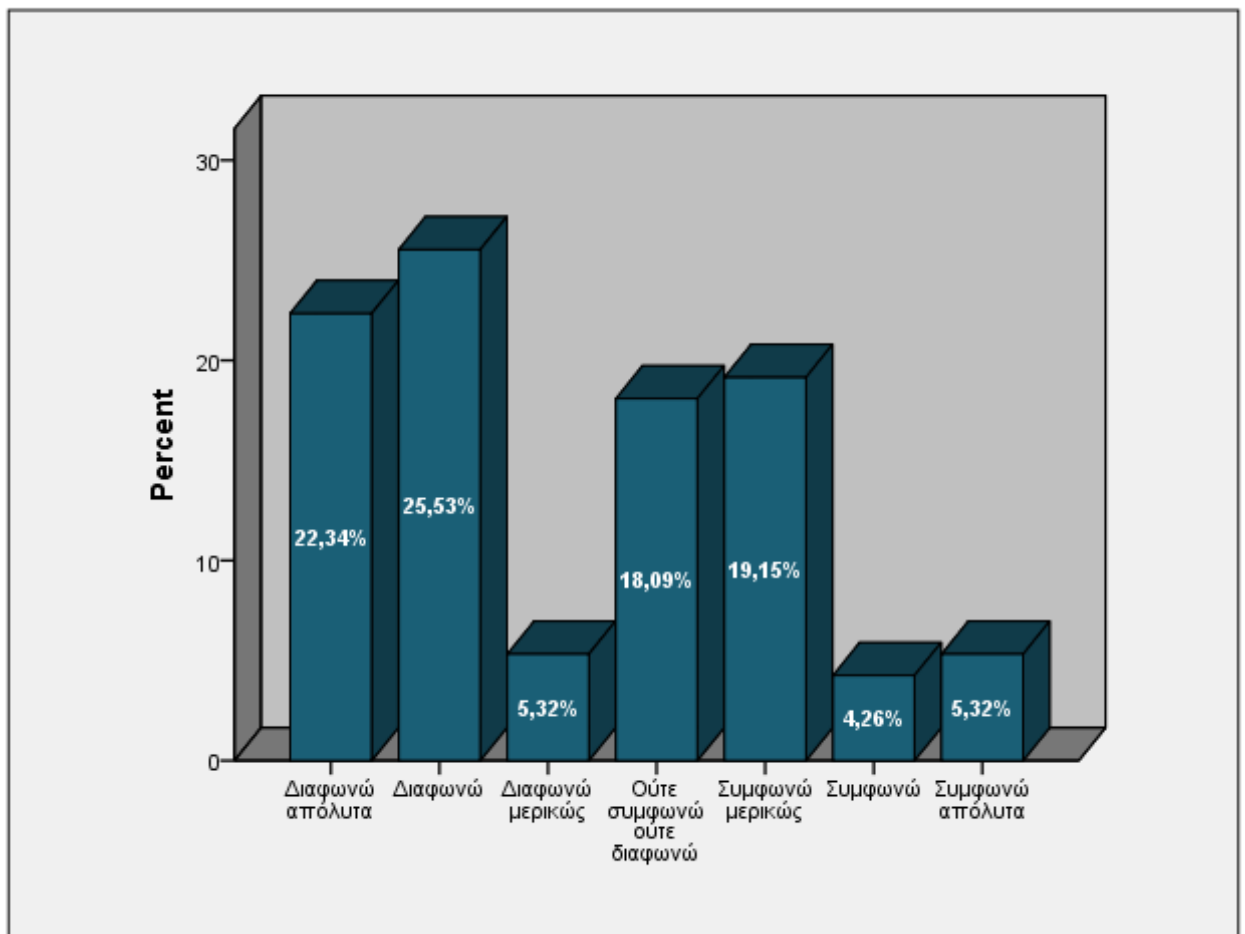
Διάγραμμα 30: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της έλλειψης αυτοπεποίθησής μου



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 31, στην ερώτηση «Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του κακού εργασιακού περιβάλλοντος», το 25,53% διαφωνεί, το 22,34% διαφωνεί απόλυτα, το 19,15% συμφωνεί μερικώς, το 18,09% παραμένει ουδέτερο, το 5,32% διαφωνεί μερικώς, το 5,32% συμφωνεί απόλυτα και το 4,26% συμφωνεί.

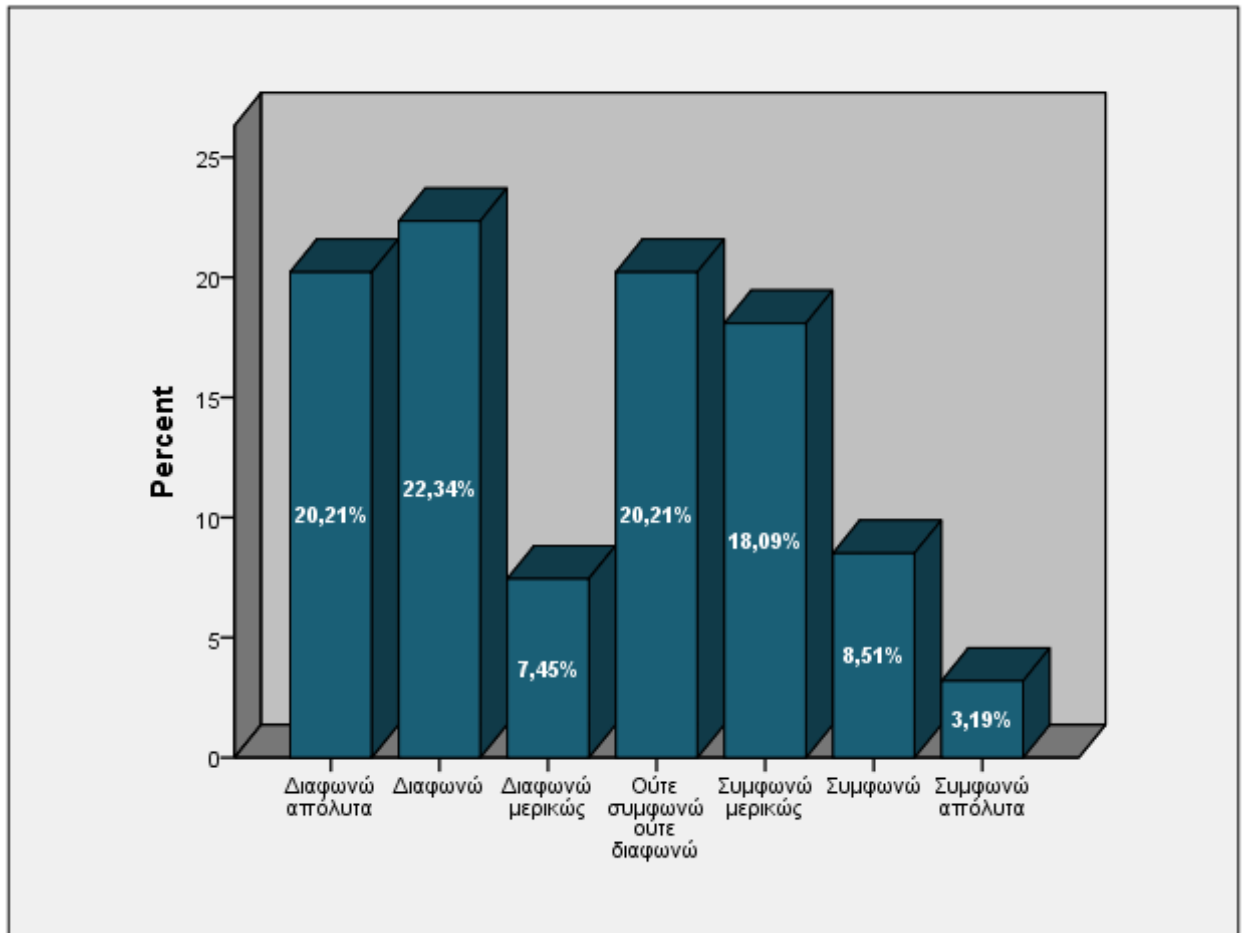
Διάγραμμα 31: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του κακού εργασιακού περιβάλλοντος



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Τέλος, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 32, στην ερώτηση «Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της δυσαρέσκειας μου από την εργασία» το 22,34% διαφωνεί, το 20,21% διαφωνεί απόλυτα, το 20,21% παραμένει ουδέτερο, το 18,09% συμφωνεί μερικώς, το 8,51% συμφωνεί, το 7,45% διαφωνεί μερικώς και το 3,19% συμφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 32: Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της δυσαρέσκειας μου από την εργασία

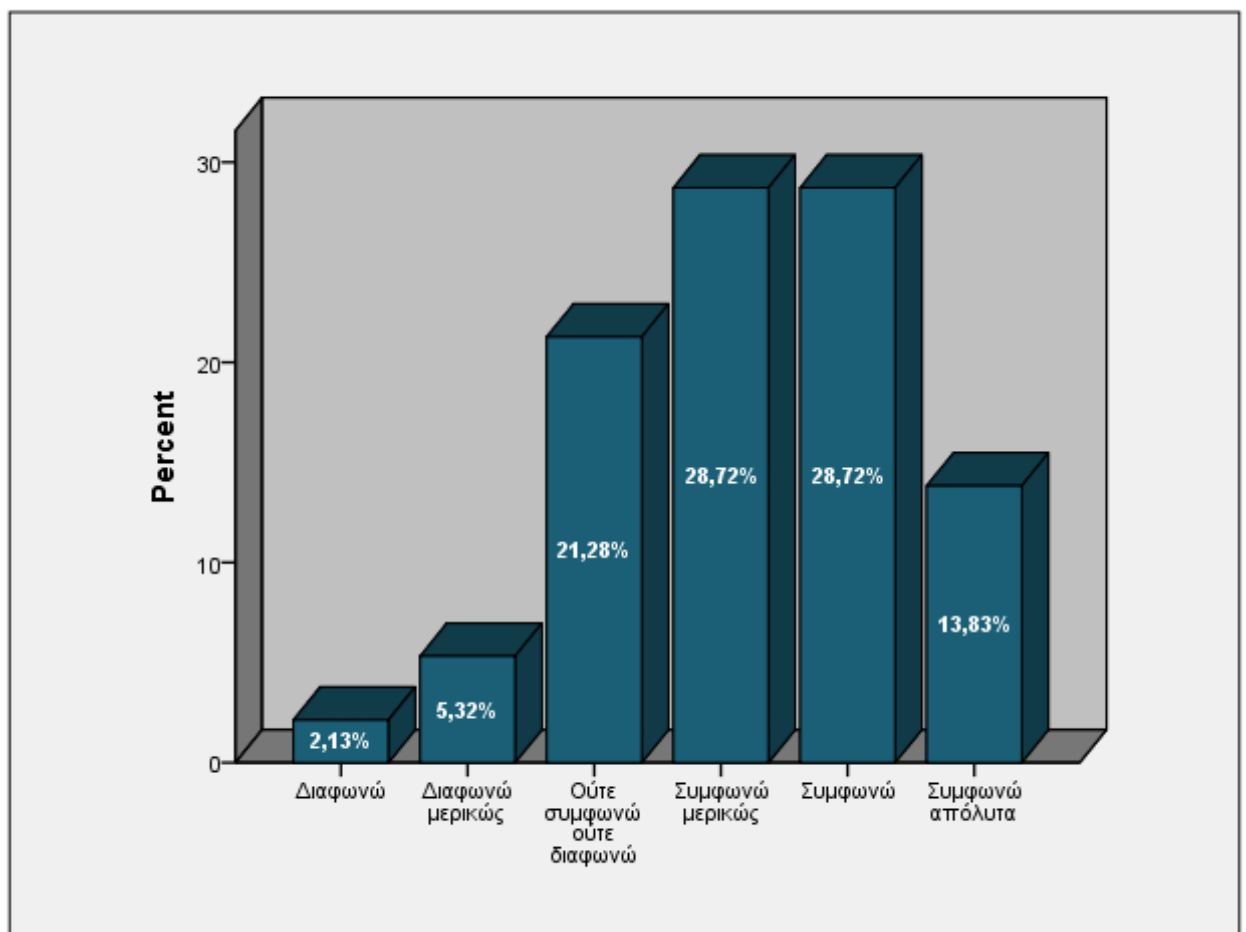


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει πέντε ερωτήσεις και αφορά την αποτελεσματικότητα. Πιο συγκεκριμένα, στην ερώτηση «Πιστεύω πως τις περισσότερες φορές η έκβαση των υποθέσεων που αναλαμβάνω είναι θετική» το 28,72% συμφωνεί μερικώς, το 28,72% συμφωνεί, το 21,28% παραμένει ουδέτερο, το 13,83% συμφωνεί απόλυτα, το 5,32% διαφωνεί μερικώς και το 2,13% διαφωνεί (Διάγραμμα 33).

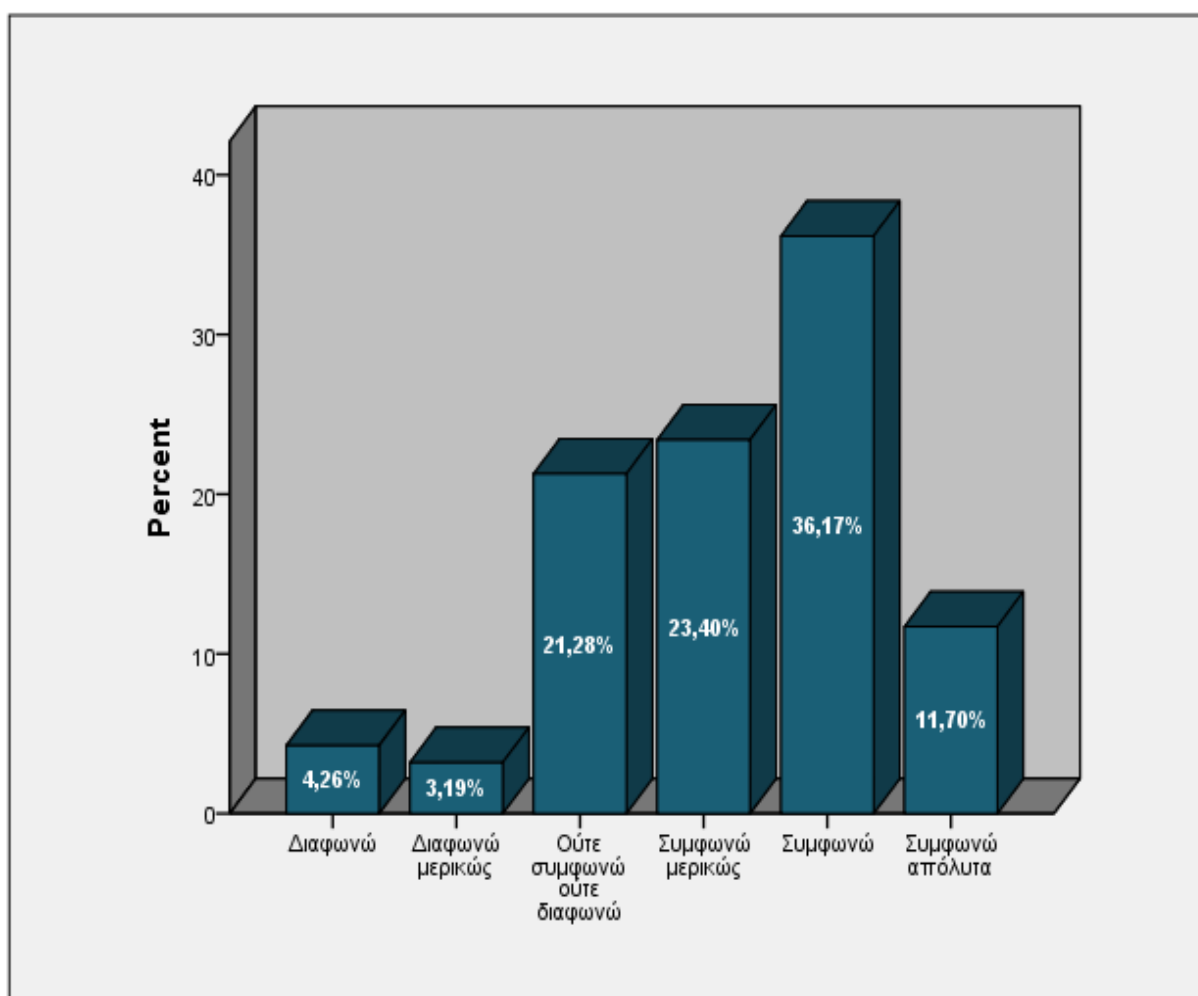
Διάγραμμα 33: Πιστεύω πως τις περισσότερες φορές η έκβαση των υποθέσεων που αναλαμβάνω είναι θετική



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 34, στην ερώτηση «Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται από μένα ολιστικά», το 36,17% συμφωνεί, το 23,40% συμφωνεί μερικώς, το 21,28% παραμένει ουδέτερο, το 11,70% συμφωνεί απόλυτα, το 4,26% διαφωνεί και το 3,19% διαφωνεί μερικώς.

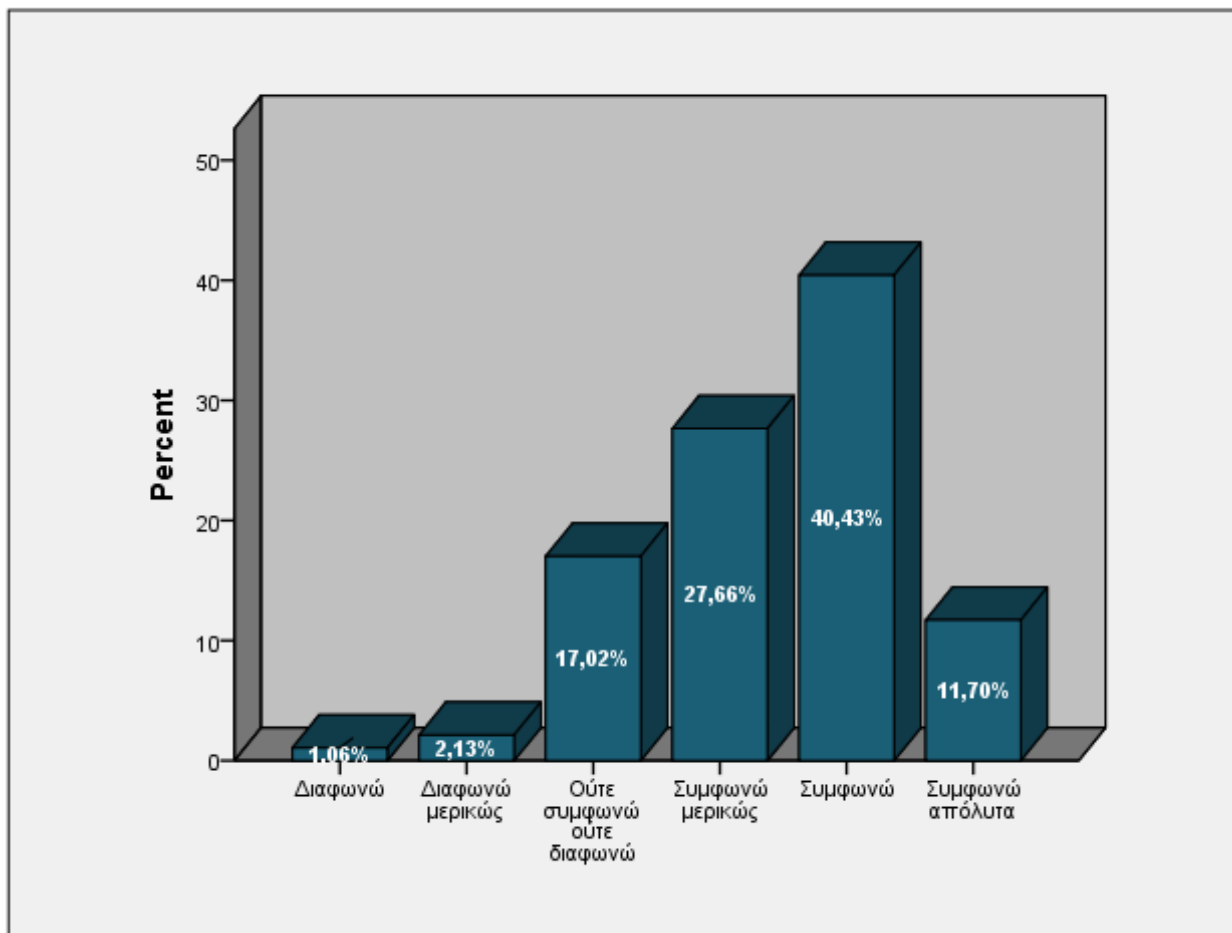
Διάγραμμα 34: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται από μένα ολιστικά



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 35, στην ερώτηση «Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρξει άμεση λύση» το 40,43% συμφωνεί, το 27,66% συμφωνεί μερικώς, το 17,02% παραμένει ουδέτερο, το 11,70% συμφωνεί απόλυτα, το 2,13% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί.

Διάγραμμα 35: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρξει άμεση λύση

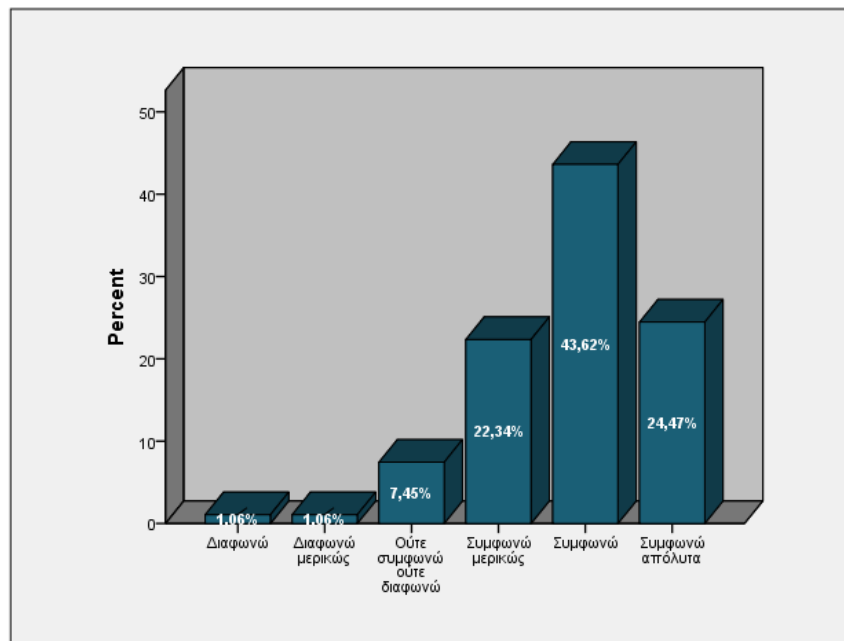


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 36, στην ερώτηση «Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον για την πλευρά του πελάτη μου» το 43,62% συμφωνεί, το 24,47% συμφωνεί απόλυτα, το 22,34% συμφωνεί μερικώς, το 7,45% παραμένει ουδέτερο, το 1,06% διαφωνεί και το 1,06% διαφωνεί μερικώς.

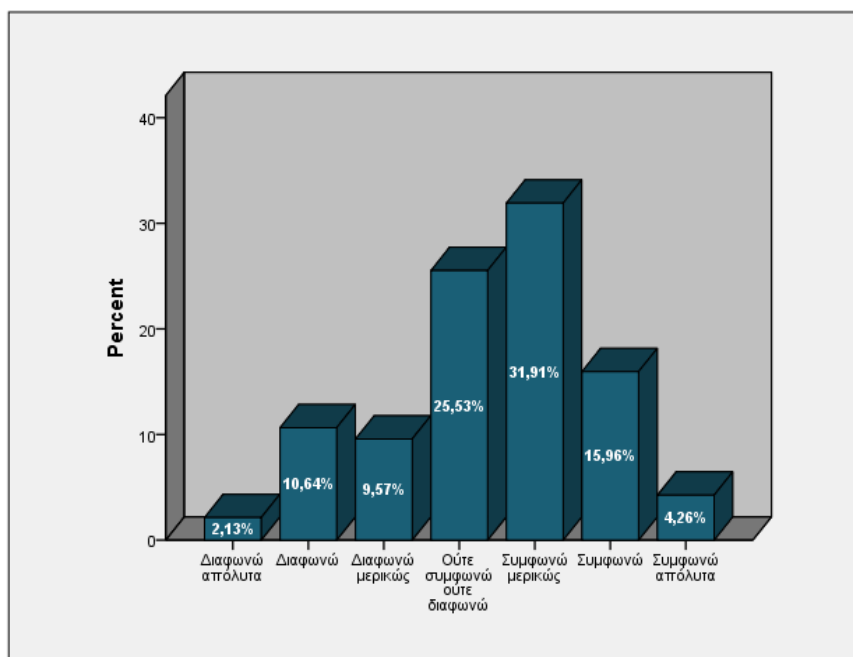
Τέλος, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 37, στην ερώτηση «Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον και για τις δύο πλευρές» το 31,91% συμφωνεί μερικώς, το 25,53% παραμένει ουδέτερο, το 15,96% συμφωνεί, το 10,64% διαφωνεί, το 9,57% διαφωνεί μερικώς, το 4,26% συμφωνεί απόλυτα και το 2,13% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 36: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον για την πλευρά του πελάτη μου



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Διάγραμμα 37: Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον και για τις δύο πλευρές



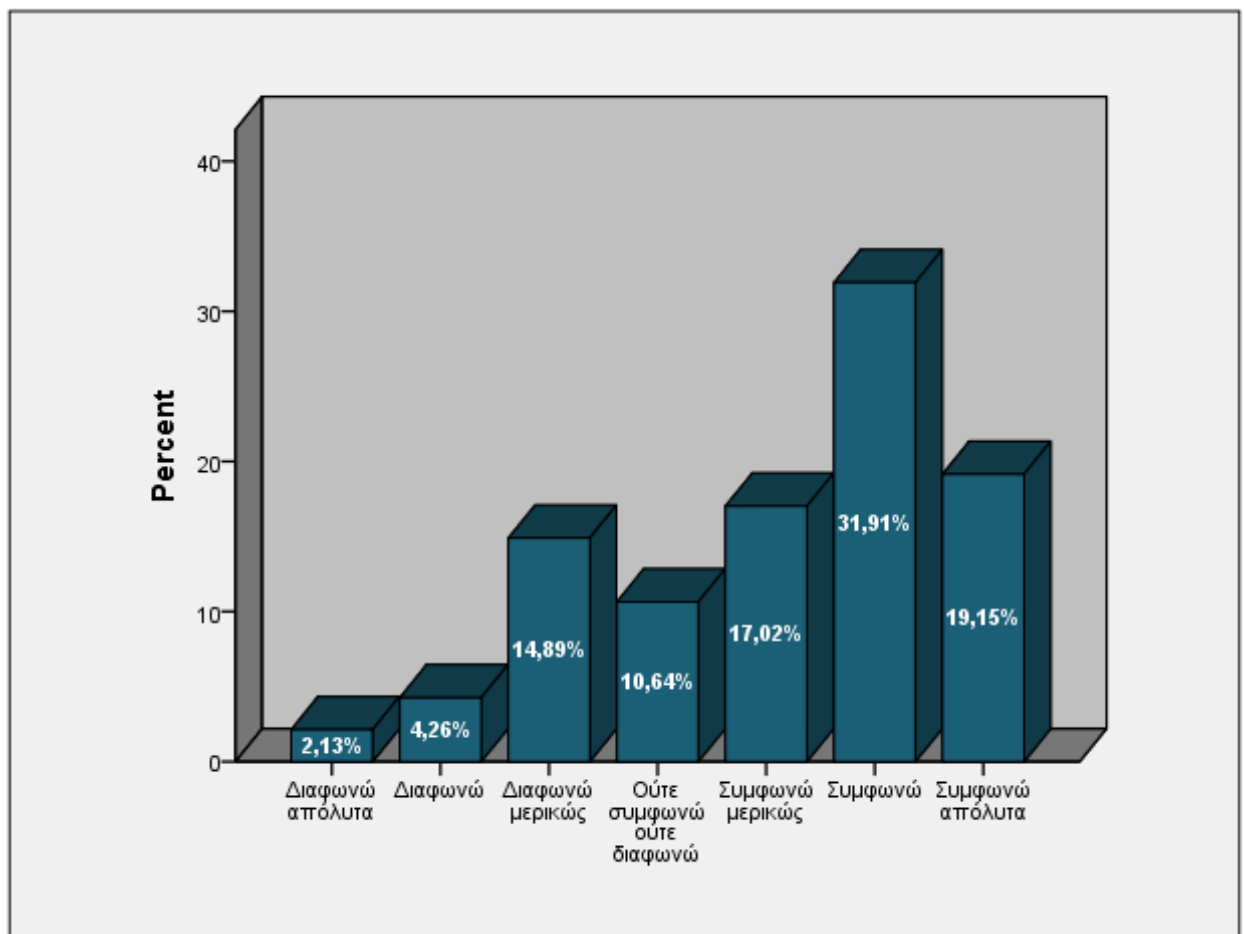
Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.5. ΕΠΙΔΟΣΗ

Τέλος, η πέμπτη και τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις και προσδιορίζει τα επίπεδα αντιληπτής επίδοσης των ερωτώμενων.

Ειδικότερα, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 38, στην ερώτηση «Αισθάνομαι άνετα στην αίθουσα του Δικαστηρίου» το 31,91% συμφωνεί, το 19,15% συμφωνεί απόλυτα, το 17,02% συμφωνεί μερικώς, το 14,89% διαφωνεί μερικώς, το 10,64% παραμένει ουδέτερο, το 4,26% διαφωνεί και το 2,13% διαφωνεί απόλυτα.

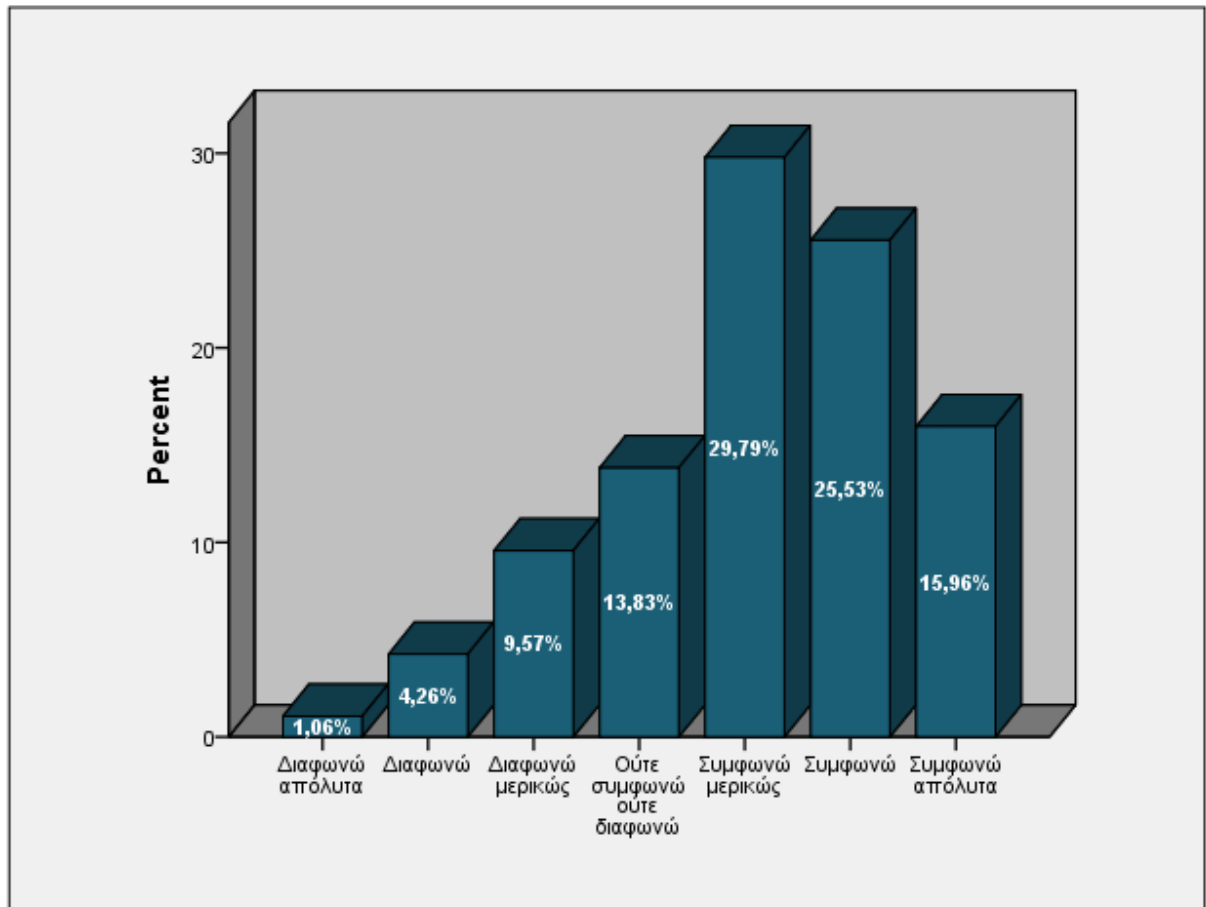
Διάγραμμα 38: Αισθάνομαι άνετα στην αίθουσα του Δικαστηρίου



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Επιπλέον, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 39, στην ερώτηση «Αισθάνομαι πως μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της δίκης» το 29,79% συμφωνεί μερικώς, το 25,53% συμφωνεί, το 15,96% συμφωνεί απόλυτα, το 13,83% παραμένει ουδέτερο, το 4,26% διαφωνεί και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 39: Αισθάνομαι πως μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της δίκης

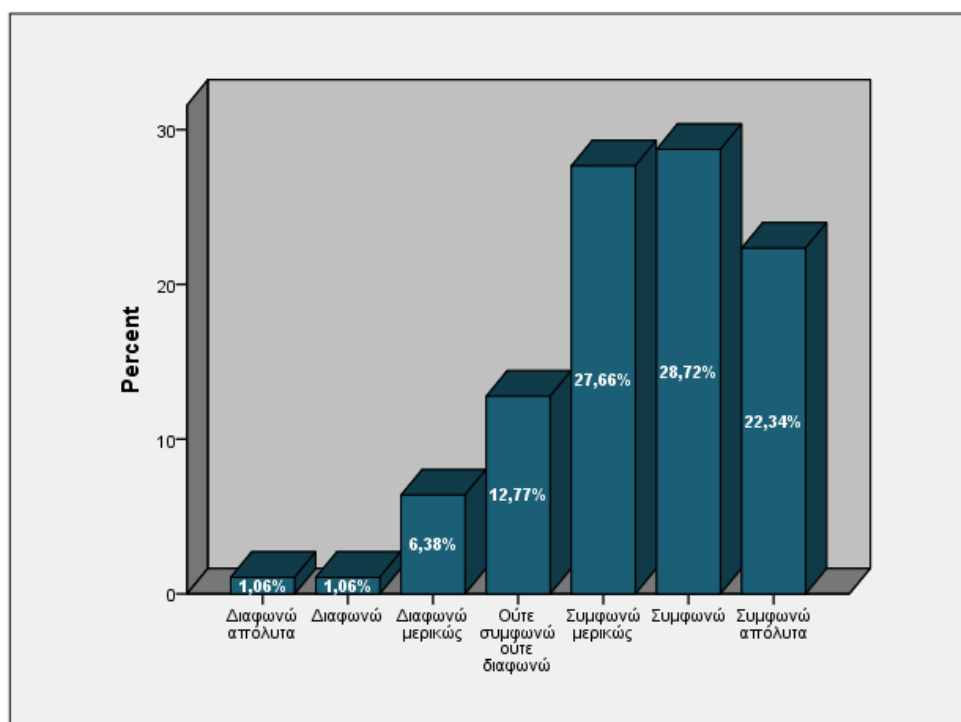


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Επιπλέον, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 40, στην ερώτηση «Πιστεύω πως έχω ανεπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες» το 28,72% συμφωνεί, το 27,66% συμφωνεί μερικώς, το 22,34% συμφωνεί απόλυτα, το 12,77% παραμένει ουδέτερο, το 6,38% διαφωνεί μερικώς, το 1,06% διαφωνεί και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

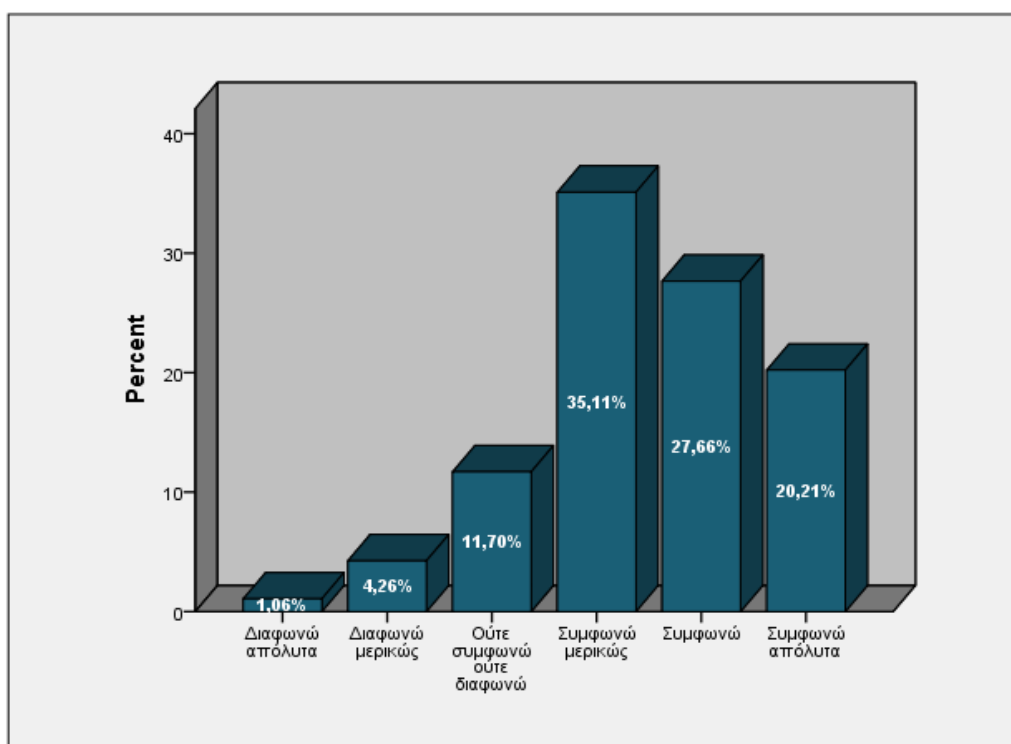
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 41, στην ερώτηση «Πιστεύω πως έχω πειθώ» το 35,11% συμφωνεί μερικώς, το 27,66% συμφωνεί, το 20,21% συμφωνεί απόλυτα, το 11,70% παραμένει ουδέτερο, το 4,26% διαφωνεί και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 40: Πιστεύω πως έχω ανεπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

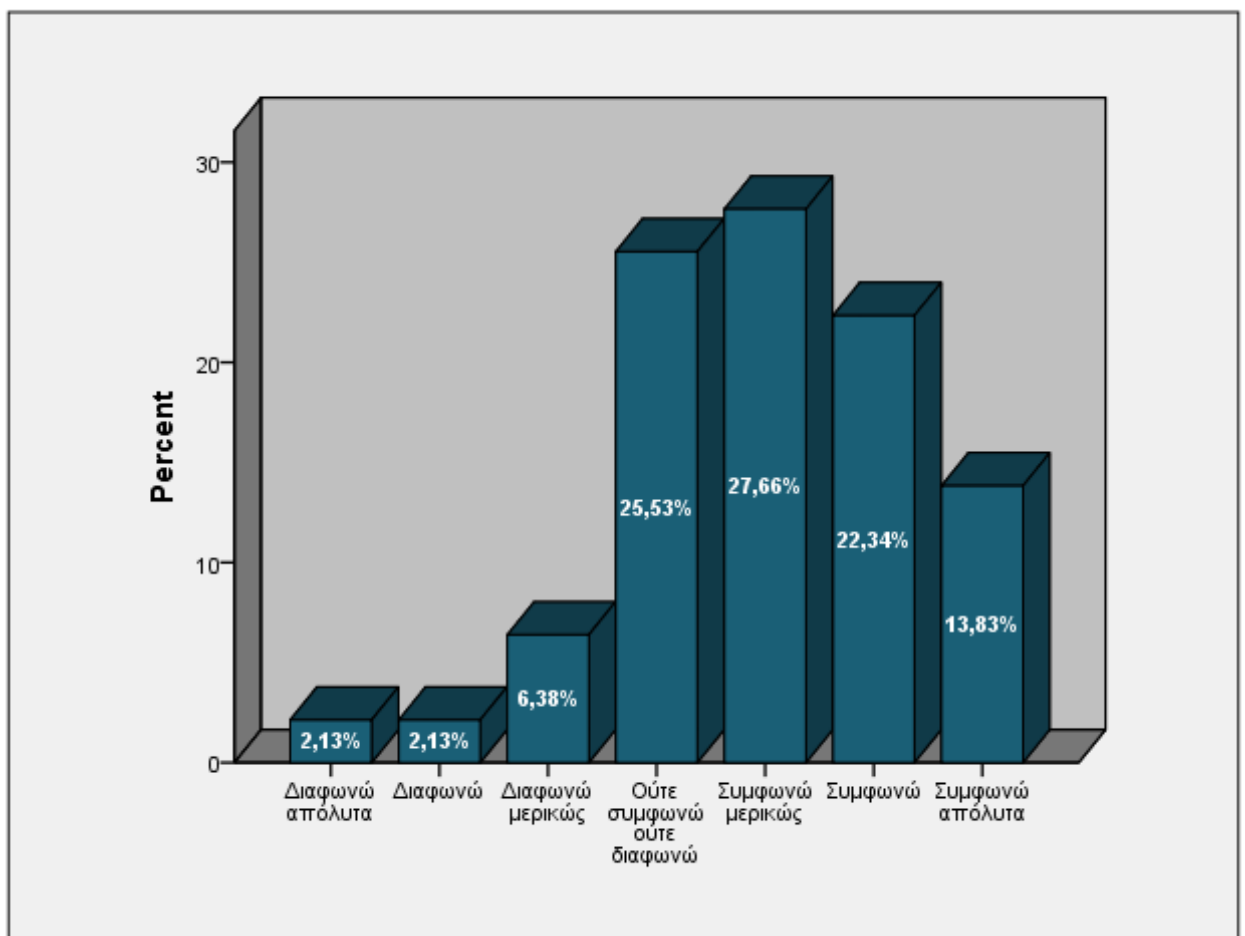
Διάγραμμα 41: Πιστεύω πως έχω πειθώ



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 42, στην ερώτηση «Πιστεύω πως σε οποιαδήποτε περίπτωση μπορώ να δημιουργήσω άμεσα ένα θετικό κλίμα στην αίθουσα του Δικαστηρίου», το 27,66% συμφωνεί μερικώς, το 25,53% παραμένει ουδέτερο, το 22,34% συμφωνεί, το 13,83% συμφωνεί απόλυτα, το 6,38% διαφωνεί μερικώς, το 2,13% διαφωνεί και το 2,13% διαφωνεί απόλυτα.

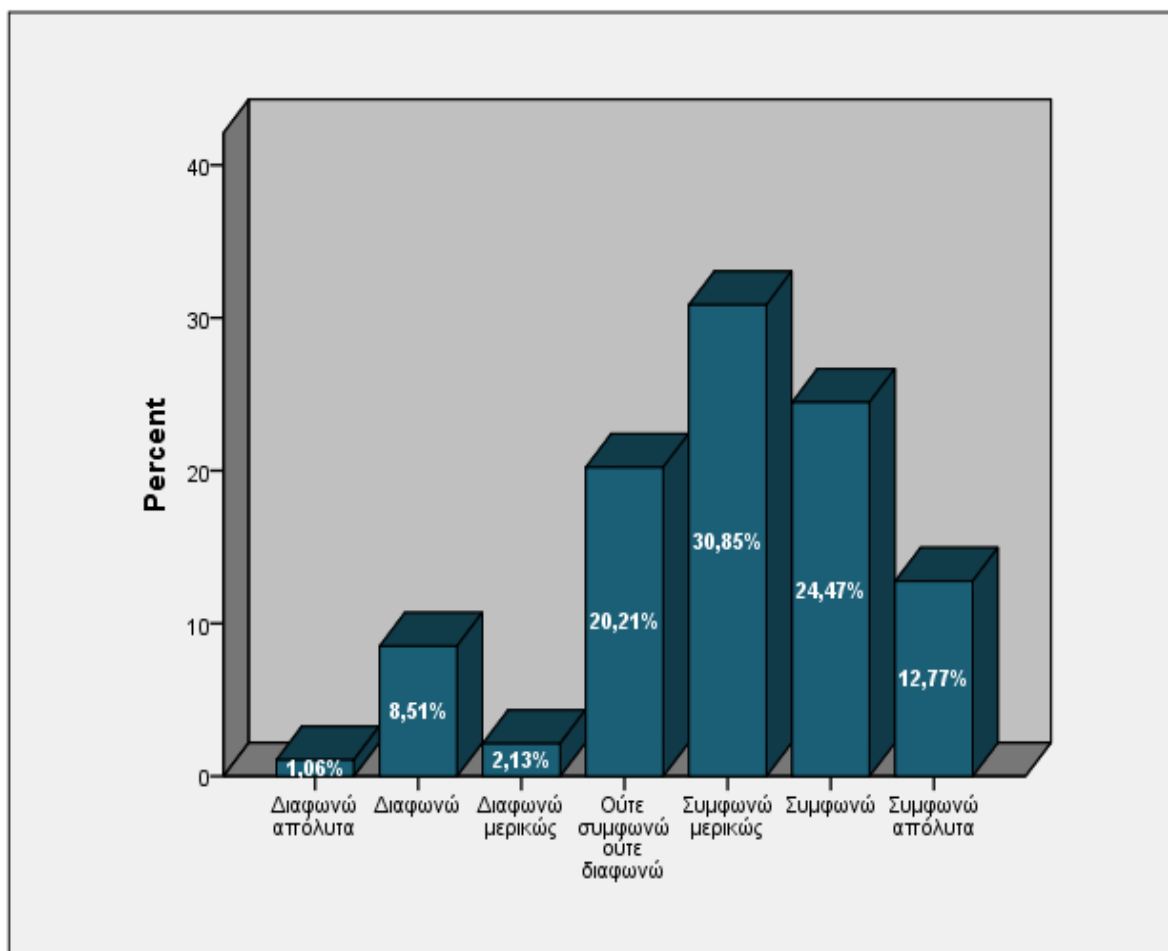
Διάγραμμα 42: Πιστεύω πως σε οποιαδήποτε περίπτωση μπορώ να δημιουργήσω άμεσα ένα θετικό κλίμα στην αίθουσα του Δικαστηρίου



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 43, στην ερώτηση «Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η ουσιαστική επικοινωνία με τον πελάτη» το 30,85% συμφωνεί μερικώς, το 24,47% συμφωνεί, το 20,21% παραμένει ουδέτερο, το 12,77% συμφωνεί απόλυτα, το 8,51% διαφωνεί, το 2,13% διαφωνεί μερικώς και το 1,06% διαφωνεί απόλυτα.

Διάγραμμα 43: Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η ουσιαστική επικοινωνία με τον πελάτη

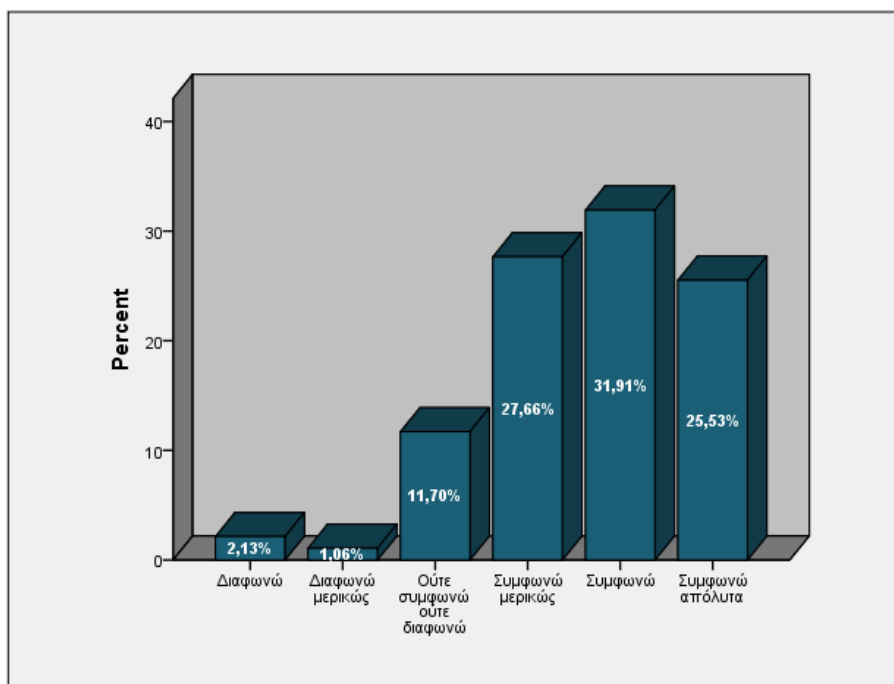


Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 44, στην ερώτηση «Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η γνώση της νομοθεσίας και της νομολογίας» το 31,91% συμφωνεί, το 27,66% συμφωνεί μερικώς, το 25,53% συμφωνεί απόλυτα, το 11,70% παραμένει ουδέτερο, το 2,13% διαφωνεί και το 1,06% διαφωνεί μερικώς.

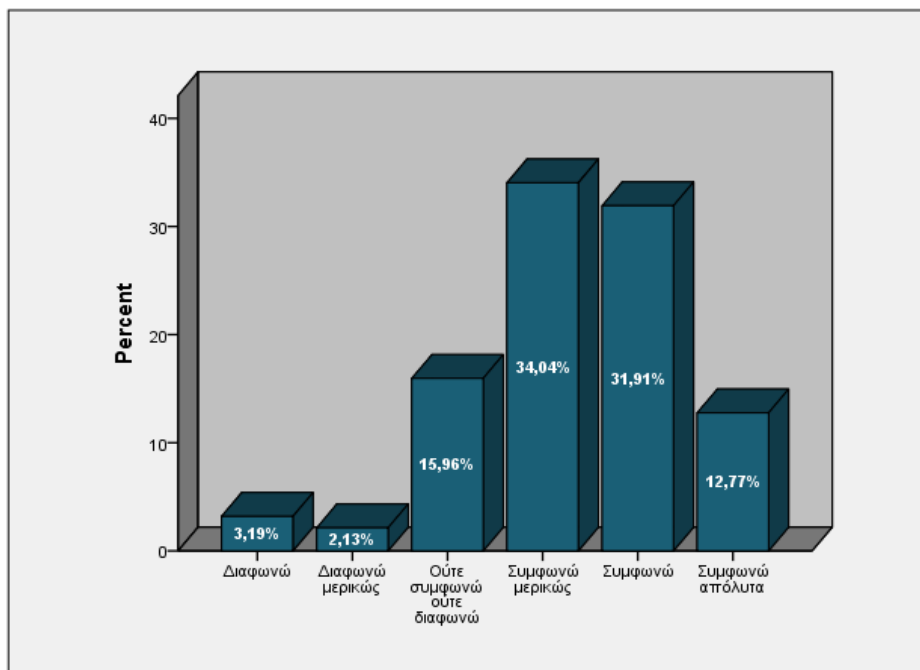
Τέλος, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 45, στην ερώτηση «Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι οι δεξιότητες πειθούς» το 34,04% συμφωνεί μερικώς, το 31,91% συμφωνεί, το 15,96% παραμένει ουδέτερο, το 12,7% συμφωνεί απόλυτα, το 3,19% διαφωνεί και το 2,13% διαφωνεί μερικώς.

Διάγραμμα 44: Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η γνώση της νομοθεσίας και της νομολογίας



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Διάγραμμα 45: Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι οι δεξιότητες πειθούς



Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ

Προκειμένου να επιτευχθεί ενδεδειγμένη αξιοποίηση των δεδομένων, κρίθηκε αναγκαία και η διενέργεια μιας επαγωγικής ανάλυσης. Πιο συγκεκριμένα, στο παρόν υποκεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα που εξήχθησαν από τους ελέγχους Pearson και χ^2 .

Αρχικά, θα πρέπει να καταγραφεί πως οι επιμέρους ερωτήσεις των εννοιών ομαδοποιήθηκαν, με τα περιγραφικά τους στοιχεία να παρουσιάζονται παρακάτω (Πίνακας 1). Εκτός από τα περιγραφικά μέτρα, παρουσιάζεται και ο έλεγχος αξιοπιστίας Cronbach's α . Ο έλεγχος αυτός αποσαφηνίζει εάν τα δεδομένα είναι αξιόπιστα και εάν ο ερευνητής μπορεί να τα χρησιμοποιήσει για περαιτέρω στατιστικούς σκοπούς, εκτός από την περιγραφική στατιστική. Η αποδεκτή τιμή αξιοπιστίας του Cronbach's α είναι εκείνη που είναι μεγαλύτερη του 0,7. Ειδικότερα, η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης έχει μέσο όρο απαντήσεων 5,32 και τυπική απόκλιση 0,872, ενώ ο συντελεστής Cronbach's α ισούται με 0,899 > 0,7. Η έννοια της αποδοτικότητας έχει μέσο όρο απαντήσεων 4,43 και τυπική απόκλιση 0,769, ενώ ο συντελεστής Cronbach's α ισούται με 0,743 > 0,7. Η έννοια της αποτελεσματικότητας έχει μέσο όρο απαντήσεων 5,19 και τυπική απόκλιση 0,858 και ο Cronbach's α ισούται με 0,837 > 0,7. Τέλος, η έννοια της επίδοσης έχει μέσο όρο απαντήσεων 5,26 και τυπική απόκλιση 0,974, Cronbach's α ισούται με 0,849 > 0,7.

Πίνακας 1: Περιγραφικά στοιχεία δημιουργούμενων εννοιών

Έννοιες	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση	Cronbach's α
Συναισθηματική νοημοσύνη	5,32	0,872	0,899
Αποδοτικότητα	4,43	0,769	0,743
Αποτελεσματικότητα	5,19	0,858	0,837
Επίδοση	5,26	0,974	0,849

Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.6.1. ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΩΝ PEARSON

Εκτός των παραπάνω σημαντικών στοιχείων, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Pearson για να διαφανεί εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των εννοιών. Η συσχέτιση Pearson μετρά τη δύναμη της γραμμικής σχέσης μεταξύ δύο μεταβλητών. Έχει μια τιμή μεταξύ -1 και 1, με την τιμή -1 να σημαίνει μια συνολική αρνητική γραμμική συσχέτιση, 0 δεν

υπάρχει συσχέτιση, και + 1 να σημαίνει μια συνολική θετική συσχέτιση. Όπως φαίνεται στον πίνακα 2, υπάρχει μια μέτρια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αποτελεσματικότητας και της συναισθηματικής νοημοσύνης, αφού ο συντελεστής Pearson ισούται με 0,342 σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,01. Τέλος, φαίνεται πως η επίδοση σχετίζεται μέτρια με τη συναισθηματική νοημοσύνη, αφού ο συντελεστής Pearson ισούται με 0,514, καθώς και με την αποτελεσματικότητα αφού ο συντελεστής Pearson ισούται με 0,299, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 0,01. Επομένως, από τα παραπάνω προκύπτει πως η πρώτη και η τρίτη ερευνητική υπόθεση γίνονται αποδεκτές και η δεύτερη ερευνητική υπόθεση απορρίπτεται.

Πίνακας 2: Έλεγχος συσχετίσεων Pearson μεταξύ των δημιουργούμενων εννοιών

	1	2	3	4
Συναισθηματική Νοημοσύνη	—			
Αποδοτικότητα	-0,114	—		
Αποτελεσματικότητα	,342**	0,088	—	
Επίδοση	,514**	-0,023	,299**	—

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

5.6.2. ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ χ^2

Ο έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 , ένα στατιστικό στοιχείο chi-square είναι ένα μέτρο της διαφοράς μεταξύ των παρατηρούμενων και αναμενόμενων συχνοτήτων των αποτελεσμάτων ενός συνόλου συμβάντων ή μεταβλητών. Το Chi-square είναι χρήσιμο για την ανάλυση τέτοιων διαφορών στις κατηγορικές μεταβλητές, ειδικά εκείνες των ονομαστικών χαρακτήρων. Χρησιμοποιείται μια δοκιμή chi-square για να προσδιοριστεί εάν τα παρατηρούμενα αποτελέσματα είναι σύμφωνα με τα αναμενόμενα αποτελέσματα και για να αποκλείσει ότι οι παρατηρήσεις οφείλονται στην τύχη. Μια δοκιμή chi-square είναι κατάλληλη όταν τα δεδομένα που αναλύονται προέρχονται από τυχαίο δείγμα και όταν η εν λόγω μεταβλητή είναι μια κατηγορική μεταβλητή. Μια κατηγορηματική μεταβλητή είναι αυτή που αποτελείται από επιλογές όπως ο τύπος του αυτοκινήτου, η φυλή, το εκπαιδευτικό επίτευγμα κτλ.

Παρακάτω, θα παρουσιαστούν τα στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα του ελέγχου που διενεργήθηκε μεταξύ των τεσσάρων δημιουργούμενων εννοιών και των δημογραφικών χαρακτηριστικών. Ειδικότερα, όπως φαίνεται στον πίνακα 3, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της αποδοτικότητας των ερωτώμενων και του εκπαιδευτικού τους υπόβαθρου, καθώς το $p=0,00<0,05$, με τον συντελεστή αξιοπιστίας να ισούται με 94,39 και οι βαθμοί ελευθερίας να είναι 8. Ειδικότερα, φαίνεται ότι εκείνοι που πιστεύουν περισσότερο πως είναι αποδοτικοί είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και οι κάτοχοι διδακτορικού, αφού έχουν παρουσιάσει περισσότερες απαντήσεις στην απάντηση «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απόλυτα» (1/33 και 1/1 αντίστοιχα), σε σχέση με τους πτυχιούχους Α.Ε.Ι. όπου η αναλογία διαμορφώνεται στα 3/60.

Πίνακας 3: Έλεγχος χ^2 μεταξύ αποδοτικότητας και επιπέδου εκπαίδευσης

Αποδοτικότητα και επίπεδο εκπαίδευσης	Βαθμός συμφωνίας			d f	Chi- Square	P
	Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	Κάτοχος διδακτορικού			
Διαφωνώ μερικώς	6	3	0	8	94,39	0,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	27	14	0			
Συμφωνώ μερικώς	24	15	0			
Συμφωνώ	3	1	0			
Συμφωνώ απόλυτα	0	0	1			

Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Εν συνεχεία, όπως φαίνεται στον πίνακα 4, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της αποτελεσματικότητας και της θέσης, αφού το $p=0,036<0,05$, με τον συντελεστή αξιοπιστίας να ισούται με 19,32 και οι βαθμοί ελευθερίας να είναι 10. Ειδικότερα, φαίνεται ότι εκείνοι που πιστεύουν περισσότερο πως είναι αποτελεσματικοί είναι οι ασκούμενες/οι και οι δικαστές, αφού έχουν παρουσιάσει περισσότερες απαντήσεις στην απάντηση «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απόλυτα» (3/6 και 2/3 αντίστοιχα), σε σχέση με τους δικηγόρους, όπου η αναλογία διαμορφώνεται στα 29/85.

Πίνακας 4: Έλεγχος χ^2 μεταξύ αποδοτικότητας και θέσης

Βαθμός συμφωνίας						
Αποτελεσματικότητα και θέση	Ασκούμενος/η	Δικηγόρος	Δικαστής	df	Chi-Square	P
Διαφωνώ	0	1	0	10	19,32	0,036
Διαφωνώ μερικώς	1	1	0			
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	2	9	1			
Συμφωνώ μερικώς	0	45	0			
Συμφωνώ	2	27	2			
Συμφωνώ απόλυτα	1	2	0			

Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

Τέλος, όπως φαίνεται στον πίνακα 5, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της επίδοσης και του εκπαιδευτικού υπόβαθρου, αφού το $p=0,005<0,05$, με τον συντελεστή αξιοπιστίας να ισούται με 22,13 και οι βαθμοί ελευθερίας να είναι 8. Ειδικότερα, φαίνεται ότι εκείνοι που πιστεύουν περισσότερο πως έχουν μεγαλύτερα ποσοστά επιδόσεων είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και οι κάτοχοι διδακτορικού αφού έχουν παρουσιάσει περισσότερες απαντήσεις στην απάντηση «Συμφωνώ» και «Συμφωνώ Απόλυτα» (15/33 και 1/1 αντίστοιχα), σε σχέση με τους πτυχιούχους Α.Ε.Ι. όπου η αναλογία διαμορφώνεται στα 29/60.

Πίνακας 5: Έλεγχος χ^2 μεταξύ επίδοσης και επιπέδου εκπαίδευσης

Βαθμός συμφωνίας						
Επίδοση και επίπεδο εκπαίδευσης	Πτυχιούχος Α.Ε.Ι.	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	Κάτοχος διδακτορικού	d f	Chi-Square	P
Διαφωνώ μερικώς	5	0	0	8	22,13	0,005
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	8	7	0			
Συμφωνώ μερικώς	18	11	0			
Συμφωνώ	27	13	0			
Συμφωνώ απόλυτα	2	2	1			

Πηγή: Πρωτογενής έρευνα υποψηφίας, 2022

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΖΗΤΗΣΗ

6.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η γνώση και χρήση της νομολογίας, η ορθολογική ανάλυση, η ερμηνεία και η εφαρμογή του νόμου στα γεγονότα των υποθέσεων είναι μεταξύ των πολλών δεξιοτήτων που διδάσκονται στις νομικές σχολές. Τούτου λεχθέντος, μερικές μελέτες δείχνουν ότι η κατάρτιση των δικηγόρων πρέπει να επεκταθεί ώστε να τους βοηθήσει να αναπτύξουν τη συναισθηματική νοημοσύνη τους. Στην πραγματικότητα, η αύξηση των δεξιοτήτων συναισθηματικής νοημοσύνης των δικηγόρων θα ωφελήσει όχι μόνο τους δικηγόρους, αλλά και τους πελάτες τους. Πράγματι, οι καθηγητές Austin και Durr σημειώνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη βελτιώνει την ευημερία και την απόδοση των δικηγόρων. Επιπλέον, ο Pedro Barosa, σε μια έκθεση για το Ινστιτούτο Έρευνας Δικαιοσύνης και Δικαιοσύνης των Ηνωμένων Εθνών (UNICRI), αναφέρει τα αποτελέσματα των μελετών που δείχνουν ότι η συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζει θετικά τη δέσμευση της εργασίας, την ομαδική εργασία, την καινοτομία, την ποιότητα των υπηρεσιών, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την πίστη του πελάτη.

Με βάση την έρευνά τους, οι Saloveyetal. (1997) εντοπίζουν τέσσερις περιπτώσεις συναισθηματικής νοημοσύνης, την αντίληψη των συναισθημάτων, τη διευκόλυνση της σκέψης μέσω της χρήσης συναισθημάτων, της κατανόησης των συναισθημάτων και της διαχείρισης των συναισθημάτων. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η απόκτηση δεξιοτήτων ειδικά για ένα από τα παραπάνω είναι απαραίτητη για να προχωρήσει ένα άτομο στην επόμενη. Έτσι, η αντίληψη των συναισθημάτων προηγείται της διευκόλυνσης της σκέψης μέσω της χρήσης των συναισθημάτων, γεγονός που επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των συναισθημάτων και στη συνέχεια την καλύτερη διαχείριση αυτών.

Μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, προέκυψε πως τα συναισθήματα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, τα συναισθήματα βοηθούν τα άτομα να δώσουν προτεραιότητα στο πού πρέπει να επικεντρωθεί η προσοχή τους, ενώ παράλληλα τους βοηθούν να αλλάξουν τον τρόπο λειτουργίας και σκέψης τους για μια κατάσταση και τους βοηθούν να λύσουν ορισμένα προβλήματα. Τέλος, ένα συναισθηματικά έξυπνο άτομο είναι σε

θέση να κινητοποιήσει μια διάθεση ή συγκίνηση για να βελτιώσει τη σκέψη ή την εκτέλεση ενός έργου.

Από την πλευρά της, η κατανόηση των συναισθημάτων αναφέρεται στην ικανότητα ενός ατόμου να ονομάζει και να ταξινομεί τα συναισθήματα. Περιλαμβάνει επίσης την κατανόηση της υποκείμενης αιτίας των συναισθημάτων και της πολυπλοκότητάς τους. Εν ολίγοις, ένα άτομο σε αυτόν τον κλάδο είναι σε θέση να προβλέψει την εμφάνιση ορισμένων συναισθημάτων. Επιπλέον, η διαχείριση των συναισθημάτων περιλαμβάνει τη δυνατότητα ελέγχου των σκέψεων, ειδικά στον κλάδο της δικηγορίας.

Μέσω της έρευνας εξήχθησαν ιδιαίτερα σημαντικά και ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Αρχικά, μέσω της ποσοτικής διερεύνησης φαίνεται πως τα επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης είναι υψηλά. Ειδικότερα, οι ερωτώμενοι επαγγελματίες του κλάδου της δικηγορίας υποστηρίζουν πως μπορούν να κατανοήσουν τα δικά τους συναισθήματα, ενώ παράλληλα χαρακτηρίζουν τους εαυτούς τους ως καλούς παρατηρητές των συναισθημάτων των άλλων. Το παραπάνω εύρημα έρχεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα των Destenoetal. (2004), οι οποίοι υποστηρίζουν πως τα συναισθήματα μπορούν να αλλάξουν τις πειστικές επιπτώσεις του μηνύματος ως μια συνάρτηση του συναισθηματικού πλαισίου των πειστικών προσφυγών, ως πηγές μόχλευσης της πειθούς, αλλά αυτό μπορεί να γίνει πραγματικότητα μόνο εάν οι ίδιοι οι επαγγελματίες αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα τους.

Μέσω της έρευνας φάνηκε επίσης πως οι ερωτώμενοι επαγγελματίες του κλάδου της δικηγορίας μπορούν να διεκπεραιώσουν τις υποθέσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ ταυτόχρονα προτιμούν να ολοκληρώνουν τις υποθέσεις όταν δεν υπάρχει πίεση και άγχος. Από την άλλη πλευρά, φάνηκε πως οι υποθέσεις που χειρίζονται οι ερωτώμενοι αντιμετωπίζονται από τους ίδιους ολιστικά και βρίσκεται πάντα άμεση λύση. Οι ερωτώμενοι αισθάνονται σε σημαντικό βαθμό άνετα στην αίθουσα δικαστηρίου, ενώ αισθάνονται αυτοπεποίθηση για τις αναπτυξιακές τους δεξιότητες. Ένα σημαντικό εύρημα είναι πως θεωρείται από τους ερωτώμενους πως η επιτυχία μιας δίκης είναι το αποτέλεσμα πειθούς και γνώσης της νομοθεσίας και νομολογίας.

6.2. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Όπως σε κάθε έρευνα, έτσι και σε αυτή, αναδεικνύονται ορισμένοι περιορισμοί. Ένας σημαντικός περιορισμός είναι το σχετικά μικρό μέγεθος του δείγματος, που εμποδίζει τη δυνατότητα γενίκευσης και αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων της έρευνας. Επίσης, ένας σημαντικός περιορισμός είναι πως το δείγμα προέρχεται από το Δικηγορικό Σύλλογο Καρδίτσας, κάτι που επίσης να μην επιτρέπει ίσως τη γενίκευση των αποτελεσμάτων.

Κατ' αντιστοιχία, σε επόμενες έρευνες θα πρέπει να συμπεριληφθεί ένα μεγαλύτερο μέγεθος δείγματος, ώστε να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού των επαγγελματιών του κλάδου της δικηγορίας στην Ελλάδα. Επίσης, σε επόμενες έρευνες ίσως να ήταν σημαντική η διενέργεια μια ποιοτικής ανάλυσης σε δικαστές και μιας ποσοτικής σε δικηγόρους και ασκούμενους δικηγόρους, ώστε να διαφανούν τυχόν ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων, αλλά και να μπορέσουν να αναδειχθούν περαιτέρω ορισμένες προτάσεις και θέσεις. Από την άλλη πλευρά, είναι σημαντικό σε επόμενες έρευνες να διερευνηθεί η σχέση της παραγωγικότητας, της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της επίδοσης με την εργασιακή ικανοποίηση, την πρόθεση αποχώρησης από την εργασία, αλλά και την επαγγελματική εξάντληση, ώστε να υπάρχει μια ολιστική εκτίμηση των χρησιμοποιούμενων πρακτικών, αλλά και της προσωπικότητας των επαγγελματιών του κλάδου της δικηγορίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bar-On, R. (1997). Emotional intelligence and self-actualization.
- Baron, R. A. (1990). Environmentally induced positive affect: its impact on self-efficacy, task performance, negotiation, and conflict 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 20(5), 368-384.
- Bar-On, R., Handley, R., & Fund, S. (2006). The impact of emotional intelligence on performance. *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups*, 3-19.
- Bench-Capon, T., Atkinson, K., & Chorley, A. (2005). Persuasion and value in legal argument. *Journal of Logic and Computation*, 15(6), 1075-1097.
- Bishop, K. (2017). Framing failure in the legal classroom: Techniques for encouraging growth and resilience. *Ark. L. Rev.*, 70, 959.
- Brannigan, A., & Zwerman, W. (2001). The real "Hawthorne effect".
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological bulletin*, 52(5), 396.
- Cantor, N., & Kihlstrom, J. F. (2000). Social intelligence. *Handbook of intelligence*, 2, 359-379.
- Carnevale, P. J., & Isen, A. M. (1986). The influence of positive affect and visual access on the discovery of integrative solutions in bilateral negotiation. *Organizational behavior and human decision Processes*, 37(1), 1-13.
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional intelligence in leadership and organizations*. New York: Grosset/Putnum.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182.

- Der Foo, M., Elfenbein, H. A., Tan, H. H., & Aik, V. C. (2004). Emotional intelligence and negotiation: The tension between creating and claiming value. *International Journal of Conflict Management*.
- DeSteno, D., Petty, R. E., Rucker, D. D., Wegener, D. T., & Braverman, J. (2004). Discrete emotions and persuasion: the role of emotion-induced expectancies. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 43.
- Diamond, S. (2013) *Getting More: How to be a More Persuasive Person in Work and Life*. New York: Crown Business.
- Ekman, P. (2003). *Emotions revealed: Recognizing faces and feelings to improve communication and emotional life*. New York: Henry Holt.
- El Semadoni S (2007): *Emotional Intelligence: founded - applications - development of (i 1)*. Amman: *Dar AlFikr publishing and printing*.
- Feigenson, N. (2009). Emotional influences on judgments of legal blame: How they happen, whether they should, and what to do about it. In *Emotion and the Law* (pp. 45-96). Springer, New York, NY.
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 753-777.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: the affect infusion model (AIM). *Psychological bulletin*, 117(1), 39.
- Freeman, F. S. (1965). *Theory and Practice of Psychological Testing* (3rd ed.). New Delhi: Oxford & IBH Publishing Company.
- Frost, M. (1994). Ethos, Pathos & (and) Legal Audience. *Dick. L. Rev.*, 99, 85.
- Goleman, D. (2011). The brain and emotional intelligence: New insights. *Regional Business*, 94.

Goleman, D. (2017). *What Makes a Leader?*(*Harvard Business Review Classics*). Harvard Business Press.

Grewal, D., &Salovey, P. (2005). Feeling Smart: The Science of Emotional Intelligence: A new idea in psychology has matured and shows promise of explaining how attending to emotions can help us in everyday life. *American scientist*, 93(4), 330-339.

Harari, Y.N. (2015), *Sapiens: A Brief History of Humankind*, New York, NY: Harper.

Hayes, H. B. (1972). Applying Persuasion Techniques to Trial Proceedings.*SCL Rev.*, 24, 380.

Hersey, R. B. (1932). *Workers' emotions in shop and home*.University of Pennsylvania Press.

Hillebrandt, A., & Barclay, L. J. (2017). Comparing integral and incidental emotions: Testing insights from emotions as social information theory and attribution theory. *Journal of Applied Psychology*, 102(5), 732.

Hosie, P. J., &Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers?. *International Journal of Workplace Health Management*.

Hosie, P., Willemyns, M., &Sevastos, P. (2012).The impact of happiness on managers' contextual and task performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3), 268-287.

Iaffaldano, M. T., &Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.

James, C. (2008). Lawyer dissatisfaction, emotional intelligence and clinical legal education. *Legal Education Review*, 18(1/2), 123-137.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.

Kahneman, D. (2011), *Thinking, Fast and Slow*, Penguin Books.

- Kelton, C. C. (2014). Clients want results, lawyers need emotional intelligence. *Clev. St. L. Rev.*, 63, 459.
- Kornhauser, A. W., & Sharp, A. A. (1932). Employee attitudes; suggestions from a study in a factory. *Personnel journal*.
- Kunnanatt, J. T. (2004). Emotional intelligence: The new science of interpersonal effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 489.
- Leary, K., Pillemer, J., & Wheeler, M. (2013). Negotiating with emotion. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 96-103.
- Ledford, G. E. (1999). Comment: Happiness and productivity revisited. *Journal of Organizational Behavior*, 25-30.
- Mayer, J. D., & Cobb, C. D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense?. *Educational psychology review*, 12(2), 163-183.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, 3, 31.
- Mayer, J. D., DiPaolo, M., & Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of personality assessment*, 54(3-4), 772-781.
- McAuliff, B. D., Ellis, L., & Phillips, M. (2011). "May It Please the Court..." A Social-Cognitive Primer on Persuasion in Legal Contexts. In *Handbook of trial consulting* (pp. 33-61). Springer, Boston, MA.
- Papadogiannis, P. K., Logan, D., & Sitarenios, G. (2009). An ability model of emotional intelligence: A rationale, description, and application of the Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). In *Assessing emotional intelligence* (pp. 43-65). Springer, Boston, MA.
- Platsidou, M., & Salman, L. (2012). The role of emotional intelligence in predicting burnout and job satisfaction of Greek lawyers. *International Journal of Law, Psychology and Human Life*, 1(1), 13-22.

- Salerno, J. M., Phalen, H. J., Reyes, R. N., & Schweitzer, N. J. (2018). Closing with emotion: The differential impact of male versus female attorneys expressing anger in court. *Law and Human Behavior*, 42(4), 385.
- Scott, P. (2002). The future of general education in mass higher education systems. *Higher Education Policy*, 15(1), 61-75.
- Seligman, M. (2002), *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, New York, NY: Free Press.
- Shanwal, V. K., Kaur, G., Singh, S. B., & Kumar, S. (2006). Emotional Intelligence in School Children: A Socio Demographic Study. *Journal of Psychosocial Research*, 1, 1-13.
- Sharma, R. (2012). Measuring social and emotional intelligence competencies in the Indian context. *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Shultz, M. M., & Zedeck, S. (2011). Predicting lawyer effectiveness: Broadening the basis for law school admission decisions. *Law & Social Inquiry*, 36(3), 620-661.
- Silvestro, R. (2002). Dispelling the modern myth: Employee satisfaction and loyalty drive service profitability. *International journal of operations & production management*.
- Sinaceur, M., Van Kleef, G. A., Neale, M. A., Adam, H., & Haag, C. (2011). Hot or cold: Is communicating anger or threats more effective in negotiation?. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1018.
- Singh, S. (2004). Development of a measure of emotional intelligence. *Psychological Studies-University of Calicut*, 49, 136-141.
- Spielberger, C. (2004). *Encyclopedia of applied psychology*. Academic press.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative science quarterly*, 56-77.
- Stearns, P.N. (2012), "The history of happiness", *Harvard Business Review*, 104-109.
- Steiner, C. (1997). *Achieving Emotional Literacy*. London: Bloomsbury Publishing.

Szczygieł, D., & Mikolajczak, M. (2017). Why are people high in emotional intelligence happier? They make the most of their positive emotions. *Personality and Individual Differences*, 117, 177-181.

Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136.

Thingujam, N. S. (2002). Emotional intelligence: What is the evidence. *Psychological Studies*, 47(1-3), 54-69.

Time. (October 2, 1995). Cover. New York: Time Warner.

Tribe, M. (2019), “*Fueled by hires and ‘happiness factor’, McDermott revenue hits \$1 billion, the american lawyer*”.

Van Kleef, G. A. (2009). How emotions regulate social life: The emotions as social information (EASI) model. *Current directions in psychological science*, 18(3), 184-188.

Wang, F. Y., Ye, P., & Li, J. (2019). Social intelligence: The way we interact, the way we go. *IEEE Transactions on Computational Social Systems*, 6(6), 1139-1146.

Weisinger, H. (1998). *Emotional Intelligence at Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.

Wright, T. A., & Staw, B. M. (1999). Further thoughts on the happy-productive worker. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(1), 31-34.

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness studies*, 9(4), 521-537.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ



Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ανώνυμο και εντάσσεται σε μια έρευνα που διεξάγεται από το Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης του Πάντειου Πανεπιστημίου και αφορά στη διερεύνηση της συναισθηματικής νοημοσύνης των επαγγελματιών της δικηγορίας.

Παρακαλώ διαβάστε με προσοχή το ερωτηματολόγιο και απαντήστε με τη μεγαλύτερη δυνατή ειλικρίνεια, δηλώνοντας την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο.

Καλείστε να δηλώσετε κάποια δημογραφικά στοιχεία όπως και κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τον εργασιακό σας χώρο. Οι απαντήσεις σας θα δίνονται σύμφωνα με μια επταβάθμια κλίμακα. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Αυτό που ζητάμε από εσάς είναι η προσωπική σας άποψη. Σκεφτείτε άμεσα και απαντήστε αυθόρμητα. Η διάρκεια για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 10 λεπτά. Οι απαντήσεις σας θα είναι απόλυτα εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστούμε πολύ εκ των προτέρων.

ΔΗΛΩΣΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΕΧΕΜΥΘΕΙΑΣ

Η συμμετοχή φυσικών προσώπων στην έρευνα είναι εθελοντική, αλλά αναγκαία. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και δεν περιέχει προσωπικά στοιχεία φυσικών προσώπων από τα οποία θα μπορούσε να αποκαλυφθεί με οποιονδήποτε τρόπο η ταυτότητα των συμμετεχόντων. Οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές και μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας θα έχουν πρόσβαση σε αυτές. Οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς και συγκεκριμένα θα τύχουν ποσοτικής ή/και ποιοτικής επεξεργασίας συνολικά. Καμία μεμονωμένη πληροφορία σχετικά με οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο δεν θα δημοσιευθεί, παρά μόνο τα τελικά αποτελέσματα της έρευνας. Η ανωνυμία των συμμετεχόντων και το προσωπικό απόρρητο θα τηρηθεί στο ακέραιο καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας, αλλά και μετά το πέρας αυτής και δεσμεύει τα μέλη της ερευνητικής ομάδας.

Αβδελίδου Ιωάννα, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια (ioavdel@gmail.com)

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Φύλο	Άντρας ☐ Γυναίκα ☐
Ηλικία	 (παρακαλώ προσδιορίστε)
Εκπαίδευση	Πτυχιούχος Α.Ε.Ι. ☐ Κάτοχος Μεταπτυχιακού ☐ Κάτοχος Διδακτορικού ☐
Θέση εργασίας	Ασκούμενος/η ☐ Δικηγόρος ☐ Δικαστής ☐
Έτη εργασιακής εμπειρίας	 (παρακαλώ προσδιορίστε)
Έτη προϋπηρεσίας στην ελεύθερη δικηγορία	 (παρακαλώ προσδιορίστε)
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η ☐ Παντρεμένος/η ☐ Διαζευγμένος/η ☐ Σε σύμφωνο συμβίωσης ☐ Σε συμβίωση ☐ Χήρος/α ☐

Αριθμός παιδιών	 (παρακαλώ προσδιορίστε)
------------------------	-------------------------------

ΕΝΟΤΗΤΑ Β: ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

	Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις:								
1	Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω γιατί νιώθω τα συναισθήματα που νιώθω	1	2	3	4	5	6	7	
2	Μπορώ πάντα να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου μέσω της συμπεριφορά τους	1	2	3	4	5	6	7	
3	Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω	1	2	3	4	5	6	7	
4	Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να αντεπεξέλθω στις δυσκολίες	1	2	3	4	5	6	7	
5	Καταλαβαίνω καλά τα συναισθήματά μου	1	2	3	4	5	6	7	
6	Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων	1	2	3	4	5	6	7	
7	Πάντα λέω στον εαυτό μου ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.	1	2	3	4	5	6	7	
8	Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματά μου	1	2	3	4	5	6	7	
9	Πάντα καταλαβαίνω πώς πραγματικά αισθάνομαι	1	2	3	4	5	6	7	
10	Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και τη συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων	1	2	3	4	5	6	7	
11	Παρακινώ τον εαυτό μου	1	2	3	4	5	6	7	
12	Όταν είμαι πολύ θυμωμένος μπορώ πάντα να ηρεμήσω γρήγορα	1	2	3	4	5	6	7	

13	Πάντα καταλαβαίνω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	1	2	3	4	5	6	7
14	Κατανοώ τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου	1	2	3	4	5	6	7
15	Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να κάνω ό,τι καλύτερο μπορώ	1	2	3	4	5	6	7
16	Ελέγχω καλά τα συναισθήματά μου	1	2	3	4	5	6	7

ΕΝΟΤΗΤΑ Γ: ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ

	Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις:							
1	Αισθάνομαι χαρούμενος/η όταν ασκώ τα καθήκοντα μου	1	2	3	4	5	6	7
2	Μπορώ να διεκπεραιώσω υποθέσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα	1	2	3	4	5	6	7
3	Προτιμώ να ολοκληρώνω τις υποθέσεις ανάλογα με την ικανοποίηση που νιώθω από το πιθανό αποτέλεσμα	1	2	3	4	5	6	7
4	Προτιμώ να ολοκληρώνω τις υποθέσεις όταν δεν υπάρχει πίεση και άγχος	1	2	3	4	5	6	7
5	Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του άγχους	1	2	3	4	5	6	7
6	Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της έλλειψης αυτοπεποίθησής μου	1	2	3	4	5	6	7
7	Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω του κακού εργασιακού περιβάλλοντος	1	2	3	4	5	6	7
8	Τείνω να παρατείνω τις ημερομηνίες ολοκλήρωσης των υποθέσεων μου λόγω της δυσaráσκείας μου από την εργασία	1	2	3	4	5	6	7

ΕΝΟΤΗΤΑ Δ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

	Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας σας							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	με τις παρακάτω προτάσεις:							
1	Πιστεύω πως τις περισσότερες φορές η έκβαση των υποθέσεων που αναλαμβάνω είναι θετική	1	2	3	4	5	6	7
2	Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται από μένα ολιστικά	1	2	3	4	5	6	7
3	Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρξει άμεση λύση	1	2	3	4	5	6	7
4	Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον από την πλευρά του πελάτη μου	1	2	3	4	5	6	7
5	Πιστεύω πως οι υποθέσεις που αναλαμβάνω αντιμετωπίζονται ώστε να υπάρχει συμφέρον και για τις δύο πλευρές	1	2	3	4	5	6	7

ΕΝΟΤΗΤΑ Ε: ΕΠΙΔΟΣΗ

	Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις:							
1	Αισθάνομαι άνετα στην αίθουσα του δικαστηρίου	1	2	3	4	5	6	7
2	Αισθάνομαι πως μπορώ να ανταπεξέλθω στις απαιτήσεις που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της δίκης	1	2	3	4	5	6	7
3	Πιστεύω πως έχω ανεπτυγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες	1	2	3	4	5	6	7
4	Πιστεύω πως έχω πειθώ	1	2	3	4	5	6	7
5	Πιστεύω πως σε οποιαδήποτε περίπτωση μπορώ να δημιουργήσω άμεσα ένα θετικό κλίμα στην αίθουσα του δικαστηρίου	1	2	3	4	5	6	7
6	Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η ουσιαστική επικοινωνία με τον πελάτη	1	2	3	4	5	6	7
7	Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι η γνώση της νομοθεσίας και της νομολογίας	1	2	3	4	5	6	7

8	Πιστεύω πως το κλειδί για την επιτυχία μιας δίκης είναι οι δεξιότητες πειθούς	1	2	3	4	5	6	7

Β. ΓΝΩΜ/ΣΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ Δ.Σ.Κ.

	ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ - NTKAS LAW FIRM ΒΑΙΟΣ Π. ΝΤΟΚΑΣ, MSc Δικηγόρος Παρ' Αρείω Πάγω, Δικηγορικού Συλλόγου Καρδίτσας (ΑΜ. 420) ΑΦΜ. 064069803, Ιεζεκιήλ 31 Καρδίτσα 43131 Τηλ. 24410-23209, Φαξ. 24410-74323 e-mail: vaioyntokas@hotmail.com – Ιστοσελίδα: www.ntokas.gr
---	--

Ενόψει του αιτήματος της συναδέλφου Ιωάννας Αβδελίδου, περί διεξαγωγής έρευνας με τίτλο «ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΑΣ» σας επισημαίνω τα εξής:

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να υφίστανται επεξεργασία για σκοπούς επιστημονικής έρευνας, υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις και εγγυήσεις που θεσπίζει ο νόμος¹.

Η προτεινόμενη έρευνα εμπεριέχει την απαιτούμενη «δήλωση τήρησης εχεμύθειας», εγγυώμενη την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων και τον αναμενόμενο περιορισμό του σκοπού της χρήσης των δεδομένων. Επίσης τα δεδομένα θα συλλεχθούν απευθείας από την ερευνητική ομάδα, με χρήση της πλατφόρμας ερωτηματολογίου της Google, όπου παρέχονται επαρκείς εγγυήσεις ασφάλειας.

Τα δεδομένα παρότι θα συλλεχθούν ανώνυμα βέβαια, λόγω του πολύ μικρού αριθμού ατόμων που απευθύνεται (όσον αφορά τον Σύλλογό μας) και του πλήθους και είδους των ερωτήσεων, εμπεριέχουν ένα κίνδυνο ταυτοποίησης των υποκειμένων, οπότε δεν μπορούν να θεωρηθούν ανωνυμοποιημένα αλλά αντίθετα ορθό κρίνεται ότι υπάγονται στις προστατευτικές διατάξεις του ΓΚΠΔ.

Παρόλα αυτά, ενόψει του ερευνητικού σκοπού της συλλογής των δεδομένων, οι παρεχόμενες εγγυήσεις διασφάλισης της ασφαλούς επεξεργασίας αυτών κρίνονται επαρκείς, καθότι θα δημοσιευθούν μόνο συγκεντρωτικά δεδομένα από τους ερευνητές και δεσμεύονται επαρκώς για τον περιορισμό του σκοπού και την ασφαλή επεξεργασία αυτών.

Συνεπώς κρίνεται ασφαλές να προχωρήσετε στην προώθηση της έρευνας στα μέλη του Συλλόγου.

Καρδίτσα 19-4-2022

Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων του Δικηγορικού Συλλόγου Καρδίτσας

ΒΑΙΟΣ Π. ΝΤΟΚΑΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΠΑΡ' ΑΡΕΙΩ ΠΑΓΩ - MSc
ΙΕΖΕΚΙΗΛ 31 - ΚΑΡΔΙΤΣΑ 43131 - Τ.Σ. ΟΡΟΦΟΣ
ΤΗΛ: 24410 23209 – ΚΙΝ. 6974144822
ΑΦΜ: 064069803 - ΔΟΥ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
e-mail: vaioyntokas@hotmail.com

ΒΑΙΟΣ ΝΤΟΚΑΣ
19.04.2022 12:55

¹ Βλ. Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 13), Σύνταγμα (άρθρο 16 παρ.1), αιτιολογική έκθεση του ΓΚΠΔ (παρ.157) και ειδικές διατάξεις Ν. 4624/2019 (ΦΕΚ Α'137)

