



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ**

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ
ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ-ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΘΝΙΚΗ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ**

**ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ
ΕΥΔΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ**

**ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ
ΓΛΥΚΟΥ ΙΩΑΝΝΑ**

ΑΘΗΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2015

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ**

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

ΤΙΤΛΟΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ

**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ
ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ - ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

ΞΥΔΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

ΓΛΥΚΟΥ ΙΩΑΝΝΑ

ΑΘΗΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2015

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ABSTRACT	7
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος	9
1.2 Σκοπός Διατριβής.....	9
1.3 Βασικά ερευνητικά ερωτήματα.....	9
1.4 Μεθοδολογία.....	9
1.5 Συνοπτική παρουσίαση κεφαλαίων	10
1.6 Θέση της διατριβής.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	12
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	12
2.1 Έννοια Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	12
2.2 Στόχος και ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	16
Ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΚΑΙ Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ.....	16
3.1 Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα.....	16
3.2 Οι τομείς που βελτιώνονται από την εκπαίδευση των εργαζομένων.	16
3.3 Τα πλεονεκτήματα της ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	17
3.4 Η διαχείριση του Ανθρώπινου παράγοντα στην δημιουργία Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος στον Κλάδο	18
3.5 Η αναγκαιότητα της ανάπτυξης του ανθρώπινου παράγοντα	20
3.6 Επένδυση στην εκπαίδευση και ποιοι εκπαιδεύονται από τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις.	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	23
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ.....	23
4.1 Ιστορική Αναδρομή.....	23
4.2 Η Εθνική Ασφαλιστική σήμερα.	24
4.3 Τα προϊόντα της Εθνικής Ασφαλιστικής.....	24
4.4 Λειτουργίες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Εθνικής Ασφαλιστικής- Ανάλυση Εργασίας.....	25

4.5 Πρόσληψη και επιλογή προσωπικού.....	25
4.6 Εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού στην Εθνική Ασφαλιστική.....	27
4.7 Αξιολόγηση εργαζομένων Εθνικής Ασφαλιστικής.....	32
4.7.1 Διαδικασία Αξιολόγησης.....	32
4.7.3 Μέθοδοι Αξιολόγησης.....	33
4.7.4 Συστήματα αμοιβών. Κατηγορίες αμοιβών.....	34
4.7.5 Χαρακτηριστικά συστήματα αμοιβών.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	36
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ-ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ.....	36
5.1 Αναγκαιότητα και σπουδαιότητα της συγκεκριμένης έρευνας.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	39
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	39
6.1 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7.....	116
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	116
7.1 Συμπεράσματα Έρευνας.....	116
7.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	119
Βιβλιογραφία.....	120
Ελληνική Βιβλιογραφία:.....	120
Ξένη βιβλιογραφία.....	121
Ηλεκτρονικές πηγές.....	122
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	123

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα διατριβή προσεγγίζεται σε θεωρητικό και σε πρακτικό επίπεδο η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στο χώρο των Ασφαλιστικών Εταιρειών στην Ελλάδα με μελέτη περίπτωσης την Εθνική Ασφαλιστική.

Στο θεωρητικό μέρος παρουσιάζονται οι έννοιες, όροι, λειτουργίες, στόχοι και ρόλοι της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και πως η Διοίκηση μέσα από τον ανθρώπινο παράγοντα δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Στο ερευνητικό μέρος η έρευνα στηρίχθηκε στη συλλογή στοιχείων με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου με ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, την αξιολόγηση των εργαζομένων, την εκπαίδευση και την υποκίνηση και εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων.

Τα ευρήματα της έρευνας αποτυπώνουν πως τόσο τα στελέχη όσο και οι εργαζόμενοι της Εθνικής Ασφαλιστικής δείχνουν εμπιστοσύνη στο σύστημα αξιολόγησης της εταιρείας, τα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι σημαντικά για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, οι αμοιβές, τα κίνητρα και οι βραβεύσεις αποτελούν τις παραμέτρους για την δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στην Εθνική Ασφαλιστική.

ABSTRACT

This thesis approached in theoretical and practical level the Human Resource Management in the field of Insurance Companies in Greece in case study National Insurance.

In the theoretical part presents the concepts, terms, functions, objectives and roles of HRM and how the Administration through the human factor creates competitive advantage.

In the research part of the research was based on data collected using a structured questionnaire with questions on demographic characteristics, employee assessment, training and stimulation and job satisfaction of employees.

The findings illustrate that both executives and employees of National Insurance show confidence in the company's evaluation system, educational programs are important for their career development, salaries, incentives and awards are the parameters for the creation competitive advantage in the National Insurance.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εργασία αυτή δε θα είχε ολοκληρωθεί χωρίς την πολύτιμη υποστήριξη της καθηγήτριας κυρίας Γλυκού Ιωάννας, την οποία ευχαριστώ καθότι με την επίβλεψή της συντέλεσε στην ολοκλήρωση της παρούσας.

Επίσης οφείλω ένα ευχαριστώ στην οικογένειά μου και ιδιαίτερα στη γυναικά μου και τα παιδιά μου που με στήριξαν ενεργά όλους αυτούς τους μήνες για την εκπόνησης της διατριβής και σε όλη την διάρκεια των σπουδών μου στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ στην μητέρα μου για όλα όσα μου πρόσφερε για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος

Ο Ανθρώπινος Παράγοντας αποτελεί το βασικότερο εργαλείο στα χέρια των επιχειρήσεων για να μπορέσουν να διατηρήσουν την θέση τους, να επεκτείνουν την δύναμη τους και να αυξήσουν την κερδοφορία τους σε μια περίοδο παρατεταμένης οικονομικής αστάθειας και κρίσης. Ο Ανθρώπινος Παράγοντας μπορεί να αποτελέσει το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα κάθε επιχείρησης και είναι αυτός που συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη των στόχων της κάθε επιχείρησης μέσα από την Αποτελεσματική Διοίκηση. Η διατριβή εξετάζει την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στον Ασφαλιστικό Κλάδο στην Ελλάδα με περίπτωση μελέτης την Εθνική Ασφαλιστική.

1.2 Σκοπός Διατριβής

Ο σκοπός της συγκεκριμένης διατριβής είναι η μελέτη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και των λειτουργιών στον Ασφαλιστικό Κλάδο στην Ελλάδα και ειδικότερα στην Εθνική Ασφαλιστική. Η συγκεκριμένη διατριβή γίνεται για να εξετάσει αν η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εθνικής Ασφαλιστικής θεωρεί ότι ο Ανθρώπινος Παράγοντας μπορεί να αποτελέσει Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με τα οικονομικά της αποτελέσματα στην δύσκολη οικονομική συγκυρία που βρίσκετε σήμερα η Ελλάδα.

1.3 Βασικά ερευνητικά ερωτήματα

α) Η διαχείριση του Ανθρώπινου Παράγοντα στην Εθνική Ασφαλιστική, β) Ο Ανθρώπινος Παράγοντας μπορεί να αποτελέσει το Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα, γ) Ο Ανθρώπινος Παράγοντας στην Εθνική Ασφαλιστική σε σχέση με τα οικονομικά της αποτελέσματα.

1.4 Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει την πληρότητα, την εγκυρότητα, την αξιοπιστία και τέλος την αξία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Τα στάδια της συγκεκριμένης έρευνας περιλαμβάνουν:

- Ορισμός του προβλήματος και του ερευνητικού στόχου.

- Σχεδίου δράσης.
- Συλλογή πληροφοριών
- Ανάλυση πληροφοριών
- Παρουσίαση αποτελεσμάτων.

1.5 Συνοπτική παρουσίαση κεφαλαίων

Η δομή της εργασίας αναπτύσσεται σε δύο μέρη το θεωρητικό μέρος και το ερευνητικό μέρος.

Το θεωρητικό μέρος περιλαμβάνει 4 κεφάλαια:

Το κεφάλαιο 1 που περιλαμβάνει την εισαγωγή.

Το κεφάλαιο 2 που περιλαμβάνει την έννοια, τις λειτουργίες και τους στόχους της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Το κεφάλαιο 3 που περιλαμβάνει τον ανθρώπινο παράγοντα και την δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στον ασφαλιστικό κλάδο.

Το κεφάλαιο 4 που περιλαμβάνει την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στην Εθνική Ασφαλιστική.

Το ερευνητικό περιλαμβάνει 3 κεφάλαια:

Το κεφάλαιο 5 που περιλαμβάνει την ερευνητική μεθοδολογία και την πρωτογενή έρευνα

Το κεφάλαιο 6 που περιλαμβάνει την παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

Το κεφάλαιο 7 που περιλαμβάνει τα συμπεράσματα.

1.6 Θέση της διατριβής

Στη παρούσα διατριβή αφού εξετάστηκε το θεωρητικό μέρος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στο χώρο των Ασφαλιστικών Εταιρειών στην Ελλάδα με μελέτη περίπτωσης την Εθνική Ασφαλιστική σε σχέση με την δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για το ανθρώπινο δυναμικό της καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τόσο τα διοικητικά της στελέχη και οι εργαζόμενοι της μέσα από την αξιολόγηση, εκπαίδευση, την υποκίνηση δημιουργούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την εταιρεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2.1 Έννοια Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Διάφορες έννοιες και αντιλήψεις έχουν διατυπωθεί για το τι ακριβώς ορίζει η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ή Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Στην βιβλιογραφία για την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ή Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, συναντάμε πολλούς ορισμούς μερικούς από τους οποίους αναφέρονται παρακάτω :

« Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ονομάζεται η διοικητική λειτουργία που μελετά, εφαρμόζει και εποπτεύει μια σειρά από δραστηριότητες που έχουν άμεση σχέση με την διοίκηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα στα πλαίσια μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού»¹

« Η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού ασχολείται με τις πρακτικές και τις πολιτικές που απαιτούνται για την επιμέλεια των πτυχών (από το σύνολο των καθηκόντων της διοίκησης) αφορούν θέματα προσωπικού. Συγκεκριμένα εδώ ανήκουν η πρόσληψη, η εκπαίδευση, οι αμοιβές και η παροχή ασφαλούς ηθικού και δίκαιου περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους της επιχείρησης».²

Λειτουργίες Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού εφαρμόζει μια σειρά από λειτουργίες που έχουν άμεση σχέση με την αποτελεσματική διοίκηση των ανθρωπίνων πόρων. Οι ενέργειες αυτές οι οποίες θα αναλυθούν διεξοδικά παρακάτω είναι οι εξής:

➤ **Στελέχωση**

Η διαδικασία κατά την οποία η επιχείρηση προσλαμβάνει έγκαιρα τον απαιτούμενο αριθμό υπαλλήλων ανάλογα με το μέγεθος της, τον κλάδο που δραστηριοποιείται, την αγορά εργασίας, το ανταγωνιστικό περιβάλλον, ή η μετακίνηση υπαλλήλων με τα ανάλογα προσόντα και η τοποθέτηση τους στις ανάλογες θέσεις ονομάζεται στελέχωση.³

¹ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003, p. 18

² Garry Dessler, 2012, p. 24

³ M, Armstrong, 2000, pp. 17,19

➤ **Εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού**

Η Εκπαίδευση είναι η διαδικασία που αποσκοπεί στη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων με σκοπό την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Η λειτουργία αυτή είναι σημαντική γιατί αυξάνει την παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού είναι επίσης μια διαδικασία μάθησης με μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα, με στόχο ο εργαζόμενος να αποκτήσει γνώσεις και ικανότητες για εργασίες που απαιτούν περισσότερο ευθύνη και πρωτοβουλία.⁴

➤ **Αμοιβές**

Η πηγή εισοδήματος για τους εργαζόμενους είναι η αμοιβή τους. Ο τρόπος με τον οποίο αμείβει η επιχείρηση το προσωπικό της αποτελεί αντικείμενο συζήτησης ανάμεσα στην επιχείρηση, τα συνδικάτα και τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η αμοιβή πρέπει να είναι δίκαιη, να εξασφαλίζει στον εργαζόμενο κάλυψη των οικογενειακών και βιοτικών αναγκών, να του αφήνει περιθώριο για αποταμίευση-επένδυση και να βελτιώνει την οικονομική του κατάσταση.⁵

➤ **Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια**

«Ασφάλεια είναι η προστασία των υπαλλήλων από τραυματισμούς που προκαλούνται από ατυχήματα στο χώρο εργασίας. Επαγγελματική υγιεινή είναι η προστασία των υπαλλήλων από νοσηρές καταστάσεις που απειλούν την φυσική ή συναισθηματική υγεία των εργαζομένων».⁶

Στην Ελλάδα η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων στους χώρους εργασίας διέπεται από νομοθεσίες (Νόμος 1568/1985, Νόμος 1767/1985, ΠΔ 294/88 138/A/88), στις οποίες έχουν προστεθεί και τροποποιηθεί βάση ευρωπαϊκών οδηγιών (Οδηγία 89/391/ΕΟΚ, Κανονισμός ΕΚ αριθμός 1882/2003, Οδηγία 2007/30/ΕΚ, Κανονισμός ΕΚ αριθμός 1137/2008).⁷,

➤ **Υπαλληλικές/ Εργασιακές Σχέσεις.**

Όταν μιλάμε για υπαλληλικές/εργασιακές σχέσεις αναφερόμαστε στη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στους εργαζόμενους που εκπροσωπούνται από τα εργατικά συνδικάτα με την διοίκηση της επιχείρησης. Βάση νομοθεσίας οι επιχειρήσεις είναι

⁴ insuranceworld, 2014, pp. 47,48

⁵ Mondy, R.Waney, 2011, pp. 11,12

⁶ Mondy, R.Waney, 2011, p. 12

⁷ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2014, Ένωσης, 2014

υποχρεωμένες να συνεργάζονται με τα συνδικάτα που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους για θέματα που σχετίζονται τόσο με τους εργαζόμενους όσο και την επιχείρηση. Σε περίπτωση που αυτή η συνεργασία διαταραχθεί αυτό θα έχει σοβαρό αντίκτυπο τόσο στην παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.⁸

2.2 Στόχος και ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στοχεύει στην επιλογή και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού που οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της επιχείρησης και αποτελούν για αυτή ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Με τα κατάλληλα κίνητρα και τις οργανωτικές παρεμβάσεις η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στοχεύει στη δημιουργία συνθηκών εργασίας που βελτιώνουν την απόδοση των εργαζομένων. Τέλος αξιοποιώντας τις δυνατότητες των εργαζομένων έχει ως στόχο την ενίσχυση της ικανότητας της επιχείρησης να προσαρμόζεται και να λειτουργεί σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον που διαρκώς μεταβάλλεται.

Οι βασικοί στόχοι της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι:

- Βελτίωση της παραγωγικότητας
- Βελτίωση της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο
- Συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία
- Η δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος
- Ευελιξία εργαζομένων⁹

Σημαντικό μέρος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελούν επίσης:

- Η πρόσληψη ικανών και ταλαντούχων εργαζομένων
- Η διατήρηση ικανών εργαζομένων στην επιχείρηση
- Η παροχή ικανοποιητικών αμοιβών
- Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων
- Η παροχή κινήτρων στους εργαζόμενους

⁸ Mondy, R.Waney, 2011, pp. 12,13

⁹ Ξηροτύρη- Κουφίδου Στ, 2001, pp. 64,66, Ιδιωτική Ασφάλιση, 2013, p. 60

- Η επίτευξη των στόχων και η παρακολούθηση της πορείας του κάθε εργαζόμενου.¹⁰

¹⁰ Τερζίδης Κ & Τζωρτζάκης Κ, 2004, p. 24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΚΑΙ Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΟΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΛΑΔΟ

3.1 Ανταγωνιστικό Πλεονέκτημα

Ανταγωνιστικότητα είναι η δυνατότητα, η ικανότητα μιας επιχείρησης να μπορέσει να επιβιώσει και να αναπτυχθεί, λαμβάνοντας υπόψη τον ανταγωνισμό άλλων επιχειρήσεων για τα ίδια κέρδη στον ίδιο κλάδο ή αγορά. Η επιχείρηση πρέπει να ακολουθεί μια στρατηγική ώστε να αποκρούει τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις έχοντας την δυνατότητα να παράγει προϊόντα και υπηρεσίες ανώτερης ποιότητας σε σχέση με τους ανταγωνιστές και να διατηρεί σε βάθος χρόνου το πλεονέκτημα αυτό.

Για να αποκτήσει μια επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα πρέπει να χρησιμοποιεί τους πόρους και τις δυνατότητες της που είναι η χρήση των μοναδικών ικανοτήτων της επιχείρησης, η διαφοροποίηση των προϊόντων της σχέση με τους ανταγωνιστές και η ηγεσία κόστους προσφέροντας το προϊόν της σε χαμηλότερη τιμή από τους ανταγωνιστές λόγω του μεγάλου όγκου παραγωγής.

Ο ανθρώπινος παράγοντας της επιχείρησης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσα από την συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη του. Τα καινοτόμα προϊόντα δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος και έχουν άμεση σχέση με τον ανθρώπινο παράγοντα. Το ταλέντο, οι γνώσεις, των εργαζομένων σε συνδυασμό με την σωστή λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού δίνοντας την ευκαιρία στους εργαζόμενους να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τα ταλέντα τους συμβάλουν στην δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.¹¹

3.2 Οι τομείς που βελτιώνονται από την εκπαίδευση των εργαζομένων.

Μέσα από την εκπαίδευση των εργαζομένων βελτιώνονται οι παρακάτω τομείς ανάλογα με τα ήδη προσόντα που διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

Οι τομείς αυτοί είναι:

- **Γνώσεις** που αποτελούν ένα σύνολο πληροφοριών και παρατηρήσεων σχετικά με την θέση εργασίας και τα καθήκοντα της.

¹¹ Βασιλίας Μ. Παπαδακης, 2007, pp. 101,118

- **Ικανότητες** που περιλαμβάνει την βελτίωση των ικανοτήτων του εργαζόμενου με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας του. Τέτοιες ικανότητες είναι η ανάλυση των προβλημάτων, ο χειρισμός τους, η λήψη των αποφάσεων και η διαπροσωπική επικοινωνία.
- **Στάσεις.** Οι στάσεις αναφέρονται στον τρόπο ο εργαζόμενος δρα και αντιδρά σε ένα συγκεκριμένο τρόπο. Μέσα από την εκπαίδευση επιδιώκεται η βελτίωση της στάσης του εργαζόμενου σε:
 - Στάσεις και συμπεριφορές έναντι των άλλων πχ απέναντι σε πελάτες και συναδέλφους.
 - Πολιτιστικές διαφορές και ανοχή σε αυτές όταν πρόκειται για εργασία στο εξωτερικό.
 - Εμπιστοσύνη στον εαυτό του και επιθυμία για ανάληψη ευθυνών.
- **Επαγγελματικές Δεξιότητες.** Οι επαγγελματικές δεξιότητες αναφέρονται στο σύνολο των επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας από τον εργαζόμενο και περιλαμβάνουν:
 - Την επικοινωνία.
 - Τον προσανατολισμό στο αποτέλεσμα της εργασίας.
 - Την επικέντρωση στο πελάτη.
 - Την ομαδική εργασία.
 - Την ηγεσία.
 - Τον προγραμματισμό και την οργάνωση.
 - Την κατανόηση του επιχειρησιακού περιβάλλοντος.
 - Την ευελιξία, προσαρμοστικότητα και ανάπτυξη και τέλος την επίλυση των προβλημάτων.¹²

3.3 Τα πλεονεκτήματα της ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τα πλεονεκτήματα της ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού για την επιχείρηση είναι τα εξής:

- **Αυξημένη παραγωγικότητα.**

Οι γνώσεις και οι ικανότητες που αποκτούν οι εργαζόμενοι μέσα από την εκπαίδευση οδηγεί στην αύξηση της ποσότητας και ποιότητας του παραγόμενου έργου, ενώ ταυτόχρονα μειώνονται τα λάθη, οι παραλείψεις και οι καθυστερήσεις στην εργασία.
- **Ανύψωση του ηθικού των εργαζομένων.**

¹² Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003, pp. 267,268,269

Μέσα από την εκπαίδευση επιτυγχάνεται η επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων έχοντας ως αποτέλεσμα την αυτό-ολοκλήρωση τους όπως αυτή εμφανίζεται στην πυραμίδα αναγκών του Maslow¹³.

➤ **Μείωση της επίβλεψης των εργαζομένων και της εργασίας.**

Ένας εκπαιδευμένος εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντα του με μειωμένη επίβλεψη. Το θετικό για τον εργαζόμενο είναι η δυνατότητα μεγαλύτερης ευχέρειας ανάληψης πρωτοβουλιών και για την επιχείρηση μείωση κόστους από την επίβλεψη σύμφωνα με την θεωρία του Vroom¹⁴

Μείωση των ατυχημάτων.

Μέσω την εκπαίδευσης αναπτύσσονται οι εργαζόμενοι ικανότητες που αφορούν την δουλειά, την σωστή χρήση και συντήρηση του εξοπλισμού, ενώ η ενημέρωση για μέτρα ασφαλείας στον εργασιακό χώρο συμβάλλει στη μείωση των ατυχημάτων.

➤ **Αύξηση οργανωσιακής σταθερότητας και ευελιξίας.**

Η ικανότητα της επιχείρησης είναι στο να μπορεί να διατηρήσει την θέση της σε πιθανή απώλεια έμπειρου προσωπικού μέσω της ύπαρξης εκπαιδευόμενων εργαζομένων που θα μπορούν άμεσα να ανταποκριθούν στα νέα τους καθήκοντα. Η επιχείρηση πρέπει να διαθέτει ευελιξία μέσω εκπαιδευμένων εργαζόμενων με πολλαπλές δεξιότητες ώστε να είναι δυνατή η μετακίνηση τους σε τομείς εργασίας με διαφορετικές απαιτήσεις.

➤ **Αφοσίωση των εργαζομένων.**

Μέσω της εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι ταυτίζονται με τους στόχους της επιχείρησης.

➤ **Εταιρική κουλτούρα.**

Η εξειδικευμένη εκπαίδευση βοηθάει στην ανάπτυξη κουλτούρας προσανατολισμένη στη συνεχή βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων.¹⁵

3.4 Η διαχείριση του Ανθρώπινου παράγοντα στην δημιουργία Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος στον Κλάδο

Η δομή μιας ασφαλιστικής επιχείρησης, τα προϊόντα της, η τεχνολογία που χρησιμοποιεί μπορούν εύκολα να αντιγραφούν από τους ανταγωνιστές της. Όμως ο άνθρωπος αποτελεί το σημαντικότερο κεφάλαιο για κάθε επιχείρηση. Η ύπαρξη ομάδων ανθρώπων που είναι

¹³ Γαλανάκης, 2012, p. 237.

¹⁴ Γαλανάκης, 2012.p 241.

¹⁵ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003, pp. 270,271, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ, 2014

ενθουσιώδεις, αφοσιωμένοι αλλά και καλά αμειβόμενοι συμβάλουν στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Επίσης η ικανότητα προσέλκυσης, ανάπτυξης και διατήρησης στις ασφαλιστικές επιχειρήσεις ικανών ανθρώπων αποτελεί τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων και στην δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Η προσέλκυση- ανάπτυξη και διατήρηση εργαζομένων σε μια επιχείρηση αποτελεί την σχέση της διοίκησης ανθρώπινων πόρων με την δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων έχει σημαντικό ρόλο σε όλα τα στάδια του προγραμματισμού των κινήσεων- αποφάσεων της επιχείρησης :

- Στο προσδιορισμό της επιχειρησιακής αποστολής με σαφή χαρακτηριστικά και στοιχεία ώστε να δώσει την έμπνευση στους εργαζόμενους για να πραγματοποιήσουν την αποστολή.
- Το εξωτερικό και το εσωτερικό περιβάλλον όπου η διοίκηση ανθρώπινων πόρων δίνει πληροφορίες για τις αμοιβές της αγοράς, την εξέλιξη των ειδικοτήτων και της εκπαιδευτικής πολιτικής, την προσφορά εργασίας, το ηθικό των εργαζομένων και την αφοσίωση τους στην επιχείρηση.

Οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις που το προϊόν τους είναι η παροχή υπηρεσιών βασίζονται στις ικανότητες και στην απόδοση των εργαζομένων που απασχολούν για να αποκτήσουν ή να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.¹⁶

Οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για το στρατηγικό μανάτζμεντ των ανθρωπίνων πόρων επειδή οι εργαζόμενοι αποτελούν βασικό παράγοντα για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. « Η σύνδεση της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων με στρατηγικούς στόχους έτσι ώστε να αυξηθεί η απόδοση της επιχείρησης και να αναπτυχθεί η κουλτούρα που ευνοεί την καινοτομία και την ευελιξία». ¹⁷

Το στρατηγικό μανάτζμεντ αποτελεί τον προγραμματισμό της ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων με σκοπό την υλοποίηση των στόχων της επιχείρησης. Για πολλά στελέχη οι άνθρωποι πόροι αποτελούν ισότιμο εταίρο στο στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης. Η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων δεν έχει μόνο ρόλο στην διεκπεραίωση καθημερινών καθηκόντων όπως η καταβολή των μισθών. Έχει ουσιαστικότερο ρόλο στο να καταφέρει να αναπτύξει τους εργαζόμενους στην επιχείρηση σε ισότιμους εταίρους με συμμετοχή στη

¹⁶ Ξηροτύρη- Κουφίδου Στ, 2001, p. 29

¹⁷ Τερζίδης Κ & Τζωρτζάκης Κ, 2004, p. 36

διαμόρφωση του στρατηγικού σχεδιασμού της επιχείρησης ώστε να δημιουργήσει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.¹⁸

3.5 Η αναγκαιότητα της ανάπτυξης του ανθρώπινου παράγοντα

Σκοπός της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η αποτελεσματική αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων μιας επιχείρησης. Προτεραιότητα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού αποτελεί η δημιουργία ξεχωριστού τμήματος για την ανάπτυξη και εκπαίδευση του προσωπικού. Μέσα από την εκπαίδευση επιτυγχάνεται η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων. Η εκπαίδευση των εργαζομένων *«οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας, στην ανάπτυξη των ικανοτήτων του, ενώ επίσης βελτιώνει την ατομική απόδοση των εργαζομένων και συνεισφέρει στη συνολική ανάπτυξη του οργανισμού»*.¹⁹

Η εκπαίδευση που έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης πρέπει να θεωρείται ως επένδυση και όχι σαν έξοδο. Οι επιχειρήσεις που παρέχουν σωστή εκπαίδευση στους εργαζόμενους πετυχαίνουν να αναπτύξουν την ικανότητα των εργαζομένων τους να αντιδρούν και να προσαρμόζονται εύκολα στις αλλαγές που συντελούνται. Η τεχνολογία, το νέο οικονομικό περιβάλλον, η παγκοσμιοποίηση υποχρεώνει τους εργαζόμενους να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα ώστε να αποδώσουν τα επιθυμητά αποτελέσματα παραγωγικότητας, ποιότητας και καινοτομίας για την επιχείρηση²⁰. Η αναγκαιότητα της ανάπτυξης του ανθρώπινου παράγοντα συνοψίζεται στα εξής:

- Οι απαιτήσεις του επαγγέλματος που θα ακολουθήσουν οι νεοπροσλαμβανόμενοι σε σχέση με τις γνώσεις που διαθέτουν.
- Η πρόοδος στην τεχνολογία που διαφοροποιεί τις ικανότητες και τις γνώσεις σε κάθε ειδικότητα.
- Οι προαγωγές των εργαζομένων σε θέσεις με περισσότερο ευθύνη.
- Η αναπροσαρμογή των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης που επιβάλλουν την εκπαίδευση των εργαζομένων.
- Οι αλλαγές στο οικονομικό- κοινωνικό περιβάλλον και οι εξελίξεις στην τεχνολογία συντελούν στην ανάγκη εμπλουτισμού των γενικότερων γνώσεων των εργαζομένων²¹.

¹⁸ Τερζίδης Κ & Τζωρτζάκης Κ, 2004, p. 38

¹⁹ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003, p. 265

²⁰ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003, pp. 265,266

²¹ Λυμπερόπουλος Κ., 1990, p. 131

3.6 Επένδυση στην εκπαίδευση και ποιοι εκπαιδεύονται από τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις.

Η εκπαίδευση του νέου προσωπικού σκοπό έχει αφενός την προσαρμογή του στους κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης και αφετέρου στην ανάπτυξη της δυνατότητας σύγχρονων μεθόδων παραγωγής και καινοτομιών με αποτέλεσμα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και των κερδών της. Επίσης συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, στη βελτίωση των αποδοχών τους και στη μείωση των πιθανοτήτων απόλυσης τους. Μέσα από την εκπαίδευση απλουστεύεται η εργασία με ταυτόχρονη μείωση του χρόνου επίβλεψης των εργαζομένων.²²

Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων με την εφαρμογή σωστής πολιτικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης σε όλους τους εργαζόμενους δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας και συμμετοχής τους στις δραστηριότητες της επιχείρησης. Επίσης μέσω της εκπαίδευσης η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων συντελεί στην υποκίνηση των εργαζομένων για εντατικότερη και αποτελεσματικότερη εργασία.²³

Το προσωπικό που εκπαιδεύει η επιχείρηση χωρίζεται στις παρακάτω κατηγορίες :

- Νέο προσωπικό χωρίς εμπειρία. Όταν η επιχείρηση έχει προσλάβει νέο προσωπικό και πριν γίνει η τοποθέτηση του σε συγκεκριμένη θέση ο εργαζόμενος εκπαιδεύεται πάνω στις πολιτικές της επιχείρησης σε θέματα ασφάλειας, χρηματοοικονομικά, εκπαιδευτική πολιτική και γενικά για την εικόνα της επιχείρησης.
- Προσωπικό με εμπειρία. Το τμήμα στο οποίο θα τοποθετηθούν αναλαμβάνει σε συνεργασία με το τμήμα εκπαίδευσης την εκπαίδευση τους πάνω σε θέματα που αφορούν την οργάνωση, τις πολιτικές και τις μεθόδους που χρησιμοποιεί η επιχείρηση.
- Το υπάρχον προσωπικό. Σε αυτή την κατηγορία προσωπικού η εκπαίδευση αποσκοπεί στην βελτίωση των υπηρεσιών της επιχείρησης. Περιλαμβάνει την συμμετοχή του προσωπικού σε εκπαιδευτικά σεμινάρια και ταξίδια με στόχο την διεύρυνση του ορίζοντα του προσωπικού και τελικό σκοπό το όφελος της επιχείρησης και του ίδιου του προσωπικού.²⁴

Η εκπαίδευση των εργαζομένων είναι σημαντική για τις επιχειρήσεις του κλάδου και η συμμετοχή τους κρίνεται απαραίτητη. Η υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

²² Μάντζαρης Γ, 2003, p. 248

²³ Δήμου Ν, 2003, p. 166

²⁴ Μάντζαρης Γ, 2003, p. 249

εξαρτάται από τις ανάγκες των εργαζομένων και το ρόλο που αυτοί έχουν στην επιχείρηση. Για παράδειγμα οι νέοι ασφαλιστικοί σύμβουλοι έχουν πολύ συχνότερο εκπαιδευτικό σύστημα υποστήριξης από ότι οι παλαιότεροι οι οποίοι χρειάζονται διαφορετικό και εξειδικευμένο σύστημα.

Επίσης καθοριστικό παράγοντα για την ανάπτυξη της παραγωγικότητας και την δημιουργία εταιρικής κουλτούρας αποτελεί η εκπαίδευση των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις του κλάδου θεωρούν ότι το πιο σημαντικό κομμάτι του δικτύου πωλήσεων είναι ο άνθρωπος πωλητής, ο ασφαλιστικός σύμβουλος που μέσα από την συνεχή εκπαιδευτική διαδικασία, μπορεί να τους καταστεί περισσότερο αποτελεσματικούς και παραγωγικούς στην αγορά.

Τέλος οι επιχειρήσεις του κλάδου έχουν αντιληφθεί ότι οι ανάγκες τις αγοράς εξελίσσονται και αλλάζουν και πως μονό μέσα από την συνεχή εκπαίδευση των ανθρώπων θα πετύχουν τον στόχο τους να παραμείνουν ανταγωνιστικές.²⁵

²⁵ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ, 2014

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ

4.1 Ιστορική Αναδρομή

Η Εθνική Ασφαλιστική ξεκίνησε την πορεία της στις 15 Ιούνη 1891, από την Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος για να καλύψει τις τότε ασφαλιστικές ανάγκες της ελληνικής κοινωνίας. Σημαντικοί σταθμοί στην πορεία της Εθνικής είναι:

- **1923-1945:** η ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ καθιερώνεται στην συνείδηση των Ελλήνων πολιτών ως η μεγαλύτερη και αξιόπιστη εταιρεία της Ελληνικής αγοράς. Στο διάστημα της γερμανικής κατοχής εκποιεί περιουσιακά της στοιχεία για να πληρώσει το προσωπικό της και οργανώνει συσσίτια για το δοκιμαζόμενο Ελληνικό λαό.
- **1946-1969:** Οικονομική ανασυγκρότηση της Ελλάδος και περαιτέρω ανάπτυξη της ΕΘΝΙΚΗΣ στους κλάδους Πυρός, Αυτοκινήτου, Μεταφορών, Αστικής Ευθύνης, Εργατικών Ατυχημάτων.
- **1970-1990:** Ανασυγκροτεί το παραδοσιακό δίκτυο των πρακτορείων με την δημιουργία νέων υποκαταστημάτων σε όλη την Ελλάδα. Το 1980 επεκτείνεται στις ασφάλειες Ζωής και Υγείας μέσω του συστήματος Agency System, κατά τα διεθνή πρότυπα.
- **1990-2009:** Το 1997 συγχωνεύονται κάτω από την ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ όλες οι ασφαλιστικές εταιρείες του ομίλου της Εθνικής Τράπεζας (ΑΣΤΗΡ, ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ, ΕΤΕΒΑ). Αποτέλεσμα η δημιουργία ενός Ασφαλιστικού Σχήματος με πρωταγωνιστικό και καθοριστικό ρόλο τόσο σε εθνικό επίπεδο όσο και ευρωπαϊκό. Το 2005 γίνεται η μεταφορά της έδρας στο υπερσύγχρονο κτίριο της Λεωφόρου Συγγρού δίνοντας ώθηση στην νέα εποχή της ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ.
- **2009 έως σήμερα:** Η ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ παρά την οικονομική κρίση συνεχίζει με την ισχυρή κεφαλαιοποίηση της να παρέχει στο χώρο της Ζωής, Υγείας ,Περιουσίας, εξυπηρετώντας τους πελάτες της ποιοτικά αλλά και οικονομικά προϊόντα.

Η ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ είναι σήμερα η μεγαλύτερη Ασφαλιστική Εταιρεία στην Ελλάδα με ποσοστό 19% στο κλάδο Ζωής και με ποσοστό 16% στους Γενικούς Κλάδους. Διαθέτει 2450 Ασφαλιστικούς Συμβούλους με 184 γραφεία καθώς επίσης και 1853 συνεργαζόμενα πρακτορεία σε όλη την Ελλάδα. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να παρέχει

υψηλές υπηρεσίες σε πάνω από 1.000.000 ασφαλισμένους που εμπιστεύονται την ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ.²⁶

4.2 Η Εθνική Ασφαλιστική σήμερα.

Η Εθνική Ασφαλιστική σήμερα είναι μέλος του ομίλου της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος-NBG εταιρεία με ισχυρή παρουσία στην Ελλάδα, Ανατολική Ευρώπη και Βαλκάνια προσφέροντας ένα ευρύ φάσμα χρηματοοικονομικών προϊόντων και υπηρεσιών. Ο Όμιλος της Εθνικής Ασφαλιστικής επεκτείνεται στην Κύπρο και στα Βαλκάνια. Δραστηριοποιείται στην Ρουμανία από το 1997 σε ασφαλιστικές και αντασφαλιστικές εργασίες σε όλους τους κλάδους διαθέτοντας 10 υποκαταστήματα. Το δίκτυο της περιλαμβάνει 75 πράκτορες και 56 ασφαλιστικούς συμβούλους. Δραστηριοποιείται στη Βουλγαρία με 2 ασφαλιστικές εργασίες και μια μεσιτική εταιρεία. Από το 2004 δραστηριοποιείται στην Ελλάδα στο κλάδο της ναυτιλιακής μεσιτείας μέσω της εταιρείας National Μεσιτική Ασφαλίσεων.

Το όραμα της Εθνικής Ασφαλιστικής είναι να προσφέρει στους ασφαλισμένους υπηρεσίες ποιότητας μέσω σύγχρονων προϊόντων και διαδικασιών.

Η Εθνική Ασφαλιστική ηγείται του Ασφαλιστικού Κλάδου κατέχοντας τα μεγαλύτερα μερίδια της αγοράς στο κλάδο ζωής 368.315 ασφαλιστήρια (30-6-2014) και στους γενικούς κλάδους 278.063 ασφαλιστήρια κατοικίας, 25.051 εμπορικές επιχειρήσεις, 2.451 βιομηχανίες 336.910 αυτοκίνητα (30-6-2014).

Η παραγωγή των ασφαλιστρών διαμορφώθηκε για την εταιρεία στα 630,90 εκατομμύρια ευρώ για την χρήση 2013 με τον κλάδο ζωής 375 εκατομμύρια ευρώ και τους γενικούς κλάδους στα 255,9 εκατομμύρια ευρώ. Το 2013 η Εθνική Ασφαλιστική κατέβαλε το συνολικό ύψος αποζημιώσεων 406 εκατομμύρια ευρώ.²⁷

4.3 Τα προϊόντα της Εθνικής Ασφαλιστικής.

Προϊόντα που απευθύνονται σε ιδιώτες:

➤ Εθνική και Προστασία Ζωής

²⁶ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009

²⁷ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009

- **Εθνική και Υγεία**
- **Εθνική και μετακίνηση Εθνική και περιουσία Εθνική και επιχείρηση**

4.4 Λειτουργίες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Εθνικής Ασφαλιστικής-Ανάλυση Εργασίας.

Η προδιαγραφή και περιγραφή των θέσεων εργασίας στην Εθνική Ασφαλιστική ακολουθεί μια συγκεκριμένη διαδικασία και περιλαμβάνει τα εξής:

- Ο ρόλος και η λειτουργία της θέσης.
- Οι σχέσεις της συγκεκριμένης θέσης μέσα στην εταιρεία.
- Τα προσόντα που πρέπει να έχει ο υποψήφιος για την θέση.

Ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να συμβάλει καθοριστικά **στο προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού** για τον προσδιορισμό των απαιτήσεων σε τωρινές και μελλοντικές θέσεις εργασίας, στην προσέλκυση και επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων για συγκεκριμένες θέσεις.

Καθοριστικό ρόλο έχει ο σχεδιασμός και υλοποίηση από την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων προς όφελος τόσο των εργαζομένων όσο και της Εθνικής Ασφαλιστικής.

Η πολιτική και τα συστήματα αμοιβών αποτελούν το κομμάτι εκείνο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού που καθορίζει το σύστημα αμοιβών λαμβάνοντας υπόψη την δυσκολία της εργασίας και το χρόνο που χρειάζεται για την εκτέλεση της.

Η αξιολόγηση απόδοσης που περιλαμβάνει συγκεκριμένα κριτήρια όπου ο κάθε εργαζόμενος θα αξιολογείται βάση αυτών των κριτηρίων για την απόδοση του στη επιχείρηση.²⁸

4.5 Πρόσληψη και επιλογή προσωπικού.

Μετά τον προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού προχωρεί στο επόμενο βήμα που είναι η προσέλκυση ικανού αριθμού κατάλληλων υποψηφίων.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για μια αποτελεσματική διαδικασία προσέλκυσης αποτελούν τα εξής:

²⁸ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009

- Γνώση των απαιτήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό.
- Γνώση της εξέλιξης των προαγωγών μέσα στην επιχείρηση.
- Πρόβλεψη για μελλοντικές αλλαγές στην κουλτούρα της επιχείρησης.
- Αποφάσεις για τον τύπο του ανθρώπου που ταιριάζει στην επιχείρηση.
- Αναζήτηση από εσωτερικές ή εξωτερικές πηγές προσέλκυσης.²⁹ **Εσωτερικές πηγές προσέλκυσης**
- Συστάσεις από το υπάρχον προσωπικό. Η κατηγορία αυτοί εργαζομένων προσλαμβάνονται μέσω συστάσεων από το ήδη υπάρχον προσωπικό της εταιρείας.
- Προαγωγές και μεταθέσεις. Η κάλυψη των νέων θέσεων πραγματοποιούνται από προαγωγές ή μεταθέσεις από το ήδη στελεχιακό δυναμικό της επιχείρησης.

Εξωτερικές πηγές προσέλκυσης

- Γραφεία Διασύνδεσης ΑΕΙ/ΑΤΕΙ.
- Ημέρες Καριέρας.
- Ανταγωνίστριες επιχειρήσεις.

Αφού συγκεντρωθεί ο απαιτούμενος αριθμός υποψηφίων η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού προχωράει στο επόμενο βήμα που είναι η διαδικασία επιλογής.

Η διαδικασία που ακολουθεί η Εθνική Ασφαλιστική είναι η εξής:

- **Βιογραφικό Σημείωμα υποψηφίου.** Το βιογραφικό σημείωμα χρησιμοποιείται στο αρχικό στάδιο όπου η ανάλυση του βοηθάει στην πρώτη αξιολόγηση των υποψηφίων (γνώσεις, ικανότητες, προϋπηρεσία υποψηφίου), ώστε να συνεχίσουν στο επόμενο στάδιο οι υποψήφιοι που πληρούν τα κριτήρια που έχει θέση η επιχείρηση για την συγκεκριμένη θέση εργασίας.
- **Προκαταρκτική συνέντευξη.** Ο υπεύθυνος επιλογής αφού εξετάσει τα βιογραφικά των υποψηφίων καλεί σε μια πρώτη συνέντευξη για να γίνει αξιολόγηση των προσόντων και ικανοτήτων των υποψηφίων.
- **Αίτηση Απασχόλησης.** Σε όσους από τους υποψήφιους περάσουν επιτυχώς την προκαταρκτική συνέντευξη ζητάτε από την επιχείρηση να συμπληρώσουν το ειδικό έντυπο αίτησης. Στο έντυπο αυτό ζητούνται από τους υποψηφίους περισσότερες

²⁹ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009

πληροφορίες σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Η αίτηση αυτή αποτελεί σε σχέση με το βιογραφικό αντικειμενική πηγή άντλησης πληροφοριών που θέλει η επιχείρηση αφού όλοι οι υποψήφιοι απαντούν στις ίδιες ερωτήσεις.

- **Συνέντευξη επιλογής.** Η συνέντευξη επιλογής είναι το εργαλείο επιλογής ανθρώπινου δυναμικού μια πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία μεταξύ του υποψήφιου και του υπεύθυνου επιλογής με σκοπό ο υπεύθυνος επιλογής να εκτιμήσει τις ικανότητες και δεξιότητες του υποψήφιου για την συγκεκριμένη θέση.
- **Επιβεβαίωση πληροφοριών.** Ο υπεύθυνος επιλογής μετά την συνέντευξη του υποψηφίου που κρίθηκε κατάλληλος για την συγκεκριμένη θέση ζητάει από τον υποψήφιο να προσκομίσει του τίτλους σπουδών και βεβαιώσεις προϋπηρεσίας.
- **Τελική απόφαση επιλογής.** Υπάρχουν δύο τρόποι για τη τελική επιλογή του υποψηφίου. Ο ένας είναι υποκειμενικός και βασίζεται στην κρίση/ εκτίμηση του υπευθύνου επιλογής. Ο δεύτερος τρόπος είναι πιο αντικειμενικός και βασίζεται σε αποτελέσματα στατιστικών αναλύσεων³⁰.

4.6 Εκπαίδευση ανθρώπινου δυναμικού στην Εθνική Ασφαλιστική.

Οι επιχειρήσεις καλούνται τα τελευταία χρόνια να λειτουργήσουν μέσα σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον έχοντας να αντιμετωπίσουν σύνθετες προκλήσεις. Η Ασφαλιστική Αγορά βρίσκεται ενώπιον της μεγαλύτερης αλλαγής στην μακρόχρονη διαδρομή της αυτή της οδηγίας Solvency II, η οποία επί της ουσίας εισαγάγει τις ασφαλιστικές επιχειρήσεις στο μονόδρομο αλλαγής κουλτούρας και τρόπου σκέψης σε όλα τα επίπεδα. Στο πλαίσιο αυτό η εκπαίδευση του ανθρώπινου Δυναμικού θεωρείται σημαντικό εργαλείο για την ενίσχυση των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων και της ευελιξίας μιας επιχείρησης³¹. Η Εθνική Ασφαλιστική μέσα στο πλαίσιο αυτό έθεσε σε εφαρμογή την υλοποίηση νέας φιλοσοφίας εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Εκπαιδευτικά προγράμματα που στοχεύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων της, αλλά και την απόκτηση γνώσεων στάσεων και συμπεριφορών που είναι εστιασμένες στην εξυπηρέτηση των πελατών ώστε να επιτευχθεί ο μέγιστος βαθμός ικανοποίησης τους.

³⁰ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009

³¹ Μ.Χαμπάκης, 2010, p. 15

Οι βασικοί στόχοι των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της Εθνικής Ασφαλιστικής είναι οι εξής:

- Ανάπτυξη δεξιοτήτων
- Κοινή γλώσσα
- Αποτελεσματικότητα
- Αναγνώριση
- Τεχνική γνώση
- Επικοινωνία στόχων & στρατηγικής
- Ανταγωνιστικότητα
- Επαφή με τον πελάτη
- Κλίμα ομαδικότητας
- Αποτελεσματική ηγεσία
- Συνέπεια στην επιδίωξη στόχων
- Πληροφόρηση
- Συνεχής εκπαίδευση

Το πλέγμα λοιπόν της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού της εθνικής ασφαλιστικής αφορά την ενίσχυση της πελατοκεντρικής φιλοσοφίας, την βελτίωση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των management, των προσωπικών δεξιοτήτων του προσωπικού, τη προσαρμογή της εταιρικής κουλτούρας στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον και περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα για τους υποψήφιους ασφαλιστικούς διαμεσολαβητές, εξυπηρέτηση πελατών, ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και εκπαιδευτικά προγράμματα των δικτύων πωλήσεων της επιχείρησης.³²

➤ **Εκπαιδευτικά προγράμματα για τους υποψήφιους ασφαλιστικούς διαμεσολαβητές.**

Η Εθνική Ασφαλιστική παρέχει στους υποψήφιους ασφαλιστικούς διαμεσολαβητές τις απαραίτητες γνώσεις με σκοπό την επιτυχία τους στις εξετάσεις πιστοποίησης

³² ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009

γνώσεων Επιπέδου Α΄ και Δ΄ της Τράπεζας της Ελλάδος μέσω αντίστοιχων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Και τα δύο προγράμματα υλοποιούνται με την μέθοδο της μεικτής λύσης εκπαίδευσης συνδυάζοντας τις μεθοδολογίες της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης με την φυσική παρουσία των εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτών σε αίθουσα. Με τον τρόπο αυτό παρέχεται στους εκπαιδευόμενους η ευελιξία να παρακολουθούν το πρόγραμμα στο δικό τους χώρο και χρόνο με τον προσωπικό τους ρυθμό μελετώντας κατάλληλο ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό συμμετέχοντας σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μέσω του e-Learning Portal και επικοινωνώντας με το σύμβουλο του προγράμματος κάθε στιγμή που κρίνουν αναγκαίο.³³

➤ **Εξυπηρέτηση Πελατών.**

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει προγράμματα τα οποία επικεντρώνονται στην ενίσχυση της πελατοκεντρικής φιλοσοφίας του προσωπικού μέσα από την παροχή των απαραίτητων γνώσεων και την ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων.

Διαχείριση παραπόνων πελατών.

Το πρόγραμμα έχει στόχο να εκπαιδεύσει το προσωπικό που εμπλέκετε άμεσα στη διαδικασία Διαχείρισης Παραπόνων Πελατών στις τεχνικές διαχείρισης αντιρρήσεων και παραπόνων των πελατών ώστε οι συμμετέχοντες να είναι να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν επιτυχώς την διαχείριση παραπόνων των πελατών.

Τεχνικές τηλεφωνικής εξυπηρέτησης.

Το προσωπικό που εξυπηρετεί τηλεφωνικά τους πελάτες εκπαιδεύεται σε τεχνικές αποτελεσματικής τηλεφωνικής ακρόασης. Στόχος του προγράμματος είναι η κατανόηση των συγχρόνων τεχνικών τηλεφωνικής εξυπηρέτησης με την χρήση κατάλληλων εκφράσεων και συμπεριφορών, ώστε οι συμμετέχοντες να είναι σε θέση να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα αιτήματα ή τα παράπονα των πελατών που εκφράζονται τηλεφωνικά.

Τεχνικές πωλήσεων.

³³ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009, Ανοιχτή Επικοινωνία, 2013, pp. 9-15

- Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού το προσωπικό που έρχεται σε άμεση επαφή με τους πελάτες έχει την δυνατότητα να παρακολουθήσει τα βήματα για μια επιτυχημένη πώληση³⁴.

- **Ανάπτυξη Προσωπικών Δεξιοτήτων.**

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα που αποσκοπούν στην ανάπτυξη των διοικητικών ικανοτήτων των στελεχών και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του προσωπικού τόσο του ατομικού τρόπου σκέψης όσο και της συνολικής εταιρικής κουλτούρας.

Advanced Management.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα απευθύνεται σε ανώτερα και μεσαία στελέχη της Εθνικής Ασφαλιστικής έχοντας ως στόχο την ενίσχυση της δυνατότητας των στελεχών να συνεργαστούν, να ηγηθούν στην ομάδα τους και να δημιουργήσουν κλίμα αποτελεσματικής συνεργασίας με τους συνεργάτες υφιστάμενους τους.

Management Αλλαγών.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα απευθύνεται στους προϊστάμενους των γραφείων και τους δίνει την δυνατότητα να κατανοήσουν τις αλλαγές του έσω-επιχειρησιακού όσο και του έξω-επιχειρησιακού περιβάλλοντος και την αναγκαιότητα προσαρμογής στις νέες συνθήκες.

Διαχείριση εργασιακού χρόνου.

Το πρόγραμμα αυτό αποσκοπεί στην καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου της καθημερινής εργασίας με αποτέλεσμα της αύξηση της παραγωγικότητας.³⁵

- **Εκπαιδευτικά Προγράμματα των Δικτύων Πωλήσεων της Εθνικής Ασφαλιστικής.**

Η Εθνική Ασφαλιστική πιστεύοντας ότι η εκπαίδευση αποτελεί τη βάση για την υγιή ανάπτυξη των εργασιών της έχει συνεργασία με τον εκπαιδευτικό οργανισμό LIMRA International υλοποιώντας μια σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων για το δίκτυο πωλήσεων της.

Regional Officers School (ROS)

³⁴ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009, Ανοιχτή Επικοινωνία, 2013, pp. 9,15, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, pp. 13,15

³⁵ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009, Ανοιχτή Επικοινωνία, 2013, pp. 9,15, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, pp. 13,15

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα απευθύνεται στα ανώτερα στελέχη του Δικτύου Πωλήσεων (Δίκτυο Agency) και έχει ως αντικείμενο τις αρχές του ασφαλιστικού management εστιάζοντας σε θέματα δυναμικών ομάδων πωλήσεων, στοχοθεσίας, πλάνων δράσης, διαχείριση χρόνου και ελέγχου γραφείων πωλήσεων.

Crossroads

Απευθύνεται σε μεσαία στελέχη της Εθνικής Ασφαλιστικής με αντικείμενο την στρατολόγηση συνεργατών, την εκπαίδευση και ανάπτυξη ασφαλιστικών συμβουλών, την επιλογή ανάπτυξης αγορών και την εφαρμογή του ασφαλιστικού management.

Financial Management Development Program (FMDP)

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα απευθύνεται στους προϊσταμένους των γραφείων πωλήσεων με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας των πωλήσεων.

Profitable Management Workshop (PMW)

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελεί το εργαστήριο για τους ασφαλιστικούς συμβούλους της Εθνικής Ασφαλιστικής για την ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων τους που αποσκοπούν στην αύξηση της παραγωγικότητας τους και στην επίτευξη των στόχων τους.

Πρόληψη και Αποτροπή της Νομιμοποίηση Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αφορά όλη την βαθμίδα ιεραρχίας της Εθνικής Ασφαλιστικής και γίνεται μέσα από το διαδικτυακό περιβάλλον Πύλη Ηλεκτρονικής Εκπαίδευσης Εθνικής Ασφαλιστικής e-Learning Portal. Σκοπός του προγράμματος είναι η ενημέρωση των συμμετεχόντων για το κανονιστικό πλαίσιο που διέπει τις παράνομες οικονομικές δραστηριότητες ώστε να μπορούν να εντοπίζουν τις δραστηριότητες που τυχών συνδέονται με νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και την τρομοκρατία.

Η Δύναμη των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης (Social Media) στην Ασφαλιστική Αγορά.

Στόχος του εκπαιδευτικού προγράμματος είναι η ενημέρωση όλης της βαθμίδας ιεραρχίας τη Εθνικής Ασφαλιστικής για την ευκαιρία που δίνουν τα κοινωνικά δίκτυα στο πλαίσιο της βελτίωσης της επικοινωνίας με τους πελάτες τους και τους εν δυνάμει πελάτες για την απόκτηση στρατηγικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.³⁶

³⁶ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009, Ανοιχτή Επικοινωνία, 2013, pp. 9,15, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, pp. 13,15

4.7 Αξιολόγηση εργαζομένων Εθνικής Ασφαλιστικής.

Μια από τις λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εθνικής Ασφαλιστικής είναι και η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων της με σκοπό να οριστεί ο βαθμός εκτέλεσης της εργασίας τους.³⁷

Η αξιολόγηση των εργαζομένων χωρίζεται σε δύο κατηγορίες:

- Καταγραφή των δυνατών και αδύναμων σημείων των εργαζομένων βάση των κριτηρίων που έχει καθορίσει η επιχείρηση για την συγκεκριμένη θέση που κατέχουν.
- Την αξιοποίηση των πληροφοριών για την βελτίωση της απόδοσης του εργαζόμενου μέσω της λήψης των κατάλληλων αποφάσεων.

Μέσα από την αξιολόγηση των εργαζομένων μπορεί:

- Να γίνει η διαπίστωση αν ο εργαζόμενος είναι ο κατάλληλος για την συγκεκριμένη θέση.
- Να ανακαλυφθούν εργαζόμενοι που δεν είναι για την συγκεκριμένη θέση που βρίσκονται αλλά τα προσόντα και οι επιδόσεις τους ανταποκρίνονται για άλλες θέσεις στην επιχείρηση.
- Να γίνει βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων.
- Διαπίστωση εκπαιδευτικών αναγκών και οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
- Βελτίωση του συστήματος ανταμοιβών.
- Ενημέρωση εργαζομένων για την απόδοσή τους και τις προοπτικές βελτίωσής τους.
- Εντοπισμός προσωπικών προβλημάτων των εργαζομένων που επηρεάζουν την απόδοσή τους.³⁸

4.7.1 Διαδικασία Αξιολόγησης

Η Διαδικασία Αξιολόγησης των εργαζομένων που ακολουθεί η Εθνική Ασφαλιστική περιλαμβάνει τα παρακάτω βήματα:

³⁷ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003, p. 315, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, p. 12

³⁸ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, p. 12

- **Καθορισμός κριτηρίων απόδοσης** όπου τα κριτήρια καθορίζονται από την ανάλυση εργασίας και περιλαμβάνουν (i) χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου όπως το ήθος και η ακεραιότητα του εργαζόμενου, (ii) χαρακτηριστικά της συμπεριφορά του εργαζόμενου όπως η σοβαρότητα και η συνέπεια, και (iii) αποτελέσματα που πρέπει να πετύχει ο εργαζόμενος.
- **Πρότυπα απόδοσης** όπου τα κριτήρια καθορίζονται βάση των στόχων που έχει θέσει η επιχείρηση προς τους εργαζομένους πχ αύξηση των συμβολαίων ζωής για το πρώτο τρίμηνο του έτους σε σχέση με το προηγούμενο κατά 20% από το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται στα δίκτυα πωλήσεων της επιχείρησης.³⁹

4.7.2 Από ποιους γίνεται η αξιολόγηση των εργαζομένων.

Η Αξιολόγηση των εργαζομένων γίνεται στην Εθνική Ασφαλιστική από τους:

- **Προϊστάμενο** των κατά τόπους γραφείων της επιχείρησης που είναι και ο πλέον κατάλληλος για την αξιολόγηση των εργαζομένων που διευθύνει.
- **Διευθυντής** των κατά τόπους γραφείων της επιχείρησης όπου λαμβάνει την εισηγητική έκθεση των υφισταμένων του για την αξιολόγηση των εργαζομένων όπου σε συνεργασία με τους υφιστάμενους του προτείνει προαγωγές, μεταθέσεις, βραβεύσεις εργαζομένων προς τον ανώτερο προϊστάμενο του.
- **Γενικός Διευθυντής/Επιθεωρητής** κλείνει τον κύκλο της αξιολόγησης των εργαζομένων της επιχείρησης αφού ελέγξει τις εισηγήσεις όλων των υφισταμένων του.

4.7.3 Μέθοδοι Αξιολόγησης.

Οι μέθοδοι Αξιολόγησης που ακολουθεί η Εθνική Ασφαλιστική είναι:

- Μέθοδος βάση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος για να είναι αποδοτικός στην εργασία που έχει αναλάβει όπως η συναδελφικότητα, το ήθος, η ακεραιότητα του εργαζόμενου.
- Μέθοδος βάση των χαρακτηριστικών της συμπεριφοράς του εργαζόμενου δηλαδή πως συμπεριφέρεται ο εργαζόμενος από την θέση που κατέχει τόσο προς τους συναδέλφους του, προϊστάμενους όσο και προς τους πελάτες της επιχείρησης.

³⁹ ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, p. 12, Χυτήρης Λεωνίδα, 2001, p. 224

- Μέθοδος βάση των αποτελεσμάτων του εργαζομένου από το ύψος των πωλήσεων, της εξυπηρέτησής των πελάτων.⁴⁰

4.7.4 Συστήματα αμοιβών. Κατηγορίες αμοιβών.

Το σύστημα ανταμοιβής της Εθνικής Ασφαλιστικής σχετίζεται με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και επιδιώκει τα εξής:

- Την προσέλκυση και διατήρηση των εργαζομένων.
- Την παρακίνηση των εργαζομένων για αύξηση της παραγωγικότητας με αποτέλεσμα μια ικανοποιητική απολαβή.
- Την εξοικονόμηση κόστους εργασίας.
- Τη διαμόρφωση εταιρικής κουλτούρας.
- Την υλοποίηση των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης.

Στην Εθνική Ασφαλιστική οι αμοιβές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες στην άμεση αμοιβή και στην έμμεση. Η άμεση οικονομική αμοιβή περιλαμβάνει α) το μισθό του εργαζόμενου και β) τα κίνητρα που καταβάλλονται στον εργαζόμενο σαν επιπλέον ανταμοιβή για την εργασία του. Η έμμεση οικονομική αμοιβή που δεν είναι αποτέλεσμα της άμεσης εργασίας του εργαζόμενου περιλαμβάνει α) ομαδικό ασφαλιστήριο νοσηλείας, β) αμοιβή για μη παραχθείσα εργασία πχ επίδομα αδείας και γ) πρόσθετες παροχές πχ χρήση εταιρικού κινητού τηλεφώνου.

4.7.5 Χαρακτηριστικά συστήματα αμοιβών.

Το σύστημα αμοιβών της Εθνικής Ασφαλιστικής περιλαμβάνει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Ίση αμοιβή για ίση εργασία σε όλους τους εργαζόμενους της βάση των αμοιβών όπως προβλέπεται στην τελευταία συλλογική σύμβαση εργασίας που υπέγραψε ο Σύλλογος Εργαζομένων Εθνικής Ασφαλιστικής με την Διοίκηση της επιχείρησης.
- Ο εργαζόμενος που αποδίδει περισσότερο, να αμείβεται περισσότερο.
- Διαφορετικές απολαβές ανάλογα με την θέση του κάθε εργαζόμενου στην επιχείρηση.
- Απολαβές ανταγωνιστικές με αυτές που επικρατούν στην αγορά.
- Αναθεώρηση του συστήματος αμοιβών ανά τακτά χρονικά διαστήματα.⁴¹

⁴⁰ Χυτήρης Λεωνίδα, 2001, p. 257, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, pp. 20,21

⁴¹ Χυτήρης Λεωνίδα, 2001, p. 174, ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014, pp. 26,36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ-ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΕΡΕΥΝΑ

5.1 Αναγκαιότητα και σπουδαιότητα της συγκεκριμένης έρευνας.

Η αναγκαιότητα και η σπουδαιότητα της συγκεκριμένης έρευνας γίνεται για να εξετάσει αν η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού της Εθνικής Ασφαλιστικής θεωρεί ότι ο Ανθρώπινος Παράγοντας μπορεί να αποτελέσει Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με τα οικονομικά της αποτελέσματα στην δύσκολη οικονομική συγκυρία που βρίσκετε σήμερα η Ελλάδα. Η συγκεκριμένη έρευνα περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

- Ορισμός του προβλήματος και του ερευνητικού στόχου.
- Σχεδίου δράσης.
- Συλλογή πληροφοριών
- Ανάλυση πληροφοριών
- Παρουσίαση αποτελεσμάτων.

Στάδιο 1^ο Ορισμός του προβλήματος και του ερευνητικού στόχου.

Ο ορισμός του προβλήματος είναι η μελέτη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Εθνική Ασφαλιστική και των λειτουργιών της και ο ερευνητικός στόχος είναι να δούμε μέσα από ερωτήματα πως τα διοικητικά στελέχη αξιολογούν την επίδραση του ανθρώπινου δυναμικού στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Τα ίδια ερωτήματα απευθύνονται και στους εργαζόμενους της Εθνικής Ασφαλιστικής.

Στάδιο 2^ο Σχέδιο δράσης.

Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τις αποφάσεις για τις πηγές άντλησης των στοιχείων, τα εργαλεία της έρευνας, το σχέδιο δειγματοληψίας και τις μεθόδους επαφής.

Πηγές άντλησης των στοιχείων: Για τις ανάγκες της έρευνας συλλέχθηκαν πρωτογενή στοιχεία από τους εργαζόμενους και τα διοικητικά στελέχη της Εθνικής Ασφαλιστικής απαντώντας σε ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για τις ανάγκες της συγκεκριμένης ερευνάς.

Εργαλεία ερευνάς: Η συλλογή των στοιχείων έγινε με την χρήση δομημένου ερωτηματολογίου που περιλάμβανε 33 ερωτήσεις από την 1 έως την 6 αφορούν τα δημογραφικά στοιχεία, από την 7 ως την 16 αφορούν την αξιολόγηση των εργαζομένων, από την 17 ως την 24 την εκπαίδευση των εργαζομένων και τέλος από την 25 ως την 33 την υποκίνηση και εργασιακή ικανοποίηση.

Για τις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert, γιατί προσφέρετε για ακριβέστερη κάλυψη των ερωτήσεων παρέχοντας την δυνατότητα της ευκολότερης κωδικοποίησης του ερωτηματολογίου (Διαφωνώ απόλυτα, Διαφωνώ, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, Συμφωνώ απόλυτα, Συμφωνώ, Δεν απαντώ).

Για τη σχεδίαση του ερωτηματολογίου λήφθηκαν υπόψη τα εξής:

- Η ανωνυμία των ερωτώμενων.
- Οι ερωτήσεις να μην είναι αδιάκριτες και φέρνουν σε αμηχανία τους ερωτώμενους.
- Οι ερωτήσεις να γίνονται κατανοητές από τους ερωτώμενους.
- Να μην κατευθύνουν και εκμαιεύουν τις απαντήσεις.
- Να μην είναι μακροσκελές.

Δειγματοληψία: Το δείγμα για την συγκεκριμένη έρευνα αποτελούν 80 εργαζόμενοι και στελέχη της Εθνικής Ασφαλιστικής που επιλέχθηκαν τυχαία.

Μέθοδοι επαφής: Η προσέγγιση των ερωτώμενων έγινε με την διανομή του ερωτηματολογίου στο χώρο εργασίας τους στα γραφεία της επιχείρησης στην Κόρινθο, Πάτρα, Τρίπολη και Σπάρτη την περίοδο 15-17/04/2015.

Στάδιο 3^ο Συλλογή πληροφοριών

Η συλλογή των ερωτηματολογίων έγινε από τις 20-22/04/2015. Επιστράφηκαν 75 ερωτηματολόγια από τα 80 που είχαν αρχικά μοιραστεί.

Στάδιο 4^ο Ανάλυση των πληροφοριών

Σε αυτό το στάδιο έγινε η ταξινόμηση των δεδομένων με την δημιουργία κατανομών συχνοτήτων, περιγραφικών στατιστικών και συσχετίσεων των ερωτήσεων με την χρήση του λογισμικού SPSS.

Στάδιο 5^ο Παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

Σε αυτό το στάδιο γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

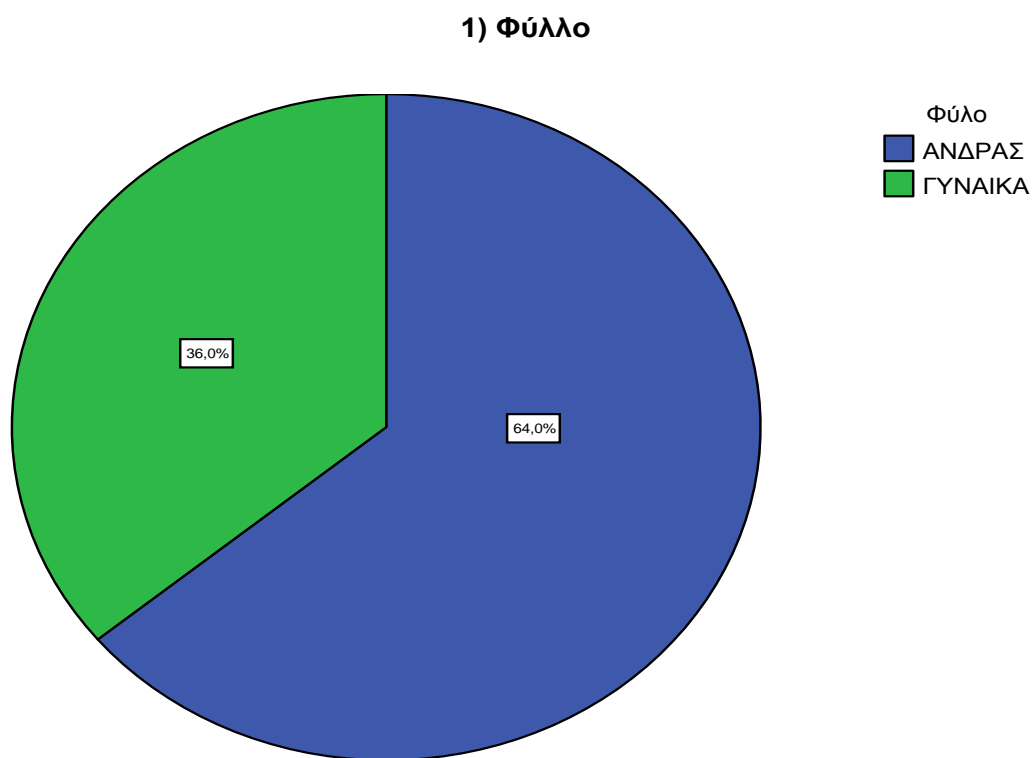
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

6.1 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων.

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει η παρουσίαση των αποτελεσμάτων των επιμέρους ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για την συγκεκριμένη έρευνα.

Τα αποτελέσματα των ερωτήσεων από το 1 έως το 6 αποτελούν τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας.

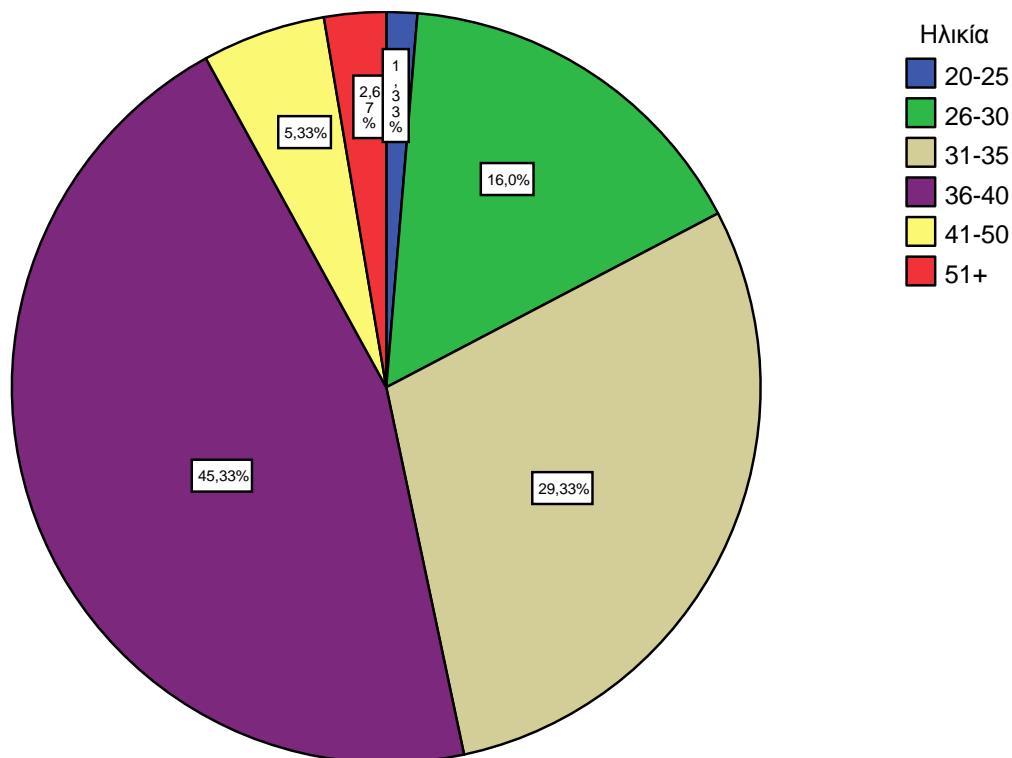
Διάγραμμα 1^ο



Από το δείγμα μας το 64% είναι άνδρες και το 36% γυναίκες.

Διάγραμμα 2ο

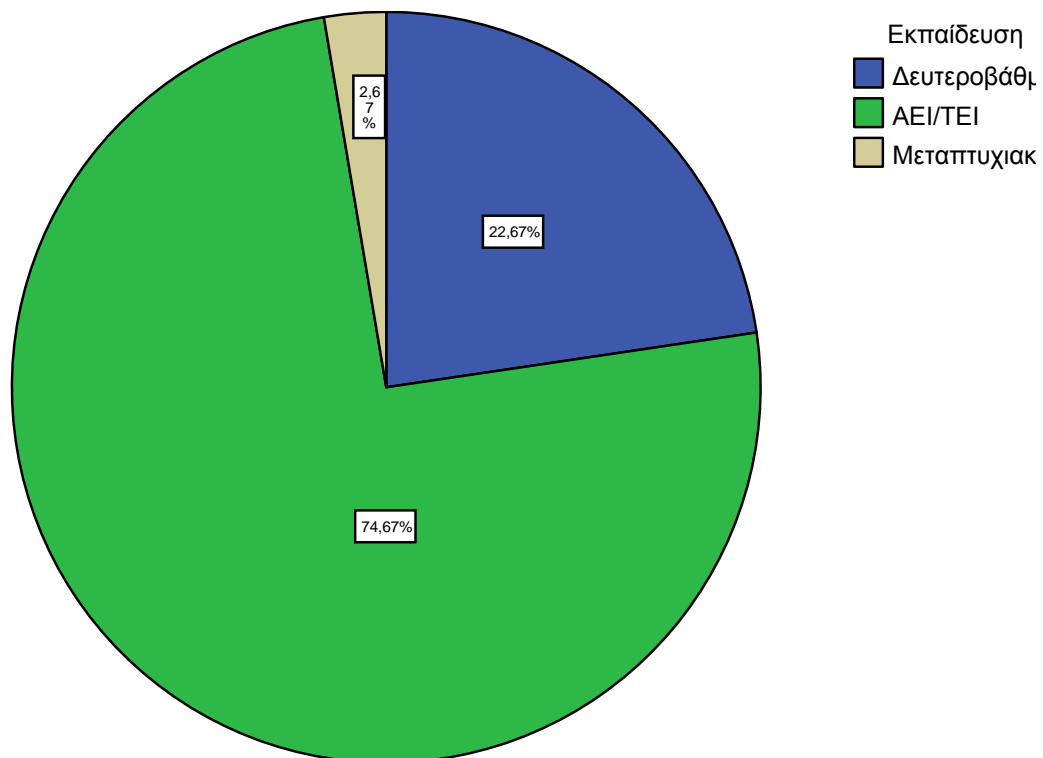
2) Ηλικία:



Από το δείγμα μας το 1,33% έχει ηλικία από 20-25χρονών, το 16% έχει ηλικία από 26-30χρονών, το 29,33% έχει ηλικία από 31-35χρονών, το 45,33% έχει ηλικία από 36-40χρονών, το 5,33% έχει ηλικία από 41-50χρονών και το 2,67% έχει ηλικία από 51+χρονών.

Διάγραμμα 3^ο

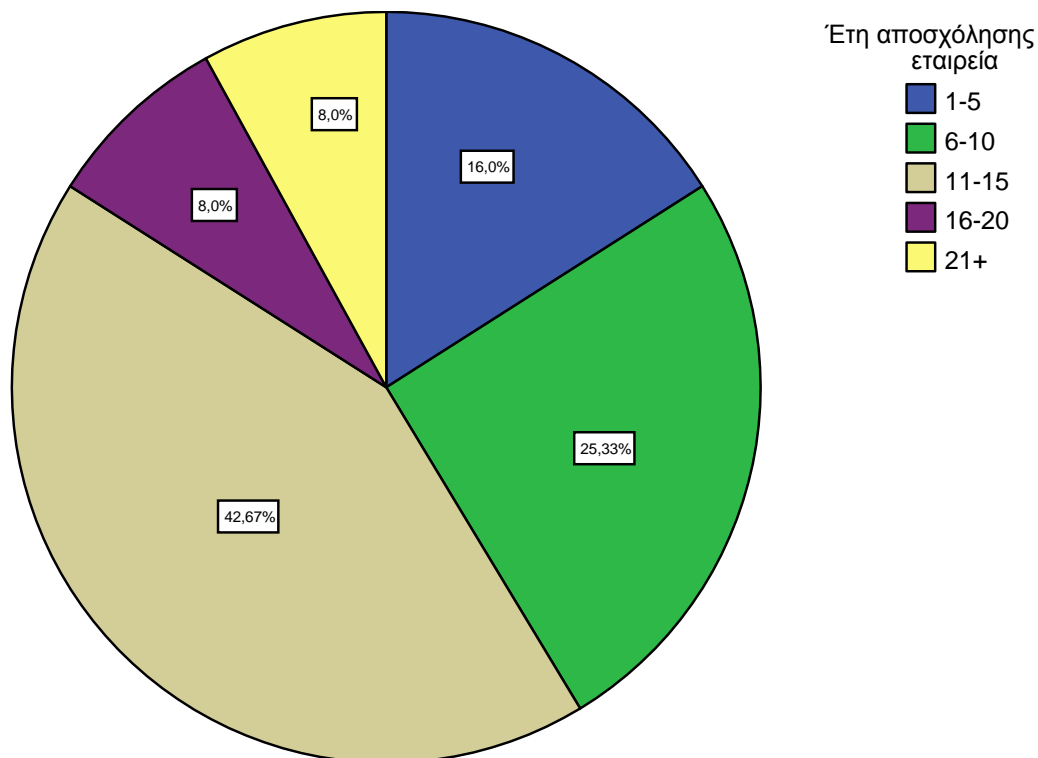
3) Εκπαίδευση:



Από το δείγμα μας το 22,67% είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, το 74,67% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 2,67% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

Διάγραμμα 4^ο

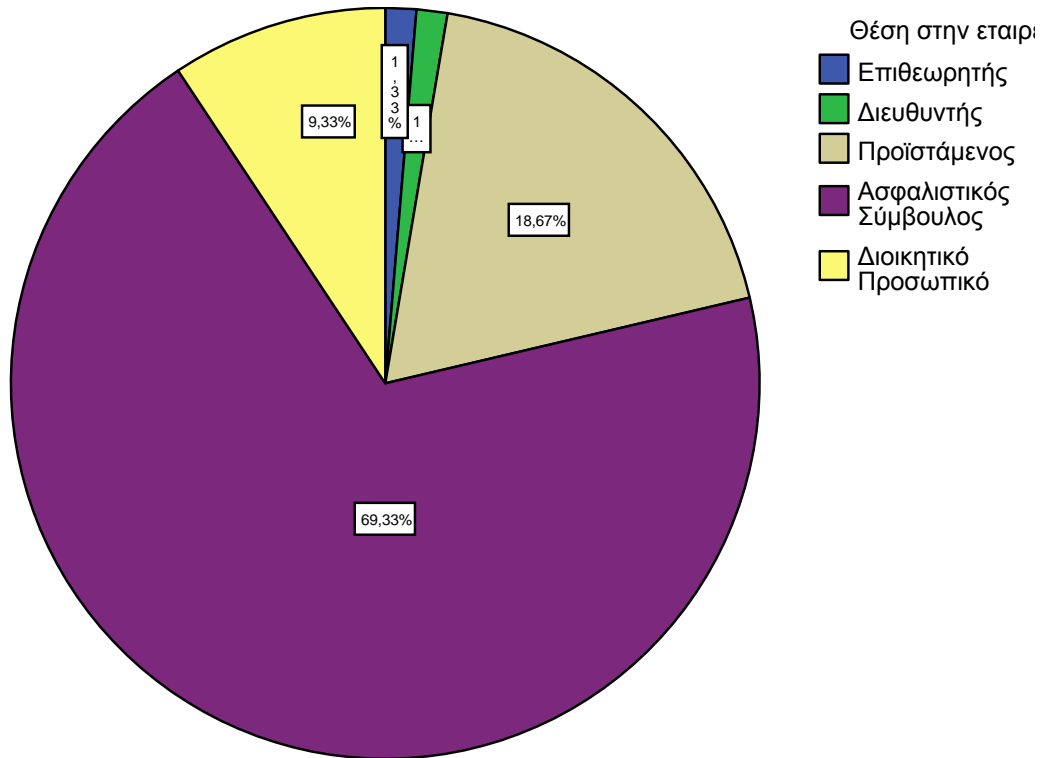
4) Έτη Απασχόλησης



Από το δείγμα μας το 16% εργάζεται στην Εθνική Ασφαλιστική από 1-5χρόνια, το 25,33% εργάζεται από 6-10χρόνια, το 42,67% εργάζεται από 11-15χρόνια, το 8% εργάζεται από 16-20χρόνια και το 8% εργάζεται στην Εθνική Ασφαλιστική από 21+χρόνια.

Διάγραμμα 5^ο

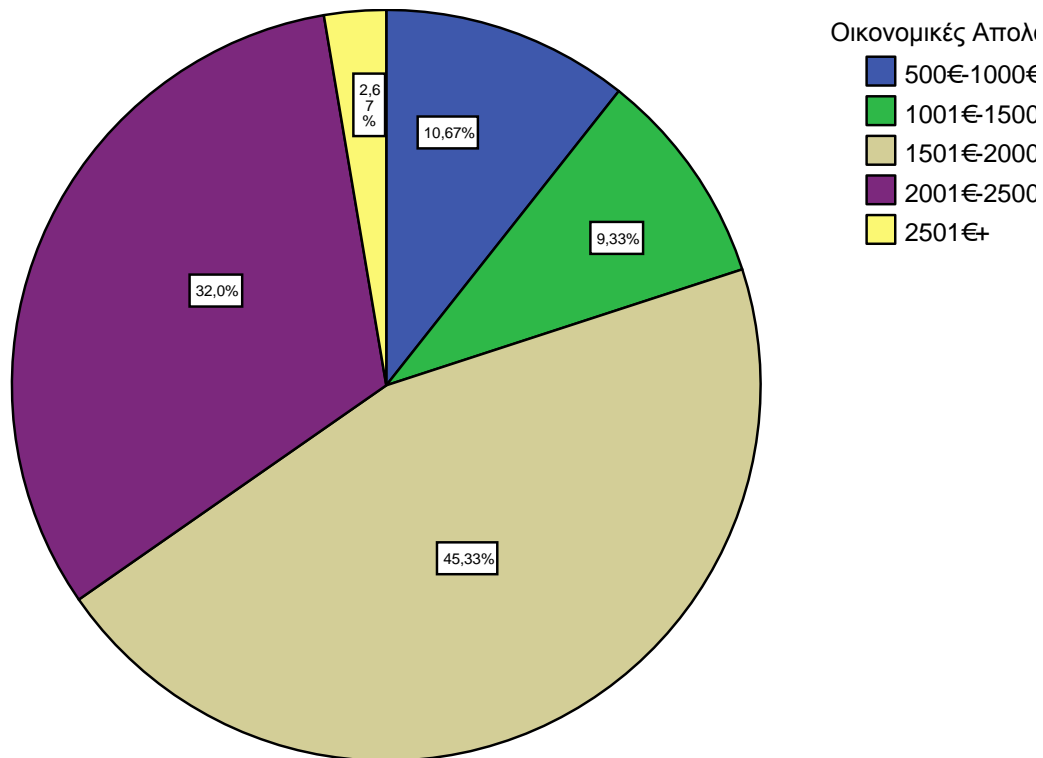
5) Θέση στην εταιρεία



Στο δείγμα μας το 1,33% έχει την θέση του επιθεωρητή, το 1,34% έχει την θέση του διευθυντή, το 18,67% έχει την θέση του προϊστάμενου, το 69,33% έχει την θέση του ασφαλιστικού συμβούλου και το 9,33% ανήκει στο διοικητικό προσωπικό.

Διάγραμμα 6^ο

6) Οικονομικές Απολαβές

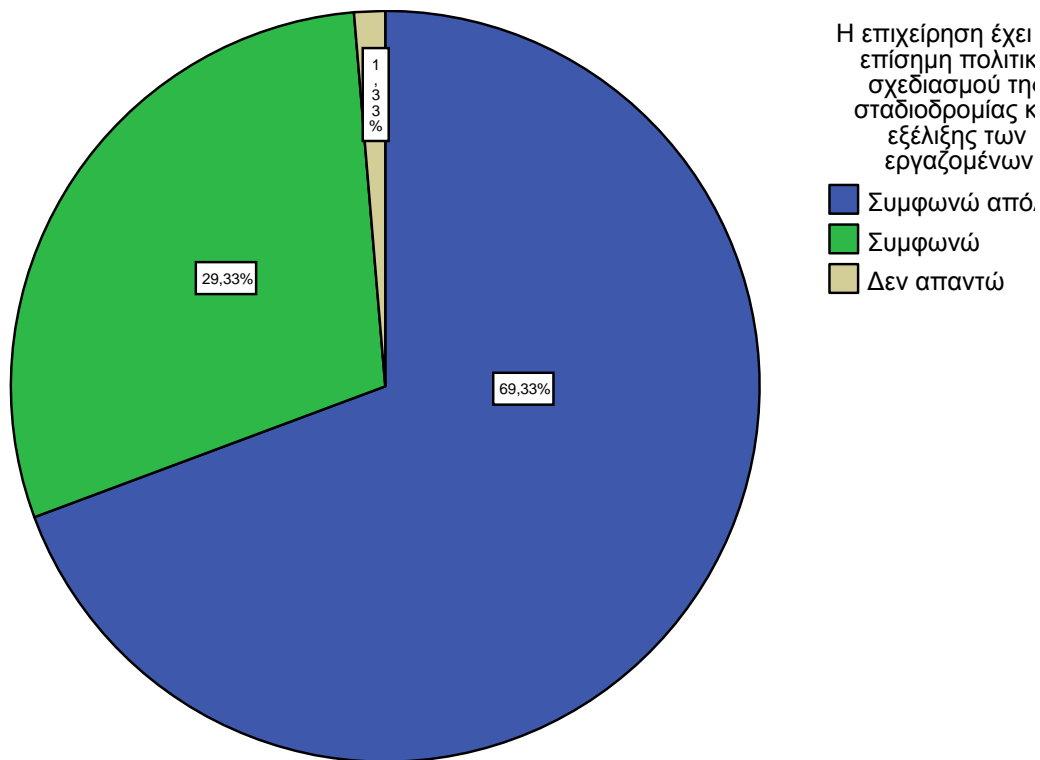


Από το δείγμα το 10,67% έχει οικονομικές απολαβές από 500€-1000€, το 9,33% έχει οικονομικές απολαβές από 1001€-1500€, το 45,33% έχει οικονομικές απολαβές από 1501€-2000€ , το 32% έχει οικονομικές απολαβές από 2001€-2500€ και το 2,67% έχει οικονομικές απολαβές από 2501€+.

Τα αποτελέσματα των ερωτήσεων από το 7 έως το 16 αποτελούν την αξιολόγηση των εργαζομένων.

Διάγραμμα 7^ο

7) Η Επιχείρηση έχει μια επίσημη πολιτική σχεδιασμού της σταδιοδρομίας και της ανάπτυξης των εργαζομένων.



Από το δείγμα μας το 69,33% συμφωνεί απόλυτα, το 29,33% συμφωνεί και το 1,33% δεν απάντησε στην συγκεκριμένη ερώτηση.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 69,33%, το 29,33% και το 1,33% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Ανδρες: Συμφωνούν απόλυτα 36, Συμφωνούν 12.

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 16, Συμφωνούν 10, Δεν απάντησε 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: συμφωνεί 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 4, συμφωνούν 8.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 19 άτομα, συμφωνούν 3.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 28 συμφωνούν 5, δεν απάντησε 1.

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 4.

Από 51+: συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 10 , 7 άτομα Συμφωνούν.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 42 άτομα και 13 Συμφωνούν, 1 άτομο δεν απάντησε.

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 2 άτομα.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 4 άτομα, συμφωνούν 8 άτομα.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 14 άτομα, συμφωνούν 4 άτομα, δεν απαντώ 1 άτομο.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 26 άτομα, συμφωνούν 6 άτομα.

16-20χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 6 άτομα.

21+χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 2 άτομα, συμφωνούν 4 άτομα.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1 άτομο.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1 άτομο.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12 άτομα, συμφωνούν 2 άτομα.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 37 άτομα, συμφωνούν 15 άτομα.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 2 άτομα, συμφωνούν 1 άτομο, δεν απαντώ 1 άτομο.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 6 άτομα.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 4 άτομα, δεν απαντώ 1 άτομο.

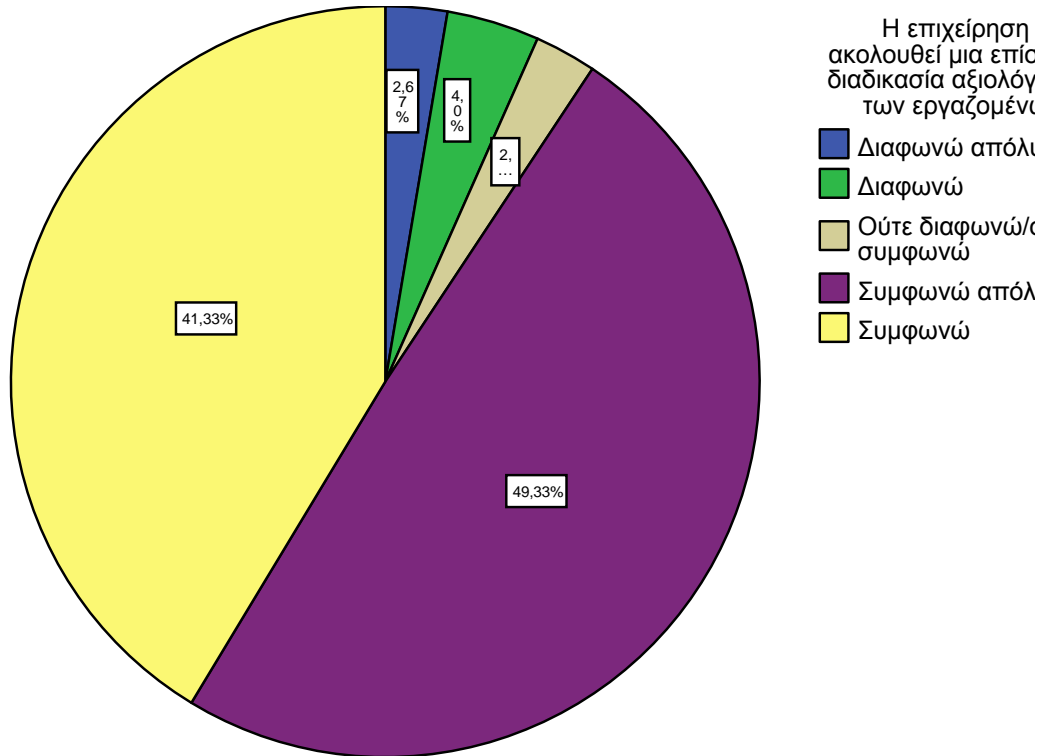
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 24 άτομα, συμφωνώ 10 άτομα.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 24 άτομα.

2501€+ Συμφωνώ 2 άτομα.

Διάγραμμα 8^ο

8) Η Επιχείρηση ακολουθεί μια επίσημη διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων.



Από το δείγμα μας το 2,67% διαφωνεί απόλυτα, το 4% διαφωνεί, το 2% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 49,33% συμφωνεί απόλυτα και το 41,33% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 2,67%, το 4%, το 2%, το 49,33% και το 41,33% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνούν απόλυτα 25, Συμφωνούν 20, Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνούν 10 γυναίκες, Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: συμφωνεί 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα, 5 άτομα συμφωνούν, διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 12 άτομα και 12 άτομα συμφωνούν.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 21 άτομα και 12 άτομα συμφωνούν και 1 άτομα διαφωνεί.

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 1 άτομο, διαφωνεί 2 άτομα, ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί 1 άτομο.

Από 51+: συμφωνούν 1 άτομο και 1 άτομο διαφωνεί απόλυτα.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα, 7 άτομα Συμφωνούν, Διαφωνούν απόλυτα 1 άτομο.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 33 άτομα, Συμφωνούν 19, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 4.

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 1 άτομο, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 άτομο.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ Απόλυτα 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 6.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα, συμφωνούν 10 άτομα.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 24 άτομα, συμφωνούν 8 άτομα.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 άτομα.

21+χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 1, διαφωνώ 3, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1 άτομο.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1 άτομο.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα, συμφωνούν 3 άτομα, Διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 24 άτομα, συμφωνούν 25 άτομα, Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 2 άτομα, συμφωνούν 2 άτομο, Διαφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 3 άτομα, συμφωνώ 4 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 1 άτομα, συμφωνώ 4 άτομα, Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1.

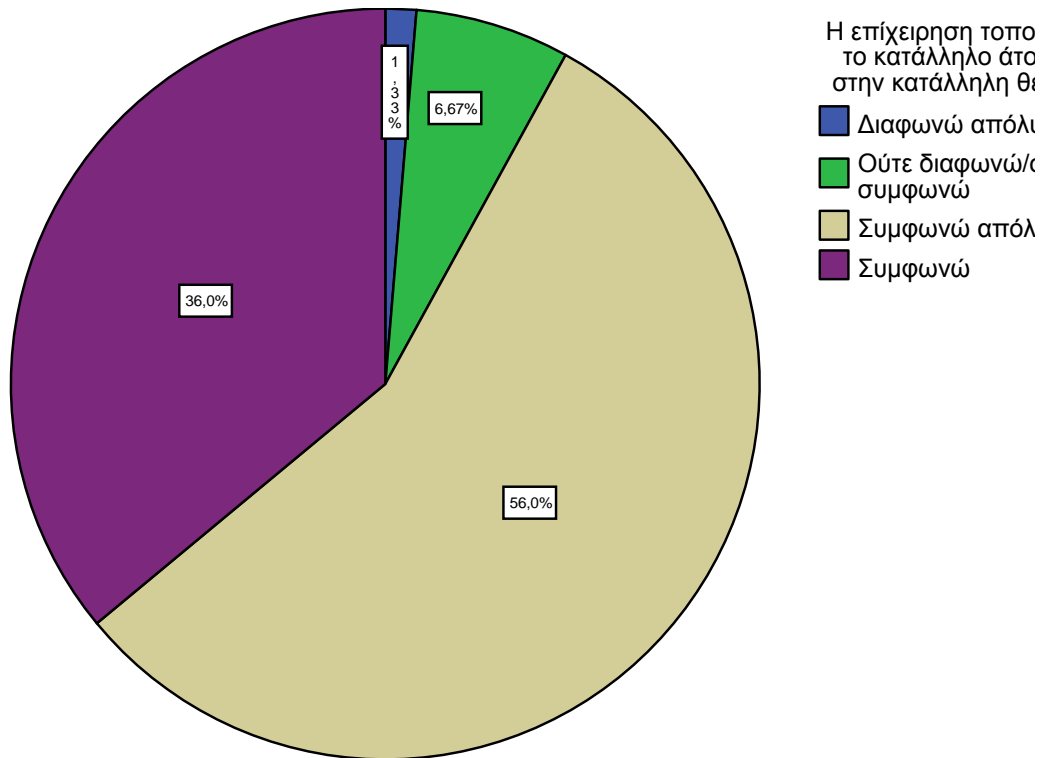
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 21 άτομα, συμφωνώ 10 άτομα, Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 2.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 12 άτομα Συμφωνώ 12.

2501€+ Συμφωνώ 1 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Διάγραμμα 9^ο

9) Η Επιχείρηση τοποθετεί το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση.



Από το δείγμα μας το 1,33% διαφωνεί απόλυτα, το 6,77% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 56 % συμφωνεί απόλυτα και το 36% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 1,33%, το 6,77, το 56%, και το 36% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνούν απόλυτα 35, Συμφωνούν 11, Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 7, Συμφωνούν 16, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 4 άτομα, συμφωνούν 4 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 16 άτομα και 6 άτομα συμφωνούν.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 22 άτομα και 12 άτομα συμφωνούν.

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 3 άτομο, διαφωνώ απόλυτα 3 άτομα.

Από 51+: συμφωνούν 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα, 7 άτομα Συμφωνούν, Διαφωνώ 1 άτομο.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 33 άτομα, Συμφωνούν 19, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 4.

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν απόλυτα 42, Συμφωνούν 27, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 5, Διαφωνούν απόλυτα 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 13 άτομα, συμφωνούν 5 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 19 άτομα, συμφωνούν 13 άτομα.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 άτομα.

21+χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 5.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1 άτομο.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1 άτομο.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα, συμφωνούν 3 άτομα, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 31 άτομα, συμφωνούν 18 άτομα, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 3.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 1 άτομα, συμφωνούν 5 άτομο, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 2 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 1 άτομα, συμφωνώ 5 άτομα, Διαφωνώ απόλυτα 1.

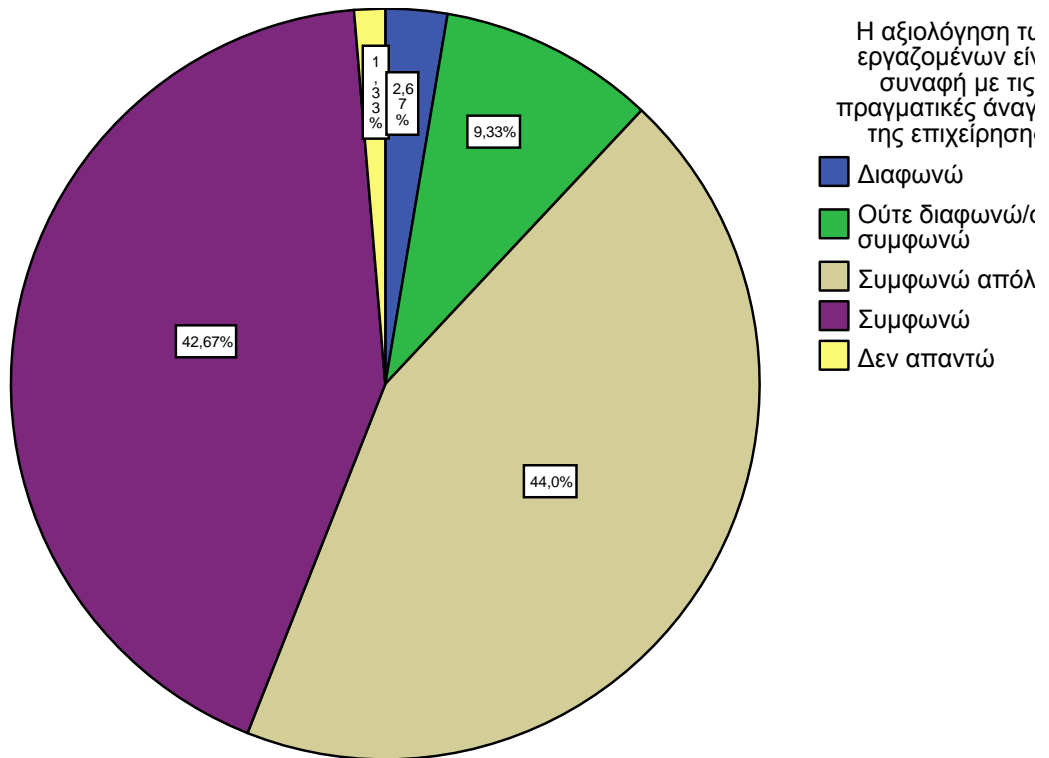
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 18 άτομα, συμφωνώ 15 άτομα.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 21 άτομα, Συμφωνώ 3.

2501€+ Συμφωνώ απόλυτα 42, συμφωνώ 27, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5, Διαφωνώ απόλυτα 1.

Διάγραμμα 10^ο

10) Η αξιολόγηση των εργαζομένων είναι συναφή με τις πραγματικές ανάγ της επιχείρησης.



Από το δείγμα μας το 2,67% διαφωνεί, το 9,33% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 44 % συμφωνεί απόλυτα, το 42,67% συμφωνεί και το 1,33% δεν απάντησε.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 2,67%, το 9,33%, το 44%, το 42,67% και το 1,33% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνούν απόλυτα 18, Συμφωνούν 27, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 15, Συμφωνούν 7, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 4 άτομα, συμφωνούν 4 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα και 12 άτομα συμφωνούν.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 19 άτομα και 13 άτομα συμφωνούν, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Δεν απάντησε 1 .

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 2 άτομο, διαφωνώ 2 άτομα.

Από 51+ Συμφωνούν 1, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα, Συμφωνούν 9, Διαφωνώ 2, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 28 άτομα, Συμφωνούν 22, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 5, Δεν απάντησε 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 1, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 3, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 8, συμφωνούν 5, Δεν απάντησε 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 21, συμφωνούν 11.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Διαφωνώ 2, Συμφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 11, συμφωνούν 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 20, συμφωνούν 28, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 4.

Διοικητικό Προσωπικό Συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 1 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 2 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 1 άτομα, συμφωνώ 3 άτομα, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

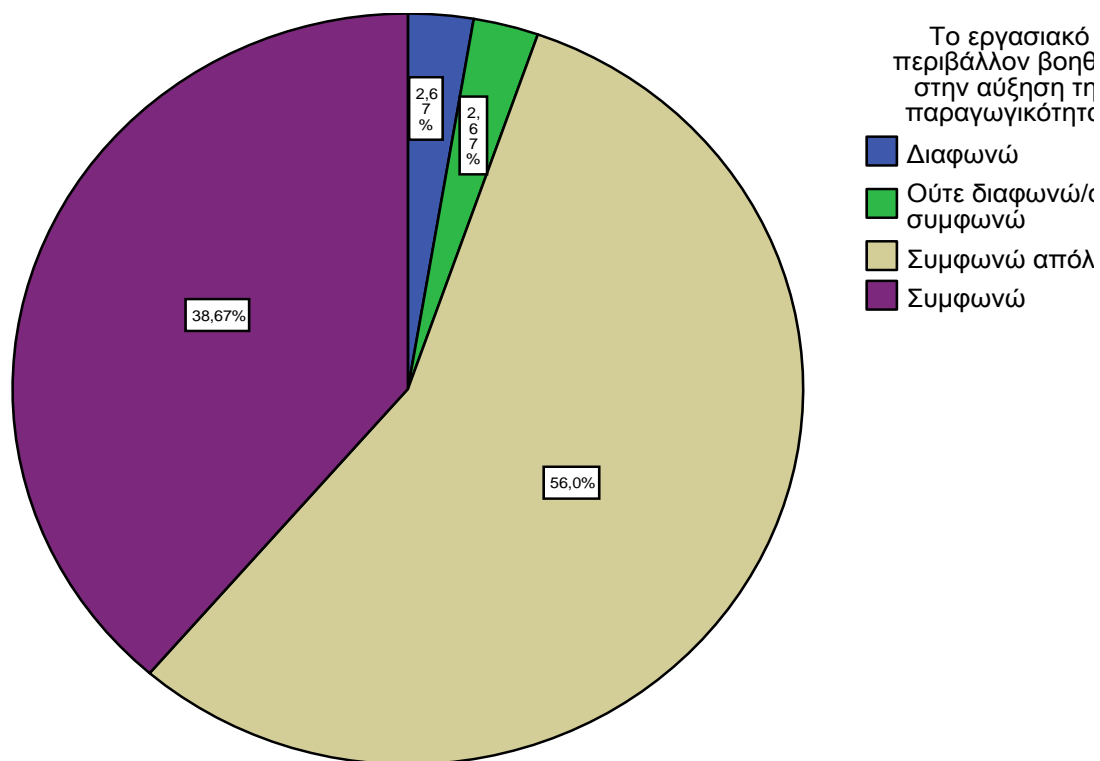
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 17 άτομα, συμφωνώ 14 άτομα, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 13 άτομα, Συμφωνώ 11.

2501€+ Συμφωνώ 2

Διάγραμμα 11^ο

11) Το εργασιακό περιβάλλον βοηθάει στην αύξηση της παραγωγικότητας



Από το δείγμα μας το 2,67% διαφωνεί, το 2,67% ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 56 % συμφωνεί απόλυτα και το 36,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 2,67%, το 2,67%, το 56%, και το 36,37% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα μέσω του cross tabulation:

➤ Φύλλο

Άνδρες: Συμφωνούν απόλυτα 25, Συμφωνούν 22, Διαφωνώ 1.

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 17, Συμφωνούν 7, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 2.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα, συμφωνούν 6 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 11 άτομα και 11 άτομα συμφωνούν.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 25 άτομα και 8 άτομα συμφωνούν, Διαφωνούν 1 .

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 2 άτομο, διαφωνώ 1 άτομα.

Από 51+ Συμφωνούν απόλυτα 42, Συμφωνούν 29, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Διαφωνούν 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα, Συμφωνούν 5, Διαφωνώ Απόλυτα 1, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 32 άτομα, Συμφωνούν 22, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Διαφωνώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν απολυτός 42, Συμφωνούν 29, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Διαφωνούν 2.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 6, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 9, συμφωνούν 10.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 21, συμφωνούν 11.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Διαφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 42, Συμφωνώ 29 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12, συμφωνούν 2.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 28, συμφωνούν 22, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό Συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 4 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 6 άτομα.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 3 άτομα, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

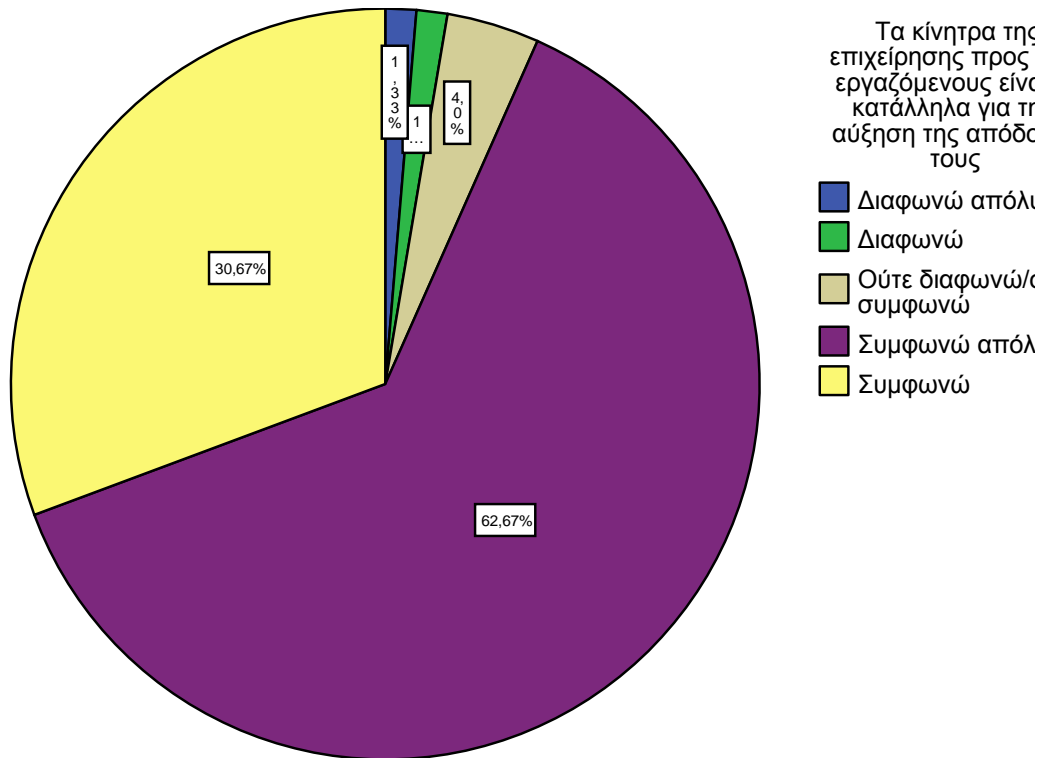
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 24 άτομα, συμφωνώ 9 άτομα, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 14 άτομα, Συμφωνώ 10.

2501€+ Συμφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

Διάγραμμα 12^ο

12) Τα κίνητρα της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους είναι τα κατάλληλα για την αύξηση της απόδοσής τους.



Από το δείγμα μας το 1,33% διαφωνεί απόλυτα , το 1 % διαφωνεί, το 4% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 62,67% συμφωνεί απόλυτα και το 30,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 1,33%, το 1%, το 4%, το 62,67 και το 30,37% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνούν απόλυτα 32, Συμφωνούν 16.

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 15, Συμφωνούν 7, Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6 άτομα, συμφωνούν 3 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 1.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 17 άτομα και 5 άτομα συμφωνούν.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 23 άτομα και 10 άτομα συμφωνούν, Ούτε συμφωνούν/ ούτε διαφωνούν 1 .

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 3 άτομο, διαφωνώ απόλυτα 1 άτομα.

Από 51+ Συμφωνούν απόλυτα 47, Συμφωνούν 23, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Διαφωνούν απόλυτα 1, Διαφωνούν 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα, Συμφωνούν 5, Διαφωνώ Απόλυτα 1, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 37 άτομα, Συμφωνούν 16, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Διαφωνώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 2.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, διαφωνώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 9, συμφωνούν 9, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 25, συμφωνούν 7.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 3 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 4, συμφωνούν 10.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 41, συμφωνούν 10, Διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό Συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Διαφωνώ 1, Διαφωνώ απόλυτα 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 3 άτομα, συμφωνώ 3 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 3 άτομα, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

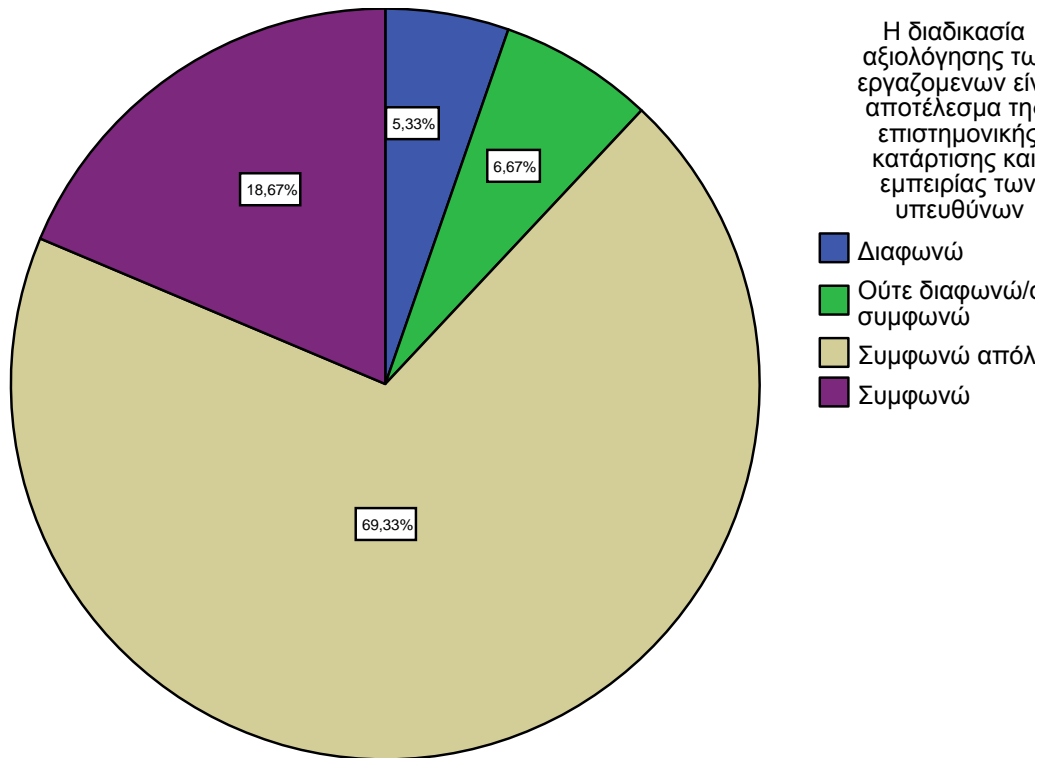
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 26 άτομα, συμφωνώ 7 άτομα, διαφωνώ απόλυτα 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 16 άτομα, Συμφωνώ 8.

2501€+ Συμφωνώ 2.

Διάγραμμα 13^ο

13) Η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα της επιστημονικής κατάρτισης και εμπειρίας των υπευθύνων.



Από το δείγμα μας το 5,33% διαφωνεί, το 6,67%, ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 69,33% συμφωνεί απόλυτα και το 18,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 5,33%, το 6,67%, 69,33%, και το 18,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνούν απόλυτα 35, Συμφωνούν 11, διαφωνώ 1.

Γυναίκες: Συμφωνούν απόλυτα 17, Συμφωνούν 3, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4, Διαφωνώ 3.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα, συμφωνούν 3 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 18 άτομα και 4 άτομα συμφωνούν.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 27 άτομα και 5 άτομα συμφωνούν, Ούτε συμφωνούν/ ούτε διαφωνούν 1, διαφωνεί 1 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1, συμφωνούν 1 άτομο, διαφωνώ 2 άτομα.

Από 51+ Συμφωνούν απόλυτα 1, Συμφωνούν 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα, Συμφωνούν 5, Διαφωνώ Απόλυτα 1, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 37 άτομα, Συμφωνούν 16, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Διαφωνώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4, διαφωνώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 14, συμφωνούν 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 25, συμφωνούν 7.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 4, συμφωνούν 10.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 38, Συμφωνώ 11, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό Συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 2.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 2 άτομα, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4, .

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 2 άτομα, συμφωνώ 2 άτομα, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 2.

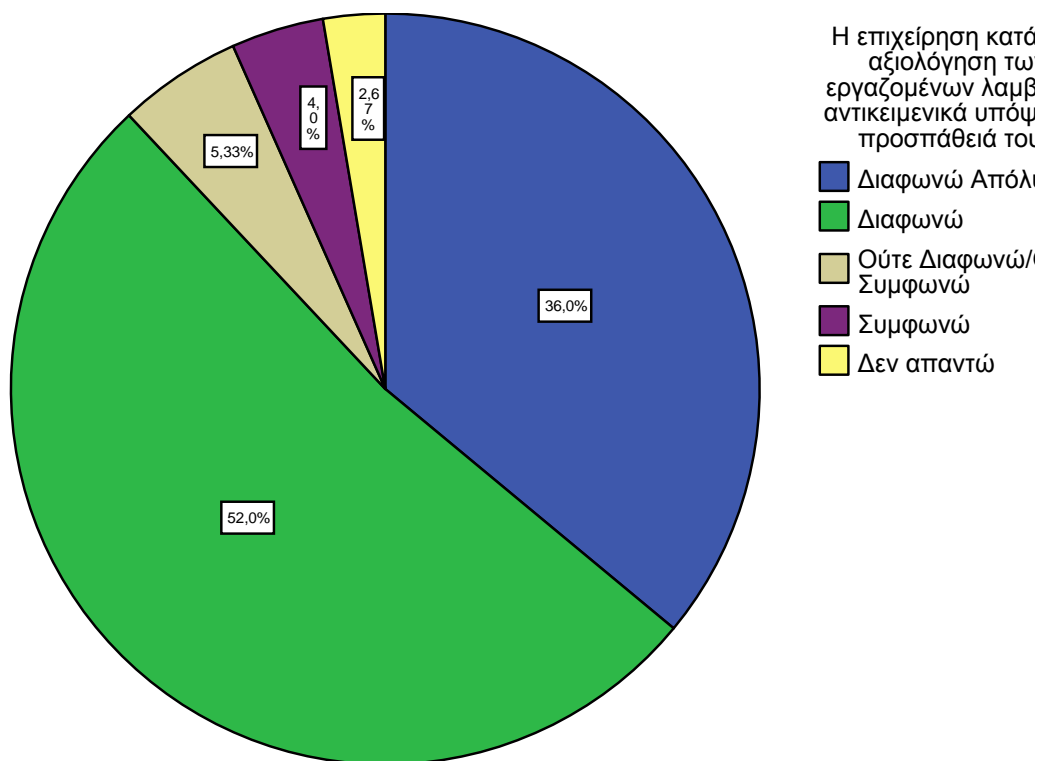
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 24 άτομα, συμφωνώ 8 άτομα, διαφωνώ 2 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 23 άτομα, Συμφωνώ 1.

2501€+ Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 14^ο

14) Η επιχείρηση κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων λαμβάνει αντικειμενικά υπόψη την προσπάθειά τους.



Από το δείγμα μας το 36% διαφωνεί απόλυτα, το 52 % διαφωνεί, ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί το 5,33%, συμφωνεί απόλυτα το 4%, δεν απαντά το 2,67%.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 36%, το 52% , το 5,33%, ,το 4%, και το 2,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ απόλυτα 18, Διαφωνώ 26, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 3.

Γυναίκες: Διαφωνώ απόλυτα 9, Διαφωνώ 13, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Δεν απαντώ 2.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 1 άτομο.

Από 26-30χρονών: Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Διαφωνώ 6, Διαφωνώ απόλυτα 2, Δεν απαντώ 1.

Από 31-35χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 7, Διαφωνώ 15.

Από 36-40χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 17, Διαφωνώ 13, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 4.

Από 51+ Διαφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ απόλυτα 6, Διαφωνώ 6, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ απόλυτα 21, Διαφωνώ 29, Ούτε Διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 3 Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 3, Διαφωνώ 5, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Δεν απαντώ 1.

6-10χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 6, Διαφωνώ 11, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

11-15χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 14, Διαφωνώ 17, Συμφωνώ 1.

16-20χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 3, Διαφωνώ 3.

21+χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 3, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Διαφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ 1.

Προϊστάμενος: Διαφωνώ απόλυτα 12, Διαφωνώ 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ Απόλυτα 14, Διαφωνώ 34, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ 2.

Διοικητικό Προσωπικό Διαφωνώ 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Δεν απαντώ 2.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Δεν απαντώ 1 .

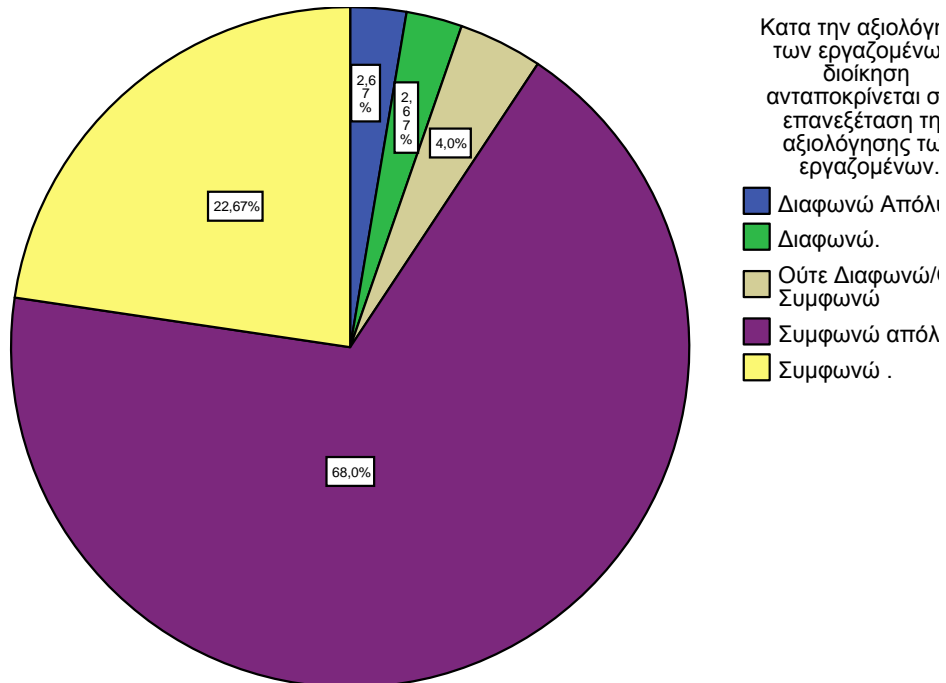
1001-1500€ Διαφωνώ 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

1501-2000€ Διαφωνώ απόλυτα 13, Διαφωνώ 19, Συμφωνώ 2 .

2001-2500€ Διαφωνώ απόλυτα 12, Διαφωνώ 11, Συμφωνώ 1.

2501€+ Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1.

15) Κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων, η διοίκηση ανταποκρίνεται στα αιτήματα επανεξέτασης αξιολόγηση εργαζομένων.



Από το δείγμα μας το 2,67% διαφωνεί απόλυτα, το 2,67% διαφωνεί, το 4% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 68% συμφωνεί απόλυτα και το 22,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 2,67%, το 2,67, το 4%, το 68% και το 22,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 32, Συμφωνώ 13 .

Γυναίκες: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 19, Συμφωνώ 4 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6 , συμφωνούν 3 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 16, συμφωνούν 6.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 27 άτομα, συμφωνούν 5, Διαφωνούν 1, Διαφωνούν απόλυτα 1 .

Από 41-50χρονών: συμφωνούν 3, διαφωνώ 1.

Από 51+ Συμφωνούν απόλυτα 1, Συμφωνούν 23, Διαφωνούν απόλυτα 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνούν 4, Διαφωνώ 1, Διαφωνώ Απόλυτα 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 36, Συμφωνούν 12, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Διαφωνώ 1, Διαφωνώ Απόλυτα 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 7, Συμφωνώ 3, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, διαφωνώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 13, συμφωνούν 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 24, συμφωνούν 8.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 2 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12, συμφωνούν 1, Διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 36, συμφωνούν 14, Ούτε συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ 1, Διαφωνώ Απόλυτα 1.

Διοικητικό Προσωπικό Συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Διαφωνώ 1, Διαφωνώ απόλυτα 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 3, συμφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 3 , συμφωνώ 2, Διαφωνώ 1, Διαφωνώ απόλυτα 1.

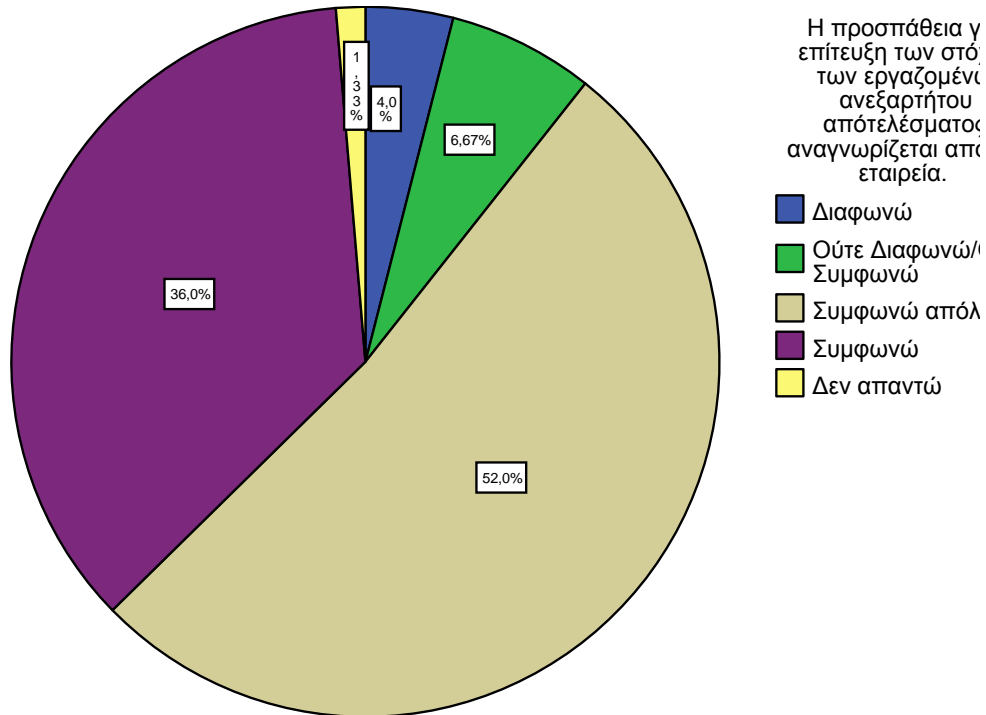
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 23, συμφωνώ 9, Διαφωνώ 1, διαφωνώ απόλυτα 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 21, Συμφωνώ 3.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 16^ο

16) Η προσπάθεια για επίτευξη των στόχων των εργαζομένων ανεξαρτήτως αποτελέσματος αναγνωρίζεται από την εταιρεία.



Από το δείγμα μας το 4 % διαφωνεί, το 6,67% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 52% συμφωνεί απόλυτα, το 36% συμφωνεί, το 1,33% δεν απαντά.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 4%, το 26,67%, το 52%, το 36% και το 1,33% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 23, Συμφωνώ 22 .

Γυναίκες: Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ Απόλυτα 16, Συμφωνώ 5.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 4 , συμφωνούν 5 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 10, συμφωνούν 12.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 23 άτομα, συμφωνούν 9, Δεν απαντώ 1 .

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

Από 51+ Συμφωνούν απόλυτα 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 5, Συμφωνούν 9, Διαφωνώ 3 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 33, Συμφωνούν 17, Ούτε συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 5, Δεν απαντώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 5, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 9, συμφωνούν 8, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 24, συμφωνούν 8.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 3

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 10, συμφωνούν 3, Διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 26, συμφωνούν 23, Ούτε συμφωνώ/Ούτε Διαφωνώ 3.

Διοικητικό Προσωπικό Συμφωνούν απόλυτα 1, συμφωνούν 1 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5, Διαφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 2, συμφωνώ 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 2 , συμφωνώ 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 22, συμφωνώ 9, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1 .

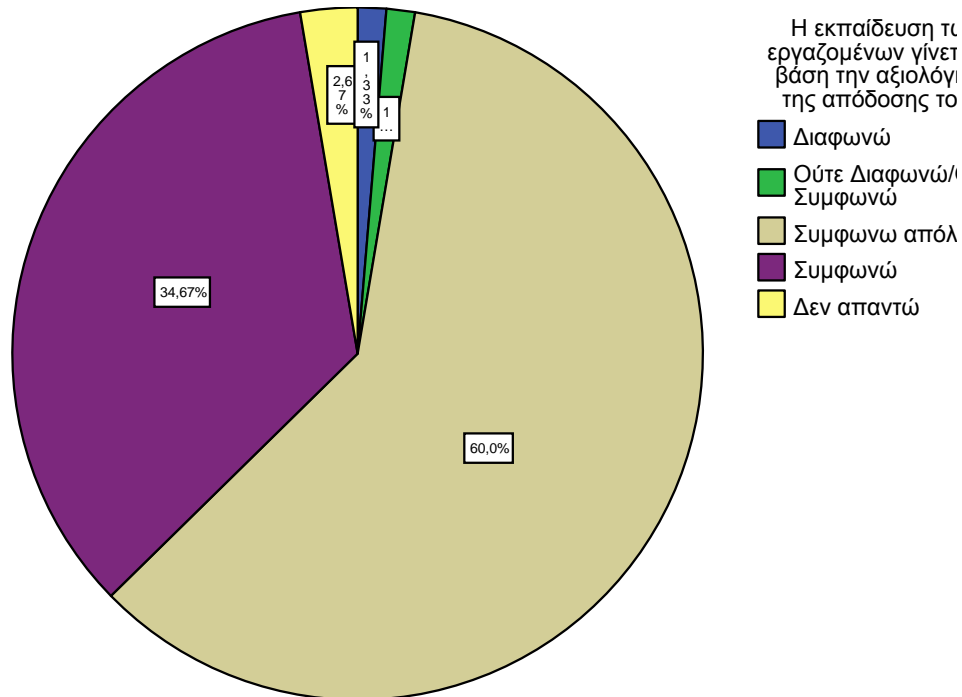
2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 12, Συμφωνώ 12.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε Διαφωνώ 1.

Από την 17-24 αφορούν τις ερωτήσεις για την εκπαίδευση των εργαζομένων.

Διάγραμμα 17^ο

17) Η εκπαίδευση των εργαζομένων γίνεται με βάση την αξιολόγηση τη απόδοσή τους.



Από το δείγμα μας το 1,33 % διαφωνεί, το 1% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 60% συμφωνεί απόλυτα ,το 34,67% συμφωνεί το 2,67% δεν απαντά.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 1,33%, το 1%, το 60%, το 34,67% και το 2,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 24, Συμφωνώ 23 .

Γυναίκες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 21, Συμφωνώ 3, Δεν απαντώ 2.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Δεν απαντώ 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6 , συμφωνούν 5, Δεν απαντώ 1 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 11, συμφωνούν 11.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 27 άτομα, συμφωνούν 7 .

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 2.

Από 51+ Συμφωνούν απόλυτα 1, Συμφωνώ 1 .

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνούν 3, Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 32, Συμφωνούν 23, Δεν απαντώ 1 . Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 5, Δεν απαντώ 2.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 11, συμφωνούν 8.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 21, συμφωνούν 11.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12, Διαφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 26, συμφωνούν 25, Δεν απαντώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 5, συμφωνούν 1 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1, Δεν απαντώ 2.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 3, συμφωνώ 3, Δεν απαντώ 2.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 4 , συμφωνώ 3.

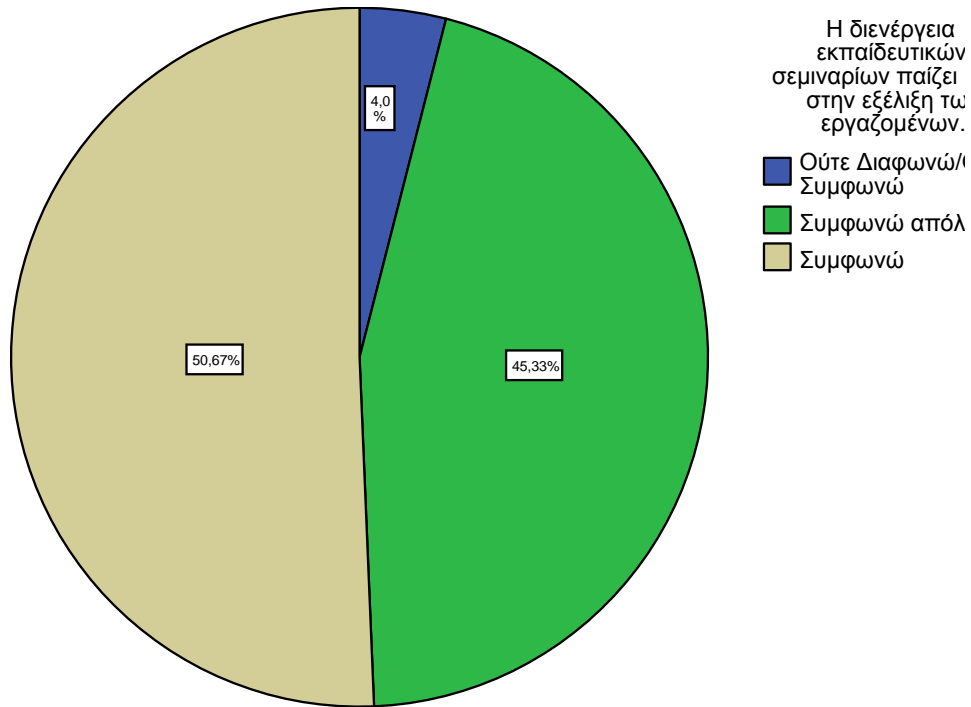
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 23, συμφωνώ 9, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 14, Συμφωνώ 10.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 18^ο

18) Η διενέργεια εκπαιδευτικών σεμιναρίων παίζει ρόλο στην εξέλιξη των εργαζομένων.



Από το δείγμα μας το 4% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 45,35% συμφωνεί απόλυτα, το 50,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 4%, το 45,35% και το 50,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 26, Συμφωνώ 21, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Γυναίκες Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 8, Συμφωνώ 17 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 7, συμφωνούν 4, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 11, συμφωνούν 11.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 13, συμφωνούν 21 .

Από 41-50χρονών: Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 2.

Από 51+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 1 .

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 7, Συμφωνούν 9, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 26, Συμφωνούν 28, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 7, Συμφωνώ 4, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 12, συμφωνούν 7.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 12, συμφωνούν 20.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6.

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 9, Συμφωνώ 5.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 20, συμφωνούν 31, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 3, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 4, συμφωνώ 3, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 4 , συμφωνώ 3.

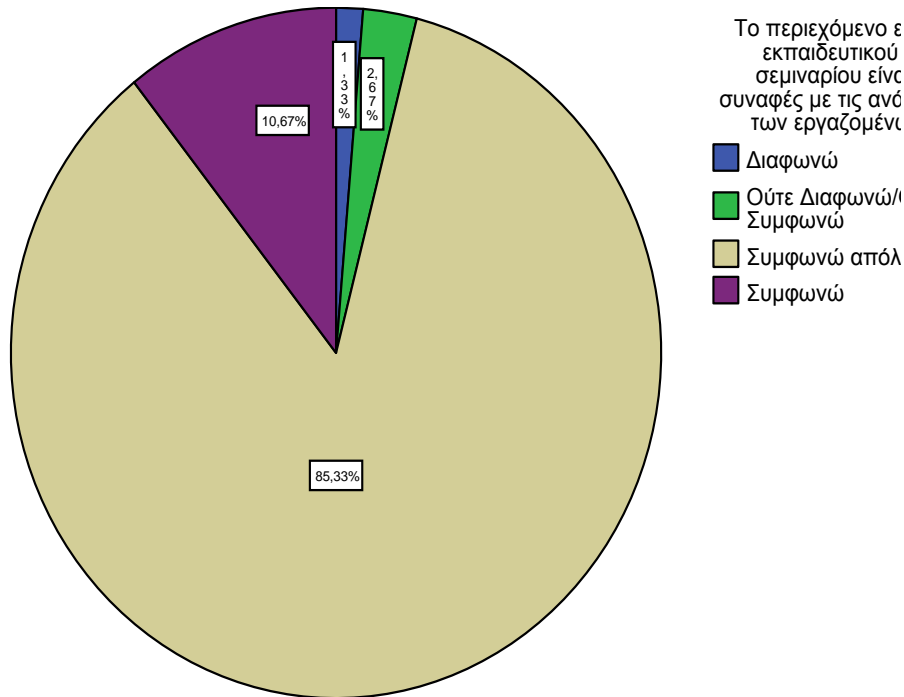
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 11, συμφωνώ 21, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 14, Συμφωνώ 10.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 19^ο

19) Το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι συναφές με ανάγκες των εργαζομένων.



Από το δείγμα μας το 1,33% Διαφωνεί, το 2,67% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 85,33% συμφωνεί απόλυτα ,το 10,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 1,33%, το 2,67%, το 85,33% και το 10,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 42, Συμφωνώ 4, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1 .

Γυναίκες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 22, Συμφωνώ 4

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6, συμφωνούν 5, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 21, συμφωνούν 1.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 33, συμφωνούν 1 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

Από 51+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 14, Συμφωνούν 3.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 49, Συμφωνούν 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 5, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 16, συμφωνούν 3.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 32.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 13, Συμφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 45, συμφωνούν 5, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 4, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 3, συμφωνώ 4, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 4 , συμφωνώ 3.

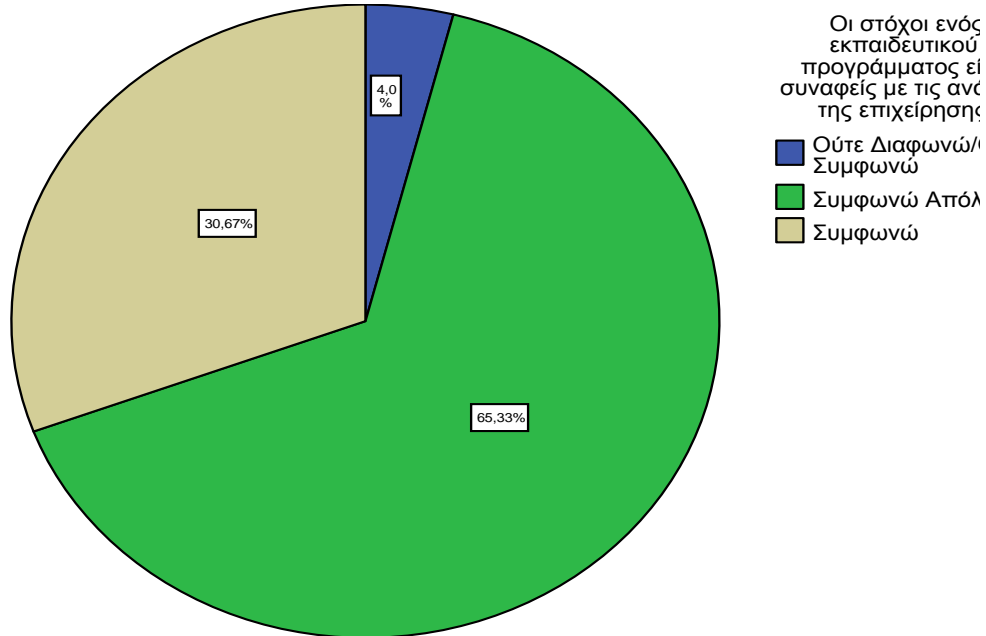
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 32, συμφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 24.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Διαφωνώ 1.

Διάγραμμα 20^ο

20) Οι στόχοι ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι συναφείς με τις ανάγκες της επιχείρησης.



Από το δείγμα μας το 4% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 65,33% συμφωνεί απόλυτα, το 30,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 4%, το 65,33% και το 30,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 27, Συμφωνώ 19, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Γυναίκες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 22, Συμφωνώ 4 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6, συμφωνούν 4, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 11, συμφωνούν 11.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 28, συμφωνούν 6 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 3, Συμφωνώ 1.

Από 51+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 13, Συμφωνούν 4.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 35, Συμφωνούν 18, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 4, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 12, συμφωνούν 7.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 21, Συμφωνώ 11.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 13, Συμφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 31, συμφωνούν 19, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 4, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Συμφωνώ απόλυτα 3, συμφωνώ 3, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 4 , συμφωνώ 3.

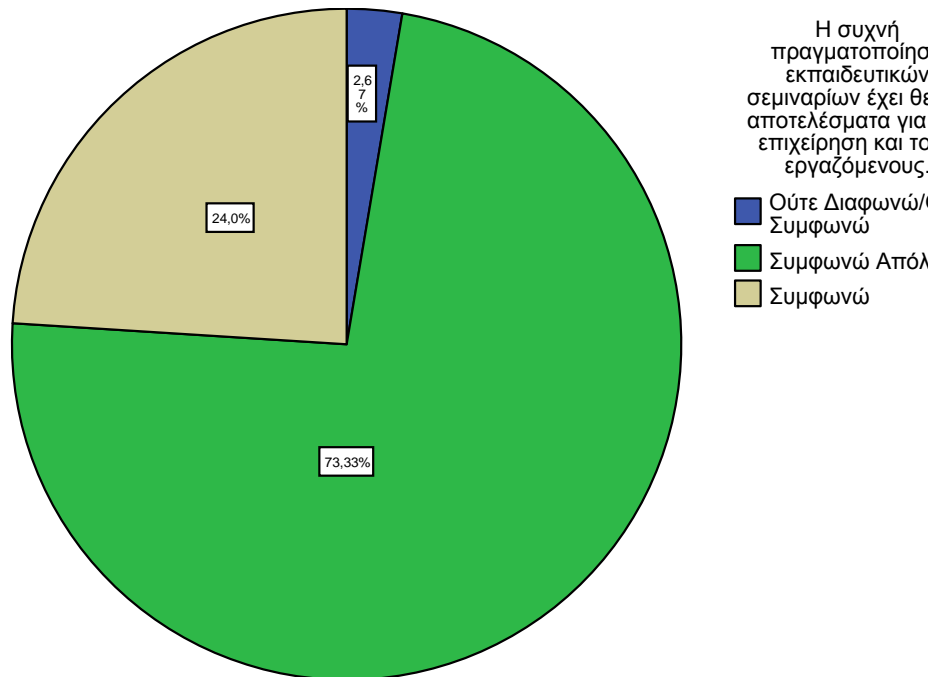
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 25, συμφωνώ 8, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 16, Συμφωνώ 8..

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 21

21) Η συχνή πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων έχει θετικά αποτελέσματα για την επιχείρηση και τους εργαζόμενους .



Από το δείγμα μας το 2,67% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 73,33% συμφωνεί απόλυτα, το 24% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 2,67%, το 73,33% και το 24% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 35, Συμφωνώ 12, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Γυναίκες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 20, Συμφωνώ 6 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6, συμφωνούν 5, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 15, συμφωνούν 7.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 30, συμφωνούν 4 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 3, Συμφωνώ 1.

Από 51+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνούν 5.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 42, Συμφωνούν 12, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 6, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 14, συμφωνούν 5.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 26, Συμφωνώ 6.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνώ 2.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 38, συμφωνούν 13, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 4, συμφωνούν 2 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 4, συμφωνώ 3, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 3 , συμφωνώ 4.

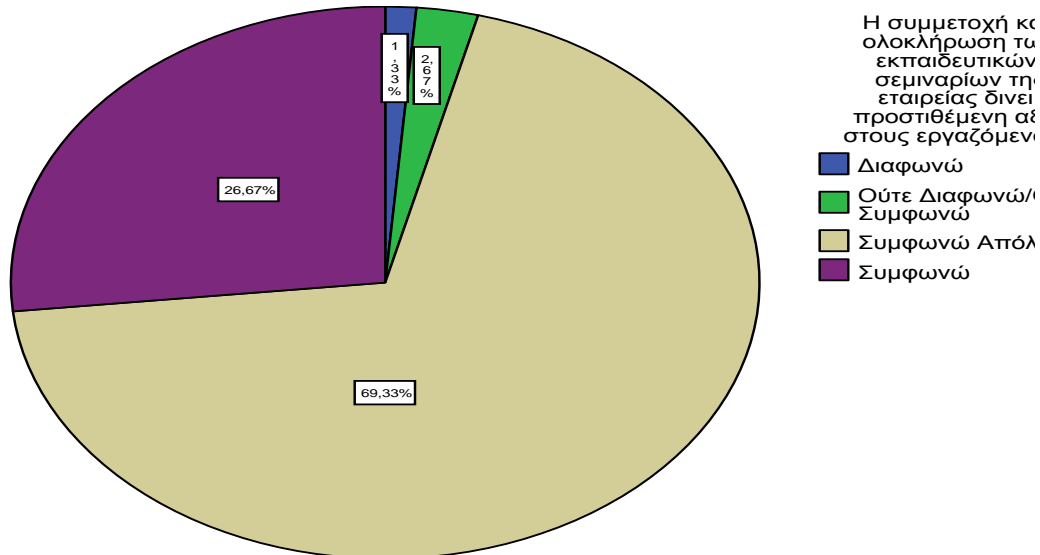
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 28, συμφωνώ 5, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 19, Συμφωνώ 5.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 22^ο

22) Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της εταιρείας δίνει «προστιθέμενη αξία» στους εργαζόμενους.



Από το δείγμα μας το 1,33% διαφωνεί, το 2,67% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 69,33% συμφωνεί απόλυτα, το 26,67% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 1,33%, το 2,67%, το 69,33%, το 26,67% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 33, Συμφωνώ 14, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Γυναίκες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 19, Συμφωνώ 6 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6, συμφωνούν 4, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 16, συμφωνούν 6.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 26, συμφωνούν 7 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 3, Συμφωνώ 1.

Από 51+:Συμφωνούν 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνούν 5, Διαφωνώ 1.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 40, Συμφωνούν 14, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 4, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 13, συμφωνούν 6.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 24, Συμφωνώ 8.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνώ 2.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 37, συμφωνούν 14, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 2, συμφωνούν 3 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 3, συμφωνώ 3, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 3 , συμφωνώ 3, Διαφωνώ 1.

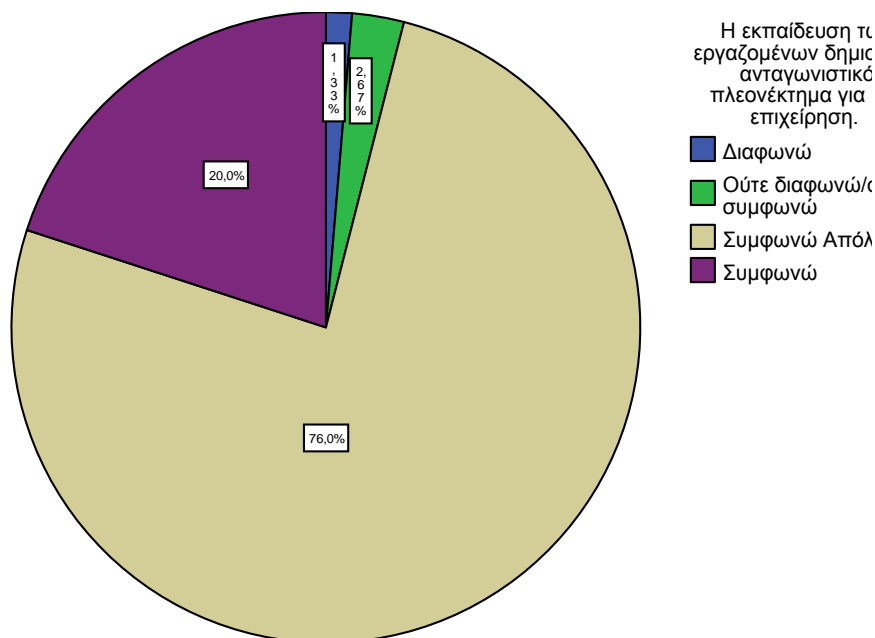
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 25, συμφωνώ 9.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 20, Συμφωνώ 4.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 23^ο

23) Η εκπαίδευση των εργαζομένων δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση.



Από το δείγμα μας το 1,33% διαφωνεί, το 2,67% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 76% συμφωνεί απόλυτα ,το 20% συμφωνεί.

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 1,33%, το 2,67%, το 76%, το 20% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 37, Συμφωνώ 10, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Γυναίκες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 20, Συμφωνώ 5 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 7, συμφωνούν 2, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 1 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 19, συμφωνούν 3.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 27, συμφωνούν 7 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 2, Συμφωνώ 2.

Από 51+:Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνούν 6.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 45, Συμφωνούν 9, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Διαφωνώ 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 3, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Διαφωνώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 16, συμφωνούν 3.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 25, Συμφωνώ 7.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 2.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνώ 1, Διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 41, συμφωνούν 10, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 3, συμφωνούν 3 , Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 4, συμφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 1.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 4 , συμφωνώ 3.

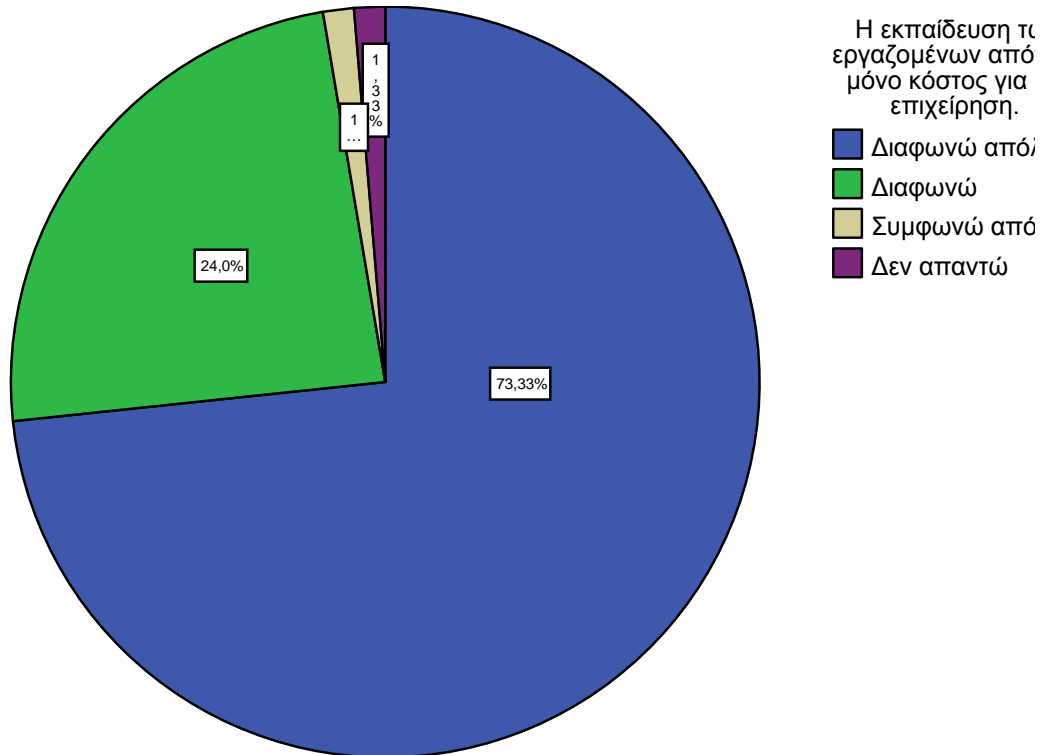
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 25, συμφωνώ 9.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 21, Συμφωνώ 3.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 24^ο

24) Η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί μόνο κόστος για την επιχείρηση



Από το δείγμα μας το 73,33% Διαφωνεί απόλυτα, το 24% Διαφωνεί, το 1% Συμφωνεί, το 1,33% Δεν απαντά .

Στα επιμέρους δημογραφικά στοιχεία για την συγκεκριμένη ερώτηση αναλύοντας το 73,33%, το 24%, το 1%, το 1,33% προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ απόλυτα 36, Διαφωνώ 11, Συμφωνώ Απόλυτα 1 .

Γυναίκες: Διαφωνώ απόλυτα 19, Διαφωνώ 7, Συμφωνώ Απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1 .

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Διαφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 6, Διαφωνώ 5, Δεν απαντώ 1 .

Από 31-35χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 22.

Από 36-40χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 24, Διαφωνώ 10.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 51+: Διαφωνώ απόλυτα 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: : Διαφωνώ απόλυτα 12, Διαφωνώ 4, Συμφωνώ απόλυτα 1 .

ΑΕΙ/ΤΕΙ: : Διαφωνώ απόλυτα 42, Διαφωνώ 14.

Μεταπτυχιακό: : Διαφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 6, Διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 1 .

6-10χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 16, Διαφωνώ 3.

11-15χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 25, Διαφωνώ 7.

16-20χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 2, Διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Διαφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Διαφωνώ 1.

Προϊστάμενος: Διαφωνώ απόλυτα 12, Συμφωνώ απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1 .

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ απόλυτα 40, Διαφωνώ 12 .

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ απόλυτα 2, Διαφωνώ 5.

Οικονομικές Απολαβές

500-1000€ Διαφωνώ απόλυτα 3, Διαφωνώ 4, Δεν απαντώ 1.

1001-1500€: Διαφωνώ απόλυτα 4, Διαφωνώ 3.

1501-2000€ Διαφωνώ απόλυτα 25, Διαφωνώ 8, Συμφωνώ απόλυτα 1.

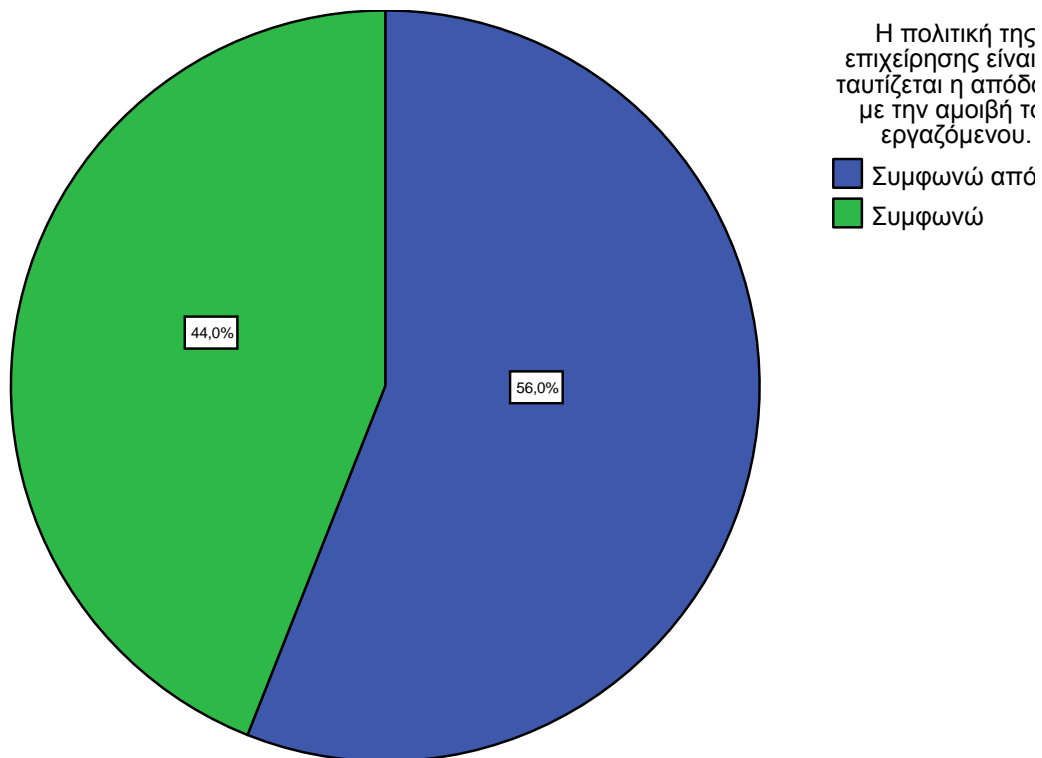
2001-2500€: Διαφωνώ απόλυτα 22, Διαφωνώ 2.

2501€+: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1.

Τα αποτελέσματα των ερωτήσεων από την 25-33 αποτελούν την υποκίνηση- παρακίνηση των εργαζομένων.

Διάγραμμα 25^ο

25) Η πολιτική της επιχείρησης είναι να ταυτίζεται η απόδοση του εργαζόμενου με την αμοιβή του.



Από το δείγμα μας το 56% Συμφωνεί απόλυτα, 44% Συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 33, Συμφωνώ 15.

Γυναίκες: Συμφωνώ Απόλυτα 9, Συμφωνώ 18.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: συμφωνούν απόλυτα 6, συμφωνούν 6 .

Από 31-35χρονών: συμφωνούν απόλυτα 15, συμφωνούν 7.

Από 36-40χρονών: συμφωνούν απόλυτα 16, συμφωνούν 18 .

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 4.

Από 51+: Συμφωνούν απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 8, Συμφωνούν 9.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Συμφωνούν απόλυτα 33, Συμφωνούν 23 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν Απόλυτα 1, Συμφωνούν 1 .

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 8.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 17, συμφωνούν 2.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 16, Συμφωνώ 16.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 1 .

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 9, Συμφωνώ 5.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Συμφωνούν απόλυτα 26, συμφωνούν 26.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 6, συμφωνούν 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Συμφωνώ απόλυτα 4, συμφωνώ 4.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 4 , συμφωνώ 3.

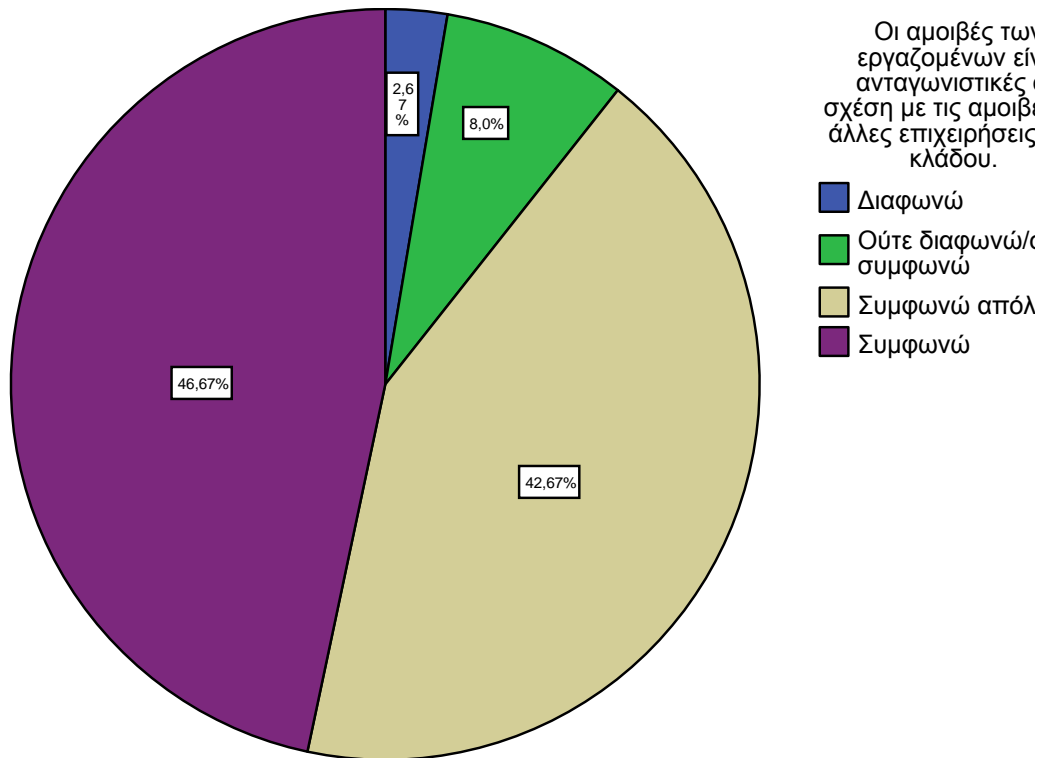
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 14, συμφωνώ 20 .

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 19, Συμφωνώ 5.

2501€+ Συμφωνώ Απόλυτα 1, Διαφωνώ 1.

Διάγραμμα 26^ο

26) Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.



Από το δείγμα μας το 2,67% Διαφωνεί, το 8% Ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 42,67% συμφωνεί απόλυτα, το 46,67% συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Συμφωνώ Απόλυτα 24, Συμφωνώ 20, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Διαφωνώ 2.

Γυναίκες: Συμφωνώ Απόλυτα 8, Συμφωνώ 15, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 4.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 7, Συμφωνώ 1 .

Από 31-35χρονών: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 14, Συμφωνώ 7.

Από 36-40χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 8, Συμφωνώ 25.

Από 41-50χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 3.

Από 51+: Συμφωνώ 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 6, Συμφωνούν 9.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 4, Συμφωνούν απόλυτα 25, Συμφωνούν 26 .

Μεταπτυχιακό: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνούν Απόλυτα 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 2.

6-10χρόνια: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνούν απόλυτα 14, συμφωνούν 4.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνώ 21.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 2.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 5, Συμφωνώ 8.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνούν απόλυτα 21, συμφωνούν 26.

Διοικητικό Προσωπικό: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 5.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 4.

1001-1500€ Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2 Συμφωνώ απόλυτα 4.

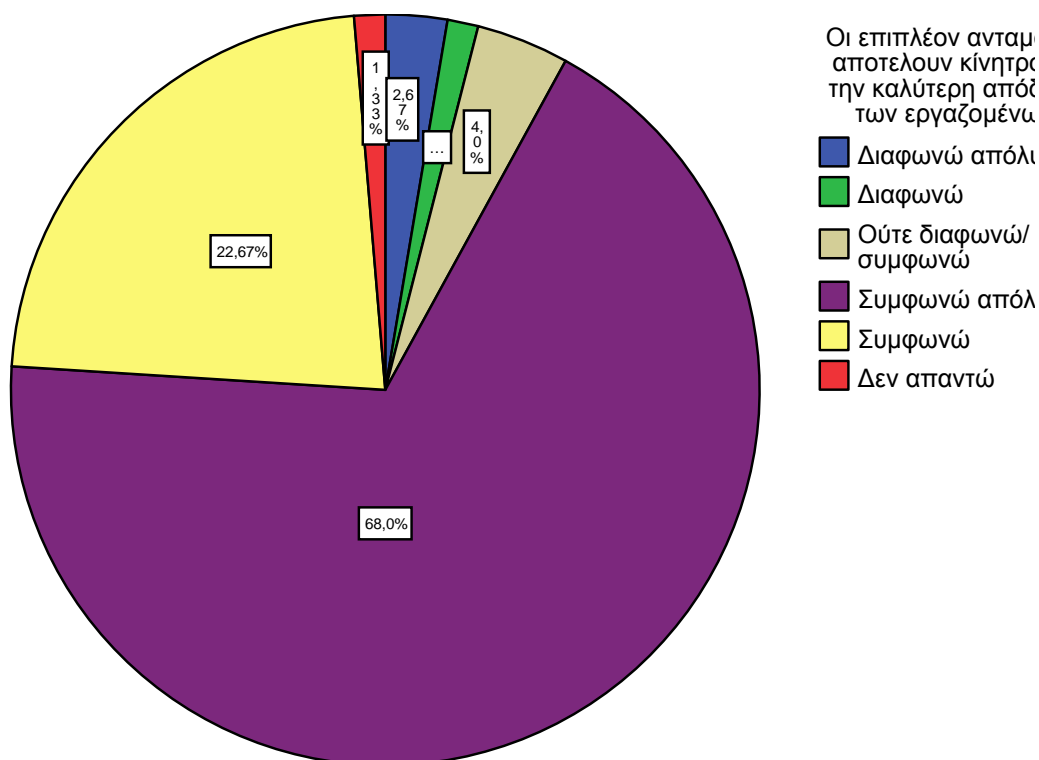
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 9, συμφωνώ 25.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 15, Συμφωνώ 9.

2501€+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 27^ο

27) Οι επιπλέον ανταμοιβές αποτελούν κίνητρο για καλύτερη απόδοση των εργαζομένων .



Από το δείγμα μας το 2,67% Διαφωνεί απόλυτα, το 1,33% διαφωνεί, το 4% Ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 68% συμφωνεί απόλυτα, το 22,67% συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ Απόλυτα 29, Συμφωνώ 20.

Γυναίκες: Διαφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ Απόλυτα 22, Συμφωνώ 3, Δεν απαντώ 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 4 .

Από 31-35χρονών: Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 16, Συμφωνώ 7.

Από 36-40χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 8, Συμφωνώ 5.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 3.

Από 51+: Συμφωνώ 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 13.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 38, Συμφωνούν 13 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 2.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 3, Δεν απαντώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 16, συμφωνούν 3.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 23, Συμφωνώ 9.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 2.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνώ 2.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνούν απόλυτα 34, συμφωνούν 13.

Διοικητικό Προσωπικό: Συμφωνούν απόλυτα 5, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

1001-1500€ Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 1.

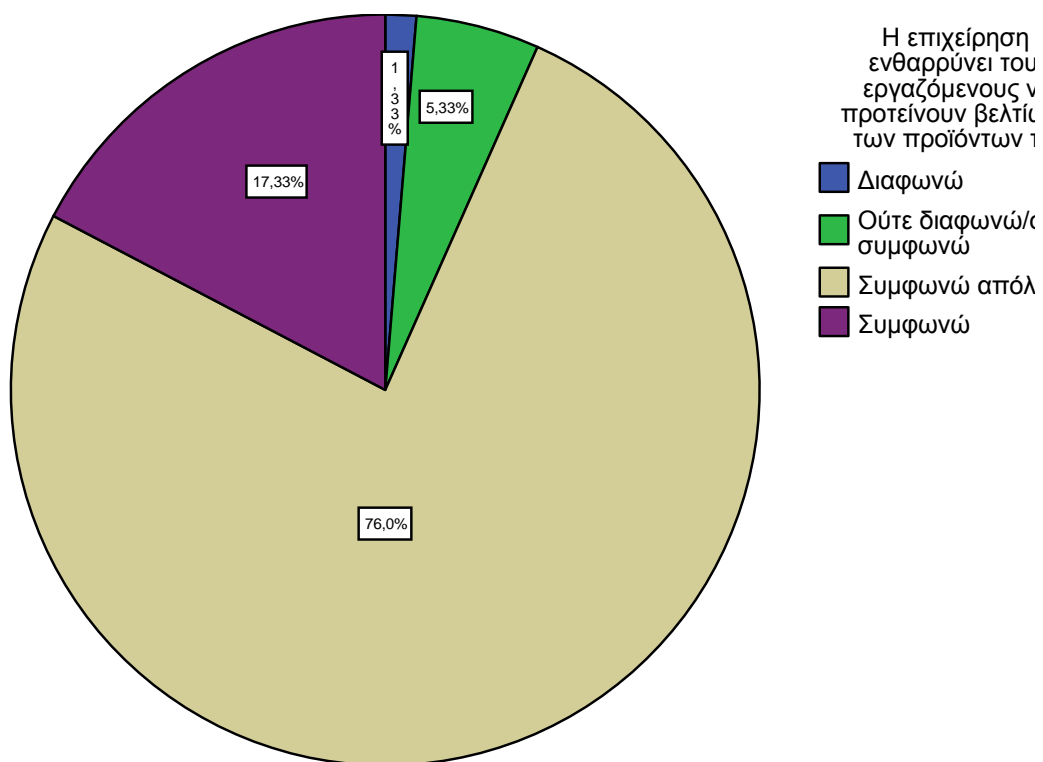
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 24, συμφωνώ 10.

2001-2500€ Διαφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ απόλυτα 20, Συμφωνώ 3.

2501€+: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 28^ο

28) Η Επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προτείνουν βελτίω των προϊόντων της.



Από το δείγμα μας το 1,33% Διαφωνεί, το 5,33% Ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 76% συμφωνεί απόλυτα, το 17,33% συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 37, Συμφωνώ 10.

Γυναίκες: Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ Απόλυτα 20, Συμφωνώ 3.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Συμφωνώ απόλυτα 1 .

Από 26-30χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 21, Συμφωνώ 1.

Από 36-40χρονών: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 26, Συμφωνώ 6.

Από 41-50χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 4.

Από 51+: Συμφωνώ 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 13, Συμφωνώ 3.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνούν απόλυτα 44, Συμφωνούν 8 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 2.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 5.

6-10χρόνια: Διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 17, συμφωνούν 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 27, Συμφωνώ 5.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 2.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνώ 3.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Συμφωνούν απόλυτα 41, συμφωνούν 9.

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 4.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 2.

1001-1500€: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 1.

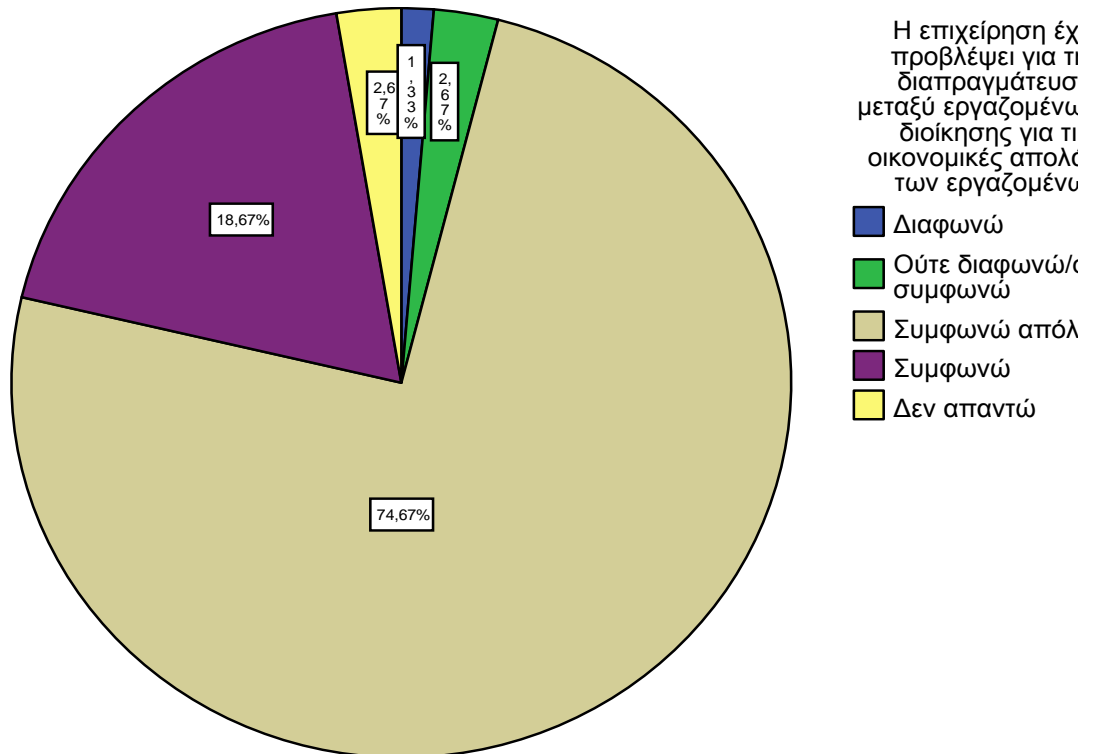
1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 27, συμφωνώ 7.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 22, Συμφωνώ 2.

2501€+: Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 29^ο

29) Η Επιχείρηση έχει προβλέψει για την διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης για τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων



Από το δείγμα μας το 1,33% Διαφωνεί, το 2,67% Ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, το 74,67% συμφωνεί απόλυτα, το 18,67% συμφωνεί, το 2,67% δεν απαντά και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 36, Συμφωνώ 10.

Γυναίκες: Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 20, Συμφωνώ 4, Δεν απαντώ 2.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Δεν απαντώ 1 .

Από 26-30χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 20, Συμφωνώ 2.

Από 36-40χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 27, Συμφωνώ 6, Δεν απαντώ 1.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 3.

Από 51+: Συμφωνώ 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Συμφωνούν απόλυτα 14, Συμφωνώ 3.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 42, Συμφωνούν 9, Δεν απαντώ 2 .

Μεταπτυχιακό: Συμφωνούν 2.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 2, Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 4, Δεν απαντώ 1.

6-10χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 16, Συμφωνούν 1, Δεν απαντώ 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 26, Συμφωνώ 6.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 2.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 10, Συμφωνώ 3.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ 3, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνούν απόλυτα 25, συμφωνούν 23.

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 2, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

1001-1500€ Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

1501-2000€ Συμφωνώ απόλυτα 25, συμφωνώ 9.

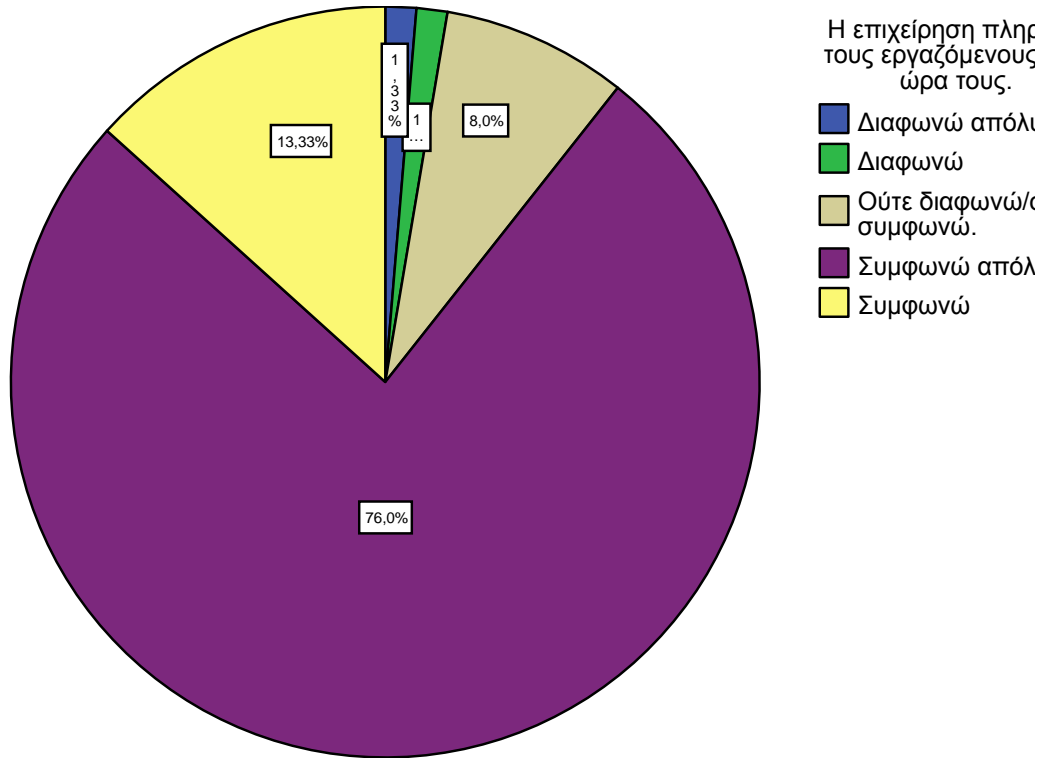
Μεταπτυχιακό στη Διοίκηση Επιχειρήσεων

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 23, Συμφωνώ 1.

2501€+: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 30^ο

30) Η Επιχείρηση πληρώνει τους εργαζόμενους στην ώρα τους.



Από το δείγμα μας το 1,33% Διαφωνεί Απόλυτα, το 1% Διαφωνεί, το 8% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 76% συμφωνεί απόλυτα, το 13,33% συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation:

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ Απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 38, Συμφωνώ 8.

Γυναίκες: Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5, Συμφωνώ Απόλυτα 19, Συμφωνώ 2.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 6, Συμφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 20, Συμφωνώ 1.

Από 36-40χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 28, Συμφωνώ 4.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 3.

Από 51+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 11, Συμφωνώ 3.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 4, Συμφωνούν απόλυτα 46, Συμφωνούν 9 .

Μεταπτυχιακό: Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 5.

6-10χρόνια: Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 17, Συμφωνούν 1.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 29, Συμφωνώ 3.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 1.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 12, Συμφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνούν απόλυτα 40, συμφωνούν 8.

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 4.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 5, Συμφωνώ 1.

1001-1500€ Διαφωνώ απόλυτα 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3 Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 2.

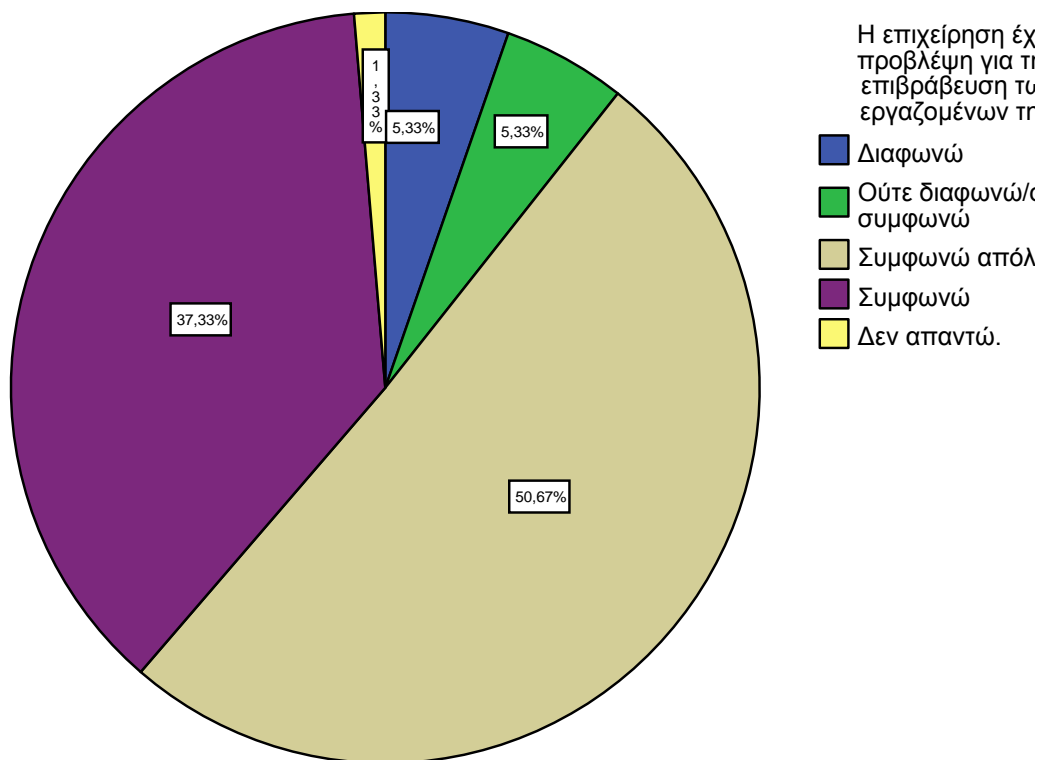
1501-2000€ Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 27, συμφωνώ 5.

2001-2500€: Συμφωνώ απόλυτα 23, Συμφωνώ 1.

2501€+: Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 31^ο

31) Η Επιχείρηση έχει προβλέψει για την επιβράβευση των εργαζομένων 1



Από το δείγμα μας το 5,33% Διαφωνεί, το 5,33% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 50,67% συμφωνεί απόλυτα, το 37,33% συμφωνεί, το 1,33 δεν απαντά και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation.

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 30, Συμφωνώ 16.

Γυναίκες: Διαφωνώ 3, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ Απόλυτα 8, Συμφωνώ 12, Δεν απαντώ 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Διαφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 4, Συμφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 13, Συμφωνώ 9.

Από 36-40χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 19, Συμφωνώ 13, Δεν απαντώ 1.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 2.

Από 51+: Συμφωνώ 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 7, Συμφωνώ 8, Δεν απαντώ 1.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ 3, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνούν απόλυτα 31, Συμφωνούν 19 .

Μεταπτυχιακό: Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 3, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 4.

6-10χρόνια: Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 13, Συμφωνούν 5.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 21, Συμφωνώ 11.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 10, Συμφωνώ 3.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ 3, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνούν απόλυτα 25, Συμφωνώ 23.

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 2, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000€ Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 1.

1001-1500€: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

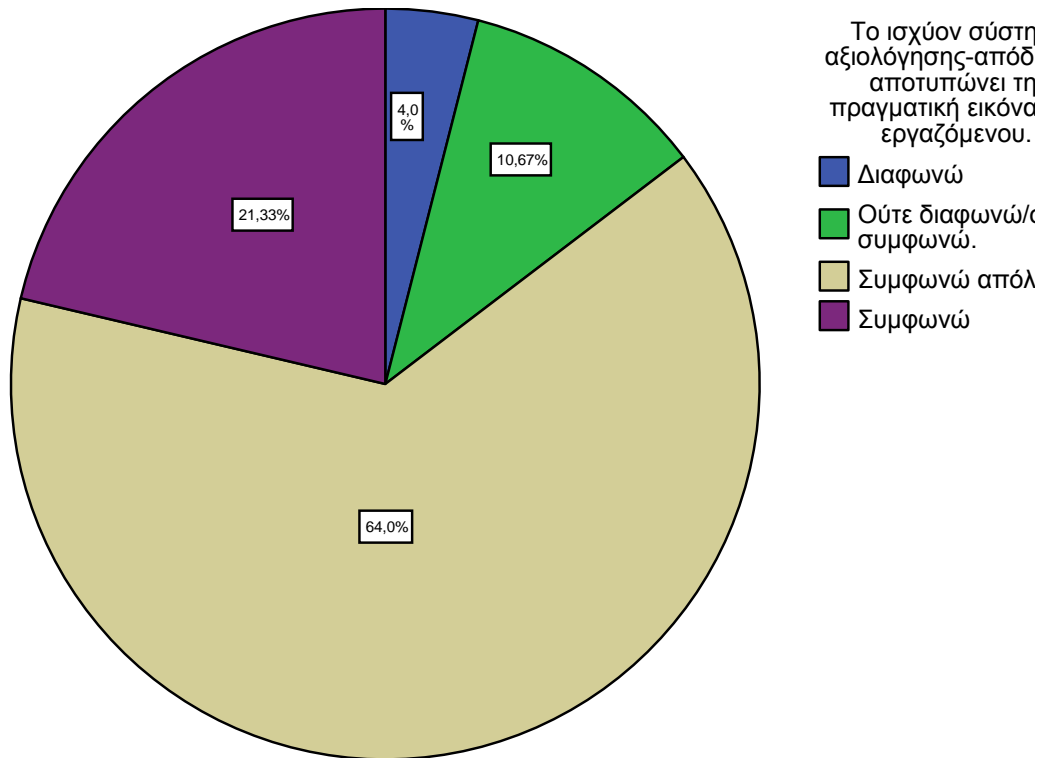
1501-2000€ Διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 17, συμφωνώ 16.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 16, Συμφωνώ 8.

2501€+: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 32^ο

32) Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης- απόδοσης αποτυπώνει την πραγματική εικόνα του εργαζόμενου.



Από το δείγμα μας το 4% Διαφωνεί, το 10,67% ούτε συμφωνεί/ούτε διαφωνεί, το 64% συμφωνεί απόλυτα, το 21,33% συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation.

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 30, Συμφωνώ 15.

Γυναίκες: Διαφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 6, Συμφωνώ Απόλυτα 18, Συμφωνώ 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5, Συμφωνώ απόλυτα 3, Συμφωνώ 4.

Από 31-35χρονών: Συμφωνώ Απόλυτα 17, Συμφωνώ 5.

Από 36-40χρονών: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ Απόλυτα 26, Συμφωνώ 6.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 2.

Από 51+: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 13, Συμφωνώ 2.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 6, Συμφωνούν απόλυτα 35, Συμφωνούν 13 .

Μεταπτυχιακό: Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν 1.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 5, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 4.

6-10χρόνια: Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 15, Συμφωνούν 2.

11-15χρόνια: Συμφωνούν απόλυτα 24, Συμφωνώ 8.

16-20χρόνια: Συμφωνώ 6 .

21+χρόνια: Διαφωνώ 2, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 1, Συμφωνώ 1.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Συμφωνώ 1.

Διευθυντής: Συμφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνούν απόλυτα 10, Συμφωνώ 3.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ 3, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνούν απόλυτα 25, Συμφωνώ 23.

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ 1, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 2, Συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000: Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 5, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 1.

1001-1500€: Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ απόλυτα 2, Συμφωνώ 2.

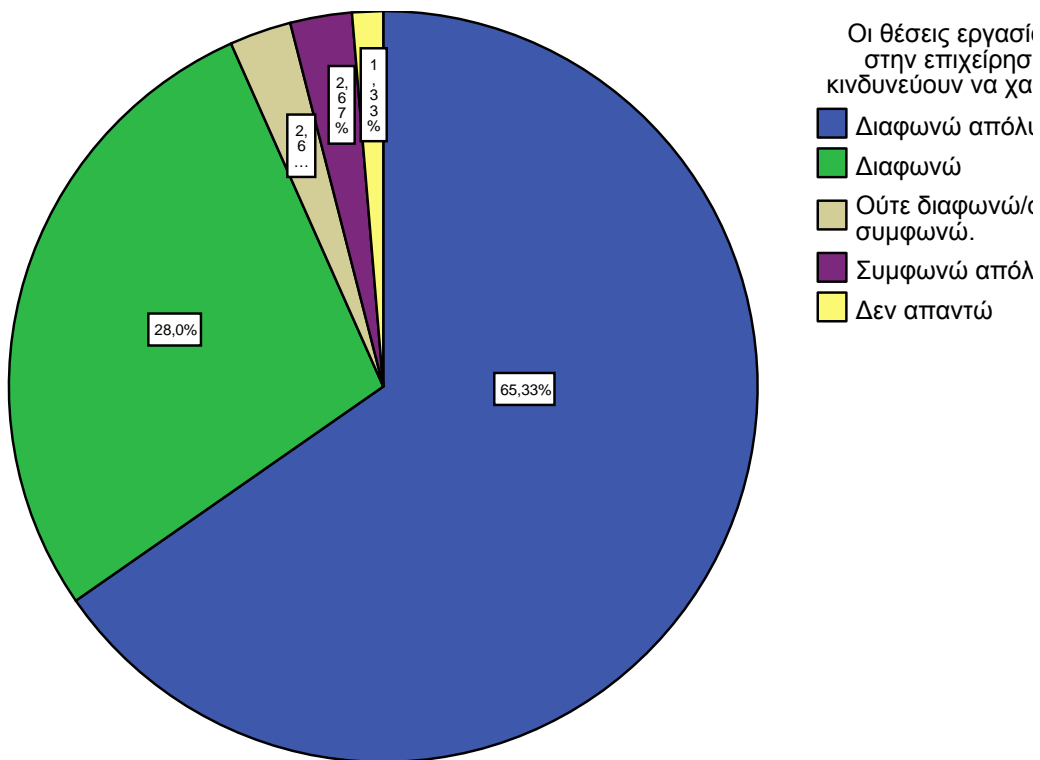
1501-2000€: Διαφωνώ 1, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1 Συμφωνώ απόλυτα 24, συμφωνώ 8.

2001-2500€ Συμφωνώ απόλυτα 20, Συμφωνώ 4.

2501€+: Διαφωνώ 1, Συμφωνώ 1.

Διάγραμμα 33^ο

33) Οι θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κινδυνεύουν να χαθούν.



Από το δείγμα μας το 65,33% Διαφωνεί απόλυτα, το 28% Διαφωνεί, το 2,66% Οσυμφωνεί απόλυτα, το 21,33% συμφωνεί και αναλύοντας τα επιμέρους δημογραφικά προέκυψαν τα εξής αποτελέσματά μέσω του cross tabulation.

➤ **Φύλλο**

Άνδρες: Διαφωνώ απόλυτα 31, Διαφωνώ 16, Συμφωνώ Απόλυτα 1.

Γυναίκες: Διαφωνώ απόλυτα 18, Διαφωνώ 5, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1.

➤ **Ηλικία**

Από 20-25χρονών: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1 .

Από 26-30χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 6, Διαφωνώ 3, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1, Συμφωνώ απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1.

Από 31-35χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 15, Διαφωνώ 7.

Από 36-40χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 25, Διαφωνώ 9.

Από 41-50χρονών: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 2, Συμφωνώ Απόλυτα 1.

Από 51+: Διαφωνώ απόλυτα 2.

➤ **Εκπαίδευση**

Δευτεροβάθμια: Διαφωνώ απόλυτα 9, Διαφωνώ 7, Συμφωνούν απόλυτα 1.

ΑΕΙ/ΤΕΙ: Διαφωνώ απόλυτα 40, Διαφωνώ 12, Ούτε Συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ 2, Συμφωνούν απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1 .

Μεταπτυχιακό: Διαφωνώ 2.

➤ **Έτη Απασχόλησης**

1-5 χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 5, Διαφωνώ 4, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνώ απόλυτα 1, Δεν απαντώ 1.

6-10χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 12, Διαφωνώ 6, Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 1.

11-15χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 28, Διαφωνώ 4.

16-20χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 2, Διαφωνώ 4. .

21+χρόνια: Διαφωνώ απόλυτα 2, Διαφωνώ 3, Συμφωνώ απόλυτα 1.

➤ **Θέση στην Εταιρεία**

Επιθεωρητής: Διαφωνώ απόλυτα 1.

Διευθυντής: Διαφωνώ απόλυτα 1.

Προϊστάμενος: Διαφωνώ απόλυτα 12, Διαφωνώ 1, Ούτε Συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ 1.

Ασφαλιστικός Σύμβουλος: Διαφωνώ απόλυτα 33, Διαφωνώ 17, Ούτε Συμφωνούν/ούτε διαφωνούν 1, Συμφωνούν απόλυτα 1.

Διοικητικό Προσωπικό: Διαφωνώ απόλυτα 2, Διαφωνώ 3, Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ 1, Δεν απαντώ 1.

➤ **Οικονομικές Απολαβές**

500-1000: Διαφωνώ απόλυτα 3, Διαφωνώ 2, Ούτε Συμφωνώ/ούτε διαφωνώ 2, Δεν απαντώ 1.

1001-1500€ Διαφωνώ απόλυτα 2, Διαφωνώ 4, Συμφωνώ απόλυτα 1.

1501-2000€ Διαφωνώ απόλυτα 27, Διαφωνώ 6, Συμφωνώ απόλυτα 1.

2001-2500€ Διαφωνώ απόλυτα 16, Διαφωνώ 8.

2501€+: Διαφωνώ απόλυτα 1, Διαφωνώ 1.

6.2 Ανάλυση συσχέτισης.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 1-3. (βλ. παράρτημα Πίνακας 1^ο, ,σελ. 123)

- Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές φύλλο, ηλικία και εκπαίδευση σε σχέση με την συμμετοχή και ολοκλήρωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 4-6. (βλ. παράρτημα Πίνακας 2^ο, ,σελ. 123)

- Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις μεταβλητές έτη απασχόλησης, θέσης στην εταιρεία και οικονομικές απολαβές σε σχέση με την συμμετοχή και ολοκλήρωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 7-10. (βλ. παράρτημα Πίνακας 3^ο, ,σελ.124)

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές επειδή οι ερωτώμενοι συμφωνούν στο ότι η συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά σεμινάρια έχει σχέση με την σταδιοδρομία την εξέλιξη τους και τις πραγματικές ανάγκες της εταιρείας.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 11-14. (βλ. παράρτημα Πίνακας 4^ο, ,σελ. 124).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές επειδή οι ερωτώμενοι συμφωνούν στο ότι η συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά

σεμινάρια έχει σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον και την αύξηση της παραγωγικότητας τους καθώς και η αξιολόγηση με την συμμετοχή τους στα σεμινάρια γίνεται από υπευθύνους με επιστημονική κατάρτιση και εμπειρία.

Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 15-16. (βλ. παράρτημα Πίνακας 5^ο σελ.125).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 17-19. (βλ. παράρτημα Πίνακας 6^ο ,σελ.125).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές επειδή οι ερωτώμενοι συμφωνούν στο ότι η συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά σεμινάρια έχει σχέση με την αξιολόγηση της απόδοσης τους καθώς και το περιεχόμενο των σεμιναρίων είναι συναφές με τις ανάγκες τους .

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 20,21,23. (βλ. παράρτημα Πίνακας 7^ο σελ.126).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές επειδή οι ερωτώμενοι συμφωνούν στο ότι η συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά σεμινάρια έχει σχέση με τους στόχους και τις ανάγκες της επιχείρησης, έχει θετικά αποτελέσματα για τους ίδιους και για την επιχείρηση και τέλος δημιουργεί ανταγωνιστικό για την επιχείρηση.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και της ερώτησης 24. (βλ. παράρτημα Πίνακας 8^ο σελ.126).

- Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα παραπάνω μεταβλητές .

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 25-27. (βλ. παράρτημα Πίνακας 9^ο ,σελ.127).

- Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα παραπάνω μεταβλητές .

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 28-30. (βλ. παράρτημα Πίνακας 10^ο ,σελ.127).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 31-33. (βλ. παράρτημα Πίνακας 11^ο ,σελ.128).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στη συμμετοχή στα σεμινάρια και στις θέσεις εργασίας και θετική συσχέτιση ανάμεσα στην συμμετοχή των εργαζομένων στα σεμινάρια και στη πρόβλεψη από την εταιρία για επιβράβευση των εργαζομένων.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 1-3. (βλ. παράρτημα Πίνακας 12^ο ,σελ.129).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα των αμοιβών σε σχέση με την ηλικία.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 4-6. (βλ. παράρτημα Πίνακας 13^ο ,σελ.129).

Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα των αμοιβών σε σχέση με τα έτη απασχόλησης και τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων .

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 7-10. (βλ. παράρτημα Πίνακας 14^ο ,σελ.130).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα των αμοιβών σε σχέση με την πολιτική σχεδιασμού της επιχείρησης για την σταδιοδρομία των εργαζομένων και θετική συσχέτιση με το ότι η επιχείρηση τοποθετεί το κατάλληλο άτομο στη κατάλληλη θέση.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 11-13. (βλ. παράρτημα Πίνακας 15^ο ,σελ.130).

- Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 14-16. (βλ. παράρτημα Πίνακας 16^ο ,σελ.131).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις αμοιβές και στην αντικειμενική αξιολόγηση των εργαζομένων από την επιχείρηση ενώ δεν υπάρχει καμία συσχέτιση ανάμεσα στις αμοιβές, στην επανεξέταση της αξιολόγησης των εργαζομένων και αναγνώριση της προσπάθειας των εργαζομένων από την επιχείρηση .

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 17-20. (βλ. παράρτημα Πίνακας 17^ο ,σελ.131).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις αμοιβές των εργαζομένων, στην εκπαίδευση και στο περιεχόμενο του σεμιναρίου αφού όσο μεγαλύτερες είναι οι αμοιβές σημαίνει ότι πρόκειται για έμπειρους εργαζομένους που δεν θεωρούν απαραίτητη τη εκπαίδευση τους, ενώ αντίθετα υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στις αμοιβές και στην εξέλιξη των εργαζομένων.

Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και της ερώτησης 21-23(βλ. παράρτημα Πίνακας 18^ο ,σελ.132).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές.

Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 24 (βλ. παράρτημα Πίνακας 19^ο ,σελ.132).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στις παραπάνω μεταβλητές.

Ανάλυση συσχέτισης της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 25-27-28 (βλ. παράρτημα Πίνακας 20^ο ,σελ.133).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα των αμοιβών των εργαζομένων σε σχέση με την απόδοση τους και τα κίνητρα της επιχείρησης για καλύτερη απόδοση τους.

Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 29-31. (βλ. παράρτημα Πίνακας 21^ο ,σελ.133).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα των αμοιβών των εργαζομένων σε σχέση με την έγκαιρη πληρωμή τους καθώς και την πρόβλεψη από την εταιρεία για την επιβράβευσή τους.

Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 32-33. (βλ. παράρτημα Πίνακας 22^ο ,σελ.134).

- Παρατηρούμε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα των αμοιβών των εργαζομένων και στην αποτύπωση της πραγματικής εικόνας του εργαζόμενου και αρνητική συσχέτιση με το κίνδυνο να χαθούν θέσεις εργασίας στην επιχείρηση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

7.1 Συμπεράσματα Έρευνας

Η παρούσα εργασία περιλαμβάνει το θεωρητικό μέρος όπου παρουσιάζεται η διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα στο χώρο των ασφαλιστικών εταιρειών στην Ελλάδα με μελέτη περίπτωσης την Εθνική Ασφαλιστική και την ερευνητική μεθοδολογία όπου παρουσιάζεται η έρευνα που έγινε για τις ανάγκες της συγκεκριμένης εργασίας.

Από την ανάλυση που έγινε στο κεφάλαιο 6 είδαμε ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα διοικητικά στελέχη της Εθνικής Ασφαλιστικής συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό στον τρόπο που η Εθνική Ασφαλιστική αξιολογεί, εκπαιδεύει και υποκινεί τους εργαζόμενους της.

Μετατρέποντας τις απαντήσεις της κλίμακας Likert σε αριθμητικά δεδομένα (όπου 1= Διαφωνώ απόλυτα, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ απόλυτα, 5=Συμφωνώ, 6=Δεν απαντώ), έχουμε την συγκριτική ανάλυση ανάμεσα στις ερωτήσεις που αναφέρονται στην αξιολόγηση, εκπαίδευση, υποκίνηση και εργασιακή ικανοποίηση όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω πίνακα (διάγραμμα 34)

Στις ερωτήσεις 1-6 που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά από τις απαντήσεις των ερωτώμενων βλέπουμε ότι σημαντικός αριθμός εργαζομένων εργάζεται στην εταιρεία από 11-15 έτη γεγονός που δείχνει την πίστη των εργαζομένων στην εταιρεία. Τα μεγαλύτερα ποσοστά της ηλικίας των ερωτώμενων που εργάζονται στην εταιρεία είναι από 31-35 και 36-40χρονών γεγονός που δείχνει ότι το εργασιακό δυναμικό της εταιρείας είναι νέο ηλικιακά. Το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων είναι σε συντριπτικό ποσοστό ανώτατης εκπαίδευσης. Επίσης σημαντικός αριθμός εργαζομένων αμείβεται από 1500-2000€ αριθμός σημαντικός σε σχέση με τον σημερινό μέσο μηνιαίο μισθό.

Στις ερωτήσεις 7-16 που αφορούν την αξιολόγηση των εργαζομένων ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι πάνω από 4 γεγονός που μας δείχνει ότι τόσο τα διοικητικά στελέχη όσο και οι εργαζόμενοι της εταιρείας δείχνουν εμπιστοσύνη σε μεγάλο βαθμό στο σύστημα αξιολόγησης της εταιρείας έχοντας ως αποτέλεσμα η εταιρεία να διατηρεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στο κομμάτι της αξιολόγησης των εργαζομένων.

Στις ερωτήσεις 17-24 που αφορούν την εκπαίδευση των εργαζομένων ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι πάνω από 4 γεγονός που δείχνει ότι η επιχείρηση έχει πετύχει

ανταγωνιστικό πλεονέκτημα επειδή τα διοικητικά στελέχη όσο και οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα της εταιρείας είναι σημαντικά και καθοριστικά για την εξέλιξη και σταδιοδρομία τους.

Στις ερωτήσεις 25-33 που αφορούν την υποκίνηση και εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι πάνω από 4 γεγονός που δείχνει ότι η εταιρεία έχει πετύχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω των αμοιβών, των κινήτρων, την ενθάρρυνσης και της επιβράβευσης των εργαζομένων. Τέλος το όνομα της εταιρείας, η ιστορία και η πορεία της μέχρι σήμερα εμπνέει εμπιστοσύνη και ασφάλεια στα διοικητικά στελέχη και στους εργαζόμενους στην δύσκολη σημερινή οικονομική συγκυρία.



Διάγραμμα 34

7.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Σε μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να επεκταθεί η έρευνα σε πανελλαδικό επίπεδο διότι το δείγμα για την συγκεκριμένη έρευνα περιορίστηκε σε συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή. Μια μελλοντική έρευνα θα έδινε μια πληρέστερη εικόνα στο αν η εταιρεία έχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσα από τους εργαζόμενους της σε πανελλαδικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία:

Βασίλης Μ. Παπαδάκης, 2007. *Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία*. Τόμος Α επιμ. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου.

Γαλανάκης Μιχάλης, 2012, *Εργασιακή Ψυχολογία, Νέες προσεγγίσεις και πρακτικές παρεμβάσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη

Δημήτρης, Μπουραντάς, 2002. *Μάνατζμεντ Θεωρητικό Υπόβαθρο Σύγχρονες Πρακτικές*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου

Δήμου Ν, 2003. *Διοίκηση Προσωπικού*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝ.

Δουλγερακης, Σ., 2013. *Τεράστια Ευθυνη* [Συνέντευξη] (Οκτώβριος 2013).

Λυμπερόπουλος Κ., 1990. Προσδιορισμός Εκπαιδευτικών Αναγκών για την Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού. Στο: *Χ. Κανελλόπουλος & Ν. Παπαλεξανδρή Αξιοποίηση Προσωπικού με Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης*. Αθήνα: International Publishing, pp. 131-153.

Μάντζαρης Γ, 2003. *Σύγχρονη Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Β. Γκιούρδας Εκδοτική.

Μ.Χαμπάκης, 2010. *Solvency II Οδηγίες Εφαρμογής*, Αθήνα: ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ.

Ξηροτύρη- Κουφίδου Στ, 2001. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων- Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον*. Θεσσαλονίκη: Ανίκουλα.

Παπαλεξανδρή Νάνσυ, Μπουραντάς Δημήτρης, 2003. *ΔΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ*. 1η Έκδοση επιμ. ΑΘΗΝΑ: Εκδόσεις Γ. Μπένου.

Σούκου, Ε., 2013. Ο Ρόλος στην εκπαίδευση στην ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ. *Ανοιχτή Επικοινωνία*, Οκτώβριος, p. 10.

Τερζίδης Κ & Τζωρτζάκης Κ, 2004. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (Διοίκηση Προσωπικού)*. s.l.: Εκδόσεις: Rosili.

Χατζηπαντελης Π, 1999. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Χυτήρης Λεωνίδα, 2001. *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Interbooks

Περιοδική Έκδοση της Εθνικής Ασφαλιστικής, 2013. Ανοιχτή Επικοινωνία. Οκτώβριος, pp. 10,15.

Ανοιχτή Επικοινωνία, 2013. Εκπαίδευση Προσωπικού και Δικτύων Πωλήσεων. *Ανοιχτή Επικοινωνία*, Οκτώβριος, pp. 9-15.

ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014. *Κανονισμός Εξέλιξης και αμοιβών*. Αθήνα: ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ.

Ιδιωτική Ασφάλιση, 2013. Ιδιωτική Ασφάλιση. Οκτώβριος.

Ξένη βιβλιογραφία

M.Armstrong, 2000. *Human Resource Management Practice*, 7th edition London: Kogan Pade

Garry Dessler, 2012. *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού "Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις"*. 1η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική

Grensing-Pophal Lin, 2006. Internal Selections. *HR Magazine 51*, no12 Dec, pp. 75-78.

insuranceworld, 2014. insuranceworld. Δεκέμβριος.

Kincaid Cynthia, 2009. On the front lines. *Training Vol 46*, p. 48.

Mondy, R.Waney, 2011. *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. 11η ΈΚΔΟΣΗ επιμ. Αθήνα: Εκδόσεις Τζόλια.

Social Medids Recruiting Powers Get a Boost, 2011. Social Medids Recruiting Powers Get a Boost. *HR Magazine 56*, no12 Dec, p. 82.

Torrington D., Hall L. Taylor S, 2005. *Human Resource Management*. 6th Edition επιμ. Essex: Printice Hall-FT.

Weirick Kristen, 2008. The perfect Interview. *HR Magazine 53*, 4 April, pp. 85-88.

Ηλεκτρονικές πηγές

ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2009. *https://sinergates.ethiki-asfalistiki.gr*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <https://sinergates.ethiki-asfalistiki.gr>

[Πρόσβαση 15 Φεβρουάριο 2015].

ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, 2014. *ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.ethiki-asfalistiki.gr>

[Πρόσβαση 10 Δεκέμβριος 2014].

ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ, 2014. *ΕΝΩΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ*. [Ηλεκτρονικό]

Available at: <http://www.eaee.gr>

[Πρόσβαση 15 Δεκέμβριος 2014].

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- 1) Φύλλο: Άνδρας , Γυναίκα
- 2) Ηλικία: 20-25 , 26-30 , 31-35 , 36-40 , 41-50 , 51+ .
- 3) Εκπαίδευση: Υποχρεωτική , Δευτεροβάθμια , ΑΕΙ/ΑΤΕΙ , Μεταπτυχιακό , Διδακτορικό .
- 4) Έτη Απασχόλησης: 1-5 έτη , 6-10 έτη , 11-15 έτη , 16-20 έτη , 21+
- 5) Θέση στην εταιρεία: Επιθεωρητής , Διευθυντής , Προϊστάμενος , Ασφαλιστικός Σύμβουλος , Διοικητικό Προσωπικό .
- 6) Οικονομικές Απολαβές: 500-1000€ , 1001-1500€ , 1501-2000€ , 2001-2500€ , 2501€+

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

7) Η Επιχείρηση έχει μια επίσημη πολιτική σχεδιασμού της σταδιοδρομίας και της ανάπτυξης των εργαζομένων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

8) Η Επιχείρηση ακολουθεί μια επίσημη διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

9) Η Επιχείρηση τοποθετεί το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

10) Η αξιολόγηση των εργαζομένων είναι συναφή με τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

11) Το εργασιακό περιβάλλον βοηθάει στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

12) Τα κίνητρα της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους είναι τα κατάλληλα για την αύξηση της απόδοσης τους.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

13) Η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα της επιστημονικής κατάρτισης και εμπειρίας των υπευθύνων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

14) Η επιχείρηση κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων λαμβάνει αντικειμενικά υπόψη την προσπάθεια τους.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

15) Κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων, η διοίκηση ανταποκρίνεται σε αιτήματα επανεξέτασης αξιολόγηση εργαζομένων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

16) Η προσπάθεια για επίτευξη των στόχων των εργαζομένων ανεξαρτήτου αποτελέσματος αναγνωρίζεται από την εταιρεία.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Συμφωνώ , Δεν απαντώ .

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

17) Η εκπαίδευση των εργαζομένων γίνεται με βάση την αξιολόγηση της απόδοσης τους.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

18) Η διενέργεια εκπαιδευτικών σεμιναρίων παίζει ρόλο στην εξέλιξη των εργαζομένων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

19) Το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι συναφές με τις ανάγκες των εργαζομένων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

20) Οι στόχοι ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι συναφείς με τις ανάγκες της επιχείρησης.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

21) Η συχνή πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων έχει θετικά αποτελέσματα για την επιχείρηση και τους εργαζόμενους.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

22) Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της εταιρείας δίνει «προστιθέμενη αξία» στους εργαζόμενους.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

23) Η εκπαίδευση των εργαζομένων δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/Ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

24) Η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί μόνο κόστος για την επιχείρηση.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

ΥΠΟΚΙΝΗΣΗ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

25) Η πολιτική της επιχείρησης είναι να ταυτίζεται η απόδοση του εργαζόμενου με την αμοιβή του.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

26) Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

27) Οι επιπλέον ανταμοιβές αποτελούν κίνητρο για καλύτερη απόδοση των εργαζομένων .

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

28) Η Επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προτείνουν βελτίωση των προϊόντων της.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

29) Η Επιχείρηση έχει προβλέψει για την διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης για τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

30) Η Επιχείρηση πληρώνει τους εργαζόμενους στην ώρα τους.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

31) Η Επιχείρηση έχει προβλέψει για την επιβράβευση των εργαζομένων της.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

32) Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης- απόδοσης αποτυπώνει την πραγματική εικόνα του εργαζόμενου.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

33) Οι θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κινδυνεύουν να χαθούν.

Διαφωνώ απόλυτα , Διαφωνώ , Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ , Συμφωνώ , Συμφωνώ απόλυτα , Δεν απαντώ .

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Φύλο	Ηλικία	Εκπαίδευση
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	-,140	,095	,063
	Sig. (2-tailed)		,232	,417	,591
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 1^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα στην ερώτηση 22 και των ερωτήσεων 1-3.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Έτη απασχόλησης στην εταιρεία	Θέση στην εταιρεία	Οικονομικές Απολαβές
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	-,104	-,091	,048
	Sig. (2-tailed)		,373	,439	,680
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 2^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα στην ερώτηση 22 και των ερωτήσεων 4-6.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Η επιχείρηση έχει μια επίσημη πολιτική σχεδιασμού της σταδιοδρομίας και εξέλιξης των εργαζομένων	Η επιχείρηση ακολουθεί μια επίσημη διαδικασία αξιολόγησής των εργαζομένων	Η επιχείρηση τοποθετεί το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση.	Η αξιολόγηση των εργαζομένων είναι συναφή με τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,338(**)	,174	-,072	,447(**)
	Sig. (2-tailed)		,003	,135	,540	,000
	N	75	75	75	75	75

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

Πίνακας 3^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα στην ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 7-10.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Το εργασιακό περιβάλλον βοηθάει στην αύξηση της παραγωγικότητας	Τα κίνητρα της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους είναι τα κατάλληλα για την αύξηση της απόδοσής τους	Η διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα της επιστημονικής κατάρτισης και εμπειρίας των υπευθύνων	Η επιχείρηση κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων λαμβάνει υπόψη την προσπάθειά τους
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,525(**)	,168	,597(**)	-,222
	Sig. (2-tailed)		,000	,149	,000	,055
	N	75	75	75	75	75

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

Πίνακας 4^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα στην ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 11-14

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων η διοίκηση ανταποκρίνεται στην επανεξέταση της αξιολόγησης των εργαζομένων.	Η προσπάθεια για επίτευξη των στόχων των εργαζομένων ανεξαρτήτου αποτελέσματος αναγνωρίζεται από την εταιρεία.
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,502(**)	,323(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,005
	N	75	75	75

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

Πίνακας 5^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 15-16

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Η εκπαίδευση των εργαζομένων γίνεται με βάση την αξιολόγηση της απόδοσής τους.	Η διενέργεια εκπαιδευτικών σεμιναρίων παίζει ρόλο στην εξέλιξη των εργαζομένων.	Το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού σεμιναρίου είναι συναφές με τις ανάγκες των εργαζομένων
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,398(**)	-,062	,235(*)
	Sig. (2-tailed)		,000	,596	,042
	N	75	75	75	75

Πίνακας 6^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 17-19.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Οι στόχοι ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι συναφείς με τις ανάγκες της επιχείρησης.	Η συχνή πραγματοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων έχει θετικά αποτελέσματα για την επιχείρηση και τους εργαζόμενους.	Η εκπαίδευση των εργαζομένων δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση.
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,636(**)	,547(**)	,557(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 7^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 20,21,23.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί μόνο κόστος για την επιχείρηση.
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,047
	Sig. (2-tailed)		,691
	N	75	75

Πίνακας 8^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και της ερώτησης 24.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Η πολιτική της επιχείρησης είναι να ταυτίζεται η απόδοση με την αμοιβή του εργαζόμενου.	Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Οι επιπλέον ανταμοιβές αποτελούν κίνητρο για την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων .
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	-,051	-,044	,103
	Sig. (2-tailed)		,664	,708	,379
	N	75	75	75	75

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 9^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 25-27.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προτείνουν βελτιώσεις των προϊόντων της.	Η επιχείρηση έχει προβλέψει για την διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης για τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων.	Η επιχείρηση πληρώνει τους εργαζόμενους στην ώρα τους.
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	,257(*)	,502(**)	,087
	Sig. (2-tailed)		,026	,000	,461
	N	75	75	75	75

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Πίνακας 10^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 28-30.

Correlations

		Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Οι θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κινδυνεύουν να χαθούν.	Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης-απόδοσης αποτυπώνει την πραγματική εικόνα του εργαζόμενου.	Η επιχείρηση έχει προ βλέψη για την επιβράβευση των εργαζομένων της.
Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Pearson Correlation	1	-,304(**)	,406(**)	-,087
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,460
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 11^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 22 και των ερωτήσεων 31-33.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Φύλο	Ηλικία	Εκπαίδευση
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	,075	,429(**)	-,078
	Sig. (2-tailed)		,520	,000	,504
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 12^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 1-3.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Έτη αποσχόλησης στην εταιρεία	Θέση στην εταιρεία	Οικονομικές Απολαβές
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	,355(**)	-,221	,398(**)
	Sig. (2-tailed)		,002	,056	,000
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 13^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 4-6.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η επιχείρηση έχει μια επίσημη πολιτική σχεδιασμού της σταδιοδρομίας και εξέλιξης των εργαζομένων	Η επιχείρηση ακολουθεί μια επίσημη διαδικασία αξιολόγησής των εργαζομένων	Η επιχείρηση τοποθετεί το κατάλληλο άτομο στην κατάλληλη θέση.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	-,440(**)	,027	,304(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,817	,008
	N	75	75	75	75

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

Πίνακας 14^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 7-10.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Το εργασιακό περιβάλλον βοηθάει στην αύξηση της παραγωγικότητας	Τα κίνητρα της επιχείρησης προς τους εργαζόμενους είναι τα κατάλληλα για την αύξηση της απόδοσής τους	Η διαδικασία αξιολόγησής των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα της επιστημονικής κατάρτισης και εμπειρίας των υπευθύνων
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	-,185	,052	,150
	Sig. (1-tailed)		,056	,328	,099
	N	75	75	75	75

Πίνακας 15^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 11-13.

Correlations

			Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η επιχείρηση κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων λαμβάνει αντικειμενικά υπόψη την προσπάθειά τους	Κατά την αξιολόγηση των εργαζομένων η διοίκηση ανταποκρίνεται στην επανεξέταση της αξιολόγησης των εργαζομένων.	Η προσπάθεια για επίτευξη των στόχων των εργαζομένων ανεξαρτήτου αποτελέσματος αναγνωρίζεται από την εταιρεία.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	-,438(**)	-,031	,000	,000
	Sig. (1-tailed)		,000	,396	,500	,500
	N	75	75	75	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Πίνακας 16^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 14-16.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η εκπαίδευση των εργαζομένων γίνεται με βάση την αξιολόγηση της απόδοσης τους.	Η διενέργεια εκπαιδευτικών σεμιναρίων παίζει ρόλο στην εξέλιξη των εργαζομένων.	Το περιεχόμενο ενός εκπαιδευτικού σεμιναρίου είναι συναφές με τις ανάγκες των εργαζομένων
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	-,435(**)	,232(*)	-,267(*)
	Sig. (1-tailed)		,000	,023	,010
	N	75	75	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Πίνακας 17^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 17-20.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η συχνή πραγματοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων έχει θετικά αποτελέσματα για την επιχείρηση και τους εργαζόμενους.	Η συμμετοχή και ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων της εταιρείας δίνει προστιθέμενη αξία στους εργαζόμενους	Η εκπαίδευση των εργαζομένων δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	-,398(**)	-,044	,047
	Sig. (1-tailed)		,000	,354	,343
	N	75	75	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Πίνακας 18^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 21-23.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί μόνο κόστος για την επιχείρηση.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	-,375(**)
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Πίνακας 19^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και της ερώτησης 24.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η πολιτική της επιχείρησης είναι να ταυτίζεται η απόδοση με την αμοιβή του εργαζόμενου.	Οι επιπλέον ανταμοιβές αποτελούν κίνητρο για την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων .	Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να προτείνουν βελτίωση των προϊόντων της.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	,255(*)	,194(*)	,162
	Sig. (1-tailed)		,014	,047	,082
	N	75	75	75	75

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Πίνακας 20^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 25-27-28.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Η επιχείρηση έχει προβλέψει για την διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης για τις οικονομικές απολαβές των εργαζομένων.	Η επιχείρηση πληρώνει τους εργαζόμενους στην ώρα τους.	Η επιχείρηση έχει προβλέψει για την επιβράβευση των εργαζομένων της.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation	1	,073	,388(**)	,409(**)
	Sig. (1-tailed)		,268	,000	,000
	N	75	75	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Πίνακας 21^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 29-31.

Correlations

		Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης-απόδοσης αποτυπώνει την πραγματική εικόνα του εργαζόμενου.	Οι θέσεις εργασίας στην επιχείρηση κινδυνεύουν να χαθούν.
Οι αμοιβές των εργαζομένων είναι ανταγωνιστικές σε σχέση με τις αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις του κλάδου.	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1 75	,270(**) 75	-,360(**) 75

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Πίνακας 22^ο : Ανάλυση συσχέτισης ανάμεσα της ερώτησης 26 και των ερωτήσεων 32-33.