

# **Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης**

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών:**

*Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)*

## **Μεταπτυχιακή Διατριβή**



**Ηγεσία Και Λήψη Αποφάσεων Στον Κατασκευαστικό Τομέα:**

**Μελέτη Περίπτωσης Θεμελιοτεχνικής ΛΤΔ**

**Κωνσταντίνος Παπαχριστοδούλου**

**Επιβλέπων Καθηγητής**

**Πέτρος Δημητρίου**

**Μάϊος 2023**

# **Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης**

**Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών:**

*Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)*

## **Μεταπτυχιακή Διατριβή**

**Ηγεσία Και Λήψη Αποφάσεων Στον Κατασκευαστικό Τομέα:**

**Μελέτη Περίπτωσης Θεμελιοτεχνικής ΛΤΔ**

**Κωνσταντίνος Παπαχριστοδούλου**

**Επιβλέπων Καθηγητής**

**Πέτρος Δημητρίου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στον

Κωνσταντίνο Παπαχριστοδούλου

από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου

**Μάϊος 2023**



## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ / SUMMARY**

Ηγεσία είναι η συστηματική καθοδήγηση ανθρώπων για την κατάκτηση ενός στόχου και είναι μία νόμιμη αναγκαιότητα που θεωρείται ένας ειδικός τύπος εξουσίας ειδικά στον περίπλοκο χώρο του τομέα των κατασκευών. Στον κατασκευαστικό τομέα η ηγεσία δομείται από τρία βασικά χαρακτηριστικά: τη θέση του ηγέτη στο οργανωτικό σύστημα, τη προσωπικότητα και τις μορφές συμπεριφοράς του. Η εταιρεία μας έχει πολλά είδη ηγετών και μάνατζερ και όλοι μαζί πρέπει να συνεργάζονται.

Με την κύρια εταιρική στρατηγική που ακολουθεί η εταιρεία μας που είναι η στρατηγική σταθερότητας και με ανταγωνιστική στρατηγική που είναι στρατηγική διαφοροποίησης παρουσιάσουμε σε αυτή την εργασία, την στρατηγική επιτυχία της εταιρείας Θεμελιοτεχνικής ΑΤΔ διαμέσου του χρόνου και μέσα από την ανάλυση των δράσεων και των ενεργειών που συνέτειναν ώστε να κατέχει σήμερα ένα από τα σημαντικότερα ονόματα στον κατασκευαστικό τομέα της Κύπρου στα τεχνικά έργα. Ένας άλλος σκοπός της εργασίας αυτής είναι και ταυτόχρονα η μελέτη των στάσεων των εργαζομένων της εταιρείας έναντι του τρόπου που διοικείται και τις εταιρικές στρατηγικές που επέλεξαν οι ηγέτες να ακολουθήσουν που ίσως χρήζουν βελτίωσης και ανανέωσης πλέον μετά από τόσα χρόνια συνεχούς εφαρμογής.

Με την ερευνά που έγινε και συμμετείχαν 58 άτομα, πάνω από το 70% των καταγραμμένων υπαλλήλων της εταιρείας συμπεραίνεται ότι η καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος δικαιοσύνης και συνεργασίας, όπως και οι ευκαιρίες ανέλιξης και προαγωγής στην ζωή της κατασκευαστικής εταιρείας μας είναι απαραίτητη και προϋποθέτει τη διευθέτηση με το βέλτιστο τρόπο μεταξύ των συναδέλφων και των διαφόρων ειδικοτήτων. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπως αυτό των δύσκολων και απαιτητικών μεγάλων ειδικών τεχνικών έργων είναι αναγκαία η μετάδοση της κουλτούρας του ομαδικού πνεύματος και της συνεργασίας. Στην μετάδοση αυτού του κλίματος πρωταρχικό ρόλο παίζουν τα διοικητικά στελέχη μέσα από τη στάση τους αλλά και από τις πράξεις τους. Θα πρέπει να οργανώνονται επομένως εκπαιδευτικές δράσεις αναφορικά με τη βελτίωση της επικοινωνίας, την καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης και τις τεχνικές διαχείρισης των συγκρούσεων.

## **ABSTRACT / SUMMARY**

Leadership is the systematic guidance of people to achieve a goal and is a legitimate necessity that is considered a special type of power, especially in the complex field of construction. In Construction, leadership is structured by three key characteristics: the leader's position in the organizational system, personality, and behavioral styles. Our company has many kinds of leaders and managers, and they all must work together. With the main corporate strategy followed by our company, which is the strategy of stability and with a competitive strategy, which is a strategy of differentiation, we present in this work, the strategic success of Themeliotechniki Ltd through time and through the analysis of the actions and actions that contributed to hold today one of the most important names in the construction sector of Cyprus in civil engineering projects. Another purpose of this thesis is at the same time to study the attitudes of the company's employees towards the way it is managed, and the corporate strategies chosen by the leaders to follow that may need improvement and renewal now after so many years of continuous implementation. With the survey conducted and involving 58 people, more than 70% of the registered employees of the company, it is concluded that the cultivation of an environment of fairness and cooperation, as well as the opportunities for advancement and advancement in the life of our construction company is necessary and requires the optimal arrangement between colleagues and various specialties. In a working environment such as that of difficult and demanding large special technical projects, it is necessary to transmit the culture of team spirit and cooperation. In transmitting this climate, executives play a key role through their attitude and actions. Therefore, educational activities should be organized regarding the improvement of communication, the cultivation of emotional intelligence and conflict management techniques.

## Ευχαριστίες

*Πρώτα απ' όλα, θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα της μεταπτυχιακής εργασίας μου, Καθηγητή κ.κ. Πέτρο Δημητρίου, για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή του κατά τη διάρκεια εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής. Οφείλω ευχαριστίες και στους υπόλοιπους Καθηγητές του τμήματος κ.κ. Καραμάνη Κωνσταντίνο, Φίλιππα Νικόλαο, Αστερίου Δημήτριο, Φωτιάδη Θωμά και Λεωνίδου Κωνσταντίνο που με υπομονή μου εξήγησαν έναν καινούριο για μένα τομέα, αυτόν της Διοίκησης Επιχειρήσεων. Ευχαριστώ τους συμφοιτητές μου για την βοήθεια και ηθική υποστήριξή τους. Επίσης, θα ήταν παράβλεψη μου να μην ευχαριστούσα ιδιαίτερος όλους τους συναδέλφους που αφιέρωσαν λίγο από το χρόνο τους για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο συμμετέχοντας στην παρούσα έρευνα. Πάνω απ' όλα, είμαι ευγνώμων στην γυναίκα μου και στα παιδιά μου για την ολόψυχη αγάπη και υποστήριξή τους.*

*Αφιερωμένη στην Ειρήνη στον Κυριάκο, στην Μαρίλια και στον Βασίλη.*

*Κωνσταντίνος Παπαχριστοδούλου.*

# Περιεχόμενα

Περιεχόμενα .....	vii
Κεφάλαιο 1 .....	1
Εισαγωγή .....	1
1.1. Εμπνεύστε Την Ομάδα Σας Με Το Όραμα Που Θέλετε .....	4
1.2. Επικοινωνήστε Συχνά Και Αποτελεσματικά Με Την Ομάδα Σας .....	4
1.3. Ενεργοποιήστε και ενισχύστε το εργατικό δυναμικό σας όπου είναι δυνατόν ..	5
1.4. Συνεχίστε Να Εμβαθύνετε Τις Γνώσεις Σας Μέσω Ερωτήσεων Και Αναθεώρησης 6	
1.5. Λάβετε Καλές Αποφάσεις Με Βάση Τις Διαθέσιμες Πληροφορίες Και Δεδομένα	6
1.6. Γενική ιδέα της μεθοδολογίας .....	7
1.7. Δομή μεταπτυχιακής εργασίας .....	7
Κεφάλαιο 2 .....	9
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση .....	9
2.1. Η έννοια της ηγεσίας .....	9
2.2. Η λήψη αποφάσεων, και οι τεχνικές εφαρμογής της .....	12
2.3. Στρατηγική .....	15
2.4. Οι μάνατζερ και το μάνατζμεντ: .....	22
2.5. Μάνατζμεντ Vs. Ηγεσία .....	25
Κεφάλαιο 3 .....	27
Μεθοδολογία: .....	27
3.1. Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα .....	27
3.2. Σχεδιασμός της Μελέτης .....	28
3.3. Εργαλεία Μέτρησης .....	29
3.4. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων .....	29
3.5. Ανάλυση Δεδομένων .....	30

3.6 Περιορισμοί Μελέτης .....	30
Κεφάλαιο 4 .....	31
Παρουσίαση αποτελεσμάτων:.....	31
4.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά .....	31
4.2. Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης.....	34
4.3 Αποτελέσματα επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης .....	42
Κεφάλαιο 5 .....	85
Συμπεράσματα.....	85
5.1 Συμπεράσματα - Προτάσεις.....	86
Παράρτημα Ι .....	90
Ερωτηματολόγιο (Ηγεσία και Λήψη αποφάσεων στην Θεμελιοτεχνική).....	90
Μέρος 1: Ποιοι αποτελούν το δείγμα; Ποια τα ιδιαίτερα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους; .....	90
Μέρος 2: Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά στην εταιρεία.....	91
Μέρος 3: Ικανοποίηση των Υπαλλήλων προς την εταιρεία (επαγγελματική εκπαίδευση, επικοινωνία, σχέση συναδέλφων και προϊστάμενων κ.α.).....	91
Μέρος 4: Ποιότητα της εργασίας στην εταιρεία .....	92
Βιβλιογραφία.....	93



# Κεφάλαιο 1

## Εισαγωγή

Η Ηγεσία είναι η συστηματική καθοδήγηση ανθρώπων για την κατάκτηση ενός στόχου και εξ' ορισμού, αναφέρεται σε δράσεις που απαιτούν τη συνεργασία πολλών ανθρώπων για να επιτευχθεί ένα αποτέλεσμα. Είναι, επομένως, δραστηριότητα κατ' εξοχήν ανθρωποκεντρική, που απαιτεί συνδυασμό ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων. Η ηγεσία είναι μία νόμιμη αναγκαιότητα και κατά συνέπεια θεωρείται ένας ειδικός τύπος εξουσίας ειδικά στον περίπλοκο χώρο του τομέα των κατασκευών. Στον κατασκευαστικό τομέα η ηγεσία δομείται από τρία βασικά χαρακτηριστικά: τη θέση του ηγέτη στο οργανωτικό σύστημα, τη προσωπικότητα και τις μορφές συμπεριφοράς του. Τα χαρακτηριστικά αυτά του ηγέτη μπορούν να κάνουν διακριτή τη διαφορά μεταξύ της έννοιας της εξουσίας και εκείνης της ηγεσίας.

Οι μάνατζερ μεγάλων κατασκευαστικών έργων έχουν τη σύνθετη ευθύνη της παράδοσης έργων εγκαίρως και εντός προϋπολογισμού, ενώ χειρίζονται τις αναπόφευκτες αναποδιές που εμφανίζονται στο δρόμο τους καθ' όλη τη διαδικασία. Ο διαχειριστής (manager) έργου, γνωρίζει ότι η τεχνογνωσία της παράδοσης του έργου είναι απαραίτητη για την επιτυχία. Αυτό που ίσως δεν έχει επιμελώς και εκτεταμένα διερευνηθεί είναι πώς μπορεί να βελτιωθεί ο ανθρώπινος παράγοντας. Από την άλλη, η ηγεσία αποτελεί ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό του ρόλου του διαχειριστή έργου το οποίο εύκολα παραβλέπετε και είναι ένα σύνολο δεξιοτήτων που δεν είναι πάντα εύκολο να μάθει ή να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά.

Η παραμέληση της ανάπτυξης των ηγετικών και ανθρώπινων δεξιοτήτων των μάνατζερ μπορεί να τους εμποδίσει να φθάσουν στο επόμενο επίπεδο της καριέρας τους, καθώς η ηγεσία παίζει όλο και μεγαλύτερο ρόλο σε ανώτερες θέσεις. Οι δεξιότητες ηγεσίας και ανθρώπων είναι βασικές για την ικανότητά ως διαχειριστής έργου για να μπορούν να επηρεάζουν, να αναπτύσσουν εμπιστοσύνη και να κερδίζουν τον σεβασμό και τη δέσμευση των μελών της ομάδας τους, βοηθώντας τους τελικά να διαχειριστούν

καλύτερα τα έργα. Η αποτελεσματική επικοινωνία του οράματος, των στόχων και των καθημερινών στόχων του έργου μπορεί να κάνει τη διαφορά στο εύρος των απωλειών, των προβλημάτων και των ανεπαρκειών ενός έργου.

Οι μεγάλοι και έμπειροι διαχειριστές έργων (project managers) προσπαθούν να βελτιώνουν συνεχώς τις ηγετικές τους ικανότητες μέσω της πρακτικής, του αυτό-προβληματισμού, της ανατροφοδότησης και της μάθησης.

Η εταιρεία μας έχει πολλά είδη ηγετών σε διαφορετικές βαθμίδες και όλοι μαζί πρέπει να συνεργάζονται αρμονικά και να δίνουν το επιθυμητό αποτέλεσμα και έργο που να ικανοποιεί τους πελάτες, συνεργάτες αλλά και τους στόχους των διευθυντών - διαχειριστών (managers) της εταιρείας.

Η MONACHOS FOUNDATION που αργότερα μετονομάστηκε σε ΘΕΜΕΛΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ (ΠΟΛΥΣ ΑΡΓΥΡΙΔΗΣ) ΛΤΔ, εγγεγραμμένη πλέον στην Α' Τάξη Τεχνικών Έργων, ιδρύθηκε το 1983 από τον Πόλυ Αργυρίδη που κατέχει και την τεχνική διεύθυνση της εταιρίας. Η ενεργός δραστηριότητα της ΘΕΜΕΛΙΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΛΤΔ στον τομέα των Ειδικών Γεωτεχνικών Έργων, ξεκίνησε από την ίδρυση της και είχε ως στόχο την κάλυψη των αυξανόμενων απαιτήσεων του κατασκευαστικού τεχνικού κλάδου στην Κύπρο στον τομέα αυτό.

Η πολυετής εμπειρία στο σχεδιασμό και την κατασκευή, η τεχνογνωσία του ανθρώπινου δυναμικού, ο τεράστιος ιδιόκτητος στόλος της των ειδικών μηχανημάτων, η συνεχής αναβάθμιση του εξοπλισμού και η ποιότητα του έργου που παράγει, καθιέρωσαν την ΘΕΜΕΛΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΛΤΔ ως την μεγαλύτερη εξειδικευμένη εταιρία στην Κύπρο που καλύπτει όλο το φάσμα των ειδικών γεωτεχνικών έργων κατά τρόπο άμεσο αποτελεσματικό και οικονομικό, ακόμα και σε ιδιαίτερα δυσμενείς συνθήκες πάντοτε με σοβαρή μελετητική υποστήριξη και ειδική τεχνολογία.

Όλες αυτές οι παράμετροι στήριξαν την συμμετοχή της εταιρίας σε κορυφαία έργα εθνικής σημασίας, στα μεγαλύτερα πολυώροφα κτίρια της χώρας καθώς και σε άλλα πολλά έργα καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη της Κύπρου.

Κάθε βήμα ανάπτυξης της εταιρίας γίνεται τόσο από την κινητήρια δύναμη της που είναι το ανθρώπινο δυναμικό της απασχολεί 100-120 άτομα μόνιμο προσωπικό, το οποίο χαρακτηρίζεται για την τεχνογνωσία, την εξειδίκευση, την εμπειρία και την ποιότητα του έργου που παράγει, όσο και από τους ιδιαίτερους φιλικούς δεσμούς που αναπτύσσονται

με τις μεγαλύτερες και με τις μικρότερες κατασκευαστικές εταιρίες της Κύπρου, καθώς και με μεγάλο αριθμό ιδιωτών αλλά και Τμημάτων του Δημοσίου.

Η κύρια εταιρική στρατηγική που ακολουθεί η εταιρεία είναι η στρατηγική σταθερότητας και με ανταγωνιστική στρατηγική που είναι στρατηγική διαφοροποίησης γιατί προσφέρει μοναδικά προϊόντα που εκτιμώνται ευρέως από τον κυπριακό κατασκευαστικό τομέα, με υψηλή ποιότητα, υπηρεσίες και εξαιρετική εμπειρογνώσια. Αυτό φαίνεται και μέσα από τα έργα και το προφίλ της εταιρείας.

Σκοπός της υφιστάμενης εργασίας είναι να παρουσιάσει την στρατηγική επιτυχία της εταιρείας Θεμελιοτεχνικής ΛΤΔ διαμέσου του χρόνου και μέσα από την ανάλυση των δράσεων και των ενεργειών που συνέτειναν ώστε να κατέχει σήμερα ένα από τα σημαντικότερα ονόματα στον κατασκευαστικό τομέα της Κύπρου στα τεχνικά έργα. Επίσης σκοπός της εργασίας αυτής είναι και ταυτόχρονα η μελέτη των στάσεων των εργαζομένων της εταιρείας έναντι του τρόπου που διοικείται και τις εταιρικές στρατηγικές που επέλεξαν οι ηγέτες να ακολουθήσουν που ίσως χρήζουν βελτίωσης και ανανέωσης πλέον μετά από τόσα χρόνια συνεχούς εφαρμογής.

Πραγματοποιήθηκε συγχρονική μελέτη το διάστημα από Ιανουάριο έως Μάιο του 2023 μεταξύ των υπαλλήλων της Θεμελιοτεχνικής εταιρείας ανεξαρτήτως της θέσης εργασίας τους. Για τη δειγματοληψία χρησιμοποιήθηκε ένα ενιαίο ερωτηματολόγιο τεσσάρων μερών. Το πρώτο μέρος αποτελείται από τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα των υπαλλήλων της εταιρείας, το δεύτερο μέρος ασχολείται με τα και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους, το τρίτο μέρος εξέτασε το ρόλο της ικανοποίησης των Υπαλλήλων ως προς την εταιρεία και το τέταρτο μέρος την ποιότητα της εργασίας στην εταιρεία. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS 22.0. Η στατιστική σημαντικότητα ορίστηκε ως  $p < 0,05$ .

Στην ερευνά συμμετείχαν 58 άτομα, πάνω από το 70% των καταγεγραμμένων υπαλλήλων της εταιρείας, η πλειοψηφία ήταν άντρες (87,1%), με εργασιακή εμπειρία μεγαλύτερη των 10 ετών (58,1%) και μηχανοδηγοί (29%). Το 25,8% του δείγματος βρέθηκε να μην είναι καθόλου ευχαριστημένο με τον μισθό του, ενώ το 32,3% πολύ ικανοποιημένο. Όμως το 83,9% απάντησε ότι η μισθολογική τους κατάσταση δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής. Επίσης δήλωσαν ότι είναι ικανοποιημένοι πολύ 29% και πάρα πολύ 32,3% με την κατάρτιση και υποστήριξη που λαμβάνουν από την εταιρεία και επίσης τα οφέλη

29% και 25,8% και αποζημίωση 26,7% και 30% αντίστοιχα, που προσφέρονται. Αντίθετα όμως για τις ευκαιρίες προαγωγής που δίνονται στην εταιρεία το 35,5% δεν είναι καθόλου ευχαριστημένο.

Η καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος δικαιοσύνης και συνεργασίας, όπως και οι ευκαιρίες ανέλιξης και προαγωγής στην ζωή της κατασκευαστικής εταιρείας μας είναι απαραίτητη και προϋποθέτει τη διευθέτηση με το βέλτιστο τρόπο μεταξύ των συναδέλφων και των διαφόρων ειδικοτήτων. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπως αυτό των δύσκολων και απαιτητικών τεχνικών έργων είναι αναγκαία η μετάδοση της κουλτούρας του ομαδικού πνεύματος και της συνεργασίας. Στην μετάδοση αυτού του κλίματος πρωταρχικό ρόλο παίζουν τα διοικητικά στελέχη μέσα από τη στάση τους αλλά και από τις πράξεις τους. Θα πρέπει να οργανώνονται επομένως εκπαιδευτικές δράσεις αναφορικά με τη βελτίωση της επικοινωνίας, την καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης και τις τεχνικές διαχείρισης των συγκρούσεων.

## **1.1. Εμπνεύστε Την Ομάδα Σας Με Το Όραμα Που Θέλετε**

Η ομάδα βασίζεται στον ηγέτη - μάνατζερ για να ορίσει το στρατηγικό όραμα από την αρχή και να περιγράψει τους πρωταρχικούς στόχους και τις ευθύνες των ομάδων με τις οποίες συνεργάζεται. Κρατώντας το όραμα στην κορυφή του μυαλού και εξηγώντας με σαφήνεια πώς το όραμα θα επιτρέψει σε ολόκληρη την ομάδα να επιτύχει τον στόχο της, θα βοηθήσει στην ευθυγράμμιση της ομάδας προς μια κοινή αποστολή. Με σαφή και σίγουρη επικοινωνία του οράματος, η ομάδα μπορεί να μάθει να τον εμπιστεύεται και να βασίζεται σε αυτόν για να τους δει μέχρι την επιτυχή εκπλήρωση του οράματος.

## **1.2. Επικοινωνήστε Συχνά Και Αποτελεσματικά Με Την Ομάδα Σας**

Μια κορυφαία δεξιότητα των ισχυρών διαχειριστών / μάνατζερ των κατασκευαστικών έργων είναι η αποτελεσματική επικοινωνία. Η σαφής και συνοπτική επικοινωνία μπορεί να βελτιώσει την ομαδική εργασία και τη συνεργασία του έργου, ενώ η κακή επικοινωνία μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση και παρεξηγήσεις, προκαλώντας καθυστερήσεις ή

προβλήματα καθώς προχωρά το έργο. Το να είσαι καλός επικοινωνιακός απαιτεί εξάσκηση, αλλά αξίζει να το κάνεις!

Ακολουθούν μερικές συμβουλές για να βελτιώσετε τις επικοινωνιακές σας δεξιότητες. Βουτάμε επίσης σε μια βαθύτερη συζήτηση σχετικά με τις δεξιότητες επικοινωνίας σε αυτήν την ανάρτηση.

Επικοινωνήστε συχνά αλλά με ακρίβεια για να ευθυγραμμιστείτε με τους στόχους, τις προσδοκίες της ομάδας και να αντιμετωπίσετε τα προβλήματα που προκύπτουν.

- Δημιουργήστε μια επίσημη αλυσίδα επικοινωνίας.
- Επιλέξτε ένα κανάλι που προτιμούν και θα απαντήσουν οι συμπαίκτες σας και χρησιμοποιήστε το με συνέπεια.
- Επιβεβαιώστε εάν η επικοινωνία έχει ληφθεί, κατανοηθεί και εάν η ομάδα σας έχει ερωτήσεις.
- Να είστε ενεργός ακροατής και ανοιχτός σε σχόλια.
- Όσο πιο ανοιχτή και διαφανής είναι η ομάδα σας, τόσο περισσότερη εμπιστοσύνη θα έχουν σε εσάς και την ικανότητά σας να ολοκληρώσετε το έργο εντός των περιορισμών.

### **1.3 Ενεργοποιήστε και ενισχύστε το εργατικό δυναμικό σας όπου είναι δυνατόν**

Ενεργοποιήστε την ομάδα σας διασφαλίζοντας ότι έχει τους πόρους και την υποστήριξη που χρειάζεται για να κάνει την καλύτερη δουλειά της. Δώστε τη δυνατότητα στην ομάδα σας να κατανοεί, να αξιολογεί και να λαμβάνει αποφάσεις σε καταστάσεις όπου μπορεί να λύσει προβλήματα και να προωθήσει τα έργα της, έτσι ώστε η ομάδα σας να συνεχίσει να λειτουργεί όσο το δυνατόν πιο αποδοτικά και αποτελεσματικά. Ενώ αυτό μπορεί να φαίνεται σαν κίνδυνος στην αρχή, η σωστή καθοδήγηση και επίβλεψη θα επιτρέψει στην ομάδα σας να συνεχίσει να λαμβάνει αυτούς τους τύπους αποφάσεων με όλο και καλύτερα αποτελέσματα κάθε φορά.

Η ενδυνάμωση της ομάδας σας με την ανάθεση ορισμένων καθηκόντων σε άλλα μέλη της ομάδας και η επίδειξη εμπιστοσύνης στις ικανότητές τους να ολοκληρώσουν τη δουλειά θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη, τον σεβασμό και θα ενισχύσει το προσωπικό τους

κίνητρο να συνεισφέρουν. Ενθαρρύνετε τους άλλους να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες όταν είναι δυνατόν. Εάν πιστεύετε ότι οι συμπαίκτες σας μπορούν να αποδώσουν, τους παρέχει την ευκαιρία να εργαστούν πιο αυτόνομα, γεγονός που σας δίνει περισσότερο χρόνο για να εργαστείτε σε μεγαλύτερα αντικείμενα εισιτηρίων.

## **1.4 Συνεχίστε Να Εμβαθύνετε Τις Γνώσεις Σας Μέσω Ερωτήσεων Και Αναθεώρησης**

Εργαστείτε για να αναπτύξετε μια βαθιά κατανόηση του έργου στο οποίο εργάζεστε και πώς οι στόχοι κάθε ομάδας παίζουν ρόλο στην αποτελεσματική ολοκλήρωση του έργου. Οι μεγάλοι ηγέτες αναγνωρίζουν τότε δεν γνωρίζουν κάτι, και επιδιώκουν ενεργά να καλύψουν τα κενά της γνώσης τους για να αποδώσουν καλύτερα σε ό,τι κάνουν. Προσπαθώντας μπορείτε να βελτιώσετε την κατανόησή σας για τις ομάδες με τις οποίες συνεργάζεστε, κάνοντας ερωτήσεις στους συναδέλφους σας ή επιδιώκοντας να μάθετε πώς μπορείτε να είστε καλύτερος διαχειριστής έργου μόνος σας. Όλοι αυτοί είναι εξαιρετικοί τρόποι για να βελτιώσετε την κατανόησή σας για την επιχείρηση και μπορεί να σας βοηθήσει να συγκεντρώσετε τον σεβασμό των συναδέλφων σας.

## **1.5 Λάβετε Καλές Αποφάσεις Με Βάση Τις Διαθέσιμες Πληροφορίες Και Δεδομένα**

Οι διαχειριστές έργων χρειάζονται για να διατηρήσουν το έργο σε καλό δρόμο, ανεξάρτητα από το τι συμβαίνει. Αυτό σημαίνει να παίρνετε δύσκολες αποφάσεις και να είστε κύριος στην επίλυση προβλημάτων όταν προκύπτουν απροσδόκητα ζητήματα. Η ικανότητά σας να αξιολογείτε ένα πρόβλημα, να κατανοείτε τον πιθανό αντίκτυπό του στο έργο και να εργάζεστε ανεξάρτητα (ή με την ομάδα σας) για να το μετριάσετε, είναι μια βασική πτυχή της μεγάλης ηγεσίας στον κατασκευαστικό κλάδο. Το να γνωρίζετε πότε να απευθυνθείτε στην ομάδα σας για βοήθεια και πότε να το προχωρήσετε και να λύσετε μόνοι σας το πρόβλημα, είναι απαραίτητο για τη λήψη αποφάσεων με αντίκτυπο και θα σας εξυπηρετήσει καθώς τα έργα γίνονται πιο περίπλοκα και δύσκολα στην επίλυση.

## **1.6 Γενική ιδέα της μεθοδολογίας**

Για τη συγγραφή της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας έγινε συνδυασμός αφενός συγχρονικής μελέτης για το διάστημα από Ιανουάριο έως Μάιο του 2023 μεταξύ των μελών / συναδέλφων της Θεμελιοτεχνικής Εταιρείας ΛΤΔ και αφετέρου εκτενής βιβλιογραφική μελέτη.

Για τη δειγματοληψία χρησιμοποιήθηκε ένα ενιαίο ερωτηματολόγιο τεσσάρων μερών. Το πρώτο μέρος αποτελείται από τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα των υπαλλήλων της εταιρείας, το δεύτερο μέρος ασχολείται με τα και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους, το τρίτο μέρος εξέτασε το ρόλο της ικανοποίησης των υπαλλήλων ως προς την εταιρεία και το τέταρτο μέρος την ποιότητα της εργασίας στην εταιρεία. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού πακέτου για τις κοινωνικές επιστήμες SPSS 22.0. Η στατιστική σημαντικότητα ορίστηκε ως  $p < 0,05$ .

Όσον αφορά τη βιβλιογραφική μελέτη χρησιμοποιήθηκε όλη η υπάρχουσα προσβάσιμη βιβλιογραφία που υπάρχει στο διαδίκτυο, δηλαδή τη διαδικτυακή βιβλιοθήκη Κυψέλη - Ιδρυματικό Αποθετήριο, όσο και τη Google scholar μαζί με την πανεπιστημιακή βιβλιοθήκη MyAthens. Οι λέξεις κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν, στα ελληνικά και στα αγγλικά είναι οι εξής: «ηγεσία», «λήψη αποφάσεων», «τεχνικά έργα», «μάνατζερ έργων», «διαχείριση αποφάσεων», «έννοια και ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης», «επίλυση». Αναζητώντας άρθρα για την ηγεσία και λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό χώρο, βρέθηκαν αρχικά πάνω από 1000 άρθρα (κυρίως στα ελληνικά) τα οποία περιορίστηκαν πολύ χρησιμοποιώντας συνδυασμό με λέξεις κλειδιά. Για την εκπόνηση της εργασίας χρησιμοποιήθηκε συγκερασμός πολλών επιλεγμένων άρθρων.

## **1.7 Δομή μεταπτυχιακής εργασίας**

Στο πρώτο εισαγωγικό κεφάλαιο παρουσιάζεται περιληπτικά η έννοια της ηγεσίας από τους διαχειριστές έργων (project managers) στο κατασκευαστικό αλλά και γενικό περιβάλλον με τις παραμέτρους της, ο σκοπός και η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε από αυτούς. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναπτύσσεται λεπτομερώς η έννοια της ηγεσίας, η λήψη αποφάσεων, και οι τεχνικές εφαρμογής της. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στην έννοια

και στο ρόλο της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διαχείριση των αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα. Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία, αναφέροντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του δείγματος, τα στοιχεία του ερωτηματολογίου και τι στόχο έχει η κάθε ερώτηση. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα. Στο πέμπτο κεφάλαιο σχολιάζονται τα αποτελέσματα συγκριτικά με άλλες μελέτες προχωρώντας σε περαιτέρω εις βάθος ανάλυση τους. Τέλος, τα παραρτήματα που δίνουν τις επιπρόσθετες πληροφορίες που θέλει να έχει κάποιος από αυτή την μεταπτυχιακή διατριβή και παρουσιάζει μελλοντικές προεκτάσεις.



# Κεφάλαιο 2

## Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

*«Ένας καλός μάνατζερ δεν προσπαθεί να εξαλείψει τη σύγκρουση, προσπαθεί να την κρατήσει από το να σπαταλά τις ενέργειες των εργαζομένων του. Εάν είστε το αφεντικό και σας πολεμούν ανοιχτά όταν πιστεύουν ότι κάνετε λάθος - αυτό είναι υγιές».*

*Robert Townsend, Αμερικάνος ειδικός επιχειρήσεων και συγγραφέας.SAA*

### 2.1. Η έννοια της ηγεσίας

Ηγεσία είναι μια λέξη που προέρχεται από το αρχαιοελληνικό ρήμα «ηγούμαι». Ορίζουμε την ηγεσία ως την ικανότητα άσκησης επιρροής σε μια ομάδα, προκειμένου να υλοποιηθεί ένα όραμα ή μια σειρά στόχων. (Robbins, S., Judge, T. 2018. *Οργανωσιακή συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-233-6:)

Θεωρία διαδρομής-στόχου: Είναι δουλειά του ηγέτη να παρέχει στους υφιστάμενους τις πληροφορίες, τη καθοδήγηση, τη στήριξη και τους όποιους άλλους απαραίτητους πόρους για την επίτευξη των στόχων (Butler & Chinowsky 2006).

#### 2.1.1. Καθογητική ηγεσία:

Αποφέρει μεγαλύτερη ικανοποίηση των υπαλλήλων όταν οι εργασίες είναι ασαφείς ή αγχωτικές. Είναι πιθανό να εκληφθεί ως πλεονάζουσα από τους υπαλλήλους με υψηλές ικανότητες ή σημαντική εμπειρία.

#### 2.1.2. Υποστηρικτική ηγεσία:

Έχει ως αποτέλεσμα την υψηλή απόδοση και ικανοποίηση των υπαλλήλων όταν οι εργασίες είναι δομημένες.

#### 2.1.3. Χαρισματική ηγεσία:

Οι υφιστάμενοι αναγνωρίζουν την ύπαρξη ηρωικών ή εξαιρετικών ικανοτήτων σε έναν ηγέτη όταν παρατηρούν ορισμένες συμπεριφορές. Το Όραμα, ο Προσωπικός κίνδυνος, η ευαισθησία για τις ανάγκες των υφιστάμενων και η Αντισυμβατική συμπεριφορά.

Το χάρισμα αποδίδεται εν μέρει στη κληρονομικότητα και εν μέρει στην εκπαίδευση και την εμπειρία και συνδέεται στενά με την υψηλή απόδοση και την ικανοποίηση της εργασίας.

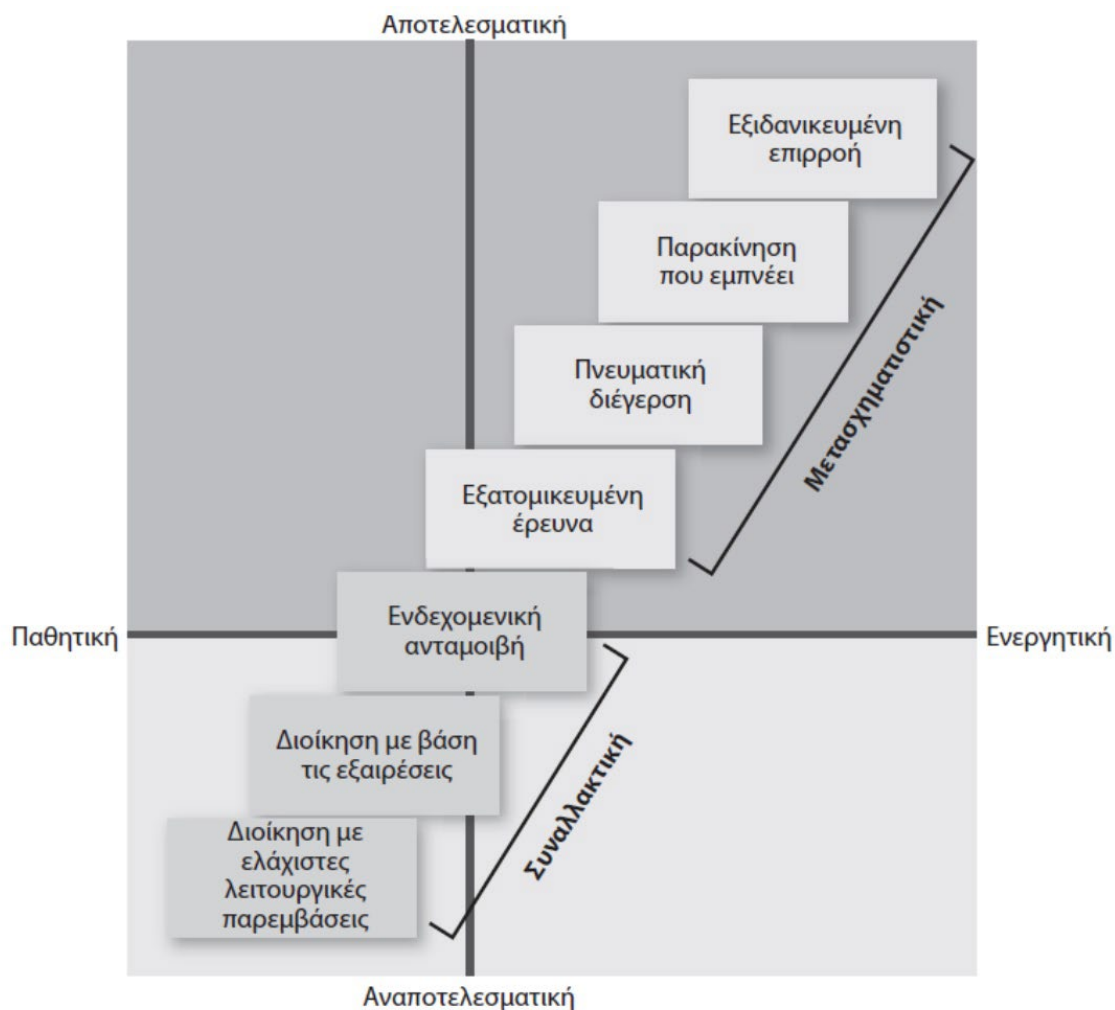
#### 2.1.4. Συναλλακτική και μετασχηματιστική ηγεσία

- Συναλλακτικοί Ηγέτες: ηγέτες που κατευθύνουν τους υφισταμένους τους προς καθιερωμένους στόχους διευκρινίζοντας τις απαιτήσεις ως προς τον ρόλο και τα καθήκοντα.
  - Ενδεχομενική ανταμοιβή: Συμφωνεί την ανταλλαγή ανταμοιβών για προσπάθεια, υπόσχεται ανταμοιβές για την καλή απόδοση, αναγνωρίζει τα επιτεύγματα.
  - Διοίκηση με βάση τις εξαιρέσεις (ενεργητική): Παρακολουθεί και αναζητά παρεκκλίσεις από κανόνες και πρότυπα, προβαίνει στις σωστές ενέργειες.
  - Διοίκηση με βάση τις εξαιρέσεις (παθητική): Παρεμβαίνει μόνο όταν δεν τηρούνται τα πρότυπα.
  - Διοίκηση με ελάχιστες λειτουργικές παρεμβάσεις: Αποποιείται των ευθυνών, αποφεύγει να λαμβάνει αποφάσεις.
- Μετασχηματιστικοί Ηγέτες: εμπνέουν τους υφιστάμενους τους να υπερβούν το ίδιο συμφέρον τους για το καλό του οργανισμού. Οι μετασχηματιστικοί ηγέτες μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τους υφισταμένους τους, οι οποίοι ανταποκρίνονται με αυξημένα επίπεδα αφοσίωσης.
  - Εξιδανικευμένη επιρροή: Παρέχει όραμα και την αίσθηση της αποστολής, εμπνέει αυτοσεβασμό, κερδίζει σεβασμό και εμπιστοσύνη.
  - Παρακίνηση που εμπνέει: Μεταδίδει υψηλές προσδοκίες, χρησιμοποιεί σύμβολα για την επικέντρωση των προσπαθειών, εκφράζει σημαντικούς σκοπούς με απλό τρόπο.
  - Πνευματική διέγερση: Προάγει την ευφυΐα, την ορθολογικότητα και την προσεκτική επίλυση των προβλημάτων.
  - Εξατομικευμένη μέριμνα: Προσφέρει προσωπική φροντίδα, αντιμετωπίζει τον κάθε υπάλληλο ως ξεχωριστή περίπτωση, κατευθύνει, συμβουλεύει.

Σαν τελικό συμπέρασμα βλέπουμε ότι οι οργανισμοί με μετασχηματιστικούς ηγέτες έχουν μεγαλύτερη αποκέντρωση ευθύνης. Είναι ηγέτες μάνατζερ με μεγαλύτερη τάση να αναλαμβάνουν κινδύνους. Έχουν προγράμματα αμοιβών προσανατολισμένα σε πιο μακροπρόθεσμα αποτελέσματα.

Έτσι η μετασχηματιστική ηγεσία χρησιμοποιείται αποτελεσματικά σε διάφορα επίπεδα εργασίας και σε διαφορετικά επαγγέλματα. Τείνει να είναι πιο αποτελεσματική σε μικρότερες εταιρείες και λειτουργεί καλύτερα όταν ο ηγέτης αλληλοεπιδρά απ' ευθείας με τους υφιστάμενους.

Η μετασχηματιστική ηγεσία έναντι της συναλλακτικής, σχετίζεται πιο ισχυρά με χαμηλότερα ποσοστά αποχωρήσεων, υψηλότερη παραγωγικότητα, χαμηλότερο άγχος και εξουθένωση των υπαλλήλων και τέλος υψηλότερη ικανοποίηση των υπαλλήλων της εταιρείας.



Εικόνα 1: Το μοντέλο πλήρους εύρους ηγεσίας

## 2.2. Η λήψη αποφάσεων, και οι τεχνικές εφαρμογής της.

Η διαδικασία λήψης αποφάσεων μπορεί να απεικονιστεί ως ένα σύνολο οκτώ βημάτων (ορθολογική προσέγγιση), τα οποία μπορούν να εφαρμοστούν σε όλους τους τύπους αποφάσεων. (Robbins, S., Coulter, M., DeCenzo, D. 2017. Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-188-9.)



Εικόνα 2: Τα οκτώ βήματα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων

- Βήμα 1: Επισημάνση προβλήματος
- Βήμα 2: Κριτήρια απόφασης
- Βήμα 3: Βαρύτητα κριτηρίων
- Βήμα 4: Ανάπτυξη εναλλακτικών
- Βήματα 5 & 6: Ανάλυση και επιλογή εναλλακτικής
- Βήμα 7: Εφαρμογή μια εναλλακτικής επιλογής
- Βήμα 8: Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας αυτής της απόφασης

### 2.2.1. Ορθολογική λήψη αποφάσεων:

Επιλογές που είναι συνεπείς και μεγιστοποιούν την αξία υπό συγκεκριμένους περιορισμούς.

### 2.2.2. Περιορισμένη ορθολογικότητα:

Οι μάνατζερ λαμβάνουν ορθολογικές αποφάσεις, αλλά περιορίζονται (τίθενται όρια) από την από την ικανότητά τους να επεξεργαστούν πληροφορίες.

- Αποδοχή λύσεων που είναι «επαρκώς καλές».
- Κλιμάκωση της δέσμευσης: Αυξημένη δέσμευση σε μια προηγούμενη απόφαση παρά την ύπαρξη στοιχείων που υποδεικνύουν ότι πιθανώς επρόκειτο για μια κακή απόφαση.

2.2.3. Διαισθητική λήψη αποφάσεων: Λήψη αποφάσεων με βάση την εμπειρία, τα συναισθήματα (θυμικό) και τη συσσωρευμένη κρίση (αξίες, γνώσεις και ικανότητες).

### 2.2.4. Τύποι Προβλημάτων:

- Δομημένο πρόβλημα: Ένα ξεκάθαρο και οικείο πρόβλημα που προσδιορίζεται εύκολα.
- Αδόμητο πρόβλημα: Ένα καινούργιο ή ασυνήθιστο πρόβλημα, για το οποίο οι πληροφορίες είναι αμφίσημες ή ελλιπείς.

### 2.2.5. Τύποι αποφάσεων:

- Προγραμματιζόμενες αποφάσεις: Επαναλαμβανόμενες αποφάσεις που υπόκεινται σε χειρισμό βάσει μιας προσέγγισης ρουτίνας. Κατάλληλες για δομημένα προβλήματα (χρήση προηγούμενης εμπειρίας, διαδικασιών, κανόνων και πολιτικών).
- Μη προγραμματιζόμενες αποφάσεις: Μοναδικές και μη επαναλαμβανόμενες αποφάσεις που απαιτούν εξατομικευμένες λύσεις. Κατάλληλες για αδόμητα προβλήματα (π.χ., αποφάσεις εξαγοράς, εισόδου σε μία νέα αγορά, αλλαγή εταιρικής στρατηγικής).

#### 2.2.6. Συνθήκες λήψης αποφάσεων:

- Βεβαιότητα: Η κατάσταση κατά την οποία το διοικητικό στέλεχος μπορεί να λάβει ακριβείς αποφάσεις καθώς η έκβαση κάθε εναλλακτικής επιλογής είναι γνωστή.
- Ρίσκο: Η κατάσταση κατά την οποία το διοικητικό στέλεχος μπορεί να εκτιμήσει την πιθανότητα να προκύψουν ορισμένα αποτελέσματα.
- Αβεβαιότητα: Η κατάσταση κατά την οποία το διοικητικό στέλεχος δεν είναι βέβαιος ούτε έχει στη διάθεσή του λογικές πιθανολογικές εκτιμήσεις.

#### 2.2.7. Πότε είναι αποτελεσματικότερες οι ομάδες κατά τη λήψη αποφάσεων:

##### **Άτομο:**

- Ταχύτερη λήψη αποφάσεων
- Πιο αποτελεσματική αξιοποίηση των ωρών εργασίας

##### **Ομάδα:**

- Πιο εύστοχες αποφάσεις
- Μεγαλύτερη δημιουργικότητα
- Πιο πολυφωνική εκπροσώπηση
- Αυξημένος βαθμός αποδοχής της τελικής λύσης

## 2.3. Στρατηγική

### 2.3.1. Στρατηγικό μάνατζμεντ:

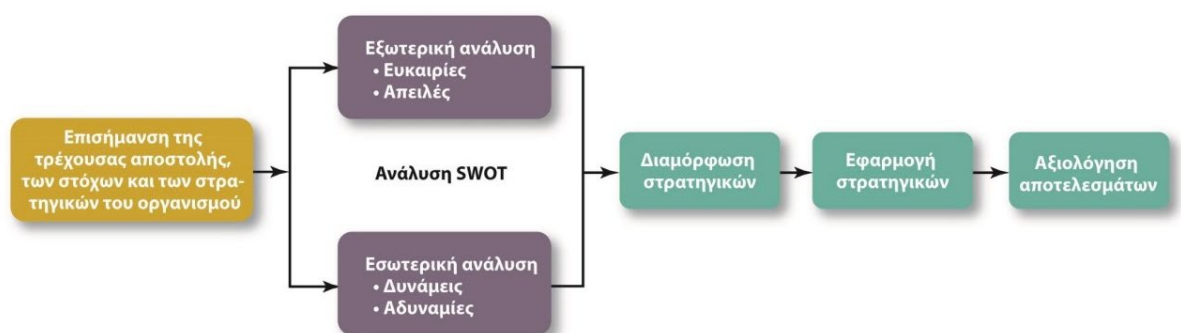
(Robbins, S., Coulter, M., DeCenzo, D. 2017. Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-188-9) Στρατηγική

Αυτό που κάνουν οι μάνατζερ για την ανάπτυξη των στρατηγικών του οργανισμού.

- Στρατηγικές (strategies): Προγράμματα για το πώς ο οργανισμός θα διεκπεραιώσει τις επιχειρηματικές του δραστηριότητες, πως θα ανταγωνιστεί με επιτυχία και πως θα προσελκύσει πελάτες προκειμένου να επιτύχει τους στόχους του.
- Το στρατηγικό μάνατζμεντ: Επηρεάζει θετικά τις επιδόσεις του οργανισμού. Προετοιμάζει τους μάνατζερ να αντιμετωπίσουν διαρκώς μεταβαλλόμενες καταστάσεις. Κατευθύνει τους μάνατζερ να εξετάσουν συναφείς παράγοντες για τον προγραμματισμό μελλοντικών δράσεων.

### 2.3.2. Βήματα της διαδικασίας του στρατηγικού μάνατζμεντ

Η διαδικασία του στρατηγικού μάνατζμεντ περιλαμβάνει έξι βήματα που εστιάζουν στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση της στρατηγικής.



Εικόνα 3: Τα έξι βήματα της διαδικασίας του στρατηγικού μάνατζμεντ

### 2.3.3. Ανάλυση εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος (Ανάλυση SWOT)

Ανάλυση εξωτερικού περιβάλλοντος (Απειλές και ευκαιρίες):	Ανάλυση εσωτερικού περιβάλλοντος (Δυνάμεις και αδυναμίες του οργανισμού):
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ανταγωνισμός</li><li>• Ποικίλες διαστάσεις εξωτερικού περιβάλλοντος</li></ul> <p>(ανταγωνιστικό περιβάλλον, υπόδειγμα 5 δυνάμεων του Porter, μακρο-περιβάλλον: οικονομικό, δημογραφικό, πολιτικό/νομικό, κοινωνικό-πολιτισμικό, παγκόσμιο)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Πόροι (υλικοί, άυλοι)</li><li>• Ικανότητες</li><li>• Θεμελιώδεις ικανότητες</li></ul>

Μια ενδεχόμενη ανάλυση SWOT για την επιχείρηση ΘΕΜΕΛΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ (ΠΟΛΥΣ ΑΡΓΥΡΙΔΗΣ) ΛΤΔ θα περιείχε τα εξής σημεία (Τράντζα, 2016) (Robbins, et al., 2017):

Πολιτικοί παράγοντες: Το πολίτευμα στην Κύπρο παραμένει ασταθές **(ΑΠΕΙΛΗ)**, και πάντα οι γείτονες φέρνουν περισσότερη αστάθεια στο γενικό γεωπολιτικό περιβάλλον **(ΑΠΕΙΛΗ)**. Οι εναλλαγές του κυβερνόντος κόμματος δείχνει μία σχετική αστάθεια γιατί δεν αφήνεται ένας φορέας να ολοκληρώσει τη δημοσιονομική πολιτική του **(ΑΠΕΙΛΗ)**. Από την άλλη το μεγάλο επίπεδο διαφθοράς, η τεράστια γραφειοκρατία, οι ελλείψεις στη νομοθεσία για σύγχρονη τεχνολογία (ασφάλεια, αντιμονοπωλιακοί νόμοι, φόροι) αποτελούν επίσης **απειλές** για την ανάπτυξη μιας εταιρίας στον κατασκευαστικό τομέα.

Οικονομικό περιβάλλον: Η οικονομική κρίση και ο πόλεμος της Ρωσίας με την Ουκρανία **(ΑΠΕΙΛΗ)** έφερε τα πάνω κάτω στον κατασκευαστικό τομέα, όπως και στους υπόλοιπους τομείς. Ο πληθωρισμός, οι φόροι, ο χαμηλός ρυθμός ανάπτυξης, το υψηλό επίπεδο οικονομικού αναλφαβητισμού, η έλλειψη υποδομών ποιότητας, το κόστος εργασίας αποτελούν σοβαρές απειλές που κάνουν το Κυπριακό κράτος να μειονεκτεί αισθητά σε σχέση με άλλα ανταγωνιστικά κράτη. Επίσης και η έλλειψη των πρώτων υλών που προέρχεται από την πανδημία έχει πατήσει φρένο στην ανάπτυξη πολλών επιχειρήσεων μειώνοντας τη ρευστότητα **(ΑΠΕΙΛΗ)**. Όμως τα αυξημένα κεφάλαια νεοεισερχόμενων εταιριών ή και επενδυτών, που έρχονται πολύ εύκολα στην Κύπρο,



έχουν δώσει ευκαιρία στον κατασκευαστικό τομέα πρώτα και ύστερα σε άλλους τομείς να ανθίσουν σταθερά στην χώρα μας **(ΕΥΚΑΙΡΙΑ)**.

Κοινωνικοί-Δημογραφικοί-Πολιτισμικοί παράγοντες: Οι πολίτες έχουν υψηλό επίπεδο μόρφωσης αλλά όχι εξειδίκευσης. Παρόλο αυτά φαίνεται ότι είναι σύγχρονοι άνθρωποι που ακολουθούν το πνεύμα της παγκοσμιοποιημένης εποχής της τεχνολογικής επανάστασης, πράγμα που βοηθάει και προωθεί σε εξέλιξη τις αντίστοιχες εταιρίες όπως αυτήν που επέλεξα **(ΕΥΚΑΙΡΙΑ)**.

Σημαντικότερη **απειλή** όμως σήμερα για την επιχείρησή μου στην οποία ερευνώ είναι η πιθανότητα σοβαρού μελλοντικού ανταγωνισμού από μια άλλη τέτοια εξειδικευμένη επιχείρηση, που θα ανοίξει εύκολα ή δύσκολα το παράρτημα της στην χώρα μας. Αυτό θα είναι πολύ καταστροφικό εάν γίνει με όλα τα συνεπακόλουθα του ανταγωνισμού, γιατί σήμερα τυπικά έχει το μονοπώλιο στην Κύπρο. Φυσικά η δυσκολία είναι πολύ μεγάλη για να εγκατασταθεί μια τέτοια επιχείρηση στην Κύπρο, γιατί το κόστος μεταφοράς και συντήρησης της είναι τεράστιο και το κέρδος μάλλον είναι μικρό ή και καθόλου τα πρώτα χρόνια, μέχρι να εγκαθιδρυθεί κάποιος στην Κυπριακή κατασκευαστική αγορά.

Σημαντικότερη **ευκαιρία** που έχει μπροστά της η επιχείρησή μου είναι ότι συμμετέχει σε ένα αναπτυσσόμενο και πάντα επίκαιρο κλάδο, που είναι ο κατασκευαστικός τομέας. Εάν το κράτος δεν έχει σωστά αναπτυσσόμενο κατασκευαστικό κλάδο και να φροντίζει ώστε να υπάρχουν πάντα έργα, τότε όλα θα ξεκινήσουν να καταρρέουν στην οικονομία του και όχι μόνο. Επίσης βλέπουμε ότι με την κάθοδο των εταιριών στη χώρα μας, λόγω του ότι προσφέρει ελκυστικά πακέτα επιβίωσης, φοροαπαλλαγής και ευκολιών έφεραν αυξημένα κεφάλαια τα οποία πρώτα, εύκολα ως συνήθως, επενδύονται στον κατασκευαστικό τομέα και αργότερα σε άλλους τομείς.

### 2.3.4. Ανάλυση του ανταγωνιστικού περιβάλλοντος: Το υπόδειγμα των πέντε δυνάμεων του Porter

Το μοντέλο των 5 Δυνάμεων του Porter είναι ένα στρατηγικό εργαλείο υψηλού επιπέδου για την κατανόηση της θέσης της επιχείρησής μας στην αγορά και όχι ενός εργαλείου το οποίο πρέπει να εφαρμοστεί σε ένα στενό εύρος εστίασης. Η χρήση του εργαλείου με στενό τρόπο παρουσιάζει υψηλό κίνδυνο να χαθεί κάτι σημαντικό και να υπερεκτιμηθούν ή να υποτιμηθούν τα πλεονεκτήματα της επιχείρησής στην αγορά.

Το ίδιο το μοντέλο προτάθηκε από τον Michael Porter το 1980 στο διάσημο έργο του «Competitive Strategy» και θεωρεί ότι υπάρχουν 5 δυνάμεις που ασκούνται σε μια δεδομένη αγορά και η δύναμη αυτών των δυνάμεων καθορίζει την ανταγωνιστική θέση μιας εταιρείας στην αγορά. Θεωρείται ότι είναι ένα καθολικό μοντέλο το οποίο μπορεί να εφαρμοστεί εξίσου για μια τοπική επιχείρηση, όπως μπορεί και για μια μεγάλη πολυεθνική.



Εικόνα 4: το Υπόδειγμα Των Πέντε Δυνάμεων Του Porter

Πιο κάτω αναλύονται οι 5 δυνάμεις του Porter ως προς την επιχείρησή μου:

- Δύναμη 1 – Ποια είναι η απειλή της νέας εισόδου στην αγορά;

Στην δύσκολη αυτή εξειδίκευση των ειδικών γεωτεχνικών έργων του κατασκευαστικού τομέα της χώρας μας δεν είναι εύκολο να ξεκινήσει μία νέα επιχείρηση και επίσης να καθιερωθεί να είναι ανταγωνιστής της δικής μας. Εκτός από τα πανάκριβα εξειδικευμένα

μηχανήματα και τους πολύπειρους κατάλληλα εκπαιδευμένους υπαλλήλους σε όλους τους τομείς, όπως μηχανοδηγοί, πολιτικοί μηχανικοί και εξειδικευμένοι εργάτες πρέπει να έχει κάποιος και την τόλμη και του ρίσκου, μπορώ να πω, στο να ασχοληθεί αποκλειστικά με το όλο φάσμα των ειδικών γεωτεχνικών έργων και να μην αποτύχει σε κανένα εμπόδιο που θα βρεθεί μπροστά του.

- Δύναμη 2 – Πόση δύναμη έχουν οι αγοραστές στην αγορά;

Οι αγοραστές σε αυτή την αγορά είναι πολλοί και σε διαφορετικές θέσεις της αγοράς. Όλα ξεκινούν από τον επενδυτή που θέλει να κατασκευάσει ή να επενδύσει σε ένα μεγάλο Project και αγοράζει το τεμάχιο που επιλέγει σε ευνοϊκό σημείο για επένδυση. Αμέσως επόμενος εμπλεκόμενος με τον επενδυτή είναι ο Μηχανικός μελετητής του που θα προχωρήσει στην στατική μελέτη της κατασκευής που θέλει ο πελάτης του. Αυτός για να μπορέσει να κατασκευάσει το έργο του πρέπει να χρησιμοποιήσει τις μεθόδους που μόνο κάποια εταιρεία με ειδίκευση στα γεωτεχνικά έργα μπορεί να κατασκευάσει.

Οι επενδυτές στην Κύπρο ήταν πάρα πολλοί την περίοδο που ήταν σε ισχύ, από το 2018 μέχρι τον Νοέμβριο του 2020, το «Κυπριακό Επενδυτικό Πρόγραμμα» στο οποίο χορηγούσε κυπριακή ιθαγένεια μέσω επενδύσεων σε επιτυχημένους αιτούντες και τις οικογένειες τους μέσα σε έξι μήνες. Τα άτομα αυτά έπρεπε να επενδύσουν 2,2 εκατομμύρια ευρώ στην οικονομία της Κύπρου και να πληρούν και ορισμένα πρόσθετα κριτήρια. Οπότε οι περισσότεροι επένδυσαν στον κατασκευαστικό τομέα που είχαν πολλές και εύκολες επιλογές, σε ένα ξεκάθαρα ανερχόμενο περιβάλλον. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να ανθίσουν οι μεγάλες επενδύσεις στον τομέα αυτό και εδώ φαίνεται ξεκάθαρα η δύναμη των αγοραστών στην κυπριακή κατασκευαστική αγορά.

Έτσι η διαπραγματευτική δύναμη των αγοραστών αυτών είναι χαμηλή όσο αφορά το τομέα της εξειδίκευσης αυτής, γιατί αφενός έχουν ανάγκη το προϊόν γιατί διευκολύνουν και κάνουν πραγματικότητα τις υπηρεσίες τους, δηλαδή τις επενδύσεις στις κατασκευές και αφετέρου είναι πολύ δύσκολο να το αντιγράψουν έτσι ώστε να μπορούν να το κατασκευάσουν μόνοι τους.

- Δύναμη 3 – Ποια είναι η απειλή ενός υποκατάστατου προϊόντος στην αγορά;

Η απειλή της εναλλακτικής λύσης του προϊόντος αυτού, δηλαδή των μεγάλων γεωτεχνικών έργων στα οποία δεν είναι μεγάλη η απειλή. Δεν μπορεί κάποιος να πάρει

την ευθύνη και το ρίσκο να κατασκευάσει το έργο του χωρίς αυτές τις ειδικές κατασκευές. Θα ήταν πολύ μεγάλη λάθος κίνηση και το ρίσκο να χάσει την επένδυση του πάρα πολύ μεγάλο. Θα μπορούσε σε κάποιες περιπτώσεις να εξεταστεί πάλι μία εναλλακτική μέθοδος με χαμηλότερο κατασκευαστικό κόστος, αλλά με ψηλότερο ρίσκο. Κάποιος πρέπει να πάρει την απόφαση αυτή στα χέρια του, όπως ο μελετητής ή ο ιδιοκτήτης του έργου.

- Δύναμη 4 – Τι δύναμη έχουν οι προμηθευτές στην αγορά;

Εδώ η εταιρεία μας έχει η ίδια την δύναμη των προμηθευτών. Η δύναμη αυτή έχει πολλή σημασία γιατί οι εξειδικευμένες εταιρείες όπως την δική μας είναι σπάνιες και η αγορά δεν έχει ισορροπία. Το προϊόν που προσφέρουμε είναι μοναδικό και εξειδικευμένο, η ζήτηση είναι αρκετή και το κόστος αντικατάστασης ή καλύτερα ανταγωνιστή της εταιρείας μας από το εξωτερικό είναι πολύ μεγάλο.

- Δύναμη 5 – Ποιες ανταγωνιστικές αντιξοότητες και συμμαχίες υπάρχουν στην αγορά;

Οι ανταγωνιστές μας είναι λίγοι στην Κύπρο μετρημένοι στα δάκτυλα του ενός χεριού, οι οποίοι δεν μπορούν να μας ανταγωνιστούν στα μεγάλα και απαιτητικά έργα, αλλά παίρνουν μια μικρή μερίδα μικρών και πιο απλών έργων. Όμως οι τιμές των προϊόντων της εταιρείας μας είναι πλέον γνωστές και σταθερές και είναι δύσκολο να διαπραγματευτούμε και να αλλάζουμε τιμές.

### 2.3.5. Στρατηγικές που αξιοποιούν οι μάνατζερ:

Οι στρατηγικές ενός οργανισμού κατηγοριοποιούνται σε τρία επίπεδα ανάλυσης:

#### a) Εταιρικό (ποιες θα είναι οι επιχειρηματικές μας δραστηριότητες;)

- i. Στρατηγικές ανάπτυξης: Ένας οργανισμός επεκτείνει τον αριθμό των αγορών που εξυπηρετεί ή των προϊόντων που προσφέρει. (Συγκέντρωση, Κάθετη ολοκλήρωση, Οριζόντια ολοκλήρωση, Επέκταση/διαφοροποίηση (συσχετισμένη και ασυσχέτιστη))
- ii. Στρατηγική σταθερότητας: Ο οργανισμός συνεχίζει την τρέχουσα επιχειρηματική του δραστηριότητα.
- iii. Στρατηγική ανανέωσης: Ο οργανισμός αντιμετωπίζει τη φθίνουσα απόδοσή του. (Στρατηγική διάσωσης και Στρατηγική αναστροφής)

#### b) Ανταγωνιστικό (πως θα κτίσουμε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον εκάστοτε κλάδο/αγορά;)

1 Στρατηγική ηγεσίας κόστους	2 Στρατηγική διαφοροποίησης	3 Στρατηγική εστίασης	4 Εγκλωβισμός
<p>Η εταιρεία προσφέρει τις χαμηλότερες τιμές στον κλάδο και απευθύνεται στην ευρύτερη αγορά.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Εξαιρετικά αποδοτική.</li><li>• Οι έμμεσες δαπάνες περιορίζονται στο ελάχιστο.</li><li>• Η εταιρεία κάνει ό,τι είναι δυνατό για να περικόψει τις δαπάνες.</li><li>• Το προϊόν πρέπει να γίνεται αντιληπτό ως ισάξιας ποιότητας με αυτό που προσφέρουν οι ανταγωνιστές ή τουλάχιστον να γίνεται αποδεκτό από τους αγοραστές.</li></ul>	<p>Ο οργανισμός προσφέρει μοναδικά προϊόντα που εκτιμώνται ευρέως από πελάτες και απευθύνεται στην ευρύτερη αγορά.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Διαφορές στα προϊόντα: εξαιρετικά υψηλή ποιότητα, εκπληκτικές υπηρεσίες, καινοτομικός σχεδιασμός, τεχνολογικές ικανότητες ή μια ασυνήθιστα θετική εικόνα κάποιας μάρκας.</li></ul>	<p>Ένα πλεονέκτημα κόστους (εστίαση στο κόστος) ή ένα πλεονέκτημα διαφοροποίησης (εστίαση στη διαφοροποίηση) σε ένα περιορισμένο ή εξειδικευμένο τμήμα της αγοράς (βασιζόμενο στην ποικιλία των προϊόντων, τον τύπο του καταναλωτή, τον δίαυλο διανομής ή τη γεωγραφική τοποθεσία).</p>  <p>Artursfoto/Fotolia</p>	<p>Αυτό που συμβαίνει στην περίπτωση που ένας οργανισμός αδυνατεί να αναπτύξει πλεονέκτημα κόστους ή διαφοροποίησης – πρόκειται για άσχημη εξέλιξη.</p>

Εικόνα 5: Το Πλαίσιο Ανταγωνιστικών Στρατηγικών Κατά Porter

#### c) Λειτουργικό (ποιες θα είναι οι στρατηγικές των επιμέρους τμημάτων;)

Από όλα αυτά, συμπεραίνοντας για την εταιρεία μας «Θεμελιοτεχνική Εταιρεία ΛΤΔ» η εταιρική στρατηγική που ακολουθεί είναι η «Στρατηγική σταθερότητας» γιατί συνεχίζει ακάθεκτη την τρέχουσα επιχειρηματική της δραστηριότητα στον κυπριακό κατασκευαστικό τομέα και δεν επεκτείνει τον αριθμό των αγορών που εξυπηρετεί και

ούτε κατά κύριο λόγο των προϊόντων που προσφέρει, αφού δεν απαιτείται από τον χώρο στον οποίο δραστηριοποιείται. Φθίνουσα απόδοση δεν υπάρχει γιατί είναι κατά μεγάλο βαθμό μονοπώλια τα προϊόντα και υπηρεσίες που προσφέρει στον κυπριακό κατασκευαστικό χώρο και δεν υπάρχει σκέψη για τέτοιου είδους στρατηγική ανανέωσης, πράγμα που μάλλον στερεί την ανάπτυξη της.

Όσο για την ανταγωνιστική στρατηγική που ακολουθεί δεν μπορεί να είναι άλλη από την «Στρατηγική διαφοροποίησης» γιατί προσφέρει μοναδικά προϊόντα που εκτιμώνται και αξιοποιούνται ευρέως από τον κυπριακό κατασκευαστικό τομέα, με υψηλή ποιότητα, εκπληκτικές και σπάνιες υπηρεσίες, τεχνολογικές ικανότητες που δεν βρίσκεις από άλλους στον κατασκευαστικό τομέα και εξαιρετική εμπειρογνώσια.

*(Robbins, S., Coulter, M., DeCenzo, D. 2017. Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-188-9)*

## **2.4. Οι μάνατζερ και το μάνατζμεντ:**

*(Robbins, S., Coulter, M., DeCenzo, D. 2017. Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-188-9.) Οι Μάνατζερ και το Μάνατζμεντ)*

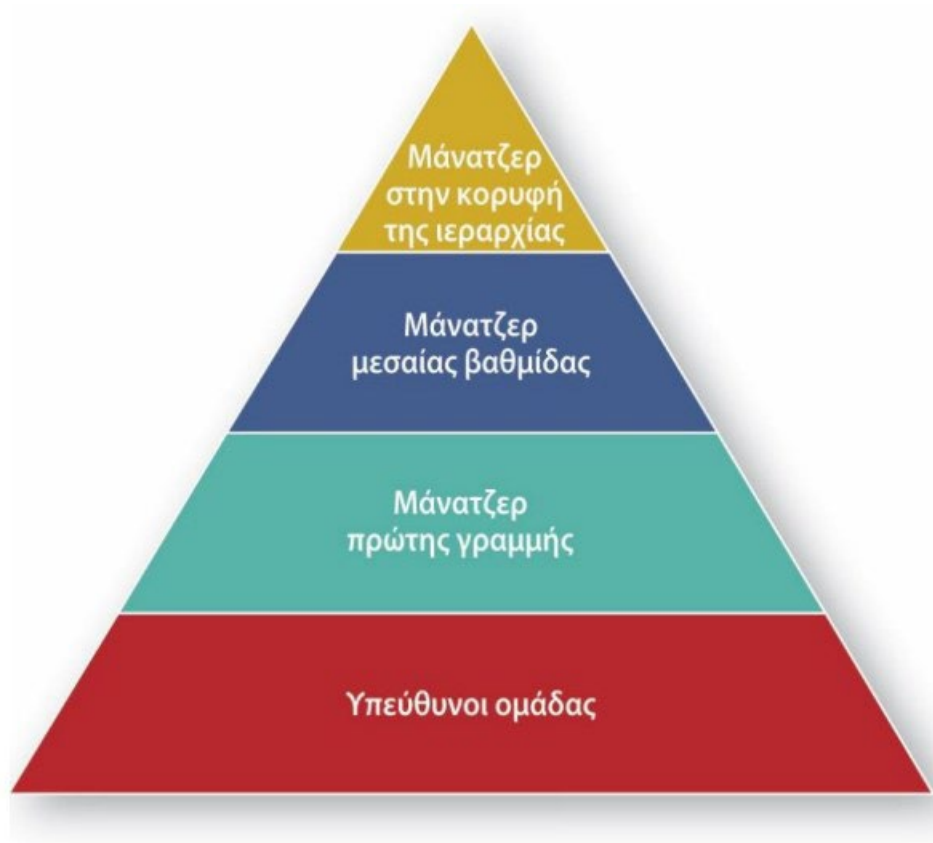
2.4.1 Μάνατζερ: Διευθύνουν και επιβλέπουν τις δραστηριότητες άλλων ατόμων. Μπορεί να αναλαμβάνουν επαγγελματικά καθήκοντα που δεν σχετίζονται άμεσα με την επίβλεψη της εργασίας άλλων.

2.4.2 Μη διοικητικοί εργαζόμενοι: Ασχολούνται άμεσα με μια εργασία ή καθήκον. Δεν φέρουν ευθύνη για την επίβλεψη του έργου τρίτων.

2.4.3 Βαθμίδες του Μάνατζερ:

- Μάνατζερ στην κορυφή της Ιεραρχίας: Λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τη θέσπιση πολιτικών και τη πορεία του οργανισμού.
- Μάνατζερ μεσαίας βαθμίδας: Εξειδικεύουν στρατηγικούς στόχους και διευθύνουν άλλους μάνατζερ.

- Μάνατζερ πρώτης γραμμής: Διευθύνουν μη διοικητικούς εργαζομένους.
- Υπεύθυνοι ομάδας: Διοικούν τις δραστηριότητες μιας ομάδας εργασίας.



*Εικόνα 6: Οι βαθμίδες του Μάνατζερ*

#### 2.4.4 Η προσέγγιση των 4 λειτουργιών του Μάνατζερ:

- a. Προγραμματισμός (planning) Καθορισμός των στόχων, θέσπιση στρατηγικής και ανάπτυξη πλάνων για τον συντονισμό των δραστηριοτήτων
- b. Οργάνωση (organizing) Καθορισμός του τι πρέπει να γίνει, του πως θα γίνει και του ποιος θα το εκτελέσει (αντανακλάται στην Οργανωσιακή δομή)
- c. Ηγεσία (leading) Διεύθυνση και συντονισμός των εργασιακών δραστηριοτήτων των ατόμων ενός οργανισμού
- d. Έλεγχος (controlling) Παρακολούθηση δραστηριοτήτων (βάσει κριτηρίων και προδιαγραφών απόδοσης) για να εξασφαλιστεί η υλοποίησή τους σύμφωνα με τον προγραμματισμό

#### 2.4.5 Μάνατζμεντ:

Η διαδικασία διεκπεραίωσης των απαιτούμενων εργασιών (σύνολο λειτουργιών), αποτελεσματικά και αποδοτικά μέσω άλλων ανθρώπων και σε συνεργασία με αυτούς. (Χυτήρης, Λ. 2013. Μάνατζμεντ. Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων. Αθήνα. Εκδ. Φαίδιμος)

- Αποδοτικότητα: Σωστή εκτέλεση του έργου διασφαλίζοντας το μέγιστο αποτέλεσμα με τη βέλτιστη αξιοποίηση των πόρων
- Αποτελεσματικότητα: Σωστή διεκπεραίωση των εργασιών ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι του οργανισμού

#### 2.4.6 Το περιβάλλον του μάνατζμεντ:

- Εξωτερικό Περιβάλλον: Παράγοντες, δυνάμεις, καταστάσεις και γεγονότα εκτός του οργανισμού που επηρεάζουν την απόδοσή του.
- Οι διαστάσεις του εξωτερικού περιβάλλοντος μεταβάλλονται συνεχώς καθορίζοντας έτσι τις αποφάσεις και τις ενέργειες των διοικητικών στελεχών



Οι τρεις κύριοι τρόποι με τους οποίους το περιβάλλον θέτει περιορισμούς στο έργο των μάνατζερ είναι:

1. Θέσεις εργασίας και επαγγέλματα (είδη, τρόπο δημιουργίας και διοίκησης θέσεων εργασίας).
2. Εκτίμηση της περιβαλλοντικής αβεβαιότητας (βαθμός αλλαγής και πολυπλοκότητα).
3. Διαχείριση σχέσεων με ομάδες διακύβευσης συμφερόντων (όλοι εκείνοι που επηρεάζονται από τη λειτουργία ενός οργανισμού – π.χ., εργαζόμενοι, πελάτες, μέτοχοι, προμηθευτές, τοπικές κοινότητες).

*(Robbins, S., Coulter, M., DeCenzo, D. 2017. Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-188-9. Το Περιβάλλον του Μάνατζμεντ)*

## **2.5. Μάνατζμεντ Vs. Ηγεσία**

Η διαφορά μεταξύ του "μάνατζμεντ" (management) και της "ηγείας" (leadership) είναι ένα σημαντικό θέμα στον χώρο της οργανωτικής θεωρίας και της διοίκησης. Υπάρχουν πολλά βιβλία και άρθρα που εξετάζουν αυτήν τη διάκριση. Εδώ είναι μερικά από αυτά:

1. "Διοίκηση και Ηγεσία" (Management and Leadership) από John P. Kotter: Σε αυτό το άρθρο, ο Kotter εξετάζει τις βασικές διαφορές μεταξύ διοίκησης και ηγεσίας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο και οι δύο είναι σημαντικές σε μια οργάνωση.
2. "Τονίζοντας τη διαφορά μεταξύ διοίκησης και ηγεσίας" (Emphasizing the Differences Between Leadership and Management) από Warren Bennis: Σε αυτό το άρθρο, ο Bennis εξετάζει πώς οι δύο ρόλοι διαφέρουν όσον αφορά την προσέγγιση, τις ικανότητες και την επίδραση στους ανθρώπους.
3. "Ο διοικητής vs. ο ηγέτης: Δύο διαφορετικοί κόσμοι" (The Manager vs. The Leader: Two Different Worlds) από Peter F. Drucker: Σε αυτό το άρθρο, ο Drucker εξετάζει την ιδέα ότι οι διοικητές επικεντρώνονται στη διαχείριση των πραγματικότητων, ενώ οι ηγέτες δημιουργούν νέα πράγματα.
4. "Η Αρχή της Ηγεσίας" (The Leadership Challenge) από James M. Kouzes και Barry Z. Posner: Αυτό το βιβλίο επικεντρώνεται στην ηγεσία και πώς οι ηγέτες μπορούν να επηρεάσουν την αλλαγή και την ανάπτυξη σε μια οργάνωση.

Αυτά τα έργα αναδεικνύουν την ιδέα ότι η διοίκηση και η ηγεσία είναι δύο διακριτικοί, αλλά συμπληρωματικοί ρόλοι σε μια οργάνωση.

Το "μάνατζμεντ" (management) και η "ηγεσία" (leadership) είναι δύο διαφορετικές, αλλά συμπληρωματικές έννοιες που σχετίζονται με τον τρόπο που καθοδηγούνται και διοικούνται οι οργανισμοί και οι ομάδες.

Το "μάνατζμεντ" αφορά κυρίως την οργάνωση, τον έλεγχο, τον σχεδιασμό και τη διαχείριση των πόρων ενός οργανισμού προκειμένου να επιτευχθούν συγκεκριμένοι στόχοι και αποστολές. Οι δραστηριότητες του μάνατζμεντ περιλαμβάνουν την προγραμματισμένη διαχείριση, τον έλεγχο του προϋπολογισμού, τον καθορισμό των διαδικασιών και την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων προκειμένου να διασφαλίσουν την αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού.

Από την άλλη πλευρά, η "ηγεσία" επικεντρώνεται στην καθοδήγηση, έμπνευση και καθοδήγηση των ανθρώπων προς την επίτευξη κοινών στόχων. Οι ηγέτες δημιουργούν ένα όραμα, προάγουν την καινοτομία, ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των ατόμων και δημιουργούν ένα θετικό περιβάλλον εργασίας.

Συχνά, επιτυχημένοι ηγέτες χρειάζονται να έχουν και δεξιότητες μάνατζμεντ για να εφαρμόσουν το όραμά τους, ενώ οι μάνατζερ μπορεί να χρειάζονται στοιχεία ηγεσίας για να ενθαρρύνουν τη συνεργασία και την καινοτομία στο πλαίσιο του οργανισμού.

Συνοψίζοντας, το μάνατζμεντ επικεντρώνεται στην αποτελεσματική λειτουργία και διοίκηση των πόρων, ενώ η ηγεσία αφορά την καθοδήγηση και έμπνευση των ανθρώπων προς την επίτευξη κοινών στόχων και τον προσδιορισμό του κατευθυντήριου σκοπού του οργανισμού.

# Κεφάλαιο 3

## Μεθοδολογία:

*Σε αυτό περιλαμβάνονται ορισμοί και τεκμηριώνονται γιατί επιλέχθηκαν:*

- 1. Είδος μεθοδολογίας (Ποσοτική )*
- 2. Ερευνητικό εργαλείο (Ερωτηματολόγιο)*
- 3. Πληθυσμός και δείγμα της έρευνας (βολική δειγματοληψία).*
- 4. Μεταβλητές: Πώς κατασκευάστηκε το ερωτηματολόγιο/ πώς συνδέονται οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου με τα ερευνητικά ερωτήματα. (πίνακας)*
- 5. Χρονοδιαγράμματα που τέθηκαν και σχεδιασμός της έρευνας.*
- 6. Στατιστική ανάλυση (περιγραφική στατική ανάλυση με τη χρήση μέσων όρων, τυπικής απόκλισης και ποσοστών)*
- 7. Αδυναμίες (περιορισμένος χρόνος, τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν γιατί το δείγμα δεν είναι τυχαίο κοκ)*

### 3.1 Σκοπός και Ερευνητικά Ερωτήματα

Ο σκοπός της έρευνας στην ηγεσία και λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα είναι να κατανοήσουμε πώς οι ηγέτες και οι λήπτες αποφάσεων λειτουργούν στον κατασκευαστικό τομέα και ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τις αποφάσεις τους, μέσα από την ανάλυση της Θεμελιοτεχνικής Εταιρείας ΛΤΔ σαν παράδειγμα. Να εξετασθούν οι στρατηγικές μανάτζμεντ που χρησιμοποιεί η εξεταζόμενη εταιρεία, η διαδικασία λήψης αποφάσεων από τους μανάτζερ ή ηγέτες της εταιρείας και οι τεχνικές εφαρμογής της.

Μερικά ερευνητικά ερωτήματα και στόχοι της μελέτης που μπορούν να αναδειχθούν είναι:

1. Ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα;

2. Ποιοι είναι οι ρόλοι και οι ευθύνες των ηγετών στην επιτυχή λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα;
3. Ποιος είναι ο ρόλος της διαχείρισης κινδύνων στη λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα;
4. Πώς η τεχνολογία επηρεάζει την ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα;
5. Ποια είναι η σχέση ανάμεσα στην κατανόηση της αγοράς και την επιτυχία της λήψης αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα;
6. Ποιες είναι οι βέλτιστες πρακτικές στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων στον κατασκευαστικό τομέα;
7. Πως ο υπάλληλος αντιλαμβάνεται τη σύγκρουση μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον; Πώς την αντιμετωπίζει;
8. Με ποιους συγκρούονται συνήθως υπάλληλοί της εταιρείας;
9. Ποιες είναι οι αιτίες συγκρούσεις στην εργασία στην συγκεκριμένη κατασκευαστική εταιρεία;

## 3.2 Σχεδιασμός της Μελέτης

Πρόκειται για μία ποσοτική συγχρονική μελέτη που πραγματοποιήθηκε μέσω της ηλεκτρονικής φόρμας της Google (εικόνα 7), με δείγμα υπαλλήλων της κατασκευαστικής εταιρείας Θεμελιοτεχνική ΑΤΔ, όλων των βαθμίδων (Εργάτης, Εξειδικευμένος Εργάτης, Οδηγός με επαγγελματική άδεια, Μηχανοδηγός με επαγγελματική άδεια, Εργοδηγός, επιστάτης, αποθηκάριος, Γραφειακό προσωπικό, Πολιτικός Μηχανικός, Διευθυντικό Στέλεχος) που εργάζονται στην εταιρεία. Η φόρμα παρέμεινε ανοιχτή από 2/2/2023 έως 2/5/2023. Στο Παράρτημα Ι αναφέρεται όλο το ερωτηματολόγιο.

### **3.3 Εργαλεία Μέτρησης**

Για τη συγκεκριμένη μελέτη χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που περιλάμβανε δύο ερευνητικά εργαλεία, το πρώτο μέρος αφορούσε τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά στην εταιρεία και το δεύτερο μέρος αφορούσε την ικανοποίηση των υπαλλήλων προς την εταιρεία και ως προς την ποιότητα της εργασίας. Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου αυτού έγινε αποκλειστικά για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων αποτέλεσαν στοιχεία για τις επτά πρώτες ερωτήσεις. Σύμφωνα με διεθνή πρότυπα, για να διατηρηθεί η απόλυτη ανωνυμία, οι συγκεκριμένες ερωτήσεις δεν ήταν υποχρεωτικές να απαντηθούν από τους ερωτηθέντες. Πιο συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο μετρά τέσσερα μέρη. Οι ερωτήσεις 1-7 αφορούν τα Δημογραφικά Στοιχεία των υπαλλήλων της εταιρείας, οι ερωτήσεις 8-11 τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά δηλαδή την μισθολογική κατάσταση και θέση στην εταιρεία, οι ερωτήσεις 12-20 την ικανοποίηση των Υπαλλήλων προς την εταιρεία, επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, επικοινωνία, σχέση συνάδελφων και προϊστάμενων και τέλος οι ερωτήσεις 21-26 αφορούν την ποιότητα της εργασίας που εκτελεί και το επίπεδο εργασιών της εταιρείας.

### **3.4 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων**

Ο συνολικός αριθμός των υπαλλήλων της εταιρείας ανέρχεται στα 81 άτομα, σύμφωνα με τα στοιχεία που την διεύθυνση της εταιρείας. Το ερωτηματολόγιο αποστάλθηκε στα κινητά τηλέφωνα τους και σε κάποιους στις ηλεκτρονικές τους διευθύνσεις. Επίσης τυπώθηκε και σε φυλλάδιο με απαντήσεις στο χέρι για όσους δεν ήταν εξοικειωμένοι με την τεχνολογία. Απάντησαν τα 58 άτομα, ποσοστό 71,6%. Τα ηλεκτρονικά αποτελέσματα καταχωρήθηκαν αυτόματα στο πρόγραμμα excel, και συνεπώς τα υπόλοιπα που δεν ήταν ηλεκτρονικά περάστηκαν χειροποίητα.

### **3.5 Ανάλυση Δεδομένων**

Έγινε περιγραφική και επαγωγική στατιστική ανάλυση και δημιουργήθηκαν πίνακες συχνοτήτων (frequency table) για τις εξεταζόμενες μεταβλητές. Πραγματοποιήθηκε ακόμη ανάλυση επαγωγικών μέσων cross-tabulation και μέθοδος ελάχιστων τετραγώνων Chi-square. Με την ανάλυση  $\chi^2$  εξετάσθηκε κατά πόσο συσχετίζεται η ανεξάρτητη με την εξαρτημένη μεταβλητή, ώστε να απορριφθεί ή όχι η μηδενική υπόθεση. Το επίπεδο στατιστικής σπουδαιότητας καθορίστηκε σε  $p < 0,05$ . Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες IBM SPSS 22.0 (Statistical Package for Social Sciences).

### **3.6 Περιορισμοί Μελέτης**

Στους περιορισμούς μελέτης συμπεριλαμβάνονται ο μικρός αριθμός των συμμετεχόντων ο οποίος περιορίζει τη δυνατότητα εξαγωγής γενικευμένων συμπερασμάτων. Επιπλέον οι υπάλληλοι είναι συγκεκριμένοι που υποδηλώνουν την μη δυνατότητα χρήσης των αποτελεσμάτων σε ευρύτερη κλίμακα. Επιπλέον πρέπει να αναφερθεί το γεγονός ότι τα αποτελέσματα βασίζονται στη διάθεση, στον ελεύθερο χρόνο και στην ειλικρίνεια, κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, των συμμετεχόντων.

# Κεφάλαιο 4

## Παρουσίαση αποτελεσμάτων:

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Στο πρώτο μέρος περιγράφονται τα αποτελέσματα των χαρακτηριστικών του δείγματος. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης.

### 4.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Το ερωτηματολόγιο συμπλήρωσαν 58 άτομα τα οποία 54 ήταν άντρες και 4 ήταν γυναίκες (93,1% και 6,9% αντίστοιχα). Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν εργασιακή εμπειρία μικρότερη των 6 ετών ή το πολύ μέχρι 10 ετών (Πίνακας 2). Αυτό αντικατοπτρίζει την έλλειψη έμπειρου προσωπικού στον κατασκευαστικό τομέα της Κύπρου με αποτέλεσμα να υπάρχουν γενικά σε όλο τους τομείς κακής ποιότητας κατασκευές. Οι ηλικίες στην εταιρεία έχουν ποικίλες ομάδες με επικρατούσα την ηλικιακή ομάδα των 36-45 με ποσοστό 34,5%, ακολουθώντας είναι η ηλικιακή ομάδα των 46-55 με 25,9%. Από εδώ συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει μεγάλο ποσοστό νέων σε θέσεις των δύσκολων εργασιών όπως είναι ο εργάτης και ο εξειδικευμένος εργάτης.

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες (πίνακες 2 ως 7).

		ΦΥΛΟ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΤΡΑΣ	54	93,1	93,1	93,1
	ΓΥΝΑΙΚΑ	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 1: Αποτελέσματα φύλου συμμετεχόντων

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-6	21	36,2	36,2	36,2
	7-10	16	27,6	27,6	63,8
	11-15	11	19,0	19,0	82,8
	16-20	3	5,2	5,2	87,9
	>21	7	12,1	12,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 2: Αποτελέσματα εργασιακής εμπειρίας*

<b>ΗΛΙΚΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	1	1,7	1,7	1,7
	26-35	14	24,1	24,1	25,9
	36-45	20	34,5	34,5	60,3
	46-55	15	25,9	25,9	86,2
	56+	8	13,8	13,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 3: Ηλικιακές ομάδες της εταιρείας*

<b>ΤΟΠΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΛΕΜΕΣΟΣ	55	94,8	94,8	94,8
	ΛΕΥΚΩΣΙΑ	1	1,7	1,7	96,6
	ΛΑΡΝΑΚΑ	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 4: Τόπος διαμονής υπαλλήλων της εταιρείας*



ΕΙΔΟΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πατρικό με τους γονείς μου	8	13,8	13,8	13,8
	Σε ιδιόκτητη μονοκατοικία	13	22,4	22,4	36,2
	Σε ιδιόκτητο διαμέρισμα	4	6,9	6,9	43,1
	Σε ενοικιαζόμενη μονοκατοικία	9	15,5	15,5	58,6
	Σε ενοικιαζόμενο διαμέρισμα	24	41,4	41,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 5: Είδος διαμονής υπαλλήλων της εταιρείας

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος με παιδιά	35	60,3	60,3	60,3
	Έγγαμος και χωρίς παιδιά	4	6,9	6,9	67,2
	Άγαμος με παιδιά	10	17,2	17,2	84,5
	Άγαμος και χωρίς παιδιά	6	10,3	10,3	94,8
	Διαζευγμένος με παιδιά	3	5,2	5,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 6: Οικογενειακή Κατάσταση υπαλλήλων της εταιρείας

ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν αποφοίτησε κάπου	33	56,9	56,9	56,9
	Απόφοιτος Πανεπιστημίου	7	12,1	12,1	69,0
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	8	13,8	13,8	82,8
	Απόφοιτος γυμνασίου / λυκείου	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 7: Μορφωτικό επίπεδο υπαλλήλων της εταιρείας

ΘΕΣΗ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολιτικός Μηχανικός και άλλοι υπάλληλοι με πτυχίο	9	15,5	15,5	15,5
	Μηχανοδηγός με επαγγελματική άδεια (Γεωτρύπανο, Εκσκαφέα κλπ.)	11	19,0	19,0	34,5
	Γραφειακό προσωπικό	3	5,2	5,2	39,7
	Εξειδικευμένος Εργάτης (συγκολλητής, σιδεράς, σιδηρουργός κλπ.)	12	20,7	20,7	60,3
	Εργάτης	16	27,6	27,6	87,9
	Οδηγός με επαγγελματική άδεια (Φορτηγό, Βαρέλα, Τρέιλερ κλπ.)	2	3,4	3,4	91,4
	Εργοδηγός, επιστάτης, αποθηκάριος	5	8,6	8,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 8: Θέσεις εργασίας υπαλλήλων της εταιρείας

## 4.2. Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης

### 4.2.1 Αποτελέσματα Ικανοποίησης των Υπαλλήλων προς την εταιρεία

Η επόμενη ομάδα ερωτήσεων που σχετίζεται με τους παράγοντες που προκαλούν ικανοποίηση στους υπαλλήλους, λαμβάνει απαντήσεις σε μια πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert, στην οποία εκφράζουν οι συμμετέχοντες το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας τους με τιμές 1=καθόλου, 2=μάλλον καθόλου, 3=μέτρια, 4=πολύ και 5=πάρα πολύ.

Στην ερώτηση εάν είναι ευχαριστημένοι με τον μισθό τους όσο αφορά την εταιρεία και την αντίστοιχη ερώτηση στο εάν είναι ικανοποιημένοι με τη συνολική εμπειρία ως υπάλληλος στην εταιρεία, οι συμμετέχοντες απάντησαν το ίδιο σε ποσοστό 39,7% και στα δυο αντίστοιχα, ότι δηλαδή είναι πολύ ευχαριστημένοι, 23 από 58 άτομα, (Πίνακας 9 και Πίνακας 10).

Ενδιαφέρον όμως στην ερώτηση εάν ανταποκρίνεται η μισθολογική κατάσταση στις ανάγκες της εποχής (Πίνακας 11) οι 48 από τους 58 (82,8%) απάντησαν μάλλον καθόλου και οι υπόλοιποι 10 καθόλου (17,2%). Άρα αγγίζουμε ένα πρόβλημα εδώ που φαίνεται να παρουσιάζει η κυπριακή κοινωνία τα τελευταία χρόνια, όσο αφορά την πολύ ακριβή ζωή και την δυσκολία που ανταποκρίνονται ντόπιοι και κυρίως οι αλλοδαποί που έρχονται στο νησί μας για εργασία και αποτελούνε ένα μεγάλο ποσοστό της εταιρείας.

<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΙ ΜΕ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	12,1	12,1	12,1
	Μάλλον Καθόλου	10	17,2	17,2	29,3
	Μέτρια	12	20,7	20,7	50,0
	Πολύ	23	39,7	39,7	89,7
	Πάρα Πολύ	6	10,3	10,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 9: Υπάλληλοι ευχαριστημένοι με μισθό στην εταιρεία

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΑΣ ΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	10,3	10,3	10,3
	Μάλλον Καθόλου	3	5,2	5,2	15,5
	Μέτρια	12	20,7	20,7	36,2
	Πολύ	23	39,7	39,7	75,9
	Πάρα Πολύ	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 10: Ικανοποιημένος με τη συνολική εμπειρία σας ως υπάλληλος στην εταιρεία

<b>Η ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΗΣ;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	17,2,5	17,2	17,2
	Μάλλον Καθόλου	48	82,8	82,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 11: Ανταποκρίνεται η μισθολογική κατάσταση στις ανάγκες της εποχής

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	10,3	10,3	10,3
	Μάλλον Καθόλου	2	3,4	3,4	13,8
	Μέτρια	9	15,5	15,5	29,3
	Πολύ	24	41,4	41,4	70,7
	Πάρα Πολύ	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 12: Ικανοποίηση σε σχέση με τη κατάρτιση και υποστήριξη που λαμβάνουν οι υπάλληλοι από την εταιρεία

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗ ΔΙΕΠΑΦΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	8,6	8,6	8,6
	Μάλλον Καθόλου	8	13,8	13,8	22,4
	Μέτρια	10	17,2	17,2	39,7
	Πολύ	15	25,9	25,9	65,5
	Πάρα Πολύ	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 13: Ικανοποίηση σε σχέση με τη διεπαφή επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και υπαλλήλων

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	6,9	6,9	6,9
	Μάλλον Καθόλου	2	3,4	3,4	10,3
	Μέτρια	7	12,1	12,1	22,4
	Πολύ	16	27,6	27,6	50,0
	Πάρα Πολύ	29	50,0	50,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 14: Ικανοποίηση σε σχέση με τη στήριξη την οποία της παρέχει ο προϊστάμενος

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΣΥΝΑΔΕΛΦΩΝ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	6,9	6,9	6,9
	Μάλλον Καθόλου	5	8,6	8,6	15,5
	Μέτρια	19	32,8	32,8	48,3
	Πολύ	20	34,5	34,5	82,8
	Πάρα Πολύ	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 15: Ικανοποίηση στη σχέση μεταξύ συναδέλφων*

Στους Πίνακες 12 μέχρι και 15 φαίνεται το μεγαλύτερο ποσοστό που είναι σε πολύ ή πάρα πολύ ικανοποίηση σε σχέση που έχουν οι υπάλληλοι με την εταιρεία η υποστήριξη που έχουν από την διοίκηση, η καλή επικοινωνία και η καλή σχέση μεταξύ συναδέλφων της εταιρείας.

Η πολύ καλή ικανοποίηση για την αποζημίωση και αντίστοιχα, για τα οφέλη που προσφέρονται της υπαλλήλους της εταιρείας, είναι σε μεγαλύτερα ποσοστά, φαίνονται στα αποτελέσματα των πινάκων 16 και 17.

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΤΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	3,4	3,4	3,4
	Μάλλον Καθόλου	5	8,6	8,6	12,1
	Μέτρια	10	17,2	17,2	29,3
	Πολύ	24	41,4	41,4	70,7
	Πάρα Πολύ	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 16: Ικανοποίηση με την αποζημίωση που προσφέρεται της υπάλληλους της εταιρείας*

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	6,9	6,9	6,9
	Μάλλον Καθόλου	4	6,9	6,9	13,8
	Μέτρια	11	19,0	19,0	32,8
	Πολύ	21	36,2	36,2	69,0
	Πάρα Πολύ	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 17: Ικανοποίηση με τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους της εταιρείας*

Οι ευκαιρίες προαγωγής που προσφέρονται στους υπαλλήλους όπως βλέπουμε στον Πίνακα 18 δεν τους βρίσκουν ικανοποιημένους γιατί το 31% απάντησε μάλλον καθόλου και το υπόλοιπο μεγάλο ποσοστό 20,7% απάντησε καθόλου.

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	12	20,7	20,7	20,7
	Μάλλον Καθόλου	18	31,0	31,0	51,7
	Μέτρια	12	20,7	20,7	72,4
	Πολύ	6	10,3	10,3	82,8
	Πάρα Πολύ	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 18: Ικανοποίηση με τις ευκαιρίες προαγωγής που προσφέρεται στους υπαλλήλους της εταιρείας*

Αντίθετα οι υπάλληλοι θεωρούν ότι τις ευκαιρίες ανάπτυξης της εταιρείας τους βρίσκουν πολύ ικανοποιημένους 25% (πίνακας 19)

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΤΙΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	8,6	8,6	8,6
	Μάλλον Καθόλου	3	5,2	5,2	13,8
	Μέτρια	15	25,9	25,9	39,7
	Πολύ	25	43,1	43,1	82,8
	Πάρα Πολύ	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 19: Ικανοποίηση με τις ευκαιρίες ανάπτυξης της εταιρείας*

#### 4.2.2 Αποτελέσματα Ικανοποίησης ποιότητας εργασίας στην εταιρεία

Οι υπάλληλοι της εταιρείας μας στις ερωτήσεις εάν είναι ικανοποιημένοι με την ποιότητα της εργασίας που εκτελεί η εταιρεία και την ποιότητα εργασίας που κάνουν οι ίδιοι, απάντησαν, σε μεγαλύτερο ποσοστό 62,1% και 79,3% αντίστοιχα ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι ή και πάρα πολύ ικανοποιημένοι (Πίνακες 20 και 21). Όμως βλέπουμε ότι δεν ισχύει το ίδιο με την ικανοποίηση τους με το επίπεδο αμοιβής τους σε σχέση με το έργο που επιτελούν γιατί το 65,5% απάντησε από καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι (Πίνακας 22).

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΕΚΤΕΛΕΙ ΓΕΝΙΚΑ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	5,2	5,2	5,2
	Μάλλον Καθόλου	5	8,6	8,6	13,8
	Μέτρια	14	24,1	24,1	37,9
	Πολύ	23	39,7	39,7	77,6
	Πάρα Πολύ	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 20: Ικανοποίηση σε σχέση με την ποιότητα εργασίας που εκτελεί γενικά η εταιρεία*

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	6,9	6,9	6,9
	Μάλλον Καθόλου	1	1,7	1,7	8,6
	Μέτρια	7	12,1	12,1	20,7
	Πολύ	24	41,4	41,4	62,1
	Πάρα Πολύ	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 21: Ικανοποίηση σε σχέση με την ποιότητα εργασίας που κάνουν οι υπάλληλοι στην εταιρεία*

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ ΠΟΥ ΕΠΙΤΕΛΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	12,1	12,1	12,1
	Μάλλον Καθόλου	18	31,0	31,0	43,1
	Μέτρια	13	22,4	22,4	65,5
	Πολύ	16	27,6	27,6	93,1
	Πάρα Πολύ	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

*Πίνακας 22: Ικανοποίηση με το επίπεδο της αμοιβής σας σε σχέση με το έργο που επιτελούν οι υπάλληλοι στην εταιρεία*

Η ικανοποίηση των υπαλλήλων σε σχέση με την πρόσβαση σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας τους είναι πάρα πολύ σε ποσοστό 48,3% (Πίνακας 23), ενώ στην ερώτηση για ικανοποίηση με τη δυνατότητα για έκφραση απόψεων και συνεισφορά στη βελτίωση της εταιρείας δεν βγαίνει κάποιο συγκεκριμένο συμπέρασμα άμεσα από αυτό τον Πίνακα 24, γιατί οι απαντήσεις ήταν σχεδόν ισόποσες σε όλες τις βαθμολογίες.



<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	5,2	5,2	5,2
	Μάλλον Καθόλου	2	3,4	3,4	8,6
	Μέτρια	6	10,3	10,3	19,0
	Πολύ	19	32,8	32,8	51,7
	Πάρα Πολύ	28	48,3	48,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 23: Ικανοποίηση υπαλλήλων σε σχέση με την πρόσβαση σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας

<b>ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	8,6	8,6	8,6
	Μάλλον Καθόλου	11	19,0	19,0	27,6
	Μέτρια	16	27,6	27,6	55,2
	Πολύ	11	19,0	19,0	74,1
	Πάρα Πολύ	15	25,9	25,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 24: Ικανοποίηση με τη δυνατότητα για έκφραση απόψεων και συνεισφορά στη βελτίωση της εταιρείας

<b>ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	5,2	5,2	5,2
	Μάλλον Καθόλου	5	8,6	8,6	13,8
	Μέτρια	11	19,0	19,0	32,8
	Πολύ	22	37,9	37,9	70,7
	Πάρα Πολύ	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Πίνακας 25: Είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες

## 4.3 Αποτελέσματα επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης

### 4.3.1. Αποτελέσματα συσχέτισης δημογραφικών χαρακτηριστικών με τα αποτελέσματα Ικανοποίησης των Υπαλλήλων προς την εταιρεία

Το φύλο, ο τόπος διαμονής, η ηλικία, η οικογένεια, και το επίπεδο σπουδών δεν βρέθηκε να συσχετίζονται σε στατιστικά σημαντικό βαθμό με την ικανοποίηση των υπάλληλων προς την εταιρεία στο θέμα, με το εάν είναι ευχαριστημένοι με τον μισθό στην εταιρεία, με τη συνολική εμπειρία τους ως υπάλληλος στην εταιρεία, την ανταπόκριση στη μισθολογική κατάσταση στις ανάγκες της εποχής, την κατάρτιση και υποστήριξη που λαμβάνουν οι υπάλληλοι από την εταιρεία, με τη διεπαφή επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και υπαλλήλων, με τη στήριξη την οποία σας παρέχει ο προϊστάμενος, την σχέση μεταξύ συνάδελφων, με την αποζημίωση που προσφέρεται στους υπάλληλους της εταιρείας, με τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους της εταιρείας, με τις ευκαιρίες προαγωγής που προσφέρεται στους υπαλλήλους της εταιρείας και με τις ευκαιρίες ανάπτυξης της εταιρείας.

Συσχετίζοντας τους υπάλληλους που δεν έχουν αποφοιτήσει κάπου, αυτούς που είναι απόφοιτοι γυμνασίου / λυκείου και κάτοχοι μεταπτυχιακού, συμπεραίνουμε ότι όλοι είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με την εμπειρία τους στην εταιρεία ( $p < 0.05$ ). Οπότε γενικά όλοι οι υπάλληλοι είναι πολύ ικανοποιημένοι με την εμπειρία τους να εργάζονται στην εταιρεία (Πίνακες 26 και 27).

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥΣ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ							
Crosstab							
Count							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠ'Ο ΕΜΠΕΙΡΙΑ			ΜΟΡΦΩΣΗ				Total
			Δεν αποφοίτησε κάπου	Απόφοιτος Πανεπιστημίου	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	Απόφοιτος γυμνασίου / λυκείου	
Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	4	2			6
	Total		4	2			6
Μάλλον Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	3				3
	Total		3				3
Μέτρια	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	7	3	0	1	11
		ΘΗΛΥ	0	0	1	0	1
	Total		7	3	1	1	12
Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	13	0	4	5	22
		ΘΗΛΥ	0	1	0	0	1
	Total		13	1	4	5	23
Πάρα Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	6	1	2	3	12
		ΘΗΛΥ	0	0	1	1	2
	Total		6	1	3	4	14
Total	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	33	6	6	9	54
		ΘΗΛΥ	0	1	2	1	4
	Total		33	7	8	10	58

Πίνακας 26: Σύγκριση με του Φύλου και τη Μόρφωση σε Σχέση με την Ικανοποίηση των υπαλλήλων από εμπειρία

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗ ΜΟΡΦΩΣΗ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥΣ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ				
Chi-Square Tests				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠ'Ο ΕΜΠΕΙΡΙΑ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	6		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	3		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	12,000 <sup>d</sup>	3	<b>,007</b>
	Likelihood Ratio	6,884	3	,076
	Linear-by-Linear Association	2,000	1	,157
	N of Valid Cases	12		
Πολύ	Pearson Chi-Square	23,000 <sup>e</sup>	3	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	8,227	3	,042
	Linear-by-Linear Association	,001	1	,973
	N of Valid Cases	23		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	2,431 <sup>f</sup>	3	,488
	Likelihood Ratio	3,165	3	,367
	Linear-by-Linear Association	1,707	1	,191
	N of Valid Cases	14		
Total	Pearson Chi-Square	7,273 <sup>a</sup>	3	,064
	Likelihood Ratio	7,870	3	,049
	Linear-by-Linear Association	3,586	1	,058
	N of Valid Cases	58		

*Πίνακας 27: Οι άντρες υπάλληλοι που απάντησαν ότι δεν έχουν αποφοιτήσει κάπου, αυτούς που είναι απόφοιτοι γυμνασίου / λυκείου και αυτοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με την εμπειρία τους στην εταιρεία ( $p < 0.01$ )*

Οι άντρες υπάλληλοι που είναι μέτρια οικονομική κατάσταση είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένοι με τη σχέση με τους συναδέλφους τους. Ίσως επειδή είναι και οι περισσότεροι στην εταιρεία, βρίσκουν κοινά σημεία με παρόμοιας φύσης συναδέλφους. (Πίνακες 28 και 29)

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ							
Crosstab							
Count							
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΜΕ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			Πολύ Καλή	Καλή	Μέτρια	Κακή	
Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1		2	1	4
	Total		1		2	1	4
Μάλλον Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		1	3		4
		ΘΗΛΥ		1	0		1
Total			2	3		5	
Μέτρια	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		3	12	4	19
	Total			3	12	4	19
Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		7	12	1	20
	Total			7	12	1	20
Πάρα Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	0	3	3	1	7
		ΘΗΛΥ	2	1	0	0	3
Total			2	4	3	1	10
Total	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1	14	32	7	54
		ΘΗΛΥ	2	2	0	0	4
	Total			3	16	32	7

Πίνακας 28: Σύγκριση με του Φύλου και τη Οικονομική κατάσταση με το εάν είναι ικανοποιημένοι με τη σχέση με τους συναδέλφους

**ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ**

**Chi-Square Tests**

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΜΕ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>				
	N of Valid Cases	4				
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	1,875 <sup>c</sup>	1	,171		
	Continuity Correction <sup>d</sup>	,052	1	,819		
	Likelihood Ratio	2,231	1	,135		
	Fisher's Exact Test				,400	,400
	Linear-by-Linear Association	1,500	1	,221		
	N of Valid Cases	5				
Μέτρια	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		<b>&lt;,001</b>		
	N of Valid Cases	19		,042		
Πολύ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		<b>&lt;,001</b>		
	N of Valid Cases	20		,042		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	6,429 <sup>e</sup>	3	,093		
	Likelihood Ratio	7,719	3	,052		
	Linear-by-Linear Association	4,450	1	,035		
	N of Valid Cases	10				

*Πίνακας 29: Οι άντρες υπάλληλοι με Μέτρια Οικονομική κατάσταση, είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένοι με τη σχέση με τους συναδέλφους ( $p < 0.01$ )*

Εδώ βλέπουμε ότι οι άντρες υπάλληλοι με Μέτρια Οικονομική κατάσταση, είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με τη Αποζημίωση που τους προσφέρει η εταιρεία (Πίνακες 30 και 31). Αυτό συμβαίνει γιατί οι αποζημιώσεις της εταιρείας είναι συγκριτικά καλύτερες από των υπολοίπων εταιρειών ή εργασιών που μπορούν να βρουν υπάλληλοι με μέτρια οικονομική κατάσταση.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ							
Crosstab							
Count							
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			Πολύ Καλή	Καλή	Μέτρια	Κακή	
Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1			1	2
	Total		1			1	2
Μάλλον Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		1	2	2	5
	Total			1	2	2	5
Μέτρια	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		1	6	1	8
		ΘΗΛΥ		2	0	0	2
	Total			3	6	1	10
Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		8	13	3	24
	Total			8	13	3	24
Πάρα Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	0	4	<b>11</b>		15
		ΘΗΛΥ	2	0	0		2
	Total		2	4	11		17

Πίνακας 30: Σύγκριση με του Φύλου και τη Οικονομική κατάσταση με το εάν είναι ικανοποιημένοι με τη αποζημίωση που προσφέρει η εταιρεία

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ				
Chi-Square Tests				
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	2		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	5		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	5,833 <sup>c</sup>	2	,054
	Likelihood Ratio	6,189	2	,045
	Linear-by-Linear Association	4,000	1	,046
	N of Valid Cases	10		
Πολύ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	24		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	17,000 <sup>d</sup>	2	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	12,315	2	,002
	Linear-by-Linear Association	10,301	1	,001
	N of Valid Cases	17		

Πίνακας 31: : Οι άντρες υπάλληλοι με Μέτρια Οικονομική κατάσταση, είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με τη Αποζημίωση ( $p < 0.01$ )



Οι υπάλληλοι όλων των ειδικοτήτων και οι γυναίκες του γραφειακού προσωπικού, είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με την εμπειρία τους στην εταιρεία (Πίνακες 32 και 33). Αυτό σημαίνει ότι πραγματικά η εταιρεία προσφέρει πολύ καλές εμπειρίες στην εργασία σε οποιανδήποτε θέση και εάν βρίσκεσαι.

<b>ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ</b>										
<b>Crosstab</b>										
Count										
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ			ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ						Total	
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτη ς	Ερ	Οδηγός ΕΑ		Εργοδηγός Επιστάτης Αποθηκάριος
Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		2		1	3			6
	Total			2		1	3			6
Μάλλον Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1			1	1			3
	Total		1			1	1			3
Μέτρια	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1	4		2	3	1		11
		ΘΗΛΥ	1	0		0	0	0		1
	Total		2	4		2	3	1		12
Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	4	3	0	5	7	1	2	22
		ΘΗΛΥ	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total		4	3	1	5	7	1	2	23
Πάρα Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	2	2	0	3	2		3	12
		ΘΗΛΥ	0	0	2	0	0		0	2
	Total		2	2	2	3	2		3	14

*Πίνακας 32: Σύγκριση με του Φύλου και της θέσης εργασίας με το εάν είναι ικανοποιημένοι με τη εμπειρία που προσφέρει η εταιρεία*

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑ				
Chi-Square Tests				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠ'Ο ΕΜΠΕΙΡΙΑ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κάθολου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	6		
Μάλλον Κάθολου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	3		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	5,455 <sup>c</sup>	4	,244
	Likelihood Ratio	4,111	4	,391
	Linear-by-Linear Association	1,774	1	,183
	N of Valid Cases	12		
Πολύ	Pearson Chi-Square	23,000 <sup>d</sup>	6	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	8,227	6	,222
	Linear-by-Linear Association	,203	1	,652
	N of Valid Cases	23		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	14,000 <sup>e</sup>	5	,016
	Likelihood Ratio	11,483	5	,043
	Linear-by-Linear Association	,459	1	,498
	N of Valid Cases	14		

Πίνακας 33: : Οι υπάλληλοι όλων των ειδικοτήτων, είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με την εμπειρία τους στην εταιρεία ( $p < 0.01$ )

Το στατιστικά σημαντικό εδώ συμπέρασμα, ότι δηλαδή οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι κάπου και είναι κακής και μέτριας Οικονομικής κατάστασης, όπως επίσης και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με καλή Οικονομική κατάσταση, είναι μάλλον καθόλου ικανοποιημένοι με τον μισθό και τις ανάγκες της εποχής (Πίνακες 34 και 35) μας οδηγεί στο ότι λογικά οι μη έχοντας αποφοιτήσει κάπου δεν έχουν καλούς μισθούς και οδηγούνται σε κακή και μέτρια οικονομική κατάσταση που σίγουρα δεν τους βοηθάει να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες της εποχής. Επίσης το ίδιο ισχύει για τους υπάλληλους που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου δεν ανταμείβονται όσο θα ήθελαν και είναι δυσαρεστημένοι με τις ανάγκες της εποχής που είναι απαιτητικές.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΠΟΧΗΣ							
Crosstab							
Count							
ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΠΟΧΗΣ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			Πολύ Καλή	Καλή	Μέτρια	Κακή	
Κάθολου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	2	1		4
		Παν	0	1	1		2
		ΜεταΠτ	1	1	0		2
		Γ/Λ	0	1	0		1
	Total		2	5	2		9
Μάλλον Κάθολου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ		3	<b>20</b>	<b>6</b>	29
		Παν		0	5	0	5
		ΜεταΠτ		<b>6</b>	0	0	6
		Γ/Λ		2	5	1	8
	Total			11	30	7	48
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Γ/Λ	1				1
	Total		1				1

Πίνακας 34: Σύγκριση της μόρφωσης και της οικονομικής κατάστασης, με την ικανοποίηση σε σχέση με τον μισθό με τις ανάγκες της εποχής

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΠΟΧΗΣ				
Chi-Square Tests				
ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΠΟΧΗΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	3,150 <sup>b</sup>	6	,790
	Likelihood Ratio	4,048	6	,670
	Linear-by-Linear Association	,200	1	,655
	N of Valid Cases	9		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	26,156 <sup>c</sup>	6	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	25,782	6	<,001
	Linear-by-Linear Association	5,410	1	,020
	N of Valid Cases	48		
Πολύ	Pearson Chi-Square	. <sup>d</sup>		
	N of Valid Cases	1		

*Πίνακας 35: Οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι κάπου και είναι κακής και μέτριας Οικονομικής κατάστασης, όπως επίσης και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με καλή Οικονομική κατάσταση, είναι μάλλον καθόλου ικανοποιημένοι με τον μισθό και τις ανάγκες της εποχής ( $p < 0.01$ )*

Στους Πίνακες 36 και 37 πιο κάτω, βλέπουμε ότι οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι από κάπου και έχουν 7-10 χρόνια εργασίας, όπως και οι υπάλληλοι κάτοχοι μεταπτυχιακού με 11-15 χρόνια εργασίας είναι πολύ ευχαριστημένοι με την κατάρτιση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από την εταιρεία ( $p < 0.05$ ). Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι μετά από κάποια χρόνια εργασίας στην εταιρεία, συνήθως πάνω από 7 χρόνια, οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι από κάπου νιώθουν ότι έχουν μια δεύτερη ευκαιρία με την υποστήριξη και την κατάρτιση που τους δίνεται από την εταιρεία. Συνήθως είναι η δυνατότητα ή η ευκαιρία να μάθουν επαγγελματικά ένα μηχάνημα ή να προχωρήσουν σαν εργοδηγοί στην καριέρα τους.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ								
Crosstab								
Count								
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ			ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
			3-6	7-10	11-15	16-20	>21	
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	1	0	2		4
		Παν	1	0	1	0		2
	Total		2	1	1	2		6
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1					1
		Γ/Λ	1					1
	Total		2					2
Μέτρια	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	3	2	0		3	8
		Παν	0	0	1		0	1
	Total		3	2	1		3	9
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	4	7	1		0	12
		Παν	1	0	2		0	3
		ΜεταΠτ	0	1	1		1	3
		Γ/Λ	3	1	0		2	6
	Total		8	9	4		3	24
Πάρα Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	3	<b>3</b>	1	<b>1</b>	0	8
		Παν	0	0	0	0	<b>1</b>	1
		ΜεταΠτ	1	0	<b>4</b>	0	0	5
		Γ/Λ	2	1	0	0	0	3
	Total		6	4	5	1	1	17

Πίνακας 36: Σύγκριση της μόρφωσης και τα χρόνια εργασίας, με την ικανοποίηση σε σχέση με την κατάρτιση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από την εταιρεία

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ				
Chi-Square Tests				
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	3,750 <sup>b</sup>	3	,290
	Likelihood Ratio	4,866	3	,182
	Linear-by-Linear Association	,395	1	,530
	N of Valid Cases	6		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	2		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	9,000 <sup>d</sup>	3	,029
	Likelihood Ratio	6,279	3	,099
	Linear-by-Linear Association	,017	1	,895
	N of Valid Cases	9		
Πολύ	Pearson Chi-Square	16,222 <sup>e</sup>	9	,062
	Likelihood Ratio	18,191	9	,033
	Linear-by-Linear Association	2,402	1	,121
	N of Valid Cases	24		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	27,160 <sup>f</sup>	12	<b>,007</b>
	Likelihood Ratio	18,733	12	,095
	Linear-by-Linear Association	,083	1	,774
	N of Valid Cases	17		

Πίνακας 37: Οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι κάπου και έχουν 7-10 χρόνια εργασίας, όπως και οι υπάλληλοι κάτοχοι μεταπτυχιακού με 11-15 χρόνια εργασίας είναι πολύ ευχαριστημένοι με την κατάρτιση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από την εταιρεία ( $p=0.07$ )

Βλέπουμε πιο κάτω (Πίνακες 38 και 39) ότι όλοι οι υπάλληλοι ανεξαιρέτως με την μόρφωση τους είναι μέτρια και πάνω με την σχέση που έχουν με τους συναδέλφους τους. Ίσως γιατί όλοι δουλεύουμε σαν ομάδες με καλές συνεργασίες με όλους σε αυτή την εταιρεία χωρίς να υπάρχουν διακρίσεις και στο τέλος αποκτούν όλοι καλές σχέσεις μεταξύ τους, θέλοντας και μη.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ								
Crosstab								
Count								
ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ			ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
			3-6	7-10	11-15	16-20	>21	
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1		1		1	3
		Π	1		0		0	1
	Total	2		1		1	4	
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	2				2
		Π	1	0				1
		ΜΠ	0	1				1
		ΤΣ	1	0				1
	Total	2	3				5	
Μέτρια	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	7	4	0	2	2	15
		Π	0	0	2	0	0	2
		ΤΣ	0	1	0	0	1	2
	Total	7	5	2	2	3	19	
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	3	5	1	1	0	10
		Π	0	0	0	0	1	1
		ΜΠ	0	0	4	0	0	4
		ΤΣ	4	1	0	0	0	5
	Total	7	6	5	1	1	20	
Πάρα Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	2	0		0	3
		Π	0	0	2		0	2
		ΜΠ	1	0	1		1	3
		ΤΣ	1	0	0		1	2
	Total	3	2	3		2	10	

Πίνακας 38: Σύγκριση της μόρφωσης και τα χρόνια εργασίας, με την ικανοποίηση στη σχέση τους με τους συναδέλφους.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ				
Chi-Square Tests				
ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλο υ	Pearson Chi-Square	1,333 <sup>b</sup>	2	,513
	Likelihood Ratio	1,726	2	,422
	Linear-by-Linear Association	,818	1	,366
	N of Valid Cases	4		
Μάλλον Καθόλο υ	Pearson Chi-Square	5,000 <sup>c</sup>	3	,172
	Likelihood Ratio	6,730	3	,081
	Linear-by-Linear Association	1,255	1	,263
	N of Valid Cases	5		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	22,209 <sup>d</sup>	8	<b>,005</b>
	Likelihood Ratio	16,279	8	,039
	Linear-by-Linear Association	1,551	1	,213
	N of Valid Cases	19		
Πολύ	Pearson Chi-Square	39,114 <sup>e</sup>	12	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	26,621	12	,009
	Linear-by-Linear Association	,493	1	,482
	N of Valid Cases	20		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	12,500 <sup>f</sup>	9	,187
	Likelihood Ratio	14,140	9	,117
	Linear-by-Linear Association	1,116	1	,291
	N of Valid Cases	10		

Πίνακας 39: Όλοι οι υπάλληλοι είναι μέτρια ικανοποιημένοι στη σχέση τους με τους συναδέλφους και κάποιοι από 7 χρόνια εργασίας στην εταιρεία είναι και πολύ ικανοποιημένοι με τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους ( $p < 0.05$ )



Οι μηχανοδηγοί, οι εργάτες και οι εργοδηγοί, επιστάτες και αποθηκάριοι που δεν είναι απόφοιτοι κάπου είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με το μισθό. Αυτό είναι το χαρακτηριστικό της εταιρείας γιατί όλοι αυτοί ξεκίνησαν δουλειά στην εταιρεία συνήθως σαν απλοί εργάτες και τους δόθηκε ευκαιρία για κάτι περισσότερο, όπως ευκαιρίες ανέλιξης της θέσης εργασίας τους.

Επίσης οι Πολιτικοί Μηχανικοί που είναι και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και το γραφειακό προσωπικό που είναι κάτοχοι πτυχίου, είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με το μισθό γιατί γενικά ο μισθός και τα οφέλη των υπαλλήλων με πτυχίο και μεταπτυχιακό τίτλο είναι πολύ ικανοποιητικά στην εταιρεία μας. (Πίνακες 40 και 41)

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ										
Crosstab										
Count										
ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟ			ΘΕΣΗ						Total	
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ		Εργοδηγός Επιστάτης Αποθηκάριος
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ		0			4	1		5
		Π		1			0	1		2
	Total		1			4	2		7	
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	1			6		0	8
		ΜΠ	1	0			0		0	1
		Γ/Λ	0	0			0		1	1
	Total	2	1			6		1	10	
Μέτρια	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	0		0	2			3
		Π	0	1		1	0			2
		ΜΠ	3	0		0	0			3
		Γ/Λ	0	1		2	1			4
	Total	4	2		3	3			12	
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	4	0	5	3		2	14
		Π	0	1	1	1	0		0	3
		ΜΠ	3	0	0	0	0		0	3
		Γ/Λ	0	0	0	3	0		0	3
	Total	3	5	1	9	3		2	23	
Πάρα Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ		1	0				2	3
		ΜΠ		0	1				0	1
		Γ/Λ		1	1				0	2
	Total		2	2				2	6	

Πίνακας 40: Σύγκριση της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, με την ικανοποίηση σε σχέση με το μισθό.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ				
Chi-Square Tests				
ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	4,550 <sup>b</sup>	2	,103
	Likelihood Ratio	5,603	2	,061
	Linear-by-Linear Association	1,137	1	,286
	N of Valid Cases	7		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	14,375 <sup>c</sup>	6	,026
	Likelihood Ratio	10,008	6	,124
	Linear-by-Linear Association	,145	1	,703
	N of Valid Cases	10		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	14,833 <sup>d</sup>	9	,096
	Likelihood Ratio	17,682	9	,039
	Linear-by-Linear Association	,036	1	,850
	N of Valid Cases	12		
Πολύ	Pearson Chi-Square	35,753 <sup>e</sup>	15	<b>,002</b>
	Likelihood Ratio	28,696	15	,018
	Linear-by-Linear Association	1,899	1	,168
	N of Valid Cases	23		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	5,000 <sup>f</sup>	4	,287
	Likelihood Ratio	6,592	4	,159
	Linear-by-Linear Association	1,907	1	,167
	N of Valid Cases	6		

Πίνακας 41: Οι μηχανοδηγοί, οι εργάτες και οι εργοδηγοί, επιστάτες και αποθηκάριοι που δεν είναι απόφοιτοι κάπου είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με το μισθό. Επίσης οι Πολιτικοί Μηχανικοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και το γραφειακό προσωπικό που είναι κάτοχοι κάποιου πτυχίου επίσης, είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με το μισθό. ( $p = 0.002$ )

Είναι στατιστικά σημαντικό όμως να προσέξουμε στην εταιρεία ότι οι Πολιτικοί Μηχανικοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και ειδικά οι εργάτες που δεν είναι αποφοίτησαν κάπου, είναι μάλλον καθόλου ικανοποιημένοι για τη μισθολογική τους κατάσταση σε σχέση με το εάν αυτή ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής. (Πίνακες 42 και 43)

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΑΝ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΗΣ										
Crosstab										
Count										
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΑΝ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΗΣ			ΘΕΣΗ						Total	
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ		Εργοδηγός Επιστάτης Αποθηκάριος
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	0	0	0	1		3	4
		Π	0	0	1	1	0		0	2
		ΜΠ	1	0	1	0	0		0	2
		Γ/Λ	0	1	0	0	0		0	1
	Total	1	1	2	1	1		3	9	
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	2	6		5	14	1	1	29
		Π	0	3		1	0	1	0	5
		ΜΠ	6	0		0	0	0	0	6
		Γ/Λ	0	1		5	1	0	1	8
	Total	8	10		11	15	2	2	48	
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Γ/Λ			1					1
	Total			1					1	

Πίνακας 42: Σύγκριση της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, με την ικανοποίηση για τη μισθολογική σας κατάσταση εάν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΑΝ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΗΣ				
Chi-Square Tests				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΑΝ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΠΟΧΗΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	22,500 <sup>b</sup>	15	,095
	Likelihood Ratio	20,142	15	,167
	Linear-by-Linear Association	6,171	1	,013
	N of Valid Cases	9		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	53,780 <sup>c</sup>	15	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	45,051	15	<,001
	Linear-by-Linear Association	1,546	1	,214
	N of Valid Cases	48		
Πολύ	Pearson Chi-Square	. <sup>d</sup>		
	N of Valid Cases	1		

Πίνακας 43: οι Πολιτικοί Μηχανικοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και οι εργάτες που δεν είναι αποφοίτησαν κάπου, είναι μάλλον καθόλου ικανοποιημένοι για τη μισθολογική τους κατάσταση εάν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής. ( $p < 0.001$ )

Κυρίως οι πολιτικοί μηχανικοί που κατέχουν μεταπτυχιακό και οι εργάτες που δεν έχουν αποφοιτήσει βλέπουμε ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι με την έμπειρα που παίρνουν στην εταιρεία. Όμως γενικά λίγο πολύ όλοι οι υπάλληλοι συμπεραίνουμε ότι είναι ικανοποιημένοι με την εμπειρία εργασίας στην εταιρεία (Πίνακες 44 και 45).

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ									
Crosstab									
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠ'Ο ΕΜΠΕΙΡΙΑ			ΘΕΣΗ						Total
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ	
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ		1		0	3		4
		Π		1		1	0		2
	Total		2		1	3		6	
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1			1	1		3
	Total		1			1	1		3
Μέτρια	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	2		1	3	0	7
		Π	0	2		0	0	1	3

		ΜΠ	1	0		0	0	0		1
		Γ / Λ	0	0		1	0	0		1
	Total		2	4		2	3	1		12
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	2	0	3	6	1	1	13
		Π	0	0	1	0	0	0	0	1
		ΜΠ	4	0	0	0	0	0	0	4
		Γ / Λ	0	1	0	2	1	0	1	5
	Total		4	3	1	5	7	1	2	23
Πάρα Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	1	0	0	2		3	6
		Π	0	0	0	1	0		0	1
		ΜΠ	2	0	1	0	0		0	3
		Γ / Λ	0	1	1	2	0		0	4
	Total		2	2	2	3	2		3	14

Πίνακας 44: Σύγκριση της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, με την ικανοποίηση για τη εμπειρία στην εταιρεία

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ				
Chi-Square Tests				
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	3,750 <sup>b</sup>	2	,153
	Likelihood Ratio	4,866	2	,088
	Linear-by-Linear Association	,962	1	,327
	N of Valid Cases	6		
Μαλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	3		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	16,571 <sup>d</sup>	12	,166
	Likelihood Ratio	14,713	12	,258
	Linear-by-Linear Association	,120	1	,729
	N of Valid Cases	12		
Πολύ	Pearson Chi-Square	48,467 <sup>e</sup>	18	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	31,296	18	,027
	Linear-by-Linear Association	1,693	1	,193
	N of Valid Cases	23		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	23,333 <sup>f</sup>	15	,077
	Likelihood Ratio	25,346	15	,045
	Linear-by-Linear Association	4,608	1	,032
	N of Valid Cases	14		

Πίνακας 45: Όλοι οι υπάλληλοι ανεξαρτήτως της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, βλέπουμε και εδώ είναι πολύ ικανοποιημένοι για τη εμπειρία στην εταιρεία ( $p < 0.001$ )

Από τους πιο κάτω Πίνακες 46 και 47, βλέπουμε ότι όλοι οι υπάλληλοι σε όλες τις θέσεις εργασίας και την μόρφωση τους είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την στήριξη που τους παρέχει ο προϊστάμενος τους.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ										
Crosstab										
Count										
ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ			ΘΕΣΗ							Total
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ	Εργοδηγός Επιστάτης Αποθηκάριος	
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ						4		4
	Total							4		4
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ		1						1
		Π		1						1
	Total			2						2
Μέτρια	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ		2		1	2			5
		Π		1		1	0			2
	Total			3		2	2			7
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	2	0	0	2	3	1	1	9
		Π	0	1	1	1	0	0	0	3
		ΤΣ	0	1	0	2	1	0	0	4
	Total		2	2	1	5	4	1	1	16
Πάρα Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	3	0	2	6	0	3	14
		Π	0	0	0	0	0	1	0	1
		ΜΠ	7	0	1	0	0	0	0	8
		ΤΣ	0	1	1	3	0	0	1	6
	Total		7	4	2	5	6	1	4	29

Πίνακας 46: Σύγκριση της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, με την ικανοποίηση για την στήριξη την οποία σας παρέχει ο προϊστάμενος

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ				
Chi-Square Tests				
ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	4		
Μάλλον Καθόλου	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	2		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	1,283 <sup>d</sup>	2	,526
	Likelihood Ratio	1,784	2	,410
	Linear-by-Linear Association	,263	1	,608
	N of Valid Cases	7		
Πολύ	Pearson Chi-Square	11,800 <sup>e</sup>	12	,462
	Likelihood Ratio	13,670	12	,322
	Linear-by-Linear Association	,234	1	,629
	N of Valid Cases	16		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	64,128 <sup>f</sup>	18	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	48,137	18	<,001
	Linear-by-Linear Association	4,202	1	,040
	N of Valid Cases	29		

Πίνακας 47: Όλοι οι υπάλληλοι ανεξαρτήτως της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, βλέπουμε και εδώ ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι για την στήριξη την οποία παρέχει ο προϊστάμενος τους ( $p < 0.001$ )

Από τους πιο κάτω Πίνακες 48 και 49, βλέπουμε ότι οι πολιτικοί μηχανικοί και οι μηχανοδηγοί με επαγγελματική άδεια με καλή οικονομική κατάσταση, και οι εργάτες, εξιδεικευμένοι εργάτες, οδηγοί με επαγγελματική άδεια και εργοδηγοί/αποθηκάριοι με μέτρια οικονομική κατάσταση είναι όλοι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την στήριξη την οποία παρέχει ο προϊστάμενος. Όπως ακριβώς και προηγούμενος γενικά από τους Πίνακες 46 και 47, βλέπουμε ότι όλοι οι υπάλληλοι σε όλες τις θέσεις εργασίας και την μόρφωση τους είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την στήριξη που τους παρέχει ο προϊστάμενος τους.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΣΑΣ										
Crosstab										
Count										
ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ			ΘΕΣΗ							Total
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ	Εργοδηγός Επιστάτης Αποθηκάριος	
Κ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΠΚ						1		1
		Κακή						3		3
	Total						4		4	
ΜΚ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Καλή		1						1
		Μ		1						1
	Total		2						2	
Σχ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Μ		2		2	1			5
		Κακή		1		0	1			2
	Total		3		2	2			7	
Π	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Καλή	0	0	1	1	0	0	0	2
		Μ	2	2	0	3	4	1	1	13
		Κακή	0	0	0	1	0	0	0	1
	Total	2	2	1	5	4	1	1	16	
ΠΠ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΠΚ	0	0	2	0	0	0	0	2
		Καλή	7	3	0	0	0	0	3	13
		Μ	0	1	0	5	5	1	1	13
		Κακή	0	0	0	0	1	0	0	1
	Total	7	4	2	5	6	1	4	29	

Πίνακας 48: Σύγκριση της οικονομικής κατάστασης και με τη θέση εργασίας, με την ικανοποίηση με την στήριξη την οποία παρέχει ο προϊστάμενος



ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ				
ΣΑΣ				
Chi-Square Tests				
ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΣΑΣ ΠΑΡΕΧΕΙ Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	4		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	2		
Σχ	Pearson Chi-Square	1,283 <sup>c</sup>	2	,526
	Likelihood Ratio	1,784	2	,410
	Linear-by-Linear Association	,007	1	,932
	N of Valid Cases	7		
Π	Pearson Chi-Square	11,323 <sup>d</sup>	12	,501
	Likelihood Ratio	9,759	12	,637
	Linear-by-Linear Association	,089	1	,765
	N of Valid Cases	16		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	54,282 <sup>e</sup>	18	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	44,749	18	<,001
	Linear-by-Linear Association	4,961	1	,026
	N of Valid Cases	29		

Πίνακας 49: Οι πολιτικοί μηχανικοί και οι μηχανοδηγοί με επαγγελματική άδεια με καλή οικονομική κατάσταση, και οι εργάτες, εξιδεικευμένοι εργάτες, οδηγοί με επαγγελματική άδεια και εργοδηγοί/αποθηκάριοι με μέτρια οικονομική κατάσταση είναι όλοι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την στήριξη την οποία παρέχει ο προϊστάμενος ( $p < 0.001$ )

Από τους πιο κάτω Πίνακες 50, 51, 52 και 53 συμπεραίνουμε ότι συνήθως οι πολιτικοί μηχανικοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και κυρίως οι εργάτες σε μεγάλο βαθμό που δεν είναι αποφοίτησαν κάπου, είναι πολύ ικανοποιημένοι για τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ									
Crosstab									
Count									
ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ			ΘΕΣΗ						Total
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ	
Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ					4		4
	Total						4		4
Μάλλον Καθόλου	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1			1		0	2
		Π	0			0		1	1
		ΜΠ	1			0		0	1
	Total			2			1		1
Μέτρια	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	1	1		1	4	1	8
		Π	0	1		0	0	0	1
		ΜΠ	1	0		0	0	0	1
		ΤΣ	0	0		1	0	0	1
	Total			2	2		2	4	1
Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	2	0	2	6		10
		Π	0	2	1	1	0		4
		ΜΠ	3	0	0	0	0		3
		ΤΣ	0	1	0	2	1		4
	Total			3	5	1	5	7	
Πάρα Πολύ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	3	0	1	1		4
		Π	0	0	0	1	0		1
		ΜΠ	2	0	1	0	0		3
		ΤΣ	0	1	1	2	0		1
	Total			2	4	2	4	1	

Πίνακας 50: Σύγκριση της μόρφωσης και της θέσης εργασίας, με την ικανοποίηση για τα οφέλη που προσφέρονται στους υπάλληλους

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ				
Chi-Square Tests				
ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	4		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	5,000 <sup>c</sup>	4	,287
	Likelihood Ratio	5,545	4	,236
	Linear-by-Linear Association	,061	1	,806
	N of Valid Cases	4		
ΣΧ	Pearson Chi-Square	14,437 <sup>d</sup>	12	,274
	Likelihood Ratio	11,165	12	,515
	Linear-by-Linear Association	,970	1	,325
	N of Valid Cases	11		
Π	Pearson Chi-Square	30,660 <sup>e</sup>	12	<b>,002</b>
	Likelihood Ratio	26,206	12	,010
	Linear-by-Linear Association	2,255	1	,133
	N of Valid Cases	21		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	21,920 <sup>f</sup>	15	,110
	Likelihood Ratio	21,224	15	,130
	Linear-by-Linear Association	1,306	1	,253
	N of Valid Cases	18		

Πίνακας 51: Οι πολιτικοί μηχανικοί που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και οι εργάτες που δεν είναι αποφοίτησαν κάπου, είναι πολύ ικανοποιημένοι για τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους ( $p=0.002$ )

**ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ**

**Crosstab**

Count

ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ			ΘΕΣΗ						Total
			Πολ. Μηχ.	Μηχ/γός ΕΑ	ΓΠ	Εξ. Εργάτης	Ερ	Οδηγός ΕΑ	
Κ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΠΚ					1		1
		Μ					1		1
		Κακή					2		2
	Total					4		4	
ΜΚ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Καλή	1			0		0	1
		Μ	1			1		1	3
	Total	2			1		1		4
ΣΧ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Καλή	1	0		1	0	0	2
		Μ	1	1		1	2	1	6
		Κακή	0	1		0	2	0	3
	Total	2	2		2	4	1		11
Π	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	Καλή	3	2	1	0	0		6
		Μ	0	3	0	4	6		13
		Κακή	0	0	0	1	1		2
	Total	3	5	1	5	7			21
ΠΠ	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΠΚ	0	0	2	0	0	0	2
		Καλή	2	2	0	0	0		3
		Μ	0	2	0	4	1		2
	Total	2	4	2	4	1		5	18

*Πίνακας 52: Σύγκριση της οικονομικής κατάστασης και με τη θέση εργασίας, με την ικανοποίηση για τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους*

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ Chi-Square Tests				
ΟΦΕΛΗ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	4		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	1,333 <sup>c</sup>	2	,513
	Likelihood Ratio	1,726	2	,422
	Linear-by-Linear Association	,889	1	,346
	N of Valid Cases	4		
Σχ	Pearson Chi-Square	6,417 <sup>d</sup>	8	,601
	Likelihood Ratio	8,025	8	,431
	Linear-by-Linear Association	,708	1	,400
	N of Valid Cases	11		
Π	Pearson Chi-Square	15,785 <sup>e</sup>	8	,046
	Likelihood Ratio	19,432	8	,013
	Linear-by-Linear Association	9,230	1	,002
	N of Valid Cases	21		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	25,943 <sup>f</sup>	10	<b>,004</b>
	Likelihood Ratio	22,213	10	,014
	Linear-by-Linear Association	,626	1	,429
	N of Valid Cases	18		

Πίνακας 53: Οι πολιτικοί μηχανικοί και οι μηχανοδηγοί με επαγγελματική άδεια με καλή οικονομική κατάσταση, και οι εργάτες και εξιδεικευμένοι εργάτες, με μέτρια οικονομική κατάσταση είναι όλοι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους ( $p=0.004$ )

4.3.2. Αποτελέσματα συσχέτισης δημογραφικών χαρακτηριστικών με αποτελέσματα ποιότητας εργασίας της εταιρείας

Το φύλο, ο τόπος διαμονής και η ηλικία δεν οδηγούν σε στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις με τα αποτελέσματα που αφορούν την ποιότητα εργασίας της εταιρείας. Αντιθέτως, η οικογενειακή κατάσταση που αφορά οικογένειες με παιδιά είτε παντρεμένοι είτε όχι, έχουν μέτρια την ικανοποίηση για το επίπεδο της αμοιβής σε σχέση με το έργο που επιτελούν οι υπάλληλοι σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p=0.002$ ) (Πίνακας 54 και 55).

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ ΠΟΥ ΕΠΙΤΕΛΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ								
			Crosstab					
ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΕΡΓΟ			ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ					Total
			E+Π	E-Π	A+Π	A-Π	Δ+Π	
Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	2	1		1	3	7
	Total		2	1		1	3	7
Μάλλον Καθόλου	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	12	1	2	3		18
	Total		12	1	2	3		18
Μέτρια	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	6	0	6			12
		ΘΗΛΥ	0	1	0			1
	Total		6	1	6			13
Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	10		2	2		14
		ΘΗΛΥ	2		0	0		2
	Total		12		2	2		16
Πάρα Πολύ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	2	1				3
		ΘΗΛΥ	1	0				1
	Total		3	1				4

Πίνακας 54: Σύγκριση του φύλου και τη οικογενειακή κατάσταση, σε σχέση με την ικανοποίηση με το επίπεδο της αμοιβής σε σχέση με το έργο που επιτελούν οι υπάλληλοι

**ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΟ ΠΟΥ ΕΠΙΤΕΛΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ**

**Chi-Square Tests**

ΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΕΡΓΟ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>				
	N of Valid Cases	7				
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>				
	N of Valid Cases	18				
Μέτρια	Pearson Chi-Square	13,000 <sup>c</sup>	2	<b>,002</b>		
	Likelihood Ratio	7,051	2	,029		
	Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000		
	N of Valid Cases	13				
Π	Pearson Chi-Square	,762 <sup>d</sup>	2	,683		
	Likelihood Ratio	1,243	2	,537		
	Linear-by-Linear Association	,678	1	,410		
	N of Valid Cases	16				
ΠΠ	Pearson Chi-Square	,444 <sup>e</sup>	1	,505		
	Continuity Correction <sup>f</sup>	,000	1	1,000		
	Likelihood Ratio	,680	1	,410		
	Fisher's Exact Test				1,000	,750
	Linear-by-Linear Association	,333	1	,564		
	N of Valid Cases	4				

*Πίνακας 55: Βλέπουμε ότι είναι στατιστικά σημαντικό ότι οι έγγαμοι και άγαμοι αλλά με παιδιά είναι μέτρια ικανοποιημένοι σε σχέση με την αμοιβή που παίρνουν ανάλογα με το έργο που επιτελούν. (p=0.002)*

Στους πιο κάτω πίνακες (Πίνακες 56 έως και 63) φαίνεται ότι οι υπάλληλοι της εταιρείας μας με καλή και μέτρια οικονομική κατάσταση, έχουν πάρα πολύ καλή ικανοποίηση με την ποιότητα εργασία τους, με την ικανοποίηση με την πρόσβαση των υπάλληλων σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας τους, με την ικανοποίηση με τη δυνατότητα των υπάλληλων να εκφράζονται οι απόψεις και να συνεισφέρουν στη βελτίωση της εταιρείας και τέλος και με την ικανοποίηση ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p < 0.001$ )

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ							
Crosstab							
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			ΠΚ	Καλή	Μ	Κακή	
Κ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1			3	4
	Total		1			3	4
ΜΚ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ				1	1
	Total					1	1
Σχ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ			6	1	7
	Total				6	1	7
Π	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		7	14	1	22
		ΘΗΛΥ		2	0	0	2
	Total			9	14	1	24
ΠΠ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	0	7	12	1	20
		ΘΗΛΥ	2	0	0	0	2
	Total		2	7	12	1	22

Πίνακας 56: Σύγκριση του φύλου και της οικονομικής κατάστασης, σε σχέση με την ικανοποίηση με την ποιότητα της εργασίας που κάνουν οι υπάλληλοι στην εταιρεία

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ				
Chi-Square Tests				
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	4		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	1		
Σχ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		



	N of Valid Cases	7		
Π	Pearson Chi-Square	3,636 <sup>d</sup>	2	,162
	Likelihood Ratio	4,233	2	,120
	Linear-by-Linear Association	3,041	1	,081
	N of Valid Cases	24		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	22,000 <sup>e</sup>	3	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	13,404	3	,004
	Linear-by-Linear Association	9,633	1	,002
	N of Valid Cases	22		

Πίνακας 57: Οι υπάλληλοι της εταιρείας μας με καλή και μέτρια οικονομική κατάσταση έχουν πάρα πολύ καλή ικανοποίηση με την ποιότητα εργασίας τους, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p < 0.001$ )

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΠΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ							
Crosstab							
ΠΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			ΠΚ	Καλή	Μ	Κακή	
Κ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1			2	3
	Total		1			2	3
ΜΚ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ			1	1	2
	Total				1	1	2
Μέτρια	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		1	3	1	5
		ΘΗΛΥ		1	0	0	1
	Total			2	3	1	6
Π	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		5	11	2	18
		ΘΗΛΥ		1	0	0	1
	Total			6	11	2	19
ΠΠ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	0	<b>8</b>	<b>17</b>	1	26
		ΘΗΛΥ	<b>2</b>	0	0	0	2
	Total		2	8	17	1	28
Total	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1	14	32	7	54
		ΘΗΛΥ	2	2	0	0	4
	Total		3	16	32	7	58

Πίνακας 58: Σύγκριση του φύλου και της οικονομικής κατάστασης, σε σχέση με την ικανοποίηση με την πρόσβαση των υπάλληλων σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας τους

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΕ ΠΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ				
Chi-Square Tests				
ΠΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	3		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	2		
Μέτρια	Pearson Chi-Square	2,400 <sup>c</sup>	2	,301
	Likelihood Ratio	2,634	2	,268
	Linear-by-Linear Association	1,471	1	,225
	N of Valid Cases	6		
Πολύ	Pearson Chi-Square	2,287 <sup>d</sup>	2	,319
	Likelihood Ratio	2,429	2	,297
	Linear-by-Linear Association	1,654	1	,198
	N of Valid Cases	19		
Πάρα Πολύ	Pearson Chi-Square	28,000 <sup>e</sup>	3	<b>&lt;,001</b>
	Likelihood Ratio	14,410	3	,002
	Linear-by-Linear Association	11,847	1	<,001
	N of Valid Cases	28		

Πίνακας 59: Οι υπάλληλοι που έχουν μέτρια και καλή οικονομική κατάσταση είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την πρόσβαση τους σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας τους, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p < 0.001$ )

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΑ ΕΚΦΡΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΣΥΝΕΙΣΦΕΡΟΥΝ ΣΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ							
Crosstab							
ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			ΠΚ	Καλή	Μ	Κακή	
Κ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		1		4	5
	Total			1		4	5
ΜΚ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1		7	3	11
	Total		1		7	3	11
Σχ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		1	14		15
		ΘΗΛΥ		1	0		1
	Total			2	14		16
Π	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		6	4		10
		ΘΗΛΥ		1	0		1
	Total			7	4		11
ΠΠ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	0	<b>6</b>	<b>7</b>		13

	ΘΗΛΥ	2	0	0		2
	Total	2	6	7		15

Πίνακας 60: Σύγκριση του φύλου και της οικονομικής κατάστασης, σε σχέση με την ικανοποίηση με τη δυνατότητα των υπαλλήλων να εκφράζονται οι απόψεις και να συνεισφέρουν στη βελτίωση της εταιρείας

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΑ ΕΚΦΡΑΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΣΥΝΕΙΣΦΕΡΟΥΝ ΣΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ						
Chi-Square Tests						
ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>				
	N of Valid Cases	5				
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>				
	N of Valid Cases	11				
Σχ	Pearson Chi-Square	7,467 <sup>c</sup>	1	,006		
	Continuity Correction <sup>d</sup>	1,371	1	,242		
	Likelihood Ratio	4,709	1	,030		
	Fisher's Exact Test				,125	,125
	Linear-by-Linear Association	7,000	1	,008		
	N of Valid Cases	16				
Π	Pearson Chi-Square	,629 <sup>e</sup>	1	,428		
	Continuity Correction <sup>d</sup>	,000	1	1,000		
	Likelihood Ratio	,960	1	,327		
	Fisher's Exact Test				1,000	,636
	Linear-by-Linear Association	,571	1	,450		
	N of Valid Cases	11				
ΠΠ	Pearson Chi-Square	15,000 <sup>f</sup>	2	<b>&lt;,001</b>		
	Likelihood Ratio	11,780	2	,003		
	Linear-by-Linear Association	7,832	1	,005		
	N of Valid Cases	15				

Πίνακας 61: Οι υπάλληλοι που έχουν μέτρια και καλή οικονομική κατάσταση είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με τη δυνατότητα να εκφράζουν απόψεις και να συνεισφέρουν στη βελτίωση της εταιρείας, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p < 0.001$ )

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ							
Crosstab							
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			ΠΚ	Καλή	Μ	Κακή	
Κ	ΦΥΛΟ	APPEN		0	1	1	2
		ΘΗΛΥ		1	0	0	1
	Total			1	1	1	3
ΜΚ	ΦΥΛΟ	APPEN	1	1	2	1	5
	Total		1	1	2	1	5
Σχ	ΦΥΛΟ	APPEN		2	5	4	11
	Total			2	5	4	11
Π	ΦΥΛΟ	APPEN	0	<b>5</b>	<b>13</b>	1	19
		ΘΗΛΥ	<b>2</b>	1	0	0	3
	Total		2	6	13	1	22
ΠΠ	ΦΥΛΟ	APPEN		6	11		17
	Total			6	11		17

Πίνακας 62: Σύγκριση του φύλου και της οικονομικής κατάστασης, σε σχέση με την ικανοποίηση ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ				
Chi-Square Tests				
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	3,000 <sup>b</sup>	2	,223
	Likelihood Ratio	3,819	2	,148
	Linear-by-Linear Association	1,500	1	,221
	N of Valid Cases	3		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	5		
Σχ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	11		
Π	Pearson Chi-Square	14,924 <sup>d</sup>	3	<b>,002</b>
	Likelihood Ratio	12,119	3	,007
	Linear-by-Linear Association	10,193	1	,001
	N of Valid Cases	22		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	17		

Πίνακας 63: Οι υπάλληλοι που έχουν μέτρια και καλή οικονομική κατάσταση είναι πολύ ικανοποιημένοι ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p=0.002$ )

Σημαντικό είναι όπως φαίνεται στους Πίνακες 64 και 65, ότι όλοι υπάλληλοι ανεξαρτήτως θέσης εργασίας είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την ποιότητα της εργασίας που κάνουν στην εταιρεία.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ										
Crosstab										
ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ		ΘΕΣΗ							Total	
		ΠΜ	ΜοΕΑ	ΓΠ	ΕξΕρ	Ερ	ΟΔΕΑ	ΕρΕπΑπ		
Κ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ						4		4
	Total						4			4
ΜΚ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ					1			1
	Total						1			1
Σχ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1	1		3	2			7
	Total		1	1		3	2			7
Π	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	4	5	0	3	7	1	2	22
		ΘΗΛΥ	1	0	1	0	0	0	0	2
	Total		5	5	1	3	7	1	2	24
ΠΠ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	20
		ΘΗΛΥ	0	0	<b>2</b>	0	0	0	0	2
	Total		3	5	2	6	2	1	3	22

Πίνακας 64: Σύγκριση του φύλου και της θέσης εργασίας, σε σχέση με την ικανοποίηση με την ποιότητα της εργασίας που κάνουν οι υπάλληλοι στην εταιρεία

**ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ**

**Chi-Square Tests**

ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	4		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>b</sup>		
	N of Valid Cases	1		
Σχ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	7		
Π	Pearson Chi-Square	13,527 <sup>d</sup>	6	,035
	Likelihood Ratio	8,764	6	,187
	Linear-by-Linear Association	1,326	1	,250
	N of Valid Cases	24		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	22,000 <sup>e</sup>	6	<b>,001</b>
	Likelihood Ratio	13,404	6	,037
	Linear-by-Linear Association	,237	1	,627
	N of Valid Cases	22		

*Πίνακας 65: Όλοι υπάλληλοι ανεξαρτήτως θέσης εργασίας είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι με την ποιότητα της εργασίας που κάνουν στην εταιρεία, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p=0.001$ )*

Στους επομένους Πίνακες 66, 67, 68, 69, 70 και 71 που ακολουθούν, βλέπουμε ότι το συμπέρασμα είναι πάντα το ίδιο. Οι υπάλληλοι είναι όλοι πολύ ικανοποιημένοι ότι η εταιρεία είναι ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό.

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ										
Crosstab										
Count										
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ			ΘΕΣΗ						Total	
			ΠΜ	ΜοΕΑ	ΓΠ	ΕξΕρ	Ερ	ΟΔΕΑ		ΕρΕπΑπ
Κ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	0			1	1			2
		ΘΗΛΥ	1			0	0			1
	Total			1			1	1		
ΜΚ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ		2				3		5
	Total			2				3		5
ΣΧ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	1	2		3	4	1		11
	Total		1	2		3	4	1		11
Π	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	5	4	0	2	6	1	1	19
		ΘΗΛΥ	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total		5	4	3	2	6	1	1	22
ΠΠ	ΦΥΛΟ	ΑΡΡΕΝ	2	3		6	2		4	17
	Total		2	3		6	2		4	17

Πίνακας 66: Σύγκριση του φύλου και της θέσης εργασίας, σε σχέση με την ικανοποίηση ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ				
Chi-Square Tests				
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	3,000 <sup>b</sup>	2	,223
	Likelihood Ratio	3,819	2	,148
	Linear-by-Linear Association	1,885	1	,170
	N of Valid Cases	3		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	5		
ΣΧ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	11		
Π	Pearson Chi-Square	22,000 <sup>d</sup>	6	<b>,001</b>
	Likelihood Ratio	17,526	6	,008
	Linear-by-Linear Association	,101	1	,750
	N of Valid Cases	22		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	. <sup>c</sup>		
	N of Valid Cases	17		

Πίνακας 67: Όλοι υπάλληλοι ανεξαρτήτως θέσης εργασίας είναι πολύ ικανοποιημένοι με το ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p=0.001$ )



ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ							
Crosstab							
Count							
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ			ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ				Total
			ΠΚ	Καλή	Μ	Κακή	
Κ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Ε-Π		1	1	0	2
		Δ+Π		0	0	1	1
	Total			1	1	1	3
ΜΚ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Ε+Π	0	1	1	0	2
		Α+Π	0	0	0	1	1
		Α-Π	1	0	0	0	1
		Δ+Π	0	0	1	0	1
	Total		1	1	2	1	5
Σχ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Ε+Π		1	1	2	4
		Α+Π		1	3	1	5
		Α-Π		0	1	0	1
		Δ+Π		0	0	1	1
	Total			2	5	4	11
Π	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Ε+Π	2	4	10	0	16
		Ε-Π	0	0	1	0	1
		Α+Π	0	0	0	1	1
		Α-Π	0	2	2	0	4
	Total		2	6	13	1	22
ΠΠ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Ε+Π		5	8		13
		Ε-Π		1	0		1
		Α+Π		0	3		3
	Total			6	11		17
Total	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	Ε+Π	2	11	20	2	35
		Ε-Π	0	2	2	0	4
		Α+Π	0	1	6	3	10
		Α-Π	1	2	3	0	6
		Δ+Π	0	0	1	2	3
	Total		3	16	32	7	58

Πίνακας 68: Σύγκριση της οικογενειακής και της οικονομικής κατάστασης, σε σχέση με την ικανοποίηση ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ				
Chi-Square Tests				
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	3,000 <sup>b</sup>	2	,223
	Likelihood Ratio	3,819	2	,148
	Linear-by-Linear Association	1,500	1	,221
	N of Valid Cases	3		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	11,250 <sup>c</sup>	9	,259
	Likelihood Ratio	10,549	9	,308
	Linear-by-Linear Association	,010	1	,922
	N of Valid Cases	5		
Σχ	Pearson Chi-Square	4,235 <sup>d</sup>	6	,645
	Likelihood Ratio	4,976	6	,547
	Linear-by-Linear Association	,078	1	,780
	N of Valid Cases	11		
Π	Pearson Chi-Square	24,045 <sup>e</sup>	9	<b>,004</b>
	Likelihood Ratio	10,690	9	,298
	Linear-by-Linear Association	,275	1	,600
	N of Valid Cases	22		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	3,527 <sup>f</sup>	2	,171
	Likelihood Ratio	4,751	2	,093
	Linear-by-Linear Association	,881	1	,348
	N of Valid Cases	17		

Πίνακας 69: Οι υπάλληλοι που είναι παντρεμένοι με παιδιά και με μέτρια έως πολύ καλή οικονομική κατάσταση είναι πολύ ικανοποιημένοι ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p=0.004$ )

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ								
Crosstab								
Count								
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ			ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ					Total
			3-6	7-10	11-15	16-20	>21	
Κ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	0	0		1		1
		Π	1	0		0		1
		ΜΠ	0	1		0		1
	Total		1	1		1		3
ΜΚ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	2	2	0			4
		Π	0	0	1			1
	Total		2	2	1			5
Σχ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	2	2	0	1	1	6
		Π	1	0	0	0	0	1
		ΜΠ	0	0	1	0	0	1
		Γ / Λ	3	0	0	0	0	3
	Total		6	2	1	1	1	11
Π	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	5	5	0		1	11
		Π	0	0	3		0	3
		ΜΠ	0	0	4		0	4
		Γ / Λ	1	1	0		2	4
	Total		6	6	7		3	22
ΠΠ	ΜΟΡΦΩΣΗ	Δ	3	4	2	1	1	11
		Π	0	0	0	0	1	1
		ΜΠ	1	0	0	0	1	2
		Γ / Λ	2	1	0	0	0	3
	Total		6	5	2	1	3	17

Πίνακας 70: Σύγκριση του επιπέδου μόρφωσης και τα χρόνια εργασίας, σε σχέση με την ικανοποίηση ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες

ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΟΙΧΤΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ				
Chi-Square Tests				
ΝΕΕΣ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Κ	Pearson Chi-Square	6,000 <sup>b</sup>	4	,199
	Likelihood Ratio	6,592	4	,159
	Linear-by-Linear Association	,857	1	,355
	N of Valid Cases	3		
ΜΚ	Pearson Chi-Square	5,000 <sup>c</sup>	2	,082
	Likelihood Ratio	5,004	2	,082
	Linear-by-Linear Association	2,571	1	,109
	N of Valid Cases	5		
Σχ	Pearson Chi-Square	15,889 <sup>d</sup>	12	,196
	Likelihood Ratio	12,524	12	,405
	Linear-by-Linear Association	1,692	1	,193
	N of Valid Cases	11		
Π	Pearson Chi-Square	26,500 <sup>e</sup>	9	<b>,002</b>
	Likelihood Ratio	30,287	9	<,001
	Linear-by-Linear Association	4,624	1	,032
	N of Valid Cases	22		
ΠΠ	Pearson Chi-Square	10,243 <sup>f</sup>	12	,595
	Likelihood Ratio	10,479	12	,574
	Linear-by-Linear Association	,411	1	,521
	N of Valid Cases	17		

Πίνακας 71: Οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι κάπου και έχουν χρόνια εργασίας από 3 έως 10 χρόνια εργασίας είναι πολύ ικανοποιημένοι στο ότι είναι η εταιρεία είναι ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό ( $p=0.002$ )

# Κεφάλαιο 5

## Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη εξέτασε βασικά θέματα της στρατηγικής που ακολουθεί η εταιρεία, την στρατηγική επιτυχία της και διαχρονικότητα διαμέσου των χρόνων ύπαρξης της, μέσα από την ανάλυση των δράσεων και ενεργειών της. Ακολούθως και τους παράγοντες επίσης που συντέιναν ώστε να κατέχει σήμερα ένα από τα σημαντικότερα ονόματα στον κατασκευαστικό τομέα της Κύπρου όσο αφορά τα τεχνικά έργα. Αναλυθήκαν οι τρόποι ηγεσίας και τα πολλά είδη ηγετών σε διαφορετικές βαθμίδες που όλοι μαζί συνεργάζονται για να έχει επιτυχία το έργο που εκτελεί η εταιρεία.

Επίσης σκοπός της εργασίας αυτής είναι και ταυτόχρονα η μελέτη των στάσεων των εργαζομένων της εταιρείας έναντι του τρόπου που διοικείται και τις εταιρικές στρατηγικές που επέλεξαν οι ηγέτες να ακολουθήσουν που ίσως χρήζουν βελτίωσης και ανανέωσης, πλέον μετά από τόσα χρόνια συνεχούς εφαρμογής. Για την ανάλυση και την εξαγωγή συμπερασμάτων για αυτό το θέμα χρησιμοποιήθηκε ποσοτική προσέγγιση με την χρήση του ερωτηματολογίου.

Διερευνήθηκαν το πόσο οι υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι με την εταιρεία, δηλαδή με τη συνολική εμπειρία τους ως υπάλληλοι, που εδώ οι συμμετέχοντες απάντησαν το ίδιο σε ποσοστό 39,7% και στα δυο αντίστοιχα. Δηλαδή, ότι είναι πολύ ευχαριστημένοι την κατάρτιση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από την εταιρεία, τη διεπαφή επικοινωνίας μεταξύ των υπαλλήλων και της διοίκησης της εταιρείας, την στήριξη την οποία τους παρέχει ο προϊστάμενός, τη σχέση με τους συναδέλφους, την αποζημίωση και τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους και τις ευκαιρίες προαγωγής και ευκαιρίες ανάπτυξης που δίνονται στην εταιρεία. Ακολούθως υπήρχαν και ερωτήσεις για την έρευνα όσο αφορά την ποιότητα της εργασίας γενικά στην εταιρεία, την ποιότητα της εργασίας που κάνουν αυτοί στην εταιρεία, το επίπεδο της αμοιβής σε σχέση με το έργο που επιτελούν, την πρόσβασή σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας, τη δυνατότητα να εκφράζουν τις απόψεις και να συνεισφέρουν στη βελτίωση της εταιρείας και τέλος το αν είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες.

## 5.1 Συμπεράσματα - Προτάσεις

Βγαίνουν αρκετά συμπεράσματα από αυτή την έρευνα τα οποία τα περισσότερα ήταν ήδη γνωστά στην διοίκηση της εταιρείας ή και εμείς περιμέναμε ότι θα έχουμε. Στην αρχή είδαμε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν εργασιακή εμπειρία μικρότερη των 6 ετών ή το πολύ μέχρι 10 ετών. Αυτό αντικατοπτρίζει την έλλειψη έμπειρου προσωπικού στον κατασκευαστικό τομέα της Κύπρου με αποτέλεσμα να υπάρχουν γενικά σε όλο τους τομείς κακής ποιότητας κατασκευές. Αντίθετα σε αυτό, το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 36-45 με ποσοστό 34,5% και ακολουθώντας είναι η ηλικιακή ομάδα των 46-55 με 25,9%. Από εδώ συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει μεγάλο ποσοστό νέων σε ηλικία, σε θέσεις των δύσκολων εργασιών όπως είναι ο εργάτης και ο εξειδικευμένος εργάτης σε κατασκευαστικά έργα.

Στην ερώτηση εάν είναι ευχαριστημένοι με τον μισθό τους όσο αφορά την εταιρεία και την αντίστοιχη ερώτηση στο εάν είναι ικανοποιημένοι με τη συνολική εμπειρία ως υπάλληλος στην εταιρεία, οι συμμετέχοντες απάντησαν και στα δύο σε ποσοστό 39,7%, ότι δηλαδή είναι πολύ ευχαριστημένοι, και αυτό είναι πολύ σημαντικό και τιμά άμεσα την διοίκηση για μια επιτυχημένη στρατηγική που κρατάει η εταιρεία.

Το ίδιο ισχύει και στο ότι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι, στη σχέση που έχουν οι υπάλληλοι με την εταιρεία, όπως είναι η υποστήριξη που έχουν από την διοίκηση, η καλή επικοινωνία και η καλή σχέση μεταξύ συναδέλφων της εταιρείας. Αυτό δηλώνει πόσο καλή προσέγγιση έχουν οι μάνατζερ της εταιρείας από όλους ανεξαιρέτως τους υφιστάμενους.

Σε σχέση με την αποζημίωση και τα οφέλη που δίνει η εταιρεία μας το μεγαλύτερο ποσοστό είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι, όπως και οι ευκαιρίες ανάπτυξης της εταιρείας.

Αντίθετα με τα πιο πάνω ευρήματα, οι ευκαιρίες προαγωγής που προσφέρονται στους υπαλλήλους δεν τους βρίσκουν ικανοποιημένους, γιατί το 31% απάντησε μάλλον καθόλου και το υπόλοιπο μεγάλο ποσοστό 20,7% απάντησε καθόλου ικανοποίηση με τις ευκαιρίες προαγωγών στην εταιρεία.

Ενδιαφέρον όμως υπάρχει στην ερώτηση, εάν ανταποκρίνεται η μισθολογική κατάσταση στις ανάγκες της εποχής, είναι ότι οι 48 από τους 58 (ποσοστό 82,8%) απάντησαν μάλλον καθόλου και οι υπόλοιποι 10 καθόλου (ποσοστό 17,2%). Άρα

αγγίζουμε και εδώ ένα πρόβλημα στο οποίο φαίνεται να παρουσιάζει η κυπριακή κοινωνία τα τελευταία χρόνια, που αφορά την πολύ ακριβή ζωή και την δυσκολία που ανταποκρίνονται ντόπιοι και κυρίως οι αλλοδαποί που έρχονται στο νησί μας για εργασία και αποτελούν ένα μεγάλο ποσοστό της εταιρείας μας.

Όσο για τα συμπεράσματα που βγαίνουν από την ικανοποίηση που αφορά την ποιότητα της εταιρείας μας, οι υπάλληλοι στις ερωτήσεις εάν είναι ικανοποιημένοι με την ποιότητα της εργασίας που εκτελεί η εταιρεία και την ποιότητα εργασίας που κάνουν οι ίδιοι, απάντησαν, σε μεγαλύτερο ποσοστό 62,1% και 79,3% αντίστοιχα, ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι ή και πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Όμως βλέπουμε ότι δεν ισχύει το ίδιο με την ικανοποίηση τους με το επίπεδο αμοιβής τους σε σχέση με το έργο που επιτελούν γιατί το 65,5% απάντησε από καθόλου έως μέτρια ικανοποιημένοι.

5.1.1. Συμπεράσματα από τα αποτελέσματα συσχέτισης δημογραφικών χαρακτηριστικών σε σχέση με τα αποτελέσματα ικανοποίησης των υπαλλήλων προς την εταιρεία

Το συμπέρασμα στην ικανοποίηση των υπαλλήλων σε σχέση με την πρόσβαση σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας τους είναι πάρα πολύ, σε ποσοστό 48,3%, ενώ στην ικανοποίηση με τη δυνατότητα για έκφραση απόψεων και συνεισφορά στη βελτίωση της εταιρείας, δεν βγαίνει κάποιο συγκεκριμένο συμπέρασμα άμεσα, γιατί οι απαντήσεις ήταν σχεδόν ισόποσες σε όλες τις βαθμολογίες.

Από τα συμπεράσματα που βγαίνουν από την επαγωγική στατιστική ανάλυση είναι ότι όλοι οι υπάλληλοι ασχέτως με το εάν έχουν αποφοιτήσει ή όχι είναι πολύ ικανοποιημένοι με την εμπειρία τους στο να εργάζονται στην εταιρεία. Οι άντρες υπάλληλοι που είναι μέτρια οικονομική κατάσταση είναι μέτρια έως πολύ ικανοποιημένοι με τη σχέση με τους συναδέλφους τους. Ίσως επειδή είναι και οι περισσότεροι στην εταιρεία, βρίσκουν κοινά σημεία με παρόμοιας φύσης συναδέλφους.

Επίσης είναι πολύ στατιστικά σημαντικό το ότι στην εταιρεία μας είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι οι υπάλληλοι με τη αποζημίωση που τους προσφέρει όπως και με την κατάρτιση και την υποστήριξη που λαμβάνουν από την εταιρεία. Αυτά μπορεί να σημαίνουν ότι μετά από κάποια χρόνια εργασίας στην εταιρεία, συνήθως πάνω από 7 χρόνια, οι υπάλληλοι που δεν είναι απόφοιτοι από κάπου νιώθουν ότι έχουν μια καλής

μεριάς ευκαιρία με την υποστήριξη και την κατάρτιση που τους δίνεται από την εταιρεία, όπως επίσης και ικανοποιημένοι σε σχέση με το μισθό. Συνήθως είναι η δυνατότητα ή η ευκαιρία να μάθουν επαγγελματικά ένα μηχάνημα ή να προχωρήσουν σαν εργοδηγοί στην καριέρα τους και τους δόθηκε ευκαιρία για κάτι περισσότερο, όπως είναι αυτές οι ευκαιρίες ανέλιξης της θέσης εργασίας τους.

Επίσης οι Πολιτικοί Μηχανικοί που είναι και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και το γραφειακό προσωπικό που είναι κάτοχοι πτυχίου, είναι πολύ ικανοποιημένοι σε σχέση με το μισθό γιατί γενικά ο μισθός και τα οφέλη των υπαλλήλων με πτυχίο και μεταπτυχιακό τίτλο είναι πολύ ικανοποιητικά στην εταιρεία μας, όμως είναι μάλλον καθόλου ικανοποιημένοι για τη μισθολογική τους κατάσταση σε σχέση με το εάν αυτή ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής.

Σημαντικό είναι να δούμε το συμπέρασμα ότι όλοι οι υπάλληλοι ανεξαιρέτως με την μόρφωση τους είναι πάνω από μέτρια στην σχέση που έχουν με τους συναδέλφους τους. Εδώ φαίνεται ότι όλοι δουλεύουμε σαν ομάδες με καλές συνεργασίες με όλους σε αυτή την εταιρεία χωρίς να υπάρχουν διακρίσεις και στο τέλος αποκτούν όλοι καλές σχέσεις μεταξύ τους. Είναι καλό συμπέρασμα και συνδέεται με το πιο πάνω ότι όλοι είναι πάρα πολύ ικανοποιημένοι για την στήριξη την οποία παρέχει ο προϊστάμενος τους στην εταιρεία.

#### 5.1.2 Συμπεράσματα από τα αποτελέσματα συσχέτισης δημογραφικών χαρακτηριστικών σε σχέση με τα αποτελέσματα ποιότητας εργασίας της εταιρείας

Όσο αφορά στην στατιστικά σημαντικά συμπεράσματα για την ποιότητα εργασίας της εταιρείας φαίνεται ότι οι υπάλληλοι της εταιρείας μας με καλή και μέτρια οικονομική κατάσταση, έχουν πάρα πολύ καλή ικανοποίηση με την ποιότητα εργασία τους, με την ικανοποίηση με την πρόσβαση των υπαλλήλων σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας τους, με την ικανοποίηση με τη δυνατότητα των υπαλλήλων να εκφράζονται οι απόψεις και να συνεισφέρουν στη βελτίωση της εταιρείας και τέλος και με την ικανοποίηση ότι είναι η εταιρεία ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες σε στατιστικά σημαντικό βαθμό.

Αυτό επιτυγχάνεται γιατί η πολιτική της εταιρείας και των μάνατζερ της επιτρέπει στους υπαλλήλους να νιώθουν ότι έχουν όλες τις βοήθειες από τους προϊσταμένους τους για να



εκτελούν τις εργασίες τους. Οι μάνατζερ της εταιρείας, με την σειρά τους, επιτρέπουν πάντα στον καθένα να έχει τις απόψεις τους και ελευθερία λόγου σε πολλές αποφάσεις της εταιρείας. Οι υφιστάμενοι βλέπουν ότι με όλες τις βοήθειες που τους προσφέρονται βελτιώνουν την ποιότητα των εργασιών τους έχοντας και το θετικό του ότι η εταιρεία είναι ανοικτή πάντα σε νέες ιδέες και καινοτομίες που θα ταιριάζουν στην φύση της.

# Παράρτημα Ι

## Ερωτηματολόγιο (Ηγεσία και Λήψη αποφάσεων στην Θεμελιοτεχνική)

**Μέρος 1: Ποιοι αποτελούν το δείγμα; Ποια τα  
ιδιαίτερα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά  
χαρακτηριστικά τους;**

Δημογραφικά Στοιχεία (Φύλο, Τόπος και είδος διαμονής, Οικογενειακή κατάσταση, μόρφωση κ.α.)

1.3 Φύλο (άνδρας, γυναίκα)

1.4 Τόπος διαμονής (Λευκωσία, Λεμεσός, Λάρνακα, Πάφος)

1.5 Ηλικία (18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56+)

1.6 Οικογενειακή Κατάσταση

1.7 Μορφωτικό Επίπεδο (πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)

1.8 Οικονομική Κατάσταση

1.9 Τόπος χώρου διαμονής

## **Μέρος 2: Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά στην εταιρεία**

1. Χρόνια εργασίας στην Θεμελιοτεχνική
2. Θέση στην εταιρεία (Εργάτης, Εξειδικευμένος Εργάτης, Οδηγός με επαγγελματική άδεια, Μηχανοδηγός με επαγγελματική άδεια, Εργοδηγός, επιστάτης, αποθηκάριος, Γραφειακό προσωπικό, Πολιτικός Μηχανικός, Διευθυντικό Στέλεχος)
3. μισθολογική κατάσταση στην εταιρεία
4. η μισθολογική σας κατάσταση ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εποχής

## **Μέρος 3: Ικανοποίηση των Υπαλλήλων προς την εταιρεία (επαγγελματική εκπαίδευση, επικοινωνία, σχέση συναδέλφων και προϊστάμενων κ.α.)**

1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τη συνολική εμπειρία σας ως υπάλληλος στην εταιρεία;
2. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την κατάρτιση και την υποστήριξη που λαμβάνετε από την εταιρεία;
3. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τη διεπαφή επικοινωνίας μεταξύ των υπαλλήλων και της διοίκησης της εταιρείας;
4. Είστε ικανοποιημένος/η από την στήριξη την οποία σας παρέχει ο προϊστάμενός σας;
5. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τη σχέση σας με τους συναδέλφους σας;
6. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την αποζημίωση που προσφέρονται στους υπαλλήλους;
7. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τα οφέλη που προσφέρονται στους υπαλλήλους;

8. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τις ευκαιρίες προαγωγής που δίνονται στην εταιρεία;
9. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με τις ευκαιρίες ανάπτυξης της εταιρείας;

## **Μέρος 4: Ποιότητα της εργασίας στην εταιρεία**

1. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την ποιότητα της εργασίας που εκτελεί γενικά η εταιρεία;
2. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την ποιότητα της εργασίας που κάνετε εσείς στην εταιρεία σας;
3. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με το επίπεδο της αμοιβής σας σε σχέση με το έργο που επιτελείτε;
4. Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με την πρόσβασή σας σε πόρους και εξοπλισμό για την εκτέλεση της εργασίας σας;
5. Έχετε τη δυνατότητα να εκφράζετε τις απόψεις σας και να συνεισφέρετε στη βελτίωση της εταιρείας;
6. Πιστεύετε ότι είναι η εταιρεία σας ανοιχτή σε νέες ιδέες και καινοτομίες;

# Βιβλιογραφία

1. The Chartered Institute of Building, Englemere, Kings Ride, Ascot, Berkshire SL5 7TB, United Kingdom, Email: [reception@ciob.org.uk](mailto:reception@ciob.org.uk), Tel: +44 (0)1344 630 700, Web: [www.ciob.org.uk](http://www.ciob.org.uk), Registered Charity 280795
2. Robbins, S., Coulter, M., DeCenzo, D., 2017. *Διοίκηση επιχειρήσεων Αρχές και εφαρμογές*. Αθήνα. Εκδ. Κριτική.
3. Χυτήρης, Λ., 2013. *Μάνατζμεντ. Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων*. Αθήνα. Εκδ. Φαίδιμος.
4. DeCenzo, D., Robbins, S. Verhulst, S., 2016. *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα. Εκδ. Utopia. ISBN-13: 978-618-81298-5-6
5. Robbins, S., Judge, T., 2018. *Οργανωσιακή συμπεριφορά, Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN-13: 978-960-586-233-6.
6. Ιορδάνογλου Δ., 2008. *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις. Νέες τάσεις και πρακτικές*. Αθήνα. Εκδ. Κριτική. ISBN978-960-218-576-6
7. Ψειρίδου Α., Λιανός, Θ., 2015. *Οικονομική ανάλυση & πολιτική -Μικροοικονομική*. Αθήνα. Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών
8. P. Kotler, G. Armstrong, Saunders, Wong, 2001, *Αρχές του Μάρκετινγκ*, 2η Ευρωπαϊκή Έκδοση Κεφάλαιο 1: σελ. 4-38
9. P. Kotler, G. Armstrong, Saunders, Wong, 2001, *Αρχές του Μάρκετινγκ*, 2η Ευρωπαϊκή Έκδοση Κεφάλαιο 4: σελ. 158-195
10. P. Kotler and G. Armstrong, 2000, *Αρχές Μάρκετινγκ*, 9η Αμερικάνικη Έκδοση Κεφάλαιο 7: σελ. 243 – 282
11. Κωνσταντίνος Παπαχριστοδούλου, 2018, Προφίλ εταιρείας Θεμελιοτεχνικής ΛΤΔ, Available at: <https://www.facebook.com/Themeliotekniki>
12. Μηλιάτσης Γιάννης, 2013, Οι πέντε δυνάμεις του Πόρτερ, Available at: <https://bizman.gr/oi-5-dynameis-tou-porter>

13. Μηλιάτσος Γιάννης, 2013, Η ανάλυση SWOT, Available at: <https://bizman.gr/h-analysi-swot>
14. Παπαδοπούλης Γ., 2018, Το μοντέλο των 5 δυνάμεων του Porter – στο πλαίσιο του μάρκετινγκ – (κατανόηση της αγοράς), This is Marketing, Available at: <https://gpapadopoulis.wordpress.com/2018/06/04/%CF%84%CE%BF-%CE%BC%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%AD%CE%BB%CE%BF-%CF%84%CF%89%CE%BD-5-%CE%B4%CF%85%CE%BD%CE%AC%CE%BC%CE%B5%CF%89%CE%BD-%CF%84%CE%BF%CF%85-porter-%CF%83%CF%84%CE%BF-%CF%80%CE%BB%CE%B1%CE%AF>
15. Bateman, Snell, Konopaske, 2019. Διοίκηση Επιχειρήσεων. Εκδ. Τζιόλα
16. Χυτήρης Λ. 2017, Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Εκδ. Μπένου
17. Kinicki, Williams, 2017. Διοίκηση Επιχειρήσεων. Εκδ. Επίκεντρο
18. Βακόλα , Μ., Νικολάου, Ι., 2012. Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά, Εκδ. Rosili
19. <https://gobridgit.com/blog/5-key-components-of-effective-leadership-in-construction-project-management/>
20. <https://kypseli.ouc.ac.cy/handle/11128/44>
21. <https://my.openathens.net/?passiveLogin=false>
22. Warren Bennis. Emphasizing the Differences Between Leadership and Management
23. Peter F. Drucker, The Manager vs. The Leader: Two Different Worlds
24. James M. Kouzes και Barry Z. Posner: "Η Αρχή της Ηγεσίας" (The Leadership Challenge)

Αριθμός λέξεων κυρίως κειμένου: **12473** εκτός περίληψης, περιεχομένων, αποφθεγμάτων, λεζάντων, πινάκων, παραρτημάτων και βιβλιογραφίας