



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**Μετάβαση
Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας στην
Ελληνική Τράπεζα:
Συνέπειες, δυσκολίες και ικανοποίηση του
ανθρώπινου δυναμικού**

ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΑ

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

κ. ΚΛΕΑΝΘΟΥΣ ΠΑΡΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΜΗΝΑΣ, ΕΤΟΣ



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Διοίκηση Επιχειρήσεων

Διατριβή Επιπέδου Μάστερ

Μετάβαση Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας
στην Ελληνική Τράπεζα:
Συνέπειες, δυσκολίες και ικανοποίηση του
ανθρώπινου δυναμικού

ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΑ

Επιβλέπων Καθηγητής
κ. ΠΑΡΗΣ ΚΛΕΑΝΘΟΥΣ

Λευκωσία, Μάιος, 2019

ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
Διοίκηση Επιχειρήσεων

Διατριβή Επιπέδου Μάστερ

**Μετάβαση Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας
στην Ελληνική Τράπεζα:
Συνέπειες, δυσκολίες και ικανοποίηση του
ανθρώπινου δυναμικού**

ΝΙΚΟΛΑΟΥ ΚΥΡΙΑΚΟΥΛΑ

Επιβλέπων Καθηγητής
κ. ΠΑΡΗΣ ΚΛΕΑΝΘΟΥΣ

Λευκωσία, Μάιος, 2019

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

«Ένας εγγυημένος τρόπος επίτευξης ικανοποίησης του πελάτη είναι αναμφίβολα η επίτευξη ικανοποίησης πρώτα του εσωτερικού πελάτη. Εσωτερικός πελάτης για την επιχείρηση είναι ο εργαζόμενος, ο υπάλληλός της» (Παντουβάκης, 2012)

....προκειμένου να διατηρήσει μια εταιρεία τον τελικό της πελάτη ικανοποιημένο, επιβάλλεται πρώτιστα να ικανοποιήσει τον εργαζόμενό της....

Περίληψη

Με την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας ερευνώνται και παρουσιάζονται οι δυσκολίες, οι συνέπειες, η συμπεριφορά της διοίκησης καθώς και η ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού που δραστηριοποιείται στον τραπεζικό τομέα, σε μια περίοδο κατά την οποία ο συγκεκριμένος κλάδος επηρεάζεται από εξαγορές και συγχωνεύσεις.

Η μελέτη και η ανάλυσή μας γίνεται εξ αφορμής της πρόσφατης εξαγοράς της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας από την Ελληνική Τράπεζα. Συγκεκριμένα, στις 3 Σεπτεμβρίου 2018 και μετά από σχετικές διεργασίες που προηγήθηκαν, η Ελληνική Τράπεζα εξαγόρασε το καλό κομμάτι (εξυπηρετούμενα δάνεια και καταθέσεις) της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας.

Η παρούσα διατριβή επιδιώκει μέσω δευτερογενών δεδομένων και ανασκόπηση βιβλιογραφίας, να προβάλει τη σημασία της ικανοποίησης των εργαζομένων που μεταφέρθηκαν από την Συνεργατική Κυπριακή τράπεζα στην Ελληνική Τράπεζα, τις δυσκολίες που προέκυψαν από την συγχώνευση των δύο τραπεζών.

Το πρακτικό μέρος της διατριβής αφορά μια πρωτογενή έρευνα που πραγματοποιήθηκε, έχοντας ως βάση ένα αναλυτικό ερωτηματολόγιο, το οποίο διαμοιράστηκε και απαντήθηκε από 100 εργαζομένους της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας, οι οποίοι μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα.

Στο δείγμα που σας παρουσιάζουμε πιο κάτω, μας απάντησαν συνολικά 100 υπάλληλοι της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα, την 1η Σεπτεμβρίου 2019. Τα 30 ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από άντρες και τα 70 ερωτηματολόγια από γυναίκες. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια δόθηκαν στην επαρχία Πάφου (93), έξι στη επαρχία Λευκωσίας και ένα στην επαρχία Λεμεσού. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν τυχαία σε συναδέλφους οι οποίοι κατέχουν διάφορες θέσεις στην τράπεζα. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από συναδέλφους που κατέχουν θέσεις γραφειακού λειτουργού, όπου συνήθως είναι και οι περισσότερες θέσεις εργασίας στην τράπεζα.

Σκοπός της παρούσας διατριβής είναι η διερεύνηση, μέσω ερωτηματολογίου, των επιπτώσεων που πιθανόν να προέκυψαν στο ανθρώπινο δυναμικό από τη συγχώνευση και εξαγορά της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας καθώς και η διερεύνηση και παρουσίαση των απόψεων των εργαζομένων. Επιπλέον, μέσα από τη συμπλήρωση και τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων, θα εξαχθούν συμπεράσματα που άπτονται των συνεπειών, των δυσκολιών και της ικανοποίησης των υπαλλήλων που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα.

Με τη συγκέντρωση και ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων δίνεται μια πιο αντικειμενική εικόνα για τις συνέπειες που προκύπτουν στους εργαζόμενους, από τις εξαγορές.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ερευνητική διαδικασία έχουν διασταυρωθεί με την σχετική βιβλιογραφία και διαπιστώθηκε ότι πολλά από αυτά

που βλέπουμε να συμβαίνουν στην πράξη, ισχύουν και στη θεωρία. Συγκεκριμένα προκύπτει ότι μια τράπεζα για να εξαγοραστεί από κάποια άλλη θα πρέπει ή να κατέχει πιο μεγάλο μερίδιο στην αγορά και εξαγοράζοντας την άλλη τράπεζα αμέσως αποκτά μεγαλύτερο μερίδιο στην αγορά, ή η τράπεζα που εξαγοράζεται να έχει προβλήματα, όπως πολλά μη εξυπηρετούμενα δάνεια, κακοδιαχείριση κτλ. Οπότε μπορεί να εξαγοραστεί από άλλη τράπεζα με πιο χαμηλό κόστος.

Δυστυχώς οι περιπτώσεις εξαγορών τραπεζών επιβαρύνουν το ανθρώπινο δυναμικό που εργάζεται στην τράπεζα, αλλά και τους πελάτες της τράπεζας.

Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο δόθηκε στους υπαλλήλους και αποτελείτο από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος οι συναδέλφοι καλούνταν να απαντήσουν σε εννέα ερωτήσεις που αφορούν προσωπικά στοιχεία, στο δεύτερο μέρος καλούνταν να απαντήσουν σε σαράντα πέντε ερωτήσεις που αφορούν αντικείμενο και τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, την συμπεριφορά της διοίκησης, τις δυνατότητες που υπάρχουν για προαγωγή, την κοινωνική αποτίμηση κτλ, όπου οι συνάδελφοι καλούνται να απαντήσουν με βαθμό ικανοποίησης από 1 μέχρι 5, όπου το 1 είναι καθόλου ικανοποιημένος, 2 λίγο ικανοποιημένος, 3 μέτρια ικανοποιημένος, 4 αρκετά ικανοποιημένος και 5 καθόλου ικανοποιημένος. Στο τρίτο μέρος και τελευταίο μέρος καλούνται οι συνάδελφοι να επιλέξουν τρεις παράγοντες από τον πίνακα 1 για τους οποίους είναι πολύ ικανοποιημένοι και τρεις παράγοντες από τον πίνακα 2 για τους οποίους είναι πολύ δυσαρεστημένοι.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η σχετική βιβλιογραφία που αφορά την πιο πάνω έρευνα καθώς και τα αποτελέσματα που διεξήχθησαν από την πρωτογενή έρευνα.

Summary

The present diploma thesis explores and presents the difficulties, the consequences, the behavior of the administration and the satisfaction of the human resources that is active in the banking sector at a time when the sector is affected by acquisitions and mergers.

Our study and analysis is based on the recent acquisition of the Cyprus Co-operative Bank by Hellenic Bank. Specifically, on 3 September 2018 and following relevant processes, Hellenic Bank acquired the good part (loans and deposits) of the Cyprus Co-operative Bank.

This thesis seeks through secondary data and a literature review to highlight the importance of the satisfaction of the employees transferred from the Co-operative Cyprus Bank to Hellenic Bank, the difficulties that arose from the merger of the two banks.

The practical part of the dissertation concerns a primary survey conducted on the basis of a detailed questionnaire, which was distributed and answered by 100 employees of the former Co-operative Cyprus Bank, who were transferred to Hellenic Bank.

In the sample presented below, a total of 100 employees of the former Co-operative Cyprus Bank, who were transferred to Hellenic Bank on 1 September 2019, replied to us. The 30 questionnaires were answered by men and the 70 questionnaires from women. Most questionnaires were given in Paphos (93), six in Nicosia and one in Limassol. The questionnaires were randomly assigned to colleagues holding various positions in the bank. Most of the questionnaires were answered by colleagues holding office positions, where most of the jobs in the bank are usually.

The purpose of this dissertation is to investigate, through a questionnaire, the likely impact on human resources of the merger and acquisition of the Cyprus Co-operative Bank as well as the exploration and presentation of the views of the employees. In addition, through the completion and the answers of the questionnaires, conclusions will be drawn regarding the consequences, difficulties and satisfaction of the employees transferred to Hellenic Bank.

The collection and analysis of primary data gives a more objective picture of the implications for employees of acquisitions.

The results of the research process have been cross-checked with the relevant literature and it has been found that many of what we see happening in practice also apply to theory. Specifically, a bank to be redeemed by another should either hold a larger market share and by acquiring the other bank it immediately acquires a larger market share, or the bank you are buying has problems, such as many non-performing loans, mismanagement etc. So it can be redeemed by another bank at a lower cost.

Unfortunately, cases of bank acquisitions burden the human resources working in the bank, as well as the bank's customers.

As a research tool, a questionnaire was used which was given to the employees and consisted of three parts. In the first part, colleagues were asked to answer nine questions relating to personal data; in the second part they were asked to answer forty-five questions concerning subject matter and working conditions, remuneration, relations with colleagues and superiors, conduct of the administration

, the potential for promotion, social valuation etc, where colleagues are asked to respond with a degree of satisfaction of 1 to 5 where 1 is unsatisfied, 2 poorly satisfied, 3 moderately satisfied, 4 very satisfied and 5 not at all satisfied. The third part and last part invite colleagues to choose three factors from Table 1 for which they are very pleased and three factors from Table 2 for which they are very unhappy.

The literature on the above research and the results of the primary research are presented below.

Ευχαριστίες

Θα επιθυμούσα πρώτιστα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Πάρη Κλεάνθους, για την καθοδήγηση, τη συνεργασία και την πολύτιμη βοήθεια που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής.

Επίσης, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τους συναδέλφους μου της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας για τη πολύτιμη βοήθεια που μου προσέφεραν με τη συμμετοχή τους στην ερευνητική διαδικασία που διενεργούσα για την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση επιχειρήσεων.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω το σύζυγό μου, το παιδί μου και τους γονείς μου για την κατανόηση και την υποστήριξή τους καθόλη τη διάρκεια φοίτησής μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	12
1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
1.2. ΝΟΜΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	12
1.3. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΣΤΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	13
1.4. ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΚΥΠΡΟ	13
2. ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ	15
2.1. ΓΕΝΙΚΑ.....	15
2.2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΞΑΓΟΡΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΩΝ	15
2.2.1. ΕΞΑΓΟΡΑ	15
2.2.2. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ	15
2.3. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΣΕ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ.....	15
2.4. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	16
3. ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ – ΧΡΟΝΙΚΟ ΕΞΑΓΟΡΑΣ.....	18
3.1. 1908-2018.....	18
3.2. ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	18
3.3. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	23
3.4. ΧΡΟΝΙΚΟ ΕΞΑΓΟΡΑΣ.....	24
3.5. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗΣ	25
4. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	26
4.1. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	26
4.2. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ.....	27
5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	27
5.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	28
5.1.1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	28
5.2 ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ	32
ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΚΟΛΛΕΓΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ	33
ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	33
ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ.....	33
ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	34
5.3 ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	34
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	34
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΔΙΠΛΩΜΑ.....	35

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ	35
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ.....	36
5.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	36
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ.....	36
ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	36
ΑΜΟΙΒΗ.....	37
ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ	37
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ	38
ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ	38
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ.....	38
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΗΓΕΣΙΑ / ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	39
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ.....	39
5.5 ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	41
5.6. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ / ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	Error! Bookmark not defined.
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	43
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	43
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	49
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	60

1. ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία πέντε χρόνια υπήρχαν συνεχώς πολλές εξελίξεις στο τραπεζικό σύστημα της Κύπρου. Αρχίζοντας από το Μάρτιο του 2013, οπότε και επήλθε το κλείσιμο της μίας από τις δύο μεγαλύτερες τράπεζες της Κύπρου, της Λαϊκής Τράπεζας. Το κλείσιμό της οφείλεται σε πτώχευση και απορροφάται από τη Τράπεζα Κύπρου, τη δεύτερη πιο μεγάλη τράπεζα της Κύπρου. Το Μάρτιο του 2013 ακολούθησε το κούρεμα καταθέσεων, το οποίο είχε άμεσες συνέπειες στους πολίτες, οι οποίες εξακολουθούν να υφίστανται μέχρι και σήμερα. Μετά τη απόφαση της κυβέρνησης για το κούρεμα των καταθέσεων, οι πολίτες έχασαν την εμπιστοσύνη τους προς τις τράπεζες ενώ, σε μικρό διάστημα από το κούρεμα, επήλθε το κλείσιμο πολλών καταστημάτων με συνέπεια να μειωθεί σημαντικά ο αριθμός των εργαζομένων. Όμοια τακτική ακολουθείται από τη κυβέρνηση και 5 χρόνια μετά με το κλείσιμο του Συνεργατισμού με την απορρόφηση του «καλού κομματιού» από την Ελληνική τράπεζα. Οι δύο μεγάλες τράπεζες που παραμένουν στη Κύπρο ελέγχονται από ξένους.

1.2. ΝΟΜΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Όλες οι συνεργατικές εταιρείες στη Κύπρο λειτουργούσαν με βάση τους περί Συνεργατικών εταιρειών νόμους και κανονισμούς, τους οποίους εκδίδει ο Έφορος Υπηρεσίας Συνεργατικών Εταιρειών. Η άδεια λειτουργίας, η ρύθμιση και εποπτεία των συνεργατικών πιστωτικών ιδρυμάτων, γινόταν βάσει των περί Εργασιών Πιστωτικών Ιδρυμάτων νόμων που κατά διαστήματα τροποποιούνταν ή αντικαθιστούνταν.

Η Ελεγκτική Υπηρεσία συνεργατικών εταιρειών προέβαινε σε έλεγχο των λογαριασμών της κάθε συνεργατικής εταιρείας και έλεγχε τη γενική οικονομική διαχείριση, με βάση τα διεθνή λογιστικά και ελεγκτικά πρότυπα. Η Ελεγκτική Υπηρεσία διοικείτο από πενταμελή επιτροπή που διοριζόταν από το Υπουργικό Συμβούλιο κάθε τρία χρόνια. Όλες οι συνεργατικές εταιρείες υποχρεούνταν να έχουν τις οικονομικές τους καταστάσεις έτοιμες, τρεις μήνες μετά το τέλος κάθε έτους, για να ελεγχθούν από την Ελεγκτική Υπηρεσία. Από το 2013 και μετά, αν στο τέλος του κάθε οικονομικού έτους το σύνολο των καταθέσεων ή του ενεργητικού της συνεργατικής εταιρείας υπερβαίνει το όριο που έθεσε η κεντρική τράπεζα, τότε διενεργείται έλεγχος από εγκεκριμένους ελεγκτές, οι οποίοι διορίζονται από τα μέλη της κάθε συνεργατικής εταιρείας στη γενική τους συνέλευση και εγκρίνονται από τη Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου, σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους περί εργασιών πιστωτικών ιδρυμάτων.

Σύμφωνα με τον περί συνεργατικών εταιρειών νόμο, ίσχυε ότι από τα κέρδη των συνεργατικών εταιρειών, το ένα τέταρτο μεταφέρεται στο αποθεματικό τους κεφάλαιο και το υπόλοιπο διανέμεται στα μέλη υπό μορφή μερίσματος ανάλογα με τις μετοχές που κατέχουν ή υπό τη μορφή επιμερισμάτων, ανάλογα με το ύψος των συναλλαγών του κάθε μέλους στην εταιρεία.

Για τα μέλη που εγγράφονταν στις συνεργατικές εταιρείες, ίσχυαν κάποιες διατάξεις όπως: στις συνεργατικές πιστωτικές εταιρείες, θα μπορούσαν να εγγραφούν ως μέλη οποιαδήποτε φυσικά πρόσωπα, νοουμένου ότι είχαν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας του και εφόσον κατείχαν περιουσία, η οποία ήταν στην περιοχή των εργασιών της εταιρείας.

Οι συνεργατικές εταιρείες λειτουργούσαν κάθε μία ξεχωριστά, ως αυτόνομοι οργανισμοί και διοικούνταν από επιτροπείες. Οι επιτροπείες προσέφεραν τις υπηρεσίες τους εθελοντικά, χωρίς να αμείβονται, και εκλέγονταν από τα μέλη των εταιρειών κάθε τρία χρόνια σε γενικές συνελεύσεις.

Σε περίπτωση διάλυσης μιας συνεργατικής εταιρείας, τα μέλη της δε δικαιούνται κανένα μερίδιο από τα αποθεματικά. Τα αποθεματικά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ίδρυση μιας νέας συνεργατικής εταιρείας που θα λειτουργεί στη ίδια περιοχή, όπου λειτουργούσε η διαλυθείσα εταιρεία και θα έχει τις ίδιες δραστηριότητες με την διαλυθείσα εταιρεία. Στην περίπτωση που δε θα ιδρυθεί καινούργια εταιρεία, τα αποθεματικά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για φιλανθρωπικούς ή δημόσιους σκοπούς (Υπηρεσία Συνεργατικών Εταιρειών, 2019).

1.3. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΙΣΤΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Η Διεθνής κρίση που ξέσπασε το 2008, η οποία επηρέασε και τη Κύπρο, εξανάγκασε την Κυπριακή Δημοκρατία να προσφύγει στο Μηχανισμό Στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την προσφυγή αυτή, προέκυψε το Μνημόνιο συναντίληψης μεταξύ της Κυπριακής Δημοκρατίας και της Τρόικας, το οποίο προνοούσε δημοσιονομική εξυγίανση και αναδιάρθρωση του τραπεζικού τομέα και σχέδιο αναδιάρθρωσης του συνεργατικού πιστωτικού τομέα, το οποίο καταρτίστηκε το 2013 και εγκρίθηκε από τη Τρόικα. Το σχέδιο αναδιάρθρωσης, περιλάμβανε τη συρρίκνωση του συνεργατικού πιστωτικού τομέα μέχρι τις 22 Μαρτίου 2014 σε 18 συνεργατικά πιστωτικά ιδρύματα παγκύπρια και την ανακεφαλαίωση του συνεργατικού πιστωτικού τομέα με 1,5 δις, το οποίο θα παρεχόταν υπό τη μορφή χρεογράφου από το κράτος και το οποίο εξασφαλίστηκε από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης. Η κεφαλαιοποίηση του συνεργατικού πιστωτικού τομέα από το κράτος, πραγματοποιήθηκε με την απόκτηση του 99% του μετοχικού της κεφαλαίου, το οποίο θα μπορούσαν να επανακτήσουν τα συνεργατικά ιδρύματα, αφού καταβάλουν στο κράτος ποσό απόδοσης 10% (Υπηρεσία Συνεργατικών Εταιρειών, 2019).

1.4. ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΚΥΠΡΟ

Σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, τα κόκκινα δάνεια στην Ευρωζώνη ανέρχονται σε 915 δισεκατομμύρια ευρώ. Το ποσό αυτό αφορά και διανέμεται στις 126 τράπεζες τις οποίες εποπτεύει η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και οι οποίες βρίσκονται σε 19 χώρες της Ευρωζώνης. Πρώτη στα μη εξυπηρετούμενα δάνεια μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι η Ελλάδα

και δεύτερη είναι η Κύπρος, η οποία κατέχει το 60% των μη εξυπηρετούμενων δανείων. Πρώτη στα μη εξυπηρετούμενα δάνεια των μεγάλων επιχειρήσεων και των νοικοκυριών είναι η Κύπρος με ποσοστά 40% και 50% αντίστοιχα (Ιωακείμ, 2017).

Σήμερα τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια της Κύπρου ανέρχονται στα 22 δισεκατομμύρια ευρώ. Τα 9 δισεκατομμύρια ευρώ αφορούν τις τρεις τράπεζες της Κύπρου. Πιο αναλυτικά:

Η Τράπεζα Κύπρου κατέχει το 48% του συνόλου των μη εξυπηρετούμενων δανείων, δηλαδή τα 4,5 δις ευρώ.

Η Συνεργατική Κυπριακή τράπεζα το 42% του συνόλου των μη εξυπηρετούμενων δανείων, δηλαδή τα 3 δις ευρώ

Η Ελληνική Τράπεζα το 6,5% του συνόλου των μη εξυπηρετούμενων δανείων, δηλαδή τα 1,53 δις ευρώ.

Αυτά τα στοιχεία οδήγησαν την Ευρωπαϊκή Κεντρική τράπεζα να επιβάλει σε όλες τις τράπεζες να κάνουν αυξημένες προβλέψεις για τα μη εξυπηρετούμενα δάνειά τους, γεγονός που δημιουργεί ζημιές στα οικονομικά αποτελέσματα των τραπεζών (Ιωακείμ, 2017).

2. ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ

2.1. ΓΕΝΙΚΑ

Οι εξαγορές και συγχωνεύσεις στον τραπεζικό τομέα άρχισαν στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Οι κύριοι λόγοι που οι τράπεζες οδηγούνταν σε εξαγορές και συγχωνεύσεις ήταν η τεχνολογική εξέλιξη, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, ο ανταγωνισμός μεταξύ των τραπεζών και η προσπάθεια των τραπεζών να ισχυροποιήσουν την θέση τους στην αγορά. Με τις συνεχείς εξαγορές και συγχωνεύσεις, οι τράπεζες κατάφεραν να αυξήσουν την απόδοσή τους, να μειώσουν το κόστος παραγωγής και να ενισχύσουν το μερίδιό τους στην αγορά, έχοντας ως στόχο την μεγιστοποίηση του κέρδους τους. Οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής και η Ευρώπη ήταν οι πρώτες χώρες που ξεκίνησαν τις εξαγορές και συγχωνεύσεις των τραπεζών.

2.2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΞΑΓΟΡΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΩΝ

2.2.1. ΕΞΑΓΟΡΑ

Εξαγορά είναι μία συναλλαγή με την οποία μια επιχείρηση αποκτά ένα μέρος των μετοχών μίας άλλης επιχείρησης ή το σύνολό των μετοχών της έναντι μετρητών. Οι εξαγορές αφορούν την μεταβίβαση ολόκληρης της ιδιοκτησίας μιας επιχείρησης σε μια άλλη ή ένα μέρος από το σύνολο της ιδιοκτησίας της σε μια άλλη επιχείρηση. Η συναλλαγή αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε σε μετρητά ή με αγορά μετοχών της επιχείρησης που εξαγοράζεται και η πράξη αυτή γίνεται μόνο μέσω του χρηματιστηρίου (Τραυλός, 2000).

2.2.2. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ

Συγχώνευση είναι μια πράξη κατά την οποία οι επιχειρήσεις ή τράπεζες διαλύονται χωρίς να χρειαστεί να γίνει εκκαθάρισή τους, οι οποίες μεταβιβάζουν το σύνολο της περιουσίας τους σε μια άλλη επιχείρηση ή τράπεζα, η οποία είναι υφιστάμενη ή μια επιχείρηση ή τράπεζα που δημιουργείται για να εκπληρώσει το σκοπό της συγχώνευσης. Με τον όρο συγχώνευση εννοούμε την συγχώνευση δύο ή περισσότερων εταιρειών ή τραπεζών με ίδιους όρους που έχουν ως στόχο τη βελτίωση τόσο της παραγωγής όσο και της αποτελεσματικότητάς τους (Παπαδάκης, 1999).

Ανάμεσα στις συγχωνεύσεις και τις εξαγορές επιχειρήσεων ή τραπεζών υπάρχουν δύο σημαντικές διαφορές. Η πρώτη διαφορά αφορά στο είδος της πληρωμής που θα γίνει κατά τη συγχώνευση ή εξαγορά και η δεύτερη αφορά στο δικαίωμα λόγου των παλαιών ιδιοκτητών, το οποίο ισχύει στις συγχωνεύσεις αλλά δεν ισχύει στις εξαγορές (Παπαδάκης 1999).

2.3. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΣΕ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ

Υπάρχουν αρκετά κριτήρια για να συμμετάσχει μια τράπεζα σε εξαγορά ή συγχώνευση. Τρία κύρια κριτήρια που υπάρχουν για να συμμετάσχει μία τράπεζα σε διαδικασία εξαγοράς ή συγχώνευσης είναι:

Πρώτο κριτήριο για να συμμετέχει μια τράπεζα σε διαδικασία εξαγοράς ή συγχώνευσης θα πρέπει να κατέχει μεγάλο μερίδιο της αγοράς. Αυτό ελκύει την εξαγορά της από άλλες τράπεζες, προκειμένου να μεγαλώσουν ακόμα περισσότερο το μερίδιό τους στην αγορά, με συνέπεια να αυξάνει το ενεργητικό της και να γίνεται πιο ανταγωνιστική σε σχέση με τις άλλες (Τραυλός, 2000).

Δεύτερο κριτήριο για να συμμετέχει μια τράπεζα σε διαδικασία εξαγοράς ή συγχώνευσης είναι να έχει πολύ χαμηλή κερδοφορία. Η χαμηλή κερδοφορία προσελκύει άλλες τράπεζες να την εξαγοράσουν γιατί θα την εξαγοράσουν σε χαμηλότερο κόστος εξαγοράς.

Τρίτο κριτήριο για να συμμετέχει μια τράπεζα σε διαδικασία εξαγοράς ή συγχώνευσης είναι έχει υψηλό δείκτη ιδίων κεφαλαίων στο ενεργητικό της, πολλές καταθέσεις και πάγια στοιχεία και να προσελκύουν άλλες τράπεζες να τις εξαγοράσουν, γιατί έτσι θα αυξήσουν το ενεργητικό τους, θα γίνουν πιο φερέγγυες, πιο ασφαλείς και αυτό θα τις προστατεύσει σε μια ενδεχόμενη οικονομική κρίση (Τραυλός, 2000).

2.4. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΩΝ ΣΤΟΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Τα πλεονεκτήματα των εξαγορών και συγχωνεύσεων στο τραπεζικό τομέα είναι:

- Οι μετοχές της τράπεζας αποδίδουν περισσότερο, λόγω του ότι με τη συγχώνευση ή εξαγορά μιας άλλης τράπεζας, δημιουργείται μια ισχυρότερη και πιο δυναμική τράπεζα. Έτσι, δημιουργείται μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στον κόσμο, με αποτέλεσμα να ανεβαίνει η τιμή της μετοχής της.
- Η τράπεζα μπορεί να αντιμετωπίσει τον ανταγωνισμό, αφού μπορεί να προσφέρει πιο ελκυστικά και ανταγωνιστικά πακέτα στους πελάτες της, όπως χαμηλότερα επιτόκια δανείων και υψηλότερα καταθετικά επιτόκια. Αυτό όμως μπορεί να έχει επιπτώσεις στο προσωπικό, γιατί θέλοντας η τράπεζα να μειώσει τα λειτουργικά της έξοδα ενδέχεται να μειώσει και τους μισθούς.
- Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, όπως η διαδικτυακή τραπεζική και η τηλεφωνική τραπεζική.

Τα μειονεκτήματα των εξαγορών και συγχωνεύσεων στο τραπεζικό τομέα:

- Η διαφορετική κουλτούρα που υπάρχει σε κάθε τράπεζα και έχει ως αποτέλεσμα σε μια διαδικασία εξαγοράς το προσωπικό να δυσκολεύεται να συνεργαστεί με τους νέους συναδέλφους. Επίσης,

μπορεί να υπάρχει διαφορετική προσαρμογή στο μισθολόγιο και διαφορετικός τρόπος ανέλιξης.

- Μπορεί επίσης να υπάρχει υψηλό κόστος για την ενοποίηση ή και αντικατάσταση των πληροφοριακών συστημάτων, προκειμένου να μπορούν όλα τα υποκαταστήματα να είναι συμβατά και να εργάζονται με βάση την νέα εταιρική ταυτότητα.
 - Οι μέτοχοι της εξαγορασθείσας τράπεζας ενδέχεται να ζημιώσουν γιατί οι μετοχές τους ενδέχεται να μειωθούν, ενώ αντίθετα οι μέτοχοι της τράπεζας που εξαγοράζει πιθανόν να κερδίζουν, γιατί οι μετοχές τους πιθανόν να ανεβαίνουν.
 - Σημαντικό μειονέκτημα αποτελεί και ο κίνδυνος αύξησης της ανεργίας γιατί με την εξαγορά, υπάρχει πιθανότητα μείωσης του προσωπικού, περικοπές θέσεων εργασίας και μείωση καταστημάτων, τα οποία κατά την εξαγορά ή συγχώνευση μπορεί να είναι πλεόνασμα (Παπαδάκης και Θάνος, 2009).
-

3. ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ – ΧΡΟΝΙΚΟ ΕΞΑΓΟΡΑΣ

3.1. 1908-2018

Η 1^η Σεπτεμβρίου 2018 σηματοδοτεί το τέλος μιας πορείας 100 χρόνων προσφοράς του Συνεργατισμού και την ανάγκη που προέκυψε για δημιουργία μιας καινούργιας αρχής.

Ο Συνεργατισμός ήταν συνδεδεμένος με την κυπριακή κοινωνία και την ιστορία του τόπου μας γιατί δημιουργήθηκε από τον απλό κόσμο της Κύπρου. Ο Συνεργατισμός δημιουργήθηκε από μια αντίδραση του κοινωνικού συνόλου ενάντια στην οικονομική και κοινωνική καταπίεση των πολιτών και ενάντια στο φαινόμενο της τοκογλυφίας, που επικρατούσε σε εκείνα τα χρόνια.

Συνεργατικές εταιρείες δημιουργήθηκαν σχεδόν σε κάθε πόλη και χωριό της Κύπρου. Είχαν ως σκοπό να εξυπηρετούν οικονομικά τους κατοίκους και ειδικότερα τους χωρικούς που η κύρια ασχολία τους ήταν η γεωργία και η κτηνοτροφία. Οι Συνεργατικές εταιρείες ξεκίνησαν την λειτουργία τους με την βοήθεια των μελών τους, τα οποία κατέθεταν ότι περίσσευε από τις οικονομίες τους στη Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία όπου ανήκαν σαν μέλη και στη συνέχεια, οι Συνεργατικές Εταιρείες παραχωρούσαν αυτά τα ποσά που μαζεύονταν, σε άλλα μέλη υπό μορφή δανείου. Οι συνεργατικές εταιρείες δεν είχαν μόνο αυτό το ρόλο, αλλά εξυπηρετούσαν τα μέλη τους, που κυρίως ήταν οι κάτοικοι του χωριού ή της περιοχής όπου βρισκόταν η ΣΠΕ. Επιπλέον, μέσω των παντοπωλείων που δημιούργησαν, εξυπηρετούσαν τους κατοίκους στον καταναλωτικό τομέα και πωλούσαν διάφορα γεωργικά χρειώδη στους γεωργούς και τους κτηνοτρόφους.

Ο Συνεργατισμός διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο τόσο στην οικονομική ανάπτυξη όσο και στην κοινωνική ανάπτυξη των ανθρώπων της Κύπρου, γιατί πάνω από όλα είχε στο επίκεντρό του τον άνθρωπο.

3.2. ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η δημιουργία του Συνεργατισμού έγινε το 1904, από τον απλό κόσμο της Κύπρου, με την ίδρυση συνεργατικών εταιρειών σε πόλεις και χωριά. Οι πρώτες συνεργατικές εταιρείες που ξεκίνησαν να ιδρύονται, ύστερα από πρωτοβουλία του τότε διευθυντή Γεωργίας William Bevan, ήταν στην περιοχή της Πάφου και συγκεκριμένα στα χωριά Πέγεια, Χλώρακα, Μεσόγη και Κισσόνεργα. Η προσπάθεια

αυτή τελικά απέτυχε, γιατί οι εταιρείες δεν μπόρεσαν να επιβιώσουν και στη συνέχεια διαλύθηκαν.

Το 1925 ο υπήρχαν συνολικά 29 πιστωτικές εταιρείες ενώ το 1929 έφτασαν τις 287. Συγκεκριμένα, 86 συνεργατικές λειτουργούσαν στην Πάφο, 55 στη Λεμεσό, 52 στη Λευκωσία, 47 στην Αμμόχωστο, 30 στη Λάρνακα και 16 στην Κερύνεια (Κουλαφίτη, 2018).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η χρονολογία ίδρυσης των Συνεργατικών Πιστωτικών Ιδρυμάτων.

Το 1899 ιδρύθηκε το ταμειυτήριο «η Λευκωσία» από τον Ιωάννη Οικονομίδη, το οποίο ξεκίνησε ως αποταμειυτικό και στη συνέχεια εξελίχτηκε και μετατράπηκε σε εμπορική τράπεζα.

Στις 22/11/1909 ιδρύθηκε η πρώτη Συνεργατική Εταιρεία στο κατεχόμενο Λευκόνοικο, η Χωρική τράπεζα Λευκόνοικου. Ιδρύθηκε από ένα κάτοικο, τον Ιωάννη Οικονομίδη, ο οποίος έκανε το πρώτο βήμα για να ιδρυθεί ο συνεργατισμός στη Κύπρο. Γραμματέας της Χωρικής τράπεζας Λευκονοίκου ήταν Μάρκος Χαραλάμπους, ο οποίος έδωσε και την ιδέα για τη δημιουργία του Συνεργατισμού στη Κύπρο. Η ΣΠΕ Λευκονοίκου βραβεύθηκε από τον άγγλο κυβερνήτη Sir Ronald Storrs ως η άριστη συνεργατική πιστωτική εταιρεία της Κύπρου και αναγνώρισε τον Μάρκο Χαραλάμπους ως τον πατέρα του συνεργατισμού.

Το 1916 ιδρύθηκε η ΣΠΕ Αθηαίνους από κατοίκους της κοινότητας που δραστηριοποιούνταν στο τομέα της γεωργίας και της κτηνοτροφίας.

Τα 1925 η κυβέρνηση ίδρυσε τη Γεωργική τράπεζα θέλοντας έτσι να αντιμετωπίσει τα οικονομικά προβλήματα που προέκυψαν από τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο. Η Γεωργική τράπεζα παραχωρούσε μακροπρόθεσμα δάνεια προς τους γεωργούς μέσω των συνεργατικών εταιρειών έναντι υποθήκης. Από ένα σημείο και μετά, η γεωργική τράπεζα αδυνατούσε να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των αγροτών έτσι αποφασίστηκε η ίδρυση συνεργατικών εταιρειών από τον κόσμο για να διευκολύνονται στη δανειοδότηση.

Στις 2 Σεπτεμβρίου 1927 ιδρύθηκε η Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Κόρνου.

Το 1928 ιδρύθηκε η ΣΠΕ Πέρα Χωρίου Νήσου. Το 1977 η ΣΠΕ Πέρα Χωρίου Νήσου συγχωνεύτηκε με το Συνεργατικό Παντοπωλείο Νήσου. Το 2006 συγχωνεύτηκε με Σ.Ε.Ε. Κοτσιάτη – Μαρκί. Το 2007 συγχωνεύεται και με τη Συνεργατική Τσερίου και μετονομάζονται σε Περιφερειακή Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Λευκωσίας. Στη συνέχεια η Περιφερειακή Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Λευκωσίας συγχωνεύεται με την Συνεργατική των Λυμπιών, της Αλάμπρας και του Ιδαλίου. Το 2014 γίνεται ξανά συγχώνευση με τις ΣΠΕ Λατσιών, Νέα ΣΠΕ Γερίου και ΣΠΕ Αγίου Αμβροσίου Κερύνειας.

Το 1928 ιδρύθηκε η Σπε Αραδίππους και το 1960 η ΣΠΕ Δρομολαξιάς. Αυτές οι δύο και οι ΣΠΕ Αθηαίνου, ΣΠΕ Λιβαδιών, ΣΠΕ Περιοχών Σταυροβουνίου – Λευκάρων συγχωνεύτηκαν και μετονομάστηκαν σε ΣΠΕ Αλληλεγγύης.

Το Μάρτιο του 1929 ιδρύθηκε από 16 κατοίκους της κοινότητας Τρούλλων, η Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία «Άγιος Μάμας Τρούλλων». Επίσης το 1929 ιδρύθηκε και η ΣΠΕ Λευκάρων.

Στις 26/10/1937 ιδρύθηκε η Συνεργατική Κεντρική Τράπεζα η οποία άρχισε να λειτουργεί κανονικά από τη 1/1/1938. Η Συνεργατική Κεντρική Τράπεζα είχε το ρόλο του κεντρικού συντονιστικού οργάνου (κεντρικός φορέας), ο οποίος θα διευκόλυνε το έργο των συνεργατικών εταιρειών δημιουργώντας τους κεφάλαια. Στη κεντρική τράπεζα καταθέτονταν τα πλεονάσματα των πλούσιων συνεργατικών εταιρειών. Στη συνέχεια, τα πλεονάσματα αυτά παραχωρούνταν ως δάνεια με ευνοϊκούς όρους στις πιο αδύναμες συνεργατικές εταιρείες οι οποίες με τη σειρά τους τα παραχωρούσαν στα μέλη τους. Εκτός από το ρόλο αυτό, η κεντρική τράπεζα προμήθευε τους αγρότες με γεωργικά χρειώδη και ήταν αντιπρόσωπός τους στη κυβέρνηση για τη χρηματοδότηση διαφόρων αναπτυξιακών γεωργικών προγραμμάτων.

Το 1938 ιδρύθηκε το Συνεργατικό Ταμειυτήριο Κάτω Βαρωσίων στην Αμμόχωστο, όπου συγχωνεύθηκε το 2014 με τη ΣΠΕ Συνεργασίας, τον Οργανισμό Πρωτοβουλίας Γυναικών που ιδρύθηκε το 2000, της ΣΠΕ Κοντέας που ιδρύθηκε το 1930 και του Συνεργατικού Ταμειυτηρίου Λάρνακας που ιδρύθηκε το 1994, όπου και ονομάστηκαν Συνεργατικό Ταμειυτήριο Αμμοχώστου – Λάρνακας.

Τον Ιούλιο του 1941 δημιουργήθηκε η Νέα Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Πύλας και το 1956 το Συνεργατικό Παντοπωλείο Πύλας. Η Συνεργατική Εταιρεία Πύλας είχε σαν μέλη της και Ελληνοκύπριους και Τουρκοκύπριους.

Το 1942 ιδρύθηκε η Σπε Στροβόλου από 40 γεωργοκτηνοτρόφους και σκοπός της ίδρυσής της ήταν να εξυπηρετεί τις ανάγκες του γεωργοκτηνοτροφικού κόσμου της περιοχής. Η ΣΠΕ κατά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο προμήθευε με λάμπες και πετρέλαιο ολόκληρη τη περιοχή και μετά τη τουρκική εισβολή βοήθησε αρκετά τους πρόσφυγες, παραχωρώντας τους καταναλωτικά δάνεια για να αποκτήσουν σπίτι ή να συνεχίσουν τις εργασίες τους, καθιστώντας την το 1980 ένα από τα πρώτα συνεργατικά ιδρύματα της Κύπρου.

Το 1943 ιδρύθηκε η Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Λιβαδιών.

Η Συνεργατική Πιστωτική Εταιρεία Μοσφιλωτής και η ΣΠΕ Πυργών ιδρύθηκαν το 1945.

Το 1946 ιδρύθηκε το ταμειυτήριο Λεμεσού από 27 Λεμεσιανούς. Το 1954 μετονομάζεται σε ταμειυτήριο καταστηματαρχών Λεμεσού και το 1958 μετονομάζεται σε Συνεργατικό ταμειυτήριο Λεμεσού. Τα Συνεργατικό Ταμειυτήριο Λεμεσού ήταν το πρώτο ταμειυτήριο που λειτουργούσε τρεχούμενο λογαριασμό και παραχωρούσε βιβλιάρια επιταγών.

Στις 16 Ιανουαρίου 1948 ιδρύθηκε η Σπε Λήδρας και στις 18 Ιουλίου του 1951 ιδρύθηκε η Σπε Παλλουριώτισσας. Αυτές οι δύο εταιρείες συγχωνεύτηκαν το 2011 και μετονομάστηκαν σε Σπε Αγλαντζιάς. Το 2014 συγχωνεύθηκαν με τη Νέα ΣΠΕ Καϊμακλίου και το Συνεργατικό Ταμειυτήριο Εργαζομένων Κύπρου (ΣΤΕΚ).

Το 1959 ιδρύθηκε το Συνεργατικό ταμειυτήριο υπαλλήλων ΑΤΗΚ και το 1960 το Συνεργατικό ταμειυτήριο υπαλλήλων ΑΗΚ, όπου μέλη τους ήταν οι εργαζόμενοι στους ημικρατικούς οργανισμούς ΑΗΚ και ΑΤΗΚ.

Τον Ιούνιο του 1960 ιδρύθηκε η ΣΠΕ Καλού Χωριού, η οποία εξυπηρετούσε όπως όλες οι άλλες εταιρείες τους κάτοικους του χωριού που ασχολούνταν κυρίως με τη γεωργία και την κτηνοτροφία.

Το 1966 ιδρύθηκε το Συνεργατικό Ταμειυτήριο Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου όπου μέλη του ήταν οι εργαζόμενοι σε τράπεζες.

Το 1975 ιδρύθηκε η Συνεργατική Εταιρεία Εκτοπισθέντων Κελλιών από πρόσφυγες της τουρκικής εισβολής.

Στις 7 Μαΐου 2007 δημιουργήθηκε η ΣΠΕ Περιοχών Σταυροβουνίου και Λευκάρων, η οποία δημιουργήθηκε από τη συγχώνευση των ΣΠΕ Καλού Χωριού Λάρνακας, ΣΠΕ Πάνω Λευκάρων, ΣΠΕ Ψευδά, ΣΠΕ Αγίων Βαβατσινιάς, ΣΠΕ Πυργών Λάρνακας και ΣΠΕ Μοσφιλωτής. Στη συνέχεια όλες αυτές οι εταιρείες συγχωνεύτηκαν και μετονομάστηκαν σε ΣΠΕ Κόρνου.

Οι συνεργατικές εταιρείες από την ημέρα δημιουργίας τους επικεντρώθηκαν στον άνθρωπο και την κοινωνία, παρέχοντας διευκολύνσεις σε κύπριους σε δύσκολες περιόδους, όπως για παράδειγμα μετά την τουρκική εισβολή το 1974. Αυτό έφερε σε δύσκολη θέση το Συνεργατισμό όμως παρόλα αυτά κατάφερε να ορθοποδήσει και να αντεπεξέλθει και να θεωρείται ένα από τα πιο καλά οργανωμένα και δυνατά συνεργατικά ιδρύματα στο κόσμο.

Επιπλέον, ο Συνεργατισμός ενίσχυε σταδιακά ενίσχυε και ενδυνάμωνε τον αθλητισμό, τον πολιτισμό, τους νέους και την φιλανθρωπία στο τόπο μας. Ουσιαστικά, αποτελούσε ένα μείγμα παράδοσης και σύγχρονης τραπεζικής διακυβέρνησης.

Τα τελευταία χρόνια είχε δυναμώσει τόσο πολύ που έφτασε να λειτουργεί και να ελέγχει 350 Συνεργατικά πιστωτικά ιδρύματα σε όλη την ελεύθερη Κύπρο.

Το 2014 άρχισε να συρρικνώνεται και να συγχωνεύει καταστήματα και έτσι από τα 93 Σπε που λειτουργούσαν μειώθηκαν σε 18.

Οι δεκαοκτώ εταιρείες που δημιουργήθηκαν από τα 93 συνεργατικά πιστωτικά ιδρύματα ήταν οι εξής:

Στην Επαρχία Λευκωσίας λειτουργούσαν συνολικά 10 συνεργατικά, τα οποία ήταν και τα πιο πολλά παγκύπρια. Τα 10 συνεργατικά ιδρύματα ήταν τα εξής:

- Η ΣΠΕ Στροβόλου, η οποία συγχωνεύτηκε με το Συνεργατικό Ταμειυτήριο Επαγγελματικών Κλάδων και Επιχειρηματιών Κύπρου (ΣΤΕΚΕΚ) και το ΣΤ Πολυτέκνων Λτδ.
- Η ΣΠΕ Λήδρας, η οποία συγχωνεύτηκε με την ΣΠΕ Καϊμακλίου και το ΣΤ Εργαζομένων Κύπρου (ΣΤΕΚ) Λτδ.

- Η Περιφερειακή ΣΠΕ Λευκωσίας, στην οποία συγχωνεύτηκαν η ΣΠΕ Λατσιών, η ΣΠΕ Γερίου και η ΣΠΕ Αγίου Αμβροσίου (Κερύνειας).
- Το ΣΤ Λευκωσίας, το οποίο συγχωνεύτηκε με τη ΣΠΕ Δυτικής Λευκωσίας, τη ΣΠΕ Κοκκινοτριμιθιάς, τη ΣΠΕ Κακοπετριάς-Γαλάτας, το ΣΤ Σολιάς Λτδ, το ΣΤ Μαραθάσας Λτδ και το Συνεργατικό Ταμειυτήριο Αγίας Μαρίνας, Κορμακίτη, Καρπασίας, Ασωμάτου Λτδ.
- Η ΣΠΕ Ταμασσού & Μαχαιρά στην οποία συγχωνεύτηκε η ΣΠΕ Πίστεως, το ΣΤ Πιτσιλιάς Λευκωσίας Λτδ, η ΣΠΕ Ορεινής, η ΣΠΕ Παλαιχωρίου και η ΣΠΕ Μαδαρής.
- Η ΣΠΕ Λακατάμιας, στην οποία συγχωνεύτηκε η ΣΠΕ Δευτεράς-Ανάγυας και το ΣΤ Ιδιωτικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου Συνεργατικό Ταμειυτήριο (ΣΥΤΙΕΚ) Λτδ.
- Το ΣΤ Αστυνομικών Κύπρου Λτδ στο οποίο συγχωνευθηκε το ΣΤ Μελών Κυπριακού Στρατού Λτδ.
- Το ΣΤ Υπαλλήλων Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου Λτδ, στο οποίο συγχωνεύθηκαν το ΣΤ Υπαλλήλων Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου Λτδ και το ΣΤ Τραπεζικών Υπαλλήλων Κύπρου Λτδ.
- Η ΣΟΤΑΔΥΚ, στην οποία θα συγχωνεύθηκαν το ΣΤ Δημοσίων Υπαλλήλων Λεμεσού Λτδ, το ΣΤ Κυβερνητικών Εργατών Κύπρου Λτδ (ΣΤΑΚΕΚ) και το ΣΤ Δημοσίων Υπαλλήλων Λάρνακας Λτδ
- Το ΣΤ Δασκάλων Κύπρου Λτδ στο οποίο συγχωνεύθηκε το ΣΤΕΛΜΕΚ (Συνεργατικό Ταμειυτήριο Ελλήνων Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης) Λτδ.

Στην επαρχία Λάρνακας λειτουργούσαν 3 συνεργατικά ιδρύματα τα οποία ήταν:

- Η ΣΠΕ Μακράσucas στην οποία συγχωνεύτηκαν η ΣΠΕ Βασιλικού Πεντάσχοιου, η ΣΠΕ Αγροτικής Ανάπτυξης, το ΣΤ Καρπασίας Λτδ, η ΣΠΕ Ακανθού και το ΣΤ Λύσης Λτδ.
- Η ΣΠΕ Αλληλεγγύης στην οποία συγχωνεύτηκαν η ΣΠΕ Αθηαίνου, η ΣΠΕ Περιοχών Σταυροβουνίου Λευκάρων και η ΣΠΕ Λειβαδιών Λάρνακας.
- Το ΣΤ Αμμοχώστου Λτδ στο οποίο συγχωνεύτηκαν η ΣΠΕ Κοντέας, η ΣΠΕ Συνεργασίας Κιτίου -Περβολιών - Τερσεφάνου – Μενεού, το ΣΤ Λάρνακας Λτδ και ο Συνεργατικός Οργανισμός Πρωτοβουλία Γυναικών Κύπρου Λτδ.

Στην επαρχία Λεμεσού λειτουργούσαν 3 συνεργατικά ιδρύματα τα οποία ήταν:

- Η ΣΠΕ Κυπερούντας στην οποία συγχωνεύτηκαν η ΣΠΕ Ημιορεινής Λεμεσού, η ΣΠΕ Ορεινής Πιτσιλιάς, η ΣΠΕ Ορεινών Θερέτρων Λεμεσού, η ΣΠΕ Κρασοχωριών, το ΣΤ Πελενδρίου Λτδ και η ΣΠΕ Αγρού.
- Η ΣΠΕ Μέσα Γειτονιάς, στην οποία συγχωνεύτηκαν η ΣΠΕ Κουρίου, η ΣΠΕ Ύψωνα –Λόφου, η ΣΠΕ Ανατολικής Λεμεσού, η ΣΠΕ Πισσουρίου, η ΣΠΕ Μόρφου και η ΣΠΕ Τραχωνίου Κολοσσίου.

- Το ΣΤ Λεμεσού Λτδ.

Στην επαρχία Ελεύθερης Αμμοχώστου λειτουργούσε ένα συνεργατικό ίδρυμα:

- Η ΣΠΕ Παραλιμνίου στην οποία συγχωνεύτηκαν η Περιφερειακή ΣΠΕ Αμμοχώστου, η ΣΠΕ Σωτήρας Αμμοχώστου, η ΣΠΕ Αγίας Νάπας, το ΣΤ Άχνας Λτδ. (Δασάκι Άχνας) Λτδ, η ΣΠΕ Ξυλοφάγου, η ΣΠΕ Αυγόρου, η ΣΠΕ Λιοπετρίου, η ΣΠΕ Ορμήδειας και η ΣΠΕ Ξυλοτύμπου.

Στην επαρχία Πάφου λειτουργούσε ένα συνεργατικό ίδρυμα:

- Το Ελληνικό ΣΤ Πάφου Λτδ στο οποίο συγχωνεύτηκαν όλες η υπόλοιπες συνεργατικές εταιρείες που λειτουργούσαν μέχρι αυτή τη στιγμή στην επαρχία όπως η ΣΠΕ Γεροσκήπου και Ανατολικής Πάφου, η ΣΠΕ Περιφέρειας Πόλεως Χρυσοχούς, η ΣΠΕ Χλώρακας – Κισσόνεργας, η ΣΠΕ Πέγειας, η ΣΠΕ Κάτω Πάφου, η ΣΠΕ Στρομπίου, η ΣΠΕ Πωμού – Τυλληρίας, η ΣΠΕ Σταυρός Μίνθης, η ΣΠΕ Γιόλου, η ΣΠΕ Σίμου, η ΣΠΕ Λαόνας, η ΣΠΕ Αμαργέτης και Περιχώρων, η ΣΠΕ Περιφέρειας Χρυσορογιατίσσας, η ΣΠΕ Πολεμίου και η ΣΠΕ Κουκλιών.

Το Δεκέμβριο του 2016 αποφασίστηκε η συγχώνευση όλων των πιο πάνω ΣΠΕ κάτω από μία οντότητα, τη Συνεργατική Κεντρική Τράπεζα που αργότερα μετονομάστηκε σε Συνεργατική Κυπριακή Τράπεζα Λτδ.

Ο συνεργατισμός πριν τη διάλυσή του αποτελούσε το δεύτερο σε μέγεθος χρηματοπιστωτικό ίδρυμα στην Κύπρο και πρόσφερε εργασία σε 2700 άτομα (Παϊζάνου, 2017)

3.3. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η Ελληνική Τράπεζα ιδρύθηκε το 1976. Το 1996 αγόρασε την Τράπεζα Barclays. Κύριος μέτοχος ήταν για αρκετά χρόνια η Εκκλησία της Κύπρου, η οποία κατείχε το 29%. Το 2013 – 2014 το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 3,9%. Έτσι, οι μέτοχοι της Ελληνικής τράπεζας έγιναν έξι: η CPB FBO, το Ταμείο ανασυγκρότησης 24,9%, Demetra Investments ruplic ltd 10% που εδρεύει στη Κύπρο, Ευρωπαϊκή τράπεζα ανασυγκρότησης και ανάπτυξης το 5,4%, η Senvest Master Lund / Senvest Masterfund LP η οποία εδρεύει στο Καναδά κατέχει το 5%, το 2015 η ΕΤΑΑ απέκτησε μερίδιο 5,4% στην Ελληνική Τράπεζα. Το διοικητικό της συμβούλιο αποτελείτο από εκπροσώπους της Εκκλησίας της Κύπρου και της CPB FBO.

Τον Ιανουάριο του 2011 η Ελληνική Τράπεζα επέκτεινε τις εργασίες της στη Ρωσία. Το 2014 πούλησε τις εργασίες που είχε αποκτήσει στη Ρωσία, διατηρώντας ωστόσο αντιπροσωπευτικά γραφεία στο Κίεβο, την Αγία Πετρούπολη τη Μόσχα, τη Νότια Αφρική και την Αθήνα.

Στις 25 Μαρτίου 2013, η Ελληνική Τράπεζα πώλησε στην Τράπεζα Πειραιώς τα καταστήματα που διατηρούσε στην Ελλάδα. Από την πώληση αυτή, που ολοκληρώθηκε τον Ιούλιο του 2013, έκλεισαν τα περισσότερα καταστήματά της και απολύθηκε το προσωπικό της.

Τον Ιούλιο του 2017 πούλησε το 51% της διεύθυνσης διαχείρισης προσωρινών απαιτήσεων και της μονάδας ανάκτησης χρεών και διαχείρισης περιουσιακών στοιχείων στην εταιρεία APS Holdings, μια εξειδικευμένη τσέχικη εταιρεία, η οποία έχει το 51% και η Ελληνική Τράπεζα το 49%.

Τον Ιούλιο του 2018, αποφασίζεται όπως η Ελληνική Τράπεζα να εξαγοράσει τα υγιή δάνεια και τις καταθέσεις της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας, συμπεριλαμβανομένων 75 καταστημάτων και 1100 υπαλλήλων. Η εξαγορά αυτή την καθιστά τη δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα στην Κύπρο με μερίδιο αγοράς 31%. https://en.wikipedia.org/wiki/Hellenic_Bank

3.4. ΧΡΟΝΙΚΟ ΕΞΑΓΟΡΑΣ

Πριν την οικονομική κρίση και τη κατάσταση που επικρατούσε το 2013, ο Συνεργατισμός διέθετε 93 πιστωτικά ιδρύματα και πέραν των 350 καταστημάτων σε όλη την Κύπρο, ενώ μετά την οικονομική κρίση, το 2014 ο συνεργατισμός είχε 18 πιστωτικά ιδρύματα και 250 καταστήματα.

Η αρχή πραγματοποιήθηκε με το κλείσιμο όλων των παραρτημάτων πώλησης προϊόντων του Συνεργατισμού στη Κύπρο και σταδιακά επήλθε το κλείσιμο των καταστημάτων και η συγχώνευση όλων των συνεργατικών παγκύπρια.

Από αυτό το σημείο και μετά, ο συνεργατισμός άρχισε να μην εξυπηρετεί το σκοπό για τον οποίο ιδρύθηκε, δηλαδή τον άνθρωπο, τον απλό πολίτη και τον αγρότη και μετεξελίσσεται σε εμπορική τράπεζα.

Τελικά, η κρίση που επήλθε στο τραπεζικό σύστημα μετά και το κούρεμα των καταθέσεων του 2013, η έλλειψη εμπιστοσύνης από τον κόσμο, οι ανάγκες που προέκυψαν στο Συνεργατισμό, ορισμένες παραλείψεις της κυβέρνησης, η απαγόρευση των εκποιήσεων, και πολλές ατασθαλίες που βγήκαν στην δημοσιότητα, οδήγησαν στη διάλυση του Συνεργατισμού.

Αναλυτικά, ο Συνεργατισμός λόγω πολλών λαθών και κακοδιαχείρισης του παρελθόντος και μετά το 2013, αντιμετώπισε πολλά προβλήματα και κρατικοποιήθηκε. Η κυβέρνηση τότε, είχε υποσχεθεί την αναδιάρθρωσή του και την επιστροφή του στα μέλη του, αλλά αντί να αναδιρθρωθεί και να συνεχίσει να προσφέρει τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες του, η κυβέρνηση αθέτησε τις δεσμεύσεις της και τελικά αποφάσισε να πωλήσει τον Συνεργατισμό.

Στις 19 Μαρτίου 2018 ανακοινώθηκε η έναρξη της διαδικασίας για εξεύρεση επενδυτή. Ως αποκλειστικός σύμβουλος της ΣΚΤ διορίστηκε η City Group Global Markets, για τη διαδικασία εξεύρεσης επενδυτή. Η διαδικασία ιδιωτικοποίησης της ΣΚΤ είχε δύο σκέλη: πρόσφερε την επιλογή της αγοράς ολόκληρης της τράπεζας ή

μέρος των περιουσιακών της στοιχείων, το υγιές κομμάτι της τράπεζας ή το προβληματικό δηλαδή τις μη εξυπηρετούμενες χορηγήσεις. Τελικά, υπήρξαν πέντε ενδιαφερόμενοι επενδυτές, τρεις εμπορικές τράπεζες και δύο επενδυτικά ταμεία (Third Point, Tosca και Απόλλων). Με την πώληση του συνεργατισμού σε έναν από τους πιο πάνω επενδυτές, θα γίνει περεταίρω ενοποίηση και συρρίκνωση του τραπεζικού συστήματος στην Κύπρο.

Στο μνημόνιο που είχε συνάψει η Κυπριακή Δημοκρατία με την Τρόικα περιλαμβανόταν μεταξύ άλλων και η αναδιάρθρωση του τραπεζικού τομέα. Έτσι, υλοποιήθηκε από τη κυβέρνηση το σχέδιο αναδιάρθρωσης του πιστωτικού τομέα και ο συνεργατισμός έλαβε κρατική στήριξη 1,7 δις ευρώ, με το 99% των μετοχών να ανήκει στο κράτος. Μετά από μικρό χρονικό διάστημα, η κυβέρνηση αποφάσισε να παραχωρήσει το 25% του μετοχικού κεφαλαίου σε καταθέτες και συνεπείς δανειολήπτες, απόφαση που φέρνει σε αντίθεση τη Νομική υπηρεσία, η οποία κάνει λόγο για θέματα αντισυνταγματικότητας. Επίσης, στο μνημόνιο αυτό θέλοντας να συρρικνώσουν το τραπεζικό σύστημα αποφασίζεται κούρεμα καταθέσεων στην Τράπεζα Κύπρου και κλείσιμο/πτώχευση της Λαϊκής Τράπεζας και ανάληψη των εργασιών της από την Τράπεζα Κύπρου (Ζαχαρίου, 2018).

3.5. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗΣ

Με την ολοκλήρωση της μεταφοράς της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας στην Ελληνική Τράπεζα στις 3 Σεπτεμβρίου 2018, ολοκληρώνεται η μεταφορά του καλού κομματιού του Συνεργατισμού στην Ελληνική Τράπεζα. Πλέον, το τραπεζικό σύστημα της Κύπρου συρρικνώνεται και η Ελληνική Τράπεζα γίνεται η δεύτερη μεγαλύτερη τράπεζα της Κύπρου. Παράλληλα δημιουργείται μια νέα εταιρεία που ονομάζεται Κυπριακή εταιρεία διαχείρισης περιουσιών, η οποία θα αναλάβει τα μη εξυπηρετούμενα δάνεια της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας, που δεν μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα. Με τη μεταφορά ορισμένων περιουσιακών στοιχείων και υποχρεώσεων της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας, η Ελληνική θα αποκτήσει ισολογισμό 10,3 δισεκατομμύρια ευρώ και 1100 υπαλλήλους της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας. Επίσης, καλείται να πληρώσει 9,7 δις ευρώ για τις καταθέσεις των πελατών της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας και θα αναλάβει περιουσιακά στοιχεία της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας που αποτελούνται από δάνεια, ομόλογα και μετρητά αξίας 10,3 δις περιλαμβανομένων και μη εξυπηρετούμενων δανείων 0,5 δις.

Μεγάλος αριθμός καταστημάτων της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας έχουν κλείσει μετά την εξαγορά της από την Ελληνική και πλέον ο αριθμός των καταστημάτων της Ελληνικής που θα λειτουργούν θα είναι 125 αντί 52 που διέθετε μέχρι σήμερα.

Τα υπόλοιπα περιουσιακά στοιχεία της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας αξίας 8,3 δις, θα μεταφερθούν στο κράτος, έναντι της κατάθεσης 2,5 δις που πραγματοποίησε τον Απρίλιο. Επίσης, στο κράτος μεταφέρονται μη εξυπηρετούμενα δάνεια αξίας 7 δις ευρώ και συμμετοχές σε εταιρείες αξίας 165 εκ. ευρώ. Ακόμα, στο κράτος μεταφέρονται και όλα τα ακίνητα του Συνεργατισμού αξίας 600εκ. ευρώ και εξυπηρετούμενα δάνεια αξίας 500 εκ. ευρώ, για να

καλύψουν μια επιπλέον κατάθεση από το κράτος προς τον Συνεργατισμό. Τα έσοδα από πωλήσεις αυτών των περιουσιακών στοιχείων θα αποτελέσουν περιουσία του δημοσίου.

Πηγή διαδικτύου:

<https://economy.cyprustimes.com/economy-times/ti-pronoei-to-deal-synergatismoy-ellinikis/>

4. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

4.1. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους εξαρτάται και από το πόσο ικανοποιημένος είναι ο εργαζόμενος από την κοινωνία και την προσωπική του ζωή. Η ικανοποίηση των υπαλλήλων μιας τράπεζας εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι οι προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο, τις οποίες η διοίκηση θα πρέπει να προσπαθεί να καλύψει για να πετύχει με αυτό τον τρόπο την ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους και παράλληλα να πετύχει αύξηση στην παραγωγικότητά τους και να βελτιώσει την απόδοσή τους στην εργασία.

Από έρευνες που έχουν γίνει κατά καιρούς, έχει αποδειχθεί πως όταν υπάρχει συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων, αυξάνεται ταυτόχρονα η απόδοσή και η παραγωγικότητά τους, πετυχαίνουν τους στόχους τους και οδηγούν την τράπεζα σε καλύτερα αποτελέσματα. Έχει αποδειχθεί και είναι αποδεκτό πως όταν οι υπάλληλοι μιας τράπεζας ή μιας επιχείρησης εργάζονται σε ένα φιλικό και ευχάριστο περιβάλλον, τότε προσπαθούν και τα καταφέρνουν, να αποδώσουν περισσότερο για την επιτυχία της τράπεζας.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι επίσης η συμπεριφορά της διοίκησης της τράπεζας απέναντι στους εργαζομένους της που ενδιαφέρονται για το καλό της τράπεζας, όσον αφορά την αμοιβή τους. Η παροχή δίκαιης αμοιβής στους υπαλλήλους που δείχνουν ενδιαφέρον για τη σωστή λειτουργία της τράπεζας έχει σαν αποτέλεσμα να αποφεύγονται κάθε είδους αρνητικά συναισθήματα, όπως συναισθήματα απογοήτευσης από τον εργαζόμενο, όπως η αδικία, η έλλειψη αναγνώρισης κτλ. Αυτά τα συναισθήματα οδηγούν τους εργαζομένους στην απογοήτευση και ταυτόχρονα στη μείωση της απόδοσής τους, που αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν αρνητικά αποτελέσματα στην λειτουργία της τράπεζας.

Η διοίκηση της τράπεζας θα πρέπει παράλληλα να δίνει έμφαση στην εκπαίδευση των εργαζομένων. Η παροχή εκπαίδευσης στους εργαζομένους επιβάλλεται να είναι συνεχής, προκειμένου να μπορούν οι εργαζόμενοι να εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους. Αυτό θα τους βοηθήσει να εξυπηρετούν γρήγορα και εύκολα τις καθημερινές απαιτήσεις του πελάτη. Η συνεχής εκπαίδευση βοηθά τους εργαζομένους να καλλιεργήσουν συμπεριφορά, ώστε να μπορούν να συμπεριφερθούν κατάλληλα σε

κάθε πελάτη ο οποίος επιθυμεί έναν υπάλληλο που θα μπορεί να τον εξυπηρετήσει σε κάθε ζήτημα και κατά συνέπεια, θα αποκτήσει εμπιστοσύνη στην τράπεζα. Εάν δεν υπάρξει εκπαίδευση στους εργαζομένους σε θέματα συμπεριφοράς, τότε είναι πολύ πιθανόν να υπάρξουν αντίθετα αποτελέσματα ως προς την ικανοποίηση των πελατών γιατί ένα περιβάλλον στο οποίο υπάρχει πίεση και πάρα πολλή δουλειά, επηρεάζει ψυχολογικά τους εργαζόμενους. Το γεγονός αυτό μπορεί να ξεπεράσει τα όρια αντοχής τους και να προκαλέσει αναταραχές στη λειτουργία της τράπεζας. Μέσω της εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν νέες ιδέες, οι οποίες θα βοηθήσουν στην αύξηση της απόδοσης και της παραγωγικότητάς τους, ώστε να βοηθήσουν και την τράπεζα να γίνει πιο ανταγωνιστική στην αγορά. Η παροχή εκπαίδευσης μπορεί να γίνει μέσω οργάνωσης εκπαιδευτικών σεμιναρίων, διαλέξεων, συνεδρίων και άλλων παρόμοιων δράσεων.

4.2. ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΑΓΟΡΕΣ ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Οι εξαγορές και συγχωνεύσεις τραπεζών επηρεάζουν πρώτα το ανθρώπινο δυναμικό που εργάζεται στην τράπεζα. Η διοίκηση της κάθε τράπεζας θα πρέπει να δίνει ιδιαίτερη σημασία στο ανθρώπινο δυναμικό της και να μην το αγνοεί. Κάποιες αρνητικές επιδράσεις και συμπεριφορές που προκύπτουν από τις εξαγορές και συγχωνεύσεις τραπεζών μπορούν να προκαλέσουν μείωση στην απόδοση της εργασίας, των εργαζομένων και στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, εντός των τραπεζικών οργανισμών, με αποτέλεσμα να διαταράξει την ομαλή μετάβαση στη νέα τράπεζα. Οι αρνητικές επιδράσεις που μπορούν να προκαλέσουν οι συγχωνεύσεις και εξαγορές μπορεί να έχουν σχέση με τις θέσεις εργασίας στην τράπεζα, τις ανακατατάξεις στους μισθούς των εργαζομένων που έχουν στόχο να ισορροπηθούν οι μισθολογικές κλίμακες της νέας τράπεζας, την ανασφάλεια που προκύπτει για την επαγγελματική θέση εργασίας των εργαζομένων στην τράπεζα που εξαγοράστηκε καθώς και τη διαφορετική εργασιακή κουλτούρα που υπάρχει ανάμεσα στους εργαζομένους των δύο τραπεζών.

5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζουμε και αναλύουμε το ερωτηματολόγιο και τα αποτελέσματα που προέκυψαν.

Με την ανάλυση των αποτελεσμάτων γίνεται μια προσπάθεια όπως απαντηθούν τα ερωτήματα που τέθηκαν στους υπαλλήλους της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 50 ερωτήματα και χωρίζεται σε τρία μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά τα δημογραφικά στοιχεία, το δεύτερο μέρος αφορά το αντικείμενο και τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές, τις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, την συμπεριφορά της διοίκησης, τις δυνατότητες που υπάρχουν για προαγωγή κτλ., όπου οι συνάδελφοι καλούνται να απαντήσουν με βαθμό ικανοποίησης από 1 μέχρι 5, όπου το 1 είναι καθόλου ικανοποιημένος, 2 λίγο ικανοποιημένος, 3 μέτρια ικανοποιημένος, 4 αρκετά ικανοποιημένος και 5 καθόλου ικανοποιημένος. Στο τρίτο μέρος καλούνται οι συνάδελφοι να επιλέξουν τρεις παράγοντες από τον πίνακα 1 για τους οποίους είναι πολύ ικανοποιημένοι και τρεις παράγοντες από τον πίνακα 2 για τους οποίους είναι πολύ δυσαρεστημένοι.

Στο δείγμα που σας παρουσιάζουμε πιο κάτω, μας απάντησαν συνολικά 100 υπάλληλοι της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα, την 1η Σεπτεμβρίου 2019. Τα 30 ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από άντρες και τα 70 από γυναίκες. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια δόθηκαν στην επαρχία Πάφου (93), έξι στη επαρχία Λευκωσίας και ένα στην επαρχία Λεμεσού. Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν τυχαία σε συναδέλφους οι οποίοι κατέχουν διάφορες θέσεις στην τράπεζα. Τα περισσότερα ερωτηματολόγια απαντήθηκαν από συναδέλφους που κατέχουν θέσεις γραφειακού λειτουργού. Πιο κάτω, παρουσιάζονται αναλυτικά τα γενικά στοιχεία για τους άνδρες και για τις γυναίκες ξεχωριστά, όσον αφορά την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την μόρφωση, το μισθό και τα χρόνια υπηρεσίας.

Η ανάλυση των δεδομένων καθώς και τα διαγράμματα έγιναν στο excel.

5.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

5.1.1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στα προσωπικά στοιχεία καλείται ο συνάδελφος να απαντήσει σε ερωτήσεις που αφορούν το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, το μηνιαίο μισθό, την επαρχία όπου εργάζεται, τη θέση που κατέχει στην τράπεζα και τα χρόνια υπηρεσίας που έχει στην τράπεζα. Η κλίμακα των ηλικιών ξεκινά από 21 ετών και φθάνει μέχρι 60, με τους περισσότερους συναδέλφους να βρίσκονται στις ηλικίες με κλίμακα από 31-40 ετών. Οι περισσότεροι από αυτούς είναι έγγαμοι και ως προς το μορφωτικό επίπεδο πτυχιούχοι.

Η κλίμακα μισθοδοσίας ξεκινά από την κατηγορία μέχρι 1200 ευρώ και φθάνει μέχρι 2801 και άνω, με τους περισσότερους (39 στο σύνολο) να λαμβάνουν από 1201-1600 ευρώ (7 άντρες και 32 γυναίκες), 37 να λαμβάνουν μέχρι 1200 ευρώ (27 γυναίκες και 10 άνδρες), 11 συνολικά (4 γυναίκες και 7 άνδρες) από 1601-2000

ευρώ, 9 συνολικά (5 γυναίκες και 4 άνδρες) λαμβάνουν μισθό από 2001-2400 ευρώ και 4 συνολικά, 2 άντρες και 2 γυναίκες λαμβάνουν μισθό από 2401-2800 ευρώ.

Όσον αφορά την περιοχή διαμονής, οι περισσότεροι διαμένουν στην επαρχία Πάφου, 5 γυναίκες από Λευκωσία και 65 από Πάφο και οι άνδρες 1 από Λευκωσία, 1 από Λεμεσό και 28 από Πάφο. Με βάση τα καθήκοντά τους στην τράπεζα, 17 άνδρες είναι γραφειακοί λειτουργοί, 8 ανώτεροι λειτουργοί και 5 προϊστάμενοι τμήματος. Επιπλέον, 6 γυναίκες είναι ανώτεροι λειτουργοί, 4 είναι προϊστάμενες τμήματος και οι υπόλοιπες 60 γυναίκες είναι γραφειακό προσωπικό. Οι περισσότεροι συνάδελφοι βρίσκονται σε θέσεις γραφειακού προσωπικού.

ΜΕΡΟΣ Α

Οι απαντήσεις των συναδέλφων δίνονται με βαθμό ικανοποίησης από 1 μέχρι 5.

Πιο συγκεκριμένα: 1=καθόλου ικανοποιημένος, 2=λίγο ικανοποιημένος, 3=μέτρια ικανοποιημένος, 4=αρκετά ικανοποιημένος, 5=πολύ ικανοποιημένος.

Στα μέρη Α και Β του ερωτηματολογίου οι ερωτήσεις χωρίστηκαν σε group ως εξής:

Στο group ερωτήσεων Α, οι συνάδελφοι καλούνται να απαντήσουν σε έξι ερωτήσεις που αφορούν το αντικείμενο εργασίας (ερωτήσεις 1-6), με βαθμό ικανοποίησης από 1-5. Αυτές είναι οι εξής:

1. Από τον καθημερινό όγκο εργασίας μου
2. Από την ποικιλία των εργασιών που μου ανατίθενται, ώστε να κρατούν υψηλό το ενδιαφέρον μου.
3. Από το βαθμό ελευθερίας που μου δίνεται στην εκτέλεση των εργασιών μου
4. Από το αντικείμενο της εργασίας μου αυτό καθαυτό
5. Από τον καθημερινό όγκο εργασίας μου με βάση το ωράριο εργασίας
6. Από την κατάλληλη εκπαίδευση που μου παρέχεται για την εκτέλεση της εργασίας μου

Αναλυτικότερα, πρόκειται για ερωτήσεις που αφορούν στο αντικείμενο της εργασίας, τις συνθήκες εργασίας, το μισθό και άλλα ωφελήματα που τους παρέχει η εργασία τους.

Στο group ερωτήσεων Β, οι συνάδελφοι καλούνται να απαντήσουν σε 5 ερωτήσεις που αφορούν τις γενικές συνθήκες εργασίας. Αναλυτικότερα, περιλαμβάνονται ερωτήσεις που αφορούν στο ωράριο εργασίας, το χώρο, την ασφάλεια και την υγεία (ερωτήσεις 7-11):

7. Από την ευελιξία στο ωράριο εργασίας
8. Από τον χώρο που βρίσκεται η εργασία μου (κτιριακές εγκαταστάσεις, γραφειακός εξοπλισμός κτλ)
9. Από τον αριθμό των ημερών άδειας (διακοπών και αναρρωτικών)

10. Από τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι καθημερινά
11. Από την ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας

Στο group ερωτήσεων Γ, οι συνάδελφοι καλούνται να απαντήσουν σε 5 ερωτήσεις που αφορούν την αμοιβή και αυτές είναι η αμοιβή σε σχέση με την προσφερόμενη εργασία, τα οφέλη που τους προσφέρει ο εργοδότης τους, η δίκαιη αμοιβή σε σχέση με αυτή των συναδέλφων τους, η δίκαιη αμοιβή σε σχέση με τους συναδέλφους ανταγωνιστικών τραπεζών καθώς και το σχέδιο ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που τους προσφέρει ο οργανισμός (ερωτήσεις 12-16):

12. Από την αμοιβή μου σε σχέση με την προσφερόμενη εργασία μου
13. Από τα οφέλη που μου προσφέρει ο εργοδότης μου (π.χ. χαμηλότοκα δάνεια)
14. Από τη δίκαιη αμοιβή μου σε σχέση με αυτή των συναδέλφων μου
15. Από τη δίκαιη αμοιβή μου σε σχέση με τους συναδέλφους ανταγωνιστικών τραπεζών
16. Από το σχέδιο ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που μου προσφέρει ο οργανισμός μου

Στο group ερωτήσεων Δ οι συνάδελφοι καλούνται να απαντήσουν σε 4 ερωτήσεις που αφορούν τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και οι ερωτήσεις αφορούσαν την ομαδικότητα και το καλό εργασιακό κλίμα, τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, την εμπιστοσύνη ως προς τους συναδέλφους τους καθώς και την ελευθερία που έχουν να ζητήσουν τη βοήθεια ενός συναδέλφου (ερωτήσεις 17-20):

17. Από την ομαδικότητα και το καλό εργασιακό κλίμα
18. Από τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου
19. Από την εμπιστοσύνη μου ως προς τους συναδέλφους μου
20. Από την ελευθερία που έχω να ζητήσω την βοήθεια ενός συναδέλφου

Στο group ερωτήσεων Ε καλούνταν να απαντήσουν σε 5 ερωτήσεις που αφορούν τις σχέσεις με τον προϊστάμενο. Αναλυτικότερα, τα ερωτήματα αφορούσαν το βαθμό ικανοποίησης ως προς την ενημέρωση που λαμβάνουν από τον προϊστάμενό τους, τη σχέση τους με τον άμεσα προϊστάμενό τους, τον τρόπο που διοικούνται από τον προϊστάμενο τους, την εμπιστοσύνη που τους εμπνέει ο προϊστάμενος τους και την καλή συμπεριφορά και το σεβασμό στην προσωπικότητα των υφισταμένων (ερωτήσεις 21-25):

21. Από την ενημέρωση που λαμβάνω από τον προϊστάμενο μου
22. Από την σχέση μου με τον άμεσα προϊστάμενό μου
23. Από τον τρόπο που διοικούμαι από τον προϊστάμενο μου
24. Από την εμπιστοσύνη που μου εμπνέει ο προϊστάμενος μου
25. Από την καλή συμπεριφορά και το σεβασμό στην προσωπικότητα των υφισταμένων

Στο group ερωτήσεων Ζ καλούνταν να απαντήσουν σε 3 ερωτήσεις που αφορούν την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους. Πιο συγκεκριμένα, εξεταζόταν ο βαθμός

ικανοποίησης τους ως προς τη δυνατότητα που έχουν να αξιοποιούν τις ικανότητες και τα ταλέντα τους, τη δυνατότητα που τους δίνεται να αναπτύξουν νέες ιδέες και την υποστήριξη που λαμβάνουν από τον εργοδότη για την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, μέσα από εκπαίδευση, σεμινάρια και λοιπά προγράμματα (ερώτηση 26-28):

26. Από τη δυνατότητα που έχω να αξιοποιώ τις ικανότητες και τα ταλέντα μου
27. Από τη δυνατότητα που μου δίνεται να αναπτύξω νέες ιδέες
28. Από την υποστήριξη που λαμβάνω από τον εργοδότη για την ανάπτυξη των ικανοτήτων μου, μέσα από εκπαίδευση, σεμινάρια και λοιπά προγράμματα

Στο group ερωτήσεων Η καλούνταν να απαντήσουν σε 7 ερωτήσεις που αφορούν τις δυνατότητες για προαγωγή όπως οι δυνατότητες για προαγωγή, η ελευθερία που έχουν να συμβάλλουν με τις δικές τους προτάσεις στη βελτίωση της εργασίας τους, η αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλουν, η αντικειμενικότητα των κριτηρίων αξιολόγησής τους, η αξιολόγηση της απόδοσής τους, τα περιθώρια προσωπικής ανάπτυξης μέσα από την εργασία τους και η δίκαιη διαδικασία εξέλιξης του προσωπικού στον οργανισμό που δραστηριοποιούνται (ερώτηση 29-35):

29. Από τις δυνατότητες για προαγωγή
30. Από την ελευθερία που έχω να συμβάλλω με τις δικές μου προτάσεις στην βελτίωση της εργασίας μου
31. Από την αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλω
32. Από την αντικειμενικότητα των κριτηρίων αξιολόγησής μου
33. Από την αξιολόγηση της απόδοσής μου
34. Από τα περιθώρια προσωπικής ανάπτυξης μέσα από την εργασία μου
35. Από τη δίκαιη διαδικασία εξέλιξης του προσωπικού στον οργανισμό

Στο group ερωτήσεων Θ καλούνταν να απαντήσουν σε 7 ερωτήσεις που αφορούν την ηγεσία της τράπεζας και τον εργοδότη τους όπως η συμπεριφορά της διοίκησης προς τους εργαζομένους, το ενδιαφέρον που δείχνει η διοίκηση προς τους εργαζομένους, η προσπάθεια της διοίκησης να ενθαρρύνει τους εργαζομένους, η ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών από τον εργοδότη, οι ευνοϊκές αλλαγές που κάνει ο εργοδότης για τους εργαζομένους, η αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλεται για κάλυψη των στόχων και τα κίνητρα που παρέχει η διοίκηση ώστε να δίνω το μέγιστο των δυνατοτήτων τους (ερώτηση 36-42)

36. Από τη συμπεριφορά της διοίκησης προς τους εργαζομένους
37. Από το ενδιαφέρον που δείχνει η διοίκηση προς τους εργαζομένους
38. Από τη προσπάθεια της διοίκησης να ενθαρρύνει τους εργαζομένους
39. Από την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών από τον εργοδότη
40. Από τις ευνοϊκές αλλαγές που κάνει ο εργοδότης για τους εργαζομένους
41. Από την αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλεται για κάλυψη των στόχων

42. Από τα κίνητρα που παρέχει η διοίκηση ώστε να δίνω το μέγιστο των δυνατοτήτων μου

Στο group ερωτήσεων Ι καλούνταν να απαντήσουν σε 3 ερωτήσεις που αφορούν την κοινωνία και τους πελάτες. Αναλυτικότερα, οι ερωτήσεις αφορούσαν το βαθμό ικανοποίησης ως προς την αναγνώριση του έργου που προσφέρουν από τους πελάτες, την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός τους σε σχέση με την προσφορά τους και το βαθμό δυσκολίας στην προώθηση των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρει ο οργανισμός στους πελάτες (ερώτηση 43-45).

43. Από την αναγνώριση του έργου που προσφέρω από τους πελάτες

44. Από την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός μου σε σχέση με την προσφορά μου

45. Από τον βαθμό δυσκολίας στην προώθηση των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρει ο οργανισμός, στους πελάτες

ΜΕΡΟΣ Β'

Στα group ερωτήσεων Κ και Λ οι συνάδελφοι καλούνταν να επιλέξουν 3 ανάμεσα σε 16 παράγοντες που είναι ευχαριστημένοι και 3 για τους οποίους είναι δυσαρεστημένοι. Οι παράγοντες ήταν οι εξής:

- Αναγνώριση της δουλειάς σας
- Αμοιβές
- Ανάπτυξη καριέρας
- Ασφάλεια εργασίας
- Επαγγελματικότητα στην εργασία
- Εκπαίδευση
- Επικοινωνία
- Εργασία με περιεχόμενο
- Κοινωνικότητα με συναδέλφους
- Εργασιακό κλίμα και ανθρώπινες σχέσεις
- Συνεπής και δίκαιη ηγεσία
- Οργάνωση εργασίας
- Ομαδικότητα και συνεργασία
- Ευκαιρία για προαγωγή
- Λογικές εντολές και κατευθύνσεις
- Κοινωνική υπευθυνότητα

5.2 ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ

Όσον αφορά τους άντρες, απαντήθηκαν συνολικά 30 ερωτηματολόγια και από αυτά εξαγωγή τα πιο κάτω γενικά στοιχεία:

Οι 30 άντρες είχαν τις πιο κάτω ηλικίες

- 21 άντρες ήταν ηλικίας 31-40 ετών
- 6 άντρες ήταν ηλικίας 41-50 ετών
- 3 άντρες ήταν ηλικίας 51-60 ετών

Η οικογενειακή τους κατάσταση ήταν

- 7 άντρες ήταν άγαμοι
- 22 άντρες ήταν έγγαμοι
- 1 χωρισμένος

Το μορφωτικό τους επίπεδο, ο μισθός τους, η θέση που κατέχουν στην τράπεζα και τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας

ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΚΟΛΛΕΓΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ

Στο δείγμα μας υπάρχουν τέσσερεις άντρες έχουν μόρφωση κολεγιακό δίπλωμα

- 1 άντρας είναι ηλικίας 31-40, έχει μισθό μέχρι 1200 ευρώ, βρίσκεται στη θέση ανώτερου λειτουργού και έχει 10 χρόνια υπηρεσίας στη τράπεζα
- 1 άντρας είναι ηλικίας 31-40 ετών έχει μισθό 1601 – 2000, βρίσκεται στη θέση γραφειακού προσωπικού και έχει 8 χρόνια υπηρεσίας
- 1 άντρας είναι ηλικίας 31-40 ετών έχει μισθό 2001-2400, βρίσκεται στη θέση γραφειακού προσωπικού και έχει 20 χρόνια υπηρεσίας
- 1 άντρας είναι ηλικίας 51-60 ετών έχει μισθό από 1201-1600 βρίσκεται στη θέση ανώτερου λειτουργού και έχει 15 χρόνια υπηρεσίας

ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Στο δείγμα μας υπάρχουν τέσσερεις άντρες έχουν μόρφωση μέσης εκπαίδευσης

- 2 άντρες ηλικίας 31-40 ετών έχουν μισθό μέχρι 1200 ευρώ, βρίσκονται στη θέση γραφειακού προσωπικού και έχουν 10 χρόνια υπηρεσίας
- 1 άντρας ηλικίας 41-50 ετών έχει μισθό 2001-2400, βρίσκεται στη θέση γραφειακού προσωπικού και έχει 26 χρόνια υπηρεσίας
- 1 άντρας ηλικίας 41-50 ετών έχει μισθό 1201-1600 και βρίσκεται στη θέση ανώτερου λειτουργού με 8 χρόνια υπηρεσίας

ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ

Στο δείγμα μας υπάρχουν δώδεκα άντρες με μόρφωση μεταπτυχιακό

- 4 ηλικίας 31-40 ετών, βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού, έχουν μισθούς μέχρι 1200 ευρώ και έχουν 6-13 χρόνια υπηρεσίας

- 1 άντρας ηλικίας 31-40 ετών βρίσκεται στη θέση προϊστάμενου τμήματος, με μισθό 1601-2000 και 15 χρόνια υπηρεσίας
- 1 άντρας ηλικίας 31-40 ετών βρίσκεται στη θέση ανώτερου λειτουργού, με μισθό 1201-1600 και 15 χρόνια υπηρεσίας
- 2 άντρες ηλικίας 41-50 ετών, με μισθό από 1601-200 ευρώ, βρίσκονται στη θέση προϊστάμενου τμήματος και έχουν από 20-21 χρόνια υπηρεσίας
- 2 άντρες ηλικίας 51-60 ετών έχουν μισθό 2001-2400 ευρώ, βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και έχουν χρόνια υπηρεσίας 16 και 25 έτη

ΑΝΤΡΕΣ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ

Στο δείγμα μας δέκα άντρες έχουν μεταπτυχιακό

- 3 ηλικίας 31-40 ετών με μισθό μέχρι 1200 ευρώ βρίσκονται στις θέσεις ανώτερων λειτουργών και έχουν 8-10 έτη χρόνια υπηρεσίας.
- 2 ηλικίας 31-40 ετών με μισθό 1201-1600 ευρώ, βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού, με 13 χρόνια υπηρεσίας
- 2 ηλικίας 31-40 ετών με μισθό 1601-2000 ευρώ, βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και ανώτερων λειτουργών με 11 και 10 χρόνια υπηρεσίας αντίστοιχα.
- 1 ηλικίας 31-40 ετών με μισθό 2401-2800 ευρώ, βρίσκεται στη θέση προϊστάμενου τμήματος με 13 χρόνια υπηρεσίας
- 1 ηλικίας 41-50 ετών με μισθό 1601-2000 ευρώ, βρίσκεται στη θέση προϊστάμενου τμήματος με 19 χρόνια υπηρεσίας
- 1 ηλικίας 51-60 ετών με μισθό 2401-2800, βρίσκεται στη θέση γραφειακού προσωπικού με 23 χρόνια υπηρεσίας

5.3 ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Όσον αφορά τις γυναίκες, απαντήθηκαν συνολικά 70 ερωτηματολόγια και από αυτά εξάγουμε τα πιο κάτω γενικά στοιχεία:

Οι εβδομήντα γυναίκες είχαν τις πιο κάτω ηλικίες και οικογενειακή κατάσταση

- 4 ηλικίας 21-30 ετών, οικογενειακή κατάσταση: 3 άγαμες και 1 έγγαμη
- 44 ηλικίας 31-40 ετών, οικογενειακή κατάσταση: 3 άγαμες, 1 χωρισμένη και 40 έγγαμες
- 20 ηλικίας 41-50 ετών, οικογενειακή κατάσταση: 1 χωρισμένη, 1 άγαμη και 18 έγγαμες
- 2 ηλικίας 51-60 ετών, οικογενειακή κατάσταση: 2 έγγαμες

Το μορφωτικό τους επίπεδο, ο μισθός τους, η θέση που κατέχουν στην τράπεζα και τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Στο δείγμα μας υπάρχουν δώδεκα γυναίκες που έχουν μόρφωση μέσης εκπαίδευσης

- 2 γυναίκες ηλικίας από 31-40 ετών, με μισθούς που κυμαίνονται από 1201-1600 ευρώ, βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και έχουν 12 χρόνια υπηρεσίας
- 1 γυναίκα ηλικίας από 31-40 ετών, με μισθό μέχρι 1200 ευρώ, βρίσκεται στη θέση γραφειακού προσωπικού και έχει 13 χρόνια υπηρεσίας
- 8 γυναίκες ηλικίας 41-50 ετών είναι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης, 7 από αυτές κατέχουν θέσεις γραφειακού προσωπικού, 1 κατέχει θέση ανώτερου λειτουργού και έχουν από 8 μέχρι 26 χρόνια υπηρεσίας. 4 από αυτές λαμβάνουν μισθό μέχρι 1200 ευρώ, 2 λαμβάνουν μισθό που κυμαίνεται μεταξύ 1201 μέχρι 1600 ευρώ και 2 λαμβάνουν μισθό που κυμαίνεται από 1601-2000 ευρώ.
- 1 γυναίκα ηλικίας 51-60 ετών, με μόρφωση μέσης εκπαίδευσης κατέχει θέση γραφειακού προσωπικού, έχει 30 χρόνια υπηρεσίας και λαμβάνει μισθό από 2001-2400.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΔΙΠΛΩΜΑ

Στο δείγμα μας υπάρχουν δεκατρείς γυναίκες που έχουν δίπλωμα

- 3 γυναίκες ηλικίας 31-40 ετών, με μισθούς μέχρι 1200 ευρώ βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και έχουν 10-14 χρόνια υπηρεσίας
- 4 γυναίκες ηλικίας 31-40 ετών με μισθούς που κυμαίνονται από 1201-1600 ευρώ, βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και έχουν 5-12 χρόνια υπηρεσίας
- 6 γυναίκες ηλικίας 41-50 ετών, με μισθούς 1201-1600 ευρώ, βρίσκονται οι 5 στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και η 1 στη θέση προϊστάμενης τμήματος και έχουν από 11-17 χρόνια υπηρεσίας.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΠΤΥΧΙΟ

Στο δείγμα μας υπάρχουν είκοσι εννέα γυναίκες που έχουν μόρφωση πτυχίο

- 1 γυναίκα ηλικίας 21-30 ετών, κατέχει θέση γραφειακού προσωπικού, λαμβάνει μισθό μέχρι 1200 ευρώ και έχει 10 χρόνια υπηρεσίας.
- 8 γυναίκες ηλικίας 31-40 ετών, λαμβάνουν μισθό μέχρι 1200 ευρώ, 6 γυναίκες βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού και έχουν 10-12 χρόνια υπηρεσίας και 2 γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις ανώτερου λειτουργού και έχουν 7-8 χρόνια υπηρεσίας
- 11 γυναίκες ηλικίας 31-40 ετών, έχουν μισθούς που κυμαίνονται μεταξύ 1201-1600 ευρώ, 8 γυναίκες βρίσκονται στις θέσεις γραφειακού προσωπικού, έχουν 5-14 χρόνια υπηρεσίας, 2 γυναίκες βρίσκονται στις

θέσεις ανώτερων λειτουργών και έχουν 14-15 χρόνια υπηρεσίας και 1 γυναίκα βρίσκεται στη θέση προϊστάμενης τμήματος και έχει 10 χρόνια υπηρεσίας.

- 1 γυναίκα ηλικίας 51-60 ετών έχει θέση γραφειακού προσωπικού, μισθό από 1201-1600 ευρώ και έχει 16 χρόνια υπηρεσίας.
- 6 γυναίκες ηλικίας 41-50 ετών έχουν πτυχίο, 3 γυναίκες κατέχουν θέσεις γραφειακού προσωπικού, 2 γυναίκες είναι προϊστάμενες τμήματος και 1 γυναίκα κατέχει θέση ανώτερου λειτουργού. Έχουν από 7 μέχρι 27 χρόνια υπηρεσίας. 1 γυναίκα λαμβάνει μισθό από 1201-1600 ευρώ, 2 γυναίκες λαμβάνουν μισθό από 1601-2000 ευρώ, 2 γυναίκες λαμβάνουν μισθούς από 2001-2400 και 1 γυναίκα λαμβάνει μισθό από 2401-2800.
- 1 γυναίκα ηλικίας 51-60 ετών, κατέχει θέση γραφειακού προσωπικού, έχει 16 χρόνια υπηρεσίας και λαμβάνει μισθό 2001-2400.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ

Στο δείγμα μας υπάρχουν δεκαέξι γυναίκες που έχουν μόρφωση πτυχίο

- Από αυτές 10 λαμβάνουν μισθό μέχρι 1200 ευρώ, έχουν θέση γραφειακού προσωπικού και έχουν από 9 μέχρι 14 χρόνια υπηρεσίας.
- 6 από αυτές λαμβάνουν μισθό από 1201 μέχρι 1600 ευρώ, έχουν θέση γραφειακού προσωπικού και χρόνια υπηρεσίας από 8 μέχρι 14.

5.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Πιο κάτω παρουσιάζουμε αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας, για κάθε ερώτηση από το μέρος Α και Β του ερωτηματολογίου.

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ

Αντικείμενο εργασίας, συνθήκες εργασίας, μισθός και άλλα ωφελήματα

Όσον αφορά συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολαβών, των ωφελημάτων και του αντικειμένου της εργασίας, φαίνεται ότι οι γυναίκες εργαζόμενες δεν παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Μάλιστα, οι κάτοχοι πτυχιικών και μεταπτυχιακών διπλωμάτων παρουσιάζονται λιγότεροι ευχαριστημένες από τις απόφοιτους κολλεγίων και μέσης εκπαίδευσης. Από την άλλη, οι άντρες φαίνεται να είναι ελαφρώς πιο ικανοποιημένοι σε αυτό τον τομέα, ειδικότερα όσοι κατέχουν πανεπιστημιακά διπλώματα.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πιο ικανοποιημένες φαίνεται να είναι οι εργαζόμενες με τις γενικές συνθήκες εργασίας στις οποίες καλούνται να εργαστούν παρά με το αντικείμενο εργασίας τους. Ειδικότερα οι εργαζόμενες χωρίς πτυχίο, παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης ενώ ο βαθμός ικανοποίησης των υπολοίπων εργαζομένων δε

βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Ακόμη πιο ικανοποιημένοι παρουσιάζονται οι άντρες εργαζόμενοι, με όσους δεν κατέχουν πανεπιστημιακό δίπλωμα, να δηλώνουν πιο ευχαριστημένοι από τους υπόλοιπους.

ΑΜΟΙΒΗ

Σε σχέση με την αμοιβή, είναι αξιοσημείωτο ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών δεν είναι ικανοποιημένη, με την ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών και τις απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να είναι πιο δυσαρεστημένες από τις υπόλοιπες. Όσον αφορά τις θέσεις που κατέχουν στην υπηρεσία, λιγότερο ικανοποιημένες από το μισθό τους δήλωσαν οι γυναίκες που εργάζονται ως γραφειακό προσωπικό ενώ, ελαφρώς πιο ικανοποιημένες δήλωσαν οι ανώτερες λειτουργοί και οι προϊστάμενες τμημάτων. Επίσης, οι γυναίκες που είχαν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένες από τις απολαβές τους σε σχέση με όσες έχουν λιγότερα χρόνια υπηρεσίας. Όσον αφορά στους άντρες, πιο ικανοποιημένοι παρουσιάζονται οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άντρες, και συγκεκριμένα όσοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 51-60 ετών. Σε σχέση με το επίπεδο σπουδών, οι κάτοχοι πανεπιστημιακών τίτλων παρουσιάστηκαν ελαφρώς πιο ικανοποιημένοι από τους απόφοιτους κολλεγίων και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ, όπως και στις γυναίκες, όσοι είχαν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας δήλωσαν πιο ικανοποιημένοι από τους υπόλοιπους, σε σχέση με τις απολαβές τους. Τέλος, είναι έκδηλη η μεγαλύτερη ικανοποίηση από τον μισθό, σε σχέση με τους υπόλοιπους, όσων αμείβονται με ποσά πέραν των 2000 ευρώ μηνιαίως, σε αντίθεση με όσους λαμβάνουν μικρότερο μισθό.

ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ

Όσον αφορά στις σχέσεις με τις συναδέλφους τους, πιο ευχαριστημένες δήλωσαν οι γυναίκες που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 31-40 σε αντίθεση με την ηλικιακή ομάδα 21-30, που εμφανίστηκε ως η λιγότερο ικανοποιημένη ηλικιακή ομάδα. Παράλληλα, πολύ ικανοποιημένες φαίνεται να είναι από τις σχέσεις που συνάπτουν με τις συναδέλφους τους, όσες εργαζόμενες κατέχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών καθώς και οι λιγότερο αμειβόμενες. Σε σχέση με τα χρόνια υπηρεσίας, πιο καλές σχέσεις με τους συναδέλφους τους φαίνεται να έχουν συνάψει όσες εργαζόμενες έχουν υπηρεσία 21-30 έτη ενώ, λιγότερο ικανοποιημένες από τις σχέσεις με τις συναδέλφους τους, παρουσιάστηκαν όσες εργάζονται για χρονικό διάστημα 11-20 έτη.

Στους άντρες, πιο θετικοί ως προς τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους, παρουσιάστηκαν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι και συγκεκριμένα όσοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 51-60. Ιδιαίτερα ικανοποιημένοι παρουσιάζονται επίσης οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ όσοι κατέχουν κολλεγιακό δίπλωμα φαίνεται να είναι οι λιγότερο ικανοποιημένοι όσον αφορά τις σχέσεις που έχουν συνάψει με τους συναδέλφους τους. Τέλος, σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι υψηλά αμειβόμενοι άντρες, δήλωσαν πιο ικανοποιημένοι στον τομέα των σχέσεων με τους συναδέλφους τους.

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ

Καλύτερες σχέσεις με τους προϊστάμενούς τους φαίνεται να έχουν οι γυναίκες που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 51-60, σύμφωνα με όσα δήλωσαν στο ερωτηματολόγιο μας. Από την άλλη, λιγότερο ικανοποιημένες από τις σχέσεις με τους προϊστάμενούς τους φαίνεται να είναι οι νεαρότερες σε ηλικία εργαζόμενες. Παράλληλα, ιδιαίτερα ικανοποιημένες από τις σχέσεις με τους ανώτερους τους, δήλωσαν οι γυναίκες που δεν κατέχουν πτυχία. Σε σχέση με το μισθό τους, πιο ικανοποιημένες στη σχέση με τους προϊστάμενούς τους εμφανίζονται οι υψηλά αμειβόμενες υπάλληλοι ενώ οι προϊστάμενες των τμημάτων, δήλωσαν πιο ικανοποιημένες από ότι οι γραφειακοί και οι ανώτεροι λειτουργοί.

Στους άντρες, τα αποτελέσματα είναι παρόμοια. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία και οι υψηλότερα αμειβόμενοι δήλωσαν πιο ικανοποιημένοι από τους υπόλοιπους, σχετικά με τις σχέσεις που έχουν αναπτύξει με τους προϊστάμενούς τους, ενώ όσοι έχουν υπηρεσία 11-20 έτη εμφανίστηκαν πιο ικανοποιημένοι από αυτούς που έχουν λιγότερη ή περισσότερη προϋπηρεσία. Αναφορικά με τη θέση που κατέχουν, οι άντρες ανώτεροι λειτουργοί φαίνεται να είναι πιο ικανοποιημένοι από τους υπόλοιπους ως προς τις σχέσεις με τους προϊστάμενούς τους.

ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ

Σε σχέση με τη δυνατότητα που έχουν να αξιοποιήσουν τις ικανότητες και τα ταλέντα τους, τη δυνατότητα που τους δίνεται να αναπτύξουν νέες ιδέες καθώς και την υποστήριξη που λαμβάνουν από τον εργοδότη για την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους, μέσα από εκπαίδευση, σεμινάρια και άλλα προγράμματα, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων τείνουν να είναι θετικές. Ιδιαίτερα ικανοποιημένες εμφανίζονται οι απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης ενώ, οι πιο υψηλόμισθες υπάλληλοι είναι σαφώς πιο ικανοποιημένες από τις υπόλοιπες σε αυτό τον τομέα. Επίσης, οι γυναίκες που είναι προϊστάμενες των τμημάτων και όσες έχουν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας, παρουσιάζονται πιο ικανοποιημένες από τις υπόλοιπες. Στο ίδιο ερώτημα, οι άντρες υπάλληλοι της ΣΠΕ που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα, είναι μεν ικανοποιημένοι, όχι όμως στον ίδιο βαθμό με τις συναδέλφους τους. Μεγαλύτερη ικανοποίηση φαίνεται να αισθάνονται και εδώ οι άντρες μεγαλύτερης ηλικίας και οι υψηλόμισθοι. Ωστόσο, σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι μη πτυχιούχοι φαίνεται να είναι λιγότεροι ικανοποιημένοι ως προς τη δυνατότητα αξιοποίησης των ικανοτήτων και των ταλέντων τους ενώ το ίδιο συμβαίνει δηλώνουν και οι προϊστάμενοι των τμημάτων.

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απόψεις των εργαζομένων στην Ελληνική Τράπεζα που μεταφέρθηκαν από την ΣΠΕ, αναφορικά με τις δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης. Οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα δεν παρουσιάστηκαν ιδιαίτερα αισιόδοξες. Το χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης φαίνεται να έχουν όσες ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 41-50, ενώ πιο αισιόδοξες παρουσιάζονται οι νεότερες σε ηλικία γυναίκες και συγκεκριμένα, όσες ανήκουν

στην ηλικία 21-30. Σε σχέση με τις απολαβές τους, πιο αισιόδοξες παρουσιάστηκαν οι γυναίκες που λαμβάνουν 1600-2400 ευρώ, ενώ λιγότερο αισιόδοξες δήλωσαν οι υψηλά αμειβόμενες. Αντίστοιχα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία άντρες, παρουσιάστηκαν πιο αισιόδοξοι από τους υπόλοιπους ως προς τις δυνατότητες προαγωγής και ανέλιξης, ενώ σε σχέση με το επίπεδο σπουδών τους, πιο ικανοποιημένοι σε αυτό τον τομέα, δήλωσαν οι απόφοιτοι ανώτερων σχολών και όχι οι κάτοχοι πανεπιστημιακών ή μεταπτυχιακών τίτλων. Σε σχέση με τις απολαβές, όπως και στις γυναίκες, πιο αισιόδοξοι παρουσιάστηκαν όσοι αμείβονται με μισθό 2001-2400 ευρώ ενώ όσο λαμβάνουν λιγότερα από 1200 ευρώ δήλωσαν λιγότεροι ικανοποιημένοι από τους υπόλοιπους.

ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΗΓΕΣΙΑ / ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Απαραίτητο στοιχείο για να εξεταστεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων θεωρείται η σχέση με τους προϊστάμενους και τη διοίκηση του οργανισμού στον οποίο δραστηριοποιούνται. Μέσα από την έρευνα που διεξήχθη στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, διαφαίνεται ότι οι γυναίκες υπάλληλοι που μεταφέρθηκαν από την ΣΠΕ στην Ελληνική Τράπεζα, δεν είναι αρκετά ικανοποιημένες από αυτή τη σχέση. Πιο ικανοποιημένες φαίνεται να είναι οι μεγαλύτερες σε ηλικία εργαζόμενες καθώς και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αντίθετα, λιγότερο ικανοποιημένες δήλωσαν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Σε σχέση με τις μηνιαίες απολαβές, οι πιο δυσαρεστημένες, ως προς τη σχέση τους με τη διοίκηση, φαίνεται να είναι οι χαμηλά αμειβόμενες και συγκεκριμένα, όσες εργαζόμενες λαμβάνουν λιγότερα από 1200 ευρώ. Με βάση τη θέση εργασίας, οι προϊστάμενες των τμημάτων δήλωσαν πιο ικανοποιημένες ως προς τη σχέση τους με την ηγεσία ενώ με βάση τα χρόνια υπηρεσίας, πιο καλές σχέσεις με τη διοίκηση φαίνεται να έχουν αναπτύξει τα παλαιότερα στελέχη. Όσον αφορά τους άντρες, τα πλείστα αποτελέσματα προσομοιάζουν με αυτά των γυναικών. Πιο ικανοποιημένοι δήλωσαν οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι και οι μη πτυχιούχοι. Σε σχέση με τους μισθούς τους, οι λιγότερο ικανοποιημένοι με τη διοίκηση ήταν οι χαμηλά αμειβόμενοι και οι σχετικά νεότεροι υπάλληλοι.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ

Όσον αφορά την κοινωνική αποτίμηση και την αναγνώριση που λαμβάνουν οι υπάλληλοι της ΣΠΕ που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα, πολύ υψηλά ποσοστά ικανοποίησης παρουσίασαν οι μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες καθώς και οι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης. Επίσης, όσες λαμβάνουν μισθό από 2001-2400 ευρώ μηνιαίως δήλωσαν πολύ ικανοποιημένες με την κοινωνική αναγνώριση της δουλειάς τους ενώ, το ίδιο συμβαίνει και με όσες υπαλλήλους έχουν περισσότερα από 20 χρόνια υπηρεσίας. Τα ίδια δεδομένα ισχύουν και για τους άντρες εργαζόμενους, αναφορικά με την κοινωνική αποτίμηση και την αναγνώριση της προσφοράς τους.

Από τα αποτελέσματα εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι άνδρες είναι ικανοποιημένοι περισσότερο στο group ερωτήσεων Δ, έπειτα στο group Β και με σειρά ικανοποίησης στο Ε,Α,Ι,Ζ,Θ,Η και τελευταίο το Γ. Από τους παράγοντες στο group Κ

είναι ευχαριστημένοι περισσότερο με την κοινωνικότητα με τους συναδέλφους, τη δεύτερη θέση κατέχει το εργασιακό κλίμα και οι ανθρώπινες σχέσεις, την τρίτη η ασφάλεια στην εργασία, την τέταρτη η ομαδικότητα, η συνεργασία και η επικοινωνία, την πέμπτη η επαγγελματικότητα στην εργασία, την έκτη η οργάνωση εργασίας, την έβδομη η εκπαίδευση, την όγδοη η αναγνώριση της δουλειάς και οι αμοιβές, την ένατη η εργασία με περιεχόμενο, η ευκαιρία για προαγωγή και οι λογικές εντολές και κατευθύνσεις και δέκατη και τελευταία, η ανάπτυξη καριέρας.

Από τους παράγοντες στο group K είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι με τις αμοιβές. Στη δεύτερη θέση με τη μικρότερη ικανοποίηση έρχεται η αναγνώριση της δουλειάς, στην τρίτη η ευκαιρία για προαγωγή, στην τέταρτη η ανάπτυξη καριέρας, στην Πέμπτη η συνεπής και δίκαιη ηγεσία, στην έκτη η εκπαίδευση, στην έβδομη η ασφάλεια στην εργασία και η οργάνωση εργασίας, στην όγδοη οι λογικές εντολές και κατευθύνσεις, στην ένατη η επαγγελματικότητα στην εργασία και εργασία με περιεχόμενο, στη δέκατη το εργασιακό κλίμα και οι ανθρώπινες σχέσεις, η ομαδικότητα και η συνεργασία και στην ενδέκατη η εργασία με περιεχόμενο και κοινωνική υπευθυνότητα.

Τα ίδια ζητήθηκαν να απαντηθούν και από τις γυναίκες και είχαμε τα πιο κάτω αποτελέσματα:

Οι γυναίκες είναι ικανοποιημένες περισσότερο στο group Δ, έπειτα στο group E και με σειρά ικανοποίησης στο B, I, Z, A, Θ, H, και τελευταίο το Γ. Από τους παράγοντες στο group K είναι ευχαριστημένοι περισσότερο με το εργασιακό κλίμα και τις ανθρώπινες σχέσεις, δεύτερη θέση κατέχει η κοινωνικότητα με τους συναδέλφους, την Τρίτη καταλαμβάνει η ομαδικότητα και η συνεργασία, την τέταρτη η ασφάλεια εργασίας, την πέμπτη η εκπαίδευση και η επικοινωνία, την έκτη η επαγγελματικότητα στην εργασία, την έβδομη η αναγνώριση της δουλειάς και κοινωνική υπευθυνότητα, την όγδοη η εργασία με περιεχόμενο, την ένατη οι αμοιβές και η οργάνωση εργασίας και τη δέκατη και τελευταία η ανάπτυξη καριέρας, η συνεπής και δίκαιη εργασία, η ευκαιρία για προαγωγή και οι λογικές εντολές και κατευθύνσεις.

Από τους παράγοντες στο group K είναι δυσαρεστημένοι περισσότερο με τις αμοιβές, ενώ στη δεύτερη θέση βρίσκεται η αναγνώριση της δουλειάς, στην Τρίτη η συνεπής και δίκαιη ηγεσία και ευκαιρία για προαγωγή, στην τέταρτη η ανάπτυξη καριέρας, στην πέμπτη η εργασία με περιεχόμενο, στην έκτη η εκπαίδευση, στην έβδομη οι λογικές εντολές και κατευθύνσεις, στην όγδοη η ασφάλεια εργασίας, στην ένατη η οργάνωση της εργασίας, στη δέκατη η επαγγελματικότητα στην εργασία, στην ενδέκατη το εργασιακό κλίμα και οι ανθρώπινες σχέσεις, ακολούθως η κοινωνικότητα με συναδέλφους, η ομαδικότητα, η συνεργασία και η κοινωνική υπευθυνότητα και τέλος, η επικοινωνία.

Μέσα από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και τη στατιστική ανάλυση που ακολούθησε, εξήχθησαν πολύ χρήσιμα συμπεράσματα αναφορικά με το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική τράπεζα και το ρόλο της διοίκησης της τράπεζας.

5.5 ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Πιο κάτω παρουσιάζονται τα γενικά συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου, το οποίο απευθυνόταν στους υπαλλήλους της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα. Τα περισσότερα άτομα που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν γυναίκες με ποσοστό 70% και πιο λίγοι άντρες με ποσοστό 30%. Οι περισσότεροι ήταν ηλικίας 31-40 ετών και εργάζονται σε θέσεις γραφειακού προσωπικού στο τμήμα εξυπηρέτησης πελατών.

Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση έγινε μια μελέτη και ανάλυση του θέματος ξεκινώντας από την ιστορική αναδρομή της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας και την κατάσταση στο κυπριακό τραπεζικό σύστημα. Συνεχίζοντας με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση είδαμε τις επιδράσεις στο ανθρώπινο δυναμικό από τις συνεχείς εξαγορές και συγχωνεύσεις στο τραπεζικό κλάδο και το βαθμό ικανοποίησης των εργαζομένων.

Μέσα από τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, ο μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων της ΣΠΕ που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική Τράπεζα και συμμετείχαν στην έρευνα αφορά στις σχέσεις τους με τους υπαλλήλους και αυτό αφορά αμφότερους, άνδρες και γυναίκες. Αντίθετα, ο χαμηλότερος βαθμός ικανοποίησης αφορά στις σχέσεις τους με τους εργοδότες και την ηγεσία του οργανισμού. Στην ερώτηση ωστόσο, για το ποιος εργασιακός παράγοντας τους αφήνει πιο ικανοποιημένους, η πλειοψηφία των αντρών απάντησε ότι είναι η κοινωνικότητα και οι σχέσεις με τους συναδέλφους, ενώ, ως δεύτερος παράγοντας ικανοποίησης, αναφέρθηκε το εργασιακό κλίμα και οι ανθρώπινες σχέσεις. Από την άλλη, ο παράγοντας ο οποίος αφήνει δυσαρεστημένους ή λιγότερο ικανοποιημένους τους υπαλλήλους είναι οι αμοιβές ενώ ως δεύτερος παράγοντας με τη λιγότερη ικανοποίηση αναφέρεται η αναγνώριση της δουλειάς των εργαζομένων.

Οι απαντήσεις των γυναικών δε φαίνεται να συμφωνούν με αυτές των ανδρών ως προς τους παράγοντες ικανοποίησης. Ο πρώτος παράγοντας για τον οποίο δήλωσαν ικανοποιημένες οι περισσότερες γυναίκες είναι η ευκαιρία για προαγωγή και στη συνέχεια, αναφέρονται η επαγγελματικότητα στην εργασία και οι σχέσεις με τους συναδέλφους, όπως και στους άντρες. Αντίθετα, οι απαντήσεις αντρών και γυναικών συμφωνούν απόλυτα με αυτές των αντρών, ως προς τους παράγοντες που αφήνουν λιγότερο ικανοποιημένες τις γυναίκες. Πρόκειται δηλαδή για τις αμοιβές που λαμβάνουν και την αναγνώριση της δουλειάς τους.

Αναλύοντας τα αποτελέσματα της έρευνας ανακαλύπτουμε ότι οι ερευνητικοί στόχοι έχουν επιτευχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα έρευνα και με βάση τα όσα αναλύθηκαν διαφαίνεται ότι υπάρχει δυνατότητα για συνέχιση της παρούσας έρευνας και στο μέλλον.

5.6 ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Φτάνοντας στο τέλος της παρούσας έρευνας, θα ήθελα να κάνω μια ανασκόπηση για την όλη προσπάθεια που έκανα όλο αυτό το διάστημα για να πετύχω την ανάλυση της έρευνάς μου.

Το θέμα της έρευνάς μου αφορά την ικανοποίηση των υπαλλήλων της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας από τη μετάβασή τους στην Ελληνική Τράπεζα, τις συνέπειες που είχε στο προσωπικό της τράπεζας αυτή η συγχώνευση και τις δυσκολίες που καλούνται να περάσουν από αυτή τη διαδικασία της συγχώνευσης. Η ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία τους αποτελεί βασικό παράγοντα για την δημιουργικότητά τους και είναι ένας παράγοντας που πρέπει να λαμβάνει σοβαρά υπόψιν κάθε εργοδότης.

Αποφάσισα να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο θέμα γιατί τυγχάνει να είμαι κι εγώ μία από τους πολλούς υπαλλήλους της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας, που έχουν αποφασίσει να παραμείνουν στην εργασία τους και να μην αποχωρήσουν με το σχέδιο της εθελούσιας αποχώρησης και να μεταφερθούν στην Ελληνική Τράπεζα. Παρόλο που γνωρίζαμε εξαρχής ότι θα υπάρχουν δυσκολίες από τη μετάβασή μας στην νέα τράπεζα, γιατί υπάρχουν αρκετές διαφορές με τη Συνεργατική Κυπριακή Τράπεζα, όπως στο σύστημα μηχανογράφησης, στο πελατολόγιο κτλ., εντούτοις αποφασίσαμε να παραμείνουμε.

Ίσως η έρευνά μου να μην έχει καλύψει όλα τα ερωτηματικά που πιθανόν να προκύπτουν στους αναγνώστες και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η έρευνά μου έγινε σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα από τη συγχώνευση των δύο τραπεζών.

Αν στο προσεχές μέλλον αν ξαναγίνει κάποια έρευνα με παρόμοιο θέμα ίσως καλύψει κάποια ερωτήματα που πιθανόν να έχει ο αναγνώστης.

Τέλος ολοκληρώνοντας την έρευνά μου ήθελα να επισημάνω ότι έχω λάβει γνώση του πως αισθάνονται και τι περιμένουν οι συνάδελφοί μου και ακριβώς το ίδιο αισθάνομαι και περιμένω κι εγώ. Ελπίζω οι επεμβάσεις στο τραπεζικό σύστημα να έχουν τελειώσει εδώ και αυτή να είναι η τελευταία συγχώνευση που έγινε.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Στο παράρτημα Ι παρατίθεται το ερωτηματολόγιο που δόθηκε για να απαντηθεί, στους υπαλλήλους της πρώην Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας, κατά την περίοδο 01 / 02 /2019 μέχρι 28 / 02 /2019, για την εξαγωγή ποσοτικής ανάλυσης για την ολοκλήρωση της διατριβής.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητή/έ συνάδελφε,

Μέσα από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο διεξάγεται μία έρευνα για τη μέτρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων της Συνεργατικής Κυπριακής Τράπεζας που μεταφέρθηκαν στην Ελληνική τράπεζα και το ρόλο της διοίκησης της τράπεζας. Η έρευνα γίνεται στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας για το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στην Διοίκηση Επιχειρήσεων του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Το ερωτηματολόγιο θα είναι ανώνυμο, οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της παρούσας μελέτης.

Παρακαλώ όπως αφιερώσετε λίγο χρόνο για τη συμπλήρωση του πιο κάτω ερωτηματολογίου.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παρακαλώ όπως σημειώσετε v στην απάντηση που ισχύει.

1. Φύλο

Άνδρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

21-30 ετών	
31-40 ετών	
41-50 ετών	
51-60 ετών	
60 ετών και άνω	

3. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος / η	
------------	--

Έγγαμος / η	
Χωρισμένος /η	

4. Μορφωτικό επίπεδο

Μέση εκπαίδευση	
Ανώτερη Εκπαίδευση (Δίπλωμα)	
Ανώτατη Εκπαίδευση (Πτυχίο)	
Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση (Μεταπτυχιακό)	

5. Μηνιαίος μισθός (καθαρές απολαβές) σε ευρώ

Μέχρι 1200 ευρώ	
1201-1600	
1601-2000	
2001-2400	
2401-2800	
2801 και άνω	

6. Επαρχία εργασίας

Λευκωσία	
Λάρνακα	
Αμμόχωστος	
Λεμεσός	
Πάφος	

7. Θέση υπηρεσίας στη τράπεζα:

Γραφειακό Προσωπικό (Λειτουργοί Εξυπηρέτησης)	
Ανώτεροι λειτουργοί (π.χ. bankers, λειτουργοί αναδιαρθρώσεων)	
Προϊστάμενοι τμήματος (Υπεύθυνοι καταστημάτων, τμηματάρχες)	
Διευθυντής / Διευθύντρια	

8. Συνολικά χρόνια υπηρεσίας: _____

9. Συνολικά χρόνια υπηρεσίας στο κατάστημα που εργάζεστε τώρα: _____

ΜΕΡΟΣ Α

Παρακαλείσθε να δηλώσετε σε πιο βαθμό είστε ικανοποιημένος / η από τους παρακάτω παράγοντες. Κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε διαφορετική απάντηση. Η επεξήγηση για την αντιστοιχία αυτή δίνεται παρακάτω.

1= καθόλου ικανοποιημένος, 2= λίγο ικανοποιημένος, 3= μέτρια ικανοποιημένος, 4= αρκετά ικανοποιημένος, 5= πολύ ικανοποιημένος
Κυκλώστε την απάντηση που σας εκφράζει.

Αντικείμενο εργασίας, συνθήκες εργασίας, μισθός και άλλα ωφελήματα

46. Από τον καθημερινό όγκο εργασίας μου	1	2	3	4	5
47. Από την ποικιλία των εργασιών που μου ανατίθενται, ώστε να κρατούν υψηλό το ενδιαφέρον μου.	1	2	3	4	5
48. Από το βαθμό ελευθερίας που μου δίνεται στην εκτέλεση των εργασιών μου	1	2	3	4	5
49. Από το αντικείμενο της εργασίας μου αυτό καθαυτό	1	2	3	4	5
50. Από τον καθημερινό όγκο εργασίας μου με βάση το ωράριο εργασίας	1	2	3	4	5
51. Από την κατάλληλη εκπαίδευση που μου παρέχεται για την εκτέλεση της εργασίας μου	1	2	3	4	5

Γενικές συνθήκες εργασίας

52. Από την ευελιξία στο ωράριο εργασίας	1	2	3	4	5
53. Από τον χώρο που βρίσκεται η εργασία μου (κτιριακές εγκαταστάσεις, γραφειακός εξοπλισμός κτλ)	1	2	3	4	5
54. Από τον αριθμό των ημερών άδειας (διακοπών και αναρρωτικών)	1	2	3	4	5
55. Από τον αριθμό των ωρών που εργάζομαι καθημερινά	1	2	3	4	5
56. Από την ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας	1	2	3	4	5

Αμοιβή

57. Από την αμοιβή μου σε σχέση με την προσφερόμενη εργασία μου	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

58. Από τα οφέλη που μου προσφέρει ο εργοδότης μου (π.χ. χαμηλότοκα δάνεια)	1	2	3	4	5
59. Από τη δίκαιη αμοιβή μου σε σχέση με αυτή των συναδέλφων μου	1	2	3	4	5
60. Από τη δίκαιη αμοιβή μου σε σχέση με τους συναδέλφους ανταγωνιστικών τραπεζών	1	2	3	4	5
61. Από το σχέδιο ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που μου προσφέρει ο οργανισμός μου	1	2	3	4	5

Συναδέλφοι

62. Από την ομαδικότητα και το καλό εργασιακό κλίμα	1	2	3	4	5
63. Από τις σχέσεις μου με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5
64. Από την εμπιστοσύνη μου ως προς τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5
65. Από την ελευθερία που έχω να ζητήσω την βοήθεια ενός συναδέλφου	1	2	3	4	5

Προϊστάμενος / η / οι

66. Από την ενημέρωση που λαμβάνω από τον προϊστάμενο μου	1	2	3	4	5
67. Από την σχέση μου με τον άμεσα προϊστάμενό μου	1	2	3	4	5
68. Από τον τρόπο που διοικούμαι από τον προϊστάμενο μου	1	2	3	4	5
69. Από την εμπιστοσύνη που μου εμπνέει ο προϊστάμενος μου	1	2	3	4	5
70. Από την καλή συμπεριφορά και το σεβασμό στην προσωπικότητα των υφισταμένων					

Αξιοποίηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων

71. Από τη δυνατότητα που έχω να αξιοποιώ τις ικανότητες και τα ταλέντα μου	1	2	3	4	5
72. Από τη δυνατότητα που μου δίνεται να αναπτύξω νέες ιδέες	1	2	3	4	5
73. Από την υποστήριξη που λαμβάνω από τον εργοδότη για την ανάπτυξη των ικανοτήτων μου, μέσα από εκπαίδευση, σεμινάρια και λοιπά προγράμματα	1	2	3	4	5

Δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης

74. Από τις δυνατότητες για προαγωγή	1	2	3	4	5
75. Από την ελευθερία που έχω να	1	2	3	4	5

συμβάλλω με τις δικές μου προτάσεις στην βελτίωση της εργασίας μου					
76. Από την αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλω	1	2	3	4	5
77. Από την αντικειμενικότητα των κριτηρίων αξιολόγησής μου	1	2	3	4	5
78. Από την αξιολόγηση της απόδοσής μου	1	2	3	4	5
79. Από τα περιθώρια προσωπικής ανάπτυξης μέσα από την εργασία μου	1	2	3	4	5
80. Από τη δίκαιη διαδικασία εξέλιξης του προσωπικού στον οργανισμό	1	2	3	4	5

Ηγεσία και εργοδότης

81. Από τη συμπεριφορά της διοίκησης προς τους εργαζομένους	1	2	3	4	5
82. Από το ενδιαφέρον που δείχνει η διοίκηση προς τους εργαζομένους	1	2	3	4	5
83. Από τη προσπάθεια της διοίκησης να ενθαρρύνει τους εργαζομένους	1	2	3	4	5
84. Από την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών από τον εργοδότη	1	2	3	4	5
85. Από τις ευνοϊκές αλλαγές που κάνει ο εργοδότης για τους εργαζομένους	1	2	3	4	5
86. Από την αναγνώριση της προσπάθειας που καταβάλλεται για κάλυψη των στόχων	1	2	3	4	5
87. Από τα κίνητρα που παρέχει η διοίκηση ώστε να δίνω το μέγιστο των δυνατοτήτων μου	1	2	3	4	5

Κοινωνική αποτίμηση

88. Από την αναγνώριση του έργου που προσφέρω από τους πελάτες	1	2	3	4	5
89. Από την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός μου σε σχέση με την προσφορά μου	1	2	3	4	5
90. Από τον βαθμό δυσκολίας στην προώθηση των προϊόντων και υπηρεσιών που προσφέρει ο οργανισμός, στους πελάτες					

ΜΕΡΟΣ Β

Παρακαλείσθε να απαριθμήσετε 3 παράγοντες (1-3) για τους οποίους είστε πολύ ικανοποιημένοι από την παρούσα εργασία σας (πίνακας 1) και 3 παράγοντες (1-3) για τους οποίους είστε πολύ δυσαρεστημένοι από την παρούσα εργασία σας (πίνακας 2).

A/A	Πίνακας 1	A/A	Πίνακας 2
	Αναγνώριση της δουλειάς σας		Αναγνώριση της δουλειάς σας
	Μισθός		Αμοιβές
	Ανάπτυξη καριέρας		Ανάπτυξη καριέρας
	Ασφάλεια εργασίας		Ασφάλεια εργασίας
	Επαγγελματικότητα στην εργασία		Επαγγελματικότητα στην εργασία
	Εκπαίδευση		Εκπαίδευση
	Επικοινωνία		Επικοινωνία
	Εργασία με περιεχόμενο		Εργασία με περιεχόμενο
	Κοινωνικότητα με συναδέλφους		Κοινωνικότητα με συναδέλφους
	Εργασιακό κλίμα και ανθρώπινες σχέσεις		Εργασιακό κλίμα και ανθρώπινες σχέσεις
	Συνεπής και δίκαιη ηγεσία		Συνεπής και δίκαιη ηγεσία
	Οργάνωση εργασίας		Οργάνωση εργασίας
	Ομαδικότητα και συνεργασία		Ομαδικότητα και συνεργασία
	Ευκαιρία για προαγωγή		Ευκαιρία για προαγωγή
	Λογικές εντολές και κατευθύνσεις		Λογικές εντολές και κατευθύνσεις
	Κοινωνική υπευθυνότητα		Κοινωνική υπευθυνότητα

Σας ευχαριστώ για το χρόνο που διαθέσατε και για τη συμμετοχή σας στην έρευνα που διεξάγω.

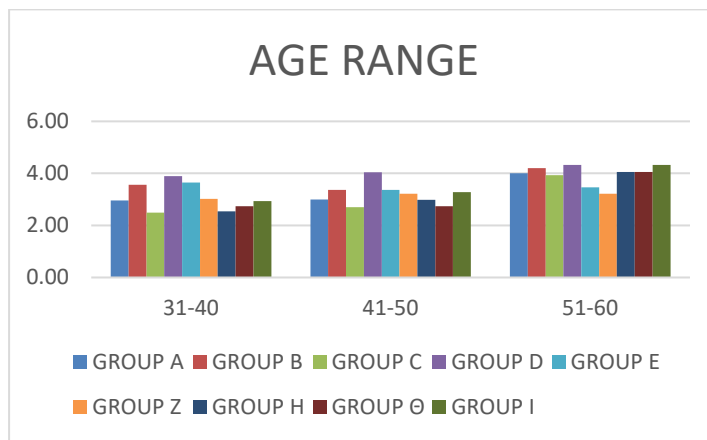
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Ανάλυση αντρών

Πίνακας 1: Ανάλυση με βάση την ηλικία

AGE	GROUP A	GROUP B	GROUP C	GROUP D	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
31-40	2,96	3,56	2,49	3,89	3,65	3,02	2,54	2,74	2,94
41-50	3,00	3,37	2,70	4,04	3,37	3,22	2,98	2,74	3,28
51-60	4,00	4,20	3,93	4,33	3,47	3,22	4,05	4,05	4,33
AVERAGE	3,32	3,71	3,04	4,09	3,50	3,15	3,19	3,18	3,52

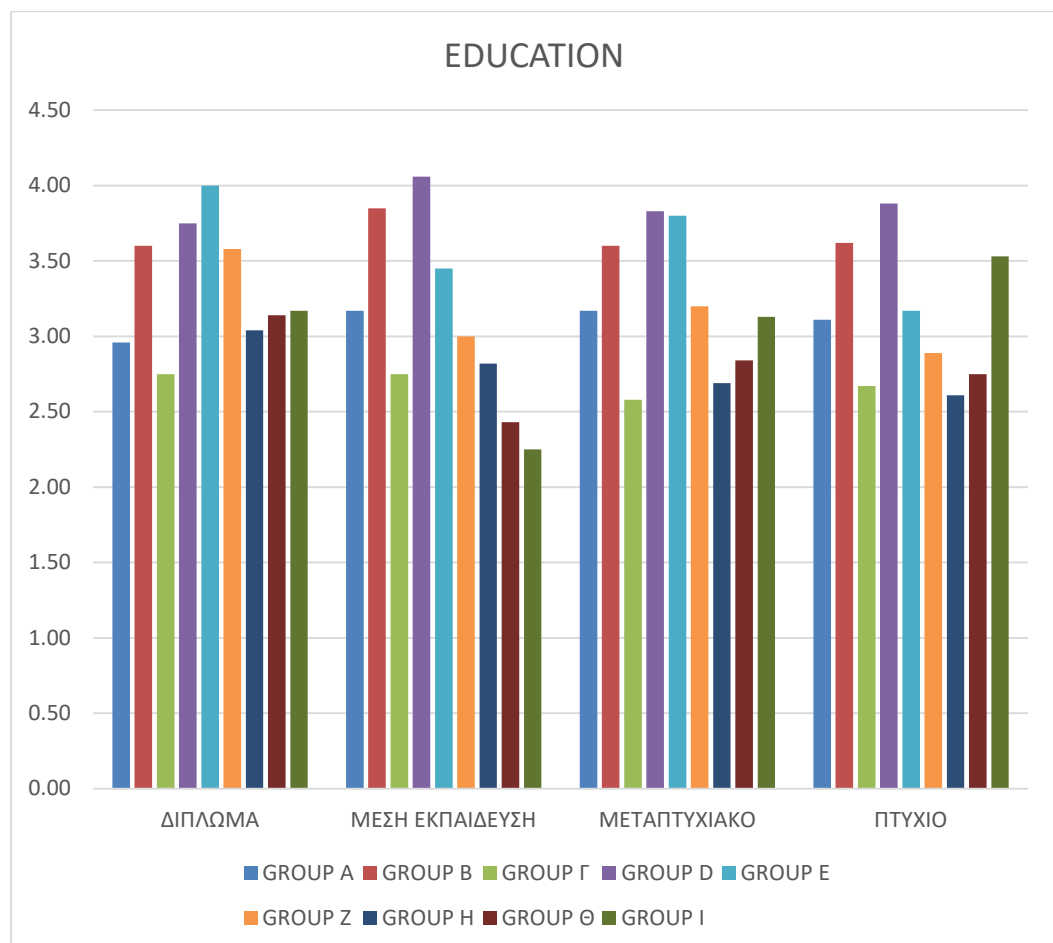
Διάγραμμα 1: Ανάλυση με βάση την ηλικία



Πίνακας 2: Ανάλυση με βάση την μόρφωση

ΜΟΡΦΩΣΗ	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP D	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP Ι
ΔΙΠΛΩΜΑ	2,96	3,60	2,75	3,75	4,00	3,58	3,04	3,14	3,17
ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	3,17	3,85	2,75	4,06	3,45	3,00	2,82	2,43	2,25
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	3,17	3,60	2,58	3,83	3,80	3,20	2,69	2,84	3,13
ΠΤΥΧΙΟ	3,11	3,62	2,67	3,88	3,17	2,89	2,61	2,75	3,53
AVERAGE	3,10	3,67	2,69	3,88	3,61	3,17	2,79	2,79	3,02

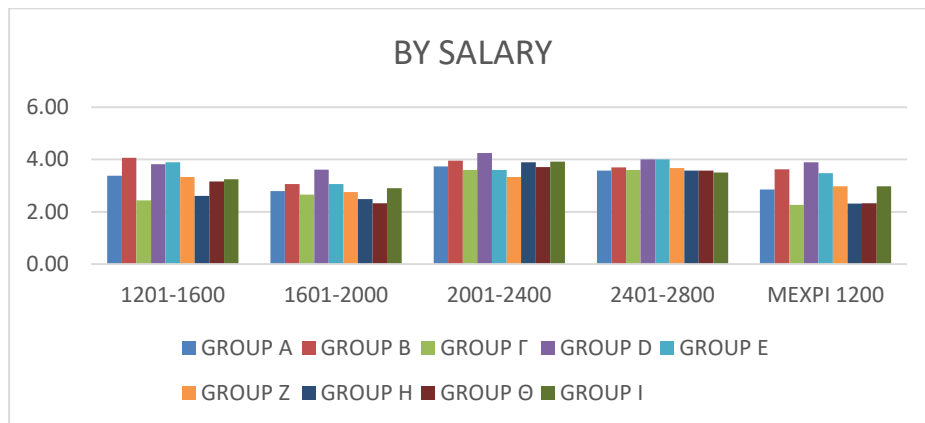
Διάγραμμα 2: Ανάλυση με βάση την μόρφωση



Πίνακας 3: Ανάλυση με βάση τον μισθό

ΜΙΣΘΟΣ	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP D	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
1201-1600	3,38	4,06	2,43	3,82	3,89	3,33	2,61	3,16	3,24
1601-2000	2,79	3,06	2,66	3,61	3,06	2,76	2,49	2,33	2,90
2001-2400	3,74	3,95	3,60	4,25	3,60	3,33	3,89	3,71	3,92
2401-2800	3,58	3,70	3,60	4,00	4,00	3,67	3,57	3,57	3,50
MEXPI 1200	2,85	3,62	2,26	3,90	3,48	2,97	2,31	2,33	2,97
AVERAGE	3,27	3,68	2,91	3,92	3,61	3,21	2,97	3,02	3,31

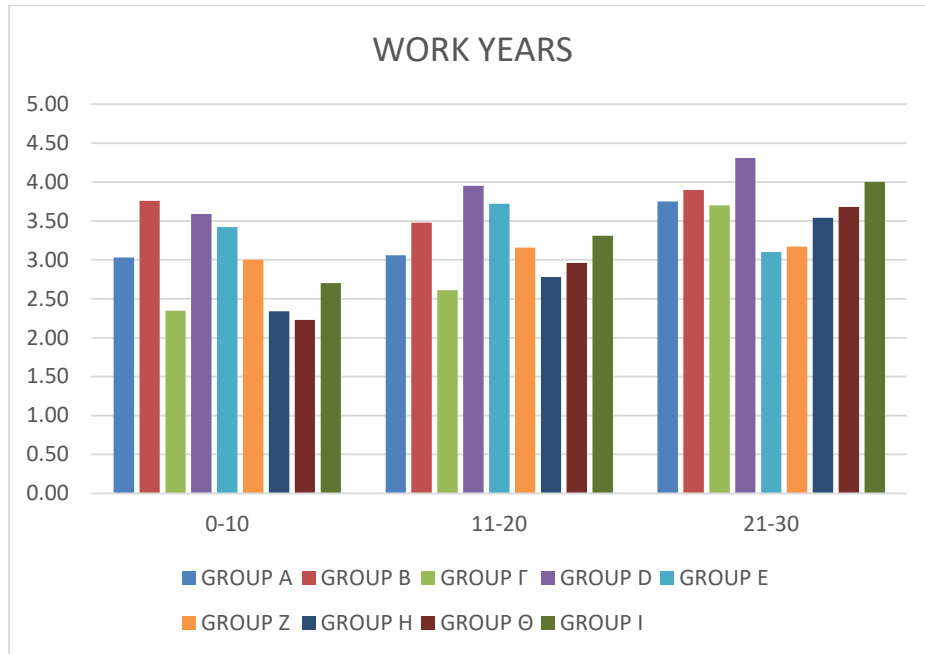
Διάγραμμα 3: Ανάλυση με βάση τον μισθό



Πίνακας 4: Ανάλυση με βάση τα χρόνια υπηρεσίας

	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP D	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
0-10	3,03	3,76	2,35	3,59	3,42	3,00	2,34	2,23	2,70
11-20	3,06	3,48	2,61	3,95	3,72	3,16	2,78	2,96	3,31
21-30	3,75	3,90	3,70	4,31	3,10	3,17	3,54	3,68	4,00
AVERAGE	3,28	3,71	2,89	3,95	3,41	3,11	2,89	2,96	3,34

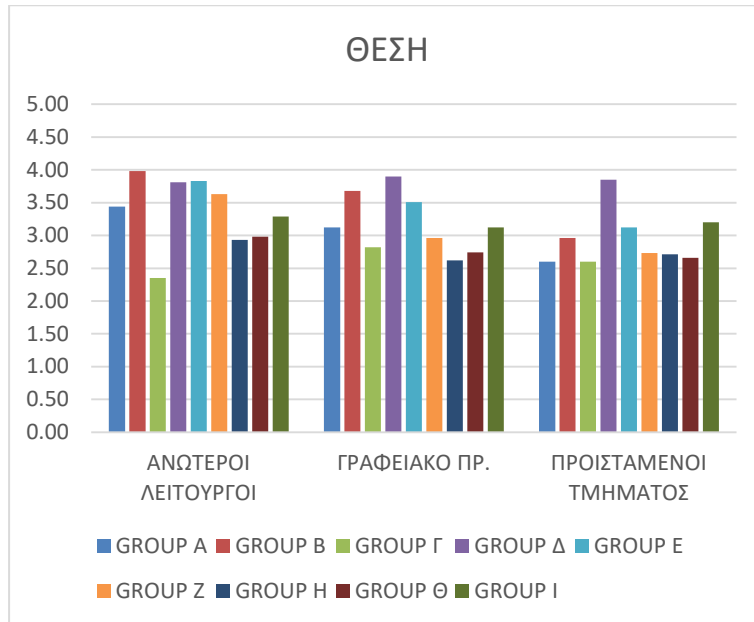
Διάγραμμα 4: Ανάλυση με βάση τα χρόνια υπηρεσίας



Πίνακας 5: Ανάλυση με βάση τη θέση εργασίας στην τράπεζα

	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP Δ	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
ΑΝΩΤΕΡΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ	3,44	3,98	2,35	3,81	3,83	3,63	2,93	2,98	3,29
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡ.	3,12	3,68	2,82	3,90	3,51	2,96	2,62	2,74	3,12
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	2,60	2,96	2,60	3,85	3,12	2,73	2,71	2,66	3,20
Average	3,05	3,54	2,59	3,85	3,49	3,11	2,75	2,79	3,20

Διάγραμμα 5: Ανάλυση με βάση τη θέση εργασίας στην τράπεζα



Πίνακας 6: Παράγοντες με τους οποίους είναι ευχαριστημένοι και παράγοντες με τους οποίους είναι δυσαρεστημένοι

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΨΗΦΟΙ
K9	22
K10	19
K4	10
K7	9
K13	9
K5	7
K12	5
K6	4
K16	4
K1	3
K2	3
K8	2
K14	2
K15	2
K3	1

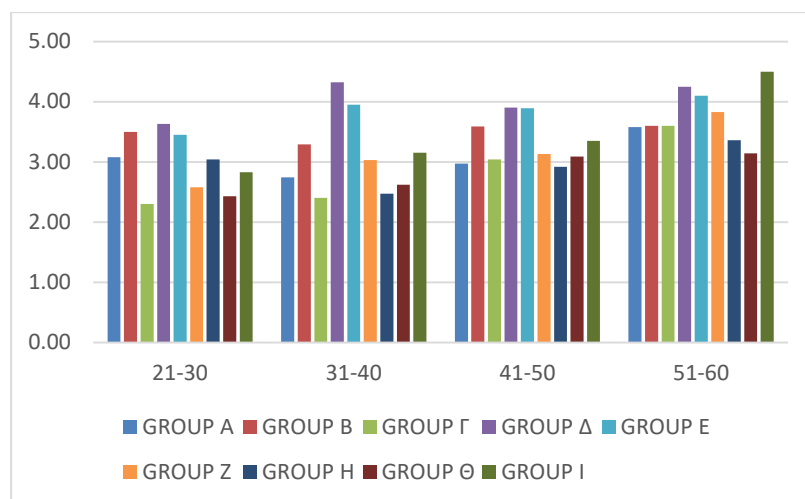
ΕΡΩΤΗΣΗ	ΨΗΦΟΙ
Λ2	20
Λ1	16
Λ14	13
Λ3	12
Λ11	9
Λ6	6
Λ4	5
Λ12	5
Λ15	4
Λ5	3
Λ8	3
Λ10	2
Λ13	2
Λ7	1
Λ9	1

Ανάλυση γυναικών

ΗΛΙΚΙΑ	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP Δ	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
21-30	3,08	3,50	2,30	3,63	3,45	2,58	3,04	2,43	2,83
31-40	2,74	3,29	2,40	4,32	3,95	3,03	2,47	2,62	3,15
41-50	2,97	3,59	3,04	3,90	3,89	3,13	2,92	3,09	3,35
51-60	3,58	3,60	3,60	4,25	4,10	3,83	3,36	3,14	4,50
Average	3,09	3,50	2,84	4,03	3,85	3,14	2,95	2,82	3,46

Πίνακας 1: Ανάλυση με βάση την ηλικία

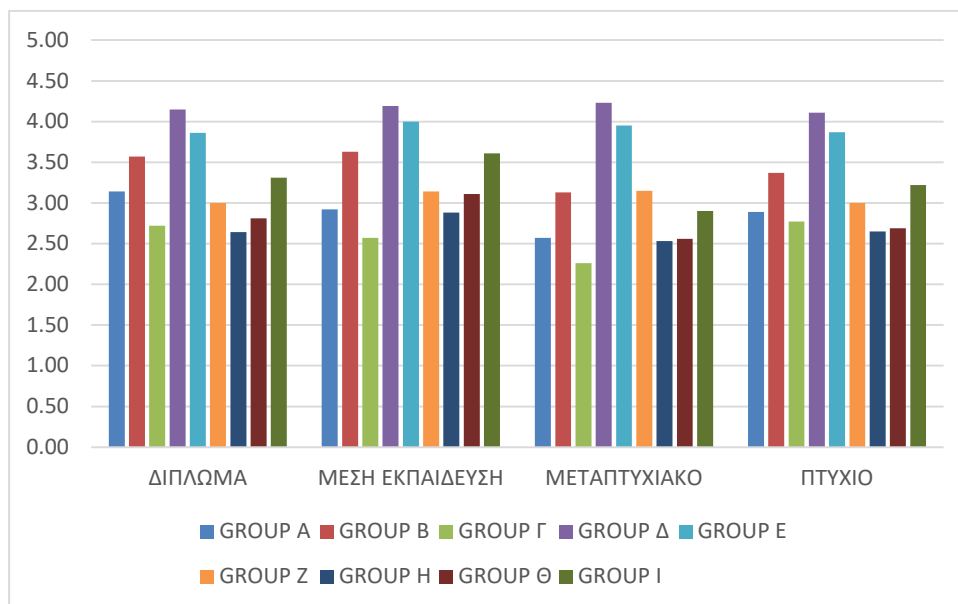
Διάγραμμα 1: Ανάλυση με βάση την ηλικία



Πίνακας 2 : Ανάλυση με βάση την μόρφωση

ΜΟΡΦΩΣΗ	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP Δ	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
ΔΙΠΛΩΜΑ	3,14	3,57	2,72	4,15	3,86	3,00	2,64	2,81	3,31
ΜΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	2,92	3,63	2,57	4,19	4,00	3,14	2,88	3,11	3,61
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	2,57	3,13	2,26	4,23	3,95	3,15	2,53	2,56	2,90
ΠΤΥΧΙΟ	2,89	3,37	2,77	4,11	3,87	3,00	2,65	2,69	3,22
Average	2,88	3,43	2,58	4,17	3,92	3,07	2,68	2,79	3,26

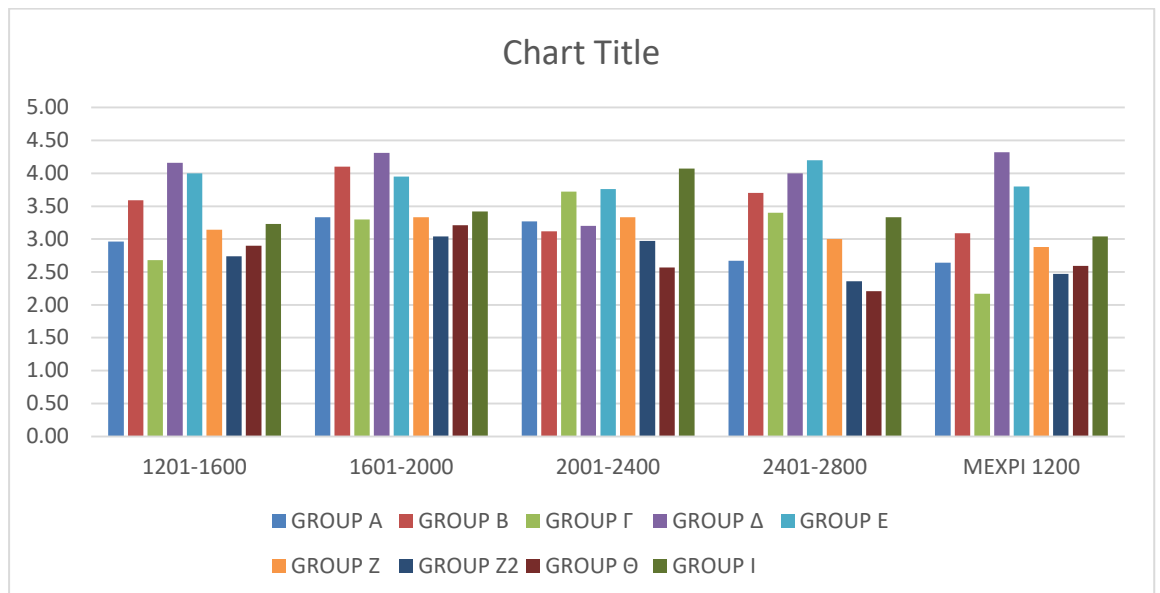
Διάγραμμα 2: Ανάλυση με βάση την μόρφωση



Πίνακας 3: Ανάλυση με βάση τον μισθό

ΜΙΣΘΟΣ	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP Δ	GROUP E	GROUP Z	GROUP Z2	GROUP Θ	GROUP I
1201-1600	2,96	3,59	2,68	4,16	4,00	3,14	2,74	2,90	3,23
1601-2000	3,33	4,10	3,30	4,31	3,95	3,33	3,04	3,21	3,42
2001-2400	3,27	3,12	3,72	3,20	3,76	3,33	2,97	2,57	4,07
2401-2800	2,67	3,70	3,40	4,00	4,20	3,00	2,36	2,21	3,33
MEXPI 1200	2,64	3,09	2,17	4,32	3,80	2,88	2,47	2,59	3,04
Average	2,97	3,52	3,05	4,00	3,94	3,14	2,72	2,70	3,42

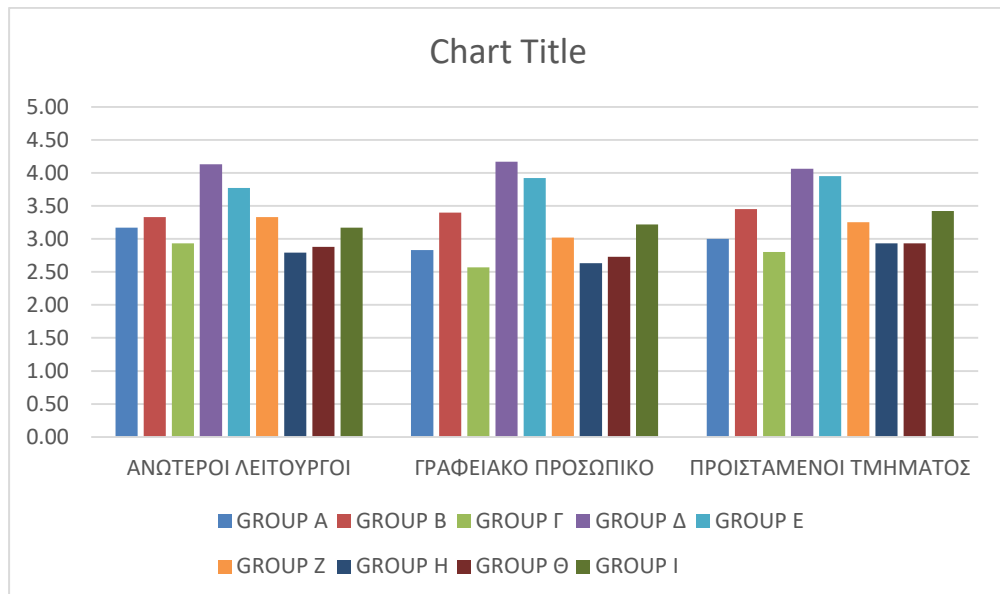
Διάγραμμα 3: Ανάλυση με βάση τον μισθό



Πίνακας 4: Ανάλυση με βάση τη θέση εργασίας στην τράπεζα

ΘΕΣΗ ΣΤΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	GROUP A	GROUP B	GROUP Γ	GROUP Δ	GROUP E	GROUP Z	GROUP H	GROUP Θ	GROUP I
ΑΝΩΤΕΡΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ	3,17	3,33	2,93	4,13	3,77	3,33	2,79	2,88	3,17
ΓΡΑΦΕΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	2,83	3,40	2,57	4,17	3,92	3,02	2,63	2,73	3,22
ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	3,00	3,45	2,80	4,06	3,95	3,25	2,93	2,93	3,42
Average	3,00	3,39	2,77	4,12	3,88	3,20	2,78	2,85	3,27

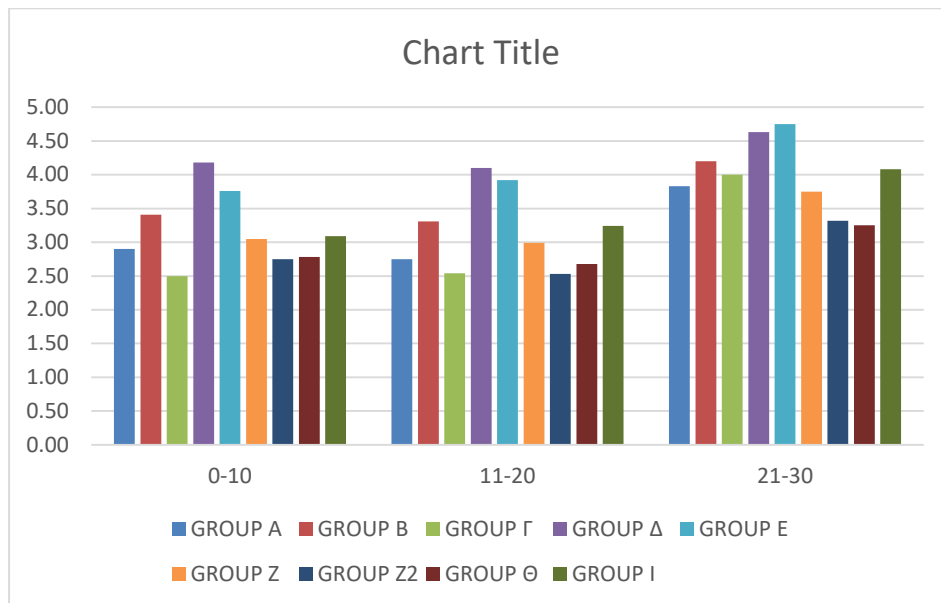
Διάγραμμα 4: Ανάλυση με βάση τη θέση εργασίας στην τράπεζα



ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	GROUP	GROUP	GROUP	GROUP	GROUP	GROUP	GROUP	GROUP	GROUP
	A	B	Γ	Δ	E	Z	Z2	Θ	I
0-10	2,90	3,41	2,50	4,18	3,76	3,05	2,75	2,78	3,09
11-20	2,75	3,31	2,54	4,10	3,92	2,99	2,53	2,68	3,24
21-30	3,83	4,20	4,00	4,63	4,75	3,75	3,32	3,25	4,08
Average	3,16	3,64	3,01	4,30	4,14	3,26	2,87	2,90	3,47

Πίνακας 5: Ανάλυση με βάση τα χρόνια υπηρεσίας

Διάγραμμα 5: Ανάλυση με βάση τα χρόνια υπηρεσίας



Πίνακας 6: Παράγοντες με τους οποίους είναι ευχαριστημένες και παράγοντες με τους οποίους είναι δυσαρεστημένες

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΨΗΦΟΙ		ΕΡΩΤΗΣΗ	ΨΗΦΟΙ
K14	46		Λ1	34
K5	31		Λ10	3
K9	31		Λ11	27
K6	30		Λ12	5
K13	26		Λ13	1
K15	17		Λ14	27
K2	14		Λ15	7
K1	11		Λ16	1
K3	10		Λ2	53
K12	9		Λ3	18
K4	8		Λ4	6
K16	6		Λ5	4
K8	5		Λ6	11
K10	2		Λ7	0
K11	2		Λ8	6
K7	2		Λ9	1

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Καυκαλιά, Γ.. (2018). Αφιέρωμα, ιστορική αναδρομή στα χνάρια του συνεργατισμού. [online]. Διαθέσιμο στο: <https://www.offsite.com.cy/articles/eidiseis/oikonomia/272061-afieroma-istoriki-anadromi-sta-hnaria-toy-synergatismoy>
- CCB History [online] Διαθέσιμο στο: <https://www.ccb.coop/AboutCCB/history/>
- Ο συνεργατισμός μέσα από την ιστορία, διαθέσιμο στο: <http://www.philenews.com/oikonomia/kypros/article/421040/o-synergatizmos-mesa-apo-tin-istoria>
- Κουλαφέτη, Ι. (2018) Η ιστορία του Συνεργατισμού που μετέτρεψε τον αγρότη από «δούλο» σε παραγωγικό μέλος της κοινωνίας [online]. Διαθέσιμο στο: <http://www.xronografos.com/>
- Η ιστορία του συνεργατισμού στην Κύπρο [online]. Διαθέσιμο στο: <https://inbusinessnews.reporter.com.cy/business/services/article/140043/i-istoria-toy-synergatizmy-stin-kypro>
- http://www.cssda.gov.cy/cssda/cssda02.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument
- Η ιστορία του συνεργατισμού που μετέτρεψε τον αγρότη από δούλο σε παραγωγικό μέλος της κοινωνίας [online]. Διαθέσιμο στο: <https://www.tothemaonline.com/Article/140684/h-istoria-toy-synergatizmy-poy-metetrepse-ton-agroth-apo-doylo-se-paragwgiko-melos-ths-koinwnias>
- Ο Συνεργατισμός μέσα από την ιστορία [online]. Διαθέσιμο στο: <http://www.philenews.com/oikonomia/kypros/article/421040/o-synergatizmos-mesa-apo-tin-istoria>
- Ελληνική Τράπεζα [online]. Διαθέσιμο στο: https://en.wikipedia.org/wiki/Hellenic_Bank
- <http://okeanis.lib.puas.gr>
- Χρίστου, Λ. (2018). Ψάχνουν επενδυτές για πώληση εργασιών ΣΚΤ [online]. Διαθέσιμο στο: <https://www.stockwatch.com.cy/el/article/trapezes/psahnoyn-ependytes-gia-polisi-ergasion-skt>
- Τι προνοεί το Deal συνεργατισμού – Ελληνικής [online]. Διαθέσιμο στο: <https://economy.cyprustimes.com/economy-times/ti-pronoei-to-deal-synergatizmy-ellinikis/>
- Ιωακείμ, Σ. (2017). Από το κούρεμα καταθέσεων στο κούρεμα δανείων [online]. Διαθέσιμο στο: <http://www.sigmalive.com/simerini/business/478810/apo-to-kourema-katatheseon-sto-kourema-daneion>

- http://www.academia.edu/21652110/Employees_Satisfaction_at_Cooperative_Banks_Coop._Bank_of_Thessaly_Greece
- Τραυλός Ν., (2000), «Συγχωνεύσεις και εξαγορές: Διεθνείς εμπειρίες και Ελληνικές προοπτικές, Τάσεις - Η Ελληνική Οικονομία 2000»
- Παπαδάκης Β και Θάνος Ι., (2009), «Εξαγορές και Συγχωνεύσεις, Η Ελληνική Εμπειρία», *Επιστημονικό Marketing*, Τεύχος Μαρτίου 2009/
- Παϊζάνου, Ε. (2017). Ο Συνεργατισμός μέσα από την Ιστορία [online]. Διαθέσιμο στο: <http://www.philenews.com/oikonomia/kypros/article/421040/o-synergismos-mesa-apo-tin-istoria>
- Ζαχαρίου, Κ.(2018). Συνεργατισμός: Μία ιδέα κτισμένη με γρόσια και σελίνια [online]. Διαθέσιμο στο: <https://dialogos.com.cy/sinergatismos-mia-idea-ktismeni-me-grosia-ke-selinia/>
- Ιωακείμ, Σ. (2017) Θα χρειαστούν νέα κεφάλαια οι τράπεζες [online]. Διαθέσιμο στο: <http://www.sigmalive.com/simerini/business/461509/tha-xreiaistoun-nea-kefalaia-oi-trapezes>
- <http://www.sigmalive.com/simerini/business/478810/apo-to-kourema-katatheseon-sto-kourema-daneion>