



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Μη-Τεχνικές Δεξιότητες του Σύγχρονου Οικονομολόγου

Καρακατσάνης Φώτιος
Α.Μ 0811Μ007

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΘΕΟΦΑΝΗΣ ΠΑΚΟΣ

ΑΘΗΝΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ 2013

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα διπλωματική εργασία ερευνούμε τις ικανότητες, δεξιότητες και τα προσόντα που πρέπει να κατέχει ένας επιτυχημένος σύγχρονος οικονομολόγος για να απορροφηθεί από τη σύγχρονη αγορά εργασίας.

Η έρευνα εστιάζει στις λειτουργικές και προσαρμοστικές δεξιότητες του σύγχρονου οικονομολόγου. Αρχικά προτείνουμε ένα θεωρητικό μοντέλο των δεξιοτήτων του οικονομολόγου το οποίο αποτελείται από αυτές τις δύο κατηγορίες δεξιοτήτων. Τις λειτουργικές δεξιότητες αποτελούν τέσσερις ομάδες που περιλαμβάνουν από τέσσερις δεξιότητες η κάθε ομάδα, αυτές είναι η ομάδα δεξιοτήτων επικοινωνίας, η ομάδα δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, η ομάδα δεξιοτήτων διαχείρισης των πληροφοριών και τέλος η ομάδα ηγεσίας και οργάνωσης. Τις προσαρμοστικές αποτελούν τρεις ομάδες δεξιοτήτων που περιλαμβάνουν, όπως και οι ομάδες των λειτουργικών δεξιοτήτων, από τέσσερις δεξιότητες η κάθε ομάδα, αυτές είναι η αποτελεσματικότητα της ομάδας και η ομαδική εργασία, η ομάδα διαθέσεων και συμπεριφορών που σχετίζονται με την εργασία και τέλος η ομάδα δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών. Στη συνέχεια εμπλουτίζουμε το μοντέλο αυτό με μία ποσοτική έρευνα σε 50 ερωτηθέντες εργαζόμενους οικονομολόγους και στελέχη επιχειρήσεων. Κύριο μέσο συλλογής των ερευνητικών δεδομένων αποτέλεσε το ερωτηματολόγιο.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής δείχνουν ότι οι λειτουργικές δεξιότητες διαδραματίζουν πιο σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική πορεία των οικονομολόγων. Ωστόσο και οι προσαρμοστικές δεξιότητες θεωρούνται πολύ σημαντικές. Η ομάδα των λειτουργικών δεξιοτήτων που σχετίζονται με την διαχείριση πληροφοριών θεωρήθηκε η πιο σημαντική από τις ομάδες δεξιοτήτων, όμως η προσαρμοστική δεξιότητα του οικονομολόγου να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος αναδείχθηκε ως η πιο σημαντική δεξιότητα και από τις δύο κατηγορίες. Από τις λειτουργικές δεξιότητες ξεχώρισε η ικανότητα του οικονομολόγου να έχει λογική σκέψη. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για την ανάπτυξη μιας κατευθυντήριας γραμμής για τις λειτουργικές και προσαρμοστικές δεξιότητες που πρέπει να περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα σπουδών του σύγχρονου οικονομολόγου.

Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Θεοφάνη Πάκο για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε κατά την ανάθεση αυτής της διπλωματικής εργασίας και τον χρόνο που μου αφιέρωσε κατά την εκπόνηση της.

Φώτιος Καρακατσάνης
Αθήνα, Μάιος 2013

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
1.1 Λόγοι ανάληψης της εργασίας.....	6
1.2 Σκοπός και Στόχοι.....	7
1.3 Μεθοδολογία – Δομή της εργασίας.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ.....	9
2.1 Διάκριση μεταξύ γνώσης και δεξιοτήτων.....	9
2.2 Οι μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργοδοτών.....	9
2.3 Η ανάγκη για μη-τεχνικές δεξιότητες στην οικονομική επιστήμη.....	11
2.4 Ορισμός μη-τεχνικών δεξιοτήτων.....	12
2.5 Είδη μη τεχνικών δεξιοτήτων.....	13
2.5.1 Λειτουργικές δεξιότητες.....	13
2.5.1.1 Επικοινωνία.....	13
2.5.1.2 Δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων.....	14
2.5.1.3 Διαχείριση πληροφοριών.....	15
2.5.1.4 Ηγεσία και οργάνωση.....	15
2.5.2 Προσαρμοστικές δεξιότητες.....	16
2.5.2.1 Αποτελεσματικότητα της ομάδας και ομαδική εργασία.....	16
2.5.2.2 Διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία.....	16
2.5.2.3 Προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες αυτο-διαχείρισης.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	18
3.1 Θεωρητικό μοντέλο.....	19
3.2 Μεθοδολογία της έρευνας.....	20
3.3 Το είδος της έρευνας και οι πηγές πληροφόρησης.....	21
3.4 Μέσα συλλογής ερευνητικών δεδομένων.....	21
3.4.1 Ερωτηματολόγιο.....	21
3.4.2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	22
3.5 Δείγμα.....	22
3.6 Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	26
4.1 Ευρήματα μεταξύ των Ερωτήσεων.....	26
4.1.1 Λειτουργικές δεξιότητες.....	26
4.1.1.1 Δεξιότητες επικοινωνίας.....	26
4.1.1.2 Δεξιότητες δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων.....	28
4.1.1.3 Δεξιότητες διαχείρισης των πληροφοριών.....	30
4.1.1.4 Δεξιότητες ηγεσίας και οργάνωσης.....	32

4.1.2 Προσαρμοστικές δεξιότητες.....	34
4.1.2.1 Δεξιότητες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία.....	34
4.1.2.2 Δεξιότητες, διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία.....	36
4.1.2.3 Δεξιότητες αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά.....	38
4.1.3 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων.....	40
4.1.4 Σύγκριση δεξιοτήτων ανά ομάδα.....	42
4.1.5 Οι δύο λειτουργικές δεξιότητες με το μεγαλύτερο μέσο όρο.....	45
4.1.6 Οι δύο λειτουργικές δεξιότητες με το μικρότερο μέσο όρο.....	46
4.1.7 Οι δύο προσαρμοστικές δεξιότητες με το μεγαλύτερο μέσο όρο.....	47
4.1.8 Οι δύο προσαρμοστικές δεξιότητες με το μικρότερο μέσο όρο.....	48
4.1.9 Οι τρεις δεξιότητες με τον μεγαλύτερο μέσο όρο.....	49
4.1.10 Οι τρεις δεξιότητες με τον μικρότερο μέσο όρο.....	50
4.1.11 Κατάταξη δεξιοτήτων με βάση το μέσο όρο τους.....	51
4.1.12 Σύγκριση των ομάδων των δεξιοτήτων.....	53
4.1.12.1 Σύγκριση ομάδων λειτουργικών δεξιοτήτων.....	53
4.1.12.2 Σύγκριση ομάδων προσαρμοστικών δεξιοτήτων.....	53
4.1.13 Κατάταξη ομάδων δεξιοτήτων.....	54
4.2 Ευρήματα μεταξύ των Δημογραφικών Ομάδων.....	55
4.2.1 Σύγκριση λειτουργικών δεξιοτήτων με βάση το φύλο.....	55
4.2.2 Σύγκριση προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση το φύλο.....	56
4.2.3 Σύγκριση ομάδων δεξιοτήτων με βάση το φύλο.....	57
4.2.4 Σύγκριση λειτουργικών δεξιοτήτων με βάση την ηλικία.....	58
4.2.5 Σύγκριση προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την ηλικία.....	59
4.2.6 Σύγκριση ομάδων δεξιοτήτων με βάση την ηλικία.....	60
4.2.7 Σύγκριση λειτουργικών δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία.....	62
4.2.8 Σύγκριση προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία.....	63
4.2.9 Σύγκριση ομάδων δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία.....	64
4.2.10 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση το φύλο.....	65
4.2.11 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την ηλικία.....	65
4.2.12 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία.....	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	67
5.1 Συμπεράσματα.....	67
5.2 Προτάσεις.....	69
5.3 Ερευνητικές Υποδείξεις.....	70
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	71
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	75

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Λόγοι ανάληψης της εργασίας

Η σύγχρονη οικονομική θεωρία έκανε την εμφάνιση της στα μέσα του εικοστού αιώνα, παρέχοντας τα πνευματικά θεμέλια για μια άνευ προηγουμένου περίοδο βιομηχανικής επέκτασης και παγκοσμιοποίησης. Σε συνδυασμό με την αύξηση του πληθυσμού, την επιτυχημένη πορεία της βιομηχανικής κοινωνίας στον εικοστό αιώνα οδήγησε σε μια αδηφάγο χρήση των φυσικών πόρων και των παγκόσμιων περιβαλλοντικών ανησυχιών στον εικοστό πρώτο αιώνα. Αυτή η ριζική αλλαγή στις συνθήκες ζωής οδήγησαν σε επανεξέταση των θεμελίων του ανθρώπινου οργανισμού και ειδικότερα στη βιομηχανική οικονομία και την οικονομική θεωρία. Η έμφαση για το μέλλον είναι νέα, αφού μέχρι τώρα έχουμε εστιάσει στο παρόν. Χρειάστηκε κάποιος χρόνος για την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης να πιάσει τόπο, αλλά πλέον είναι ένας παγκόσμιος οικονομικός στόχος που θέτει υπό αμφισβήτηση τις εγκαταστάσεις των βιομηχανιών, της κοινωνίας των πολιτών και τη κατακρήμνιση του μετασχηματισμού στον εικοστό πρώτο αιώνα. Στο μεταβαλλόμενο περιβάλλον του σήμερα που χαρακτηρίζεται από την παγκοσμιοποίηση, την αύξηση του ανταγωνισμού, τις ογκώδη συναλλαγές, τις νέες τεχνολογίες και την συνεχώς αναπτυσσόμενη γνώση των οικονομικών, ο ρόλος του οικονομολόγου μεταβάλλεται. Μία από τις προκλήσεις της μεταβαλλόμενης οικονομίας είναι η αυξανόμενη σημασία στη παροχή υπηρεσιών. Αυτό σημαίνει ότι η εξάρτηση από τις υπηρεσίες απαιτεί από τους εργαζομένους, όπως είναι οι οικονομολόγοι να μην έχουν μόνο τεχνικές γνώσεις αλλά επίσης να έχουν και μη-τεχνικές δεξιότητες, δηλαδή να μπορούν να επικοινωνούν αποτελεσματικά, να αναλύουν και να λύνουν προβλήματα. Οι οικονομολόγοι πρέπει να λειτουργούν πλέον σε ένα διεπιστημονικό περιβάλλον όπου οι διαφορές μεταξύ της επιστήμης των οικονομικών και της τεχνολογίας γίνονται θολές. Είναι σημαντικό ο οικονομολόγος του μέλλοντος να διδάσκεται κάποιες από αυτές τις μη-τεχνικές δεξιότητες επιβίωσης, όπως είναι η συναισθηματική επάρκεια. Σήμερα θα πρέπει να αναπτυχθούν δεξιότητες επιχειρηματικές, προσωπικές και κοινωνικές όπως η ικανότητα για την επίλυση των συγκρούσεων, η δημιουργία, η διατήρηση και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων. Με τις μεταβαλλόμενες τάσεις της εκπαίδευσης, την ευελιξία στα εκπαιδευτικά μαθήματα, τη διαθεσιμότητα μαζών ειδικευμένου προσωπικού, ο ανταγωνισμός για την απόκτηση εργασίας και της βιωσιμότητας στην εργασία γίνεται όλο και πιο σκληρός.

Έτσι, εύλογα γεννιέται το ερώτημα: *Ποιες είναι αυτές οι μη-τεχνικές δεξιότητες που απαιτείται να κατέχει ο σύγχρονος οικονομολόγος ;*

Οι ταχύτατες αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον δεν επιτρέπουν λάθη στα ιδιαίτερα σημαντικά θέματα που αφορούν την οικονομική επιστήμη. Οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται μετά από διερεύνηση και σωστή πληροφόρηση. Με τη χρήση των σύγχρονων μεθόδων και εργαλείων μπορούμε να δώσουμε τις απαντήσεις στα σημαντικά ερωτήματα, όπως; πόσοι άνθρωποι, με ποια προσόντα, με ποιες διαδικασίες επιλογής, με ποια εκπαίδευση, κ.α. Η αρωγή στην επίλυση του προβλήματος και το ενδιαφέρον για τη μάθηση των μη-τεχνικών δεξιοτήτων που διακρίνουν τους επιτυχημένους οικονομολόγους, αποτέλεσαν και τους λόγους ανάληψης της συγκεκριμένης έρευνας.

1.2 Σκοπός και Στόχοι

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι να μελετηθούν και ερευνηθούν οι μη-τεχνικές δεξιότητες που πρέπει να κατέχει κάποιος για να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις της σύγχρονης οικονομικής επιστήμης. Οι στόχοι στη συγκεκριμένη έρευνα είναι:

1. Να διερευνήσει προγενέστερες μελέτες, έρευνες και την υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τις μη-τεχνικές ιδιότητες που χαρακτηρίζουν τους πετυχημένους οικονομολόγους.
2. Να διαπιστώσει τις βέλτιστες ιδιότητες που πρέπει να έχουν οι οικονομολόγοι του σήμερα.
3. Να εντοπίσει πιθανά αδύνατα σημεία στο υφιστάμενο δυναμικό των οικονομολόγων αναφορικά με τις ιδιότητες που απαιτούνται στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον.
4. Να σχεδιάσει ένα γενικό πλαίσιο προτάσεων που θα είναι σε θέση να αξιοποιηθεί από κάθε οικονομικό τμήμα για την ανάπτυξη των ιδιοτήτων των φοιτητών, ώστε αφενός να βελτιωθεί η μελλοντική τους απόδοση και αφετέρου να είναι δυνατή η δημιουργία νέου δυναμικού .

1.3 Μεθοδολογία – Δομή της εργασίας

Στην έρευνα γίνεται κατ' αρχήν μία ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και αναφορά στις σημαντικότερες μελέτες, έρευνες και άρθρα που έχουν δημοσιευτεί σχετικά με τις μη-τεχνικές δεξιότητες που απαιτούνται στην οικονομική επιστήμη.

Από τις θεωρίες και τα μοντέλα που αναπτύσσονται για τις μη-τεχνικές δεξιότητες οικονομολόγων μετά από κριτική αξιολόγηση επιλέγεται το μοντέλο των Zubaidah et al. ως το πλέον κατάλληλο για την έρευνα. Στο μοντέλο σημειώνονται τέσσερις λειτουργικές και τρεις προσαρμοστικές ομάδες μη-τεχνικών δεξιοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες στο κλάδο. Οι επτά ομάδες δεξιοτήτων περιλαμβάνουν από τέσσερις δεξιότητες η κάθε μια.

Για την επίτευξη του σκοπού και των στόχων της έρευνας ακολουθήθηκε συγκεκριμένη μεθοδολογία. Με βάση το θεωρητικό μοντέλο που επελέγη ως βάση συντάχθηκε το κατάλληλο ερωτηματολόγιο. Το τελικό δείγμα προέκυψε από

δευτερογενή έρευνα σε εσωτερικές πηγές. Ακολούθησε ποσοτική έρευνα με αποστολή του ερωτηματολογίου σε δείγμα 50 οικονομολόγων και στελεχών επιχειρήσεων της ευρύτερης αγοράς εργασίας. Ακολούθησε η ανάλυση των πρωτογενών στοιχείων μέσω στατιστικού προγράμματος (SPSS v.21). Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας ελέγχθηκαν για την εγκυρότητά τους και αξιολογήθηκαν.

Οι υποθέσεις που εξετάστηκαν ήταν αφενός η άποψη των σχετιζόμενων με την οικονομική επιστήμη για τη συχνότητα με την οποία πιστεύουν ότι ένας καλός οικονομολόγος πρέπει να χρησιμοποιεί συγκεκριμένες ιδιότητες και αφετέρου ποια από τις δύο βασικές διαστάσεις δεξιοτήτων (λειτουργικές – προσαρμοστικές) είναι περισσότερο ανεπτυγμένη στους συγκεκριμένους ερωτηθέντες.

Η έρευνα επικεντρώθηκε κυρίως στον εντοπισμό ιδιοτήτων που προέρχονται από μη-τεχνικές δεξιότητες, πέραν της πανεπιστημιακής γνώσης και κατάρτισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

2.1 Διάκριση μεταξύ γνώσης και δεξιοτήτων

Για να κατανοήσουμε την έρευνα αυτή είναι απαραίτητο να σημειώσουμε τη διαφορά μεταξύ των γνώσεων και των δεξιοτήτων: Σύμφωνα με τον Khudkhudia [1], «Η γνώση αναφέρεται στη μάθηση, τις έννοιες, τις αρχές και τις πληροφορίες σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα μέσα από βιβλία και άλλες πηγές. Η δεξιότητα αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να χρησιμοποιεί τις πληροφορίες και την εφαρμογή τους σε ένα πλαίσιο», δηλαδή γνώση σημαίνει η διατήρηση της θεωρίας ενώ οι δεξιότητες αναφέρονται σε επιτυχημένη εφαρμογή της θεωρίας στην πράξη και την επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων.

2.2 Οι μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργοδοτών

Αν και είναι συχνά δύσκολο να κατανοήσουν πλήρως το εύρος των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα τις τελευταίες δεκαετίες και συνεχίζουν και σήμερα, οι περισσότεροι εργοδότες έχουν κάποια εκτίμηση των τεράστιων αλλαγών στην τεχνολογία, το χώρο εργασίας και την οικονομία. Ο παγκόσμιος ανταγωνισμός, το διαδίκτυο, και η ευρεία χρήση της τεχνολογίας όλα δείχνουν ότι η οικονομία του 21ου αιώνα θα δημιουργήσει νέες προκλήσεις για τους εργοδότες και τους εργαζομένους. Νέες δεξιότητες θα απαιτηθούν ώστε να βοηθήσουν τους εργαζομένους να εκτελούν τα καθήκοντά τους πιο αποτελεσματικά καθώς η παγκοσμιοποίηση θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ζήτησης για εργαζομένους που διαθέτουν τις νέες αυτές δεξιότητες καθώς και πρόσθετες δεξιότητες, όπως οι δημόσιες σχέσεις, η διαπραγματευτική ικανότητα και οι γνωστικές δεξιότητες. Η αυξανόμενη ανάγκη για ένα εξειδικευμένο και καταρτισμένο εργατικό δυναμικό φαίνεται στις Ηνωμένες Πολιτείες. Το 1959, οι θέσεις εργασίας είχαν ταξινομηθεί ως 20 τοις εκατό για τους επαγγελματίες, 20 τοις εκατό για ειδικευμένους και για ανειδίκευτους 60 τοις εκατό. Ωστόσο, το 1997, το σκηνικό άλλαξε αφού το 60 τοις εκατό των θέσεων εργασίας χαρακτηρίστηκαν ως εξειδικευμένες θέσεις εργασίας και μόνο το 20 τοις εκατό για ανειδίκευτους. Λόγω εν μέρει του παγκόσμιου ανταγωνισμού και της επικοινωνίας, της ταχείας προόδου της τεχνολογίας, των νεότερων και πιο εξελιγμένων συστημάτων εργασίας, των νέων τρόπων παράδοσης προϊόντων, καθώς και των καινοτόμων συστημάτων διαχείρισης, η πλειοψηφία των θέσεων εργασίας στον 21ο αιώνα θα απαιτεί από τους υπαλλήλους να έχουν ένα ευρύτερο φάσμα και βάθος δεξιοτήτων. Την ίδια στιγμή, οι «παλιές» θέσεις εργασίας αλλάζουν με ταχύ ρυθμό. Καθώς οι υπολογιστές και προηγμένες τεχνολογίες απαιτούν περισσότερες γνώσεις και περισσότερο προσανατολισμένη ομάδα εργασίας, ο μέσος εργαζόμενος θα χρειαστεί διαφορετικές δεξιότητες. Λαμβάνοντας υπόψη αυτή τη καινούρια τάση, δεν θα πρέπει να μας εκπλήσσει το γεγονός ότι οι ταχύτερα αναπτυσσόμενες

θέσεις εργασίας απαιτούν επιπλέον εκπαίδευση και κατάρτιση. Σε αυτό το χώρο εργασίας του σήμερα και του αύριο, οι εργαζόμενοι που έχουν την περισσότερη εκπαίδευση θα είναι πιο επιθυμητοί [2].

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες, έχουν υπάρξει αλλαγές στις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται για να εισέλθει και να πετύχει κάποιος στο εργασιακό του περιβάλλον. Οι εργοδότες επισημαίνουν την ανάγκη νέων δεξιοτήτων απαραίτητων από τους υπαλλήλους ώστε να εργάζονται αποτελεσματικά. Μεταξύ των δεξιοτήτων που οι εργοδότες αναζητούν είναι οι δεξιότητες επικοινωνίας και η ικανότητα χρήσης γενικών δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας. Αυτές περιλαμβάνουν τη δυνατότητα γραφής, ομιλίας και υπολογισμού, την ικανότητα εργασίας σε ομάδες και την ικανότητα των εργαζομένων να ακούν αποτελεσματικά. Οι εργοδότες, επίσης ψάχνουν για εργαζόμενους με προσαρμοστικότητα και ευελιξία, που έχουν καλή ηθική εργασίας, παίρνουν πρωτοβουλίες και κατέχουν ηγετικές ικανότητες. Με λίγα λόγια, αυτές είναι βασικές δεξιότητες στον τομέα της διαχείρισης, αλλά σήμερα γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές σε διάφορους κλάδους [3].

Ο Busse [4] επισημαίνει ότι όσο η τεχνολογία έχει γίνει πιο ακαριαία διαθέσιμη, οι δεξιότητες των εργαζομένων έχουν γίνει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα του εργοδότη. Ο χώρος εργασίας απαιτεί ένα νέο είδος εργαζόμενου με μια ευρεία σειρά δεξιοτήτων, οι οποίες περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την επίλυση προβλημάτων, τη διαπραγμάτευση και την επικοινωνία. Ο Busse τονίζει επίσης ότι οι εργοδότες αναφέρονται σε αυτές τις ικανότητες ως μη-τεχνικές δεξιότητες. Οι σύγχρονοι εργοδότες θέλουν οι entry-level εργαζόμενοι να έχουν το σωστό συνδυασμό μη-τεχνικών δεξιοτήτων για να «συμπληρώνουν» στη δουλειά συγκεκριμένες δεξιότητες, όπως η μηχανική ή οι δεξιότητες λογιστικής.

Αυτές οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της βιομηχανίας θέτουν μια νέα πρόκληση για τους εργοδότες για να επιλέξουν το κατάλληλο υποψήφιο για μια θέση εργασίας. Σύμφωνα με τους Alpern [5] και Murpae και Levy [6], μία πλειοψηφία των εργοδοτών αντιμετωπίζει δυσκολία στην επιλογή των υποψηφίων κατά τη διάρκεια της πρόσληψης επειδή πολλοί από τους υποψηφίους δεν πληρούν τα κριτήρια. Αυτή η ανεπάρκεια δεν οφείλεται σε τεχνικές δεξιότητες, αλλά σε συμπληρωματικές μη-τεχνικές δεξιότητες. Οι εργοδότες θα επιλέξουν συνήθως υποψηφίους που παρουσιάζουν τόσο τις γνώσεις εργασίας και άλλες γενικότερες γνώσεις και δεξιότητες [7].

Ο Stasz et al. [8] πιστεύουν ότι το χάσμα των δεξιοτήτων που προσδιορίζονται από τους εργοδότες είναι περισσότερο για διαθέσεις και στάσεις εργασίας αντί των ακαδημαϊκών ή τεχνικών δεξιοτήτων. Οι αλλαγές στο χώρο εργασίας και το υποτιθέμενο χάσμα των δεξιοτήτων έχουν άμεσες επιπτώσεις για την κατάρτιση των σπουδαστών. Είναι απαραίτητο σε κάθε επαγγελματικής κατεύθυνσης κατάρτιση ότι οι δεξιότητες που αποκτούν οι σπουδαστές πληρούν τις απαιτήσεις των εργοδοτών ως πελάτες. Έχει γίνει απαραίτητο για το ακαδημαϊκό προσωπικό να συγκρίνει συνεχώς αυτό που πιστεύει ότι είναι σημαντικό στην εκπαίδευση των μαθητών με ό,τι πιστεύουν οι εργοδότες ότι είναι σημαντικό, προκειμένου να εξαιρεθούν οποιαδήποτε κενά ανάμεσα σε αυτό που οι μαθητές μαθαίνουν σε ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και σε αυτά που απαιτούνται στο χώρο εργασίας [9].

2.3 Η ανάγκη για μη-τεχνικές δεξιότητες στην οικονομική επιστήμη

Οι Murnae και Levy [6] αναφέρουν ότι για τις δύο τελευταίες δεκαετίες, οι δεξιότητες που απαιτούνται στο χώρο εργασίας έχουν αλλάξει σημαντικά ανάλογα με την τεχνολογική πρόοδο. Οι τεχνικές δεξιότητες είναι αναμφισβήτητα σημαντικές, αλλά οι εργοδότες έχουν αναγνωρίσει όλο και περισσότερο άλλες δεξιότητες. Αυτές οι δεξιότητες επισημαίνονται, μεταξύ άλλων, ως «soft skills», «βασικές δεξιότητες», «μη-τεχνικές δεξιότητες», «βασικές δεξιότητες», «γενικές δεξιότητες» και «νέα βάση». Αυτές οι δεξιότητες απαιτούν από τους εργαζόμενους να υποβληθούν σε προσαρμογή στην οποία θα πρέπει να αντιμετωπίσουν νέες προκλήσεις στην οργάνωση και τη διαχείριση και να εργαστούν σε μια ομάδα όπου η αυτονομία και η ευθύνη γίνεται ένα σημαντικό χαρακτηριστικό [2].

Αμερικανοί, Αυστραλοί και Βρετανοί μελετητές αποκαλύπτουν επίσης ότι οι εργοδότες πιστεύουν ότι οι entry-level εργαζόμενοι είναι ανεπαρκείς στις ευρύτερες μη-τεχνικές δεξιότητες και ότι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρέπει να αρχίσουν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην παροχή, διδασκαλία και εκπαίδευση σε μη-τεχνικές δεξιότητες [10]. Η ικανότητα να εφαρμόσουν πειθαρχημένες γνώσεις χρησιμοποιώντας το σύνολο των ικανοτήτων επηρεάζει σημαντικά το βαθμό στον οποίο οι απόφοιτοι είναι απασχολήσιμοι. Η ικανότητά τους να ασκήσουν/εφαρμόσουν αποτελεσματικά τις τεχνικές τους δυνατότητες είναι σημαντική για την επιτυχή επίτευξη των αποτελεσμάτων που προβλέπονται στο χώρο εργασίας. Το σύνολο των ικανοτήτων που συχνά θεωρούνται ότι είναι γενικές απαιτούν σύνθεση διαφορετικών επιστημονικών κλάδων και περιβαλλόντων εργασίας. Ο αντίκτυπος του μη-τεχνικού συνόλου ικανοτήτων είναι σε μια αυξανόμενη εξάρτηση από ιδιότητες όπως η πρωτοβουλία, η αυτονομία και οι οργανωτικές δεξιότητες [11]. Οι οργανισμοί είναι ρευστοί και σε συνεχή κατάσταση ροής, που απαιτεί οι εργαζόμενοι να είναι προσαρμόσιμοι, ευέλικτοι και να μπορούν να ασχοληθούν με τη διαχείριση της αλλαγής. Για παράδειγμα, η παγκόσμια οικονομική κρίση έχει ευνοήσει τις ταχύτερες και ακραίες αλλαγές, καθώς οι εταιρείες για να προσαρμοστούν σε ένα πιο απαιτητικό χρηματοπιστωτικό σύστημα σύσφιξης με πιστωτικές γραμμές υφίστανται αλλαγές στην καταναλωτική ζήτηση και τα αυξανόμενα φώτα της δημοσιότητας σχετικά με τις δεοντολογικές πρακτικές τους και την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Η ικανότητα κάποιου να προσαρμόζεται και να παίρνει πρωτοβουλίες αναφέρθηκαν ως σημαντικές στη μελέτη των Hancock et al. [12].

Δεδομένου ότι οι πρακτικές υψηλής απόδοσης έχουν γίνει το οργανωτικό πρότυπο, το εργατικό δυναμικό απαιτεί τα απαραίτητα θεμέλια της εκπαίδευσης και της κατάρτισης να συμβάλλουν αποτελεσματικά. Με την αλλαγή των δομών εργασίας, οι παραδοσιακές μέθοδοι διοίκησης και ελέγχου έχουν αντικατασταθεί από οριζόντιες δομές και ομάδες που είναι αρμόδιες για τη λήψη αποφάσεων. Οι εργαζόμενοι απαιτείται να κατέχουν υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων και να υπάρχει μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ αυτών και της διοίκησης. «Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας έχουν ως προτεραιότητα τις επικοινωνιακές ικανότητες και την ικανότητα των ατόμων να εργάζονται σε ομάδες». Οι μη-τεχνικές δεξιότητες γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές, τόσο για την αντιμετώπιση της αλλαγής του επιπέδου όσο και για μία εργασία με μια περισσότερο συμμετοχική διαχείριση. «Οι ικανότητες των ατόμων να εργαστούν σε μια ομάδα, να επικοινωνούν

αποτελεσματικά και να αντιμετωπίζουν τις συγκρούσεις και τις πιέσεις είναι απαραίτητες στο σύγχρονο χώρο εργασίας». Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο πολλών νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, καθώς και οι προσδοκίες τους για ευκαιρίες και εξέλιξη, αναγκάζουν τους οργανισμούς να αναζητήσουν υψηλά επίπεδα μη-τεχνικών δεξιοτήτων, προκειμένου να διαχειριστούν και να διατηρήσουν τους εν λόγω υπαλλήλους. Όλοι οι εργαζόμενοι απαιτείται να κατέχουν δεξιότητες που τους επιτρέπουν να αλληλεπιδρούν με θετικό τρόπο και να είναι σε θέση να δημιουργούν και να διατηρούν ένα ασφαλές και αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας [13]. Η σημασία των μη-τεχνικών δεξιοτήτων είναι επίσης εμφανής σε μια μελέτη από τους Willis και Taylor [14]. Στη μελέτη αυτή, ισχυρίζονται ότι, αν και οι εργοδότες ήταν ικανοποιημένοι με τις τεχνικές δεξιότητες των αποφοίτων, είναι κοινή πεποίθηση ότι οι απόφοιτοι εξακολουθούν να χρειάζονται και δεν είχαν τις γενικές και τρέχουσες γνώσεις, όπως δεξιότητες σε διεθνή θέματα καθώς και προφορικές και γραπτές δεξιότητες επικοινωνίας.

2.4 Ορισμός μη-τεχνικών δεξιοτήτων

Οι μη-τεχνικές δεξιότητες αναφέρονται ως γενικές δεξιότητες [3] ή δεξιότητες ζωής [15] που είναι έξω από το επίσημο αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης. Αυτές οι δεξιότητες δεν είναι ειδικές για κάποια συγκεκριμένη θέση εργασίας ή εργασιακό περιβάλλον [3] αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθούν ευρέως σε όλες τις θέσεις εργασίας [16]. Αυτές οι δεξιότητες δεν μπορούν να επιτευχθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα, αλλά μπορεί να ελεγχθούν με εκτεταμένη χρήση και εμπειρία [17].

Οι μη-τεχνικές δεξιότητες, σύμφωνα με τον Straub [18] αποτελούν πτυχές που είναι κοινές σε όλες τις θέσεις εργασίας, όπως η τήρηση οδηγιών, η αποτελεσματική επικοινωνία, η ομαδική εργασία. Ο Neal [19] αναφέρει ότι υπάρχουν δύο μεγάλες κατηγορίες μη-τεχνικών δεξιοτήτων ή προσόντων. Η πρώτη κατηγορία αποτελείται από συμπεριφορές όπως η συνεπής έλευση στο χώρο εργασίας, η τήρηση οδηγιών, η παρουσίαση κοινωνικών δεξιοτήτων και συμπεριφοράς που είναι αποδεκτές από τους άλλους και η αποτελεσματική επικοινωνία. Η δεύτερη κατηγορία αποτελείται από στάσεις που σχετίζονται με χαρακτηριστικά όπως η προσαρμοστικότητα, η αυτοπεποίθηση, η επιμονή, η φιλοδοξία και η εξυπηρετικότητα. Ο Bryce [20] γράφει ότι οι μη-τεχνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν την επικοινωνία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και τις δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων.

Οι μη-τεχνικές δεξιότητες μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες: λειτουργικές και προσαρμοστικές [15]. Λειτουργικές δεξιότητες είναι βασικές δεξιότητες που χρησιμοποιούνται για να ισχύσουν τα καθήκοντα και να λυθούν νέα προβλήματα που αυτά μπορεί να πηγαίνουν πέρα από την κατάρτιση και την εμπειρία του παρελθόντος από τους εργαζόμενους σε όλους τους τομείς. Ενώ, προσαρμοστικές δεξιότητες είναι δεξιότητες που περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι συμπεριφέρονται και αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον εργασίας, όπως είναι η αποτελεσματικότητα της ομάδας, η ομαδική εργασία και η ηγεσία και οι οργανωτικές δεξιότητες [21]. Σύμφωνα με την Kruger [16], οι λειτουργικές ικανότητες περιλαμβάνουν τις δεξιότητες επικοινωνίας και τις δεξιότητες πληροφορίας. Ως προσαρμοστικές ικανότητες, πρότεινε την οργανωτική αποτελεσματικότητα και την ομαδική εργασία.

Σύμφωνα με τον Zubaidah et al. [3], οι λειτουργικές δεξιότητες είναι η επικοινωνία, η δημιουργική σκέψη και η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση των πληροφοριών και οι δεξιότητες ηγεσίας και οργάνωσης. Ενώ η αποτελεσματικότητα της ομάδας και η ομαδική εργασία, οι διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία, τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες αυτο-διαχείρισης περιλαμβάνονται στις προσαρμοστικές δεξιότητες.

Σύμφωνα με τον Ismail Noor Azizi et al. [22], οι μη-τεχνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν την ικανότητα για την εκτέλεση ειδικών καθηκόντων. Περιλαμβάνουν τη πρωτοβουλία, τη συνεργασία, την ανάγνωση και τη γραφή, τη μηχανοργάνωση, την επίλυση προβλημάτων, τις προσωπικές στάσεις, ηθικές και επαγγελματικές, τις δεξιότητες επικοινωνίας, λογιστικής και χρηματοοικονομικής, τις δεξιότητες ηγεσίας, τη λήψη αποφάσεων, τις γενικές γνώσεις για την εκτέλεση των καθηκόντων, μαθηματικές και στατιστικές ερμηνείες, τη διαχείριση του έργου, τη γνώση από άλλους σχετικούς επιστημονικούς κλάδους και την ευαισθητοποίηση σε θέματα παγκόσμιου ενδιαφέροντος. Σύμφωνα με τον Roger [23], οι μη-τεχνικές δεξιότητες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των τεχνικών δεξιοτήτων. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να έχουν μόνο τεχνικές γνώσεις και εμπειρία, αλλά να έχουν επίσης διαπροσωπικές δεξιότητες επικοινωνίας, δεξιότητες στη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, στην ανάγνωση, στην γραφή και στην καταμέτρηση. Ο Parsons [24] ορίζει τις μη-τεχνικές δεξιότητες ως εξής: «Μη-τεχνικές δεξιότητες είναι προσωπικά χαρακτηριστικά που ενισχύουν τις αλληλεπιδράσεις ενός ατόμου, την απόδοση στην εργασία του και τις προοπτικές σταδιοδρομίας του. Σε αντίθεση με τις τεχνικές δεξιότητες, οι οποίες είναι περίπου ένα σύνολο ικανοτήτων ενός ατόμου και αφορούν την ικανότητα να εκτελέσει ένα συγκεκριμένο τύπο εργασίας ή δραστηριότητας, οι μη-τεχνικές δεξιότητες είναι διαπροσωπικές και ευρέως εφαρμόσιμες».

Ωστόσο, οι μη-τεχνικές δεξιότητες ονομάζονται επίσης με κάποια άλλα ονόματα όπως «γενικές δεξιότητες», «μαλακές δεξιότητες», «δεξιότητες απασχολησιμότητας», «βασικές δεξιότητες», «απαραίτητα προσόντα», «μεταβιβάσιμες δεξιότητες», «λειτουργικές» και «προσαρμοστικές» δεξιότητες καθώς και «θεμελιώδεις δεξιότητες» [25].

2.5 Είδη μη-τεχνικών δεξιοτήτων

Υπάρχουν δύο κατηγορίες μη-τεχνικών δεξιοτήτων σύμφωνα με το μοντέλο του Zubaidah et al. [3]: οι λειτουργικές και οι προσαρμοστικές.

2.5.1 Λειτουργικές δεξιότητες

Στην κατηγορία των λειτουργικών δεξιοτήτων ανήκουν οι δεξιότητες επικοινωνίας, η δημιουργική σκέψη και η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση των πληροφοριών και οι δεξιότητες ηγεσίας και οργάνωσης [3].

2.5.1.1 Επικοινωνία

Οι επικοινωνιακές δεξιότητες είναι το σύνολο των δεξιοτήτων που επιτρέπουν σε ένα άτομο να μεταδώσει πληροφορίες έτσι ώστε να είναι κατανοητές. Η επικοινωνία, είναι η ψυχή της οργάνωσης, είναι ένα από τα σημαντικά στοιχεία σε έναν οργανισμό. Η επικοινωνία περιλαμβάνει λεκτικά και μη λεκτικά στοιχεία, καθώς και τη δυνατότητα χρησιμοποίησης γραπτού και προφορικού λόγου [3]. Σύμφωνα με τον Ismail Noor Azizi και άλλους [22], η ανάγνωση και η γραφή είναι δύο σημαντικές λειτουργικές δεξιότητες που χρησιμοποιούνται ευρέως σε οργανισμούς. Η ικανότητα της γραφής απαιτείται στις περισσότερες τεχνικές εκθέσεις που είναι σε γραπτή μορφή, ενώ η ικανότητα της ανάγνωσης είναι απαραίτητη επειδή οι εκθέσεις αυτές θα πρέπει να διαβαστούν και κατανοηθούν. Από την άλλη, οι Lowry και Yap [26] υποστηρίζουν ότι οι προφορικές και γραπτές επικοινωνιακές δεξιότητες είναι πολύ σημαντικές στο χώρο εργασίας. Αυτές οι δεξιότητες μπορούν να αποκτηθούν μέσω ανθρωπιστικών θεμάτων που προσφέρονται σε ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μια μελέτη από τον Welfle [27] δείχνει ότι οι δεξιότητες επικοινωνίας είναι πολύ σημαντικές στην οικονομική ανάπτυξη ενός οργανισμού, ειδικά εκείνες που εστιάζουν στις πελατειακές υπηρεσίες. Σε αυτό το πλαίσιο οι εργαζόμενοι πρέπει να επικοινωνούν και να συνδέονται με εξωτερικούς πελάτες. Παρά τις γενικές δεξιότητες επικοινωνίας, η πιστοποίηση αγγλικής γλώσσας είναι μία άλλη σημαντική λειτουργική δεξιότητα που πρέπει να αποκτηθεί από τους υπαλλήλους. Σύμφωνα με τον Atkinson [28], τα Αγγλικά δεν είναι μόνο μία δημοφιλής γλώσσα, αλλά χρησιμοποιείται ευρέως και αναγνωρίζονται ως η γλώσσα του εμπορίου και των διεθνών σχέσεων.

2.5.1.2 Δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων

Η δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων είναι η ικανότητα του εργαζομένου να αξιολογήσει την κατάσταση και να προσδιορίσει την κατάλληλη λύση που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών [3]. Σύμφωνα με τον Ahmad Mustara Ghazali [29], υπήρξαν αλλαγές στο παρόν επιχειρηματικό περιβάλλον, σε αντίθεση με τις αρχές της δεκαετίας του 1970. Μια μελέτη από τον Siegel [30] διαπίστωσε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που έχουν τις δεξιότητες για την επίλυση των προβλημάτων είναι βασικοί παράγοντες για να έχουν αρμοδιότητες στον τομέα της διαχείρισης. Θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίσουν τη μεγάλη εικόνα κατά την επίλυση προβλημάτων. Αυτό επιτυγχάνεται εξετάζοντας τις διάφορες προοπτικές και εκβάσεις της παρούσας κατάστασης με κατανόηση και γνώση. Η καλή διαδικασία λήψης αποφάσεων επιτρέπει τη διαχείριση ενός οργανισμού ώστε να λειτουργήσει αποτελεσματικά. Ο Carnavale [31], αναφέρει επίσης ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι εξοπλισμένοι με τις δεξιότητες για τον εντοπισμό των προβλημάτων και τη λήψη αποφάσεων, προκειμένου να ανταποκριθούν στο όραμα και τους στόχους της οργάνωσης. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και δημιουργικής σκέψης. Οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων είναι σημαντικές εάν κάποιος θέλει να αποφευχθεί η σύγκρουση και να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία της εταιρείας.

2.5.1.3 Διαχείριση των πληροφοριών

Η τεχνολογική ικανότητα έχει καταστεί σημαντική, σύμφωνα με την εξέλιξη του διάφορου εξοπλισμού που θα μπορούσε να βοηθήσει τους εργοδότες στην εκτέλεση της δουλειάς τους πιο αποτελεσματικά [3]. Ο Siegel [32] αναφέρει ότι η τεχνολογία είναι ο καταλύτης για αλλαγές. Αυτό θα μπορούσε να φανεί στην αύξηση της χρήσης του υπολογιστή και του διαδικτύου. Η συλλογή και η αξιολόγηση των πληροφοριών θα μπορούσε να γίνουν μέσω της βάσης δεδομένων και αυτό παρέχει ένα γρήγορο και αποτελεσματικό τρόπο αξιολόγησης πληροφοριών. Επιπλέον, ο Mananghaya [33] υποστηρίζει ότι η βελτίωση στα υπολογιστικά συστήματα έχει αυξήσει το ποσοστό της ανάπτυξης νέων προϊόντων και έχει καταστήσει τη διεθνή συναλλαγή ως ένα σύνηθες φαινόμενο. Αυτό συμβαίνει επειδή με τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών πολλά σχέδια προϊόντος θα μπορούσαν να ολοκληρωθούν γρήγορα και με ακρίβεια ανάλογα με τις απαιτούμενες προδιαγραφές. Σύμφωνα με τον Davis [34] οι εργοδότες έχουν υψηλές προσδοκίες από γνώσεις υπολογιστών από τους υπαλλήλους τους, αφού το 83.3 τοις εκατό δήλωσε ότι η εξοικείωση με τους υπολογιστές είναι πολύ σημαντική προκειμένου να αποφασιστεί κατά πόσον οι απόφοιτοι προσφέρουν στην εργασία. Η απόφαση αυτή είναι σύμφωνη με τη βελτίωση της ανάπτυξης των τεχνολογικών εξελίξεων, οι οποίες απαιτούν από τους εργοδότες και τους εργαζομένους να ενεργούν σύμφωνα με τη πρόοδο.

2.5.1.4 Ηγεσία και οργάνωση

Οργανωτική ικανότητα είναι η ικανότητα ενός ατόμου να αξιολογεί και να ιεραρχεί τα καθήκοντα που πρέπει να διασφαλιστεί ότι θα έχουν ολοκληρωθεί εγκαίρως. Ο Flin R. et al. [35] ορίζουν ως αποτελεσματική ηγεσία, τις διευθυντικές δεξιότητες που χρησιμοποιούνται ως μέσο για την επίτευξη της εργασίας μέσα από κίνητρα μίας πλήρως λειτουργικής ομάδας και μέσω του συντονισμού και της πειθούς. Ο πυρήνας της αποτελεσματικής ηγεσίας είναι να ρυθμιστεί η ύψιστη προτεραιότητα για την από κοινού ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου. Ευθύνες ηγεσίας περιλαμβάνουν την ενεργή στόχο-σκηνοθεσία και το συντονισμό των εργασιών στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων των υπόλοιπων εργαζομένων. Αυτό είναι πάντα μια αμοιβαία διαδικασία. Χωρίς συμπληρωματική συμπεριφορά των υπόλοιπων εργαζομένων, η ηγετική συμπεριφορά είναι λιγότερο αποτελεσματική. Όλα τα μέλη του εργασιακού περιβάλλοντος αναμένεται να αφιερώσουν τις προσπάθειές τους και τις πρωτοβουλίες τους για την ασφαλή και αποτελεσματική επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Ωστόσο, η τελική και νομική ευθύνη για τη λειτουργία στο σύνολό της είναι αποκλειστικά ευθύνη του ηγέτη. Ο Διεθνής Οργανισμός Πολιτικής Αεροπορίας (ICAO) ορίζει ως ηγέτη το πρόσωπο που είναι σε θέση να επηρεάσει τη σκέψη, τις ιδέες, τις δράσεις και τη συμπεριφορά των άλλων. Είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ της ηγεσίας η οποία αποκτήθηκε και της εξουσίας η οποία ανατέθηκε. Η ηγεσία είναι μια πτυχή της ομαδικής εργασίας και η επιτυχία ενός ηγέτη εξαρτάται από την ποιότητα του σε σχέση με την ομάδα. Ο ηγέτης έχει μια σαφή ιδέα για τη λειτουργία και παρέχει γενικές προδιαγραφές και κατευθύνσεις

για την ολοκλήρωση των διαφόρων εργασιών. Τα καθήκοντα που αναθέτει ο ηγέτης είναι σύμφωνα με καθορισμένους ρόλους, συγκεκριμένη εμπειρία, καθώς και το επίπεδο του φόρτου εργασίας των εργαζομένων.

2.5.2 Προσαρμοστικές δεξιότητες

Προσαρμοστικές δεξιότητες είναι η αποτελεσματικότητα της ομάδας και η ομαδική εργασία, οι διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία και τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες αυτο-διαχείρισης [3].

2.5.2.1 Αποτελεσματικότητα της ομάδας και ομαδική εργασία

Ο όρος ομαδική εργασία αναφέρεται στην δεξιότητα των ατόμων να είναι καλοί στο να εργάζονται στενά με άλλους ανθρώπους. Σύμφωνα με τον Fullan, αν υπάρχουν αλλαγές που πρέπει να γίνουν, η ομαδική συνεργασία δεν είναι σημαντική, εάν δεν συνοδεύεται από κατάλληλη διαχείριση πρακτικών που είναι κατάλληλες για το συγκεκριμένο χρόνο, τόπο και κατάσταση. Ο Katzenbach επισημαίνει ρητώς ότι οι ομαδικές εργασίες σχηματίζονται από τη συμπεριφορά των μελών της ομάδας [3]. Άλλοι υποστηρίζουν ότι η αλλαγή εργασίας θέτει ένα ασφάλιστρο για την ομαδική εργασία και την ικανότητα των μελών της ομάδας να αντιμετωπίσουν τα απρόβλεπτα προβλήματα [36]. Όπως ο Darragh [37] επισημαίνει, η ομαδική εργασία δεν είναι μια «ικανότητα», αλλά μια περιγραφή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας. Μια αυτοδιαχειριζόμενη ομάδα εργασίας είναι μια άθικτη και κοινωνικά προσδιορίσιμη ομάδα με ένα καθορισμένο έργο και την εξουσία να διαχειρίζεται το έργο μόνη της. Η κοινωνική και πολιτισμική λογοτεχνία εξέτασε την κουλτούρα των ομάδων εργασίας και τους λόγους για τους οποίους το έργο είναι συχνά κοινωνικά κατανομημένο, και όχι μεμονωμένο. Μια σημαντική έρευνα αφορά τη βέλτιστη κατανομή της γνώσης σε ομάδες εργασίας, τις συνθήκες υπό τις οποίες λειτουργεί η ομάδα και τη φύση των ενεργειών που πρέπει να διανεμηθούν. Άλλες μελέτες εξετάζουν τις διαδικασίες με τις οποίες οι νεοεισερχόμενοι σε ομάδες εργασίας γίνονται μέλη [38].

2.5.2.2 Διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία

Στις συζητήσεις για τις δεξιότητες, πολλή προσοχή έχει δοθεί στις διαθέσεις και τις στάσεις που απαιτούνται για την επιτυχία στη δουλειά. Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι το χάσμα των δεξιοτήτων που προσδιορίζονται από τους εργοδότες μπορεί να είναι μεγαλύτερο από ό,τι για διαθέσεις των εργαζομένων σε σχέση με τις τεχνικές δεξιότητες. Ενώ τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι οι εργοδότες εκτιμούν «διαθέσεις», δεν είναι σαφές τι εννοούν με τον όρο αυτό. Ορισμένοι εργοδότες μπορούν να ζητούν οι εργαζόμενοι να παίρνουν πρωτοβουλίες, ενώ άλλοι μπορεί να θέλουν οι εργαζόμενοι να ακολουθούν παραγγελίες. Άλλοι μελετητές των αντιλήψεων των εργοδοτών σχετικά με τις μη-τεχνικές δεξιότητες προσπαθούν να διακρίνουν τα διαφορετικά χαρακτηριστικά, όπως τα «προσωπικά χαρακτηριστικά», τα «κοινωνικά» ή «κίνητρα» και τις «θετικές κοινωνικές συμπεριφορές». Ομοίως,

έρευνες των εργαζομένων δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τους μη-τεχνικούς παράγοντες (π.χ., την αφοσίωση, επινοητικότητα) ως απαραίτητους για την εξειδικευμένη εργασία. Αν και οι έρευνες παρέχουν αποδεικτικά στοιχεία για τις γενικές τάσεις, οι απαντήσεις δεν αποκαλύπτουν ποια είναι τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που έχουν πραγματικά σημασία [3]. Θεωρητικές εργασίες για την αλληλεπίδραση των γνωστικών και άλλων παραγόντων στην εκμάθηση και τις επιδόσεις είναι ακόμα σε εξέλιξη. Σχετικές ψυχολογικές θεωρίες εξετάσαν τους εν λόγω παράγοντες όπως η βούληση [39] και τα κίνητρα [40] ως μεμονωμένα χαρακτηριστικά, αλλά αναγνωρίζουν ότι το συγκυριακό πλαίσιο παίζει κάποιο ρόλο στη διαμόρφωση τους. Διαθέσεις ή «συνήθειες του μυαλού» είναι οι τάσεις των ατόμων να θέσουν τις ικανότητές τους σε δράση και πιστεύεται ότι επηρεάζουν το πώς τα άτομα ασχολούνται με διάφορες καταστάσεις. Οι διαθέσεις είναι ουσιαστικής σημασίας για τις επιδόσεις των εργαζομένων επειδή «αν κάποιος έχει τη διάθεση να κάνει κάτι, η ικανότητα του να το κάνει θα αφυπνιστεί» [41].

2.5.2.3 Προσωπικά χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες αυτο-διαχείρισης

Μια μελέτη από το Centko έδειξε ότι η θετική διαπροσωπική αλληλεπίδραση είναι κλειδί για την επιτυχία. Δήλωσε επίσης ότι η έλλειψη στις διαπροσωπικές δεξιότητες θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την εργασία. Διαπροσωπικές δεξιότητες θα μπορούσαν να αναπτυχθούν μέσω του σχηματισμού μίας ομάδας. Κάθε μέλος της ενθαρρύνεται να κατανοήσει τη δυναμική της ομάδας στο εργασιακό περιβάλλον. Για να επιτύχει, οι εργαζόμενοι πρέπει να μάθουν τις δεξιότητες που σχετίζονται με την επικοινωνία, την ανάπτυξη ιδεών, τη διαβούλευση, και το καθορισμό στόχων [3]. Σύμφωνα με τον Cuevas [42], οι δυνατότητες σε μη τεχνικούς τομείς, όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις, η διαχείριση, η διαβούλευση, η παρουσίαση, η κατανόηση των καταστάσεων των επιχειρήσεων και της δικτύωσης θα πρέπει να συνδυάζονται με τις τεχνικές δεξιότητες. Οι εργαζόμενοι που δείχνουν ένα καλό συνδυασμό και των δύο είναι πρώτοι υποψήφιοι για προαγωγές. Οι Sproon και Schell [43] προσδιόρισαν τις ανάγκες για τη συνδυασμένη ανάπτυξη των γνωστικών ικανοτήτων και της ακαδημαϊκής ικανότητας που απαιτούνται για την αύξηση της διάρκειας της σταδιοδρομίας. Η αναγνώριση θα πρέπει να δοθεί στους εργαζόμενους που είναι σε θέση να λύσουν τα προβλήματα και να συνθέσουν αποφάσεις σε μια δύσκολη κατάσταση. Ο Welfle [27] διαπίστωσε ότι οι προσωπικές δεξιότητες είναι ένα μεμονωμένο χαρακτηριστικό που αποτελεί μέρος των επικοινωνιακών δεξιοτήτων, της λήψης αποφάσεων και των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων.

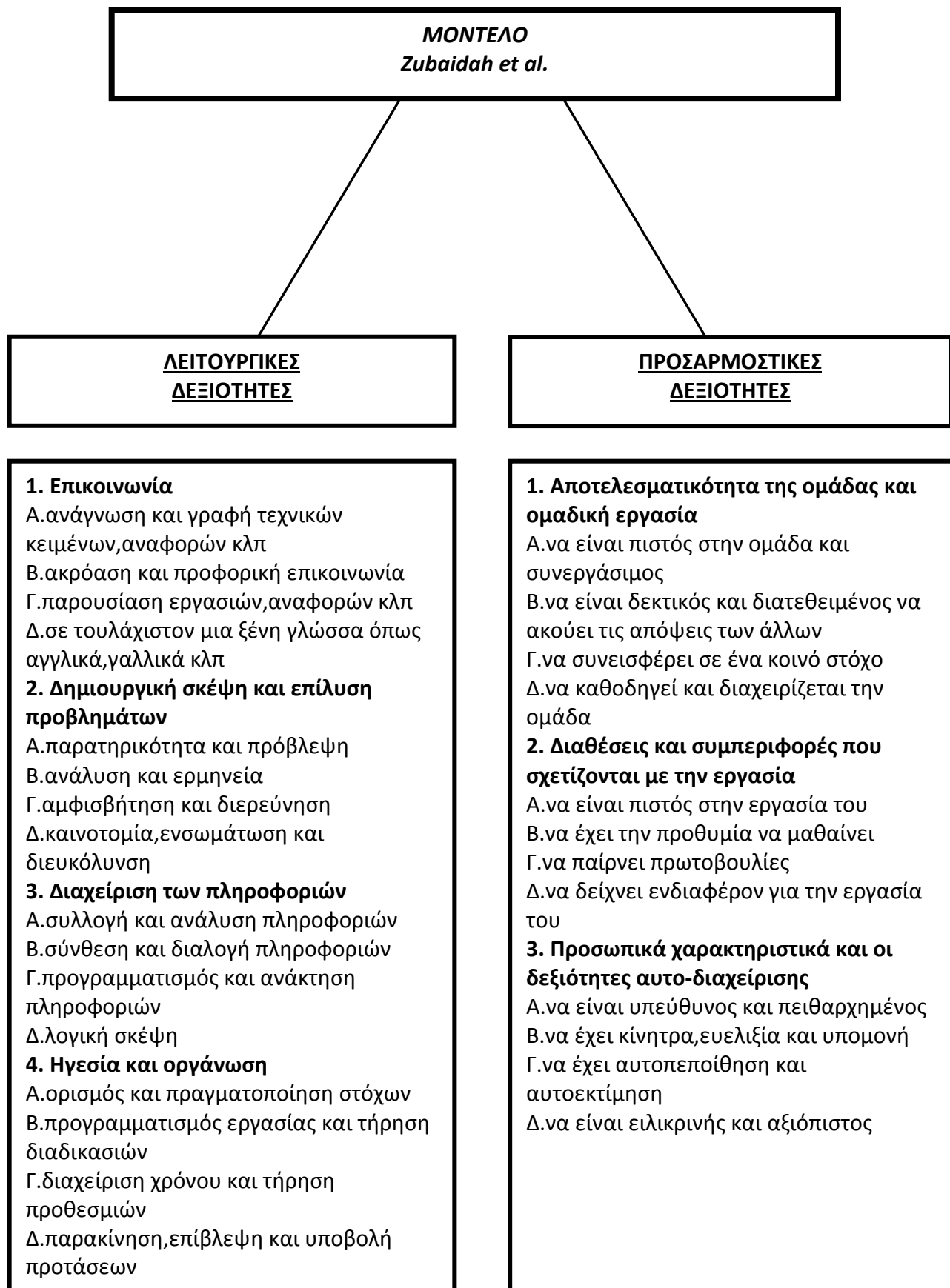
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Θεωρητικό μοντέλο

Τα μοντέλο που επιλέξαμε ως βάση για την έρευνά μας είναι των Zubaidah et al. [3]: (Σχήμα 1). Οι λόγοι που μας οδήγησαν στη συγκεκριμένη επιλογή είναι οι εξής:

- 1) Η μελέτη ερευνά τις ικανότητες των οικονομολόγων με βάση τις λειτουργικές και προσαρμοστικές τους μη-τεχνικές δεξιότητες.
- 2) Οι τέσσερις ομάδες λειτουργικών δεξιοτήτων που σημειώνονται από το μοντέλο των Zubaidah et al. [3] περιλαμβάνουν το σύνολο σχεδόν των λειτουργικών μη-τεχνικών δεξιοτήτων που έχουν εντοπιστεί στις περισσότερες έρευνες ότι διαθέτει ο οικονομολόγος.
- 3) Οι τρεις προσαρμοστικές ομάδες μη-τεχνικών δεξιοτήτων που σημειώνονται στο μοντέλο των Zubaidah et al. [3] περιλαμβάνονται και συναντώνται στις περισσότερες επιστημονικές έρευνες και περικλείουν σχεδόν το σύνολο των προσαρμοστικών χαρακτηριστικών του οικονομολόγου.
- 4) Οι ερωτηθέντες προέρχονται από εταιρείες και οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στους οικονομικούς τομείς και συναφείς δραστηριότητες της οικονομικής επιστήμης.

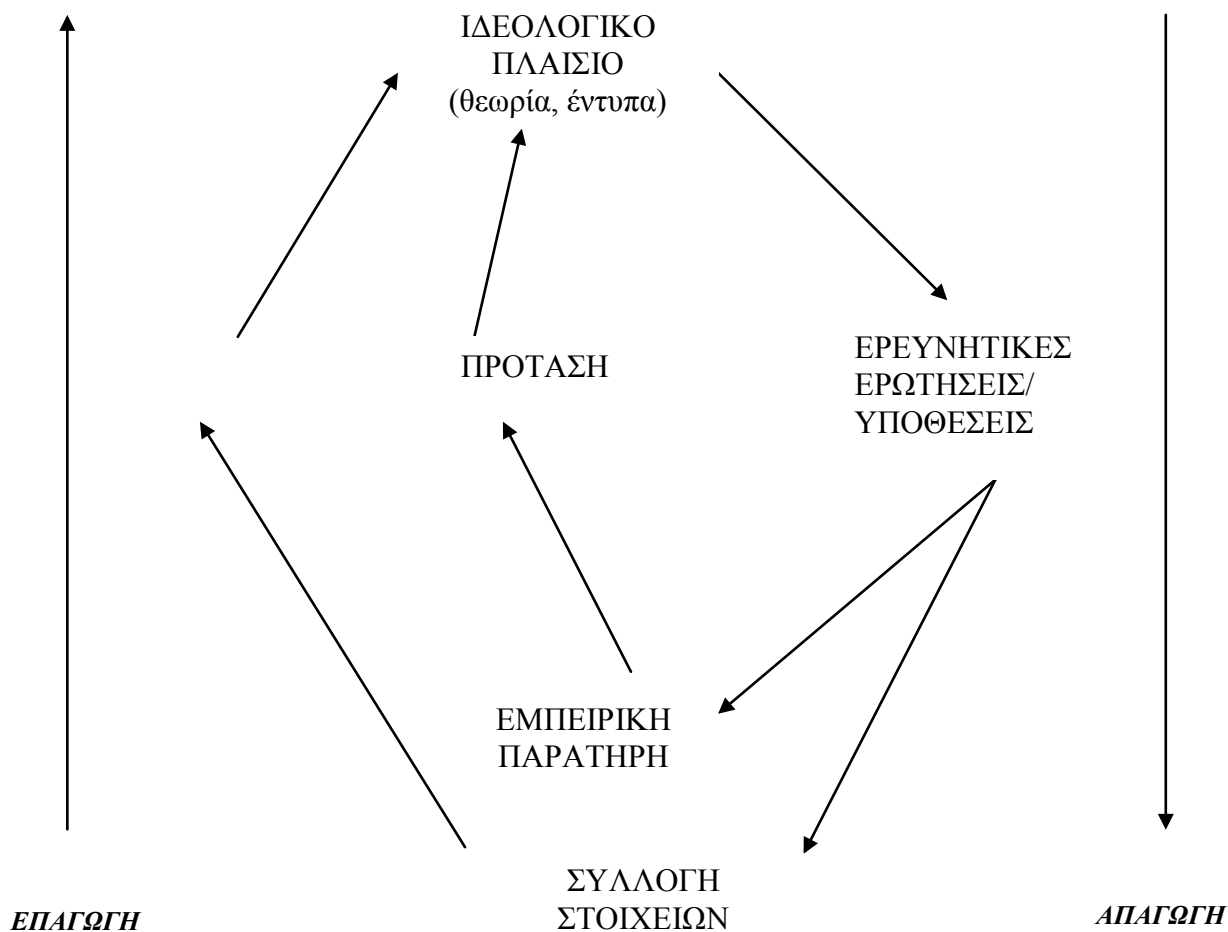


Σχήμα 1

3.2 Μεθοδολογία της έρευνας

Για τις διαφορετικές φάσεις της ερευνητικής μας διαδικασίας, ακολουθήσαμε κατ' αρχήν τα βασικά στάδια που προτείνονται στο μοντέλο της «ερευνητικής ρόδας» από τους Rudestram και Newton [44]. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, οι διαδικασίες σε μία έρευνα δεν ακολουθούν μία γραμμική σειρά, αλλά αποτελούν ένα περιοδικό κύκλο βημάτων που επαναλαμβάνονται συνεχώς. Αυτό είναι και το σημαντικότερο στοιχείο του μοντέλου, το διάγραμμα του οποίου ακολουθεί (Σχήμα 2).

Η ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΡΟΔΑ



Σχήμα 2

3.3 Το είδος της έρευνας και οι πηγές πληροφόρησης

Όσον αφορά στις πηγές πληροφόρησης που χρησιμοποιήθηκαν, η έρευνα ήταν τόσο πρωτογενής όσο και δευτερογενής.

Στη δευτερογενή έρευνα χρησιμοποιήθηκαν εσωτερικές και εξωτερικές πηγές με στοιχεία και πληροφορίες που προέρχονται από μελέτες και έρευνες που έγιναν στο παρελθόν. Με τον τρόπο αυτό προσδιορίστηκε το συγκεκριμένο μοντέλο στο οποίο στηρίχθηκε η πρωτογενής έρευνα. Τέτοιου είδους πηγές ήταν:

Εσωτερικές πηγές

- Έγγραφα και στοιχεία του Τμήματος (Ενημερωτικά Δελτία, Πρόγραμμα Σπουδών).

Εξωτερικές πηγές

- Βιβλιοθήκες (Πανεπιστήμια, κ.λ.π)
- Ηλεκτρονικές βιβλιοθήκες του internet.
- Ιστοσελίδες πανεπιστημίων στο internet με θέμα τη μη-τεχνικές δεξιότητες του οικονομολόγου.

Η πρωτογενής έρευνα είχε ως στόχο τη συλλογή στοιχείων και πληροφοριών σχετικά με τις μη-τεχνικές δεξιότητες των σύγχρονων οικονομολόγων.

Για την υλοποίηση των στόχων της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε μία έρευνα τύπου αξιολόγησης. Οι έρευνες αξιολόγησης έχουν ως σκοπό να εκτιμήσουν τα αποτελέσματα μιας ειδικής στρατηγικής, προγράμματος ή πολιτικής. Δηλαδή, εάν και κατά πόσο έχουν επιτευχθεί ο σκοπός και οι στόχοι που σχετίζονται με ορισμένες ενέργειες. Η έκβαση μιας τέτοιας έρευνας έχει συνήθως τη μορφή μιας σειράς υποδείξεων για το κατά πόσον αξίζει να επεκταθεί, να συνεχιστεί, ν' αναθεωρηθεί, ή να τερματισθεί ένα ειδικό πρόγραμμα. Ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζει αυτός ο τύπος της έρευνας σχετίζεται με τον καθορισμό των κατάλληλων προτύπων με τα οποία θα συγκριθούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης.

3.4 Μέσα συλλογής ερευνητικών δεδομένων

3.4.1 Ερωτηματολόγιο

Όπως προαναφέρθηκε, τη βάση για το ερωτηματολόγιο αποτέλεσε το θεωρητικό μοντέλο των Zubaidah et al. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε δύο ενότητες και σε μία ακόμα που περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία. Το ερωτηματολόγιο εξετάζει τις μη-τεχνικές δεξιότητες του οικονομολόγου. Η πρώτη ενότητα αποτελείται από 16 ερωτήσεις που αφορούν τις λειτουργικές δεξιότητες του οικονομολόγου και η δεύτερη ενότητα αποτελείται από 12 ερωτήσεις που αφορούν τις προσαρμοστικές δεξιότητες. Οι απαντήσεις ξεκινούν από το 1 και καταλήγουν στο 7, όπου 1 σημαίνει ότι ο ερωτώμενος διαφωνεί απόλυτα και στο 7 ότι συμφωνεί απόλυτα.

3.4.2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

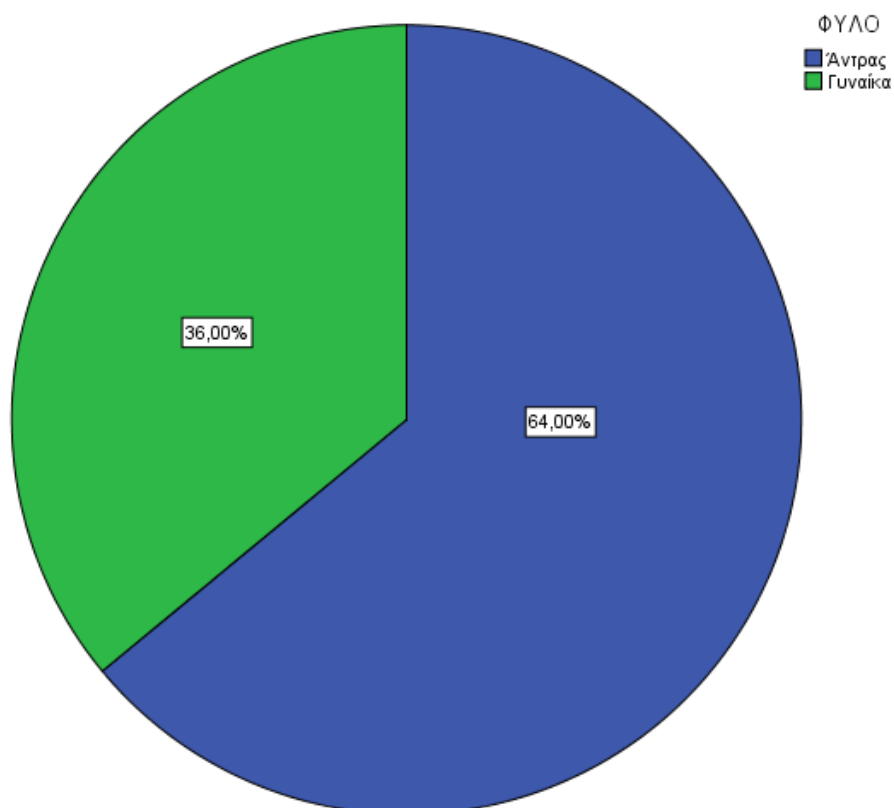
Μέσα στο ενιαίο ερωτηματολόγιο των 28 ερωτήσεων, δόθηκαν και κάποιες επιπλέον ερωτήσεις για την καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών όπως είναι το φύλο, η ηλικία και η προϋπηρεσία.

3.5 Δείγμα

Το συνολικό δείγμα αποτελείται από 50 οικονομολόγους και απόφοιτους οικονομικών σχολών που εργάζονται σε ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις. Η διαδικασία επιλογής του δείγματος προσεγγίζει την τυχαία δειγματοληψία, εφόσον δεν ήταν αποτέλεσμα συστηματικής δειγματοληψίας.

ΦΥΛΟ				
	Συχνότητες	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Αντρας	32	64,0	64,0	64,0
Valid Γυναίκα	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Πίνακας 1

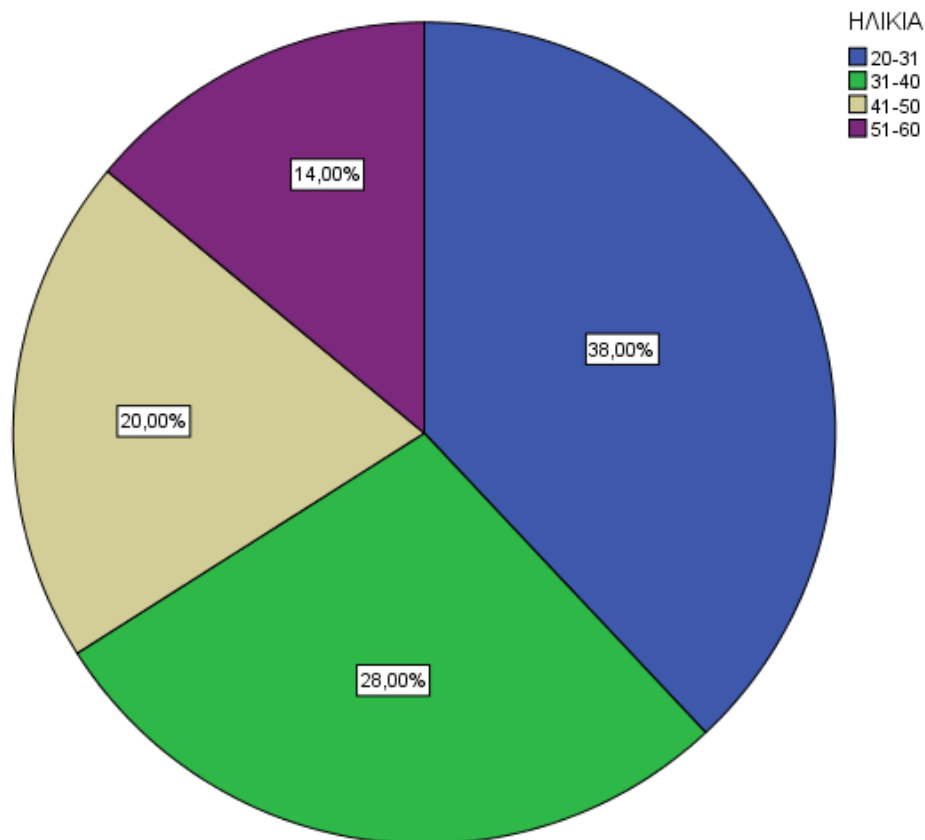


Γράφημα 1

Όπως παρατηρούμε από τον σχετικό πίνακα (Πίνακας 1) αλλά και από το παραπάνω γράφημα (Γράφημα 1) από τους εργαζόμενους που ερωτήθηκαν όσον αφορά το φύλο τους, τα 32 άτομα είναι άνδρες και τα 18 είναι γυναίκες , σε ποσοστά αυτό σημαίνει πως το 64,0 τοις εκατό είναι άνδρες ενώ 36,0 τοις εκατό είναι γυναίκες , γεγονός που αντικατοπτρίζει την ήδη γνωστή κυριαρχία των ανδρών στο επάγγελμα του οικονομολόγου. Το αποτέλεσμα αυτό φαίνεται ιδιαίτερα λογικό αφού στα έδρανα των περισσότερων Πανεπιστημίων που διδάσκεται η Επιστήμη των Οικονομικών η αντρική παρουσία είναι μεγαλύτερη από τη γυναικεία.

ΗΛΙΚΙΑ				
	Συχνότητες	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
20-31	19	38,0	38,0	38,0
31-40	14	28,0	28,0	66,0
Valid 41-50	10	20,0	20,0	86,0
51-60	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Πίνακας 2



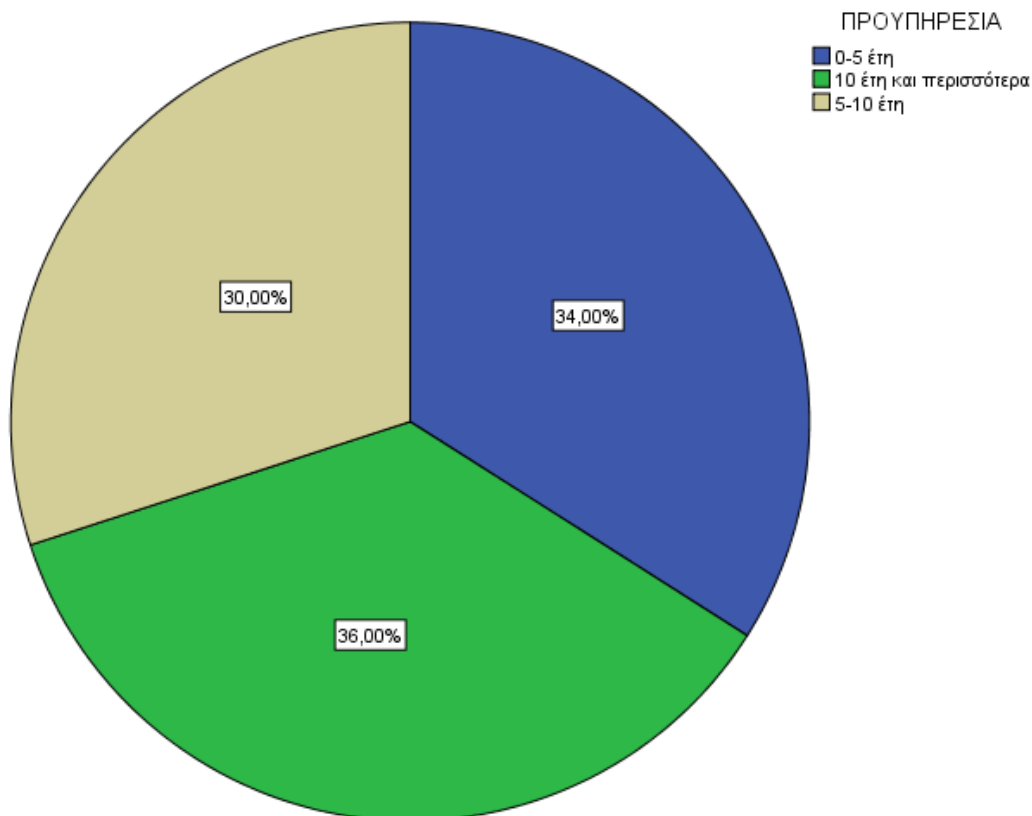
Γράφημα 2

Όπως παρατηρούμε από τον σχετικό πίνακα (Πίνακας 2) αλλά και από το γράφημα παραπάνω (Γράφημα 2) από τους εργαζόμενους που ερωτήθηκαν όσον αφορά την ηλικία τους 19 άτομα είναι από 20 έως 31 ετών, 14 άτομα είναι από 31 έως 40 ετών, 10 άτομα είναι από 41 έως 50 ετών και 7 άτομα είναι από 51 έως 60 ετών, ενώ όπως βλέπουμε δεν υπάρχουν στο δείγμα μας εργαζόμενοι από 60 ετών και πάνω. Όσον αφορά τα ποσοστά, το 38,0 τοις εκατό είναι από 20 έως 31 ετών, ποσοστό αρκετά μεγάλο, οι ηλικίες από 31 έως 40 και 41 έως 50 κατέχουν το 28,0 και 20,0 τοις εκατό αντίστοιχα, ενώ όπως είναι λογικό μόνο το 14,0 τοις εκατό ανήκει στην ηλικιακή ομάδα από 51-60 ετών. Το γεγονός αυτό, οφείλεται στο ότι στην έρευνα συμμετείχε μικρός αριθμός από υψηλόβαθμα στελέχη επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα το ποσοστό της ηλικιακής ομάδας 51-60 ετών να είναι αναμενόμενα μικρό.

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ

	Συχνότητες	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Valid 0-5 έτη	17	34,0	34,0	34,0
10 έτη και περισσότερα	18	36,0	36,0	70,0
5-10 έτη	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Πίνακας 3



Γράφημα 3

Όπως παρατηρούμε από τον σχετικό πίνακα (Πίνακας 3) αλλά και από το παραπάνω γράφημα (Γράφημα 3) από τους εργαζόμενους που ερωτήθηκαν όσον αφορά τα χρόνια που εργάζονται, τα αποτελέσματα δείχνουν πως 17 εργαζόμενοι εργάζονται από 0 έως 5 έτη, 15 εργαζόμενοι απασχολούνται από 5 έως 10 έτη και 18 άτομα απασχολούνται από 10 έτη και πάνω. Όπως παρατηρούμε μεγάλο ποσοστό εργάζεται από 10 έτη και παραπάνω, συγκεκριμένα το 36,0 τοις εκατό και μετά βλέπουμε πως το 34,0 τοις εκατό απασχολείται από 0 έως 5 έτη ενώ το 30,0 τοις εκατό εργάζεται από 5-10 έτη.

3.6 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η έρευνα διενεργήθηκε κατά τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο. Τα ερωτηματολόγια εστάλησαν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου καθώς και σε έντυπη μορφή στους ερωτηθέντες. Οι ερωτηθέντες οικονομολόγοι ενημερώθηκαν για τη φύση της έρευνας και ότι πρόκειται για εκπόνηση διπλωματικής εργασίας με θέμα τις μη-τεχνικές δεξιότητες που πρέπει να χαρακτηρίζουν τους ικανούς οικονομολόγους. Οι οδηγίες και οι πληροφορίες που δόθηκαν στους εργαζόμενους ήταν οι εξής:

- Να απαντούν αυθόρμητα και με ειλικρίνεια
- Να σημειώνουν την πρώτη απάντηση που τους έρχεται στο μυαλό
- Να απαντούν σε όλες τις ερωτήσεις
- Ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις

Μετά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δόθηκαν ευχαριστίες στους εργαζόμενους για τη συμμετοχή τους στην έρευνα καθώς και η διαβεβαίωση ότι μετά το πέρας της έρευνας θα πληροφορηθούν τα αποτελέσματά της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Ευρήματα μεταξύ των Ερωτήσεων

4.1.1 Λειτουργικές δεξιότητες

Αρχικά παρουσιάζουμε μερικά περιγραφικά στοιχεία για τις λειτουργικές δεξιότητες ανά ομάδα δεξιοτήτων (επικοινωνίας, δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, διαχείρισης των πληροφοριών, ηγεσίας και οργάνωσης) όπως είναι η ελάχιστη τιμή, η μέγιστη τιμή, ο μέσος όρος και η τυπική απόκλιση. Επιπλέον ακολουθούν πίνακες συχνοτήτων για τις δεξιότητες της κάθε ομάδας.

4.1.1.1 Δεξιότητες επικοινωνίας

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων Επικοινωνίας					
	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP1	50	1,00	7,00	5,1000	1,52864
EP2	50	1,00	7,00	5,2200	1,41839
EP3	50	2,00	7,00	5,4800	1,35887
EP4	50	2,00	7,00	5,8800	1,37974
Valid N	50				

Πίνακας 4

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 1: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων, αναφορών κλπ.

Ερώτηση 1

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	3	6,0
3,00	3	6,0
4,00	8	16,0
Valid 5,00	13	26,0
6,00	15	30,0
7,00	8	16,0
Total	50	100,0

Πίνακας 5

Από τον Πίνακα 5 παρατηρούμε ότι μόλις 3 εργαζόμενοι με ποσοστό 3,0 τοις εκατό, έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 15 άτομα, δηλαδή το 30,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6, ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό.

Ερώτηση 2: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας.

Ερώτηση 2

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	1	2,0
2,00	2	4,0
3,00	2	4,0
Valid 4,00	8	16,0
5,00	13	26,0
6,00	15	30,0
7,00	9	18,0
Total	50	100,0

Πίνακας 6

Από τον Πίνακα 6 παρατηρούμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό, έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 15 άτομα, δηλαδή το 30,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6.

Ερώτηση 3: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες παρουσίασης εργασιών, αναφορών κλπ.

Ερώτηση 3

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	5	10,0
4,00	6	12,0
Valid 5,00	7	14,0
6,00	19	38,0
7,00	12	24,0
Total	50	100,0

Πίνακας 7

Από τον Πίνακα 7 παρατηρούμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό, έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 19 άτομα, με ποσοστό 38,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6, ποσοστό αρκετά υψηλό.

Ερώτηση 4: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες σε τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα όπως αγγλικά, γαλλικά κλπ.

Ερώτηση 4

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	1	2,0
4,00	10	20,0
Valid 5,00	4	8,0
6,00	9	18,0
7,00	25	50,0
Total	50	100,0

Πίνακας 8

Από τον Πίνακα 8 παρατηρούμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό, έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 25 άτομα, με ποσοστό 50,0 τοις εκατό, δηλαδή οι μισοί έδωσαν τη μεγαλύτερη τιμή (δηλαδή 7), ποσοστό πολύ υψηλό.

4.1.1.2 Δεξιότητες δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP5	50	1,00	7,00	5,8200	1,67442
EP6	50	1,00	7,00	5,6800	1,40611
EP7	50	2,00	7,00	5,4800	1,28158
EP8	50	2,00	7,00	5,6800	1,36187
Valid N	50				

Πίνακας 9

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 5: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες παρατηρητικότητας και πρόβλεψης.

Ερώτηση 5

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	2	4,0
Valid 2,00	2	4,0
3,00	3	6,0
4,00	1	2,0

5,00	3	6,0
6,00	16	32,0
7,00	23	46,0
Total	50	100,0

Πίνακας 10

Από τον Πίνακα 10 παρατηρούμε ότι μόλις 2 εργαζόμενοι με ποσοστό 4,0 τοις εκατό, έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 23 άτομα, με ποσοστό 46,0 τοις εκατό, έδωσαν τη μεγαλύτερη τιμή (δηλαδή 7), ποσοστό από τα πιο υψηλά.

Ερώτηση 6: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες ανάλυσης και ερμηνείας.

Ερώτηση 6

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	1	2,0
2,00	1	2,0
3,00	2	4,0
4,00	3	6,0
Valid 5,00	13	26,0
6,00	12	24,0
7,00	18	36,0
Total	50	100,0

Πίνακας 11

Από τον Πίνακα 11 παρατηρούμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό, έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 18 άτομα, με ποσοστό 36,0 τοις εκατό, έδωσαν τη μεγαλύτερη τιμή (δηλαδή 7).

Ερώτηση 7: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες αμφισβήτησης και διερεύνησης.

Ερώτηση 7

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	2	4,0
4,00	7	14,0
Valid 5,00	17	34,0
6,00	8	16,0
7,00	15	30,0
Total	50	100,0

Πίνακας 12

Από τον Πίνακα 12 συμπεραίνουμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό, έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 17 άτομα, με ποσοστό 34,0 τοις εκατό, έδωσαν τη τιμή 5.

Ερώτηση 8: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες καινοτομίας, ενσωμάτωσης και διευκόλυνσης.

Ερώτηση 8

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	3	6,0
4,00	7	14,0
Valid 5,00	7	14,0
6,00	14	28,0
7,00	18	36,0
Total	50	100,0

Πίνακας 13

Από τον Πίνακα 13 συμπεραίνουμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 18 άτομα με ποσοστό 36,0 τοις εκατό, έδωσαν τη τιμή 7.

4.1.1.3 Δεξιότητες διαχείρισης των πληροφοριών

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων διαχείρισης πληροφοριών

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP9	50	1,00	7,00	5,8200	1,46650
EP10	50	3,00	7,00	5,6200	1,36860
EP11	50	3,00	7,00	5,5200	1,09246
EP12	50	2,00	7,00	5,9400	1,16776
Valid N (listwise)	50				

Πίνακας 14

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 9: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών.

Ερώτηση 9

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	1	2,0
2,00	2	4,0
3,00	1	2,0
Valid 4,00	4	8,0
5,00	5	10,0
6,00	17	34,0
7,00	20	40,0
Total	50	100,0

Πίνακας 15

Από τον Πίνακα 15 συμπεραίνουμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 20 άτομα με ποσοστό 40,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 7, ποσοστό υψηλό.

Ερώτηση 10: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες σύνθεσης και διαλογής πληροφοριών.

Ερώτηση 10

	Συχνότητα	Ποσοστό
3,00	6	12,0
4,00	4	8,0
Valid 5,00	11	22,0
6,00	11	22,0
7,00	18	36,0
Total	50	100,0

Πίνακας 16

Από τον Πίνακα 16 συμπεραίνουμε ότι μόλις 6 εργαζόμενοι με ποσοστό 12,0 τοις εκατό έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 3), ενώ συνολικά 18 άτομα, με ποσοστό 36,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 7.

Ερώτηση 11: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες προγραμματισμού και ανάκτησης πληροφοριών.

Ερώτηση 11

	Συχνότητα	Ποσοστό
3,00	3	6,0
4,00	5	10,0
Valid 5,00	14	28,0
6,00	19	38,0
7,00	9	18,0
Total	50	100,0

Πίνακας 17

Από τον Πίνακα 17 συμπεραίνουμε ότι μόλις 3 εργαζόμενοι με ποσοστό 6,0 τοις εκατό έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 3), ενώ συνολικά 19 άτομα, με ποσοστό 38,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6.

Ερώτηση 12: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες λογικής σκέψης.

Ερώτηση 12

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	1	2,0
4,00	4	8,0
Valid 5,00	7	14,0
6,00	18	36,0
7,00	19	38,0
Total	50	100,0

Πίνακας 18

Από τον Πίνακα 18 συμπεραίνουμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 19 άτομα, με ποσοστό 38,0 τοις εκατό έδωσαν τη μεγαλύτερη τιμή (δηλαδή 7).

4.1.1.4 Δεξιότητες ηγεσίας και οργάνωσης

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων ηγεσίας και οργάνωσης					
	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP13	50	1,00	7,00	5,3000	1,75255
EP14	50	2,00	7,00	5,3800	1,29189
EP15	50	2,00	7,00	5,9200	1,22624
EP16	50	2,00	7,00	5,7800	1,28238
Valid N (listwise)	50				

Πίνακας 19

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 13: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες ορισμού και πραγματοποίησης στόχων.

Ερώτηση 13		
	Συχνότητα	Ποσοστό
Valid 1,00	2	4,0
2,00	2	4,0
3,00	5	10,0
4,00	7	14,0
5,00	4	8,0
6,00	14	28,0
7,00	16	32,0
Total	50	100,0

Πίνακας 20

Από τον Πίνακα 20 συμπεραίνουμε ότι μόλις 2 εργαζόμενοι με ποσοστό 4,0 τοις εκατό έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 16 άτομα, με ποσοστό 32,0 τοις εκατό έδωσαν τη μεγαλύτερη τιμή (δηλαδή 7).

Ερώτηση 14: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες προγραμματισμού εργασίας και τήρηση διαδικασιών.

Ερώτηση 14

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	3	6,0
4,00	9	18,0
Valid 5,00	11	22,0
6,00	15	30,0
7,00	11	22,0
Total	50	100,0

Πίνακας 21

Από τον Πίνακα 21 συμπεραίνουμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 15 άτομα, με ποσοστό 30,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6.

Ερώτηση 15: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες διαχείρισης χρόνου και τήρησης προθεσμιών.

Ερώτηση 15

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	2	4,0
4,00	2	4,0
Valid 5,00	11	22,0
6,00	13	26,0
7,00	21	42,0
Total	50	100,0

Πίνακας 22

Ο Πίνακας 22 δείχνει ότι 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 21 άτομα, με ποσοστό 42,0 τοις εκατό (λίγο λιγότεροι από τους μισούς) έδωσαν τη μέγιστη τιμή, δηλαδή 7.

Ερώτηση 16: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες παρακίνησης, επίβλεψης και υποβολής προτάσεων.

Ερώτηση 16

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	2	4,0
3,00	2	4,0
4,00	3	6,0
Valid 5,00	6	12,0
6,00	22	44,0
7,00	15	30,0
Total	50	100,0

Πίνακας 23

Από τον Πίνακα 23 συμπεραίνουμε ότι 2 ερωτηθέντες με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 22 εργαζόμενοι, με ποσοστό 44,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6.

4.1.2 Προσαρμοστικές δεξιότητες

4.1.2.1 Δεξιότητες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP17	50	1,00	7,00	5,2000	1,67819
EP18	50	1,00	7,00	5,2200	1,66953
EP19	50	3,00	7,00	5,3200	1,36187
EP20	50	2,00	7,00	5,4800	1,48791
Valid N (listwise)	50				

Πίνακας 24

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 17: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος.

Ερώτηση 17

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	3	6,0
2,00	1	2,0
3,00	3	6,0
4,00	7	14,0
5,00	11	22,0
6,00	12	24,0
7,00	13	26,0
Total	50	100,0

Πίνακας 25

Ο Πίνακας 25 δείχνει ότι 3 εργαζόμενοι με ποσοστό 6,0 τοις εκατό έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 13 άτομα, με ποσοστό 26,0 τοις εκατό έδωσαν τη μέγιστη τιμή γι'αυτή τη δεξιότητα, δηλαδή 7.

Ερώτηση 18: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων.

Ερώτηση 18

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	1	2,0
2,00	2	4,0
3,00	6	12,0
4,00	8	16,0
5,00	8	16,0
6,00	9	18,0
7,00	16	32,0
Total	50	100,0

Πίνακας 26

Ο Πίνακας 26 δείχνει ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε τη χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 16 άτομα, με ποσοστό 32,0 τοις εκατό έδωσαν τη μέγιστη τιμή γι'αυτή τη δεξιότητα, δηλαδή 7.

Ερώτηση 19: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να συνεισφέρει σε ένα κοινό στόχο.

Ερώτηση 19

	Συχνότητα	Ποσοστό
3,00	5	10,0
4,00	12	24,0
5,00	8	16,0
6,00	12	24,0
7,00	13	26,0
Total	50	100,0

Πίνακας 27

Από τον Πίνακα 27 συμπεραίνουμε ότι 5 ερωτηθέντες με ποσοστό 10,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 3 για αυτή τη δεξιότητα, ενώ συνολικά 13 εργαζόμενοι, με ποσοστό 26,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 7.

Ερώτηση 20: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να καθοδηγεί και διαχειρίζεται την ομάδα.

Ερώτηση 20

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	6	12,0
4,00	7	14,0
5,00	7	14,0
6,00	12	24,0
7,00	17	34,0
Total	50	100,0

Πίνακας 28

Ο Πίνακας 28 δείχνει ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε τη χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ συνολικά 17 άτομα, με ποσοστό 34,0 τοις εκατό έδωσαν τη μέγιστη τιμή γι'αυτή τη δεξιότητα, δηλαδή 7.

4.1.2.2 Δεξιότητες, διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων, διαθέσεων και συμπεριφορών που σχετίζονται με την εργασία

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP21	50	1,00	7,00	5,3800	1,65233
EP22	50	1,00	7,00	5,3400	1,47924
EP23	50	1,00	7,00	5,4800	1,63183
EP24	50	2,00	7,00	5,9600	1,08722
Valid N (listwise)	50				

Πίνακας 29

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 21: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να είναι πιστός στην εργασία του.

Ερώτηση 21

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	2	4,0
2,00	3	6,0
3,00	1	2,0
4,00	6	12,0
5,00	8	16,0
6,00	16	32,0
7,00	14	28,0
Total	50	100,0

Πίνακας 30

Σύμφωνα με τον Πίνακα 30 συμπεραίνουμε ότι 2 ερωτηθέντες με ποσοστό 4,0 τοις εκατό έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 16 εργαζόμενοι, με ποσοστό 32,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 6.

Ερώτηση 22: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει την προθυμία να μαθαίνει.

Ερώτηση 22

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	1	2,0
3,00	6	12,0
4,00	6	12,0
5,00	12	24,0
6,00	11	22,0
7,00	14	28,0
Total	50	100,0

Πίνακας 31

Σύμφωνα με τον Πίνακα 31 συμπεραίνουμε ότι 1 ερωτηθέντας με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 14 εργαζόμενοι, με ποσοστό 28,0 τοις εκατό έδωσαν τη τιμή 7. Γενικά τα ποσοστά στις υψηλότερες τιμές (5,6,7) είναι μοιρασμένα.

Ερώτηση 23: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να παίρνει πρωτοβουλίες.

Ερώτηση 23

	Συχνότητα	Ποσοστό
1,00	1	2,0
2,00	1	2,0
3,00	7	14,0
4,00	5	10,0
5,00	3	6,0
6,00	16	32,0
7,00	17	34,0
Total	50	100,0

Πίνακας 32

Ο Πίνακας 32 δείχνει ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε τη χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 17 άτομα, με ποσοστό 34,0 τοις εκατό έδωσαν τη μέγιστη τιμή γι'αυτή τη δεξιότητα, δηλαδή 7.

Ερώτηση 24: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του.

Ερώτηση 24

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	1	2,0
4,00	1	2,0
5,00	11	22,0
6,00	18	36,0
7,00	18	36,0
Total	50	100,0

Πίνακας 33

Από τον Πίνακα 33 συμπεραίνουμε ότι μόλις 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2), ενώ παρατηρείται ισοβαθμία στις απαντήσεις με τα μεγαλύτερα ποσοστά αφού 18 άτομα έδωσαν την τιμή 6 γι' αυτή τη δεξιότητα και άλλα 18 την τιμή 7 με ποσοστό 36,0 τοις εκατό αντίστοιχα.

4.1.2.3 Δεξιότητες αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά

Περιγραφικά Στατιστικά Δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών

	N	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
EP25	50	2,00	7,00	5,3200	1,75476
EP26	50	3,00	7,00	5,4800	1,32849
EP27	50	2,00	7,00	5,8200	1,28873
EP28	50	2,00	7,00	6,1200	1,30368
Valid N (listwise)	50				

Πίνακας 34

Στη συνέχεια ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων για κάθε δεξιότητα της ομάδας αυτής ξεχωριστά.

Ερώτηση 25: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να είναι υπεύθυνος και πειθαρχημένος.

Ερώτηση 25

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	5	10,0
3,00	6	12,0
4,00	4	8,0
Valid 5,00	6	12,0
6,00	11	22,0
7,00	18	36,0
Total	50	100,0

Πίνακας 35

Από τον Πίνακα 35 συμπεραίνουμε ότι 5 εργαζόμενοι με ποσοστό 10,0 τοις εκατό (ποσοστό υψηλό σχετικά με τις άλλες ερωτήσεις) έδωσαν την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 2) ενώ συνολικά 18 άτομα, με ποσοστό 36,0 τοις εκατό έδωσαν τη μέγιστη τιμή γι'αυτή τη δεξιότητα, δηλαδή 7.

Ερώτηση 26: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει κίνητρα, ευελιξία και υπομονή.

Ερώτηση 26

	Συχνότητα	Ποσοστό
3,00	3	6,0
4,00	11	22,0
Valid 5,00	12	24,0
6,00	7	14,0
7,00	17	34,0
Total	50	100,0

Πίνακας 36

Ο Πίνακας 36 δείχνει ότι 3 εργαζόμενοι με ποσοστό 6,0 τοις εκατό έδωσαν τη χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 3 - όχι ιδιαίτερα χαμηλή τιμή), ενώ συνολικά 17 άτομα, με ποσοστό 34,0 τοις εκατό έδωσαν τη μέγιστη τιμή γι'αυτή τη δεξιότητα, δηλαδή 7.

Ερώτηση 27: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση.

Ερώτηση 27

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	3	6,0
4,00	4	8,0
Valid 5,00	6	12,0
6,00	18	36,0
7,00	18	36,0
Total	50	100,0

Πίνακας 37

Ο Πίνακας 37 δείχνει ότι 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε τη χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ παρατηρείται ισοβαθμία στις απαντήσεις με τα μεγαλύτερα ποσοστά αφού 18 άτομα έδωσαν την τιμή 6 γι' αυτή τη δεξιότητα και άλλα 18 την τιμή 7 με ποσοστό 36,0 τοις εκατό αντίστοιχα.

Ερώτηση 28: Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος.

Ερώτηση 28

	Συχνότητα	Ποσοστό
2,00	1	2,0
3,00	3	6,0
4,00	2	4,0
Valid 5,00	5	10,0
6,00	11	22,0
7,00	28	56,0
Total	50	100,0

Πίνακας 38

Ο Πίνακας 38 δείχνει ότι 1 εργαζόμενος με ποσοστό 2,0 τοις εκατό έδωσε την χαμηλότερη τιμή για αυτή τη δεξιότητα (δηλαδή 1), ενώ συνολικά 28 άτομα, με ποσοστό 56,0 τοις εκατό (περισσότεροι από τους μισούς) έδωσαν τη μέγιστη τιμή, δηλαδή 7.

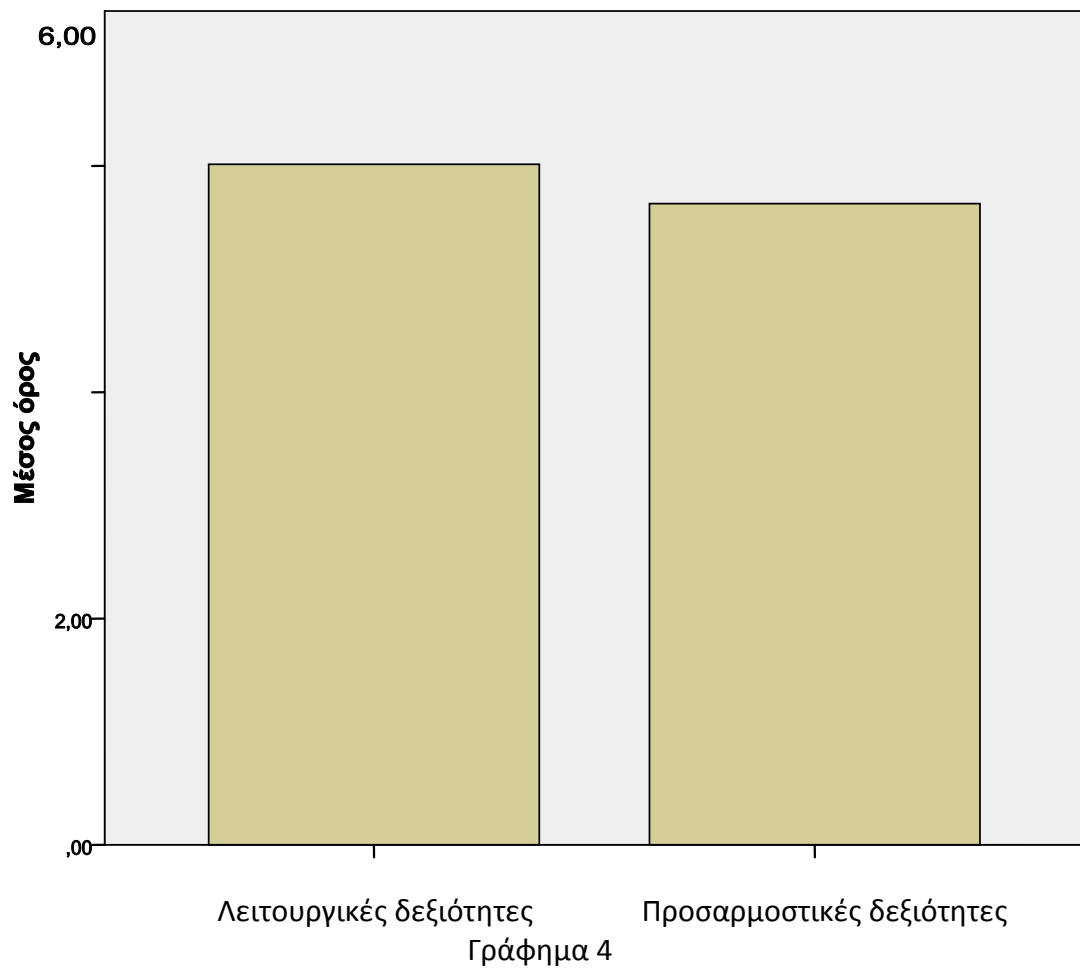
4.1.3 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων

Για να γίνει η σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων θα χρησιμοποιήσουμε ως μέτρο σύγκρισης το μέσο όρο των δεξιοτήτων που τις αποτελούν.

	N	Μέσος Όρος
Λειτουργικές Δεξιότητες	50	5,6013
Προσαρμοστικές Δεξιότητες	50	5,5100
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 39

Στον Πίνακα 39, φαίνεται ένα ιδιαίτερα σημαντικό αποτέλεσμα της έρευνας μας. Ο μέσος όρος των λειτουργικών δεξιοτήτων ως κατηγορία είναι μεγαλύτερος από το μέσο όρο των προσαρμοστικών δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα ο μέσος όρος των λειτουργικών δεξιοτήτων έχει τιμή 5,6013 ενώ των προσαρμοστικών 5,5100.. Σύμφωνα με τους 50 ερωτηθέντες οι λειτουργικές δεξιότητες διαδραματίζουν πιο σημαντικό ρόλο για την επιτυχία των οικονομολόγων στο κλάδο. Φυσικά, ο μέσος όρος των προσαρμοστικών δεξιοτήτων δείχνει πως και αυτές είναι πολύ σημαντικές ωστόσο όχι τόσο σημαντικές όσο οι λειτουργικές, σύμφωνα πάντα με τους ερωτηθέντες εργαζόμενους.



4.1.4 Σύγκριση δεξιοτήτων ανά ομάδα

Με βάση το ερωτηματολόγιο που μοιράσαμε στους 50 ερωτηθέντες υπάρχουν δυο κατηγορίες δεξιοτήτων οι λειτουργικές και οι προσαρμοστικές δεξιότητες, κάθε κατηγορία περιλαμβάνει ομάδες δεξιοτήτων. Οι λειτουργικές δεξιότητες περιλαμβάνουν 4 ομάδες και οι προσαρμοστικές περιλαμβάνουν 3 ομάδες, τέλος η κάθε ομάδα δεξιοτήτων περιλαμβάνει 4 επιμέρους δεξιότητες.

Σύγκρινοντας τον μέσο όρο των δεξιοτήτων κάθε ομάδας θα βρούμε την σημαντικότερη δεξιότητα από κάθε ομάδα αλλά και την λιγότερη σημαντική σύμφωνα πάντα με τους μέσους όρους κάθε δεξιότητας, μια διαδικασία που θα μας βοηθήσει αργότερα στην ανάπτυξη των συμπερασμάτων.

	N	Μέσος Όρος
EP1	50	5,1000
EP2	50	5,2200
EP3	50	5,4800
EP4	50	5,8800
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 40

Στον πίνακα 40 βλέπουμε ότι από τις 4 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου όσον αφορά τις δεξιότητες επικοινωνίας, τον πιο υψηλό μέσο όρο έχει η ερώτηση 4 (5,88) και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου σε τουλάχιστον μια ξένη γλώσσα όπως αγγλικά ή γαλλικά. Ενώ η ερώτηση 1 έχει το χαμηλότερο μέσο όρο(5,1) και σχετίζεται με την δεξιότητα ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών.

	N	Μέσος Όρος
EP5	50	5,8200
EP6	50	5,6800
EP7	50	5,4800
EP8	50	5,6800
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 41

Στον πίνακα 41 παρατηρούμε ότι η ερώτηση 5 του ερωτηματολογίου έχει τον υψηλότερο μέσο όρο(5,82) από τις άλλες 3 ερωτήσεις που αφορούν τις δεξιότητες δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων. Η ερώτηση αυτή σχετίζεται με την παρατηρητικότητα και την πρόβλεψη. Η ερώτηση 7 έχει το χαμηλότερο μέσο όρο(5,48) και αφορά την δεξιότητα αμφισβήτησης και διερεύνησης.

Μέσοι Όροι Δεξιοτήτων διαχείρισης των πληροφοριών

	N	Μέσος Όρος
EP9	50	5,8200
EP10	50	5,6200
EP11	50	5,5200
EP12	50	5,9400
Valid N (listwise)	50	

Πίνακα 42

Στον πίνακα 42 παρατηρούμε ότι η ερώτηση 12 του ερωτηματολογίου έχει τον υψηλότερο μέσο όρο(5,94) άρα οι ερωτηθέντες την θεωρούν την πιο σημαντική σε αυτή την κατηγορία δεξιοτήτων και αφορά την δεξιότητα της λογικής σκέψης. Η ερώτηση 11 έχει το χαμηλότερο μέσο όρο(5,52) και αφορά την δεξιότητα προγραμματισμού και ανάκτησης πληροφοριών.

Μέσοι Όροι Δεξιοτήτων ηγεσίας και οργάνωσης

	N	Μέσος Όρος
EP13	50	5,3000
EP14	50	5,3800
EP15	50	5,9200
EP16	50	5,7800
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 43

Στο πίνακα 43 βλέπουμε ότι η ερώτηση 15 έχει τον υψηλότερο μέσο όρο(5,92) και σχετίζεται με την δεξιότητα διαχείρισης χρόνου και τήρησης προθεσμιών, ενώ η ερώτηση 13 έχει τον χαμηλότερο μέσο όρο(5,3) και αφορά την δεξιότητα ορισμού και πραγματοποίησης στόχων.

Μέσοι Όροι δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία

	N	Μέσος Όρος
EP17	50	5,2000
EP18	50	5,2200
EP19	50	5,3200
EP20	50	5,4800
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 44

Στον πίνακα 44 παρατηρούμε ότι η ερώτηση 20 έχει τον υψηλότερο μέσο όρο(5,48) και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου να καθοδηγεί και να διαχειρίζεται την ομάδα. Η ερώτηση με το χαμηλότερο μέσο όρο(5,20) είναι η 17 και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος.

Μέσοι Όροι δεξιοτήτων για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία

	N	Μέσος Όρος
EP21	50	5,3800
EP22	50	5,3400
EP23	50	5,4800
EP24	50	5,9600
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 45

Στον πίνακα 45 βλέπουμε ότι ερώτηση 24 έχει τον υψηλότερο μέσο όρο(5,96) και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του, ενώ η ερώτηση 22 έχει τον χαμηλότερο μέσο όρο(5,34) και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου να έχει την προθυμία να μαθαίνει.

Μέσοι Όροι δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών

	N	Μέσος Όρος
EP25	50	5,3200
EP26	50	5,4800
EP27	50	5,8200
EP28	50	6,1200
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 46

Στον πίνακα 46 παρατηρούμε ότι η ερώτηση 28 έχει τον υψηλότερο μέσο όρο με τιμή 6,12 από τις υπόλοιπες ερωτήσεις, όχι μόνο για τις δεξιότητες αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών αλλά και από όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος. Η χαμηλότερη ερώτηση σε αυτή την ομάδα ερωτήσεων είναι η 25 με μέσο όρο 5,32 και αφορά την δεξιότητα του εργαζομένου να είναι υπεύθυνος και πειθαρχημένος.

4.1.5 Οι δύο λειτουργικές δεξιότητες με το μεγαλύτερο μέσο όρο

Μέσοι Όροι κατά φθίνουσα ειρά

	N	Μέσος Όρος
EP12	50	5,9400
EP15	50	5,9200
EP4	50	5,8800
EP9	50	5,8200
EP5	50	5,8200
EP16	50	5,7800
EP6	50	5,6800
EP8	50	5,6800
EP10	50	5,6200
EP11	50	5,5200
EP3	50	5,4800
EP7	50	5,4800
EP14	50	5,3800
EP13	50	5,3000
EP2	50	5,2200
EP1	50	5,1000
Valid N (listwise)	50	

Πίνακα 47

Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 47 οι δύο λειτουργικές δεξιότητες με μεγαλύτερο μέσο όρο είναι πρώτον η ικανότητα του οικονομολόγου να έχει λογική σκέψη και δεύτερον η ικανότητα της σωστής διαχείρισης χρόνου και τήρησης των προθεσμιών. Οι μέσοι όροι για αυτές τις δύο δεξιότητες είναι 5,94 και 5,92 αντίστοιχα.

4.1.6 Οι δύο λειτουργικές δεξιότητες με το μικρότερο μέσο όρο

Μέσοι Όροι κατά αύξουσα σειρά

	N	Μέσος Όρος
EP1	50	5,1000
EP2	50	5,2200
EP13	50	5,3000
EP14	50	5,3800
EP7	50	5,4800
EP3	50	5,4800
EP11	50	5,5200
EP10	50	5,6200
EP8	50	5,6800
EP6	50	5,6800
EP16	50	5,7800
EP5	50	5,8200
EP9	50	5,8200
EP4	50	5,8800
EP15	50	5,9200
EP12	50	5,9400
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 48

Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 48, οι δύο λειτουργικές δεξιότητες με μικρότερο μέσο όρο είναι πρώτον η ικανότητα ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών και δεύτερον η ικανότητα ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας. Οι μέσοι όροι για αυτές τις δύο δεξιότητες είναι 5,10 και 5,22 αντίστοιχα.

4.1.7 Οι δύο προσαρμοστικές δεξιότητες με το μεγαλύτερο μέσο όρο

Μέσοι Όροι κατά φθίνουσα σειρά		
	N	Μέσος Όρος
EP28	50	6,1200
EP24	50	5,9600
EP27	50	5,8200
EP26	50	5,4800
EP23	50	5,4800
EP20	50	5,4800
EP21	50	5,3800
EP22	50	5,3400
EP19	50	5,3200
EP25	50	5,3200
EP18	50	5,2200
EP17	50	5,2000
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 49

Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 49, οι δύο προσαρμοστικές δεξιότητες με μεγαλύτερο μέσο όρο είναι πρώτον η ικανότητα να είναι ο εργαζόμενος ειλικρινής και αξιόπιστος και δεύτερον η δεξιότητα να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του. Οι μέσοι όροι για αυτές τις δύο δεξιότητες είναι 6,12 και 5,96 αντίστοιχα. Η ικανότητα του οικονομολόγου να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος είναι η μοναδική με μέσο όρο πάνω από 6.

4.1.8 Οι δύο προσαρμοστικές δεξιότητες με το μικρότερο μέσο όρο

Μέσοι Όροι κατά αύξουσα σειρά

	N	Μέσος Όρος
EP17	50	5,2000
EP18	50	5,2200
EP25	50	5,3200
EP19	50	5,3200
EP22	50	5,3400
EP21	50	5,3800
EP20	50	5,4800
EP23	50	5,4800
EP26	50	5,4800
EP27	50	5,8200
EP24	50	5,9600
EP28	50	6,1200
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 50

Όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 50, οι δύο προσαρμοστικές δεξιότητες με μικρότερο μέσο όρο είναι πρώτον η δεξιότητα του οικονομολόγου να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος και δεύτερον να είναι δεκτικός και να ακούει τις απόψεις των άλλων. Οι μέσοι όροι για αυτές τις δύο δεξιότητες είναι 5,20 και 5,22 αντίστοιχα.

4.1.9 Οι τρεις δεξιότητες με το μεγαλύτερο μέσο όρο

Μέσοι Όροι κατά φθίνουσα σειρά

	N	Μέσος Όρος
EP28	50	6,1200
EP24	50	5,9600
EP12	50	5,9400
EP15	50	5,9200
EP4	50	5,8800
EP27	50	5,8200
EP9	50	5,8200
EP5	50	5,8200
EP16	50	5,7800
EP6	50	5,6800
EP8	50	5,6800
EP10	50	5,6200
EP11	50	5,5200
EP26	50	5,4800
EP23	50	5,4800
EP20	50	5,4800
EP3	50	5,4800
EP7	50	5,4800
EP14	50	5,3800
EP21	50	5,3800
EP22	50	5,3400
EP19	50	5,3200
EP25	50	5,3200
EP13	50	5,3000
EP2	50	5,2200
EP18	50	5,2200
EP17	50	5,2000
EP1	50	5,1000
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 51

Ο Πίνακας 51 δείχνει τις τρεις δεξιότητες του οικονομολόγου με τους μεγαλύτερους μέσους όρους. Πρώτη με μέσο όρο 6,12 έρχεται σύμφωνα με τους 50 ερωτηθέντες μία προσαρμοστική δεξιότητα: η δεξιότητα να είναι ο εργαζόμενος ειλικρινής και αξιόπιστος. Δεύτερη είναι μια ακόμα προσαρμοστική δεξιότητα: η ικανότητα του οικονομολόγου να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του και έχει μέσο όρο 5,96 και τρίτη είναι μια λειτουργική δεξιότητα: η ικανότητα να έχει λογική σκέψη με μέσο όρο 5,94 .

4.1.10 Οι τρεις δεξιότητες με το μικρότερο μέσο όρο

Μέσοι Όροι κατά αύξουσα σειρά

	N	Μέσος Όρος
EP1	50	5,1000
EP17	50	5,2000
EP18	50	5,2200
EP2	50	5,2200
EP13	50	5,3000
EP25	50	5,3200
EP19	50	5,3200
EP22	50	5,3400
EP21	50	5,3800
EP14	50	5,3800
EP7	50	5,4800
EP3	50	5,4800
EP20	50	5,4800
EP23	50	5,4800
EP26	50	5,4800
EP11	50	5,5200
EP10	50	5,6200
EP8	50	5,6800
EP6	50	5,6800
EP16	50	5,7800
EP5	50	5,8200
EP9	50	5,8200
EP27	50	5,8200
EP4	50	5,8800
EP15	50	5,9200
EP12	50	5,9400
EP24	50	5,9600
EP28	50	6,1200
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 52

Ο Πίνακας 52 δείχνει τις τρεις δεξιότητες του οικονομολόγου με τους μικρότερους μέσους όρους. Πρώτη με μέσο όρο 5,10 έρχεται σύμφωνα με τους 50 ερωτηθέντες η δεξιότητα της ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών. Ακολουθεί ως δεύτερη, η ικανότητα να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος με μέσο όρο 5,20 και τρίτη η δεξιότητα να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων και έχει μέσο όρο 5,22.

4.1.11 Κατάταξη δεξιοτήτων με βάση το μέσο όρο τους

Κατάταξη Δεξιοτήτων με βάση το μέσο όρο τους		
Δεξιότητες	N	Μέσος Όρος
Να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος	50	6,1200
Να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του	50	5,9600
Λογικής σκέψης	50	5,9400
Διαχείρισης χρόνου και τήρησης προθεσμιών	50	5,9200
Σε τουλάχιστον μια ξένη γλώσσα, αγγλικά, γαλλικά, κτλπ	50	5,8800
Να έχει αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση	50	5,8200
Συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών	50	5,8200
Παρατηρητικότητας και πρόβλεψης	50	5,8200
Παρακίνησης, επίβλεψης και υποβολής προτάσεων	50	5,7800
Ανάλυσης και ερμηνείας	50	5,6800
Καινοτομίας, ενσωμάτωσης και δεικνύουσας	50	5,6800
Σύνθεσης και διαλογής πληροφοριών	50	5,6200
Προγραμματισμού και ανάκτησης πληροφοριών	50	5,5200
Να έχει κίνητρα, ευελιξία και υπομονή	50	5,4800
Να παίρνει πρωτοβουλίες	50	5,4800
Να καθοδηγεί και διαχειρίζεται την ομάδα	50	5,4800
Παρουσίασης αναφορών, εργασιών κλπ	50	5,4800
Αμφισβήτησης και διερεύνησης	50	5,4800
Προγραμματισμού εργασίας και τήρηση προθεσμιών	50	5,3800
Να είναι πιστός στην εργασία του	50	5,3800
Να έχει την προθυμία να μαθαίνει	50	5,3400
Να συνεισφέρει σε ένα κοινό στόχο	50	5,3200
Να είναι υπεύθυνος και πειθαρχημένος	50	5,3200
Ορισμού και πραγματοποίησης στόχων	50	5,3000
Ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας	50	5,2200

Να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων	50	5,2200
Να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος	50	5,2000
Ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών	50	5,1000
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 53

4.1.12 Σύγκριση των ομάδων δεξιοτήτων

Σε αυτή την ενότητα θα συγκρίνουμε τους μέσους όρους των ομάδων των δεξιοτήτων για να διαπιστώσουμε ποιές είναι οι πιο σημαντικές ομάδες δεξιοτήτων από τις λειτουργικές και ποιές είναι οι πιο σημαντικές από τις προσαρμοστικές δεξιότητες.

4.1.12.1 Σύγκριση ομάδων λειτουργικών δεξιοτήτων

Μέσοι Όροι ομάδων λειτουργικών δεξιοτήτων

Ομάδα δεξιοτήτων	N	Μέσος Όρος
Επικοινωνίας	50	5,4200
δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων	50	5,6650
διαχείρισης πληροφοριών	50	5,7250
ηγεσίας και οργάνωσης	50	5,5950
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 54

Σύμφωνα με τον πίνακα 54 παρατηρούμε ότι οι δεξιότητες επικοινωνίας έχουν μέσο όρο 5,4200, οι δεξιότητες δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων έχουν μέσο όρο 5,6650, οι δεξιότητες διαχείρισης πληροφοριών έχουν μέσο όρο 5,7250 και οι δεξιότητες ηγεσίας και οργάνωσης έχουν μέσο όρο 5,5950. Άρα σύμφωνα με του ερωτηθέντες οι δεξιότητες διαχείρισης πληροφοριών έχουν το υψηλότερο μέσο όρο και είναι οι πιο σημαντικές από τις λειτουργικές δεξιότητες, ενώ οι δεξιότητες επικοινωνίας έχουν τον χαμηλότερο μέσο όρο.

4.1.12.2 Σύγκριση ομάδων προσαρμοστικών δεξιοτήτων

Μέσοι Όροι ομάδων προσαρμοστικών δεξιοτήτων

Ομάδα δεξιοτήτων	N	Μέσος Όρος
που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία	50	5,3050
για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία	50	5,5400
αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών	50	5,6850
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 55

Σύμφωνα με τον πίνακα 55, οι δεξιότητες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία έχουν μέσο όρο 5,3050, οι δεξιότητες για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία έχουν μέσο όρο 5,5400 και οι δεξιότητες αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών έχουν μέσο όρο 5,6850. Άρα οι δεξιότητες αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο και θεωρούνται οι πιο σημαντικές από τις προσαρμοστικές δεξιότητες, ενώ οι δεξιότητες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία θεωρούνται από του ερωτηθέντες οι λιγότερο σημαντικές.

4.1.13 Κατάταξη ομάδων δεξιοτήτων

Κατάταξη των ομάδων δεξιοτήτων με βάση το μέσο όρο τους

Ομάδα δεξιοτήτων	N	Μέσος Όρος
Διαχείρισης των πληροφοριών	50	5,7250
αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά	50	5,6850
Δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων	50	5,6650
Ηγεσίας και οργάνωσης	50	5,5950
Διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία	50	5,5400
Επικοινωνίας	50	5,4200
που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία	50	5,3050
Valid N (listwise)	50	

Πίνακας 56

Σύμφωνα με τον πίνακα 56 η ομάδα των δεξιοτήτων που θεωρείται πιο σημαντική από τους 50 ερωτηθέντες είναι η ομάδα της διαχείρισης πληροφοριών με μέσο όρο 5,7250 και ανήκει στις ομάδες λειτουργικών δεξιοτήτων. Ενώ η ομάδα που θεωρείται λιγότερη σημαντική αφορά δεξιότητες που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία με μέσο όρο 5,3050.

4.2 Ευρήματα μεταξύ των Δημογραφικών Ομάδων

Στη συνέχεια ακολουθεί ανάλυση μερικών στοιχείων με βάση συγκεκριμένους πίνακες η οποία γίνεται για να παρατηρήσουμε τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα σε εργαζόμενους με διαφορετικά δημογραφικά χαρακτηριστικά.

4.2.1 Σύγκριση λειτουργικών δεξιοτήτων με βάση το φύλο

■ : ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ■ : ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΙ

Μέσος Όρος για λειτουργικές δεξιότητες-φύλο

ΦΥΛΟ		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8
Αντρας	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Μέσος Όρος	5,0938	5,3125	5,5313	6,1250	6,0938	5,7500	5,5938	5,7813
Γυναίκα	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,1111	5,0556	5,3889	5,4444	5,3333	5,5556	5,2778	5,5000
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,1000	5,2200	5,4800	5,8800	5,8200	5,6800	5,4800	5,6800

Πίνακας 57

Μέσος Όρος για λειτουργικές δεξιότητες-φύλο

ΦΥΛΟ		EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14	EP15	EP16
Αντρας	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Μέσος Όρος	5,9063	5,7500	5,4375	6,0625	5,4063	5,4688	6,0000	5,9688
Γυναίκα	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,6667	5,3889	5,6667	5,7222	5,1111	5,2222	5,7778	5,4444
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,8200	5,6200	5,5200	5,9400	5,3000	5,3800	5,9200	5,7800

Πίνακας 58

Λειτουργικές Δεξιότητες-Φύλο

ΦΥΛΟ	N	Μέσος Όρος
Αντρας	32	5,7051
Γυναίκα	18	5,4167
Total	50	5,6013

Πίνακας 59

Σύμφωνα με τους πίνακες 57 και 58 παρατηρούμε ότι για τους άντρες η πιο σημαντική δεξιότητα είναι η γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας όπως αγγλικά ή γαλλικά και η λιγότερη σημαντική είναι η δεξιότητα ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών. Για τις γυναίκες η πιο σημαντική δεξιότητα είναι

ο οικονομολόγος να διαχειρίζεται το χρόνο και να τηρεί τις προθεσμίες ενώ η λιγότερο σημαντική δεξιότητα είναι της ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας.

Σύμφωνα με τον πίνακα 59 παρατηρούμε ότι οι λειτουργικές δεξιότητες για τους άντρες είναι πιο σημαντικές από τις γυναίκες καθώς ο μέσος όρος των λειτουργικών δεξιοτήτων στις απαντήσεις των αντρών έχει τιμή 5,7071 ενώ για τις γυναίκες 5,4167.

4.2.2 Σύγκριση προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση το φύλο

▲ : ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ■ : ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΙ

Μέσος Όρος για προσαρμοστικές δεξιότητες-φύλο

ΦΥΛΟ		EP17	EP18	EP19	EP20	EP21	EP22	EP23	EP24
Αντρας	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Μέσος Όρος	5,4375	5,5000	5,4063	5,7188	5,5625	5,1563	5,7500	5,8125
Γυναίκα	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	4,7778	4,7222	5,1667	5,0556	5,0556	5,6667	5,0000	6,2222
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,2000	5,2200	5,3200	5,4800	5,3800	5,3400	5,4800	5,9600

Πίνακας 60

Μέσος Όρος για προσαρμοστικές δεξιότητες-φύλο

ΦΥΛΟ		EP25	EP26	EP27	EP28
Αντρας	N	32	32	32	32
	Μέσος Όρος	5,2813	5,4375	5,9375	6,3750
Γυναίκα	N	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,3889	5,5556	5,6111	5,6667
Total	N	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,3200	5,4800	5,8200	6,1200

Πίνακας 61

Προσαρμοστικές Δεξιότητες-Φύλο

ΦΥΛΟ	N	Μέσος Όρος
Αντρας	32	5,6146
Γυναίκα	18	5,3241
Total	50	5,5100

Πίνακας 62

Σύμφωνα με τους πίνακες 60 και 61 παρατηρούμε ότι για τους άντρες η πιο σημαντική δεξιότητα είναι ο οικονομολόγος να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος ενώ η

λιγότερο σημαντική δεξιότητα είναι να έχει την προθυμία να μαθαίνει. Όσον αφορά τις γυναίκες η πιο σημαντική δεξιότητα είναι να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του και η λιγότερη σημαντική δεξιότητα που πρέπει να έχει ένας οικονομολόγος σήμερα είναι να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων.

Σύμφωνα με τον πίνακα 62 βλέπουμε ότι και στις προσαρμοστικές δεξιότητες όπως και στις λειτουργικές οι άντρες έχουν υψηλότερο μέσο όρο στις απαντήσεις που έδωσαν από τις γυναίκες. Ο μέσος όρος για τους άντρες έχει τιμή 5,6146 και για τις γυναίκες 5,3241.

4.2.3 Σύγκριση ομάδων δεξιοτήτων με βάση το φύλο

Στη συνέχεια συγκρίνουμε τους μέσους όρους των επτά ομάδων δεξιοτήτων (λειτουργικές και προσαρμοστικές) για να δούμε ποιά είναι η πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων σύμφωνα με τους άντρες και τις γυναίκες.

Για την ευκολότερη δημιουργία του παρακάτω πίνακα ονομάζουμε τις ομάδες ως εξής:

Ομάδα 1= ομάδα δεξιοτήτων επικοινωνίας

Ομάδα 2= ομάδα δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων

Ομάδα 3= ομάδα δεξιοτήτων διαχείρισης των πληροφοριών

Ομάδα 4= ομάδα δεξιοτήτων ηγεσίας και οργάνωσης

Ομάδα 5= ομάδα δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία

Ομάδα 6= ομάδα δεξιοτήτων για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία

Ομάδα 7= ομάδα δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών

Μέσοι Όροι ομάδων δεξιοτήτων -Φύλο

ΦΥΛΟ		Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ομάδα 3	Ομάδα 4	Ομάδα 5	Ομάδα 6	Ομάδα 7
Αντρας	N	32	32	32	32	32	32	32
	Μέσος Όρος	5,5156	5,8047	5,7891	5,7109	5,5156	5,5703	5,7578
Γυναίκα	N	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,2500	5,4167	5,6111	5,3889	4,9306	5,4861	5,5556
Total	N	50	50	50	50	50	50	50
	Mean	5,4200	5,6650	5,7250	5,5950	5,3050	5,5400	5,6850

Πίνακας 63

Σύμφωνα με τον πίνακα 63 παρατηρούμε πως σε όλες τις ομάδες δεξιοτήτων οι άντρες έχουν υψηλότερους μέσους όρους από τις γυναίκες. Οι άντρες θεωρούν πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων αυτή που σχετίζεται με την δημιουργική σκέψη και επίλυση προβλημάτων ενώ οι γυναίκες την ομάδα που σχετίζεται με την διαχείριση πληροφοριών.

4.2.4 Σύγκριση λειτουργικών δεξιοτήτων με βάση την ηλικία

▲ : ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ■ : ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΙ

Μέσος Όρος για λειτουργικές δεξιότητες-ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8
20-31	N	19	19	19	19	19	19	19	19
20-31	Μέσος Όρος	4,8421	4,4737	5,0000	5,9474	5,5789	5,4737	5,4737	5,6316
31-40	N	14	14	14	14	14	14	14	14
31-40	Μέσος Όρος	5,0714	5,6429	5,7857	5,9286	5,7857	5,7857	5,4286	5,7143
41-50	N	10	10	10	10	10	10	10	10
41-50	Μέσος Όρος	5,1000	5,5000	5,1000	5,0000	5,9000	5,5000	5,2000	5,2000
51-60	N	7	7	7	7	7	7	7	7
51-60	Μέσος Όρος	5,8571	6,0000	6,7143	6,8571	6,4286	6,2857	6,0000	6,4286
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Μέσος Όρος	5,1000	5,2200	5,4800	5,8800	5,8200	5,6800	5,4800	5,6800

Πίνακας 64

Μέσος Όρος για λειτουργικές δεξιότητες-ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ		EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14	EP15	EP16
20-31	N	19	19	19	19	19	19	19	19
20-31	Μέσος Όρος	5,9474	5,5789	5,5263	5,9474	4,4737	4,9474	5,8947	5,4211
31-40	N	14	14	14	14	14	14	14	14
31-40	Μέσος Όρος	5,3571	5,3571	5,4286	5,7143	5,7857	5,4286	5,9286	5,7857
41-50	N	10	10	10	10	10	10	10	10
41-50	Μέσος Όρος	5,6000	5,3000	5,5000	6,0000	5,4000	5,5000	5,7000	5,8000
51-60	N	7	7	7	7	7	7	7	7
51-60	Μέσος Όρος	6,7143	6,7143	5,7143	6,2857	6,4286	6,2857	6,2857	6,7143
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Μέσος Όρος	5,8200	5,6200	5,5200	5,9400	5,3000	5,3800	5,9200	5,7800

Πίνακας 65

Λειτουργικές Δεξιότητες-ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ	N	Μέσος Όρος
20-31	19	5,3849
31-40	14	5,6205
41-50	10	5,4563
51-60	7	6,3571
Total	50	5,6013

Πίνακας 66

Από τους πίνακες 64 και 65 συμπεραίνουμε ότι για τους οικονομολόγους ηλικίας 20-31 ετών υπάρχουν τρεις εξίσου σημαντικές δεξιότητες αυτές είναι της γνώσης μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας όπως αγγλικά ή γαλλικά, συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών και της λογικής σκέψης. Οι δυο λιγότερο σημαντικές δεξιότητες είναι της ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας και ορισμού και πραγματοποίησης στόχων. Για τους οικονομολόγους ηλικίας 31-40 ετών οι δυο πιο σημαντικές

δεξιότητες είναι της διαχείρισης χρόνου και τήρησης προθεσμιών και η γνώση τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας όπως αγγλικά ή γαλλικά. Η λιγότερο σημαντική δεξιότητα είναι της ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών. Για τους οικονομολόγους ηλικίας 41-50 ετών η πιο σημαντική δεξιότητα είναι της λογικής σκέψης και η λιγότερο σημαντική είναι μια δεξιότητα που για τους νεότερους οικονομολόγους ήταν πολύ σημαντική αυτή της γνώσης τουλάχιστον μιας ξένης γλώσσας. Για τους οικονομολόγους ηλικίας 51-60 ετών υπάρχουν τέσσερις δεξιότητες που τις θεωρούν εξίσου σημαντικές και μάλιστα με πολύ υψηλό μέσο όρο (6,7143), οι δεξιότητες αυτές αφορούν την παρουσίαση εργασιών, αναφορών κλπ, συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, σύνθεσης και διαλογής πληροφοριών παρακίνησης, επίβλεψης και υποβολής προτάσεων. Η δεξιότητα που θεωρούν ως η λιγότερο σημαντική αν μπορούμε να την χαρακτηρίσουμε έτσι γιατί έχει πολύ υψηλό μέσο όρο και αυτή είναι η δεξιότητα προγραμματισμού και ανάκτησης πληροφοριών.

Από τον πίνακα 66 συμπεραίνουμε ότι τον υψηλότερο μέσο όρο έχουν απαντήσει άτομα ηλικίας 51-60 ετών και τον χαμηλότερο άτομα ηλικίας 20-31 ετών. Δηλαδή οι συγκεκριμένες λειτουργικές δεξιότητες θεωρούνται πιο σημαντικές για οικονομολόγους ηλικίας 51-60 ετών.

4.2.5 Σύγκριση προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την ηλικία

■ : ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ■ : ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΙ

		Μέσος Όρος για προσαρμοστικές δεξιότητες-ηλικία							
ΗΛΙΚΙΑ		EP17	EP18	EP19	EP20	EP21	EP22	EP23	EP24
20-31	N	19	19	19	19	19	19	19	19
	Μέσος Όρος	4,8947	4,8421	5,5263	5,0000	5,3158	5,7895	4,7895	6,3158
31-40	N	14	14	14	14	14	14	14	14
	Μέσος Όρος	5,0714	5,6429	5,0714	5,7143	5,1429	5,2143	6,0714	5,8571
41-50	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Μέσος Όρος	5,1000	4,4000	4,8000	5,3000	5,3000	4,9000	5,3000	5,6000
51-60	N	7	7	7	7	7	7	7	7
	Μέσος Όρος	6,4286	6,5714	6,0000	6,5714	6,1429	5,0000	6,4286	5,7143
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,2000	5,2200	5,3200	5,4800	5,3800	5,3400	5,4800	5,9600

Πίνακας 67

		Μέσος Όρος για προσαρμοστικές δεξιότητες-ηλικία			
ΗΛΙΚΙΑ		EP25	EP26	EP27	EP28
20-31	N	19	19	19	19
	Μέσος Όρος	5,5789	5,7368	5,7368	6,2105
31-40	N	14	14	14	14
	Μέσος Όρος	4,9286	5,0714	5,7143	5,7857
41-50	N	10	10	10	10
	Μέσος Όρος	5,3000	5,2000	5,4000	6,2000

51-60	N	7	7	7	7
	Μέσος Όρος	5,4286	6,0000	6,8571	6,4286
Total	N	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,3200	5,4800	5,8200	6,1200

Πίνακας 68

ΗΛΙΚΙΑ	N	Μέσος Όρος
20-31	19	5,4781
31-40	14	5,4405
41-50	10	5,2333
51-60	7	6,1310
Total	50	5,5100

Πίνακας 69

Από τους πίνακες 67 και 68 συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας 20-31 ετών πιστεύουν πως η πιο σημαντική προσαρμοστική δεξιότητα είναι ο οικονομολόγος να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του ενώ η λιγότερο σημαντική είναι να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 31-40 ετών πιστεύουν ότι η πιο σημαντική δεξιότητα είναι ο οικονομολόγος να παίρνει πρωτοβουλίες ενώ η λιγότερο σημαντική είναι να είναι υπεύθυνος και πειθαρχημένος. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-50 ετών πιστεύουν ότι η πιο σημαντική δεξιότητα του οικονομολόγου είναι πως πρέπει να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος ενώ η λιγότερο σημαντική να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων. Τέλος οι εργαζόμενοι ηλικίας 51-60 ετών πιστεύουν ότι η πιο σημαντική δεξιότητα είναι ο οικονομολόγος να έχει αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση και η λιγότερο σημαντική είναι να έχει την προθυμία να μαθαίνει.

Από τον πίνακα 69 συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας 51-60 ετών έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο στις απαντήσεις που έχουν δώσει και στις προσαρμοστικές δεξιότητες όπως ακριβώς συνέβη και με τις λειτουργικές και μάλιστα με μεγάλη διαφορά. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 41-50 ετών θεωρούν τις προσαρμοστικές δεξιότητες λιγότερο σημαντικές από τους εργαζόμενους των άλλων ηλικιών.

4.2.6 Σύγκριση ομάδων δεξιοτήτων με βάση την ηλικία

Στη συνέχεια συγκρίνουμε τους μέσους όρους των επτά ομάδων δεξιοτήτων (λειτουργικές και προσαρμοστικές) για να δούμε ποιά είναι η πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων.

Για την ευκολότερη δημιουργία του παρακάτω πίνακα ονομάζω τις ομάδες ως εξής:
 Ομάδα 1= ομάδα δεξιοτήτων επικοινωνίας
 Ομάδα 2= ομάδα δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων
 Ομάδα 3= ομάδα δεξιοτήτων διαχείρισης των πληροφοριών
 Ομάδα 4= ομάδα δεξιοτήτων ηγεσίας και οργάνωσης
 Ομάδα 5= ομάδα δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία

Ομάδα 6= ομάδα δεξιοτήτων για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία

Ομάδα 7= ομάδα δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών

Μέσοι Όροι ομάδων δεξιοτήτων-Ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ		Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ομάδα 3	Ομάδα 4	Ομάδα 5	Ομάδα 6	Ομάδα 7
20-31	N	19	19	19	19	19	19	19
	Μέσος Όρος	5,0658	5,5395	5,7500	5,1842	5,0658	5,5526	5,8158
31-40	N	14	14	14	14	14	14	14
	Μέσος Όρος	5,6071	5,6786	5,4643	5,7321	5,3750	5,5714	5,3750
41-50	N	10	10	10	10	10	10	10
	Μέσος Όρος	5,1750	5,4500	5,6000	5,6000	4,9000	5,2750	5,5250
51-60	N	7	7	7	7	7	7	7
	Μέσος Όρος	6,3571	6,2857	6,3571	6,4286	6,3929	5,8214	6,1786
Total	N	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,4200	5,6650	5,7250	5,5950	5,3050	5,5400	5,6850

Πίνακας 70

Σύμφωνα με τον πίνακα 70 οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 20-31 έτη θεωρούν πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων της αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών, οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 31-40 έτη θεωρούν πιο σημαντική την ομάδα ηγεσίας και οργάνωσης, οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 41-50 έτη θεωρούν εξίσου σημαντικές τις ομάδες δεξιοτήτων διαχείρισης πληροφοριών και ηγεσίας και οργάνωσης. Τέλος οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 51-60 έτη θεωρούν το ίδιο σημαντικές τις ομάδες δεξιοτήτων επικοινωνίας και διαχείρισης των πληροφοριών.

4.2.7 Σύγκριση λειτουργικών δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία

■ : ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ■ : ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΙ

Μέσος Όρος για λειτουργικές δεξιότητες-προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ		EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6	EP7	EP8
0-5 έτη	N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Μέσος Όρος	5,0588	4,7059	5,2353	5,5882	5,8824	5,5294	5,3529	5,0000
5-10 έτη	N	15	15	15	15	15	15	15	15
	Μέσος Όρος	4,8000	5,2000	5,0667	6,1333	5,4667	5,8000	5,6667	6,3333
10 έτη και περισσότερα	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,3889	5,7222	6,0556	5,9444	6,0556	5,7222	5,4444	5,7778
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,1000	5,2200	5,4800	5,8800	5,8200	5,6800	5,4800	5,6800

Πίνακας 71

Μέσος Όρος για λειτουργικές δεξιότητες-προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ		EP9	EP10	EP11	EP12	EP13	EP14	EP15	EP16
0-5 έτη	N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Μέσος Όρος	5,7647	5,2353	5,7059	6,0000	4,8824	5,1176	5,6471	5,4118
5-10 έτη	N	15	15	15	15	15	15	15	15
	Μέσος Όρος	5,2000	5,5333	5,2000	6,0000	5,2000	5,3333	6,0000	5,8000
10 έτη και περισσότερα	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	6,3889	6,0556	5,6111	5,8333	5,7778	5,6667	6,1111	6,1111
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,8200	5,6200	5,5200	5,9400	5,3000	5,3800	5,9200	5,7800

Πίνακας 72

Λειτουργικές Δεξιότητες-Προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	N	Μέσος Όρος
0-5 έτη	17	5,3824
5-10 έτη	15	5,5458
10 έτη και περισσότερα	18	5,8542
Total	50	5,6013

Πίνακας 73

Σύμφωνα με τους πίνακες 71 και 72 οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 0-5 έτη θεωρούν πιο σημαντική τη λειτουργική δεξιότητα της λογικής σκέψης ενώ λιγότερο σημαντική θεωρούν την δεξιότητα ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας. Οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 5-10 έτη θεωρούν πιο σημαντική τη δεξιότητα της καινοτομίας, ενσωμάτωσης και διευκόλυνσης ενώ θεωρούν λιγότερο σημαντική εκείνη της ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών. Τέλος οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 10 έτη και περισσότερα θεωρούν ότι πιο σημαντική δεξιότητα είναι εκείνη της συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών ενώ λιγότερο σημαντική θεωρούν όπως και οι εργαζόμενοι με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας την δεξιότητα ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων και αναφορών.

Σύμφωνα με τον πίνακα 73 οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 10 έτη και περισσότερα έχουν τους υψηλότερους μέσους όρους στις λειτουργικές δεξιότητες από τους εργαζομένους με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, γεγονός που συνεπάγεται ότι τις θεωρούν πιο σημαντικές από τους άλλους εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 0-5 έτη θεωρούν τις λειτουργικές δεξιότητες λιγότερο σημαντικές από τους εργαζομένους με περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας.

4.2.8 Σύγκριση προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία

▲ : ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΙ ■ : ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΙ

Μέσος Όρος για προσαρμοστικές δεξιότητες-προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ		EP17	EP18	EP19	EP20	EP21	EP22	EP23	EP24
0-5 έτη	N	17	17	17	17	17	17	17	17
	Μέσος Όρος	4,8235	4,9412	4,9412	5,1765	5,4706	5,7059	4,7059	5,8824
5-10 έτη	N	15	15	15	15	15	15	15	15
	Μέσος Όρος	4,8000	4,9333	5,6667	5,4667	5,0000	5,0000	5,7333	6,1333
10 έτη και περισσότερα	N	18	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,8889	5,7222	5,3889	5,7778	5,6111	5,2778	6,0000	5,8889
Total	N	50	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,2000	5,2200	5,3200	5,4800	5,3800	5,3400	5,4800	5,9600

Πίνακας 74

Μέσος Όρος για προσαρμοστικές δεξιότητες-προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ		EP25	EP26	EP27	EP28
0-5 έτη	N	17	17	17	17
	Μέσος Όρος	5,4706	5,4706	5,5882	6,0000
5-10 έτη	N	15	15	15	15
	Μέσος Όρος	5,0667	5,5333	5,9333	5,8000
10 έτη και περισσότερα	N	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,3889	5,4444	5,9444	6,5000
Total	N	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,3200	5,4800	5,8200	6,1200

Πίνακας 75

Προσαρμοστικές δεξιότητες-προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	N	Μέσος Όρος
0-5 έτη	17	5,3480
5-10 έτη	15	5,4222
10 έτη και περισσότερα	18	5,7361
Total	50	5,5100

Πίνακας 76

Σύμφωνα με τους πίνακες 74 και 75 οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 0-5 έτη θεωρούν πιο σημαντική τη προσαρμοστική δεξιότητα της ειλικρίνειας και

αξιόπιστίας ενώ λιγότερο σημαντική θεωρούν την δεξιότητα του οικονομολόγου να παίρνει πρωτοβουλίες. Οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 5-10 έτη θεωρούν πιο σημαντική τη δεξιότητα ο οικονομολόγος να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του ενώ θεωρούν λιγότερο σημαντικό το να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος. Τέλος οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 10 έτη και περισσότερα θεωρούν ότι πιο σημαντική δεξιότητα είναι ο οικονομολόγος να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος ενώ λιγότερο σημαντική θεωρούν να έχει την προθυμία να μαθαίνει.

Σύμφωνα με τον πίνακα 76 οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 10 ετών και περισσότερων θεωρούν τις προσαρμοστικές δεξιότητες πιο σημαντικές από τους εργαζόμενους με λιγότερα έτη προϋπηρεσίας, ενώ οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 0-5 ετών θεωρούν τις προσαρμοστικές δεξιότητες λιγότερο σημαντικές από τους άλλους εργαζόμενους.

4.2.9 Σύγκριση ομάδων δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία

Στη συνέχεια συγκρίνουμε τους μέσους όρους των επτά ομάδων δεξιοτήτων (λειτουργικές και προσαρμοστικές) για να δούμε ποιά είναι η πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων ανάλογα με την προϋπηρεσία των ερωτηθέντων.

Για την ευκολότερη δημιουργία του παρακάτω πίνακα ονομάζω τις ομάδες ως εξής:

Ομάδα 1= ομάδα δεξιοτήτων επικοινωνίας

Ομάδα 2= ομάδα δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων

Ομάδα 3= ομάδα δεξιοτήτων διαχείρισης των πληροφοριών

Ομάδα 4= ομάδα δεξιοτήτων ηγεσίας και οργάνωσης

Ομάδα 5= ομάδα δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία

Ομάδα 6= ομάδα δεξιοτήτων για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία

Ομάδα 7= ομάδα δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών.

Μέσοι Όροι ομάδων δεξιοτήτων-Προϋπηρεσία

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ		Ομάδα 1	Ομάδα 2	Ομάδα 3	Ομάδα 4	Ομάδα 5	Ομάδα 6	Ομάδα 7
0-5 έτη	N	17	17	17	17	17	17	17
	Μέσος Όρος	5,1471	5,4412	5,6765	5,2647	4,9706	5,4412	5,6324
5-10 έτη	N	15	15	15	15	15	15	15
	Μέσος Όρος	5,3000	5,8167	5,4833	5,5833	5,2167	5,4667	5,5833
10 έτη και περισσότερα	N	18	18	18	18	18	18	18
	Μέσος Όρος	5,7778	5,7500	5,9722	5,9167	5,6944	5,6944	5,8194
Total	N	50	50	50	50	50	50	50
	Μέσος Όρος	5,4200	5,6650	5,7250	5,5950	5,3050	5,5400	5,6850

Πίνακας 77

Σύμφωνα με τον πίνακα 77 παρατηρούμε ότι για τους ερωτηθέντες με προϋπηρεσία από 0-5 έτη και από 10 έτη και πάνω πιο σημαντική θεωρείται η ομάδα δεξιοτήτων

διαχείρισης των πληροφοριών ενώ για τους ερωτηθέντες με προϋπηρεσία από 5-10 έτη θεωρείται πιο σημαντική η ομάδα δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων.

4.2.10 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση το φύλο

Δεξιότητες-Φύλο

ΦΥΛΟ	N	Μέσος Όρος- Λειτουργικές δεξιότητες	Μέσος Όρος- Προσαρμοστικές Δεξιότητες
Άντρας	32	5,7051	5,6146
Γυναίκα	18	5,4167	5,3241
Total	50	5,6013	5,5100

Πίνακας 78

Σύμφωνα με τον πίνακα 78 οι άντρες αλλά και οι γυναίκες θεωρούν τις λειτουργικές δεξιότητες πιο σημαντικές από τις προσαρμοστικές έστω και με μικρή διαφορά. Επίσης μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι οι άντρες έχουν λίγο υψηλότερους μέσους όρους και στις λειτουργικές αλλά και στις προσαρμοστικές δεξιότητες από τους αντίστοιχους μέσους όρους των γυναικών.

4.2.11 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την ηλικία

Δεξιότητες-Ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ	N	Μέσος Όρος- Λειτουργικές Δεξιότητες	Μέσος Όρος- Προσαρμοστικές Δεξιότητες
20-31	19	5,3849	5,4781
31-40	14	5,6205	5,4405
41-50	10	5,4563	5,2333
51-60	7	6,3571	6,1310
Total	50	5,6013	5,5100

Πίνακας 79

Σύμφωνα με τον πίνακα 79 οι ερωτηθέντες με ηλικία 20-31 έτη θεωρούν πιο σημαντικές τις προσαρμοστικές δεξιότητες από τις λειτουργικές, οι ερωτηθέντες με μεγαλύτερη ηλικία θεωρούν πιο σημαντικές τις λειτουργικές δεξιότητες από τις προσαρμοστικές. Επιπλέον είναι φανερό ότι οι ερωτηθέντες με ηλικία 51-60 έτη έχουν τους υψηλότερους μέσους όρους από τους ερωτηθέντες μικρότερης ηλικίας και στις λειτουργικές αλλά και στις προσαρμοστικές δεξιότητες.

4.2.12 Σύγκριση λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων με βάση την προϋπηρεσία

Δεξιότητες-Προϋπηρεσία			
ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	N	Μέσος Όρος- Λειτουργικές Δεξιότητες	Μέσος Όρος- Προσαρμοστικές Δεξιότητες
0-5 έτη	17	5,3824	5,3480
5-10 έτη	15	5,5458	5,4222
10 έτη και περισσότερα	18	5,8542	5,7361
Total	50	5,6013	5,5100

Πίνακας 80

Σύμφωνα με τον πίνακα 80 οι ερωτηθέντες ανεξαρτήτως τα έτη προϋπηρεσίας θεωρούν ότι οι λειτουργικές δεξιότητες είναι πιο σημαντικές από τις προσαρμοστικές. Επίσης είναι φανερό πως οι ερωτηθέντες όσο περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας έχουν τόσο πιο σημαντικές θεωρούν τις λειτουργικές και τις προσαρμοστικές δεξιότητες για τον σύγχρονο οικονομολόγο σε σχέση με τους ερωτηθέντες με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η παρούσα έρευνα επιχείρησε:

1. Να διερευνήσει προγενέστερες μελέτες, έρευνες και την υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τις ιδιότητες που χαρακτηρίζουν τους σύγχρονους οικονομολόγους.
2. Να διαπιστώσει τις βέλτιστες δεξιότητες που πρέπει να έχουν οι σύγχρονοι οικονομολόγοι για να διαφοροποιηθούν από τους υπόλοιπους οικονομολόγους και να απορροφηθούν από τη σύγχρονη αγορά εργασίας.
3. Να εντοπίσει πιθανά αδύνατα σημεία στο υφιστάμενο δυναμικό των οικονομολόγων αναφορικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον.
4. Να σχεδιάσει συγκεκριμένο πλαίσιο προτάσεων προς το Τμήμα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων στους υπάρχοντες φοιτητές, ώστε αφενός να βελτιωθεί η απόδοση τους και αφετέρου να είναι δυνατή η δημιουργία νέου δυναμικού οικονομολόγων.

5.1 Συμπεράσματα

Από την επισκόπηση των θεωρητικών προσεγγίσεων και της σχετικής βιβλιογραφίας για το υπόψη θέμα, εντοπίστηκαν οι εξής σημαντικές αναφορές:

1. Οι μεταβλητές που επιδρούν στην απόδοση ενός οικονομολόγου είναι πολλές και διαφορετικές. Ωστόσο, ανεξάρτητα από την Πανεπιστημιακή του κατάρτιση και εκπαίδευση μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες δεξιοτήτων: τις λειτουργικές και τις προσαρμοστικές.
2. Οι δεξιότητες αυτές που έχουν παρατηρηθεί σε επιτυχημένους οικονομολόγους ανήκουν σε επτά ομάδες δεξιοτήτων με επιμέρους δεξιότητες και είναι η ομάδα δεξιοτήτων επικοινωνίας, η ομάδα δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, η ομάδα διαχείρισης των πληροφοριών, η ομάδα ηγεσίας και οργάνωσης, η ομάδα δεξιοτήτων που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία, η ομάδα για διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία και τέλος η ομάδα δεξιοτήτων αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών οι οποίες όμως δεν αποτελούν από μόνες τους ασφαλή κριτήρια για επιτυχημένους οικονομολόγους. Η ύπαρξή τους όμως, εξηγεί σε ικανοποιητικό βαθμό την αποτελεσματική συμπεριφορά των οικονομολόγων στην εργασία τους.
3. Ο ρόλος που διαδραματίζουν οι λειτουργικές και προσαρμοστικές δεξιότητες στη συμπεριφορά των οικονομολόγων δεν είναι ο ίδιος σε άνδρες και γυναίκες.

Ωστόσο, και για τα δύο φύλα παίζουν σημαντικό ρόλο για την επαγγελματική τους επιτυχία.

4. Προσόντα και χαρακτηριστικά όπως βιωματική γνώση, αναλυτικές ικανότητες δεξιότητες πληροφορίας, προσωπικά και ψυχικά χαρακτηριστικά κ.α. που τα περισσότερα όμως εντάσσονται στις δύο αυτές μεγάλες κατηγορίες (λειτουργικές και προσαρμοστικές δεξιότητες) ή αποτελούν μέρος τους, απαιτούνται για τους αποτελεσματικούς οικονομολόγους.
5. Ο εμπλουτισμός και η συνεχής εξέλιξη των λειτουργικών δεξιοτήτων είναι πιο σημαντικά για ένα οικονομολόγο που θέλει να εργάζεται σ'ένα παγκόσμιο περιβάλλον. Αυτό ωστόσο, δεν μειώνει την σημασία των προσαρμοστικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για έναν παγκόσμιου επιπέδου οικονομολόγο.

Η έρευνα επισκόπησης (survey research) που διενεργήθηκε σε ένα δείγμα 50 οικονομολόγων για το υπόψη θέμα εντόπισε τις εξής σημαντικές αναφορές:

1. Σημαντικότερη δεξιότητα από όλες (λειτουργικές και προσαρμοστικές) θεωρήθηκε από τους ερωτηθέντες μία προσαρμοστική δεξιότητα, η δεξιότητα του οικονομολόγου να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος με μέσο όρο 6,12. Η δεξιότητα αυτή εστιάζει στην ικανότητα του οικονομολόγου να αξιολογήσει την κατάσταση και να προσδιορίσει την κατάλληλη λύση που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των πελατών με απόλυτη ειλικρίνεια και αξιοπιστία.
2. Σημαντικότερη ομάδα δεξιοτήτων από τις επτά ομάδες θεωρήθηκε από τους ερωτηθέντες μια ομάδα λειτουργικών δεξιοτήτων, η ομάδα διαχείρισης των πληροφοριών με μέσο όρο 5,7250.
3. Σημαντικότερη λειτουργική δεξιότητα από το δείγμα των 50 ερωτηθέντων οικονομολόγων με μέσο όρο 5,94 και τρίτη ως προς το σύνολο των δεξιοτήτων θεωρήθηκε η ικανότητα του οικονομολόγου να έχει λογική σκέψη. Η δεξιότητα αυτή σχετίζεται με την γνώση και την κατανόηση του οικονομικού θέματος ή προβλήματος και την ορθολογικότερη προσέγγιση του ώστε να λυθεί με τον ταχύτερο και σωστότερο τρόπο.
4. Η κατηγορία των λειτουργικών δεξιοτήτων με μέσο όρο 5,6013 θεωρείται πιο σημαντική από αυτή των προσαρμοστικών η οποία έχει μέσο όρο 5,5100, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζόμενους οικονομολόγους.
5. Στις πέντε πρώτες θέσεις της κατάταξης των δεξιοτήτων με βάση το μέσο όρο τους, βρίσκονται δυο προσαρμοστικές και ακολουθούν τρεις λειτουργικές δεξιότητες παρ'όλο που οι λειτουργικές δεξιότητες έχουν υψηλότερο μέσο όρο από τις προσαρμοστικές.
6. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες θεωρούν τις λειτουργικές δεξιότητες ως σύνολο πιο σημαντικές από τις προσαρμοστικές. Οι άντρες θεωρούν πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων αυτή που σχετίζεται με την δημιουργική σκέψη

και επίλυση προβλημάτων ενώ οι γυναίκες την ομάδα που σχετίζεται με την διαχείριση πληροφοριών.

7. Οι ερωτηθέντες με ηλικία 20-31 έτη θεωρούν πιο σημαντικές τις προσαρμοστικές δεξιότητες από τις λειτουργικές, οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 31 έτη και περισσότερα θεωρούν πιο σημαντικές τις λειτουργικές δεξιότητες από τις προσαρμοστικές. Οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 20-31 έτη θεωρούν πιο σημαντική ομάδα δεξιοτήτων της αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένων προσωπικών χαρακτηριστικών, οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 31-40 έτη θεωρούν πιο σημαντική την ομάδα ηγεσίας και οργάνωσης, οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 41-50 έτη θεωρούν εξίσου σημαντικές τις ομάδες δεξιοτήτων διαχείρισης πληροφοριών και ηγεσίας και οργάνωσης. Τέλος οι ερωτηθέντες με ηλικία τα 51-60 έτη θεωρούν το ίδιο σημαντικές τις ομάδες δεξιοτήτων επικοινωνίας και διαχείρισης των πληροφοριών.
8. Οι ερωτηθέντες ανεξαρτήτως τα έτη προϋπηρεσίας θεωρούν ότι οι λειτουργικές δεξιότητες είναι πιο σημαντικές από τις προσαρμοστικές. Για τους ερωτηθέντες με προϋπηρεσία από 0-5 έτη και από 10 έτη και πάνω πιο σημαντική θεωρείται η ομάδα δεξιοτήτων διαχείρισης των πληροφοριών ενώ για τους ερωτηθέντες με προϋπηρεσία από 5-10 έτη θεωρείται πιο σημαντική η ομάδα δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων.

5.2 Προτάσεις

Λαμβάνοντας υπόψη τις πιο πάνω διαπιστώσεις και τα ευρήματα της έρευνας, μπορούμε να προτείνουμε στα οικονομικά τμήματα των Πανεπιστημίων ένα πλαίσιο ενεργειών για την ανάπτυξη των οικονομολόγων τους και την ενίσχυσή τους:

- Το σημερινό πρόγραμμα σπουδών των οικονομικών τμημάτων θα πρέπει να ενισχύσει τις δεξιότητες των εκκολλαπτόμενων οικονομολόγων, τόσο τις λειτουργικές όσο και τις προσαρμοστικές, πέραν των τεχνικών γνώσεων που τους προσφέρει.
- Θα πρέπει ωστόσο να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις προσαρμοστικές δεξιότητες, με μαθήματα, διαλέξεις και εργαστήρια που έχουν ως στόχο να ενισχύσουν την ικανότητα των φοιτητών να χρησιμοποιούν τις τεχνικές δεξιότητες και τα σύγχρονα εργαλεία της τεχνολογίας.
- Το πρόγραμμα σπουδών των οικονομικών τμημάτων θα πρέπει να εμπλουτιστεί και με μαθήματα που ενισχύουν τις λειτουργικές δεξιότητες των φοιτητών. Έμφαση πρέπει να δοθεί στις δεξιότητες για την επίλυση προβλημάτων ενισχύοντας την έγκυρη διάγνωση, τη διερεύνηση, την ανάλυση και τη πρόβλεψη των φοιτητών για προβλήματα που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

- Τα Οικονομικά Τμήματα θα πρέπει να υιοθετήσουν μία πιο καινοτόμο, ολοκληρωμένη και δημιουργική προσέγγιση για την ενσωμάτωση των λειτουργικών και προσαρμοστικών δεξιοτήτων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των οικονομικών μαθημάτων και στις εφαρμογές και παραδόσεις των μαθημάτων.
- Τα Οικονομικά Τμήματα θα πρέπει να συνεχίσουν να παρέχουν στους φοιτητές ευκαιρίες να μάθουν από τη βιομηχανία είτε παρέχοντας τους την δυνατότητα για πρακτική άσκηση είτε προσκαλώντας ομιλητές με εμπειρία στο σύγχρονο εργασιακό οικονομικό περιβάλλον.
- Τα Οικονομικά Τμήματα σε συνεργασία με τους συγκεκριμένους φορείς, θα πρέπει να παρέχουν στους φοιτητές διαλέξεις που έχουν στόχο να ενημερώσουν τους φοιτητές για τις σύγχρονες τάσεις της αγοράς εργασίας, τις απαιτήσεις της και τις συνεχείς αλλαγές που υφίσταται.

5.3 Ερευνητικές Υποδείξεις

Η παρούσα έρευνα που κατέδειξε τις βέλτιστες ιδιότητες που πρέπει να έχει ένας οικονομολόγος, υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, όπως:

1. Οι συγκεκριμένες ιδιότητες πηγάζουν από τις λειτουργικές και προσαρμοστικές δεξιότητες των οικονομολόγων που δεν είναι οι μόνοι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική επιτυχία στον κλάδο. Για παράδειγμα, οι τεχνικές γνώσεις, η εμπειρία και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι εξ ίσου σημαντικοί παράγοντες σύμφωνα με την βιβλιογραφία.
2. Η υπόψη έρευνα δεν έγινε με συστηματικό τρόπο ώστε να υπάρχει η δυνατότητα να διερευνηθούν επιπλέον μεταβλητές που επηρεάζουν τους οικονομολόγους και σχετίζονται με την οικογενειακή κατάσταση των οικονομολόγων, το προσωπικό τους ιστορικό, την εμπειρία τους σε διάφορους τομείς, τα φυσικά τους χαρακτηριστικά ή άλλες επαγγελματικές δεξιότητες.

Για τους παραπάνω λόγους προτείνουμε να γίνει στο μέλλον μία νέα ερευνητική εργασία, προκειμένου πέραν των δεξιοτήτων αυτών να διερευνηθεί και ο βαθμός επίδρασης των προαναφερόμενων παραγόντων στην απόδοση των οικονομολόγων. Με τον τρόπο αυτό θα δημιουργηθεί μία πληρέστερη εικόνα για τα προσόντα που χαρακτηρίζουν έναν επιτυχημένο οικονομολόγο (στοιχεία και ιδιότητες), ώστε να υπάρξει μια πιο ολοκληρωμένη πρόταση που θα βοηθήσει περαιτέρω τα Οικονομικά Τμήματα στις μελλοντικές τους επιλογές και τα εκπαιδευτικά τους προγράμματα.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

[1] *International Journal of Education and Development using Information and Communication Technology (IJEDICT)*, Vol. 8, Issue 1, pp. 46-70, 2012.

[2] *21st Century Skills for 21st Century Jobs. A Report of The U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Education, U.S. Department of Labor, National Institute of Literacy and the Small Business Administration*, 1999.

[3] Zubaidah Awang et al. *Non-Technical Skills For Engineers In The 21st Century: A Basis For Developing A Guideline*. Project Report. Universiti Teknologi Malaysia, 2006.

[4] Busse, R. *The New Basics: Today's Employers Want The Three Is and So Much More*. Vocational education journal, 62(5), 29-31, 1992.

[5] Alpern, M. *Critical Workplace Competencies: Essential? Generic? Core? Employability? Non-technical? What's in a Name?* Canadian Vocational Journal, 32(4), 6-16, 1999.

[6] Murnae, R.J. and Levy, F. *Teaching the New Basic Skills*. New York: Free Press, 1996.

[7] Inman, W. *What are you talking about? Industrial Engineer*. 38, 1; ABI/INFORM Global, 36, 2006.

[8] Stasz, C., Ramsey, K., Eden, R., Melamid, E. and Kaganhoff, T. *Workplace Skills in Practice: Case Studies of Technical Work*. University of California, Berkeley: Institute of Education and Training, 1996.

[9] Wilson, J. W. *What Students Gain From Co-operative Education*. In K. G. Ryder, J. W. Wilson & Associates. (Eds.). *Co-operative Education in The New Era: Understanding and Strengthening The Links Between College and The Workplace*. (pp. 317-331) San Francisco: Jossey-Bass, 1987.

[10] Cotton, K. *Developing Employability Skills*. Portland, Oregon: North West Regional Educational Laboratory, 1995.

[11] Denise Jackson and Phil Hancock. *Non-technical Skills in Undergraduate Degrees in Business: Development and Transfer*. The University of Western Australia. *Education Research and Perspectives*, Vol.37, No.1, 2010.

[12] Hancock, P., Howieson, B., Kavanagh, M., Kent, J., Tempone, I., Segal, N. *Accounting for the future: more than numbers. A collaborative investigation into the changing skill set for professional accounting graduates over the next ten years and*

strategies for embedding such skills into professional accounting programs. Australian Learning and Teaching Council [ALTC]: Strawberry Hills, NSW, 2009.

[13] FAS. *Soft Skills Development in the Economy*, 2003.

[14] Willis, D.Z. and Taylor, A.J. *Total Quality Management and Higher Education: the Employer's Perspective*. *Total Quality Management* 10(7). 997, 1999.

[15] Munce, J.W. *Toward a Comprehensive Model of Clustering Skills*. Washington DC: NSIEE Occasional Paper. [6p], 1981.

[16] Kruger, S. *Developing non-technical skills through co-operative education*. The Third V.T. Vittachi International Conference, July, 2006.

[17] Mohd.Sahandri and Saifuddin Kumar. *Generic Skills in Personnel Development*. *European Journal of Social Sciences*. 11(4), 684-489, 2009.

[18] Straub, R. *Engineering Students Perceptions of Non-Technical Employment Qualities*. *Journal of Cooperative Education*. Vol. 27, 1, 39-43, 1990.

[19] Neal, W. *Non-technical behaviours and attitudes*. Logan: Utah State University. [Co-operative Education Association. Research monograph, no. 3, 1981.

[20] Bryce W. *Personal View: An Industrial View of Engineering Education and Training*. *Engineering Education*, 76-81, 1993.

[21] Lange, G. D. *The Identification of The Most Important Non-Technical Skills Required By Entry-Level Engineering Students When They Assume Employment*. *Journal of Cooperative Education*, 2000.

[22] Noor Azizi Ismail, Faisol Haron, Kamarulbahrain Abd Manaf and Rosmawati Mamat. *The Importance of Non-Technical Skills In Accounting Graduates*. *Akauntan Nasional*. 22-27, 2001.

[23] Roger, M. *Non-Technical Essential Skills Handbook For Apparel Industry Supervisors-Interpersonal Communications*. <http://www.wem.mb.ca/ES17.htm>, 1996.

[24] Parsons, T. L. *Soft skills*. Retrieved from <http://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills>, 2008.

[25] MD NASIR , et al. *Technical skills and non-technical skills. Predefinition concept*, 2011.

[26] Lowry, J. et.al. *Management Accounting: What Skills?*. *Australia Accountant*. 2. 50-51, 1997.

[27] Welfle, B. *Global Competition: The New Challenge For Management*

Accountants. Ahio CPA Journal.1. 1-10, 2000.

[28] Atkinson, A. *The Nature of Management Accounting*. Akauntan Nasional. 41-42, 2001.

[29] Ahmad Mustapa Ghazali. *Malaysian Accountant for The 21st Century*. Akauntan Nasional. 30-31, 1999.

[30] Siegel, G. *Skills needed for entry-level management accounting positions*. Strategic Finance, Vol. 81 No.10, pp.79-80, 2000.

[31] Carnavale, A.P. *America and The New Economy*. Washington DC:American Society for Training and Development (ASCD), U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, 1991.

[32] Siegel, G. *Skills needed for entry-level management accounting positions*. Strategic Finance, Vol. 81 No.10, pp.79-80, 2000.

[33] Mananghaya, M. T. *The Role of Accountants and Internal Auditors in Corporate Governance*. The Accountant's Journal. 3 & 4. 34-37, 2000.

[34] Davis, P. *What Computer Skills Do Employers Expect From Recent College Graduates*. THE Journal, 25(2), 74-79, 1997.

[35] Flin, R., Goeters, K. M., Hormann, H. J. and Martin, L. *A Generic Structure of Non-Technical Skills For Training and Assessment*. Paper presented at the 23rd Conference of the European Association for Aviation Psychology. Vienna, 14-18 September 1998.

[36] Berryman, S., and T. Bailey. *The Double Helix of Education and the Economy, Executive Summary*. New York: Teachers College, Columbia University, Institute on Education and the Economy, 1992.

[37] Darrah, C. *Workplace Skills in Context*. Human Organization 51(3):264-273, 1992.

[38] Levine, J., and R. Moreland. *Culture and Socialization in Work Groups*, in L.Resnick, J. Levine, and S. Teasley (eds.). Perspectives on Socially Shared Cognition, pp. 257-279. Washington, DC: American Psychological Association, 1991.

[39] Corno, L. *The Best Laid Plans: Modern Conceptions of Volition and Educational Research*. Educational Researcher 22(2):14-22, 1993.

[40] Dweck, C., and E. Elliott. *Achievement Motivation*. In E. M. Hetherington (ed.), Handbook of Child Psychology 4:643-691. New York: Wiley, 1983.

[41] Perkins, D., E. Jay, and S. Tishman. *New Conceptions of Thinking: From Ontology to Education*. Educational Psychologist 28(1):67-85, 1993.

[42] Cuevas, V. *What Companies Want: The 'Whole Engineer'*. The Technology Site For Engineers and Technical Management. New York, 1998.

[43] Spoon, J.C. and Schell, J.W. *Aligning Student Learning Styles with Instructor Teaching Styles*. Journal of Industrial Teacher Education, Vol. 35, 2, 41-56, 1998.

[44] K.E.Rudestram & R.R. Newton. *Surviving your Dissertation*. London. Sage Publications, 1992.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης

Στο **ερωτηματολόγιο** εξετάζουμε τις μη-τεχνικές δεξιότητες του οικονομολόγου. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε δύο ενότητες μη-τεχνικών δεξιοτήτων: τις **λειτουργικές** και τις **προσαρμοστικές**. Στο τέλος του ερωτηματολογίου υπάρχει και μία ενότητα με δημογραφικές ερωτήσεις για τον εργαζόμενο.

Παρακαλούμε δείξτε το βαθμό που συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις (Με 1=διαφωνώ απόλυτα» και 7= «συμφωνώ απόλυτα»)

A. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες...	Διαφωνώ απόλυτα							Συμφωνώ απόλυτα						
1. επικοινωνίας, δηλ. δεξιότητες:														
ανάγνωσης και γραφής τεχνικών κειμένων, αναφορών κλπ	1	2	3	4	5	6	7							
ακρόασης και προφορικής επικοινωνίας	1	2	3	4	5	6	7							
παρουσίασης εργασιών, αναφορών κλπ	1	2	3	4	5	6	7							
σε τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα όπως αγγλικά, γαλλικά κλπ	1	2	3	4	5	6	7							
2. δημιουργικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, δηλ. δεξιότητες:														
παρατηρητικότητας και πρόβλεψης	1	2	3	4	5	6	7							
ανάλυσης και ερμηνείας	1	2	3	4	5	6	7							
αμφισβήτησης και διερεύνησης	1	2	3	4	5	6	7							
καινοτομίας, ενσωμάτωσης και διευκόλυνσης	1	2	3	4	5	6	7							
3. διαχείρισης των πληροφοριών, δηλ. δεξιότητες:														
συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών	1	2	3	4	5	6	7							
σύνθεσης και διαλογής πληροφοριών	1	2	3	4	5	6	7							
προγραμματισμού και ανάκτησης πληροφοριών	1	2	3	4	5	6	7							
λογικής σκέψης	1	2	3	4	5	6	7							
4. ηγεσίας και οργάνωσης, δηλ. δεξιότητες:														
ορισμού και πραγματοποίησης στόχων	1	2	3	4	5	6	7							
προγραμματισμού εργασίας και τήρηση διαδικασιών	1	2	3	4	5	6	7							
διαχείρισης χρόνου και τήρησης προθεσμιών	1	2	3	4	5	6	7							
παρακίνησης, επίβλεψης και υποβολής προτάσεων	1	2	3	4	5	6	7							

Β. ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Θεωρώ ότι ο οικονομολόγος θα πρέπει να έχει δεξιότητες... Διαφωνώ
απόλυτα Συμφωνώ
απόλυτα

1. που σχετίζονται με την αποτελεσματικότητα της ομάδας και την ομαδική εργασία δηλ. :							
να είναι πιστός στην ομάδα και συνεργάσιμος	1	2	3	4	5	6	7
να είναι δεκτικός και διατεθειμένος να ακούει τις απόψεις των άλλων	1	2	3	4	5	6	7
να συνεισφέρει σε ένα κοινό στόχο	1	2	3	4	5	6	7
να καθοδηγεί και διαχειρίζεται την ομάδα	1	2	3	4	5	6	7
2. διαθέσεις και συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία δηλ. :							
να είναι πιστός στην εργασία του	1	2	3	4	5	6	7
να έχει την προθυμία να μαθαίνει	1	2	3	4	5	6	7
να παίρνει πρωτοβουλίες	1	2	3	4	5	6	7
να δείχνει ενδιαφέρον για την εργασία του	1	2	3	4	5	6	7
3. αυτο-διαχείρισης και συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά δηλ. :							
να είναι υπεύθυνος και πειθαρχημένος	1	2	3	4	5	6	7
να έχει κίνητρα, ευελιξία και υπομονή	1	2	3	4	5	6	7
να έχει αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση	1	2	3	4	5	6	7
να είναι ειλικρινής και αξιόπιστος	1	2	3	4	5	6	7

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Επωνυμία της επιχείρησης που εργάζεστε :

Διεύθυνση της επιχείρησης:

Θέση / Τμήμα ερωτώμενου στην επιχείρηση:

Φύλο

Αντρας Γυναίκα

Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε;

20-31 31-40 41-50
51-60 61>

Πόσα χρόνια εργάζεστε;

0-5 έτη
5-10 έτη
10 και περισσότερα

Σας ευχαριστούμε θερμά για τη συμμετοχή σας !