



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ



ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΜΣ στην Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟ
ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ»



ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : κ. ΔΑΣΚΑΛΟΠΟΥΛΟΥ ΕΙΡΗΝΗ

ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : ΒΕΝΤΗΡΟΖΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

A.M. 4042202002003

ΤΡΙΠΟΛΗ 2022

University of the Peloponnese

Department of Economics

MSc "Organization and Administration of Public Services, Public Organizations and
Businesses"

BACHELOR'S THESIS

**«THE EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE
FIELD OF HEALTH»**



SUPERVISING PROFESSOR: Mrs. DASKALOPOULOU EIRINI

WORK PREPARATION: VENTIROZOU PANAGIOTA

R.N. 4042202002003

TRIPOLI 2022

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στα πλαίσια του Προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών «Οργάνωση και διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων» εκπόνησα τη διπλωματική μου εργασία, η οποία σχετίζεται με το βαθμό ικανοποίησης από την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στο χώρο της υγείας.

Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω πρωτίτως την καθηγήτριά μου κ. Δασκαλοπούλου Ειρήνη, για την πολύτιμη βοήθειά της, τόσο στη συγγραφή της παρούσας εργασίας όσο και για την συνολική στήριξη της από το πρώτο εξάμηνο, καθώς και τα μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής. Εν συνεχεία θέλω να ευχαριστήσω τον Διευθυντή του ΕΚΑΒ Τρίπολης κ. Μπακόπουλο Σταμάτιο ο οποίος με βοήθησε πάρα πολύ, καθώς επίσης και τον Προϊστάμενο Πληροφορικής του Π.Γ.Ν.Τ. για την πολύτιμη βοήθεια του στην παροχή των ηλεκτρονικών διευθύνσεων του προσωπικού. Τέλος ευχαριστώ την οικογένειά μου, τη μητέρα μου η οποία με στηρίζει και είναι πάντα δίπλα μου, τον σύντροφό μου και τα δύο παιδιά μου για την υπομονή και τη στήριξή τους.

Αφιέρωση

.....Στον υιό μου Σωτήρη, ο οποίος φέτος δίνει τη δική του μάχη των πανελλαδικών εξετάσεων για την εισαγωγή του στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση.....

Περιεχόμενα

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
1. SUMMARY	3
2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
3. ΜΕΡΟΣ Α΄ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ	6
3.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	6
3.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ & ΟΡΙΣΜΟΙ	8
3.3 ΣΚΟΠΟΣ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	10
3.4 ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ.....	12
3.5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ .	15
3.5.1 ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ	16
3.5.2 ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	16
3.5.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ	17
3.5.4 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ	17
3.6 Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΈΝΩΣΗΣ.....	19
3.7 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ.....	23
4. ΜΕΡΟΣ Β΄ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	25
5. ΕΝΟΤΗΤΑ 1 : ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΑΜΕΣΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	27
5.1 ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΜΕΣΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ.....	27
5.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ	30
5.2.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ.....	30
5.2.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	36
5.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΒΑΘΜΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	39
5.3.1 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	39
5.3.2 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ	41
5.3.3 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ.....	42
5.3.4 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ	43
5.3.5 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	44
5.3.6 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	45
5.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	47
6. ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	49
6.1 ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΤΡΙΠΟΛΗΣ.....	49

6.2	ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ.....	50
6.2.1	ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ.....	50
6.2.2	ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ	56
6.3	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΒΑΘΜΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	59
6.3.1	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣ	59
6.3.2	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ	61
6.3.3	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ.....	62
6.3.4	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ	63
6.3.5	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	64
6.3.6	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	65
6.4	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ Π.Γ.Ν.Τ.....	67
7.	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ	69
7.1	ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	69
7.2	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ.....	74
7.3	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ.....	75
8.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	76
9.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	77
9.1	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	77
9.2	ΞΕΝΗ	78
9.3	ΑΡΘΡΑ	79
9.4	ΠΗΓΕΣ	79
10.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	80
1.	ΑΔΕΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΤΟΥ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ.....	80
2.	ΑΔΕΙΑ ΤΟΥ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	80
11.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β.....	81
1.	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ ..	81
2.	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	81
12.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	82

Περιεχόμενα Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΦΥΛΟ	30
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΗΛΙΚΙΑ	31
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	32
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 : ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ.....	33
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	34
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	35
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	36
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΓΝΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	37
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	38
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 : ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	38
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 : ΈΛΕΓΧΟΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΣΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ.....	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	44
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	46
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΦΥΛΟ	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΗΛΙΚΙΑ	51
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	52
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ.....	53
ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	54
ΠΙΝΑΚΑΣ 21: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	55
ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Μ.Ο.ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΠΑΡΟΥΣΑ ΜΕΘΟΔΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	56
ΠΙΝΑΚΑΣ 23: ΓΝΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	57
ΠΙΝΑΚΑΣ 24: ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	57
ΠΙΝΑΚΑΣ 25: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	58
ΠΙΝΑΚΑΣ 26: ΈΛΕΓΧΟΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΣΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ.....	61
ΠΙΝΑΚΑΣ 27: Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	62
ΠΙΝΑΚΑΣ 28: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ	63
ΠΙΝΑΚΑΣ 29: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 30: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	65

Περιεχόμενα Διαγραμμάτων

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 : ΦΥΛΟ.....	30
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 : ΗΛΙΚΙΑ	31
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	32
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 : ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	33
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 : ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	34
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	35
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ..	39
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8 : ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	40
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: ΦΥΛΟ.....	50
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10 : ΗΛΙΚΙΑ	51
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	52
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12 : ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	53
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13 : ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	54
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14 : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	55
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	59
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16 : ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	60
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	69
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18 : ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΕΚΑΒ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ.....	70
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19 : ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΣΕ ΕΚΒ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ.....	71
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20 : ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΚΑΒ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ. ΓΙΑ ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	72
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΚΑΙ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ. ΓΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥΣ ΠΟΡΟΥΣ	73

Περιεχόμενα Γραφικών

ΓΡΑΦΙΚΟ 1: ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	18
ΓΡΑΦΙΚΟ 2 : ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ.....	22
ΓΡΑΦΙΚΟ 3 : ΔΕΙΓΜΑ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ	26
ΓΡΑΦΙΚΟ 4 : ΔΕΙΓΜΑ Π.Γ.Ν.Τ.	26
ΓΡΑΦΙΚΟ 5 : ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΠΟΛΗΣ ΚΑΙ ΤΟΜΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ	29
ΓΡΑΦΙΚΟ 6 : ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ.....	29
ΓΡΑΦΙΚΟ 7 : ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ	74
ΓΡΑΦΙΚΟ 8 : ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ.....	75

Περιεχόμενα Εικόνων

ΕΙΚΟΝΑ 1 : ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΚΑΒ	27
ΕΙΚΟΝΑ 2 : ΛΟΓΟΤΥΠΟ Π.Γ.Ν.Τ.....	49

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στα πλαίσια της συγγραφής της μεταπτυχιακής μου εργασίας, αποφάσισα να ασχοληθώ με τη διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα που εργάζονται στο χώρο της υγείας. Στη παρούσα εργασία επιχείρησα να παρουσιάσω και ν' αναλύσω το βαθμό ικανοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων στο χώρο της Υγείας.

Τα μέρη της εργασίας είναι δύο: **Το πρώτο μέρος βασίστηκε στη βιβλιογραφία και το δεύτερο στην έρευνα.**

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει 7 ενότητες.

Στη πρώτη ενότητα γίνεται μία μικρή ιστορική αναδρομή της αξιολόγησης των Δημοσίων Υπαλλήλων.

Στη δεύτερη ενότητα, γίνεται μία αναφορά σε βασικές έννοιες που αφορούν τη διαδικασία της αξιολόγησης.

Στην τρίτη ενότητα καταγράφεται ο σκοπός τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της Αξιολόγησης της απόδοσης.

Στη συνέχεια (ενότητα 4) καταγράφονται οι μέθοδοι της αξιολόγησης της Απόδοσης.

Στην ενότητα 5, αναλύεται η αξιολόγηση των Δημοσίων Υπαλλήλων όπως ισχύει σήμερα στην Ελλάδα.

Στην ενότητα 6 αναλύεται η πρακτική στην αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τέλος στην έβδομη ενότητα παρουσιάζονται συνοπτικά κάποιες προκλήσεις και ευκαιρίες που εμφανίζονται στον δημόσιο τομέα και μπορούν να ενισχυθούν μέσα από την Αξιολόγηση των Δημοσίων Υπαλλήλων.

Το **ερευνητικό** μέρος αποτελείται από 2 ενότητες. Ειδικεύεται στο βαθμό ικανοποίησης από την αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων που εργάζονται στο δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα στο χώρο της Υγείας. Οι

φορείς που εξετάστηκαν είναι το ΕΚΑΒ Τρίπολης και το Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης «Η ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΤΡΙΑ».

Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζονται τα στοιχεία και τα αποτελέσματα από τη συλλογή ερωτηματολογίων από το ΕΚΑΒ Τρίπολης και στη δεύτερη ενότητα από το Π.Γ.Ν.Τ.

Important terms: Evaluation, Public sector, Public administration

1. SUMMARY

In the context of writing my master's thesis, I decided to engage in the process of evaluating the performance of public sector employees working in the field of health. In the present work I attempted to present and analyze the degree of satisfaction of civil servants in the field of Health.

The parts of the work are two: The first part was based on the literature and the second on research.

The first part includes 7 sections.

The first section provides a brief historical overview of the evaluation of Civil Servants.

In the second section, a reference is made to key concepts related to the evaluation process.

The third section lists the purpose of the advantages and disadvantages of Performance Evaluation.

Then (section 4) the methods of performance appraisal are recorded.

In section 5, the evaluation of Civil Servants as it is valid today in Greece is analyzed.

Section 6 analyzes the practice in the evaluation of civil servants in European Union countries.

Finally, the seventh section summarizes some of the challenges and opportunities that appear in the public sector and can be enhanced through the Evaluation of Civil Servants.

The research part consists of 2 sections. He specializes in the degree of satisfaction with the evaluation of the performance of employees working in the public sector and specifically in the field of Health. The bodies examined

are EKAB Tripoli and the Panarkadiko General Hospital of Tripoli "I EVANGELISTRIA".

The first section presents the data and results from the collection of questionnaires from EKAB Tripoli and the second section from the P.G.N.T.

2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σημαντικότητα της παρούσας διπλωματικής γίνεται ακόμη πιο εμφανής, εάν αναλογιστούμε το γεγονός ότι ο κλάδος της υγείας αποτελεί νευραλγικό τομέα για κάθε χώρα, γεγονός που επιβεβαιώθηκε και εξαιτίας της παγκόσμιας πανδημίας που πλήττει την ανθρωπότητα. Για το λόγο αυτό επιλέχθηκε να γίνει η έρευνα της εργασίας στο χώρο της υγείας και συγκεκριμένα στο Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης και στο ΕΚΑΒ Παράρτημα Τρίπολης.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας γίνεται θεωρητική αναφορά στη διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων και ακολουθεί στο δεύτερο μέρος η ερευνητική διαδικασία προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι ερωτώμενοι είναι ικανοποιημένοι από τη διαδικασία της αξιολόγησης στον φορέα τους και ποιοι είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό αυτό.

Για τη διενέργεια της έρευνας, αφού εξασφαλίστηκε η άδεια από τις διοικήσεις και των δύο φορέων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, για τη δημιουργία του οποίου χρησιμοποιήθηκε η εφαρμογή google forms, και διανεμήθηκε στους υπαλλήλους μέσω των διευθύνσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Στη συνέχεια για να αναλυθούν τα αποτελέσματα έγινε χρήση του στατιστικού προγράμματος ανάλυσης δεδομένων IBM SPSS Statistics 28. Εν συνεχεία έγινε εξαγωγή των στοιχείων από το output του spss στο λογιστικό πρόγραμμα της Microsoft Office «excel» όπου επεξεργάστηκαν και δημιουργήθηκαν οι τελικοί πίνακες και τα διαγράμματα τα οποία παρουσιάζονται στο δεύτερο μέρος της εργασίας.

3. ΜΕΡΟΣ Α΄ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

3.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η αξιολόγηση της απόδοσης ξεκίνησε στην αρχή του 20^{ου} αιώνα. Πιο συγκεκριμένα, ως μια ξεκάθαρη διοικητική διαδικασία, εμφανίζεται κατά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, παρ' ότι η πρακτική της αξιολόγησης γενικότερα θεωρείται ότι είναι μία πανάρχαια τεχνική. Και αυτό γιατί πάντοτε υπήρχε η τάση των ανθρώπων να κρίνουν τους άλλους και τον εαυτό τους σύμφωνα με τον Dulewics (1989).

Τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων ξεκίνησαν ως μέθοδοι προκειμένου να υπάρχει ένας τρόπος να αποφασίζεται ο μισθός/πληρωμή των εργαζομένων. Έτσι, η αξιολόγηση συνδεόταν πάντα με υλική ανταμοιβή με αποτέλεσμα αν η απόδοση θεωρούνταν καλή υπήρχε αύξηση του μισθού ενώ αντίστοιχα αν θεωρούνταν κακή υπήρχε μείωση του μισθού. Πάντοτε δηλαδή, το μοναδικό κίνητρο των εργαζομένων ήταν η αμοιβή τους.

Στην πορεία, άρχισαν να γίνονται έρευνες σχετικά με τα κίνητρα που κάνουν τους εργαζόμενους να δουλεύουν πιο αποδοτικά και σιγά σιγά, τη δεκαετία του 1950, άρχισε να κάνει την εμφάνισή της η αξιολόγηση της απόδοσης ως μέσο ώστε να βελτιώνονται γενικότερα οι εργαζόμενοι.

Η αξιολόγηση των εργαζομένων του Κράτους σαν θεσμός καθιερώθηκε για πρώτη φορά με το διάταγμα της «22ας Νοεμβρίου 1833 (ΦΕΚ 37/4-12-1833)». Στο διάταγμα αυτό περιλαμβάνεται το «Βιβλίο ποιότητας των δημοσίων υπηρετών», το οποίο περιγράφει τα στοιχεία με βάση τα οποία αξιολογούνταν τα όργανα του Κράτους (Παπαχατζή, 1983).

Εν συνεχεία ο ν.1811/1951 «Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων» αποτέλεσε το πρώτο νομοθέτημα της μεταπολεμικής περιόδου που ρύθμισε τον τρόπο οργάνωσης δημοσιοϋπαλληλικού σώματος (Πικραμένος, 2009).

Το «Π.Δ. 581/1984», προσθέτει ένα νέο σύστημα αξιολόγησης του δημόσιου τομέα με το οποίο κατοχυρώνει την εκτίμηση όλων των προσόντων (τυπικών και ουσιαστικών) των εργαζομένων και δεσμεύεται στις συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές, της αμεροληψίας, της ουδετερότητας και της νομιμότητας.

Σε αυτά έρχεται λίγα χρόνια μετά να προστεθεί η διάταξη του «άρθρου 54 του Ν. 1943/1991» όπου επαναφέρθηκε σε ισχύ το «άρθρο 128 του Π.Δ. 611/1977» (Υπαλληλικός Κώδικας) σχετικά με το ζήτημα της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων και το οποίο αντικαταστάθηκε ορίζοντας ότι:

«Καθιερώνεται από 1/1/1992 σύστημα αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν, βάσει σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων, σε συνάρτηση με τους καθορισμένους στόχους και δείκτες, που επιτρέπουν την εκτίμηση της απόδοσης των υπαλλήλων εντός ορισμένης χρονικής περιόδου, με σκοπό την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών».

Με τις διατάξεις του Π.Δ. 318/1992 (ΦΕΚ161/τ.Α'/25.9.1992) «Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών - πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης- και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου» αποφασίζονται όλα τα πρακτικά θέματα που αφορούν τη διαδικασία της αξιολόγησης όπως τότε απαιτείται η αξιολόγηση, με ποια κριτήρια θα γίνεται ποια θα είναι τα όργανα που θα αξιολογούν, όπως επίσης και ποια είναι τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Με υπουργική απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης καθορίζεται το ποσοστό των υπαλλήλων που μπορούν να αξιολογούνται, οι βαθμοί καθώς και οι κλίμακες του συστήματος αξιολόγησης.

3.2 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ & ΟΡΙΣΜΟΙ

Απόδοση: «Λέγοντας απόδοση εννοούμε τα αποτελέσματα που παράγονται από μία εργασία/δραστηριότητα μέσα σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο.» (Μ.Ζαβλανός,1999).

Αξιολόγηση της Απόδοσης: «Η Αξιολόγηση της Απόδοσης είναι μία διαδικασία κατά την οποία μετράμε την απόδοση των εργαζομένων σε ετήσια βάση, στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθημερινών εργασιών που τους έχουν ανατεθεί και που έχουν συνειδητά αναλάβει.» (eclass.aueb.gr, Νικόλαος Κωνσταντόπουλος).

«Ουσιαστικά, μέσα από την αξιολόγηση απόδοσης μπορεί η Διοίκηση μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού να προσδιορίσει πόσο καλά ανταποκρίνονται οι εργαζόμενοι στη δουλειά τους και κατά πόσο είναι καλύτεροι ή χειρότεροι από τους συναδέλφους τους στην ίδια εργασιακή ομάδα.» (Φαναριώτης, 1990).

Ανθρώπινοι πόροι: «Όλα τα χαρακτηριστικά που φέρουν οι άνθρωποι στο χώρο εργασίας τους, δηλαδή ευφυΐα, ικανότητες, αφοσίωση, πείρα και δεξιότητες, ικανότητα για μάθηση. Ο συνδυασμός όλων αυτών των ικανοτήτων και η αλληλεπίδρασή τους στη δραστηριότητα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού αποτελούν βασικά στοιχεία τα οποία θα πρέπει η διοίκηση να προβλέψει και να καλλιεργήσει. Άλλωστε, οι ανθρώπινοι πόροι, ως προς τη διαχείριση και διοίκησή τους, είναι το πιο απαιτητικό στοιχείο εισροών μίας επιχείρησης.» (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004).

Τμήμα Ανθρώπινων Πόρων (Χατζηκιάν, 2010): «Είναι το τμήμα που βοηθάει στους στρατηγικούς και επιχειρησιακούς στόχους της επιχείρησης ή οργανισμού μέσα από πολιτικές ενδυνάμωσης της παιδείας και της αμοιβαιότητας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.»

Κύριες λειτουργίες του τμήματος αποτελούν :

- Ο σχεδιασμός του οργανογράμματος της επιχείρησης ή του οργανισμού.
- Η εξεύρεση ανθρώπινου δυναμικού.
- Η επιτήρηση της απόδοσης των υπαλλήλων και η αξιολόγησή της.
- Ο καθορισμός και η παροχή αμοιβών και κινήτρων.
- Οι μεταβολές υπηρεσιακής κατάστασης (μεταθέσεις κλπ)
- Ο τρόπος διαχείρισης των σχέσεων μεταξύ των υπαλλήλων
- Ο χειρισμός παραπόνων
- Η πειθαρχία.
- Οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας που θα διέπουν το χώρο εργασίας.
- Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων: «Με τον όρο αυτό αναφερόμαστε στη φιλοσοφία, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και τις πρακτικές που σχετίζονται με τη διαχείριση των ανθρώπων σε έναν οργανισμό.» (French, 1994).

3.3 ΣΚΟΠΟΣ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

ΣΚΟΠΟΣ: Γιατί όμως είναι απαραίτητη η αξιολόγηση της απόδοσης;

Μέσα από αυτήν μπορούν να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν οι υπάλληλοι, δημόσιοι και ιδιωτικοί. Επίσης, μέσα από αυτή μπορούν να επιβραβευτούν είτε οικονομικά είτε ηθικά. Επιπλέον, η κινητοποίηση και η ενθάρρυνση των εργαζομένων είναι καίριας σημασίας για την καλύτερη απόδοσή τους. Από την άλλη πλευρά όμως, μπορεί να βοηθήσει την Διοίκηση να προβεί στις σωστές προσλήψεις, να διαμορφώσει τη μισθολογική της πολιτική, να επικοινωνήσει πιο ουσιαστικά με τους εργαζόμενους, να τους αναπτύξει και να τους εξελίξει αλλά βεβαίως και να προβεί σε συμμόρφωση όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Ειδικότερα στην εξέλιξη των εργαζομένων και στην κατάρτιση και σταδιοδρομία τους αναφέρονται πολλοί ερευνητές όπως ο PhilLong (1968) ο οποίος αναφέρει συγκεκριμένα ότι «οι σημαντικότεροι σκοποί τους οποίους εξυπηρετεί η αξιολόγηση είναι να εκτιμήσει τις ανάγκες κατάρτισης και ανάπτυξης, να βοηθήσει στη βελτίωση της απόδοσης, να αναθεωρήσει την προηγούμενη απόδοση, να βοηθήσει τις αποφάσεις προγραμματισμού σταδιοδρομίας, να θέσει τους στόχους απόδοσης και να αξιολογήσει τις αυξήσεις ή τα νέα επίπεδα στο μισθό».

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ :

Βασικό πλεονέκτημα της αξιολόγησης της απόδοσης είναι η δημιουργία κινήτρων στους εργαζομένους, προκειμένου να βελτιώσουν τη θέση τους, γεγονός που επιφέρει θετικά αποτελέσματα επ ωφελεία όλων αμφοτέρω.

Επιπλέον με την αξιολόγηση της απόδοσης, δίνεται η δυνατότητα αναγνώρισης των προσπαθειών που καταβάλλονται από τους αξιολογούμενους, γεγονός που διευκολύνει την περαιτέρω εξέλιξη τους.

Ένα ακόμα πλεονέκτημα που προκύπτει, μέσα από τη διαδικασία της αξιολόγησης, είναι η ορθή επιλογή προσωπικού σε μία επιχείρηση ή οργανισμό, γεγονός που επιδρά καταλυτικά στην εν γένει λειτουργία και ανάπτυξή του.

Επίσης μέσω της αξιολόγησης δίνεται η δυνατότητα στην εκάστοτε Διοίκηση να προβαίνει στις απαιτούμενες διαρθρωτικές ενέργειες, προκειμένου να επιτύχει τους στρατηγικούς της στόχους.

Η αλήθεια είναι ότι στις περισσότερες Δημόσιες Υπηρεσίες συχνά υποτιμάται η διαδικασία αξιολόγησης ή πραγματοποιείται τυπικά χωρίς να είναι οργανωμένη ή να έχει ουσιαστικό και ξεκάθαρο σκοπό. Πολλές φορές αποτελεί πηγή εντάσεων και συγκρούσεων. Αυτό φυσικά εντείνεται λόγω της ύπαρξης της μόνιμης εργασιακής σχέσης, των πιέσεων που ασκούνται, μέσω των σωματείων εργαζομένων, καθώς επίσης και από πολιτικές παρεμβάσεις, πολλές φορές.

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ :

Ένα μειονέκτημα της Αξιολόγησης της Απόδοσης είναι το φαινόμενο του MathewEffect κατά το οποίο ένας υπάλληλος έχει συνέχεια το ίδιο αποτέλεσμα. «Δηλαδή ανεξάρτητα από το πόσο σκληρά εργάζεται οι προηγούμενες αξιολογήσεις του θα επηρεάζουν κάθε φορά τις μελλοντικές προσπάθειές του». (GabrisandMitcell, 1989)

Επίσης η έλλειψη αντικειμενικότητας, που παρατηρείται σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγω της δημιουργίας διαπροσωπικών σχέσεων σε έναν εργασιακό χώρο και αποτελεί επίσης βασικό μειονέκτημα της αξιολόγησης της απόδοσης.

Επιπλέον μειονέκτημα που μπορεί να προκύψει από την αξιολόγηση είναι πιθανές ψυχολογικές πιέσεις και άγχος στους εργαζόμενους, κάτι το οποίο πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν τους οι αξιολογητές.

3.4 ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, αξιολόγηση των εργαζομένων είναι μεγάλης σημασίας για μία επιχείρηση ή έναν οργανισμό. Επομένως, η μέθοδος αξιολόγησης που θα ακολουθηθεί είναι εξίσου σημαντική και θα πρέπει να επιλεγεί ορθά ανάλογα με τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού.

Οι βασικές μέθοδοι αξιολόγησης της Απόδοσης χωρίζονται σε 4 κατηγορίες:

Α. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗ ΣΥΓΚΡΙΣΗ

«Η αξιολόγηση ενός συγκεκριμένου εργαζόμενου είναι γενική και ουσιαστικά πραγματοποιείται σύγκριση αυτού του εργαζόμενου με άλλους

προκειμένου να προσδιοριστεί η αποδοτικότητα της συμπεριφοράς του.»
(Ξηροτύρη- Κουφίδου, 2001).

Οι μέθοδοι αυτής της κατηγορίας είναι:

1. Η μέθοδος της κατάταξης, κατά την οποία ο αξιολογητής μπαίνει στη διαδικασία να κάνει σύγκριση μεταξύ των εργαζόμενων και να τους κατατάξει σε μια σειρά ως πρώτο, δεύτερο, τρίτο κτλ.(Τερζίδης- Τζωρτζάκης, 2001).
2. Η μέθοδος της βαθμολογικής κατάταξης, κατά την οποία οι εργαζόμενοι μπαίνουν σε μια σειρά κατάταξης παίρνοντας μία βαθμολογία με άριστα το 100.
3. Η μέθοδος της σύγκρισης ζευγαριών, βάσει της οποίας βαθμολογούνται σε ζεύγη ο προϊστάμενος μαζί με τον υφιστάμενο (Κανελλόπουλος, 1979).
4. Η μέθοδος υποχρεωτικής διασποράς, με την οποία οι εργαζόμενοι κατατάσσονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες (καθόλου αποδοτικός, λίγο αποδοτικός, αποδοτικός, μέτρια αποδοτικός, πολύ αποδοτικός. (Mondietal, 1999).

B. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΑΠΟΛΥΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ

Σε αυτή την κατηγορία χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια με βάση τα οποία αξιολογείται ο εργαζόμενος. Οι μέθοδοι αυτής της κατηγορίας είναι:

1. Μέτρηση της γραμμικής κλιμακωτής κατάταξης, η οποία επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες συμπεριφορές. Στο ερωτηματολόγιο δίνεται έμφαση στη θέση του εργαζόμενου και στα πρότυπα εργασίας.
2. Μέθοδος του σταθμισμένου καταλόγου ελέγχου, που περιλαμβάνει μία λίστα με τα χαρακτηριστικά του εργαζομένου τα οποία κρίνει ο

αξιολογητής. Το κάθε χαρακτηριστικό έχει ένα συντελεστή βαρύτητας που δε γνωρίζει από πριν ο αξιολογητής.

3. Μέθοδος υποχρεωτικής επιλογής, όπου ο αξιολογητής καλείται να διαλέξει και να χρησιμοποιήσει μια πρόταση η οποία εκφράζει τη συμπεριφορά του υπαλλήλου.
4. Μέθοδος ελεύθερης έκθεσης ή γραπτής αναφοράς, στην οποία ο εκάστοτε αξιολογητής συγγράφει μία γραπτή έκθεση για τον υπάλληλο. Εκεί, περιγράφει απλά τις δυνατότητες και αδυναμίες του εργαζομένου και προτείνει τρόπους δράσης για την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων. Η έκθεση αυτή μπορεί να συνταχθεί και με τη συνεργασία αξιολογητή και αξιολογούμενου.
5. Μέθοδος κρίσιμων χαρακτηριστικών, κατά την οποία λαμβάνονται υπόψη συμπεριφορές θετικές και αρνητικές καθώς επίσης και οι επιτυχίες και αποτυχίες του εργαζόμενου.

Γ. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ (Peter Drucker, Διοίκηση μέσω στόχων, 1954)

Τα βασικότερα στοιχεία αυτής της μεθόδου είναι:

- Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι παίρνουν μέρος σε ότι αφορά τη στοχοθεσία της επιχείρησης.
- Υπάρχει σαφήνεια στους στόχους.
- Οι εργαζόμενοι δεσμεύονται για την υλοποίηση της στρατηγικής που έχει θέσει η επιχείρηση ή ο οργανισμός.
- Υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στους προσωπικούς στόχους που έχουν οι εργαζόμενοι με τους επιχειρησιακούς στόχους που έχει θέσει ο οργανισμός ή η επιχείρηση. .

Α. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ ΑΜΕΣΗ ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Εδώ, μετριέται άμεσα η αποδοτικότητα του εργαζομένου για παράδειγμα οι πωλήσεις που έχει καταφέρει. Η μέθοδος αυτή μετρά όντως τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την εργασία του υπαλλήλου αλλά δημιουργεί πολύ μεγάλο ανταγωνισμό ανάμεσα στους εργαζόμενους.

Τέλος, μία ακόμα μέθοδος που χρησιμοποιείται πολύ τα τελευταία χρόνια είναι αυτή της αξιολόγησης απόδοσης 360 μοιρών. Σύμφωνα με αυτή τη μέθοδο, συλλέγονται δεδομένα από τους συναδέλφους του αξιολογούμενου, προϊσταμένους, υφισταμένους και πελάτες. Είναι μία μέθοδος που μπορεί να δώσει αντικειμενικά δεδομένα στους προϊσταμένους του αξιολογούμενου και φυσικά είναι ανώνυμη. Η μέθοδος αυτή έχει παρατηρηθεί ότι έχει πιο επιθυμητά αποτελέσματα όταν η αξιολόγηση ξεκινά πρώτα από τα ανώτερα στελέχη.

Όλες οι μέθοδοι που προαναφέρθηκαν έχουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Επομένως κάθε οργανισμός θα πρέπει να επιλέγει προσεκτικά τη μέθοδο αξιολόγησης με βάση τα όσα θέλει να επιτύχει μέσα από τη διαδικασία αξιολόγησης, το σκοπό που έχει αλλά και με γνώμονα το ότι δε θα επιφέρει πλήγμα στην όλη διαδικασία και στον εκάστοτε οργανισμό.

3.5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Με βάση τα τελευταία δεδομένα όπως καταγράφονται σήμερα στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου του Υπουργείου Εσωτερικών (<http://apografi.gov.gr/>), βασικός σκοπός της αξιολόγησης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα είναι να βελτιωθεί η ατομική και κατ' επέκταση και η

συλλογική επίδοση ενός φορέα, έχοντας ως απώτερο στόχο την αποτελεσματική λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών. Πρόκειται για ένα ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης «360 μοιρών», με τα εξής κριτήρια:

3.5.1 ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

Οι υπάλληλοι αξιολογούνται σε θέματα, γνώσεων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους, για την επαγγελματική τους επάρκεια αλλά για τις διοικητικές ικανότητες τις οποίες διαθέτουν. Αξιολογούνται για το ενδιαφέρον και την αφοσίωση που δείχνουν, για τη σωστή και γρήγορη περάτωση των εργασιών που τους έχουν ανατεθεί, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, για τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν, για τις καινοτομίες που εισάγουν, για την ανάληψη ευθυνών καθώς και για τη δημιουργικότητά τους.

3.5.2 ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Εξίσου σημαντικό με το ζήτημα των γνώσεων, είναι και το κομμάτι των σχέσεων τόσο μεταξύ των υπαλλήλων, εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, όσο και η συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στους πολίτες. Η ευγενική και φιλική αντιμετώπιση των υπαλλήλων απέναντι στους πολίτες καθώς και η διάθεση τους για την άμεση εξυπηρέτηση του κοινού, αξιολογούνται θετικά.

3.5.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

- Πόσο αποδοτικοί είναι οι εργαζόμενοι τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά.
- Σε ποιο βαθμό έχουν καταφέρει να επιτύχουν τους στόχους τόσο της ατομικής στοχοθεσίας όσο και της συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος.
- Στο υπ' αριθ. 8 κριτήριο αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν επικοινωνία με το κοινό λόγω της θέση και των αρμοδιοτήτων.
- Το υπ' αριθ. 10 κριτήριο βαθμολογείται, μόνο εάν έχουν τεθεί στόχοι για το έτος κατά το οποίο γίνεται η αξιολόγηση.

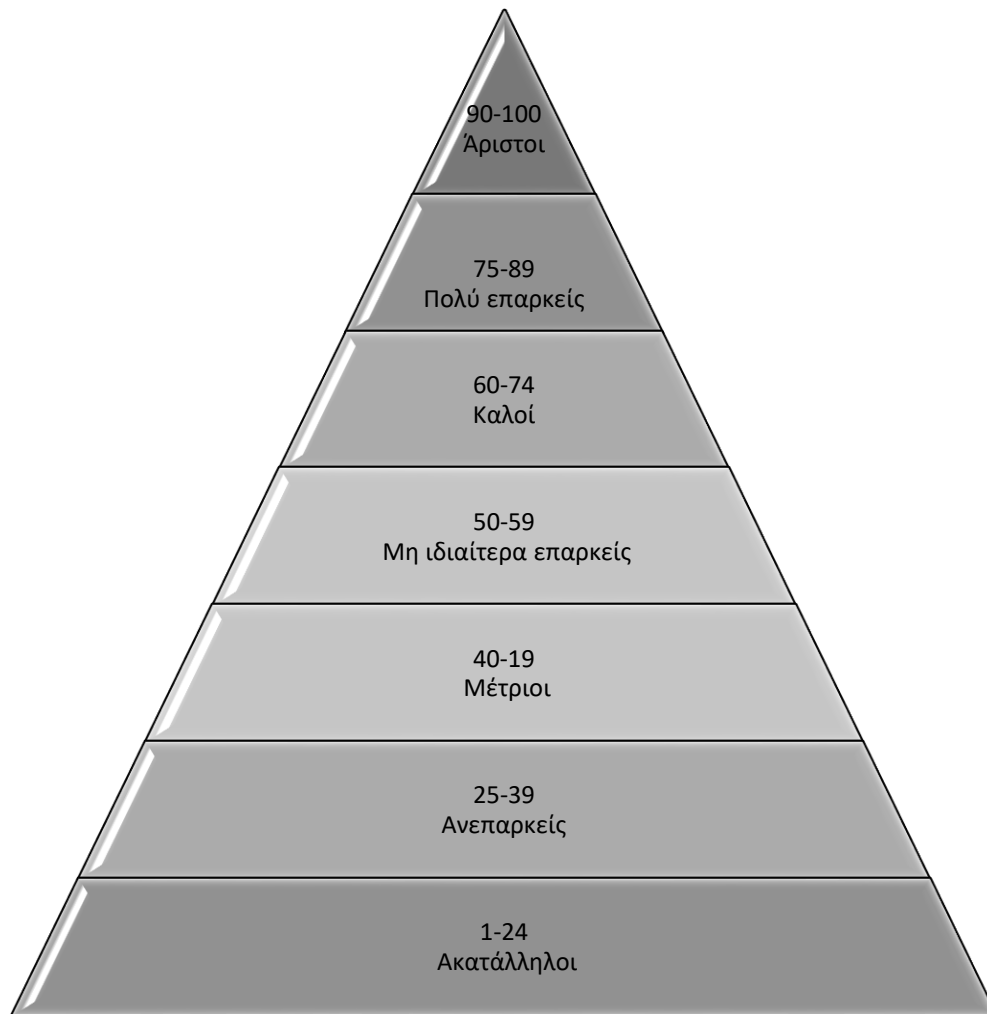
3.5.4 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ

Τα τελευταία χρόνια η τεχνολογία έχει εισβάλει για τα καλά πλέον στη ζωή των ανθρώπων και κατ' επέκταση και των δημοσίων οργανισμών, η διαδικασία της αξιολόγησης με την έντυπη μορφή όπως ίσχυε για πάρα πολλά χρόνια, έχει παραχωρήσει τη θέση της στην αξιολόγηση μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας <https://hr.apografι.gov.gr>.

Κάθε Οκτώβριο ξεκινάει μέσω της πλατφόρμας η διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων φορέων. Τα τμήματα προσωπικού πρέπει να έχουν το πολύ μέχρι τον Ιούλιο κάθε έτους καταχωρήσει τους νέους υπαλλήλους. Η αξιολόγηση του κάθε υπαλλήλου γίνεται από δύο αξιολογητές. Ο ένας αξιολογητής είναι Προϊστάμενος τμήματος και ο άλλος είναι ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης. Ο Προϊστάμενος της κάθε Διεύθυνσης, κλείνει ραντεβού με τον κάθε υφιστάμενό του τμήματός του χωριστά για τη «συμβουλευτική συνέντευξη» όπου από κοινού συζητώνται και συν αποφασίζονται τρόποι για τη βελτίωση της απόδοσης και της ανάπτυξης των ικανοτήτων του εργαζόμενου. Εν συνεχεία οι προϊστάμενοι – αξιολογητές

εισέρχονται με τους κωδικούς τους στην πλατφόρμα όπου βαθμολογούν τον κάθε εργαζόμενο – αξιολογούμενο ξεχωριστά.

Κάθε επί μέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100, με ανώτατο βαθμό τον αριθμό 100 και κατώτατο τον αριθμό 0,



ΓΡΑΦΙΚΟ 1: ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Οι αξιολογητές είναι υποχρεωμένοι να αιτιολογήσουν με στοιχεία και γεγονότα, κάθε βαθμολογία η οποία είναι κάτω των 60 και άνω των 90 βαθμών.

Οι Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων αξιολογούνται και για τις Διοικητικές τους ικανότητες.

Το τμήμα Προσωπικού είναι υποχρεωμένο μετά την οριστικοποίηση της αξιολόγησης να ενημερώσει όλους τους εργαζόμενους.

Σκοπός της διαδικασίας της αξιολόγησης δεν είναι η επιβολή ποινών. Ο ίδιος ο αξιολογούμενος μέσα από την αυτοαξιολόγηση και της διαδικασίας της «συμβουλευτικής συνέντευξης», συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία.

Η διαδικασία της αξιολόγησης στοχεύει στη βελτίωση των υπαλλήλων, στην ύπαρξη αμφίδρομης σχέσης ανάμεσα σε προϊστάμενο και υφιστάμενο, και στη δημιουργία κινήτρων έτσι ώστε να υπάρξει ποιοτική αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης.

Οι Προϊστάμενοι αξιολογούνται από τους υφιστάμενους του, με ανώνυμο ερωτηματολόγιο. Για την πραγματοποίηση της αξιολόγησης των Προϊσταμένων από τους υφιστάμενους, απαιτείται η ύπαρξη τουλάχιστον τριών υπαλλήλων στο συγκεκριμένο τμήμα. Οι Προϊστάμενοι Τμήματος αξιολογούν τους Προϊστάμενους Διεύθυνσης. Οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και Τμήματος αξιολογούν τον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης.

ΠΗΓΗ : (<http://apografi.gov.gr/>)

3.6 Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΙΣ **ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΈΝΩΣΗΣ** **(AngeloDenisi-CaitlinSmith, (2014), Performanceappraisal,** **Performancemanagementandfirmlevelperformance)**

Ο τρόπος που οργανώνεται η Δημόσια Διοίκηση στην Ευρώπη είναι συνδεδεμένος με τον θεσμό της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Παρατηρούμε ότι σε κράτη όπως η Γαλλία, η Ισπανία και η Πορτογαλία,

βασικό χαρακτηριστικό της επαγγελματικής εξέλιξης είναι η αρχαιότητα, ενώ σε χώρες όπως η Δανία οι μορφές διοίκησης του προσωπικού είναι πιο εξατομικευμένες και πιο ελαστικές.

Την 1η Μαρτίου του 2000, με την έγκριση της Λευκής Βίβλου, ξεκίνησε η εφαρμογή ενός συστήματος που στηρίζεται στην αξιοκρατία, στη προώθηση της ενθάρρυνσης της ομαδικής εργασίας και στην αντικειμενικότητα. Γίνεται προσπάθεια, να μην προάγονται όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, αλλά μόνον όσοι συμπληρώνουν τους βαθμούς και μόνον όσους επιτάσσει ο προϋπολογισμός και οι ανάγκες της Επιτροπής. Ο δημόσιος τομέας χαρακτηρίζεται από το φαινόμενο της δυαδικότητας, δηλαδή στις χώρες της Ε.Ε, θα συναντήσει κανείς, δημόσιους υπαλλήλους και υπαλλήλους μη δημόσιας υπηρεσίας, που διέπονται από διαφορετικά νομικά συστήματα, με μια τάση ενοποίησης. Επομένως, διακρίνονται τρεις κατηγορίες υπαλλήλων:

α) Οι κυρίως δημόσιοι υπάλληλοι. Ετερογενής ομάδα, που συνδέεται με τη δημόσια διοίκηση μέσω μιας πράξης μόνιμης σχέσης και ρυθμίζεται μέσω του Διοικητικού Δικαίου.

β) Οι εργαζόμενοι μη δημόσιας υπηρεσίας. Οι σχέσεις τους με τη δημόσια διοίκηση ορίζονται από τις αρχές του εργατικού δικαίου, αλλά με ειδικούς όρους, οι οποίοι και έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια.

γ) Οι ενδιάμεσοι ή έκτακτοι υπάλληλοι. Εδώ ισχύουν οι αρχές της αξιοκρατίας και ο αριθμός τους και τα καθήκοντά τους διαφέρουν από κράτος σε κράτος.

Τα κράτη της Ε.Ε, στη Δημόσια Διοίκηση τους έχουν αναπτύξει δικούς τους κώδικες δεοντολογίας κι έτσι αξιολογούν ελέγχοντας:

α) Την αποδοτικότητα.

β) Την αντικειμενικότητα.

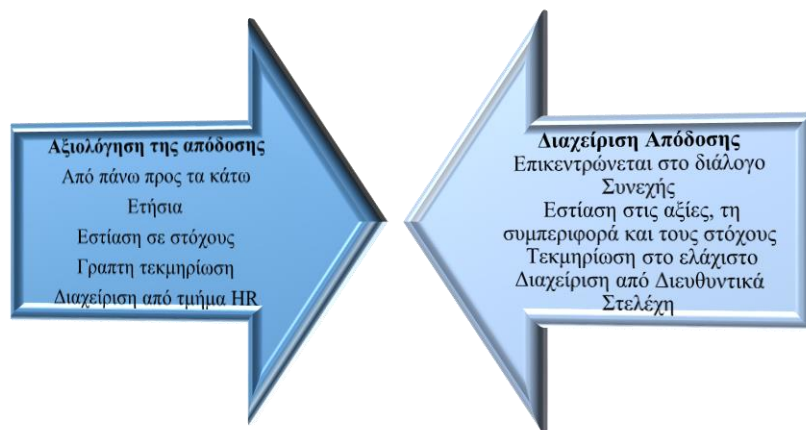
γ) Τον επαγγελματισμό.

Αναφορικά με την καριέρα και την εξέλιξη, ακολουθείται το κάθετο μοντέλο και ουσιαστικά ο εργαζόμενος μετακινείται προς τα πάνω στην ιεραρχία σε διάφορες κατηγορίες. Τα τελευταία χρόνια, παρουσιάζεται μια τάση αύξησης του αριθμού των συμβασιούχων, ενώ στα κράτη του Βορρά οι δημόσιες υπηρεσίες λειτουργούν υπό ένα αποκεντρωμένο καθεστώς. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στον δημόσιο υπάλληλο να λειτουργεί κατά βούληση, κερδίζοντας έτσι χρόνο και να αυξάνει την ευελιξία του, μακριά από πολύπλοκους μηχανισμούς και εγκυκλίους. Αυτό, που έχει μεγάλη σημασία εδώ, είναι ότι η κάθε υπηρεσία μετά από διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα, έχει συμφωνήσει σε ένα δικό της σύστημα αξιολόγησης των επιδόσεων των υπαλλήλων. Αυτό, βέβαια, συνδέεται και με το σύστημα απολαβών τους. Η εναλλαγή των κομμάτων στην εξουσία δε σχετίζεται με καμία αλλαγή στις διευθυντικές θέσεις των δημοσίων υπηρεσιών.

Για να βελτιωθεί τόσο η απόδοση όσο και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του Δημοσίου, έχει εφαρμοστεί στις χώρες της Ευρώπης το «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης» (ΚΠΑ). Για τη δημιουργία του ΚΠΑ απαιτήθηκε να συνεργαστούν οι Υπουργοί, οι οποίοι έχουν στην αρμοδιότητά τους όλα τα θέματα τα οποία σχετίζονται με τη Δημόσια Διοίκηση, με την ομάδα «Καινοτομιών Υπηρεσιών του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης». Για να επιτευχθούν τα μέγιστα αποτελέσματα στο Δημόσιο Τομέα θα πρέπει να υπάρχει, στρατηγική, προγραμματισμός και να υιοθετηθούν προγράμματα δράσης τα οποία θα ενισχύουν τα δυνατά σημεία του και θα εξουδετερώνουν τις αδυναμίες του. Ενθαρρύνεται επίσης, η συγκριτική απόδοση μεταξύ οργανισμών εσωτερικού ή εξωτερικού. Τα τελευταία τριάντα χρόνια, οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν αντιμετωπίσει πλήθος μεταρρυθμίσεων, που επηρεάζουν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα. Η εποχή των μεταρρυθμίσεων που επηρεάζουν τους ανθρώπινους πόρους στο δημόσιο τομέα εξακολουθεί να είναι σε εξέλιξη σε

πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Οι μελετητές της δημόσιας διοίκησης προσδιορίζουν την αξιολόγηση της απόδοσης ως έννοια που αναπτύσσεται ή επεκτείνεται συνεχώς. Ξεκινά με μία φάση αξιολόγησης της απόδοσης και τελειώνει με μια φάση διαχείρισης της απόδοσης. Η πρώτη φάση ορίζεται ως το σύστημα που χρησιμοποιείται από μια οργάνωση για να εκχωρήσει μια βαθμολογία που υποδεικνύει την απόδοση ενός ατόμου ή μιας ομάδας. Το τελευταίο αποτελεί προσπάθεια εντοπισμού, ώστε να εντοπιστούν και να μετρηθούν οι επιδόσεις τόσο σε προσωπικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο.

Καθώς τα χρόνια περνούν τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης αναπτύσσονται, εξελίσσονται σε ένα πλαίσιο πολλαπλών επιπέδων και υφίστανται συνεχή επεξεργασία. Όλο και πιο έντονα, το τελευταίο διάστημα, ο διάλογος εστιάζεται στη σχεδίαση των συστημάτων αξιολόγησης, στην ανατροφοδότηση, την αυτοαξιολόγηση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Έτσι προκύπτουν κάποια στοιχεία που διαχωρίζουν την αξιολόγηση της απόδοσης από τη διαχείριση της απόδοσης :



ΓΡΑΦΙΚΟ 2 : ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

Οι κυβερνητικές μεταρρυθμίσεις στη δεκαετία του 1980, που αναφέρονται ως Νέα Δημόσια Διοίκηση, προωθούν την υιοθέτηση της αξιολόγησης των

επιδόσεων στο δημόσιο τομέα. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές όχι μόνο έπρεπε να αντιμετωπίσουν το τυπικό φαινόμενο της αντίστασης στην εισαγωγή τέτοιων συστημάτων αλλά και των άλλων περιορισμών που υπάρχουν στο δημόσιο τομέα όπως εκτεταμένη παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων, είδος σύμβασης εργασίας, ανάγκη παροχής ίσων ευκαιριών απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι οι μεταρρυθμίσεις αυτές υιοθετήθηκαν ευρέως, τα συστήματα αξιολόγησης συχνά επανεξετάζονται και τροποποιούνται.

3.7 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Σήμερα στους περισσότερους οργανισμούς η κατάσταση αλλάζει με γοργούς ρυθμούς με αποτέλεσμα η ηγεσία να επικεντρώνεται κάθε φορά στη διαχείριση και επίλυση των εκάστοτε τρεχόντων προβλημάτων.

Είναι όμως αποδεκτό, ότι οι μελλοντικές συνθήκες εργασίας θα είναι διαφορετικές. Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας αλλά και απρόβλεπτες καταστάσεις, όπως η πανδημία (Covid 19), δημιούργησαν προκλήσεις και ανάγκες βίαιων προσαρμογών.

Η μακροπρόθεσμη πρόκληση με την οποία έρχονται αντιμέτωποι οι φορείς, είναι η κατανόηση του βαθμού στον οποίο αλλάζουν οι κανόνες της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Γεγονός που δείχνει ότι οι φορείς (επιχειρήσεις ή οργανισμοί), θα πρέπει να προσαρμόζονται στις αλλαγές που έρχονται.

Η διαδικασία της αξιολόγησης μπορεί να προσφέρει στη Δημόσια Διοίκηση την απαραίτητη ευελιξία και αποτελεσματικότητα για την αντιμετώπιση μελλοντικών προκλήσεων και ευκαιριών. Η καινοτομία, οι νέες τεχνολογίες, η απομακρυσμένη εργασία, οι νέοι τρόποι επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών, οι πλατφόρμες για ευέλικτη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, είναι μόνο μερικά από τα εργαλεία που αποτελούν προκλήσεις αλλά ταυτόχρονα και τεράστιες ευκαιρίες για τη Διοίκηση.

Τέλος η αποτελεσματική ηγεσία αποτελεί τον παράγοντα κλειδί ώστε να προωθηθεί ένα όραμα για τη Δημόσια Διοίκηση, στραμμένο στην καινοτομία και τη παραγωγικότητα.

4. ΜΕΡΟΣ Β΄ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, επιχειρείται η καταγραφή μέσω ερωτηματολογίου του βαθμού ικανοποίησης από τη διαδικασία της αξιολόγησης, των υγειονομικών υπαλλήλων που εργάζονται στο ΕΚΑΒ Τρίπολης και στο Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης «Η Ευαγγελίστρια».

Ο βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων, θα αποτελέσει την κεντρική μεταβλητή, η οποία θα προκύψει από το μέσο όρο των απαντήσεων από μια σειρά ερωτήσεων οι οποίες θα σχετίζονται με το θέμα αυτό.

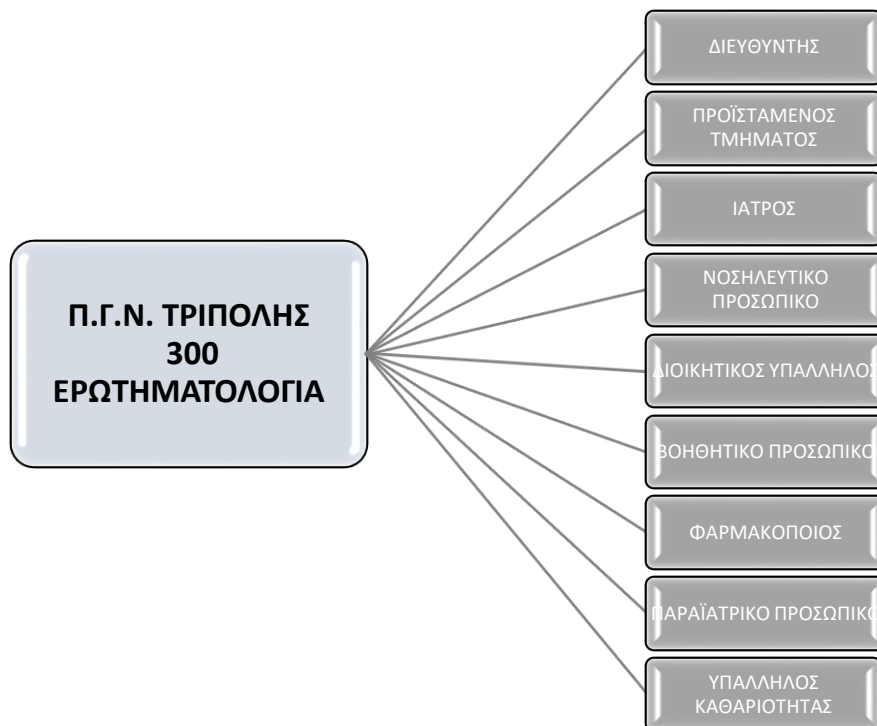
Οι ερωτήσεις συντάχθηκαν με τη μορφή ερωτηματολογίου στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της google «google forms» και διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά μέσω διευθύνσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Το ερωτηματολόγιο είναι χωρισμένο σε τρία τμήματα. Το πρώτο τμήμα αποτελείται από ερωτήσεις (1-6) που αναφέρονται σε δημογραφικά στοιχεία και περιέχει 5 ερωτήσεις «κλειστού τύπου» ώστε ο ερωτώμενος να μπορεί να επιλέξει από μια σειρά καθορισμένων απαντήσεων και 1 ερώτηση «ανοιχτού τύπου» όπου οι ερωτώμενοι έδιναν μια τιμή που αφορούσε τα έτη προϋπηρεσίας τους. Το δεύτερο τμήμα έχει δύο ερωτήσεις οι οποίες είναι ειδικές και τέλος το τρίτο τμήμα αποτελείται από 7 γενικές ερωτήσεις, όλες οι ερωτήσεις στο δεύτερο και τρίτο τμήμα είναι μετρημένες σε κλίματα Likert (1 έως 5), όπου το 1 αντιστοιχεί «σε πλήρη διαφωνία» και το 5 σε «πλήρη συμφωνία».

Το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, η ειδικότητα, η οικογενειακή κατάσταση, τα έτη απασχόλησης και οι γνώσεις που διαθέτουν οι εργαζόμενοι για τη διαδικασία της αξιολόγησης, θα διερευνηθούν για να διαπιστωθεί εάν επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης.

Το στατιστικό δείγμα το οποίο θα εξεταστεί περιλαμβάνει και στους δύο οργανισμούς μόνιμους υπαλλήλους όλων των ειδικοτήτων.



ΓΡΑΦΙΚΟ 3 : ΔΕΙΓΜΑ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ



ΓΡΑΦΙΚΟ 4 : ΔΕΙΓΜΑ Π.Γ.Ν.Τ.

5. ΕΝΟΤΗΤΑ 1 : ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΚΕΝΤΡΟΥ ΑΜΕΣΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ ΤΡΙΠΟΛΗΣ



ΕΙΚΟΝΑ 1 : ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΚΑΒ

5.1 ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΑΜΕΣΗΣ ΒΟΗΘΕΙΑΣ

Το Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας (ΕΚΑΒ) είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.). Δημιουργήθηκε με το Νόμο 1579/1985 από τον τότε Υπουργό Υγείας κ. Γεώργιο Γεννηματά και υπάγεται στο Υπουργείου Υγείας.

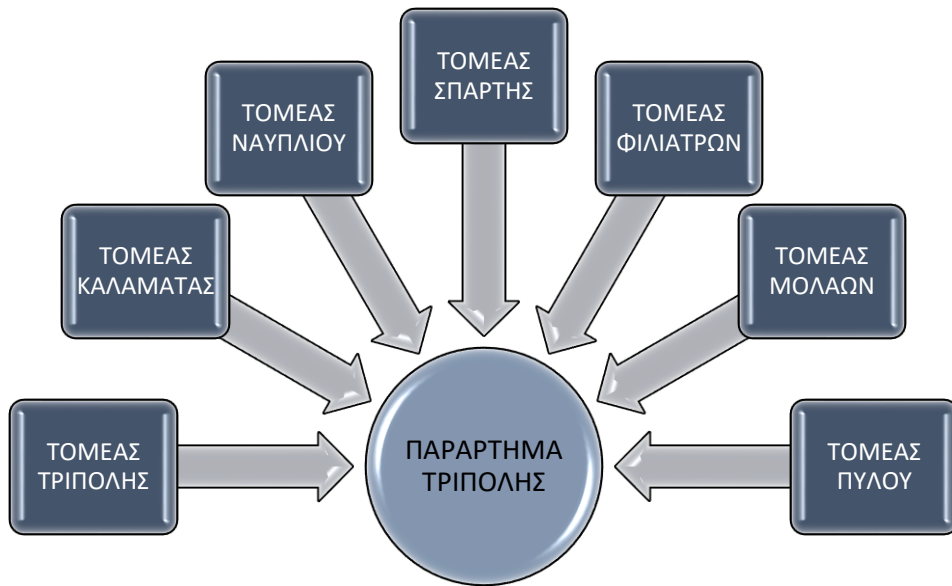
Ο σκοπός του ΕΚΑΒ ορίζεται από το «άρθρο 29 του Ν. 4633/2019» και είναι:

«Ο συντονισμός της παροχής σε έκτακτες περιπτώσεις άμεσης βοήθειας και επείγουσας ιατρικής φροντίδας στους πολίτες και η μεταφορά των πολιτών αυτών σε μονάδες παροχής υπηρεσιών υγείας, ο συντονισμός της νοσοκομειακής και προνοσοκομειακής φροντίδας σε καταστάσεις εκτάκτων αναγκών και κρίσεων και η παρακολούθηση και ο συντονισμός των συστημάτων εφημερίας των νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ.».

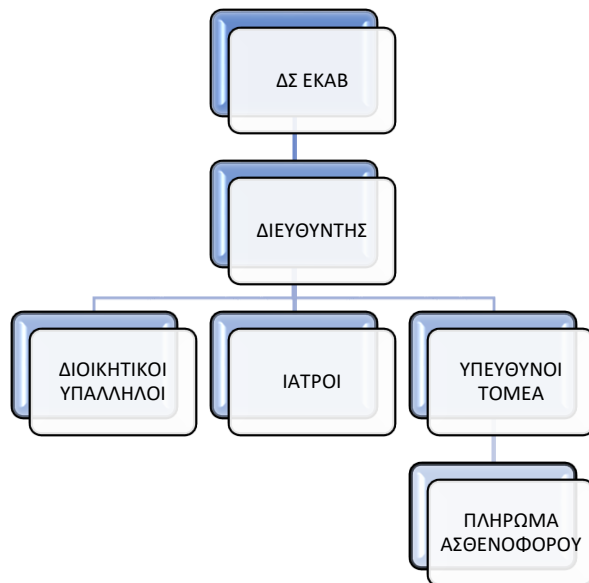
Πηγή:(<https://www.ekab.gr/organismos>)

Συνολικά υπάρχουν 12 Παραρτήματα όπου κάθε παράρτημα έχει 7-8 τομείς στην ευθύνη του.

Στη Τρίπολη το ΕΚΑΒ βρίσκεται κοντά στο Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης. Έχει επτά τομείς στην ευθύνη του αριθμεί περίπου 190 άτομα, τα οποία είναι διοικητικοί υπάλληλοι, πληρώματα ασθενοφόρου και ιατροί. Το ανώτατο όργανο αποφάσεων του ΕΚΑΒ είναι το ΔΣ το οποίο βρίσκεται στην κεντρική υπηρεσία η οποία εδρεύει στην Αθήνα, και αυτό εγκρίνει ή απορρίπτει τις εισηγήσεις όλων των Παραρτημάτων. Κάθε Παράρτημα είναι αυτόνομο και Διοικείται από τον Διευθυντή, ο οποίος με βάση το Οργανόγραμμα της Κ.Υ. πρέπει να είναι ιατρός και μάλιστα να κατέχει το βαθμό του Διευθυντή.



ΓΡΑΦΙΚΟ 5 : ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΠΟΛΗΣ ΚΑΙ ΤΟΜΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΤΟΥ



ΓΡΑΦΙΚΟ 6 : ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ

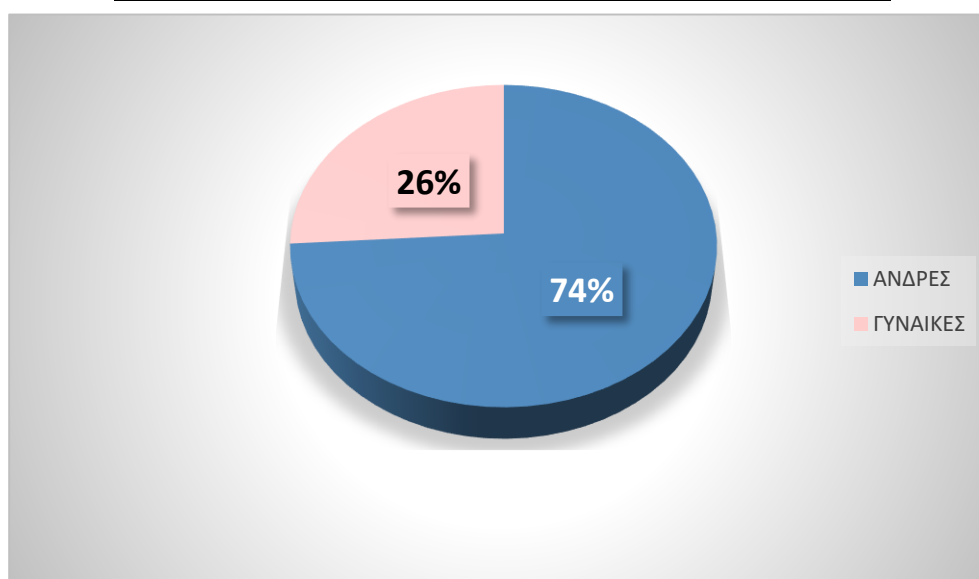
5.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Θα παρουσιαστούν μέσα από πίνακες και διαγράμματα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, και στη συνέχεια μέσα από πίνακες θα αναλυθούν τα στατιστικά στοιχεία των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.

5.2.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΦΥΛΟ

ΦΥΛΟ	N	%
ΑΝΔΡΕΣ	111	74,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	39	26,0
Total	150	100

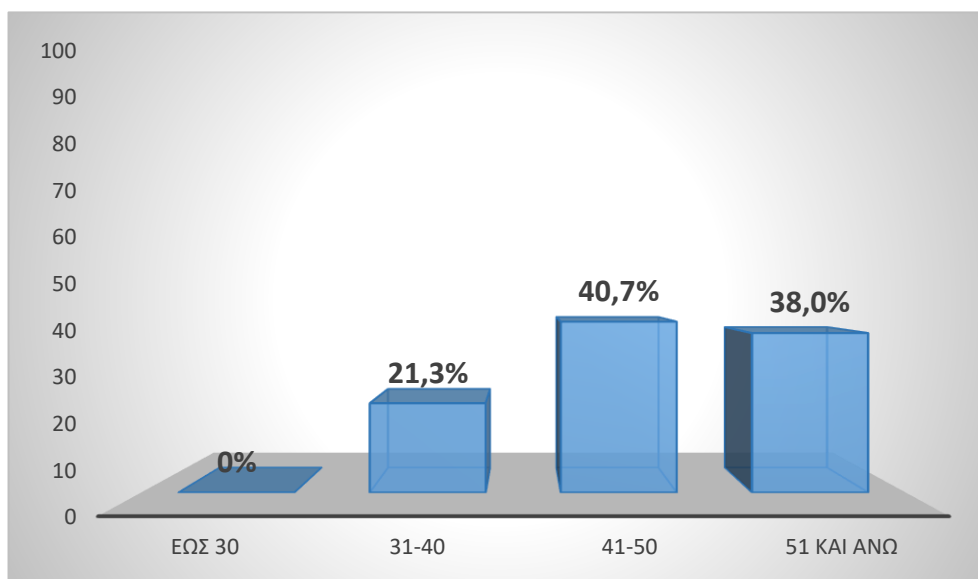


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 : ΦΥΛΟ

- Στους 150 ερωτώμενους, οι 111 είναι άνδρες ποσοστό 74% και οι 39 είναι γυναίκες ποσοστό 26%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΗΛΙΚΙΑ

ΗΛΙΚΙΑ	N	%
ΕΩΣ 30	0	0
31-40	32	21,3
41-50	61	40,7
51 ΚΑΙ ΑΝΩ	57	38,0
Total	150	100

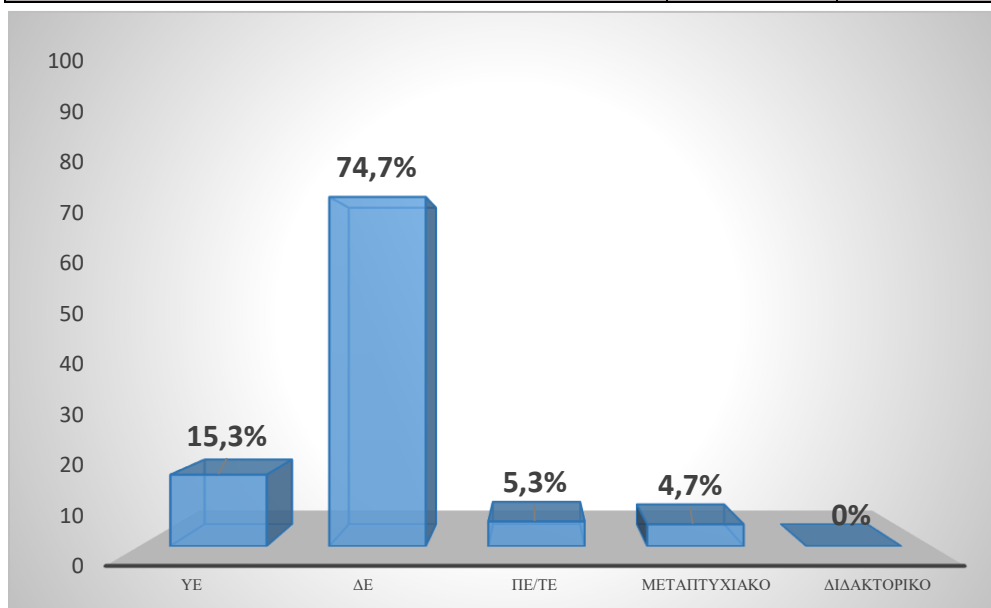


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 : ΗΛΙΚΙΑ

- Την πρώτη θέση με ποσοστό 40,7% κατέχουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι από 41-50 ετών, στη δεύτερη θέση με ποσοστό 38% έρχονται οι εργαζόμενοι 51 και άνω, και τέλος στη τρίτη θέση με ποσοστό 21,3% , είναι οι υπάλληλοι 31-40 ετών. Έως 30 ετών δεν υπάρχει κανένας εργαζόμενος στον Οργανισμό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	%
ΥΕ	23	15,3
ΔΕ	112	74,7
ΤΕ/ΠΕ	8	5,3
ΚΑΤΟΧΟΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ	7	4,7
ΚΑΤΟΧΟΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ	0	0
Total	150	100

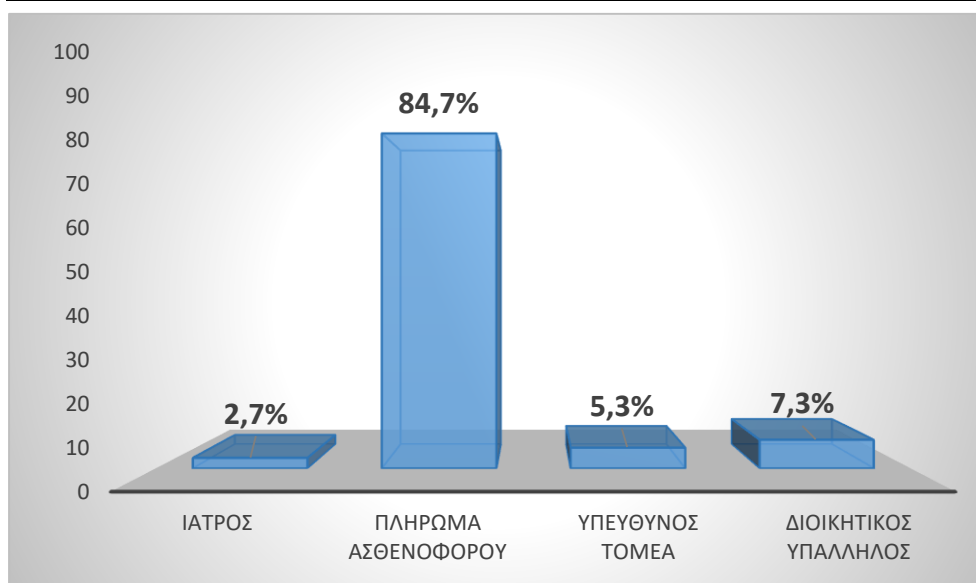


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων παρατηρούμε ότι οι ΔΕ κατέχουν τη συντριπτική πλειοψηφία (112) με ποσοστό 74,7%, στη συνέχεια με ποσοστό 15,3% είναι οι κάτοχοι τίτλου ΥΕ. Στη τρίτη θέση έρχονται οι ΤΕ/ΠΕ με ποσοστό 5,3% και μόλις το 4,7% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού. Ενώ δεν υπάρχει κανένας υπάλληλος με διδακτορικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 : ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	N	%
ΙΑΤΡΟΣ	4	2,7
ΠΛΗΡΩΜΑ ΑΣΘΕΝΟΦΟΡΟΥ	127	84,7
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΟΜΕΑ	8	5,3
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	11	7,3
Total	150	100



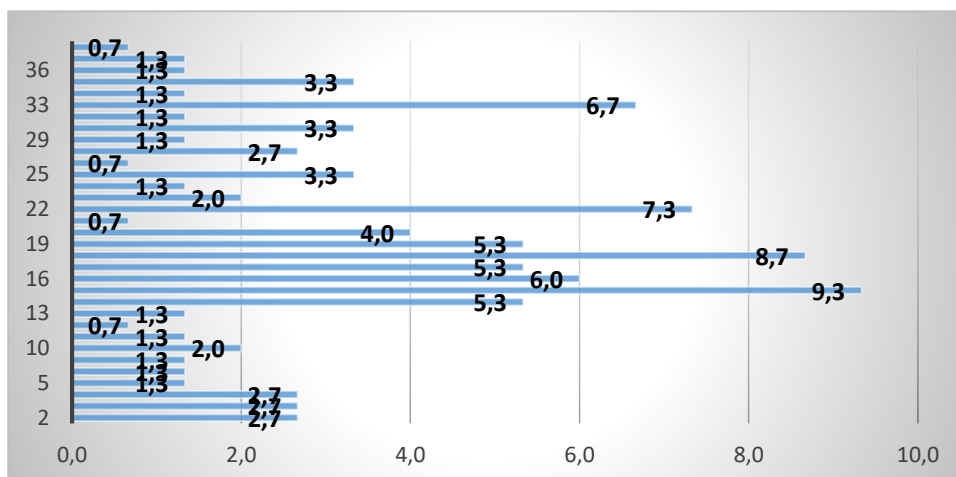
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 : ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων (84,7%) ανήκουν στη κατηγορία των πληρωμάτων ασθενοφόρων, οι διοικητικοί υπάλληλοι είναι 11 άτομα ποσοστό (7,3%), 8 άτομα κατέχουν τη θέση του υπευθύνου του τομέα (5,3%) και 4 άτομα είναι γιατροί ποσοστό 2,7%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	N	%	ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	N	%
2	4	2,7	21	1	0,7
3	4	2,7	22	11	7,3
4	4	2,7	23	3	2,0
5	2	1,3	24	2	1,3
6	2	1,3	25	5	3,3
8	2	1,3	26	1	0,7
10	3	2,0	28	4	2,7
11	2	1,3	29	2	1,3
12	1	0,7	30	5	3,3
13	2	1,3	32	2	1,3
14	8	5,3	33	10	6,7
15	14	9,3	34	2	1,3
16	9	6,0	35	5	3,3
17	8	5,3	36	2	1,3
18	13	8,7	37	2	1,3
19	8	5,3	38	1	0,7
20	6	4,0	Total	150	100,0
Μ.Ο. ΕΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ					
MEAN			N		
19,63			150		

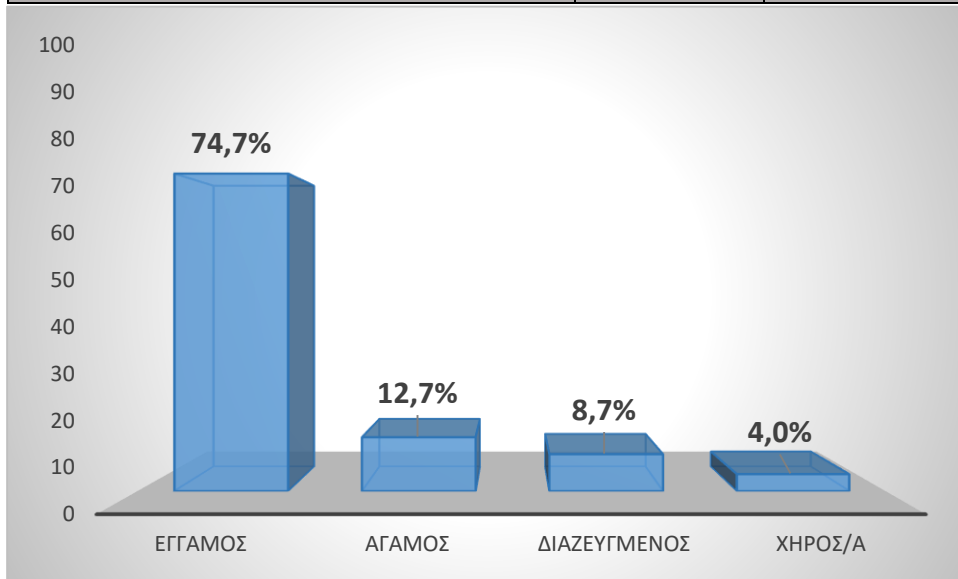
➤ Ο μέσος όρος των ετών απασχόλησης είναι 19,63 έτη.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 : ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	N	%
ΕΓΓΑΜΟΣ	112	74,7
ΑΓΑΜΟΣ	19	12,7
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	13	8,7
ΧΗΡΟΣ/Α	6	4,0
Total	150	100



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- Πρώτη θέση κατέχουν οι έγγαμοι με ποσοστό 74,7%, ακολουθούν με ποσοστό 12,7% οι άγαμοι, στη τρίτη θέση με ποσοστό 8,7% είναι οι διαζευγμένοι και τελευταίοι με ποσοστό 4% είναι οι χήροι/ες.

5.2.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
Ε2: Είστε ικανοποιημένοι από τη βαθμολογία σας.	150	3,04	3	4	1,203	1,448	-1,022
Γ1: Θεωρείται επαρκής η μέθοδος της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων όπως διενεργείται στον Οργανισμό.	150	2,29	2	3	0,892	0,796	-0,542
Γ3 : Υπάρχει αντικειμενικότητα από τους αξιολογητές στη διαδικασία της αξιολόγησης.	150	2,59	3	3	1,142	1,303	-1,134
Γ4 : Η Διεύθυνση οφείλει να στηρίζει τη διαδικασία της αξιολόγησης.	150	3,84	4	4	0,769	0,592	0,852
Γ5 : Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση είναι σωστός.	150	2,07	2	2	0,910	0,828	-0,836
Γ6 . Τα αποτελέσματα από την αξιολόγηση αξιοποιούνται με το καλύτερο δυνατό τρόπο.	150	2,29	2	2	0,879	0,772	-0,396
Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	150	2,6867	2,75	2,833	0,6322	0,3997	-0,1645

- Στο πίνακα 7 παρουσιάζονται τα στατιστικά που αφορούν μια σειρά από ερωτήσεις μετρημένες σε κλίμακα Likert, ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης προέκυψε από τον μέσο όρο όλων των ερωτήσεων που αφορούν το βαθμό ικανοποίησης. Όπως παρουσιάζεται στο πίνακα ο μέσος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται σε 2,6867 γεγονός που δηλώνει ότι οι ερωτώμενοι είναι

κάτω του μετρίου ικανοποιημένοι από τη διαδικασία της αξιολόγησης. Η κύρτωση είναι -0,1645 κάτι που μας δείχνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπάρχουν αρκετές ακραίες τιμές. Τα δεδομένα είναι κοντά στο μέσο όρο αφού η τυπική απόκλιση είναι 0,6322. Την τιμή 2,833 έχει ο μέσος όρος της τιμής με τη μεγαλύτερη συχνότητα.

- Μέσα από τον πίνακα διαπιστώνουμε ότι οι ερωτώμενοι είναι δυσαρεστημένοι από τον τρόπο που διενεργείται η αξιολόγησης στην υπηρεσία του ΕΚΑΒ καθώς ο μέσος φτάνει μόλις το 2,07.
- Δεν θεωρούν ότι τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αξιοποιούνται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, καθώς επίσης φαίνεται να υπάρχει και θέμα με την αντικειμενικότητα των αξιολογητών. Η ερώτηση για την αντικειμενικότητα κυμαίνεται ανάμεσα στο 2 και στο 3, κάτι το οποίο δείχνει τη δυσαρέσκεια των ερωτώμενων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΓΝΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.

	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
E1 : Είστε γνώστης των διαδικασιών με τις οποίες διενεργείται η αξιολόγησης της απόδοσής σας.	150	3,11	3	3	1,114	1,242	-0,645

- Από τον πίνακα 8, παρατηρούμε τι απάντησαν οι ερωτώμενοι στην ερώτηση η οποία σχετίζεται με το εάν γνωρίζουν τις διαδικασίες με τις οποίες διενεργείται η αξιολόγηση. Ο μέσος είναι 3,11 το οποίο μας δείχνει ότι οι ερωτώμενοι είναι άνω του μετρίου γνώστες της διαδικασίας της αξιολόγησης. Η κύρτωση παίρνει την τιμή -0,645 κάτι που μας δηλώνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπάρχουν αρκετές ακραίες τιμές. Τα δεδομένα είναι κοντά στο μέσο όρο αφού η τυπική απόκλιση είναι 1,114. Την τιμή 3 έχει ο μέσος όρος της τιμής με τη μεγαλύτερη συχνότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.

Γ7 : Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης πρέπει να συνδεθούν με :	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
A. Τη χρηματική αμοιβή (μισθό)	150	3,14	3	4	1,153	1,329	-1,059
B. Ποινές - Τιμωρίες	150	3,37	4	4	1,155	1,334	-0,821
Γ. Συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα	150	3,11	3	4	1,265	1,599	-1,214
Δ. Ανέλιξη στην ιεραρχία	150	3,83	4	4	0,993	0,985	-0,247
E. Extra bonus (χρηματικά / υλικά, και άυλα / ηθικά)	150	3,45	4	4	1,109	1,229	-0,741

- Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις οι οποίες αφορούν τη σύνδεση της αξιολόγησης με την αμοιβή τους, με ποινές, με συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα και με την ανέλιξη στην ιεραρχία. Οι εργαζόμενοι κρατούν μια ουδέτερη στάση. Ο μέσος σε όλες τις ερωτήσεις κινείται από 3 έως 4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 : ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.

	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
Γ2 : Η αξιολόγηση της απόδοσης βοηθά τη Διοίκηση στον τρόπο που διαχειρίζεται τους ανθρώπινους πόρους.	150	2,93	3	3	0,864	0,747	-0,024

- Στο πίνακα 10, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν στην ερώτηση εάν η αξιολόγηση βοηθά τη Διοίκηση στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, οι εργαζόμενοι κρατούν και εδώ ουδέτερη στάση αφού ο μέσος είναι 2,93. Η κύρτωση παίρνει την τιμή -0,024 κάτι που μας δηλώνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπάρχουν αρκετές ακραίες τιμές. Τα δεδομένα είναι κοντά στο μέσο όρο αφού η τυπική απόκλιση είναι 0,864 και τέλος η τιμή η οποία έχει τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι το 3.

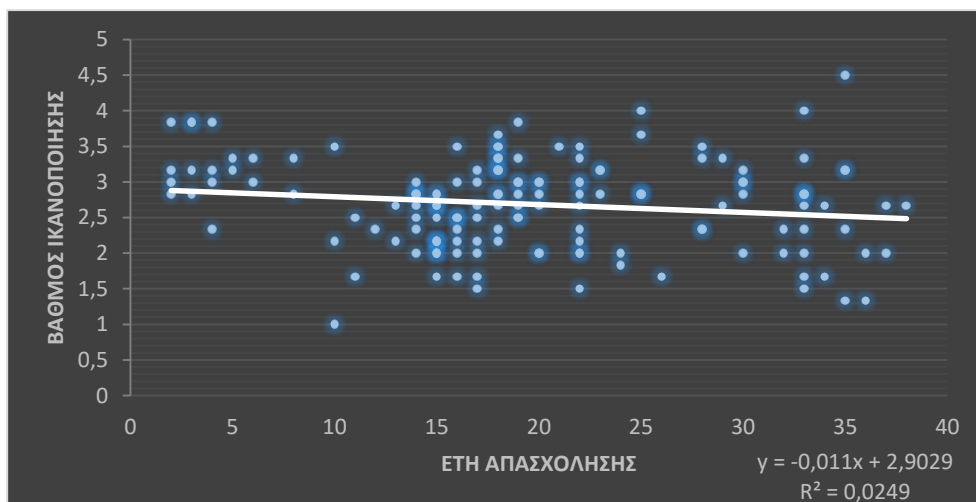
5.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΒΑΘΜΟ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

5.3.1 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στο σημείο αυτό και μετά τη διαπίστωση ότι οι ερωτώμενοι είναι κάτω του μετρίου ικανοποιημένοι θα αναζητηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης.

Πρωτίστως θα εξεταστεί μέσα από διάγραμμα διασποράς εάν ο βαθμός ικανοποίησης που είναι μια ποσοτική μεταβλητή, επηρεάζεται από τα έτη απασχόλησης που είναι και αυτή μια ποσοτική μεταβλητή.

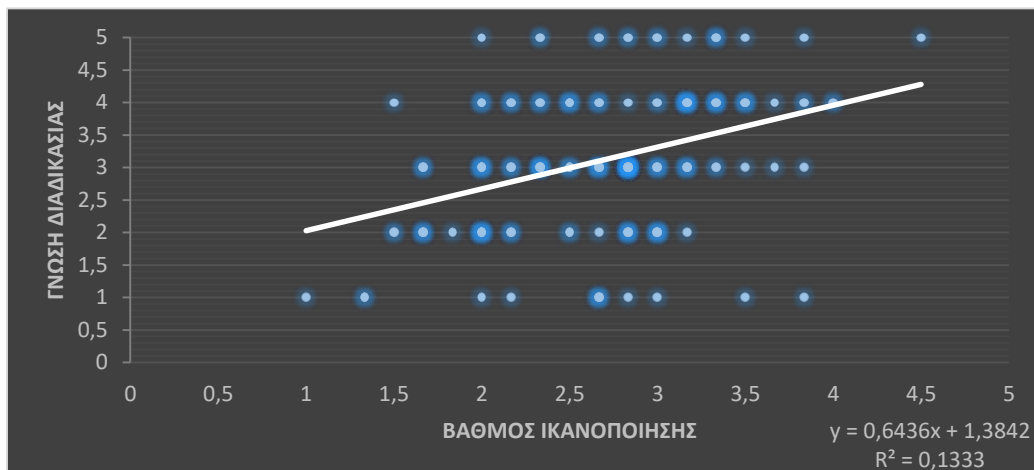


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Από το διάγραμμα 7 παρατηρείται μια πολύ ασθενή αρνητική κλίση, μεταξύ των δύο μεταβλητών, που σημαίνει ότι εάν υπάρχει αύξηση των ετών απασχόλησης θα σημειώνεται και μια ελάχιστη μείωση στο βαθμό ικανοποίησης.

Η αύξηση των ετών απασχόλησης επιφέρει μείωση στο βαθμό ικανοποίησης

Εν συνεχεία θα ελεγχθεί εάν οι γνώσεις σχετικά με τη διαδικασία των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8 : ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

- Παρατηρώντας το διάγραμμα 8 βλέπουμε μια θετική σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές . Επομένως όσο αυξάνονται οι γνώσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία της αξιολόγησης θα αυξάνεται και ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης.

Η αύξηση των γνώσεων σχετικά με τη διαδικασία επιφέρει και αύξηση στο βαθμού ικανοποίησης.

5.3.2 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Για να εξεταστεί εάν ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων επηρεάζεται από το φύλο, το οποίο είναι μια κατηγορική μεταβλητή με δυο μόνο κατηγορίες θα χρησιμοποιηθεί ο έλεγχος διαφοράς μεταξύ ανεξάρτητων δειγμάτων (**independent samples t-test**).

Ας υποθεθεί λοιπόν ότι : **ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των γυναικών είναι ίσος με τον μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των ανδρών.**

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 : ΈΛΕΓΧΟΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΣΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ

Group Statistics				
	ΦΥΛΟ	N	Mean	
Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΑΝΔΡΕΣ	111	2,6141	
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	39	2,8931	
Independent Samples Test				
	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	0,108	0,743	-2,409	0,017
			-2,494	0,015

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,017	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Από τον πίνακα 11 διαπιστώνουμε ότι ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των γυναικών είναι 2,8931 και είναι μεγαλύτερος από των ανδρών που είναι 2,6141.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το φύλο είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμός ικανοποίησης των ερωτώμενων.

5.3.3 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

Θέλοντας να εξεταστούν και ποιοι άλλοι παράγοντες, εκτός από το φύλο, επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης και με δεδομένο ότι οι υπόλοιπες μεταβλητές που θα εξεταστούν είναι κατηγορικές με πάνω από δύο κατηγορίες και ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης είναι ποσοτική μεταβλητή, θα χρησιμοποιηθεί η ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα (one way ANOVA), που είναι και η πιο κατάλληλη.

- Ο πρώτος έλεγχος γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η θέση απασχόλησης που κατέχει ο ερωτώμενος επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η αρχική υπόθεση η οποία τίθεται προς διερεύνηση είναι ότι : Ο βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων δεν εξαρτάται από την ειδικότητά του.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ		
	N	MEAN
ΙΑΤΡΟΣ	4	2,95
ΠΛΗΡΩΜΑ ΑΣΘΕΝΟΦΟΡΟΥ	127	2,68
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΟΜΕΑ	8	2,14
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	11	2,98
Total	150	2,68

TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	sig
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,415	0,241
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	3,144	0,027

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,027	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η αρχική υπόθεση ότι ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης δεν επηρεάζεται από την ειδικότητα που κατέχει ο ερωτώμενος στον οργανισμό δεν επιβεβαιώνεται.

Η ειδικότητα του εργαζόμενου επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

5.3.4 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ

- Ο επόμενος έλεγχος γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η ηλικία των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η αρχική υπόθεση είναι ότι η ηλικία δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ		
	N	Mean
ΕΩΣ 30	0	0
31-40	32	2,69
41-50	61	2,70
51 ΚΑΙ ΑΝΩ	57	2,66
Total	150	2,68

TESTS OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	Sig.
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,45	0,531
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	0,082	0,922

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,922	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η αρχική υπόθεση ότι η ηλικία δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης επιβεβαιώνεται.

Η ηλικία δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

5.3.5 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Ο επόμενος έλεγχος γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η εκπαίδευση των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η υπόθεση είναι ότι η εκπαίδευση δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ		
	N	MEAN
ΥΕ	23	3,10
ΔΕ	112	2,55
ΤΕ/ΠΕ	8	3,14
ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ	7	2,95
Total	150	2,68

TESTS OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	Sig.
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,46	0,881
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	7,735	0,001

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,001	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η αρχική υπόθεση ότι η εκπαίδευση δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων δεν επιβεβαιώνεται.

Η εκπαίδευση επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

5.3.6 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- Τελευταίος έλεγχος που θα πραγματοποιηθεί γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η αρχική υπόθεση είναι ότι η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		
	N	MEAN
ΕΓΓΑΜΟΣ	112	2,64
ΑΓΑΜΟΣ	19	2,96
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	13	2,61
ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ	6	2,66
Total	150	2,68
TESTS OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	Sig.
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,46	0,412
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	1,43	0,236

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,236	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η υπόθεση ότι η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των ερωτώμενων επιβεβαιώνεται.

Η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

5.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ

Για τη διενέργεια της έρευνας χρησιμοποιήθηκε δείγμα 150 εργαζομένων στο ΕΚΑΒ Τρίπολης και στους τομείς ευθύνης του. Σκοπός της έρευνας ήταν να ελεγχθεί ο βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων στο συγκεκριμένο φορέα από τη διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσής τους και μέσα από ελέγχους υποθέσεων να διαπιστωθεί από ποιους παράγοντες επηρεάζεται ο βαθμός ικανοποίησης. Από τη διεξαγωγή της έρευνας προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα :

- Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων είναι 2,6867 δηλαδή κάτω του μετρίου.
- Οι γνώσεις που έχουν για τη διαδικασία είναι 3,11, ανήκουν δηλαδή στη κατηγορία του μετρίου.
- Μέσα από τις γενικές ερωτήσεις προέκυψε ότι έχουν μια στάση ουδέτερη στη σύνδεση της αξιολόγησης με ποινές αλλά και με επαίνους.
- Οι ερωτώμενοι δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι από τη βαθμολογία τους, δε θεωρούν επαρκή τη μέθοδο της αξιολόγησης ούτε και δείχνουν να συμφωνούν με τον τρόπο που διενεργείται η διαδικασία στον Οργανισμό. Πιστεύουν ότι οι αξιολογητές δεν είναι αντικειμενικοί και δεν θεωρούν ότι τα αποτελέσματα από την αξιολόγηση αξιοποιούνται σωστά.

Σε ότι αφορά τους παράγοντες που συνδέονται και **επηρεάζουν** το βαθμό ικανοποίησης μέσα από τους ελέγχους διαπιστώθηκαν τα εξής :

- Οι γνώσεις που έχουν οι υπάλληλοι σε ότι αφορά τη διαδικασία της αξιολόγησης, επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης. Καθώς όσο αυξάνονται οι γνώσεις σχετικά με τη διαδικασία αυξάνεται και ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης.
- Τα έτη απασχόλησης των εργαζομένων όσο αυξάνονται παρατηρήσαμε μια μείωση στο μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης.
- Το φύλο,
- η ειδικότητα και
- η εκπαίδευση, είναι παράγοντες που φαίνεται ότι επηρεάζουν τον μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης.

Ενώ παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι **δεν φαίνεται να συνδέονται και να επηρεάζουν** το βαθμό ικανοποίησης είναι :

- Η ηλικία και
- η οικογενειακή κατάσταση

6. ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΤΡΙΠΟΛΗΣ



Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης
Η ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΤΡΙΑ

ΕΙΚΟΝΑ 2 : ΛΟΓΟΤΥΠΟ Π.Γ.Ν.Τ.

6.1 ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΤΡΙΠΟΛΗΣ

Από τον Απρίλιο του 1952 το Γενικό Παναρκαδικό Νοσοκομείο Τρίπολης «Η Ευαγγελίστρια», στεγάζεται στο κτίριο το οποίο βρίσκεται στην οδό Τέρμα Ερυθρού Σταυρού και με βάση το ΝΔ 2592/53, επιχορηγούμενο από το κράτος. Στον ίδιο χώρο παραχωρήθηκε στις Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις μια πτέρυγα η οποία λειτουργεί ως Στρατιωτικό Νοσοκομείο. Το 2019 μεταφέρθηκε και ξεκίνησε να λειτουργεί το Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Τρίπολης, ενσωματωμένο πλέον διοικητικά και οικονομικά στο Π.Γ.Ν.Τ.

Το Π.Γ.Ν.Τ. αριθμεί συνολικά 920 υπαλλήλους. Στο χώρο του Παναρκαδικού νοσοκομείου εργάζονται διοικητικοί υπάλληλοι, ιατρικό προσωπικό, παραϊατρικό προσωπικό, φαρμακοποιοί, νοσηλευτικό προσωπικό, υπάλληλοι καθαριότητας και βοηθητικό προσωπικό. Το Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο είναι επταμελές, αποτελεί το Ανώτατο Διοικητικό όργανο του φορέα.

[Οργανόγραμμα Παναρκαδικού Νοσοκομείου Τρίπολης.](#)

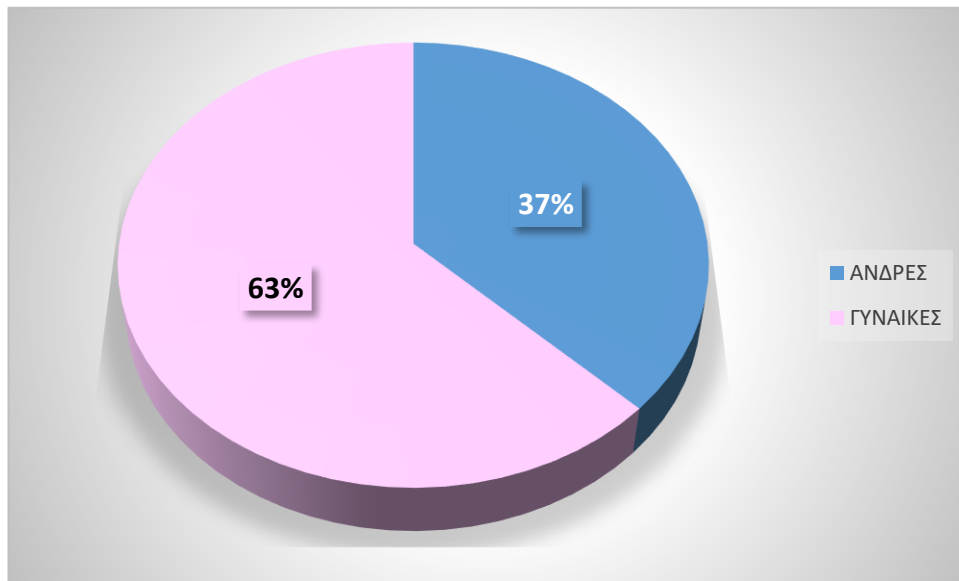
6.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ

Θα παρουσιαστούν μέσα από πίνακες και διαγράμματα τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος, και στη συνέχεια μέσα από πίνακες θα αναλυθούν τα στατιστικά στοιχεία των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου.

6.2.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΦΥΛΟ

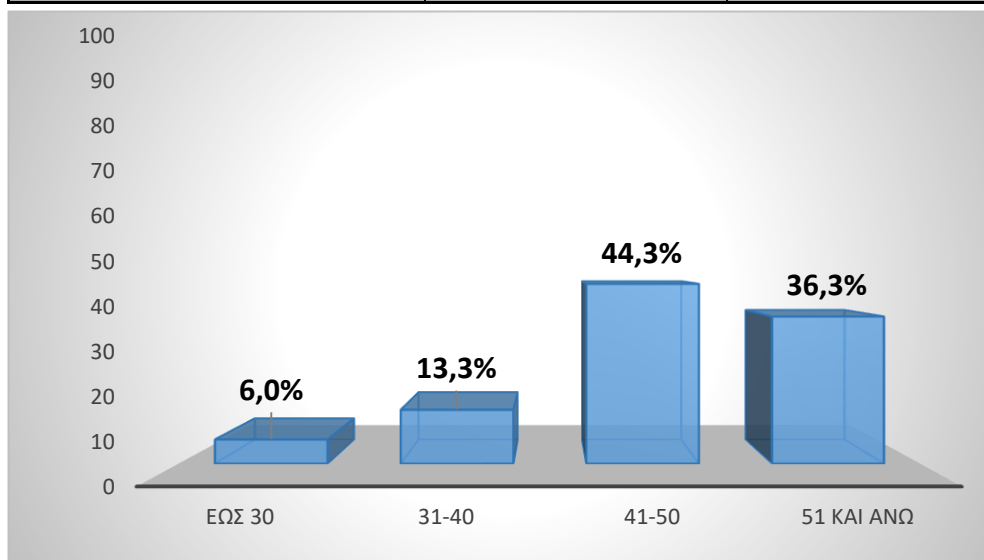
ΦΥΛΟ	N	%
ΑΝΔΡΕΣ	112	37,3
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	188	62,7
Total	300	100,0



- Από τους 300 ερωτώμενους, οι 112 είναι άνδρες ποσοστό (37,3%) και οι 188 είναι γυναίκες ποσοστό (62,7%).

ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΗΛΙΚΙΑ

ΗΛΙΚΙΑ	N	%
ΕΩΣ 30	18	6,0
31-40	40	13,3
41-50	133	44,3
51 ΚΑΙ ΑΝΩ	109	36,3
Total	300	100,0

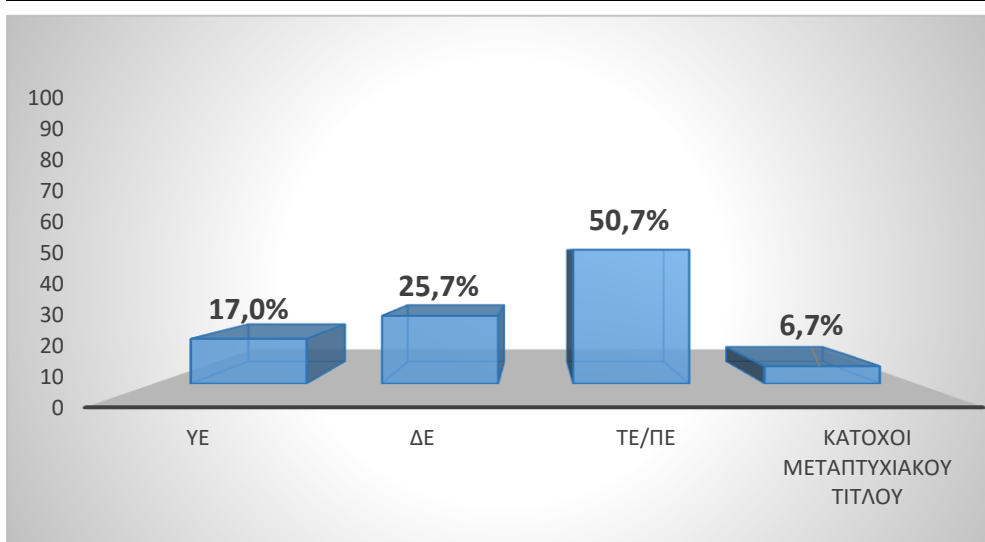


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10 : ΗΛΙΚΙΑ

Από το διάγραμμα 10 παρατηρείται ότι το ποσοστό των ατόμων από 41 έως 50 ετών κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό (44,3%), δεύτεροι με ποσοστό (36,3%) έρχονται οι υπάλληλοι οι οποίοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 51 ετών και άνω. Παρατηρούμε δηλαδή ότι το συνολικό ποσοστό των ερευνώμενων από 41 έτους και πάνω αγγίζει το 80,6%. Οι ερωτώμενοι έως 30 ετών είναι μόλις 6% και από 31- 40 ετών 13,3%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	N	%
ΥΕ	51	17,0
ΔΕ	77	25,7
ΤΕ/ΠΕ	152	50,7
ΚΑΤΟΧΟΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ	20	6,7
ΚΑΤΟΧΟΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ	0	0
Total	300	100,0

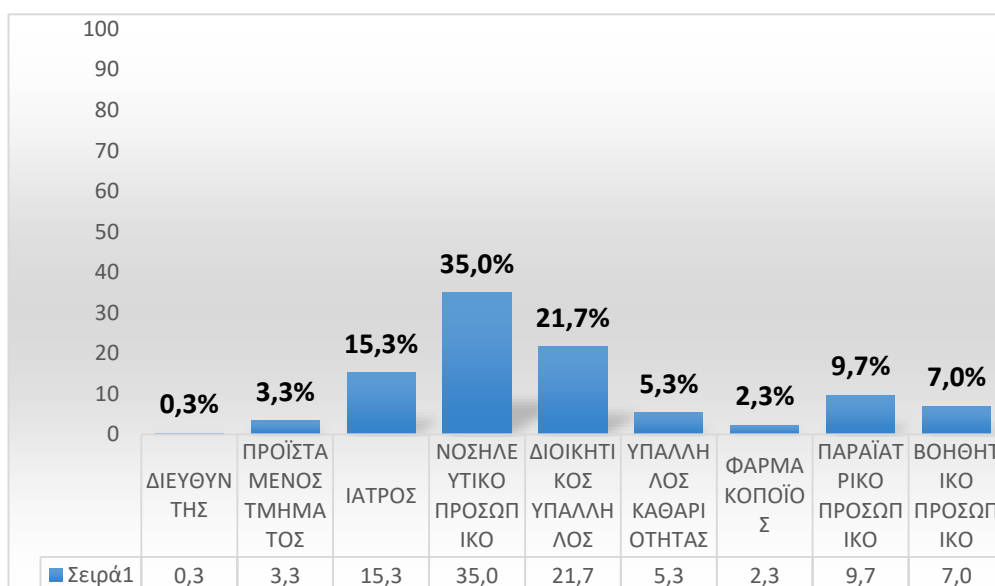


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Σε ότι αφορά την εκπαίδευση των ερωτώμενων όπως φαίνεται και διαγραμματικά, πρώτοι είναι κάτοχοι τίτλου πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης με ποσοστό 50,7%, δεύτεροι έρχονται οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με ποσοστό 25,7%, εν συνεχεία οι υποχρεωτικής εκπαίδευσης με ποσοστό 17% και μόλις το 6,7% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ενώ δεν υπάρχει κανείς που να έχει διδακτορικό τίτλο σπουδών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	N	%
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	1	0,3
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	10	3,3
ΙΑΤΡΟΣ	46	15,3
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	105	35,0
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	65	21,7
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	16	5,3
ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟΣ	7	2,3
ΠΑΡΑΪΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	29	9,7
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	21	7,0
Total	300	100,0



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12 : ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

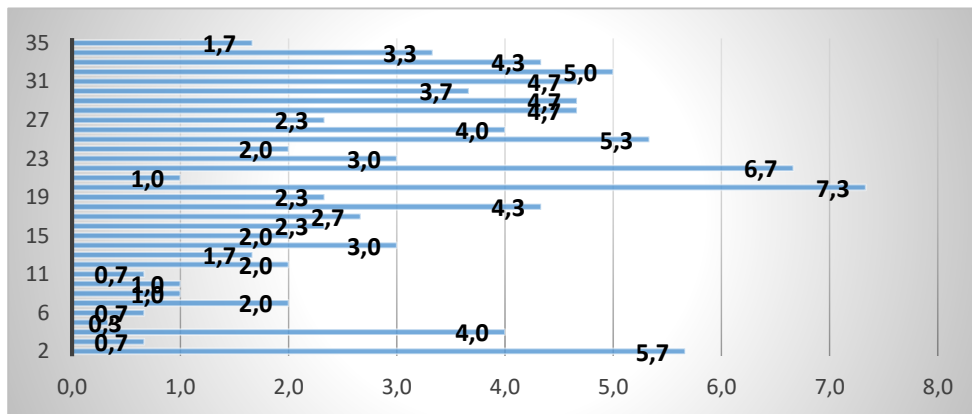
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων ανήκει στο νοσηλευτικό προσωπικό με ποσοστό 35%, το 21,7% είναι διοικητικοί υπάλληλοι, το 15,3% είναι ιατροί διαφόρων ειδικοτήτων, το 9,7% είναι παραϊατρικό προσωπικό, το 7% είναι βοηθητικό προσωπικό, το 3,3% είναι προϊστάμενοι τμημάτων και 0,3% δηλαδή 1 άτομο είναι Διευθυντής.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	N	%	ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	N	%
2	17	5,7	20	22	7,3
3	2	0,7	21	3	1,0
4	12	4,0	22	20	6,7
5	1	0,3	23	9	3,0
6	2	0,7	24	6	2,0
8	6	2,0	25	16	5,3
9	3	1,0	26	12	4,0
10	3	1,0	27	7	2,3
11	2	0,7	28	14	4,7
12	6	2,0	29	14	4,7
13	5	1,7	30	11	3,7
14	9	3,0	31	14	4,7
15	6	2,0	32	15	5,0
16	7	2,3	33	13	4,3
17	8	2,7	34	10	3,3
18	13	4,3	35	5	1,7
19	7	2,3	Total	300	100,0

Μ.Ο. ΕΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
Mean	N
21,27	300,00

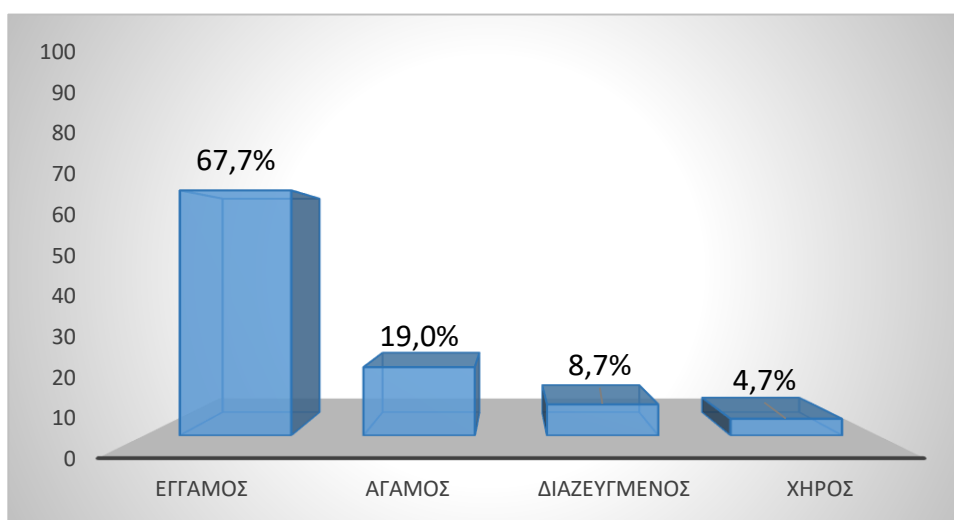
➤ Σε 21,27 έτη ανέρχεται ο Μ.Ο. των ετών απασχόλησης στην υπηρεσία.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13 : ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 21: ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	N	%
ΕΓΓΑΜΟΣ	203	67,7
ΑΓΑΜΟΣ	57	19,0
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	26	8,7
ΧΗΡΟΣ	14	4,7
Total	300	100,0



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14 : ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- Με ποσοστό 67,7% την πρώτη θέση κατέχουν οι έγγαμοι, άγαμοι είναι το 19% των ερωτώμενων, διαζευγμένοι το 8,7% και 4,7% είναι χήρες/οι

6.2.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 22 : Μ.Ο. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΠΑΡΟΥΣΑ ΜΕΘΟΔΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
E2: Είστε ικανοποιημένοι από τη βαθμολογία σας.	300	3,23	3	3	0,757	0.572	-0.949
Γ1: Θεωρείται επαρκής η μέθοδος της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων όπως διενεργείται στον Οργανισμό.	300	2,82	3	2	0,849	0.721	-0.686
Γ3 : Υπάρχει αντικειμενικότητα από τους αξιολογητές στη διαδικασία της αξιολόγησης.	300	2,67	3	2	0,835	0.697	-0.373
Γ4 : Η Διεύθυνση οφείλει να στηρίζει τη διαδικασία της αξιολόγησης.	300	3	3	2	0,879	0.773	-0.951
Γ5 : Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση είναι σωστός.	300	2,73	3	3	0,852	0.726	-0.558
Γ6 . Τα αποτελέσματα από την αξιολόγηση αξιοποιούνται με το καλύτερο δυνατό τρόπο.	300	2,92	2	3	0,945	0.894	-0.794
Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	300	2,8956	2,8333	2,3333	0,5992	0,3591	-0,1946

- Στο πίνακα 22 βλέπουμε τα στατιστικά που αφορούν μια σειρά από ερωτήσεις μετρημένες σε κλίμακα Likert, ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης προέκυψε από τον μέσο όρο όλων των ερωτήσεων που αφορούν το βαθμό ικανοποίησης. Όπως παρουσιάζεται στο πίνακα ο μέσος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται σε 2,8956 γεγονός που

δηλώνει ότι οι ερωτώμενοι είναι κάτω του μετρίου ικανοποιημένοι από τη διαδικασία της αξιολόγησης. Η κύρτωση παίρνει την τιμή - 0,1946 κάτι που μας δηλώνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπάρχουν αρκετές ακραίες τιμές. Τα δεδομένα είναι κοντά στο μέσο όρο αφού η τυπική απόκλιση είναι 0,5992.

- Μέσα από τον πίνακα διαπιστώνουμε ότι οι ερωτώμενοι είναι δυσαρεστημένοι από τον τρόπο που διενεργείται η αξιολόγησης στην υπηρεσία τους καθώς ο μέσος φτάνει μόλις το 2,73.
- Φαίνεται να υπάρχει θέμα με την αντικειμενικότητα των αξιολογητών. Η ερώτηση για την αντικειμενικότητα κυμαίνεται ανάμεσα στο 2 και στο 3, κάτι το οποίο δείχνει τη δυσαρέσκεια των ερωτώμενων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23: ΓΝΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.

	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
E1 : Είστε γνώστης των διαδικασιών με τις οποίες διενεργείται η αξιολόγησης της απόδοσής σας.	300	3,91	4,00	4	0,766	0,587	1,038

- Από τον πίνακα 23, βλέπουμε τι απάντησαν οι ερωτώμενοι στην ερώτηση η οποία σχετίζεται με το εάν γνωρίζουν τις διαδικασίες με τις οποίες διενεργείται η αξιολόγηση. Ο μέσος είναι 3,91 το οποίο μας δείχνει ότι οι ερωτώμενοι είναι άνω του μετρίου γνώστες της διαδικασίας της αξιολόγησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24: ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.

Γ7 : Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης πρέπει να συνδεθούν με :	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
A. Extra bonus (χρηματικά / υλικά, και άυλα / ηθικά)	300	3,36	4,00	4	1,161	1,347	-0,561
B. Ποινές - Τιμωρίες	300	3,25	3,50	4	1,196	1,431	-0,692
Γ. Συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα	300	3,93	4,00	4	0,794	0,63	2,008
Δ. Ανέλιξη στην ιεραρχία	300	3,28	4,00	4	1,0225	1,501	-0,723
Ε. Τη χρηματική αμοιβή (μισθό)	300	3,31	4,00	4	1,202	1,444	-0,661

- Οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις οι οποίες αφορούν τη σύνδεση της αξιολόγησης με την αμοιβή, με ποινές, με συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα και με την ανέλιξη στην ιεραρχία. Οι εργαζόμενοι κρατούν μια ουδέτερη στάση. Ο μέσος σε όλες τις ερωτήσεις κινείται από 3 έως 4.

ΠΙΝΑΚΑΣ 25: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.

	VALID	ΜΕΣΟΣ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ	MODE	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ	ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ	ΚΥΡΤΩΣΗ
Γ2 : Η αξιολόγηση της απόδοσης βοηθά τη Διοίκηση στον τρόπο που διαχειρίζεται τους ανθρώπινους πόρους.	300	3,32	4,00	4	1,09	1,188	-0,569

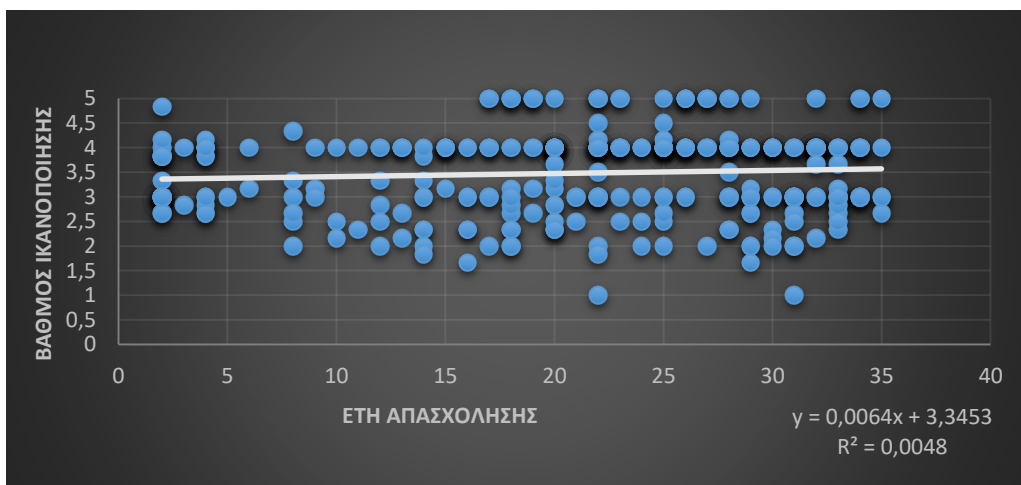
- Στο πίνακα 25, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν στην ερώτηση εάν η αξιολόγηση βοηθά τη Διοίκηση στο να διαχειρίζεται σωστά το ανθρώπινο δυναμικό, οι εργαζόμενοι κρατούν και εδώ ουδέτερη στάση αφού ο μέσος είναι 3,32. Η κύρτωση παίρνει την τιμή -0,569 κάτι που μας δηλώνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να υπάρχουν αρκετές ακραίες τιμές. Τα δεδομένα είναι κοντά στο μέσο όρο αφού η τυπική απόκλιση είναι 1,09.

6.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΒΑΘΜΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

6.3.1 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στο σημείο αυτό και μετά τη διαπίστωση ότι οι ερωτώμενοι είναι κάτω του μετρίου ικανοποιημένοι θα αναζητηθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης.

Πρωτίστως θα εξεταστεί μέσα από διάγραμμα διασποράς εάν ο βαθμός ικανοποίησης που είναι μια ποσοτική μεταβλητή, επηρεάζεται από τα έτη απασχόλησης που είναι και αυτή μια ποσοτική μεταβλητή.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Από το διάγραμμα 15 παρατηρείται μια πολύ ασθενής θετική κλίση, σχεδόν μηδενική μεταξύ των δύο μεταβλητών, που σημαίνει ότι εάν υπάρχει αύξηση των ετών απασχόλησης θα σημειώνεται και μια ελάχιστη αύξηση στο βαθμό ικανοποίησης.

6.3.2 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Για να εξεταστεί εάν ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων επηρεάζεται από το φύλο, το οποίο είναι μια κατηγορική μεταβλητή με δυο μόνο κατηγορίες θα χρησιμοποιηθεί ο έλεγχος διαφοράς μεταξύ ανεξάρτητων δειγμάτων (**independent samples t-test**).

Ας υποτεθεί λοιπόν ότι : **ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των γυναικών είναι ίσος με το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των ανδρών.**

ΠΙΝΑΚΑΣ 26 : ΕΛΕΓΧΟΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΣΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΩΝ

Group Statistics				
Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΦΥΛΟ	N	Mean	
	ΑΝΔΡΕΣ	112	3,3065	
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	188	3,5851	
Independent Samples Test				
	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,250	0,265	-2,731	0,007
			-2,662	0,008

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,007	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Από τον πίνακα 26 διαπιστώνουμε ότι ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των γυναικών είναι 3,5851 και είναι μεγαλύτερος από των ανδρών που είναι 3,3065.

Συμπερασματικά λοιπόν, το φύλο είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμός ικανοποίησης των ερωτώμενων.

6.3.3 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

Θέλοντας να εξεταστούν και ποιοι άλλοι παράγοντες, εκτός από το φύλο, επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης και με δεδομένο ότι οι υπόλοιπες μεταβλητές που θα εξεταστούν είναι κατηγορικές με πάνω από δύο κατηγορίες και ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης είναι ποσοτική μεταβλητή, θα χρησιμοποιηθεί η ανάλυση διακύμανσης κατά έναν παράγοντα (one way ANOVA), που είναι και η πιο κατάλληλη.

- Ο πρώτος έλεγχος γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η θέση απασχόλησης που κατέχει ο ερωτώμενος επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η αρχική υπόθεση η οποία τίθεται προς διερεύνηση είναι ότι : Ο βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων δεν εξαρτάται από την ειδικότητά του.

ΠΙΝΑΚΑΣ 27: Μ.Ο. ΒΑΘΜΟΥ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ		
	N	MEAN
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	1	3,1666
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ	10	2,9166
ΙΑΤΡΟΣ	46	2,8586
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	105	3,0825
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	65	2,9256
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	16	2,8750
ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟΣ	7	2,5714
ΠΑΡΑΪΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	29	2,4310
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	21	2,6904
Total	300	2,8955

	ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ		
Sig	5%	10%	1%

0,001 < TEST OF HOMOGENEITY OF VARIANCES			
ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ		ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	
ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ		ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		0,565	0,739
ANOVA			
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ			
		F	Sig.
Between Groups		4,455	0,001

Η αρχική υπόθεση ότι ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης δεν επηρεάζεται από την ειδικότητα που κατέχει ο ερωτώμενος στον οργανισμό δεν επιβεβαιώνεται.

Η ειδικότητα του εργαζόμενου επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

6.3.4 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ

- Ο επόμενος έλεγχος γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η ηλικία των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η αρχική υπόθεση είναι ότι η ηλικία δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 28: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ		
	N	Mean
ΕΩΣ 30	18	3,0158
31-40	40	3,1333
41-50	133	2,8872
51 ΚΑΙ ΑΝΩ	109	2,7981
Total	300	2,8955
TESTS OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	Sig.
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,737	0,159
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	3,388	0,018

ΕΠΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,018	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	< ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η αρχική υπόθεση ότι η ηλικία δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης δεν επιβεβαιώνεται.

Η ηλικία επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

6.3.5 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- Ο επόμενος έλεγχος γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η εκπαίδευση των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η υπόθεση είναι ότι η εκπαίδευση δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των υπαλλήλων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29: ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ		
	N	MEAN
ΥΕ	51	2,7712
ΔΕ	77	2,8290
ΤΕ/ΠΕ	152	2,9703
ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ	20	2,9000
Total	300	2,8955
TESTS OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	Sig.
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	1,264	0,287
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	1,848	0,138

ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ			
Sig	5%	10%	1%
0,138	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η αρχική υπόθεση ότι η εκπαίδευση δεν επηρεάζει τον μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων επιβεβαιώνεται.

Η εκπαίδευση δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

6.3.6 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

- Τελευταίος έλεγχος που θα πραγματοποιηθεί γίνεται για να διαπιστωθεί εάν η οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων.

Η αρχική υπόθεση είναι ότι η οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων δεν επηρεάζει το μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ		
	N	MEAN
ΕΓΓΑΜΟΣ	203	2,8587
ΑΓΑΜΟΣ	57	3,0146
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΣ	26	2,8589
ΧΗΡΟΣ/ΧΗΡΑ	14	3,011
Total	300	2,8955
TESTS OF HOMOGENEITY OF VARIANCES		
	F	Sig.
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ	0,528	0,663
ANOVA		
ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ		
	F	Sig.
Between Groups	1,212	0,306

	ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ		
Sig	5%	10%	1%
0,306	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ	> ΔΕΝ ΑΠΟΡΡΙΠΤΕΤΑΙ

Η υπόθεση ότι η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης των ερωτώμενων επιβεβαιώνεται.

Η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζει το βαθμό ικανοποίησης.

6.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ Π.Γ.Ν.Τ.

Για τη διενέργεια της έρευνας χρησιμοποιήθηκε δείγμα 300 εργαζομένων στο Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης. Σκοπός της έρευνας ήταν να ελεγχθεί ο βαθμός ικανοποίησης των υπαλλήλων στο συγκεκριμένο φορέα από τη διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσής τους και μέσα από ελέγχους υποθέσεων να διαπιστωθεί από ποιους παράγοντες επηρεάζεται ο βαθμός αυτός. Από τη διεξαγωγή της έρευνας προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα :

- Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης των υπάλληλων είναι 2,8956 δηλαδή κάτω του μετρίου.
- Οι γνώσεις που έχουν για τη διαδικασία είναι 3,91, ανήκουν στη κατηγορία του μέτρια προς καλά.
- Μέσα από τις γενικές ερωτήσεις προέκυψε ότι πιστεύουν ότι θα πρέπει να οργανώνονται επιμορφωτικά προγράμματα. Ενώ σε ότι αφορά τη σύνδεση της αξιολόγησης με ποινές – τιμωρίες αλλά και μπόνους δηλώνουν ουδέτεροι.
- Οι ερωτώμενοι δηλώνουν μέτρια ικανοποιημένοι από τη βαθμολογία τους, διαφωνούν με τον τρόπο που διενεργείται η διαδικασία και δεν θεωρούν επαρκή τη μέθοδο της αξιολόγησης. Πιστεύουν ότι τα αποτελέσματα από την αξιολόγηση δεν αξιοποιούνται σωστά και

τέλος φαίνεται να αμφισβητούν την αντικειμενικότητα των αξιολογητών.

Σε ότι αφορά τους παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι συνδέονται και επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης είναι :

- Οι γνώσεις που έχουν οι υπάλληλοι σε ότι αφορά τη διαδικασία της αξιολόγησης. Αύξηση των γνώσεων φέρει και αύξηση στο μέσο όρο του βαθμού ικανοποίησης.
- Τα έτη απασχόλησης, φαίνεται να επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης, καθώς όπως παρατηρήθηκε όσο αυξάνονται, αυξάνεται ελάχιστα ο βαθμός ικανοποίησης.
- Το φύλο,
- η ηλικία και
- η ειδικότητα.

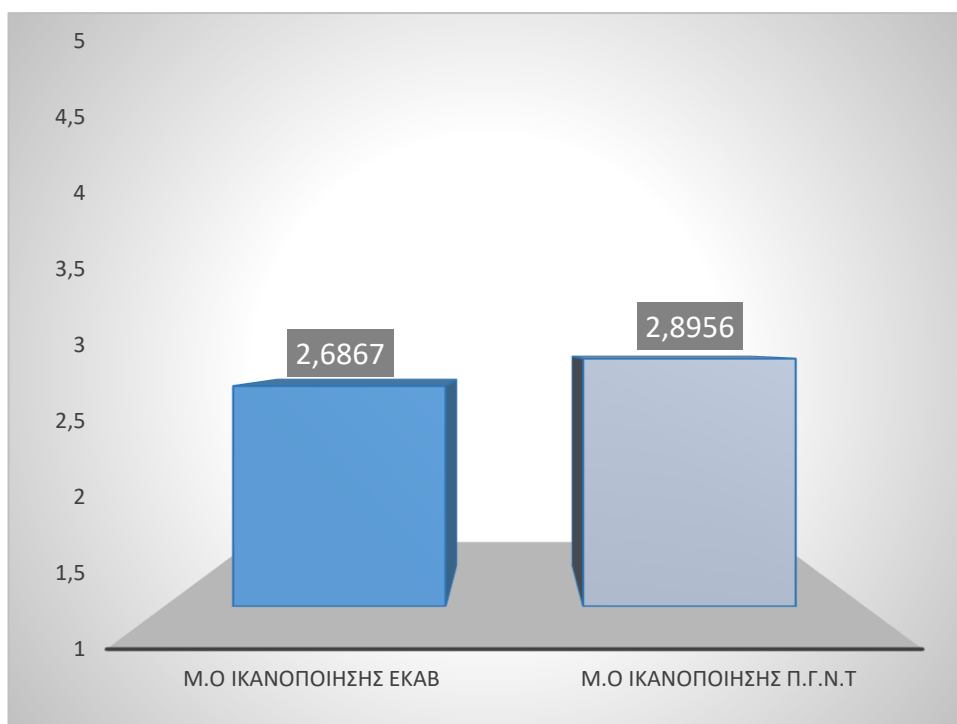
Ενώ παράγοντες που διαπιστώθηκε ότι **δεν φαίνεται να συνδέονται και να επηρεάζουν** το βαθμό ικανοποίησης είναι :

- Η εκπαίδευση και
- η οικογενειακή κατάσταση.

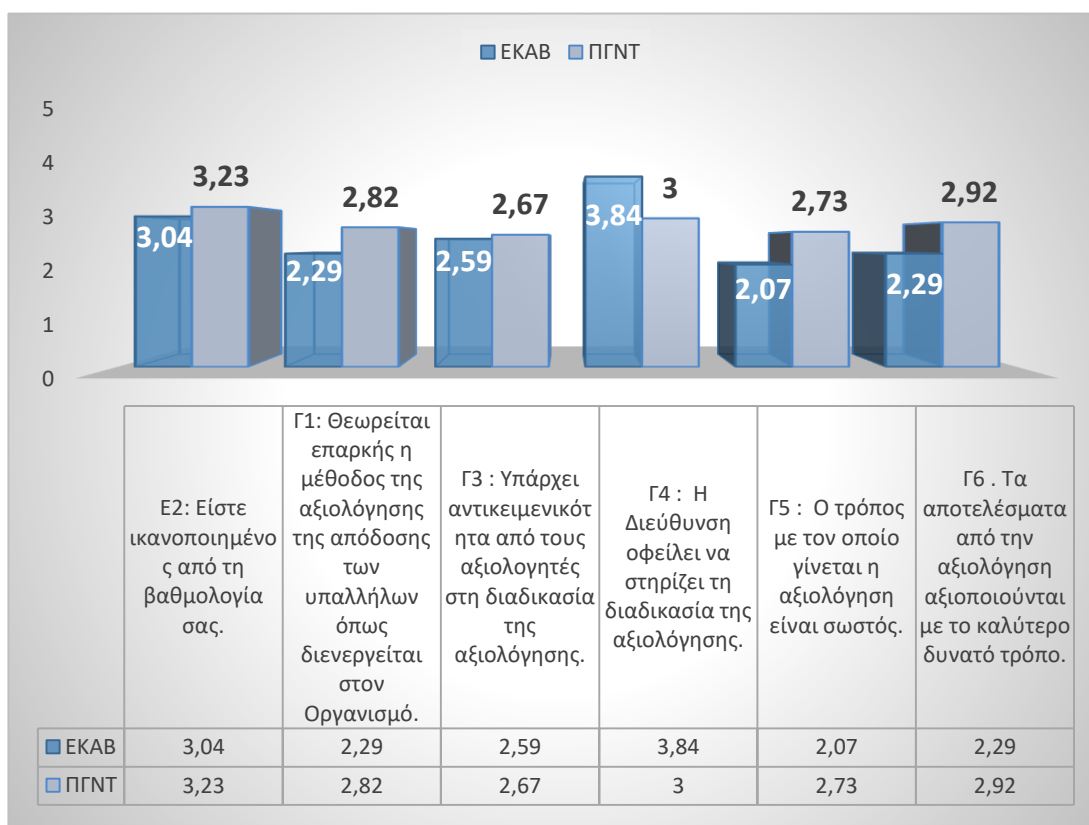
7. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

7.1 ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η ίδια ακριβώς έρευνα πραγματοποιήθηκε σε δύο οργανισμούς παροχής υπηρεσιών στο χώρο της υγείας. Όπως λοιπόν φαίνεται στο διάγραμμα 17, ο βαθμός ικανοποίησης και στους δυο οργανισμούς είναι περίπου ίδιος. Στο **ΕΚΑΒ Τρίπολης** ο βαθμός ικανοποίησης είναι **2,6867** και στο **Παναρκαδικό Γενικό Νοσοκομείο Τρίπολης** είναι **2,8956**. Διαπιστώνεται λοιπόν ότι οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας είναι κάτω του μετρίου ικανοποιημένοι από τη διαδικασία της αξιολόγησης.



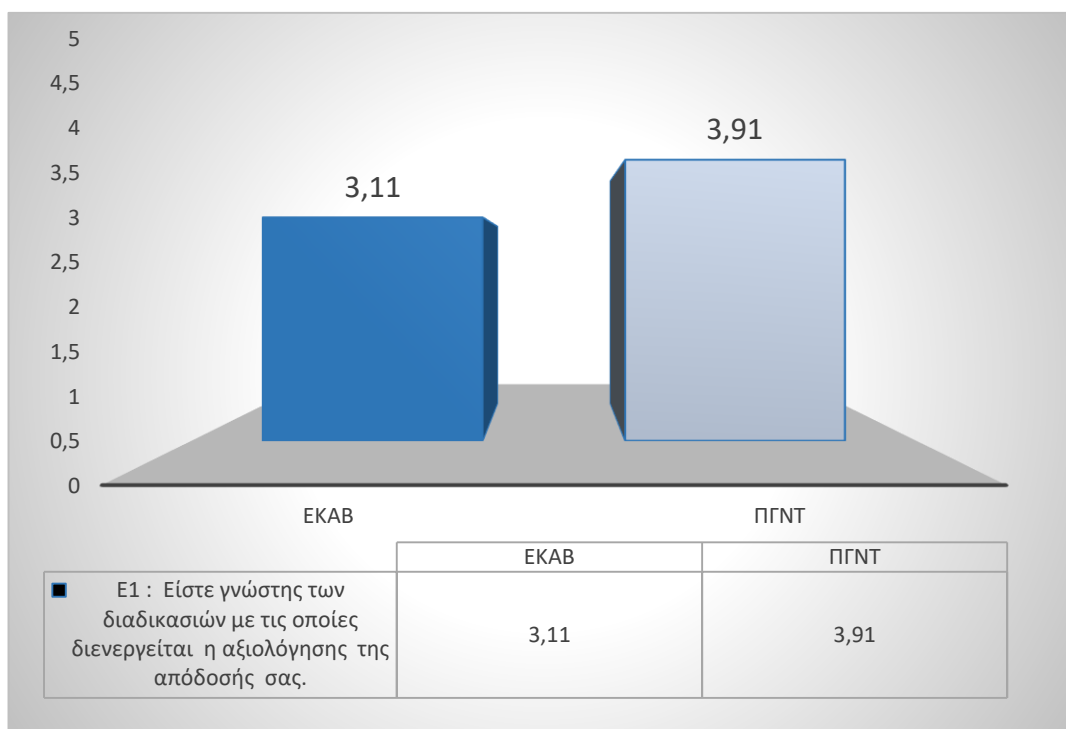
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17 : ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18 : ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΕΚΑΒ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ.

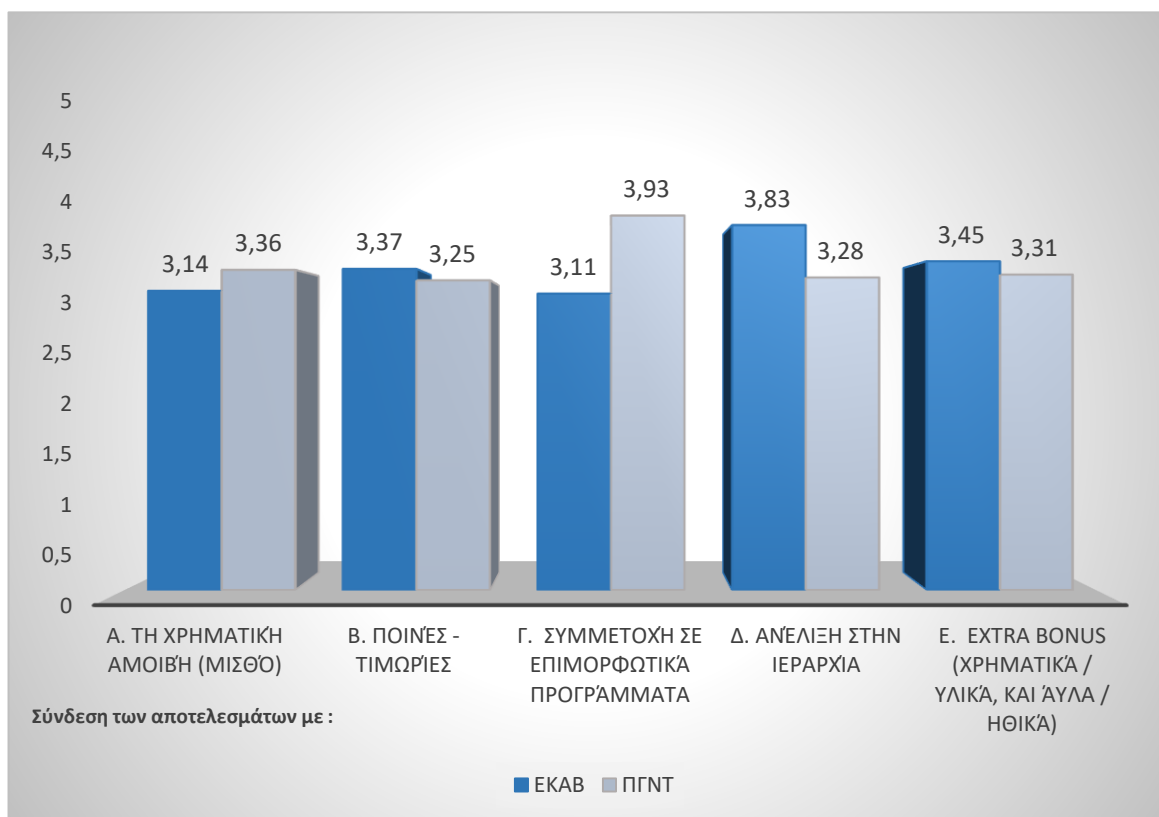
- Στο διάγραμμα 18 βλέπουμε τις ερωτήσεις και τις απαντήσεις αντίστοιχα που δόθηκαν από τους ερωτώμενους και από τις οποίες προέκυψε ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης. Παρατηρούμε ότι μεταξύ των δύο οργανισμών δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές. Οι απαντήσεις κυμαίνονται από 2,07 έως 3,84. Για τους υπαλλήλους του ΕΚΑΒ η μικρότερη τιμή είναι 2,07 στην ερώτηση η οποία σχετίζεται με τον τρόπο που πραγματοποιείται η διαδικασία της αξιολόγησης στον οργανισμό, η αντίστοιχη τιμή για τους εργαζόμενους του Π.Γ.Ν.Τ. είναι ελάχιστα μεγαλύτερη και αγγίζει το 2,73. Είναι εμφανής η δυσαρέσκεια των υγειονομικών υπαλλήλων από τον τρόπο που πραγματοποιείται η διαδικασία της αξιολόγησης. Σημαντικό επίσης είναι ότι και στους δύο οργανισμούς οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι αξιολογητές δεν είναι αντικειμενικοί, στο ΕΚΑΒ ο δείκτης της τιμής αυτής είναι μόλις 2,59 και στο Π.Γ.Ν.Τ κινείται στο ίδιο επίπεδο και είναι 2,67. Η μεγαλύτερη τιμή για το ΕΚΑΒ είναι αυτή που δείχνει την ανάγκη των εργαζομένων να υπάρχει στήριξη της

διαδικασίας της αξιολόγησης από τη Διεύθυνση και αγγίζει το 3,84, ενώ για το Π.Γ.Ν.Τ. η απάντηση στην ερώτηση αυτή είναι 3.



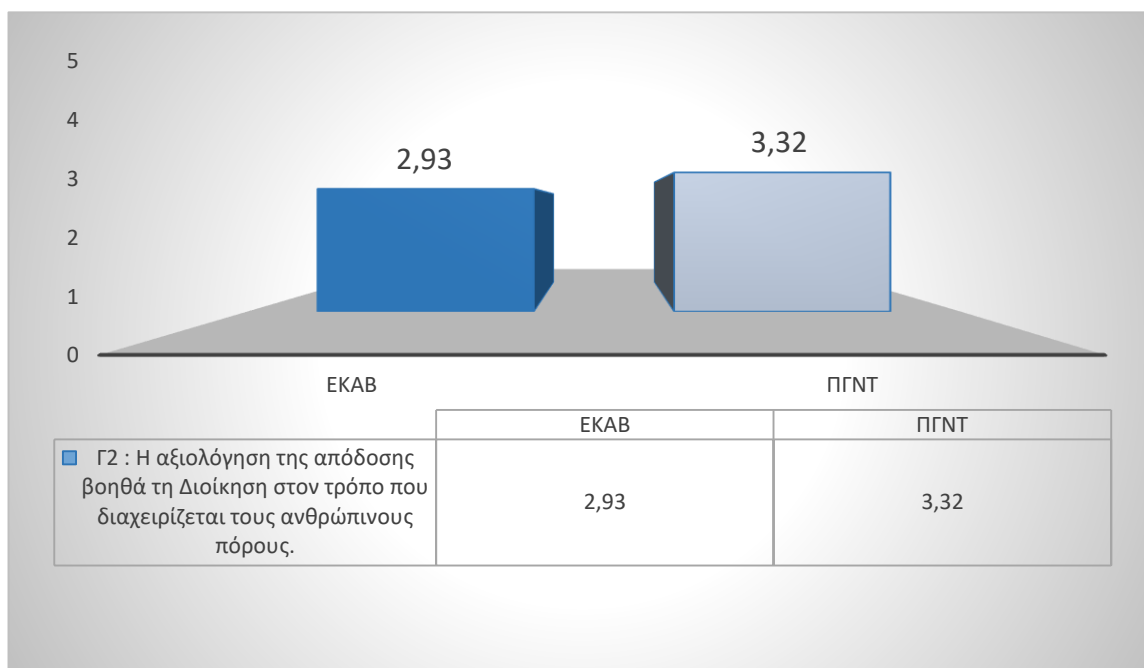
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19 : ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΣΕ ΕΚΒ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ.

- Στο διάγραμμα 19 οι υπάλληλοι του Π.Γ.Ν.Τ. προπορεύονται σε ότι έχει σχέση με τις γνώσεις που έχουν για τη διαδικασία της αξιολόγησης. Ο δείκτης τιμής είναι στο 3,91 κάτι που μαρτυρεί ότι οι γνώσεις τους είναι αρκετά πάνω από το μέτριο και οδεύει προς το καλά. Φαίνεται να μην υπάρχει ιδιαίτερα μεγάλη διαφορά ανάμεσα στους εξεταζόμενους φορείς αφού και το ΕΚΑΒ κυμαίνεται άνω του μετρίου και η τιμή του είναι 3,11.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20 : ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΚΑΒ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ. ΓΙΑ ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

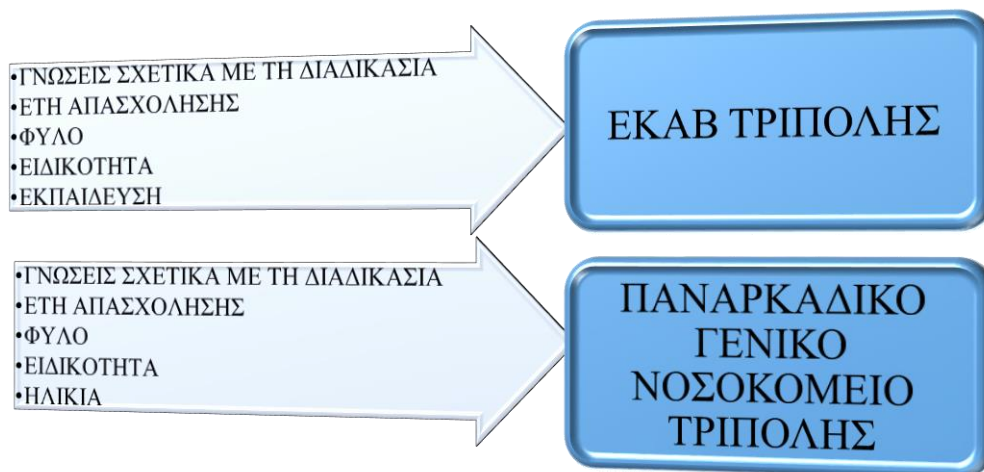
- Σε ότι αφορά τη σύνδεση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης με διάφορες παροχές αλλά και ποινές, όπως φαίνεται κι από το διάγραμμα 20 οι δύο οργανισμοί κινούνται στα ίδια περίπου επίπεδα χωρίς ιδιαίτερες διαφορές. Οι τιμές κυμαίνονται ανάμεσα στο 3 και το 4 κάτι που μας δείχνει ότι οι υπάλληλοι δεν είναι αρνητικοί.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΕΚΑΙ ΚΑΙ Π.Γ.Ν.Τ. ΓΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥΣ ΠΟΡΟΥΣ

- Στην ερώτηση που έχει να κάνει με το εάν η αξιολόγηση βοηθά τη Διοίκηση να διαχειρίζεται το ανθρώπινο δυναμικό, βλέπουμε μια μικρή απόκλιση ανάμεσα στους εξεταζόμενους φορείς. Οι υπάλληλοι του ΕΚΑΒ φαίνεται να μην θεωρούν ότι αυτό ισχύει στο δικό τους οργανισμό, ενώ οι υπάλληλοι του Π.Γ.Ν.Τ. βλέπουν λίγο πιο θετικά την ύπαρξη αυτής της βοήθειας.

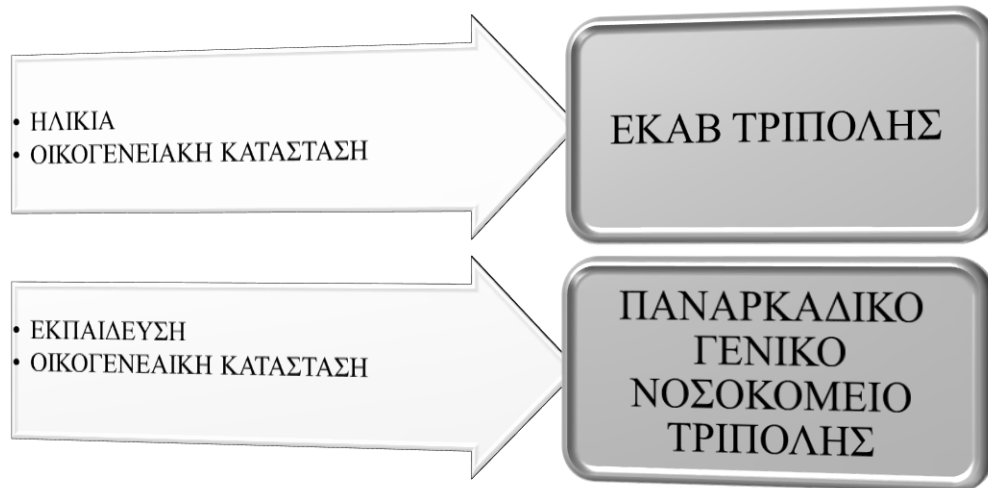
7.2 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ



ΓΡΑΦΙΚΟ 7 : ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ

- Από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων, διαπιστώθηκε ότι και στους δύο οργανισμούς οι παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης είναι, οι γνώσεις που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με τη διαδικασία της αξιολόγησης, τα έτη απασχόλησης και το φύλο και η ειδικότητα. Η ηλικία φαίνεται να συνδέεται με το βαθμό ικανοποίησης στο Π.Γ.Ν.Τ., αλλά δεν ισχύει το ίδιο στο ΕΚΑΒ Τρίπολης. Αντίθετα στο ΕΚΑΒ Τρίπολης ο βαθμός ικανοποίησης επηρεάζεται από την εκπαίδευση κάτι το οποίο δεν φαίνεται να ισχύει στο Π.Γ.Ν.Τ.

7.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ



ΓΡΑΦΙΚΟ 8 : ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ

- Στο ΕΚΑΒ Τρίπολης διαπιστώθηκε ότι η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση δεν επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης, ενώ στο Π.Γ.Ν.Τ. οι παράγοντες που δεν επηρεάζουν το βαθμό ικανοποίησης είναι η εκπαίδευση και η οικογενειακή κατάσταση.

8. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η διαδικασία της αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα και κυρίως στο χώρο της υγείας, που σαν αποκλειστικό σκοπό έχει τη παροχή φροντίδας στο κοινωνικό σύνολο, θα πρέπει να πραγματοποιείται με τρόπο αντικειμενικό, αμφίδρομο και αποτελεσματικό. Οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει να θεωρούν τη διαδικασία αυτή καθαρά τυπική και αποκομμένη από τη γενικότερη λειτουργία και του Οργανισμού.

Στους δύο φορείς που εξετάστηκαν, οι εργαζόμενοι φαίνεται ότι είναι μέτρια ικανοποιημένοι από την διαδικασία της αξιολόγησης και σε αυτό βέβαια συμβάλει το γεγονός ότι δε θεωρούν επαρκή ούτε τη μέθοδο ούτε και τον τρόπο με τον οποίο διενεργείται.

Η αντικειμενικότητα του αξιολογητή έχει βαρύνουσα σημασία καθώς το αίσθημα της δικαιοσύνης κάνει τους αξιολογούμενους να έχουν εμπιστοσύνη προς τη διοίκηση. Δυστυχώς τόσο οι υπάλληλοι του ΕΚΑΒ όσο και του Π.Γ.Ν.Τ. δεν φαίνεται να θεωρούν ότι υπάρχει αντικειμενικότητα από τους αξιολογητές.

Για να λειτουργήσει σωστά η διαδικασία της αξιολόγησης, θα πρέπει η Διοίκηση πρωτίστως να δώσει στο θεσμό την πρέπουσα σημασία και δευτερευόντως να προσπαθήσει να αναπτύξει σχέσεις εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους ώστε να καταφέρουν από κοινού διοίκηση και εργαζόμενοι να αυξήσουν το ανταποδοτικό όφελος των παρεχόμενων υπηρεσιών στο κοινωνικό σύνολο.

9. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

9.1 ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. Αναγνώστου Ιωάννης, (2017), «Αξιολόγηση Προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα», Πτυχιακή Διατριβή, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής ΑΤΕΙ Πειραιά
2. Βογατσάς Μιλτιάδης , Καρελλά Αναστασία, (2014), « Αξιολόγηση Προσωπικού στον Ιδιωτικό Τομέα», Πτυχιακή Διατριβή, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων , ΑΤΕΙ Ηρακλείου
3. Ζαβλανός Μύρων, (2002), «Οργανωτική Συμπεριφορά», ΕΚΔΟΣΕΙΣ: Σταμούλης Α.Ε., Αθήνα.
4. ΜΠΟΥΡΑΝΤΑΣ Δ., ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ', ΕΚΔ. ΜΠΕΝΟΥ, ΑΘΗΝΑ 2001
5. Μούζα-Λαζαρίδη, Ά.. (2006) «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων» Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
6. Μαυρομιχάλη Κωνσταντίνα Αθήνα 2011 « Η αξιολόγηση της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων και η σύνδεσή της με την αμοιβή»
7. Ξηροτύρη - Κουφίδου Σ., 2001, Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων – Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον (3η έκδοση), Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ανικούλα.
8. Παπαλεξανδρή Ν. & Μπουραντάς Δ., (2003). Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, Εκδόσεις Γ. Μπένου • Παπάνης Ε. – Ρόντος, Κ. (2007). Αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων <http://epapanis.blogspot.com/>
9. Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ., (2004). Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, Εκδόσεις Rosili
10. Φαναριώτη Π.(2004) , Διοίκηση Προσωπικού, Εκδόσεις Α. Σταμούλης, Αθήνα

9.2 ΞΕΝΗ

1. Angelo Denisi-Caitlin Smith, (2014), Performance appraisal, Performance management and firm level performance.
2. Dulewics, V. (1989), Performance appraisal and counselling, in Herriot, P., Assessment and selection in organisations: methods and practices for recruitment and appraisal, John Wiley, & Sons, New York, σελ. 645-649.
3. French W. (1994). «Human Resources Management (3η έκδοση) » Boston: Houghton Mifflin
4. Gabris, G.T. & Mitchell, K., (1989), The impact of merit raise scores on employee attitudes; the matthew effect of performance appraisal, Public Personnel Management, Vol17, No 4 (Special Issue).
5. Latham, G. and Wexley, K. (1977). Behavioral Observation Scales for Performance Appraisal Purposes, Personnel Psychology, 30, 255-268.
6. Lucey, T. (Terence). 1997 Management information systems
7. McIntyre, R. M., & Salas, E. (1995). Measuring and managing for team performance: Emerging principles from complex environments. In R. A. Guzzo & E. Salas (Eds.), Team Effectiveness and Decision Making in Organizations (pp. 9–45). San Francisco: Jossey-Bass.
McGregor, D. M. 1985. The Human Side of Enterprise. New York, NY: McGraw-Hill
8. Murphy, K. and Cleveland, J. (1995). Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives, Sage Publications, USA
9. Nemeroff W. & Wexley K. (1979). Utilizing Feedback and Goal Setting to Increase Performance Appraisal Interviewer Skills of Managers, Academy of Management Journal, Nol. 22, No 3, p. 566-576

10. Patten, T. H., Jr (1977). Pay: Employee compensation and incentive plans. London . England : The free press.
11. Spriegel, W.R. (1962). Company Practices in Appraisal of Managerial Performance, Personnel, 39, 77.

9.3 ΑΡΘΡΑ

Γεωργακοπούλου Β. (2009),

<https://www.otoe.gr/GESS>

9.4 ΠΗΓΕΣ

(<http://apografi.gov.gr/>)

(<https://www.ekab.gr/organismos/>)

(<https://www.panarkadiko.eu/ns/>)

10. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

1. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΤΟΥ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ
2. ΑΔΕΙΑ ΤΟΥ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ
ΤΡΙΠΟΛΗΣ

11. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

1. [ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΕΚΑΒ ΤΡΙΠΟΛΗΣ](#)
2. [ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΠΑΝΑΡΚΑΔΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΤΡΙΠΟΛΗΣ](#)

12. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

1. Έντυπο Αξιολόγησης