



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

**Π.Μ.Σ. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ,
ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η
ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»**

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ:

ΠΟΡΦΥΡΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ-ΔΗΜΗΤΡΑ

A.M: 4042202002040

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ, 2022



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

"Βεβαιώνω ότι η παρούσα διπλωματική εργασία είναι αποτέλεσμα δικής μου δουλειάς και δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής. Στις δημοσιευμένες ή μη δημοσιευμένες πηγές έχω χρησιμοποιήσει εισαγωγικά και όπου απαιτείται έχω παραθέσει τις πηγές τους στο τμήμα της βιβλιογραφίας.

Ονοματεπώνυμο:

Πορφύρη Αγγελική-Δήμητρα

Υπογραφή:



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η συγγραφή της παρούσας εργασίας δεν αποτέλεσε ένα εύκολο εγχείρημα. Οι αυξημένες ανάγκες των μονάδων υγείας και του προσωπικού εντός αυτών δεν συνέβαλαν ώστε να συγκεντρωθεί άμεσα το επιθυμητό δείγμα έρευνας, ώστε να καταλήξουμε σε ασφαλή συμπεράσματα αναφορικά με το αντικείμενο έρευνας. Έτσι, η διαδικασία συγκέντρωσης του δείγματος κατέληξε να είναι μια επίπονη προσπάθεια, η οποία εντούτοις απέδωσε καρπούς. Για τη συγγραφή της εργασίας συμβουλευτήκα και μελέτησα πλήθος συγγραμμάτων, ιδιαίτερα ξενόγλωσσων, ενώ το θέμα της εργασίας επιλέχθηκε μέσα από ιδία ενασχόληση με το αντικείμενο.

Πιο συγκεκριμένα, ούσα εργαζόμενη νοσηλεύτρια γνωρίζω καλά τι σημαίνει να καταβάλεις προσπάθεια στο 100%, προσφέροντας όλη τη δύναμη που έχεις μέσα σου προκειμένου να παρέχεις αποτελεσματικές υπηρεσίες φροντίδας στους ασθενείς όταν το χρειάζονται. Κάποιες μέρες είναι δύσκολες, όμως το αποτέλεσμα είναι αυτό το οποίο τελικά μας ανταμείβει και μας δίνει κουράγιο να συνεχίζουμε ολόενα και περισσότερο. Στη δύσκολη αυτή περίοδο του κορονοϊού οι μονάδες υγείας στην Ελλάδα αντιμετώπισαν μεγάλες δυσκολίες. Εντούτοις, επάξια το ιατρικό προσωπικό και οι νοσηλευτές της χώρας έδωσαν μάχη για να μειώσουν τις απώλειες. Από την παρούσα μελέτη και έχοντας βιώσει μια ιδιαίτερα ψυχοφθόρα περίοδο εξαιτίας της πανδημίας, αποκόμισα πολλά οφέλη. Κατανόησα πως τελικά η αύξηση της παραγωγικότητας δεν συνδέεται άμεσα με μισθολογική ανέλιξη. Είδα συναδέλφους να προσφέρουν όλο τους τον εαυτό για να σώσουν ακόμα μια ανθρώπινη ψυχή και τελικά η ανταμοιβή αυτή είναι περισσότερη από κάθε μισθολογική αύξηση ή ανέλιξη καριέρας. Η παρούσα εργασία λοιπόν με έφερε ακόμα πιο κοντά με το επάγγελμά μου και μου έδωσε δύναμη να συνεχίσω να αγωνίζομαι και να προσφέρω ότι περισσότερο μπορώ για να είμαι αποτελεσματική στην εργασία που έχω επιλέξει.

Στο σημείο λοιπόν αυτό οφείλω να εκφράσω τις ειλικρινείς ευχαριστίες μου σε κάποιους ανθρώπους που μου έδωσαν απλόχερα τη βοήθειά τους και συνέβαλαν ώστε η παρούσα μελέτη να ολοκληρωθεί με επιτυχία και αξιοπιστία. Αρχικά, οφείλω να ευχαριστήσω από καρδιάς τον επιβλέποντα καθηγητή μου κο Γιωτόπουλο Ιωάννη για την άριστη συνεργασία μας και την άμεση καθοδήγησή του αναφορικά με τον τρόπο



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας. Η βοήθεια του ήταν αρωγός για την ολοκλήρωση της εργασίας και την παράδοση ενός αξιοπρεπούς έργου. Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους τους συναδέλφους νοσηλευτές και νοσηλεύτριες που συμμετείχαν στην έρευνα εθελοντικά και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο έρευνας από το οποίο προέκυψε ένα πρωτότυπο κείμενο. Χωρίς τη συμμετοχή τους η ολοκλήρωση του έργου θα ήταν ανέφικτη και τους ευχαριστώ θερμά για αυτή την ανιδιοτελή τους πράξη. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους που με στήριζαν ψυχολογικά καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της διπλωματικής μου εργασίας και μου έδιναν κουράγιο και δύναμη να συνεχίσω παρά τις αυξημένες επαγγελματικές μου υποχρεώσεις. Ασφαλώς αναφέρομαι στους συγγενείς και τους φίλους μου που βρίσκονται πάντα δίπλα μου όποτε το απαιτούν οι περιστάσεις.

ΠΟΡΦΥΡΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ-ΔΗΜΗΤΡΑ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ, 2022



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	iii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	viii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	x
Λέξεις – κλειδιά	x
ABSTRACT	xi
Key – words.....	xi
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	14
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	14
1.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	14
1.2 ΟΦΕΛΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	15
1.3 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	16
1.4 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	23
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	23
2.1 ΕΙΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	23
2.2 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ – ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	23
2.3 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	23
2.4 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	24
2.5 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	26
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	26
3.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ–ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	26
3.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – Β΄ΜΕΡΟΣ	33



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

3.3 ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ	45
3.4 ΕΛΕΓΧΟΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ.....	45
3.5 ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ.....	49
3.6 ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΕΝΑΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ	54
3.7 ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ.....	56
3.8 ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	61
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	61
Βιβλιογραφία	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	65
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄	65
ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	65
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄	73
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	73
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄	84
ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	84



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1 Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο.....	26
Γράφημα 2 Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικιακή ομάδα.....	27
Γράφημα 3 Κατανομή δείγματος ως προς το μορφωτικό επίπεδο	27
Γράφημα 4 Κατανομή δείγματος ως προς τη γνώση χειρισμού Η/Υ	28
Γράφημα 5 Κατανομή δείγματος ως προς την κατοχή νοσηλευτικής ειδικότητας	29
Γράφημα 6 Κατανομή δείγματος ως προς τη νοσηλευτική ειδικότητα	30
Γράφημα 7 Κατανομή δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας	30
Γράφημα 8 Κατανομή δείγματος ως προς το μηνιαίο εισόδημα.....	31
Γράφημα 9 Κατανομή δείγματος ως προς το βαθμό ενασχόλησης με τη δια βίου εκπαίδευση.....	32
Γράφημα 10 Κατανομή δείγματος ως προς το αντικείμενο χρήσης της αξιολόγησης εντός της μονάδας υγείας.....	32
Γράφημα 11 Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.....	36
Γράφημα 12 Το σύστημα αξιολόγησης είναι αντικειμενικό και αξιόπιστο.	36
Γράφημα 13 Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας.....	37
Γράφημα 14 Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέρφων διατηρούνται σε καλό επίπεδο εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε.	38
Γράφημα 15 Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους.	38



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 16 Τα καθήκοντα για τα οποία οι εργαζόμενοι των μονάδων υγείας υπόκεινται σε αξιολόγηση είναι σαφώς ορισμένα.	39
Γράφημα 17 Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό.	40
Γράφημα 18 Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας κατά την τελευταία ζετία;	42
Γράφημα 19 Έχετε καλή γνώση του αντικειμένου σας εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε;	43

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Statistics	34
Πίνακας 2 Ομαδικά στατιστικά Έλεγχος Υποθέσεων 1	46
Πίνακας 3 Independent Samples Test έλεγχος υποθέσεων 1	47
Πίνακας 4 One sample t-test -δεδομένα	48
Πίνακας 5 One sample t- test - αποτελέσματα.....	48
Πίνακας 6 Βασικά στοιχεία υποδείγματος	50
Πίνακας 7 Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας. * ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Crosstabulation	51
Πίνακας 8 Chi-Square Tests	51
Πίνακας 9 Βασικά στοιχεία υποδείγματος No 2.....	52
Πίνακας 10 Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας * ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Crosstabulation.....	53
Πίνακας 11 Chi-Square Tests No 2.....	53



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 12 Περιγραφικά στοιχεία.....	54
Πίνακας 13 Test of Homogeneity of Διακύμανσης	55
Πίνακας 14 ANOVA	55
Πίνακας 15 Ανάλυση συσχέτισης – Περιγραφικά δεδομένα	56
Πίνακας 16 Ανάλυση συσχέτισης Pearson.....	57
Πίνακας 17 Δεδομένα ανάλυσης παλινδρόμησης.....	58
Πίνακας 18 Σύνοψη υποδείγματος.....	58
Πίνακας 19 ANOVA	59
Πίνακας 20 Συντελεστές.....	60



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο: "Συσχέτιση αξιολόγησης νοσηλευτικού προσωπικού και η αύξηση της παραγωγικότητάς του" υλοποιείται στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων του τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Ως σκοπό έχει την ανάδειξη ορισμένων βασικών πτυχών της αξιολόγησης του νοσηλευτικού προσωπικού στην Ελλάδα κατά τα τελευταία έτη. Προς αυτό η μελέτη υλοποιείται σε δύο στάδια, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Στο θεωρητικό μέρος της εργασίας παρουσιάζεται το πλαίσιο αξιολόγησης του νοσηλευτικού προσωπικού στην Ελλάδα, ενώ στο ερευνητικό μέρος της εργασίας υλοποιείται έρευνα που στηρίζεται σε ερωτηματολόγιο και αποσκοπεί να απαντήσει σε βασικές ερωτήσεις αναφορικά με τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την αναγκαιότητα, σημαντικότητα και αποτελεσματικότητα της εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας της Ελλάδας, αλλά ακόμα επιδιώκεται η συλλογή πληροφοριών σχετικά με τον τρόπο που συντελείται η αξιολόγηση, όπου και αν πραγματοποιείται.

Λέξεις – κλειδιά

Μονάδες υγείας, παραγωγικότητα, νοσηλευτικό προσωπικό, αξιολόγηση, σύστημα.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ABSTRACT

The present dissertation entitled: "Relationship between the evaluation of nursing staff and the increase of their productivity" is implemented in the framework of the Postgraduate Program in Organization and Management of Public Services, Public Organizations and Business of the Department of Economics of the University. The aim is to highlight some key aspects of the evaluation of nursing staff in Greece in recent years. To this end, the study is implemented in two stages, the theoretical and the research. The theoretical part of the work presents the evaluation framework of the nursing staff in Greece, while the research part of the work implements a questionnaire-based research and aims to answer key questions regarding the employees' views on the necessity, importance and effectiveness of the application. of the evaluation system within the health units of Greece, but the collection of information on the way the evaluation is carried out, wherever it is carried out, is still sought.

Key – words

Health units, productivity, nursing staff, evaluation, system.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μεγάλη ανταγωνιστικότητα μεταξύ των οργανισμών και των επιχειρήσεων, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, έχει συμβάλει στην υλοποίηση διαφόρων θεωριών σχετικά με την εφαρμογή μεθόδων και πρακτικών που δύναται να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς να ανταπεξέλθουν του μεγάλου ανταγωνισμού και να επιβιώσουν στο συνεχώς αναπτυσσόμενο και μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον, εντός του οποίου δραστηριοποιούνται. Προς αυτό, πολλές επιχειρήσεις και οργανισμοί τα τελευταία έτη έχουν εφαρμόσει συστήματα αξιολόγησης εργαζομένων.

Η αξιολόγηση των εργαζομένων αποτελεί ένα μείζονος σημασίας θέμα τόσο για τον ιδιωτικό, όσο και για το δημόσιο τομέα. Αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό κομμάτι του σύγχρονου τρόπου Διοίκησης των Επιχειρήσεων και των Δημοσίων Οργανισμών, αφού αποτελεί σημαντικό εργαλείο και μπορεί να βρει εφαρμογή σε όλα τα επίπεδα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Η αξιολόγηση και η εφαρμογή της δύναται να συμβάλλει με διττό τρόπο εντούτοις στους εργαζόμενους. Από τη μια, η εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης μπορεί να λειτουργήσει αποθαρρυντικά για ορισμένους εργαζόμενους και να συμβάλει στην απώλεια εμπιστοσύνης και όρεξης για εργασία, αφού πολλοί εργαζόμενοι αισθάνονται να κατακρίνονται συνεχώς από την ύπαρξη ενός συστήματος αξιολόγησης. Από την άλλη, για πολλούς εργαζόμενους η αξιολόγηση δρα παρακινητικά αφού τους ωθεί να προσφέρουν το 100% των δυνατοτήτων τους με σκοπό την αποκόμιση οφέλους, δηλαδή την απολαβή επιπλέον αμοιβών για την προσπάθειά τους.

Το βασικό στοιχείο στο οποίο στηρίζεται η αξιολόγηση των εργαζομένων δεν είναι άλλο από το επίπεδο της παραγωγικότητάς τους σε συνδυασμό σαφώς του περιεχομένου του προσοντολογίου τους και της γενικότερης συμπεριφοράς τους εντός του οργανισμού - φορέα στον οποίο απασχολούνται. Έτσι, η επαγγελματική επάρκεια, η ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας, το ενδιαφέρον και η αφοσίωση στην εργασία, η λήψη πρωτοβουλιών και η ανάληψη ευθυνών, η επικοινωνία προς τους συναδέλφους και η συμπεριφορά στην εξυπηρέτηση των πελατών/πολιτών, αλλά και η σφαιρική γνώση γύρω από το αντικείμενο εργασίας τους, αποτελούν κάποια από τα



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

πεδία τα οποία εξετάζονται προκειμένου να συντελεστεί η αξιολόγηση των εργαζομένων, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό σκοπός της παρούσας μελέτης αποτελεί η έρευνα γύρω από τον τρόπο με τον οποίο επιδρά η διαδικασία της αξιολόγησης στην βελτίωση/αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων νοσηλευτών/τριών εντός των μονάδων υγείας/νοσοκομείων της Ελλάδας. Για τους σκοπούς της μελέτης η εργασία διακρίνεται σε δύο μέρη, τη θεωρητική προσέγγιση που πραγματοποιείται μέσω βιβλιογραφικής/αρθρογραφικής ανασκόπησης και την εμπειρική έρευνα που πραγματοποιείται μέσω ερωτηματολογίου έρευνας. Στο πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας οι πληροφορίες συλλέχθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου έρευνας και η επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή τόσο περιγραφικής όσο και επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης με τη χρήση του Στατιστικού πακέτου S.P.S.S.

Ειδικότερα, η εργασία αποτελείται από 4 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο με τίτλο Βιβλιογραφική ανασκόπηση γίνεται αναφορά γενικά στην αξιολόγηση και την αναγκαιότητα αυτής για τον χώρο των επιχειρήσεων, αναφέρονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της αξιολόγησης, αλλά και οι συνέπειες της. Επιπλέον, γίνεται πιο στοχευμένη αναφορά στην εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης για το νοσηλευτικό προσωπικό εντός των μονάδων υγείας στην Ελλάδα. Στο δεύτερο κεφάλαιο με τίτλο Μεθοδολογία Έρευνας παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία έρευνας, δηλαδή, αιτιολογείται το είδος της έρευνας, οι μέθοδοι και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση της έρευνας, ο πληθυσμός και το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε, ενώ αναφορά γίνεται και στους κανόνες δεοντολογίας έρευνας. Στο κεφάλαιο 3 με τίτλο Αποτελέσματα Έρευνας παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την επεξεργασία των δεδομένων από το πρόγραμμα S.P.S.S. με τη βοήθεια πινάκων και διαγραμμάτων. Τέλος, στο κεφάλαιο 4 με τίτλο Συζήτηση και συμπεράσματα παρουσιάζονται τα βασικότερα συμπεράσματα και οι καταλήξεις από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, δίνοντας έμφαση στην αναγκαιότητα της εφαρμογής ενός συστήματος αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας στις Ελλάδα.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στη σύγχρονη εποχή όπου η γνώση αποτελεί έναν παραγωγικό συντελεστή, οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί φαίνεται να στρέφονται ολοένα και περισσότερο στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να διατηρήσουν ή να ισχυροποιήσουν ακόμα περισσότερο τη θέση τους στην αγορά. Προς αυτό εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης προκειμένου να μπορούν να ελέγξουν αν οι εργαζόμενοι που έχουν επιλέξει είναι οι κατάλληλοι για τις θέσεις για τις οποίες απασχολούνται, ενώ ακόμα επιδιώκουν με τον τρόπο αυτό να δουν το βαθμό δέσμευσης των εργαζόμενων απέναντι στην επιχείρηση. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις προβαίνουν σε αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζόμενων μέσω διαφόρων συστημάτων. Η αξιολόγηση της απόδοσης αποτελεί την εκτίμηση της τρέχουσας ή της παρελθούσας απόδοσης των εργαζόμενων σε σχέση με τα πρότυπα απόδοσης που έχουν τεθεί για τη θέση που καλύπτει (Dessler, 2012).

Η διαδικασία της αξιολόγησης πραγματοποιείται συνήθως από τον προϊστάμενο ενός τμήματος. Ο υπεύθυνος συμπληρώνει ένα τυποποιημένο έντυπο αξιολόγησης που αποσκοπεί στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού του τμήματος ή της επιχείρησης στο σύνολό της βάσει διαφόρων διαστάσεων και εν συνεχεία τα αποτελέσματα της αξιολόγησης συζητούνται με τον εργαζόμενο και προτείνονται μέτρα ή λύσεις στα τυχόν προβλήματα και ελλείψεις που παρατηρούνται. Η αξιολόγηση αποτελεί μια ζωτικής σημασίας διαδικασία για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς, αφού μέσω αυτής αντισταθμίζεται ο στρατηγικός σχεδιασμός της εταιρείας (Grote, 2002).

Η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί μια αρεστή διαδικασία, την οποία εντούτοις πολλές φορές οι περισσότεροι εργαζόμενοι αρνούνται να αποδεχτούν, ενώ πολλοί προϊστάμενοι αρνούνται να εφαρμόσουν. Από τη μία λοιπόν οι εργαζόμενοι δεν θέλουν να την λάβουν και από την άλλη οι μάνατζερ δεν θέλουν να την υλοποιήσουν. Κατά τον τρόπο αυτό πολλές έρευνες έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια



προκειμένου να διαπιστωθεί ποια είναι τα πραγματικά συναισθήματα των εργαζόμενων αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης. Σε μια πρόσφατη έρευνα που διεξήχθη το 2009 προέκυψε ως συμπέρασμα το γεγονός πως η πλειοψηφία των εργαζόμενων, περίπου το 80% των συμμετεχόντων δηλαδή στην έρευνα δεν ήταν ευχαριστημένο με τη διαδικασία και τους σκοπούς της αξιολόγησής του (Employee care a lot more about performance review than you may think, 2009).

1.2 ΟΦΕΛΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης δύναται να έχει πολλά πλεονεκτήματα για την επιχείρηση ή τον οργανισμό που επιλέγει να προβεί σε αξιολόγηση, μερικά εκ των οποίων δύναται να είναι τα ακόλουθα (Κανελλόπουλος, 1983):

- Σαφής καθορισμός προτύπων και αρχών σύμφωνα με τους στόχους της επιχείρησης, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην υλοποίησή τους και στη βελτίωση της θέσης της επιχείρησης.
- Η δυνατότητα διαπίστωσης από μέρους των εργαζόμενων ότι η καλή απόδοση αναγνωρίζεται και επιβραβεύεται.
- Η ικανοποίηση των εργαζομένων, επειδή αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και ότι αναγνωρίζεται η συνεισφορά τους. Επιπλέον, η τακτική θετική ανατροφοδότηση από την αξιολόγηση λειτουργεί ως κίνητρο και ενεργοποιεί περαιτέρω τους εργαζομένους.
- Η αυτογνωσία του κάθε εργαζόμενου, καθώς και η συνειδητοποίηση των ορίων και των δυνατοτήτων που διαθέτει δύναται να λειτουργήσει παρακινητικά και να κινητοποιήσει το ενδιαφέρον του, γεγονός που μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητά του και να εξασφαλίσει την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.
- Η οικοδόμηση κλίματος εμπιστοσύνης με τους εργαζομένους και η περαιτέρω ενθάρρυνσή τους για ανταλλαγή πληροφοριών και υποβολή προτάσεων για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησης.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

- Ο εντοπισμός της ανεπαρκούς απόδοσης στα αρχικά στάδιά της, με αποτέλεσμα να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος απόλυσης.
- Τα κενά κατάρτισης εντοπίζονται άμεσα και εκπονούνται σχέδια ανάπτυξης για τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων.
- Διευκολύνεται ο προγραμματισμός σταδιοδρομίας και επιταχύνεται η πρόοδος.
- Τα προβλήματα και τα παράπονα εκφράζονται και διευθετούνται.
- Οι εργαζόμενοι κατανοούν ποιες συμπεριφορές, στάσεις και πολιτικές επιβραβεύονται.

Επομένως, επιδιώκοντας να συγκεντρώσουμε τους λόγους για τους οποίους η εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης δύναται να είναι ευεργετική για τους εργαζόμενους και τον ίδιο τον οργανισμό θα λέγαμε πως μπορεί να συμβάλει στα ακόλουθα:

- Στη λήψη αποφάσεων για προαγωγές, μετακινήσεις, απολύσεις.
- Στον καθορισμό αυξήσεων μισθών ή επιπρόσθετων παροχών.
- Στον εντοπισμό αναγκών για περαιτέρω εκπαίδευση και εύρεση των σημείων βελτίωσης.
- Στον σχεδιασμό προγραμμάτων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Στην πληροφόρηση των εργαζομένων για τα δυνατά και αδύνατα σημεία τους στην εκτέλεση του έργου τους.
- Σε ποικίλες οργανωσιακές αλλαγές στο σύνολο της επιχείρησης.

1.3 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να συντελεστεί μέσω διαφόρων τεχνικών και μεθόδων. Συνήθως πραγματοποιείται από τους άμεσους



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

προϊσταμένους ή από τους ίδιους τους αξιολογούμενους. Ακόμα, μπορεί να υλοποιηθεί αξιολόγηση από τους υφισταμένους ενός προϊσταμένου ή μάνατζερ, από τους συναδέλφους, αλλά και τους συνεργάτες και τους πελάτες της επιχείρησης ή τους πολίτες που επισκέπτονται έναν οργανισμό, ή ακόμα και από όλους μαζί.

Πιο συγκεκριμένα η αξιολόγηση μπορεί να συντελεστεί με τους εξής τρόπους (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003):

1. **Αξιολόγηση από τον άμεσο προϊστάμενο.** Στην περίπτωση αυτή θεωρείται πως ο προϊστάμενος ενός τμήματος αποτελεί τον πλέον κατάλληλο άνθρωπο για την αξιολόγηση των εργαζομένων του τμήματος. Ο άμεσος προϊστάμενος αποτελεί εκείνο το άτομο που ασκεί εποπτεία επί μονίμου βάσεως στους αξιολογούμενους υπαλλήλους και κατέχει υψηλότερη θέση στην ιεραρχία απ' αυτούς. Εξαιτίας των καθηκόντων του, έχει άμεση γνώση της εργασίας των αξιολογούμενων υπαλλήλων και μπορεί να εκφέρει υπεύθυνη και έγκυρη γνώμη για την υπηρεσιακή απόδοση και τις ικανότητές τους.
2. **Αυτοαξιολόγηση.** Σε πολλές υπηρεσίες εφαρμόζεται ένα σύστημα αυτό-αξιολόγησης και έτσι δίνεται η δυνατότητα ο ίδιος ο εργαζόμενος να επισημάνει τα θετικά του στοιχεία και να εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους ενδεχομένως ένας στόχος καθυστέρησε να εφαρμοστεί. Η αυτό-αξιολόγηση μπορεί να λάβει χώρα κατά τη διάρκεια προσωπικής συνέντευξης μεταξύ αξιολογούμενου και αξιολογητή, μέσα σε ειδικό πλαίσιο και πεδίο του έντυπου αξιολόγησης, ή μέσω μίας ατομικής έκθεσης πεπραγμένων. Εντούτοις, καθίσταται σαφές το γεγονός πως η αυτοαξιολόγηση δεν μπορεί να είναι αντικειμενική, αφού ο ίδιος ο εργαζόμενος προσπαθεί να αξιολογήσει την προσπάθεια που καταβάλλει.
3. **Αξιολόγηση από υφιστάμενους.** Αυτός ο τρόπος αξιολόγησης δεν βρίσκει μεγάλη εφαρμογή λόγω του έντονου ανταγωνισμού που μπορεί να συμβάλει στη μη αντικειμενική κρίση από μέρους των συναδέλφων ή από μέρους των υφισταμένων για τον προϊστάμενό τους. Εντούτοις, αποτελεί έναν ιδιαίτερα αποτελεσματικό τρόπο προς συλλογή απόψεων των υφισταμένων για τον προϊστάμενό τους, σχετικά με τη συμπεριφορά του, το διοικητικό έργο του, τις



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ικανότητες διαχείρισης έκτακτων και επειγόντων περιστατικών, καθώς και τη δυνατότητα έμπνευσης και μετάδοσης οραματισμού και στόχων. Κατά τον τρόπο αυτό ο προϊστάμενος αξιολογείται όχι μόνο για τα αποτελέσματα των πράξεων του, αλλά και για τις ηγετικές του ικανότητες.

4. **Αξιολόγηση από πάνω προς τα κάτω.** Στην περίπτωση αυτή, κάθε υπάλληλος αξιολογείται τόσο από τους υφισταμένους του όσο και από τον προϊστάμενο. Πρόκειται για μία αξιολόγηση που συνδυάζει την έκθεση απόψεων δύο ιεραρχικών επιπέδων, μειώνοντας την πιθανότητα μεροληψίας και αυξάνοντας τη δυνατότητα έκφρασης όλων των εκτιμήσεων για την υπηρεσιακή αποτελεσματικότητα του αξιολογούμενου.
5. **Αξιολόγηση από εργαζόμενους που βρίσκονται στην ίδια ιεραρχία.**
6. **Αξιολόγηση από πελάτες.** Στην περίπτωση εργαζόμενων που έρχονται σε καθημερινή βάση σε επαφή με πελάτες, δύναται να εφαρμοστεί το σύστημα αξιολόγησης που δίνει τη δυνατότητα στους ίδιους τους πελάτες να αξιολογήσουν το έργο των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα αυτής της τεχνικής αξιολόγησης λαμβάνονται υπόψη, κυρίως όταν πρόκειται για προαγωγές ή για βελτίωση του επιπέδου των παρεχόμενων υπηρεσιών, και συνυπολογίζονται με την αξιολόγηση του άμεσου προϊσταμένου.

Σε κάθε περίπτωση αξίζει να αναφερθεί το γεγονός πως τα κριτήρια αξιολόγησης δύναται να καταταγούν σε ορισμένες βασικές κατηγορίες και αυτές δεν είναι άλλες από τις ακόλουθες:

- ✓ Το αποτέλεσμα της εργασίας.
- ✓ Το κριτήριο συμπεριφοράς από μέρους των εργαζομένων.
- ✓ Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και των γνώσεων των εργαζομένων.

Η αξιολόγηση των εργαζομένων εντούτοις στηρίζεται και σε διάφορες μεθόδους που συνήθως αξιολογούν το αποτέλεσμα της εργασίας ή την απόδοση από μέρους των εργαζομένων. Η αξιολόγηση βάσει αποτελεσμάτων ή βάσει



αποδοτικότητας/παραγωγικότητας, δηλαδή σε σύγκριση με τα πρότυπα απόδοσης, θεωρείται αντικειμενική μέθοδος και συνιστά ένα μέτρο υποκίνησης των εργαζομένων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι καθορίζουν, σε συνεργασία με τους προϊσταμένους τους, τους προσωπικούς τους στόχους.

1.4 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Τη νοσηλευτική φροντίδα προσφέρουν οι επαγγελματίες του Κλάδου Νοσηλευτικής και κατά τον τρόπο αυτό η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από μέρους του νοσηλευτικού προσωπικού. Οι νοσηλευτές είναι ιδιαίτερα επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση. Το νοσηλευτικό προσωπικό αντιμετωπίζει ένα σχετικά αγχωτικό περιβάλλον εργασίας, υψηλή ψυχική και σωματική πίεση, ακανόνιστο προγραμματισμό ή μετατόπιση, περιορισμένη επαγγελματική προαγωγή και κοινωνικο-συναισθηματικές πιέσεις σε σχέση με τους ασθενείς και το στενό περιβάλλον. Εντούτοις, παρά τις συνεχείς πιέσεις οι νοσηλευτές αξιολογούνται τελικά για το έργο τους και όχι για την προσπάθεια που καταβάλλουν, ώστε να ανταπεξέλθουν στην καθημερινότητα (Jaafarour, khani, & Mahamodian, 2015).

Κατά τον τρόπο αυτό καθίσταται σαφές το γεγονός πως η αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού αποτελεί ένα μείζονος σημασίας θέμα και βρίσκεται έτσι στο επίκεντρο συζητήσεων (Ανδριώτη, 1994). Έτσι, η αξιολόγηση έχει αποτελέσει ένα αναπόσπαστο κομμάτι και για τον τομέα της παροχής υπηρεσιών υγείας κατά τα τελευταία χρόνια και κρίνεται ολοένα και περισσότερο επιτακτική σαν ανάγκη, προκειμένου να επιτυγχάνεται το μέγιστο δυνατό όφελος. Παράλληλα, μέσω των συστημάτων αξιολόγησης είναι εφικτός ο εντοπισμός τυχόν αδυναμιών και ελλείψεων και στη συνέχεια η λήψη μέτρων προς αντιμετώπισή τους (Λανάρα, 2002).

Η διαδικασία αυτή, υλοποιείται με ένα ορισμένο σύστημα αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από αρχές, όπως είναι η αμεροληψία και η επαγγελματική ικανότητα που επιδεικνύει ο αξιολογούμενος (Urwick, 1944). Πιο συγκεκριμένα, η αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού πραγματοποιείται με τη βοήθεια του εντύπου στο οποίο



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

στηρίζεται η αξιολόγηση γενικά των Δημοσίων Υπαλλήλων. Η αξιολόγηση του προσωπικού λαμβάνει χώρα περιοδικά σε καθιερωμένες ημερομηνίες για την απόδοση της εργασίας και το βαθμό άσκησης των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων στη συγκεκριμένη περίοδο χρόνου (Γώγος, 2011). Στην κατεύθυνση αυτή, τα κύρια κριτήρια που εξετάζονται στο πλαίσιο της αξιολόγησης είναι τα ακόλουθα (Υ.Ε., 1998):

- Οι τίτλοι σπουδών – μετεκπαιδεύσεις – επιμόρφωση
- Η συνοπτική περιγραφή του έργου που έχει επιτελεστεί
- Η γνώση του αντικειμένου
- Η αποτελεσματικότητα
- Οι ποινές, αν υπάρχουν
- Οι διακρίσεις, αν υπάρχουν
- Οι διοικητικές σχέσεις
- Οι υπηρεσιακές σχέσεις, η συμπεριφορά και η προσωπικότητα
- Το ενδιαφέρον και η δημιουργικότητα
- Η οργανωτική ικανότητα

Επιπλέον, για την αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού γίνεται χρήση διαφόρων κριτηρίων, όπως για παράδειγμα ο βαθμός παραγωγικότητας, το ηθικό, η επίτευξη του σκοπού του νοσοκομείου καθώς και η προσωπική προσαρμογή του ατόμου στο περιβάλλον του νοσοκομείου (Κελέση – Σταυροπούλου & Σταυροπούλου, 2010).

Η αξιολόγηση όμως του νοσηλευτικού προσωπικού δεν αποσκοπεί μόνο στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας. Προσφέρει κίνητρα στους εργαζόμενους για αύξηση της παραγωγικότητας και προσέγγιση υψηλότερων αμοιβών. Για να αισθανθεί ο αμειβόμενος ικανοποίηση από την εργασία του, θα πρέπει οι



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

αντιλήψεις του για την συνεισφορά του στην εργασία να συνάδουν με την προσδοκώμενη αμοιβή και το εν γένει αίσθημα δικαιοσύνης. Αν αυτό δεν συμβαίνει, τότε ο εργαζόμενος δεν μπορεί να δικαιολογήσει την προσπάθεια που καταβάλλει για να ικανοποιήσει τις εργασιακές απαιτήσεις και αρχίζει σιγά σιγά να αμφιβάλει για την αξία της αμοιβής του. Η αξιολόγηση επομένως των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας θα έπρεπε να αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο από πλευράς των μονάδων σύνδεσης της αποδοτικότητας/παραγωγικότητας και των αμοιβών. Εντούτοις, η σύνδεση της αμοιβής με την αποδοτικότητα των εργαζομένων εντός των δημοσίων μονάδων υγείας δύσκολα επιτυγχάνεται και τις περισσότερες φορές δεν είναι υλοποιήσιμη στην πράξη (Μερκούρης, 2008).

Οι διάφορες μέθοδοι που έχουν οι μονάδες υγείας στη διάθεσή τους προς πραγματοποίηση της αξιολόγησης του προσωπικού τους είναι οι ακόλουθες (Γούλα, 2007):

- Μέθοδοι Συγκρίσεως. Διακρίνονται επιμέρους σε μεθόδους κατατάξεως και μεθόδους εναλλακτικής κατάταξης.
- Μέθοδοι μέτρησης συμπεριφοράς.
- Κατάλογοι συμπεριφορών.
- Μέθοδοι με βάση τα αποτελέσματα.
- Άμεση μέτρηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.
- Άμεση μέτρηση αποχωρήσεων.
- Αξιολόγηση με βάση την επίτευξη αντικειμενικών στόχων (MBO).

Εξαιτίας της σημαντικότητας του θέματος πολλές μελέτες και έρευνες έλαβαν χώρα τα τελευταία έτη. Αρκετές από αυτές αποσκοπούσαν στον εντοπισμό των συνιστωσών της παραγωγικότητας της εργασίας και τη συμβολή της αξιολόγησης για την αύξηση της παραγωγικότητας του νοσηλευτικού προσωπικού. Σχετική έρευνα που έκανε χρήση ερωτηματολογίου κατέληξε πως ορισμένοι παράγοντες όπως το περιβάλλον, η αξιολόγηση, η απόδοση, η εγκυρότητα, τα κίνητρα, η σαφήνεια και η



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

οργανωτική δομή αποτέλεσαν παράγοντες αύξησης της παραγωγικότητας. Από τους παράγοντες αυτούς, η αξιολόγηση και το περιβάλλον ήταν εκείνοι που είχαν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα της εργασίας (Arash, Alireza, Neda, & Faranak, 2015).



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1 ΕΙΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Πρόκειται για μια εμπειρική ανάλυση – ποσοτική έρευνα. Σκοπός της αποτελεί η εύρεση σχέσεων μεταξύ των διαφόρων παραγόντων που μελετώνται. Πιο συγκεκριμένα, η ποσοτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους, μαθηματικά μοντέλα και αριθμητικά δεδομένα. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποιείται αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων και επιδιώκεται γενίκευση σε ένα ευρύτερο πληθυσμό (Gilman&Haubein, 1944).

2.2 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ – ΔΕΙΓΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τον πληθυσμό της έρευνας αποτελούν το εργαζόμενο νοσηλευτικό προσωπικό των μονάδων υγείας της Ελλάδας που απασχολούνται σε δημόσια γενικά νοσοκομεία. Ειδικότερα, το δείγμα της μελέτης διαμορφώθηκε από εργαζόμενους μονάδων υγείας της Αθήνας. Το δείγμα για τις ανάγκες της έρευνας διαμορφώθηκε σε 101 συμμετέχοντες.

2.3 ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο διάστημα 15 Οκτωβρίου 2021 – 20 Δεκεμβρίου 2021. Για τη συλλογή των δεδομένων δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, στο σύνολο το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 20 ερωτήσεις. Ειδικότερα, η πρώτη ενότητα με τίτλο "ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ" συλλέγει πληροφορίες σχετικά με δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα, όπως για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, τα έτη προϋπηρεσίας, η γνώση χειρισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, η ύπαρξη νοσηλευτικής ιδιότητας ή όχι κ.λπ. Αντίστοιχα, η δεύτερη ενότητα με τίτλο "ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ" επιδιώκει να συλλέξει πληροφορίες



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

σχετικά με τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα γύρω από την αναγκαιότητα της αξιολόγησης και τους τρόπους με τους οποίους δύναται να επιδράσει στην παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα των εργαζομένων (Noor, 2008).

Εξαιτίας των ιδιαίτερων συνθηκών που έχουν διαμορφωθεί στη χώρα μας λόγω της πανδημίας COVID-19 η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε ηλεκτρονικά μέσω της δημιουργίας φόρμας ερωτηματολογίων Google-forms. Κάθε συμμετέχοντας επιλέγοντας τον σύνδεσμο της φόρμας μεταφερόταν στην ηλεκτρονική έρευνα και αφού λάμβανε γνώση σχετικά με τους σκοπούς της έρευνας και το πλαίσιο πραγματοποίησής της μπορούσε αν και εφόσον το επιθυμούσε να συνεχίσει στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έρευνας.

2.4 ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Για την ανάλυση των δεδομένων έγινε χρήση του στατιστικού προγράμματος S.P.S.S. Η χρήση του προγράμματος απαιτεί την ύπαρξη ηλεκτρονικού υπολογιστή και πιο συγκεκριμένα, τα στοιχεία που συλλέχθηκαν με τη χρήση του ερωτηματολογίου έρευνας συγκεντρώθηκαν σε ένα αρχείο excel, το οποίο στη συνέχεια υπέστη κατάλληλη επεξεργασία και κωδικοποίηση προκειμένου να διαμορφωθεί κατάλληλα ώστε στη συνέχεια τα κωδικοποιημένα πλέον δεδομένα να έχουν την κατάλληλη μορφή ώστε να υποστούν επεξεργασία στο πρόγραμμα S.P.S.S.

2.5 ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Για τη διεξαγωγή της έρευνας η οποία στηρίζεται σε άντληση – συλλογή στοιχείων μέσω ερωτηματολογίων ο ερευνητής οφείλει να υιοθετεί κάποιους βασικούς κανόνες δεοντολογίας έρευνας προκειμένου να διασφαλίσει τόσο την ομαλή διαδικασία της συλλογής δεδομένων, όσο και να προστατεύσει τα προσωπικά δεδομένα εκείνων που θέλησαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και να συμβάλλουν στην εξαγωγή συμπερασμάτων. Για τη διεξαγωγή λοιπόν της έρευνας λήφθηκε άδεια από μέρους των διευθυντών των μονάδων που συμμετείχαν στην έρευνα. Η συμπλήρωση του



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ερωτηματολογίου ήταν οικειοθελής και δεν εξαναγκάστηκε κανένας εργαζόμενος στη συμπλήρωση αυτού χωρίς τη θέλησή του. Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων πραγματοποιήθηκαν σύμφωνα με τις αρχές περί ανωνυμίας και προστασίας προσωπικών δεδομένων.



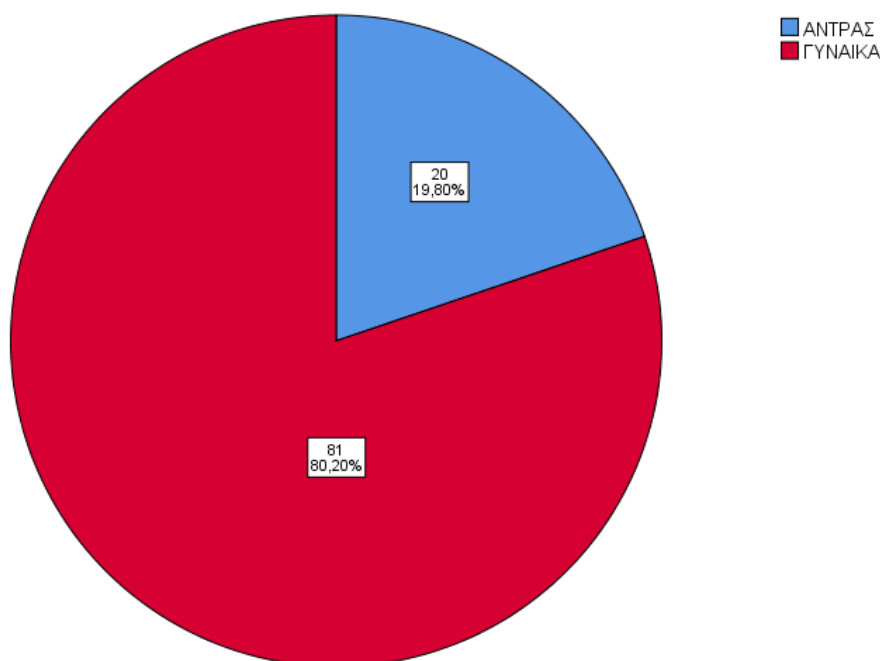
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ-ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στην παρούσα ενότητα μελετώνται με τη βοήθεια της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηματολογίου, δηλαδή η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου έρευνας.

Γράφημα 1 Κατανομή δείγματος ως προς το φύλο



Σύμφωνα με το γράφημα 1 φαίνεται πως το 19,80% του δείγματος είναι άντρες και το 80,20% του δείγματος γυναίκες. Σε απόλυτους αριθμούς 20 είναι οι άντρες και 81 οι γυναίκες στο σύνολο του δείγματος με $N=101$.

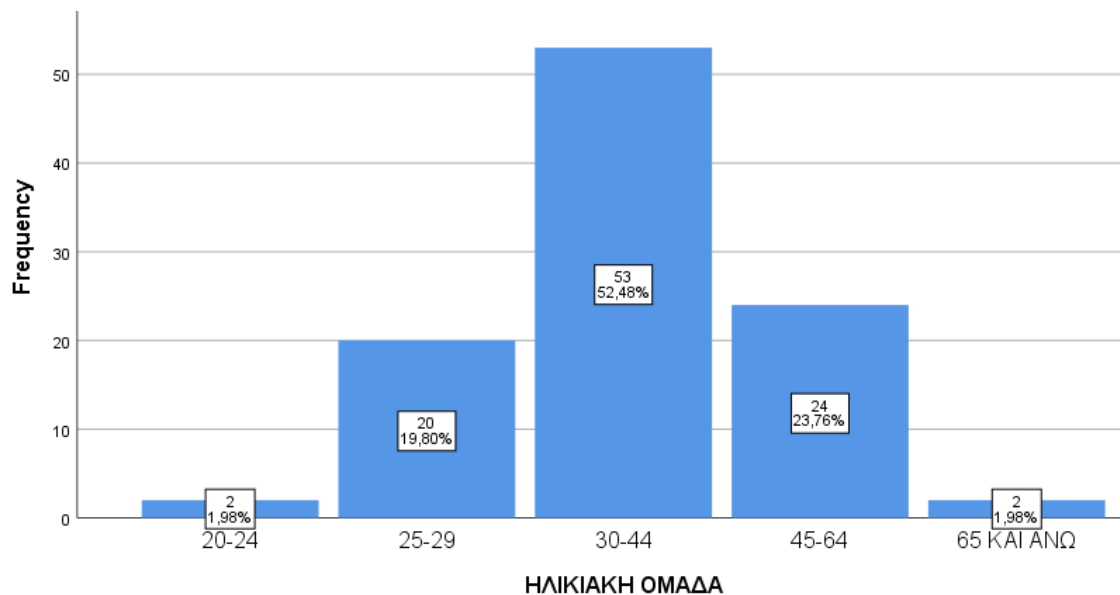
Στη συνέχεια και σύμφωνα με το γράφημα 2 μπορούμε να παρατηρήσουμε την κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία των συμμετεχόντων της έρευνας. Παρατηρούμε πως στο 1,98% του δείγματος ανήκουν συμμετέχοντες ηλικίας 20-24. Το 19,8% του δείγματος αποτελούν συμμετέχοντες ηλικίας 25-29 ετών, η μεγαλύτερη



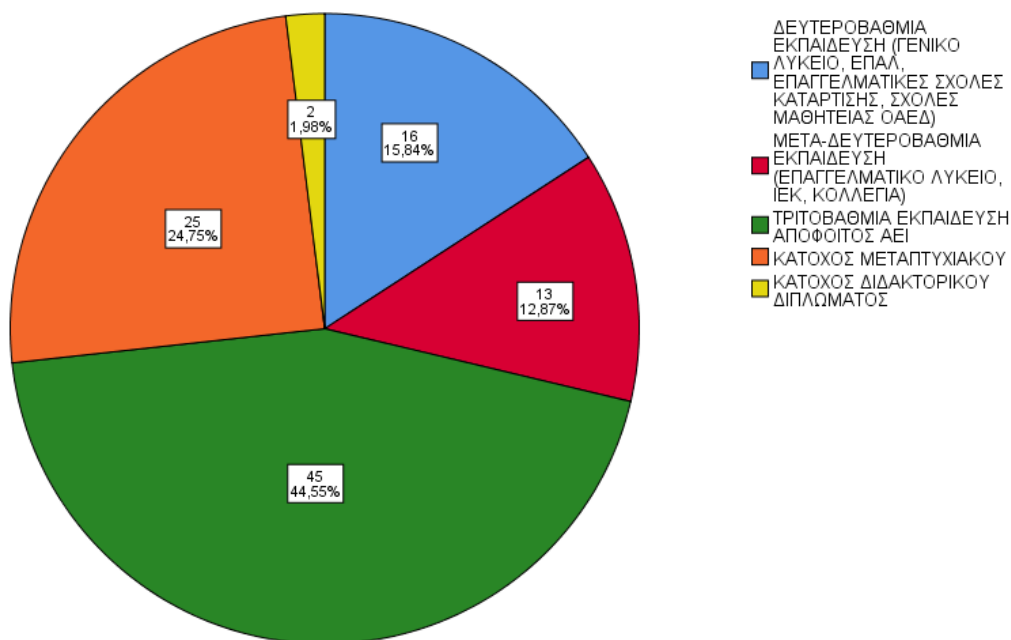
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

σχετική συχνότητα παρατηρείται στην ομάδα των 30-44 με ποσοστό 52,48%, 23,76% του δείγματος έχουν ηλικία 45-64 και μόλις το 1,98% είναι 65 και άνω.

Γράφημα 2 Κατανομή δείγματος ως προς την ηλικιακή ομάδα



Γράφημα 3 Κατανομή δείγματος ως προς το μορφωτικό επίπεδο



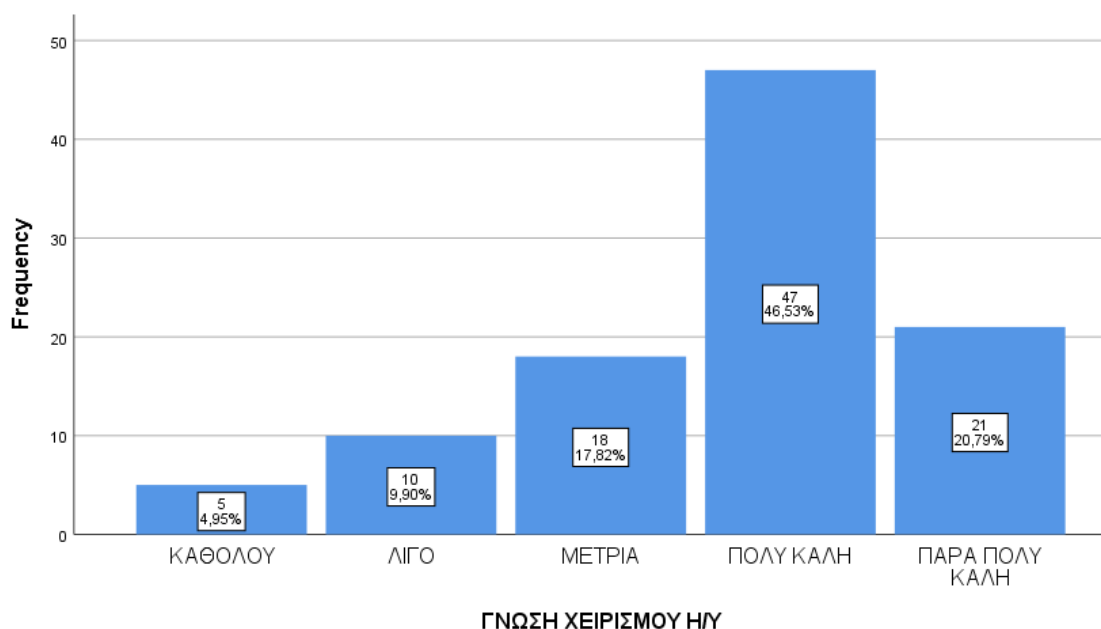


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε από το γράφημα 3, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος αποτελείται από απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό 44,55%. Στη συνέχεια, το υπόλοιπο μέρος του δείγματος αποτελείται από τις υπόλοιπες κατηγορίες εκπαίδευσης και πιο συγκεκριμένα, το 15,84% του δείγματος είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μόλις το 2% είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος και 24,75% κάτοχοι μεταπτυχιακού.

Γράφημα 4 Κατανομή δείγματος ως προς τη γνώση χειρισμού Η/Υ



Από το γράφημα 4 παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος μπορεί να χειριστεί σε πολύ καλό βαθμό τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές ως μέρος της εργασίας τους, ενώ μόλις 5 στα 101 άτομα που συμμετείχαν δεν έχουν καθόλου γνώση χειρισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών.

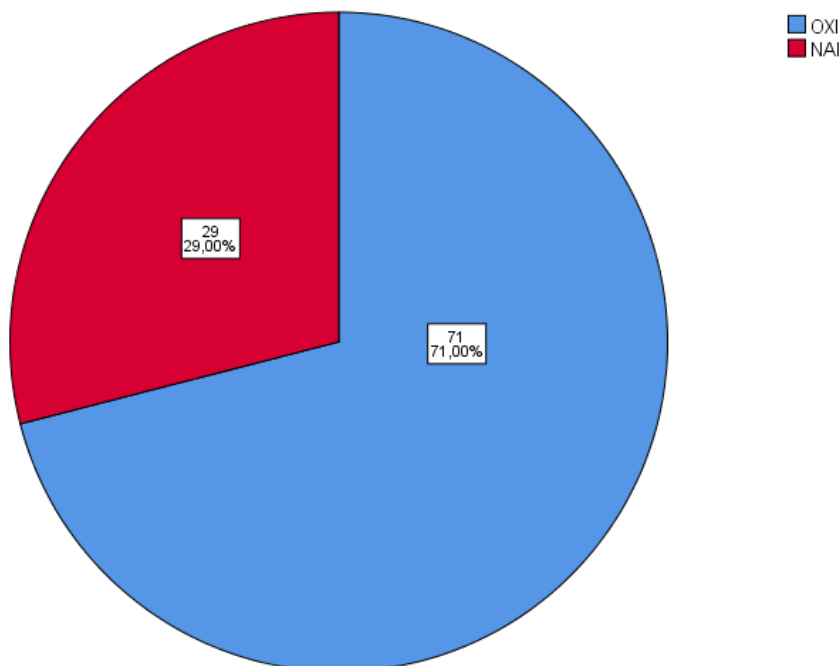
Στη συνέχεια, το γράφημα 5 δείχνει την κατανομή του δείγματος ως προς την κατοχή νοσηλευτικής ειδικότητας ή όχι. Από το γράφημα παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος δεν διαθέτει νοσηλευτική ειδικότητα και ανέρχεται στο 71%, ενώ μόλις το 29% του δείγματος διαθέτει νοσηλευτική ειδικότητα. Στη



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

συγκεκριμένη περίπτωση ένας από τους συμμετέχοντες δεν έδωσε απάντηση στην ερώτηση αυτή.

Γράφημα 5 Κατανομή δείγματος ως προς την κατοχή νοσηλευτικής ειδικότητας



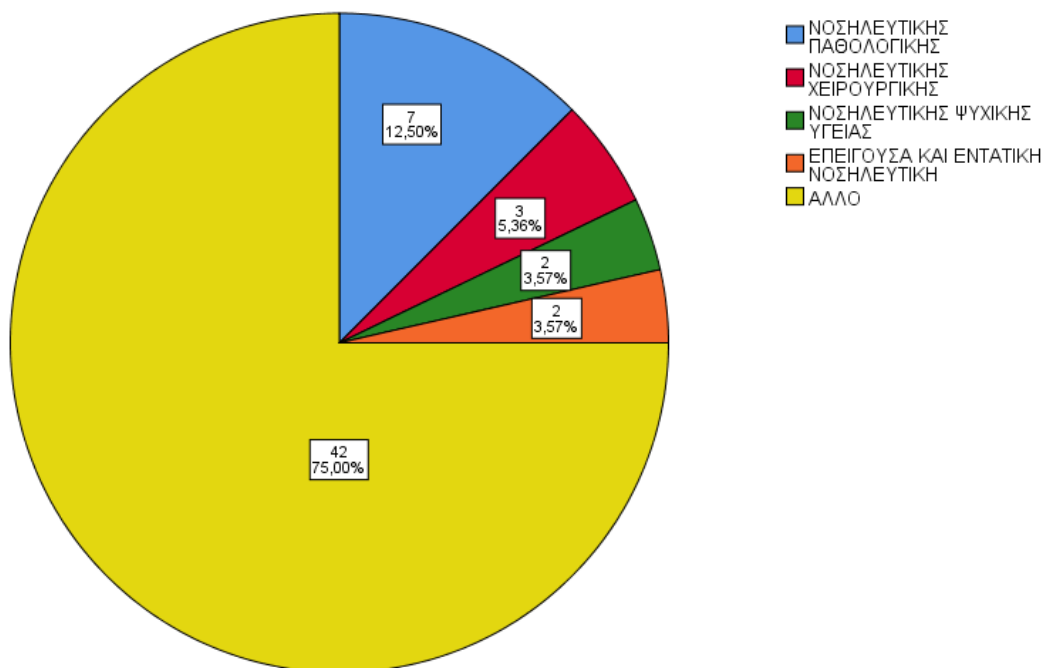
Ακολούθως, το γράφημα κατανομής του δείγματος ως προς τη νοσηλευτική ειδικότητα.

Από το 29% του δείγματος αυτού που έχει νοσηλευτική ειδικότητα σύμφωνα με το γράφημα 5, το γράφημα 6 δείχνει συγκεκριμένα ποια ειδικότητα έχει η κάθε ομάδα. Έτσι, το 12,50% του δείγματος έχει την ειδικότητα της νοσηλευτικής παθολογικής, το 5,36% έχει την ειδικότητα της νοσηλευτικής χειρουργικής, το 3,57% έχει την ειδικότητα της νοσηλευτικής ψυχικής υγείας και το 3,57% έχει την ειδικότητα της επείγουσας και εντατικής νοσηλευτικής.



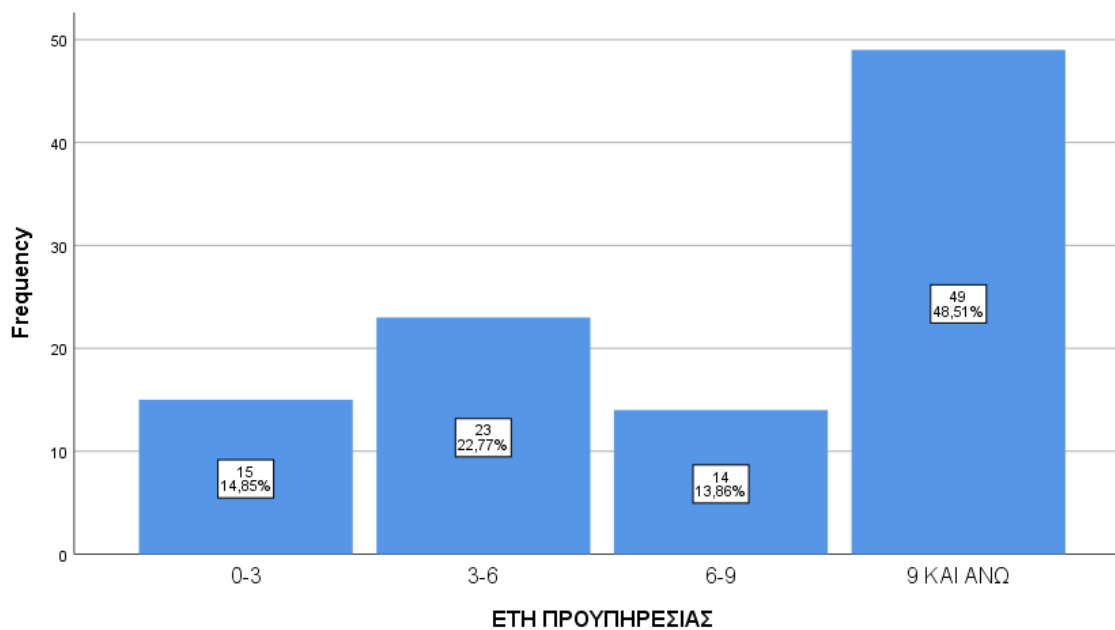
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 6 Κατανομή δείγματος ως προς τη νοσηλευτική ειδικότητα



Στη συνέχεια παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας.

Γράφημα 7 Κατανομή δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας



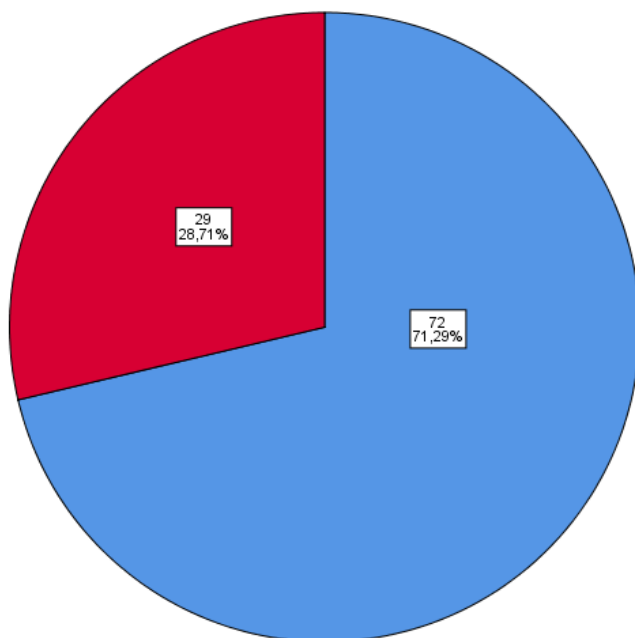


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Από το γράφημα 7 φαίνεται πως το 14,85% του δείγματος έχει μέχρι και 3 έτη προϋπηρεσίας, το 22,77% του δείγματος έχει από 3 μέχρι και 6 χρόνια προϋπηρεσίας, το 13,86% του δείγματος έχει από 6 έως 9 χρόνια προϋπηρεσίας και τέλος το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος, ίσο με 48,51% έχει περισσότερα από 9 χρόνια προϋπηρεσίας.

Εν συνεχεία, το γράφημα 8 παρουσιάζει την κατανομή του δείγματος ως προς το μηνιαίο εισόδημα των συμμετεχόντων. Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος διαθέτει εισόδημα από 500-1000 και αποτελεί το 72% του δείγματος και το υπόλοιπο 29% του δείγματος αμείβεται με υψηλότερο μισθό και ανήκει στην κατηγορία μηνιαίου εισοδήματος από 1001-2000 ευρώ. Κανένας εργαζόμενος δεν αμείβεται με μισθό περισσότερο από 2001.

Γράφημα 8 Κατανομή δείγματος ως προς το μηνιαίο εισόδημα



Έπειτα ακολουθεί το γράφημα 9 στο οποίο παρουσιάζονται οι σχετικές Συχνότητες ενασχόλησης των συμμετεχόντων με τη δια βίου μάθηση, προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν ολοένα και καλύτερα στο αντικείμενο ασχολίας τους.

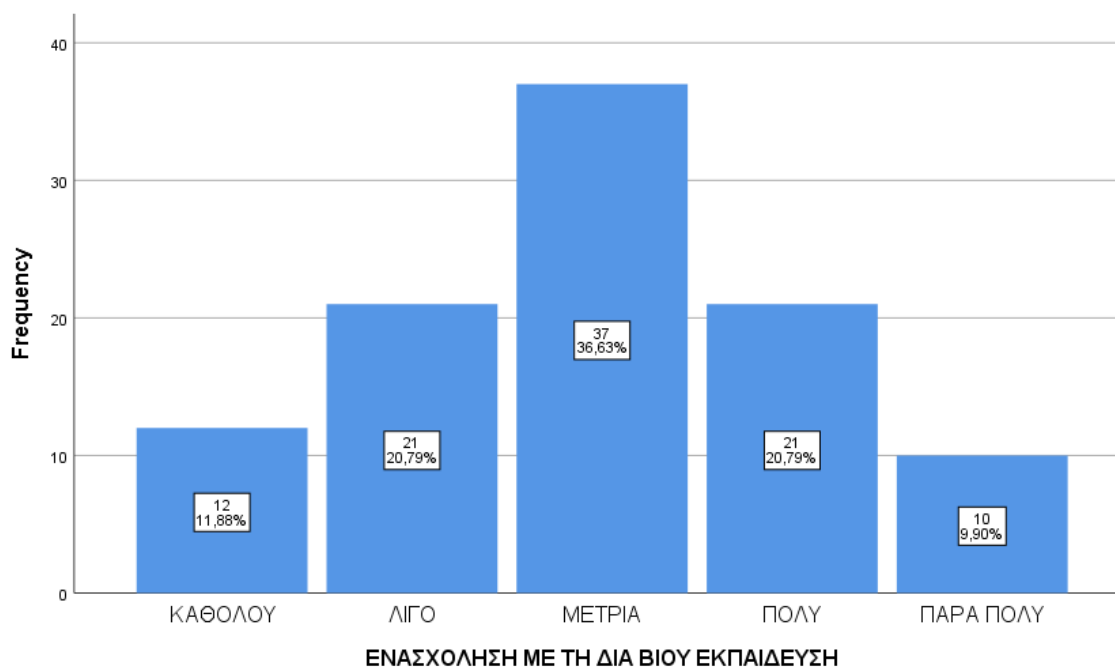


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε η κατανομή θα λέγαμε πως είναι κανονική αφού τα άκρα έχουν σχεδόν ίδια σχετική συχνότητα. Ειδικότερα, καθόλου δεν ασχολείται με τη δια βίου μάθηση το 11,88% του δείγματος που αντιστοιχεί σε 12 από τους 101 συμμετέχοντες. Αντίστοιχα, σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό ασχολείται με τη δια βίου μάθηση το 9,9% του δείγματος, δηλαδή 10 συμμετέχοντες. Στη μέση με λίγο μεγαλύτερες σχετικές συχνότητες βρίσκονται οι κατηγορίες ενασχόλησης "λίγο" και "πολύ" με τη δια βίου μάθηση με ποσοστό 20,79% που αντιστοιχεί σε 21 συμμετέχοντες, ενώ τη μεγαλύτερη συχνότητα παρουσιάζει η μεσαία κατηγορία "μέτρια" ενασχόληση με τη δια βίου μάθηση που περιέχει 37 συμμετέχοντες.

Γράφημα 9 Κατανομή δείγματος ως προς το βαθμό ενασχόλησης με τη δια βίου εκπαίδευση



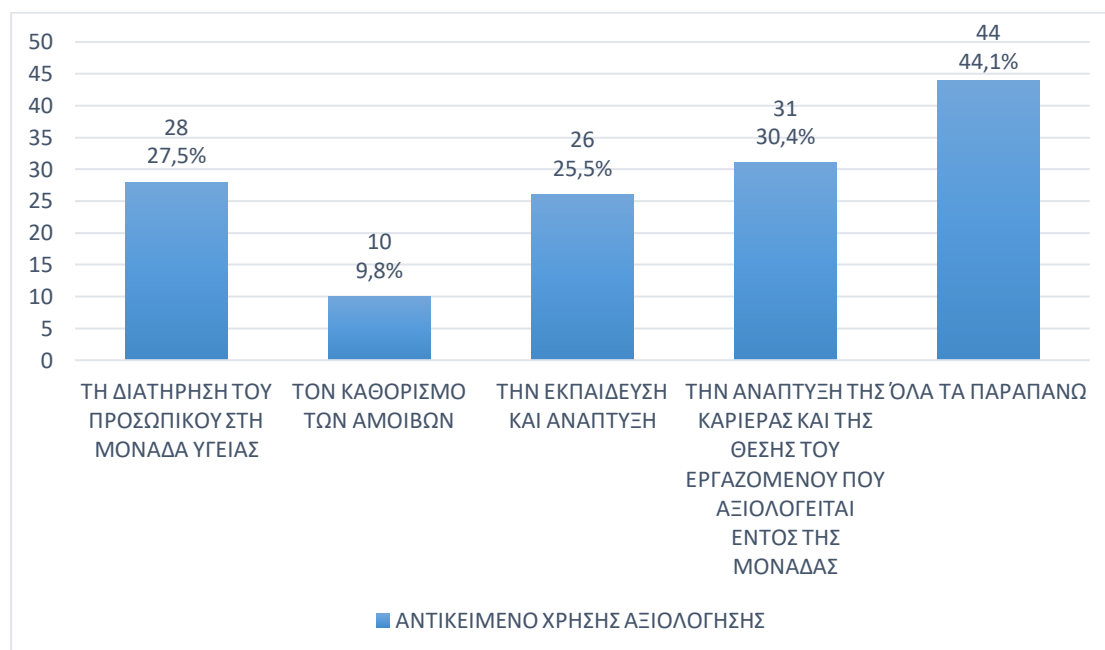
Τέλος, σύμφωνα με το γράφημα 10 φαίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τους λόγους χρήσης της αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας. Σύμφωνα με τις απαντήσεις το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος, 44 συμμετέχοντες απάντησαν πως στους λόγους χρήσης της αξιολόγησης συνοψίζονται όλες οι μεταβλητές, όπως ο καθορισμός των αμοιβών, η διατήρηση του προσωπικού, η



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού και η ανάπτυξη της καριέρας των εργαζομένων.

Γράφημα 10 Κατανομή δείγματος ως προς το αντικείμενο χρήσης της αξιολόγησης εντός της μονάδας υγείας



3.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – Β΄ ΜΕΡΟΣ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται η ανάλυση των δεδομένων του Β΄ μέρους που συλλέχθηκαν με τη βοήθεια του ερωτηματολογίου έρευνας και αναλύονται με τη χρήση περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης.

Αρχικά στον πίνακα 1 που παρουσιάζεται στη συνέχεια εξάγονται όλα τα περιγραφικά στατιστικά για το σύνολο των ποσοτικών μεταβλητών του Β΄ μέρους του ερωτηματολογίου έρευνας. Σύμφωνα με τον πίνακα μπορούμε να παρατηρήσουμε πως δεν υπάρχουν δεδομένα που δεν χρησιμοποιήθηκαν (Τιμές που λείπουν value = 0), άρα οι συμμετέχοντες έδωσαν απαντήσεις σε όλες τις ερωτήσεις. Στη συνέχεια, για κάθε μια από τις ποσοτικές αυτές μεταβλητές παρουσιάζονται κάποια βασικά



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

χαρακτηριστικά όπως η κεντρική τιμή, η μέση τιμή, το εύρος, η ελάχιστη και μέγιστη τιμή κ.λπ.

Ειδικότερα, στην ερώτηση σχετικά με το αν πρέπει να εφαρμόζεται η αξιολόγηση εντός των μονάδων υγείας η μέση τιμή των απαντήσεων ισούται με 4,32, η κεντρική τιμή με 4 = "συμφωνώ", ενώ ελάχιστη τιμή ορίζεται η 2 = "διαφωνώ". Παρατηρούμε πως δεν υπάρχει η ακραία τιμή 1= "διαφωνώ απόλυτα", επομένως συμπεραίνουμε πως το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων θεωρούν πως πρέπει να εφαρμόζεται αξιολόγηση εντός των μονάδων υγείας. Αντίθετα όμως, η ακραία τιμή 5= "Συμφωνώ απόλυτα" παρατηρείται στις απαντήσεις των συμμετεχόντων, γεγονός που επιβεβαιώνει την ανωτέρω κατάληξη. Κατά τον ίδιο τρόπο μελετώνται και όλες οι υπόλοιπες ποσοτικές μεταβλητές.

Πίνακας 1 Στατιστικά στοιχεία ποσοτικών μεταβλητών

	1. Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.	2. Το σύστημα αξιολόγησης είναι αντικειμενικό και αξιόπιστο.	4. Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας τα τελευταία 3 χρόνια.	7. Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων διατηρούνται σε καλό επίπεδο εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε.	8. Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο της εργασίας τους.	9. Τα καθήκοντα για τα οποία αξιολογείτε εντός της μονάδας που απασχολείτε είναι σαφώς ορισμένα	10. Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό.	
N	Έγκυρες	101	101	101	101	101	101	
	Τιμές που λείπουν	0	0	0	0	0	0	
	Μέση τιμή	4,3267	2,8515	3,0594	3,6733	3,8515	3,2475	2,9703
	Διάμεσος	4,0000	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000	3,0000



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Τυπική απόκλιση	0,70865	1,14356	0,90357	0,74979	0,76663	0,95295	1,14416	
Διακύμανση	0,502	1,308	0,816	0,562	0,588	0,908	1,309	
Ελάχιστο	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
Μέγιστο	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	
Αθροισμα	437,00	288,00	309,00	371,00	389,00	328,00	300,00	
Εκατοστη μόρια	25	4,0000	2,0000	2,0000	3,0000	3,0000	2,5000	2,0000
	50	4,0000	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000	3,0000
	75	5,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000

Στη συνέχεια, για κάθε μια από τις ποσοτικές μεταβλητές του ανωτέρω πίνακα παραθέτεται στη συνέχεια κυκλικό διάγραμμα προς μελέτη των συχνοτήτων, προκειμένου να λάβουμε γνώση αναφορικά με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα.

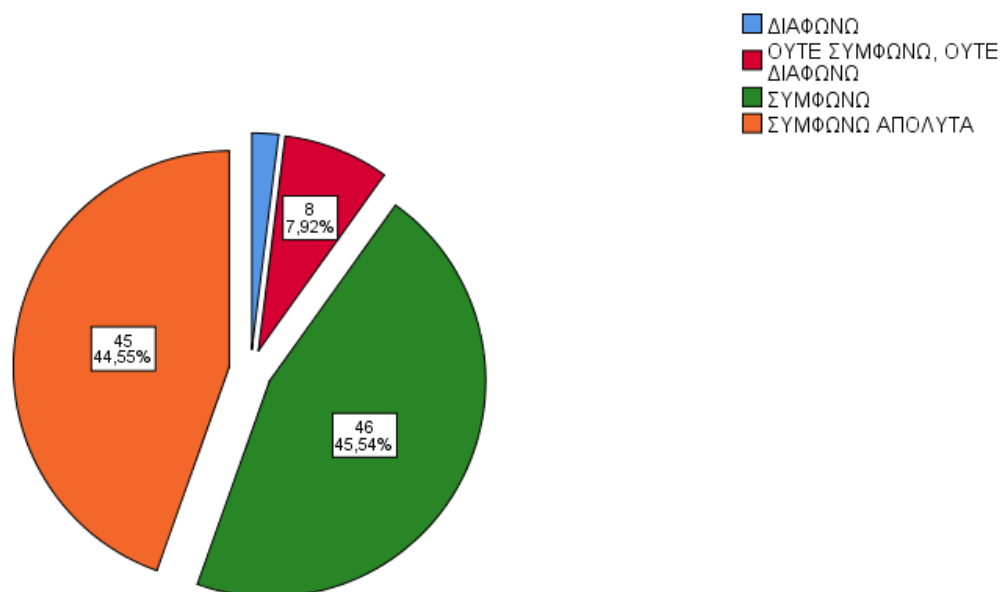
Σύμφωνα με το γράφημα 11 φαίνεται πως 2 από τους 101 συμμετέχοντες, δηλαδή μόλις το 2% περίπου διαφωνούν ως προς την ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας. Αντίστοιχα, 8 από τους συμμετέχοντες, δηλαδή το 7,9% εκφράζουν ουδέτερη άποψη, το 45,5% δηλαδή 46 συμμετέχοντες συμφωνούν ως προς την ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης, ενώ τέλος το 44,6%, δηλαδή 45 συμμετέχοντες συμφωνούν απόλυτα ως προς την άποψη αυτή.

Αντίστοιχα, στο γράφημα 12 παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς τη διαφωνία ή τη συμφωνία τους σχετικά με το αν το σύστημα αξιολόγησης που εφαρμόζεται εντός των μονάδων υγείας που απασχολούνται είναι αντικειμενικό και αξιόπιστο. Σύμφωνα με το γράφημα, 16 συμμετέχοντες, 15,8% του δείγματος, διαφωνούν κάθετα ως προς την άποψη αυτή, ενώ άλλοι 18 ακόμα, 17,8% απλώς διαφωνούν. Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος εμφανίζεται ουδέτερο ως προς την αντικειμενικότητα ή μη του συστήματος αξιολόγησης και αποτελεί το 39,6% του συνόλου, ενώ το υπόλοιπο δείγμα συμφωνεί πλήρως ή έως ενός βαθμού με την ανωτέρω άποψη. Ειδικότερα, το 18,8% συμφωνεί, ενώ το 7,9% συμφωνεί απόλυτα.

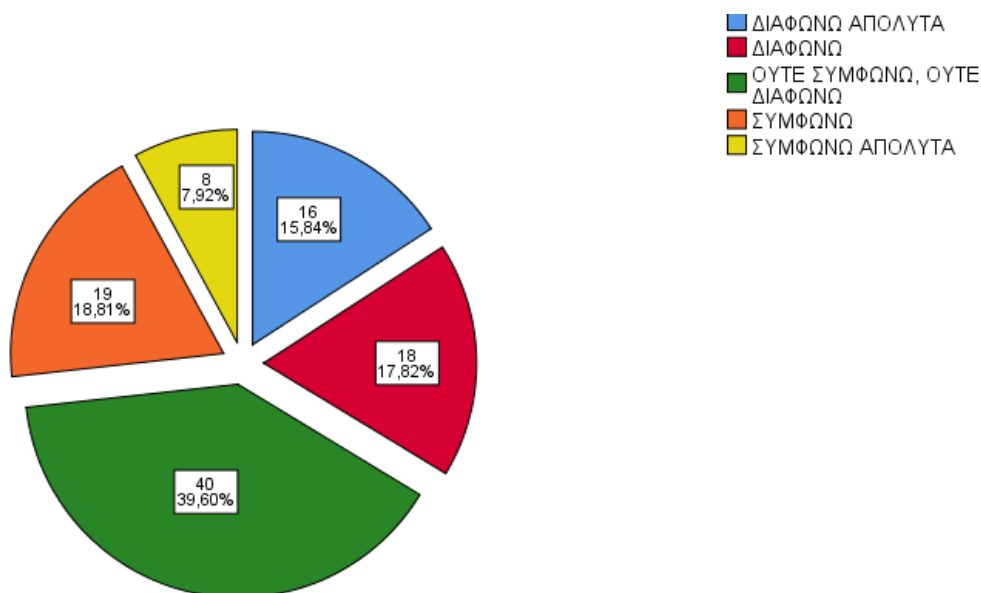


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 11 Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.



Γράφημα 12 Το σύστημα αξιολόγησης είναι αντικειμενικό και αξιόπιστο.



Στη συνέχεια, σύμφωνα με το γράφημα 13 φαίνονται οι απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν συμφωνούν ή όχι σχετικά με την άποψη πως το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας. Από τα δεδομένα του διαγράμματος παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο μέρος

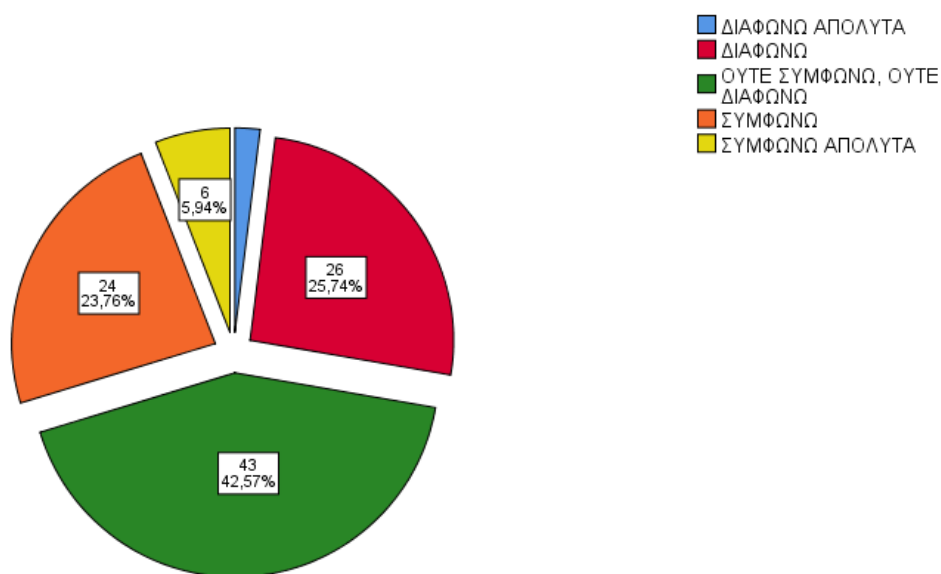


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

του δείγματος κρατά πάλι ουδέτερη στάση και ανέρχεται στο 42,6%, ενώ το υπόλοιπο δείγμα μοιράζεται μεταξύ των αντίθετων απόψεων συμφωνίας και διαφωνίας, με το 27% του δείγματος να διαφωνεί και το υπόλοιπο 29,7% του δείγματος να συμφωνεί.

Γράφημα 13 Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας.



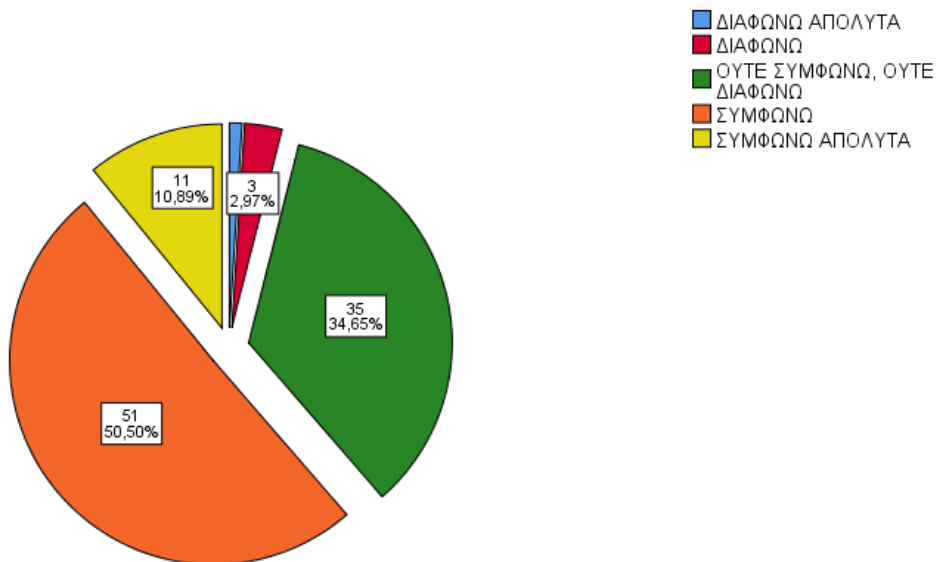
Ακολούθως από το γράφημα 14 παρουσιάζονται οι απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν οι σχέσεις των συναδέλφων διατηρούνται σε καλό επίπεδο εντός των μονάδων υγείας στις οποίες απασχολούνται. Σύμφωνα με το γράφημα 14, μόλις ένας συμμετέχοντας απάντησε πως διαφωνεί απόλυτα, 3 πως διαφωνούν, 35 συμμετέχοντες κράτησαν ουδέτερη στάση, ενώ η πλειοψηφία 61,4% συμφωνούν με την άποψη πως οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων διατηρούνται σε καλό επίπεδο.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

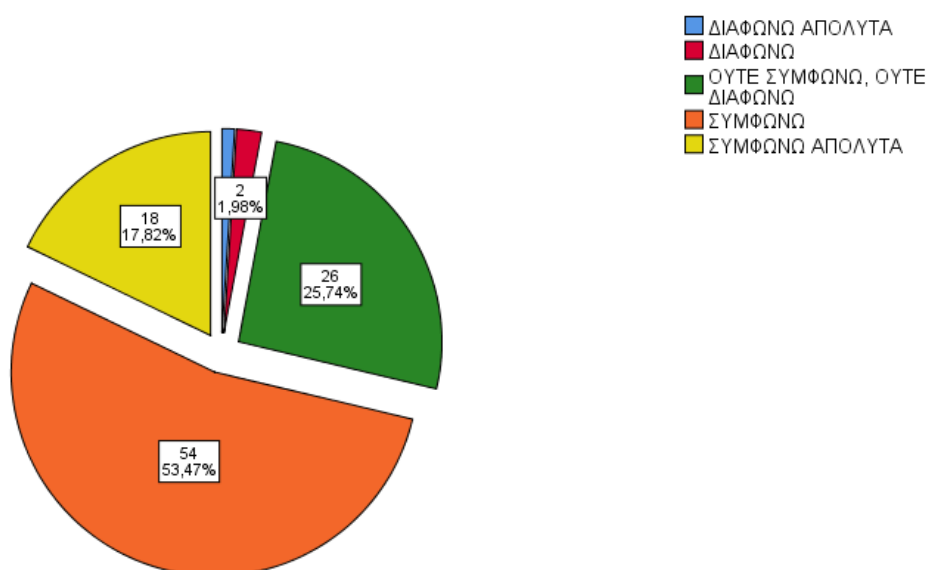
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 14 Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέρφων διατηρούνται σε καλό επίπεδο εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε.



Στη συνέχεια, το επόμενο γράφημα παρουσιάζει τις απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

Γράφημα 15 Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους.





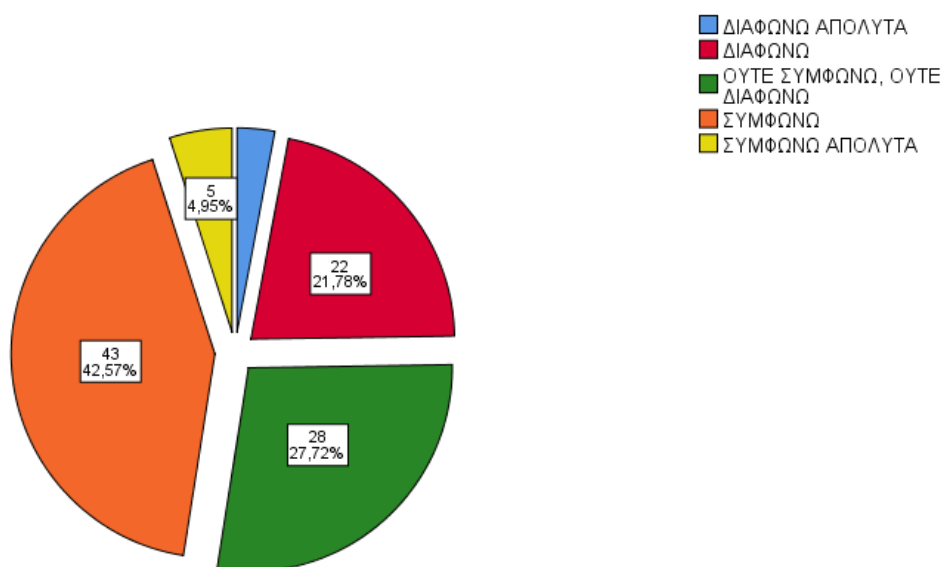
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Φαίνεται λοιπόν από το ανωτέρω γράφημα πως μόλις ένας συμμετέχοντας απάντησε πως διαφωνεί απόλυτα, επομένως και δεν αναλαμβάνει καθήκοντα, 2 πως διαφωνούν, 26 από τους 101, δηλαδή το 25,7% του δείγματος πως ούτε συμφωνεί, αλλά ούτε διαφωνεί με την άποψη αυτή, και το 53,5% του δείγματος συμφωνεί, ενώ επιπλέον το 17,8% του δείγματος συμφωνεί απόλυτα ως προς την ανωτέρω άποψη.

Στη συνέχεια, το γράφημα 16 φαίνεται κατά πόσο τα καθήκοντα για τα οποία οι εργαζόμενοι των μονάδων υγείας υπόκεινται σε αξιολόγηση είναι σαφώς ορισμένα ή όχι.

Γράφημα 16 Τα καθήκοντα για τα οποία οι εργαζόμενοι των μονάδων υγείας υπόκεινται σε αξιολόγηση είναι σαφώς ορισμένα.



Το 3% του δείγματος διαφωνεί απόλυτα, το 21,8% του δείγματος διαφωνεί, το 27,7% του δείγματος ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί, ενώ η πλειοψηφία συμφωνεί και πιο συγκεκριμένα, το 42,6% του δείγματος συμφωνεί, ενώ το 5% του δείγματος συμφωνεί απόλυτα με την ανωτέρω πρόταση.

Τέλος, το επόμενο κυκλικό διάγραμμα δείχνει τις απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν η μονάδα στην οποία απασχολούνται παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό. Πιο συγκεκριμένα φαίνεται πως το 7,9% του δείγματος διαφωνεί απόλυτα ως προς την άποψη αυτή, ενώ επιπλέον το 31,7% του δείγματος φαίνεται να μην είναι σύμφωνο. Το 26,7% του δείγματος διατηρεί



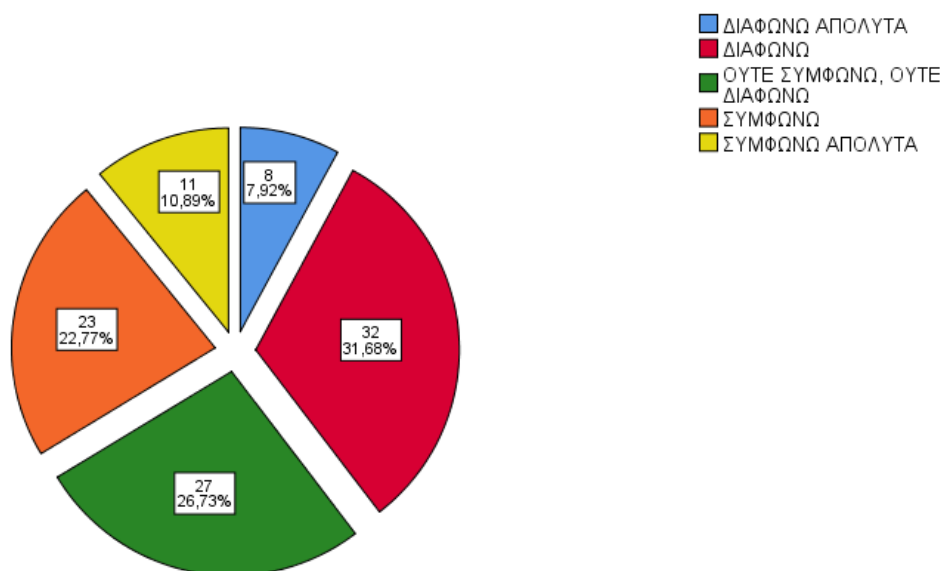
ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

μια πιο ουδέτερη άποψη και δεν φαίνεται ούτε να συμφωνεί, αλλά ούτε και να διαφωνεί, ενώ το 22,8% του δείγματος συμφωνεί και το 10,9% του δείγματος συμφωνεί απόλυτα.

Την ανωτέρω ερώτηση θα επιδιώξουμε να τη μελετήσουμε και βάσει του φύλου, δηλαδή τι απαντήσεις έδωσαν οι άντρες και τι απαντήσεις οι γυναίκες. Στο σημείο αυτό αξίζει να θυμίσουμε πως στο δείγμα 81 είναι οι γυναίκες, ενώ μόλις 20 είναι οι άντρες που συμμετείχαν.

Γράφημα 17 Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό.



Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα φαίνεται πως ο μέσος όρος για τους άντρες διαμορφώνεται σε 3,3, που σημαίνει πως οι απαντήσεις τους προσεγγίζουν περισσότερο τη μέση, δηλαδή την ουδέτερη απάντηση, ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, ενώ όσον αφορά το γυναικείο φύλο φαίνεται πως ο μέσος όρος διαμορφώνεται χαμηλότερα σε 2,88, απαντήσεις οι οποίες εξίσου προσεγγίζουν το κέντρο, δηλαδή την απάντηση ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, αλλά την προσεγγίζουν από την πλευρά της διαφωνίας, σε σχέση με τους άντρες που προσέγγιζαν το κέντρο από την πλευρά της συμφωνίας.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 18 Περιγραφικά στοιχεία - Φύλο

	ΦΥΛΟ	Statistic	Τυπικό σφάλμα
10. Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα	Αντρας	Μέση τιμή	3,3000 0,29110
παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό			
		95% Confidence Interval for Μέση τιμή	Lower Bound 2,6907
			Upper Bound 3,9093
		5% Trimmed Μέση τιμή	3,3333
		Διάμεσος	3,0000
		Διακύμανση	1,695
		Τυπική απόκλιση	1,30182
		Ελάχιστο	1,00
		Μέγιστο	5,00
		Εύρος	4,00
		Interquartile Range	3,00
		Λοξότητα	0,172 0,512
		Κύρτωση	-1,208 0,992
	Γυναίκα	Μέση τιμή	2,8889 0,12172
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 2,6467
			Upper Bound 3,1311
		5% Trimmed Mean	2,8765
		Διάμεσος	3,0000
		Διακύμανση	1,200
		Τυπική απόκλιση	1,09545

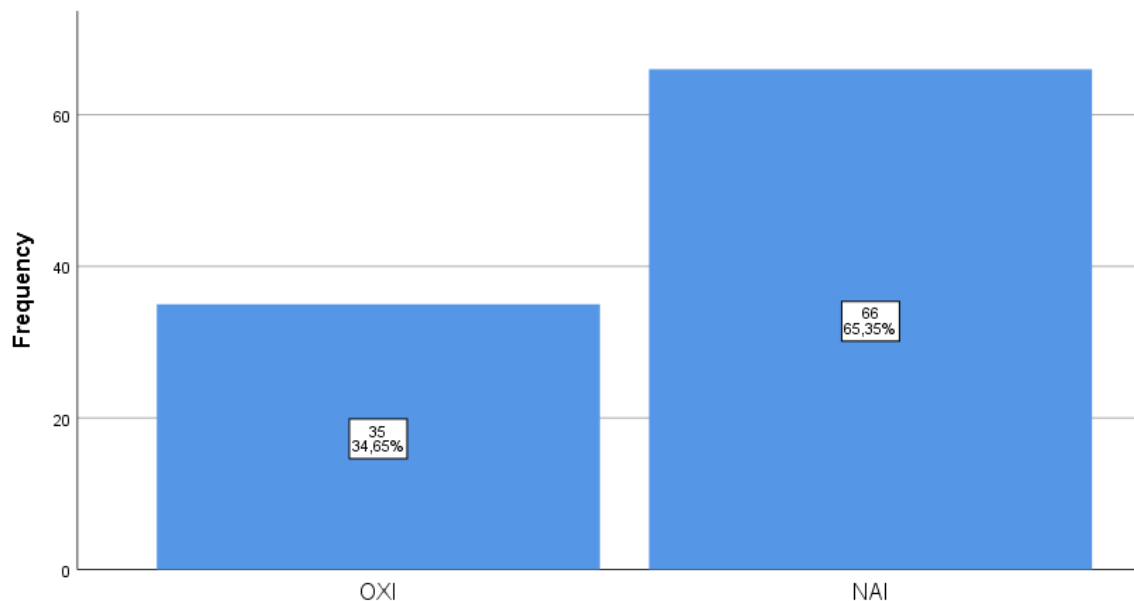


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Ελάχιστο	1,00	
Μέγιστο	5,00	
Εύρος	4,00	
Ενδοτεταρτημοριακό εύρος	2,00	
Λοξότητα	0,108	0,267
Κύρτωση	-0,881	0,529

Στη συνέχεια, μπορούμε να μελετήσουμε τις απαντήσεις των συμμετεχόντων σε ερωτήσεις απάντησης "Ναι ή όχι". Τα κάτωθι ραβδογράμματα παρουσιάζουν τις απαντήσεις στις ερωτήσεις.

Γράφημα 19 Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας κατά την τελευταία ζετία;

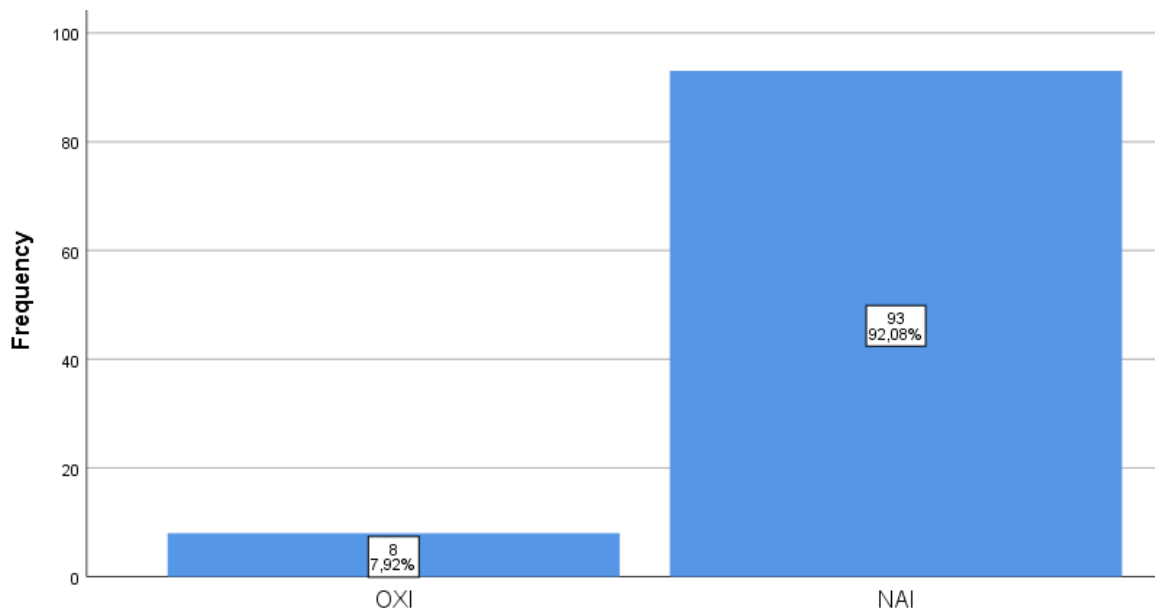


Το 34,65%, δηλαδή 35 από τους συμμετέχοντες απάντησαν "όχι", ενώ οι υπόλοιποι 66, 65,35% απάντησαν "ναι".



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 20 Έχετε καλή γνώση του αντικειμένου σας εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε;



Σχετικά με το αν οι συμμετέχοντες έχουν καλή γνώση του αντικειμένου τους εντός της μονάδας υγείας στην οποία απασχολούνται παρατηρούμε πως μόλις το 7,92% του δείγματος απάντησε αρνητικά, ενώ το υπόλοιπο 92,08% απάντησε πως έχει.

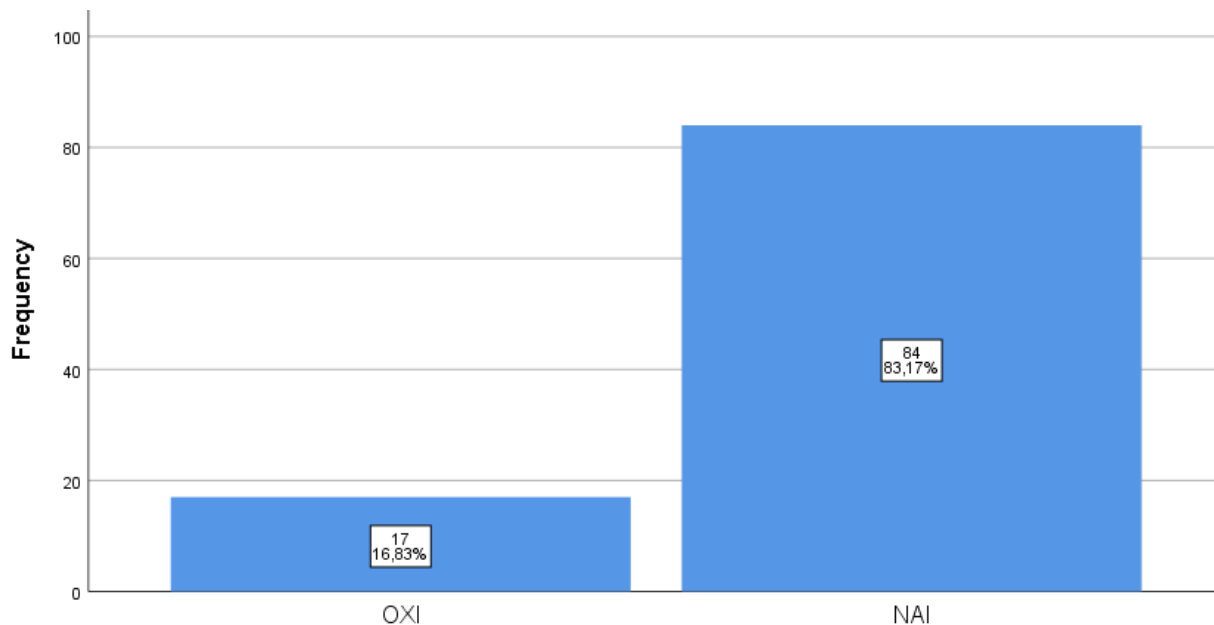
Στην ερώτηση αναφορικά με το αν υπάρχει ενδιαφέρον προς το αντικείμενο της εργασίας κάθε συμμετέχοντα εντός της μονάδας στην οποία απασχολείται δόθηκαν οι κάτωθι απαντήσεις όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε από το γράφημα 20. Μόλις το 16,83%, δηλαδή 17 συμμετέχοντες απάντησαν όχι, ενώ το υπόλοιπο μέρος του δείγματος 83,17% απάντησε θετικά.

Τέλος, αναφορικά με το αν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης είναι βελτιωμένα σε σχέση με τα προηγούμενα 3 έτη οι απαντήσεις που δόθηκαν φαίνονται στο γράφημα 21, στο οποίο φαίνεται πως το δείγμα είναι περίπου μοιρασμένο ανάμεσα στις 2 πιθανές απαντήσεις. Το δείγμα φαίνεται να έχει αντίθετες απόψεις αφού το 47,52% απάντησε αρνητικά και το υπόλοιπο 52,48% απάντησε θετικά.

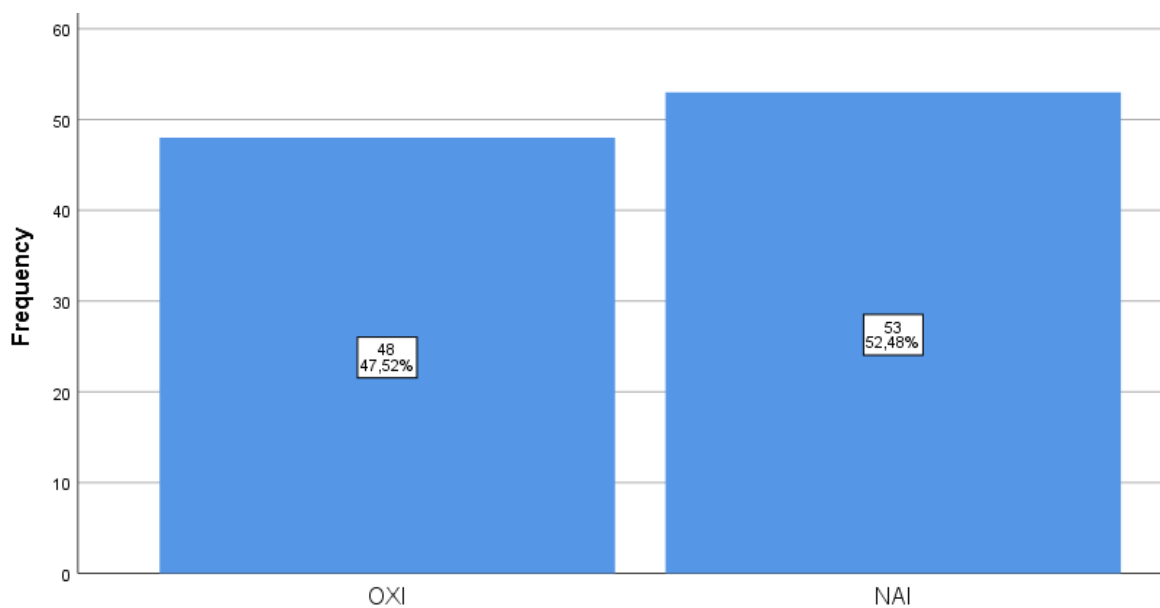


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Γράφημα 21 Υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον προς το αντικείμενο της εργασίας σας εντός της μονάδας;



Γράφημα 22 Είναι τα αποτελέσματα της αξιολόγησης βελτιωμένα σε σχέση με τα προηγούμενα 3 έτη;



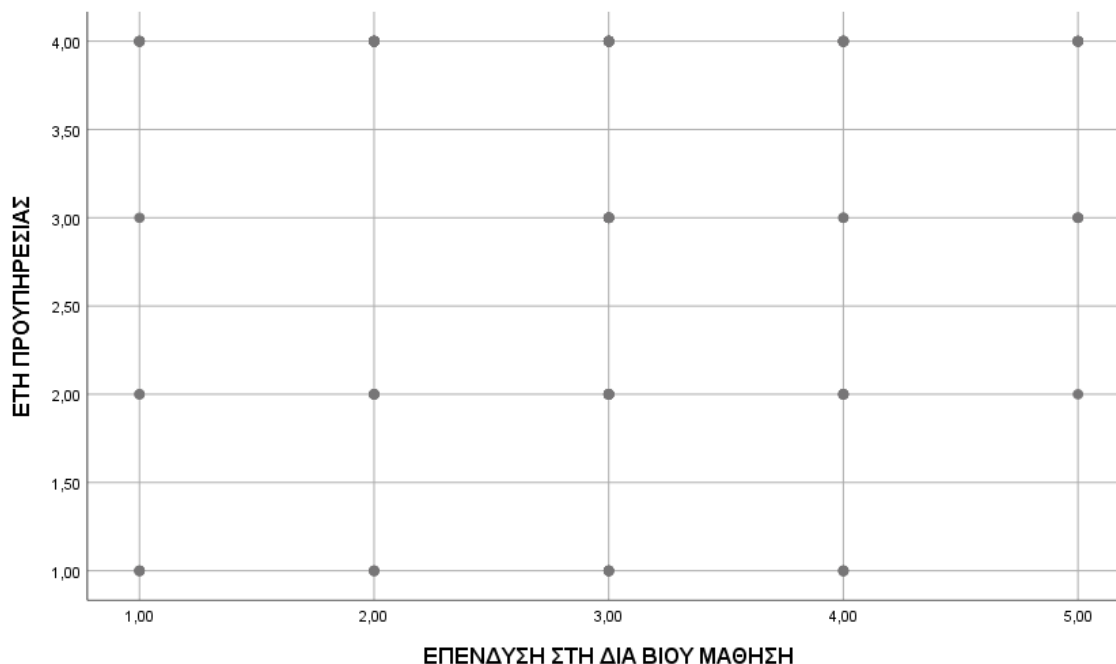


ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

3.3 ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑΣΠΟΡΑΣ

Στην ενότητα αυτή κατασκευάζουμε διάγραμμα διασποράς των ετών προϋπηρεσίας των εργαζόμενων ως προς τις απαντήσεις που έδωσαν σχετικά με το αν επενδύουν στη δια βίου μάθηση ή όχι.

Γράφημα 23 Διάγραμμα διασποράς



Από το διάγραμμα διασποράς παρατηρούμε πως δεν υφίσταται κάποια σχέση μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας και του βαθμού επένδυσης σε δια βίου μάθηση από μέρους των συμμετεχόντων στην έρευνα.

3.4 ΕΛΕΓΧΟΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Επιδιώκουμε να μελετήσουμε κατά πόσο οι απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με την εφαρμογή ή όχι συστήματος αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας που απασχολούνται διαφοροποιούνται ή όχι βάσει του φύλου τους. Η απάντηση στην υπόθεσή μας παρουσιάζεται στον ακόλουθα πίνακα:



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 2 Ομαδικά στατιστικά Έλεγχος Υποθέσεων 1

	ΦΥΛΟ	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα
1. Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.	Γυναίκα	81	4,4074	0,60782	0,06754
	Άντρας	20	4,0000	0,97333	0,21764

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται κάποια βασικά περιγραφικά στοιχεία για τις μεταβλητές που αποτελούν το δείγμα. Παρουσιάζεται ο αριθμός των γυναικών και των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα και η βαθμολογία τους όσον αφορά τις απαντήσεις σχετικά με το αν πρέπει να υφίσταται αξιολόγηση εντός των μονάδων υγείας στις οποίες απασχολούνται. Παρατηρούμε λοιπόν πως ο μέσος όρος εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης είναι υψηλός για το γυναικείο φύλο 4,4074 που σημαίνει πως οι γυναίκες συμφωνούν πολύ έως απόλυτα στο να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας που απασχολούνται. Από την άλλη ο μέσος όρος για τους άντρες ισούνται με 4 που σημαίνει πως οι απόψεις τους συμφωνούν στο να εφαρμόζεται ένα σύστημα αξιολόγησης, δεν συμφωνούν όμως απόλυτα προς την άποψη αυτή, όπως οι γυναίκες.

Αντίστοιχα, ο επόμενος πίνακας απαντά στον έλεγχο υποθέσεων αναφορικά με το αν το φύλο καθορίζει ή όχι την άποψη σχετικά με την εφαρμογή ή όχι ενός συστήματος αξιολόγησης. Η μηδενική και εναλλακτική υπόθεση είναι οι ακόλουθες:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ (Οι μέσοι όροι των δύο φύλων είναι ίσες)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ ("Οι μέσοι όροι των δύο φύλων δεν είναι ίσες)



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 3 Independent Samples Test έλεγχος υποθέσεων 1

		Levene's Test για την ομοιογένεια της Διακύμανσης		t-test για την ισότητα της Μέση τιμής				95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Μέση τιμή Διαφορά	Τυπικό σφάλμα Διαφορά	Χαμηλότερο	Υψηλότερο
1. Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.	Ίσες διακυμάνσεις	2,589	0,111	2,35499		0,021	0,40741	0,17306	0,06403	0,75079
	Μη ίσες διακυμάνσεις			1,78822	785	0,087	0,40741	0,22788	-0,06425	0,87906

Για την εφαρμογή του ανωτέρω τεστ απαιτείται η υπόθεση της ομοιογένειας των διακυμάνσεων. Έτσι πρώτα πρέπει να ελέγχουμε αν ισχύει η υπόθεση αυτή σύμφωνα με το τεστ Levene's. Οι υποθέσεις του εν λόγω τεστ είναι:

H_0 : Οι διακυμάνσεις των δύο φύλων είναι ίσες

H_1 : Οι διακυμάνσεις των δύο φύλων δεν είναι ίσες

Αυτό σημαίνει ότι εάν απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση του Levene's Test, υποδηλώνει ότι οι διακυμάνσεις των δύο ομάδων δεν είναι ίσες. Δηλαδή ότι παραβιάζεται η υπόθεση ομοιογένειας των αποκλίσεων. Ειδικότερα, κοιτώντας το τεστ Levene's στην πρώτη γραμμή του πίνακα παρατηρούμε πως το $\text{sig}=0,111 > 0,05$ επομένως η διαφορά στη διακύμανση των δύο ομάδων δεν είναι στατιστικά σημαντική και οι διακυμάνσεις είναι όμοιες. Για τον λόγο αυτό μελετάμε τώρα την πρώτη γραμμή του πίνακα με την υπόθεση των ίσων διακυμάνσεων. Στην περίπτωση αυτή το sig 2 tailed ισούται με $0,021 < 0,05$, επομένως θεωρείται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων, άρα το φύλο επηρεάζει την άποψη των εργαζόμενων αναφορικά με την εφαρμογή ή όχι αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Στη συνέχεια θα εφαρμόσουμε έλεγχο σχετικά με το αν ο μέσος όρος των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην ερώτηση σχετικά με το αν η μονάδα στην οποία απασχολούνται παρέχει κίνητρα στους εργαζόμενους για αύξηση της παραγωγικότητας ισούται με 4, δηλαδή με την απάντηση "Συμφωνώ" από μέρους των εργαζομένων. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει πως:

Πίνακας 4 One sample t-test -δεδομένα

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα
10. Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό	101	2,9703	1,14416	0,11385

Στον πίνακα 4 παρατηρούμε τη μεταβλητή που εισήχθη στον έλεγχο υποθέσεων. Παρατηρούμε πως οι παρατηρήσεις που αποτέλεσαν στο μοντέλο ισούται με το σύνολο του δείγματος $N=101$ και ο δειγματικός μέσος όρος των απαντήσεων των συμμετεχόντων ανέρχεται σε 2,97 περίπου δηλαδή ίσο με 3, δηλαδή με την απάντηση "Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ". Αντίστοιχα, η τυπική απόκλιση ισούται με 1,14 και το τυπικό σφάλμα του μέσου 0,11.

Εντούτοις, επιδιώκουμε να ελέγξουμε αν ο μέσος όρος των απαντήσεων των συμμετεχόντων διαφέρει στατιστικά σημαντικά από τον αριθμό 4. Την απάντηση δίνει ο επόμενος πίνακας:

Πίνακας 5 One sample t- test - αποτελέσματα

Test Value = 4

	T	df	Sig. (2-tailed)	Μέση τιμή Διαφορά	95% Confidence Interval of the Διαφορά	
					Χαμηλότερο	Υψηλότερο
10. Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό	-9,045	100	0,000	-1,02970	-1,2556	-0,8038



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Σύμφωνα με τον πίνακα 5 φαίνεται το αποτέλεσμα του ελέγχου και πιο συγκεκριμένα η υπόθεση που επιδιώκουμε να απαντήσουμε είναι η εξής:

H_0 Μηδενική υπόθεση $\mu = 4$

H_1 Εναλλακτική υπόθεση $\mu \neq 4$

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, εφόσον το P value = 0 < 0,05 σημαίνει πως το αποτέλεσμά μας είναι στατιστικά σημαντικό και επομένως απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και αποδεχόμαστε ότι ο δειγματικός μέσος διαφέρει από το 4 που ορίσαμε ως τιμή.

3.5 ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ

Σκοπός της ενότητας αποτελεί η δημιουργία πίνακα συνάφειας για το δείγμα των συμμετεχόντων νοσηλευτών ανάλογα με το αν θεωρούν πως πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν. Προς αυτό θα χρησιμοποιηθεί ο έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ δύο ποιοτικών μεταβλητών και θα διερευνηθεί κατά πόσο αυτές οι μεταβλητές είναι μεταξύ τους ανεξάρτητες, δηλαδή θα μελετήσουμε αν επηρεάζει η μια την άλλη. Ο έλεγχος που χρησιμοποιούμε βασίζεται στον πίνακα συχνοτήτων διπλής εισόδου των δύο μεταβλητών και στην τιμή X^2 που προκύπτει από αυτόν.

Οι υποθέσεις πάνω στις οποίες θα βασιστεί η μελέτη μας είναι οι ακόλουθες:

Μηδενική υπόθεση H_0 : οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες

Εναλλακτική υπόθεση H_1 : οι δύο μεταβλητές δεν είναι ανεξάρτητες

Από την στατιστική ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν οι ακόλουθοι πίνακες.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 6 Βασικά στοιχεία υποδείγματος

	Έγκυρες		Τιμές που λείπουν		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
1. Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας. * ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Ο πίνακας 6 δείχνει τις μεταβλητές που αποτέλεσαν τα δεδομένα του ελέγχου. Το σύνολο των παρατηρήσεων ανέρχονται σε 101, επομένως δεν υπάρχουν μεταβλητές που χάθηκαν και δεν χρησιμοποιήθηκαν από το πρόγραμμα.

Στη συνέχεια, ο πίνακας 7 δείχνει την κατανομή των απαντήσεων σχετικά με την αποδοχή ή όχι της αξιολόγησης σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης. Παρατηρούμε πως η τιμή "διαφωνώ απόλυτα" δεν υπάρχει στον πίνακα που σημαίνει πως κανένας από τους συμμετέχοντες δεν απάντησε κατά τον τρόπο αυτό. Ακόμα, παρατηρούμε πως ανεξάρτητα του επιπέδου εκπαίδευσης οι περισσότεροι συμμετέχοντες συμφωνούν ως προς την ύπαρξη αξιολόγησης, ενώ ένα εξίσου μεγάλο μέρος του δείγματος φαίνεται να διατηρεί ουδέτερη στάση ως προς την επιτακτικότητα ύπαρξης συστήματος αξιολόγησης.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 7 Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας. *
 ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Crosstabulation

		ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ					Σύνολο
		Β ΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑ- ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Γ ΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ	ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ	
1. Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.	ΔΙΑΦΩΝΩ	0	2	0	0	0	2
	ΟΥΤΕ	2	1	2	2	1	8
	ΣΥΜΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ						
	ΣΥΜΦΩΝΩ	7	8	20	11	0	46
	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	7	2	23	12	1	45
Σύνολο		16	13	45	25	2	101

Τέλος, ο επόμενος πίνακας απαντά στην ερευνητική μας υπόθεση σχετικά με την ανεξαρτησία των μεταβλητών.

Πίνακας 8 Chi-Square Tests

	Αξία	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,797 ^a	12	0,022
Likelihood Ratio	17,722	12	0,124
Linear-by-Linear Association	1,254	1	0,263
N από Έγκυρες Cases	101		

a. 12 cells (60,0%) have expected count less than 5. The min expected count is ,04.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Από τον πίνακα 8 και την πρώτη γραμμή του παρατηρούμε πως $\text{sig}=0,022 < 0,05$ επομένως απορρίπτουμε την μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας και αποδεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση σύμφωνα με την οποία οι δύο μεταβλητές είναι εξαρτημένες. Επομένως, το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν θεωρούν πως πρέπει να εφαρμόζεται ή όχι αξιολόγηση εντός των μονάδων υγείας.

Θα διενεργήσουμε ακριβώς την ίδια διαδικασία και στη συνέχεια όμως τώρα θα μελετήσουμε αν η αύξηση της παραγωγικότητας εξαρτάται από το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα. Από την ανάλυση αυτή προκύπτουν οι ακόλουθοι πίνακες.

Ο πίνακας 9 πάλι με τον ίδιο τρόπο μας δείχνει τις μεταβλητές- δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν για να εφαρμοστεί ο έλεγχος. Παρατηρούμε και εδώ πως έχουν χρησιμοποιηθεί όλες οι παρατηρήσεις.

Πίνακας 9 Βασικά στοιχεία υποδείγματος Νο 2

	Έγκυρες		Τιμές που λείπουν		Σύνολο	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
3. Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας *	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ						

Στη συνέχεια ο επόμενος πίνακας δείχνει πάλι τον τρόπο με τον οποίο κατανομούνται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων. Οι περισσότερες απαντήσεις είναι "ναι".



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 10 Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας * ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Crosstabulation

		ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ					Σύνολο
		Β'ΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑ- Β'ΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ	ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ	
3. Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας	OXI	7	3	15	10	0	35
	NAI	9	10	30	15	2	66
Σύνολο		16	13	45	25	2	101

Τέλος, από τον πίνακα 11 θα απαντήσουμε στην υπόθεση που κάναμε:

Μηδενική υπόθεση H_0 : οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες

Εναλλακτική υπόθεση H_1 : οι δύο μεταβλητές δεν είναι ανεξάρτητες

Πίνακας 11 Chi-Square Tests No 2

	Αξία	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,765 ^a	4	0,598
Likelihood Ratio	3,433	4	0,488
Linear-by-Linear Association	0,086	1	0,769
N από Έγκυρες Cases	101		

a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The MINIMUM expected count is 0,69.

Παρατηρούμε πως $\text{sig}=0,598 > 0,05$, επομένως πρέπει να αποδεχτούμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας, γεγονός που σημαίνει πως η απάντηση στο αν



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα εντός των μονάδων υγείας κατά τα τελευταία τρία έτη δεν εξαρτάται από το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα.

3.6 ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΕΝΑΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ

Στο πλαίσιο της ανάλυσης διακύμανσης ως προς έναν παράγοντα θα επιδιώξουμε να μελετήσουμε κατά πόσο οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με το αν το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για την παραγωγικότητα των εργαζόμενων εξαρτάται από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τις πεποιθήσεις τους σχετικά με το αν έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζόμενων εντός των μονάδων υγείας κατά τα τελευταία 3 χρόνια.

Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν οι ακόλουθοι πίνακες:

Πίνακας 12 Περιγραφικά στοιχεία

Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Τυπικό σφάλμα	95% Confidence Interval for Μέση τιμή			
					Χαμηλότερο όριο	Υψηλότερο όριο	Ελάχιστο	Μέγιστο
ΟΧΙ	35	2,6000	0,69452	0,11739	2,3614	2,8386	2,00	4,00
ΝΑΙ	66	3,3030	0,91095	0,11213	3,0791	3,5270	1,00	5,00
Σύνολο	101	3,0594	0,90357	0,08991	2,8810	3,2378	1,00	5,00

Ο πίνακας 12 δείχνει κάποια περιγραφικά στοιχεία για τα δεδομένα. Παρατηρούμε πως 35 ερωτώμενοι απάντησαν όχι στην ερώτηση σχετικά με το αν το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας, ενώ οι υπόλοιποι 66 απάντησαν ναι. Ο μέσος όρος εκείνων που απάντησαν όχι όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας ανέρχεται σε 2,6, ενώ εκείνων που απάντησαν ναι σε 3,30, αρκετά δηλαδή πιο υψηλά.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Στη συνέχεια στον επόμενο πίνακα βλέπουμε το τεστ για την ισότητα των διακυμάνσεων. Το $\text{sig}=0,248 > 0,05$, επομένως δεν μπορούμε να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση της ισότητας των διακυμάνσεων. Επομένως πληρείται η προϋπόθεση για την εφαρμογή του κάτωθι τεστ.

Πίνακας 13 Τεστ ομοιογένειας διακυμάνσεων

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων	Βασισμένο σε Μέση τιμή	1,348	1	99	0,248
	Βασισμένο σε Διάμεσος	0,214	1	99	0,645
	Βασισμένο σε Διάμεσος and with adjusted df	0,214	1	98,989	0,645
	Βασισμένο σε trimmed Μέση τιμή	1,447	1	99	0,232

Στον πίνακα Ανονα αντίστοιχα παρατηρούμε πως $\text{sig}=0,000 < 0,05$, επομένως απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας, δηλαδή αποδεχόμαστε την εναλλακτική ότι πράγματι υπάρχει διαφορά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με το αν συμφωνούν ή όχι πως το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους σχετικά με την αύξηση της παραγωγικότητάς τους κατά τα τελευταία 3 χρόνια.

Πίνακας 14 ANOVA

Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας

	Άθροισμα of Squares	df	Μέση τιμή Square	F	Sig.
Between Groups	11,304	1	11,304	15,910	0,000



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Within Groups	70,339	99	0,710		
Σύνολο	81,644	100			

3.7 ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ

Στην παρούσα ενότητα εκτιμάμε τη συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του βαθμού στον οποίο θεωρούν πως το σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας που απασχολούνται δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός αυτών των μονάδων υγείας. Το υπόδειγμα Pearson εκτιμά την ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών.

Τιμές $-1 < r < 0$ δηλώνουν αρνητική συσχέτιση.

Τιμές $0 < r < +1$ δηλώνουν θετική συσχέτιση.

Η τιμή $r = 0$ σημαίνει μηδενική συσχέτιση.

Η υπόθεση που ελέγχεται είναι:

H_0 Μηδενική υπόθεση : Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών ή $r=0$

H_1 Εναλλακτική Υπόθεση : Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών ή $r \neq 0$

Πίνακας 15 Ανάλυση συσχέτισης – Περιγραφικά δεδομένα

Descriptive Στατιστικά στοιχεία ποσοτικών μεταβλητών

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	N
4. Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων	3,0594	0,90357	101
ΗΛΙΚΙΑ	4,0396	0,77357	101



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Σύμφωνα με τον πίνακα 16 παρατηρούμε πως εφόσον το $\text{sig} = 0,16 > 0,05$ σημαίνει πως δεν υπάρχει μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση και ο συντελεστής Pearson ισούται με 0,14 άρα η ένταση είναι ασθενής. Πράγματι λοιπόν η ηλικία και η βαθμολογία που δίνουν οι εργαζόμενοι σχετικά με το αν το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά παρουσιάζουν ασθενή θετική συσχέτιση.

Πίνακας 16 Ανάλυση συσχέτισης Pearson

		Συσχέτιση	
		ΗΛΙΚΙΑ	4. Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας
ΗΛΙΚΙΑ	Pearson Συσχέτιση	1	0,140
	Sig. (2-tailed)		0,164
	N	101	101
4. Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας	Pearson Συσχέτιση	0,140	1
	Sig. (2-tailed)	0,164	
	N	101	101

3.8 ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ

Στην παρούσα ενότητα εκτιμάται το απλό γραμμικό υπόδειγμα με εξαρτημένη μεταβλητή τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο της εργασίας τους και ποσοτική μεταβλητή τα έτη προϋπηρεσίας. Από την ανάλυση των δεδομένων στο S.P.S.S. προκύπτουν οι ακόλουθοι πίνακες.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 17 Δεδομένα ανάλυσης παλινδρόμησης

Μεταβλητές που εισήχθησαν στο μοντέλο^a

Μοντέλο	Μεταβλητές	Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν	Μέθοδος
1	ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: 8. Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο της εργασίας τους

b. All requested variables entered.

Ο πίνακας 17 δείχνει τις μεταβλητές που εισήχθησαν στο μοντέλο ως εξαρτημένη και ανεξάρτητη μεταβλητή.

Ο πίνακας 18 δείχνει κάποιες πληροφορίες όπως το r το οποίο ισούται με 0,23 και το r τετράγωνο το οποίο ισούται με 0,05, που σημαίνει πως το 0,5% της συνολικής διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής εξηγείται από τα έτη προϋπηρεσίας. Το r τετράγωνο είναι αρκετά χαμηλό που σημαίνει πως δεν έχει πολύ ισχυρή προβλεπτική ικανότητα.

Πίνακας 18 Σύνοψη υποδείγματος

Μοντέλο	R	R τετράγωνο	Προσαρμοσμένο R Τετράγωνο	Τυπικό σφάλμα εκτίμησης	Στατιστικά στοιχεία ποσοτικών μεταβλητών				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,223 ^a	0,050	0,040	0,75116	0,050	5,161	1	99	0,025



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

a. Predictors: (Constant), ΕΤΗΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

$$H_0: \beta_0 = 0$$

$$H_1: \beta_0 \neq 0$$

Και

$$H_0: \beta_1 = 0$$

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

Με τη βοήθεια του πίνακα Ανονα φαίνεται πως ο έλεγχος F είναι ίσος με 5,161 και το p – value είναι ίσο με 0,025.

Ακολουθεί η στατιστική σημαντικότητα των συντελεστών. Με βάση τους εκτιμητές, ο σταθερός συντελεστής ισούται με 4,29 και το p–value =0%, επομένως στατιστικά σημαντικό και απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση.

Αντίστοιχα ο συντελεστής κλίσης είναι -0,149 και το p–value = 0,025<0,05, άρα στατιστικά σημαντικό και απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση.

Πίνακας 19 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,912	1	2,912	5,161	0,025 ^b
	Residual	55,860	99	0,564		
	Σύνολο	58,772	100			

a. Dependent Variable: 8. Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο της

b. Predictors: (Constant), ΕΤΗΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Πίνακας 20 Συντελεστές

Συντελεστές^a

Μοντέλο	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Τυπικό σφάλμα	Beta		
1 (Σταθερά)	4,291	0,208		20,673	0,000
ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	-0,149	0,065	-0,223	-2,272	0,025

a. Dependent Variable: 8. Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο της εργασίας τους

Τέλος, ο πίνακας 20 παρουσιάζει το δεύτερο σημαντικό στοιχείο που μας ενδιαφέρει στη στήλη B και πιο συγκεκριμένα λαμβάνουμε πληροφορίες σχετικά με τις σταθερές και έτσι εκφράζεται η σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Ο συντελεστής σταθερά ισούται με 4,29 και ο συντελεστής της μεταβλητής χ ισούται με -0,149. Επομένως, ούσα στατιστικά σημαντική εφόσον $\text{sig} = 0 > 0,05$, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και αποδεχόμαστε την εναλλακτική σύμφωνα με την οποία η σταθερά της ευθείας είναι διάφορη του μηδενός και επομένως το μοντέλο διαμορφώνεται ως εξής:

$$Y = 4,29 - 0,149X.$$



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας εργασίας αποτέλεσε η μελέτη για την επίδραση της αξιολόγησης στην παραγωγικότητα των εργαζόμενων νοσηλευτών εντός των μονάδων υγείας της Ελλάδας. Πιο συγκεκριμένα από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε εξήχθησαν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

- Ο βαθμός επένδυσης σε δια βίου μάθηση δεν εξαρτάται από τα έτη προϋπηρεσίας
- Οι γυναίκες περισσότερο από τους άντρες θεωρούν πως πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας
- Το φύλο παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των απόψεων των εργαζόμενων σχετικά με την εφαρμογή ή όχι συστήματος αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας
- Το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει τη διαμόρφωση απόψεων από μέρους των εργαζομένων σχετικά με το αν πρέπει να εφαρμόζεται ή όχι αξιολόγηση εντός των μονάδων υγείας
- Το επίπεδο εκπαίδευσης των νοσηλευτών δεν επιδρά στην αύξηση της παραγωγικότητάς τους
- Υφίσταται διαφορά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων σχετικά με το αν συμφωνούν ή όχι πως το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους σχετικά με την αύξηση της παραγωγικότητάς τους κατά τα τελευταία 3 χρόνια
- Όταν η ηλικία των εργαζόμενων αυξάνει και η πεποίθηση των εργαζομένων σχετικά με την παρακινητικότητα του συστήματος αξιολόγησης
- Η ανάληψη ευθυνών παρουσιάζει ασθενή αρνητική συσχέτιση με τα έτη προϋπηρεσίας



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Στο πλαίσιο αυτό δύναται να προταθούν λύσεις προς αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και τελικά την αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Σημαντικό ρόλο σε αυτό έχουν οι μάνατζερ των μονάδων υγείας και οι διευθυντές των διαφόρων τμημάτων. Η δημιουργία θετικού κλίματος και η συνεργατικότητα μπορούν να αποτελέσουν τους αρωγούς στην προσπάθεια των μάνατζερ για αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων νοσηλευτών των μονάδων υγείας.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Βιβλιογραφία

- Arash, Z., Alireza, K., Neda, K., & Faranak, J. (2015). Identification and Analysis of Labor Productivity Components Βασισμένο σε ACHIEVE Εύρος (Case Study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences). *Global Journal of Health Science*, 7 (1), σσ. 315-321.
- Dessler, G. (2012). *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις*. Αθήνα: ΚριτικήΑΕ.
- Employees care a lot more about performance reviews than you may think*. (2009). HR Focus, (86), p.9.
- Gilman, H., & Haubein, A. H. (1944). The Quantitative Analysis of Alkyl lithium Compounds. *Journal of the American Chemical Society*, 66, (9), σσ. 1515-1516.
- Grote, D. (2002). *The performance Appraisal Question and answer book: A survival guide for managers*. .New York : AMACOM .
- Jaafarpour, M., khani, A., & Mahamodian, M. R. (2015). Evaluation of the quality of nursing work life and its association with job burnout in Isfahan University of Medical Sciences. *International Journal of Epidemiologic Research*, 2 (1). pp. 30-39.
- Noor, K. B. (2008). Case study: a strategic research methodology. *American Journal of Applied Sciences* 5 (11), σσ. 1602-1604.
- Urwick. (1944). *The Elements of Administration* (. New York: Harper & Row, σσ. 14-15.
- Ανδριώτη, Δ. (1994). *Οι άνθρωποι πόροι στον υγειονομικό τομέα*. Αθήνα: Ακαδημία.
- Γούλα, Α. (2007). *Διοίκηση και Διαχείριση νοσοκομείου*. Αθήνα: Δεύτερη Έκδοση Παπαζήσης, .
- Γώγος, Χ. (2011). *Άσκηση διοίκησης στο δημόσιο και ιδιωτικό νοσοκομείο στην Ελλάδα*. Το Βήμα του Ασκληπιού, 10(1): 10 – 21.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

- Κανελλόπουλος, Χ. (1983). *Αξιολόγηση Προσωπικού: Θεωρία και Παρουσίαση Περιπτώσεων από την Διεθνή Πράξη*. Αθήνα.
- Κελέση – Σταυροπούλου, Ν. Μ., & Σταυροπούλου, Κ. Μ. (2010). *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στον υγειονομικό τομέα*. Το Βήμα του Ασκληπιού, 9(3): 280 –307.
- Λανάρα, Α. (2002). *Διοίκηση Νοσηλευτικών υπηρεσιών: Θεωρητικό και Οργανωτικό Πλαίσιο*. Θ' Έκδοση. Αθήνα.
- Μερκούρης, Α. (2008). *Διοίκηση Νοσηλευτικών Υπηρεσιών*. 1η έκδοση, ΕΛΛΗΝ. Αθήνα.
- Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Μπένου.
- Υ.Ε. (1998). *Σχέδιο Υπαλληλικού Κώδικα, Επιτροπή για την αναθεώρηση του υπαλληλικού κώδικα*. Αθήνα.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄

ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργάνωση και Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών, Δημοσίων Οργανισμών και Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου λαμβάνει χώρα η παρούσα έρευνα με τίτλο "Συσχέτιση αξιολόγησης νοσηλευτικού προσωπικού και αύξηση παραγωγικότητας".

Στα χέρια σας κρατάτε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, σκοπός του οποίου είναι να διερευνήσει αν υφίσταται συσχέτιση ή μη μεταξύ της αύξησης της παραγωγικότητας του μονίμου νοσηλευτικού προσωπικού που απασχολείται σε υγειονομικές μονάδες και της εφαρμογής αξιολόγησης. Ουσιαστικά, επιδιώκεται η μελέτη του αν και κατά πόσο η ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης επιδρά θετικά ή αρνητικά στο νοσηλευτικό προσωπικό, αυξάνοντας ή μειώνοντας την παραγωγικότητά τους.

Προς τήρηση των κανόνων δεοντολογίας έρευνας δεν ζητείται από τους συμμετέχοντες η συμπλήρωση προσωπικών δεδομένων και στοιχείων ταυτοποίησης και διασφαλίζεται η διατήρηση της ανωνυμίας αυτών κατά τη συλλογή των δεδομένων. Οι απαντήσεις που θα δοθούν δεν θα χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς πέραν αυτών της παρούσας έρευνας, ενώ το υλικό που θα συλλεχθεί στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας θα διατηρηθεί σε ασφαλή βάση δεδομένων για όσο χρονικό διάστημα διαρκέσει η έρευνα.

Ακόμα, οποιοσδήποτε συμμετέχοντας κατά τη διάρκεια της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου θεωρήσει πως θίγονται τα συμφέροντά του ή για ποικίλους λόγους επιθυμεί να αποχωρήσει, έχει το δικαίωμα και τη δυνατότητα να σταματήσει τη συμπλήρωση και την κατάθεση του ερωτηματολογίου.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διαρκεί περίπου 5-10 λεπτά. Παρακαλώ μελετήστε προσεκτικά τις ερωτήσεις και απαντήστε με ειλικρίνεια προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα συμπεράσματα.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ή τους σκοπούς της έρευνας που δεν κατέστησαν σαφείς ανωτέρω, μπορείτε να απευθυνθείτε στην ερευνήτρια: Αγγελική-Δήμητρα Πορφύρη, Νοσηλεύτρια ΤΕ στο τμήμα ΜΕΘ/ΚΑΑ, Γ.Ν.Ν.Θ.Α. «Η ΣΩΤΗΡΙΑ».

Τηλ.Επικοινωνίας: 6975539273 Email: aggelikiporf91@gmail.com

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την συνεργασία

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

➤ ΕΝΟΤΗΤΑ 1^Η ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

"Στην παρούσα ενότητα του ερωτηματολογίου έρευνας σας ζητείται να παρέχεται ορισμένες πληροφορίες δημογραφικού ενδιαφέροντος".

1. ΦΥΛΟ

- ΑΝΤΡΑΣ
- ΓΥΝΑΙΚΑ

2. ΗΛΙΚΙΑ¹

- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-44
- 45-64

¹ Σύμφωνα με την κλίμακα του Δελτίου Τύπου Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Γ τρίμηνο 2020, Πειραιάς 17/12/2020.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

- 65 και άνω

3. ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

- ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ, ΕΠΑΛ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ΣΧΟΛΕΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ)
- ΜΕΤΑ-ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ, ΙΕΚ, ΚΟΛΛΕΓΙΑ)
- ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ ΑΕΙ
- ΚΑΤΟΧΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ
- ΚΑΤΟΧΟΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ

4. ΓΝΩΣΗ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ

5. ΕΙΣΤΕ ΚΑΤΟΧΟΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

Αν στην ερώτηση 5 απαντήσατε «ΝΑΙ» τότε παρακαλώ απαντήστε και στην ερώτηση 5.α. Διαφορετικά παραβλέψτε την ερώτηση που ακολουθεί ή απαντήστε «ΑΛΛΟ».

5.α. ΚΑΤΟΧΟΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ

- ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΠΑΘΟΛΟΓΙΚΗΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

- ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΗΣ
- ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗΣ
- ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
- ΕΠΕΙΓΟΥΣΑ ΚΑΙ ΕΝΤΑΤΙΚΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ
- ΑΛΛΟ.....

6. ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ²

- 0-3
- 3-6
- 6-9
- 9 και άνω

7. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ (ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ)³

- 500-1.000
- 1.001-2.000
- 2.001 – και άνω

8. "ΕΠΕΝΔΥΕΤΕ" ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ, ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΠΡΟΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΣΑΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΑΠΟΔΩΣΕΤΕ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΣΤΗ ΘΕΣΗ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΣΤΕ;

² <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/apospasi-ergazomenon/>
ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ ΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΝΕΒΑΪΝΟΥΝ ΚΑΘΕ 2 ΧΡΟΝΙΑ
<https://www.minfin.gr/web/31511/nomoi-pou-aphoroun-te-misthodosia-demosion-ypallelon>

³ Για τον μισθό οι έρευνες κατά κύριο λόγο το αφήνουν κενό προς συμπλήρωση από μέρους των ερωτώμενων. Πχ έρευνα : "Αμοιβές και συνθήκες εργασίας στην κοινωνική μέριμνα WICARE".



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

- ΚΑΘΟΛΟΥ
- ΛΙΓΟ
- ΜΕΤΡΙΑ
- ΠΟΛΥ
- ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

9. ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΣΤΟΝ
ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΠΑΡΑΚΑΤΩ; (ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΠΟ ΜΙΑ
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ)

- ΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΗ ΜΟΝΑΔΑ ΥΓΕΙΑΣ
- ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ
- ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ (ΤΙΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ)
- ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΕΙΤΑΙ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ
- ΟΛΑ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ

➤ ΕΝΟΤΗΤΑ 2^Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

"Στην παρούσα ενότητα του ερωτηματολογίου έρευνας σας ζητείται να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν σχετικά με την παραγωγικότητα και αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού".

1. Πρέπει να εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης εντός των μονάδων υγείας.

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

2. Το σύστημα αξιολόγησης είναι αντικειμενικό και αξιόπιστο.

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

3. Θεωρείτε πως έχει αυξηθεί η παραγωγικότητα των εργαζομένων εντός των μονάδων υγείας κατά τα τελευταία 3 χρόνια;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

4. Το σύστημα αξιολόγησης δρα παρακινητικά για τους εργαζόμενους εντός των μονάδων υγείας κατά τα τελευταία 3 χρόνια;

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

5. Έχετε καλή γνώση του αντικειμένου σας εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

6. Υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον προς το αντικείμενο της εργασίας σας εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

7. Οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων διατηρούνται σε καλό επίπεδο εντός της μονάδας υγείας που εργάζεστε.

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

8. Οι εργαζόμενοι εντός των μονάδων υγείας αναλαμβάνουν ευθύνες στο πλαίσιο της εργασίας τους.

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

9. Τα καθήκοντα για τα οποία αξιολογείστε εντός της μονάδας που απασχολείστε είναι σαφώς ορισμένα.

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

10. Η μονάδα στην οποία απασχολείστε παρέχει κίνητρα παραγωγικότητας ως προς το ανθρώπινο δυναμικό.

- ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
- ΔΙΑΦΩΝΩ
- ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ

11. Είναι τα αποτελέσματα της αξιολόγησης βελτιωμένα σε σχέση με τα προηγούμενα 3 έτη;

- ΝΑΙ
- ΟΧΙ

ΤΕΛΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ!



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η νομοθεσία στη βάση της οποίας στηρίζεται η αξιολόγηση του νοσηλευτικού προσωπικού είναι η ακόλουθη:

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4250 - Διοικητικές Απλουστεύσεις - Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημοσίου Τομέα - Τροποποίηση Διατάξεων του π.δ. 318/1992 (Α' 161) και λοιπές ρυθμίσεις. (ΦΕΚ Α' 74/26-03-2014)

Πιο συγκεκριμένα, την αξιολόγηση των Δημοσίων υπαλλήλων ρυθμίζει το κεφάλαιο Γ΄ του εν λόγω νόμου με τίτλο ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ Π.Δ. 318/1992 (Α'161) και πιο συγκεκριμένα τα άρθρα 20-32.

Άρθρο 20.

Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης

Το άρθρο 7 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 7 Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης

Τα ανώτατα ποσοστά υπαλλήλων που είναι δυνατόν να βαθμολογούνται με την κλίμακα βαθμών του άρθρου 8 καθορίζονται ως εξής:

α. Με τους βαθμούς 9 έως 10 βαθμολογείται ποσοστό έως και 25 % των υπαλλήλων.

β. Με τους βαθμούς 7 έως 8 βαθμολογείται ποσοστό έως και 60% των υπαλλήλων.

γ. Με τους βαθμούς 1 έως 6 βαθμολογείται ποσοστό 15% των υπαλλήλων.

Στις περιπτώσεις που από την εφαρμογή των ανωτέρω ποσοστών προκύπτει κλάσμα μισής μονάδας και άνω λογίζεται ως ακέραιη μονάδα.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Όπου κατά τη βαθμολόγηση δεν εξαντληθεί το ανώτατο επιτρεπόμενο κατά κλίμακα ποσοστό, το υπολειπόμενο μέρος που δεν χρησιμοποιήθηκε, προσαυξάνει το ποσοστό της αμέσως κατώτερης κλίμακας βαθμολόγησης.

Τα ποσοστά της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υπολογίζονται επί του συνόλου των υπαλλήλων που υπηρετούν στην ίδια Γενική Διεύθυνση.

Ο επιμερισμός των ποσοστών ανά κλίμακα βαθμολόγησης σε κάθε Γενική Διεύθυνση γίνεται με απόφαση του οικείου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στο σύνολο των υποκείμενων οργανικών μονάδων μέχρι και επιπέδου Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Για τον επιμερισμό αυτόν λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, ιδίως:

- α. η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των μονάδων,
- β. οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής,
- γ. η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα.

Η απόφαση της παραγράφου 5 εκδίδεται αποκλειστικά εντός του Ιανουαρίου κάθε έτους και αποστέλλεται στους Προϊσταμένους Διεύθυνσης πριν από τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης. Η μη τήρηση των ποσοστών αυτών από τους αξιολογητές συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 περίπτωση β' του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα και ελέγχεται με ευθύνη του αρμόδιου οργάνου έκδοσης της σχετικής απόφασης.

Για την αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων και Διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, το ανώτατο ποσοστό βαθμολόγησης με τους βαθμούς 9 ή 10 ανέρχεται σε ποσοστό έως και 70%, το οποίο υπολογίζεται επί του συνόλου των προϊσταμένων του ίδιου επιπέδου της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης.

Τα ποσοστά της παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου ισχύουν και για την αξιολόγηση των υπηρετούντων σε γραφεία Υπουργών, Υφυπουργών, στους Γενικούς ή Ειδικούς Γραμματείς, στα μονομελή όργανα Διοίκησης, καθώς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν σε οργανικές μονάδες που υπάγονται απευθείας στον Υπουργό, τον



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Υφυπουργό, τον Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα και το μονομελές όργανο Διοίκησης. Στην περίπτωση αυτή αρμόδιο όργανο για την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού είναι αντίστοιχα ο Διευθυντής του οικείου Γραφείου, όπου προβλέπεται, και όταν δεν υπάρχει, ο Υπουργός ή ο Υφυπουργός, ο Γενικός / Ειδικός Γραμματέας ή το μονομελές όργανο Διοίκησης.

Στις περιπτώσεις όπου δεν προβλέπεται στον φορέα οργανική μονάδα επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, αρμόδιο όργανο για την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού είναι ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο Διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης του φορέα.»

Άρθρο 21.

Κλίμακα βαθμολόγησης κριτηρίων - Αιτιολογία

Η παρ. 8 του άρθρου 8 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

«8. Εφόσον ο αξιολογητής βαθμολογεί ένα ή περισσότερα κριτήρια αξιολόγησης με βαθμό 9 έως 10 ή με βαθμό 1 έως 6, απαιτείται η παράθεση από αυτόν ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα αντίστοιχα κριτήρια αξιολόγησης. Η ειδική αιτιολογία γίνεται με παράθεση πραγματικών στοιχείων και όχι αξιολογικών χαρακτηρισμών.»

Άρθρο 22.

Μέτρα βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου

Στο άρθρο 10 του π.δ. 318/1992 προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπάλληλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης 6 και κάτω, συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου. Τόσο στην περίπτωση αυτή αλλά και σε κάθε περίπτωση συμπλήρωσης μέτρων βελτίωσης, ο αξιολογητής, μετά το πέρας της διαδικασίας αξιολόγησης, καλεί τον αξιολογούμενο για την αναλυτική παρουσίαση σε αυτόν των προτεινόμενων μέτρων βελτίωσης της



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του. Μετά το πέρας της διαδικασίας του προηγούμενου εδαφίου τίθενται στον οικείο χώρο του εντύπου της έκθεσης η ημερομηνία πραγματοποίησης της συνέντευξης και οι υπογραφές του αξιολογούμενου και του αξιολογητή.»

Άρθρο 23.

Έλεγχος τυπικών στοιχείων και ειδικής αιτιολογίας στις εκθέσεις αξιολόγησης

Στην παρ. 2 του άρθρου 13 του π.δ. 318/1992 προστίθενται περιπτώσεις γ' και δ' ως εξής:

«γ) ως προς την έγκαιρη παράδοση ενυπογράφως στην αρχή κάθε έτους των εντύπων αξιολόγησης στους αξιολογούμενους και ακολούθως τη διαβίβαση ενυπογράφως της συμπληρωμένης Έκθεσης από τον αξιολογούμενο στον Εισηγητή, την παραλαβή των εισηγήσεων και την παράδοσή τους ενυπογράφως στους αξιολογητές, εξετάζοντας κάθε φορά την τήρηση των προθεσμιών,

δ) ως προς την υλοποίηση των προτεινόμενων από τον αξιολογητή μέτρων βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 5 του άρθρου 10».

Άρθρο 24.

Αξιολογητές

Το άρθρο 14 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

« Άρθρο 14 Αξιολογητές

1. Την αξιολόγηση ενεργεί αυτοτελώς ο προϊστάμενος της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας εκείνης που υπηρετεί ο αξιολογούμενος, όταν υπάρχει, κατόπιν γραπτής και τεκμηριωμένης εισήγησης του άμεσου προϊσταμένου του, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του υπαλλήλου. Στις περιπτώσεις που δεν υφίσταται υπερκείμενη οργανική μονάδα, ο υπάλληλος αξιολογείται από τον άμεσο προϊστάμενό του χωρίς να απαιτείται εισήγηση.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

2. Ως προϊστάμενοι νοούνται οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή στρατιωτικοί, που κατέχουν θέση, η οποία αποτελεί την κορυφή της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και οι μετακλητοί ή με θητεία υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν τέτοια θέση βάσει ειδικών διατάξεων, συμπεριλαμβανομένων και των νόμιμων αναπληρωτών τους.
3. Αξιολογητής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Τμήματος είναι ο προϊστάμενος της οικείας υπερκείμενης οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, μετά από γραπτή και τεκμηριωμένη εισήγηση από τον άμεσο προϊστάμενό του.
4. Αξιολογητής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης είναι ο προϊστάμενος της οικείας υπερκείμενης οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης.
5. Ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας ή ο Γενικός Γραμματέας Αποκεντρωμένης Διοίκησης προκειμένου για αυτοτελείς υπηρεσιακές μονάδες αποκεντρωμένων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή Ν.Π.Δ.Δ., το μονομελές όργανο διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης, συντάσσουν εκθέσεις αξιολόγησης για τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων που υπάγονται απευθείας σε αυτούς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στο γραφείο τους ή υπάγονται σε αυτούς.
6. Οι εκθέσεις αξιολόγησης των υπαλλήλων που υπηρετούν σε γραφείο Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσονται από τον Διευθυντή του οικείου Γραφείου. Εάν δεν υπάρχει Διευθυντής, τότε οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τον Υπουργό, Αναπληρωτή Υπουργό ή τον Υφυπουργό.
7. Οι εκθέσεις αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος, οι οποίες υπάγονται απευθείας σε Υπουργό, Αναπληρωτή Υπουργό ή Υφυπουργό, καθώς και η έκθεση αξιολόγησης του Διευθυντή του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσονται από τον οικείο Υπουργό ή Υφυπουργό.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

8. Για τους αποσπασμένους υπαλλήλους συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης από τους προϊστάμενους των υπηρεσιών, στις οποίες είναι αποσπασμένοι.

9. Ειδικά, για το πολιτικό διδακτικό και βοηθητικό επιστημονικό προσωπικό των σχολών των Υπουργείων Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Αιγαίου που υπάγεται στον Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007), ως προϊστάμενος αξιολογητής νοείται ο προϊστάμενος της οικείας σχολής.»

Άρθρο 25.

Χρόνος σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης

Το άρθρο 18 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 18

Χρόνος σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης

1. Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τους αρμόδιους αξιολογητές αποκλειστικά εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους και το αργότερο έως την 31 η Μαρτίου για τους υπαλλήλους όλων των κατηγοριών, κατόπιν έκδοσης της απόφασης τον Ιανουάριο κάθε έτους από το αρμόδιο όργανο κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 7. Η συμπλήρωση του εντύπου είναι υποχρεωτική για τον αξιολογούμενο και πρέπει να γίνεται το αργότερο μέχρι το πρώτο δεκαπενθήμερο του Φεβρουαρίου. Κάθε εισηγητής υποχρεούται να καταθέτει την εισήγησή του στον αρμόδιο αξιολογητή εντός αποκλειστικής προθεσμίας δεκαπέντε ημερών από τη συμπλήρωσή της από τον αξιολογούμενο και το αργότερο έως τέλος Φεβρουαρίου. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητάς του, εφόσον προϊστατο αυτών κατά το προηγούμενο έτος για πέντε τουλάχιστον μήνες, ανεξάρτητα αν είχε τοποθετηθεί με έκδοση σχετικής απόφασης ή όχι, έστω και αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία.

2. Οι προθεσμίες και υποχρεώσεις της παραγράφου 1 ισχύουν και για τους αξιολογητές που απέβαλαν την ιδιότητά τους αυτή πριν από την 31η Μαρτίου λόγω τοποθέτησης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης, μετάταξης ή διορισμού σε άλλη υπηρεσία. Με



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

μέριμνα της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού ενημερώνονται για την υποχρέωσή τους αυτή.

3. Στην περίπτωση που ο προϊστάμενος άσκησε καθήκοντα για πέντε τουλάχιστον μήνες αλλά η υπαλληλική σχέση λύθηκε λόγω παραίτησης, ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετίας, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται και υποβάλλονται με μέριμνα της αρμόδιας μονάδας προσωπικού, πριν από την παράδοση των καθηκόντων. Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι ο Υπουργός, Αναπληρωτής Υπουργός, Υφυπουργός, Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο διοίκησης ή ο πρόεδρος συλλογικού οργάνου διοίκησης ή ο Διευθυντής του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού μπορούν να συντάσσουν έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών και σε περίπτωση που αποχωρήσουν από τη θέση τους, μπορούν να συντάσσουν εκθέσεις αξιολόγησης μέσα σε δύο τουλάχιστον μήνες από την αποχώρησή τους. Για τις ανωτέρω περιπτώσεις όσον αφορά στον επιμερισμό των ποσοστών εκδίδεται απόφαση επιμερισμού ποσοστών από το αρμόδιο όργανο προ της λύσης της υπαλληλικής σχέσης των αξιολογητών.

4. Σε περίπτωση κένωσης θέσης προϊσταμένου που ενεργεί ως αξιολογητής, εκτός της περίπτωσης παραίτησης, συμπλήρωσης ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετίας, τις εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσει ο νόμιμος αναπληρωτής του. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει νόμιμος αναπληρωτής οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται κατ' εξαίρεση από τον άμεσο προϊστάμενο του αξιολογούμενου είτε από τον Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα ή το μονομελές όργανο διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, από τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης, προκειμένου για τους προϊσταμένους Διεύθυνσης. Και στις δύο περιπτώσεις δεν απαιτείται εισήγηση.

5. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του προτελευταίου εδαφίου της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού, σε καμιά περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε μηνών.»

Άρθρο 26.

Δικαίωμα ένστασης

Το άρθρο 19 του π.δ. 318/1992 «Δικαίωμα ένστασης» αντικαθίσταται ως εξής:



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

«Άρθρο 19 Δικαίωμα Ένστασης

1. Με εξαίρεση τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης Υπουργείων και φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, καθώς και το προσωπικό που υπηρετεί στα πολιτικά γραφεία Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών, Υφυπουργών και Γενικών ή Ειδικών Γραμματέων, ο αξιολογούμενος υπάλληλος δύναται να ασκήσει ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ένσταση μεροληψίας ή αποδεδειγμένης πλάνης περί τα πράγματα του Αξιολογητή, σε περίπτωση που ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι 6 και κάτω.
2. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς του, καθώς και τα στοιχεία τα οποία αποδεικνύουν την ανακρίβεια των επικαλούμενων από τον Αξιολογητή γεγονότων.
3. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα εργάσιμων ημερών από την κατά το άρθρο 21 γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο.»

Άρθρο 27.

Γνωστοποίηση των εκθέσεων

Η παρ. 1 του άρθρου 21 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά, αφού συμπληρωθεί αρμοδίως η τελευταία σελίδα του εντύπου αξιολόγησης από την υπηρεσία, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4, όπως ισχύει. Η γνωστοποίηση γίνεται με τη φροντίδα της αρμόδιας υπηρεσίας προσωπικού και περιλαμβάνει την τελευταία σελίδα έκθεσης.»

Άρθρο 28.

Διαδικασία ένστασης

Η παρ. 1 του άρθρου 22 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

«1. Η ένσταση κατατίθεται στην υπηρεσία προσωπικού, στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται ο υπάλληλος. Αντίγραφο της ένστασης παραδίδεται ή αποστέλλεται με τη φροντίδα της υπηρεσίας προσωπικού στον αξιολογητή, του οποίου η βαθμολόγηση αμφισβητείται από τον υπάλληλο και ο οποίος υποχρεούται σε δέκα εργάσιμες ημέρες από τη λήψη του αντιγράφου της ένστασης να παραδώσει ή αποστείλει στην υπηρεσία ειδικό σημείωμα, στο οποίο διατυπώνονται οι απαντήσεις στους ισχυρισμούς του υπαλλήλου. Το ειδικό αυτό σημείωμα μαζί με την ένσταση διαβιβάζονται στην υπηρεσία προσωπικού για την εισαγωγή τους στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Δεν απαιτείται ειδικό σημείωμα αν στο μεταξύ έχει λυθεί η υπαλληλική σχέση του προϊσταμένου.»

Άρθρο 29.

Εξέταση των ενστάσεων

Το άρθρο 23 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 23 Εξέταση ενστάσεων

1. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης και δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δικαιούται να ζητήσει οποιοσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον αξιολογητή ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης θα πρέπει να έχει αποφανθεί για τις ενστάσεις εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από την εισαγωγή τους σε αυτή.

2. Αν η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης κάνει δεκτή την ένσταση, σημειώνεται από την υπηρεσία η νέα βαθμολογία στον ειδικό χώρο του εντύπου με μνεία του σχετικού πρακτικού της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης και αναγράφεται η βαθμολογία της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης στην οικεία στήλη.»

Άρθρο 30.

Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Το Άρθρο 24 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 24 Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης

1. Σε κάθε Υπουργείο, αποκεντρωμένη διοίκηση, περιφέρεια ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία και σε κάθε νομικό

πρόσωπο δημόσιου δικαίου, το οποίο έχει δικό του υπηρεσιακό συμβούλιο, συνιστάται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία συγκροτείται κατά περίπτωση με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του οικείου Γενικού Γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή του Περιφερειάρχη και αποτελείται από τρεις Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων του οικείου φορέα, εκ των οποίων Πρόεδρος ορίζεται ο αρμόδιος για θέματα προσωπικού, με ισάριθμους αναπληρωτές Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων και εάν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν ορίζονται μέλη, τακτικά και αναπληρωματικά, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων. Τα Ν.Π.Δ.Δ., που δεν έχουν δικό τους υπηρεσιακό συμβούλιο, υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα από τον οποίο εποπτεύονται. Γραμματέας της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται υπάλληλος με βαθμό τουλάχιστον Δ' της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού του οικείου φορέα.

2. Έργο της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των ενστάσεων του άρθρου 19, καθώς και των εξαιρετικών επιδόσεων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 9.»

Άρθρο 31.

Τροποποιήσεις – Καταργήσεις

1. Το άρθρο 2 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 2 Εκθέσεις Αξιολόγησης

Ο τύπος και το περιεχόμενο των εισηγήσεων και των εκθέσεων αξιολόγησης καθορίζεται στα υποδείγματα Α' , Β' και Γ' , τα οποία προσαρτώνται στο παρόν Διάταγμα και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του. Οι εισηγήσεις και οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται σύμφωνα με τα υποδείγματα αυτά και όσα ειδικότερα ορίζονται στα επόμενα άρθρα.»



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Άρθρο 32.

Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η απόφαση της παρ. 5 του άρθρου 7 του π.δ. 318/1992, όπως τροποποιείται με τα άρθρα 20 έως 31 του παρόντος νόμου, εκδίδεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας ενός μηνός από τη δημοσίευση του παρόντος.
2. Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο μηνών από την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου.
3. Εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος οι Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης που συγκροτήθηκαν κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 4 του άρθρου 54 του ν. 1943/1991 (Α' 50) υποχρεούνται να έχουν ολοκληρώσει το έργο τους κατά τα οριζόμενα στις παραγράφους 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του π.δ. 318/1992. Μετά το πέρας της προθεσμίας αυτής οι Επιτροπές καταργούνται.
4. Οι διατάξεις του π.δ. 318/1992, όπως αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, έχουν εφαρμογή και για τις εκθέσεις που αφορούν στο έτος αξιολόγησης 2013. Εκθέσεις αξιολόγησης που έχουν ήδη συνταχθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος, επανασυντάσσονται κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις του παρόντος. Κατ' εξαίρεση, δεν επηρεάζεται το κύρος των εκθέσεων, οι οποίες έχουν ήδη συνταχθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος, από τους αξιολογητές της παρ. 3 του άρθρου 18 του π.δ. 318/1992.
5. Οι εκθέσεις αξιολόγησης έτους 2013, οι οποίες έχουν συνταχθεί κατά τις διατάξεις του παρόντος ή κατά τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου δεν θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαδικασία αποτίμησης των προσόντων των υπαλλήλων για τη θέση τους σε διαθεσιμότητα και κινητικότητα κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 90 και 91 του ν. 4172/2013 (Α' 167).



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄

ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Στη συνέχεια παρουσιάζεται το έντυπο αξιολόγησης που χρησιμοποιείται στο Δημόσιο τομέα για την αξιολόγηση του προσωπικού.

Πηγή: <http://apografi.gov.gr/evaluation/12-evaluation.html>



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ.....

.....

ΓΕΝΙΚΗ/ΕΙΔΙΚΗ

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ/Ν.Π.Δ.Δ.....

...

ΓΕΝΙΚΗ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

...

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

.....

ΤΜΗΜΑ.....

.....

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Χρονική

Περίοδος.....

(ακριβές χρονικό διάστημα)

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

Όνοματεπώνυμο/Πατρώνυμο:	
Κατηγορία/ Κλάδος/Βαθμός: (για μόνιμο υπάλληλο)	

ΕΝΤΥΠΟ Β΄

(Υπαλλήλων
κατηγορίας/εκπαιδευτικής
βαθμίδας ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ)

Αριθ. πρωτ.:

.....



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Εκπαιδευτική βαθμίδα/Ειδικότητα/Βαθμός: (για Ιδιωτικού δικαίου υπάλληλο)	
---	--

2. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

α) ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ:

.....
.....
.....
.....
.....

β) ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ κατά το έτος αξιολόγησης:

.....
.....
.....
.....
.....

3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέσθηκε από την οργανική μονάδα:

.....
.....
.....
.....

4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέσθηκε από τον αξιολογούμενο:

.....
.....
.....



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»**

Ονοματεπώνυμο & Υπογραφή Αξιολογούμενου:	Ημερομηνία:
---	-------------



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ⁴ (συμπληρώνονται από τους αξιολογητές)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α΄ Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β΄ Αξιολογητή (0-100)
A. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ		
α) Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου		
β) Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.)		
γ) Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων		
δ) Πρωτοβουλία, καινοτομίες, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου		
ε) Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών ⁵		
στ) Ανάλυση ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας.		

⁴Βαθμολογείται κάθε επιμέρους κριτήριο από κάθε αξιολογητή με έναν ακέρατο βαθμό



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου		
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ		
ζ) Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρετούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα υπαλλήλους		
η) Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους ⁶		
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ		
θ) Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου)		
ι) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος ⁷		
ΣΤΟΙΧΕΙΑ Α΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ Β΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ	
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	
ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	

⁵Το κριτήριο αυτό βαθμολογείται μόνο εφόσον υπάρχουν βραβεύσεις ή τα σχετικά άρθρα, μελέτες ή προτάσεις αξιοποιήθηκαν από τη δημόσια διοίκηση, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την εξαγωγή του μέσου όρου.

⁶ Στο κριτήριο αυτό αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό

⁷Κατά τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού **απαιτείται πάντοτε ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία**. Απαιτείται προ της βαθμολογίας η σύγκληση της Ολομέλειας του Τμήματος για τη συλλογική αξιολόγηση και την ατομική αυτοαξιολόγηση κάθε υπαλλήλου.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΕΙΔΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ¹

Α΄ Αξιολογητής:

.....
.....
.....
.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

Β΄ Αξιολογητής:

.....
.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

6. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ - ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ⁸

(Η συμβουλευτική συνέντευξη διενεργείται από τον α΄ Αξιολογητή πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης. Τα μέτρα βελτίωσης συμπληρώνονται υποχρεωτικά αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης είναι μικρότερος του 60 και προτείνονται από τον α΄ Αξιολογητή)

⁸Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η υποχρέωση αυτή, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

Βασικά στοιχεία που διατυπώθηκαν κατά τη συνέντευξη - προτεινόμενα μέτρα βελτίωσης του αξιολογούμενου (συμπληρώνεται από τον Α' αξιολογητή)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ΗΜ/ΝΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:

ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ:

Αξιολογούμενος:.....

.....

Α' Αξιολογητής:.....

.

**ΖΗΤΗΘΗΚΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ
ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ**

Ναι: Όχι:

**ΑΠΟΨΕΩΝ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΩΝ
ΑΠΟ ΤΟΝ
ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:**

**ΚΑΤΑΤΕΘΗΚΑΝ ΑΠΟΨΕΙΣ-
ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΝ
ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:**

Ναι: Όχι:

Ημερομηνία κατάθεσης:

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΣΤΗΛΗ 1 (συμπληρώνεται από την Υπηρεσία)			ΣΤΗΛΗ 2 (συμπληρώνεται από την ΕΕΑ)
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟ ΓΙΑ Α΄ Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟ ΓΙΑ Β΄ Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ			
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ			
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟ ΤΗΤΑ			
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗⁱⁱ			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ(Ε ΕΑ):
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ: (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α΄ & Β΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ)ⁱⁱⁱ			



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ^{iv}:

Υπογραφές: (Ο Πρόεδρος & τα Μέλη της ΕΕΑ)
(Ο γραμματέας της ΕΕΑ)

Ημερομηνία:



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
«ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ Η ΑΥΞΗΣΗ
ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ»

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Ο	Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης
Ο	Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

ⁱ Για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60 απαιτείται από κάθε αξιολογητή η παράθεση ειδικής αιτιολογίας, η οποία θα βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία. **Το κριτήριο ια' βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας**

ⁱⁱ Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, στην οποία παραπέμπεται υποχρεωτικά η σχετική έκθεση αξιολόγησης.

ⁱⁱⁱ Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της ΕΕΑ, αν ο Μέσος Όρος βαθμολογίας της Έκθεσης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75) ή εφόσον λάβει σε επιμέρους κριτήριο βαθμολογία μικρότερη του 60.

^{iv} Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.