

**Η θέση των δημοσίων υπαλλήλων μέσα σε μια Διοίκηση που μετασχηματίζεται ψηφιακά. Μελέτη της σχέσης των δεξιοτήτων και γνώσεων των υπαλλήλων με το καθηκοντολόγιό τους στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση**

**Ομάδα Εργασίας:**

**Δρ. Πέτρος Μαραβελάκης,**

Καθηγητής. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

**Δρ. Ηλίας Μαραγκός,**

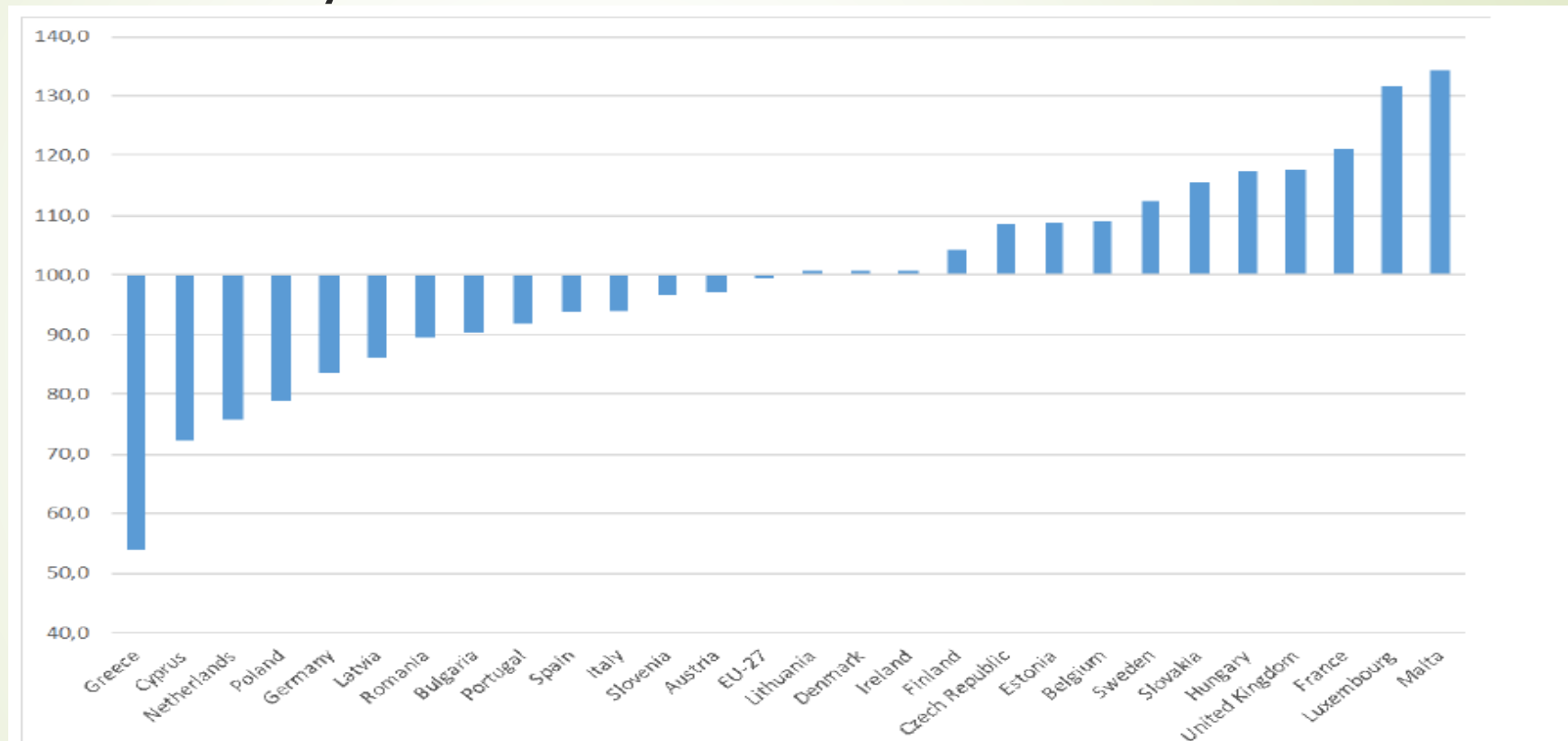
Μέλος Ε.Δι.Π. Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

# Στόχοι της μελέτης

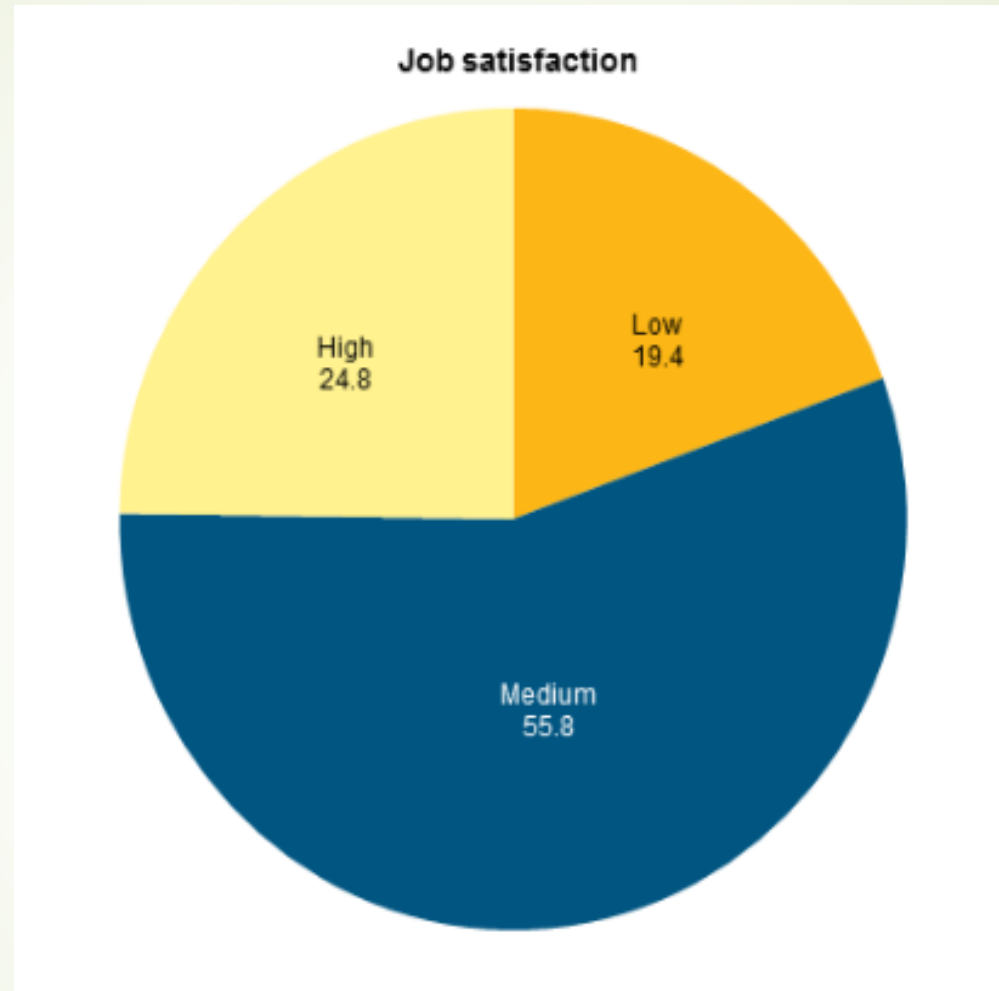
Η παρούσα έρευνα είχε σκοπό να μελετήσει:

- ▶ Την ικανοποίηση που αποκομίζουν οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα από την εργασία τους. Η ικανοποίηση αυτή εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως είναι το χάσμα μεταξύ των δεξιοτήτων που διαθέτει το άτομο και εκείνων που απαιτεί το καθηκοντολόγιό του, τη συμπεριφορά των προϊσταμένων του, τις ενδοϋπηρεσιακές σχέσεις κλπ.
- ▶ Τη στάση και τις, τυχόν, ανησυχίες των εργαζομένων αναφορικά με την αλλαγή του καθηκοντολογίου τους λόγω της επερχόμενου Ψηφιακού μετασχηματισμού της Δημόσιας Διοίκησης.

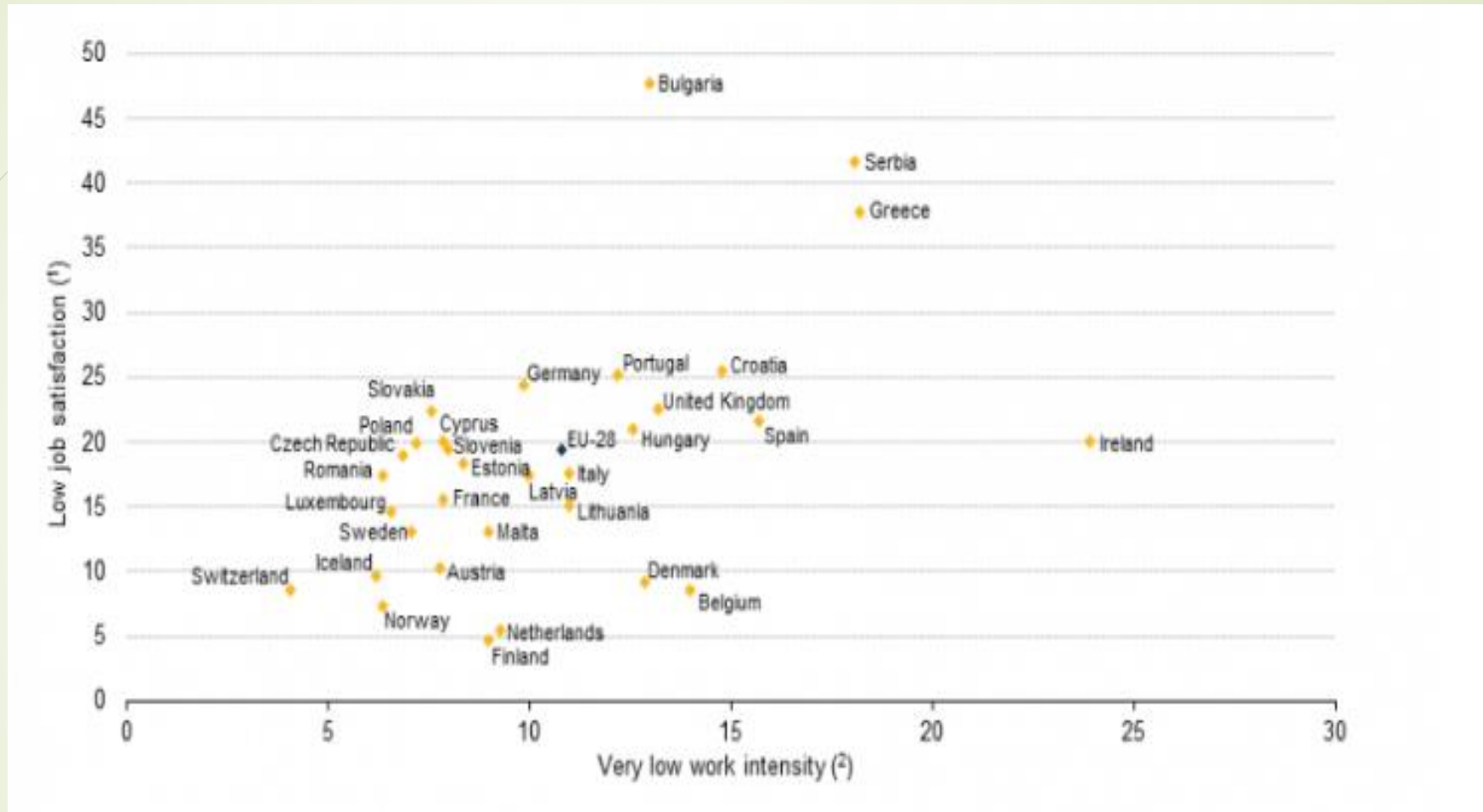
# Ποσοστιαία μεταβολή του πλήθους των δημοσίων υπαλλήλων σε χώρες της ΕΕ (έτη: 2010, 2015)



Ποσοστιαίες μεταβολές των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα των χωρών της ΕΕ. Χρονικό διάστημα 2010-2015. Τιμή βάσης το 2010. Πηγή: EWCS Έτη: 2010 και 2015

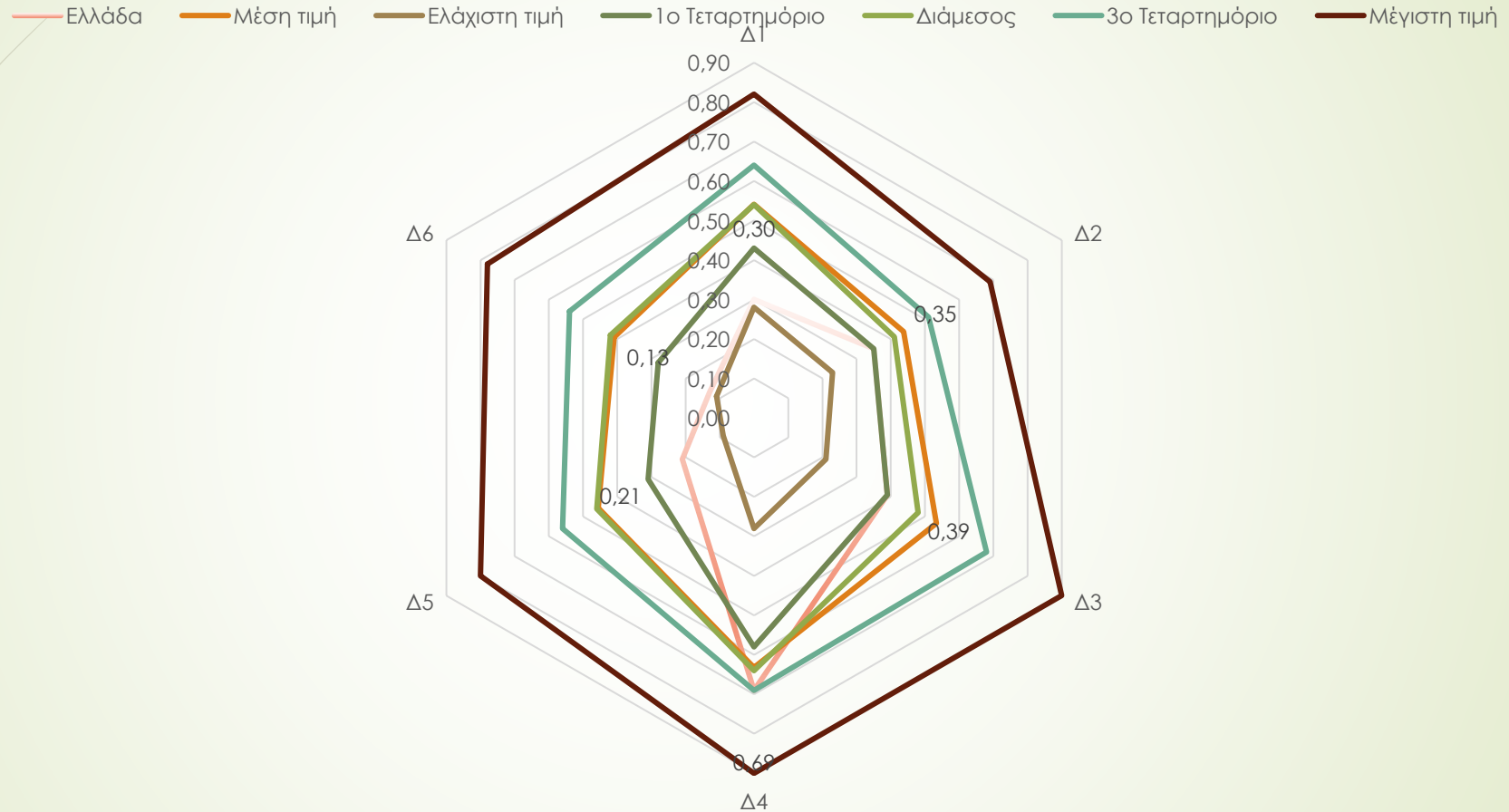


*Κατανομή ποσοστών ικανοποίησης εργαζομένων στα 28 μέλη της ΕΕ. Έτος 2013. Η εικόνα έχει ληφθεί από τη σχετική αναφορά της Eurostat και αφορά το έτος 2013.*



Διάγραμμα X-Y με οριζόντιο άξονα τις τιμές πολύ χαμηλής έντασης εργασίας και κατακόρυφο άξονα την χαμηλή ικανοποίηση εργασίας. Έτος 2013. Η εικόνα έχει ληφθεί από αναφορά της Eurostat.

## Το προφίλ της Ελλάδας, αναφορικά με τις έξι διαστάσεις του DGI μέσα στο σύνολο των αξιολογούμενων χωρών (έτος 2019)



Διάγραμμα Radar με τις επιδόσεις της Ελλάδας αναφορικά με τις έξι διαστάσεις του DGI σε σύνολο 40 χωρών.

# Μεθοδολογικό πλαίσιο

- Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω συμπλήρωσης ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων που δημιουργήθηκαν στο περιβάλλον Google Forms.
- Το εργαλείο της έρευνας περιείχε τρεις ομάδες ερωτήσεων. Η πρώτη ομάδα περιείχε 24 ερωτήσεις και αποτύπωνε την ικανοποίηση των Δ.Υ. αναφορικά με διάφορες πτυχές της εργασίας τους ενώ βασίστηκε στο ερωτηματολόγιο ικανοποίησης από την εργασία της Minnesota. Μια δεύτερη ομάδα από τέσσερις ερωτήσεις αποτύπωνε τη στάση των Δ.Υ. αναφορικά με τη Ψηφιακή Διοίκηση και η τρίτη ομάδα από επτά ερωτήσεις αποτύπωνε δημογραφικά χαρακτηριστικά.
- Στην έρευνα συμμετείχαν 225 άτομα από τρεις φορείς του Δημοσίου (Δήμος, Υπουργείο, Νοσοκομείο). Το δείγμα αυτό θεωρείται αντιπροσωπευτικό για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας.
- Στις περισσότερες των ερωτήσεων υιοθετήθηκε η λογική της μέτρησης μέσω πεντάβαθμης κλίμακας Likert (Diamantopoulos, et al., 2008) ενώ κάποιες ερωτήσεις ήταν είτε ανοικτού τύπου είτε με απαντήσεις που ανήκουν σε ένα κλειστό σύνολο επιλογών. Η κλίμακα μέτρησης στις ερωτήσεις Likert είναι:
  1. Διαφωνώ πλήρως.
  2. Διαφωνώ.
  3. Δεν διαφωνώ και δεν συμφωνώ.
  4. Συμφωνώ.
  5. Συμφωνώ πλήρως.

# Τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών στην έρευνα

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών στην έρευνα παρατηρήθηκε ότι η πλειονότητα αφορούσε:

- Γυναίκες (σε ποσοστό 65.8%).
- Άτομα που έχουν ολοκληρώσει σπουδές σε μεταπτυχιακό επίπεδο (ποσοστό 48,9%). Ακολουθούσαν οι κάτοχοι πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης (ποσοστό 27,1%) ενώ στην επόμενη θέση εμφανίζονταν οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με ίσα ποσοστά 8,4%. Τέλος, ένα ποσοστό ίσο με 7,1% αφορούσε κατόχους διδακτορικού διπλώματος.
- Άτομα που εργάζονταν σε Υπουργείο (ποσοστό 72,4%) και ακολουθούσαν οι εργαζόμενοι/ες σε δήμο με ποσοστό 23.6%.
- Μονίμους υπαλλήλους (σε ποσοστό 82.7%) ενώ εμφανιζόταν ένα ποσοστό 12% ατόμων που εργάζονταν με σύμβαση αορίστου χρόνου.
- Άτομα που εργάζονται σε φορέα με πάνω από 250 εργαζόμενους (ποσοστό 62.2%).
- Άτομα ηλικίας άνω των 46 ετών (ποσοστό 60,3%).
- Εργαζόμενοι και εργαζόμενες με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών (σε ποσοστό 81.8%).



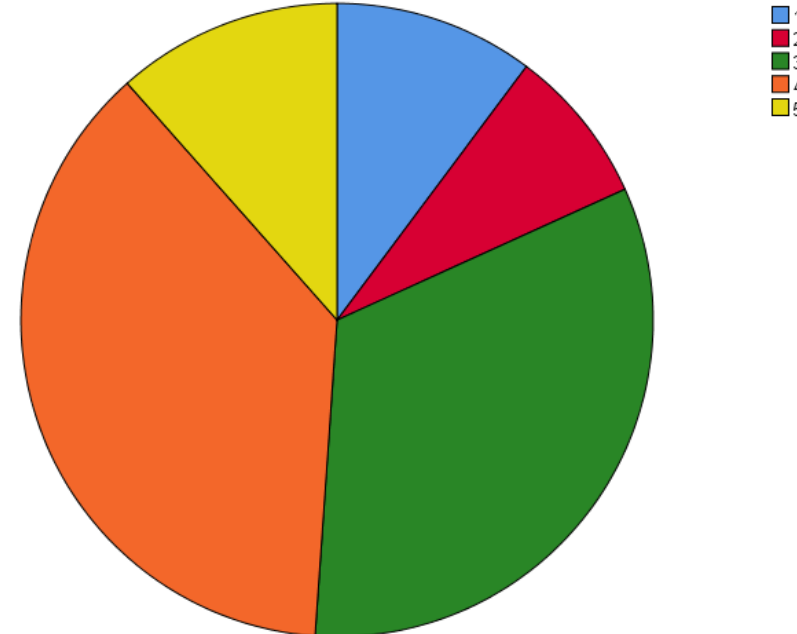
# Ανάλυση\_1

## Περιγραφική Στατιστική

Περιγραφικά στοιχεία για την ερώτηση «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Εξασφαλίζω την ανεξαρτησία μου».

		Συχνότητα	Επί τοις εκατό	Έγκυρα Επί τοις εκατό	Αθροιστική- Επί τοις εκατό
Έγκυρα	1	23	10,2	10,2	10,2
	2	18	8,0	8,0	18,2
	3	74	32,9	32,9	51,1
	4	84	37,3	37,3	88,4
	5	26	11,6	11,6	100,0
Σύνολο		225	100,0	100,0	

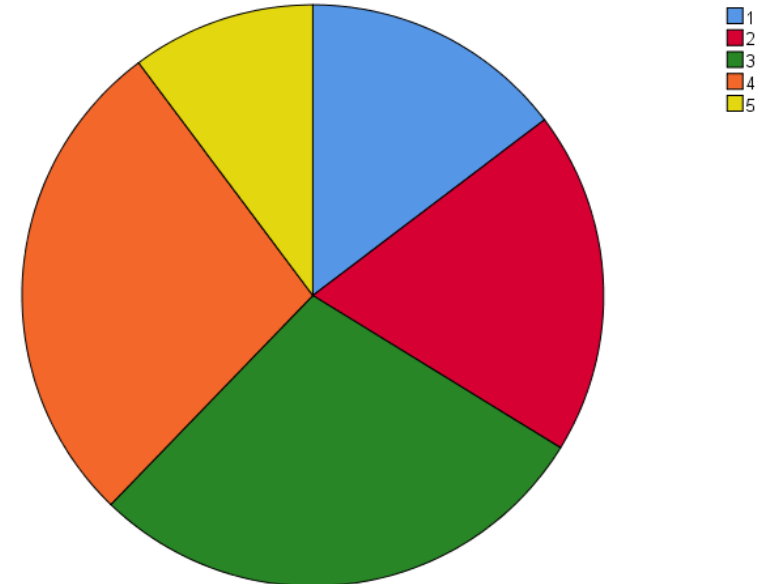
Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Εξασφαλίζω την ανεξαρτησία μου.]



Περιγραφικά στοιχεία για την ερώτηση «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Συμφωνώ με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί ο φορέας μου τις αρμοδιότητες του».

		Συχνότητα	Επί τοις εκατό	Έγκυρα Επί τοις εκατό	Αθροιστική- Επί τοις εκατό
Έγκυρα	1	33	14,7	14,7	14,7
	2	43	19,1	19,1	33,8
	3	64	28,4	28,4	62,2
	4	62	27,6	27,6	89,8
	5	23	10,2	10,2	100,0
Σύνολο	225	100,0	100,0		

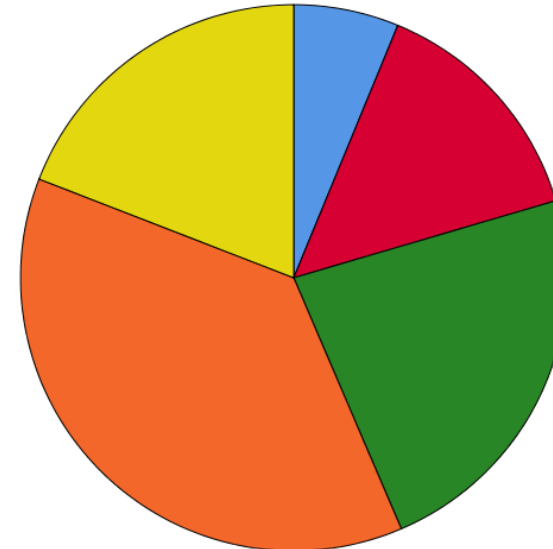
Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Συμφωνώ με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί ο φορέας μου τις αρμοδιότητες του.]



Περιγραφικά στοιχεία για την ερώτηση «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Έχω ποικιλία δραστηριοτήτων.

		Συχνότητα	Επί τοις εκατό	Έγκυρα Επί τοις εκατό	Αθροιστική- Επί τοις εκατό
Έγκυρα	1	14	6,2	6,2	6,2
	2	32	14,2	14,2	20,4
	3	52	23,1	23,1	43,6
	4	84	37,3	37,3	80,9
	5	43	19,1	19,1	100,0
	Σύνολο	225	100,0	100,0	

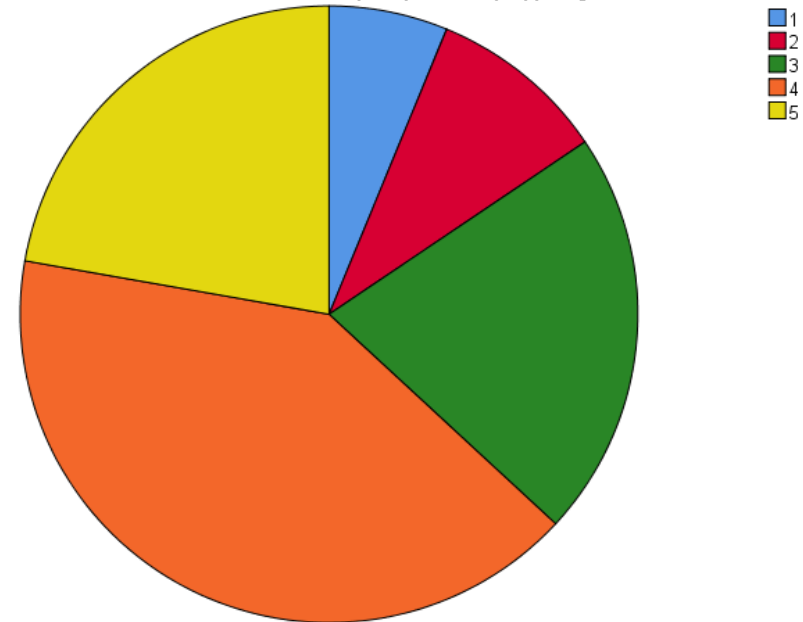
Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Έχω ποικιλία δραστηριοτήτων.]



Περιγραφικά στοιχεία για την ερώτηση «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Μπορώ να εργάζομαι λειτουργώντας σύμφωνα με τη συνείδηση μου».

		Συχνότητα	Επί τοις εκατό	Έγκυρα Επί τοις εκατό	Αθροιστική- Επί τοις εκατό
Έγκυρα	1	14	6,2	6,2	6,2
	2	21	9,3	9,3	15,6
	3	48	21,3	21,3	36,9
	4	92	40,9	40,9	77,8
	5	50	22,2	22,2	100,0
	Σύνολο	225	100,0	100,0	

Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Μπορώ να εργάζομαι λειτουργώντας σύμφωνα με τη συνείδηση μου.]



# Ανάλυση\_2.

## Επαγωγική στατιστική με ελέγχους ανεξαρτησίας σε ζεύγη μεταβλητών.

«Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή:  
Εξασφαλίζω την ανεξαρτησία μου» και «Ποιο είναι το φύλο σας».

Crosstab				
Count		Ποιο είναι το φύλο σας		
		Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Εξασφαλίζω την ανεξαρτησία μου.]	1	7	16	23
	2	4	14	18
	3	28	46	74
	4	26	58	84
	5	12	14	26
Σύνολο		77	148	225

Έλεγχος Χ <sup>2</sup>			
	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,771 <sup>a</sup>	4	,438
Likelihood Ratio	3,790	4	,435
N από έγκυρες εγγραφές	225		
a. 0 cells (0,0%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is 6,16.			

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.438 > 0.05 = \alpha$  συνεπώς δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας

«Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή:  
Απολαμβάνω την αναγνώριση που μου αποδίδεται ενδοϋπηρεσιακά»  
και «Ποιο είναι το φύλο σας».

Count		Ποιο είναι το φύλο σας		
		Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Απολαμβάνω την αναγνώριση που μου αποδίδεται ενδοϋπηρεσιακά.]	1	6	17	23
	2	9	30	39
	3	21	45	66
	4	26	47	73
	5	15	9	24
Σύνολο		77	148	225

	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,586 <sup>a</sup>	4	,021
Likelihood Ratio	11,194	4	,024
N από έγκυρες εγγραφές	225		
a. 0 cells (0,0%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is 7,87.			

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.021 < 0.05 = \alpha$  συνεπώς απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας.



«Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Θεωρώ τον μισθό που παίρνω ικανοποιητικό σε σχέση με την εργασία που προσφέρω» και «Σε ποιόν από τους παρακάτω χώρους εργασίας απασχολείστε;»

Count		Σε ποιόν από τους παρακάτω χώρους εργασίας απασχολείστε;			Σύνολο
		Σε Δήμο.	Σε νοσοκομείο.	Σε Υπουργείο.	
1	3	5	35	43	
2	12	2	49	63	
3	19	1	38	58	
4	12	1	30	43	
5	7	0	11	18	
Σύνολο	53	9	163	225	

	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,392 <sup>a</sup>	8	,013
Likelihood Ratio	19,676	8	,012
N από έγκυρες εγγραφές	225		
a. 6 cells (40,0%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is ,72.			

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.013 < 0.05 = \alpha$  συνεπώς απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας.

«Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Πιστεύω ότι ο φορέας που εργάζομαι αξιοποιεί πλήρως τις γνώσεις και δεξιότητες μου, με βάση τα καθήκοντα που μου έχουν ανατεθεί» και «Σε ποιόν από τους παρακάτω χώρους εργασίας απασχολείστε;»

Count		Σε ποιόν από τους παρακάτω χώρους εργασίας απασχολείστε;			
		Σε Δήμο.	Σε νοσοκομείο.	Σε ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	Σύνολο
Ni	1	2	4	29	35
	2	12	1	43	56
	3	17	1	44	62
	4	18	1	30	49
	5	4	2	17	23
Σύνολο		53	9	163	225

	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	18,897 <sup>a</sup>	8	,015
Likelihood Ratio	19,095	8	,014
N από έγκυρες εγγραφές	225		
a. 5 cells (33,3%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is ,92.			

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.015 < 0.05 = \alpha$  συνεπώς απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας .

«Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Έχω ποικιλία δραστηριοτήτων» και «Προσδιορίστε το είδος της σύμβασης εργασίας που έχετε με τον φορέα στον οποίο εργάζεστε»

Count							Σύνολο
		Άλλο.	Δεν απαντώ.	Μόνιμος υπάλληλος	Σύμβαση αορίστου χρόνου	Σύμβαση ορισμένου χρόνου	
1	1	0	13	0	0	14	
2	0	2	24	3	3	32	
3	2	0	43	6	1	52	
4	1	0	71	12	0	84	
5	0	0	35	6	2	43	
Σύνολο	4	2	186	27	6	225	

	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,656 <sup>a</sup>	16	,026
Likelihood Ratio	26,472	16	,048
N από έγκυρες εγγραφές	225		

a. 17 cells (68,0%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is ,12.

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.026 < 0.05 = \alpha$  συνεπώς απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας.

«Σε σχέση με την επερχόμενη ψηφιοποίηση της δημόσιας διοίκησης πιστεύετε ότι: Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της διοίκησης θα έχει θετική επίδραση στο ρόλο σας στην υπηρεσία » και «Προσδιορίστε το είδος της σύμβασης εργασίας που έχετε με τον φορέα στον οποίο εργάζεστε»

	Προσδιορίστε το είδος της σύμβασης εργασίας που έχετε με τον φορέα στον οποίο εργάζεστε.						Σύνολο
	Άλλο.ώ.	Δεν απαντ.	Μόνιμος υπάλληλος	Σύμβαση του χρόνου	Σύμβαση ορισμένου χρόνου		
1	0	0	7	0	1	8	
2	0	2	15	2	0	19	
3	2	0	58	11	2	73	
4	1	0	66	10	0	77	
5	1	0	40	4	3	48	
Σύνολο	4	2	186	27	6	225	

Έλεγχος Χ <sup>2</sup>			
	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,845 <sup>a</sup>	16	,008
Likelihood Ratio	22,998	16	,114
N από έγκυρες εγγραφές	225		
a. 17 cells (68,0%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is ,07.			

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.008 < 0.05 = \alpha$  συνεπώς απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας .

«Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Μπορώ να εργάζομαι λειτουργώντας σύμφωνα με τη συνείδηση μου» και «Ηλικιακές Κατηγορίες»

Count		Ηλικία_κατηγορίες				Σύνολο
		<37	37-47	47-57	>57	
Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: [Μπορώ να εργάζομαι λειτουργώντας σύμφωνα με τη συνείδηση μου.]	1	3	2	7	2	14
	2	0	8	8	5	21
	3	3	24	19	2	48
	4	4	31	50	7	92
	5	1	11	31	7	50
Σύνολο		11	76	115	23	225

	Τιμή	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,784 <sup>a</sup>	12	,006
Likelihood Ratio	25,205	12	,014
Linear-by-Linear Association	2,378	1	,123
N από έγκυρες εγγραφές	225		
a. 9 cells (45,0%) have expected Count less than 5. The minimum expected Count is ,68.			

Διαπιστώνεται ότι  $p=0.006 < 0.05 = \alpha$  συνεπώς απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση της ανεξαρτησίας

# Ανάλυση\_3

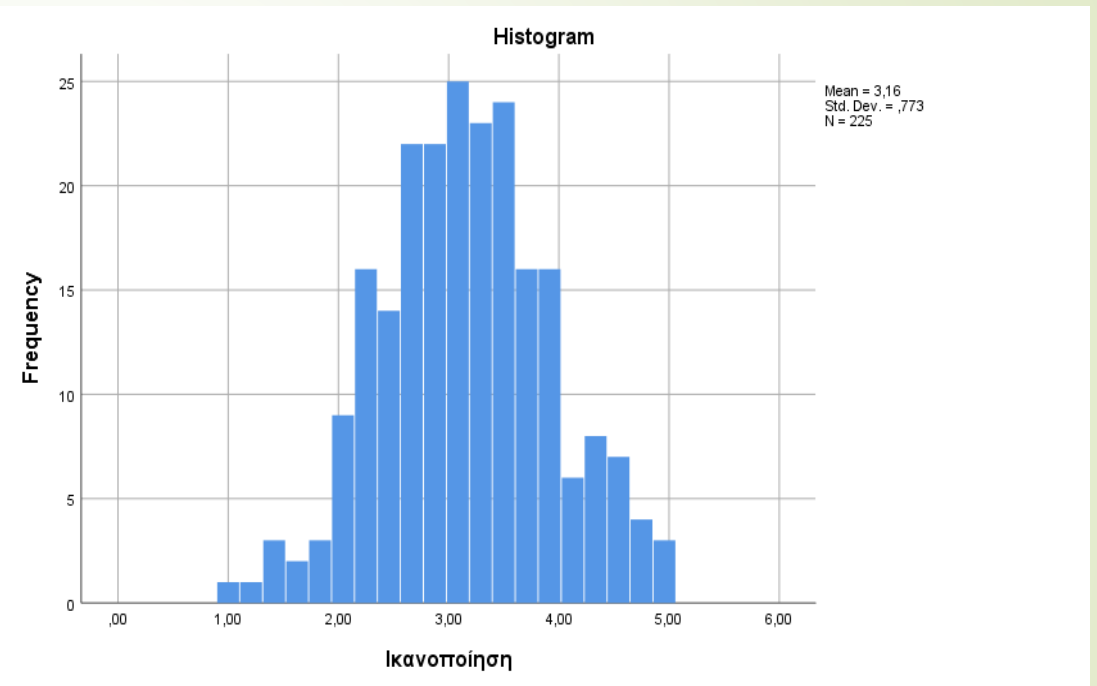
## Διερεύνηση της κατανομής και ανάλυση ANOVA

# Η δημιουργία της κατανομής του δείκτη ικανοποίησης

- ▶ Προκειμένου να καταλήξουμε σε ένα δείκτη για τον υπολογισμό της Ικανοποίησης των ερωτώμενων προχωρήσαμε στον υπολογισμό του μέσου όρου των απαντήσεων στις πρώτες 24 ερωτήσεις (Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: ...).
- ▶ Δεδομένου ότι δεν *υπάρχει* κάποιος λόγος για την απονομή διαφορετικών βαρών στις ερωτήσεις προχωρήσαμε στον υπολογισμό του μέσου όρου αποδίδοντας το ίδιο βάρος σε κάθε ερώτηση.

# Έλεγχος κανονικότητας της κατανομής (A)

Statistics		
Iκανοποίηση		
N	Valid	225
	Missing	0
Mean		3,1578
Median		3,1667
Std. Deviation		,77329
Minimum		1,00
Maximum		5,00
Percentiles	25	2,6250
	50	3,1667
	75	3,6458



- Από τα περιγραφικά στατιστικά διαπιστώνουμε ότι η μέση τιμή είναι περίπου ίση με τη διάμεσο κάτι που παραπέμπει σε κανονικότητα των τιμών του δείκτη.
- Το ιστόγραμμα δίνει μια εικόνα ικανοποιητικής προσέγγισης της κανονικής κατανομής.



# Έλεγχος κανονικότητας κατανομής (B): Αποτελέσματα ελέγχου Kolmogorov-Smirnov

- Τα αποτελέσματα του ελέγχου κανονικότητας με βάση το τεστ Kolmogorov-Smirnov έδειξαν ότι  $p=0.200 > 0.05 = \alpha$ .
- Συνεπώς δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση αναφορικά με την κανονικότητα της κατανομής του δείκτη ικανοποίησης.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Ικανοποίηση
N		225
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,1578
	Std. Deviation	,77329
Most Extreme Differences	Absolute	,030
	Positive	,030
	Negative	-,027
Test Statistic		,030
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

# Ανάλυση\_4

## Δημιουργία μοντέλου παλινδρόμησης

# Μοντέλο παλινδρόμησης

Το μοντέλο είχε σκοπό να ερμηνεύσει τη συμπεριφορά του δείκτη ικανοποίησης σε σχέση με τις παρακάτω ανεξάρτητες μεταβλητές:

- το φύλο,
- το εκπαιδευτικό επίπεδο,
- η ηλικία, η απασχόληση,
- το είδος της σύμβασης,
- το πλήθος των εργαζομένων,
- τα χρόνια υπηρεσίας στην παρούσα εργασία και
- τα χρόνια υπηρεσίας συνολικά στο Δημόσιο Τομέα.

Εφαρμόστηκε η τεχνική της βηματικής παλινδρόμησης με τιμή επιπέδου σημαντικότητας  $\alpha=15\%$ .

(Με άλλα λόγια, μια μεταβλητή εισάγεται στο μοντέλο αν η στατιστική σημαντικότητα της (p-value) είναι μικρότερη από  $\alpha$  και η μεταβλητή αφαιρείται από το μοντέλο αν η στατιστική σημαντικότητα της (p-value) είναι μεγαλύτερη από  $\alpha$ )

# Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που παρέμειναν στο μοντέλο (ανάλυση ANOVA)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,670	1	1,670	2,780	,097 <sup>b</sup>
	Residual	132,196	220	,601		
	Total	133,866	221			
2	Regression	3,172	2	1,586	2,657	,072 <sup>c</sup>
	Residual	130,694	219	,597		
	Total	133,866	221			

a. Dependent Variable: Ικανοποίηση

b. Predictors: (Constant), Φύλο

c. Predictors: (Constant), Φύλο, Εκπαιδευτικό\_Επίπεδο

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,461	,190		18,205	,000
	Φύλο	-,183	,110	-,112	-1,667	,097
2	(Constant)	3,901	,336		11,613	,000
	Φύλο	-,185	,110	-,113	-1,692	,092
	Εκπαιδευτικό_Επίπεδο	-,081	,051	-,106	-1,586	,114

a. Dependent Variable: Ικανοποίηση

# Συμπεράσματα 1

Σε σχέση με την ικανοποίηση που εξέφρασαν οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες στην έρευνα ότι αποκομίζουν από την εργασία τους, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εξέφρασε ικανοποίηση που εργάζεται στον φορέα απασχόλησης τους λόγω του ότι τους εξασφαλίζεται:

- Ποικιλία δραστηριοτήτων.
- Καλός τρόπος συμπεριφοράς από τους προϊσταμένους τους ενώ, παράλληλα, απολαμβάνουν τις εργασιακές συνθήκες.
- Εργασία σύμφωνα με τη συνείδηση τους.
- Δυνατότητα προσφοράς υπηρεσιών στους πολίτες και ευκαιρία να καθοδηγούν άλλους ανθρώπους.

## Συμπεράσματα 2

Σε σχέση με την ικανοποίηση που εξέφρασαν οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες στην έρευνα ότι αποκομίζουν από την εργασία τους, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων εξέφρασε ικανοποίηση που εργάζεται στον φορέα απασχόλησης τους λόγω του ότι τους εξασφαλίζεται:

- Ελευθερία να χρησιμοποιούν τη δική τους κρίση.
- Η δυνατότητα να απολαμβάνουν τις ενδοϋπηρεσιακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων και την αναγνώριση που τους αποδίδεται ενδοϋπηρεσιακά.
- Η δυνατότητα να απολαμβάνουν την αναγνώριση που τους αποδίδεται από τους πολίτες και να νιώθουν ένα αίσθημα ολοκλήρωσης μέσα από την εργασία τους.
- Η ευκαιρία να εργάζονται σε κάτι που ταιριάζει στις ικανότητες τους σε εργασιακό χώρο που το φυσικό περιβάλλον τους αρέσει.

## Συμπεράσματα 3

Τη δυσαρέσκεια τους και την αρνητική τους άποψη εξέφρασε η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σχετικά με:

- Το επίπεδο του μισθού που παίρνουν σε σχέση με την εργασία που προσφέρουν.
- Τις ευκαιρίες που τους προσφέρονται, από τον Οργανισμό στον οποίο εργάζονται, για προαγωγή και ανέλιξη.
- Τον τρόπο με τον οποίο επικοινωνούνται στους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες το όραμα και οι στόχοι του οργανισμού.
- Το μειωμένο ενδιαφέρον που δείχνει ο φορέας εργασίας τους για τη διαρκή επιμόρφωση τους.
- Το γεγονός ότι ο φορέας που εργάζονται δεν αξιοποιεί πλήρως τις γνώσεις και δεξιότητες τους, με βάση τα καθήκοντα που τους ανατίθενται και δεν φροντίζει να αναβαθμίζει τις γνώσεις τους στην περίπτωση που δεν διαθέτουν τις αναγκαίες γνώσεις αναφορικά με το πλαίσιο καθηκόντων τους.

## Συμπεράσματα 4

Μοιρασμένες ήταν οι απαντήσεις στα ερωτήματα:

- Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: μου εξασφαλίζει την ανεξαρτησία.
- Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Διασφαλίζω την ευκαιρία να είμαι "κάποιος" στο χώρο.
- Συμφωνώ με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί ο φορέας μου τις αρμοδιότητες του.
- Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Αξιοποιούνται τα προσόντα μου.
- Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Μου δίνεται η δυνατότητα να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους και ιδέες.



## Συμπεράσματα 5

Σε σχέση με την επερχόμενη ψηφιοποίηση της δημόσιας διοίκησης, η πλειονότητα των ερωτηθέντων εκφράστηκε θετικά αναφορικά με:

- Την ευκαιρία που θα τους δοθεί να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες τους.
- Τον τρόπο που ο ψηφιακός μετασχηματισμός της διοίκησης θα βελτιώσει τον τρόπο απασχόλησης τους και τον ρόλο τους στην υπηρεσία.
- Αντίθετα, η πλειονότητα των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν ενημερώνονται από την υπηρεσία τους τόσο για τις επερχόμενες αλλαγές όσο και για τη θέση που θα έχουν στη νέα μορφή διοίκησης.

# Συμπεράσματα 5α (έλεγχοι ανεξαρτησίας)

Αναφορικά με τους ελέγχους ανεξαρτησίας μεταξύ μεταβλητών, παρατηρήθηκε ότι γενικά δεν μπορούσε να καταρριφθεί η μηδενική υπόθεση. Εξαίρεση αποτελούσαν οι παρακάτω περιπτώσεις ζευγών ερωτήσεων:

- ▶ «Ποιο είναι το φύλο σας» και «Σε σχέση με την επερχόμενη ψηφιοποίηση της δημόσιας διοίκησης πιστεύετε ότι: Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της διοίκησης θα έχει θετική επίδραση στο ρόλο σας στην υπηρεσία».
- ▶ «Σε ποιόν από τους παρακάτω χώρους εργασίας απασχολείστε;» και
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Συμφωνώ με τον τρόπο με τον οποίο ασκεί ο φορέας μου τις αρμοδιότητες του»
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Θεωρώ τον μισθό που παίρνω ικανοποιητικό σε σχέση με την εργασία που προσφέρω»
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Πιστεύω ότι ο φορέας που εργάζομαι αξιοποιεί πλήρως τις γνώσεις και δεξιότητες μου, με βάση τα καθήκοντα που μου έχουν ανατεθεί».

# Συμπεράσματα 5β (έλεγχοι ανεξαρτησίας)

Στην ίδια λογική ήταν και τα αποτελέσματα στις παρακάτω περιπτώσεις ζευγών ερωτήσεων:

- «Προσδιορίστε το είδος της σύμβασης εργασίας που έχετε με τον φορέα στον οποίο εργάζεστε» και
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Έχω ποικιλία δραστηριοτήτων»
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Έχω την ευκαιρία να καθοδηγώ άλλους ανθρώπους».
- «Ηλικιακές Κατηγορίες» και
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Απολαμβάνω την αναγνώριση που μου αποδίδεται από τους πολίτες».
  - «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Μπορώ να εργάζομαι λειτουργώντας σύμφωνα με τη συνείδηση μου».

## Συμπεράσματα 5β (έλεγχοι ανεξαρτησίας)

Οριακά απορριπτόταν η μηδενική συνθήκη στις παρακάτω περιπτώσεις:

- «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Μου δίνεται η δυνατότητα να εφαρμόζω δικές μου μεθόδους και ιδέες» και «Προσδιορίστε το είδος της σύμβασης εργασίας που έχετε με τον φορέα στον οποίο εργάζεστε».
- «Νιώθω ικανοποίηση εργαζόμενος/η στον φορέα μου επειδή: Απολαμβάνω τις εργασιακές συνθήκες» και «Ηλικιακές Κατηγορίες».

# Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας!

## Ερωτήσεις??



**Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα**  
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

