ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ, ΤΜΗΜΑ
ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
στη Δημόσια Διοίκηση

# Το εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή ικανοποίηση στη Δημόσια Διοίκηση: Μελέτη περίπτωσης των Δημόσιων Υπηρεσιών του Νομού Κιλκίς

Η εργασία (Thesis) υποβάλλεται για την κάλυψη των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

**ΑΝΔΡΕΑΔΟΥ ΜΑΡΙΑ**

**Α.Μ. : 2sB2/2024**

Επιβλέπων Καθηγητής: Δρ. Κωνσταντινίδης Χρήστος

**Σεπτέμβριος, 2026**

**Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης**

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική μου Εργασία και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Μεταπτυχιακού Τίτλου των Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία προετοιμάσθηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα: ΑΝΔΡΕΑΔΟΥ ΜΑΡΙΑ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή) :

_____

Ημερομηνία:

**Πίνακας Περιεχομένων**


| | | Σελίδα |
|---|---|---|
| | Δήλωση μη λογοκλοπής και ανάληψη προσωπικής ευθύνης | 2 |
| | Περίληψη | 5 |
| | Abstract | 6 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 7 |
| 1.1 | Το πλαίσιο της εργασίας | 7 |
| 1.2 | Σκοπός της έρευνας | 8 |
| 1.3 | Στόχοι της έρευνας | 8 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΙΣΗ | 12 |
| 2.1 | Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης | 12 |
| 2.2 | Θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης | 15 |
| 2.2.1 | Η θεωρία τους ιεράρχησης των αναγκών του Maslow | 16 |
| 2.2.2 | Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg | 16 |
| 2.2.3 | Η θεωρία Χ και Υ του McGregor | 17 |
| 2.2.4 | Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom | 18 |
| 2.2.5 | Η θεωρία τους ισότητας του Adams | 18 |
| 2.2.6 | Η θεωρία της αξίας του Locke | 19 |
| 2.3 | Συγκριτική αξιολόγηση των θεωριών | 19 |
| 2.4 | Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση | 20 |
| 2.4.1 | Ατομικοί παράγοντες | 20 |
| 2.4.2 | Οργανωσιακοί παράγοντες | 22 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 24 |
| 3.1 | Η έννοια και ο ρόλος της Δημόσιας Διοίκησης | 24 |
| 3.2 | Ιστορική εξέλιξη και η διαμόρφωση του Ελληνικού Διοικητικού μοντέλου | 24 |
| 3.3 | Κύρια χαρακτηριστικά και παθογένειες του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα | 25 |
| 3.3.1 | Υπερσυγκεντρωτισμός και πολυνομία | 25 |
| 3.3.2 | Οργανωσιακός νομικισμός και τυπολατρία | 26 |
| 3.3.3 | Πελατειακές σχέσεις και πολιτική παρέμβαση | 26 |
| 3.3.4 | Ελλείψεις στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (HRM) | 26 |
| 3.4 | Η επίδραση των κρίσεων και οι σύγχρονες μεταρρυθμιστικές τάσεις | 27 |
| 3.4.1 | Δημοσιονομική στενότητα και οι επιπτώσεις της στο προσωπικό | 27 |
| 3.4.2 | Η εισαγωγή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (New Public Management) | 28 |

| | | |
|---|---|---|
| 3.4.3 | Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του Κράτους | 28 |
| 3.5 | Συγκριτική διάσταση: Τοπική Αυτοδιοίκηση και Τομέας Υγείας στην Περιφέρεια | 29 |
| 3.5.1 | Τοπική Αυτοδιοίκηση (Δήμοι) | 29 |
| 3.5.2 | Τομέας Υγείας (Δημόσια Νοσοκομεία) | 29 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 31 |
| 4.1 | Εισαγωγή | 31 |
| 4.2 | Ερευνητικός σχεδιασμός και προσέγγιση | 31 |
| 4.3 | Ο πληθυσμός-στόχος και το δείγμα της έρευνας | 32 |
| 4.3.1 | Καθορισμός πληθυσμού | 32 |
| 4.3.2 | Μέθοδος δειγματοληψίας και μέγεθος δείγματος | 32 |
| 4.4 | Δομή του ερωτηματολογίου | 32 |
| 4.4.1 | Μέρος Α΄: Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά | 33 |
| 4.4.2 | Μέρος Β΄: Θεματικές ενότητες οργανωσιακής λειτουργίας | 33 |
| 4.5 | Διαδικασία συλλογής δεδομένων | 34 |
| 4.6 | Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης (SPSS) | 34 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 35 |
| 5.1 | Περιγραφική στατιστική | 35 |
| 5.2 | Η Crosstabulation ανάλυση | 62 |
| 5.3 | Ο στατιστικός έλεγχος ανεξαρτησίας x2 | 83 |
| | ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ | 104 |
| 6.1 | Συμπεράσματα | 104 |
| 6.2 | Περιορισμοί της έρευνας | 106 |
| 6.3 | Προτάσεις για μελλοντική έρευνα | 107 |
| | Βιβλιογραφία | 108 |
| | ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ | 113 |

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά τον ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος και της εργασιακής ικανοποίησης ως στρατηγικών παραγόντων για την εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών της Δημόσιας Διοίκησης. Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο διοικητικό και κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, οι δημόσιοι οργανισμοί καλούνται να ανταποκριθούν σε αυξημένες απαιτήσεις για αποτελεσματικότητα, διαφάνεια και παροχή ποιοτικών υπηρεσιών προς τον πολίτη. Στο πλαίσιο αυτό, η διαμόρφωση ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος και η ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού αναδεικνύονται σε κρίσιμες προϋποθέσεις για τη βελτίωση της οργανωσιακής απόδοσης και της ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών. Η εργασία βασίζεται σε εκτενή βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τις έννοιες του εργασιακού περιβάλλοντος και της εργασιακής ικανοποίησης, τις κυριότερες θεωρίες παρακίνησης και οργανωσιακής συμπεριφοράς, καθώς και τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική στάση και απόδοση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Παράλληλα, εξετάζονται οι ιδιαιτερότητες της Δημόσιας Διοίκησης και ο τρόπος με τον οποίο οι συνθήκες εργασίας, η ηγεσία, η οργανωσιακή υποστήριξη, οι διαπροσωπικές σχέσεις και οι δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης συμβάλλουν στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης. Το εμπειρικό μέρος της έρευνας υλοποιήθηκε με ποσοτική μεθοδολογική προσέγγιση, μέσω δομημένου ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε σε εργαζομένους του Δήμου Κιλκίς και του Γενικού Νοσοκομείου Κιλκίς. Σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση του βαθμού εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων, η αποτύπωση των χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος και η διερεύνηση της σχέσης των δύο αυτών παραγόντων με την εύρυθμη λειτουργία των συγκεκριμένων δημόσιων οργανισμών. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στον δημόσιο τομέα και να διατυπώσουν τεκμηριωμένες προτάσεις για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, την αποτελεσματικότερη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού και την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες.



***Λέξεις-κλειδιά:*** *εργασιακό περιβάλλον , εργασιακή ικανοποίηση, Δημόσια, Διοίκηση, Δήμος, Κιλκίς, Γενικό, Νοσοκομείο, Κιλκίς*

## Abstract

This thesis examines the role of the work environment and job satisfaction as strategic factors for the smooth operation of public administration organizations. In a constantly changing administrative and socioeconomic environment, public organizations are called upon to meet increased demands for efficiency, transparency, and the provision of quality services to citizens. In this context, creating a supportive work environment and enhancing employee job satisfaction emerge as critical prerequisites for improving organizational performance and the quality of public services provided. This study is based on an extensive literature review of the concepts of the work environment and job satisfaction, the major theories of motivation and organizational behavior, as well as the factors that influence the professional attitudes and performance of public sector employees. At the same time, the study examines the specific characteristics of public administration and the ways in which working conditions, leadership, organizational support, interpersonal relationships, and opportunities for professional development contribute to job satisfaction. The empirical part of the study was conducted using a quantitative methodological approach, through a structured questionnaire distributed to employees of the Municipality of Kilkis and the Kilkis General Hospital. The purpose of the study is to investigate the level of job satisfaction among employees, to identify the characteristics of the work environment, and to examine the relationship between these two factors and the smooth operation of these specific public organizations. The results of the study are expected to contribute to a better understanding of the factors influencing job satisfaction in the public sector and to formulate evidence-based recommendations for improving the work environment, more effective human resource management, and an improvement in the quality of services provided to citizens.

*Keywords: work environment, job satisfaction, public sector, administration, municipality, Kilkis, general, hospital, Kilkis*

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## 1.1. Το πλαίσιο της εργασίας

Η σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση καλείται να λειτουργήσει σε ένα εξαιρετικά δυναμικό και απαιτητικό περιβάλλον, όπου η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες αποτελούν πρωταρχικά ζητούμενα. Στο πλαίσιο των μεταρρυθμίσεων του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (New Public Management), η έμφαση μετατοπίζεται από την απλή τήρηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών στην επίτευξη στρατηγικών αποτελεσμάτων. Κεντρικό ρόλο σε αυτή τη μετάβαση διαδραματίζει ο ανθρώπινος παράγοντας (Spector, 1997). Οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν αποτελούν απλώς εκτελεστικά όργανα, αλλά το πολυτιμότερο στρατηγικό κεφάλαιο για την εύρυθμη λειτουργία των δημόσιων οργανισμών (Perry, & Wise, 1990).

Δύο από τους σημαντικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες της συμπεριφοράς και της απόδοσης των εργαζομένων είναι το **εργασιακό περιβάλλον** (τόσο ως φυσική υποδομή όσο και ως ψυχοκοινωνικό κλίμα) και η **εργασιακή ικανοποίηση** (Robbins, & Judge, 2019; Locke, 1976). Η διεθνής και εγχώρια βιβλιογραφία καταδεικνύει ότι όταν οι εργαζόμενοι δραστηριοποιούνται σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον και αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους, τείνουν να επιδεικνύουν υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης, μειωμένα ποσοστά εργασιακής εξουθένωσης (burnout) και αυξημένη διάθεση για την ποιοτική εξυπηρέτηση του πολίτη (Rainey, 2014).

Ωστόσο, η ελληνική Δημόσια Διοίκηση παρουσιάζει δομικές ιδιαιτερότητες, οι οποίες συχνά επηρεάζουν αρνητικά αυτούς τους παράγοντες. Η πολυνομία, η γραφειοκρατία, οι μισθολογικές καθηλώσεις της προηγούμενης δεκαετίας, καθώς και οι ελλείψεις σε προσωπικό και υλικοτεχνικές υποδομές, δημιουργούν ένα ιδιαίτερο πλαίσιο πίεσης (Υπουργείο Εσωτερικών, 2024). Το πλαίσιο αυτό γίνεται ακόμη πιο σύνθετο όταν εξετάζονται δημόσιοι φορείς στην ελληνική περιφέρεια, όπως ο Νομός Κιλκίς, όπου οι προκλήσεις της στελέχωσης και της κατανομής πόρων είναι συχνά εντονότερες σε σύγκριση με τα μεγάλα αυτή αστικά κέντρα.

Η έρευνα επικεντρώνεται σε δύο σημαντικούς αλλά και διαφορετικούς, δημόσιους φορείς του Νομού Κιλκίς:

- **Τον Δήμο Κιλκίς:** Έναν φορέα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων, που έρχεται σε καθημερινή, άμεση επαφή με την τοπική κοινωνία για τη διεκπεραίωση διοικητικών και αναπτυξιακών ζητημάτων.
- **Το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς:** Έναν φορέα παροχής υπηρεσιών υγείας, ο οποίος χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό εργασιακού στρες, βάρδιες, άμεση διαχείριση ανθρώπινης οδύνης και κρίσεων, και στον οποίο η εύρυθμη λειτουργία συνδέεται άμεσα με την προστασία της δημόσιας υγείας και της ανθρώπινης ζωής.

Η σύγκριση και η συνδυαστική μελέτη αυτών των δύο φορέων προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα για το πώς το εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή ικανοποίηση λειτουργούν ως στρατηγικοί μοχλοί για την εύρυθμη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης σε περιφερειακό επίπεδο.

## 1.2. Σκοπός της έρευνας

Ο βασικός σκοπός αυτής της διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση, αποτύπωση και συγκριτική ανάλυση του εργασιακού περιβάλλοντος και του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων στον Δήμο Κιλκίς και στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, καθώς και η αξιολόγηση του βαθμού στον οποίο οι δύο αυτοί παράγοντες λειτουργούν στρατηγικά για τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας των συγκεκριμένων δημόσιων υπηρεσιών.

Μέσα από τη διενέργεια της πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας (με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου σε δείγμα 108 υπαλλήλων) και τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων μέσω του προγράμματος SPSS, η εργασία επιδιώκει να αναδείξει τα ισχυρά σημεία και τις παθογένειες των δύο φορέων.

## 1.3. Στόχοι της έρευνας

Για την επίτευξη του ανωτέρω γενικού σκοπού, η έρευνα εξειδικεύεται στους ακόλουθους **επιμέρους στρατηγικούς και επιχειρησιακούς στόχους**:

**Α. Αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος**

1. **Διάγνωση της φυσικής υποδομής:** Να αποτυπωθεί ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από τις κτιριακές εγκαταστάσεις, τις συνθήκες εργασίας

(φωτισμός, κλιματισμός, καθαριότητα), καθώς και την επάρκεια του υλικοτεχνικού εξοπλισμού και των ψηφιακών εργαλείων.

2. **Αξιολόγηση της υγιεινής και ασφάλειας:** Να εξεταστεί αν τηρούνται οι προβλεπόμενοι κανόνες ασφάλειας στους χώρους εργασίας των δύο φορέων.
3. **Αποτύπωση του ψυχοκοινωνικού κλίματος:** Να διερευνηθεί το επίπεδο συνεργασίας, αμοιβαίας εμπιστοσύνης και υποστήριξης μεταξύ των συναδέλφων, καθώς και η ποιότητα των σχέσεων με τη διοίκηση και τους προϊσταμένους (αντιμετώπιση με δικαιοσύνη και σεβασμό).

**Β. Μέτρηση της εργασιακής ικανοποίησης**

4. **Προσδιορισμός των παραγόντων ικανοποίησης:** Να μετρηθεί η ικανοποίηση των υπαλλήλων από επιμέρους διαστάσεις της εργασίας τους, όπως το ίδιο το αντικείμενο των καθηκόντων τους, οι οικονομικές απολαβές, οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, οι δυνατότητες επιμόρφωσης και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
5. **Αίσθηση εργασιακής ασφάλειας:** Να καταγραφεί ο βαθμός στον οποίο οι υπάλληλοι αισθάνονται σταθερότητα στη θέση εργασίας τους στο τρέχον οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.

**Γ. Σύνδεση με την αποτελεσματική λειτουργία και τη στρατηγική διοίκηση**

6. **Αποτίμηση της οργανωσιακής αποτελεσματικότητας:** Να αξιολογηθεί η εσωτερική λειτουργία των φορέων ως προς τη γραφειοκρατία, τον σαφή καταμερισμό εργασίας, την αποτελεσματικότητα της εσωτερικής επικοινωνίας και την ταχύτητα αντίδρασης σε κρίσεις ή προβλήματα.
7. **Μέτρηση της ποιότητας εξυπηρέτησης:** Να διερευνηθεί η αντίψηψη των εργαζομένων σχετικά με το πόσο έγκαιρα και ποιοτικά ανταποκρίνεται ο φορέας τους στις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών (πολίτες για τον Δήμο, ασθενείς για το Νοσοκομείο).
8. **Ανάδειξη του στρατηγικού ρόλου:** Να καταγραφεί η γνώμη των ίδιων των υπαλλήλων για το αν το θετικό περιβάλλον και η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση αποτελούν πράγματι στρατηγικούς παράγοντες για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης συνολικά.

**Δ. Συγκριτική και δημογραφική ανάλυση**

9. **Συγκριτική ανάλυση μεταξύ φορέων:** Να εντοπιστούν και να αναλυθούν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις των υπαλλήλων του Δήμου Κιλκίς σε σχέση με τους υπαλλήλους του Γενικού Νοσοκομείου Κιλκίς.

**4. Ερευνητικά ερωτήματα**

Για την καθοδήγηση της στατιστικής ανάλυσης στο SPSS και την επαλήθευση των στόχων της έρευνας, διαμορφώνονται τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα, τα οποία ομαδοποιούνται σε τέσσερις (4) κεντρικούς άξονες:

**Άξονας 1: Φυσικό και ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον**

- Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των δημόσιων υπαλλήλων του Ν. Κιλκίς από τις κτιριακές εγκαταστάσεις, τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό και την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας;
- Πώς αξιολογούν οι εργαζόμενοι το ψυχοκοινωνικό κλίμα (συνεργασία, εμπιστοσύνη μεταξύ συναδέλφων) και τη συμπεριφορά της διοίκησης/προϊσταμένων απέναντί τους;
- Διαφέρει η αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος (φυσικού και ψυχοκοινωνικού) ανάμεσα στους υπαλλήλους του Δήμου Κιλκίς και του Γενικού Νοσοκομείου Κιλκίς;

**Άξονας 2: Επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης**

- Ποιο είναι το γενικό επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων και από ποιες επιμέρους διαστάσεις (αντικείμενο εργασίας, απολαβές, εξέλιξη, επιμόρφωση, ισορροπία ζωής/εργασίας, ασφάλεια) δηλώνουν περισσότερο ή λιγότερο ικανοποιημένοι;
- Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων στον Δήμο και των εργαζομένων στο Νοσοκομείο Κιλκίς;

**Άξονας 3: Αποτελεσματική λειτουργία και ανταπόκριση του φορέα**

- Πώς αξιολογούν οι υπάλληλοι την εσωτερική λειτουργία του φορέα τους ως προς τη μείωση της γραφειοκρατίας, τον καταμερισμό εργασίας, την επικοινωνία και τη διαχείριση κρίσεων;

- Ποια είναι η άποψη των εργαζομένων για την ποιότητα και την ταχύτητα εξυπηρέτησης των πολιτών (Δήμος) ή των ασθενών (Νοσοκομείο) από τον φορέα τους;
- Παρουσιάζει ο Δήμος Κιλκίς καλύτερους ή χειρότερους δείκτες εύρυθμης λειτουργίας σε σχέση με το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, σύμφωνα με τις αντιλήψεις του προσωπικού;

**Άξονας 4: Συσχετίσεις και στρατηγικός ρόλος**

- Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή ικανοποίηση αποτελούν άμεσους, στρατηγικούς παράγοντες που επηρεάζουν την αποδοτικότητα και την εύρυθμη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης;
- Κατά πόσο η εργασιακή ικανοποίηση και το περιβάλλον λειτουργούν ως προβλεπτικοί παράγοντες για την τάση των υπαλλήλων να συστήσουν τον φορέα τους ως καλό εργασιακό περιβάλλον;

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΙΣΗ

## 2.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία από τις σημαντικότερες έννοιες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, καθώς συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα των οργανισμών, την αποδοτικότητα των εργαζομένων, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τη συνολική οργανωσιακή απόδοση (Schein, & Schein, 2021). Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, όπου η ποιότητα των υπηρεσιών επηρεάζει άμεσα την εξυπηρέτηση των πολιτών, η κατανόηση των παραγόντων που διαμορφώνουν την εργασιακή ικανοποίηση αποκτά ιδιαίτερη σημασία.

Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης (job satisfaction) αναφέρεται στη συνολική συναισθηματική κατάσταση και στη θετική ή αρνητική αξιολόγηση που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος σχετικά με την εργασία του και τις διάφορες πτυχές της. Σύμφωνα με τον Locke (1976), η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί «μία ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προκύπτει από την αξιολόγηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών του ατόμου» (Locke, 1976). Ο ορισμός αυτός θεωρείται από τους πλέον διαδεδομένους στη διεθνή βιβλιογραφία, καθώς προσεγγίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως αποτέλεσμα της υποκειμενικής αξιολόγησης του εργαζομένου.

Αντίστοιχα, οι Spector (1997) υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση εκφράζει τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αισθάνονται θετικά ή αρνητικά απέναντι στην εργασία τους. Πρόκειται για μία πολυδιάστατη έννοια, καθώς δεν αφορά αποκλειστικά το περιεχόμενο της εργασίας αλλά περιλαμβάνει παράγοντες όπως οι αμοιβές, οι δυνατότητες εξέλιξης, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, οι συνθήκες εργασίας, η αναγνώριση, η ασφάλεια της απασχόλησης και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Σύμφωνα με τους Robbins και Judge (2023), η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί τη γενική στάση του εργαζομένου απέναντι στην εργασία του, η οποία προκύπτει από τη σύγκριση μεταξύ των προσδοκιών του και όσων τελικά λαμβάνει από τον οργανισμό. Όσο μικρότερη είναι η απόσταση μεταξύ προσδοκιών και πραγματικότητας, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.

Η εργασιακή ικανοποίηση χαρακτηρίζεται από πολυπαραγοντική φύση. Δεν αποτελεί σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας αλλά διαμορφώνεται δυναμικά από την αλληλεπίδραση ατομικών, οργανωσιακών και περιβαλλοντικών παραγόντων. Οι εργαζόμενοι αξιολογούν διαρκώς το εργασιακό τους περιβάλλον, τις ευκαιρίες ανάπτυξης, την αναγνώριση που λαμβάνουν και τη δικαιοσύνη που αντιλαμβάνονται ότι εφαρμόζεται στον οργανισμό (Bakker, & Demerouti, 2017; World Health Organization, 2010). Ως εκ τούτου, η εργασιακή ικανοποίηση δεν μπορεί να θεωρηθεί αποτέλεσμα ενός μόνο παράγοντα αλλά συνισταμένη πολλών διαφορετικών μεταβλητών (Luthans, 2021).

Στη διεθνή βιβλιογραφία διακρίνονται δύο βασικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης: η συνολική (global satisfaction) και η επιμέρους ή διαστασιακή προσέγγιση (facet satisfaction). Η πρώτη εξετάζει τη γενική στάση του εργαζομένου απέναντι στην εργασία του, ενώ η δεύτερη αξιολογεί την ικανοποίηση από συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασίας, όπως οι αποδοχές, οι συνθήκες εργασίας, οι ευκαιρίες προαγωγής, οι σχέσεις με τους συναδέλφους και η εποπτεία (Spector, 1997; Danna,. & Griffin, 1999).

Η σημασία της εργασιακής ικανοποίησης έχει αναδειχθεί ιδιαίτερα μέσα από την οργανωσιακή θεωρία, καθώς υψηλά επίπεδα ικανοποίησης συνδέονται με αυξημένη οργανωσιακή δέσμευση, υψηλότερη παραγωγικότητα, μικρότερη πρόθεση αποχώρησης, μειωμένες απουσίες και καλύτερη ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών (Judge et al., 2001; Eisenberger, et al., 1986). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ικανοποιημένοι παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα ψυχολογικής ευημερίας, μεγαλύτερη διάθεση συνεργασίας και αυξημένη προθυμία συμμετοχής σε οργανωσιακές αλλαγές (Danna, & Griffin, 1999).

Αντίθετα, η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη απόδοση, επαγγελματική εξουθένωση (burnout), αυξημένο εργασιακό άγχος, συγκρούσεις στον χώρο εργασίας και αυξημένη πρόθεση εγκατάλειψης της θέσης εργασίας (Schaufeli, 2021). Ειδικότερα στον δημόσιο τομέα, όπου οι οργανισμοί λειτουργούν με αυξημένες απαιτήσεις λογοδοσίας και περιορισμένους οικονομικούς πόρους, η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την αποτελεσματικότητα των δημόσιων υπηρεσιών και την ποιότητα εξυπηρέτησης των πολιτών (Perry & Hondeghem, 2008).

Η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται στενά και με την έννοια της παρακίνησης, χωρίς όμως να ταυτίζεται με αυτήν. Η παρακίνηση αφορά τις δυνάμεις που ωθούν τον εργαζόμενο στην εκτέλεση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς, ενώ η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί το αποτέλεσμα της αξιολόγησης που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος μετά την εργασιακή του εμπειρία (Robbins & Judge, 2023). Έτσι, ένας εργαζόμενος μπορεί να είναι ιδιαίτερα παρακινημένος να επιτύχει τους στόχους του αλλά να μην αισθάνεται πλήρως ικανοποιημένος από τις συνθήκες εργασίας ή τις αμοιβές του (Armstrong, & Taylor, 2023).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης στη Δημόσια Διοίκηση. Οι δημόσιοι οργανισμοί διαφοροποιούνται σημαντικά από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, καθώς λειτουργούν μέσα σε ένα αυστηρό θεσμικό και διοικητικό πλαίσιο, χαρακτηρίζονται από γραφειοκρατικές διαδικασίες και δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος παρά στη μεγιστοποίηση του οικονομικού κέρδους. Οι ιδιαιτερότητες αυτές επηρεάζουν τόσο τις προσδοκίες όσο και τα κίνητρα των εργαζομένων (Perry & Wise, 1990).

Σύμφωνα με τη θεωρία της Δημόσιας Παρακίνησης (Public Service Motivation), πολλοί εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα αντλούν ικανοποίηση όχι μόνο από οικονομικές απολαβές αλλά και από τη δυνατότητα προσφοράς προς την κοινωνία, τη συμμετοχή στη διαμόρφωση του δημοσίου συμφέροντος και την εξυπηρέτηση των πολιτών (Perry & Wise, 1990). Ωστόσο, παράγοντες όπως η έλλειψη ευελιξίας, οι περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης, η ανεπαρκής αναγνώριση, η υπερβολική γραφειοκρατία και η αυξημένη εργασιακή πίεση μπορούν να μειώσουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων.

Στην ελληνική Δημόσια Διοίκηση, η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης απέκτησε ιδιαίτερο ενδιαφέρον κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και των μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν στη δημόσια διοίκηση. Οι δημοσιονομικοί περιορισμοί, οι μειώσεις αποδοχών, οι οργανωτικές αλλαγές και η αύξηση των απαιτήσεων προς τους δημοσίους υπαλλήλους επηρέασαν σημαντικά τις εργασιακές τους εμπειρίες. Παράλληλα, η ανάγκη παροχής ποιοτικών υπηρεσιών προς τους πολίτες ανέδειξε τη σημασία της διατήρησης υψηλών επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης ως βασικής προϋπόθεσης για την αποτελεσματική λειτουργία των δημόσιων οργανισμών.

Στο πλαίσιο αυτό, η εργασιακή ικανοποίηση δεν αποτελεί μόνο προσωπικό χαρακτηριστικό του εργαζομένου αλλά έναν στρατηγικό παράγοντα διοίκησης, ο οποίος επηρεάζει τη συνολική απόδοση του οργανισμού. Η σύγχρονη διοικητική επιστήμη αναγνωρίζει ότι η επένδυση στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, στην ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, στην αναγνώριση της προσφοράς τους και στη δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης συμβάλλει ουσιαστικά στην ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης και, κατ' επέκταση, στη βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων υπηρεσιών (Armstrong & Taylor, 2023).

Συνοψίζοντας, η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μία σύνθετη και πολυδιάστατη έννοια, η οποία διαμορφώνεται από ένα σύνολο ατομικών και οργανωσιακών παραγόντων. Η σημασία της είναι ιδιαίτερα αυξημένη στη Δημόσια Διοίκηση, όπου η αποτελεσματικότητα των οργανισμών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ψυχολογική ευημερία, τη δέσμευση και τη συνεργασία των εργαζομένων. Η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης στους εργαζομένους του Δήμου Κιλκίς και του Γενικού Νοσοκομείου Κιλκίς αναμένεται να συμβάλει στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία των δύο δημόσιων οργανισμών και να προσφέρει χρήσιμα συμπεράσματα για τη βελτίωση της διοικητικής τους αποτελεσματικότητας.

## 2.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις της εργασιακής ικανοποίησης

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτεταμένης επιστημονικής μελέτης για περισσότερες από επτά δεκαετίες, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη σημαντικών θεωρητικών προσεγγίσεων που επιχειρούν να εξηγήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους. Οι θεωρίες αυτές προέρχονται κυρίως από τα πεδία της οργανωσιακής συμπεριφοράς, της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και της εργασιακής ψυχολογίας και εξακολουθούν να αποτελούν τη βάση της σύγχρονης επιστημονικής έρευνας. Παρότι κάθε θεωρία προσεγγίζει την εργασιακή ικανοποίηση από διαφορετική οπτική, όλες αναγνωρίζουν ότι η αποτελεσματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού προϋποθέτει την κατανόηση των αναγκών, των προσδοκιών και των κινήτρων των εργαζομένων.

### 2.2.1 Η θεωρία τους ιεράρχησης των αναγκών του Maslow

Μία από τους σημαντικότερες θεωρίες παρακίνησης είναι η Θεωρία τους Ιεράρχησης των Αναγκών του Maslow (1943), σύμφωνα με την οποία η ανθρώπινη συμπεριφορά καθοδηγείται από πέντε επίπεδα αναγκών, οργανωμένα σε μορφή πυραμίδας.

Στη βάση τους πυραμίδας βρίσκονται οι φυσιολογικές ανάγκες, τους η τροφή, η στέγη και η ξεκούραση. Ακολουθούν οι ανάγκες ασφάλειας, οι κοινωνικές ανάγκες, οι ανάγκες εκτίμησης και, στην κορυφή, οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (Maslow, 1943).

Στον εργασιακό χώρο, οι φυσιολογικές ανάγκες ικανοποιούνται μέσω των οικονομικών απολαβών, ενώ οι ανάγκες ασφάλειας συνδέονται με τη μονιμότητα τους εργασίας, την προστασία των εργαζομένων και τους ασφαλείς συνθήκες εργασίας. Οι κοινωνικές ανάγκες καλύπτονται μέσω τους συνεργασίας και των διαπροσωπικών σχέσεων, οι ανάγκες εκτίμησης μέσω τους αναγνώρισης, των προαγωγών και τους επιβράβευσης, ενώ η αυτοπραγμάτωση επιτυγχάνεται όταν ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει πλήρως τους γνώσεις και τους δεξιότητές του.

Η θεωρία του Maslow αποτέλεσε το θεμέλιο για πολλές μεταγενέστερες θεωρίες παρακίνησης, παρότι έχει δεχθεί κριτική επειδή η αυστηρή ιεράρχηση των αναγκών δεν επιβεβαιώνεται πάντοτε εμπειρικά (Robbins & Judge, 2023). Ωστόσο, εξακολουθεί να χρησιμοποιείται ευρέως στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς υπογραμμίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τους οικονομικές απολαβές αλλά και από την ικανοποίηση ψυχολογικών και κοινωνικών αναγκών.

### 2.2.2 Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg

Μία από τους σημαντικότερες θεωρίες που συνδέονται άμεσα με την εργασιακή ικανοποίηση είναι η Θεωρία των Δύο Παραγόντων του Frederick Herzberg (1959). Ο Herzberg διαπίστωσε ότι οι παράγοντες που δημιουργούν ικανοποίηση δεν είναι οι ίδιοι με εκείνους που προκαλούν δυσαρέσκεια.

Σύμφωνα με τη θεωρία του, υπάρχουν δύο βασικές κατηγορίες παραγόντων:

**Παράγοντες υγιεινής (Hygiene factors)**, τους:

- οι αποδοχές,
- η εργασιακή ασφάλεια,
- οι σχέσεις με τους προϊσταμένους,
- οι συνθήκες εργασίας,
- η διοικητική πολιτική.

Η απουσία τους προκαλεί δυσαρέσκεια, ενώ η ύπαρξή τους δεν αρκεί από μόνη τους για να δημιουργήσει υψηλή εργασιακή ικανοποίηση.

**Παράγοντες παρακίνησης (Motivators)**, τους:

- η αναγνώριση,
- η επιτυχία,
- η ανάληψη ευθυνών,
- η προσωπική ανάπτυξη,
- οι δυνατότητες εξέλιξης,
- το ενδιαφέρον του ίδιου του αντικειμένου εργασίας.

Οι παράγοντες αυτοί είναι εκείνοι που οδηγούν σε πραγματική εργασιακή ικανοποίηση και υψηλή απόδοση (Herzberg, et al., 1959).

Η θεωρία του Herzberg έχει ιδιαίτερη εφαρμογή στη Δημόσια Διοίκηση, όπου οι οικονομικές αμοιβές είναι συχνά προκαθορισμένες από τη νομοθεσία. Σε αυτές τους περιπτώσεις, η αναγνώριση τους προσφοράς, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η ανάθεση ουσιαστικών αρμοδιοτήτων μπορούν να λειτουργήσουν ως ισχυρά κίνητρα ενίσχυσης τους εργασιακής ικανοποίησης (Μπουραντάς, 2015).

### 2.2.3 Η θεωρία Χ και Υ του McGregor

Ο Douglas McGregor (1960) προσέγγισε την εργασιακή ικανοποίηση μέσα από τους αντιλήψεις που διαμορφώνουν οι διοικήσεις σχετικά με τη φύση των εργαζομένων.

Η Θεωρία Χ υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι αποφεύγουν την εργασία, δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και απαιτούν συνεχή έλεγχο και αυστηρή εποπτεία. Αντίθετα, η Θεωρία Υ θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι είναι δημιουργικοί, υπεύθυνοι,

επιδιώκουν την προσωπική ανάπτυξη και μπορούν να αυτοδιοικούνται όταν τους παρέχονται οι κατάλληλες συνθήκες.

Σύμφωνα με τον McGregor (1960), οι οργανισμοί που υιοθετούν διοικητικές πρακτικές συμβατές με τη Θεωρία Υ επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, οργανωσιακής δέσμευσης και αποδοτικότητας. Η συγκεκριμένη προσέγγιση επηρέασε σημαντικά τη σύγχρονη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, δίνοντας έμφαση στη συμμετοχική διοίκηση, στην ενδυνάμωση των εργαζομένων και στη δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος.

### 2.2.4 Η θεωρία των προσδοκιών του Vroom

Η Θεωρία των Προσδοκιών (Expectancy Theory) του Victor Vroom (1964) υποστηρίζει ότι η συμπεριφορά των εργαζομένων επηρεάζεται από τους προσδοκίες τους σχετικά με τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους.

Σύμφωνα με τον Vroom, η παρακίνηση εξαρτάται από τρεις βασικές μεταβλητές:

- την προσδοκία ότι η προσπάθεια θα οδηγήσει σε υψηλή απόδοση,
- την πεποίθηση ότι η υψηλή απόδοση θα ανταμειφθεί,
- την αξία που αποδίδει ο εργαζόμενος στην ανταμοιβή.

Όταν οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι οι προσπάθειές τους αναγνωρίζονται και επιβραβεύονται δίκαια, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και μεγαλύτερη οργανωσιακή δέσμευση (Vroom, 1964).

Η θεωρία αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερη σημασία για τους δημόσιους οργανισμούς, όπου συχνά παρατηρούνται περιορισμένες δυνατότητες οικονομικής επιβράβευσης. Τους περιπτώσεις αυτές, η ηθική αναγνώριση, η αξιοκρατία και οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να λειτουργήσουν ως σημαντικοί παράγοντες παρακίνησης.

### 2.2.5 Η θεωρία τους ισότητας του Adams

Η Θεωρία τους Ισότητας (Equity Theory) του Adams (1965) βασίζεται στην αντίληψη τους δικαιοσύνης που διαμορφώνουν οι εργαζόμενοι σχετικά με την ανταμοιβή τους.

Οι εργαζόμενοι συγκρίνουν συνεχώς τη σχέση μεταξύ των εισροών τους (γνώσεις, εμπειρία, προσπάθεια, χρόνος) και των εκροών (αποδοχές, αναγνώριση, προαγωγές) με τους αντίστοιχες σχέσεις άλλων συναδέλφων.

Όταν αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει ισότητα, αναπτύσσουν θετικά συναισθήματα απέναντι στον οργανισμό. Αντίθετα, όταν θεωρούν ότι αντιμετωπίζονται άδικα, είναι πιθανό να μειώσουν την προσπάθειά τους, να εμφανίσουν δυσαρέσκεια ή ακόμη και να αποχωρήσουν από τον οργανισμό (Adams, 1965).

Η θεωρία αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στη Δημόσια Διοίκηση, καθώς η διαφάνεια, η αξιοκρατία και η ίση μεταχείριση αποτελούν βασικές αρχές τους δημόσιας διοίκησης και επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση.

### 2.2.6 Η θεωρία της αξίας του Locke

Ο Edwin Locke (1976) διατύπωσε τη Θεωρία τους Αξίας (Value Theory of Job Satisfaction), σύμφωνα με την οποία η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο η εργασία επιτρέπει στον εργαζόμενο να ικανοποιήσει τους προσωπικές του αξίες.

Όσο μεγαλύτερη είναι η αντιστοιχία μεταξύ των αξιών του εργαζομένου και των χαρακτηριστικών τους εργασίας του, τόσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Αντίθετα, όταν υπάρχει μεγάλη απόκλιση μεταξύ προσδοκιών και πραγματικότητας, δημιουργούνται συναισθήματα απογοήτευσης και δυσαρέσκειας (Locke, 1976).

Η θεωρία αυτή εξηγεί γιατί εργαζόμενοι που απασχολούνται στον ίδιο οργανισμό και διαθέτουν παρόμοιες αποδοχές μπορεί να εμφανίζουν διαφορετικά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, καθώς αξιολογούν διαφορετικά τα χαρακτηριστικά τους εργασίας τους.

## 2.3 Συγκριτική αξιολόγηση των θεωριών

Οι θεωρίες που παρουσιάστηκαν δεν αλληλοαναιρούνται αλλά λειτουργούν συμπληρωματικά. Ο Maslow εστιάζει τους ανθρώπινες ανάγκες, ο Herzberg τους παράγοντες που δημιουργούν ή αποτρέπουν την εργασιακή ικανοποίηση, ο McGregor τους διοικητικές αντιλήψεις, ο Vroom τους προσδοκίες των εργαζομένων, ο Adams

στην αντιλαμβανόμενη δικαιοσύνη και ο Locke στη σύγκλιση μεταξύ προσωπικών αξιών και εργασιακής εμπειρίας.

Η σύγχρονη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αξιοποιεί στοιχεία από όλες αυτές τις θεωρίες, αναγνωρίζοντας ότι η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί προϊόν τους αλληλεπίδρασης πολλών οργανωσιακών, ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Στη Δημόσια Διοίκηση, όπου οι οικονομικές ανταμοιβές είναι συχνά περιορισμένες, ιδιαίτερη σημασία αποκτούν η αξιοκρατία, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, η αναγνώριση τους προσφοράς, η ποιότητα τους ηγεσίας και η δημιουργία τους υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, στοιχεία που ενισχύουν τόσο την εργασιακή ικανοποίηση όσο και την αποτελεσματικότητα των δημόσιων οργανισμών.

## 2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία δεν διαμορφώνεται από έναν μόνο παράγοντα αλλά από ένα σύνολο ατομικών, οργανωσιακών και περιβαλλοντικών μεταβλητών. Η σύγχρονη βιβλιογραφία αναγνωρίζει ότι η στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους επηρεάζεται από την αλληλεπίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών τους με τους συνθήκες που επικρατούν στον οργανισμό. Ως εκ τούτου, η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί βασικό αντικείμενο τους Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, ιδιαίτερα σε οργανισμούς του δημόσιου τομέα, όπου η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την αποτελεσματικότητα και τη δέσμευση του ανθρώπινου δυναμικού (Robbins & Judge, 2023).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορούν να διακριθούν σε τρεις κύριες κατηγορίες: α) ατομικούς παράγοντες, β) οργανωσιακούς παράγοντες και γ) παράγοντες που σχετίζονται με το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον (Luthans, 2021). Η κατηγοριοποίηση αυτή διευκολύνει την κατανόηση τους πολυπλοκότητας τους εργασιακής ικανοποίησης και αναδεικνύει την ανάγκη για ολοκληρωμένες διοικητικές παρεμβάσεις.

### 2.4.1 Ατομικοί παράγοντες

Οι ατομικοί παράγοντες αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου, τα οποία επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται και αξιολογεί την

εργασία του. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή εμπειρία, τα χαρακτηριστικά τους προσωπικότητας, οι επαγγελματικές φιλοδοξίες και οι προσωπικές αξίες.

Η ηλικία αποτελεί έναν από τους συχνότερα μελετώμενους παράγοντες. Έρευνες έχουν δείξει ότι η σχέση μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης δεν είναι γραμμική. Οι νεότεροι εργαζόμενοι παρουσιάζουν συχνά υψηλότερες επαγγελματικές προσδοκίες και μεγαλύτερη επιθυμία για εξέλιξη, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη δυσαρέσκεια όταν οι προσδοκίες αυτές δεν εκπληρώνονται. Αντίθετα, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι εμφανίζουν συχνά υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, καθώς διαθέτουν μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, έχουν προσαρμοστεί τους απαιτήσεις του οργανισμού και δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην ασφάλεια και στη σταθερότητα τους εργασίας (Spector, 1997).

Αντίστοιχα, το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τους επαγγελματικές προσδοκίες. Οι εργαζόμενοι με υψηλή εκπαίδευση αναμένουν περισσότερες δυνατότητες εξέλιξης, μεγαλύτερη αυτονομία και ουσιαστική συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Όταν οι οργανισμοί αδυνατούν να ανταποκριθούν τους προσδοκίες αυτές, ενδέχεται να παρατηρηθούν μειωμένα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Judge et al., 2001).

Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται τους στα χαρακτηριστικά τους προσωπικότητας. Σύμφωνα με τους Judge, Heller και Mount (2002), άτομα με υψηλά επίπεδα συναισθηματικής σταθερότητας, αισιοδοξίας και εξωστρέφειας εμφανίζουν μεγαλύτερη πιθανότητα να βιώνουν θετικά την εργασιακή τους εμπειρία, ανεξάρτητα από τους αντικειμενικές συνθήκες εργασίας. Αντίθετα, άτομα με υψηλό άγχος ή αρνητική συναισθηματικότητα τείνουν να αξιολογούν πιο αρνητικά το εργασιακό τους περιβάλλον.

Επιπλέον, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι προσωπικές αξίες και τα επαγγελματικά κίνητρα. Η θεωρία του Locke (1976) υποστηρίζει ότι η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο η εργασία ανταποκρίνεται τους προσωπικές αξίες του εργαζομένου. Για παράδειγμα, τους εργαζόμενος που δίνει ιδιαίτερη σημασία στην κοινωνική προσφορά είναι πιθανό να αισθάνεται μεγαλύτερη ικανοποίηση όταν εργάζεται σε δημόσιες υπηρεσίες ή σε οργανισμούς υγείας, όπου μπορεί να αντιλαμβάνεται άμεσα τον κοινωνικό αντίκτυπο τους εργασίας του.

### 2.4.2 Οργανωσιακοί παράγοντες

Πέρα από τα ατομικά χαρακτηριστικά, ιδιαίτερα καθοριστικό ρόλο διαδραματίζουν οι οργανωσιακοί παράγοντες, δηλαδή τα χαρακτηριστικά του ίδιου του οργανισμού και οι διοικητικές πρακτικές που εφαρμόζονται.

**Οι αμοιβές και οι παροχές**

Οι οικονομικές απολαβές αποτελούν διαχρονικά έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης. Οι δίκαιες και ανταγωνιστικές αμοιβές συμβάλλουν στην κάλυψη βασικών αναγκών, ενισχύουν το αίσθημα ασφάλειας και λειτουργούν ως ένδειξη αναγνώρισης τους προσφοράς του εργαζομένου (Armstrong & Taylor, 2023).

Ωστόσο, η διεθνής βιβλιογραφία επισημαίνει ότι οι αποδοχές δεν αποτελούν τον μοναδικό ή τον σημαντικότερο παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης. Σύμφωνα με τον Herzberg (1959), οι αμοιβές ανήκουν τους «παράγοντες υγιεινής», οι οποίοι προλαμβάνουν τη δυσαρέσκεια αλλά δεν δημιουργούν απαραίτητα υψηλή εργασιακή ικανοποίηση. Ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, όπου οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις είναι περιορισμένες, μεγαλύτερη σημασία αποκτούν οι μη χρηματικές μορφές ανταμοιβής, τους η αναγνώριση, η επαγγελματική ανάπτυξη και οι δυνατότητες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων.

**Ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης**

Η δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης αποτελεί έναν ακόμη σημαντικό παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης. Οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αισθάνονται ότι ο οργανισμός επενδύει στην ανάπτυξή τους και αναγνωρίζει τους ικανότητες και την προσπάθειά τους.

Η ύπαρξη διαφανών διαδικασιών προαγωγής, αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης και ίσων ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης ενισχύει το αίσθημα δικαιοσύνης και αυξάνει την οργανωσιακή δέσμευση (Adams, 1965). Αντίθετα, όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι προαγωγές βασίζονται σε μη αξιοκρατικά κριτήρια, μειώνεται σημαντικά η εργασιακή τους ικανοποίηση.

Στη Δημόσια Διοίκηση, η εξέλιξη των υπαλλήλων καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το θεσμικό πλαίσιο. Παρότι αυτό συμβάλλει στη διασφάλιση τους ισότητας, ενδέχεται

να περιορίζει την ευελιξία των οργανισμών στην επιβράβευση τους υψηλής απόδοσης. Για τον λόγο αυτό, η συνεχής επιμόρφωση, η ανάθεση απαιτητικών καθηκόντων και η συμμετοχή σε ομάδες έργου αποτελούν εναλλακτικούς τρόπους ενίσχυσης τους επαγγελματικής ανάπτυξης και τους εργασιακής ικανοποίησης.

**Το αντικείμενο της εργασίας**

Το ίδιο το περιεχόμενο τους εργασίας επηρεάζει ουσιαστικά την εργασιακή ικανοποίηση. Θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από ποικιλία καθηκόντων, αυτονομία, υπευθυνότητα και δυνατότητα αξιοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων δημιουργούν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με επαναλαμβανόμενες και μονότονες εργασίες (Hackman & Oldham, 1976).

Σύμφωνα με το Μοντέλο Χαρακτηριστικών τους Εργασίας (Job Characteristics Model), οι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι όταν αντιλαμβάνονται ότι η εργασία τους έχει νόημα, όταν διαθέτουν αυτονομία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και όταν λαμβάνουν ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοσή τους. Τα στοιχεία αυτά ενισχύουν τόσο την εσωτερική παρακίνηση όσο και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

## 3.1. Η έννοια και ο ρόλος της Δημόσιας Διοίκησης

Η Δημόσια Διοίκηση αποτελεί τον κεντρικό εκτελεστικό βραχίονα του κράτους, ο οποίος είναι επιφορτισμένος με την εφαρμογή των νόμων, τη χάραξη και υλοποίηση των δημόσιων πολιτικών και την παροχή κοινωνικών αγαθών και υπηρεσιών προς τους πολίτες (Μακρυδημήτρης, 2013). Σύμφωνα με τον Τσάτσο (2001), η Δημόσια Διοίκηση δεν συνιστά έναν ουδέτερο μηχανισμό, αλλά έναν ζωντανό οργανισμό που αντανακλά την ιστορική, κοινωνική και οικονομική εξέλιξη κάθε χώρας.

Στο πλαίσιο του σύγχρονου κράτους δικαίου, ο ρόλος του δημόσιου τομέα είναι διττός: από τη μία πλευρά διασφαλίζει τη νομιμότητα και την τάξη (κλασικός ρυθμιστικός ρόλος) και από την άλλη λειτουργεί ως πάροχος ζωτικών υπηρεσιών (υγεία, παιδεία, τοπική αυτοδιοίκηση) και ως μοχλός οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής (Μιχαλόπουλος, 2003).

Στην Ελλάδα, η εξέλιξη της Δημόσιας Διοίκησης συνδέεται άρρηκτα με τη συγκρότηση του νεοελληνικού κράτους. Από την οθωνική περίοδο και την εισαγωγή του βαυαρικού συγκεντρωτικού μοντέλου μέχρι τις σύγχρονες μεταρρυθμίσεις, ο ελληνικός δημόσιος τομέας διαμορφώθηκε μέσα από μια διαρκή πάλη ανάμεσα στην ανάγκη για εκσυγχρονισμό και στην επιβίωση παραδοσιακών, προνεωτερικών δομών (Τσούκαλης, 1993; Σπανού, 2001).

Η κατανόηση της παρούσας κατάστασης, των παθογενειών αλλά και των προοπτικών του ελληνικού δημόσιου τομέα απαιτεί μια συστηματική ανατομία των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του, τα οποία τον διαφοροποιούν σημαντικά από τα αντίστοιχα δυτικοευρωπαϊκά υποδείγματα.

## 3.2. Ιστορική εξέλιξη και η διαμόρφωση του Ελληνικού Διοικητικού μοντέλου

Το διοικητικό σύστημα της Ελλάδας ανήκει παραδοσιακά στη γαλλο-γερμανική διοικητική οικογένεια η οποία χαρακτηρίζεται από έντονο νομικισμό, αυστηρή ιεραρχία και κεντρικό έλεγχο (Painter and Peters 2010). Όπως επισημαίνει ο Μακρυδημήτρης (2002), η εισαγωγή αυτού του μοντέλου τον 19ο αιώνα έγινε με τεχνητό τρόπο, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι κοινωνικές πραγματικότητες της τότε

Ελλάδας, με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα βαθύ χάσμα ανάμεσα στο "γράμμα του νόμου" και την πραγματική διοικητική πρακτική (Μαίστρος, 2009).

Κατά τη διάρκεια του 20ού αιώνα, η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα χρησιμοποιήθηκε συχνά ως εργαλείο κοινωνικής ενσωμάτωσης και άσκησης μικροπολιτικής. Η στελέχωση του δημόσιου τομέα δεν γινόταν πάντα με κριτήρια αξιοκρατίας και ικανοτήτων, αλλά μέσω πελατειακών δικτύων όπου η πρόσληψη στο δημόσιο αποτελούσε αντάλλαγμα για την πολιτική υποστήριξη (Μαυρογορδάτος 1988; Σωτηρόπουλος, 2001).

Αν και το Σύνταγμα του 1911 καθιέρωσε τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων ως δικλείδα ασφαλείας έναντι των αυθαιρεσιών της εκάστοτε πολιτικής εξουσίας, στην πράξη η μονιμότητα μετατράπηκε σε στοιχείο στασιμότητας και απώλειας κινήτρων για απόδοση (Βενιζέλος, 2002).

Η μεταπολιτευτική περίοδος (μετά το 1974) έφερε σημαντικές αλλαγές, με κυριότερη την προσπάθεια εκδημοκρατισμού και αποσυγκέντρωσης των δομών. Ωστόσο, η ραγδαία επέκταση του κράτους κατά τις δεκαετίες του 1980 και 1990, σε συνδυασμό με την έλλειψη ορθολογικού σχεδιασμού, οδήγησε σε αυτό που ο Σωτηρόπουλος (2007) ονομάζει «γραφειοκρατικό πληθωρισμό» και «κομματικοποίηση του κράτους», υπονομεύοντας τη διοικητική αυτονομία και την αποτελεσματικότητα.

## 3.3. Κύρια χαρακτηριστικά και παθογένειες του Ελληνικού Δημόσιου Τομέα

Η σύγχρονη ελληνική Δημόσια Διοίκηση παρουσιάζει μια σειρά από σταθερά δομικά χαρακτηριστικά, τα οποία η εγχώρια βιβλιογραφία (Μιχαλόπουλος 2003; Σπανού 2018) ταυτοποιεί ως τις κύριες πηγές των δυσλειτουργιών της. Τα χαρακτηριστικά αυτά αναλύονται διεξοδικά παρακάτω:

### 3.3.1. Υπερσυγκεντρωτισμός και πολυνομία

Η λήψη των αποφάσεων στην Ελλάδα παραμένει σε μεγάλο βαθμό συγκεντρωμένη στην κεντρική κυβέρνηση και στα Υπουργεία, παρά τις κατά καιρούς προσπάθειες ενίσχυσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (π.χ. προγράμματα «Καποδίστριας» και «Καλλικράτης») (Χλέπας 2011). Ο υπερσυγκεντρωτισμός αυτός προκαλεί ασφυξία στους περιφερειακούς φορείς, όπως ο Δήμος ή τα τοπικά Νοσοκομεία, καθώς στερούνται της απαραίτητης διοικητικής και οικονομικής αυτονομίας για την άμεση επίλυση των προβλημάτων τους (Πισσαρίδης, κ.ά., 2020).

Συνυφασμένη με τον συγκεντρωτισμό είναι η πολυνομία και η κακονομία. Όπως τονίζει ο Μακρυδημήτρης (2013), η παραγωγή ενός τεράστιου όγκου αντιφατικών, ασαφών και συχνά φωτογραφικών νόμων και εγκυκλίων δημιουργεί ένα καθεστώς νομικής αβεβαιότητας. Οι δημόσιοι υπάλληλοι, φοβούμενοι τις κυρώσεις, καταφεύγουν σε μια τυπολατρική και αμυντική στάση, αποφεύγοντας την ανάληψη πρωτοβουλιών, γεγονός που διογκώνει τη γραφειοκρατία (Papagiannidis, & Kyriazopoulos, 2022).

### 3.3.2. Οργανωσιακός νομικισμός και τυπολατρία

Όπως επισημαίνει η Σπανού (2001), η ελληνική διοικητική κουλτούρα είναι βαθιά εμποτισμένη με τον **νομικισμό**. Η επιτυχία μιας διοικητικής ενέργειας δεν κρίνεται από το αποτέλεσμά της (αποδοτικότητα/ποιότητα), αλλά από το αν τηρήθηκαν κατά γράμμα οι προβλεπόμενες νομικές διατυπώσεις. Ο νομικισμός αυτός λειτουργεί ως τροχοπέδη για την εισαγωγή σύγχρονων μεθόδων μάνατζμεντ, καθώς η διαδικασία προτάσσεται του σκοπού.

### 3.3.3. Πελατειακές σχέσεις και πολιτική παρέμβαση

Οι πελατειακές σχέσεις (clientelism) αποτελούν ένα από τα πιο μελετημένα φαινόμενα της ελληνικής πολιτικής και διοικητικής ιστορίας (Μαυρογορδάτος 1988; Σωτηρόπουλος 2001). Η διείσδυση των πολιτικών κομμάτων στο εσωτερικό της διοικητικής ιεραρχίας οδήγησε διαχρονικά στην αποδυνάμωση των ανώτατων διοικητικών στελεχών (π.χ. Γενικών Διευθυντών) προς όφελος των μετακλητών συμβούλων των εκάστοτε Υπουργών. Η έλλειψη σαφούς διαχωρισμού μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και διοικητικής πυραμίδας εμποδίζει τη θεσμική μνήμη και τη συνέχεια του κράτους.

### 3.3.4. Ελλείψεις στη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (HRM)

Η Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων στον ελληνικό δημόσιο τομέα υστερεί σημαντικά σε σχέση με τα διεθνή πρότυπα (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς 2003). Τα κυριότερα προβλήματα εντοπίζονται στους εξής άξονες:

- **Ανορθολογική κατανομή προσωπικού:** Παρατηρείται το φαινόμενο της συνύπαρξης υπηρεσιών με υπεράριθμο προσωπικό και υπηρεσιών με τραγικές ελλείψεις (π.χ. επαρχιακά νοσοκομεία, τεχνικές υπηρεσίες δήμων), λόγω της

απουσίας ενός συστηματικού στρατηγικού προγραμματισμού αναγκών (strategic workforce planning).

- **Απουσία ουσιαστικής αξιολόγησης:** Για δεκαετίες, η αξιολόγηση των υπαλλήλων ήταν τυπική και ισοπεδωτική (όλοι βαθμολογούνταν με «άριστα»), με αποτέλεσμα να μην λειτουργεί ως κίνητρο βελτίωσης ή επιβράβευσης της απόδοσης (Μιχαλόπουλος 2003).
- **Στρεβλώσεις στο μισθολόγιο και την εξέλιξη:** Η σύνδεση του μισθού και της βαθμολογικής εξέλιξης με τα τυπικά προσόντα (χρόνια υπηρεσίας, τίτλοι σπουδών) και όχι με την πραγματική προσφορά και τις δεξιότητες, δημιουργεί αισθήματα αδικίας και μειώνει την εργασιακή ικανοποίηση (Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς 2003).

## 3.4. Η επίδραση των κρίσεων και οι σύγχρονες μεταρρυθμιστικές τάσεις

Η εκδηλωθείσα οικονομική κρίση του 2010 αποτέλεσε ένα βίαιο σημείο καμπής για την ελληνική Δημόσια Διοίκηση. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής (Μνημόνια), η Ελλάδα υποχρεώθηκε να εφαρμόσει ριζικές και οριζόντιες μεταρρυθμίσεις, οι οποίες επηρέασαν βαθύτατα τον δημόσιο τομέα (Spanou 2020; διαΝΕΟσις, 2021).

### 3.4.1. Δημοσιονομική στενότητα και οι επιπτώσεις της στο προσωπικό

Οι μεταρρυθμίσεις της περιόδου της κρίσης επικεντρώθηκαν κυρίως στη μείωση του δημοσιονομικού κόστους. Αυτό επιτεύχθηκε μέσω:

- Της δραστικής μείωσης των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων (ενιαίο μισθολόγιο).
- Της εφαρμογής αυστηρών περιορισμών στις προσλήψεις (κανόνες 1 προς 5 και αργότερα 1 προς 1).
- Της κατάργησης ή συγχώνευσης οργανικών μονάδων.

Όπως επισημαίνουν οι Featherstone και Papadimitriou (2015), αυτή η «μεταρρύθμιση μέσω λιτότητας» είχε διττό αποτέλεσμα. Από τη μία πλευρά εξορθολόγησε τις δημόσιες δαπάνες, από την άλλη όμως προκάλεσε κατακόρυφη πτώση του ηθικού των υπαλλήλων, έντονη εργασιακή ανασφάλεια και εξουθένωση (burnout), ιδιαίτερα σε ευαίσθητους τομείς όπως η υγεία και η πρόνοια (Καϊτελίδου κ.ά. 2012).

### 3.4.2. Η εισαγωγή του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (New Public Management)

Παράλληλα με τη δημοσιονομική προσαρμογή, επιχειρήθηκε η εισαγωγή εργαλείων του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ (ΝΔΜ). Το ΝΔΜ πρεσβεύει ότι η Δημόσια Διοίκηση πρέπει να υιοθετήσει πρακτικές της ιδιωτικής οικονομίας, δίνοντας έμφαση στην αποδοτικότητα, τη στοχοθεσία, τη μέτρηση των αποτελεσμάτων μέσω δεικτών απόδοσης (KPIs) και τον προσανατολισμό στον πολίτη ως «πελάτη» (Hood 1991; Pollitt and Bouckaert 2017; World Economic Forum, 2020).

Στην Ελλάδα, οι κυριότερες μεταρρυθμίσεις προς αυτή την κατεύθυνση περιλαμβάνουν:

1. **Την Ίδρυση ανεξάρτητων αρχών:** Ενίσχυση του ρόλου φορέων όπως το ΑΣΕΠ (διασφάλιση αξιοκρατίας στις προσλήψεις) και η Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ).
2. **Νέα συστήματα επιλογής προϊσταμένων:** Προσπάθεια αποπολιτικοποίησης της διοίκησης μέσω αντικειμενικών μοριοδοτήσεων και δομημένων συνεντεύξεων.
3. **Στοχοθεσία και αξιολόγηση:** Θεσμοθέτηση νέων συστημάτων αξιολόγησης συνδεδεμένων με συγκεκριμένους επιχειρησιακούς στόχους ανά οργανική μονάδα (Μιχαλόπουλος 2003).

### 3.4.3. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του Κράτους

Μία από τις σημαντικότερες και πιο επιτυχημένες μεταρρυθμίσεις των τελευταίων ετών είναι ο ψηφιακός μετασχηματισμός της διοικητικής δράσης (Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2023). Η δημιουργία και η συνεχής επέκταση της κεντρικής πύλης gov.gr συνέβαλε δραστικά στη μείωση της γραφειοκρατίας, στην ταχύτερη διεκπεραίωση των αιτημάτων και στον περιορισμό της ανάγκης για φυσική παρουσία των πολιτών στις υπηρεσίες (Anthopoulos et al. 2021; Λαζακίδου, 2019).

Ωστόσο, η εισαγωγή των ψηφιακών εργαλείων αναδεικνύει την ανάγκη για διαρκή επιμόρφωση και επανειδίκευση (reskilling/upskilling) του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο συχνά παρουσιάζει ψηφιακό χάσμα λόγω ηλικιακής δομής (Σπανού 2018; European Commission, 2024).

## 3.5. Συγκριτική διάσταση: Τοπική Αυτοδιοίκηση και Τομέας Υγείας στην Περιφέρεια

Η μελέτη της Δημόσιας Διοίκησης δεν μπορεί να είναι ενιαία, καθώς ο δημόσιος τομέας παρουσιάζει εσωτερική ανομοιογένεια. Η διαφοροποίηση αυτή γίνεται εμφανής όταν συγκρίνονται φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με φορείς του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) στην ελληνική περιφέρεια (π.χ. Νομός Κιλκίς).

### 3.5.1. Τοπική Αυτοδιοίκηση (Δήμοι)

Οι Δήμοι αποτελούν τον θεσμό που βρίσκεται εγγύτερα στον πολίτη. Χαρακτηρίζονται από ένα ευρύ, αλλά συχνά ασαφές φάσμα αρμοδιοτήτων, το οποίο εκτείνεται από την καθαριότητα και την πολεοδομία μέχρι την κοινωνική πρόνοια και τον τοπικό πολιτισμό (Hlepas 2013).

Οι υπάλληλοι των Δήμων αντιμετωπίζουν έντονα τα προβλήματα της γραφειοκρατίας και των αλληλοεπικαλύψεων αρμοδιοτήτων με την Κεντρική Διοίκηση και τις Περιφέρειες. Επιπλέον, λόγω της άμεσης επαφής με την τοπική κοινωνία, οι πιέσεις για εξυπηρέτηση είναι καθημερινές, γεγονός που καθιστά το ψυχοκοινωνικό κλίμα και την εσωτερική επικοινωνία κρίσιμους παράγοντες για την εύρυθμη λειτουργία τους (Χλέπας 2011).

### 3.5.2. Τομέας Υγείας (Δημόσια Νοσοκομεία)

Τα δημόσια νοσοκομεία αποτελούν οργανισμούς υψηλής πολυπλοκότητας και έντασης γνώσης. Το εργασιακό περιβάλλον εδώ διαφέρει ριζικά από αυτό ενός Δήμου. Οι εργαζόμενοι (ιατρικό, νοσηλευτικό και διοικητικό προσωπικό) λειτουργούν κάτω από συνθήκες ακραίου στρες, διαχειριζόμενοι την ανθρώπινη ζωή και την ασθένεια (Καϊτελίδου κ.ά. 2012).

Οι ιδιαιτερότητες του νοσοκομειακού περιβάλλοντος περιλαμβάνουν:

- Το κυκλικό ωράριο και τις εφημερίες που διαταράσσουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Την ύπαρξη πολλαπλών ιεραρχιών (ιατρική, νοσηλευτική, διοικητική), που συχνά οδηγεί σε συγκρούσεις (intra-organizational conflicts).
- Την άμεση εξάρτηση της εύρυθμης λειτουργίας από την επάρκεια αναλώσιμων υλικών και τεχνολογικού εξοπλισμού αιχμής.

Συνεπώς, οι παράγοντες που προσδιορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση και την αποδοτικότητα σε ένα νοσοκομείο είναι πολύ πιο σύνθετοι και συνδέονται άμεσα με την αίσθηση προσφοράς και την επαγγελματική εξουθένωση (Bakker and Demerouti 2007).

Συμπερασματικά, **η** ελληνική Δημόσια Διοίκηση βρίσκεται σε μια διαρκή διαδικασία μετασχηματισμού (Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, 2025). Οι παραδοσιακές παθογένειες του συγκεντρωτισμού, της πολυνομίας, του νομικισμού και των πελατειακών επιρροών εξακολουθούν να προβάλλουν αντιστάσεις, ωστόσο η πίεση των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων και ο ψηφιακός μετασχηματισμός ωθούν το σύστημα προς τη σταδιακή υιοθέτηση των αρχών του Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ.

Η επιτυχία οποιασδήποτε μεταρρυθμιστικής προσπάθειας εξαρτάται σε απόλυτο βαθμό από την αναγνώριση ότι ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί το κεντρικό στρατηγικό κεφάλαιο του κράτους. Η καλλιέργεια ενός θετικού, ασφαλούς και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος και η συστηματική ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων δεν αποτελούν πολυτέλεια, αλλά αναγκαίες προϋποθέσεις για τη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των δημόσιων οργανισμών και, κατ' επέκταση, για την ποιοτική εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

## 4.1. Εισαγωγή

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι η αναλυτική παρουσίαση και τεκμηρίωση της μεθοδολογίας που υιοθετήθηκε για την υλοποίηση της πρωτογενούς έρευνας της διπλωματικής εργασίας. Η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας αποτελεί κρίσιμο σημείο, καθώς διασφαλίζει την εγκυρότητα, την αξιοπιστία και την αντικειμενικότητα των εμπειρικών δεδομένων, επιτρέποντας την ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την οργανωτική δομή, το κλίμα και την αποδοτικότητα των δημόσιων υπηρεσιών (Bryman 2016; Καραγεώργος,2002).

Στις επόμενες ενότητες αναλύονται διεξοδικά ο ερευνητικός σχεδιασμός, η μέθοδος δειγματοληψίας, τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου (εργαζόμενοι στον Δήμο Κιλκίς και στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς), η δομή του ερευνητικού εργαλείου (ερωτηματολόγιο), η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, καθώς και οι μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης μέσω του λογισμικού IBM SPSS.

## 4.2. Ερευνητικός σχεδιασμός και προσέγγιση

Για τις ανάγκες της έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική ερευνητική προσέγγιση (quantitative research paradigm). Η ποσοτική έρευνα κρίνεται ως η πλέον ενδεδειγμένη για τη μελέτη οργανωσιακών φαινομένων στη Δημόσια Διοίκηση, καθώς επιτρέπει τη μέτρηση στάσεων, αντιλήψεων και συμπεριφορών ενός σημαντικού αριθμού ατόμων με συστηματικό και τυποποιημένο τρόπο (Creswell & Creswell 2018; Ζαφειρόπουλος, 2015).

Η έρευνα χαρακτηρίζεται ως συγχρονική καθώς η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Η στρατηγική αυτή προσφέρει το πλεονέκτημα της άμεσης αποτύπωσης των απόψεων του προσωπικού χωρίς τον κίνδυνο αλλοίωσης των αποτελεσμάτων από εξωτερικούς χρονικούς παράγοντες (Μητρογιαννοπούλου, 2005).

Η αντικειμενικότητα της ποσοτικής προσέγγισης διασφαλίζει ότι οι ερευνητές διατηρούν μια ανεξάρτητη στάση απέναντι στο αντικείμενο μελέτης, μειώνοντας την υποκειμενική μεροληψία και επιτρέποντας τη γενίκευση των συμπερασμάτων στον υπό μελέτη πληθυσμό (Τσιώλης, 2014).

## 4.3. Ο πληθυσμός-στόχος και το δείγμα της έρευνας

### 4.3.1. Καθορισμός πληθυσμού

Ο πληθυσμός-στόχος (target population) της έρευνας αποτελείται από το σύνολο του μόνιμου και αορίστου χρόνου προσωπικού που στελεχώνει δύο σημαντικούς δημόσιους φορείς της Περιφερειακής Ενότητας Κιλκίς:

1. **Τον Δήμο Κιλκίς**, ο οποίος εκπροσωπεί τον Α΄ Βαθμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με προσωπικό που κατανέμεται σε διοικητικές, τεχνικές και κοινωνικές υπηρεσίες.
2. **Το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς**, το οποίο αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) υπό την εποπτεία της 4ης Υγειονομικής Περιφέρειας (ΥΠΕ), περιλαμβάνοντας ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό και παραϊατρικό προσωπικό.

Η επιλογή των δύο αυτών διαφορετικών φορέων έγινε συνειδητά προκειμένου να αποτυπωθούν και να συγκριθούν οι οργανωτικές κουλτούρες και οι προκλήσεις δύο διακριτών μοντέλων παροχής δημόσιων υπηρεσιών (τοπική αυτοδιοίκηση έναντι κεντρικά ελεγχόμενου υγειονομικού οργανισμού) στην ελληνική περιφέρεια.

### 4.3.2. Μέθοδος δειγματοληψίας και μέγεθος δείγματος

Λόγω πρακτικών περιορισμών πρόσβασης στο σύνολο του πληθυσμού και της ανάγκης για άμεση συλλογή δεδομένων, εφαρμόστηκε η δειγματοληψία ευκολίας σε συνδυασμό με τη σκόπιμη δειγματοληψία, διασφαλίζοντας ότι οι συμμετέχοντες είχαν επαρκή εργασιακή εμπειρία στους συγκεκριμένους οργανισμούς (Δημητρόπουλος, 2009; Πουρκός, 2010).

Το τελικό δείγμα της έρευνας ανήλθε σε 108 έγκυρα ερωτηματολόγια. Ο αριθμός αυτός κρίνεται ικανοποιητικός και στατιστικά επαρκής για τη διενέργεια παραμετρικών και μη παραμετρικών ελέγχων στο SPSS, προσφέροντας μια αξιόπιστη βάση για την ανάλυση των οργανωτικών παραμέτρων.

## 4.4. Δομή του ερωτηματολογίου

Το βασικό εργαλείο συλλογής των πρωτογενών δεδομένων υπήρξε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο σχεδιάστηκε με βάση τη σύγχρονη βιβλιογραφία για τη Δημόσια Διοίκηση και την οργανωσιακή συμπεριφορά (Μακρυδημήτρης 2020; Σπανού

2018). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από **27 ερωτήσεις** και είναι χωρισμένο σε δύο κύρια μέρη.

### 4.4.1. Μέρος Α ΄: Δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει 6 ερωτήσεις κλειστού τύπου που αφορούν το προφίλ των ερωτώμενων. Τα στοιχεία αυτά είναι απαραίτητα για την κατηγοριοποίηση του δείγματος και τη διενέργεια στατιστικών αναλύσεων. Οι ερωτήσεις αυτές καλύπτουν:

- Φύλο
- Ηλικιακή ομάδα
- Επίπεδο εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ, Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό)
- Φορέα εργασίας (Δήμος Κιλκίς ή Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς)
- Έτη προϋπηρεσίας στον συγκεκριμένο οργανισμό
- Θέση ευθύνης (κατοχή ή μη θέσης προϊσταμένου/διευθυντή)

### 4.4.2. Μέρος Β ΄: Θεματικές ενότητες οργανωσιακής λειτουργίας

Το δεύτερο μέρος αποτελείται από 21 ερωτήσεις, οι οποίες κατανέμονται ίσα ή θεματικά σε 4 διακριτές ενότητες που αποτυπώνουν το εσωτερικό περιβάλλον των υπηρεσιών. Για τη μέτρηση των στάσεων των εργαζομένων χρησιμοποιήθηκε η 5βάθμη κλίμακα Likert (1 = Διαφωνώ Απόλυτα, 2 = Διαφωνώ, 3 = Ούτε Διαφωνώ / Ούτε Συμφωνώ, 4 = Συμφωνώ, 5 = Συμφωνώ Απόλυτα).

Οι 4 θεματικές ενότητες διαρθρώνονται ως εξής:

Ενότητα Β: Εργασιακό περιβάλλον

- Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή
- Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις

Ενότητα Γ: Εργασιακή ικανοποίηση

Ενότητα Δ: Εύρυθμη λειτουργία & στρατηγικός ρόλος

Ενότητα Ε: Συνολική αξιολόγηση

## 4.5. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Ιούνιο- Ιούλιο του 2026. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν σε ηλεκτρονική μορφή (μέσω της πλατφόρμας Google Forms), διευκολύνοντας τη συμμετοχή των εργαζομένων που διέθεταν περιορισμένο χρόνο. Πριν από τη συμπλήρωση, δόθηκε ένα εισαγωγικό σημείωμα στους συμμετέχοντες σχετικά με τον σκοπό της έρευνας.

Κατά τη διεξαγωγή της πρωτογενούς έρευνας τηρήθηκαν αυστηρά οι κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας και οι προβλέψεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR):

- **Ανωνυμία:** Δεν ζητήθηκε κανένα ταυτοποιητικό στοιχείο (όνομα, επώνυμο, αριθμός μητρώου).
- **Εμπιστευτικότητα:** Διασφαλίστηκε ότι τα δεδομένα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας και θα παρουσιαστούν μόνο σε ομαδοποιημένη μορφή.
- **Εθελοντική συμμετοχή:** Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου βασίστηκε στην ελεύθερη βούληση των εργαζομένων, οι οποίοι είχαν το δικαίωμα να αποχωρήσουν σε οποιοδήποτε στάδιο.

## 4.6. Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης (SPSS)

Μετά την ολοκλήρωση της συλλογής, τα 108 ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν και εισήχθησαν στο στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) για στατιστική επεξεργασία (Field, 2018). Τα αποτελέσματα της στατιστικής επεξεργασίας παρουσιάζονται σε πίνακες και γραφήματα για καλύτερη κατανόηση και σχολιασμό.

Συνοψίζοντας, η επιλογή της ποσοτικής μεθοδολογίας, η χρήση του δομημένου ερωτηματολογίου 27 ερωτήσεων και η συγκέντρωση ενός δείγματος 108 εργαζομένων από τον Δήμο και το Νοσοκομείο Κιλκίς, παρέχουν ένα πρώτο σημαντικό βήμα για την στατιστική επεξεργασία και την ολοκλήρωση μίας πρωτογενούς έρευνας.

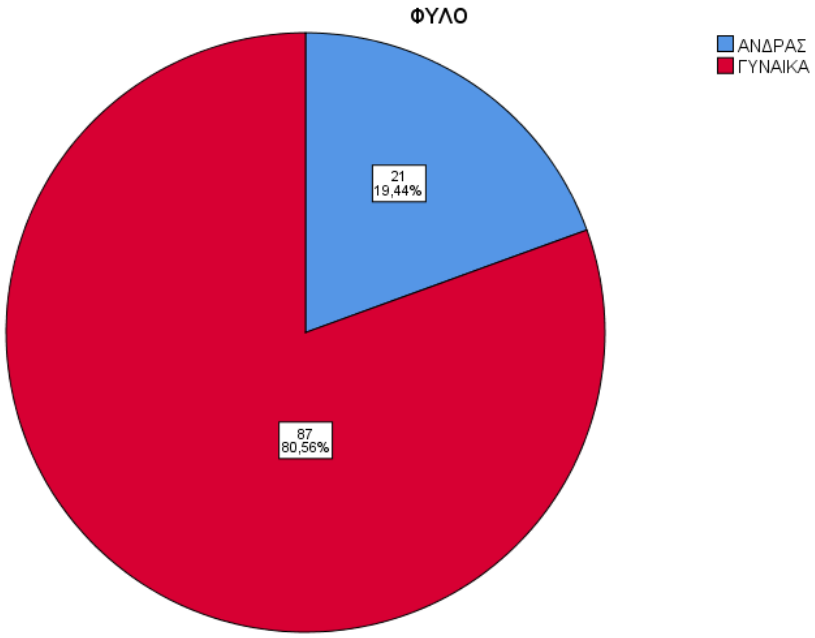
# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

## 5.1 Περιγραφική στατιστική

### Ενότητα Α: Δημογραφικά & επαγγελματικά στοιχεία

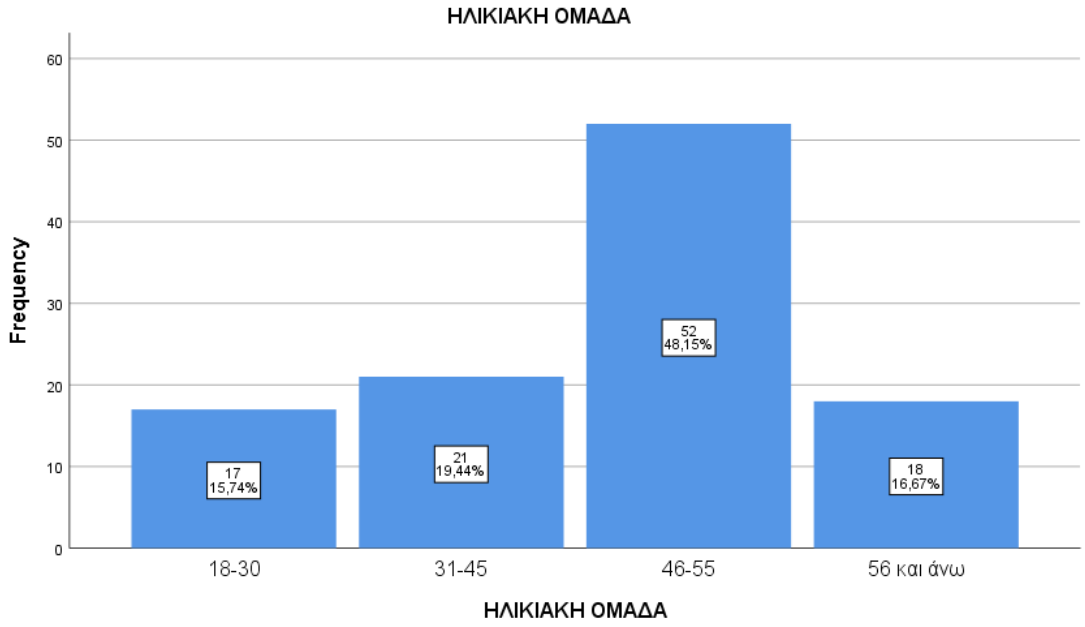
| ΦΥΛΟ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ΑΝΔΡΑΣ | 21 | 19,4 | 19,4 | 19,4 |
| | ΓΥΝΑΙΚΑ | 87 | 80,6 | 80,6 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Στην έρευνα αυτή η πραγματοποιήθηκε για τις ανάγκες της διπλωματικής εργασίας με θέμα «Το εργασιακό περιβάλλον και η εργασιακή ικανοποίηση ως στρατηγικοί παράγοντες εύρυθμης λειτουργίας στη Δημόσια Διοίκηση. Μελέτη περίπτωσης: οι δημόσιες υπηρεσίες του Νομού Κιλκίς», συμμετείχαν 108 άτομα από τα οποία 87 ήταν γυναίκες ή σε ποσοστό 80,56% και 21 άνδρες ή σε ποσοστό 19,44%. Πολύ μεγάλη η πλειοψηφία των γυναικών που συμμετείχαν σε αυτήν την έρευνα.



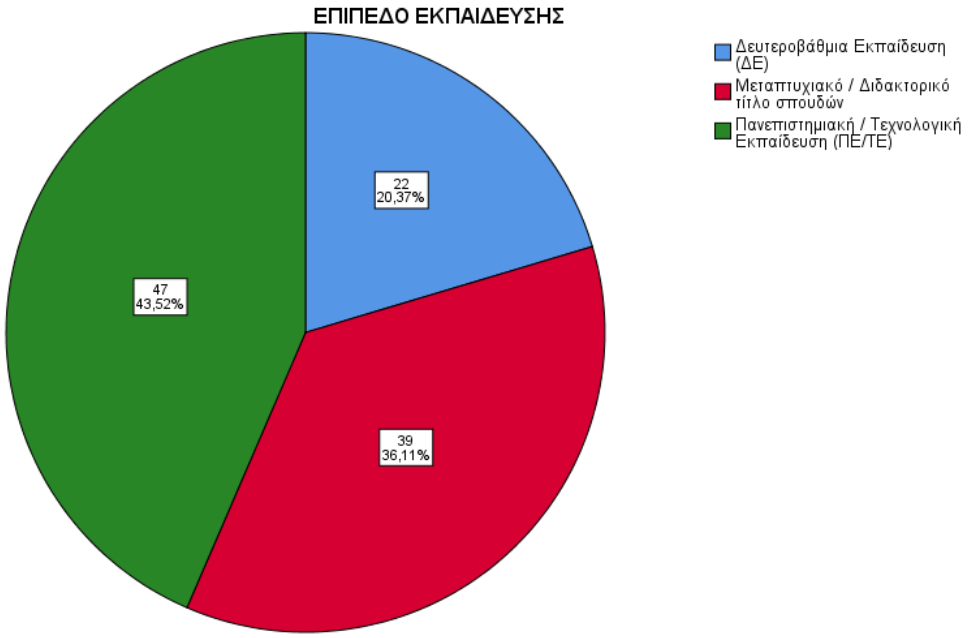
| ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-30 | 17 | 15,7 | 15,7 | 15,7 |
| | 31-45 | 21 | 19,4 | 19,4 | 35,2 |
| | 46-55 | 52 | 48,1 | 48,1 | 83,3 |
| | 56 και άνω | 18 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Στην έρευνα συμμετείχαν άτομα από όλες τις ηλικιακές ομάδες. Παρατηρώντας τον πίνακα και το γράφημα φαίνεται ότι η μεγάλη πλειοψηφία ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 46 -55 ετών, και συγκεκριμένα 52 άτομα ή το 48,15%. Στη συνέχεια, τη δεύτερη θέση καταλαμβάνουν αυτοί που δήλωσαν ηλικιακή ομάδα στην 31- 45 ετών και σε ποσοστό 19,44% ή 21 άτομα, ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα άνω των 56 ετών με 18 άτομα ή 16,67% και πολύ κοντά είναι και η ηλικιακή ομάδα 18 -30 ετών με 17 άτομα ή 15,74%. Από τους ερωτώμενους, όπως φαίνεται, οι περισσότεροι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 46 -55 ετών



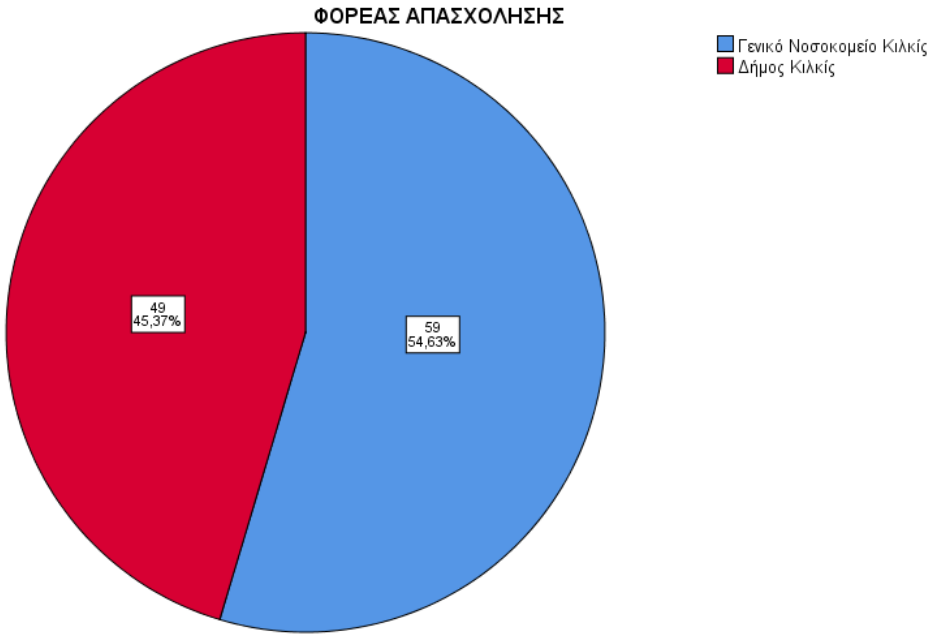
| ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ΔΕ) | 22 | 20,4 | 20,4 | 20,4 |
| | Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό τίτλο σπουδών | 39 | 36,1 | 36,1 | 56,5 |
| | Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Εκπαίδευση (ΠΕ/ΤΕ) | 47 | 43,5 | 43,5 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, αυτοί που δήλωσαν πανεπιστημιακή /τεχνολογική εκπαίδευση είναι 47 άτομα ή το 43,52% ενώ μεταπτυχιακό/ διδακτορικό τίτλο σπουδών δήλωσαν 39 άτομα ή το 36,11%. Στη συνέχεια, πολύ λιγότεροι, 22 άτομα ή το 20,37%, δήλωσαν δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Γενικά με το επίπεδο εκπαίδευσης οι περισσότεροι που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα δήλωσαν σαν επίπεδο εκπαίδευσης πανεπιστημιακή/ τεχνολογική εκπαίδευση.



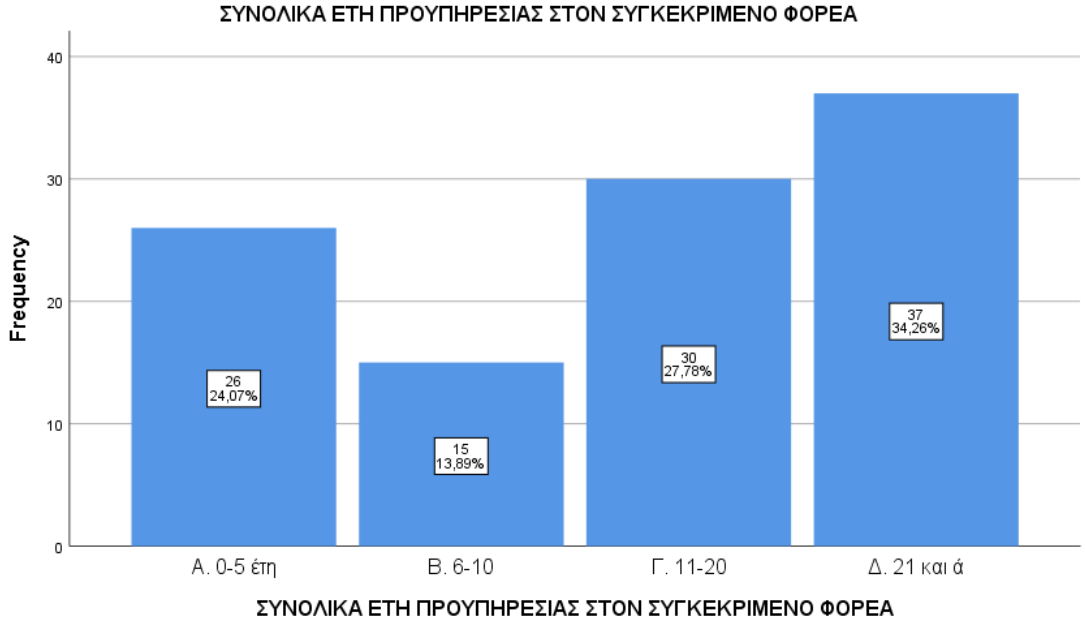
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 59 | 54,6 | 54,6 | 54,6 |
| | Δήμος Κιλκίς | 49 | 45,4 | 45,4 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Από αυτούς που συμμετείχαν στην έρευνα, οι περισσότεροι, οι 59 στους 108 ή το 54,63% δήλωσαν σαν φορέα απασχόλησης το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς ενώ Δήμο Κιλκίς δήλωσαν σαν φορέα απασχόλησης 49 άτομα ή το 45,37%. Οι περισσότεροι της έρευνας αυτής έχουν φορέα απασχόλησης το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς.



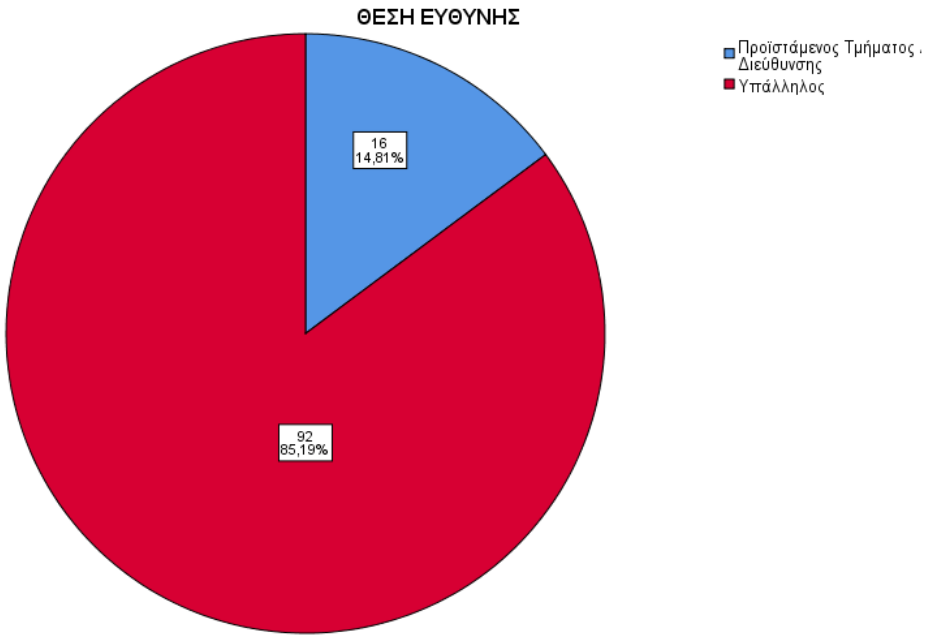
| ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΦΟΡΕΑ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Α. 0-5 έτη | 26 | 24,1 | 24,1 | 24,1 |
| | Β. 6-10 | 15 | 13,9 | 13,9 | 38,0 |
| | Γ. 11-20 | 30 | 27,8 | 27,8 | 65,7 |
| | Δ. 21 και ά | 37 | 34,3 | 34,3 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Οι περισσότεροι που συμμετείχαν σε αυτή την έρευνα δήλωσαν ότι έχουν πάνω από 21 έτη προϋπηρεσίες στον συγκεκριμένο φορέα, και συγκεκριμένα 37 άτομα ή το 34,26%. Από τους ερωτώμενους οι 30 δήλωσαν ή το 27,78% δήλωσαν ότι έχουν 11-20 έτη προϋπηρεσία στο συγκεκριμένο φορέα που εργάζονται, ενώ μέχρι 5 έτη δήλωσαν 26 άτομα ή το 24,07%. Πολύ λιγότεροι, 15 άτομα ή το 13,89% δήλωσε ότι έχει 6 -10 έτη συνολικά προϋπηρεσία στο συγκεκριμένο φορέα. Γενικά οι περισσότεροι εργάζονται στο συγκεκριμένο φορέα άνω των 21 ετών.



| ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Προϊστάμενος Τμήματος / Διεύθυνσης | 16 | 14,8 | 14,8 | 14,8 |
| | Υπάλληλος | 92 | 85,2 | 85,2 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

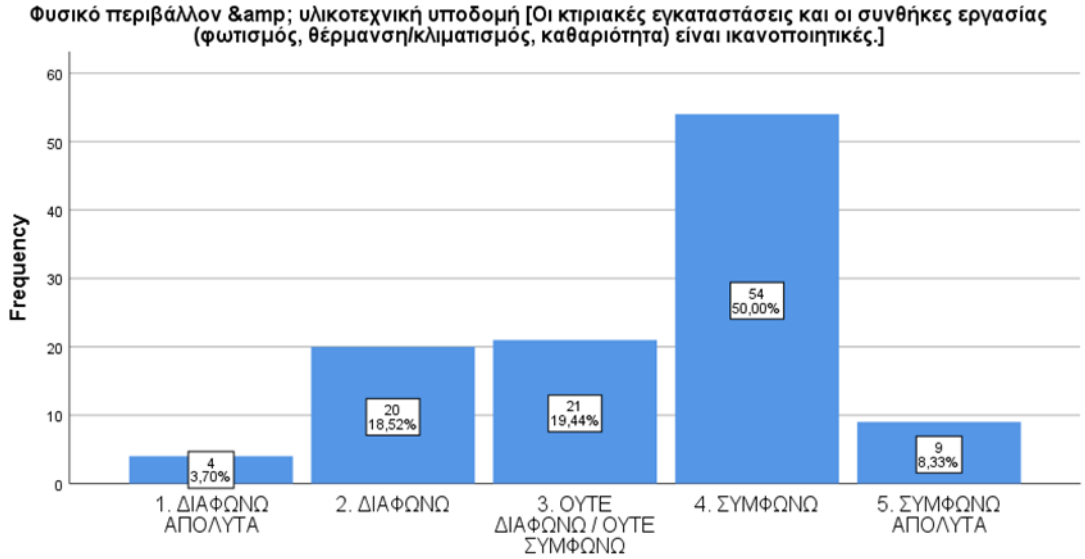
Από τους ερωτώμενους, οι περισσότεροι που συμμετείχαν σε αυτήν την έρευνα, οι 92 στους 108 ή το 85,19% δήλωσαν ότι η θέση ευθύνη τους είναι υπάλληλος, ενώ 16 στα 108 άτομα ή το 14,81% των ερωτώμενων αυτής της έρευνας δήλωσαν ότι είναι προϊστάμενος τμήματος/ διεύθυνσης. Η μεγάλη πλειοψηφία των υπαλλήλων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα είναι Προϊστάμενος Τμήματος / Διεύθυνσης.



**Ενότητα Β: Εργασιακό περιβάλλον**

| Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/κλιματισμός, καθαριότητα) είναι ικανοποιητικές.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 20 | 18,5 | 18,5 | 22,2 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 21 | 19,4 | 19,4 | 41,7 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 54 | 50,0 | 50,0 | 91,7 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 9 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

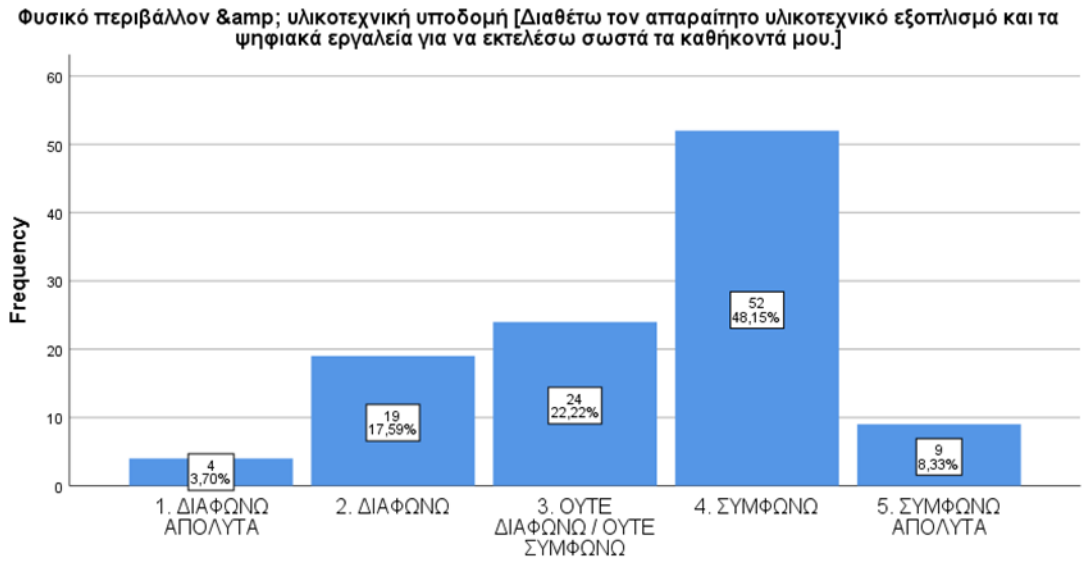
Εάν οι κτιριακές εγκαταστάσεις και συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/ κλιματισμός, καθαριότητα) είναι ικανοποιητικές, σύμφωνα με τους ερωτώμενους, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 54 άτομα ή το 50%. Στην συνέχεια 21 άτομα ή το 19,44% δήλωσαν ούτε συμφωνώ /ούτε διαφωνώ, δηλαδή απάντησαν ουδέτερα. Επίσης 9 άτομα ή το 8,33% απάντησαν ό,τι συμφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα, 20 άτομα ή το 18,52% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 4 άτομα ή το 3,7%. Από αυτούς που δεν απάντησαν ουδέτερα, η μεγάλη πλειοψηφία δήλωσε ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι οι κτιριακές εγκαταστάσεις και συνθήκες εργασίες είναι ικανοποιητικές.



Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/κλιματισμός, καθαριότητα) είναι ικανοποιητικές.]

| Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Διαθέτω τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσω σωστά τα καθήκοντά μου.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 19 | 17,6 | 17,6 | 21,3 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 24 | 22,2 | 22,2 | 43,5 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 52 | 48,1 | 48,1 | 91,7 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 9 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

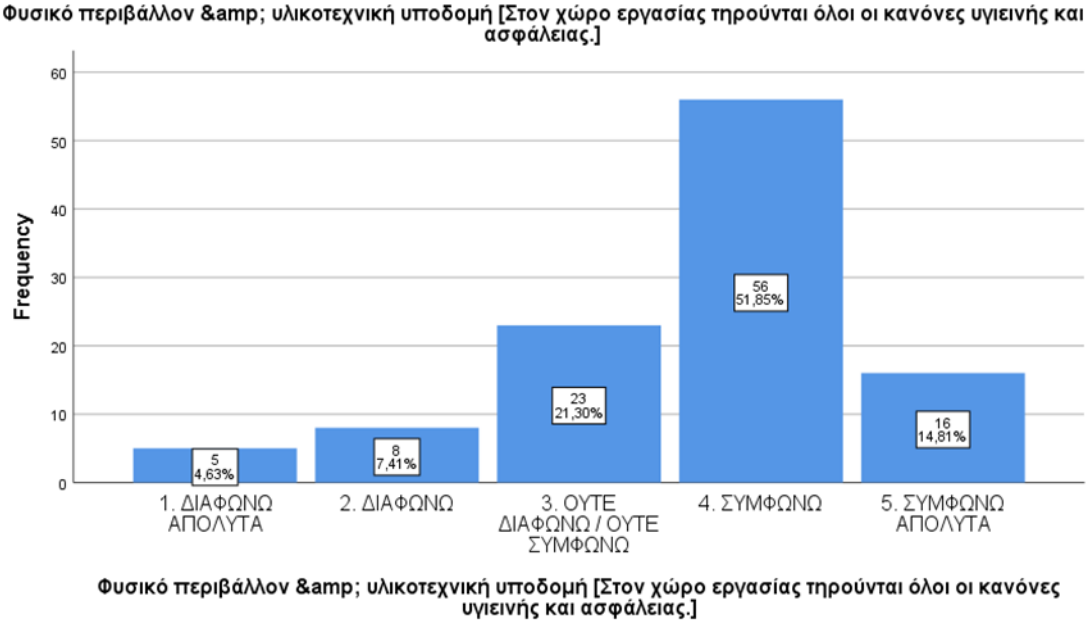
Στην ερώτηση προς τους ερωτώμενους, εάν θεωρούν ότι διαθέτουν τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσουν σωστά τα καθήκοντά τους, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν. Συγκεκριμένα 52 άτομα ή το 48,15% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα ή το 8,33%. Από τους ερωτώμενους οι 24 στους 108 απάντησαν ουδέτερα ή σε ποσοστό 22,22%. Αντίθετα απάντησαν ότι διαφωνούν 19 άτομα ή το 17,59% και διαφωνούν απόλυτα 4 άτομα. Εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, από τους υπολοίπους, η μεγάλη πλειοψηφία θεωρεί ότι διαθέτουν τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσουν σωστά την τα καθήκοντά τους.



Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Διαθέτω τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσω σωστά τα καθήκοντά μου.]

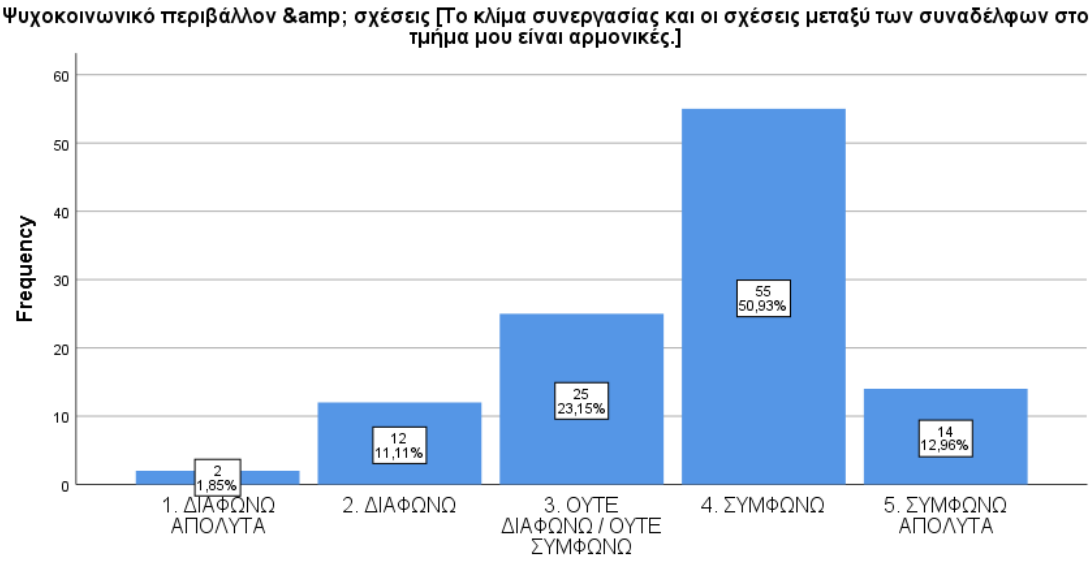
| Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Στον χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 5 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 8 | 7,4 | 7,4 | 12,0 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 23 | 21,3 | 21,3 | 33,3 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 56 | 51,9 | 51,9 | 85,2 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 16 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν στο χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτωμένων, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 56 στους 108 ερωτώμενος ΄η σε ποσοστό 51,85% και συμφωνούν απόλυτα 16 άτομα ή το 41,81%. Από τους 18 ερωτώμενους οι 23 ή το 21,3% απάντησε ουδέτερα. Αντίθετα μόνον οκτώ (8) άτομα ή το 7,41% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 5 άτομα. Γενικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, η μεγάλη πλειοψηφία συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι στο χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.



| Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα μου είναι αρμονικές.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 12 | 11,1 | 11,1 | 13,0 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 25 | 23,1 | 23,1 | 36,1 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 55 | 50,9 | 50,9 | 87,0 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 14 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

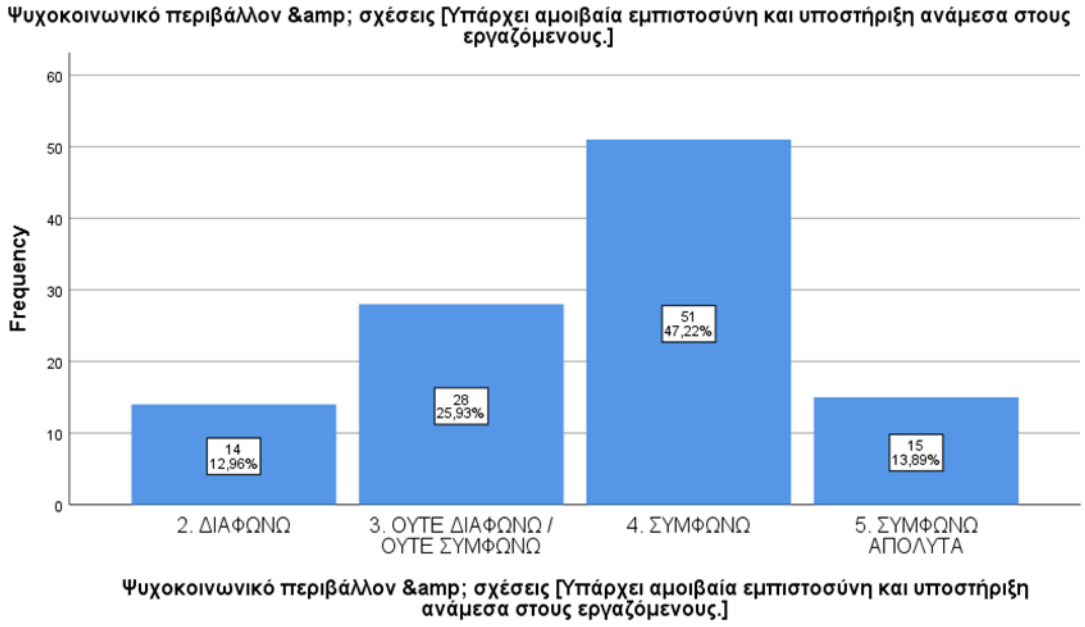
Εάν το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων του τμήματος είναι αρμονικές, οι ερωτώμενοι απάντησαν καταφατικά. Συγκεκριμένα, οι 55 στους 108 ή το 50,93% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 14 ερωτώμενοι ή το 12,96%. Οι 25 στους 108 ή το 23,15% απάντησαν ουδέτερα. Αντίθετα 12 άτομα ή το 11,11% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα μόνο δύο (2) άτομα. Εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, από τους υπολοίπους, η μεγάλη πλειοψηφία συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι το κλίμα συνεργασίας και σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα τους είναι αρμονικές.



Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα μου είναι αρμονικές.]

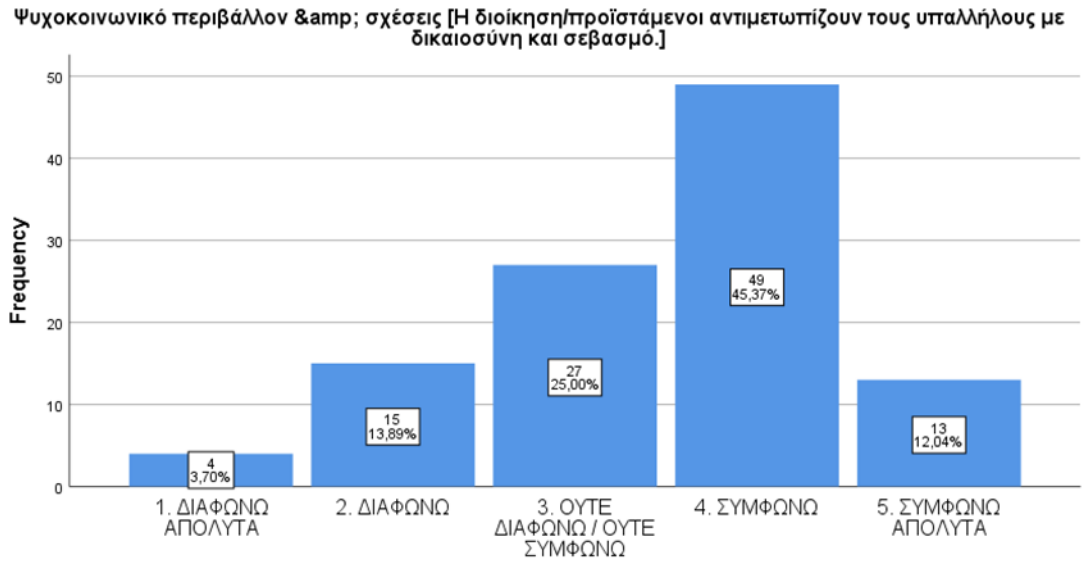
| Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζόμενους.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 14 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 28 | 25,9 | 25,9 | 38,9 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 51 | 47,2 | 47,2 | 86,1 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 15 | 13,9 | 13,9 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζομένους, οι 51 στους 108 ή το 47,22% δήλωσαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 15 άτομα ή το 13,89%. Από τους 108 οι 28 ερωτώμενοι ή το 25,93% απάντησαν ουδέτερα, ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ. Υπήρξαν και 14 άτομα ή το 12,96% που απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά η μεγάλη πλειοψηφία θεωρεί ότι υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζομένους.



| Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Η διοίκηση/προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 15 | 13,9 | 13,9 | 17,6 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 27 | 25,0 | 25,0 | 42,6 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 49 | 45,4 | 45,4 | 88,0 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 13 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν η διοίκηση/ προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό, εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, οι 27 στους 108 ή το 25%, οι υπόλοιποι απάντησαν θετικά. Συγκεκριμένα, οι 49 στους 108 ή το 45,37% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 13 άτομα ή το 12,04%. Αντίθετα 15 άτομα ή το 13,89% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 4 άτομα ή το 3,7%. Γενικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, η μεγάλη πλειοψηφία συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι η διοίκηση/ προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό.

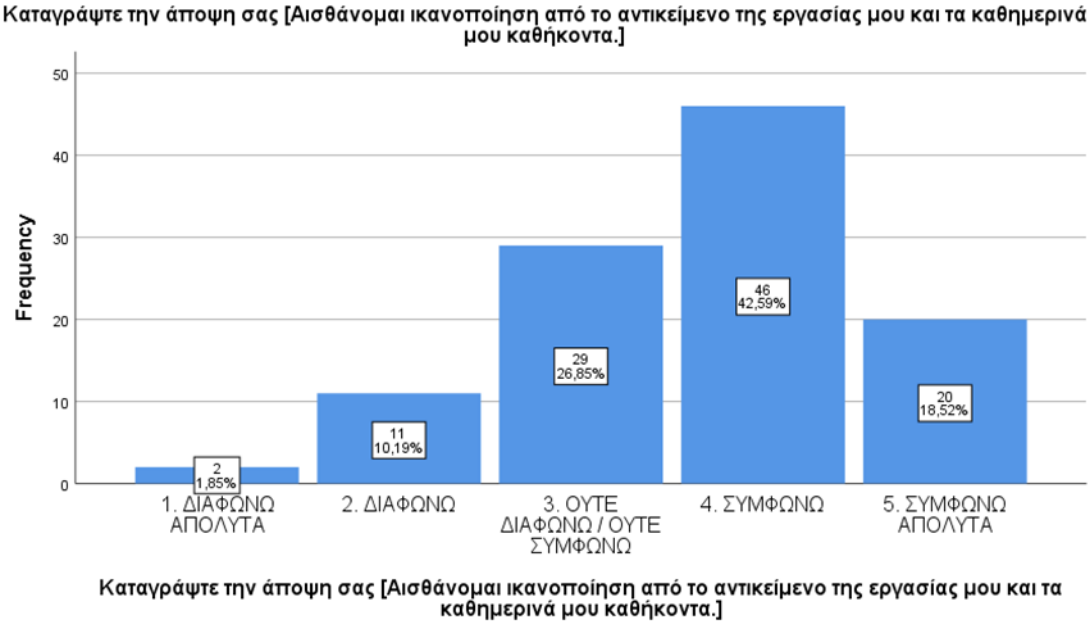


Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Η διοίκηση/προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό.]

**Ενότητα Γ: Εργασιακή ικανοποίηση**

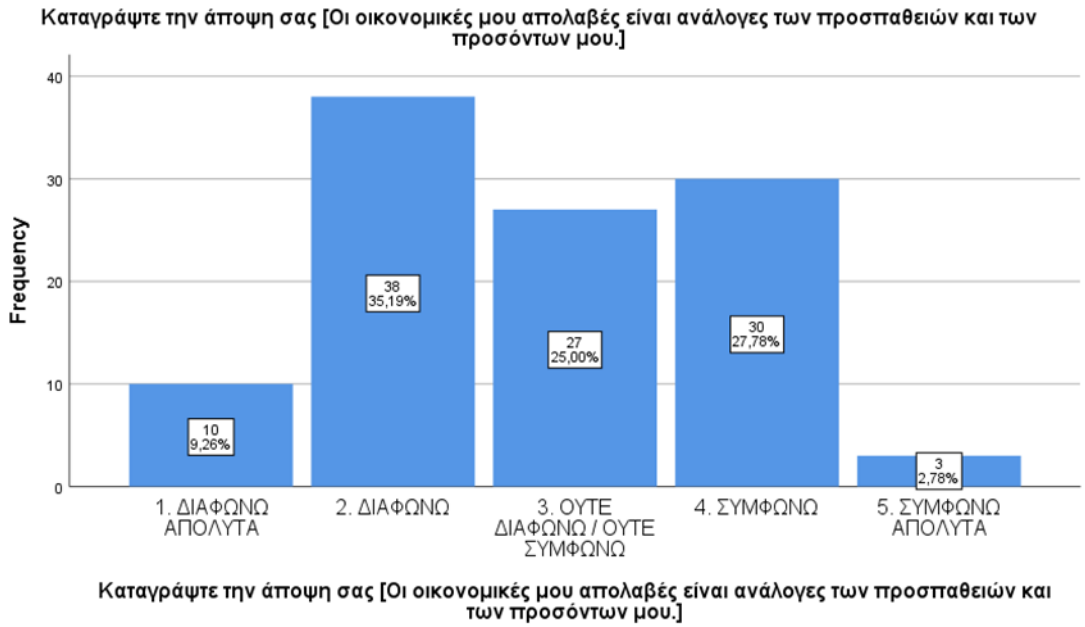
| Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας μου και τα καθημερινά μου καθήκοντα.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 11 | 10,2 | 10,2 | 12,0 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 29 | 26,9 | 26,9 | 38,9 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 46 | 42,6 | 42,6 | 81,5 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 20 | 18,5 | 18,5 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι ερωτώμενοι αυτής της έρευνας αισθάνονται ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθημερινά τους καθήκοντα, οι 46 στους 108 ή το 42,59% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 20 άτομα ή το 18,52%. Από τους 108 ερωτώμενους, οι 29 ή του 26,85% απάντησαν ουδέτερα, ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ. Αντίθετα 11 άτομα ή το 10,19% απάντησαν ότι διαφωνούν και μόνο δύο άτομα διαφωνούν απόλυτα. Γενικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, από τους υπολοίπους, η μεγάλη πλειοψηφία συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι αισθάνονται ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθημερινά τους καθήκοντα.



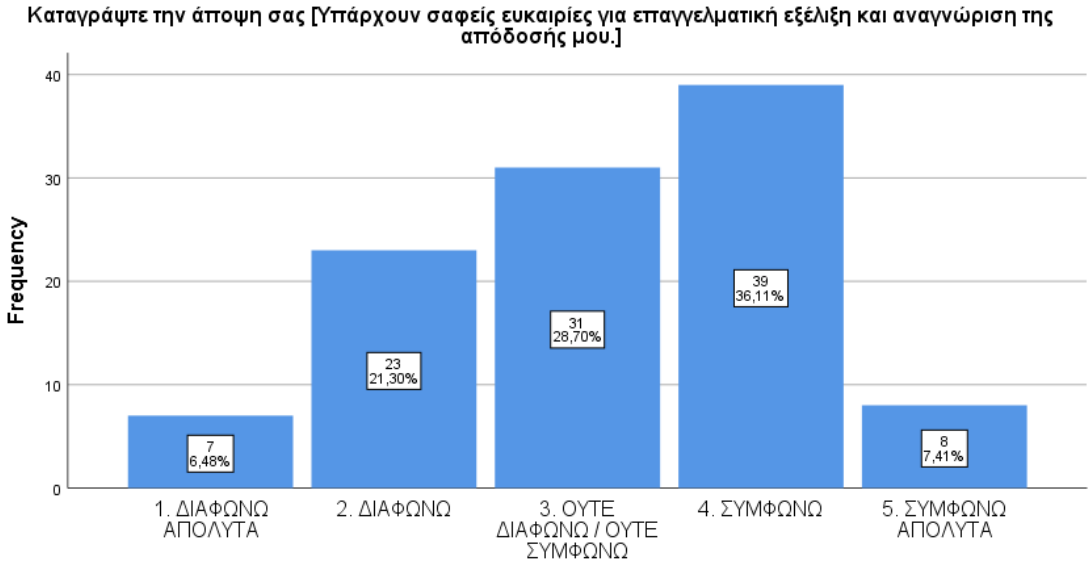
| Καταγράψτε την άποψη σας [Οι οικονομικές μου απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων μου.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 10 | 9,3 | 9,3 | 9,3 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 38 | 35,2 | 35,2 | 44,4 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 27 | 25,0 | 25,0 | 69,4 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 30 | 27,8 | 27,8 | 97,2 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 2,8 | 2,8 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι οι οικονομικές τους απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων τους, οι 27 στους 108 ή το 25% απάντησαν ουδέτερα, ούτε συμφωνώ /ούτε διαφωνώ. Από τους υπολοίπους, οι περισσότεροι ήταν αρνητικοί και συγκεκριμένα οι 38 ερωτώμενοι ή το 35,19% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 10 άτομα ή ι το 9,25%. Αντίθετα 30 άτομα ή το 27,78% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα μόνο τρία άτομα. Γενικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, από τους υπολοίπους, οι περισσότεροι διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα ότι οι οικονομικές τους απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων τους.



| Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής μου.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 7 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 23 | 21,3 | 21,3 | 27,8 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 31 | 28,7 | 28,7 | 56,5 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 39 | 36,1 | 36,1 | 92,6 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 8 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

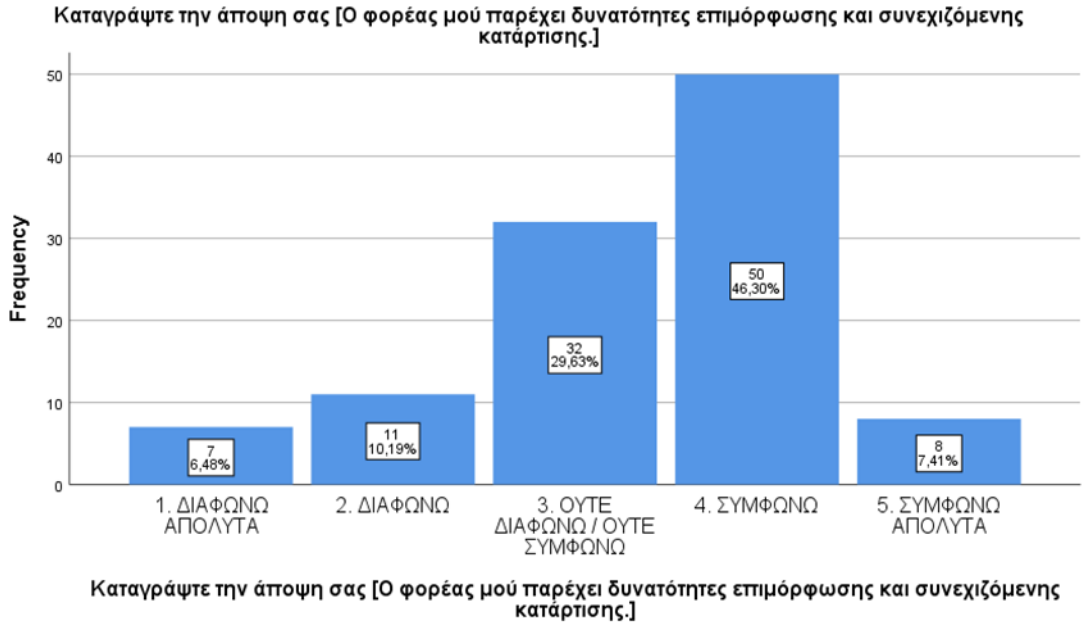
Εάν υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής τους, οι ερωτώμενοι απάντησαν θετικά. Οι 31 στους 108 ή το 28,70% απάντησαν ουδέτερα. Από τους υπολοίπους οι 39 στους 108 ή το 36,11% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 8 άτομα ή το 7,41%. Αντίθετα 23 άτομα ή το 21,3% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 7 άτομα. Εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, από τους υπολοίπους, οι περισσότεροι συμφωνούν ή σύμφωνα απόλυτα ότι υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής τους.



Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής μου.]

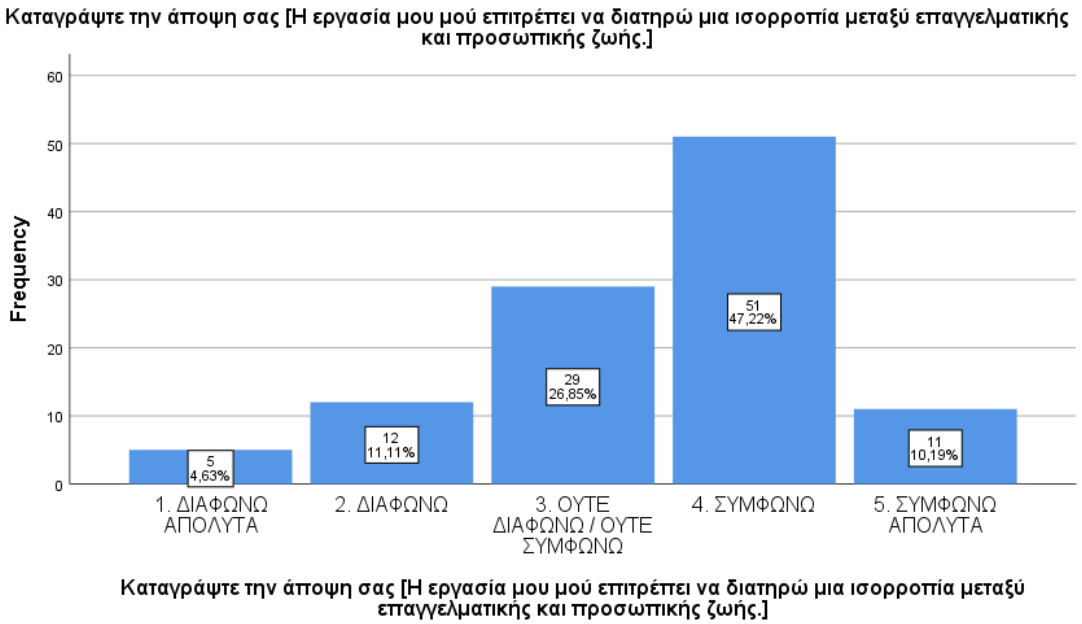
| Καταγράψτε την άποψη σας [Ο φορέας μού παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 7 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 11 | 10,2 | 10,2 | 16,7 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 32 | 29,6 | 29,6 | 46,3 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 50 | 46,3 | 46,3 | 92,6 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 8 | 7,4 | 7,4 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν ο φορέας που εργάζονται οι ερωτώμενοι τους παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης, οι 32 στους 108 απάντησαν ουδέτερα, ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ. Από τους υπολοίπους οι 50 ή το 46,3% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 8 άτομα ή το 7,41%. Αντίθετα 11 άτομα ή το 10,19% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 7 άτομα ή το 6,48%. Γενικά από αυτούς που δεν απάντησαν ουδέτερα, οι περισσότεροι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι ο φορέας που εργάζεται τους παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης.



| Καταγράψτε την άποψη σας [Η εργασία μου μού επιτρέπει να διατηρώ μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 5 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 12 | 11,1 | 11,1 | 15,7 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 29 | 26,9 | 26,9 | 42,6 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 51 | 47,2 | 47,2 | 89,8 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 11 | 10,2 | 10,2 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

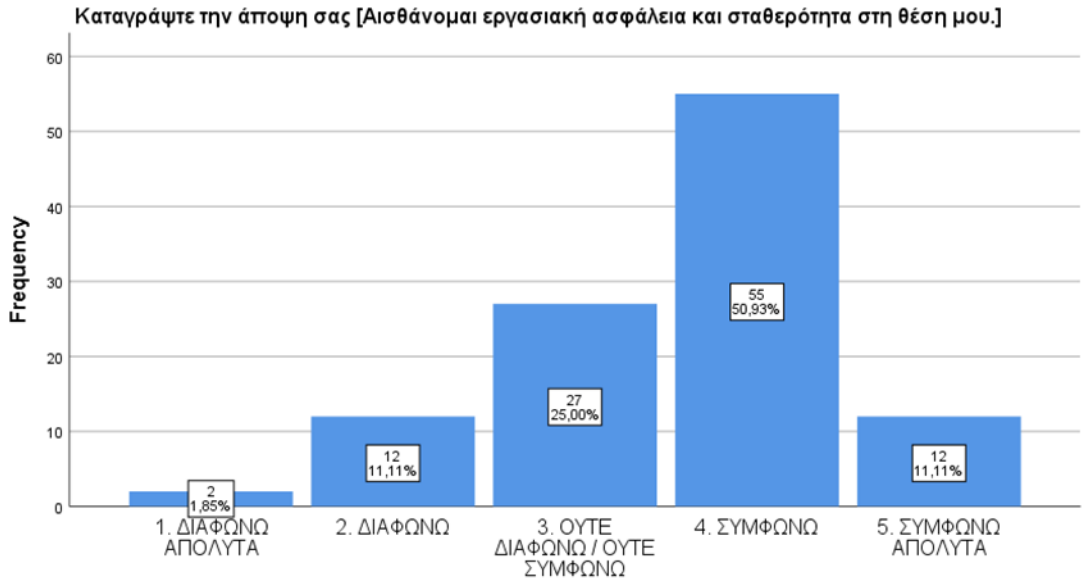
Εάν η εργασία των ερωτώμενων τους επιτρέπει να διατηρούν μία ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι 29 στους 108 ή το 26,85% απάντησαν ουδέτερα. Από τους υπολοίπους οι 51 ή το 47,22% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 11 άτομα ή το 10,19%. Αντίθετα, 12 άτομα ή το 11,11% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Γενικά για τους περισσότερους ερωτώμενους, η εργασία τους τους επιτρέπει να διατηρούν μία ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Καταγράψτε την άποψη σας [Η εργασία μου μού επιτρέπει να διατηρώ μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.]

| Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση μου.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 12 | 11,1 | 11,1 | 13,0 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 27 | 25,0 | 25,0 | 38,0 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 55 | 50,9 | 50,9 | 88,9 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 12 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι ερωτώμενοι αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση τους, οι 27 στους 108 απάντησαν ουδέτερα, ούτε διαφωνώ /ούτε συμφωνώ. Από τους υπολοίπους, οι 55 στους 108 ή το 50,93% συμφωνούν και συμφωνεί απόλυτα το 11,11%. Αντίθετα 12 άτομα ή το 11,11% διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα μόνο δύο άτομα. Από αυτούς που δεν απάντησαν ουδέτερα, οι υπόλοιποι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση τους.

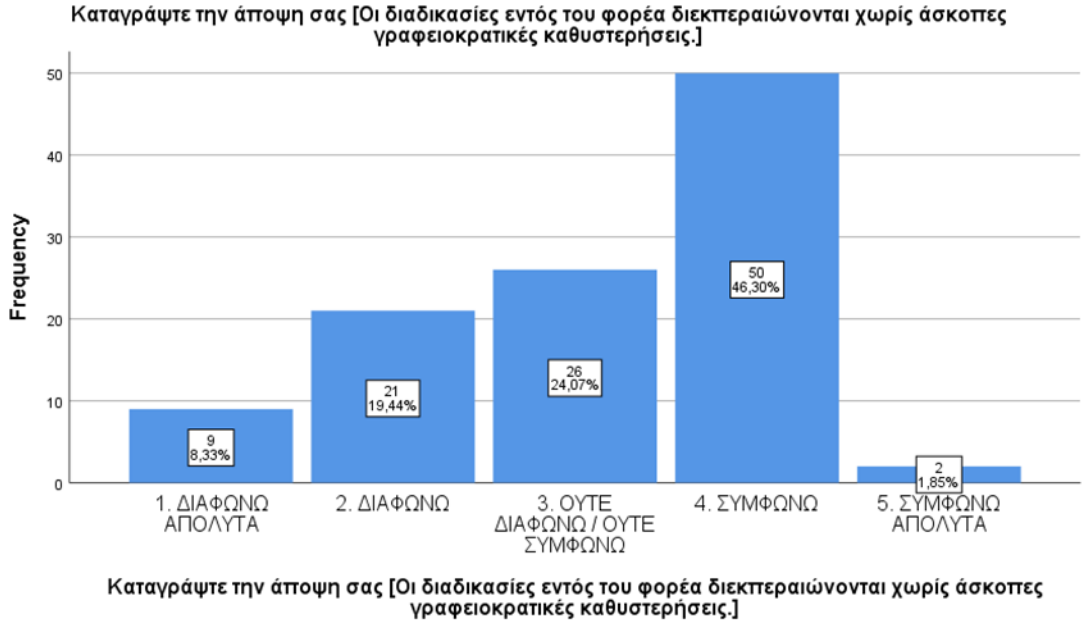


Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση μου.]

## Ενότητα Δ: Εύρυθμη λειτουργία & στρατηγικός ρόλος

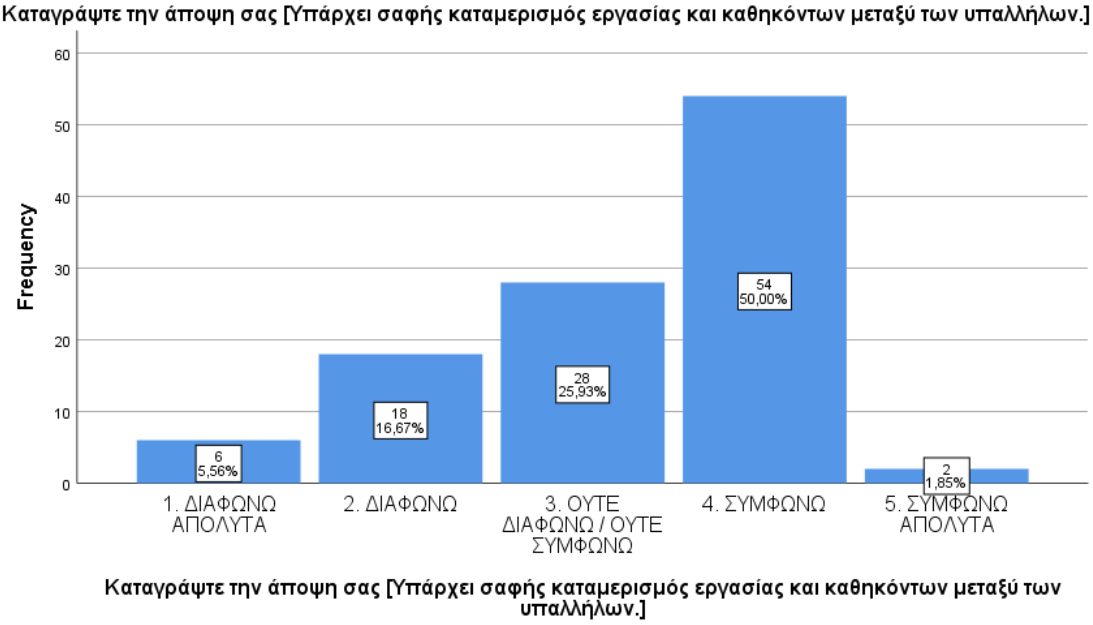
| Καταγράψτε την άποψη σας [Οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 9 | 8,3 | 8,3 | 8,3 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 21 | 19,4 | 19,4 | 27,8 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 26 | 24,1 | 24,1 | 51,9 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 50 | 46,3 | 46,3 | 98,1 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις, οι 26 στους 108 ή το 24,07% απάντησε ουδέτερα. Από τους υπολοίπους, οι 50 στους 108 ή το 46,3% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα δύο άτομα ή το 1,85%. Αντίθετα, 21 άτομα ή το 19,44% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 9 άτομα ή το 8,33%. Γενικά από αυτούς που δεν απάντησαν ουδέτερα, οι περισσότεροι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνεται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις.



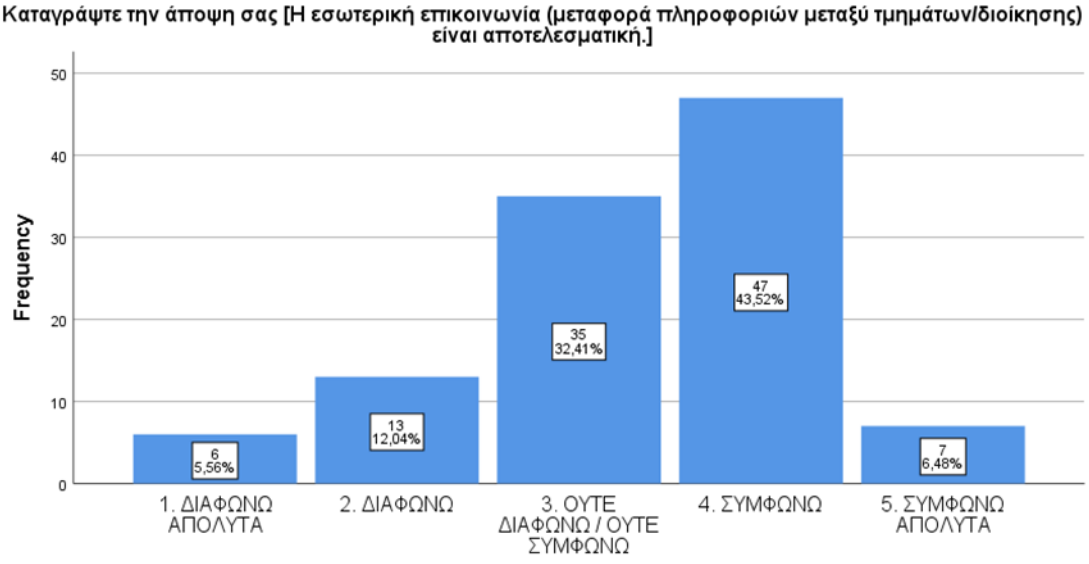
| Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 6 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 18 | 16,7 | 16,7 | 22,2 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 28 | 25,9 | 25,9 | 48,1 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 54 | 50,0 | 50,0 | 98,1 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Στην ερώτηση προς τους ερωτώμενους εάν υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων, οι 28 στους 108 ή το 25,93% απάντησαν ουδέτερα. Από τους υπολοίπους οι 54 στους 108 ή το 50% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα δύο άτομα. Αντίθετα 18 άτομα ή το 16,67% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 6 άτομα ή το 5,56%. Γενικά για τους περισσότερους, από αυτούς που δεν απάντησαν ουδέτερα, υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων.



| Καταγράψτε την άποψη σας [Η εσωτερική επικοινωνία (μεταφορά πληροφοριών μεταξύ τμημάτων/διοίκησης) είναι αποτελεσματική.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 6 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 13 | 12,0 | 12,0 | 17,6 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 35 | 32,4 | 32,4 | 50,0 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 47 | 43,5 | 43,5 | 93,5 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 7 | 6,5 | 6,5 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

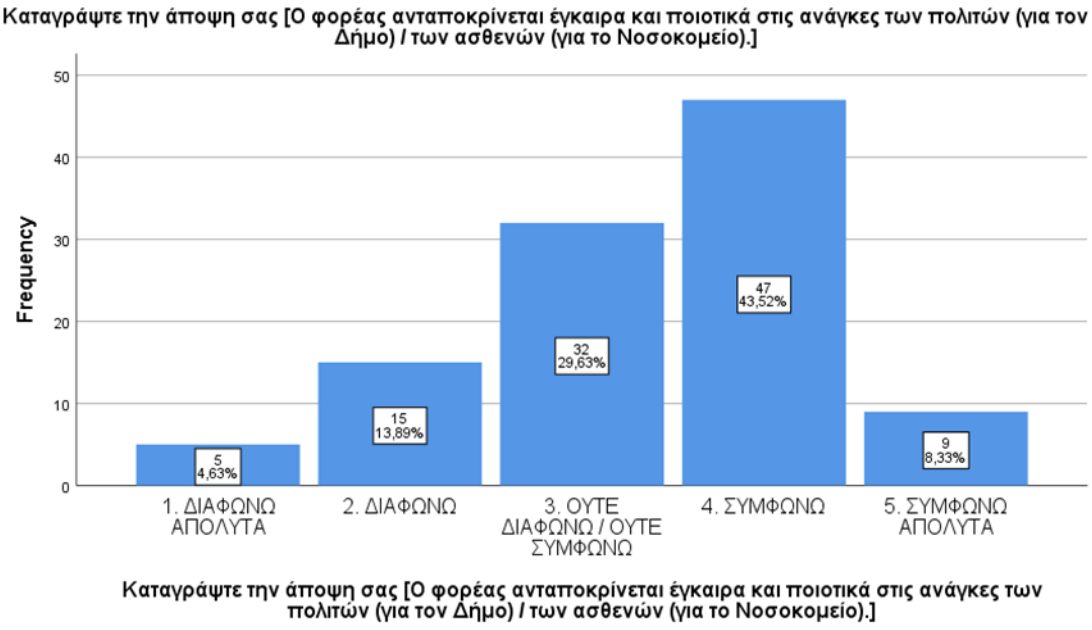
Εάν οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική, ένα μεγάλο ποσοστό απάντησε ουδέτερα και συγκεκριμένα 35 στα 108 άτομα ή το 32,41%. Από τους υπολοίπους, οι 47 στους 108 ή το 43,52% απάντησε ότι συμφωνεί και συμφωνεί απόλυτα το 6,48% ή 7 άτομα. Αντίθετα 13 άτομα ή το 12,04% απάντησε ότι διαφωνεί και διαφωνεί απόλυτα το 5,56% ή 6 άτομα. Συνολικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, οι περισσότεροι θεωρούν ότι η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική.




Καταγράψτε την άποψη σας [Η εσωτερική επικοινωνία (μεταφορά πληροφοριών μεταξύ τμημάτων/διοίκησης) είναι αποτελεσματική.]

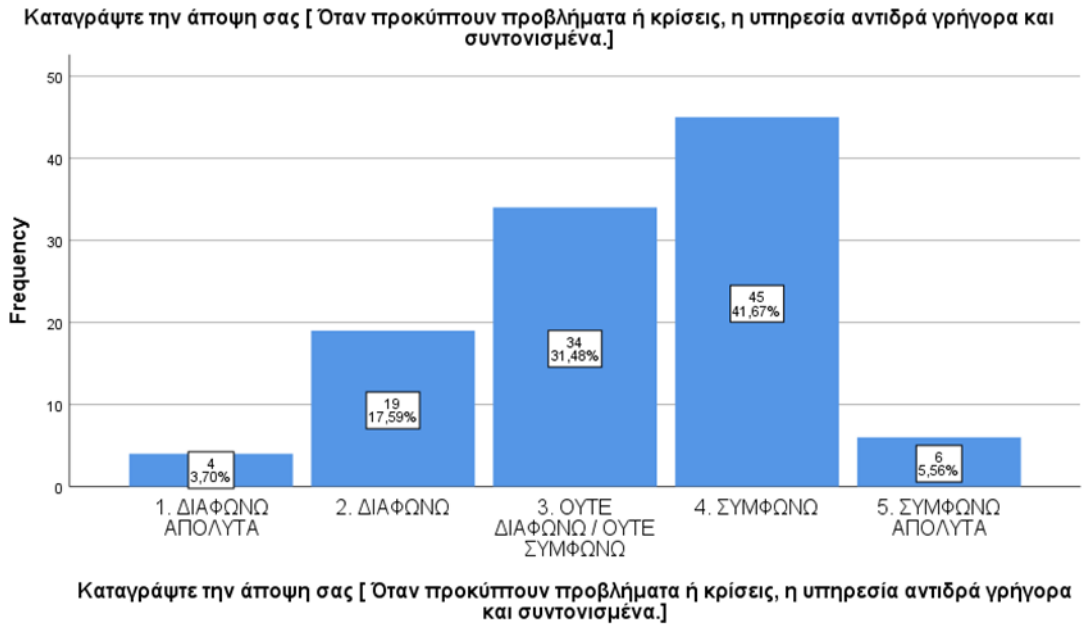
| Καταγράψτε την άποψη σας [Ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) / των ασθενών (για το Νοσοκομείο).] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 5 | 4,6 | 4,6 | 4,6 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 15 | 13,9 | 13,9 | 18,5 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 32 | 29,6 | 29,6 | 48,1 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 47 | 43,5 | 43,5 | 91,7 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 9 | 8,3 | 8,3 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν ο φορέας που εργάζονται οι ερωτώμενοι, ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών για το Δήμο ή των ασθενών για τον Νοσοκομείο, οι 32 στους 108 ή το 29,63% απάντησαν ουδέτερα. Τα 47 στα 108 άτομα ή το 43,52% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα ή το 8,33%. Αντίθετα 15 άτομα ή το 13,89% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Γενικά για τους περισσότερους, εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών.



| Καταγράψτε την άποψη σας [ Όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 4 | 3,7 | 3,7 | 3,7 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 19 | 17,6 | 17,6 | 21,3 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 34 | 31,5 | 31,5 | 52,8 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 45 | 41,7 | 41,7 | 94,4 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 6 | 5,6 | 5,6 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

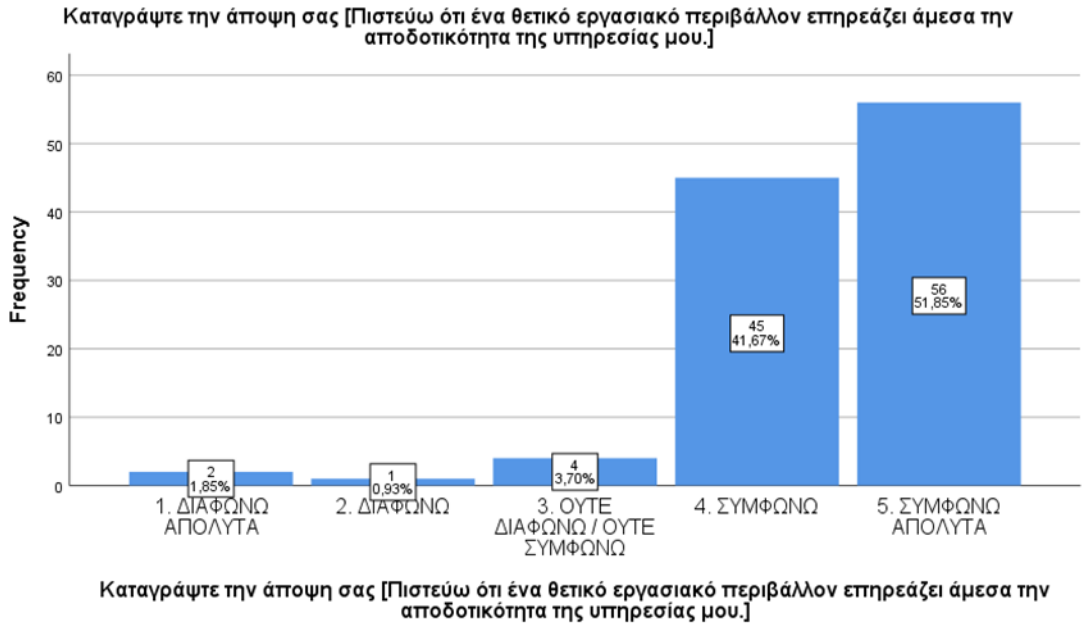
Εάν θεωρούν οι ερωτώμενοι ότι όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα, οι 34 στους 108 ή το 31,48% απάντησαν ουδέτερα. Από τους υπολοίπους, οι 45 στους 108 ή το 41,67% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνώ απόλυτα 6 άτομα ή το 5,56%. Αντίθετα 19 άτομα ή το 17,59% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 4 άτομα. Γενικά, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, οι περισσότεροι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα.



**Ενότητα Ε: Συνολική αξιολόγηση**

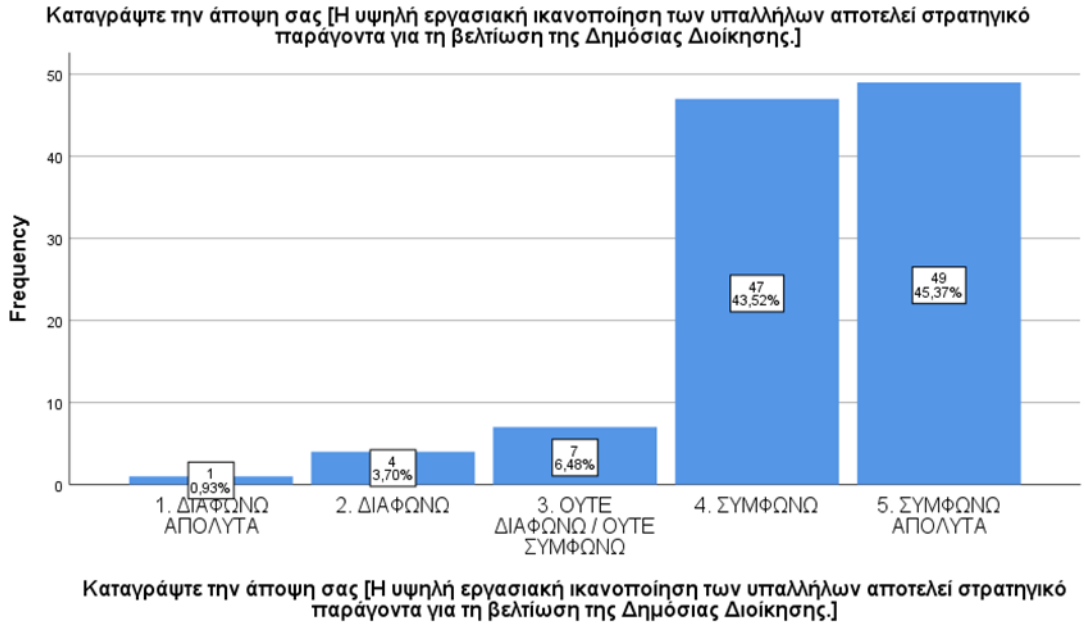
| Καταγράψτε την άποψη σας [Πιστεύω ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας μου.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 1 | ,9 | ,9 | 2,8 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4 | 3,7 | 3,7 | 6,5 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 45 | 41,7 | 41,7 | 48,1 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 56 | 51,9 | 51,9 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας τους, η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 45 άτομα ή το 41,67% ενώ συμφωνούν απόλυτα 56 άτομα ή το 51,85%. Ουδέτερα απάντησαν μόνο 4 άτομα ενώ ένας απάντησε ότι διαφωνεί και δύο απάντησαν ότι διαφωνούν απόλυτα. Γενικά σχεδόν όλοι πιστεύουν ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας τους.



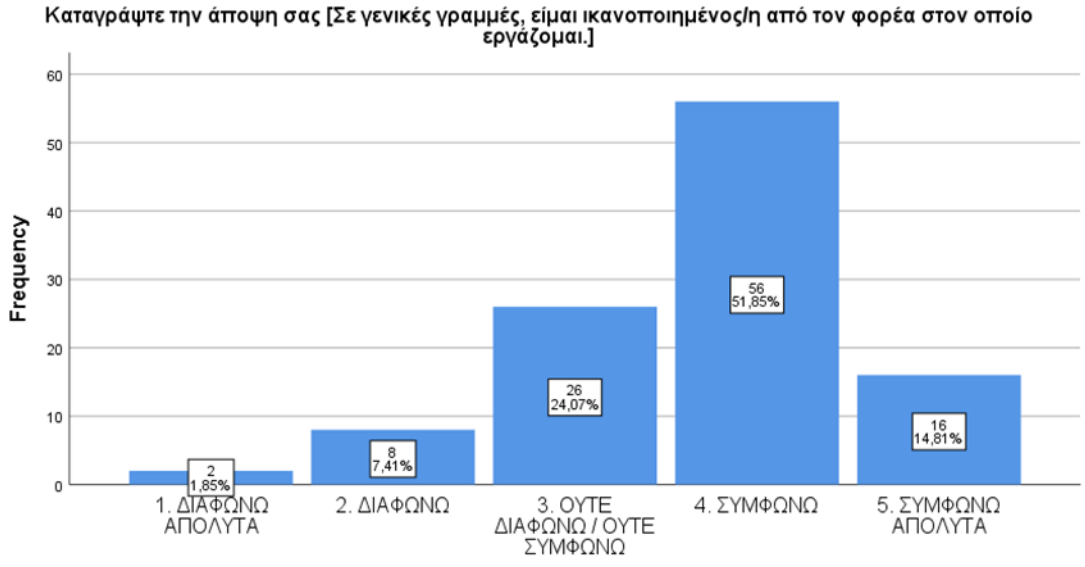
| Καταγράψτε την άποψη σας [Η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 1 | ,9 | ,9 | ,9 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 4 | 3,7 | 3,7 | 4,6 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 7 | 6,5 | 6,5 | 11,1 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 47 | 43,5 | 43,5 | 54,6 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 49 | 45,4 | 45,4 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης, μόνον 7 απάντησαν ουδέτερα. Από τους υπολοίπους, οι 47 ερωτώμενοι ή το 43,52% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 49 άτομα ή το 45,37%. Αντίθετα 4 άτομα ή το 3,70% απάντησαν ότι διαφωνεί και διαφωνεί απόλυτα μόνο ένας. Γενικά η πλειοψηφία των ερωτώμενων αυτής της έρευνας θεωρεί ότι η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης.



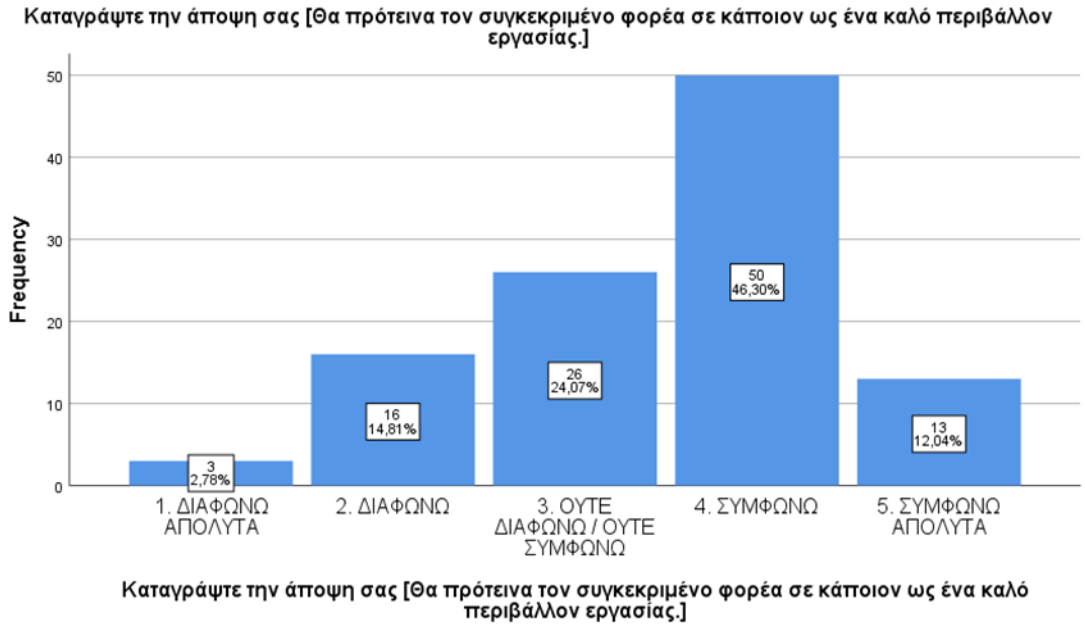
| Καταγράψτε την άποψη σας [Σε γενικές γραμμές, είμαι ικανοποιημένος/η από τον φορέα στον οποίο εργάζομαι.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 8 | 7,4 | 7,4 | 9,3 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 26 | 24,1 | 24,1 | 33,3 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 56 | 51,9 | 51,9 | 85,2 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 16 | 14,8 | 14,8 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι ερωτώμενοι σε γενικές γραμμές είναι ικανοποιημένοι από το φορέα στον οποίο εργάζονται, οι 26 στους 108 ή το 24,07% απάντησε ουδέτερα. Από τους υπολοίπους, οι 56 στους 108 ή το 51,85% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνεί απόλυτα το 14,71% ή 16 άτομα. Αντίθετα, 8 άτομα ή το 7,41% απάντησε ότι διαφωνεί και διαφωνούν απόλυτα μόνο δύο άτομα. Γενικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι σε γενικές γραμμές είναι ικανοποιημένοι από τον φορέα στον οποίο εργάζονται.



| Καταγράψτε την άποψη σας [Θα πρότεινα τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον ως ένα καλό περιβάλλον εργασίας.] | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 3 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 16 | 14,8 | 14,8 | 17,6 |
| | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 26 | 24,1 | 24,1 | 41,7 |
| | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 50 | 46,3 | 46,3 | 88,0 |
| | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 13 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 108 | 100,0 | 100,0 | |

Εάν οι ερωτώμενοι θα πρότειναν τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον σαν ένα καλό περιβάλλον εργασίας, οι 26 στους 108 ή του 24,07% απάντησαν ουδέτερα. Από τους υπολοίπους 108 οι 50 ή το 46,3% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 13 άτομα ή το 12,04%. Αντίθετα 16 άτομα ή το 14,81% απάντησαν ότι διαφωνεί και διαφωνεί απόλυτα το 2,78% ή 3 άτομα. Γενικά εκτός από αυτούς που απάντησαν ουδέτερα, οι περισσότεροι θα πρότειναν τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον σαν ένα καλό περιβάλλον εργασίας.

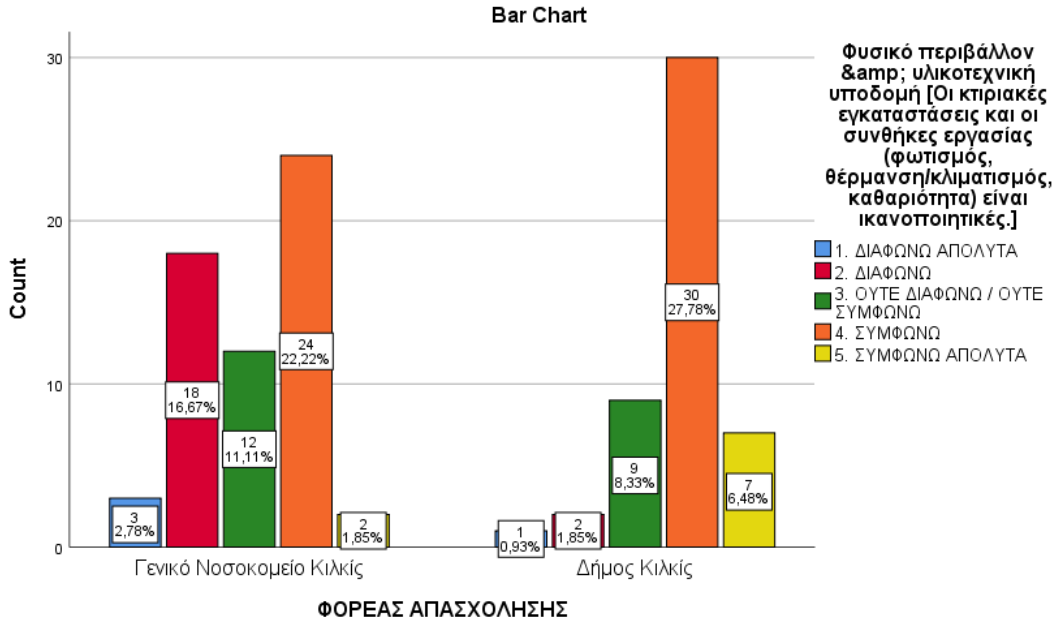


## 5.2 Η Crosstabulation ανάλυση

### Ενότητα Β: Εργασιακό περιβάλλον

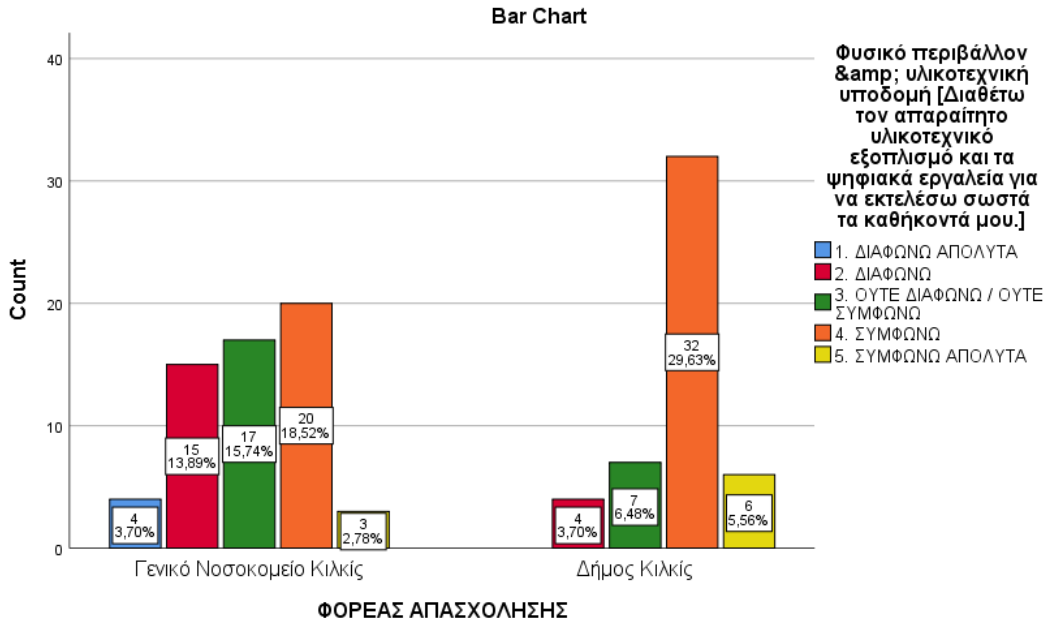
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/κλιματισμός, καθαριότητα) είναι ικανοποιητικές.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 3 | 18 | 12 | 24 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 2 | 9 | 30 | 7 | 49 |
| Total | | 4 | 20 | 21 | 54 | 9 | 108 |

Εάν οι εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές, σύμφωνα με τους απαντήσεις των εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς είναι θετικές. Αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς θεωρούν ότι είναι ικανοποιητικές, και συγκεκριμένα απάντησαν ότι συμφωνούν 30 άτομα ή το 27,78%, ενώ 7 άτομα ή το 6,48% συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 9 άτομα ή το 8,3%. Αντίστοιχα αυτοί που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, επίσης απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 24 άτομα ή το 22,22% ενώ 12 άτομα ή το 11,11% απάντησαν ουδέτερα και διαφωνούν 18 άτομα ή το 16,67%. Από τις απαντήσεις φαίνεται ότι πιο θετικοί είναι οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς σχετικά με το εάν οι κτιριακές εγκαταστάσεις και εργασίες συνθήκες εργασίες είναι ικανοποιητικές.



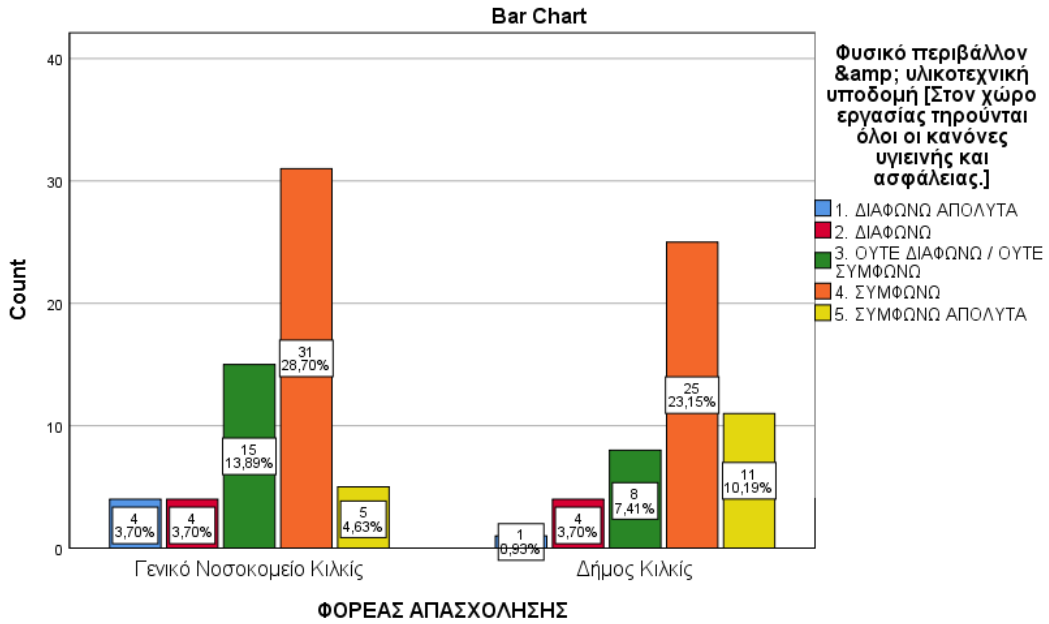
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Διαθέτω τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσω σωστά τα καθήκοντά μου.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 15 | 17 | 20 | 3 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 0 | 4 | 7 | 32 | 6 | 49 |
| Total | | 4 | 19 | 24 | 52 | 9 | 108 |

Εάν διαθέτουν οι ερωτώμενοι τον απαραίτητο εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσουν σωστά την εργασία τους, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι, οι 32 ή το 29,63% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 6 άτομα ή το 5,56% ενώ 7 άτομα απάντησαν ουδέτερα. Από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 20 άτομα ή το 18,52% ενώ υπήρξαν και 17 άτομα ή το 15,74% που απάντησαν ουδέτερα και 15 άτομα ή το 13,79% που απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς είναι πιο θετικοί στην ερώτηση αν διαθέτουν τον απαραίτητο είναι υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσουν σωστά την εργασία τους.



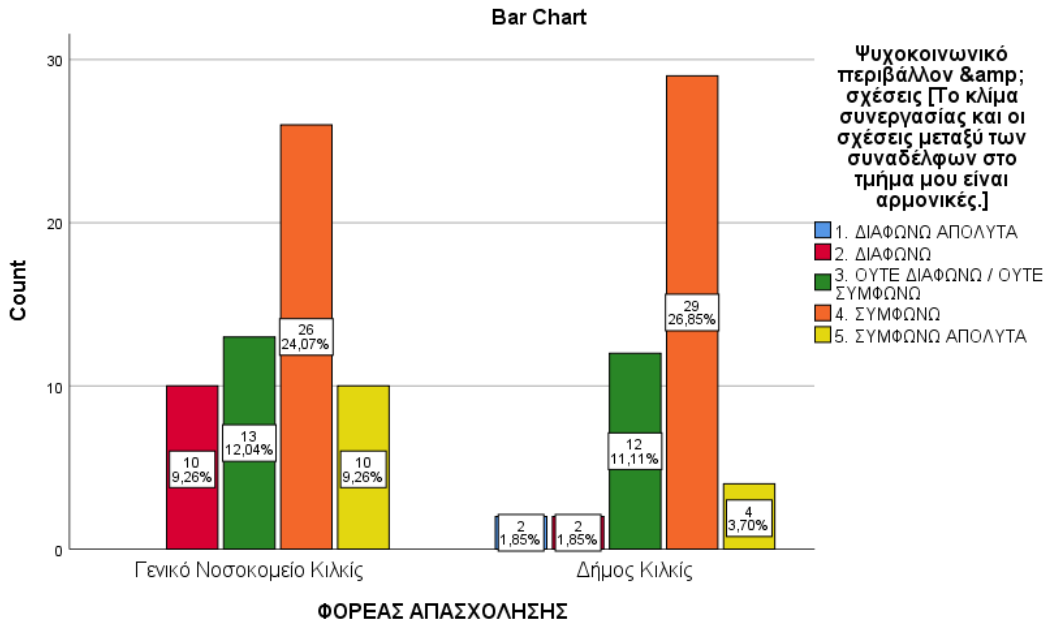
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Στον χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 4 | 15 | 31 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 4 | 8 | 25 | 11 | 49 |
| Total | | 5 | 8 | 23 | 56 | 16 | 108 |

Εάν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι στο χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες της υγιεινής και ασφάλειας, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 25 άτομα ή το 23,15% και 11 άτομα ή το 10,19% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Υπήρξαν και 8 άτομα ή το 7,41% που απάντησαν ουδέτερα, ενώ διαφωνούν 4 άτομα ή το 3,7%. Αντίστοιχα, επίσης οι περισσότεροι που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, ήτοι 31 άτομα ή το 28,7% απάντησαν ότι συμφωνούν ενώ συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Υπήρξαν και 15 άτομα ή το 13,89% που απάντησαν ουδέτερα. Γενικά περίπου την ίδια γνώμη έχουν αυτοί που εργάζονται στο ίδιο στο Δήμο Κιλκίς και στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς για το χώρο εργασίας και αν τηρούνται όλοι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.



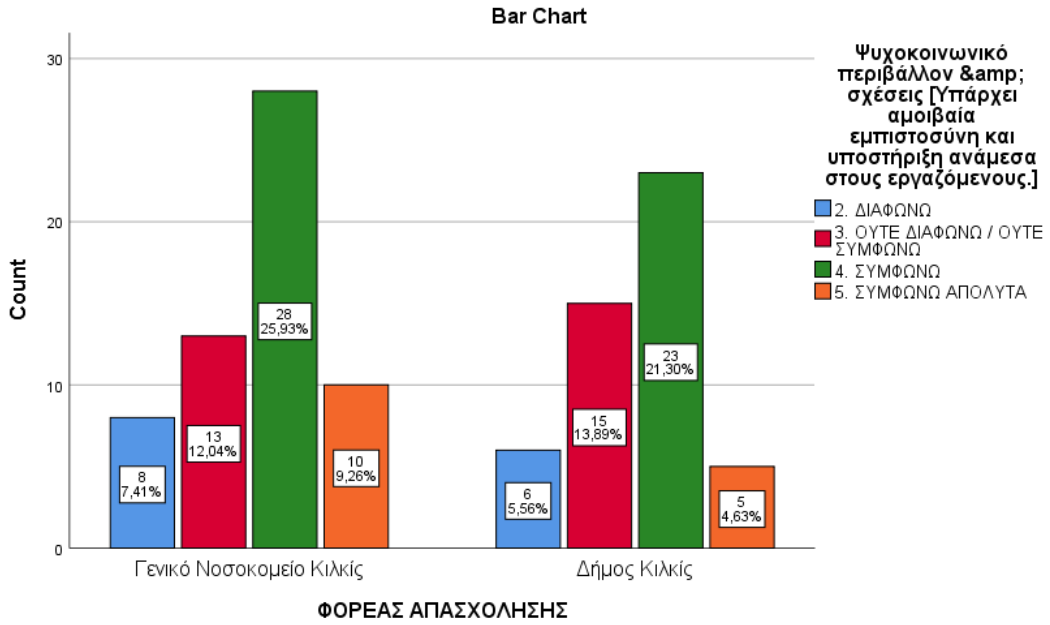
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον &σχέσεις [Το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα μου είναι αρμονικές.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 10 | 13 | 26 | 10 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 2 | 12 | 29 | 4 | 49 |
| Total | | 2 | 12 | 25 | 55 | 14 | 108 |

Εάν το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα τους είναι αρμονικές, οι περισσότεροι που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν θετικά. Συγκεκριμένα 29 άτομα ή το 26,85% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 4 άτομα ή το 3,7% ενώ ουδέτερα απάντησαν 12 άτομα ή το 11,11%. Από το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς 26 εργαζόμενοι ή το 24,07% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα ή το 9,29%. Υπήρξαν και 13 άτομα ή το 12,04% που απάντησαν ουδέτερα καθώς δε και 10 άτομα ή το 9,26% που απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά περισσότερο θετικοί για το κλίμα συνεργασίας και τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα τους και εάν είναι αρμονικές, είναι οι εργαζόμενοι του δήμου Κιλκίς.



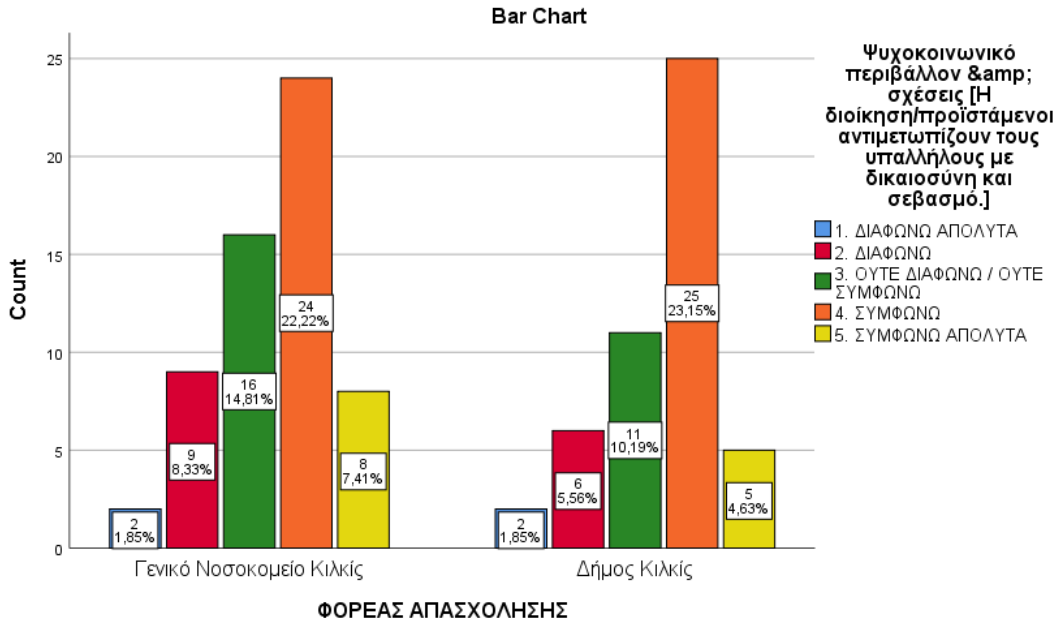
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον &; σχέσεις [Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζόμενους.] Crosstabulation | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 8 | 13 | 28 | 10 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 6 | 15 | 23 | 5 | 49 |
| Total | | 14 | 28 | 51 | 15 | 108 |

Εάν υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζομένους, οι περισσότεροι που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 23 άτομα ή το 21,30% ενώ συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Ουδέτερα απάντησαν 15 άτομα ή το 13,89% ενώ διαφωνούν 6 άτομα ή το 5,56%. Αντίστοιχα επίσης, οι εργαζόμενοι του Γενικού Νοσοκομείου Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 28 άτομα ή το 25,93% ενώ συμφωνούν απόλυτα 10 άτομα ή το 9,26%. Ουδέτερα απάντησαν 13 άτομα ή το 12,04% ενώ 8 άτομα ή το 7,41% απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά την ίδια γνώμη έχουν οι εργαζόμενοι του Δήμου Κιλκίς και του Γενικού Νοσοκομείο Κιλκίς σχετικά με την αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζόμενους.



| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Η διοίκηση/προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 2 | 9 | 16 | 24 | 8 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 6 | 11 | 25 | 5 | 49 |
| Total | | 4 | 15 | 27 | 49 | 13 | 108 |

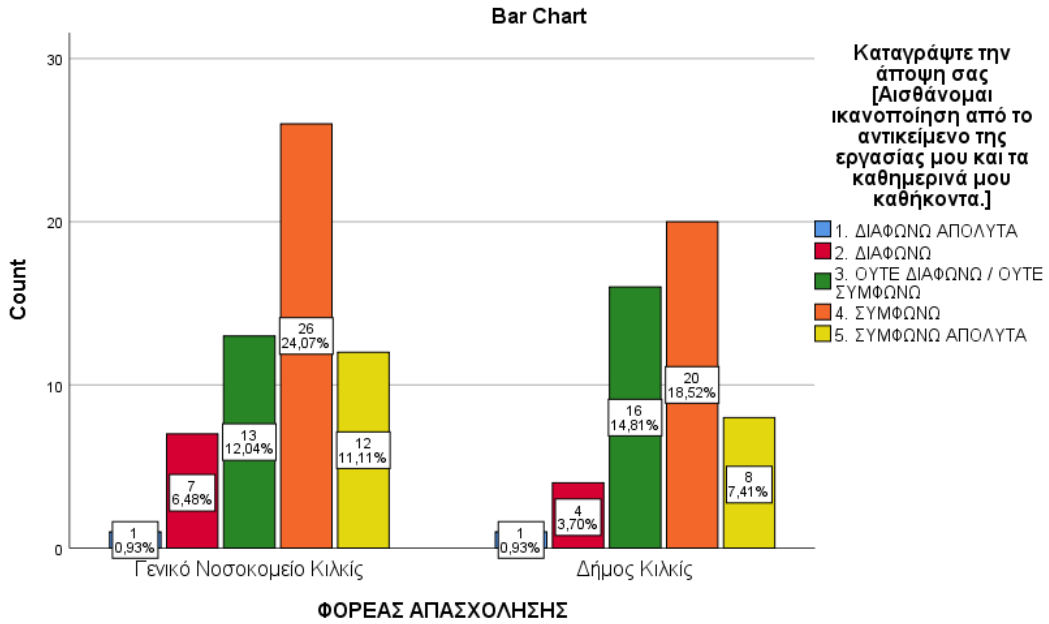
Εάν η διοίκηση/ προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό, οι περισσότεροι από αυτούς που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 25 άτομα ή το 23,15% ενώ συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Ουδέτερα απάντησαν 11 άτομα ή το 10,19% και 6 άτομα ή το 5,56% απάντησαν ότι διαφωνούν. Αντίστοιχα από τους εργαζόμενους στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς 24 άτομα ή το 22,22% συμφωνούν και 8 άτομα ή το 7,41% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 16 άτομα ή το 14,81% και 9 άτομα ή το 8,33% απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά περίπου την ίδια γνώμη έχουν για τη διοίκηση/ προϊσταμένους και αν αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς και του Γενικού Νοσοκομείων Κιλκίς, χωρίς να υπάρχουν ιδιαίτερες αποκλίσεις στα ποσοστά τους.



**Ενότητα Γ: Εργασιακή ικανοποίηση**

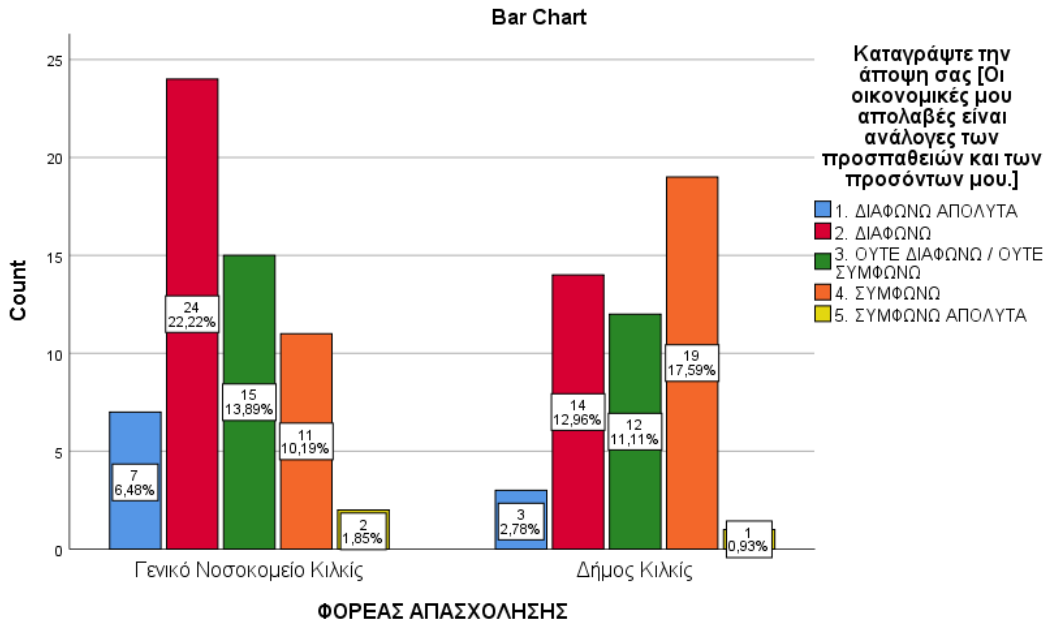
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας μου και τα καθημερινά μου καθήκοντα.] | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 7 | 13 | 26 | 12 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 4 | 16 | 20 | 8 | 49 |
| Total | | 2 | 11 | 29 | 46 | 20 | 108 |

Εάν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθημερινά τους καθήκοντα, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 20 άτομα ή το 18,52% και 8 άτομα ή το 7,41% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα δε απάντησαν 16 άτομα ή το 14,81% και 4 άτομα ή το 3,70% ότι διαφωνούν. Αντίστοιχα, από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, επίσης οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν σε ποσοστό 24,07% ή 26 άτομα ενώ 12 άτομα ή το 11,11% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 13 άτομα ή το 12,04% και 7 άτομα απάντησαν ό,τι διαφωνούν, ποσοστό 6,41%. Γενικά περισσότερο αισθάνονται ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας τους για τα καθημερινά τους καθήκοντα αυτοί που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς.



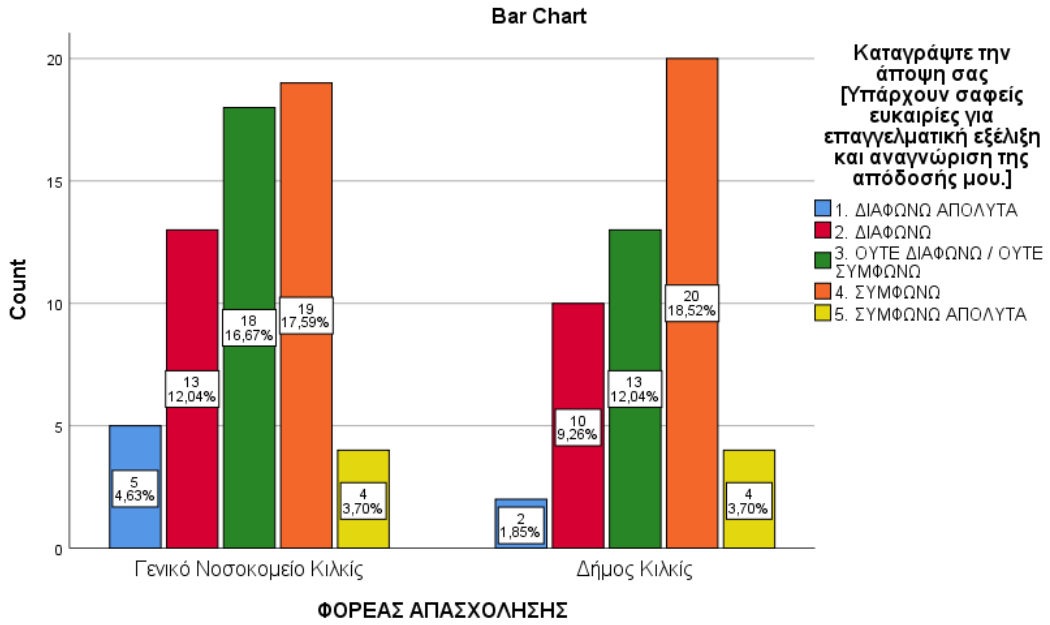
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Οι οικονομικές μου απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων μου.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 7 | 24 | 15 | 11 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 14 | 12 | 19 | 1 | 49 |
| Total | | 10 | 38 | 27 | 30 | ;``3 | 108 |

Εάν οι οικονομικές απολαβές τον ερωτώμενων είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων τους, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ό,τι συμφωνούν και συγκεκριμένα 19 άτομα ή το 17,59%. Ουδέτερα απάντησαν 12 άτομα ή το 11,11% και 14 άτομα ή το 12,96% συμφωνούν. Αντίστοιχα από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, 11 άτομα ή το 10,19% απάντησαν ότι συμφωνούν ενώ 15 άτομα ή το 13,89% απάντησαν ουδέτερα. Για ένα μεγάλο ποσοστό 22,22% ή 24 άτομα απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά φαίνεται ότι πιο ευχαριστημένοι από τις οικονομικές απολαβές φαίνεται ότι είναι αυτοί που εργάζονται σο Δήμο Κιλκίς.



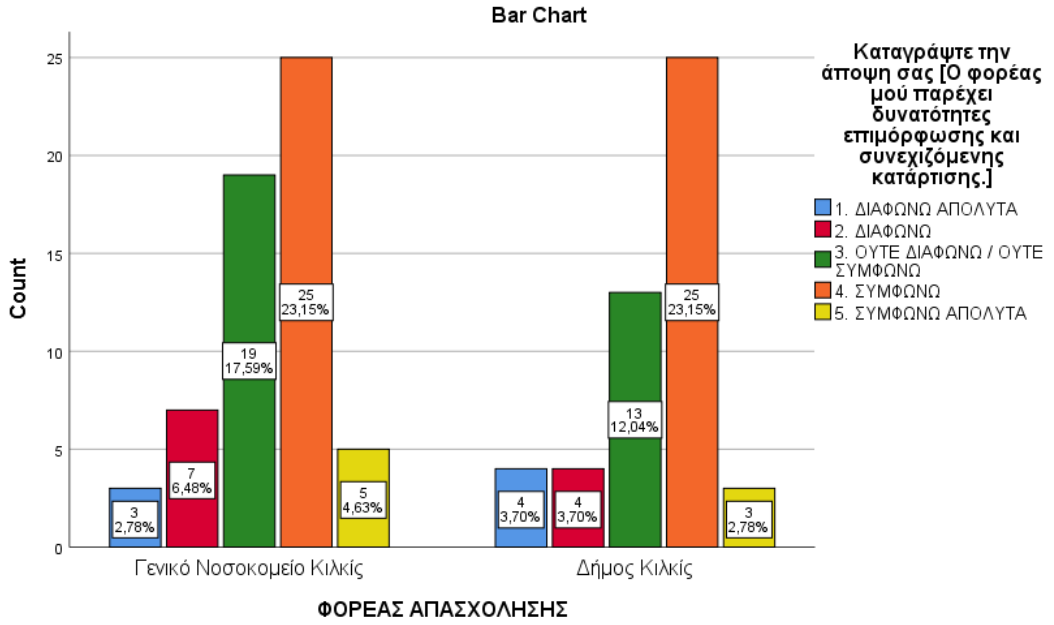
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής μου.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 5 | 13 | 18 | 19 | 4 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 10 | 13 | 20 | 4 | 49 |
| Total | | 7 | 23 | 31 | 39 | 8 | 108 |

Εάν υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσης τους, οι περισσότεροι που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 20 άτομα ή το 18,52% ενώ συμφωνούν απόλυτα 4 άτομα ή το 3,70%. Αντίστοιχα ουδέτερα απάντησαν 13 άτομα ή το 12,04% και 10 άτομα ή το 9,26% απάντησαν ότι διαφωνούν. Επίσης, οι περισσότεροι που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 19 άτομα ή το 17,59% και 4 άτομα ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 18 άτομα ή το 16,67% ενώ τα 13 άτομα ή το 12,04% απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Από το πίνακα φαίνεται ότι για τους περισσότερους ερωτωμένους στο Δήμο Κιλκίς υπάρχουν σαφείς ευκαιρίας για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσης τους.



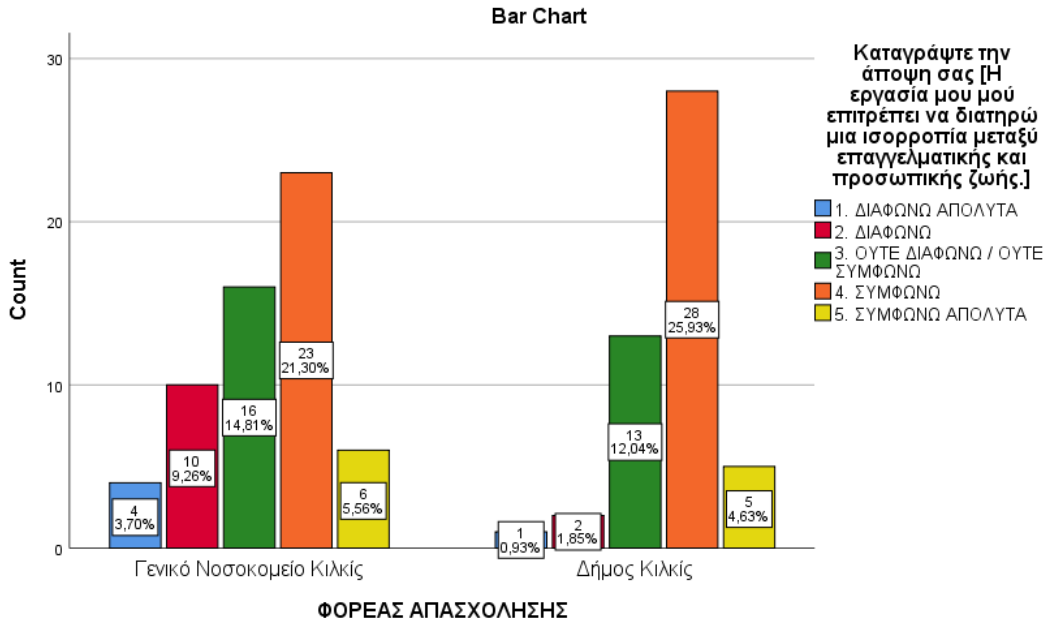
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Ο φορέας μού παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 3 | 7 | 19 | 25 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 4 | 4 | 13 | 25 | 3 | 49 |
| Total | | 7 | 11 | 32 | 50 | 8 | 108 |

Εάν ο φορέας που εργάζονται οι εργαζόμενοι τους παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης, οι περισσότεροι που εργάζονται στον Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 25 άτομα ή το 23,15% και 3 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 13 άτομα ή το 12,04% και 4 άτομα απάντησαν ότι διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα αλλά 4 άτομα. Από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, επίσης οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 25 άτομα ή το 23,15% και συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Ουδέτερα απάντησαν 19 άτομα ή το 17,59% ενώ 7 άτομα ή το 6,48% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 3 άτομα ή το 2,78%. Γενικά πιο θετικοί είναι οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς, δηλαδή περισσότεροι θεωρούν ότι ο φορέας τους παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης.



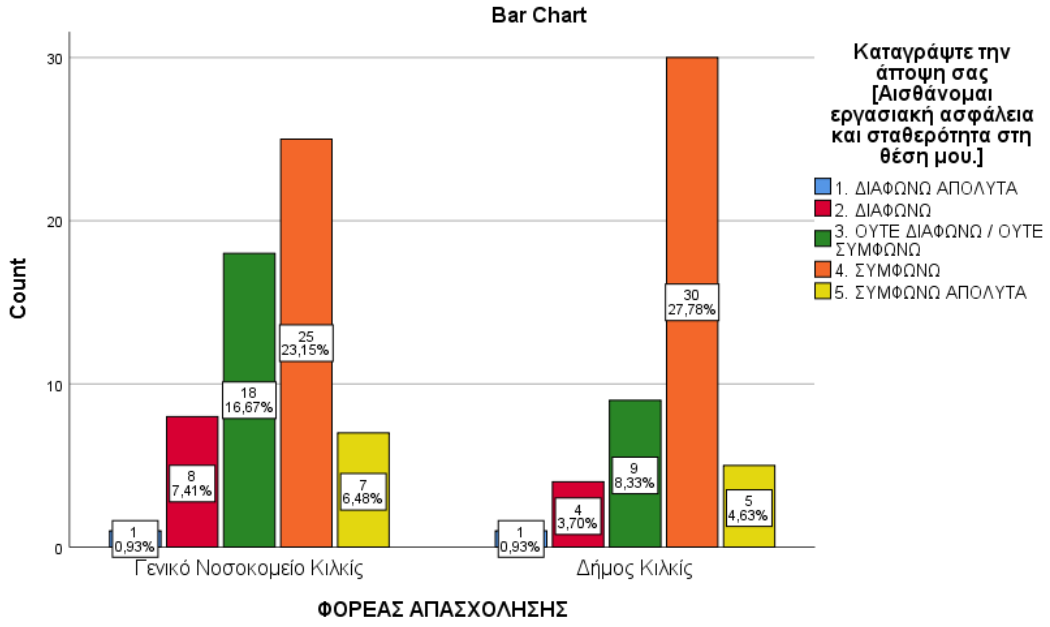
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Η εργασία μου μού επιτρέπει να διατηρώ μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 10 | 16 | 23 | 6 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 2 | 13 | 28 | 5 | 49 |
| Total | | 5 | 12 | 29 | 51 | 11 | 108 |

Εάν η εργασία επιτρέπει τους ερωτώμενους να διατηρούν μία ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 28 άτομα ή το 25,93% και συμφωνούν απόλυτα τα 5 άτομα ή το 4,63%. Ουδέτερα απάντησαν 13 άτομα ή το 12,04%. Αντίστοιχα αυτοί που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, επίσης οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 23 άτομα ή το 21,3% και συμφωνούν απόλυτα 6 άτομα ή το 5,56%. Ουδέτερα απάντησαν 16 άτομα ή το 14,81% και 10 άτομα ή το 9,26% απάντησαν ότι διαφωνούν ενώ διαφωνούν απόλυτα 4 άτομα. Γενικά περισσότερο θετικοί στην άποψη ότι η εργασία τους επιτρέπει να διατηρούν μία ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς.



| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση μου.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 8 | 18 | 25 | 7 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 4 | 9 | 30 | 5 | 49 |
| Total | | 2 | 12 | 27 | 55 | 12 | 108 |

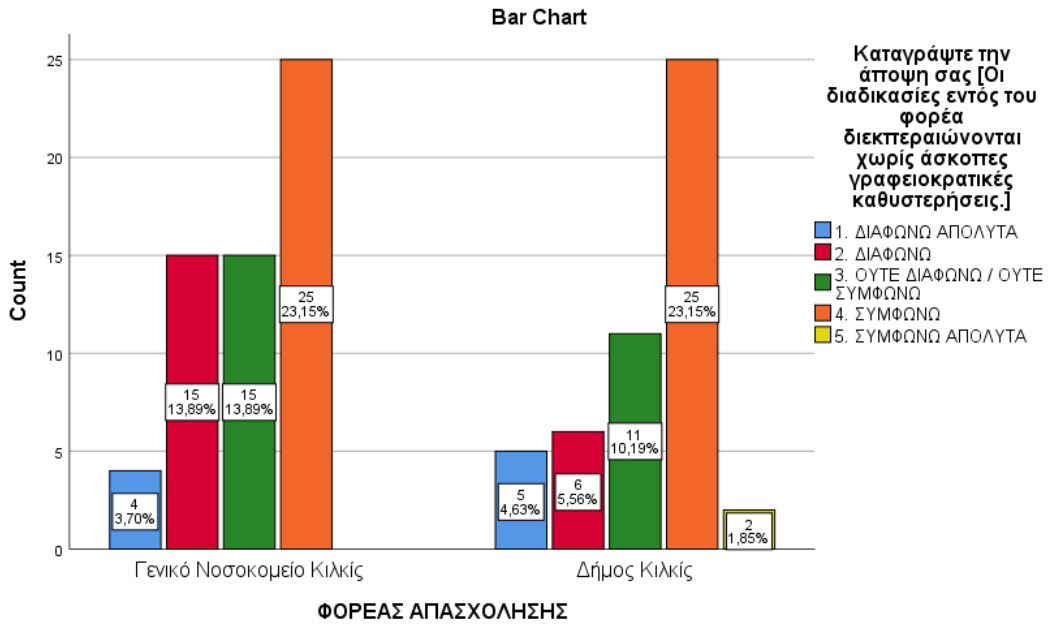
Εάν οι ερωτώμενοι αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση τους αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 30 άτομα ή το 27,78% και συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%, ενώ ουδέτερα απάντησαν 9 άτομα ή το 8,53% και άλλα 4 άτομα απάντησαν ότι διαφωνούν. Από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς οι περισσότεροι απάντησαν επίσης ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 25 άτομα 23,15% ενώ συμφωνούν απόλυτα 7 άτομα ή το 6,48%. Ουδέτερα απάντησαν 18 άτομα ή το 16,67% και ότι διαφωνούν απάντησαν 8 άτομα ή το 7,41%. Γενικά οι περισσότεροι εργαζόμενοι του Δήμου Κιλκίς αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση τους.



**Ενότητα Δ: Εύρυθμη λειτουργία & στρατηγικός ρόλος**

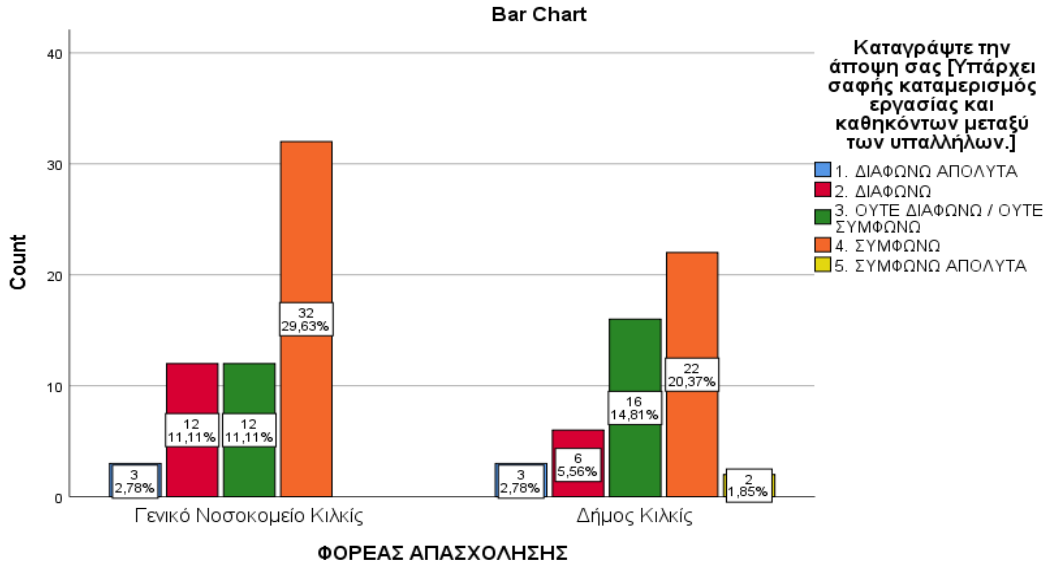
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις.] | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 15 | 15 | 25 | 0 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 5 | 6 | 11 | 25 | 2 | 49 |
| Total | | 9 | 21 | 26 | 50 | 2 | 108 |

Εάν οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις, αυτή που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 25 άτομα ή το 23,15% και 2 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 11 άτομα ή το 10,19% ενώ 6 άτομα ή το 5,56% απάντησαν ότι διαφωνούν και 5 άτομα ή το 4,63% ότι διαφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα αυτοί που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, οι περισσότεροι επίσης απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 25 άτομα ή το 23,15% ενώ 15 άτομα ή το 13,89% απάντησαν ουδέτερα και άλλα 15 άτομα απάντησαν ότι διαφωνούν ενώ υπήρξαν και 4 άτομα που απάντησαν ότι διαφωνούν απόλυτα. Γενικά οι περισσότεροι που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς θεωρούν ότι οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις.



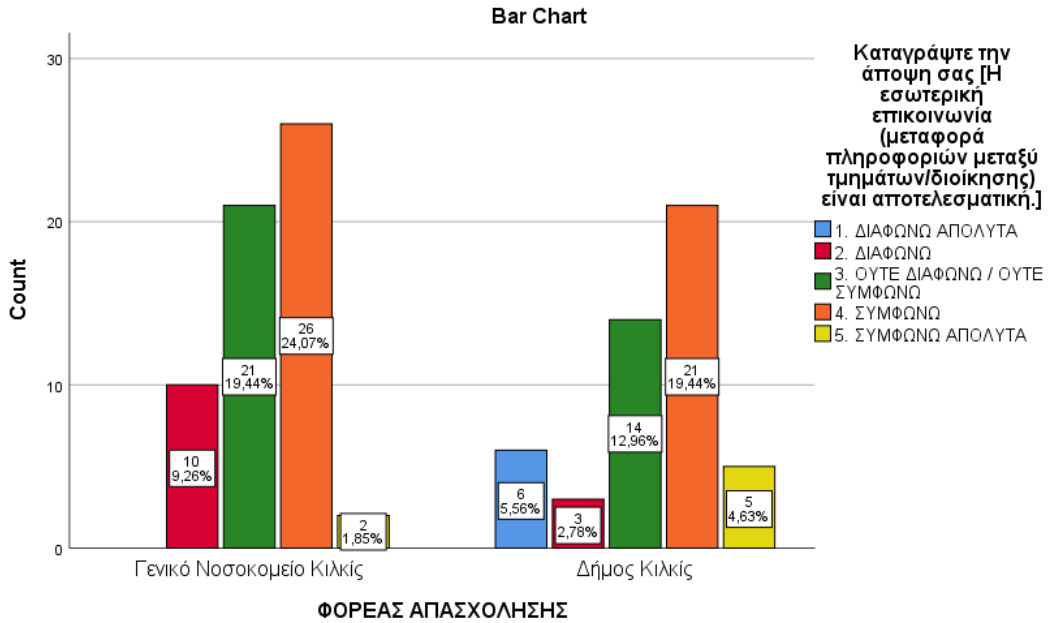
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 3 | 12 | 12 | 32 | 0 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 6 | 16 | 22 | 2 | 49 |
| Total | | 6 | 18 | 28 | 54 | 2 | 108 |

Εάν υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 22 άτομα ή το 20,37% ενώ 2 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 16 άτομα ή το 14,81% και 6 άτομα ή το 5,56% απάντησαν ότι διαφωνούν ενώ 3 άτομα απάντησαν ότι διαφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα, από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, τα 32 άτομα ή το 29,63% απάντησαν ότι συμφωνούν, ουδέτερα απάντησαν 12 άτομα ή το 11,11% και άλλα 12 άτομα ό,τι διαφωνούν ενώ υπήρξαν και 3 άτομα που δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα. Γενικά πιο θετική γνώμη υπάρχει για τον σαφή καταμερισμό εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των εργαζόμενων του Δήμου Κιλκίς, έστω και με μικρή διαφορά.



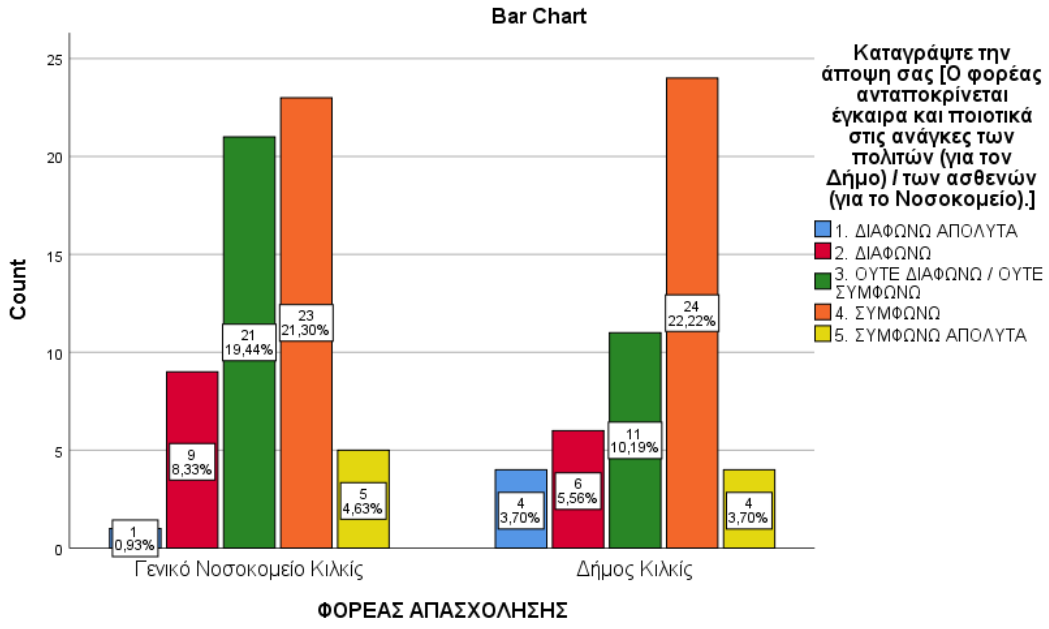
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Η εσωτερική επικοινωνία (μεταφορά πληροφοριών μεταξύ τμημάτων/διοίκησης) είναι αποτελεσματική.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 10 | 21 | 26 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 6 | 3 | 14 | 21 | 5 | 49 |
| Total | | 6 | 13 | 35 | 47 | 7 | 108 |

Εάν η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 21 άτομα ή το 19,44% και άλλα 5 άτομα ή το 4,63% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 14 άτομα ή το 12,96% ενώ 3 άτομα ότι διαφωνούν και άλλα 6 ή το 5,56% ότι διαφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα, 26 άτομα ή το 24,07% που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν και 2 ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 21 άτομα ή το 19,44% και 10 άτομα ή το 9,26% απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά πιο θετικοί είναι οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς στο εάν η εσωτερική επικοινωνία είναι αποτελεσματική .



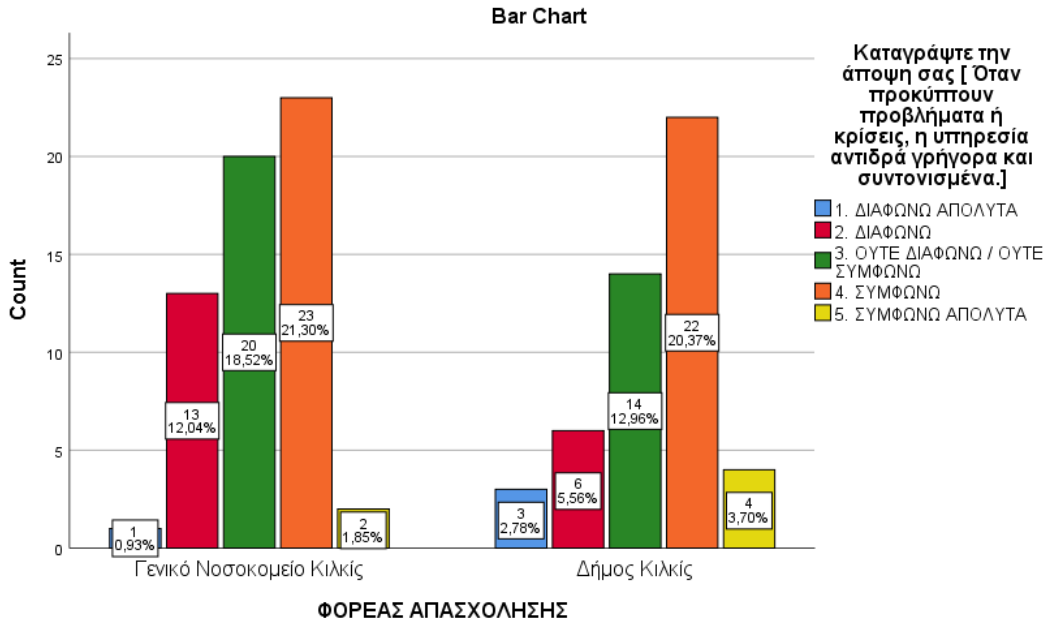
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) / των ασθενών (για το Νοσοκομείο).] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 9 | 21 | 23 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 4 | 6 | 11 | 24 | 4 | 49 |
| Total | | 5 | 15 | 32 | 47 | 9 | 108 |

Εάν ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) / των ασθενών (για το Νοσοκομείο), οι εργαζόμενοι στον Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν, και συγκεκριμένα 24 άτομα ή το 22,22% και 4 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα ή το 3,7%. Ουδέτερα απάντησαν 11 άτομα ή το 10,19% ενώ 6 άτομα ή το 5,56% απάντησαν ότι συμφωνούν και 4 άτομα ότι διαφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς οι περισσότεροι επίσης συμφωνούν και συγκεκριμένα 23 άτομα ή το 21,30% και συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,83%. Ουδέτερα απάντησαν 21 άτομα ή το 19,44% και υπήρξαν 9 άτομα ή το 8,33% που απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά περισσότερο θετικοί στην άποψη ότι ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών ή των ασθενών είναι οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς.



| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [ Όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 13 | 20 | 23 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 6 | 14 | 22 | 4 | 49 |
| Total | | 4 | 19 | 34 | 45 | 6 | 108 |

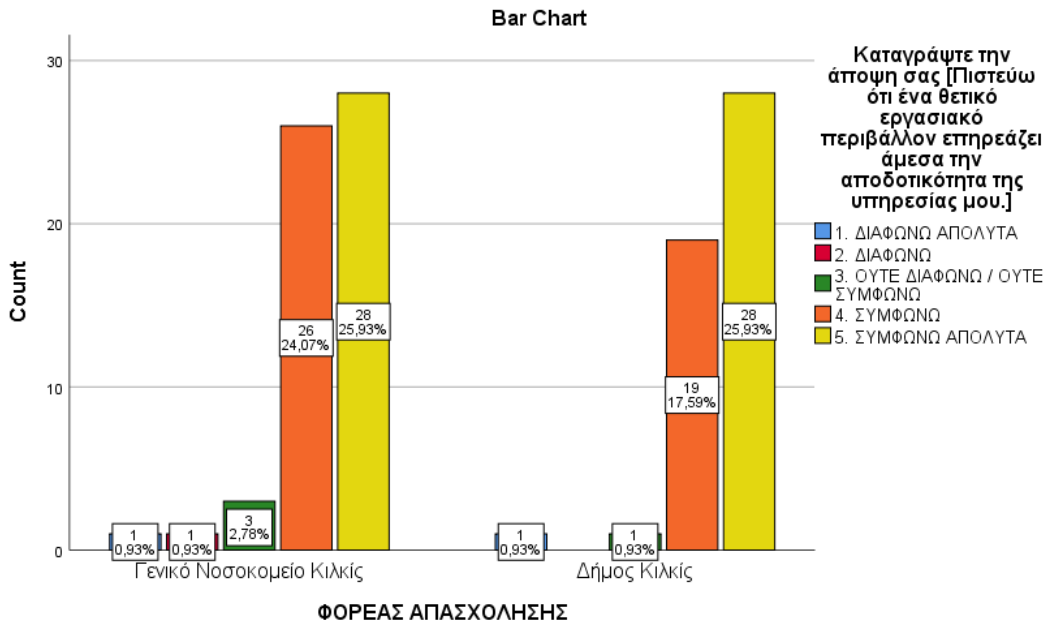
Εάν και όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 22 άτομα ή το 20,37% και συμφωνούν απόλυτα 4 άτομα ή το 3,7%. Ουδέτερα απάντησαν 14 άτομα ή το 12,96% ενώ 6 άτομα ή το 5,56% απάντησαν ό,τι συμφωνούν και 3 άτομα ή το 2,71% απάντησαν ότι διαφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα 23 άτομα ή το 21,30% απάντησαν ό,τι συμφωνούν από τους εργαζομένους του Γενικού Νοσοκομείου Κιλκίς ενώ 2 άτομα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 20 άτομα ή το 18,52% ενώ υπήρξαν και 13 άτομα ή το 12,04% που απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά πιο θετικοί στην άποψή τους είναι οι εργαζόμενοι του Δήμου Κιλκίς, δηλαδή ότι όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα.



**Ενότητα Ε: Συνολική αξιολόγηση**

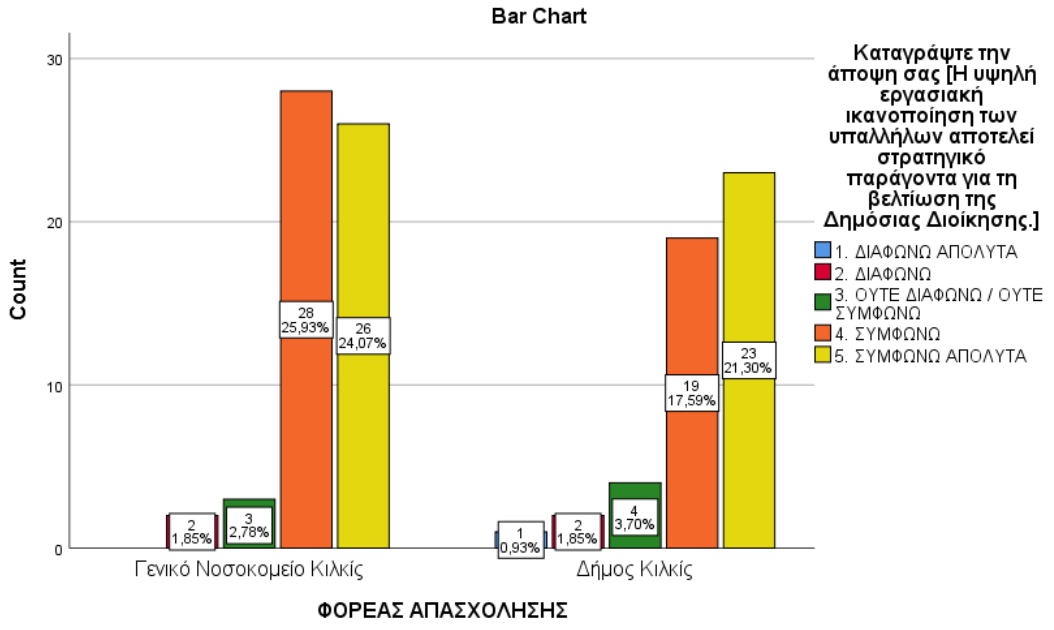
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Πιστεύω ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας μου.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 1 | 3 | 26 | 28 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 0 | 1 | 19 | 28 | 49 |
| Total | | 2 | 1 | 4 | 45 | 56 | 108 |

Εάν οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας τους, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι, απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα, και συγκεκριμένα 28 άτομα ή το 25,93% και συμφωνούν 19 άτομα ή το 17,59%. Αντίστοιχα και από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, η συντριπτική πλειοψηφία απάντησε ό,τι συμφωνούν απόλυτα, 28 άτομα ή το 25,93% και συμφωνούν άλλα 26 άτομα ή το 24,07%. Γενικά οι εργαζόμενοι είτε στο Δήμο Κιλκίς είτε στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς πιστεύουν ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει την αποδοτικότητα της υπηρεσίας τους, περίπου στα ίδια ποσοστά.



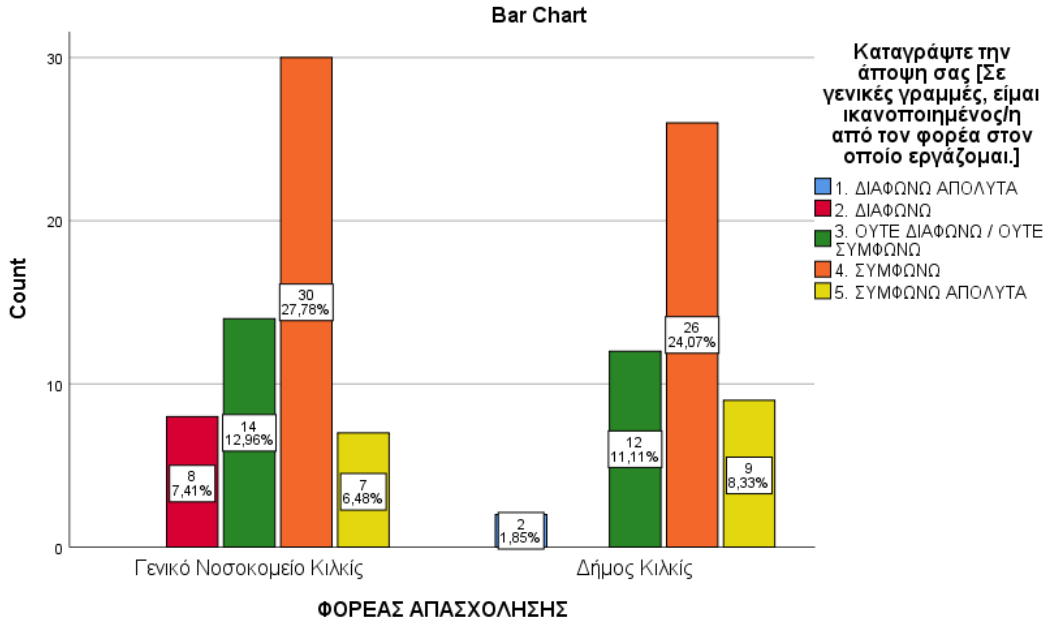
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 2 | 3 | 28 | 26 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 2 | 4 | 19 | 23 | 49 |
| Total | | 1 | 4 | 7 | 47 | 49 | 108 |

Εάν η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπάλληλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα
για την βελτίωση της δημόσιας διοίκησης, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότερα απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα και συγκεκριμένα 23 άτομο ή το 21,30% ενώ 19 άτομα ή το 17,59% απάντησαν ότι συμφωνούν και 4 απάντησαν ουδέτερα. Αντίστοιχα 26 άτομα ή το 24,07% που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα και συμφωνούν 28 άτομα ή το 25,93% ενώ 3 άτομα επίσης απάντησαν ουδέτερα. Γενικά περίπου είτε συμφωνούν είτε συμφωνούν απόλυτα οι εργαζόμενοι και στο Δήμο Κιλκίς και στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς περίπου στα ίδια ποσοστά.



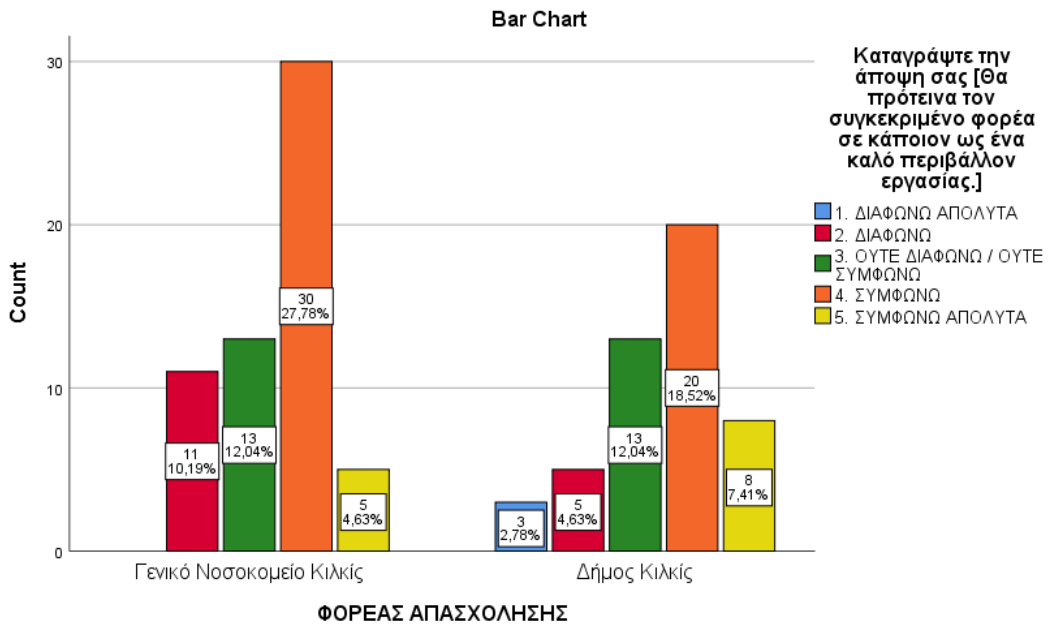
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Σε γενικές γραμμές, είμαι ικανοποιημένος/η από τον φορέα στον οποίο εργάζομαι.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 8 | 14 | 30 | 7 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 0 | 12 | 26 | 9 | 49 |
| Total | | 2 | 8 | 26 | 56 | 16 | 108 |

Εάν σε γενικές γραμμές είναι ικανοποιημένοι από τον φορέα στον οποίο εργάζονται οι ερωτώμενοι, αυτοί που εργάζεται στο Δήμο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 26 άτομα ή το 24,07% ενώ συμφωνούν απόλυτα 9 άτομα ή το 8,33% και 12 άτομα ή το 11,11% απάντησαν ουδέτερα. Αυτοί που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, οι περισσότεροι απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 30 άτομα ή το 27,78% ενώ 7 άτομα ή το 6,48% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτερα απάντησαν 14 άτομα ή το 12,96% και υπήρξαν 8 άτομα ή το 7,41% που απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά και οι εργαζόμενοι στο Δήμο Κιλκίς αλλά και οι εργαζόμενοι στο Γενικό ν Νοσοκομείο Κιλκίς είναι θετικοί, δηλαδή ότι σε γενικές γραμμές είναι ικανοποιημένοι από τον φορέα στον οποίο εργάζονται, αλλά περισσότερο ικανοποιημένοι φαίνονται αυτοί που είναι στο Δήμο Κιλκίς.



| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ * Καταγράψτε την άποψη σας [Θα πρότεινα τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον ως ένα καλό περιβάλλον εργασίας.] Crosstabulation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 11 | 13 | 30 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 5 | 13 | 20 | 8 | 49 |
| Total | | 3 | 16 | 26 | 50 | 13 | 108 |

Εάν οι ερωτώμενοι θα πρότειναν το συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον σαν ένα καλό περιβάλλον εργασίας, αυτοί που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς απάντησαν ότι συμφωνούν και συγκεκριμένα 20 άτομα ή το 18,52% ενώ 8 άτομα ή το 7,41% απάντησαν ότι συμφωνούν απόλυτα και 13 άτομα ή το 12,04% απάντησε ουδέτερα. Υπήρξαν και 5 άτομα ή το 4,63% που διαφωνούν ενώ 3 άτομα διαφωνούν απόλυτα. Αντίστοιχα, από αυτούς που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς, 30 εργαζόμενοι ή το 27,78% απάντησαν ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα 5 άτομα ή το 4,63%. Ουδέτερα απάντησαν 13 άτομα ή το 12,04% ενώ 11 άτομα ή το 10,19% απάντησαν ότι διαφωνούν. Γενικά οι εργαζόμενοι και στο Δήμο Κιλκίς και στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς θα πρότειναν το συγκεκριμένο φορέα σε κάποιους σαν ένα καλό περιβάλλον εργασίας, με ποιο θετικούς όμως αυτούς που εργάζονται στο Δήμο Κιλκίς.



## 5.3 Ο στατιστικός έλεγχος ανεξαρτησίας x2

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/κλιματισμός, καθαριότητα) είναι ικανοποιητικές.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 3 | 18 | 12 | 24 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 2 | 9 | 30 | 7 | 49 |
| Total | | 4 | 20 | 21 | 54 | 9 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/κλιματισμός, καθαριότητα) θεωρούνται ικανοποιητικές από τους ερωτώμενους που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι επηρεάζεται (είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 16,892[a] p=.002<0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 16,892[a] | 4 | ,002 |
| Likelihood Ratio | 18,882 | 4 | ,001 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Διαθέτω τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσω σωστά τα καθήκοντά μου.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 15 | 17 | 20 | 3 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 0 | 4 | 7 | 32 | 6 | 49 |
| Total | | 4 | 19 | 24 | 52 | 9 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν διαθέτουν τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσουν σωστά τα καθήκοντά τους αυτοί που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι επηρεάζεται (είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 17,529[a] p=.002<0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 17,529[a] | 4 | ,002 |
| Likelihood Ratio | 19,511 | 4 | ,001 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή [Στον χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 4 | 15 | 31 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 4 | 8 | 25 | 11 | 49 |
| Total | | 5 | 8 | 23 | 56 | 16 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν στον χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 5,948[a] p=.203>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 5,948[a] | 4 | ,203 |
| Likelihood Ratio | 6,115 | 4 | ,191 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,27. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα μου είναι αρμονικές.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 10 | 13 | 26 | 10 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 2 | 12 | 29 | 4 | 49 |
| Total | | 2 | 12 | 25 | 55 | 14 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα μου είναι αρμονικές στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 9,262[a] p=.055>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 9,262[a] | 4 | ,055 |
| Likelihood Ratio | 10,528 | 4 | ,032 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91. | | | |

| Crosstab | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | |
| | | Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζόμενους.] | | | | |
| | | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 8 | 13 | 28 | 10 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 6 | 15 | 23 | 5 | 49 |
| Total | | 14 | 28 | 51 | 15 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζόμενους στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (3, N=108)= 1,674[a] p=.643>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1,674[a] | 3 | ,643 |
| Likelihood Ratio | 1,692 | 3 | ,639 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,35. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις [Η διοίκηση/προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 2 | 9 | 16 | 24 | 8 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 6 | 11 | 25 | 5 | 49 |
| Total | | 4 | 15 | 27 | 49 | 13 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν η διοίκηση/προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 1,324[a] p=.857>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1,324[a] | 4 | ,857 |
| Likelihood Ratio | 1,327 | 4 | ,857 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας μου και τα καθημερινά μου καθήκοντα.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 7 | 13 | 26 | 12 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 4 | 16 | 20 | 8 | 49 |
| Total | | 2 | 11 | 29 | 46 | 20 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθημερινά τους καθήκοντα στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 1,801[a] p=.772>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1,801[a] | 4 | ,772 |
| Likelihood Ratio | 1,803 | 4 | ,772 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Οι οικονομικές μου απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων μου.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 7 | 24 | 15 | 11 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 14 | 12 | 19 | 1 | 49 |
| Total | | 10 | 38 | 27 | 30 | 3 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν οι οικονομικές τους απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων τους στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 6,158[a] p=.188>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 6,158[a] | 4 | ,188 |
| Likelihood Ratio | 6,214 | 4 | ,184 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,36. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής μου.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 5 | 13 | 18 | 19 | 4 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 10 | 13 | 20 | 4 | 49 |
| Total | | 7 | 23 | 31 | 39 | 8 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής τους στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 1,597[a] p=.809>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1,597[a] | 4 | ,809 |
| Likelihood Ratio | 1,629 | 4 | ,804 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,18. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Ο φορέας μού παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 3 | 7 | 19 | 25 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 4 | 4 | 13 | 25 | 3 | 49 |
| Total | | 7 | 11 | 32 | 50 | 8 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν ο φορέας τους παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 1,674[a] p=.795>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 1,674[a] | 4 | ,795 |
| Likelihood Ratio | 1,682 | 4 | ,794 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 5 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,18. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Η εργασία μου μού επιτρέπει να διατηρώ μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 10 | 16 | 23 | 6 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 2 | 13 | 28 | 5 | 49 |
| Total | | 5 | 12 | 29 | 51 | 11 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν η εργασία τους τους επιτρέπει να διατηρούν μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 7,160[a] p=.128>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 7,160[a] | 4 | ,128 |
| Likelihood Ratio | 7,715 | 4 | ,103 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 3 cells (30,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,27. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση μου.] | | | | | Total |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 8 | 18 | 25 | 7 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 4 | 9 | 30 | 5 | 49 |
| Total | | 2 | 12 | 27 | 55 | 12 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν αισθάνονται εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση τους στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 4,232[a] p=.376>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 4,232[a] | 4 | ,376 |
| Likelihood Ratio | 4,280 | 4 | ,369 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 4 | 15 | 15 | 25 | 0 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 5 | 6 | 11 | 25 | 2 | 49 |
| Total | | 9 | 21 | 26 | 50 | 2 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 5,707[a] p=.222>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 5,707[a] | 4 | ,222 |
| Likelihood Ratio | 6,559 | 4 | ,161 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 3 | 12 | 12 | 32 | 0 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 6 | 16 | 22 | 2 | 49 |
| Total | | 6 | 18 | 28 | 54 | 2 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 5,545[a] p=.236>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 5,545[a] | 4 | ,236 |
| Likelihood Ratio | 6,320 | 4 | ,176 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Η εσωτερική επικοινωνία (μεταφορά πληροφοριών μεταξύ τμημάτων/διοίκησης) είναι αποτελεσματική.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 10 | 21 | 26 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 6 | 3 | 14 | 21 | 5 | 49 |
| Total | | 6 | 13 | 35 | 47 | 7 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν η εσωτερική επικοινωνία (μεταφορά πληροφοριών μεταξύ τμημάτων/διοίκησης) είναι αποτελεσματική στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι επηρεάζεται (είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 12,165[a] p=.016<0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 12,165[a] | 4 | ,016 |
| Likelihood Ratio | 14,638 | 4 | ,006 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,72. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) / των ασθενών (για το Νοσοκομείο).] | | | | | Total |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 9 | 21 | 23 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 4 | 6 | 11 | 24 | 4 | 49 |
| Total | | 5 | 15 | 32 | 47 | 9 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) / των ασθενών (για το Νοσοκομείο) στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 4,772[a] p=.311>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 4,772[a] | 4 | ,311 |
| Likelihood Ratio | 4,915 | 4 | ,296 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,27. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [ Όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 13 | 20 | 23 | 2 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 6 | 14 | 22 | 4 | 49 |
| Total | | 4 | 19 | 34 | 45 | 6 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν και όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 4,439[a] p=.350>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 4,439[a] | 4 | ,350 |
| Likelihood Ratio | 4,526 | 4 | ,339 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,81. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Πιστεύω ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας μου.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 1 | 1 | 3 | 26 | 28 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 0 | 1 | 19 | 28 | 49 |
| Total | | 2 | 1 | 4 | 45 | 56 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας τους στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 2,182[a] p=.702>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 2,182[a] | 4 | ,702 |
| Likelihood Ratio | 2,599 | 4 | ,627 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,45. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 2 | 3 | 28 | 26 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 1 | 2 | 4 | 19 | 23 | 49 |
| Total | | 1 | 4 | 7 | 47 | 49 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι δεν επηρεάζεται (δεν είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 2,142[a] p=.710>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 2,142[a] | 4 | ,710 |
| Likelihood Ratio | 2,520 | 4 | ,641 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 6 cells (60,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,45. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Σε γενικές γραμμές, είμαι ικανοποιημένος/η από τον φορέα στον οποίο εργάζομαι.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 8 | 14 | 30 | 7 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 2 | 0 | 12 | 26 | 9 | 49 |
| Total | | 2 | 8 | 26 | 56 | 16 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν σε γενικές γραμμές, είναι οι ερωτώμενοι ικανοποιημένοι από τον φορέα στον οποίο εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι επηρεάζεται (είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 9,848[a] p=.043<0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 9,848[a] | 4 | ,043 |
| Likelihood Ratio | 13,626 | 4 | ,009 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 4 cells (40,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,91. | | | |

| Crosstab | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Count | | | | | | | |
| | | Καταγράψτε την άποψη σας [Θα πρότεινα τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον ως ένα καλό περιβάλλον εργασίας.] | | | | | |
| | | 1. ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | 2. ΔΙΑΦΩΝΩ | 3. ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ / ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ | 4. ΣΥΜΦΩΝΩ | 5. ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ | Total |
| ΦΟΡΕΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ | Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς | 0 | 11 | 13 | 30 | 5 | 59 |
| | Δήμος Κιλκίς | 3 | 5 | 13 | 20 | 8 | 49 |
| Total | | 3 | 16 | 26 | 50 | 13 | 108 |

Από τον στατιστικό έλεγχο ανεξαρτησίας x2, εάν οι ερωτώμενοι θα πρότειναν τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον ως ένα καλό περιβάλλον εργασίας στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς και στο Δήμο Κιλκίς, προκύπτει ότι επηρεάζεται (είναι εξαρτημένη μεταβλητή) από τον Φορέα απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς / Δήμος Κιλκίς). Τα ευρήματα του ελέγχου ανεξαρτησίας x2 είναι (x2 (4, N=108)= 7,077[a] p=.132>0.05)

| Chi-Square Tests | | | |
|---|---|---|---|
| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square | 7,077[a] | 4 | ,132 |
| Likelihood Ratio | 8,250 | 4 | ,083 |
| N of Valid Cases | 108 | | |
| a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,36. | | | |

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ- ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

## 6.1. Συμπεράσματα

Η παρούσα πρωτογενής έρευνα επιχείρησε να αναδείξει τον ρόλο του εργασιακού περιβάλλοντος και της εργασιακής ικανοποίησης ως στρατηγικών πυλώνων για την ομαλή λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, εστιάζοντας στις δημόσιες υπηρεσίες του Νομού Κιλκίς και συγκεκριμένα στον Δήμο Κιλκίς και στο Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτουν σημαντικά συμπεράσματα που καταγράφουν την υφιστάμενη κατάσταση, τις δυνάμεις αλλά και τις αδυναμίες των υπό μελέτη φορέων.

Το δείγμα της έρευνας χαρακτηρίζεται από έντονη ανομοιογένεια στο φύλο , καθώς η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι γυναίκες. Ηλικιακά, το προσωπικό παρουσιάζει σημάδια ωριμότητας, με τους μισούς σχεδόν εργαζομένους να ανήκουν στην ώριμη παραγωγικά ηλικιακή ομάδα των τελευταίων ετών πριν την τελική ευθεία προς τη συνταξιοδότηση, ενώ οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες μοιράζονται ισομερώς. Το επίπεδο εκπαίδευσης των υπαλλήλων είναι ιδιαίτερα υψηλό, καθώς η πλειονότητα κατέχει τίτλους πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης, ενώ ένα πολύ μεγάλο μέρος διαθέτει επιπλέον μεταπτυχιακούς ή διδακτορικούς τίτλους σπουδών.

Αναφορικά με την κατανομή στους φορείς, οι εργαζόμενοι προέρχονται σε ελαφρώς μεγαλύτερο βαθμό από το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς σε σχέση με τον Δήμο Κιλκίς. Επιπλέον, το προσωπικό διαθέτει βαθιά γνώση του αντικειμένου και μακρά θητεία, καθώς η πλειοψηφία μετρά πάνω από δύο δεκαετίες προϋπηρεσίας στον ίδιο φορέα. Τέλος, η ιεραρχική δομή αποτυπώνεται καθαρά, με τη συντριπτική πλειονότητα να κατέχει θέση απλού υπαλλήλου και ένα μικρότερο ποσοστό να στελεχώνει θέσεις ευθύνης ως προϊστάμενοι τμημάτων ή διευθύνσεων.

Οι υπάλληλοι αξιολογούν θετικά τις κτιριακές εγκαταστάσεις και τις καθημερινές συνθήκες εργασίας τους (φωτισμός, κλιματισμός, καθαριότητα). Παράλληλα, εκφράζουν ικανοποίηση για τον βαθμό στον οποίο διαθέτουν τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία που απαιτούνται για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων τους. Εξαιρετικά θετική είναι και η αποτίμηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, καθώς η πλειοψηφία συμφωνεί ότι τηρούνται πλήρως στους χώρους εργασίας, διασφαλίζοντας ένα προστατευμένο περιβάλλον.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις αποτελούν ένα από τα ισχυρότερα σημεία των υπό εξέταση οργανισμών. Οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι το κλίμα συνεργασίας στα τμήματά τους είναι αρμονικό και ότι υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη μεταξύ των συναδέλφων. Η θετική αυτή εικόνα επεκτείνεται και προς την κάθετη επικοινωνία, καθώς η διοίκηση και οι προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν, κατά γενική ομολογία, το προσωπικό με δικαιοσύνη και σεβασμό, γεγονός που ενισχύει το αίσθημα της οργανωσιακής δικαιοσύνης.

Οι συμμετέχοντες αντλούν ικανοποίηση από το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθημερινά τους καθήκοντα, ενώ νιώθουν υψηλό αίσθημα εργασιακής ασφάλειας και σταθερότητας, στοιχείο παραδοσιακά συνδεδεμένο με τον δημόσιο τομέα. Παράλληλα, θεωρούν ότι ο φορέας τους παρέχει επαρκείς δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης. Σε ό,τι αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η εργασία τους φαίνεται να τους επιτρέπει να διατηρούν μια υγιή σχέση ανάμεσα στους δύο αυτούς τομείς. Επιπλέον, παρά τις ακαμψίες του δημοσίου, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την ύπαρξη σαφών ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής τους.

Ωστόσο, το μοναδικό ξεκάθαρα αρνητικό εύρημα της έρευνας εντοπίζεται στον τομέα των οικονομικών απολαβών. Η πλειοψηφία των εργαζομένων διαφωνεί έντονα με την άποψη ότι οι μισθολογικές τους απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών, των προσόντων και του υψηλού επιπέδου σπουδών που διαθέτουν.

Σε λειτουργικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι εσωτερικές διαδικασίες των φορέων διεκπεραιώνονται ομαλά, χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις, και ότι υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων. Η εσωτερική επικοινωνία κρίνεται ως αποτελεσματική, αν και εδώ καταγράφεται ένα αξιοσημείωτο ποσοστό ουδέτερων τοποθετήσεων.

Σχετικά με την εξωστρέφεια των φορέων, το προσωπικό πιστεύει ότι οι υπηρεσίες ανταποκρίνονται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) και των ασθενών (για το Νοσοκομείο), ενώ δείχνουν γρήγορα και συντονισμένα αντανακλαστικά στην αντιμετώπιση κρίσεων ή έκτακτων προβλημάτων.

Τέλος, επιβεβαιώνεται απόλυτα η κεντρική υπόθεση της διπλωματικής εργασίας: η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων αναγνωρίζει ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει άμεσα και καταλυτικά την αποδοτικότητα της υπηρεσίας, και ότι η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη συνολική

βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης. Ως εκ τούτου, οι υπάλληλοι δηλώνουν γενικά ικανοποιημένοι από τον φορέα τους και θα τον πρότειναν σε τρίτους ως ένα καλό περιβάλλον εργασίας.

Τα συμπεράσματα του στατιστικού ελέγχου ανεξαρτησίας x2 αναδεικνύουν ότι ο φορέας απασχόλησης (Γενικό Νοσοκομείο έναντι Δήμου Κιλκίς) διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο κυρίως στις υλικές και λειτουργικές παραμέτρους της εργασίας, καθώς και στη γενική ικανοποίηση των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση ανάμεσα στον φορέα και την αξιολόγηση των κτιριακών εγκαταστάσεων και των συνθηκών εργασίας, όπως η θέρμανση και η καθαριότητα, καθώς και στην επάρκεια του υλικοτεχνικού εξοπλισμού και των ψηφιακών εργαλείων. Παράλληλα, ο φορέας επηρεάζει σημαντικά την αποτελεσματικότητα της εσωτερικής επικοινωνίας και τη συνολική ικανοποίηση που δηλώνουν οι εργαζόμενοι από τον οργανισμό τους. Αντίθετα, οι περισσότερες παράμετροι αποδείχθηκαν ανεξάρτητες από το πού εργάζεται κανείς. Η τήρηση των κανόνων υγιεινής, το αρμονικό κλίμα συνεργασίας, η αμοιβαία εμπιστοσύνη, η δίκαιη συμπεριφορά της διοίκησης, η ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας, οι οικονομικές απολαβές, οι ευκαιρίες εξέλιξης, η επιμόρφωση, η ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής, η εργασιακή ασφάλεια, η απουσία γραφειοκρατίας, ο καταμερισμός καθηκόντων, η ανταπόκριση στις ανάγκες των πολιτών και η κοινή πεποίθηση ότι το θετικό περιβάλλον και η ικανοποίηση ενισχύουν τη Δημόσια Διοίκηση, δεν διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ των δύο φορέων

## 6.2. Περιορισμοί της έρευνας

Παρά τα χρήσιμα συμπεράσματα, η παρούσα μελέτη υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων:

- **Γεωγραφικός και τοπικός περιορισμός:** Η έρευνα αποτελεί μελέτη περίπτωσης (case study) και περιορίζεται αποκλειστικά σε δύο φορείς του Νομού Κιλκίς (Δήμος και Γενικό Νοσοκομείο). Αυτό σημαίνει ότι τα αποτελέσματα αντικατοπτρίζουν τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης επαρχιακής περιοχής και δεν μπορούν να γενικευτούν με ασφάλεια για το σύνολο της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης ή για μεγάλα αστικά κέντρα.
- **Μέγεθος και σύνθεση του δείγματος:** Το μέγεθος του δείγματος, αν και επαρκές για την εξαγωγή τάσεων, παραμένει σχετικά περιορισμένο. Επιπλέον, η έντονη αριθμητική υπεροχή των γυναικών έναντι των ανδρών

στερεί από την έρευνα τη δυνατότητα μιας πιο ισορροπημένης αποτύπωσης των απόψεων ανάμεσα στα δύο φύλα.

- **Φύση των φορέων:** Η ταυτόχρονη εξέταση ενός Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμος) και ενός φορέα Υγείας (Νοσοκομείο) εισάγει διαφορετικά λειτουργικά πλαίσια. Οι συνθήκες πίεσης και το αντικείμενο εργασίας ενός νοσηλευτικού ή ιατρικού ιδρύματος διαφέρουν ριζικά από εκείνες μιας δημοτικής υπηρεσίας, κάτι που ενδέχεται να επηρεάζει τις απαντήσεις, χωρίς η παρούσα γενική ανάλυση να προχωρά σε εις βάθος σύγκριση μεταξύ τους.

### 6.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Για τη διεύρυνση της επιστημονικής γνώσης στο πεδίο αυτό, προτείνεται η διεξαγωγή μιας συγκριτικής μελέτης στο μέλλον, η οποία θα εξετάζει ξεχωριστά τα δεδομένα του Δήμου και του Νοσοκομείου, ώστε να εντοπιστούν οι διαφορές ανάμεσα στον διοικητικό και τον υγειονομικό κλάδο.

Επίσης, μια ποσοτική έρευνα μεγαλύτερης κλίμακας σε επίπεδο Περιφέρειας θα προσέδιδε μεγαλύτερη αξιοπιστία στα συμπεράσματα.

# Βιβλιογραφία

## Ξενόγλωσση


Adams, J.S. (1965), *'Inequity in Social Exchange'*, Advances in Experimental Social Psychology, 2, pp. 267–299.

Anthopoulos, L., Bellini, E., Marzano, M. and Svarca, A.,(2021). *E-government and public administration reform: A comparative study*. Government Information Quarterly, 38(2), p. 101560.

Armstrong, M. & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 16th ed. London: Kogan Page.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.

Danna, K. & Griffin, R.W. (1999). *Health and Well-Being in the Workplace*. Journal of Management, 25(3), 357–384.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). *'Perceived Organizational Support'*, Journal of Applied Psychology, 71(3), pp. 500–507.

European Commission (2024). *Greece 2024 Digital Decade Country Report*. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/factpages/greece-2024-digital-decade-country-report , [πρόσβαση 8/6/2026].

Featherstone, K. and Papadimitriou, D., (2015). *Prime Ministers in Greece: The Paradox of Power*. Oxford: Oxford University Press.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). *'Motivation through the Design of Work'*, Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), pp. 250–279

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd edn. New York: John Wiley & Sons.

Hlepas, N.K., (2013). *Local government in Greece*. Local Government in the Member States of the European Union: A Comparative Legal Perspective. Madrid: INAP, pp. 231–254.

Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001). *'The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review', Psychological Bulletin*, 127(3), pp. 376–407.

Judge, T.A., Heller, D. and Mount, M.K. (2002). *'Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis',* Journal of Applied Psychology, 87(3), pp. 530–541.

Locke, E.A. (1976). *'The Nature and Causes of Job Satisfaction'. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, pp. 1297–1349.

Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior*. 14th ed. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A.H. (1943*). A Theory of Human Motivation',* Psychological Review, 50(4), pp. 370–396.

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Painter, M. and Peters, B.G. eds., (2010). *Tradition and Public Administration*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Papagiannidis, S., & Kyriazopoulos, G. (2022). *Digital Transformation: A Literature Review of Definitions and Frameworks.* Journal of Organizational Transformation & Social Change, 19(1), 1-20.

Perry, J.L. & Hondeghem, A. (eds.) (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*. Oxford: Oxford University Press.

Perry, J.L. & Wise, L.R. (1990). *'The Motivational Bases of Public Service', Public Administration Review*, 50(3), pp. 367–373.

Pollitt, C. and Bouckaert, G., (2017). *Public Management Reform: A Comparative Analysis - Into the Age of Austerity.* 4th ed. Oxford: Oxford University Press.

Rainey, H.G., (2014). *Understanding and managing public organizations.* 5η έκδ. San Francisco: John Wiley & Sons.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2023) *Organizational Behavior*. 19th ed. Harlow: Pearson.

Schaufeli, W.B. (2021). *Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement?* Frontiers in Psychology, 12.

Schein, E.H. & Schein, P.A. (2021). *Organizational Culture and Leadership*. 6th ed. Hoboken: Wiley.Spanou, C., (2020). *External reform imperatives and internal administrative dynamics: The case of Greece*. International Review of Administrative Sciences, 86(2), pp. 235–251.

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Vroom, V.H. (1964) *Work and Motivation*. New York: Wiley.

World Economic Forum. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Available at: https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020 (πρόσβαση 9/5/2026)

World Health Organization (2010). Healthy Workplaces: A Model for Action. Geneva: WHO.

## Ελληνόγλωσση

Βενιζέλος, Ε., (2002). *Το Μάθημα του Συνταγματικού Δικαίου*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Γενική Γραμματεία Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2023), *Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση*, https://www.secdigital.gov.gr/projects/ilektroniki-diakyvernisi/all/ [πρόσβαση 9/6/2026].

Δημητρόπουλος Ε. (2009). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας : προς ένα συστημικό δυναμικό μοντέλο μεθοδολογίας επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Έλλην.

διαΝΕΟσις (2021). *Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα: Προκλήσεις και Προοπτικές*. https://www.dianeosis.org/2021/06/egovernment-greece /, [πρόσβαση 17/6/2026].

Ζαφειρόπουλος Κωνσταντίνος, (2015). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία: επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*, Κριτική, Αθήνα

Καϊτελίδου, Δ., Κούτη, Α., Γαλάνης, Π., Λινού, Α. και Σίσσου, Ο., (2012). *Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία.* Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 29(4), σσ. 455–463.

Καραγεώργος, Δ. (2002), *Μεθοδολογία Έρευνας*, Πατάκη, Αθήνα

Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα : κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών,* Πεδίο, Αθήνα

Λαζακίδου, Α. (2019). *Ηλεκτρονική διακυβέρνηση και ηλεκτρονικές υπηρεσίες προς πολίτες και επιχειρήσεις*, Θεσσαλονίκη: Δίσιγμα.

Μαίστρος Π. (2009). *Τα τρία κύματα μεταρρυθμίσεων της Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα (1975-2015),* Εκδόσεις Παπαζήση

Μακρυδημήτρης, Α., (2002). *Διοίκηση και Κοινωνία: Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Θεμέλιο.

Μακρυδημήτρης, Α., (2013). *Προσέγγιση στη Δημόσια Διοίκηση*. 6η έκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Μαυρογορδάτος, Γ.Θ., (1988). Μεταξύ Πιτυοκάμπτη και Προκρούστη: Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις στην Ελλάδα. Αθήνα: Οδυσσέας.

Μητρογιαννοπούλου, Αγ. (2005). *Πρακτικός οδηγός στην επιστημονική έρευνα,* Αθήνα: Κλειδάριθμος,

Μιχαλόπουλος, Ν., (2003). *Από τη Δημόσια Διοίκηση στο Δημόσιο Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Μπουραντάς, Δ. (2015). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Εκδόσεις Ε. Μπένου.

Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ., (2003). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα: Μπένου.

Πισσαρίδης Χ, Βαγιανός Δ., και Βέττας Ν. (2020). *Έκθεση Επιτροπής Πισσαρίδη-Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία, 2020,* https://www.government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia / , [πρόσβαση 8/6/2026].

Πουρκός Μάριος Α., (2010). *Ποιοτική έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες : επιστημολογικά, μεθοδολογικά και ηθικά ζητήματα*, Τόπος, Αθήνα

Σπανού, Κ., (2001). *Διοίκηση και Πολίτες: Σχέσεις Εξουσίας και Αντιφάσεις του Εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Σπανού, Κ., (2018). *Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση: Δομές, Διοικητική Κουλτούρα και Πολιτική*. Αθήνα: Ευρασία.

Σωτηρόπουλος, Δ.Α., (2001). *Η Κορυφή του Κράτους: Κυβέρνηση και Ανώτερη Γραφειοκρατία στην Εποχή του Εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: Ποταμός.

Σωτηρόπουλος, Δ.Α., (2007). *Διοικητική Μεταρρύθμιση και Πολιτική στην Ελλάδα*. Αθήνα: Κριτική.

Τσάτσος, Δ.Θ., (2001). *Συνταγματικό Δίκαιο: Τόμος Γ' - Οργανωτικό Δίκαιο της Πολιτείας*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*, Κριτική, Αθήνα

Τσούκαλης, Λ., (1993). *Η Ελληνική Οικονομία και η Ευρωπαϊκή Κοινότητα*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Υπουργείο Εσωτερικών (2024), *ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ, ΕΛΛΑΔΑ,* https://www.ypes.gr/domi-leitoyrgia-aytodioikisis-tis-topikis-perif-dimokratias /, [ημερομηνία πρόσβασης 11-6-2026]

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2026). *gov.gr – Ενιαία Ψηφιακή Πύλη.:* https://www.gov.gr, [πρόσβαση 3/6/2026].

Χλέπας, Ν.Κ., (2011). *Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Προπομπός.

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

**Εισαγωγικό σημείωμα**

*Το παρόν ερωτηματολόγιο διανέμεται στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα την εργασιακή ικανοποίηση και το εργασιακό περιβάλλον στις δημόσιες υπηρεσίες του Ν. Κιλκίς ( στον Δήμο Κιλκίς και το Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς). Οι απαντήσεις σας είναι απολύτως ανώνυμες και εμπιστευτικές, και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για στατιστική ανάλυση.*

*Σας ευχαριστώ για τον χρόνο σας.*

**Ενότητα Α: Δημογραφικά & επαγγελματικά στοιχεία**

**1. Φύλο**

- Άνδρας
- Γυναίκα

**2. Ηλικιακή ομάδα**

- 18 – 30 ετών
- 31 – 45 ετών
- 46 – 55 ετών
- 56 ετών και άνω

**3. Επίπεδο εκπαίδευσης**

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ΔΕ)

Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Εκπαίδευση (ΠΕ/ΤΕ)

Μεταπτυχιακό / Διδακτορικό τίτλο σπουδών

**4. Φορέας απασχόλησης**

Δήμος Κιλκίς

Γενικό Νοσοκομείο Κιλκίς

**5. Συνολικά έτη προϋπηρεσίας στον συγκεκριμένο φορέα**

- Λιγότερα από 5 έτη
- 5 – 10 έτη
- 11 – 20 έτη
- Πάνω από 20 έτη

**6. Θέση ευθύνης**

Υπάλληλος

Προϊστάμενος Τμήματος / Διεύθυνσης

**Ενότητα Β: Εργασιακό περιβάλλον**

**Φυσικό περιβάλλον & υλικοτεχνική υποδομή**

| | Διαφωνώ Απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε Διαφωνώ/ Ούτε Συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ Απόλυτα |
|---|---|---|---|---|---|
| 7. Οι κτιριακές εγκαταστάσεις και οι συνθήκες εργασίας (φωτισμός, θέρμανση/κλιματισμός, καθαριότητα) είναι ικανοποιητικές. | | | | | |
| 8. Διαθέτω τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τα ψηφιακά εργαλεία για να εκτελέσω σωστά τα καθήκοντά μου. | | | | | |
| 9. Στον χώρο εργασίας τηρούνται όλοι οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας. | | | | | |

**Ψυχοκοινωνικό περιβάλλον & σχέσεις**

| | Διαφωνώ Απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε Διαφωνώ/ Ούτε Συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ Απόλυτα |
|---|---|---|---|---|---|
| 10. Το κλίμα συνεργασίας και οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων στο τμήμα μου είναι αρμονικές. | | | | | |
| 11. Υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και υποστήριξη ανάμεσα στους εργαζόμενους. | | | | | |
| 12. Η διοίκηση/προϊστάμενοι αντιμετωπίζουν τους υπαλλήλους με δικαιοσύνη και σεβασμό. | | | | | |

**Ενότητα Γ: Εργασιακή ικανοποίηση**

| | Διαφωνώ Απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε Διαφωνώ/ Ούτε Συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ Απόλυτα |
|---|---|---|---|---|---|
| 13. Αισθάνομαι ικανοποίηση από το αντικείμενο της εργασίας μου και τα καθημερινά μου καθήκοντα. | | | | | |
| 14. Οι οικονομικές μου απολαβές είναι ανάλογες των προσπαθειών και των προσόντων μου. | | | | | |
| 15. Υπάρχουν σαφείς ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και αναγνώριση της απόδοσής μου. | | | | | |
| 16. Ο φορέας μού παρέχει δυνατότητες επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης. | | | | | |
| 17. Η εργασία μου μού επιτρέπει να διατηρώ μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 18. Αισθάνομαι εργασιακή ασφάλεια και σταθερότητα στη θέση μου. | | | | | |

**Ενότητα Δ: Εύρυθμη λειτουργία & στρατηγικός ρόλος**

| | Διαφωνώ Απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε Διαφωνώ/ Ούτε Συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ Απόλυτα |
|---|---|---|---|---|---|
| 19. Οι διαδικασίες εντός του φορέα διεκπεραιώνονται χωρίς άσκοπες γραφειοκρατικές καθυστερήσεις. | | | | | |
| 20. Υπάρχει σαφής καταμερισμός εργασίας και καθηκόντων μεταξύ των υπαλλήλων. | | | | | |
| 21. Η εσωτερική επικοινωνία (μεταφορά πληροφοριών μεταξύ τμημάτων/διοίκησης) είναι αποτελεσματική. | | | | | |
| 22. Ο φορέας ανταποκρίνεται έγκαιρα και ποιοτικά στις ανάγκες των πολιτών (για τον Δήμο) / των ασθενών (για το Νοσοκομείο). | | | | | |
| 23. Όταν προκύπτουν προβλήματα ή κρίσεις, η υπηρεσία αντιδρά γρήγορα και συντονισμένα. | | | | | |

**Ενότητα Ε: Συνολική αξιολόγηση**

| | Διαφωνώ Απόλυτα | Διαφωνώ | Ούτε Διαφωνώ/ Ούτε Συμφωνώ | Συμφωνώ | Συμφωνώ Απόλυτα |
|---|---|---|---|---|---|
| 24. Πιστεύω ότι ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| άμεσα την αποδοτικότητα της υπηρεσίας μου. | | | | | |
| 25. Η υψηλή εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων αποτελεί στρατηγικό παράγοντα για τη βελτίωση της Δημόσιας Διοίκησης. | | | | | |
| 26. Σε γενικές γραμμές, είμαι ικανοποιημένος/η από τον φορέα στον οποίο εργάζομαι. | | | | | |
| 27. Θα πρότεινα τον συγκεκριμένο φορέα σε κάποιον ως ένα καλό περιβάλλον εργασίας. | | | | | |

Ευχαριστώ για την συμμετοχή σας