



ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων

στους Τομείς Υγείας και Πρόνοιας

Μούτσης Σπύρος - Χρήστος

Επιβλέπων Καθηγητής

Παυλάκης Ανδρέας

Σεπτέμβριος, 2015

Στους αξιαγάπητους γονείς μου,

Στην ακαταμάχητη σύζυγό μου Παναγιώτα,

Στην τρομερή Μαρίλια,

Σε μία γνωστή άγνωστη,

Και τέλος στον μοναδικό μου Δημήτρη.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	7
1.1. Η παρακίνηση των εργαζομένων	9
1.2. Παρακίνηση μέσω της ικανοποίησης των βασικών ανθρωπίνων αναγκών.....	9
1.3. Παρακίνηση μέσω της ενίσχυσης της προσαρμογής στον οργανισμό	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	12
2.1. Το νόημα και η σημασία της αξιολόγησης προσωπικού	12
2.2. Σφάλματα κατά την αξιολόγηση.....	14
2.3. Η συνέντευξη της αξιολόγησης	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	17
3.1.1. Η καινοτόμος συμπεριφορά.....	17
3.1.2. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων	18
3.2. Το νομοθετικό πλαίσιο της αξιολόγησης των υπαλλήλων υγείας και πρόνοιας ..	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	23
4.1. Σκοπός.....	23
4.2. Ερευνητικά ερωτήματα.....	23
4.3. Δείγμα	24
4.4. Ερευνητικό εργαλείο.....	24

4.5. Συλλογή δεδομένων	25
4.6. Ανάλυση δεδομένων	25
4.7. Δεοντολογικά ζητήματα.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	28
5.1. Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος	28
5.2. Απόψεις εργαζομένων μετά από μια αξιολόγηση της απόδοσης τους	29
5.3. Απόψεις εργαζομένων μετά από μια αρνητική αξιολόγηση της απόδοσης τους	36
5.4. Απόψεις των εργαζομένων μετά από μια θετική αξιολόγηση της απόδοσης τους	41
5.5. Απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τη συχνότητα που πρέπει να διεκπεραιώνεται η αξιολόγηση τους και για το ποιος ή ποιοι πιστεύουν ότι πρέπει να διεξάγουν την αξιολόγηση τους.....	45
5.6. Πώς η ηλικία επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;	46
5.7. Πώς η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;.....	49
5.8. Πώς το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;	67
5.9. Πώς τα έτη εργασίας επηρεάζουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;	91
ΣΥΖΗΤΗΣΗ	94
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	99
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	100
Δημογραφικά στοιχεία	100

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός: Σκοπός της εργασίας ήταν να μελετήσει την αξιολόγηση των δημόσιων υπαλλήλων που εργάζονται στους τομείς υγείας και πρόνοιας και πώς η αξιολόγηση επηρεάζει τη συμπεριφορά τους. Επιμέρους στόχοι της εργασίας είναι η μελέτη και η αποτύπωση των επιπτώσεων της αξιολόγησης στην παρακίνηση των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας.

Μεθοδολογία (υλικό και μέθοδος): Στην έρευνα συμμετείχαν 100 υπάλληλοι που εργάζονται στους τομείς υγείας και πρόνοιας σε δημόσια νοσοκομεία και κλινικές του νομού Λέσβου. Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από 30 κλειστού τύπου ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο αυτό σχεδιάστηκε και σταθμίστηκε από τη Σαββίδου (2013).

Αποτελέσματα: Η εργασία ανέδειξε ότι η θετική ή η αρνητική αξιολόγηση επηρεάζει ανάλογα τη συμπεριφορά των υπαλλήλων. Πέραν τούτου, βρέθηκε ότι το φύλο δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά των υπαλλήλων ενώ αντίθετα, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο και τα έτη προϋπηρεσίας επηρεάζουν τη συμπεριφορά των υπαλλήλων.

Συμπεράσματα: Η βελτίωση της απόδοσης των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας επιτυγχάνεται όταν τους παρέχονται τα κατάλληλα εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα ή με άλλα λόγια όταν αισθάνονται ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

Λέξεις κλειδιά: δημόσιοι υπάλληλοι, τομέας υγείας και πρόνοιας, συμπεριφορά, αξιολόγηση, αξιολογητής

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this study was to examine the assessment of public servants working in the health and welfare and how evaluation influences their behavior. Specific objectives of this project is the study and mapping of the impact assessment on the motivation of civil servants in the health and care sectors.

Methodology (material and method): The survey involved 100 employees working in the health and care in public hospitals and clinics of Lesvos. The research tool was the survey questionnaire consisted of 30 closed questions. This questionnaire was designed and weighted by Savvides (2013).

Results: The work showed that the positive or negative assessment affects its behavior of employees. Furthermore, it was found that gender does not affect the behavior of employees while, age, marital status, education level and years of service influence the behavior of employees.

Conclusions: Improving the performance of public servants in the health and welfare achieved when the appropriate internal and external incentives or in other words when they feel satisfied with their work.

Keywords: civil servants, healthcare and welfare, behavior, evaluation, evaluator

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία διαπραγματεύεται το ζήτημα της αξιολόγησης των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας. Η εργασία είναι τόσο βιβλιογραφική όσο και ερευνητική. Η παρούσα έρευνα είναι σημαντική γιατί από σχετική βιβλιογραφική αναζήτηση που πραγματοποιήθηκε δεν υπήρξαν έρευνες που εξετάζουν το ρόλο της αξιολόγησης των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας στην παρακίνηση των εργαζομένων. Εντοπίστηκαν μόνο έρευνες που εξέταζαν σε ένα γενικότερο πλαίσιο την παρακίνηση των εργαζομένων και την αξιολόγηση τους.

Το σύγχρονο και ανταγωνιστικό περιβάλλον στο οποίο εργάζονται οι δημόσιοι υπάλληλοι των τομέων υγείας και πρόνοιας απαιτεί άτομα που να έχουν πολλές ικανότητες ώστε να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους (Heneman & Greenberg, 2002). Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τις λειτουργίες της Διοίκησης των Ανθρώπινων Πόρων και κυρίως μέσα από την αξιολόγηση των εργαζομένων που θα αφορά δραστηριότητες που απαιτούνται προκειμένου να διασφαλιστεί η στελέχωση, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη προσωπικού καθώς και μέσα από την παρακίνηση τους, καθώς η σπουδαιότητά της έγκειται στο γεγονός πως συμβάλλει αποτελεσματικά στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται πολλά οφέλη στο χώρο της υγείας (Παπαδάκη, 2007).

Με άλλα λόγια η αξιολόγηση μπορεί να επηρεάσει είτε θετικά είτε αρνητικά τον εργαζόμενο και αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στο γενικότερο κλίμα που διαμορφώνεται στο εσωτερικό του οργανισμού. Για παράδειγμα είναι δυνατόν να επηρεαστούν οι σχέσεις του εργαζόμενου με τον προϊστάμενο-αξιολογητή του, αλλά και με τους συναδέλφους του, καθώς και η αφοσίωσή του στον οργανισμό.

Η αξιολόγηση της απόδοσης μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία μέσω της οποίας παρατηρείται και καταγράφεται η ατομική απόδοση, καθώς επίσης και τα δυνατά και αδύναμα σημεία του ίδιου του εργαζόμενου σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια που έχουν καθοριστεί εκ των προτέρων. Πρόκειται με άλλα λόγια για μια διαδικασία συλλογής πληροφοριών και δεδομένων, στο πλαίσιο των στόχων και των αναγκών του χώρου του νοσοκομείου, που λειτουργεί ως επιχείρηση, καθώς επίσης και της ενημέρωσης των εργαζομένων και των στελεχών, για τη λήψη κατάλληλων

αποφάσεων που στοχεύουν στη βελτίωση της απόδοσης αλλά και των εργαζομένων. Επιπλέον, κάθε νοσοκομείο και κλινική προσπαθούν να βρουν τρόπους ώστε μέσω διαφόρων συστημάτων αξιολόγησης να βρεθούν τρόποι παρακίνησης των εργαζομένων. Η παρακίνηση όμως των εργαζομένων δεν είναι ένα απλό ζήτημα το οποίο μπορεί να αντιμετωπιστεί με ευκολία και αυτό επειδή αγγίζει πολλούς τομείς της ιδιαιτερότητας του κάθε ατόμου. Για παράδειγμα κάθε άτομο, και επομένως και κάθε εργαζόμενος, είναι δυνατόν να διακριθεί για τα δικά του προσωπικά χαρακτηριστικά. Αυτό έχει ως συνέπεια κάτι που θα παρακινεί τον ένα άνθρωπο να μην παρακινεί την ίδια στιγμή και κάποιον άλλο. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο είναι πολύ σημαντικό για τη διοίκηση ενός νοσοκομείου να καλλιεργήσει μια υποστηρικτική κουλτούρα προκειμένου να αξιολογήσει την απόδοση των εργαζομένων για την αποφυγή της δυσαρέσκειας του κάθε εργαζομένου που εύκολα είναι δυνατόν να μετασχηματιστεί σε χαμηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα. Αντίθετα όσο αποτελεσματικό και δίκαιο μπορεί να είναι ένα σύστημα αξιολόγησης τόσο αυξάνεται η πιθανότητα της αφομοίωσης των εργαζομένων στους στόχους που θέτει το κάθε νοσοκομείο και/ή η κάθε κλινική με αποτέλεσμα να βελτιωθεί η παραγωγικότητα τους.

Το θεωρητικό μέρος της εργασίας αποτελείται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για τα κίνητρα των εργαζομένων, το δεύτερο στην αξιολόγηση προσωπικού και το τρίτο στην αξιολόγηση των υπαλλήλων υγείας και πρόνοιας. Το ερευνητικό μέρος αποτελείται από δύο κεφάλαια. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται λόγος για το σκοπό της εργασίας, τα ερευνητικά ερωτήματα, το δείγμα, το ερευνητικό εργαλείο, τον τρόπο συλλογής δεδομένων, τον τρόπο ανάλυσης δεδομένων και τα δεοντολογικά ζητήματα της έρευνας. Το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει τα αποτελέσματα της έρευνας. Στα συμπεράσματα της εργασίας συνοψίζονται τα κύρια ευρήματα της εργασίας και συγκρίνονται με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών. Ακόμα δίνονται προτάσεις για περαιτέρω μελέτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η παροχή κινήτρων είναι μια σπουδαία διαδικασία που αποσκοπεί την απόδοση των εργαζομένων τους (Mitchell & Daniels, 2003). Αντλώντας στοιχεία από διάφορες κοινωνικές επιστήμες τα κίνητρα (motivation) μπορούν να οριστούν ως «*το σύνολο των διεργασιών που διεγείρουν, κατευθύνουν και διατηρούν την ανθρώπινη συμπεριφορά προς την επίτευξη κάποιου στόχου*» (Greenberg & Baron, 2013: 405).

1.1. Η παρακίνηση των εργαζομένων

Ο ορισμός που δόθηκε πρωτίτερα για τα κίνητρα περιλαμβάνει αρχικά την έννοια της διέγερσης. Η έννοια αυτή μπορεί να συσχετιστεί με το δυναμισμό ή την ενέργεια πίσω από τις ανθρώπινες πράξεις. Με άλλα λόγια οι δημόσιοι υπάλληλοι των τομέων υγείας και πρόνοιας μπορεί να καθοδηγούνται από το ενδιαφέρον τους να κάνουν καλή εντύπωση στους ασθενείς ή στα άτομα που συνοδεύουν τους ασθενείς όταν επισκέπτονται την κλινική ή το δημόσιο νοσοκομείο στο οποίο εργάζονται, να αποκτούν ενδιαφέρον στο χώρο της εργασίας τους και να υποστηρίζουν την άποψη ότι η δουλειά τους είναι η πιο ενδιαφέρουσα σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα, να έχουν πολλές επιτυχίες όσον αφορά τη σωστή και έγκαιρη επίβλεψη των περιστατικών τους κλπ. Αυτοί είναι οι λόγοι που μπορεί να παρακινήσουν τους δημόσιους υπαλλήλους υγείας και πρόνοιας να κάνουν ότι είναι απαραίτητο προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους και να θεωρηθούν πως είναι επιτυχημένοι επαγγελματίες (Χυτήρης, 2001).

Όμως δημιουργείται το ερώτημα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να χειριστούν την ικανοποίηση που παρέχεται από τα κίνητρα που τους παρέχονται. Οι αξιολογητές των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας θα πρέπει να κατανοούν τις επιλογές των εργαζομένων προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση και πιο συγκεκριμένα θα πρέπει να γνωρίζουν τι είδους παρότρυνση δίδεται σε αυτά τα άτομα. Για παράδειγμα, οι δημόσιοι υπάλληλοι στους τομείς υγείας και πρόνοιας που ενδιαφέρονται να καλλιεργήσουν ευνοϊκή εικόνα στους προϊσταμένους τους μπορεί να δράσουν με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους: ενδέχεται να τους συγχαρούν για την καλή ποιότητα της δουλειάς τους, να

εργαστούν πολύ σκληρά για ένα σημαντικό πρόγραμμα, για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων κλπ. Κάθε μία από αυτές τις συμπεριφορές μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί επιμέρους στόχο ενός δημόσιου υπαλλήλου προκειμένου να ασκήσει τα καθήκοντα του (Robbins & Judge, 2011).

Ακόμα σε αυτό τον ορισμό εμπεριέχεται η έννοια της παγίωσης/διατήρησης της συμπεριφοράς. Σε αυτή την περίπτωση εξετάζεται το ερώτημα για παράδειγμα του χρονικού διαστήματος στο οποίο οι δημόσιοι υπάλληλοι των τομέων υγείας και πρόνοιας θα επιμείνουν στην προσπάθεια τους προκειμένου να επιτύχουν τον επιθυμητό στόχο. Στις περιπτώσεις όπου τα άτομα αυτά παραιτούνται από αυτή τη διαδικασία σημαίνει ότι δεν είναι σε θέση να ικανοποιήσουν την αιτία που έχει παρακινήσει τη συμπεριφορά τους. Οι άνθρωποι που δεν επιμένουν προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους είναι όσοι δεν έχουν επαρκή κίνητρα για την επίτευξη τους. Εν κατακλείδι η παρακίνηση προκειμένου να είναι επιτυχημένη θα πρέπει να περιλαμβάνει και τα τρία αυτά δομικά συστατικά της, δηλαδή τη διέγερση, την κατεύθυνση και τη διατήρηση της συμπεριφοράς που οδηγεί στην επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου (Greenberg & Baron, 2013).

Τα κίνητρα βοηθούν την παρακίνηση των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας. Είναι δυνατόν ένας εργαζόμενος παρόλο που έχει όλα τα απαιτούμενα προσόντα για την εκπλήρωση των καθηκόντων του να μην αποδίδει τα μέγιστα καθώς δεν τους προσφέρονται τα κατάλληλα κίνητρα εργασίας (Χυτήρης, 2001).

Τα κίνητρα που παρέχονται στους εργαζομένους μπορεί να είναι πολλά. Το πιο βασικό από αυτά είναι η αμοιβή των εργαζομένων. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα της The Gallup Poll (2006) που δείχνει ότι οι περισσότεροι Αμερικανοί θα συνέχιζαν να εργάζονται ακόμα και αν αυτό δεν ήταν πλέον απαραίτητο για την επιβίωσή τους. Ωστόσο τα χρήματα δεν είναι το μόνο κίνητρο που προσφέρεται από τους διευθυντές των δημόσιων νοσοκομείων και κλινικών. Εκείνο που παροτρύνει ακόμα περισσότερο τους σημερινούς εργαζομένους είναι η προοπτική της εκτέλεσης εργασιών που είναι ενδιαφέρουσες και απαιτητικές (Robson, 2004). Πιο συγκεκριμένα τα αποτελέσματα της έρευνας του Robson (2004) έδειξαν ότι το 39% των συμμετεχόντων δήλωσε πως τα πιο επιτυχημένα κίνητρα είναι τα ενδιαφέροντα projects είναι ένας λόγος ώστε να συνεχίσουν να εργάζονται, το 21% το ομαδικό

πνεύμα, το 20% η αμοιβή, το 16% οι προοπτικές για προαγωγή, το 11% τα κίνητρα, το 9% ο σεβασμός της ομάδας των συναδέλφων, το 6% ο έπαινος της διοίκησης και η αίσθηση της αφοσίωσης στην εταιρεία, το 5% η έμπνευση του προϊσταμένου και το 4% η συμβολή στην εταιρική επιτυχία.

1.2. Παρακίνηση μέσω της ικανοποίησης των βασικών ανθρώπινων αναγκών

Ο Maslow (1987) ήταν ο πρώτος που ιεράρχησε τις ανθρώπινες ανάγκες σε πέντε ευρύτερες κατηγορίες. Αυτές ξεκινούν από τις χαμηλότερες, που είναι και οι πιο βασικές προκειμένου να ζήσει ένας άνθρωπος και σταδιακά ανεβαίνουν σε ένα υψηλότερο επίπεδο. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται ένα είδος ιεραρχίας. Οι ανάγκες αυτές βρίσκονται σε συνεχή αλληλεξάρτηση μεταξύ τους. Με αυτό τον τρόπο κάθε ανάγκη πυροδοτείται με τη σειρά της από τις χαμηλότερες στις υψηλότερες και ικανοποιείται μόνο αν έχει ικανοποιηθεί η προηγούμενη της. Στο κατώτερο επίπεδο βρίσκονται οι σωματικές ανάγκες του ατόμου, όπως για παράδειγμα ο ύπνος ή η λήψη τροφής. Έπειτα βρίσκεται η ανάγκη για ασφάλεια, όπως για παράδειγμα η εύρεση στέγης και οι κοινωνικές ανάγκες, όπως για παράδειγμα η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων τόσο με τα μέλη της οικογένειας, τους συναδέλφους αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον και η ανταλλαγή απόψεων και στάσεων. Επόμενες κατηγορίες είναι η ανάγκη εκτίμησης, ή με άλλα λόγια κάθε εργαζόμενος και άρα κάθε δημόσιος υπάλληλος στους τομείς υγείας και πρόνοιας επιθυμεί να αναγνωρίζεται η προσπάθεια του στον εργασιακό χώρο ή ακόμα ότι λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από τους προϊσταμένους του οι προτάσεις του σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η ανάγκη για αυτοπραγμάτωση ή με άλλα λόγια η πραγματοποίηση των πνευματικών, ψυχικών και σωματικών δυνατοτήτων του ανθρώπου (Greenberg & Baron, 2013).

1.3. Παρακίνηση μέσω της ενίσχυσης της προσαρμογής στον οργανισμό

Η επαγγελματική επίδοση είναι δυνατόν να επηρεαστεί από διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου. Ορισμένα από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι δυνατόν να ασκήσουν βαθιά επίδραση στην παρακίνηση των εργαζομένων. Αυτή είναι η βασική ιδέα πίσω από έναν σχετικά νέο τρόπο εξέτασης των κινήτρων, που είναι γνωστός ως προσέγγιση της καταλληλότητας/εναρμόνισης των κινήτρων (motivational fit approach) (Kanfer & Haggstad, 1997). Συγκεκριμένα, αυτό το πλαίσιο ορίζει ότι τα κίνητρα βασίζονται στη σύνδεση μεταξύ των προσόντων των ατόμων και των απαιτήσεων των καθηκόντων που εκτελούν στους οργανισμούς τους. Όσο καλύτερα ταιριάζουν τα χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες τους με τις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος, τόσο πιο υψηλά παρακινημένα θα είναι τα άτομα (Χυτήρης, 2001).

Δύο σημαντικά χαρακτηριστικά της παρακίνησης είναι η επίτευξη και το άγχος. Οι εργαζόμενοι επιτυγχάνουν συγκεκριμένους στόχους και παρακινούνται από το άγχος τους ή αλλιώς από την ανησυχία και τη νευρικότητα τους όταν εκτελούν πράξεις στην καθημερινή τους ζωή. Τα δύο αυτά στοιχεία επαρκούν ώστε να παρακινήσουν τους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι που παρακινούνται περισσότερο είναι αυτοί που διακρίνονται από υψηλά επίπεδα επίτευξης και χαμηλά επίπεδα άγχους. Αυτά τα άτομα αγωνίζονται όχι μόνο για την υπεροχή τους αλλά αντιμετωπίζουν και πολλά συναισθηματικά προβλήματα εξαιτίας της υπερβολικής τους ανησυχίας (Greenberg & Baron, 2013).

Ακόμα τα άτομα είναι δυνατόν να παρακινηθούν μέσω της χρήσης συγκεκριμένων στρατηγικών. Σε αντίθεση με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, που σε γενικές γραμμές παραμένουν σταθερά, οι εργαζόμενοι είναι δυνατόν να εκπαιδευθούν προκειμένου να αποκτήσουν συγκεκριμένες δεξιότητες. Οι δεξιότητες αυτές θα τους βοηθήσουν ώστε να εξελιχθούν φυσιολογικά με την πάροδο του χρόνου και να αποκτήσουν εμπειρία στο επάγγελμα που κάνουν. Οι δύο πιο σημαντικές δεξιότητες είναι ο έλεγχος των συναισθημάτων και ο έλεγχος των κινήτρων. Το άτομο θα πρέπει να μάθει να αναγνωρίζει και να ελέγχει τα συναισθήματα του, τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά και επιπλέον θα πρέπει να μάθει να μην επιτρέπει στη συναισθηματική του φόρτιση να επεμβαίνει στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Ακόμα το άτομο θα πρέπει να πιέζει τον εαυτό του

κατευθύνοντας την προσοχή του στη δουλειά και να επιμένεις να καταβάλλει προσπάθειες ακόμα και όταν χάνει το ενδιαφέρον για την εργασία του (Χυτήρης, 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στην αξιολόγηση του προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα θα αναφερθούν στοιχεία για τη σημασία της αξιολόγησης προσωπικού, τα σφάλματα που μπορεί να υποπέσει ο αξιολογητής, τις μεθόδους αξιολόγησης καθώς επίσης και τη συνέντευξη της αξιολόγησης.

2.1. Το νόημα και η σημασία της αξιολόγησης προσωπικού

Ένα πολυσυζητημένο θέμα είναι ποιος είναι ο στόχος της αξιολόγησης του προσωπικού. Ο βασικός στόχος της αξιολόγησης έχει δύο κατευθύνσεις: να βοηθηθεί η διοίκηση να πάρει αποφάσεις σχετικά με το προσωπικό (προαγωγές, απολύσεις, εκπαίδευση, τοποθέτηση κλπ.) και να έχει ο εργαζόμενος ανατροφοδότηση, πληροφόρηση δηλαδή για την επίδοσή του. Υπάρχει ένας τρίτος στόχος που δεν αφορά άμεσα τους ίδιους τους εργαζόμενους. Οι αξιολογήσεις προσωπικού χρησιμεύουν στις έρευνες σχετικά με το προσωπικό, γιατί αποτελούν ένα από τα πιο συχνά κριτήρια (Κάντας, 1993).

Η αξιολόγηση δεν μπορεί να είναι μια μοναδική σφαιρική κρίση, αλλά πρέπει να περιέχει χαρακτηρισμούς για επιμέρους διαστάσεις της εργασιακής συμπεριφοράς. Οι πιο βασικές διαστάσεις προς αξιολόγηση θα πρέπει να καθοριστούν για κάθε εργασία με βάση κάποια ανάλυση έργου ή κάποια άλλη παρεμφερή μέθοδο (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Βασικές προϋποθέσεις για κάθε σύστημα αξιολόγησης είναι οι ακόλουθες: το σύστημα αυτό να σχετίζεται άμεσα με την εργασιακή θέση. Δεν πρέπει να υπεισέρχονται παράγοντες, όπως για παράδειγμα πολιτικά ή κοινωνικά κριτήρια, που δε σχετίζονται με την επιτέλεση του έργου. Το σύστημα αξιολόγησης πρέπει να είναι αποδεκτό τόσο από τους αξιολογητές όσο και τους αξιολογούμενους. Ποτέ δεν πρέπει να εισάγεται ένα σύστημα αξιολόγησης χωρίς να έχει προηγηθεί εκτεταμένη διερεύνηση του βαθμού αποδοχής του και από τις δύο πλευρές. Είναι διαπιστωμένο ότι σε πολλές περιπτώσεις ούτε οι ίδιοι οι αξιολογητές δε δέχονται τα αποτελέσματα

της αξιολόγησης, γιατί γνωρίζουν ότι αυτή δεν είναι προϊόν γνήσιων και αντικειμενικών διαδικασιών (Cascio, 1991).

Ο άμεσος προϊστάμενος είναι αυτός που συνήθως καλείται να κάνει την αξιολόγηση. Για να μπορεί κάποιος να κάνει αξιολόγηση, πρέπει να υπάρχουν δύο βασικές προϋποθέσεις: να γνωρίζει τα σχετικά με την αξιολόγηση και πιο συγκεκριμένα τις προγνωστικές μεταβλητές, τα κριτήρια και τις μεροληψίες. Με άλλα λόγια, κάθε αξιολογητής πρέπει να έχει υποστεί σχετική εκπαίδευση. Να έχει άμεση επαφή με τον αξιολογούμενο, να μπορεί, δηλαδή, να τον παρατηρεί στην καθημερινή πράξη. Το δεύτερο σημείο έχει μερικά προβλήματα. Μολονότι στις πιο πολλές περιπτώσεις ο άμεσος προϊστάμενος είναι ο πιο κατάλληλος να κάνει την αξιολόγηση, τι γίνεται με εργασίες όπως είναι αυτές του εκπαιδευτικού, του οργάνου της τάξης ή του πωλητή; Στις εργασίες αυτές ο προϊστάμενος σπάνια παρατηρεί άμεσα την επίδοση του υφισταμένου του. Τις πιο πολλές φορές ο προϊστάμενος μπορεί να κρίνει μέρος μόνο της επίδοσης των υφισταμένων (Cascio, 1991).

Αυτόματα τίθεται το ερώτημα πως θα γίνει η αξιολόγηση σε παρόμοιες περιπτώσεις, όπου ο άμεσος προϊστάμενος δεν έχει επαρκή εποπτεία του έργου του υφισταμένου, ώστε να μπορεί να το αξιολογήσει έγκυρα και αξιόπιστα. Υπάρχουν κάποιες άλλες μέθοδοι, με τις δικές της αδυναμίες η κάθε μια, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν παράλληλα με την αξιολόγηση του προϊσταμένου. Η πρώτη μέθοδος είναι η αυτοαξιολόγηση που χρησιμοποιείται πολύ πλατιά ως συμπληρωματική μέθοδος. Παράλληλα με την αξιολόγηση του προϊσταμένου, που κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο, συμπληρώνει και ο ίδιος ένα έντυπο αυτοαξιολόγησης και στη συνέχεια οι δυο αξιολογήσεις συζητούνται, εφόσον διαφέρουν, σε ειδική συνάντηση προϊσταμένου και υφισταμένου. Είναι φυσικό να αναμένεται από τον υφιστάμενο, τουλάχιστο, διαφορετική αιτιολόγηση (αν όχι βαθμολόγηση), προς το ευνοϊκότερο, των αδύνατων σημείων του. Έχει βρεθεί ότι το 40% των αυτοαξιολογούμενων τοποθετεί τον εαυτό του στο ανώτερο 10% ενώ μόνο ένα ποσοστό 1-2% κάτω από το μέσο όρο, έτσι οι αυτοαξιολογήσεις αποβαίνουν τελικά εις βάρος των ικανότερων ή αυτών που αυτοαξιολογούνται με ειλικρίνεια (Dobson, 1989).

Άλλη συμπληρωματική μέθοδος είναι η αξιολόγηση από τους συναδέλφους, η οποία έχει μεγαλύτερη εγκυρότητα από την αυτοαξιολόγηση αλλά επίσης υπόκειται

σε μεροληψίες λόγω φιλιών ή εχθροτήτων μέσα στο χώρο εργασίας. Χρησιμοποιείται επίσης, όπου είναι δυνατό, η αξιολόγηση από τους υφισταμένους. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται συχνά ως συμπληρωματική μέθοδος σε ορισμένα πανεπιστήμια: οι φοιτητές αξιολογούν τον καθηγητή και η αξιολόγησή τους λαμβάνεται υπόψη κατά την αξιολόγηση του καθηγητή από τα πανεπιστημιακά όργανα. Όλες αυτές οι μέθοδοι έχουν πλεονεκτήματα (όπως για παράδειγμα μπορούν να δώσουν μερικές φορές πιο αξιόπιστες βαθμολογίες) αλλά και μειονεκτήματα (όπως για παράδειγμα επιείκεια ή αυστηρότητα, πιθανότητα να δημιουργηθούν συγκρούσεις) και πρέπει να χρησιμοποιούνται με προσοχή και με συνεχή παρακολούθηση της αποδοτικότητάς τους (Williams, 1989).

2.2. Σφάλματα κατά την αξιολόγηση

Οι μέθοδοι αξιολόγησης προσωπικού που θα εξεταστούν στη συνέχεια υπάγονται στην κατηγορία των υποκειμενικών μεθόδων, εφόσον στηρίζονται στην αξιολόγηση κάποιου προϊστάμενου. Υπάρχει ποικιλία μεθόδων, καθώς η όλη προσπάθεια είναι να βρεθούν σχήματα που θα μειώνουν όσο είναι δυνατό τα σφάλματα υποκειμενικότητας του αξιολογητή. Τα κυριότερα σφάλματα υποκειμενικότητας της βαθμολογίας ή σφάλματα μεροληψίας, όπως συνήθως ονομάζονται είναι η αυστηρότητα-επιείκεια, η κεντρική τάση και ο φωτιστέφανος (Κάντας, 1993).

Όσον αφορά στην αυστηρότητα-επιείκεια πρόκειται για την τάση ορισμένων βαθμολογητών να είναι υπερβολικά αυστηροί ή υπερβολικά επιεικείς στις αξιολογήσεις τους, να χρησιμοποιούν δηλαδή συστηματικά τις υψηλές ή χαμηλές τιμές της κλίμακας αξιολόγησης (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Όσον αφορά στην κεντρική τάση πρόκειται για φαινόμενο παρεμφερές με το προηγούμενο. Ο βαθμολογητής δεν εξαντλεί όλη τη γκάμα της κλίμακας βαθμολογίας αλλά περιορίζεται στους μεσαίους, «ανώδυνους» βαθμούς. Φυσικά τα αποτελέσματα δίνουν αξιολογήσεις που δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ τους, γιατί όλες είναι λίγο πολύ παρόμοιες και επιπλέον, λόγω μη διασποράς των τιμών, τα αποτελέσματα μιας παρόμοιας αξιολόγησης δεν είναι κατάλληλα για στατιστική

επεξεργασία, για ερευνητικούς ή άλλους λόγους. Η χρήση μεσαίων τιμών της κλίμακας αξιολόγησης γίνεται συχνά για να αποφύγει ο αξιολογητής τα προβλήματα που θα του δημιουργούσαν οι διαφοροποιήσεις στην αξιολόγηση (διαμάχες, εχθρότητες, αιτήματα για αιτιολόγηση της βαθμολογίας κλπ.) (Κάντας, 1993).

Ο αξιολογητής είναι δυνατόν να επηρεάζεται από ένα και μοναδικό χαρακτηριστικό του αξιολογούμενου, ή από μια γενική ευμενή ή δυσμενή εικόνα που έχει για αυτόν και βαθμολογεί με τον ίδιο τρόπο και όλες τις άλλες διαστάσεις, οι οποίες δεν είναι απαραίτητο ότι πρέπει να συμβαδίζουν με το κύριο χαρακτηριστικό που έχει υπόψη του ο βαθμολογητής. Το ίδιο συμβαίνει αν ο αξιολογητής θεωρεί κάποια διάσταση της αξιολογικής κλίμακας ιδιαίτερα σημαντική και σε όλες τις επιμέρους βαθμολογίες του επηρεάζεται από την αξιολόγηση που κάνει ως προς τη διάσταση αυτή (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

2.3. Η συνέντευξη αξιολόγησης

Η συνέντευξη αξιολόγησης διεξάγεται τις περισσότερες φορές μία φορά το χρόνο. Τη συνέντευξη αυτή την αναλαμβάνει ο άμεσος προϊστάμενος του αξιολογούμενου (Κάντας, 1993). Τόσο ο αξιολογούμενος όσο και ο προϊστάμενος του θα επιθυμούσαν να μην λάμβαναν μέρος στη διαδικασία της συνέντευξης (Dulewicz & Fletcher, 1989). Οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν κανείς να αξιολογεί τη συμπεριφορά του και οι προϊστάμενοι δεν επιθυμούν να αναλάβουν το δύσκολο έργο του κριτή της εργασίας των συναδέλφων τους καθώς με αυτό τον τρόπο δημιουργούνται πολλές συγκρούσεις μεταξύ τους (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Οι στόχοι της συνέντευξης αξιολόγησης μπορεί να είναι κάποιοι από τους εξής, όσον αφορά την επιχείρηση (Bailey&Parkinson, 1985, όπως αναφέρεται στο Walker, 1989): να υποκινήσει και να ενθαρρύνει τον εργαζόμενο, να γίνει επίπληξη, να δοθεί έπαινος, να δοθούν συμβουλές ή καθοδήγηση, να γίνει σχεδιασμός του μελλοντικού έργου, να επιδιωχθεί η βελτίωση των σχέσεων με κάποιο άλλο άτομο και να βελτιωθούν τα επίπεδα επίδοσης.

Η συνέντευξη αξιολόγησης πρέπει να έχει αξιολογικό και ταυτόχρονα συμβουλευτικό χαρακτήρα. Ο αξιολογητής θα αξιολογήσει τις ικανότητες του εργαζομένου για να κάνει τις προτάσεις και τις εισηγήσεις του αλλά, ταυτόχρονα, θα προσπαθήσει να βοηθήσει τον εργαζόμενο να επιλύσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει και θα προσπαθήσει να διαγνώσει τις ανάγκες του για προσωπική επαγγελματική βελτίωση. Είναι δύσκολο να ενεργήσει ένας αξιολογητής ταυτόχρονα ως κριτής και σύμβουλος αλλά μια ζυγισμένη προσέγγιση, κατά την οποία καλύπτονται τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά σημεία με κύριο στόχο την επίλυση προβλημάτων, φαίνεται ότι είναι πιο αποτελεσματική. Στην περίπτωση αυτή ο αξιολογητής δεν πρέπει να έχει ύφος και στάση εξουσίας και ο αξιολογούμενος πρέπει να ενθαρρύνεται να μιλάει ελεύθερα (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Ένα πρόβλημα που κατά καιρούς έχει συζητηθεί είναι αν οι αξιολογήσεις πρέπει να κοινοποιούνται στους εργαζομένους ή όχι. Εκ προοιμίου πρέπει να ειπωθεί ότι σήμερα όλες οι ενδείξεις είναι υπέρ της αποκαλούμενης ανοικτής αξιολόγησης, της κοινοποίησης δηλαδή στον ενδιαφερόμενο των αποτελεσμάτων της. Στις περιπτώσεις που υιοθετήθηκε το ανοιχτό σύστημα οι αντιδράσεις γενικά ήταν λιγότερες από όσες αναμενόταν και σε αυτό συνετέλεσε το γεγονός ότι οι αξιολογούντες προϊστάμενοι, ακριβώς για να αποφύγουν αντιδράσεις και προβλήματα, φροντίζουν να κάνουν πιο σωστά τη δουλειά τους, θεμελιώνοντας τις κρίσεις τους και καταγράφοντας τα πραγματικά γεγονότα πάνω στα οποία τις στηρίζουν. Οι αντίθετοι προς το ανοιχτό σύστημα αξιολόγησης προβάλλουν δυο επιχειρήματα. Πρώτο, ότι ένα τέτοιο σύστημα οδηγεί σε πολύ επιεικέστερες κρίσεις για να αποφευχθούν τα προβλήματα και δεύτερο, ότι πολλές φορές οι προαγωγές του προσωπικού είναι ζήτημα πολιτικής ή εξαρτώνται και από άλλο θέματα (όπως για παράδειγμα διαθέσιμα κονδύλια ή οργανικές θέσεις), οπότε η ανοιχτή αξιολόγηση μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα, εφόσον αναγκαστικά θα υπάρξουν αδικίες, ή τουλάχιστο δε θα προωθηθούν όλοι όσοι έχουν θετικές αξιολογήσεις (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Η παρακίνηση των εργαζομένων μπορεί να οριστεί ως ένα σύνολο τεχνικών που μπορεί να εφαρμοστούν από τους διευθυντές των δημόσιων νοσοκομείων και των κλινικών. Οι τεχνικές αυτές μπορεί να εξηγήσουν τις διεργασίες που εξηγούν τον τρόπο λειτουργίας ενός οργανισμού (Spreitzer, 1995). Πολλοί ερευνητές επέκτειναν αυτό τον ορισμό προκειμένου να συμπεριλάβουν την έννοια του επανασχεδιασμού της εργασίας (Kanter, 1977), την αυτοαποτελεσματικότητα με τη μείωση της αδυναμίας (Conger & Kanungo, 1988) και τα εσωτερικά κίνητρα εργασίας (Thomas & Velthouse, 1990).

3.1.1. Η καινοτόμος συμπεριφορά

Όσον αφορά μελέτες που διεξήχθησαν με δείγμα νοσηλευτές σε δημόσια νοσοκομεία θα πρέπει να ειπωθεί ότι έδειξαν πως οι συνθήκες του περιβάλλοντος εργασίας τους, όπως για παράδειγμα η ηγεσία, οι οργανωτικοί πόροι, το ανθρώπινο δυναμικό και η οργανωτική κατανομή του χρόνου, διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην παραγωγικότητα των νοσηλευτών (Hall, 2003, Holcomb et al., 2002, Moody, 2004). Λιγότερη έμφαση έχει δοθεί σε προσωπικούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα στην εμπειρία, τη γνώση, τη στάση, τη ψυχική και σωματική προετοιμασία, τα συναισθήματα και τη γενικότερη ψυχολογική κατάσταση και τις αξιολογήσεις της παραγωγικότητας τους (Chang & Liu, 2008). Ο Spreitzer (1996) υποστήριξε ότι οι ψυχολογικοί παράγοντες των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα η εμπιστοσύνη και η ενδυνάμωση τους, έχουν θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα τους. Βασικοί παράγοντες της ανάλυσης της παραγωγικότητας των νοσηλευτών θα πρέπει να είναι τα ψυχικά τους χαρακτηριστικά και η οργανωτική δομή στην οποία οι νοσηλευτές εργάζονται.

Ορισμένες μελέτες εξετάζουν την παραγωγικότητα συγκεκριμένων καινοτομιών υγείας είτε αφορά τον ιατρικό εξοπλισμό είτε αφορά τις θεραπείες (Cutler & McClellan, 1996, 2001a). Οι μελέτες αυτές έδειξαν ότι η παραγωγικότητα

αυξάνεται όταν εφαρμόζονται νέες θεραπείες σε παθήσεις της καρδιάς, στον καταρράκτη ή στην κατάθλιψη. Δεν εντοπίστηκαν όμως παρόμοια αποτελέσματα όσον αφορά θεραπείες στον καρκίνο του μαστού. Οι Cutler & McClellan (2001b) διαπίστωσαν ότι οι καινοτομίες μπορεί να οδηγήσουν σε αύξηση της παραγωγικότητας στον τομέα της υγείας.

3.1.2. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων

Σύμφωνα με την άποψη του Piggot-Irvine (2003) η αξιολόγηση είναι δυνατόν να έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές συνέπειες στον εργασιακό χώρο. Στην Ελλάδα μέχρι και σήμερα, όπως θα αποδειχθεί και στη συνέχεια με την αναφορά στη νομοθεσία της αξιολόγησης, η έννοια αυτή έχει αρνητική χροιά μέχρι και σήμερα. Οι ιδέες των εργαζομένων συχνά καταπνίγονται εξαιτίας της αδιαφορίας των ατόμων που ανήκουν στην ηγεσία ενός οργανισμού αλλά και εξαιτίας του γεγονότος ότι οι υπάλληλοι συχνά δεν λαμβάνουν μέρος στη λήψη των αποφάσεων που τους αφορούν και κατ' επέκταση στο μέλλον του οργανισμού στον οποίο εργάζονται.

Επιπλέον η έρευνα της Σαββίδου (2013) έδειξε ότι αν ένας εργαζόμενος που αξιολογείται αισθανθεί πως τα αποτελέσματα της είναι άδικο, τότε είναι πιθανό να αλλάξει το κλίμα της συνεργασίας του με τους συναδέλφους του, εντείνοντας τον ανταγωνισμό μαζί τους. Τα κίνητρα των εργαζομένων και κατ' επέκταση η ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους έχουν θετική επίδραση όσον αφορά το αποτέλεσμα της αξιολόγησης τους. Οι εργαζόμενοι τείνουν να συσχετίζουν την ικανοποίηση από την αξιολόγηση τους με την ενεργό συμμετοχή τους στη διαδικασία της αξιολόγησης (και κυρίως στη συνέντευξη αξιολόγησης) καθώς επίσης και το βαθμό που είναι ελεύθεροι ώστε να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους για θέματα που αφορούν την εργασιακή τους απόδοση. Αξιοσημείωτο είναι ότι όσο πιο πολύ οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διαδικασία της αξιολόγησης τους τόσο περισσότερο αποδέχονται και τα αποτελέσματα της και τόσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται. Παρόμοια ήταν και τα ευρήματα του Dessler (2000) που έδειξε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι δυνατόν να εξαρτηθεί από την ευκαιρία της ενεργούς συμμετοχής που μπορεί να έχουν κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης τους.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να γίνονται αμοιβαίες συμφωνίες για συγκεκριμένα μελλοντικά πλάνα πάνω στα οποία θα βασισθεί η αναπτυξιακή τους πορεία.

Επιπλέον η παρακίνηση των εργαζομένων σε σχέση με τον άμεσο προϊστάμενο τους είναι εξίσου θετικά κατά τη διάρκεια αλλά και έπειτα από την αξιολόγηση (Σαββίδου, 2013). Σύμφωνα με την άποψη του Taylor (1995) οι εργαζόμενοι ακόμα και όταν αξιολογούνται αρνητικά δεν αντιδρούν καθώς πιστεύουν πως η μέθοδος της αξιολόγησης τους είναι δίκαιη. Για αυτό το λόγο η συμμετοχή στην αξιολόγηση και η αιτιολόγηση της βαθμολογίας τους οδηγούν συχνά σε θετικές αντιδράσεις. Τα αποτελέσματα του Taylor (1995) επιβεβαιώθηκαν και από τα ευρήματα της έρευνας της Σαββίδου (2013).

Η έρευνα της Σαββίδου (2013) έδειξε πως οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως η αξιολόγηση πρέπει να διεξάγεται μία φορά το χρόνο. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αποδείξουν ότι αξίζουν περισσότερο, ότι έχουν τα κατάλληλα προσόντα για τη θέση εργασίας τους και ότι αντιμετωπίζουν την αξιολόγηση ως ένα εργαλείο που μπορεί να τους βοηθήσει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι όταν αναγνωρίζεται η προσπάθεια τους η απόδοση τους και η αφοσίωση τους απέναντι στον οργανισμό που απασχολούνται.

Η θετική αξιολόγηση, όπως εξάλλου αναμένεται, είναι σε γενικές γραμμές πιο αποδεκτή από ότι η αρνητική. Η αρνητική αξιολόγηση έχει ως επακόλουθο να περιπλέξει τη διαδικασία της αξιολόγησης καθώς μπορεί να προκαλέσει αρνητικά συναισθήματα στους εργαζομένους. Αυτό συμβαίνει γιατί οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να δείξουν πως είναι κατώτεροι σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους (Mathis&Jackson, 2000).

Οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδώσουν καλύτερα όταν καλύπτονται και οι οικονομικές και οι μη οικονομικές τους ανάγκες. Η επιβράβευση των εργαζομένων τους παρακινεί και δεν τους αποθαρρύνει. Η επιβράβευση τους αυξάνει την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα τους. Όμως πολύ συχνά δεν εφαρμόζεται κάτι τέτοιο στους δημόσιους.

3.2. Το νομοθετικό πλαίσιο της αξιολόγησης των υπαλλήλων υγείας και πρόνοιας

Ο θεσμός της αξιολόγησης των οργάνων του κράτους καθιερώθηκε για πρώτη φορά το 1833 με το διάταγμα της 22ας Νοεμβρίου, που περιελάμβανε το βιβλίο ποιότητας των δημοσίων υπηρετών, στο οποίο αναγραφόταν όλα εκείνα τα στοιχεία με βάση τα οποία αξιολογούνταν τα όργανα του κράτους. Ο θεσμός αυτός κάλυπτε όλους τους υπηρέτες-υπαλλήλους του κράτους, ενώ παρείχε στην κυβέρνηση τη δυνατότητα με βάση αυτό το βιβλίο να έχει πλήρεις και ακριβείς γνώσεις για την προσωπική κατάσταση όλων των υπαλλήλων. Αυτό την βοηθούσε ώστε να μπορεί να τους κρίνει τόσο για τις γνώσεις τους και τις ικανότητες τους όσο και για τη δραστηριότητά τους. (Αλεξιάδης, 2000).

Το 1951, ο υπ' αριθμό 1811 νόμος ήταν ο πρώτος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας που θέσπισε νέο σύστημα αξιολόγησης βασιζόμενο σε 18 κριτήρια, διασφαλίζοντας έτσι από νομικής πλευράς το σύστημα αυτό και προσδίδοντάς του ιδιαίτερη νομική βαρύτητα, έτσι ώστε τυχόν πλημμελής εφαρμογή του στη σύνταξη των εκθέσεων αυτού να επισύρει πειθαρχικές κυρώσεις και δικαστικές ακυρότητες. Αλλά και μετά τη θέσπιση αυτού του συστήματος η δημόσια διοίκηση απασχολούνταν από το ζήτημα της υιοθέτησης ενός υγιούς συστήματος αξιολόγησης, περισσότερο αξιόπιστου και λειτουργικού, χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα τόσο για αυτούς που κρίνονταν όσο και για αυτούς που ασκούσαν την αξιολόγηση. (Αλεξιάδης, 2000).

Το 1983 ο νόμος 1400 καθιέρωσε το δεύτερο στη σειρά σύστημα αξιολόγησης των οργάνων του κράτους με βάση το ΠΔ 581/1984, στο οποίο παρέπεμπε ο νόμος 1586/1986 για τις προαγωγές αυτών. Μέσω του νέου συστήματος αξιολόγησης καταβαλλόταν προσπάθεια για την ορθή εκτίμηση και την εξέταση όλων των παραγόντων και των προσόντων (τυπικών και ουσιαστικών) του υπαλλήλου, για το σχηματισμό άποψης δίκαιης και αμερόληπτης, η οποία εδραζόταν στις συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου στην Ελλάδα, της αμεροληψίας, της ουδετερότητας και της νομιμότητας, έτσι ώστε για τον κάθε υπάλληλο να υφίσταται μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση. (Αλεξιάδης, 2000).

Το σύστημα αυτό της αξιολόγησης αντικαταστάθηκε από το άρθρο 54 του νόμου 1943/1991 σύμφωνα με το οποίο ίσχυε: «Καθιερώνεται από 1/1/1992 σύστημα αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν, βάσει σαφώς προκαθορισμένων κριτηρίων, σε συνάρτηση με τους καθορισμένους στόχους και δείκτες, που επιτρέπουν την εκτίμηση της απόδοσης των υπαλλήλων εντός ορισμένης χρονικής περιόδου, με σκοπό την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών» (Αλεξιάδης, 2000: 206).

Παράλληλα με τη θέσπιση αυτού του νόμου εκδόθηκε το προεδρικό διάταγμα 318/1992 με βάση το οποίο καθορίζονταν οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτούνταν αξιολόγηση, τα κριτήρια της αξιολόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με τους βαθμούς ή τις κλίμακες του συστήματος αξιολόγησης. Με την απόφαση αυτή μπορεί να καθορίζονται αποκλίσεις από το γενικό πλαίσιο της ποσοστιαίας κλιμάκωσης της αξιολόγησης των υπαλλήλων, εφόσον δικαιολογούνται από τη φύση των ασκούμενων κατά υπηρεσία καθηκόντων. (Αλεξιάδης, 2000).

Σύμφωνα με το άρθρο 40 του Ν 3528/2007 προβλέπεται: «Με τη συμπλήρωση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας, οι υπάλληλοι μονιμοποιούνται αυτοδίκαια, με εξαίρεση τους υπαλλήλους στους οποίους έχει επιβληθεί πειθαρχική ποινή ή για τους οποίους υφίσταται πειθαρχική εκκρεμότητα ή υπάρχει δυσμενής έκθεση αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων. Στις τελευταίες αυτές περιπτώσεις για τη μονιμοποίηση ή μη, αποφαινεται το υπηρεσιακό συμβούλιο εντός δύο μηνών από τη συμπλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας».

Ο Ν.3839/2010 που αντικατέστησε το άρθρο 85 του Ν.3528/2007, προβλέπει ότι για την ιεραρχική εξέλιξη διενεργείται υπηρεσιακή αξιολόγηση κατά την οποία, «τα κριτήρια της έκθεσης αξιολόγησης, αξιολογούνται βάσει της βαθμολόγησης τους στις εκθέσεις αξιολόγησης και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος αυτής για κάθε κριτήριο με συντελεστή βαρύτητας 6». Δηλαδή, προκειμένου να καλυφθεί

οποιαδήποτε θέση στην ιεραρχία, πλέον διαδραματίζουν ρόλο και οι εκθέσεις αξιολόγησης. Ας παρατηρηθεί ότι στον Ν.3528/2007, όπου και θεσπίστηκε με σαφή τρόπο η σύνδεση κριτηρίων και υπηρεσιακής εξέλιξης, αυτά είχαν αυξημένη βαρύτητα με συντελεστή 9 και όχι 6 όπως ισχύει μετά την ψήφιση του τελευταίου νόμου.

Σύμφωνα με το άρθρο 83 του Ν.3528 «οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 82 και έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησής τους». Στον προηγούμενο δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (Ν.2683/99) και στο άρθρο 82 δε γίνονταν αναφορά στην έκθεση αξιολόγησης αλλά προέβλεπε: «οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο ενιαίο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο και κατέχουν τα ουσιαστικά προσόντα, σύμφωνα με τα στοιχεία του προσωπικού τους μητρώου».

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν.3205/2003, «για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο, απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο. Κατ' εξαίρεση, απαιτείται και σύμφωνη γνώμη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, στις περιπτώσεις που έχει επιβληθεί στον υπάλληλο πειθαρχική ποινή ή υπάρχει ποινική καταδίκη σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων του ή όταν από τις εκθέσεις αξιολόγησης και επιθεώρησης ή και λοιπά στοιχεία του προσωπικού μητρώου του, προκύπτει η μη ικανοποιητική ανταπόκριση στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του στην υπηρεσία ή η συμπεριφορά του προς τους πολίτες κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας δεν είναι η πρέπουσα, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1. Σκοπός

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό της να μελετήσει την αξιολόγηση των δημόσιων υπαλλήλων που εργάζονται στους τομείς υγείας και πρόνοιας και πως η αξιολόγηση τους επηρεάζει. Επιμέρους στόχοι είναι η μελέτη και η αποτύπωση των επιπτώσεων της αξιολόγησης στην παρακίνηση τους.

4.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας είναι:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας για την αξιολόγηση τους;
2. Ποιες είναι οι απόψεις των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας για την αρνητική τους αξιολόγηση;
3. Ποιες είναι οι απόψεις των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας για τη θετική τους αξιολόγηση;
4. Ποιες είναι οι απόψεις των δημόσιων υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας σχετικά με το ποιος πρέπει να κάνει την αξιολόγηση τους και πόσο συχνά πρέπει να υλοποιείται;
5. Πως τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο και έτη εργασίας) μπορούν να επηρεάσουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;

4.3. Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από 100 υπαλλήλους στους τομείς υγείας και πρόνοιας που εργάζονταν στο νομό Λέσβου. Η δειγματοληψία ήταν ευκολίας και τυχαία. Ήταν ευκολίας καθώς ο ερευνητής είχε πρόσβαση στις δομές που εργάζονταν οι συγκεκριμένοι υπάλληλοι λόγω του τόπου κατοικίας του. Ήταν όμως και τυχαία γιατί όλοι οι συμμετέχοντες είχαν τις ίδιες πιθανότητες να συμπεριληφθούν στο δείγμα. Η συμμετοχή ενός υπαλλήλου δεν απέκλειε τη συμμετοχή του άλλου (Παρασκευόπουλος, 1998).

4.4. Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο που αποτελούνταν από κλειστού τύπου ερωτήσεις. Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε καθώς σε σύντομο χρονικό διάστημα και με σχετικά μικρό κόστος ο ερευνητής μπορούσε να συλλέξει τα δεδομένα του. Οι κλειστού τύπου ερωτήσεις περιλαμβάνουν προκαθορισμένες απαντήσεις από τις οποίες πρέπει να επιλέξουν οι συμμετέχοντες εκείνη την απάντηση που τους εκφράζει περισσότερο. Οι κλειστού τύπου ερωτήσεις είναι εύκολες στην κωδικοποίηση τους αλλά είναι δύσκολο να κατασκευαστούν (Παρασκευόπουλος, 1998).

Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας κατασκευάστηκε από τη Σαββίδου (2013). Προκειμένου να χρησιμοποιηθεί για τους σκοπούς αυτής της έρευνας ζητήθηκε σχετική άδεια από τη συγκεκριμένη ερευνήτρια και όταν δόθηκε τότε ξεκίνησε η έρευνα. Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από πέντε ερωτήσεις που μετρούν τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση και πόσα χρόνια εργάζονται στο συγκεκριμένο νοσοκομείο, κλινική). Στη συνέχεια υπάρχουν 10 ερωτήσεις που μετρούν τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με την τελευταία τους αξιολόγηση, 8 ερωτήσεις που μετρούν την αντίδραση των εργαζομένων έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση και 5 ερωτήσεις που μετρούν την αντίδραση των εργαζομένων έπειτα από μια θετική αξιολόγηση. Στο τέλος του ερωτηματολογίου υπάρχουν 2 ερωτήσεις

που η πρώτη μετρά τη συχνότητα της αξιολόγησης των εργαζομένων και η δεύτερη το ποιοι θα πρέπει να υπεύθυνοι για την αξιολόγηση των εργαζομένων. Το ερωτηματολόγιο αυτό είχε σταθμιστεί από τη Σαββίδου (2013) και για αυτό το λόγο δεν κρίθηκε σκόπιμο να αξιολογηθεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του.

4.5. Συλλογή δεδομένων

Η συλλογή δεδομένων διεξήχθη κατά τους καλοκαιρινούς μήνες του 2015 και πιο συγκεκριμένα τον Ιούνιο 2015. Ο ερευνητής προσέγγισε αρχικά τους διευθυντές των τμημάτων όπου θα συμμετείχαν στην έρευνα και τους ανακοίνωσε το σκοπό και τα ερευνητικά του ερωτήματα. Όταν πήρε την έγκριση τους οργάνωσε συναντήσεις με τους υπαλλήλους των τμημάτων αυτών μισή ώρα μετά την ολοκλήρωση της βάρδιας τους όπου τους ζητήθηκε να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο. Η συμπλήρωση του κάθε ερωτηματολογίου είχε διάρκεια περίπου 15 λεπτά.

4.6. Ανάλυση δεδομένων

Όταν συγκεντρώθηκαν τα αποτελέσματα από τα ερωτηματολόγια οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν με σκοπό να περαστούν στο SPSS 20. Αρχικά μετρήθηκαν οι ποσοστιαίες συχνότητες όλων των ερωτήσεων, αλλά επειδή τα γραφήματα που προέρχονται από το SPSS είναι δυσανάγνωστα, ο ερευνητής χρησιμοποίησε το πρόγραμμα Excel 2010 προκειμένου να κατασκευάσει τα κυκλικά διαγράμματα με τις ποσοστιαίες συχνότητες όλων των ερωτήσεων.

Στη συνέχεια προκειμένου να εντοπιστούν διαφορές ανάμεσα στους μέσους όρους των δύο φύλων διεξήχθη ανάλυση t-test για ανεξάρτητα δείγματα (independentsamplet-test). Αυτό έγινε γιατί η ανεξάρτητη μεταβλητή (το φύλο) ήταν διχοτομική κατηγορική μεταβλητή και οι εξαρτημένες μεταβλητές (ερωτήσεις που αφορούσαν την αξιολόγηση) ήταν τύπου Likert και επομένως ήταν ιεραρχικού τύπου.

Έπειτα διεξήχθη ανάλυση διακύμανσης μονής κατεύθυνσης (one-way ANOVA) προκειμένου να εντοπιστούν διαφορές στους μέσους όρους μεταξύ των

διάφορων ομάδων οικογενειακής κατάστασης και μορφωτικού επιπέδου με τις απαντήσεις τους στις ερωτήσεις της αξιολόγησης. Το τεστ αυτό επιλέχθηκε γιατί οι ανεξάρτητες μεταβλητές (οικογενειακή κατάσταση και μορφωτικό επίπεδο) ήταν κατηγορικού τύπου με πάνω από δύο κατηγορίες και οι εξαρτημένες μεταβλητές (ερωτήσεις που αφορούσαν την αξιολόγηση) ήταν τύπου Likert και επομένως ήταν ιεραρχικού τύπου.

Στη συνέχεια μετρήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearsonr προκειμένου να εντοπιστούν συσχετίσεις μεταξύ της ηλικίας και των ετών εργασίας των υπαλλήλων στους τομείς υγείας και πρόνοιας με τις απαντήσεις τους στις ερωτήσεις της αξιολόγησης. Ο συντελεστής συσχέτισης κρίθηκε κατάλληλος καθώς οι ανεξάρτητες μεταβλητές (ηλικία και έτη εργασίας) ήταν αριθμητικού τύπου και οι εξαρτημένες μεταβλητές (ερωτήσεις που αφορούσαν την αξιολόγηση) ήταν τύπου Likert και επομένως ήταν ιεραρχικού τύπου.

4.7. Δεοντολογικά ζητήματα

Στη συνάντηση που είχε ο ερευνητής με τους δημόσιους υπαλλήλους στους τομείς υγείας και πρόνοιας τους ενημέρωσε αρχικά για το σκοπό και τα ερευνητικά του ερωτήματα. Τους ενημέρωσε πως η συμμετοχή τους στην έρευνα είναι εθελοντική, πως οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμούσαν θα μπορούσαν να αποχωρήσουν από αυτή. Ακόμα τους ενημέρωσε ότι αν επιθυμούσαν να μην απαντήσουν σε κάποια ερώτηση μπορούσαν να μην το κάνουν. Ωστόσο δεν υπήρξαν αναπάντητες ερωτήσεις. Επιπλέον τους ενημέρωσε ότι δεν επρόκειτο να τους συμβεί κάποια βλάβη από τη συμμετοχή τους στην έρευνα και ότι όλες οι απαντήσεις τους θα ήταν ανώνυμες και εμπιστευτικές. Δεν επρόκειτο να κοινοποιηθούν σε τρίτα άτομα και έπειτα από την λήξη της έρευνας τα ερωτηματολόγια θα καταστρέφονταν για να μην έχει κανείς πρόσβαση σε αυτά. Αν οι συμμετέχοντες επιθυμούσαν να ενημερωθούν σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αφήσουν τα στοιχεία επικοινωνίας τους στον ερευνητή προκειμένου να επικοινωνήσει εκείνος μαζί τους όταν ολοκληρωθεί η έρευνα του. Ο ερευνητής τόνισε ότι με τη συμμετοχή τους στην έρευνα θα τον βοηθούσαν να ολοκληρώσει τις μεταπτυχιακές του σπουδές

και για αυτό το λόγο δεν υπήρξαν άτομα που αρνήθηκαν να συμμετέχουν (Παρασκευόπουλος, 1998).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5.1. Δημογραφικά στοιχεία του δείγματος

Το 52% των συμμετεχόντων ήταν άντρες ενώ το 48% ήταν γυναίκες. Το 14% των συμμετεχόντων είχε ηλικία 18-29 ετών, το 27% 30-39 ετών, το 34% 40-49 ετών και το 25% ήταν 50ετών και άνω. Το 45% των συμμετεχόντων ήταν έγγαμοι, το 41% άγαμοι, το 10% διαζευγμένοι και το 4% χήροι.

Το 14% των συμμετεχόντων είχαν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, το 21% ήταν κάτοχοι διπλώματος, το 33% ήταν κάτοχοι βασικού πτυχίου σπουδών, το 24% ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και το 8% ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών. Το 9% των συμμετεχόντων εργαζόταν στο συγκεκριμένο νοσοκομείο/κλινική για 1-3 χρόνια, το 17% για 4-6 έτη, το 17% για 7-10 έτη, το 30% για 11-20 έτη και το 27% για πάνω από 20 χρόνια (πίνακας 1).

Πίνακας 1

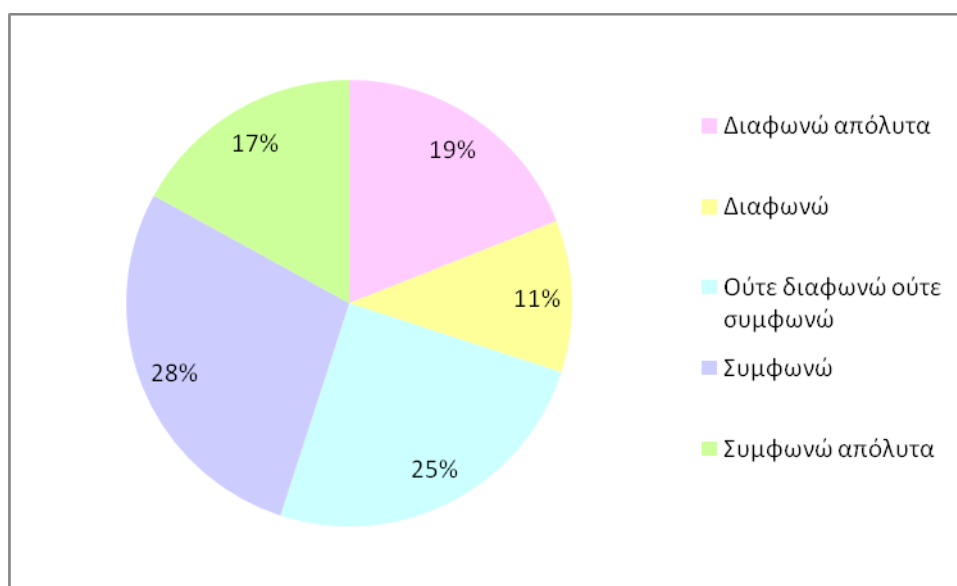
Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Φύλο: Άντρας – 52%
Γυναίκα – 48%
Ηλικία: 18-29 ετών – 14%
30-39 ετών – 27%
40-49 ετών 34%
50 ετών και άνω 25%
Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμοι – 45%
Άγαμοι – 41%
Διαζευγμένοι – 10%
Χήροι – 4%

<p>Μορφωτικό επίπεδο: Υποχρεωτική εκπαίδευση – 14%</p> <p>Κάτοχοι διπλώματος – 21%</p> <p>Κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών – 24%</p> <p>Κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών – 8%</p>
<p>Χρόνια εργασίας στο συγκεκριμένο νοσοκομείο/κλινική: 1-3 χρόνια – 9%</p> <p>4-6 χρόνια – 17%</p> <p>7-10 χρόνια – 17%</p> <p>11-20 χρόνια – 30%</p> <p>20 χρόνια και άνω – 27%</p>

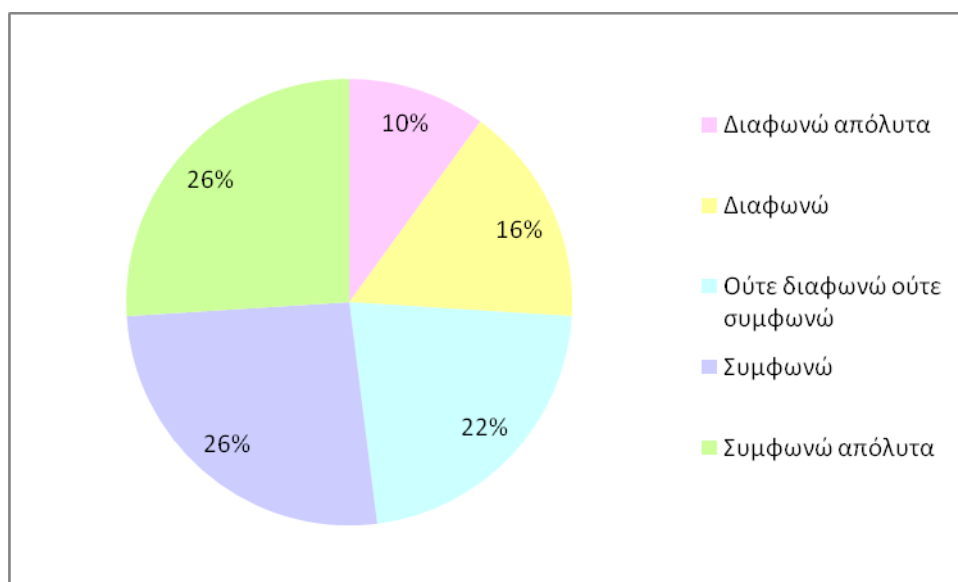
5.2. Απόψεις εργαζομένων μετά από μια αξιολόγηση της απόδοσης τους

Οι πιο πολλοί (45%) συμμετέχοντες συμφωνούν με την αξιολόγηση τους (το 28% συμφωνεί και το 17% συμφωνεί απόλυτα). Σχεδόν το ένα τρίτο διαφωνεί και το ένα τέταρτο από τους συμμετέχοντες ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί. Επί μέρους ποσοστά παρουσιάζονται αναλυτικά στο σχεδιάγραμμα 1.



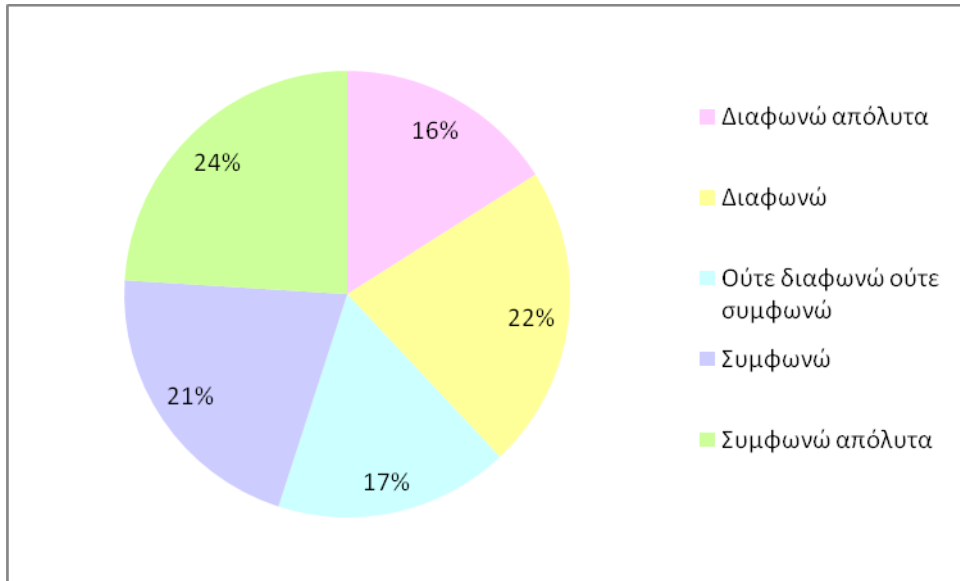
Σχεδιάγραμμα 1: Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τη βαθμολογία που έλαβα.

Το 52% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του (το 26% συμφωνεί απόλυτα και το 26% συμφωνεί). Το 22% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 16% διαφωνεί και το 10% διαφωνεί απόλυτα.



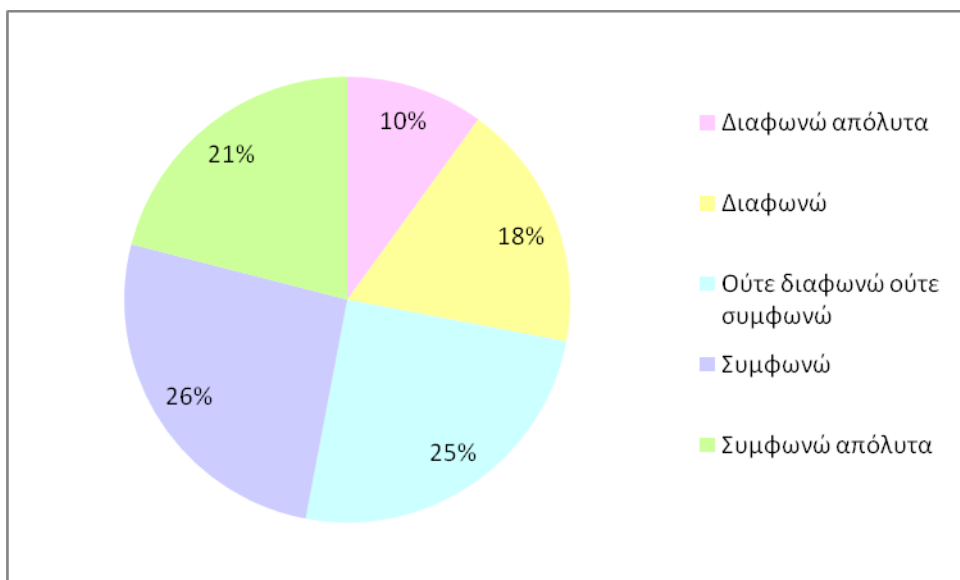
Σχεδιάγραμμα 2: Πιστεύω ότι ο αξιολογητής μου ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του.

Το 44% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι η αξιολόγηση τους αντιπροσωπεύει μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης τους (το 24% συμφωνεί απόλυτα και το 21% συμφωνεί). Το 17% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 22% διαφωνεί και το 16% διαφωνεί απόλυτα.



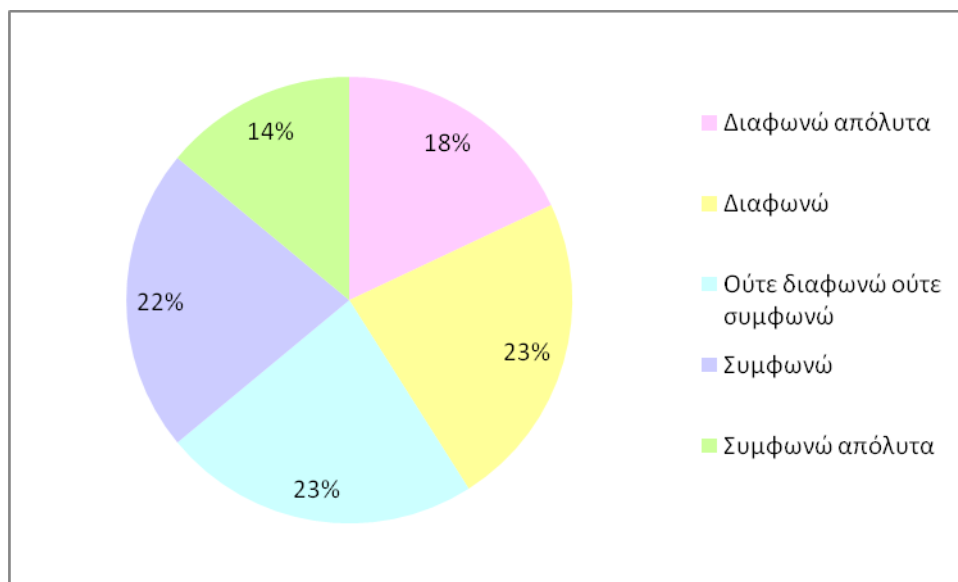
Σχεδιάγραμμα 3: Πιστεύω ότι αντιπροσωπεύει μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσής μου.

Το 47% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι γνωρίζουν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογηθούν (το 21% συμφωνεί απόλυτα και το 26% συμφωνεί). Το 25% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 18% διαφωνεί και το 10% διαφωνεί απόλυτα.



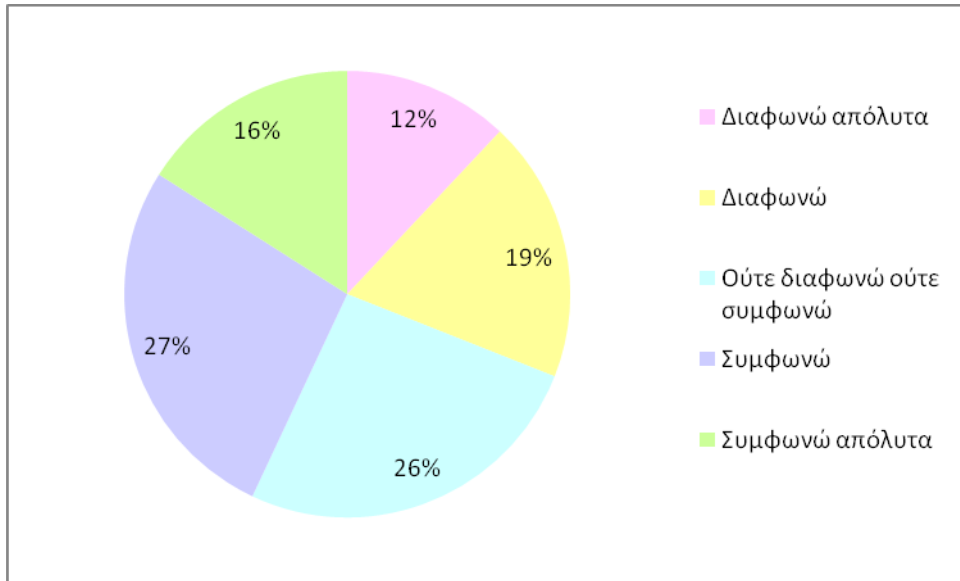
Σχεδιάγραμμα 4: Γνωρίζω από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι μου, με τους οποίους θα αξιολογηθώ.

Το 41% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους (το 18% διαφωνεί απόλυτα και το 23% διαφωνεί). Το 23% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 22% συμφωνεί και το 14% συμφωνεί απόλυτα.



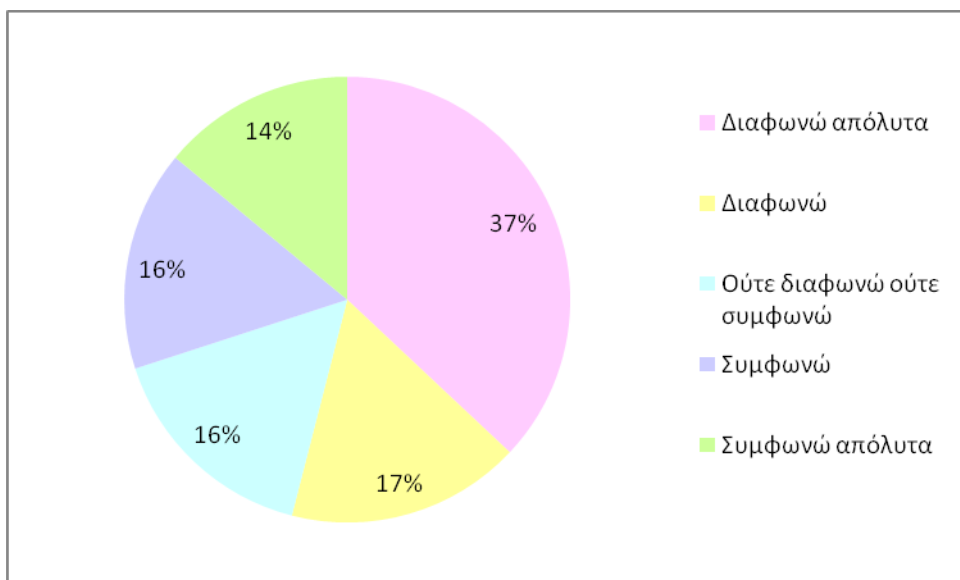
Σχεδιάγραμμα 5: Είχα ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μου.

Το 43% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι το αποτέλεσμα της αξιολόγησης είναι συμβατό με την απόδοσή τους (το 16% συμφωνεί απόλυτα και το 27% συμφωνεί). Το 26% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 19% διαφωνεί και το 12% διαφωνεί απόλυτα.



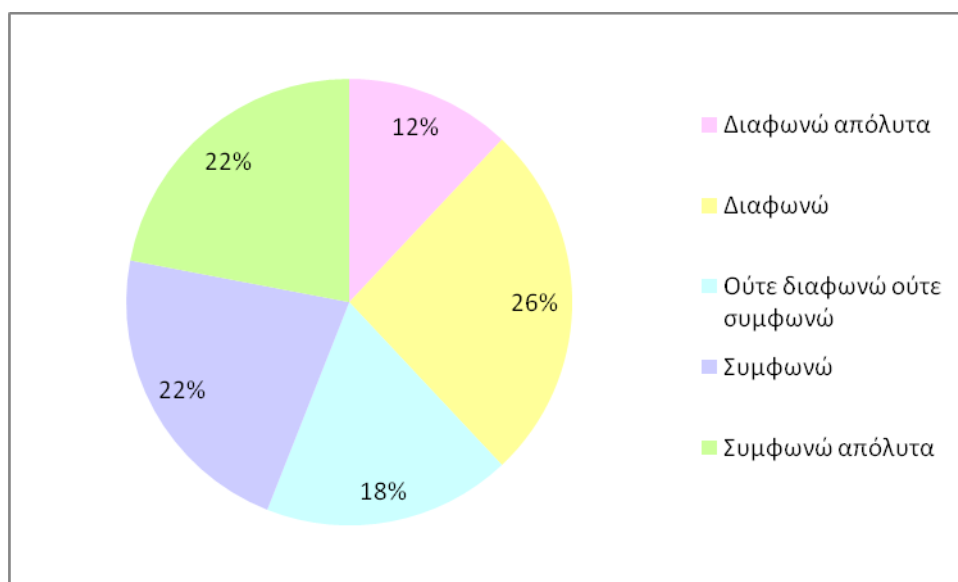
Σχεδιάγραμμα 6: Το αποτέλεσμα είναι συμβατό με την απόδοση μου.

Το 54% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι δίνονται ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσης τους, μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων (το 37% διαφωνεί απόλυτα και το 17% διαφωνεί). Το 16% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 16% συμφωνεί και το 14% συμφωνεί απόλυτα.



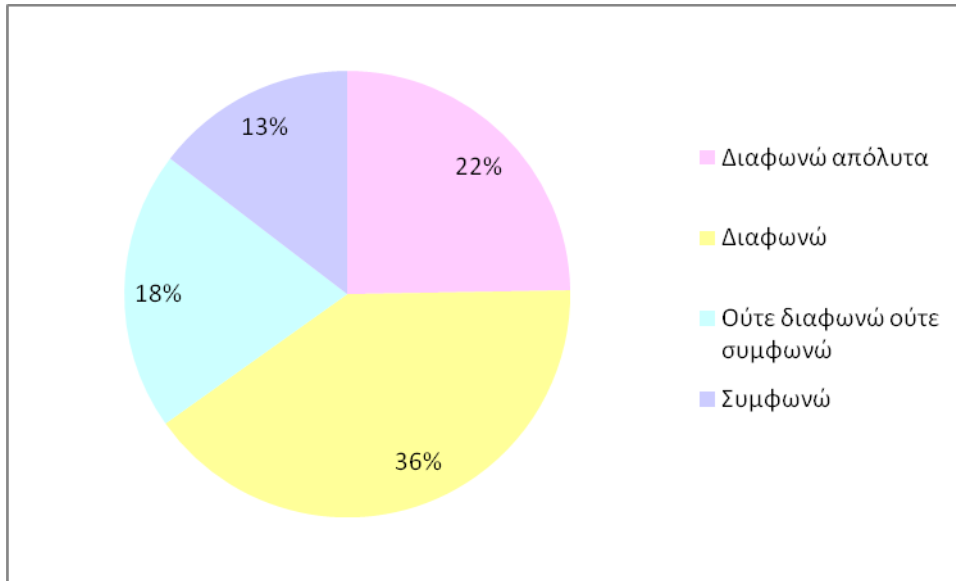
Σχεδιάγραμμα 7: Δίνονται ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσης μου, μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων.

Το 44% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι ο αξιολογητής τους είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους (το 22% συμφωνεί απόλυτα και το 22% συμφωνεί). Το 18% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 26% διαφωνεί και το 12% διαφωνεί απόλυτα.



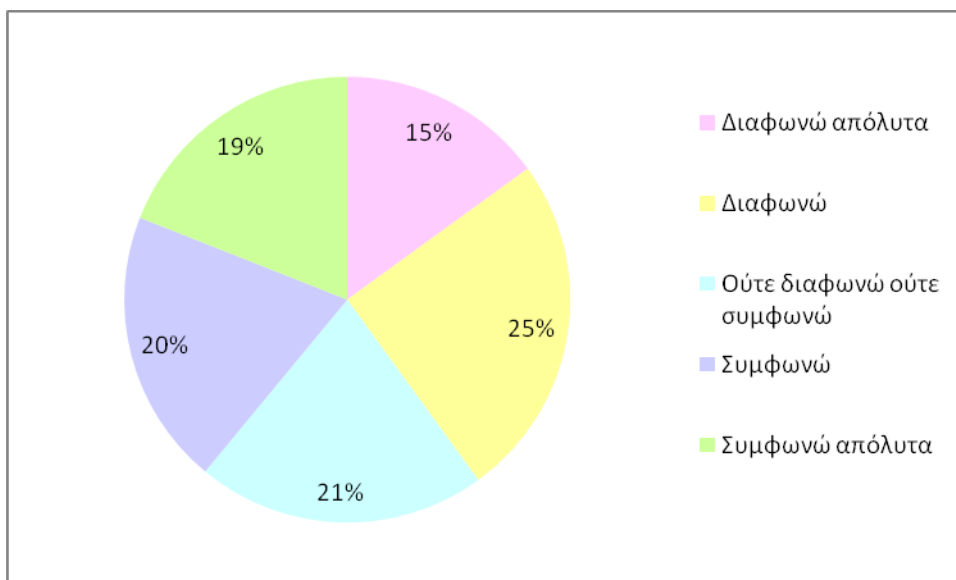
Σχεδιάγραμμα 8: Ο αξιολογητής μου είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά μου κατά τη διάρκεια του έτους.

Το 58% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγεί τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης τους (το 22% διαφωνεί απόλυτα και το 36% διαφωνεί). Το 18% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί και το 13% συμφωνεί.



Σχεδιάγραμμα 9: Ο αξιολογητής μου εξηγεί τους λόγους για τους οποίους πήρα το συγκεκριμένο βαθμό και μου προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης μου.

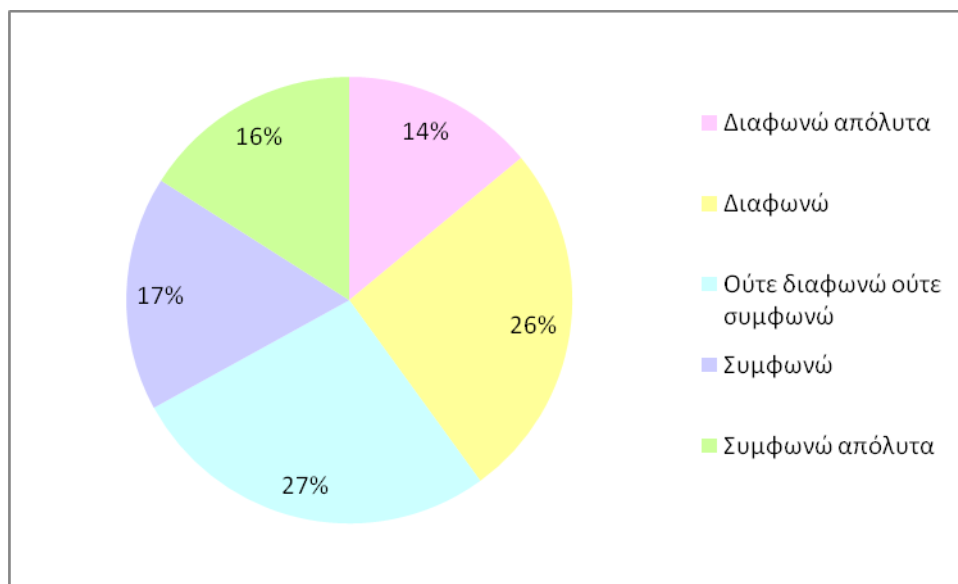
Το 40% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους είναι δίκαιο και αντικειμενικό (το 15% διαφωνεί απόλυτα και το 25% διαφωνεί). Το 21% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 20% συμφωνεί και το 19% συμφωνεί απόλυτα.



Σχεδιάγραμμα 10: Πιστεύω ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής μου είναι δίκαιο και αντικειμενικό.

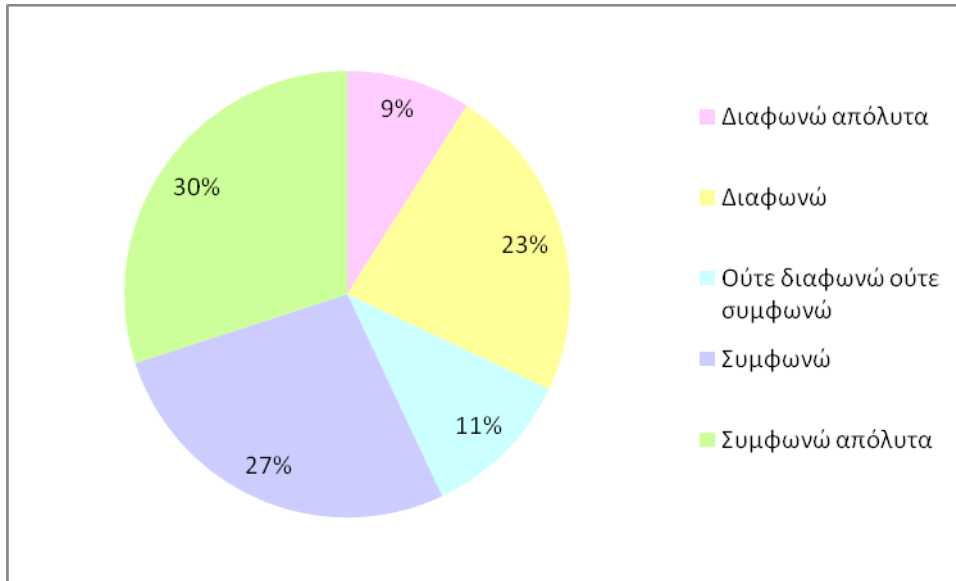
5.3. Απόψεις εργαζομένων μετά από μια αρνητική αξιολόγηση της απόδοσης τους

Το 40% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι νιώθουν ότι αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα (το 14% διαφωνεί απόλυτα και το 26% διαφωνεί). Το 27% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 17% συμφωνεί και το 16% συμφωνεί απόλυτα.



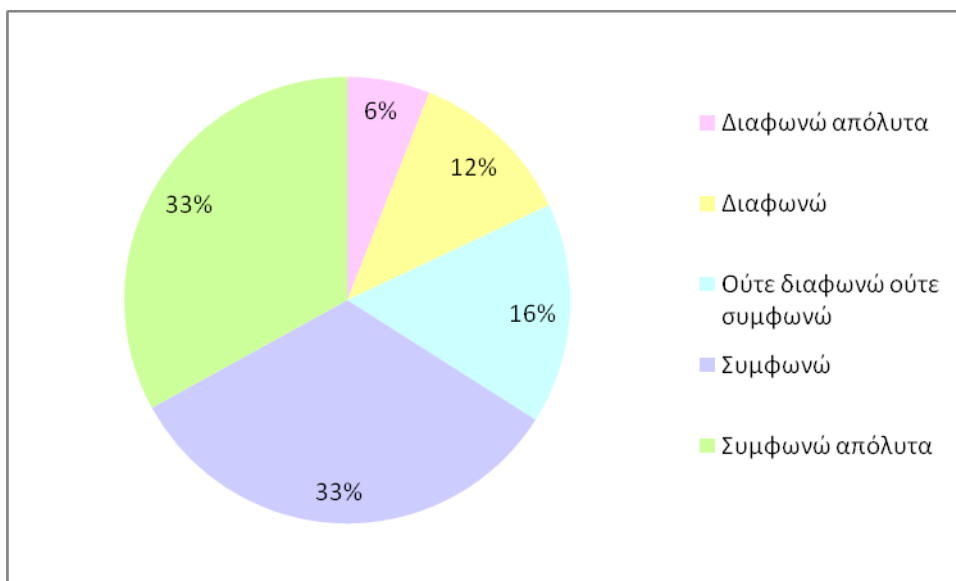
Σχεδιάγραμμα 11: Νιώθω ότι αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τους συναδέλφους μου με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα.

Το 57% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι αισθάνονται έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους (το 30% συμφωνεί απόλυτα και το 27% συμφωνεί). Το 11% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 23% διαφωνεί και το 9% διαφωνεί απόλυτα.



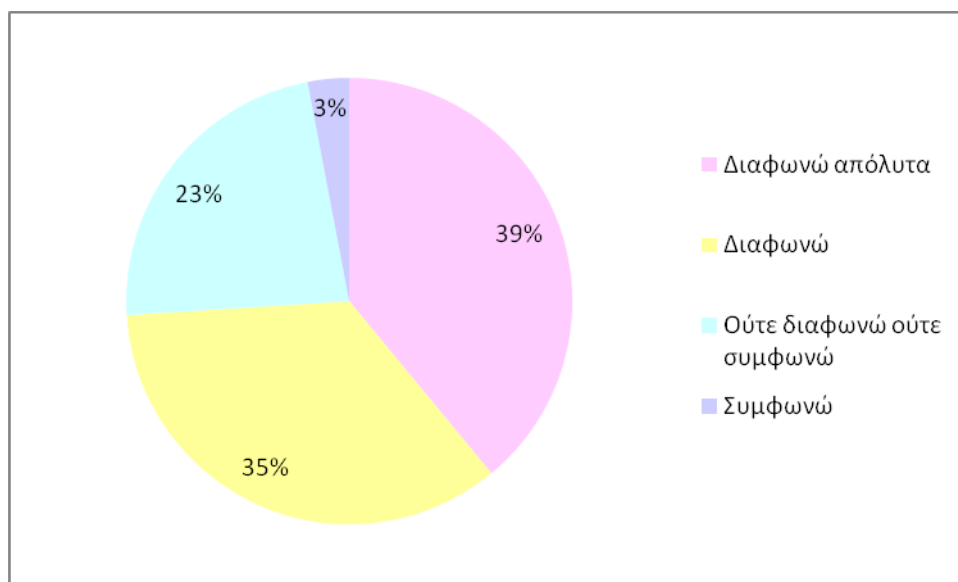
Σχεδιάγραμμα 12: Αισθάνομαι έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους μου.

Το 66% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι νιώθουν θυμό και απογοήτευση (το 33% συμφωνεί απόλυτα και το 33% συμφωνεί). Το 16% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 12% διαφωνεί και το 6% διαφωνεί απόλυτα.



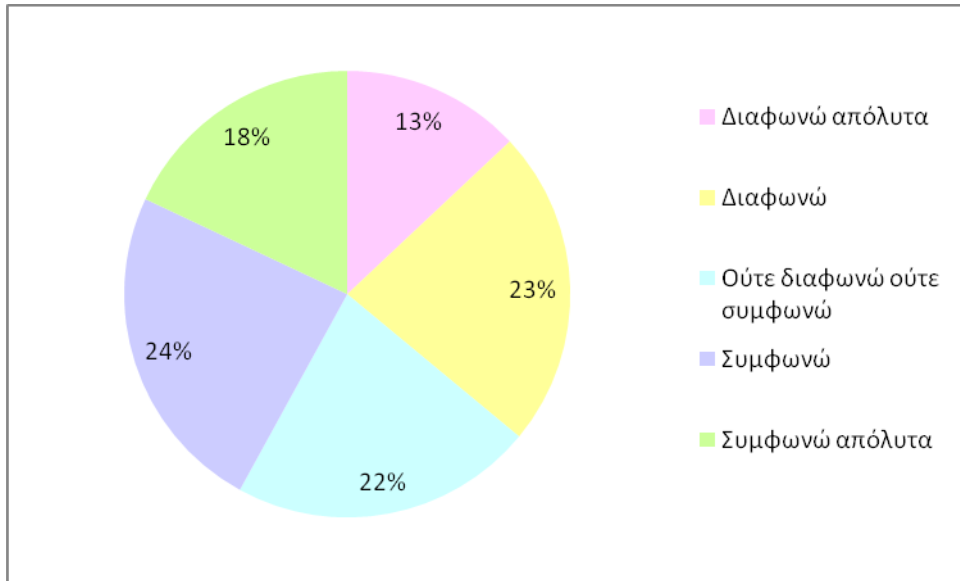
Σχεδιάγραμμα 13: Νιώθω θυμό και απογοήτευση.

Το 74% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι αδιαφορούν πλήρως για την αξιολόγηση τους (το 39% διαφωνεί απόλυτα και το 35% διαφωνεί). Το 23% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί και το 3% συμφωνεί.



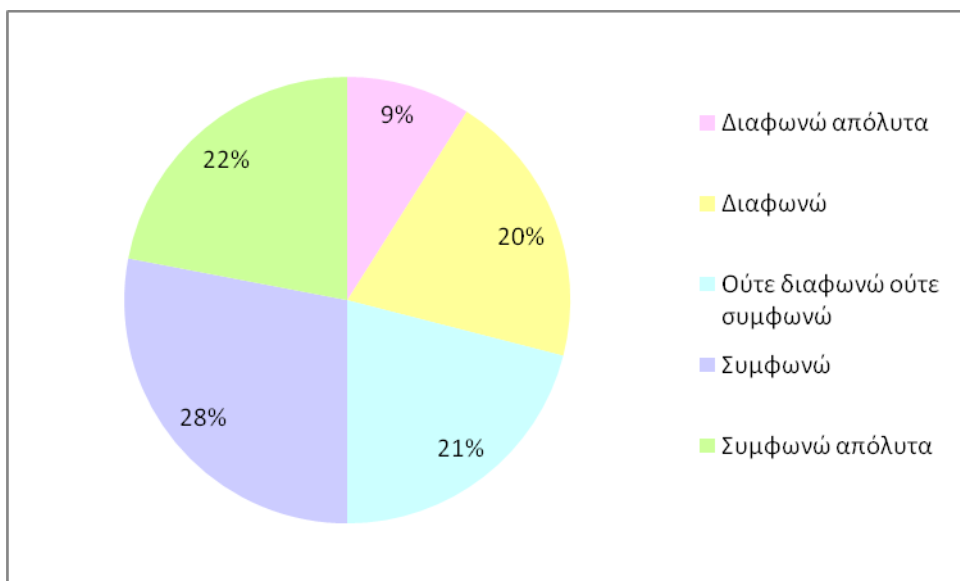
Σχεδιάγραμμα 14: Αδιαφορώ πλήρως για την αξιολόγηση μου.

Το 42% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι αλλάζουν τη συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους (το 18% συμφωνεί απόλυτα και το 24% συμφωνεί). Το 22% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 23% διαφωνεί και το 13% διαφωνεί απόλυτα.



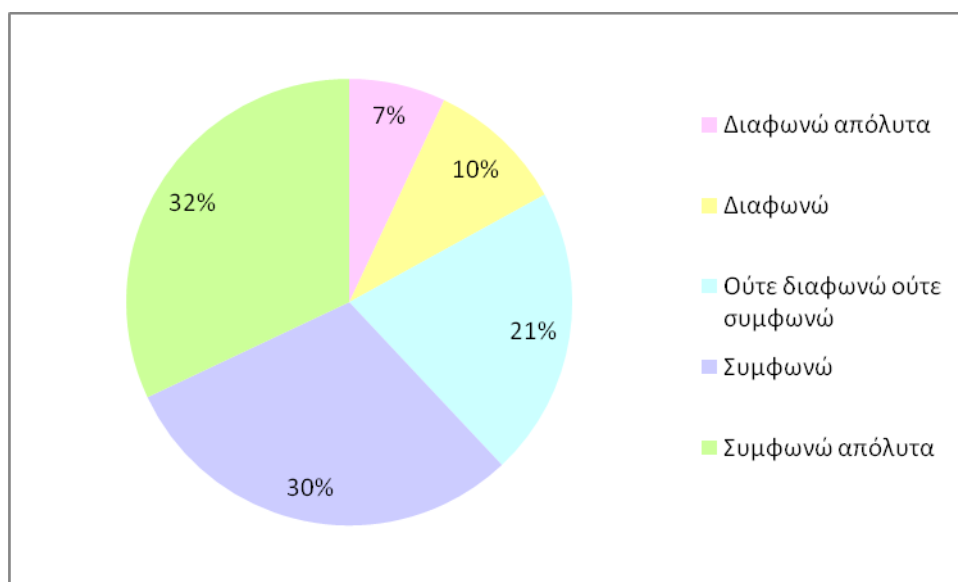
Σχεδιάγραμμα 15: Αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τον προϊστάμενο μου.

Το 50% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι η απόδοση τους μειώνεται (το 22% συμφωνεί απόλυτα και το 28% συμφωνεί). Το 21% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 20% διαφωνεί και το 9% διαφωνεί απόλυτα.



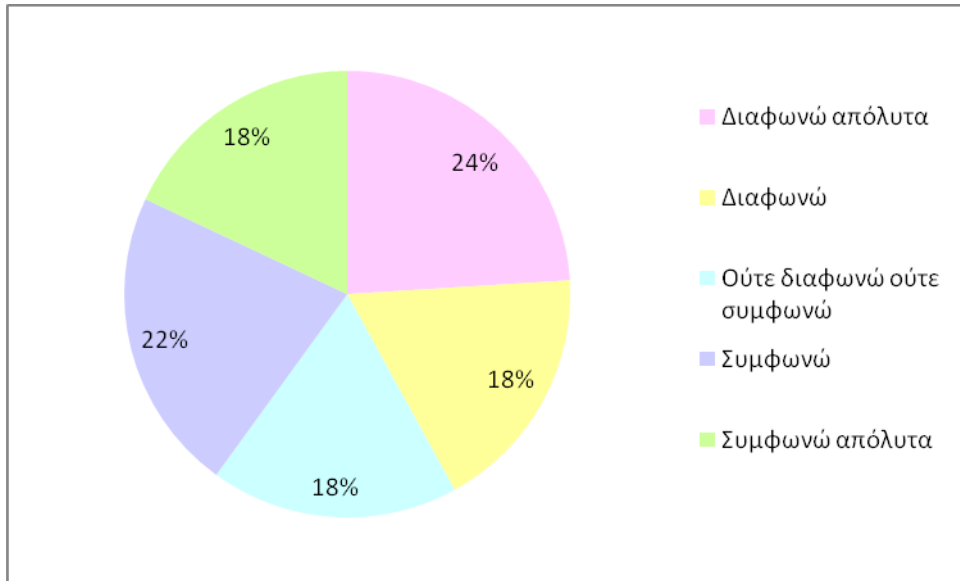
Σχεδιάγραμμα 16: Η απόδοσή μου μειώνεται.

Το 62% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι νιώθουν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους (το 32% συμφωνούν απόλυτα και το 30% συμφωνεί). Το 21% ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 10% διαφωνεί και το 7% διαφωνεί απόλυτα.



Σχεδιάγραμμα 17: Νιώθω αδικημένος/η σε σχέση με τους συναδέλφους μου.

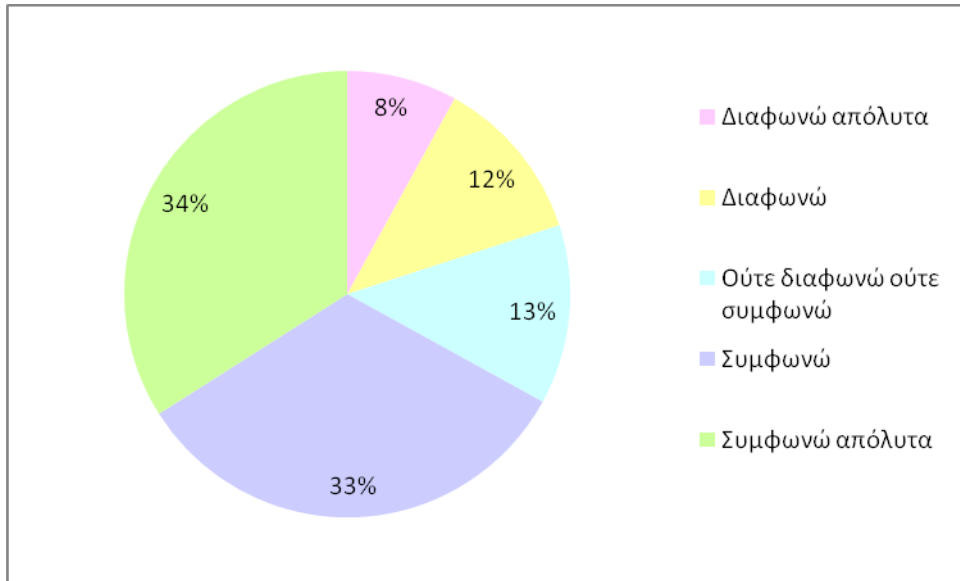
Το 42% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι αποδέχονται τη βαθμολογία τους και προσπαθούν να βελτιώσουν την απόδοσή τους (το 24% διαφωνεί απόλυτα και το 18% διαφωνεί). Το 18% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 22% συμφωνεί και το 18% συμφωνεί απόλυτα.



Σχεδιάγραμμα 18: Αποδέχομαι τη βαθμολογία μου και προσπαθώ να βελτιώσω την απόδοσή μου.

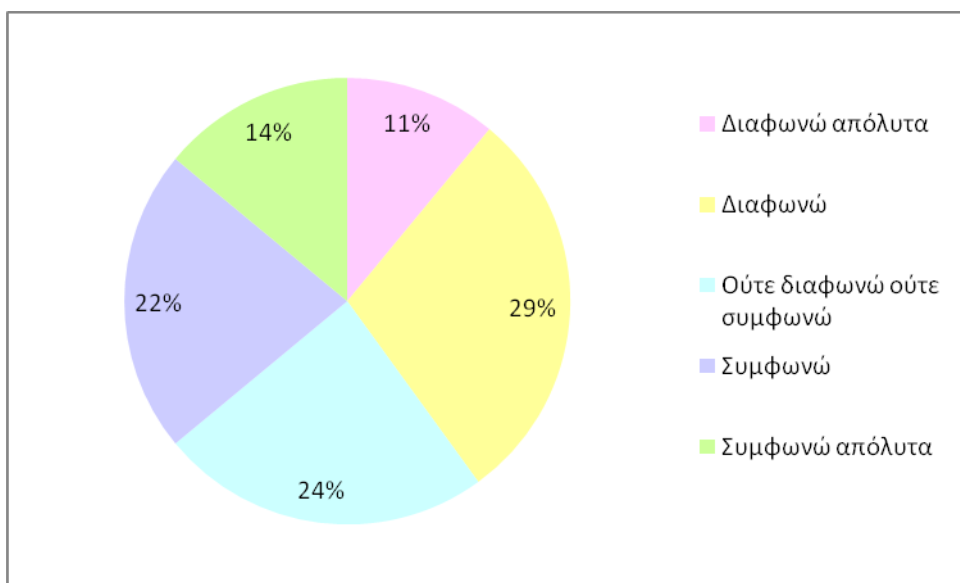
5.4. Απόψεις των εργαζομένων μετά από μια θετική αξιολόγηση της απόδοσής τους

Το 67% των συμμετεχόντων συμφωνεί με την άποψη ότι αισθάνονται δικαιωμένοι που αναγνωρίζεται η προσπάθειά τους και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια (το 34% συμφωνεί απόλυτα και το 33% συμφωνεί). Το 13% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 12% διαφωνεί και το 8% διαφωνεί απόλυτα.



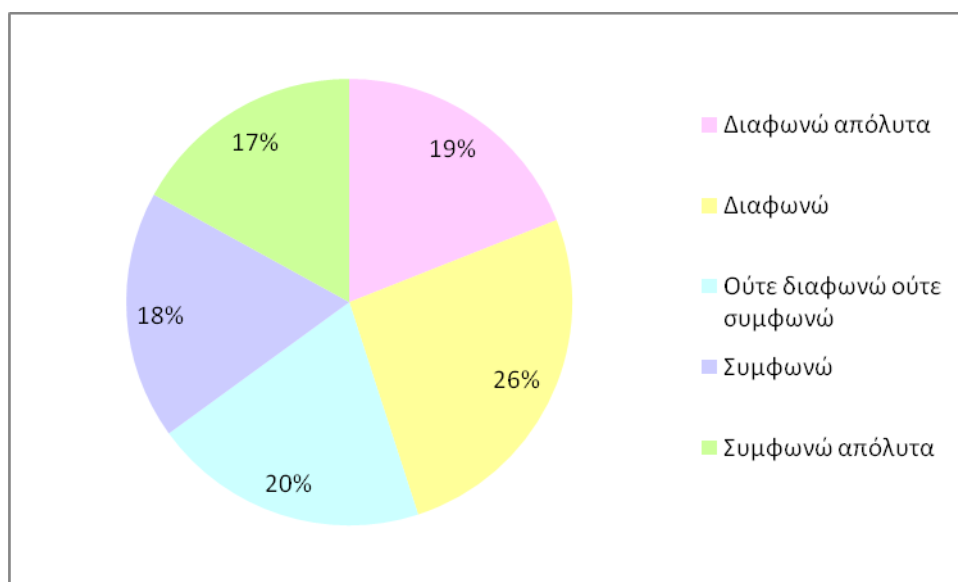
Σχεδιάγραμμα 19: Αισθάνομαι δικαιωμένος/η που αναγνωρίζεται η προσπάθεια μου και καταβάλλω μεγαλύτερη προσπάθεια.

Το 40% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι συνεχίζουν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια (το 11% διαφωνεί απόλυτα και το 29% διαφωνεί). Το 24% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 22% συμφωνεί και το 14% συμφωνεί απόλυτα.



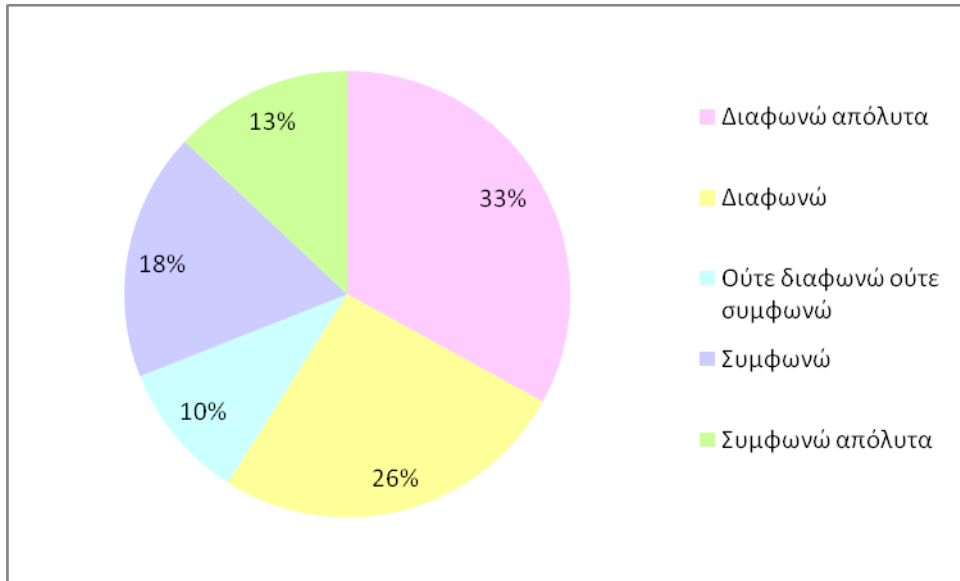
Σχεδιάγραμμα 20: Συνεχίζω να καταβάλλω την ίδια προσπάθεια.

Το 45% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι καθυστερούνται με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση τους (το 19% διαφωνεί απόλυτα και το 26% διαφωνεί). Το 20% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 18% συμφωνεί και το 17% συμφωνεί απόλυτα.



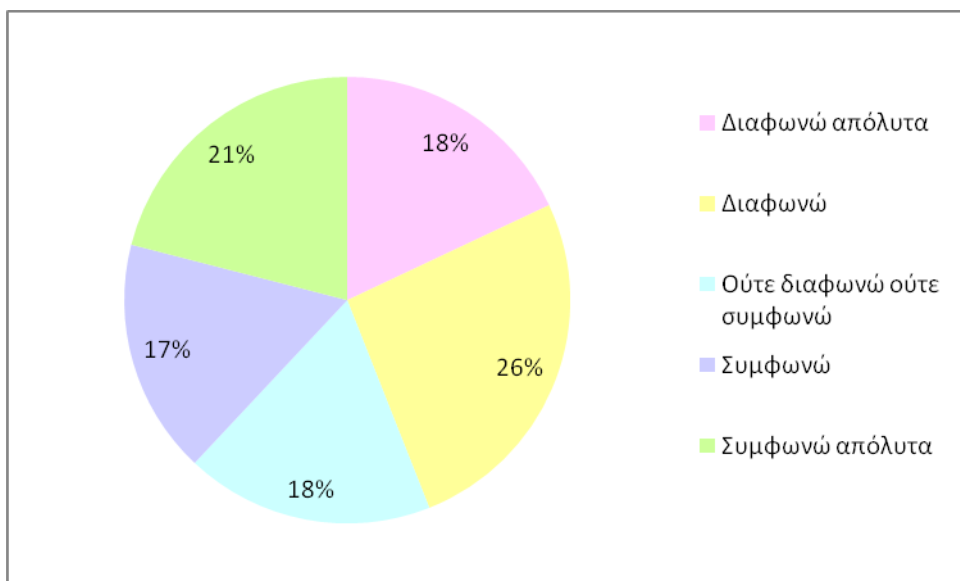
Σχεδιάγραμμα 21: Καθυστεράζομαι με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή μου.

Το 59% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι επιβραβεύονται για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα (το 33% διαφωνεί απόλυτα και το 26% διαφωνεί). Το 10% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 18% συμφωνεί και το 13% συμφωνεί απόλυτα.



Σχεδιάγραμμα 22: Επιβραβεύομαι για την καλή μου δουλειά με οικονομικά κίνητρα.

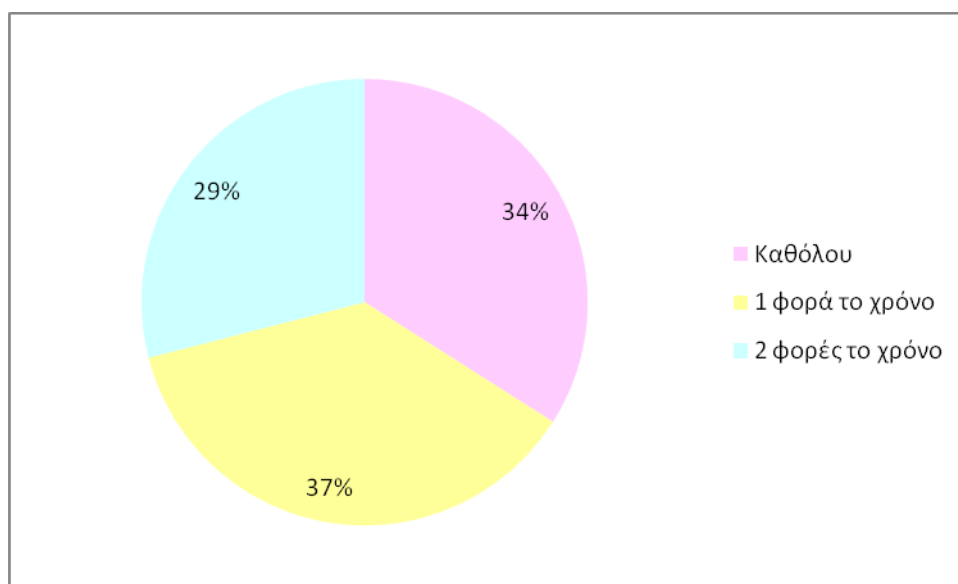
Το 44% των συμμετεχόντων διαφωνεί με την άποψη ότι επιβραβεύονται για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα (το 18% διαφωνεί απόλυτα και το 26% διαφωνεί). Το 18% των συμμετεχόντων ούτε διαφωνεί ούτε συμφωνεί, το 17% συμφωνεί και το 21% συμφωνεί απόλυτα.



Σχεδιάγραμμα 23: Επιβραβεύομαι για την καλή μου δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα

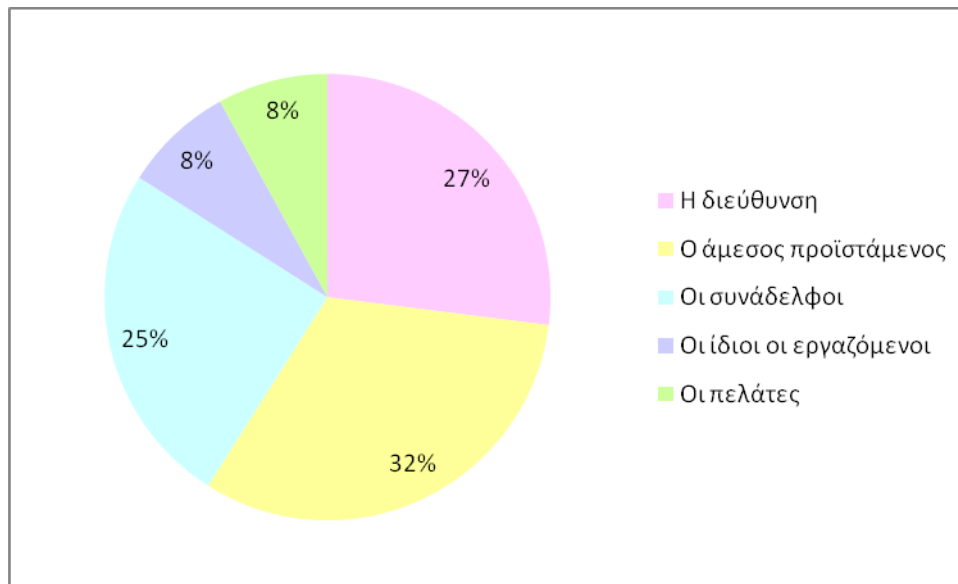
5.5. Απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τη συχνότητα που πρέπει να διεκπεραιώνεται η αξιολόγηση τους και για το ποιος ή ποιοι πιστεύουν ότι πρέπει να διεξάγουν την αξιολόγηση τους

Το 34% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι δεν θα έπρεπε να γίνεται αξιολόγηση της απόδοσης τους. Το 37% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η αξιολόγηση της απόδοσης τους πρέπει να γίνεται μια φορά το χρόνο και το 29% πως πρέπει να γίνεται δύο φορές το χρόνο.



Σχεδιάγραμμα 24: Κατά την δική σας άποψη πόσο συχνά νομίζετε ότι πρέπει να γίνεται η αξιολόγηση της απόδοσης σας;

Το 27% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται από τη διεύθυνση, το 32% από τον άμεσα προϊστάμενο, το 25% από τους συναδέλφους και το 8% από τους ίδιους τους εργαζομένους ή τους πελάτες.



Σχεδιάγραμμα 25: Ποιος πιστεύετε ότι πρέπει να κάνει την αξιολόγηση της απόδοσής σας;

5.6. Πώς η ηλικία επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;

Για να διαπιστωθεί η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου διεξήχθη ανάλυση συσχέτισης και υπολογίστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson r . Βάσει των αποτελεσμάτων εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε επίπεδο σημαντικότητας $p=0.05$ μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και ορισμένων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου που παρουσιάζονται στον πίνακα 2.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson Correlation Coefficient ισούται με $-0,247$ και είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο $p=0.05$ ($\text{sig}= 0.013 < 0.05$). Συνεπώς υπάρχει μια αρνητική ασθενής συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του αν γνωρίζουν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογηθούν. Με άλλα λόγια όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο αγνοούν τους στόχους με τους οποίους θα αξιολογηθούν.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson Correlation Coefficient ισούται με $-0,382$ και είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο $p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005 < 0.05$). Συνεπώς υπάρχει μια αρνητική ασθενής συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του αν νιώθουν ότι αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τους συναδέλφους τους με

αποτέλεσμα να δημιουργείτε ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση. Με άλλα λόγια όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο αισθάνονται ότι δεν αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργείτε ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson Correlation Coefficient ισούται με 0,212 και είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο $p=0.05$ ($\text{sig}= 0.034<0.05$). Συνεπώς υπάρχει μια θετική ασθενής συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του αν διαφορούν πλήρως για την αξιολόγηση τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση. Με άλλα λόγια όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο περισσότερο διαφορούν για την αρνητική αξιολόγηση τους.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson Correlation Coefficient ισούται με -0,283 και είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο $p=0.05$ ($\text{sig}= 0.004<0.05$). Συνεπώς υπάρχει μια αρνητική ασθενής συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του αν αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση. Με άλλα λόγια όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο περισσότερο δεν αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson Correlation Coefficient ισούται με 0,356 και είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο $p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$). Συνεπώς υπάρχει μια θετική ασθενής συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του αν νιώθουν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση. Με άλλα λόγια όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο περισσότερο νιώθουν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson Correlation Coefficient ισούται με 0,198 και είναι στατιστικά σημαντικός σε επίπεδο $p=0.05$ ($\text{sig}= 0.048<0.05$). Συνεπώς υπάρχει μια θετική ασθενής συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των συμμετεχόντων και του αν αισθάνονται δικαιωμένοι που αναγνωρίζεται η προσπάθεια τους και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση. Με άλλα λόγια όσο αυξάνεται η ηλικία των συμμετεχόντων τόσο περισσότερο αισθάνονται

δικαιωμένοι που αναγνωρίζεται η προσπάθεια τους και καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση.

Πίνακας 2

Ο υπολογισμός του δείκτη συσχέτισης Pearson r σχετικά με την ηλικία και τον τρόπο που επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων

Ερώτηση	Pearson r	Sig
Γνωρίζω από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι μου, με τους οποίους θα αξιολογηθώ.	-,247	,013
Νιώθω ότι αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τους συναδέλφους μου με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	-,382	,000
Αδιαφορώ πλήρως για την αξιολόγηση μου έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	,212	,034
Αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τον προϊστάμενο μου έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	-,283	,004
Νιώθω αδικημένος/η σε σχέση με τους συναδέλφους μου έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	,356	,000
Αισθάνομαι δικαιωμένος που αναγνωρίζεται η προσπάθεια μου και καταβάλλω μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση.	,198	,048

5.7. Πώς η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την ικανοποίηση από την αξιολόγηση τους σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 5,988$, $sig = 0,001 < 0.05$) (πίνακας 4). Οι άγαμοι ήταν αυτοί που ήταν πιο ικανοποιημένοι από την αξιολόγηση τους σε σύγκριση με τους έγγαμους (πίνακας 3).

Πίνακας 3

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την αξιολόγηση του

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	2,5556	1,56024	,23259	2,0868	3,0243	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,6585	,91131	,14232	3,3709	3,9462	2,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	3,6000	1,17379	,37118	2,7603	4,4397	2,00	5,00
Χήρος/α	4	3,0000	,00000	,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
Total	100	3,1300	1,35330	,13533	2,8615	3,3985	1,00	5,00

Πίνακας 4

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την ικανοποίηση των συμμετεχόντων από την αξιολόγηση τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28,579	3	9,526	5,988	,001
Within Groups	152,731	96	1,591		
Total	181,310	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά

σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 26,850$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 6). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός (πίνακας 5).

Πίνακας 5

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	4,2889	,78689	,11730	4,0525	4,5253	3,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,9512	1,18218	,18463	2,5781	3,3244	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	1,6000	,96609	,30551	,9089	2,2911	1,00	3,00
Χήρος/α	4	3,0000	,00000	,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
Σύνολο	100	3,4200	1,30407	,13041	3,1612	3,6788	1,00	5,00

Πίνακας 6

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	76,813	3	25,604	26,850	,000
Within Groups	91,547	96	,954		
Total	168,360	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι γνώριζαν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 4,104$, $sig = 0,009 < 0.05$) (πίνακας 8). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που γνώριζαν περισσότερο από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογηθούν ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που εκδήλωσαν λιγότερο αυτή την άποψη (πίνακας 7).

Πίνακας 7

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι γνώριζαν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν τα αποτελέσματα

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,4667	1,17937	,17581	3,1123	3,8210	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,3171	1,23367	,19267	2,9277	3,7065	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	3,3000	1,41814	,44845	2,2855	4,3145	1,00	5,00
Χήρος/α	4	1,2500	,50000	,25000	,4544	2,0456	1,00	2,00
Total	100	3,3000	1,26730	,12673	3,0485	3,5515	1,00	5,00

Πίνακας 8

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι γνώριζαν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν τα αποτελέσματα

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18,072	3	6,024	4,104	,009
Within Groups	140,928	96	1,468		
Total	159,000	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 12,130$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 9). Οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο αυτή την άποψη (πίνακας 10).

Πίνακας 9

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους τα αποτελέσματα

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	2,4667	,96766	,14425	2,1759	2,7574	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,2439	1,42794	,22301	2,7932	3,6946	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	4,3000	,48305	,15275	3,9544	4,6456	4,00	5,00
Χήρος/α	4	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
Total	100	2,9100	1,31882	,13188	2,6483	3,1717	1,00	5,00

Πίνακας 10

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους τα αποτελέσματα

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	47,329	3	15,776	12,130	,000
Within Groups	124,861	96	1,301		
Total	172,190	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 3,904$, $sig = 0,011 < 0.05$) (πίνακας 11). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός (πίνακας 12).

Πίνακας 11

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,3778	1,30190	,19408	2,9866	3,7689	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,0976	1,13589	,17740	2,7390	3,4561	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	3,2000	1,13529	,35901	2,3879	4,0121	1,00	4,00
Χήρος/α	4	1,2500	,50000	,25000	,4544	2,0456	1,00	2,00
Total	100	3,1600	1,25304	,12530	2,9114	3,4086	1,00	5,00

Πίνακας 12

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους τα αποτελέσματα

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16,902	3	5,634	3,904	,011
Within Groups	138,538	96	1,443		
Total	155,440	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης τους, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 9,628$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 14). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης τους ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο σε αυτή την άποψη (πίνακας 13).

Πίνακας 13

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,1556	1,38097	,20586	2,7407	3,5704	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,2439	,96903	,15134	1,9380	2,5498	1,00	4,00
Διαζευγμένος/η	10	1,3000	,48305	,15275	,9544	1,6456	1,00	2,00
Χήρος/α	4	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Total	100	2,5500	1,27426	,12743	2,2972	2,8028	1,00	5,00

Πίνακας 14

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	37,178	3	12,393	9,628	,000
Within Groups	123,572	96	1,287		
Total	160,750	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 3,282$, $sig = 0,024 < 0.05$) (πίνακας 16). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό ενώ οι χήροι πίστευαν λιγότερο αυτή την άποψη (πίνακας 15).

Πίνακας 15

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,3778	1,45053	,21623	2,9420	3,8136	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,9512	1,32195	,20645	2,5340	3,3685	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	2,2000	,42164	,13333	1,8984	2,5016	2,00	3,00
Χήρος/α	4	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Total	100	3,0300	1,35180	,13518	2,7618	3,2982	1,00	5,00

Πίνακας 16

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16,830	3	5,610	3,282	,024
Within Groups	164,080	96	1,709		
Total	180,910	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 5,838$, $sig = 0,001 < 0.05$) (πίνακας 18). Οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο αυτή την άποψη (πίνακας 17).

Πίνακας 17

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	2,9333	1,55797	,23225	2,4653	3,4014	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,8537	1,06210	,16587	3,5184	4,1889	2,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	3,6000	,69921	,22111	3,0998	4,1002	3,00	5,00
Χήρος/α	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Total	100	3,4600	1,36641	,13664	3,1889	3,7311	1,00	5,00

Πίνακας 18

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	28,518	3	9,506	5,838	,001
Within Groups	156,322	96	1,628		
Total	184,840	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι ένιωθαν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 31,520$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 20). Οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι νιώθουν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 19).

Πίνακας 19

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ένιωθαν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	2,8222	1,17336	,17491	2,4697	3,1747	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	4,5122	,50606	,07903	4,3525	4,6719	4,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	4,7000	,48305	,15275	4,3544	5,0456	4,00	5,00
Χήρος/α	4	4,0000	,00000	,00000	4,0000	4,0000	4,00	4,00
Total	100	3,7500	1,20918	,12092	3,5101	3,9899	1,00	5,00

Πίνακας 20

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ένιωθαν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	71,828	3	23,943	31,520	,000
Within Groups	72,922	96	,760		
Total	144,750	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι αδιαφορούν πλήρως για την αξιολόγησή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 2,757$, $sig = 0,047 < 0.05$) (πίνακας 22). Οι χήροι ήταν αυτοί που αδιαφορούσαν περισσότερο όταν η αξιολόγηση τους ήταν αρνητική ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που αδιαφορούσαν λιγότερο (πίνακας 21).

Πίνακας 21

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αδιαφορούν πλήρως για την αξιολόγησή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	1,8667	,86865	,12949	1,6057	2,1276	1,00	4,00
Άγαμος/η	41	1,9024	,80015	,12496	1,6499	2,1550	1,00	3,00
Διαζευγμένος/η	10	1,6000	,96609	,30551	,9089	2,2911	1,00	3,00
Χήρος/α	4	3,0000	,00000	,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
Total	100	1,9000	,85870	,08587	1,7296	2,0704	1,00	4,00

Πίνακας 22

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αδιαφορούν πλήρως για την αξιολόγησή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,790	3	1,930	2,757	,047
Within Groups	67,210	96	,700		
Total	73,000	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 5,668$, $sig = 0,001 < 0.05$) (πίνακας 24). Οι άγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο σε αυτή την άποψη (πίνακας 23).

Πίνακας 23

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	2,9111	1,12457	,16764	2,5733	3,2490	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,4634	1,41594	,22113	3,0165	3,9103	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	3,4000	,96609	,30551	2,7089	4,0911	2,00	4,00
Χήρος/α	4	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
Total	100	3,1100	1,30960	,13096	2,8501	3,3699	1,00	5,00

Πίνακας 24

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αλλάζει η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25,550	3	8,517	5,668	,001
Within Groups	144,240	96	1,502		
Total	169,790	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 2,981$, $sig = 0,035 < 0.05$) (πίνακας 26). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο ότι σε αυτή την άποψη (πίνακας 25).

Πίνακας 25

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,7111	1,03621	,15447	3,3998	4,0224	2,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,1463	1,50932	,23572	2,6699	3,6227	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	2,6000	,96609	,30551	1,9089	3,2911	2,00	4,00
Χήρος/α	4	3,0000	,00000	,00000	3,0000	3,0000	3,00	3,00
Total	100	3,3400	1,27303	,12730	3,0874	3,5926	1,00	5,00

Πίνακας 26

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13,674	3	4,558	2,981	,035
Within Groups	146,766	96	1,529		
Total	160,440	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 9,263$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 28). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 27).

Πίνακας 27

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	4,2667	1,13618	,16937	3,9253	4,6080	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,4146	,83593	,13055	3,1508	3,6785	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	2,5000	1,77951	,56273	1,2270	3,7730	1,00	5,00
Χήρος/α	4	3,2500	,50000	,25000	2,4544	4,0456	3,00	4,00
Total	100	3,7000	1,21854	,12185	3,4582	3,9418	1,00	5,00

Πίνακας 28

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32,999	3	11,000	9,263	,000
Within Groups	114,001	96	1,188		
Total	147,000	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 3,028$, $sig = 0,033 < 0.05$) (πίνακας 30). Οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 29).

Πίνακας 29

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,0444	1,22392	,18245	2,6767	3,4122	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,8537	1,52579	,23829	2,3721	3,3353	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	3,4000	1,83787	,58119	2,0853	4,7147	1,00	5,00
Χήρος/α	4	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
Total	100	2,9200	1,44725	,14473	2,6328	3,2072	1,00	5,00

Πίνακας 30

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17,927	3	5,976	3,028	,033
Within Groups	189,433	96	1,973		
Total	207,360	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθειά τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 43,765$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 32). Οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθειά τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 31).

Πίνακας 31

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθειά τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	4,6000	,49543	,07385	4,4512	4,7488	4,00	5,00
Άγαμος/η	41	3,1707	1,04648	,16343	2,8404	3,5010	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	1,7000	1,15950	,36667	,8705	2,5295	1,00	4,00
Χήρος/α	4	4,7500	,50000	,25000	3,9544	5,5456	4,00	5,00
Total	100	3,7300	1,27013	,12701	3,4780	3,9820	1,00	5,00

Πίνακας 32

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθειά τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	92,255	3	30,752	43,765	,000
Within Groups	67,455	96	,703		
Total	159,710	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 12,434$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 34). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο αυτή την άποψη (πίνακας 33).

Πίνακας 33

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,6889	,94922	,14150	3,4037	3,9741	2,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,5366	1,26684	,19785	2,1367	2,9364	1,00	5,00
Διαζευγμένος/η	10	2,1000	,73786	,23333	1,5722	2,6278	1,00	3,00
Χήρος/α	4	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Total	100	2,9900	1,23497	,12350	2,7450	3,2350	1,00	5,00

Πίνακας 34

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	42,250	3	14,083	12,434	,000
Within Groups	108,740	96	1,133		
Total	150,990	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι καθησυχάζονταν με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 16,632$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 36). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι καθησυχάζονταν με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο σε αυτή την άποψη (πίνακας 35).

Πίνακας 35

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι καθησυχάζονταν με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,7111	1,35885	,20256	3,3029	4,1194	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,3659	1,01873	,15910	2,0443	2,6874	1,00	4,00
Διαζευγμένος/η	10	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Χήρος/α	4	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
Total	100	2,8800	1,37275	,13728	2,6076	3,1524	1,00	5,00

Πίνακας 36

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι καθησυχάζονταν με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	63,803	3	21,268	16,632	,000
Within Groups	122,757	96	1,279		
Total	186,560	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 9,448$, $\text{sig} = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 38). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι επιβραβευόταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι χήροι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο σε αυτή την άποψη (πίνακας 37).

Πίνακας 37

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	3,1778	1,57088	,23417	2,7058	3,6497	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,2439	1,09042	,17030	1,8997	2,5881	1,00	4,00
Διαζευγμένος/η	10	1,3000	,48305	,15275	,9544	1,6456	1,00	2,00
Χήρος/α	4	1,0000	,00000	,00000	1,0000	1,0000	1,00	1,00
Total	100	2,5200	1,43885	,14389	2,2345	2,8055	1,00	5,00

Πίνακας 38

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	46,721	3	15,574	9,448	,000
Within Groups	158,239	96	1,648		
Total	204,960	99			

Διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 27,494$, $sig = 0,0005 < 0.05$) (πίνακας 40). Οι έγγαμοι ήταν αυτοί που πίστευαν περισσότερο ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι διαζευγμένοι ήταν αυτοί που πίστευαν λιγότερο σε αυτή την άποψη (πίνακας 39).

Πίνακας 39

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος/η	45	4,0000	1,27920	,19069	3,6157	4,3843	1,00	5,00
Άγαμος/η	41	2,2927	,90122	,14075	2,0082	2,5771	1,00	4,00
Διαζευγμένος/η	10	1,5000	,52705	,16667	1,1230	1,8770	1,00	2,00
Χήρος/α	4	2,0000	,00000	,00000	2,0000	2,0000	2,00	2,00
Total	100	2,9700	1,41746	,14175	2,6887	3,2513	1,00	5,00

Πίνακας 40

One-way ANOVA για την οικογενειακή κατάσταση και την άποψη ότι επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	91,922	3	30,641	27,494	,000
Within Groups	106,988	96	1,114		
Total	198,910	99			

5.8. Πώς το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι είναι ικανοποιημένοι από την αξιολόγηση τους υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 3.417$, $sig = 0.012 < 0.05$) (πίνακας 42). Οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών αισθάνονταν περισσότερο ικανοποιημένοι με τη βαθμολογία που έλαβαν ενώ οι κάτοχοι βασικού πτυχίου ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι (πίνακας 41).

Πίνακας 41

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι είναι ικανοποιημένοι από την αξιολόγηση τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	3,8571	,53452	,14286
Κάτοχος διπλώματος	21	3,0476	1,39557	,30454
Κάτοχος πτυχίου	33	2,6061	1,57994	,27503
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,2083	1,10253	,22505
Κάτοχος διδακτορικού	8	4,0000	1,06904	,37796
Total	100	3,1300	1,35330	,13533

Πίνακας 42

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι είναι ικανοποιημένοι από την αξιολόγηση τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	22,806	4	5,702	3,417	,012
Within Groups	158,504	95	1,668		
Total	181,310	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 13.728$, $sig = 0.005 < 0.05$) (πίνακας 44). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου πίστευαν περισσότερο ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του ενώ οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 43).

Πίνακας 43

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,1429	1,74784	,46713
Κάτοχος διπλώματος	21	3,5714	1,32557	,28926
Κάτοχος πτυχίου	33	4,3333	,59512	,10360
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,1250	,85019	,17354
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,3750	,74402	,26305
Total	100	3,4200	1,30407	,13041

Πίνακας 44

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	61,670	4	15,417	13,728	,000
Within Groups	106,690	95	1,123		
Total	168,360	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι αντιπροσώπευε μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης τους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 3.792$, $sig = 0.007 < 0.05$) (πίνακας 46). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου πίστευαν περισσότερο ότι η αξιολόγηση τους αντιπροσώπευε μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης τους ενώ οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 45).

Πίνακας 45

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι αντιπροσώπευε μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,1429	1,29241	,34541
Κάτοχος διπλώματος	21	3,0952	2,04707	,44671
Κάτοχος πτυχίου	33	3,6061	1,14399	,19914
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,4167	1,01795	,20779
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,3750	,51755	,18298
Σύνολο	100	3,1500	1,42400	,14240

Πίνακας 46

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι αντιπροσώπευε μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	27,639	4	6,910	3,792	,007
Within Groups	173,111	95	1,822		
Total	200,750	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που γνώριζαν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 15.364$, $sig = 0.005 < 0.05$) (πίνακας 48). Οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση γνώριζαν περισσότερο από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 48).

Πίνακας 47

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που γνώριζαν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	4,2143	,69929	,18689
Κάτοχος διπλώματος	21	3,9048	1,09109	,23810
Κάτοχος πτυχίου	33	3,6061	1,02894	,17912
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,1250	,94696	,19330
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,3750	1,30247	,46049
Σύνολο	100	3,3000	1,26730	,12673

Πίνακας 48

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που γνώριζαν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	62,455	4	15,614	15,364	,000
Within Groups	96,545	95	1,016		
Total	159,000	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 4.312$, $sig = 0.003 < 0.05$) (πίνακας 50). Οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση είχαν πιο ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 49).

Πίνακας 49

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	3,7143	,91387	,24424
Κάτοχος διπλώματος	21	3,2857	1,27055	,27726
Κάτοχος πτυχίου	33	2,3939	,70442	,12262
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,0833	1,74248	,35568
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,1250	1,55265	,54894
Σύνολο	100	2,9100	1,31882	,13188

Πίνακας 50

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που είχαν ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	26,460	4	6,615	4,312	,003
Within Groups	145,730	95	1,534		
Total	172,190	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που πίστευαν ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 28.237$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 52). Οι κάτοχοι διπλώματος πίστευαν περισσότερο ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 51).

Πίνακας 51

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	3,4286	,93761	,25059
Κάτοχος διπλώματος	21	4,4762	1,20909	,26385
Κάτοχος πτυχίου	33	3,3636	,60302	,10497
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	1,9167	,71728	,14641
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,1250	,99103	,35038
Σύνολο	100	3,1600	1,25304	,12530

Πίνακας 52

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι το αποτέλεσμα ήταν συμβατό με την απόδοσή τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	84,429	4	21,107	28,237	,000
Within Groups	71,011	95	,747		
Total	155,440	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που δίνονταν ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσής τους, μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 12.358$, $sig = 0.005 < 0.05$) (πίνακας 54). Οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών πίστευαν περισσότερο ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του ενώ οι κάτοχοι διπλώματος συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 53).

Πίνακας 53

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που δίνονταν ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσης τους, μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,8571	1,95555	,52264
Κάτοχος διπλώματος	21	1,5714	,67612	,14754
Κάτοχος πτυχίου	33	2,0000	1,17260	,20412
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,2500	1,25974	,25714
Κάτοχος διδακτορικού	8	4,5000	,53452	,18898
Σύνολο	100	2,5300	1,47337	,14734

Πίνακας 54

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που δίνονταν ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσης τους, μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	73,553	4	18,388	12,358	,000
Within Groups	141,357	95	1,488		
Total	214,910	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που πίστευαν ότι ο αξιολογητής τους είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 13.591$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 56). Οι κάτοχοι διπλώματος πίστευαν περισσότερο ότι ο αξιολογητής τους είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 55).

Πίνακας 55

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι ο αξιολογητής τους είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	3,7143	1,20439	,32189
Κάτοχος διπλώματος	21	4,3333	,79582	,17366
Κάτοχος πτυχίου	33	3,0606	1,32144	,23003
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,0000	,93250	,19035
Κάτοχος διδακτορικού	8	3,0000	1,06904	,37796
Σύνολο	100	3,1600	1,35378	,13538

Πίνακας 56

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι ο αξιολογητής τους είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	66,037	4	16,509	13,591	,000
Within Groups	115,403	95	1,215		
Total	181,440	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους πρότεινε τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσής τους τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 10.484$, $\text{sig} = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 58). Οι κάτοχοι διπλώματος πίστευαν περισσότερο ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε περισσότερο τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους πρότεινε τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσής τους ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 57).

Πίνακας 57

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους πρότεινε τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσής τους

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,0000	1,10940	,29650
Κάτοχος διπλώματος	21	3,7619	1,30018	,28372
Κάτοχος πτυχίου	33	2,6061	1,02894	,17912
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,0833	1,05981	,21633
Κάτοχος διδακτορικού	8	1,5000	,53452	,18898
Σύνολο	100	2,5500	1,27426	,12743

Πίνακας 58

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και την άποψη ότι ο αξιολογητής τους εξηγούσε τους λόγους για τους οποίους πήραν το συγκεκριμένο βαθμό και τους πρότεινε τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσής τους

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	49,228	4	12,307	10,484	,000
Within Groups	111,522	95	1,174		
Total	160,750	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που πίστευαν ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 25.535$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 60). Οι κάτοχοι διπλώματος πίστευαν περισσότερο ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 59).

Πίνακας 59

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,1429	,66299	,17719
Κάτοχος διπλώματος	21	4,1429	,79282	,17301
Κάτοχος πτυχίου	33	3,7576	1,25076	,21773
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,0417	,85867	,17528
Κάτοχος διδακτορικού	8	1,6250	,51755	,18298
Σύνολο	100	3,0300	1,35180	,13518

Πίνακας 60

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής τους ήταν δίκαιο και αντικειμενικό

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	93,730	4	23,433	25,535	,000
Within Groups	87,180	95	,918		
Total	180,910	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που ένιωθαν ότι άλλαζε η συμπεριφορά τους στους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνταν ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 14.840$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 62). Οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση ένιωθαν περισσότερο ότι άλλαζε η συμπεριφορά τους στους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνταν ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι

κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 61).

Πίνακας 61

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που ένιωθαν ότι άλλαξε η συμπεριφορά τους στους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνταν ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	4,3571	,74495	,19910
Κάτοχος διπλώματος	21	3,4762	1,07792	,23522
Κάτοχος πτυχίου	33	2,9394	1,27327	,22165
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	1,9583	,69025	,14090
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,1250	,99103	,35038
Σύνολο	100	2,9500	1,28216	,12822

Πίνακας 62

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που ένιωθαν ότι άλλαξε η συμπεριφορά τους στους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργούνταν ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	62,585	4	15,646	14,840	,000
Within Groups	100,165	95	1,054		
Total	162,750	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 7.812$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 64). Οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών αισθάνονταν πιο έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους

έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι πτυχίου συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 63).

Πίνακας 63

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,9286	,47463	,12685
Κάτοχος διπλώματος	21	3,5714	1,53530	,33503
Κάτοχος πτυχίου	33	2,7576	1,54172	,26838
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	4,2917	,69025	,14090
Κάτοχος διδακτορικού	8	4,5000	,53452	,18898
Σύνολο	100	3,4600	1,36641	,13664

Πίνακας 64

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αισθάνονταν έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	45,750	4	11,437	7,812	,000
Within Groups	139,090	95	1,464		
Total	184,840	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που ένιωθαν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 8.250$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 66). Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ένιωθαν περισσότερο θυμό

και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι βασικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 65).

Πίνακας 65

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που ένιωθαν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	4,2143	1,05090	,28087
Κάτοχος διπλώματος	21	3,8095	,81358	,17754
Κάτοχος πτυχίου	33	2,9394	1,39058	,24207
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	4,4583	,88363	,18037
Κάτοχος διδακτορικού	8	4,0000	,00000	,00000
Σύνολο	100	3,7500	1,20918	,12092

Πίνακας 66

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που ένιωθαν θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	37,318	4	9,329	8,250	,000
Within Groups	107,432	95	1,131		
Total	144,750	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που αδιαφορούσαν πλήρως για την αρνητική τους αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 12.703$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 68). Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αδιαφορούσαν περισσότερο για την αρνητική τους αξιολόγηση ενώ οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 67).

Πίνακας 67

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αδιαφορούσαν πλήρως για την αρνητική τους αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	1,1429	,53452	,14286
Κάτοχος διπλώματος	21	1,6190	,92066	,20090
Κάτοχος πτυχίου	33	1,7576	,56071	,09761
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,6667	,63702	,13003
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,2500	1,03510	,36596
Σύνολο	100	1,9000	,85870	,08587

Πίνακας 68

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αδιαφορούσαν πλήρως για την αρνητική τους αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25,439	4	6,360	12,703	,000
Within Groups	47,561	95	,501		
Total	73,000	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που άλλαξε η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 9.106$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 70). Οι κάτοχοι διπλώματος πίστευαν περισσότερο ότι άλλαξε η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 69).

Πίνακας 69

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που άλλαξε η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	3,9286	,73005	,19511
Κάτοχος διπλώματος	21	4,0000	,77460	,16903
Κάτοχος πτυχίου	33	2,9697	1,44665	,25183
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,3333	1,00722	,20560
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,2500	1,38873	,49099
Σύνολο	100	3,1100	1,30960	,13096

Πίνακας 70

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που άλλαξε η συμπεριφορά τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	47,058	4	11,765	9,106	,000
Within Groups	122,732	95	1,292		
Total	169,790	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που πίστευαν ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 8.003$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 72). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου πίστευαν περισσότερο ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 71).

Πίνακας 71

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,3571	1,15073	,30755
Κάτοχος διπλώματος	21	2,9524	1,65759	,36172
Κάτοχος πτυχίου	33	4,0606	,99810	,17375
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,5417	,77903	,15902
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,5000	,53452	,18898
Σύνολο	100	3,3400	1,27303	,12730

Πίνακας 72

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που πίστευαν ότι η απόδοση τους μειωνόταν έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	40,436	4	10,109	8,003	,000
Within Groups	120,004	95	1,263		
Total	160,440	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 10.684$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 74). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου ένιωθαν περισσότερο αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση ενώ οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 73).

Πίνακας 73

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,4286	1,34246	,35879
Κάτοχος διπλώματος	21	4,1905	1,20909	,26385
Κάτοχος πτυχίου	33	4,2121	,78093	,13594
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,6667	1,04950	,21423
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,6250	,74402	,26305
Σύνολο	100	3,7000	1,21854	,12185

Πίνακας 74

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που ένιωθαν αδικημένοι σε σχέση με τους συναδέλφους τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	45,610	4	11,402	10,684	,000
Within Groups	101,390	95	1,067		
Total	147,000	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 2.819$, $sig = 0.029 < 0.05$) (πίνακας 76). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου αποδέχονταν περισσότερο τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση) ενώ οι κάτοχοι διπλώματος συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 75).

Πίνακας 75

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοση τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	3,0000	1,41421	,37796
Κάτοχος διπλώματος	21	2,2857	1,18924	,25951
Κάτοχος πτυχίου	33	3,5152	1,20211	,20926
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,7083	1,65448	,33772
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,6250	1,76777	,62500
Σύνολο	100	2,9200	1,44725	,14473

Πίνακας 76

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αποδέχονταν τη βαθμολογία τους και προσπαθούσαν να βελτιώσουν την απόδοσή τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	21,999	4	5,500	2,819	,029
Within Groups	185,361	95	1,951		
Total	207,360	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθειά τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 10.946$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 78). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου αισθάνονταν περισσότερο δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθειά τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι συμμετέχοντες με υποχρεωτική εκπαίδευση συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 77).

Πίνακας 77

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθεια τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,4286	1,74154	,46545
Κάτοχος διπλώματος	21	4,2381	,88909	,19401
Κάτοχος πτυχίου	33	4,3939	,49620	,08638
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	3,3333	1,00722	,20560
Κάτοχος διδακτορικού	8	3,1250	1,80772	,63913
Σύνολο	100	3,7300	1,27013	,12701

Πίνακας 78

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που αισθάνονταν δικαιωμένοι που αναγνωριζόταν η προσπάθεια τους και κατέβαλλαν μεγαλύτερη προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	50,385	4	12,596	10,946	,000
Within Groups	109,325	95	1,151		
Total	159,710	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 6.379$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 80). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών εκδήλωναν λιγότερο αυτή τη συμπεριφορά (πίνακας 79).

Πίνακας 79

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,2857	1,54066	,41176
Κάτοχος διπλώματος	21	2,8571	1,38873	,30305
Κάτοχος πτυχίου	33	3,6970	,98377	,17125
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	2,8750	,89988	,18369
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,0000	,00000	,00000
Σύνολο	100	2,9900	1,23497	,12350

Πίνακας 80

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που συνέχιζαν να καταβάλλουν την ίδια προσπάθεια έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	31,967	4	7,992	6,379	,000
Within Groups	119,023	95	1,253		
Total	150,990	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που καθησυχάζονταν με αποτέλεσμα να μειωνόταν η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 39.846$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 80). Οι κάτοχοι διπλώματος καθησυχάζονταν περισσότερο με αποτέλεσμα να μειωνόταν η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 81).

Πίνακας 81

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που καθυστερούσαν με αποτέλεσμα να μειωνόταν η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,2857	,46881	,12529
Κάτοχος διπλώματος	21	3,8571	1,27615	,27848
Κάτοχος πτυχίου	33	3,8485	,87039	,15152
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	1,5000	,58977	,12039
Κάτοχος διδακτορικού	8	1,5000	,53452	,18898
Σύνολο	100	2,8800	1,37275	,13728

Πίνακας 82

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που καθυστερούσαν με αποτέλεσμα να μειωνόταν η απόδοση τους έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	116,889	4	29,222	39,846	,000
Within Groups	69,671	95	,733		
Total	186,560	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 6.975$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 84). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου επιβραβεύονταν περισσότερο για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 83).

Πίνακας 83

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,2143	1,57766	,42165
Κάτοχος διπλώματος	21	3,0000	1,73205	,37796
Κάτοχος πτυχίου	33	3,1515	1,12142	,19521
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	1,9167	1,05981	,21633
Κάτοχος διδακτορικού	8	1,0000	,00000	,00000
Σύνολο	100	2,5200	1,43885	,14389

Πίνακας 84

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	46,527	4	11,632	6,975	,000
Within Groups	158,433	95	1,668		
Total	204,960	99			

Διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων επηρεάζει σε στατιστικά σημαντικό βαθμό το μέσο όρο που επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο $p < 0.05$ μεταξύ τους ($F = 19.839$, $sig = 0.0005 < 0.05$) (πίνακας 86). Οι κάτοχοι βασικού πτυχίου επιβραβεύονταν περισσότερο για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συμφώνησαν λιγότερο με αυτή την άποψη (πίνακας 85).

Πίνακας 85

Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Υποχρεωτική εκπαίδευση	14	2,0000	1,17670	,31449
Κάτοχος διπλώματος	21	3,6667	1,27802	,27889
Κάτοχος πτυχίου	33	3,9394	1,14399	,19914
Κάτοχος μεταπτυχιακού	24	1,7917	,77903	,15902
Κάτοχος διδακτορικού	8	2,3750	,51755	,18298
Σύνολο	100	2,9700	1,41746	,14175

Πίνακας 86

One-way ANOVA για το μορφωτικό επίπεδο και το μέσο όρο που επιβραβεύονταν για την καλή τους δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	90,531	4	22,633	19,839	,000
Within Groups	108,379	95	1,141		
Total	198,910	99			

5.9. Πώς τα έτη εργασίας επηρεάζουν τις απαντήσεις των συμμετεχόντων;

Διεξήχθη ανάλυση του συντελεστή συσχέτισης Pearson r και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον πίνακα 87. Σύμφωνα με αυτά τα αποτελέσματα θετική σχέση υπάρχει μεταξύ των ετών εργασίας και της αίσθησης ικανοποίησης με τη βαθμολογία που έλαβαν [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.036<0.05$)], της γνώσης από την αρχή της περιόδου για το ποιοι θα ήταν οι στόχοι τους, με τους οποίους θα αξιολογούνταν [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)] και του αποτελέσματος της αξιολόγησης τους ήταν συμβατό με την απόδοση τους [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)].

Ακόμα θετική σχέση υπάρχει μεταξύ των ετών εργασίας και της άποψης ότι ο αξιολογητής τους είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)], της συμπεριφοράς προς τους συναδέλφους τους με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)], της αλλαγής της συμπεριφοράς τους προς τον προϊστάμενο τους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.022<0.05$)] και του καθησυχασμού με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση του έπειτα από μια θετική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)]. Επιπλέον υπάρχει θετική σχέση υπάρχει μεταξύ των ετών εργασίας και της επιβράβευσης για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.002<0.05$)] και της επιβράβευσης για την καλή τους δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)].

Υπάρχει σχέση μεταξύ των ετών εργασίας και της πίστης τους ότι η αξιολόγηση τους αντιπροσώπευε μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης τους [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.032<0.05$)], του ενεργού ρόλου στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.012<0.05$)] και της έντονης αίσθησης ανταγωνισμού προς τους συναδέλφους έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)]. Ακόμα υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ των ετών εργασίας και της αίσθησης θυμού και απογοήτευσης έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)], της πλήρους αδιαφορίας έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)] και του πόσο συχνά νομίζουν ότι πρέπει να γίνεται η αξιολόγηση της απόδοσης τους [$p=0.05$ ($\text{sig}= 0.0005<0.05$)].

Πίνακας 87

Ο υπολογισμός του δείκτη συσχέτισης Pearson r σχετικά με τα έτη εργασίας και τον τρόπο που επηρεάζει τις απαντήσεις των συμμετεχόντων

Ερώτηση	Pearson r	Sig
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η από τη βαθμολογία που έλαβα	,211	,036
Η αξιολόγηση αντιπροσωπεύει μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης μου.	-,215	,032
Γνωρίζω από την αρχή της περιόδου για το ποιοι θα είναι οι στόχοι μου, με τους οποίους θα αξιολογηθώ.	,744	,000
Συμμετέχω ενεργά στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μου.	-,251	,012
Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης είναι συμβατό με την απόδοση μου.	,566	,000
Ο αξιολογητής μου είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά μου κατά τη διάρκεια του έτους.	,351	,000
Η συμπεριφορά μου αλλάζει προς τους συναδέλφους μου με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα αρνητικό κλίμα έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	,567	,000
Αισθάνομαι έντονη την αίσθηση του ανταγωνισμού προς τους συναδέλφους μου έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	-,356	,000
Αισθάνομαι θυμό και απογοήτευση έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	-,378	,000
Αδιαφορώ πλήρως έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	,590	,000
Αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τον προϊστάμενο μου έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση.	,229	,022
Καθησυχάζομαι με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοση μου έπειτα από μια θετική αξιολόγηση.	,436	,000
Επιβραβεύομαι για την καλή μου δουλειά με οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση.	,300	,022
Επιβραβεύομαι για την καλή μου δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα έπειτα από μια θετική αξιολόγηση.	,392	,000

Πόσο συχνά πρέπει να γίνεται η αξιολόγηση της απόδοσης σας;	-,465	,000
---	-------	------

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Το 40% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, του φορέα είναι δίκαιο και αντικειμενικό. Το 42% των συμμετεχόντων δεν είχε ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τους και το ίδιο ποσοστό πιστεύει ότι το αποτέλεσμα της αξιολόγησης ήταν συμβατό με την απόδοσή τους. Το 44% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι ο αξιολογητής του είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια του έτους. Το 45% των συμμετεχόντων αισθάνεται ότι είναι ικανοποιημένο από τη βαθμολογία που έλαβαν στην αξιολόγηση τους και ότι η αξιολόγηση τους αντιπροσωπεύει μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσής τους. Το 47% των συμμετεχόντων γνωρίζουν από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι του, σύμφωνα με τους οποίους θα αξιολογηθούν. Το 52% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι ο αξιολογητής τους ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του. Το 54% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι δεν δίνονται ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσής τους μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης. Το 58% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι ο αξιολογητής του εξηγεί τους λόγους για τους οποίους πήρε το συγκεκριμένο βαθμό και τους προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσής τους.

Έπειτα από μια αρνητική αξιολόγηση το 40% των συμμετεχόντων διαφωνεί με το ότι νιώθει ότι αλλάζει η συμπεριφορά του προς τους συναδέλφους του με αποτέλεσμα να δημιουργείται αρνητικό κλίμα. Το 42% αλλάζει τη συμπεριφορά του προς τον προϊστάμενο του, δεν αποδέχεται τη βαθμολογία του και δεν προσπαθεί να βελτιώσει την απόδοσή του. Το 50% των συμμετεχόντων δήλωσε πως μειώνεται η απόδοσή του και το 52% πως νιώθει αδικημένο σε σχέση με τους συναδέλφους του. Το 57% των συμμετεχόντων αισθάνεται έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους του και το 66% νιώθει θυμό και απογοήτευση. Το 74% των συμμετεχόντων δεν αδιαφορεί πλήρως για την αξιολόγηση του.

Έπειτα από μια θετική αξιολόγηση το 40% των συμμετεχόντων δεν συνεχίζει να καταβάλλει την ίδια προσπάθεια και το 45% δεν καθησυχάζεται με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή του. Το 59% των συμμετεχόντων επιβραβεύεται για την καλή

του δουλειά με οικονομικά κίνητρα και το 46% με μη οικονομικά κίνητρα. Το 68% των συμμετεχόντων αισθάνεται δικαιωμένο που αναγνωρίζεται η προσπάθεια του και καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια.

Το 34% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι δεν θα πρέπει να γίνεται καθόλου αξιολόγηση, το 37% πως θα πρέπει να γίνεται μία φορά το χρόνο και το 29% πως θα πρέπει να γίνεται δύο φορές το χρόνο. Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι την αξιολόγηση της απόδοσης τους θα πρέπει να την κάνει ο άμεσος προϊστάμενος (38%), η διεύθυνση ανθρώπινων πόρων (27%) και οι συνάδελφοι τους (25%). Τα πιο πάνω είναι ευρήματα και όχι συμπεράσματα. Τα αποτελέσματα αυτά δεν επιβεβαίωσαν τα ευρήματα της έρευνας του Taylor (1995). Αντίθετα επιβεβαίωσαν τα ευρήματα της έρευνας των Mathis & Jackson (2000), του Piggot-Irvine (2003) και της Σαββίδου (2013).

Η έρευνα της Σαββίδου (2013) έδειξε ότι αν ένας εργαζόμενος που αξιολογείται αισθανθεί πως τα αποτελέσματα της είναι άδικο, τότε είναι πιθανό να αλλάξει το κλίμα της συνεργασίας του με τους συναδέλφους του, εντείνοντας τον ανταγωνισμό μαζί τους. Τα κίνητρα των εργαζομένων και κατ' επέκταση η ικανοποίηση που αισθάνονται από την εργασία τους έχουν θετική επίδραση όσον αφορά το αποτέλεσμα της αξιολόγησης τους. Οι εργαζόμενοι τείνουν να συσχετίζουν την ικανοποίηση από την αξιολόγηση τους με την ενεργό συμμετοχή τους στη διαδικασία της αξιολόγησης (και κυρίως στη συνέντευξη αξιολόγησης) καθώς επίσης και το βαθμό που είναι ελεύθεροι ώστε να εκφράσουν τις αντιρρήσεις τους για θέματα που αφορούν την εργασιακή τους απόδοση. Αξιοσημείωτο είναι ότι όσο πιο πολύ οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διαδικασία της αξιολόγησης τους τόσο περισσότερο αποδέχονται και τα αποτελέσματα της και τόσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται. Παρόμοια ήταν και τα ευρήματα του Dessler (2000) που έδειξε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι δυνατόν να εξαρτηθεί από την ευκαιρία της ενεργούς συμμετοχής που μπορεί να έχουν κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να γίνονται αμοιβαίες συμφωνίες για συγκεκριμένα μελλοντικά πλάνα πάνω στα οποία θα βασισθεί η αναπτυξιακή τους πορεία.

Επιπλέον η παρακίνηση των εργαζομένων σε σχέση με τον άμεσο προϊστάμενο τους είναι εξίσου θετικά κατά τη διάρκεια αλλά και έπειτα από την αξιολόγηση (Σαββίδου, 2013). Σύμφωνα με την άποψη του Taylor (1995) οι

εργαζόμενοι ακόμα και όταν αξιολογούνται αρνητικά δεν αντιδρούν καθώς πιστεύουν πως η μέθοδος της αξιολόγησης τους είναι δίκαιη. Για αυτό το λόγο η συμμετοχή στην αξιολόγηση και η αιτιολόγηση της βαθμολογίας τους οδηγούν συχνά σε θετικές αντιδράσεις. Τα αποτελέσματα του Taylor (1995) επιβεβαιώθηκαν και από τα ευρήματα της έρευνας της Σαββίδου (2013).

Η έρευνα της Σαββίδου (2013) έδειξε πως οι εργαζόμενοι πιστεύουν πως η αξιολόγηση πρέπει να διεξάγεται μία φορά το χρόνο. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι προσπαθούν να αποδείξουν ότι αξίζουν περισσότερο, ότι έχουν τα κατάλληλα προσόντα για τη θέση εργασίας τους και ότι αντιμετωπίζουν την αξιολόγηση ως ένα εργαλείο που μπορεί να τους βοηθήσει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι όταν αναγνωρίζεται η προσπάθεια τους η απόδοση τους και η αφοσίωση τους απέναντι στον οργανισμό που απασχολούνται.

Η θετική αξιολόγηση, όπως εξάλλου αναμένεται, είναι σε γενικές γραμμές πιο αποδεκτή από ότι η αρνητική. Η αρνητική αξιολόγηση έχει ως επακόλουθο να περιπλέξει τη διαδικασία της αξιολόγησης καθώς μπορεί να προκαλέσει αρνητικά συναισθήματα στους εργαζομένους. Αυτό συμβαίνει γιατί οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να δείξουν πως είναι κατώτεροι σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους (Mathis&Jackson, 2000).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αλεξιάδης, Α.Δ. (2000). Η αξιολόγηση του παραϊατρικού προσωπικού του τομέα υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 17(2): 205-211.
2. Cascio, W.F. (1991). *Applied psychology in personnel management*. New Jersey: Prentice Hall.
3. Chang, L.C. & Liu, C.H. (2008). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45: 1442-1448.
4. Conger, J.A. & Kanungo, R.N.(1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *Academic Management Review*, 13(3): 471-482.
5. Cutler, D.M. & McClellan, M. (1996). *The determinants of technological change in heart attack treatment*. NBER Working Paper, p. 5751.
6. Cutler, D.M. & McClellan, M. (2001a). Is technological change in medicine worth it? *Health Affairs*, 20(5): 11-29.
7. Cutler, D.M. & McClellan, M. (2001b). Productivity change in health care. *American Economic Review*, 91(2): 281-286.
8. Dulewicz, V. & Fletcher, C. (1989). The context and dynamics of performance appraisal. In P. Herriot (Ed.), *Assessment and selection in organizations*. Chichester: Wiley.
9. Hall, L.M.(2003). Nursing intellectual capital: a theoretical approach for analyzing nursing productivity. *Nursing Economics*, 21(1): 14-19.
10. Holcomb, B.R., Hoffart, N. & Fox, M.H.(2002). Defining and measuring nursing productivity: a concept analysis and pilot study. *Journal of Advanced Nursing*, 38(4): 378-386.
11. Κάντας, Α. (1993). *Οργανωτική – βιομηχανική ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
12. Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
13. Moody, R.C. (2004). Nurse productivity measures for the 21st century. *Health Care Management Review*, 29(2): 98-106.

14. Παπαδάκης, Β. (2007). *Στρατηγική των επιχειρήσεων*. Αθήνα: Μπένου.
15. Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων*. Αθήνα: Μπένου.
16. Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1998). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
17. Piggot-Irvine, E. (2003). Appraisal training focused on what really matters. *The International Journal of Educational Management*, 17(6): 254-261.
18. Spreitzer, G.M.(1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American Community Psychology*, 23(5): 601-629.
19. Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academic Management Journal*, 39(2): 483-504.
20. Thomas, K.W. & Velthouse, B.A.(1990). Cognitive elements of empowerment: an “Interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academic Management Review*, 15(4): 666-681.
21. Walker, J. (1989). The appraisal interview. In P. Herriot (Ed.), *Assessment and selection in organizations*. Chichester: Wiley.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο: Άντρας Γυναίκα

2. Ηλικία:

18-29

30-39

40-49

50 και άνω

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμος/η	<input type="checkbox"/>
Άγαμος/η	<input type="checkbox"/>
Διαζευγμένος/η	<input type="checkbox"/>
Χήρος/α	<input type="checkbox"/>

4. Μορφωτικό επίπεδο:

Υποχρεωτική εκπαίδευση	<input type="checkbox"/>
Κάτοχος διπλώματος	<input type="checkbox"/>
Κάτοχος πτυχίου	<input type="checkbox"/>
Κάτοχος μεταπτυχιακού	<input type="checkbox"/>
Κάτοχος διδακτορικού	<input type="checkbox"/>

5. Πόσα χρόνια εργάζεστε στο παρόν νοσοκομείο/ στην παρούσα κλινική;

1-3 χρόνια	<input type="checkbox"/>
4-6 χρόνια	<input type="checkbox"/>
7-10 χρόνια	<input type="checkbox"/>
11-20 χρόνια	<input type="checkbox"/>
Πάνω από 20 χρόνια	<input type="checkbox"/>

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά απόψεων οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις απόψεις των εργαζομένων που μπορεί να έχουν μετά από μία αξιολόγηση στον οργανισμό/επιχείρηση στον οποίον εργάζονται. Με βάση τις δικές σας απόψεις, παρακαλώ κυκλώστε σε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, το βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας σας, χρησιμοποιώντας την κλίμακα που σας δίνεται, από το 1 μέχρι το 5. Ο κάθε αριθμός αντιστοιχεί στις παρακάτω απαντήσεις (1= Διαφωνώ απόλυτα, 2= Διαφωνώ, 3= Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4= Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα).

Κατά την τελευταία αξιολόγηση μου:	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Αισθάνομαι ικανοποιημένος/η με τη βαθμολογία που έλαβα.	1	2	3	4	5
Πιστεύω ότι ο αξιολογητής μου ήταν αντικειμενικός στις κρίσεις του.	1	2	3	4	5
Πιστεύω ότι αντιπροσωπεύει μια δίκαιη και ακριβή εικόνα της απόδοσης μου.	1	2	3	4	5
Γνωρίζω από την αρχή της περιόδου ποιοι θα είναι οι στόχοι μου, με τους οποίους θα αξιολογηθώ.	1	2	3	4	5
Είχα ενεργό ρόλο στη συζήτηση συνέντευξης για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μου.	1	2	3	4	5
Το αποτέλεσμα είναι συμβατό με την απόδοση μου.	1	2	3	4	5

Δίνονται ουσιαστικά κίνητρα για τη βελτίωση της απόδοσης μου, μετά την πληροφόρηση των αποτελεσμάτων.	1	2	3	4	5
Ο αξιολογητής μου είχε ο ίδιος εικόνα για τη δουλειά μου κατά τη διάρκεια του έτους.	1	2	3	4	5
Ο αξιολογητής μου εξηγεί τους λόγους για τους οποίους πήρα το συγκεκριμένο βαθμό και μου προτείνει τρόπους για τη βελτίωση της απόδοσης μου.	1	2	3	4	5
Πιστεύω ότι το σύστημα αξιολόγησης του νοσοκομείου, της κλινικής μου είναι δίκαιο και αντικειμενικό.	1	2	3	4	5

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά απόψεων οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις απόψεις των εργαζομένων που μπορεί να έχουν μετά από μία αρνητική αξιολόγηση στον οργανισμό/επιχείρηση στον οποίο εργάζονται. Με βάση τις δικές σας απόψεις, παρακαλώ κυκλώστε σε κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις, το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας, σχετικά με το πώς εσείς αντιδράτε μετά από μια αρνητική αξιολόγηση.

Μετά από μια αρνητική αξιολόγηση:	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Νιώθω ότι αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τους συναδέλφους μου με αποτέλεσμα να δημιουργείτε ένα αρνητικό κλίμα.	1	2	3	4	5
Αισθάνομαι έντονα τον ανταγωνισμό προς τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
Νιώθω θυμό και απογοήτευση.	1	2	3	4	5
Αδιαφορώ πλήρως για την αξιολόγηση μου.	1	2	3	4	5
Αλλάζει η συμπεριφορά μου προς τον προϊστάμενο μου.	1	2	3	4	5
Η απόδοση μου μειώνεται.	1	2	3	4	5
Νιώθω αδικημένος/η σε σχέση με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
Αποδέχομαι τη βαθμολογία μου και προσπαθώ να βελτιώσω την απόδοση μου.	1	2	3	4	5

Παρακάτω υπάρχει μια σειρά απόψεων οι οποίες αντιπροσωπεύουν τις απόψεις των εργαζομένων που μπορεί να έχουν μετά από μία θετική αξιολόγηση στον οργανισμό/επιχείρηση στον οποίο εργάζονται. Με βάση τις δικές σας απόψεις, παρακαλώ κυκλώστε σε κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας, σχετικά με το πώς εσείς αντιδράτε μετά από μια θετική αξιολόγηση.

Μετά από μια θετική αξιολόγηση:	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Αισθάνομαι δικαιωμένος/η που αναγνωρίζεται η προσπάθεια μου και καταβάλλω μεγαλύτερη προσπάθεια.	1	2	3	4	5
Συνεχίζω να καταβάλλω την ίδια προσπάθεια.	1	2	3	4	5
Καθησυχάζομαι με αποτέλεσμα να μειώνεται η απόδοσή μου.	1	2	3	4	5
Επιβραβεύομαι για την καλή μου δουλειά με οικονομικά κίνητρα.	1	2	3	4	5
Επιβραβεύομαι για την καλή μου δουλειά με μη οικονομικά κίνητρα.	1	2	3	4	5

Κατά την δική σας άποψη πόσο συχνά νομίζετε ότι πρέπει να γίνεται η αξιολόγηση της απόδοσης σας;

Καθόλου

1 φορά το χρόνο

2 φορές το χρόνο

Άλλο

(αναφέρετε).....

Ποιος πιστεύετε ότι πρέπει να κάνει την αξιολόγηση της απόδοσής σας (παρακαλώ σημειώστε μόνο μία απάντηση);

Η Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων

Ο Άμεσος Προϊστάμενος

Οι Συνάδελφοι

Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι (αυτοαξιολόγηση)

Οι Πελάτες

Συνδυασμός κάποιων από τα παραπάνω (σημειώστε ποιοι πιστεύετε ότι πρέπει να κάνουν την αξιολόγηση της απόδοσης σας).....

.....

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ!!!