



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑΣ &
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥ ΕΟΠΥΥ
ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΙΩΑΝΝΑ ΜΑΥΡΟΥ
Α.Μ.: 11502164**

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:

ΔΑΦΝΗ ΚΑΪΤΕΛΙΔΟΥ

ΜΑΪΟΣ 2019



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑΣ &
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥ ΕΟΠΥΥ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ
ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΙΩΑΝΝΑ ΜΑΥΡΟΥ
Α.Μ.: 11502164**

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:

ΔΑΦΝΗ ΚΑΪΤΕΛΙΔΟΥ

ΜΑΪΟΣ 2019

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	8
Περίληψη.....	9
Abstract	11
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – Δια βίου μάθηση: Θεωρητικό πλαίσιο	16
1.1 Η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης στη σύγχρονη εποχή.....	16
1.2 Ορισμοί και εννοιολογικές προσεγγίσεις.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η δια βίου μάθηση και εκπαίδευση σε διεθνές και εθνικό επίπεδο.....	18
2.1 Η διεθνής προσέγγιση της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.	18
2.2 Στοιχεία για τη συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.....	20
2.3 Η ελληνική προσέγγιση της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.....	22
2.4 Στοιχεία για τη συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα εκπαίδευσης στην Ελλάδα.....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Υιοθέτηση εκπαιδευτικού μοντέλου στο Δημόσιο Τομέα.....	24
3.1 Υιοθέτηση μοντέλου ικανοτήτων στο Δημόσιο Τομέα.	24
3.2 Φορείς υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην Ελλάδα.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμμετοχή εργαζομένων κεντρικής υπηρεσίας ΕΟΠΥΥ σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης.....	28
4.1 Σύντομη περιγραφή της οργανωτικής δομής του ΕΟΠΥΥ.....	28
4.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και εκπαιδευτικοί στόχοι.....	30
ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	33
1.1 Αντικείμενο	33

1.2	Έκβαση.....	33
1.3	Παράγοντες	33
1.4	Μέθοδος της μελέτης	34
1.5	Χώρος διεξαγωγής της μελέτης και κριτήρια	35
1.6	Ερωτηματολόγιο	35
1.7	Διαδικασία και μέθοδος συλλογής δεδομένων	36
1.8	Ηθικά θέματα	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....		37
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....		38
3.1	Δημογραφικά στοιχεία	38
3.2	Συμμετοχή σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.....	43
3.3	Κίνητρα συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.....	45
3.3.1	«Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη».....	45
3.3.2	«Επαγγελματική πρακτική»	48
3.3.3	«Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»	50
3.3.4	«Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»	51
3.3.5	«Επαγγελματική δέσμευση».....	54
3.3.6	Συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	56
3.4	Ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.....	57
3.4.1	«Απαξίωση επαγγέλματος»	57
3.4.2	«Έλλειψη ποιότητας».....	60
3.4.3	«Οικογενειακές δεσμεύσεις»	62
3.4.4	«Κόστος»	64
3.4.5	«Απουσία οφέλους»	66
3.4.6	«Εργασιακές δεσμεύσεις»	68
3.5	Συσχετίσεις.....	71

3.5.5. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση».....	83
3.5.6 Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	86
3.5.7 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος».....	89
3.5.8. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας»	92
3.5.9. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»	94
3.5.10 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος»	97
3.5.11 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους».....	99
3.5.12 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις».....	102
3.5.13 Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	112
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	113
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	115
Ελληνική βιβλιογραφία:	115
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία:	118
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. ΦΥΛΛΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....	122

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, στο σύζυγό μου και στους γιούς μου που με ενθάρρυναν και υπομονετικά με στήριξαν σε κάθε βήμα μου για την ολοκλήρωση του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου «θυσιάζοντας» στιγμές από τον κοινό μας χρόνο.

Θα ήθελα επίσης να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου στην Επιβλέπουσα Καθηγήτριά μου, κα Δάφνη Καϊτελίδου, η οποία από την αρχή της συνεργασίας μας με στήριξε, υποδεικνύοντάς μου πάντοτε τη βέλτιστη και προσαρμοσμένη στις ανάγκες μου ερευνητική και μεθοδολογική οδό, ώστε με τρόπο, όσο το δυνατό άμεσο και αποτελεσματικό, να φέρω εις πέρας την παρούσα εργασία.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τις συναδέλφους μου από τη Διεύθυνση Διεθνών Ασφαλιστικών Σχέσεων του ΕΟΠΥΥ, οι οποίες από την πρώτη στιγμή με παρότρυναν να παρακολουθήσω το συγκεκριμένο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών μου στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, καθώς και τους συναδέλφους μου στην Κεντρική Υπηρεσία που συμμετείχαν με προθυμία στην έρευνά μου.

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥ ΕΟΠΥΥ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Περίληψη

Σκοπός: Η παρούσα μελέτη έχει σκοπό να διερευνήσει τόσο τους παράγοντες παρακίνησης όσο και τους ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν τους υπαλλήλους στην Κεντρική Υπηρεσία του Εθνικού Οργανισμού Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) ως προς τη συμμετοχή τους ή μη σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης με απώτερο σκοπό την επαγγελματική τους ανέλιξη στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης.

Υλικό και μέθοδος: Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε διοικητικούς υπαλλήλους διαφόρων ειδικοτήτων στην Κ.Υ. του Οργανισμού. Η συλλογή των πληροφοριών πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο 2019 και αφορούσε σε ποσοστό 87% (= 122/140) επί του συνόλου των ερωτωμένων. Ως εργαλείο μέτρησης τόσο των παραγόντων παρακίνησης (ερωτήσεις θεματικής ενότητας I) όσο και των ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής (ερωτήσεις θεματικής ενότητας II) των υπαλλήλων της Κεντρικής Υπηρεσίας ΕΟΠΥΥ σε προγράμματα/δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, χρησιμοποιήθηκε Ερωτηματολόγιο αποτελούμενο από δύο κλίμακες: α) την κλίμακα: «Παράγοντες παρακίνησης των επαγγελματιών σε ΣΕΕ» (Participation Reasons Scale, PRS) των Grotelueschen et al (1979) και β) την κλίμακα: «Ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής σε ΣΣΕ» (Deterrents Participation Scale, DPS) των Scanlan & Darkenwald (1984). Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences).

Αποτελέσματα: Από τα ευρήματα της έρευνας προέκυψε ότι το 41,8% των συμμετεχόντων έλαβαν μέρος σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς. Από τις δηλώσεις των ερωτωμένων προέκυψε ότι θεωρούν εξαιρετικά σημαντική την πρόθεση συμμετοχής τους σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης, προκειμένου να

μπορούν να ανταποκρίνονται καλύτερα σε γνώσεις και δεξιότητες κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους και να συμβαδίζουν με τις νέες εξελίξεις στον τομέα που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά καθώς και να παρέχουν πιο ποιοτικές υπηρεσίες στον πολίτη. Σημαντική για τους ερωτώμενους προέκυψε ότι είναι η διάσταση της εκπαίδευσης μέσω της αλληλεπίδρασης με συναδέλφους, ενώ η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης θεωρείται μείζονος σημασίας για την επαγγελματική τους πρόοδο.

Ταυτόχρονα, μέσα από τη διερεύνηση των ανασταλτικών παραγόντων για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης, διαπιστώθηκε γενικά χαμηλή βαθμολογία των παραγόντων αυτών (στοιχείο που συμβαδίζει και με άλλες διενεργηθείσες μελέτες, στις οποίες χρησιμοποιήθηκε έχει χρησιμοποιηθεί το ίδιο μεθοδολογικό εργαλείο), γεγονός που καταδεικνύει ότι η μη συμμετοχή τους σε αυτά δεν σχετίζεται με προσωπικούς ή άλλους οικογενειακούς ενδοιασμούς. Ωστόσο, θα μπορούσε κανείς να εστιάσει την προσοχή στον παράγοντα «Κόστος» συμμετοχής, ως έναν αξιοσημείωτο ανασταλτικό παράγοντα, λόγω της παρούσας οικονομικής συγκυρίας, όχι όμως ως απαγορευτικό.

Συμπεράσματα:

Μέσα από τις απαντήσεις του ερωτηθέντος δείγματος των εργαζομένων στην Κεντρική Υπηρεσία του ΕΟΠΥΥ, αναδείχθηκε η εν γένει θετική πρόθεση των εργαζομένων να συμμετάσχουν σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης λόγω των ολοένα και περισσότερο απαιτητικών συνθηκών στο εξελισσόμενο περιβάλλον εργασίας του Οργανισμού.

Το γεγονός αυτό καθιστά αναγκαία -και ενδεχομένως επιβεβλημένη- την επένδυση εκ μέρους του Οργανισμού σε ανθρώπινους πόρους μέσα από την ενθάρρυνση συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης, τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών, τον καθορισμό συγκεκριμένων εκπαιδευτικών στόχων αλλά και την επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την υλοποίησή τους με τρόπο προσαρμοσμένο στις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων στον ΕΟΠΥΥ και τέλος την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους.

Λέξεις κλειδιά: δια βίου μάθηση, συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση, παράγοντες παρακίνησης, ανασταλτικοί παράγοντες, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.

Investigating the potential of human resource development in the framework of lifelong learning & education for the personnel of EOPYY's Central Administration.

Abstract

Aim: To investigate and identify the motivating reasons as well as the deterrents to participation in continuing education for the personnel of National Organization for Healthcare Services Provision, EOPYY's Central Administration, in order to obtain personal improvement and development in the framework of lifelong learning.

Material and method: In the research which was held in the Central Administration of EOPYY, participated 122 employees. The response rate was 87% (=122/140). The principal measurement device was a Questionnaire divided into two thematic parts: concerning the reasons for participating in continuing education (questions of thematic part I) and the deterrents to participating in continuing education (questions of thematic part II), based on the Participation Reasons Scale, PRS (Grotelueschen et al, 1979) and Deterrents Participation Scale, DPS (Scanlan & Darkenwald, 1984). Data analysis was performed using the statistical software IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences).

Results: The outcome of the research was that **41,8%** of the survey population participated in a training course within the past 12 months. The statements of the respondents pointed out that they consider as greatly influential for the participation in continuing education the fact that their knowledge or skills should further match with the demands of their profession and that proficiencies should be developed, in order to maintain quality of their service to the public. They also mentioned as factors of major importance for participating in continuing education, the collegial learning and interaction as well as the professional improvement and development. Simultaneously, the factors examining the deterrents to participation in continuing education were ascribed low magnitudes of importance by the respondents (an attitude correlated with similar results of surveys, for which the same measurement device had been used), and this could possibly consist a variable not connected with personal or other family constraints.

Last but not least, the research could also focus on the factor “Cost” as a remarkable deterrent to participating in continuing education due to the current economic circumstances but not a prohibitive one.

Conclusions: The answers of the respondents, consisted of employees in the Central Administration of EOPYY, showed a general positive attitude towards the participation in continuing education under challenging and demanding working conditions in a developing Organization.

On behalf of the Organization such a realization imposes the necessity of investment on human resources’ education by encouraging employees to participate in educational and training courses, paying attention to the educational needs of the employees, aiming a certain educational progress as a result of educational programs adapted to their characteristics and proceeding the suitable training evaluation.

Keywords: lifelong learning, continuing professional education, participation reasons, participation deterrents, human resources administration.

ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ραγδαίες εξελίξεις στην επιστήμη και την τεχνολογία και ταυτόχρονα οι διαρκείς μεταβολές στο σύγχρονο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον δημιουργούν την ανάγκη για συνεχιζόμενη κατάρτιση και εκπαίδευση των πολιτών, προκειμένου να συμμετέχουν ενεργά στα δρώμενα τόσο στο γενικότερο πλαίσιο του κοινωνικού γίνεσθαι όσο και στο ειδικότερο πλαίσιο του επαγγελματικού χώρου δραστηριοποίησής τους.

Η παραδοχή ότι η παγκοσμιοποίηση και οι αναδυόμενες προκλήσεις της νέας οικονομίας καθοδηγούνται από τη γνώση, διαμόρφωσε τους πυλώνες δράσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη στην αυγή του νέου αιώνα, θέτοντας ως στόχους: *«τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία βασισμένη στη γνώση»* καθώς και *«τον εκσυγχρονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου μέσω της επένδυσης στον άνθρωπο»*.

Στο επίκεντρο αυτού του εκσυγχρονιστικού μοντέλου τίθεται η δια βίου εκπαίδευση με την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ανάγκες νέων, ανέργων και γενικότερα ενηλίκων, προκειμένου είτε να δοθούν ευκαιρίες γνώσης είτε να προαχθούν δεξιότητες ή ακόμη και να επικαιροποιηθούν γνώσεις που κινδυνεύουν να θεωρηθούν ανεπαρκείς ή έωλες λόγω των ταχύτατων αλλαγών (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Λισαβόνας, 2000).

Η δια βίου μάθηση, εκπαίδευση και η συνακόλουθη ανάπτυξη μιας «οργανωσιακής κουλτούρας» αποτελούν τους άξονες της ορθής Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Κατά τον τρόπο αυτό *«ένας οργανισμός που μαθαίνει»*, (*«a learning organization»*), συνιστά το σύγχρονο μοντέλο του Οργανισμού που αναγνωρίζει τον καίριο ρόλο της συνεχούς εκπαίδευσης των εργαζομένων που τον στελεχώνουν και λαμβάνει ανάλογες αποφάσεις στρατηγικής και ανάπτυξης (Mondy, 2011).

Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, στο απαιτητικό και διαρκώς εξελισσόμενο περιβάλλον εργασίας ενός σύγχρονου ελληνικού Οργανισμού, όπως είναι ο Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ), Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, που άρχισε να λειτουργεί τον Ιανουάριο του 2012, μετά τον ιδρυτικό Νόμο 3918/2011, συγχωνεύοντας τις

Υπηρεσίες των κλάδων υγείας αρχικά τεσσάρων μεγάλων Ασφαλιστικών Φορέων (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΟΓΑ, ΟΑΕΕ & ΟΠΑΔ) και ενσωματώνοντας το ήδη υπηρετούν σε αυτούς προσωπικό σε ένα νέο και οπωσδήποτε διαφορετικό περιβάλλον εργασίας και νοοτροπίας, η απόκτηση κοινής «οργανωσιακής κουλτούρας», οράματος και εμπειρίας, αποτέλεσε (και ενδεχομένως ακόμη αποτελεί) τη μεγάλη «πρόκληση» όσον αφορά στο στρατηγικό σχεδιασμό οργάνωσης και ανάπτυξης του Οργανισμού.

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνηθούν η στάση και η διάθεση των εργαζομένων του ΕΟΠΥΥ σε σχέση με την ανάγκη επικαιροποίησης των επαγγελματικών τους γνώσεων, μέσα από την διερεύνηση των κινήτρων και των ανασταλτικών παραγόντων που ασκούν επίδραση προς την κατεύθυνση αυτή.

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε μέσω διανομής ερωτηματολογίου σε 140 από τους υπηρετούντες διοικητικούς υπαλλήλους στην Κεντρική Υπηρεσία του ΕΟΠΥΥ, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα ανώνυμα και εθελοντικά. Με βάση τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν (122/140), εξήχθησαν συμπεράσματα αναφορικά: α) με το βαθμό συμμετοχής τους σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, β) το συσχετισμό δημογραφικών στοιχείων με τα κίνητρα για συμμετοχή σε προγράμματα περαιτέρω εκπαίδευσης καθώς και γ) το βαθμό επιρροής μιας σειράς ανασταλτικών παραγόντων σε σχέση με τη συμμετοχή τους ή μη σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 – Δια βίου μάθηση: Θεωρητικό πλαίσιο

1.1 Η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης στη σύγχρονη εποχή.

Στην αυγή του 21ου αιώνα το τρίπτυχο: *παγκοσμιοποίηση- κοινωνία της πληροφορίας – επιστημονικός /τεχνολογικός πολιτισμός* δημιουργούν νέους όρους και προϋποθέσεις στην οικονομία σε παγκόσμια κλίμακα (Βεργίδης, 2010).

Η αναγνώριση της εκπαίδευσης ως παράγοντα πρωταρχικής σημασίας για την ανάπτυξη των κρατών-μελών (κ-μ) στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), μέσα στο νέο οικονομικο-κοινωνικό γίγνεσθαι, αποτέλεσε το κυριότερο από τα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας το Μάρτιο του 2000 (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2000).

Πιο συγκεκριμένα, η διασφάλιση συνθηκών υγιούς απασχόλησης, υψηλών επιπέδων βιώσιμης ανάπτυξης και θέσεων εργασίας με βάση τη γνώση και η υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για την ανάδειξη των δεξιοτήτων των πολιτών εκ μέρους των κ-μ, τέθηκαν ως **κύριοι άξονες στρατηγικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση**, με στόχο την άμβλυνση των συνεπειών του οικονομικού ανταγωνισμού, τη μείωση των δεικτών ανεργίας, την αντιμετώπιση των φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού και την άρση των ανισοτήτων μεταξύ των πολιτών της Ένωσης (Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Βρυξέλλες 2008).

Με βάση ένα σύγχρονο στρατηγικό πλαίσιο ευρωπαϊκής συνεργασίας, τα κ-μ της Ε.Ε. καλούνται να επενδύσουν στη **«δια βίου μάθηση και εκπαίδευση»** μέσω της βελτίωσης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρέχουν, ώστε να επιτρέπουν *«στους πολίτες ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου, κοινωνικού ή οικονομικού υπόβαθρου να αποκτούν, να επικαιροποιούν και να αναπτύσσουν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους επαγγελματικές δεξιότητες, βασικές ικανότητες που απαιτούνται για την περαιτέρω μάθηση, την ενεργό ιδιότητα του πολίτη και το διαπολιτισμικό διάλογο»*, (Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Βρυξέλλες 2008).

1.2 Ορισμοί και εννοιολογικές προσεγγίσεις.

Ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 στη Διακήρυξη της Συνδιάσκεψης του Ναϊρόμπι, είχε δοθεί από την UNESCO ο ορισμός της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης ως: «...ένα χωρίς όρια σχήμα που αποβλέπει στην αναμόρφωση του υπάρχοντος εκπαιδευτικού συστήματος και στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού δυναμικού έξω από αυτό...» (Βεργίδης, 2010).

Πριν από οποιαδήποτε περαιτέρω ανάλυση, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι:

Οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες γενικά διακρίνονται σε τρεις ευρέως αποδεκτούς τύπους εκπαίδευσης («*τυπολογία Coombs*»):

(α) **Τυπική εκπαίδευση:** Το διαβαθμισμένο εκπαιδευτικό σύστημα που περιλαμβάνει τις βαθμίδες εκπαίδευσης από την προσχολική έως την τριτοβάθμια.

(β) **Μη τυπική εκπαίδευση:** Κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός της τυπικής εκπαίδευσης με συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους και κοινό (π.χ. μαθήματα ξένων γλωσσών ή προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαιδευτικής κατάρτισης)

(γ) **Άτυπη εκπαίδευση:** Κάθε εκπαιδευτική δράση με σκοπό την απόκτηση πάσης φύσεως γνώσεις ή δεξιότητες μέσα από την καθημερινή εμπειρία: οικογένεια, εργασία, διαδίκτυο, ανάγνωση βιβλίων κλπ.

Η **δια βίου μάθηση** περιλαμβάνει ουσιαστικά όλες τις μαθησιακές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες ανεξαρτήτως τύπου, βαθμίδας, περιεχομένου, σε όλα τα τυπικά, μη τυπικά και άτυπα εκπαιδευτικά πλαίσια, στις οποίες συμμετέχουν πολίτες κάθε ηλικίας και μορφωτικού επιπέδου σε οποιαδήποτε φάση του βιολογικού και κοινωνικού τους κύκλου (Καραλής, 2013).

Εντός του πλαισίου της δια βίου μάθησης ανήκει και ο ειδικότερος όρος: «**εκπαίδευση ενηλίκων**», ο οποίος παραπέμπει σε κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα, εκτός της τυπικής εκπαίδευσης, στην οποία συμμετέχουν ενήλικα άτομα. Ταυτόχρονα, δύο επιμέρους όροι υπό το κεφάλαιο «εκπαίδευση ενηλίκων» είναι και οι:

(α) η **Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση ή κατάρτιση (ΣΕΕ)**, που αφορά εκείνες τις δραστηριότητες που το περιεχόμενό τους συνδέεται άμεσα με το επάγγελμα και την εργασία με σκοπό τη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση ή και την αναμόρφωση των επαγγελματικών γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων και

(β) η **Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων**, η οποία αφορά στον εμπλουτισμό των γνώσεων, την ανάπτυξη της ιδιότητας του ενεργού πολίτη ή στη γενικότερη βελτίωση των δεξιοτήτων π.χ.

συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα σχολών εκπαίδευσης γονέων, σε κέντρα περιβαλλοντικής εκπαίδευσης ή/και στα λεγόμενα «σχολεία δεύτερης ευκαιρίας» (Καραλής, 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η δια βίου μάθηση και εκπαίδευση σε διεθνές και εθνικό επίπεδο.

2.1 Η διεθνής προσέγγιση της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.

Το 1996 με τη *Λευκή Βίβλο για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση* (Λευκή Βίβλος, 1996), ορίστηκε με σαφήνεια εκ μέρους της Ε.Ε., ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση αναγνωρίζονται ως συστατικό στοιχείο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής και ο όρος δια βίου μάθηση αναδεικνύεται ως εργαλείο – κλειδί για την επίτευξη των στόχων της ανταγωνιστικότητας, της ενίσχυσης της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής.

Η αποφασιστική καμπή όσον αφορά στη σημασία της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των ατόμων με τη λήψη σειράς μέτρων εκ μέρους των κ-μ, συντελέστηκε στο Συμβούλιο της Λισαβόνας (Μάρτιος, 2000), με την πρωτοβουλία: «*Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας*» θέτοντας τα θεμέλια της αναπτυξιακής στρατηγικής «**Ευρώπη 2020**» (Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2008).

Ως κοινώς αποδεκτοί στόχοι τίθενται:

- α) η καλύτερη **πρόβλεψη** των αναγκών σε σχέση με τις διάφορες δεξιότητες,
- β) η **προσαρμογή** των δεξιοτήτων στις ανάγκες της **αγοράς εργασίας** και
- γ) η γεφύρωση του χάσματος ανάμεσα στον κόσμο της **εκπαίδευσης** και τον κόσμο της **εργασίας**.

Οι κύριοι **άξονες δράσης** για την προώθηση της δια βίου μάθησης στηρίζονται στις λεγόμενες: “νέες βασικές ικανότητες”, οι οποίες εστιάζονται στα ακόλουθα γνωστικά αντικείμενα/θεματολογία:

- Ψηφιακή ικανότητα
- Επικοινωνία στις ξένες γλώσσες
- Τεχνολογική κουλτούρα
- Επιχειρηματικότητα

- Κοινωνικές ικανότητες

Περαιτέρω, στο Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς (2006), το οποίο αποτελεί ένα εργαλείο αναφοράς για τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής στις χώρες της ΕΕ όσον αφορά στην εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση περιγράφονται οι **οκτώ (8) βασικές ικανότητες** που καλούνται οι Ευρωπαίοι πολίτες να αποκτήσουν και οι οποίες θεωρούνται απαραίτητες για την προσωπική ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την ενεργό ιδιότητα του πολίτη, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση καθώς και τα απαραίτητα συστατικά του ανθρώπινου δυναμικού στην κοινωνία της γνώσης (Τερζή et al, 2017).

Οι ικανότητες αυτές παρουσιάζονται στον **Πίνακα 1** ως ακολούθως:

Πίνακας 1: Συνοπτικό μοντέλο των 8 Βασικών Ικανοτήτων της δια βίου εκπαίδευσης

α/α	Ικανότητες
1	Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα (<i>communication in mother language</i>)
2	Επικοινωνία στις ξένες γλώσσες (<i>communication in foreign language</i>)
3	Μαθηματική ικανότητα & βασικές ικανότητες στις θετικές επιστήμες & τεχνολογίες (<i>mathematical competence & basic competences in science & technology</i>)
4	Ψηφιακή ικανότητα (<i>digital competence</i>)
5	Μεταγνωστικές ικανότητες – Ικανότητα μάθησης (<i>learning to learn</i>)
6	Κοινωνικές ικανότητες & ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη (<i>social & civic competences</i>)
7	Πρωτοβουλία & επιχειρηματικότητα (<i>sense of initiative & entrepreneurship</i>)
8	Πολιτισμική συνείδηση & έκφραση (<i>cultural awareness & expression</i>)

Πηγή προέλευσης: e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας, 12 (1), 2017.

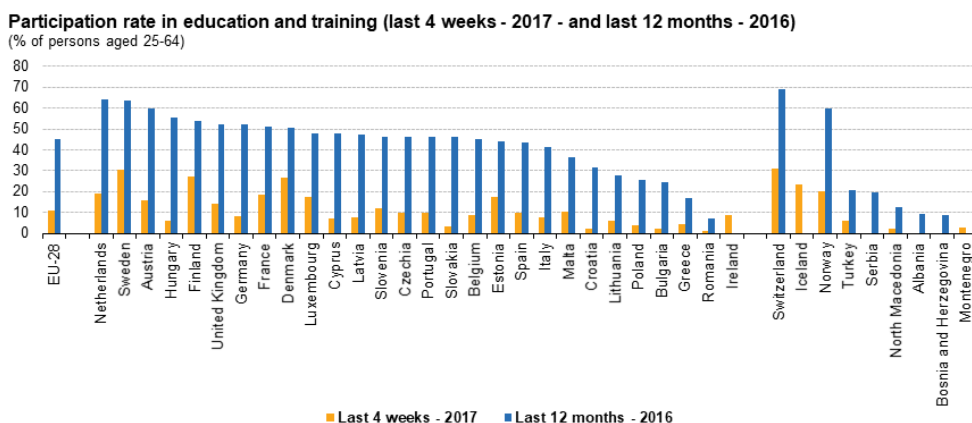
Υπό το πρίσμα αυτό, τα κ-μ καλούνται να συνεργαστούν με την Ε.Ε. και μεταξύ τους, στοχοθετώντας μέσω μιας κοινής Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού (ΑΜΣ) με κοινούς δείκτες, σημεία αναφοράς και κατευθυντήριες γραμμές που συνοπτικά εστιάζουν την προσοχή στα ακόλουθα:

α) την αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό μέσω της βελτίωσης της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, β) τη διευκόλυνση της **καινοτομίας** και γ) την προώθηση της **επιχειρηματικής κουλτούρας** (Ανακοίνωση Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2008).

2.2 Στοιχεία για τη συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα εκπαίδευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τα ποσοστά συμμετοχής ενηλίκων σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με βάση την πιο πρόσφατη έρευνα AES (Adult Education Survey), η οποία διεξήχθη μεταξύ των κ-μ της Ε.Ε., χωρών ΕΟΧ και Ελβετίας με τη συμμετοχή και άλλων ευρωπαϊκών κρατών (π.χ. Βοσνίας-Ερζεγοβίνης, Μαυροβουνίου, Αλβανίας κ.α.) σύμφωνα με τα δημοσιευμένα στοιχεία της Eurostat, (Eurostat, 2019) και τα οποία αφορούσαν στη συμμετοχή ενηλίκων (ηλικίας 25-64 ετών) σε προγράμματα τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης στη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας (έτη αναφοράς: 2016-2017), έδειξαν ότι: ο Μ.Ο. συμμετοχής εκ μέρους των κ-μ ΕΕ-28 ανήλθε σε 45%, με πρωτοπόρους: την Ελβετία (70%), την Ολλανδία και τη Σουηδία (60-65%), τη Νορβηγία και την Αυστρία (60%) και τελευταίες τη Ρουμανία και την Ιρλανδία με ποσοστά < 10%. Χαμηλό ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα ανέδειξε η σχετική μελέτη και στη χώρας μας με ποσοστό <20%. (Πίνακας 2)

Πίνακας 2: Συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων (2017) σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.



Source: Eurostat (online data code: tmg_lfse_01 and tmg_aes_100)

eurostat

Πηγή: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#Participation_rate_of_adults_in_learning_in_the_last_12_months, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 07.04.2019)

Ταυτόχρονα, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, (Eurostat, 2019) δεν παρουσιάζονται μεγάλες αποκλίσεις συμμετοχής ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα με κριτήριο το φύλο, ωστόσο

παρουσιάζονται **αξιοσημείωτες αποκλίσεις συμμετοχής** με κριτήρια την **ηλικία** και το **μορφωτικό επίπεδο** των συμμετεχόντων.

Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις παρουσιάζουν μεταξύ των κ-μ ΕΕ-28 άτομα ηλικίας **25-34 ετών (53,6%)** έναντι **των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών (32,9%)**.

Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων αποφοίτων **τριτοβάθμιας** εκπαίδευσης (**65,7%**) σε εκπαιδευτικά προγράμματα, έναντι του ποσοστού αποφοίτων δευτεροβάθμιας ή μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (**24-41%**).

Η **Ελλάδα** παρουσιάζει αντίστοιχα ποσοστό συμμετοχής ατόμων ηλικίας 25-34 ετών σε εκπαιδευτικές δράσεις **28%** και παραμένει **προτελευταία** στην κατάταξη μεταξύ των συμμετεχόντων κρατών (με τελευταία τη Ρουμανία με ποσοστό συμμετοχής στην ίδια κατηγορία 13%) (**Πίνακας 3**).

Πίνακας 3: Συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων (2017) με βάση το μορφωτικό επίπεδο.

Participation rate in education and training, 2016 (*)
(% of the population aged 25 to 64 participating in formal and non-formal education and training in the last 12 months)

	Type of training			Sex		All types of training		Level of educational achievement (ISCED levels)		
	All	Formal (*)	Non-formal	Men	Women	Age		Lower secondary or less (levels 0-2) (*)	Upper secondary & post-secondary (levels 3 and 4)	Tertiary (levels 5 and 6)
						Age 25-34	Age 55-64 (*)			
EU 28	45.1	5.8	42.6	44.9	45.4	53.6	32.9	24.0	41.3	65.7
Belgium	45.2	6.8	41.4	44.2	46.2	59.3	29.2	20.3	40.2	65.2
Bulgaria	24.6	2.9	22.5	24.5	24.7	29.6	14.7	7.5	22.3	38.2
Czechia	46.1	2.5	44.6	49.5	42.6	51.9	29.1	16.2	42.5	66.5
Denmark	50.4	13.5	43.8	48.3	52.5	61.0	37.0	31.6	43.8	65.9
Germany	52.0	3.5	50.2	51.8	52.2	57.4	43.9	27.4	49.7	69.6
Estonia	44.0	6.2	41.2	37.0	50.7	52.9	30.4	23.5	35.4	60.6
Ireland	16.7	3.7	14.0	15.9	17.5	28.8	5.8	3.0	16.0	30.8
Greece	43.4	9.8	39.1	44.0	42.9	55.6	29.1	23.8	42.7	63.8
France	51.3	3.4	50.0	48.7	53.8	61.1	35.1	25.1	47.4	72.1
Croatia	31.8	4.0	29.8	32.5	31.1	44.0	15.7	7.4	25.7	61.3
Italy	41.5	3.0	40.6	44.0	39.1	49.8	33.0	21.2	46.6	72.0
Cyprus	48.1	3.0	47.2	56.6	40.4	57.9	29.9	24.4	41.9	64.2
Latvia	47.5	4.4	45.7	42.7	51.9	56.9	34.1	26.7	39.2	65.9
Lithuania	27.9	2.4	26.5	23.5	31.9	36.1	19.2	15.8	46.4	64.4
Luxembourg	48.1	8.6	45.3	48.1	48.1	58.5	29.8	21.1	41.2	69.8
Hungary	55.7	7.3	52.5	58.7	52.7	63.2	38.2	41.6	53.9	67.3
Malta	36.3	7.2	33.8	36.7	35.7	48.5	19.8	24.3	40.3	65.6
Netherlands	64.1	9.0	61.5	64.7	63.5	73.9	51.4	38.3	63.3	81.2
Austria	59.9	6.2	58.4	61.1	58.8	69.3	41.3	31.3	57.1	77.6
Poland	25.5	4.4	22.9	25.2	25.7	33.8	13.4	5.4	16.9	48.1
Portugal	46.1	4.0	44.4	47.6	44.7	60.3	28.6	31.5	56.7	71.0
Romania	7.0	1.7	5.6	5.4	7.5	13.9	1.5	1.0	6.3	15.8
Slovenia	46.1	6.0	43.6	44.1	48.3	56.4	27.3	14.7	40.6	71.0
Slovakia	46.1	1.5	45.0	46.8	45.3	54.3	30.3	14.7	43.4	61.7
Finland	54.1	14.2	47.7	48.0	47.7	67.6	34.3	36.3	50.3	66.0
Sweden	63.8	13.8	56.5	59.5	68.2	69.7	54.7	45.1	59.4	79.5
United Kingdom	52.1	11.9	47.5	50.2	53.9	60.3	39.0	28.1	46.5	69.1
Norway	60.0	12.1	54.9	59.6	60.4	69.2	47.0	42.7	58.1	74.1
Switzerland	69.1	8.5	67.5	70.4	67.7	79.6	67.4	34.7	64.1	85.9
North Macedonia	12.7	4.0	10.4	13.5	11.9	20.6	5.4	1.0	10.3	36.3
Albania	9.2	1.7	8.2	8.8	9.5	17.3	3.5	2.0	7.0	32.3
Serbia	19.8	3.0	18.2	18.0	21.4	29.2	7.4	1.4	14.2	39.9
Turkey	20.9	5.0	17.0	24.8	17.0	31.3	6.5	11.4	28.7	48.9
Bosnia and Herzegovina	8.7	2.2	6.9	8.9	8.5	25.6	2.7	0.9	7.2	31.2

(*) Refer to the internet metadata file (http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m0_esms.htm).
(*) Slovakia and Albania: low reliability.
(*) Romania and Albania: low reliability.
(*) Greece, Croatia, Romania, North Macedonia, Albania and Bosnia and Herzegovina: low reliability.
Source: Eurostat (online data codes: trng_aes_100, trng_aes_101 and trng_aes_102)

Πηγή: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#Participation_rate_of_adults_in_learning_in_the_last_12_months, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 07.04.2019)

2.3 Η ελληνική προσέγγιση της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με το Δελτίο Τύπου της ΕΛΣΤΑΤ (ΕΛΣΤΑΤ, 2018) αναφορικά με έρευνα εκπαίδευσης ενηλίκων (έτος 2016), η οποία δημοσιεύτηκε τον Απρίλιο 2018, επί του συνόλου των ερωτηθέντων προέκυψε ότι το **22,5%** συμμετείχε σε προγράμματα τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης στη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών, πριν από τη διεξαγωγή της έρευνας.

Ειδικότερα, προέκυψαν τα εξής στοιχεία:

Το **μεγαλύτερο** ποσοστό συμμετεχόντων σε εκπαιδευτικές δράσεις ήταν άτομα ηλικίας: **18-24 ετών (69%)** ενώ το **χαμηλότερο** ποσοστό συμμετεχόντων αφορούσε σε άτομα ηλικίας **50-64 ετών (5,8%)**.

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, το μεγαλύτερο ποσοστό (**32,2%**) ήταν πτυχιούχοι **τριτοβάθμιας εκπαίδευσης**, ενώ το χαμηλότερο (**3,5%**) ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ως προς την κατάσταση απασχόλησης του μελετώμενου πληθυσμού που συμμετείχε σε προγράμματα εκπαίδευσης, το **21,9%** των ερωτωμένων δήλωσαν «**απασχολούμενοι**» ενώ το **13%** των συμμετεχόντων δήλωσαν «**άνεργοι**».

Το **φύλο** δεν αποτέλεσε κίνητρο ή ανασταλτικό παράγοντα συμμετοχής στα εκπαιδευτικά προγράμματα της προαναφερθείσας έρευνας, αφού υπάρχει μάλλον ισόρροπη κατανομή συμμετεχόντων σε άνδρες: 21,6% και γυναίκες 23,3% (**Πίνακας 4**).

Πίνακας 4: Συμμετοχή σε προγράμματα τυπικού και μη τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος στη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών (δ' τρίμηνο 2016).

		Σύνολο ατόμων	% ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα του τυπικού ή του μη τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος	% ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος	% ατόμων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα του μη τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος
	Σύνολο⁽¹⁾	6.580.709	22,5	10,1	15,4
ΗΛΙΚΙΑ	18 - 24	718.961	69,0	62,4	26,4
	25 - 34	1.305.317	28,8	10,9	21,3
	35 - 49	3.195.482	16,5	2,2	14,7
	50 - 64	1.360.949	5,8	0,2	5,6
ΦΥΛΟ	Άνδρες	3.259.053	21,6	9,4	14,5
	Γυναίκες	3.321.656	23,3	10,9	16,2
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Απασχολούμενοι	3.569.160	21,9	4,0	19,3
	Άνεργοι	1.335.010	13,2	5,9	8,4
	Μη ενεργοί	1.660.372	31,0	26,7	12,6
	Δεν απάντησαν	16.167	35,3	9,6	25,6
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Έως κατώτερη δευτεροβάθμια	1.656.565	3,5	0,9	2,7
	Έως μεταδευτεροβάθμια	3.135.993	26,9	14,9	16,8
	Τριτοβάθμια	1.779.263	32,2	10,3	24,7
	Δεν απάντησαν	8.888	30,7	0,0	30,7

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO18/> (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 08.05.2019)

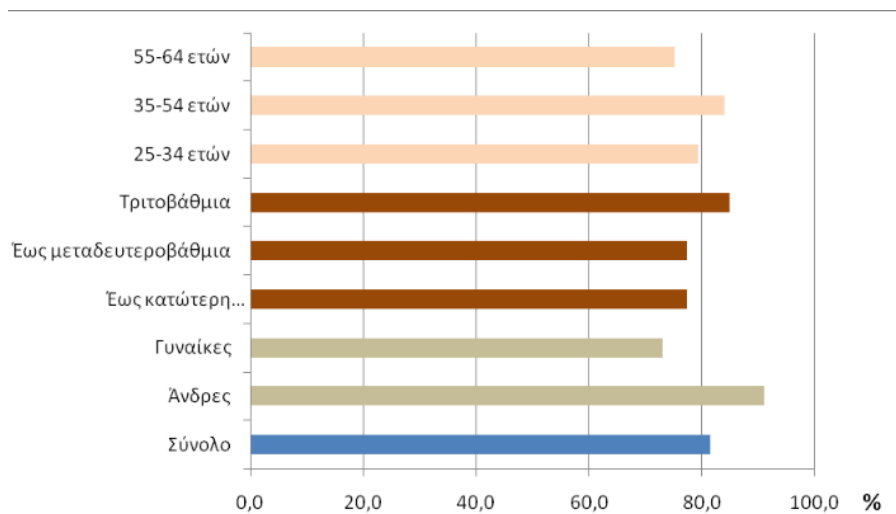
2.4 Στοιχεία για τη συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

Με βάση την ίδια έρευνα, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων σε εκπαιδευτικές δράσεις (**81,5%**) επέλεξαν να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την **εργασία** τους ή με «**επαγγελματικές προοπτικές**».

Για το λόγο αυτό το **17,5%** του αντικειμένου των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σχετίζονται με τους τομείς: **λογιστική, διοίκηση επιχειρήσεων, διαφήμιση, ασφαλίσεις, νομικά θέματα, δραστηριότητες γραφείου** και ακολουθούν: οι **ανθρωπιστικές επιστήμες (15,1%)**, **ξένες γλώσσες (13%)** και **υπηρεσίες (15%)**, (ΕΛΣΤΑΤ, 2018).

Επίσης, μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε επαγγελματικές εκπαιδευτικές δράσεις παρουσιάζουν: α) άτομα ηλικίας **35-54 ετών (81,5%)**, β) **άνδρες (91%)** και γ) **απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (84,9%)** (Γράφημα 1).

Γράφημα 1: Ποσοστό μη τυπικών εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO18/> (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 08.05.2019)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Υιοθέτηση εκπαιδευτικού μοντέλου στο Δημόσιο Τομέα.

3.1 Υιοθέτηση μοντέλου ικανοτήτων στο Δημόσιο Τομέα.

Τα κριτήρια υιοθέτησης μοντέλων δια βίου μάθησης διαφέρουν μεταξύ των κρατών σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με τις στρατηγικές επιλογές της εκάστοτε χώρας. Τα κριτήρια που τίθενται μπορεί να είναι η υιοθέτηση εκπαιδευτικών μοντέλων με σκοπό: α) την εξυπηρέτηση των αναγκών της αγοράς (π.χ. μοντέλο Ηνωμένου Βασιλείου), β) τον κοινωνικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης (π.χ. μοντέλο Σουηδίας) ή γ) το ρυθμιστικό ρόλο συμμετοχής του κράτους (π.χ. μοντέλο Φινλανδίας). (Καραλής, 2013)

Στην περίπτωση της Ελλάδας επιλέχθηκε το ευρωπαϊκό μοντέλο σύμφωνα με την στρατηγική «Ευρώπη 2020» της Ε.Ε. (Υπουργείο Παιδείας, 2019).

Ωστόσο, γνωρίζοντας αφενός τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής κοινωνίας στη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης και ανασύνταξής της και αφετέρου την εν γένει προσπάθεια εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών του ελληνικού δημόσιου τομέα: ενίσχυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ανάγκη για διοικητικές μεταρρυθμίσεις, προσανατολισμός στην εξυπηρέτηση

του πολίτη, επικαιροποίηση του μοντέλου δημόσιας διοίκησης και εφαρμογής δημοσίων πολιτικών και νομοθεσίας, νέοι εθνικοί στρατηγικοί στόχοι, κλπ., αναγκαία καθίσταται η τροποποίηση του αρχικού μοντέλου (**Πίνακας 1**) με την αναλυτική καταγραφή και διασαφήνιση των **επιμέρους ικανοτήτων** καθώς και των **αναμενόμενων αποτελεσμάτων** που θεωρούνται απαραίτητα στο Δημόσιο Τομέα (Τερζή et al, 2017).

Έτσι, η όλη διαδικασία σχεδιασμού, υιοθέτησης και εφαρμογής ενός μοντέλου ικανοτήτων στο Δημόσιο Τομέα απαιτεί καθαρή στόχευση, πλήρη υποστήριξη από την ανώτατη ηγεσία και συνεχή ενασχόληση και αναθεώρηση, ώστε ως εργαλείο να αποδώσει πλήρως αυτά που μπορεί αποφεύγοντας να καταλήξει σε έναν επιβραδυντικό, γραφειοκρατικό μηχανισμό.

Για τη διασφάλιση μάλιστα μιας τέτοιου είδους «στοχοθεσίας» ήδη ο ΟΟΣΑ προτείνει στα κράτη έναν **οδικό χάρτη**, μια «λίστα ελέγχου» εκείνων των παραγόντων, που είναι κρίσιμοι και πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον σχεδιασμό και την υιοθέτηση ενός μοντέλου ικανοτήτων.

Ο οδικός χάρτης περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

- **Λήψη απόφασης** για εισαγωγή της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ικανότητες στις δομές του Δημόσιου τομέα.
- **Οργάνωση**, σχεδιασμό και επικοινωνία της μετάβασης στο μοντέλο.
- **Προσδιορισμό** των απαραίτητων **ικανοτήτων** και ανάπτυξη Μοντέλων Ικανοτήτων για συγκεκριμένες Ομάδες –Στόχους της υπαλληλικής ιεραρχίας
- **Ενσωμάτωση** των Ικανοτήτων σε συγκεκριμένες Διεργασίες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού
- **Ανασκόπηση και αναθεώρηση** του μοντέλου Ικανοτήτων σε συνεχή βάση (OECD, 2010).

3.2 Φορείς υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην Ελλάδα.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ένα ευρύ και πολυπληθές σύνολο νομοθετικών διατάξεων, φορέων και δράσεων καλύπτουν την εθνική εκπαιδευτική πολιτική, ώστε να συνάδει με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. για την προώθηση της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης (Βακάλη, 2018).

Αναγνωρισμένοι **εκπαιδευτικοί φορείς** λειτουργούν με απώτερο σκοπό την προάσπιση και προώθηση της συνεχούς μαθησιακής διαδρομής ενηλίκων και ειδικότερα των εργαζομένων. Ενδεικτικά αναφέρονται: τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ), τα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ, το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, (Ε.Α.Π.), τα Προγράμματα του Ινστιτούτου Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης (Ι.ΝΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ), τα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης των Α.Ε.Ι. & Τ.Ε.Ι, οι Εξ αποστάσεως κύκλοι σπουδών του ΕΚΠΑ (E- learning) καθώς και τα Μαζικά Ελεύθερα Διαδικτυακά Μαθήματα (MOOCs) (Τσώνη, 2013).

Επιπρόσθετα, στην Ελλάδα το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α) διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο ως προς την παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων που απευθύνονται «στοχευμένα» σε δημόσιους λειτουργούς (Ε.Κ.Δ.Δ.Α, 2019).

Οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις εξάλλου που έχουν επέλθει στη διάρκεια των τελευταίων ετών, οι οποίες αφορούν μεταξύ άλλων: την καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους και τη μέτρηση της αποδοτικότητας (Ν. 3230/2004), την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης (Ν. 3879/2010), τη σύσταση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (Ν. 4369/2016), την κινητικότητα στη Δημόσια Διοίκηση (Ν. 4440/2016), καθιστούν ως επιβεβλημένη τη συμμετοχή των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης σε επιμορφωτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ, προκειμένου να επιτυγχάνεται η επικαιροποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται με το βέλτιστο τρόπο στο ρόλο τους, προσφέροντας ποιοτικές υπηρεσίες στον πολίτη.

Ο σχεδιασμός των επιμορφωτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ., το οποίο παρέχει **πιστοποιημένα επιμορφωτικά προγράμματα** που απευθύνονται στους υπαλλήλους των φορέων του Δημοσίου Τομέα και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, βασίζεται στην ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών εκάστου φορέα της Δημόσιας διοίκησης.

Τα κριτήρια και οι προϋποθέσεις συμμετοχής των στελεχών του δημοσίου σε αυτά καθορίζονται με σαφήνεια στην Υ.Α. ΔΠΠΑΑΔ/ΕΚΔΔΑΑ/Φ.4/12/3607/2018, προκειμένου με διαφάνεια να διασφαλίζεται η δυνατότητα πρόσβασης όλων των υπαλλήλων, με βάση τα καθήκοντα, την εκπαιδευτική κατηγορία, την έγκαιρη δήλωση συμμετοχής και προπαντός την ανάγκη ανάπτυξης και βελτίωσής τους, σε αυτά.

Τα προγράμματα εντάσσονται σε **επτά Θεματικούς Κύκλους**, οι οποίοι συνδέονται με την εφαρμογή δημοσίων πολιτικών (Τερζή et al, 2017):

- 1. Διοικητική Μεταρρύθμιση και Αποκέντρωση**
- 2. Αποτελεσματικότητα και Διαφάνεια στην Δημόσια διοίκηση**
- 3. Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και Εφαρμοσμένες Τεχνολογίες**
- 4. Βιώσιμη Ανάπτυξη**
- 5. Οικονομία**
- 6. Κοινωνική Πολιτική**
- 7. Εισαγωγική Εκπαίδευση**

Η διαρκής επί-μόρφωση και καλλιέργεια των υπαλλήλων συνδέεται άμεσα με τις παρεχόμενες εκπαιδευτικές δράσεις. Η συμμετοχή τους σε αυτές, έγκειται σε μεγάλο βαθμό στην προσωπική βούληση για μάθηση και ανέλιξη, με απαραίτητη ωστόσο προϋπόθεση την ύπαρξη (ίσων) ευκαιριών, την έγκαιρη διάχυση της πληροφορίας όσον αφορά στο περιεχόμενο, το είδος, τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο παροχής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και κυρίως στο βαθμό που η εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί προτεραιότητα και σαφή στρατηγικό στόχο του Οργανισμού, στον οποίο υπηρετούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμμετοχή εργαζομένων κεντρικής υπηρεσίας ΕΟΠΥΥ σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

4.1 Σύντομη περιγραφή της οργανωτικής δομής του ΕΟΠΥΥ

Ο Εθνικός Οργανισμός Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ) αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, το οποίο συστάθηκε με το Νόμο 3918/2011 και η λειτουργία του ξεκίνησε επίσημα τον Ιανουάριο 2012.

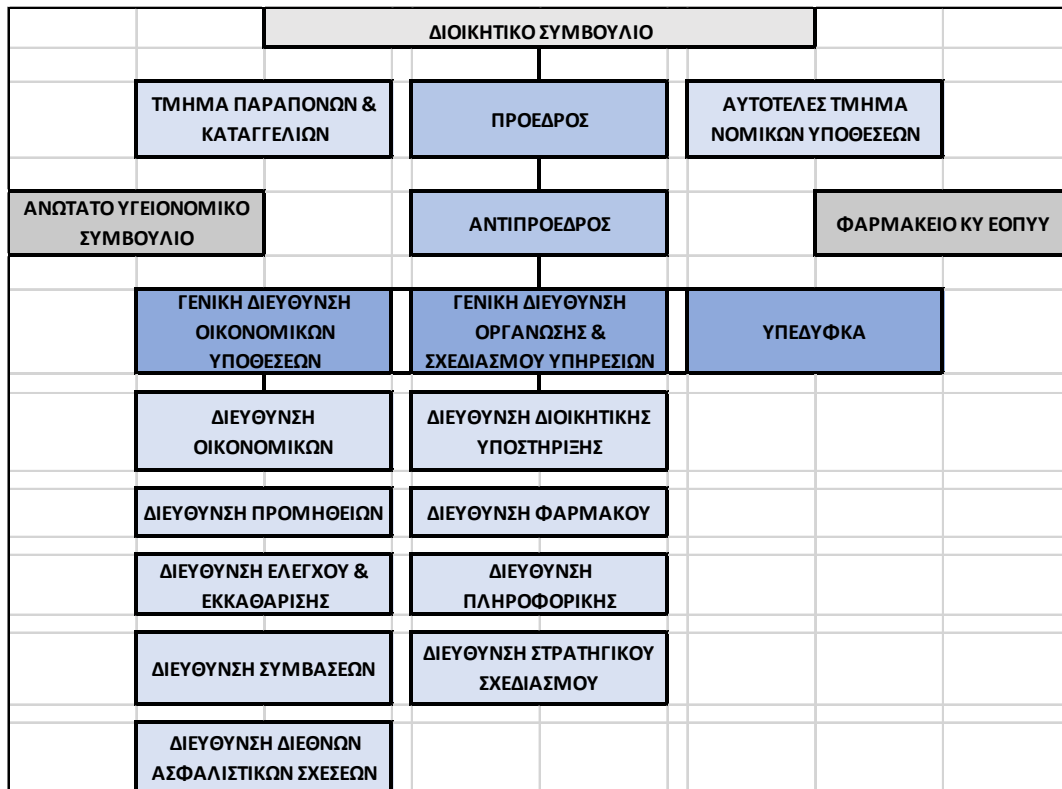
Στον Οργανισμό μεταφέρθηκαν και εντάχθηκαν ως υπηρεσίες, αρμοδιότητες και προσωπικό, αρχικά οι Κλάδοι υγείας των τεσσάρων μεγαλύτερων Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης της χώρας: τ. ΙΚΑ ΕΤΑΜ, ΟΑΕΕ, ΟΓΑ & ΟΠΑΔ και στη συνέχεια και οι φορείς: ΝΑΤ, ΤΑΥΤΕΚΩ, ΕΤΑΑ και ΕΤΑΠ ΜΜΕ (2012).

Υπό την εποπτεία αρχικά των Υπουργείων Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης και στη συνέχεια υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας, ο ΕΟΠΥΥ λειτουργεί σήμερα ως «αγοραστής» υπηρεσιών υγείας για το μεγαλύτερο τμήμα (περίπου 90%) των δικαιούχων παροχών ασθενείας σε είδος του ελληνικού πληθυσμού (Νόμος 4238/2014) εφαρμόζοντας τον Ενιαίο Κανονισμό Παροχών Υγείας (ΕΚΠΥ), προκειμένου να διασφαλίσει *«ισότιμη πρόσβαση όλων των δικαιούχων του σε υπηρεσίες υγείας που αποσκοπούν στην πρόληψη, διατήρηση, προαγωγή, στη βελτίωση και αποκατάσταση της υγείας τους»* (ΚΥΑ, Αριθμ. ΕΑΛΕ/Γ.Π. 80157/2018).

Το ανθρώπινο δυναμικό του ΕΟΠΥΥ στελεχώνει την Κεντρική Υπηρεσία του Οργανισμού, τις Περιφερειακές Διευθύνσεις, τα Υποκαταστήματα και τα Αποκεντρωμένα Γραφεία σε όλη τη χώρα, την ΥΠΕΔΥΦΚΑ καθώς και τα Φαρμακεία του Οργανισμού.

Η Κεντρική Υπηρεσία του Οργανισμού διαρθρώνεται ως εξής (**Πίνακας 5**):

Πίνακας 5: Διάρθρωση Κεντρικής Υπηρεσίας ΕΟΠΥΥ



Στην Κεντρική Υπηρεσία του Οργανισμού απασχολούνται περί τα τριακόσια (300) στελέχη: διοικητικοί υπάλληλοι διαφόρων ειδικοτήτων καθώς και γιατροί και φαρμακοποιοί. Πρόκειται για υπαλλήλους, οι οποίοι, όπως προαναφέρθηκε, προέρχονται από τη συνένωση διαφορετικών ασφαλιστικών ταμείων, επομένως διαθέτουν διαφορετικό γνωστικό υπόβαθρο και εμπειρία και προπαντός **διαφορετική εργασιακή κουλτούρα**.

Η συνύπαρξη και συνεργασία από το 2012 και εξής υπό ένα νέο μοντέλο οργάνωσης, η ανάληψη καθηκόντων σε τομείς διαφορετικούς από αυτούς, στους οποίους δραστηριοποιούνταν προ της ένταξής τους στον ΕΟΠΥΥ καθώς και οι ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις λόγω των ταχύτατων, όπως προαναφέρθηκε, αλλαγών στη λειτουργία του Οργανισμού, επηρεάζουν άρδην τις συνθήκες ή και –ενδεχομένως– τις εργασιακές συνήθειες του παρελθόντος, καθιστώντας επιτακτική την ανάγκη τόσο για προσαρμογή σε ένα «νέο» κλίμα εργασίας όσο και για επικαιροποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων σε ένα διαρκώς εξελισσόμενο εργασιακό περιβάλλον.

4.2 Εκπαιδευτικές ανάγκες και εκπαιδευτικοί στόχοι

Μιλώντας γενικά για δημόσιους λειτουργούς, αναγνωρίζεται διεθνώς ότι τα οφέλη της εκπαίδευσης αντικατοπτρίζονται: *στο άτομο, στον οργανισμό που υπηρετούν και στην κοινωνία*. Επομένως, καθώς τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο οι οργανισμοί σήμερα «μοχθούν» να διακριθούν σε ένα κατεξοχήν ανταγωνιστικό περιβάλλον, τείνει να γίνει ευρέως αποδεκτό ότι η επίτευξη των στόχων τους επέρχεται μέσω των εκπαιδευτικών διαδικασιών ενίσχυσης των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εργαζομένων καθώς και μέσω της παροχής σχετικών κινήτρων (Aguinis & Kraiger, 2009).

Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, στο πλαίσιο ενός σύγχρονου Οργανισμού, ο οποίος:

α) υιοθετεί και χρησιμοποιεί σύγχρονες ηλεκτρονικές εφαρμογές που καλύπτουν όλο το φάσμα των προσφερόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη και τους συμβεβλημένους με τον Οργανισμό επαγγελματίες υγείας (αναφέρονται ενδεικτικά: η ηλεκτρονική συνταγογράφηση, τα ηλεκτρονικά παραπεμπτικά, οι ηλεκτρονικές υποβολές δαπανών, οι παρεχόμενες μέσω ιστοτόπου: www.eopyy.gov.gr πληροφορίες και υπηρεσίες),

β) αντικαθιστά σταδιακά τις τυπικές διοικητικές διαδικασίες (π.χ. πρωτόκολλο, αρχειοθέτηση) με σύγχρονες εφαρμογές λογισμικού σε μια νέα εποχή ψηφιοποίησης των διαδικασιών,

γ) ανταλλάσσει απόψεις και τεχνογνωσία με άλλους αντίστοιχος Φορείς εντός και εκτός της χώρας εγκαινιάζοντας βαθμιαία μια “paperless period” επικοινωνίας και δράσης,

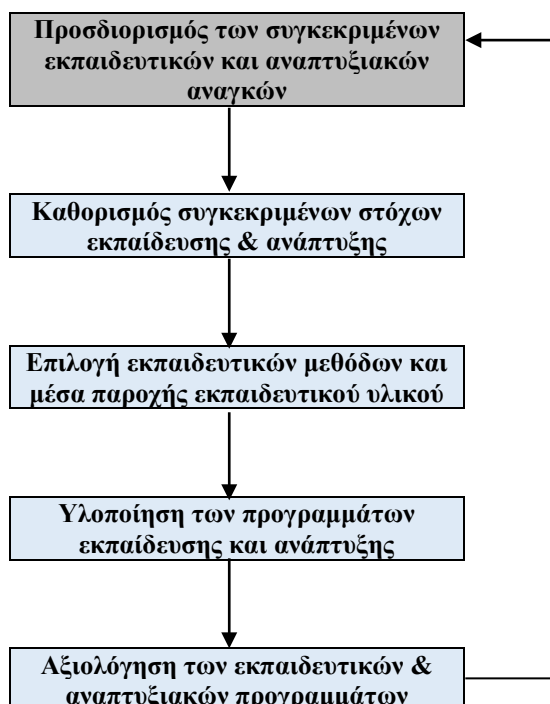
δ) προσαρμόζεται στις διαρκείς νομοθετικές αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Υγείας με συνισταμένη τον *εξορθολογισμό των δαπανών* για παροχές ασθένειας σε είδος,

η ανάγκη εισαγωγής εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία να ευθυγραμμίζονται με τους στρατηγικούς στόχους του Οργανισμού καθίσταται πρωτεύουσας σημασίας, καθώς οι εργαζόμενοι στον ΕΟΠΥΥ και δη στην Κεντρική Υπηρεσία καλούνται να ανταποκρίνονται στις ταχύτερες αλλαγές παραμένοντας μάχιμοι και όχι απλώς θεατές στα «τεκταινόμενα», επικαιροποιώντας σε τακτή βάση τις γνώσεις τους, με απώτερο σκοπό τη βέλτιστη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Η προσαρμογή του Οργανισμού στις νέες συνθήκες (εξωτερικές ή εσωτερικές) καθορίζει την ακολουθούμενη εκπαιδευτική διαδικασία, η οποία οφείλει να συμβαδίζει με τις μεταβαλλόμενες στρατηγικές ανάγκες του. Η εκπαιδευτική διαδικασία θα μπορούσε να αποτυπωθεί ως εξής (Mondy, 2011):

Εξωτερικό περιβάλλον

Εσωτερικό περιβάλλον



Οφείλουν επομένως τόσο η Διοίκηση όσο και οι υπηρετούντες στον Οργανισμό να στρέφονται σε προγράμματα *δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης*, τα οποία θα συνάδουν με τους **στόχους** και τις **στρατηγικές** που κάθε φορά τίθενται, αφού επιλεγούν οι κατάλληλες και προσαρμοσμένες στις ανάγκες του προσωπικού **εκπαιδευτικές μέθοδοι** καθώς και το κατάλληλο **εκπαιδευτικό υλικό** και η υλοποίησή τους, ενώ θα ακολουθείται μετά την υλοποίηση και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του προγράμματος επανατροφοδοτώντας τη λήψη νέων αποφάσεων ως προς τον προγραμματισμό καινούριων εκπαιδευτικών δράσεων.

Μέσα από τα προγράμματα αυτά αναδεικνύεται βαθμηδόν ο ρόλος της *δια βίου εκπαίδευσης* σε θεμελιώδες εργαλείο ανάπτυξης πολυεπίπεδα: σε οικονομικό, κοινωνικό και προσωπικό επίπεδο αλλά ταυτόχρονα και ως μέσο πειθούς για να υιοθετηθεί ένας νέος τρόπος σκέψης: «*learning a living rather than earning a living*» (Παντισίδου, 2013).

ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

1.1 Αντικείμενο

Ο σχεδιασμός της μελέτης ξεκίνησε ακολουθώντας συγκεκριμένα βήματα. Καθορίστηκαν: η ερευνητική υπόθεση, η μέθοδος της μελέτης, το δείγμα, τα εργαλεία συλλογής δεδομένων και η έκβαση της μελέτης (Γαλάνης, 2017).

Η έκβαση (outcome) της παρούσας μελέτης ήταν ο βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΣΕΕ) με σκοπό την ανέλιξή τους στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.

Αντικείμενο της μελέτης αποτέλεσε επομένως ο συσχετισμός κινήτρων και ανασταλτικών παραγόντων ως προς τη συμμετοχή ή μη των εργαζομένων σε δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences). Πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις σε διμεταβλητό και πολυμεταβλητό επίπεδο, τα οποία παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο. Ως εξαρτημένες μεταβλητές ορίστηκαν οι βαθμολογίες κλιμάκων κινήτρων και ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες ΣΕΕ. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές ορίστηκαν δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων.

1.2 Έκβαση

Η έκβαση της παρούσας μελέτης ήταν να αναδειχθεί ο βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με σκοπό την ανέλιξή τους στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.

1.3 Παράγοντες

Οι μελετώμενοι παράγοντες-προσδιοριστές ήταν:

α) Δημογραφικά χαρακτηριστικά

- Φύλο
- Ηλικία

- Οικογενειακή κατάσταση
- Θέση εργασίας
- Έτη εργασίας
- Εκπαιδευτικό επίπεδο
- Συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης στη διάρκεια της προηγούμενου έτους.

β) Παράγοντες παρακίνησης συμμετοχής των υπαλλήλων του ΕΟΠΥΥ σε προγράμματα ΣΕΕ με τις εξής (5) διαστάσεις:

- Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη
- Επαγγελματική πρακτική
- Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους
- Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια
- Επαγγελματική δέσμευση

γ) Ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής των υπαλλήλων του ΕΟΠΥΥ σε προγράμματα ΣΕΕ με τις εξής (6) διαστάσεις:

- Απαξίωση επαγγέλματος
- Επαγγελματική πρακτική
- Έλλειψη ποιότητας
- Κόστος
- Απουσία οφέλους
- Εργασιακές δεσμεύσεις

1.4 Μέθοδος της μελέτης

Μέθοδος της μελέτης, δηλαδή ο τρόπος προσέγγισης του αποτελέσματός της, ήταν μέσω της χρήσης δομημένου ερωτηματολογίου, αποτελούμενου από δύο θεματικές ενότητες I & II, το οποίο διανεμήθηκε στο «μελετώμενο πληθυσμό », τους μονίμους υπαλλήλους της Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ.

1.5 Χώρος διεξαγωγής της μελέτης και κριτήρια

Η μελέτη πραγματοποιήθηκε στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ με τη μέθοδο της δειγματοληψίας. Ως κριτήριο συμμετοχής στην έρευνα ήταν να είναι οι συμμετέχοντες μόνιμοι υπάλληλοι στην Υπηρεσία και όχι συμβασιούχοι.

1.6 Ερωτηματολόγιο

Για τη συλλογή των δεδομένων, προκειμένου να διερευνηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων, τα κίνητρα και οι ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής σε δραστηριότητες ΣΕΕ, χρησιμοποιήθηκε Ερωτηματολόγιο, το οποίο στηριζόταν σε δύο κλίμακες διερεύνησης κινήτρων και ανασταλτικών παραγόντων:

ΚΛΙΜΑΚΑ	ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ
Participation Reasons Scale, PRS	Grotelueschen & al (1979)
Deterrents Participation Scale, DPS	Scanlan & Darkenwald (1984)

Οι κλίμακες αυτές, επελέγησαν, διότι χρησιμοποιήθηκαν και στο παρελθόν σε ένα σημαντικό αριθμό σχετικών ερευνών σε Ευρώπη και ΗΠΑ αλλά και στην Ελλάδα με ικανοποιητικά στοιχεία αξιοπιστίας.

Οι δηλώσεις των κλιμάκων αυτών απαντήθηκαν με τη βοήθεια 7-θμιας κλίμακας τύπου Likert, όπου οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να υποδείξουν τη σπουδαιότητα κάθε δήλωσης για τη συμμετοχή τους ή το βαθμό επιρροής συγκεκριμένων ανασταλτικών παραγόντων για τη μη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΣΕΕ με απαντήσεις από το 1 -7, όπου 1 = Μη σημαντικό, 7= Πάρα πολύ σημαντικό.

Για τη χρήση των κλιμάκων αυτών ζητήθηκε άδεια από τη Δρα. Καλλιόπη Παναγιωτοπούλου, ώστε να γίνει χρήση των δηλώσεων που απαρτίζουν τις εν λόγω κλίμακες στην ελληνική τους μετάφραση, όπως αυτές είχαν χρησιμοποιηθεί στην εκπόνηση της διδακτορικής της διατριβής (Παναγιωτοπούλου, 2012).

Οι δηλώσεις προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της παρούσας μελέτης, δεδομένου ότι το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν σε διοικητικούς υπαλλήλους και όχι σε ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, όπως συνέβη στην προαναφερθείσα διατριβή.

1.7 Διαδικασία και μέθοδος συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο 2019, αφού προηγουμένως είχε προηγηθεί άδεια διενέργειας της έρευνας στον ΕΟΠΥΥ από τον Πρόεδρο του Οργανισμού. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ενημερώθηκαν προφορικά και γραπτώς μέσω φύλλου ενημέρωσης (βλ. Παράρτημα Ι) για το σκοπό της μελέτης και για τον εθελοντικό χαρακτήρα αυτής. Προηγήθηκε πιλοτική διανομή του ερωτηματολογίου σε δέκα άτομα, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν υπήρχαν δυσκολίες ως προς την κατανόηση των ζητούμενων. Το Ερωτηματολόγιο παρατίθεται αυτούσιο στο Παράρτημα ΙΙ της παρούσας μελέτης.

Ακολούθησε διανομή σε 140 από τους μονίμους υπαλλήλους που υπηρετούν στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ, φροντίζοντας να συλλεγούν απαντήσεις από υπαλλήλους όλων των Διευθύνσεων της Κ.Υ. του Οργανισμού, ανεξαρτήτως βαθμίδας και θέσης ευθύνης. Επεστράφησαν 122 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν εκ του σύνεγγυς από την ερευνήτρια και συνελέγησαν οι απαντήσεις σε κουτί τηρουμένης της ανωνυμίας των συμμετεχόντων.

1.8 Ηθικά θέματα

Η παρούσα μελέτη τηρώντας τους κανόνες της ανωνυμίας και της εθελοντικής συμμετοχής των ερωτηθέντων και έχοντας καταστήσει σαφή το σκοπό της διεξαγωγής της, τη μεθοδολογία και τη σύντομη χρονική διάρκεια συμπλήρωσης των σχετικών πεδίων δεν εξέθεσε σε οποιοδήποτε κίνδυνο τους συμμετέχοντες σε αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Οι κατηγορικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως απόλυτες (n) και σχετικές (%) συχνότητες, ενώ οι ποσοτικές μεταβλητές παρουσιάζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση) ή ως διάμεσος (ενδοτεταρτημοριακό εύρος). Ο έλεγχος των Kolmogorov-Smirnov και τα διαγράμματα κανονικότητας χρησιμοποιήθηκαν για τον έλεγχο της κανονικής κατανομής των ποσοτικών μεταβλητών.

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη» ήταν 0,92, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική» ήταν 0,96, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» ήταν 0,88, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» ήταν 0,84, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» ήταν 0,93 και για τα στοιχεία που αφορούν τη συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ήταν **0,96 γεγονός που δηλώνει πολύ καλή/εξαιρετική εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.**

Ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» ήταν 0,85, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις» ήταν 0,89, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Ελλειψη ποιότητας» ήταν 0,88, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Κόστος» ήταν 0,87, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Απουσία οφέλους» ήταν 0,78, για τα στοιχεία που αφορούν τον παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις» ήταν 0,75 και για τα στοιχεία που αφορούν τη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ήταν **0,93 γεγονός που δηλώνει εξαιρετική εσωτερική συνέπεια του ερωτηματολογίου.**

Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διχοτόμου μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t (Student's t-test), όταν η ποσοτική μεταβλητή ακολουθούσε την κανονική κατανομή. Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ δυο ποσοτικών μεταβλητών που ακολουθούσαν την κανονική κατανομή χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson's correlation coefficient). Για τη διερεύνηση της ύπαρξης σχέσης μεταξύ μιας ποσοτικής μεταβλητής και μιας διατάξιμης μεταβλητής χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής συσχέτισης του Spearman (Spearman's correlation coefficient).

Στην περίπτωση που >2 ανεξάρτητες μεταβλητές προέκυψαν στατιστικά σημαντικές στο επίπεδο του 0,2 ($p < 0,2$) στη διμεταβλητή ανάλυση, εφαρμόστηκε πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (multivariate linear regression) με εξαρτημένη μεταβλητή τις βαθμολογίες. Στην περίπτωση αυτή, εφαρμόστηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με την προς τα πίσω διαγραφή των μεταβλητών (backward stepwise linear regression). Αναφορικά με την πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση, παρουσιάζονται οι συντελεστές b (coefficients' beta), τα αντίστοιχα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης και οι τιμές p .

Το αμφίπλευρο επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0,05. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο για τις κοινωνικές επιστήμες IBM SPSS 21.0 (Statistical Package for Social Sciences).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1 Δημογραφικά στοιχεία

Ο μελετώμενος πληθυσμός αποτελούνταν συνολικά από **122** εργαζομένους στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ. Στον **Πίνακα 1** παρουσιάζονται τα **δημογραφικά στοιχεία** των συμμετεχόντων στη μελέτη.

Πίνακας 1: Δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στη μελέτη

Χαρακτηριστικό	N (%)
Φύλο	
Άνδρας	27 (22,1)
Γυναίκα	95 (77,9)
Ηλικία^α	48,9 (7,2)
Οικογενειακή κατάσταση	

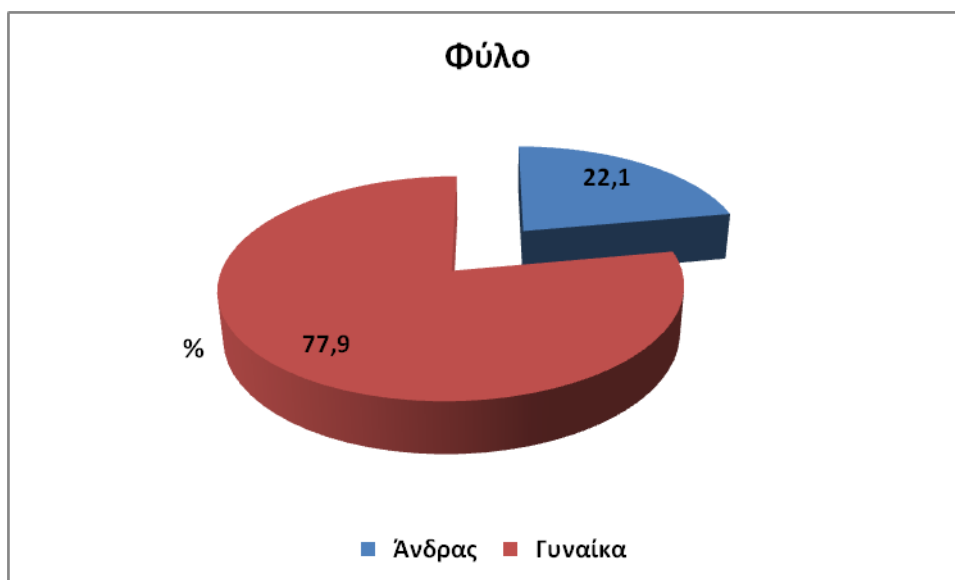
Έγγαμος	81 (66,4)
Άγαμος	21 (17,2)
Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	20 (16,4)
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης	
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης	2 (1,6)
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Τμήματος	19 (15,6)
Υπάλληλος Τμήματος	101 (82,8)
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^β	6,0 (7,5)
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	
Απόφοιτος Λυκείου ή ισότιμης βαθμίδας εκπαίδευσης	42 (34,4)
Απόφοιτος σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	48 (39,3)
Πραγματοποίηση Μεταπτ. ή/και διδακτορικών σπουδών	32 (26,2)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη –N- και σχετική -%- συχνότητα, εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Μέση τιμή (τυπική απόκλιση)

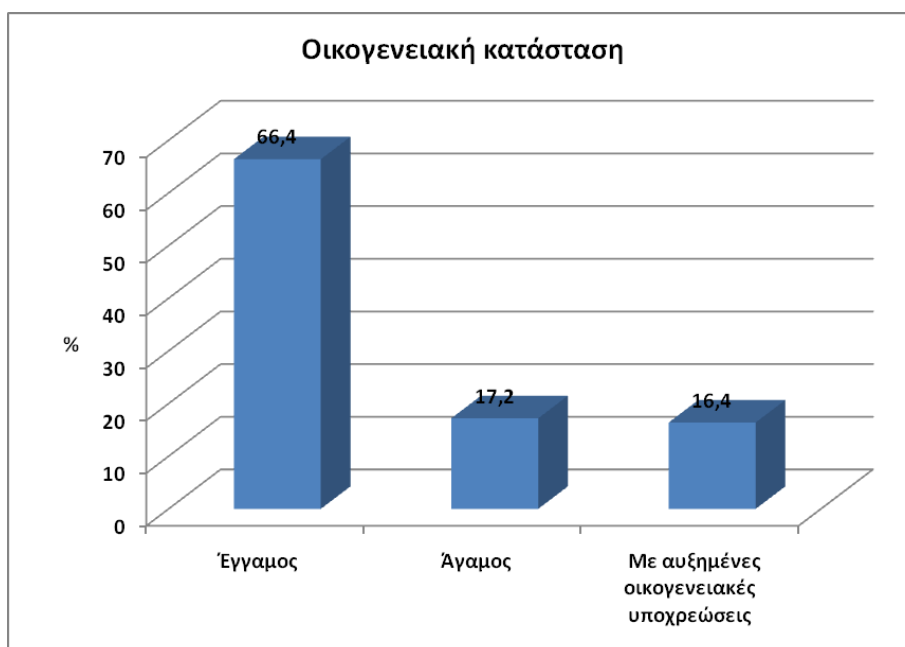
^β Διάμεσος (ενδοτεταρτημοριακό εύρος)

Το **77,9%** των συμμετεχόντων στη μελέτη ήταν **γυναίκες (Γράφημα 1)** και η μέση ηλικία των ατόμων του δείγματος ήταν τα 48,9 έτη (ΤΑ=7,2).



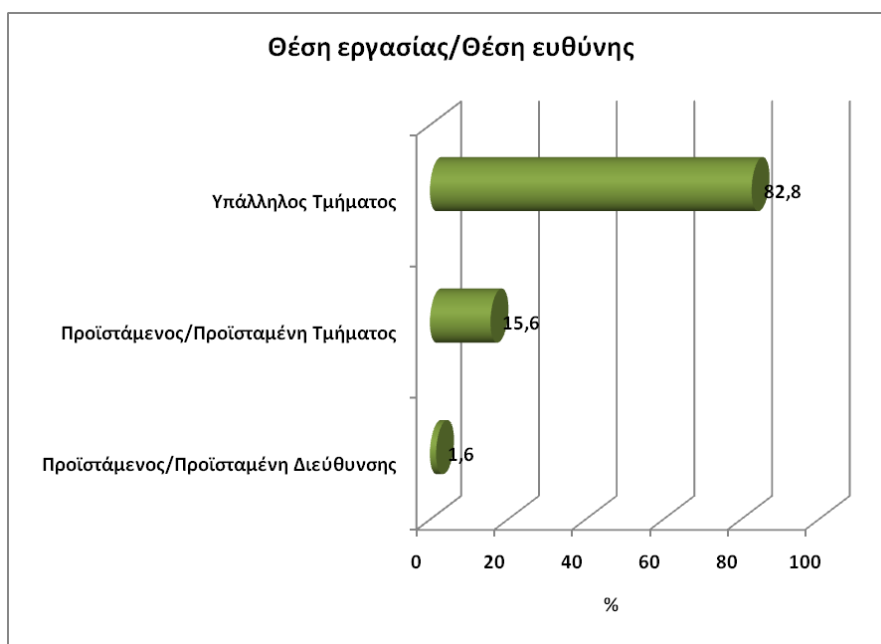
Γράφημα 1: Φύλο

Το 66,4% ήταν έγγαμοι/-ες, το 17,2% άγαμοι/-ες και το 16,4% είχαν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (Γράφημα 2).



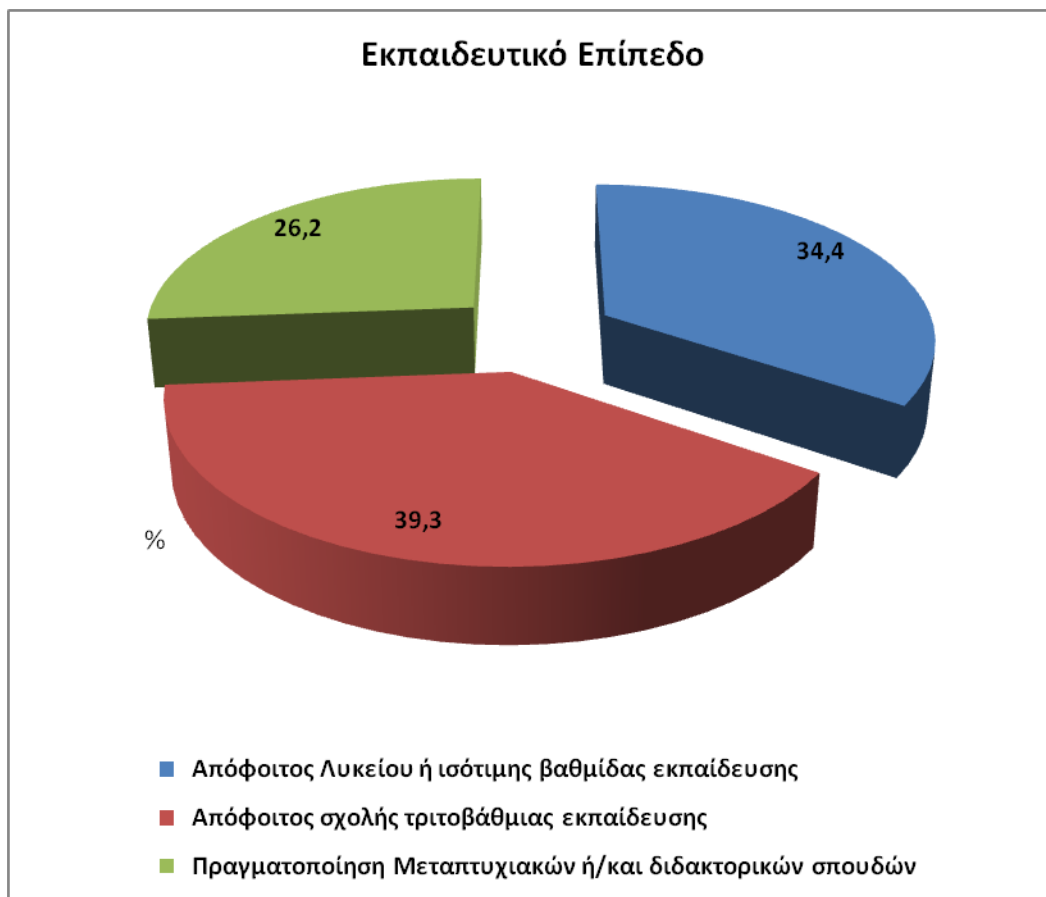
Γράφημα 2: Οικογενειακή κατάσταση

Το **82,8%** ήταν υπάλληλοι τμήματος, το 15,6% Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Τμήματος και το 1,6% Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης (**Γράφημα 3**).



Γράφημα 3: Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης

Το 34,4% ήταν απόφοιτοι Λυκείου ή ισότιμης βαθμίδας εκπαίδευσης, το **39,3%** απόφοιτοι σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 26,2% είχαν μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό (**Γράφημα 4**).



Γράφημα 4: Εκπαιδευτικό επίπεδο

3. 2. Συμμετοχή σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

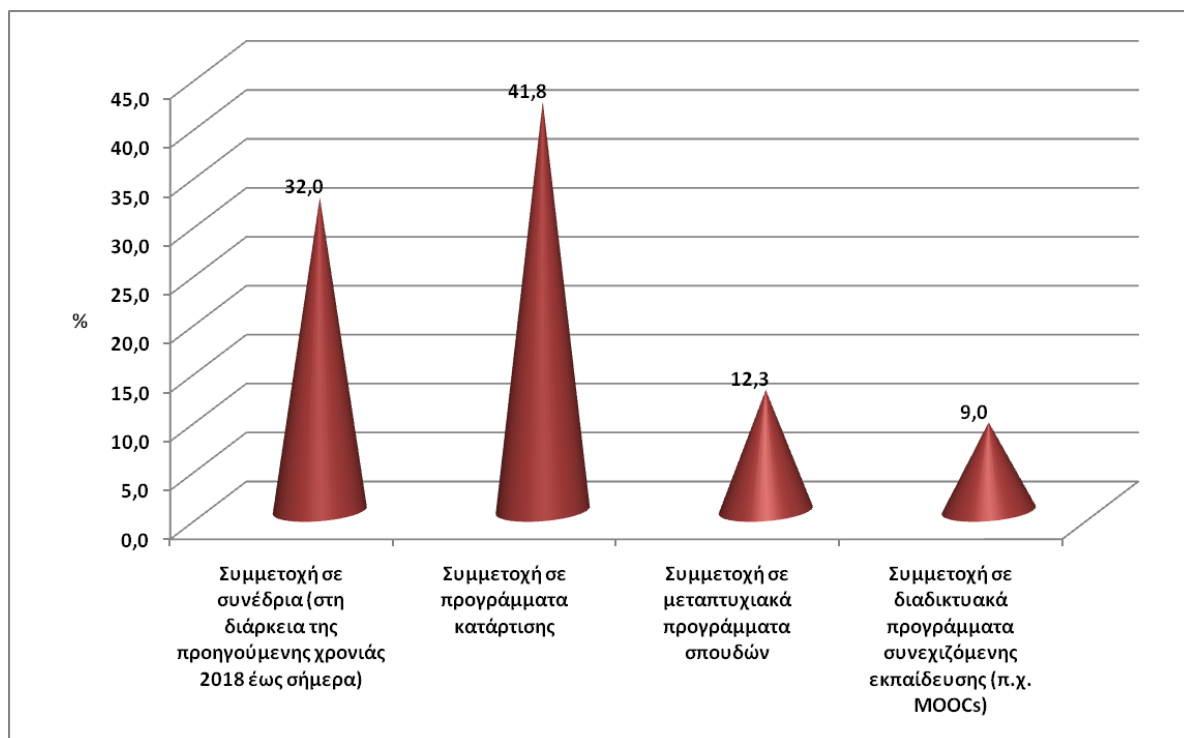
Στον **Πίνακα 2** παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στη μελέτη σχετικά με τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Πίνακας 2: Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στη μελέτη αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Χαρακτηριστικό	N (%)
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)	
Όχι	83 (68,0)
Ναι	39 (32,0)
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	
Όχι	71 (58,2)
Ναι	51 (41,8)
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών	
Όχι	107 (87,7)
Ναι	15 (12,3)
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)	
Όχι	111 (91,0)
Ναι	11 (9,0)

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη –N- και σχετική -%- συχνότητα.

Το 32% είχαν συμμετάσχει σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα), το **41,8%** σε προγράμματα κατάρτισης, το 12,3% σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών και το 9% σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs) (**Γράφημα 5**).



Γράφημα 5: Συμμετοχή σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

3.3 Κίνητρα συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των υπαλλήλων αναφορικά με τις πέντε (5) διαστάσεις/παράγοντες του ερωτηματολογίου/κλίμακας για τη διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης:

1. «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη» (ερωτήσεις 1-9)
2. «Επαγγελματική πρακτική» (ερωτήσεις 10-14)
3. «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» (ερωτήσεις 15-18)
4. «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» (ερωτήσεις 19-24)
5. «Επαγγελματική δέσμευση» (ερωτήσεις 25-30)

3.3.1 «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη».

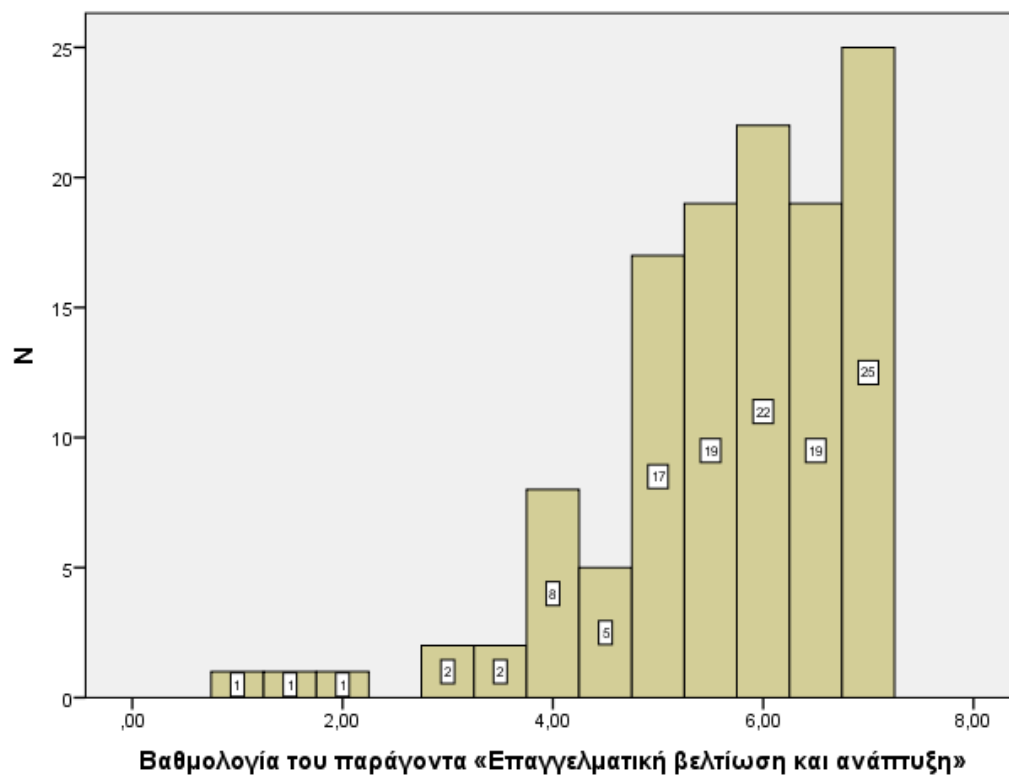
Πίνακας 3: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Μη σημαντικός	2	3	4	5	6	7= Εξαιρετικά σημαντικός		
1. Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις ή οι δεξιότητές μου στην άσκηση του επαγγέλματός μου.	3 (2,5)	1 (0,8)	6 (4,9)	6 (4,9)	21 (17,2)	25 (20,5)	60 (49,2)	5,9	1,4
2. Για να είμαι περισσότερο παραγωγικός/-ή στον επαγγελματικό μου ρόλο.	5 (4,1)	2 (1,6)	8 (6,6)	10 (8,2)	24 (19,7)	26 (21,3)	47 (38,5)	5,6	1,6

3. Για να διατηρήσω τις υπάρχουσες ικανότητές μου.	11 (9,0)	9 (7,4)	6 (4,9)	16 (13,1)	16 (13,1)	25 (20,5)	39 (32,0)	5,0	2,0
4. Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες.	1 (0,8)	3 (2,5)	2 (1,6)	9 (7,4)	18 (14,8)	25 (20,5)	64 (52,5)	6,0	1,3
5. Για να διευρύνω την οπτική μου γωνία σε σχέση με τον επαγγελματικό μου ρόλο ή πρακτική.	3 (2,5)	3 (2,5)	3 (2,5)	8 (6,6)	26 (21,3)	31 (25,4)	48 (39,3)	5,8	1,4
6. Για να συμβαδίζω με τις νέες εξελίξεις στον τομέα μου.	1 (0,8)	1 (0,8)	1 (0,8)	7 (5,7)	18 (14,8)	32 (26,2)	62 (50,8)	6,1	1,1
7. Για να γίνω πιο ικανός/-ή στην εργασία μου.	4 (3,3)	3 (2,5)	5 (4,1)	11 (9,0)	21 (17,2)	26 (21,3)	52 (42,6)	5,7	1,6
8. Για να αναπτύξω επαγγελματικές ικανότητες απαραίτητες για τη διατήρηση υψηλής ποιοτικής εργασίας.	3 (2,5)	1 (0,8)	4 (3,3)	11 (9,0)	28 (23,0)	29 (23,8)	46 (37,7)	5,7	1,4
9. Για να διατηρήσω την ποιότητα των υπηρεσιών μου.	7 (5,7)	4 (3,3)	12 (9,8)	8 (6,6)	27 (22,1)	30 (24,6)	34 (27,9)	5,2	1,7

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη» ήταν 5,7, η τυπική απόκλιση ήταν 1,2, η διάμεσος ήταν 5,9, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 6).



Γράφημα 6: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»

3.3.2 «Επαγγελματική πρακτική»

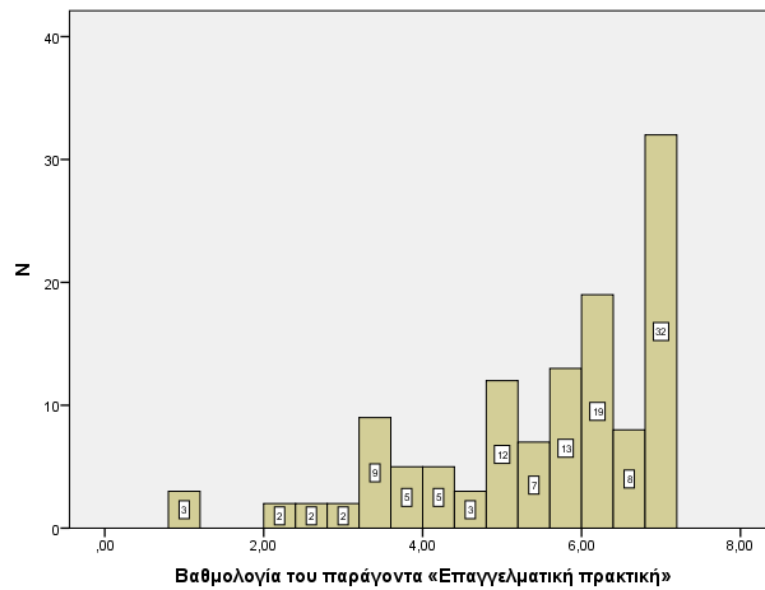
Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική».

Πίνακας 4: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Μη σημαντικός	2	3	4	5	6	7= Εξαιρετικά σημαντικός		
10. Για να είμαι σε θέση να ανταποκριθώ καλύτερα στις προσδοκίες των ατόμων που παρέχω υπηρεσίες.	4 (3,3)	4 (3,3)	16 (13,1)	8 (6,6)	26 (21,3)	28 (23,0)	36 (29,5)	5,3	1,7
11. Για να προσαρμόζομαι πιο αποτελεσματικά στις ανάγκες των ατόμων που εξυπηρετώ.	3 (2,5)	3 (2,5)	13 (10,7)	13 (10,7)	22 (18,0)	27 (22,1)	41 (33,6)	5,4	1,6
12. Για να βελτιώσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες προς τα άτομα στα οποία παρέχω υπηρεσίες.	3 (2,5)	3 (2,5)	10 (8,2)	12 (9,8)	22 (18,0)	29 (23,8)	43 (35,2)	5,5	1,6
13. Για να αυξήσω την πιθανότητα παροχής καλύτερων υπηρεσιών στο κοινό.	4 (3,3)	4 (3,3)	8 (6,6)	16 (13,1)	14 (11,5)	30 (24,6)	46 (37,7)	5,5	1,7
14. Για να βελτιώσω την ατομική μου προσφορά στο κοινό.	4 (3,3)	6 (4,9)	9 (7,4)	10 (8,2)	22 (18,0)	25 (20,5)	46 (37,7)	5,5	1,7

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική» ήταν 5,4, η τυπική απόκλιση ήταν 1,5, η διάμεσος ήταν 5,8, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 7).



Γράφημα 7: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική»

3.3.3. «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»

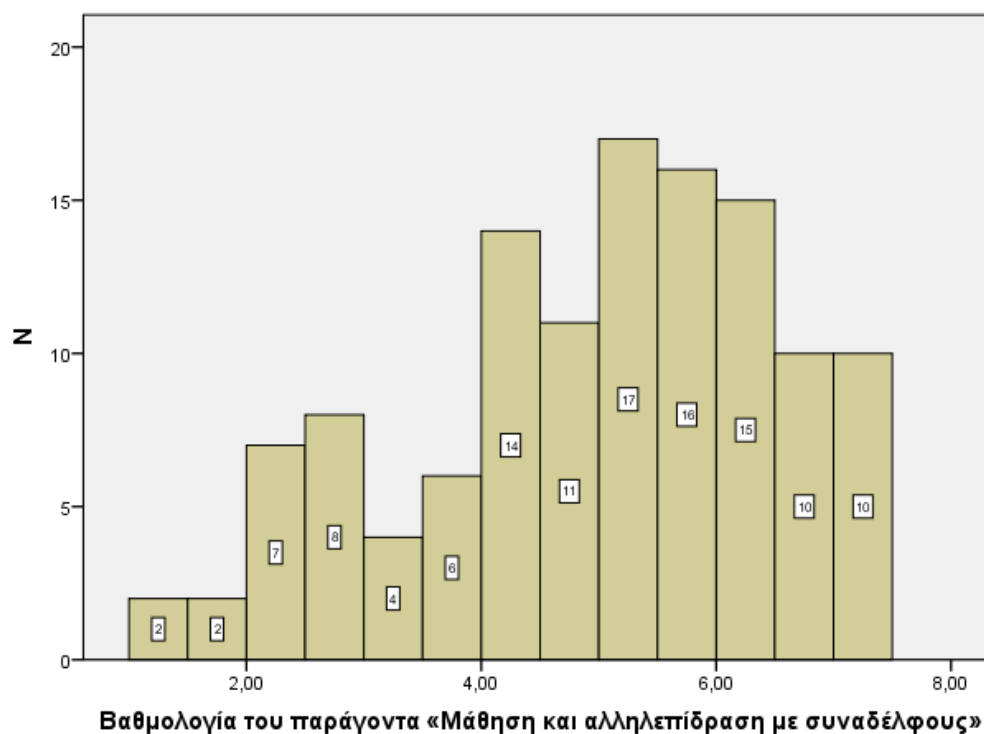
Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους».

Πίνακας 5: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Μη σημαντικός	2	3	4	5	6	7= Εξαιρετικά σημαντικός		
15. Για να ανταλλάσσω απόψεις με τους συναδέλφους μου.	9 (7,4)	9 (7,4)	12 (9,8)	16 (13,1)	18 (14,8)	34 (27,9)	24 (19,7)	4,8	1,9
16. Για να μπορώ να συσχετίσω τις επαγγελματικές απόψεις μου με αυτές των συναδέλφων μου.	5 (4,1)	9 (7,4)	16 (13,1)	25 (20,5)	20 (16,4)	23 (18,9)	24 (19,7)	4,7	1,7
17. Για να μάθω μέσα από την αλληλεπίδραση με άλλους επαγγελματίες.	5 (4,1)	5 (4,1)	10 (8,2)	19 (15,6)	20 (16,4)	33 (27,0)	30 (24,6)	5,2	1,7
18. Για να ανταποκρίνομαι στις γ/νωστικές προκλήσεις των συναδέλφων μου.	11 (9,0)	10 (8,2)	14 (11,5)	16 (13,1)	21 (17,2)	25 (20,5)	25 (20,5)	4,6	1,9

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» ήταν 4,9, η τυπική απόκλιση ήταν 1,5, η διάμεσος ήταν 5,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 8).



Γράφημα 8: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»

3.3.4 «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια».

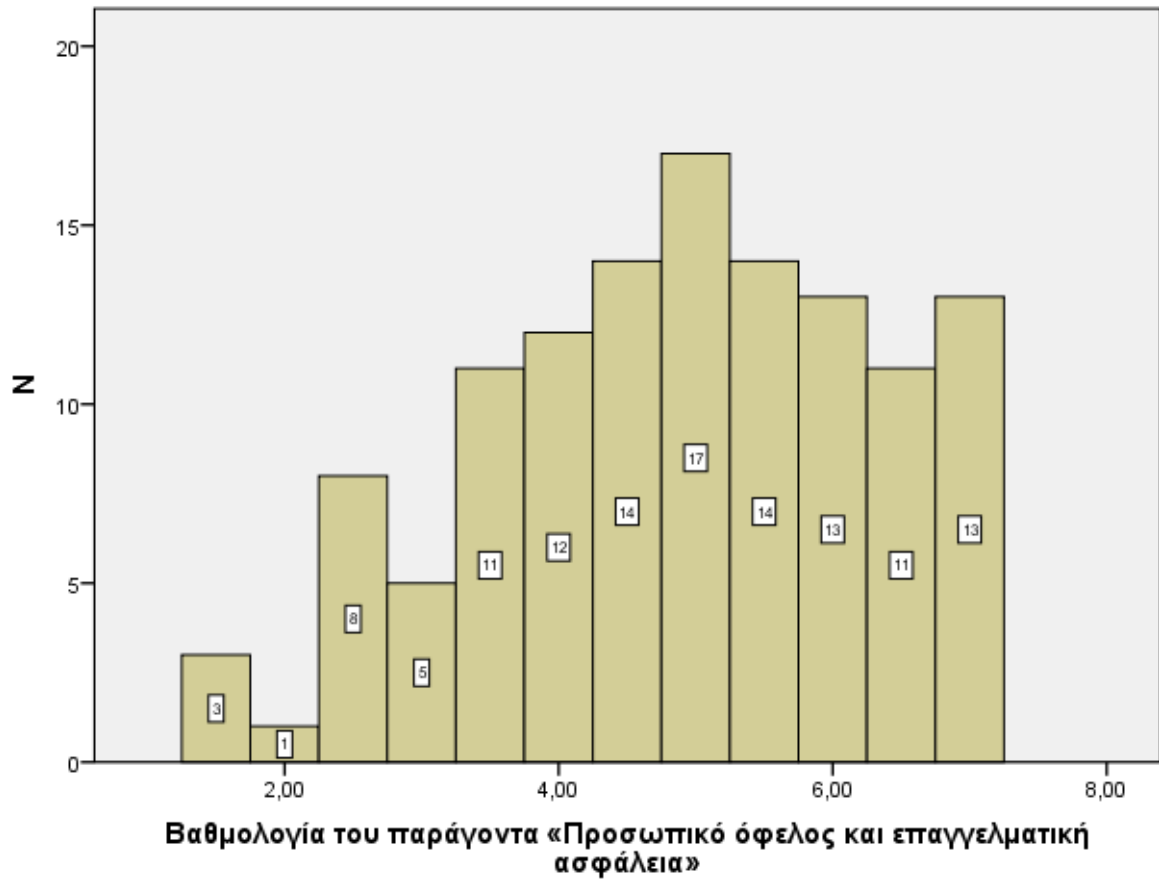
Πίνακας 6: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Μη σημαντικός	2	3	4	5	6	7= Εξαιρετικά σημαντικός		
19. Για να αυξήσω τα πιθανά οφέλη για την οικογένεια και τους φίλους μου.	12 (9,8)	9 (7,4)	18 (14,8)	17 (13,9)	24 (19,7)	12 (9,8)	30 (24,6)	4,5	2,0
20. Για να αυξήσω την	10 (8,2)	9	19	11	19	22	32 (26,2)	4,8	2,0

πιθανότητα προσωπικού οικονομικού οφέλους.		(7,4)	(15,6)	(9,0)	(15,6)	(18,0)			
21. Για να με βοηθήσει να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου.	11 (9,0)	15 (12,3)	14 (11,5)	14 (11,5)	22 (18,0)	16 (13,1)	30 (24,6)	4,5	2,0
22. Για να αυξήσω την πιθανότητα καλύτερης εξυπηρέτησης του κοινού.	4 (3,3)	6 (4,9)	4 (3,3)	14 (11,5)	26 (21,3)	30 (24,6)	38 (31,1)	5,4	1,6
23. Για να αυξήσω την πιθανότητα της επαγγελματικής μου προόδου.	3 (2,5)	5 (4,1)	9 (7,4)	13 (10,7)	20 (16,4)	26 (21,3)	46 (37,7)	5,5	1,6
24. Για να νιώθω μεγαλύτερη ασφάλεια στην παρούσα θέση.	13 (10,7)	13 (10,7)	10 (8,2)	17 (13,9)	19 (15,6)	19 (15,6)	31 (25,4)	4,6	2,0

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα: «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» ήταν 4,9, η τυπική απόκλιση ήταν 1,4, η διάμεσος ήταν 5,0, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,5 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (**Γράφημα 9**).



Γράφημα 9: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»

3.3.5 «Επαγγελματική δέσμευση»

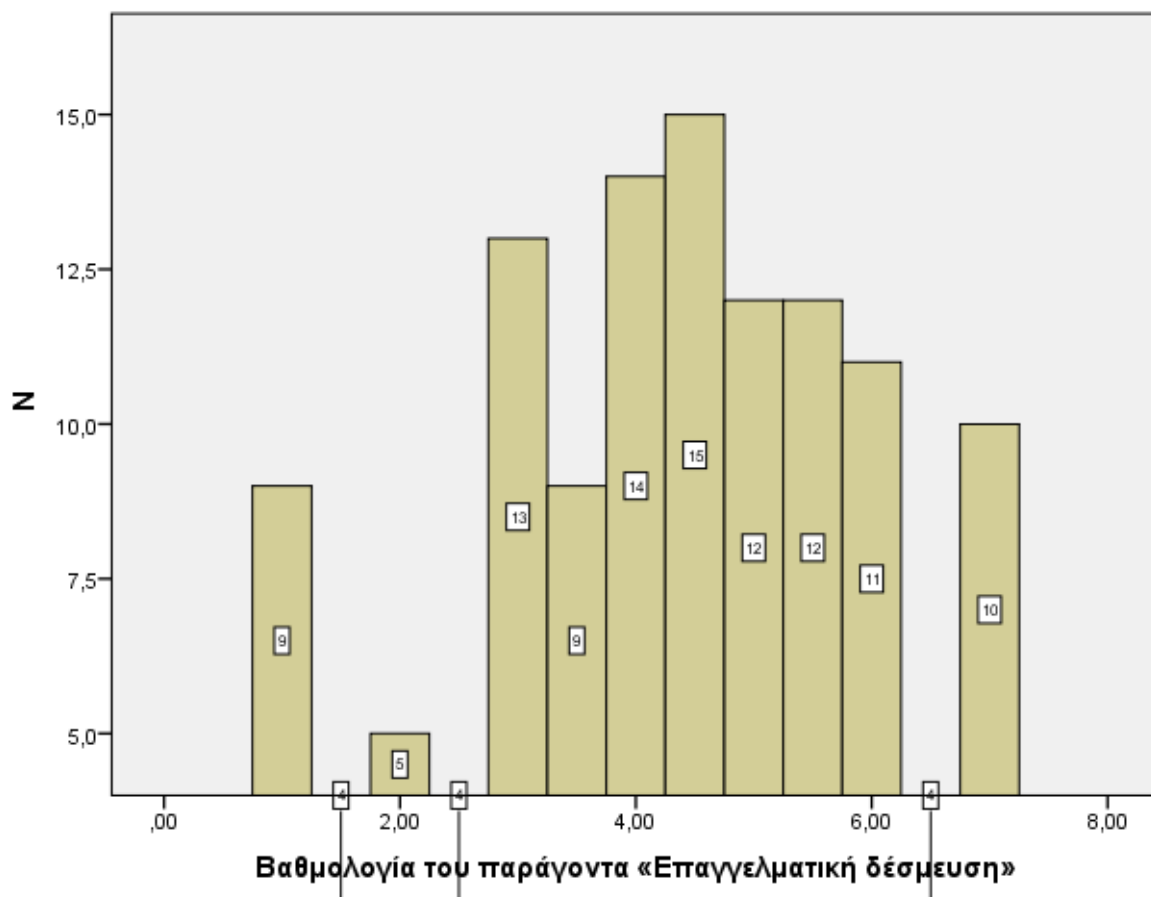
Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση».

Πίνακας 7: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Μη σημαντικός	2	3	4	5	6	7= Εξαιρετικά σημαντικός		
25. Για να διατηρήσω την ταυτότητά μου μέσω του επαγγέλματός μου.	19 (15,6)	12 (9,8)	11 (9,0)	25 (20,5)	22 (18,0)	15 (12,3)	18 (14,8)	4,1	2,0
26. Για να επαναπροσδιορίσω τη δέσμευσή μου απέναντι στο επάγγελμά μου.	20 (16,4)	10 (8,2)	11 (9,0)	21 (17,2)	26 (21,3)	13 (10,7)	21 (17,2)	4,2	2,0
27. Για να αξιολογήσω την κατεύθυνση που έχει πάρει το επάγγελμά μου.	15 (12,3)	12 (9,8)	14 (11,5)	19 (15,6)	26 (21,3)	18 (14,8)	18 (14,8)	4,3	1,9
28. Για να ενισχύσω την εικόνα του επαγγέλματός μου.	16 (13,1)	7 (5,7)	14 (11,5)	20 (16,4)	24 (19,7)	19 (15,6)	22 (18,0)	4,4	2,0
29. Για να εξετάσω τους περιορισμούς του ρόλου μου ως υπαλλήλου.	19 (15,6)	9 (7,4)	16 (13,1)	29 (23,8)	19 (15,6)	14 (11,5)	16 (13,1)	4,0	1,9
30. Για να αναλογιστώ την αξία των επαγγελματικών μου καθηκόντων.	20 (16,4)	6 (4,9)	14 (11,5)	23 (18,9)	18 (14,8)	19 (15,6)	22 (18,0)	4,3	2,0

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» ήταν 4,2, η τυπική απόκλιση ήταν 1,7, η διάμεσος ήταν 4,3, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 10).



Γράφημα 10: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση»

3.3.6 Συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Η μέση συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ήταν 5,1, η τυπική απόκλιση ήταν 1,2, η διάμεσος ήταν 5,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 1,7 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 11).



Γράφημα 11: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της συνολικής βαθμολογίας κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

3.4 Ανασταλτικοί παράγοντες συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι απαντήσεις των υπαλλήλων αναφορικά με τις έξι (6) διαστάσεις/παράγοντες του ερωτηματολογίου/κλίμακας για τη διερεύνηση των ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης:

1. «Απαξίωση επαγγέλματος» (ερωτήσεις 1-10)
2. «Έλλειψη ποιότητας» (ερωτήσεις 11-18)
3. «Οικογενειακές δεσμεύσεις» (ερωτήσεις 19-24)
4. «Κόστος» (ερωτήσεις 25-29)
5. «Απουσία οφέλους» (ερωτήσεις 30-34)
6. «Εργασιακές δεσμεύσεις» (ερωτήσεις 35-39)

3.4.1. «Απαξίωση επαγγέλματος»

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος».

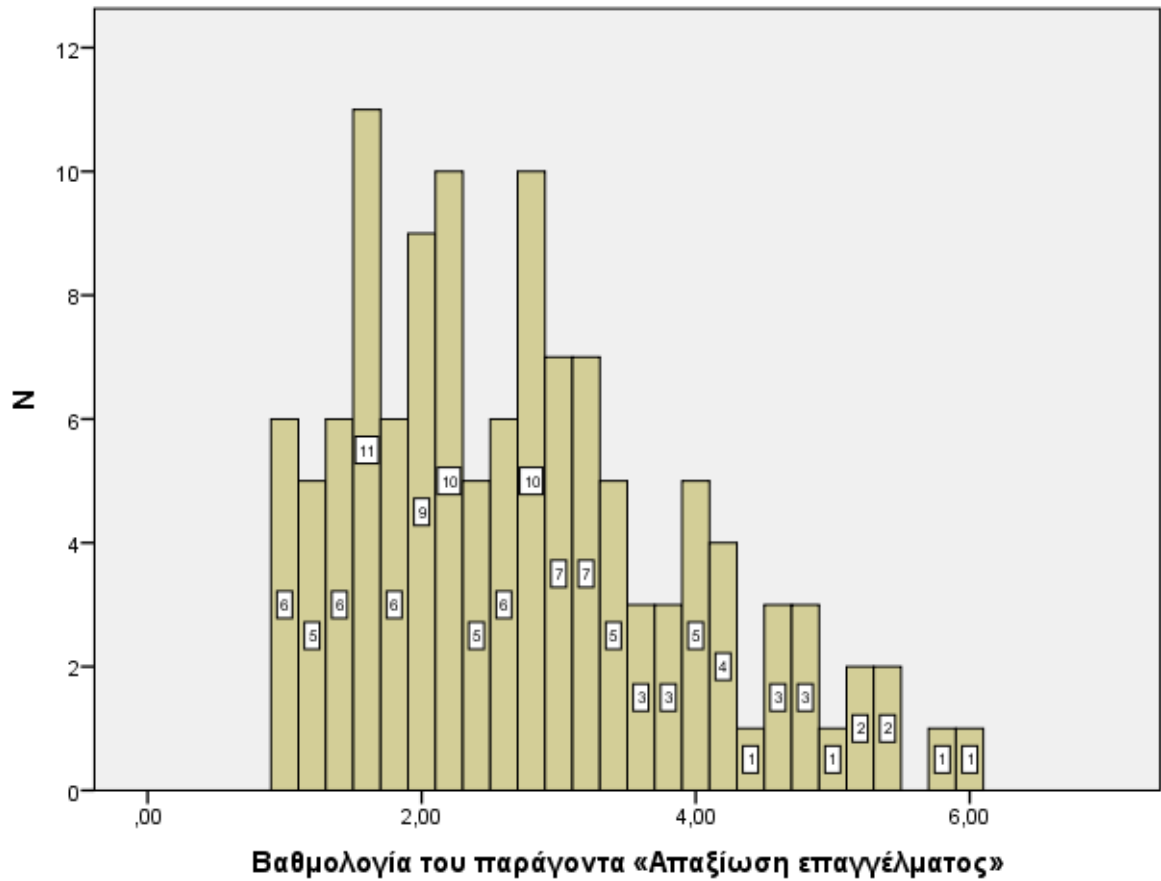
Πίνακας 8: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Δε με επηρέασε καθόλου	2	3	4	5	6	7= Με επηρέασε απόλυτα		
1. Τείνω να μη συμμετέχω ιδιαίτερα σε εξωτερικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες	50 (41,0)	14 (11,5)	11 (9,0)	16 (13,1)	17 (13,9)	8 (6,6)	6 (4,9)	2,9	2,0

2. Μερικές φορές δεν έχω την ενέργεια/αντοχή.	34 (27,9)	21 (17,2)	16 (13,1)	23 (18,9)	11 (9,0)	6 (4,9)	11 (9,0)	3,1	1,9
3. Οι διαλέξεις με κουράζουν.	44 (36,1)	29 (23,8)	13 (10,7)	15 (12,3)	10 (8,2)	5 (4,1)	6 (4,9)	2,6	1,8
4. Δεν έχω πάντα την πειθαρχία να θέσω τις εκπαιδευτικές μου προτεραιότητες.	62 (50,8)	19 (15,6)	8 (6,6)	16 (13,1)	7 (5,7)	7 (5,7)	3 (2,5)	2,3	1,7
5. Δεν είχα εμπιστοσύνη στην ικανότητά μου για αφομοίωση γνώσης.	77 (63,1)	21 (17,2)	7 (5,7)	7 (5,7)	4 (3,3)	4 (3,3)	2 (1,6)	1,9	1,5
6. Τείνω να μη συμμετέχω τόσο ενεργά στις επαγγελματικές δραστηριότητες.	55 (45,1)	21 (17,2)	19 (15,6)	17 (13,9)	8 (6,6)	1 (0,8)	1 (0,8)	2,3	1,4
7. Ήδη νιώθω εξουθενωμένος/-η με την εργασία μου.	47 (38,5)	14 (11,5)	14 (11,5)	12 (9,8)	14 (11,5)	13 (10,7)	8 (6,6)	3,0	2,1
8. Δε με ενδιαφέρει να συμμετέχω σε εκπαιδευτικά προγράμματα μόνος/-η.	59 (48,4)	24 (19,7)	7 (5,7)	10 (8,2)	10 (8,2)	4 (3,3)	8 (6,6)	2,4	1,9
9. Δεν είμαι διαθέσιμος/-η να θυσιάσω τον ελεύθερο χρόνο μου.	50 (41,0)	24 (19,7)	11 (9,0)	19 (15,6)	6 (4,9)	4 (3,3)	8 (6,6)	2,6	1,8
10. Δεν υπάρχει υποστήριξη και ενθάρρυνση από τη διοίκηση.	28 (23,0)	8 (6,6)	14 (11,5)	27 (22,1)	13 (10,7)	19 (15,6)	13 (10,7)	3,8	2,0

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» ήταν 2,7, η τυπική απόκλιση ήταν 1,2, η διάμεσος ήταν 2,5, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 6 (**Γράφημα 12**).



Γράφημα 12: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος»

3.4.2. «Έλλειψη ποιότητας»

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας».

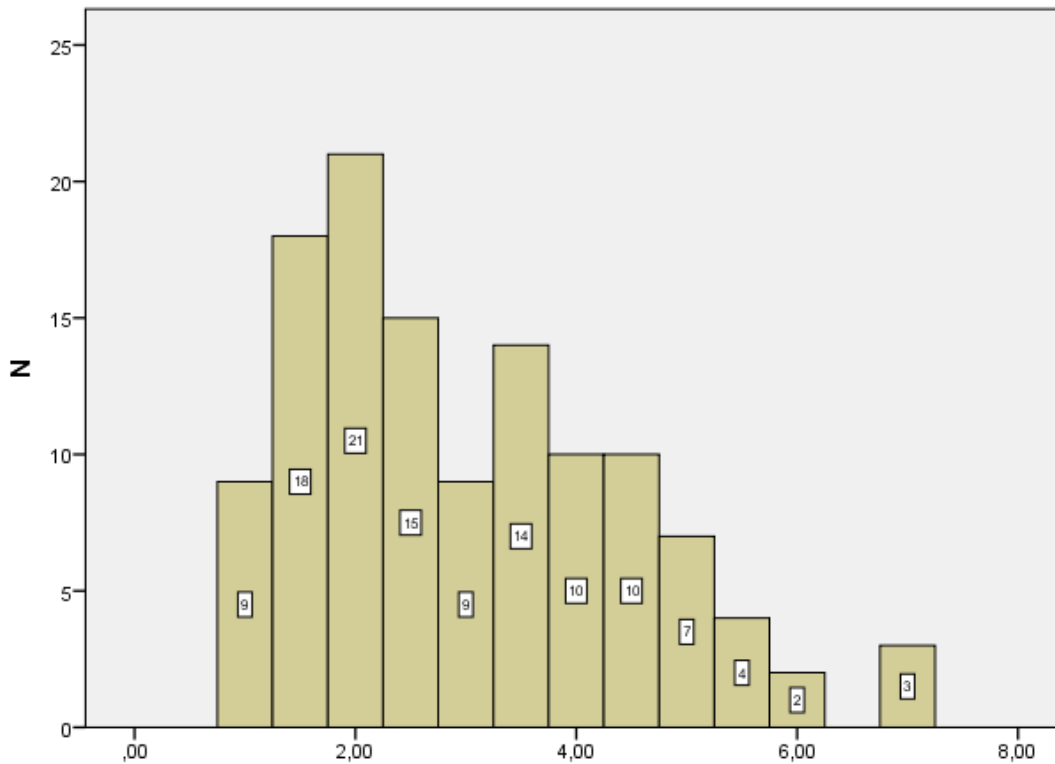
Πίνακας 9: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Δε με επηρέασε καθόλου	2	3	4	5	6	7= Με επηρέασε απόλυτα		
11. Τα προσφερόμενα προγράμματα ήταν χαμηλής ποιότητας.	46 (37,7)	16 (13,1)	20 (16,4)	18 (14,8)	9 (7,4)	5 (4,1)	8 (6,6)	2,8	1,9
12. Ο χορηγός/-οί του προγράμματος δεν είχε/είχαν καλή φήμη.	68 (55,7)	19 (15,6)	11 (9,0)	6 (4,9)	8 (6,6)	5 (4,1)	5 (4,1)	2,2	1,8
13. Δε θεώρησα ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα θα κάλυπτε τις ανάγκες μου.	43 (35,2)	17 (13,9)	20 (16,4)	13 (10,7)	13 (10,7)	8 (6,6)	8 (6,6)	2,9	1,9
14. Η προηγούμενη εμπειρία μου σε αυτά τα προγράμματα ήταν απογοητευτική.	52 (42,6)	21 (17,2)	16 (13,1)	12 (9,8)	6 (4,9)	7 (5,7)	8 (6,6)	2,6	1,9
15. Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που ακολουθήθηκαν σε προηγούμενα προγράμματα δεν ήταν ικανοποιητικές.	43 (35,2)	17 (13,9)	23 (18,9)	17 (13,9)	10 (8,2)	4 (3,3)	8 (6,6)	2,8	1,8
16. Θεωρώ ότι η συμμετοχή μου σε αυτό δεν με ικανοποίησε προσωπικά.	47 (38,5)	22 (18,0)	10 (8,2)	13 (10,7)	13 (10,7)	9 (7,4)	8 (6,6)	2,9	2,0
17. Τα προσφερόμενα εκπαιδευτικά	39 (32,0)	19	17	20	7	11	9 (7,4)	3,0	2,0

προγράμματα δε φαίνονταν χρήσιμα ή πρακτικά.		(15,6)	(13,9)	(16,4)	(5,7)	(9,0)			
18. Δεν υπήρξε επαρκής χρόνος για να γίνει ο προγραμματισμός της παρακολούθησης του εκπαιδευτικού προγράμματος	16 (13,1)	14 (11,5)	14 (11,5)	18 (14,8)	18 (14,8)	23 (18,9)	19 (15,6)	4,3	2,0

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας» ήταν 3, η τυπική απόκλιση ήταν 1,4, η διάμεσος ήταν 2,6, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (**Γράφημα 13**).



Βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας»

Γράφημα 13: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας»

3.4.3. «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

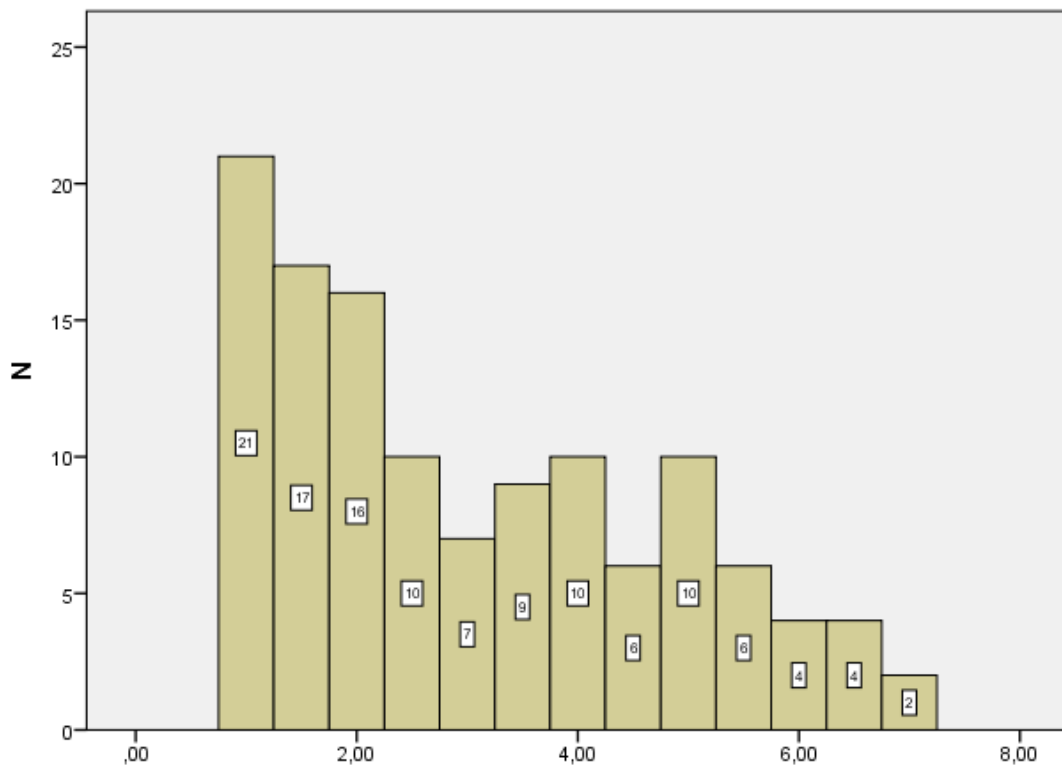
Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις».

Πίνακας 10: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Δε με επηρέασε καθόλου	2	3	4	5	6	7= Με επηρέασε απόλυτα		
19. Η συμμετοχή μου θα στερούσε χρόνο από αυτόν που αφιερώνω στην οικογένειά μου.	32 (26,2)	13 (10,7)	14 (11,5)	14 (11,5)	15 (12,3)	10 (8,2)	24 (19,7)	3,8	2,3
20. Νιώθω ενοχές, όταν είμαι μακριά από το σπίτι ή την οικογένειά μου.	47 (38,5)	12 (9,8)	15 (12,3)	16 (13,1)	12 (9,8)	4 (3,3)	16 (13,1)	3,1	2,1
21. Αντιμετωπίζω πρόβλημα με τη φύλαξη των παιδιών.	65 (53,3)	7 (5,7)	5 (4,1)	11 (9,0)	5 (4,1)	4 (3,3)	25 (20,5)	3,0	2,5
22. Η οικογένειά μου δεν ενθαρρύνει τη συμμετοχή μου.	86 (70,5)	12 (9,8)	7 (5,7)	7 (5,7)	2 (1,6)	4 (3,3)	4 (3,3)	1,8	1,6
23. Έχω άλλες προτεραιότητες στη ζωή μου.	48 (39,3)	20 (16,4)	9 (7,4)	12 (9,8)	12 (9,8)	9 (7,4)	12 (9,8)	3,0	2,1
24. Λόγω των υπολοίπων υποχρεώσεών μου, δεν έχω ελεύθερο χρόνο.	33 (27,0)	19 (15,6)	4 (3,3)	15 (12,3)	13 (10,7)	12 (9,8)	26 (21,3)	3,8	2,3

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις» ήταν 3,1, η τυπική απόκλιση ήταν 1,5, η διάμεσος ήταν 2,7, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 14).



Βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

Γράφημα 14: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

3.4.4 «Κόστος»

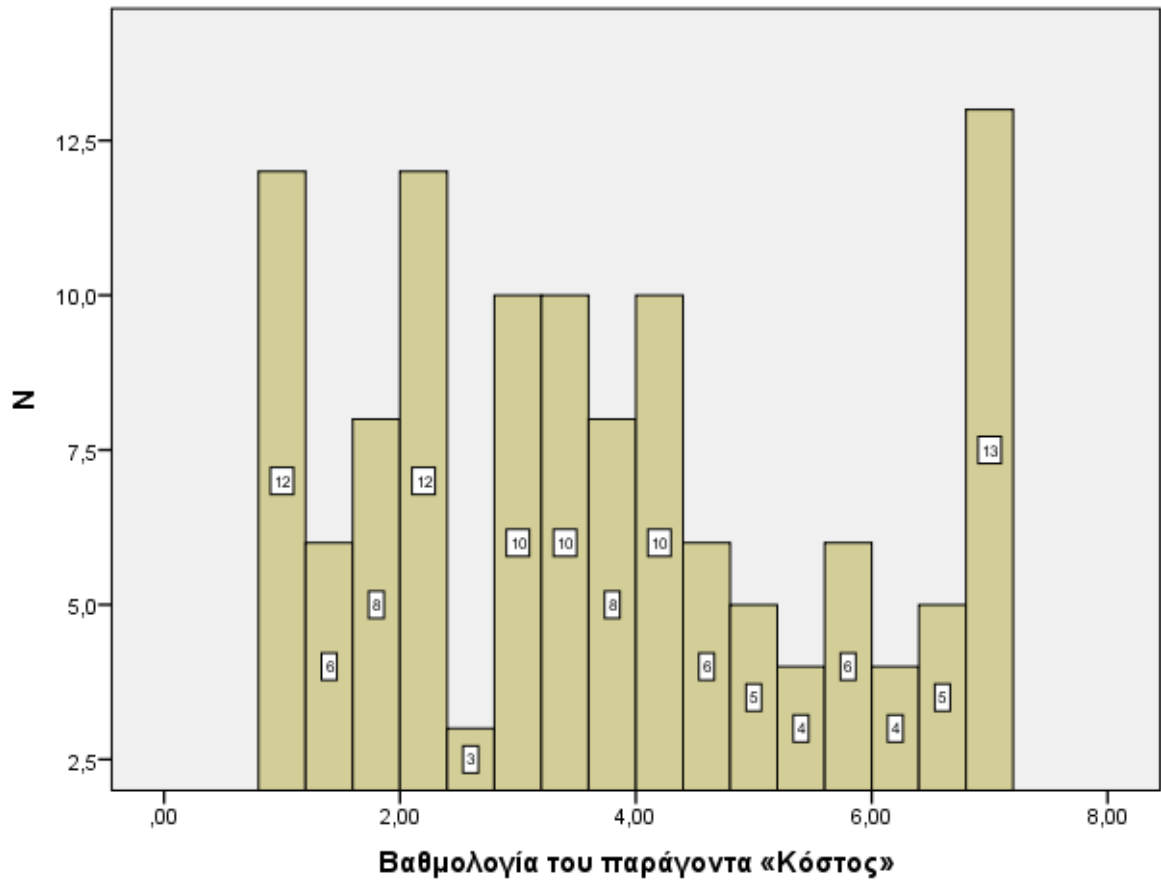
Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Κόστος».

Πίνακας 11: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Κόστος»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Δε με επηρέασε καθόλου	2	3	4	5	6	7= Με επηρέασε απόλυτα		
25. Ο εργοδότης μου δε μου παρέχει οικονομική βοήθεια ή αποζημίωση για τη συμμετοχή.	51 (41,8)	10 (8,2)	5 (4,1)	11 (9,0)	13 (10,7)	9 (7,4)	23 (18,9)	3,4	2,4
26. Αδυνατώ να αναλάβω το κόστος εγγραφής ή διδάκτρων.	30 (24,6)	14 (11,5)	7 (5,7)	15 (12,3)	11 (9,0)	13 (10,7)	32 (26,2)	4,1	2,4
27. Αδυνατώ να καλύψω έξοδα μετακίνησης, φαγητού κ.λπ.	37 (30,3)	9 (7,4)	16 (13,1)	13 (10,7)	9 (7,4)	11 (9,0)	27 (22,1)	3,7	2,4
28. Η συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα με επιβαρύνει οικονομικά.	32 (26,2)	13 (10,7)	16 (13,1)	14 (11,5)	9 (7,4)	10 (8,2)	28 (23,0)	3,8	2,3
29. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα λάμβανε χώρα σε άβολη για μένα περιοχή.	35 (28,7)	14 (11,5)	17 (13,9)	14 (11,5)	7 (5,7)	10 (8,2)	25 (20,5)	3,6	2,3

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος» ήταν 3,7, η τυπική απόκλιση ήταν 1,7, η διάμεσος ήταν 3,5, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 15).



Γράφημα 15: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Κόστος»

3.4.5 «Απουσία οφέλους»

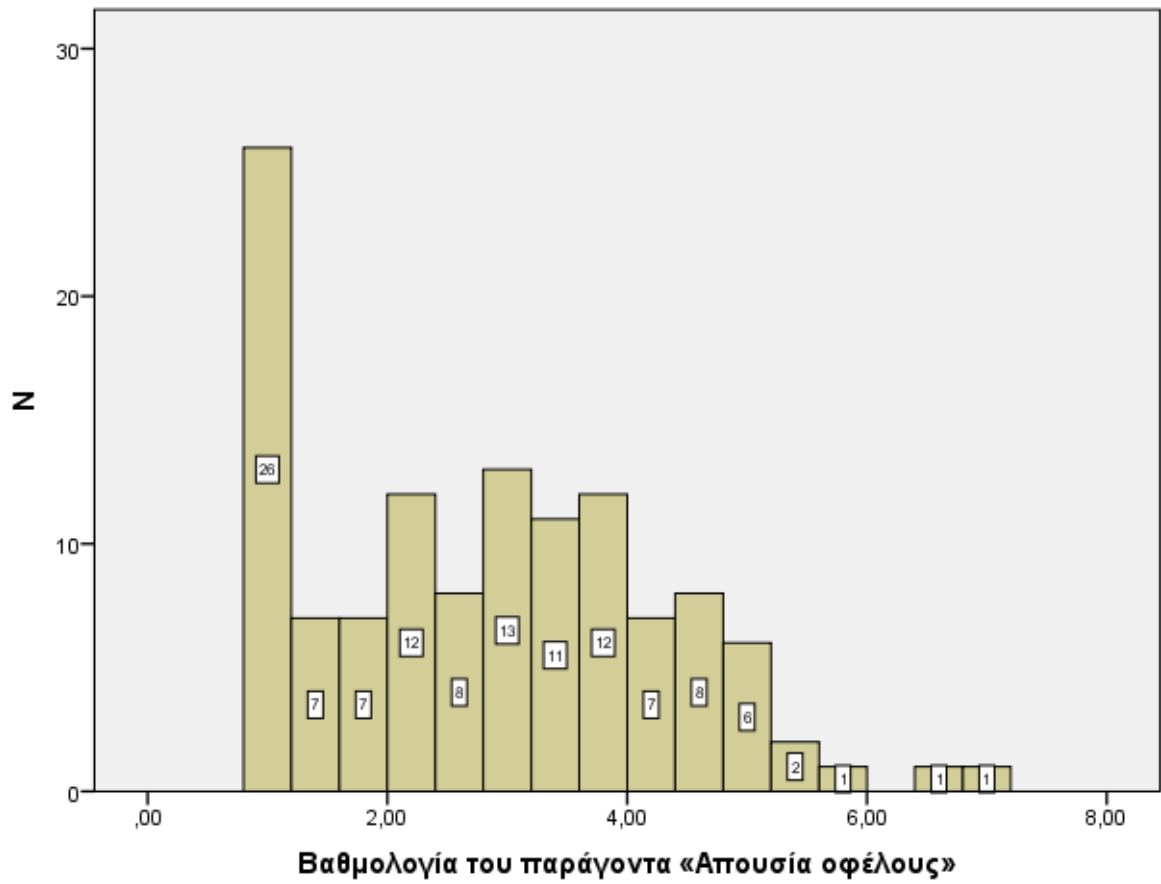
Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Απουσία οφέλους».

Πίνακας 12: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Απουσία οφέλους»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Δε με επηρέασε καθόλου	2	3	4	5	6	7= Με επηρέασε απόλυτα		
30. Δεν υπάρχουν οικονομικά οφέλη από τη συμμετοχή μου.	57 (46,7)	8 (6,6)	13 (10,7)	16 (13,1)	6 (4,9)	8 (6,6)	14 (11,5)	2,9	2,2
31. Υπάρχουν σημαντικότερα πράγματα για να ξοδέψω χρόνο και χρήματα.	51 (41,8)	15 (12,3)	12 (9,8)	19 (15,6)	10 (8,2)	4 (3,3)	11 (9,0)	2,8	2,0
32. Προτιμώ να μαθαίνω μόνος/-η μου.	73 (59,8)	13 (10,7)	11 (9,0)	14 (11,5)	7 (5,7)	1 (0,8)	3 (2,5)	2,0	1,6
33. Δεν υπάρχουν κίνητρα ή ανταμοιβή για τη συμμετοχή μου.	43 (35,2)	14 (11,5)	18 (14,8)	15 (12,3)	8 (6,6)	12 (9,8)	12 (9,8)	3,1	2,1
34. Η πλειοψηφία των μαθησιακών μου αναγκών καλύπτονται κατά τη διάρκεια της ίδιας της εργασίας μου.	43 (35,5)	23 (19,0)	15 (12,4)	20 (16,5)	8 (6,6)	5 (4,1)	7 (5,8)	2,8	1,8

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους» ήταν 2,7, η τυπική απόκλιση ήταν 1,3, η διάμεσος ήταν 2,8, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 16).



Γράφημα 16: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Απουσία οφέλους»

3.4.6 «Εργασιακές δεσμεύσεις»

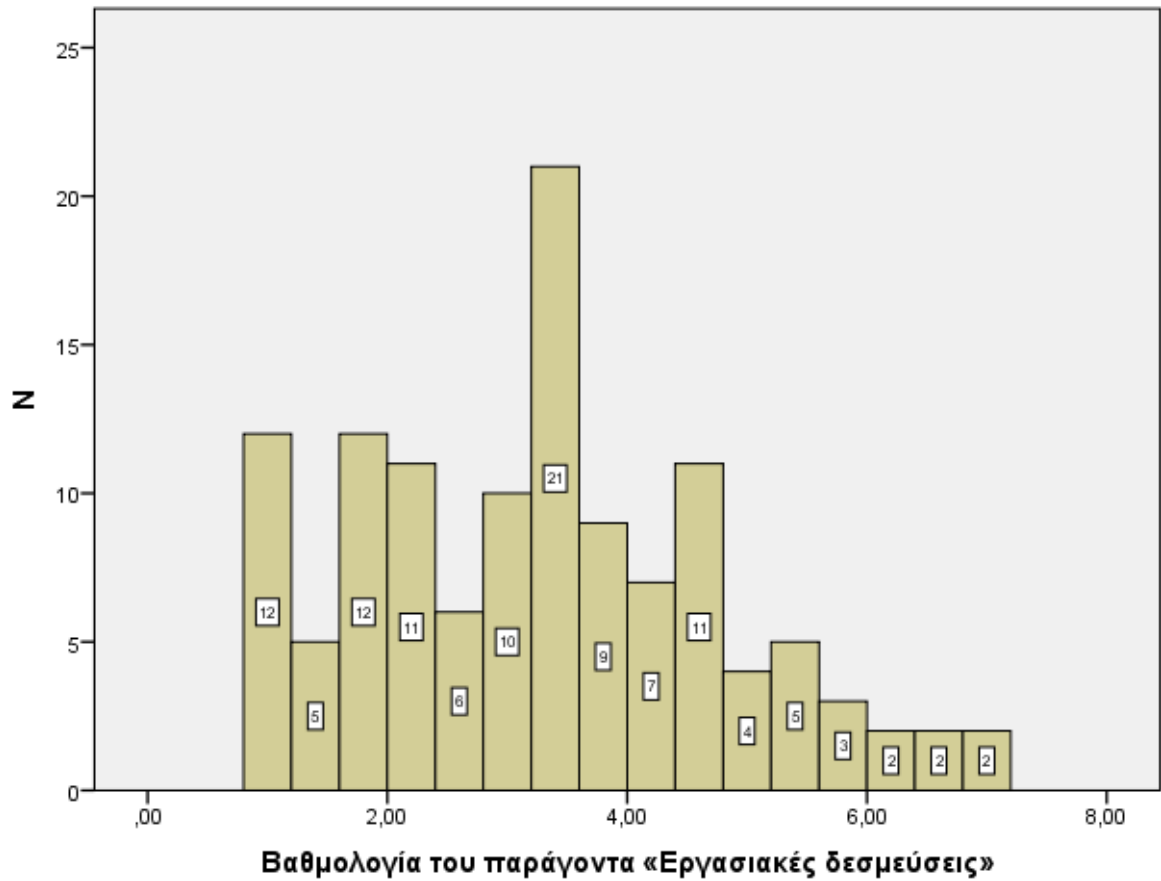
Στον Πίνακα 13 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην μελέτη αναφορικά με τον παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις».

Πίνακας 13: Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων αναφορικά με τον παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις»

Στοιχείο	Απάντηση							Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
	1= Δε με επηρέασε καθόλου	2	3	4	5	6	7= Με επηρέασε απόλυτα		
35. Τα διαθέσιμα εκπαιδευτικά προγράμματα δεν ταιριάζουν στο πρόγραμμά μου.	42 (34,4)	17 (13,9)	13 (10,7)	20 (16,4)	12 (9,8)	4 (3,3)	14 (11,5)	3,1	2,1
36. Η εκπαιδευτική δραστηριότητα ήταν προγραμματισμένη σε άβολη για μένα ώρα.	39 (32,0)	16 (13,1)	14 (11,5)	16 (13,1)	7 (5,7)	13 (10,7)	17 (13,9)	3,4	2,2
37. Οι απαιτήσεις άσκησης του επαγγέλματός μου δε μου αφήνουν ελεύθερο χρόνο.	40 (32,8)	16 (13,1)	8 (6,6)	23 (18,9)	10 (8,2)	10 (8,2)	15 (12,3)	3,3	2,1
38. Είναι δύσκολο να με καλύψουν άλλοι συνάδελφοι κατά τη διάρκεια της απουσίας μου	32 (26,2)	12 (9,8)	11 (9,0)	20 (16,4)	9 (7,4)	16 (13,1)	22 (18,0)	3,8	2,3
39. Ήδη συμμετέχω σε πάρα πολλές συναντήσεις εργασίας.	66 (54,1)	18 (14,8)	8 (6,6)	8 (6,6)	10 (8,2)	6 (4,9)	6 (4,9)	2,3	1,9

Οι τιμές εκφράζονται ως απόλυτη συχνότητα N και σχετική συχνότητα (%).

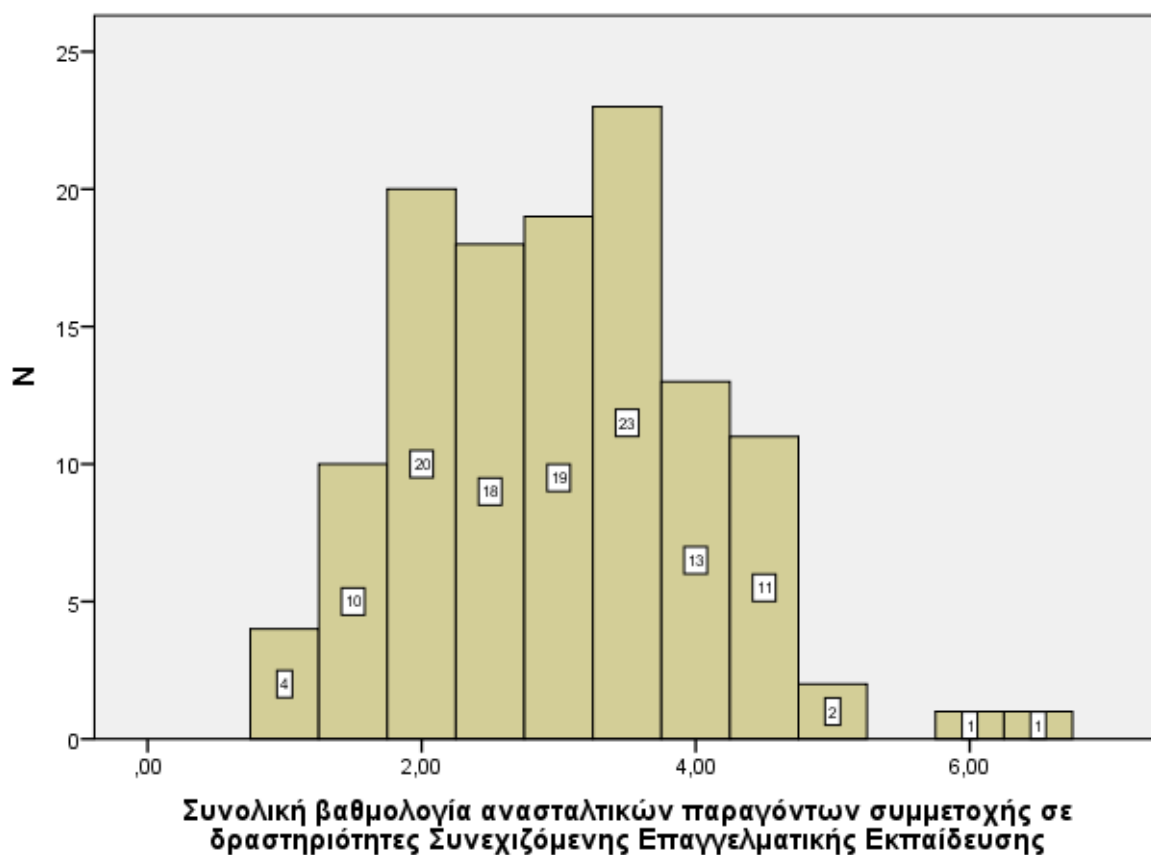
Η μέση βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις» ήταν 3,2, η τυπική απόκλιση ήταν 1,5, η διάμεσος ήταν 3,2, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 7 (Γράφημα 17).



Γράφημα 17: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της βαθμολογίας του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις»

3.4.7 Συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Η μέση συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ήταν 3, η τυπική απόκλιση ήταν 1,1, η διάμεσος ήταν 3, η ελάχιστη τιμή ήταν 1 και η μέγιστη τιμή ήταν 6,7 (Γράφημα 18).



Γράφημα 18: Ιστόγραμμα απόλυτων συχνοτήτων της συνολικής βαθμολογίας ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

3.5 Συσχετίσεις

3.5.1 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»

Στον Πίνακα 14 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη».

Πίνακας 14: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,603
Ανδρας	5,6 (1,2)	
Γυναίκα	5,7 (1,2)	
Ηλικία^β	-0,045	0,640
Οικογενειακή κατάσταση		0,132
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	5,8 (1,2)	
Άγαμος	5,3 (1,2)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,064
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	6,0 (0,6)	
Υπάλληλος Τμήματος	5,6 (1,3)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα	-0,100	0,291

Θέση^γ		
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	0,100	0,273
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		0,035
Όχι	5,5 (1,3)	
Ναι	6,0 (0,9)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,004
Όχι	5,4 (1,3)	
Ναι	6,0 (0,9)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,217
Όχι	5,6 (1,2)	
Ναι	6,0 (0,8)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,754
Όχι	5,7 (1,1)	
Ναι	5,5 (1,8)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη» και 4 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε **πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση**, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 15**.

Πίνακας 15: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	0,666	0,248 έως 1,083	0,002

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης ($p=0,002$).

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **7,9%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη».

3.5.2 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική»

Στον Πίνακα 16 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική».

Πίνακας 16: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,922
Ανδρας	5,5 (1,6)	
Γυναίκα	5,4 (1,5)	
Ηλικία^β	0,005	0,960
Οικογενειακή κατάσταση		0,059
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	5,5 (1,5)	
Άγαμος	4,9 (1,6)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,713
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	5,3 (1,2)	
Υπάλληλος Τμήματος	5,4 (1,6)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	-0,039	0,681
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,066	0,473
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,109

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	5,3 (1,6)	
Ναι	5,7 (1,3)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,073
Όχι	5,2 (1,6)	
Ναι	5,7 (1,3)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,802
Όχι	5,4 (1,6)	
Ναι	5,3 (1,2)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,917
Όχι	5,4 (1,5)	
Ναι	5,4 (2,1)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική» και 3 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 17**.

Πίνακας 17: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Οικογενειακή κατάσταση	-0,759	-1,468 έως -0,049	0,036
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	0,558	0,015 έως 1,100	0,044

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι άγαμοι/-ες είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική» σε σχέση με τους έγγαμους/-ες ή/και με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (p=0,036).**
- **Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης (p=0,044).**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **4,6%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική πρακτική».

3.5.3 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»

Στον Πίνακα 18 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους».

Πίνακας 18: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,146
Ανδρας	4,5 (1,8)	
Γυναίκα	5,0 (1,4)	
Ηλικία^β	0,050	0,601
Οικογενειακή κατάσταση		0,001
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	5,1 (1,4)	
Άγαμος	3,9 (1,7)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,131
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	4,4 (1,7)	
Υπάλληλος Τμήματος	5,0 (1,5)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	0,108	0,256

Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,119	0,190
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		0,833
Όχι	4,8 (1,6)	
Ναι	4,9 (1,3)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,025
Όχι	4,6 (1,5)	
Ναι	5,2 (1,5)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,439
Όχι	4,8 (1,6)	
Ναι	5,2 (1,0)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,654
Όχι	4,8 (1,5)	
Ναι	5,1 (1,7)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» και 5 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 19.

Πίνακας 19: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Οικογενειακή κατάσταση	-1,322	-2,000 έως -0,644	<0,001
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	0,711	0,192 έως 1,229	0,008

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι άγαμοι/-ες είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» σε σχέση με τους έγγαμους/-ες ή/και με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ($p<0,001$).**
- **Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης ($p=0,008$).**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **14,2%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους».

3.5.4 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»

Στον Πίνακα 20 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια».

Πίνακας 20: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,112
Άνδρας	4,5 (1,7)	
Γυναίκα	5,0 (1,3)	
Ηλικία^β	-0,060	0,533
Οικογενειακή κατάσταση		0,066
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	5,0 (1,4)	
Άγαμος	4,4 (1,5)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,294
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	4,6 (1,3)	
Υπάλληλος Τμήματος	5,0 (1,4)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	-0,013	0,893

Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,047	0,608
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		0,898
Όχι	4,9 (1,5)	
Ναι	4,9 (1,3)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,029
Όχι	4,7 (1,4)	
Ναι	5,2 (1,3)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,844
Όχι	4,9 (1,4)	
Ναι	5,0 (1,2)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,654
Όχι	4,9 (1,4)	
Ναι	5,1 (1,5)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» και 3 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 21**.

Πίνακας 21: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Οικογενειακή κατάσταση	-0,699	-1,351 έως -0,046	0,036
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	0,613	0,114 έως 1,112	0,017

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι άγαμοι/-ες είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» σε σχέση με τους έγγαμους/-ες ή/και με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (p=0,036).**
- **Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης (p=0,017).**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **5,8%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια».

3.5.5. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση»

Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση».

Πίνακας 22: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,515
Ανδρας	4,0 (1,9)	
Γυναίκα	4,3 (1,6)	
Ηλικία^β	-0,025	0,798
Οικογενειακή κατάσταση		0,130
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	4,3 (1,7)	
Άγαμος	3,7 (1,6)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,009
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	3,4 (1,4)	
Υπάλληλος Τμήματος	4,4 (1,7)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	0,089	0,349
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,117	0,199
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,229

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	4,1 (1,7)	
Ναι	4,5 (1,6)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,006
Όχι	3,9 (1,7)	
Ναι	4,7 (1,5)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,897
Όχι	4,2 (1,7)	
Ναι	4,2 (1,3)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,360
Όχι	4,2 (1,7)	
Ναι	4,7 (1,6)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» και 4 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε **πολυμεταβλητή** γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 23**.

Πίνακας 23: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Οικογενειακή κατάσταση	-0,758	-1,510 έως -0,006	0,048
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	0,869	0,293 έως 1,444	0,003
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης	1,024	0,275 έως 1,773	0,008

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Οι άγαμοι/-ες είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» σε σχέση με τους έγγαμους/-ες ή/και με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ($p=0,048$).
- Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης ($p=0,003$).
- Οι υπάλληλοι τμήματος είχαν μεγαλύτερη βαθμολογία του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση» σε σχέση με τους Προϊστάμενους Διεύθυνσης ή/και Τμήματος ($p=0,008$).

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **11,9%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Επαγγελματική δέσμευση».

3.5.6 Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Στον Πίνακα 24 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Πίνακας 24: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Χαρακτηριστικό	Μέση συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,354
Άνδρας	4,9 (1,3)	
Γυναίκα	5,1 (1,1)	
Ηλικία^β	-0,026	0,789
Οικογενειακή κατάσταση		0,019
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	5,2 (1,1)	
Άγαμος	4,5 (1,3)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,210
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	4,8 (0,8)	
Υπάλληλος Τμήματος	5,1 (1,2)	

Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση ^γ	-0,004	0,965
Εκπαιδευτικό Επίπεδο ^γ	-0,059	0,521
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		0,152
Όχι	5,0 (1,2)	
Ναι	5,3 (1,0)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,003
Όχι	4,8 (1,2)	
Ναι	5,4 (1,0)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,500
Όχι	5,1 (1,2)	
Ναι	5,2 (0,7)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,780
Όχι	5,1 (1,1)	
Ναι	5,2 (1,6)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της συνολικής βαθμολογίας κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και 3 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε **πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση**, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 25**.

Πίνακας 25: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Οικογενειακή κατάσταση	-0,746	-1,272 έως -0,220	0,006
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	0,694	0,291 έως 1,096	0,001

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- **Οι άγαμοι/-ες είχαν μικρότερη συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε σχέση με τους έγγαμους/-ες ή/και με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ($p=0,006$).**
- **Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μεγαλύτερη συνολική βαθμολογία κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης ($p=0,001$).**

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **11,6%** της μεταβλητότητας της συνολικής βαθμολογίας κινήτρων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

3.5.7 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος»

Στον Πίνακα 26 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος».

Πίνακας 26: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,012
Ανδρας	2,3 (0,8)	
Γυναίκα	2,8 (1,3)	
Ηλικία^β	-0,041	0,671
Οικογενειακή κατάσταση		0,655
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	2,7 (1,2)	
Άγαμος	2,8 (1,2)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,195
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	2,4 (1,1)	
Υπάλληλος Τμήματος	2,8 (1,2)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	0,157	0,096
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,267	0,003
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		<0,001

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	3,0 (1,3)	
Ναι	2,0 (0,7)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,131
Όχι	2,8 (1,1)	
Ναι	2,5 (1,2)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,107
Όχι	2,8 (1,2)	
Ναι	2,2 (0,8)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,179
Όχι	2,7 (1,1)	
Ναι	2,2 (1,1)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» και 8 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 27.

Πίνακας 27: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	-0,362	-0,628 έως -0,096	0,008
Συμμετοχή σε συνέδρια(στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)	-0,825	-1,261 έως -0,389	<0,001

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Τα άτομα με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» σε σχέση με τα άτομα με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο ($p=0,008$).
- Τα άτομα που συμμετείχαν σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα) είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα) ($p<0,001$).

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **18,8%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος».

3.5.8. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας»

Στον Πίνακα 28 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας».

Πίνακας 28: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,987
Ανδρας	3,0 (1,3)	
Γυναίκα	3,0 (1,5)	
Ηλικία^β	-0,096	0,318
Οικογενειακή κατάσταση		0,572
Έγγαμος/Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	2,9 (1,4)	
Άγαμος	3,1 (1,3)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,802
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	3,0 (1,4)	
Υπάλληλος Τμήματος	2,9 (1,2)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	0,103	0,279
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,012	0,899
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,242

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	3,1 (1,5)	
Ναι	2,7 (1,2)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,177
Όχι	3,1 (1,5)	
Ναι	2,7 (1,3)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,206
Όχι	2,9 (1,4)	
Ναι	3,4 (1,3)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,546
Όχι	3,0 (1,4)	
Ναι	2,7 (1,3)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση δεν προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,05 ($p < 0,05$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Έλλειψη ποιότητας».

3.5.9. Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

Στον Πίνακα 29 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις».

Πίνακας 29: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,030
Ανδρας	2,4 (1,1)	
Γυναίκα	3,2 (1,7)	
Ηλικία^β	-0,431	<0,001
Οικογενειακή κατάσταση		0,372
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	3,1 (1,7)	
Άγαμος	2,8 (1,3)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,096
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	2,5 (1,1)	
Υπάλληλος Τμήματος	3,2 (1,5)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	-0,058	0,540
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	0,040	0,665
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,091

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	3,2 (1,8)	
Ναι	2,7 (1,2)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,049
Όχι	3,3 (1,4)	
Ναι	2,7 (1,2)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,336
Όχι	3,1 (1,7)	
Ναι	2,7 (1,3)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,166
Όχι	3,1 (1,7)	
Ναι	2,4 (1,1)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις» και 6 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 30**.

Πίνακας 30: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης	-0,670	-1,247 έως -0,093	0,023
Ηλικία	-0,099	-0,139 έως -0,060	<0,001

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Τα άτομα που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης ($p=0,023$).
- Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις» σε σχέση με τα άτομα μικρότερης ηλικίας ($p<0,001$).

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **22,2%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Οικογενειακές δεσμεύσεις».

3.5.10 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος»

Στον Πίνακα 31 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος».

Πίνακας 31: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,786
Ανδρας	3,6 (1,7)	
Γυναίκα	3,7 (1,5)	
Ηλικία^β	0,062	0,520
Οικογενειακή κατάσταση		0,111
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	3,8 (1,4)	
Άγαμος	3,2 (1,5)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,288
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	3,3 (1,1)	
Υπάλληλος Τμήματος	3,8 (1,9)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	-0,054	0,569
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,104	0,254
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,814

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	3,7 (1,9)	
Ναι	3,7 (1,7)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,173
Όχι	3,9 (1,7)	
Ναι	3,4 (1,8)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,635
Όχι	3,7 (1,9)	
Ναι	3,9 (1,7)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,997
Όχι	3,7 (1,8)	
Ναι	3,7 (1,6)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Κόστος» και 2 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, στην οποία **κανένα χαρακτηριστικό δεν σχετίζονταν με τη βαθμολογία του παράγοντα «Κόστος».**

3.5.11 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους»

Στον Πίνακα 32 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους».

Πίνακας 32: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,462
Ανδρας	2,5 (1,5)	
Γυναίκα	2,8 (1,2)	
Ηλικία^β	-0,029	0,763
Οικογενειακή κατάσταση		0,743
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	2,7 (1,3)	
Άγαμος	2,8 (1,2)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,145
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	2,3 (1,1)	
Υπάλληλος Τμήματος	2,8 (1,4)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	0,120	0,204
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,111	0,224
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,047

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	2,9 (1,4)	
Ναι	2,4 (1,1)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,133
Όχι	2,9 (1,4)	
Ναι	2,5 (1,2)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,157
Όχι	2,8 (1,4)	
Ναι	2,2 (1,1)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,999
Όχι	2,7 (1,3)	
Ναι		

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Απουσία οφέλους» και 4 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε **πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση**, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 33**.

Πίνακας 33: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους»

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)	-0,547	-1,086 έως -0,008	0,047

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Τα άτομα που συμμετείχαν σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα) είχαν μικρότερη βαθμολογία του παράγοντα «Απουσία οφέλους» σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα) ($p=0,047$).

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **2,5%** της μεταβλητότητας της βαθμολογίας του παράγοντα «Απουσία οφέλους».

3.5.12 Εξαρτημένη μεταβλητή: Βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις»

Στον Πίνακα 34 παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις».

Πίνακας 34: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις»

Χαρακτηριστικό	Μέση βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις» (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,079
Ανδρας	2,8 (1,2)	
Γυναίκα	3,3 (1,6)	
Ηλικία^β	0,017	0,858
Οικογενειακή κατάσταση		0,182
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	3,3 (1,5)	
Άγαμος	2,8 (1,2)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,235
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	3,5 (1,4)	
Υπάλληλος Τμήματος	3,1 (1,5)	
Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση^γ	0,028	0,767
Εκπαιδευτικό Επίπεδο^γ	-0,083	0,363
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη		0,426

διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		
Όχι	3,3 (1,5)	
Ναι	3,0 (1,5)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,088
Όχι	3,4 (1,5)	
Ναι	2,9 (1,4)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,295
Όχι	3,1 (1,5)	
Ναι	3,6 (1,5)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,775
Όχι	3,2 (1,5)	
Ναι	3,1 (1,5)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της βαθμολογίας του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις» και 3 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, εφαρμόστηκε πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση, στην οποία **κανένα χαρακτηριστικό δε σχετιζόταν με τη βαθμολογία του παράγοντα «Εργασιακές δεσμεύσεις».**

3.5.13 Εξαρτημένη μεταβλητή: Συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Στον **Πίνακα 35** παρουσιάζονται οι διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Πίνακας 35: Διμεταβλητές συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά και τη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Χαρακτηριστικό	Μέση συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (τυπική απόκλιση)	Τιμή p (p value)
Φύλο		0,115
Άνδρας	2,7 (0,9)	
Γυναίκα	3,1 (1,1)	
Ηλικία^β	-0,139	0,147
Οικογενειακή κατάσταση		0,693
Έγγαμος / Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	3,0 (1,1)	
Άγαμος	2,9 (0,9)	
Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης		0,305
Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης ή/και Τμήματος	2,8 (1,0)	
Υπάλληλος Τμήματος	3,0 (1,1)	

Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση ^γ	0,055	0,564
Εκπαιδευτικό Επίπεδο ^γ	-0,137	0,133
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)		0,005
Όχι	3,2 (1,1)	
Ναι	2,6 (0,9)	
Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης		0,026
Όχι	3,2 (1,1)	
Ναι	2,8 (1,0)	
Συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών		0,749
Όχι	3,0 (1,1)	
Ναι	2,9 (0,9)	
Συμμετοχή σε διαδικτυακά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs)		0,338
Όχι	3,0 (1,0)	
Ναι	2,7 (1,3)	

Οι τιμές εκφράζονται ως μέση τιμή (τυπική απόκλιση), εκτός και εάν δηλώνεται διαφορετικά.

^α Έλεγχος t

^β Συντελεστής συσχέτισης του Pearson

^γ Συντελεστής συσχέτισης του Spearman

Έπειτα από τη διμεταβλητή ανάλυση προέκυψε στατιστική σχέση στο επίπεδο του 0,20 ($p < 0,20$) μεταξύ της συνολικής βαθμολογίας ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και 5 ανεξάρτητων μεταβλητών. Για τον λόγο αυτόν, εφαρμόστηκε **πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση**, τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται στον **Πίνακα 36**.

Πίνακας 36: Πολυμεταβλητή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

	Συντελεστής b	95% διάστημα εμπιστοσύνης για τον b	Τιμή p
Ηλικία	-0,032	-0,059 έως -0,006	0,017
Εκπαιδευτικό Επίπεδο	-0,252	-0,503 έως -0,001	0,049
Συμμετοχή σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα)	-0,473	-0,865 έως -0,082	0,018

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής γραμμικής παλινδρόμησης, προκύπτουν τα εξής:

- Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είχαν μικρότερη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε σχέση με τα άτομα μικρότερης ηλικίας ($p=0,017$).
- Τα άτομα υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου είχαν μικρότερη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε σχέση με τα άτομα χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου ($p=0,049$).
- Τα άτομα που συμμετείχαν σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα) είχαν μικρότερη συνολική βαθμολογία ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης σε σχέση με τα άτομα που δεν συμμετείχαν σε συνέδρια (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς έως σήμερα) ($p=0,018$).

Το παραπάνω υπόδειγμα ερμηνεύει το **9,3%** της μεταβλητότητας της συνολικής βαθμολογίας ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Με βάση τα αποτελέσματα της διεξαχθείσας έρευνας στους εργαζομένους στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ όσον αφορά στους λόγους συμμετοχής τους σε προγράμματα/δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης καθώς και στην επίδραση ανασταλτικών παραγόντων ως προς τη συμμετοχή τους διαπιστώθηκαν τα εξής:

Από τους συμμετέχοντες στην έρευνα υπηρετούντες, το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν γυναίκες (**77,9%**) Μ.Ο. ηλικίας τα **48,9** έτη, γεγονός που δικαιολογείται, δεδομένου ότι δεν πραγματοποιήθηκαν διορισμοί μονίμων υπαλλήλων μέσω ΑΣΕΠ από τα έτη 2008-2009 κ.εξ. λόγω οικονομικής ύφεσης. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό (**66,4%**) είναι έγγαμοι ή με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις.

Από τους ερωτηθέντες, το μεγαλύτερο ποσοστό (**82,8%**) δεν κατέχουν θέση ευθύνης και το **39,3%** είναι απόφοιτοι σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από τις απαντήσεις προέκυψε ότι **83/122** ερωτηθέντες δε συμμετείχαν σε κάποιο συνέδριο την προηγούμενη χρονιά και ταυτοχρόνως μόλις το **41,8%** των συμμετεχόντων έλαβαν μέρος σε κάποιο **πρόγραμμα κατάρτισης**. Το εύρημα αυτό θα μπορούσε να συσχετιστεί με το γεγονός ότι το συνέδριο, στο οποίο κατεξοχήν εκδηλώνουν ενδιαφέρον συμμετοχής οι εργαζόμενοι στον ΕΟΠΥΥ είναι αυτό της ΕΣΔΥ (Health Policy Congress), το οποίο πραγματοποιείται μία φορά το χρόνο και η βεβαίωση παρακολούθησής του **«προσμετράται θετικά»** στον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου¹. Η συμμετοχή ωστόσο αυτή, γίνεται υπό συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις κατόπιν έγκρισης συμμετοχής από τον Προϊστάμενο της εκάστοτε Διεύθυνσης και σχετικής ενημέρωσης της Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης, ώστε να μη διασαλεύεται η απρόσκοπτη λειτουργία των υπηρεσιών του Οργανισμού.

Ως προς τα αποτελέσματα της έρευνας (Θεματική ενότητα Ι Ερωτηματολογίου) που αφορά στη διερεύνηση των κινήτρων συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΕ, διαπιστώθηκαν τα εξής:

Ως προς τον παράγοντα: **«Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη»** τα τρία (3) στοιχεία που συγκέντρωσαν την υψηλότερη βαθμολογία ως «εξαιρετικά σημαντικά» για την **πρόθεση συμμετοχής** των ερωτωμένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ήταν: α) η ανάγκη καλύτερης ανταπόκρισης των γνώσεων ή δεξιοτήτων κατά την άσκηση του επαγγέλματος, β) η ανάγκη ανάπτυξης νέων επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων και γ) η ανάγκη να συμβαδίζει ο εργαζόμενος με τις νέες εξελίξεις στον τομέα που δραστηριοποιείται. Η

¹ Στο εν λόγω συνέδριο προσκαλούνται: "Όλοι οι φορείς του υγειονομικού τομέα, καθώς επίσης και επαγγελματίες υγείας, επιστήμονες από τις κοινωνικές, οικονομικές και ανθρωπιστικές σπουδές, δημόσιοι λειτουργοί, εκπρόσωποι επιστημονικών φορέων και πανεπιστημίων προσκαλούνται, όπως κάθε χρόνο, να συνδράμουν στην επιστημονική διοργάνωση και υποστήριξη του Συνεδρίου αλλά και να συμμετάσχουν στις εργασίες του".

διαπίστωση αυτή έρχεται σε συμφωνία τόσο με το στρατηγικό πλαίσιο ευρωπαϊκής συνεργασίας στην εκπαίδευση και κατάρτιση που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος «**Ευρώπη 2020**» όσο και με τους επιμέρους εκπαιδευτικούς στόχους που έχουν θέσει άλλα κ-μ για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση, όπως π.χ. η **Γερμανία** που θέτει σε προτεραιότητα την εντατική εκπαίδευση, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να κάνουν καλύτερη χρήση των ευκαιριών για μάθηση στο χώρο εργασίας (Καραλής, 2013).

Ως προς τον παράγοντα: «**Επαγγελματική πρακτική**» **37,7%** των ερωτωμένων έδωσαν έμφαση στην ανάγκη παροχής καλύτερων υπηρεσιών προ το κοινό καθώς και στη βελτίωση της ατομικής προσφοράς στο κοινό, γεγονός που έρχεται σε συμφωνία με τους συνηθέστερους λόγους που σχετίζονται παραδοσιακά με την ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από επαγγελματίες (Grotelueschen, et al, 1979).

Ως προς τον παράγοντα: «**Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους**» τη μεγαλύτερη βαθμολογία (**24,6%**) συγκέντρωσε η σημασία της μάθησης μέσα από την αλληλεπίδραση με άλλους επαγγελματίες, στοιχείο που συνάδει με τη διαπίστωση σε άλλες μελέτες ότι η μαθησιακή διαδικασία και επιρροή από τη συμμετοχή ενηλίκων σε προγράμματα ΣΕΕ προτιμάται, όταν οι συμμετέχοντες συνευρίσκονται με συναδέλφους τους, καθώς αυτό τους δραστηριοποιεί περισσότερο και ενθαρρύνει την προσπάθειά τους. (Courau, 2000).

Ως προς τον παράγοντα: «**Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια**» η δήλωση «για να αυξήσω την πιθανότητα επαγγελματικής μου προόδου» (**37,7%**) είναι αυτή που θεωρείται πρωτεύουσας σημασίας από τους συμμετέχοντες και συνάδει απόλυτα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία της χώρας ότι: το μεγαλύτερο ποσοστό ενηλίκων (81,5%) που συμμετείχαν σε εκπαιδευτικές δράσεις επέλεξαν να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την **εργασία** τους ή με «**επαγγελματικές προοπτικές**», (ΕΛΣΤΑΤ, 2018).

Ως προς τον παράγοντα: «**Επαγγελματική δέσμευση**» οι σχετικές δηλώσεις συγκεντρώνουν ισάριθμες σχεδόν απαντήσεις μοιρασμένες μεταξύ των βαθμολογιών 1= μη σημαντικός και 7 = εξαιρετικά σημαντικός (Μέση βαθμολογία: **4,2**) γεγονός που πιθανότατα υποδηλώνει ότι ο εν λόγω παράγοντας για άλλους υπαλλήλους είναι σημαντικός, ενώ για άλλους μη σημαντικός. Οι διαφορετικές όψεις του «ίδιου νομίσματος» και κυρίως στις περιπτώσεις που η διατήρηση της επαγγελματικής ταυτότητας, ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου του επαγγέλματος, η ενίσχυση της εικόνας του επαγγέλματος ή η αξία των επαγγελματικών καθηκόντων δεν καταγράφονται ως μείζονος σημασίας στοιχεία στη συνείδηση του επαγγελματία, πιθανότατα σχετίζονται, όπως έχουν δείξει σειρά μελετών σε ποικίλους χώρους εργασίας, με το σύνδρομο της επαγγελματικής

εξουθένωσης (job burnout) (Embiaco et al., 2007), χωρίς να καθιστούν τους εργαζομένους στον ΕΟΠΥΥ εξαίρεση στον κανόνα.

Ως προς τα αποτελέσματα της έρευνας (Θεματική ενότητα II Ερωτηματολογίου) που αφορά στη διερεύνηση των ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε προγράμματα ΣΕΕ, διαπιστώθηκαν τα εξής:

Ως προς τον παράγοντα: «**Απαξίωση του επαγγέλματος**» όλες οι καταγεγραμμένες δηλώσεις (Ερωτήσεις 1-10) συγκέντρωσαν **πολύ χαμηλές βαθμολογίες**. Ειδικότερα, οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους θεώρησαν ως «μη σημαντική» την παράμετρο της έλλειψης πειθαρχίας (**50,8%**) και της έλλειψης εμπιστοσύνης στην ικανότητά τους για αφομοίωση της γνώσης (**63,1%**), γεγονός που αποκαλύπτει ότι η μη συμμετοχή σε δράσεις της ΣΕΕ δε σχετίζεται με προσωπικούς λόγους αλλά μάλλον με άλλους εξωγενείς παράγοντες που δεν έχουν να κάνουν με το ίδιο το άτομο. Σε κάθε περίπτωση η χαμηλή βαθμολογία των ανασταλτικών παραγόντων παρουσιάζει συνέπεια με άλλες διενεργηθείσες μελέτες, στις οποίες χρησιμοποιήθηκε το ίδιο μεθοδολογικό εργαλείο (Scanlan & Darkenwald, 1984), καθώς οι συμμετέχοντες είχαν την τάση να κατατάσσουν τους ανασταλτικούς παράγοντες προς τα χαμηλά όρια της κλίμακας (Παναγιωτοπούλου, 2012).

Ως προς τον παράγοντα: «**Έλλειψη ποιότητας**» του προγράμματος, οι συμμετέχοντες, όπως και στον προηγούμενο παράγοντα «Απαξίωση επαγγέλματος» κατέγραψαν στα χαμηλά όρια της κλίμακας ως μη σημαντικούς τους λόγους ποιότητας των προσφερόμενων προγραμμάτων ΣΕΕ, επομένως: η ποιότητα του προγράμματος, ο χορηγός του προγράμματος, η πρότερη εμπειρία των συμμετεχόντων σε αυτά καθώς και το επίπεδο των προσφερόμενων εκπαιδευτικών μεθόδων δεν έδρασαν ανασταλτικά στην απόφαση συμμετοχής τους σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Θα πρέπει να διευκρινιστεί στο σημείο αυτό ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στον ΕΟΠΥΥ σε προγράμματα κατάρτισης αφορά ως επί το πλείστον προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ., οι θεματικές ενότητες του οποίου, όπως προαναφέρθηκε στο Κεφ. 3 του Γενικού μέρους της παρούσας, γίνεται με αμιγώς επιστημονικά κριτήρια, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες των δημοσίων λειτουργών (Τερζή et al, 2017), γεγονός που ελαχιστοποιεί τις εκπαιδευτικές αστοχίες.

Ως προς τον παράγοντα: «**Οικογενειακές δεσμεύσεις**» οι συμμετέχοντες, όπως και στους προηγούμενους παράγοντες κατέγραψαν στα χαμηλά όρια της κλίμακας ως μη σημαντικούς τους ανασταλτικούς παράγοντες που σχετίζονται με προβλήματα ως προς τη φύλαξη των παιδιών, τη μη ενθάρρυνση από πλευράς οικογένειας, το αίσθημα ενοχής κατά την απουσία. Στις περισσότερες από τις διεξαχθείσες μελέτες, έχει εντοπιστεί ότι οι οικογενειακές δεσμεύσεις και

υποχρεώσεις και κυρίως η ανατροφή των παιδιών αποσπούν συνήθως τους ενήλικες και κυρίως τις εργαζόμενες μητέρες από τη μαθησιακή τους πορεία (Rogers, 1999). Ωστόσο, στην περίπτωση των ερωτωμένων της παρούσας μελέτης οι «οικογενειακές δεσμεύσεις» και μάλιστα η φύλαξη των παιδιών δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα ή τουλάχιστον όχι τον πρωτεύοντα, γεγονός που πιθανότατα εξηγείται από το Μ.Ο. της ηλικίας των γυναικών (**48,9 ετών**) που αποτελούσαν το **77,9%** του δείγματος, οι οποίες προφανώς έχουν παιδιά μεγαλύτερης ηλικίας για τα οποία δεν απαιτείται συστηματική φύλαξη.

Ως προς τον παράγοντα: «**Κόστος**», οι σχετικές δηλώσεις συγκεντρώνουν ισάριθμες σχεδόν απαντήσεις μοιρασμένες μεταξύ των βαθμολογιών 1= μη σημαντικός και 7 = εξαιρετικά σημαντικός (Μέση βαθμολογία: **3,7**) γεγονός που πιθανότατα υποδηλώνει ότι ο εν λόγω παράγοντας για άλλους υπαλλήλους είναι σημαντικός, ενώ για άλλους μη σημαντικός. Ωστόσο το **26,2 %** των ερωτηθέντων βαθμολόγησε με 7 (= με επηρέασε απόλυτα) τη δήλωση: «*Αδυνατώ να αναλάβω το κόστος εγγραφής ή διδάκτρων*». Το στοιχείο αυτό δικαιολογεί την απόχη των εργαζομένων από εκπαιδευτικές δράσεις που απαιτούν κάλυψη των εξόδων από τον ίδιο τους συμμετέχοντες (π.χ. συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα). Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί ότι ο εν λόγω ανασταλτικός παράγοντας δικαιολογείται απόλυτα δεδομένης της οικονομικής ύφεσης που διανύει η χώρα τα τελευταία χρόνια και είναι απόλυτα συμβατός με τα ευρήματα άλλων διενεργηθεισών μελετών σε διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους ή κλάδους, π.χ. σε επαγγελματίες υγείας (Παναγιωτοπούλου, 2012).

Ως προς τον παράγοντα: «**Απουσία οφέλους**» οι ερωτώμενοι δεν αναφέρουν ως σημαντικούς ανασταλτικούς παράγοντες συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις της ΣΕΕ την ανυπαρξία οικονομικού οφέλους, την έλλειψη εν γένει κινήτρων και προσωπικής ανταμοιβής από τη συμμετοχή τους καθώς και την κάλυψη των μαθησιακών αναγκών από την ίδια την εργασία ή την όποια αυτενέργεια. Το **59,8%** των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι η δήλωση: «*Προτιμώ να μαθαίνω μόνος/-η*» δεν τους επηρέασε καθόλου ως προς τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΣΕΕ. Επιβεβαιώνεται επομένως η άποψη για το ρόλο των εκπαιδευτών ομάδων, οι οποίες αποτελούν το πεδίο, στο οποίο οι ενήλικες αξιοποιούν τις προηγούμενες εμπειρίες τους για να κατακτήσουν τη νέα γνώση (Jarvis, 2003).

Ως προς τον παράγοντα: «**Εργασιακές δεσμεύσεις**» μόλις το **12,3%** των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι οι απαιτήσεις άσκησης του επαγγέλματός τους δεν τους αφήνουν ελεύθερο χρόνο, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι στην Κ.Υ. έχουν, θεωρητικά τουλάχιστον, τη δυνατότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις ή ότι αυτές δεν παρεμποδίζονται από το φόρτο εργασίας τους (μόλις 4,9% δήλωσαν ότι τους επηρέασε απόλυτα ως προς τη μη συμμετοχή σε προγράμματα ΣΕΕ ή συμμετοχή τους σε πολλές συναντήσεις εργασίας). Η σημασία αυτού του

παράγοντα έρχεται σε αντίθεση με το ρόλο των εργασιακών περιορισμών άλλων επαγγελματιών και κυρίως επαγγελματιών υγείας πρώτης γραμμής, η απουσία των οποίων από τη θέση τους λόγω φόρτου εργασίας ή λόγω έλλειψης προσωπικού καθιστούν δυσχερή τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΣΕΕ (Παναγιωτοπούλου, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Στην παρούσα μελέτη υπήρχαν ορισμένοι περιορισμοί, οι οποίοι αφορούσαν καταρχάς το δείγμα των υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα. Η μελέτη, για πρακτικούς κυρίως λόγους πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας ή ευχέρειας στην κεντρική υπηρεσία του ΕΟΠΥΥ και όχι σε άλλες Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού εντός και εκτός Αττικής. Η γενίκευση των συμπερασμάτων απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή, καθώς οι απαντήσεις των ερωτωμένων δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα και τις απαντήσεις συναδέλφων τους υπηρετούντων σε Διευθύνσεις εκτός της Κεντρικής Διοίκησης, μακριά από το κέντρο λήψης αποφάσεων.

Καθίσταται επομένως σαφές, ότι η διεξαγωγή ανάλογων μελετών για τη διερεύνηση κινήτρων ή ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής σε δράσεις ΣΕΕ σε Περιφερειακές Διευθύνσεις ή Αποκεντρωμένα Γραφεία θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον και θα αποτελούσε εν τω συνόλω μια ενδιαφέρουσα μελέτη για τις εκπαιδευτικές ανάγκες και το προφίλ των εργαζομένων του Οργανισμού, που θα έδινε το έναυσμα για την καταγραφή και το σχεδιασμό των κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που να ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων στον ΕΟΠΥΥ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την παρούσα μελέτη είναι συνοπτικά τα εξής:

Οι εργαζόμενοι στην Κ.Υ. του ΕΟΠΥΥ προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Η ανάγκη για διαρκή επιμόρφωση και συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης θεωρείται αναντίρρητα απαραίτητη προϋπόθεση, για να είναι εφικτή η ανταπόκρισή τους στο απαιτητικό αντικείμενο κατά τομέα αρμοδιότητας και στην καθημερινή επαφή με το κοινό στον ευαίσθητο χώρο της υγείας.

Μέσα από τη διενεργηθείσα μελέτη και την εξέταση διμεταβλητών συσχετίσεων ανάμεσα σε δημογραφικά και λοιπά χαρακτηριστικά και τις επιμέρους διαστάσεις κινήτρων και ανασταλτικών παραγόντων συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα ΣΕΕ, προέκυψε ότι μικρή είναι αναλογικά η συμμετοχή των εργαζομένων στην Κ.Υ. σε αυτά παρά το γεγονός ότι *δεν αποτελούν καθοριστικής σημασίας παράγοντες*: οι οικογενειακές δεσμεύσεις, το κόστος ή η απαξίωση του επαγγέλματος και συνακόλουθα η απουσία οφέλους ή κάθε είδους εργασιακές δεσμεύσεις.

Αντίθετα, ως προς την πρόθεση συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, στους κύριους λόγους κατατάσσονται: *η επαγγελματική πρόοδος*, επομένως η επιθυμία ανέλιξης και προσωπικής ικανοποίησης του εργαζομένου μέσα από τα οφέλη της εκπαίδευσης, η σημασία της μάθησης μέσα από την *αλληλεπίδραση με συναδέλφους* καθώς και η επιθυμία παροχής *ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τον πολίτη*.

Η αποχή από εκπαιδευτικές δράσεις είναι δυνατό να οφείλεται στο σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης ή στο ώριμο της ηλικίας της πλειοψηφίας των υπηρετούντων. Ωστόσο είναι και το κύριο μήνυμα που πρέπει να λάβει σοβαρά τόσο η Διοίκηση του Οργανισμού όσο και η καθ' ύλην αρμόδια Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, ώστε να θέσει σαφείς εκπαιδευτικούς στόχους για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού του Οργανισμού.

Προτείνεται:

- Η συμμετοχή όλων των υπηρετούντων σε προγράμματα της Ε.Κ.Δ.Α.Α. και ειδικότερα του ΙΝ.ΕΠ, καθώς κρίνεται ως επιβεβλημένη. Η ορθή επιλογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των εργαζομένων είναι απαραίτητη προϋπόθεση. Η πρότερη

συνεννόηση εκ μέρους του Οργανισμού με τους επιστημονικούς υπευθύνους του Κέντρου διεξαγωγής των προγραμμάτων για την παροχή «στοχευμένων» κύκλων σεμιναρίων, μαθημάτων ή διαλέξεων είναι αναγκαία.

- Η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης και η επικαιροποίηση των γνώσεων ή δεξιοτήτων των εργαζομένων σε τακτά χρονικά διαστήματα αποτελούν απαραίτητα συστατικά της εκπαιδευτικής δράσης.
- Η ανταλλαγή καλών πρακτικών με άλλους Οργανισμούς (εντός και εκτός Ελλάδας) με την υπογραφή μνημονίων-συμφωνιών συνεργασίας για την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και «best practices» αποτελεί μια διαδραστικού χαρακτήρα εκπαιδευτική δράση.
- Η αξιοποίηση των σύγχρονων μέσων τεχνολογίας (τηλεσυναντήσεις, τηλεεκπαίδευση) μπορούν να αξιοποιηθούν για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης στη διάρκεια της οκτάωρης απασχόλησής τους, ώστε να μην απαιτείται η αφιέρωση χρόνου εκτός υπηρεσίας και εκτός οικογένειας.
- Η εκπαίδευση στελεχών του ΕΟΠΥΥ στο ρόλο του εκπαιδευτή (συμμετοχή σε «train-the-trainer programmes»), ώστε να εκπαιδεύσουν οι ίδιοι στη συνέχεια τους συναδέλφους τους αναλαμβάνοντας την εκπαίδευση στην πράξη (on the job training) αποτελεί μια πιο σύγχρονη εκπαιδευτική προσέγγιση.
- Η έγκαιρη διάχυση της πληροφορίας για τη διεξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων εκ μέρους της Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης προς το προσωπικό αποτελεί βασική προϋπόθεση για τον ορθό προγραμματισμό αδειών και απουσιών από την Υπηρεσία. Ταυτόχρονα αναγκαία είναι και η έγκριση συμμετοχής των εργαζομένων σε εκπαιδευτικές δράσεις εκ μέρους των Προϊσταμένων χωρίς προσκόμματα ή γραφειοκρατικές κωλυσιεργίες.

Όλα τα παραπάνω αποτελούν ενδεικτικές προτάσεις για την ενθάρρυνση συμμετοχής των εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα εκ μέρους της Διοίκησης με διττό στόχο: την ανέλιξη τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο των στελεχών και κατ' επέκταση την πρόοδο, εξωστρέφεια και την κοινωνική προσφορά του Οργανισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική βιβλιογραφία:

Αλεξιάκος Χ. & Λουκανίδου Ο. (2016), Αρχές και Πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο Τομέα, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης, <http://resources.ekdd.gr/gnosis/index.php/2012-09-20-11-36-31/6-29/42-50>, (Ημερομηνία τελ. πρόσβασης: 01.04.2019)

Αντωνίου Α.Σ. (2008), Burnout: Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης, Κεφ. 3^ο, Επηρεάζει η επαγγελματική εξουθένωση τη σωματική υγεία; Ανασκόπηση των σύγχρονων στοιχείων, University Studio Press.

Βακάλη Χ. (2018), Διερεύνηση νομοθετικών διατάξεων που θεσπίζουν διευκολύνσεις και κίνητρα για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού Δημόσιου και Ιδιωτικού τομέα, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Βακόλα Μ & Νικολάου Ι. (2012), Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, Κεφ. 9^ο Ηγεσία, Εκδόσεις Rosili.

Βεργίδης Δ., Καραλής Θ., Κουλαουζίδης Γ. (2010), Έκθεση για τη Δια βίου μάθηση στην Ελλάδα. Υπάρχουσα κατάσταση και προτάσεις μετασχηματισμού, Πολιτικό Γραφείο Πρωθυπουργού, Αθήνα.

Γαλάνης Π. (2017). Μεθοδολογία σχεδιασμού των μελετών. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 34(4):559-566.

Yukl G. (2009), Η ηγεσία στους οργανισμούς, Κεφ. 13^ο, Ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων, Εκδόσεις Κλειδάριθμος.

Γκιόκα Β., Πετράκος Α. et al. (2018), Εκτίμηση των παραγόντων παρακίνησης για την καλύτερη απόδοση του ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού στις υπηρεσίες υγείας, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής 35(2): 230-240.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Ένα επικαιροποιημένο στρατηγικό πλαίσιο για την Ευρωπαϊκή Συνεργασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, COM(2008) 865, Βρυξέλλες, 16.12.2008, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0865&from=EN>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής, Ευρώπη 2020, Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, COM 2010 2020(τελικό), Βρυξέλλες, 03.03.2010, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EL:PDF>

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, <http://www.cedefop.europa.eu/el> (Τελ. ημ. Πρόσβασης: 09.04.2019)

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 23 & 24 Μαρτίου 2000, http://www2.parliament.cy/parliamentgr/101/conclusion_lisbon.pdf

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 23 & 24 Μαρτίου 2001, http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-01-900_el.htm

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 15 & 16 Μαρτίου 2002, http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-02-930_el.htm

Ιορδάνογλου Δ. (2008), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες Τάσεις και Πρακτικές, Κεφ. 3ο, Το συναισθηματικό κεφάλαιο των οργανισμών.

Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1175/2014 της Επιτροπής της 30ής Οκτωβρίου 2014 για την εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 452/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την παραγωγή και την ανάπτυξη στατιστικών για την εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση, όσον αφορά τις στατιστικές για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διά βίου μάθηση, και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 823/2010 της Επιτροπής, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R1175&from=EN>

Καραλής Θ. (2013), Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση, Εκδόσεις ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΚΥΑ, Αριθμ. ΕΑΛΕ/Γ.Π. 80157: «Τροποποίηση και αντικατάσταση της με αριθμ. πρωτ. ΕΑΛΕ/Γ.Π. 46846/19-06-2018 (Β΄ 2315) κοινής υπουργικής απόφασης, με περιεχόμενο «Ενιαίος Κανονισμός Παροχών Υγείας (ΕΚΠΥ) του Εθνικού Οργανισμού Παροχών Υπηρεσιών Υγείας (ΕΟΠΥΥ)», ΦΕΚ Αρ. 4898/01.11.2018, τ. Β΄.

Courau S. (2000), Τα βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή ενηλίκων, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Λευκή Βίβλος, (1996). Για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση. Διδασκαλία και μάθηση προς την κοινωνία της γνώσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Μακρής Μ., Θεοδώρου Μ., Μίττλετον Ν., (2011) Η επαγγελματική ικανοποίηση στα δημόσια νοσοκομεία της Κύπρου, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 28(2).

Mondy R.W. (2011), Διοίκηση ανθρώπινων πόρων, Κεφ. 6ο, Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις Τζιόλα.

Μουρίκη Μ. (2015), Διερεύνηση της επιθυμίας και αναγκαιότητας για Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση Νοσηλευτικού προσωπικού Δημόσιων Μονάδων Υγείας της 6ης Υγειονομικής Περιφέρειας. Η περίπτωση των Νοσοκομείων της Πάτρας, Διατριβή επιπέδου μάστερ, ΑΠΚΥ.

Μπάτζιος Σ. (2017), Διοίκηση αλλαγών στο ανθρώπινο δυναμικό – μελέτη περίπτωσης ΕΟΠΥΥ, Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Μπουραντάς Δ. & Παπαλεξανδρή Ν. (2003), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα.

Νόμος 3230: «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Αρ. 44/11.02.2004, τ. Α΄.

Νόμος 3918: «Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Αρ. 31/02.03.2011, τ. Α΄.

Νόμος 4238: «Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Αρ. 38/14.02.2014, τ. Α΄.

Νόμος 3879: «Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ Αρ. 163/21.09.2010, τ. Α΄.

Νόμος 4369: «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Αρ. 33/27.02.2016, τ. Α΄.

Νόμος 4440: «Ενιαίο σύστημα κινητικότητα στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν.4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ Αρ. 224/02.12.2016, τ. Α΄.

Dessler G. (2012), Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Κεφάλαιο 6, Διαχείριση και Αξιολόγηση της Απόδοσης, Εκδόσεις Κριτική.

Παναγιωτοπούλου Κ. (2012), Συμμετοχή και κίνητρα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σε επαγγελματίες υγείας, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Νοσηλευτικής, ΕΚΠΑ.

Παντισίδου Ε. (2013), Δια Βίου Εκπαίδευση: Μια σύγχρονη «Πανάκεια»; Ευρύτερα Ατομικά και Κοινωνικά Οφέλη, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Πατρώνας Δ. & Παυλάκης Μ. (2011), Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης, <http://resources.ekdd.gr/gnosis/index.php/2012-09-20-11-36-31/6-29>, (Ημερομηνία τελ. πρόσβασης: 01.04.2019).

Πετρίδου Ε. (2013), Διοίκηση-Μάνατζμεντ: Μία εισαγωγική προσέγγιση, Κεφάλαιο 5, Η λειτουργία του Προγραμματισμού, Εκδόσεις Σοφία.

Πολύζος Ν., Γκορέζης Π., Καϊτελίδου Δ. (2015), Οδηγός Μελέτης Θεματικής Ενότητας ΠΥΣ 612: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και Ηγεσία, Πολιτική Υγείας και Σχεδιασμός Υπηρεσιών Υγείας, ΑΠΚΥ.

Πολύζος Ν. & Υφαντόπουλος Ι. (2000), Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία και η στελέχωση των υπηρεσιών του, Εθνικό Σύστημα Υγείας, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 17(6).

Robbins S.P. & Judge T.A. (2001), Οργανωσιακή συμπεριφορά: Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις, Κεφ. 6°, Έννοιες Παρακίνησης, Εκδόσεις Κριτική.

Rogers A. (1999), Η εκπαίδευση Ενηλίκων, Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Σίσκου Ο. (2007), Το ανθρώπινο δυναμικό στον υγειονομικό τομέα, Κεφ. 12 στο: Λιαρόπουλος Λ., Οργάνωση Υπηρεσιών και Συστημάτων Υγείας, Τόμος Α΄, Εκδόσεις Βήτα.

Συμβούλιο Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009), Συμπεράσματα Συμβουλίου Ευρωπαϊκής Ένωσης της 12^{ης} Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»).

Τερζή Κ., Τσολακίδου Σ. et al, (2017), Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού βασισμένη στην ενίσχυση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων: παράδειγμα εμπειρικής έρευνας στο δημόσιο τομέα, e-Περιοδικό Επιστήμης & Τεχνολογίας, 12 (1).

Jarvis P. (2003), Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση- θεωρία και πράξη, Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Τσώνη Ρ., Γκέκα Π. et al. (2013), Ο ρόλος του δασκάλου στα MOOCs. Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση, Τόμος 7, <http://epublishing.ekt.gr>

Υ.Α. ΔΙΠ.Α.Α.Δ/ΕΚ.Δ.Δ.Α/Φ.4/12/3607 «Καθορισμός των ειδικότερων προϋποθέσεων συμμετοχής, των κριτηρίων, του οργάνου και της διαδικασίας επιλογής των υπαλλήλων στα προγράμματα του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης», ΦΕΚ Αρ. 65/19.01.2018, τ. Β΄.

Φωτόπουλος, Ν. & Ζάγκος, Χ. (2016). Δια βίου μάθηση, πιστοποίηση προσόντων και διασφάλιση ποιότητας. Όψεις και διερεύνηση της ευρωπαϊκής εμπειρίας. Αθήνα, ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Χυτήρης Λ. (2013), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Κεφ. 6ο, Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων, Εκδόσεις Φαίδιμος.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία:

Aguinis H. & Kraiger K. (2009), Benefits of training and development for individuals and teams, organizations and society, *The Annual Review of Psychology*, Vol. 60, pp 451-474.

Brockett R.G. (1992), Do we really need mandatory continuing education? *New directions for Adult and Continuing Education*, 54, sum, pp 85-103.

Embiaco N., Papazian L., Kentish-Barnes N., Pochard F., Azoulay E., Burnout syndrome among critical care healthcare workers, *Lippincott Williams & Wilkins* 2007, 13:482–488

Gkorezis P. & Petridou E. (2012), The effect of extrinsic rewards on public and private sector employees' psychological empowerment: a comparative approach, *International Journal of Human Resource Management*, 23 (7), pp 3596-3612.

Grotelueschen A. D. (1985), Assessing professionals' reasons for participating in continuing education, *New Directions for Continuing Education*, no. 27, September 1985.

- Huitt W. (2001), *Motivation to learn: An Overview Educational Psychology Interactive*, Valdosta, GA: Valdosta State University.
- Joyce P. & Cowman S. (2007), Continuing professional development: investment or expectation? *Journal of Nursing Management*, 15, pp 626-633.
- Karalis T. & Vergidis D. (2004), Lifelong education in Greece: Recent Developments and Current Trends, *International Journal of Lifelong Education*, 2 (23).
- Kokosalakis N. (2000), Lifelong learning in Greek Universities: the state of the art, *European Journal of Education*, 35 (3), pp 329-342.
- Kontoghiorghes C. (2001), A holistic approach toward motivation to learn in the workplace. *Performance Improvement Quarterly*, 14 (4), pp 45-59.
- Kotter J.P. & Schlesinger L.A. (2008), *Choosing strategies for change*, Harvard business review.
- OECD, *Learning a Living* (2005), First results of the Adults literacy and Life skills survey, Ottawa and Paris, Statistics Canada, <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34867438.pdf>
- OECD, *Education Today* (2009), The OECD Perspective Centre for Educational Research and Innovation Adult Education and Training-Participation and Provision, Chapters 5, & 6 https://www.oecd-ilibrary.org/education-today_5ksq9845dfjf.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789264059955-en&mimeType=pdf.
- OECD, (2010). *Managing Competencies in Government: State of the Art Practices and Issues at Stake for the Future*, <https://www.oecd.org/gov/pem/paper-managing-competencies-in-government-state-of-the-art-practices-and-issues.pdf>
- OECD, *Education at a Glance* (2017), OECD Indicators, Access to Education, Participation and Progression, Chapter C, pp. 248-332. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag-2017-en.pdf?expires=1556893538&id=id&accname=guest&checksum=AF03C11C9F138B6A38B7B453983BB53F>
- Scanlan C. L. & Darkenwald G.G. (1984), Identifying deterrents to participation in continuing education, *Adult education quarterly*, Vol. 34(3), 1985, pp 155-166.
- Smith J. & Spuring A. (2001), *Understanding motivation for lifelong learning*. National Institute for Adult & Continuing Education (NIACE).
- Titmus C. (1999), Concepts and practices of education and adult education: Obstacles to lifelong education, 18(3), pp 343-354.
- Verbeeten F.H.M. (2008), Performance management practices in public sector organizations impact on performance, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 21, No. 3, pp 427-454.

Διαδικτυακές πηγές:

Ε.Α.Π, <https://www.eap.gr/el/> (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 08.05.2019).

Ε.Κ.Δ.Δ.Α, <http://www.ekdd.gr/ekdda/index.php/gr/2012-06-19-08-28-32>, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 10.04.2019)

E-Learning, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Εξ αποστάσεως προγράμματα Επιμόρφωσης, <https://elearningekpa.gr/profile>, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 08.04.2019)

ΕΛΣΤΑΤ, <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO18/> (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 08.05.2019).

ΕΟΠΥΥ, <https://www.eopyy.gov.gr/> (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 09.05.2019).

ΙΔΒΕ, <http://idve.teiath.gr/idbe>, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 10.05.2019).

ΙΝΕΔΙΒΙΜ, <https://www.inedivim.gr/> (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 10.05.2019).

Europe 2020, https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 07.04.2019)

Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics#Participation_rate_of_adults_in_learning_in_the_last_12_months, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 07.04.2019)

Health Policy Congress, <https://www.healthpolicycongress.gr>, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 11.05.2019)

OECD, Education Policy Outlook (2018), Putting Student Learning at the Centre, <http://www.oecd.org/publications/education-policy-outlook-2018-9789264301528-en.htm>, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 07.04.2019)

Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας & Θρησκευμάτων, <https://www.minedu.gov.gr/ng-nea-genia-2/ananeomeno-evropaiko-thematologio-gia-tin-ekpaidefsi-enilikon>, (Ημ. τελευταίας πρόσβασης: 08.05.2019)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. ΦΥΛΛΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Ονομάζομαι **Ιωάννα Μαύρου** και υπηρετώ στη Διεύθυνση Διεθνών Ασφαλιστικών Σχέσεων.

Είμαι φοιτήτρια στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «**Πολιτική Υγείας & Σχεδιασμός Υπηρεσιών Υγείας**» της Σχολής Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης, του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Είμαι υπεύθυνη για τη συγκέντρωση των απαντήσεων του Ερωτηματολογίου που σας διανέμεται, το οποίο αποτελεί εργαλείο συλλογής στοιχείων στο πλαίσιο εκπόνησης της Διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο: «**Διερεύνηση των δυνατοτήτων ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού στην Κεντρική Υπηρεσία του ΕΟΠΥΥ στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης**».

Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και ανώνυμη και δεν θα καταγραφούν προσωπικά σας δεδομένα. Οι απαντήσεις σας είναι εμπιστευτικές, δε θα δημοσιοποιηθούν και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Η συμμετοχή σας είναι πολύτιμη και απαραίτητη για την πραγματοποίηση της συγκεκριμένης μελέτης. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου είναι περίπου 5 λεπτά.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας και το διαθέσιμο χρόνο σας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ



ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Πρόγραμμα Σπουδών: Πολιτική Υγείας & Σχεδιασμός Υπηρεσιών Υγείας"

Ερωτηματολόγιο για τη: «Διερεύνηση των δυνατοτήτων ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού στην Κεντρική Υπηρεσία του ΕΟΠΥΥ στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης».

Οδηγίες συμπλήρωσης του Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι ανώνυμο και επιδιώκει να διερευνήσει τους λόγους αλλά και τους ανασταλτικούς παράγοντες που επηρεάζουν τους υπαλλήλους στην Κεντρική Υπηρεσία του ΕΟΠΥΥ ως προς τη συμμετοχή τους ή μη σε εκπαιδευτικά προγράμματα με απώτερο σκοπό την επαγγελματική τους ανέλιξη στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης.

Στο πρώτο μέρος ζητούνται κάποιες εισαγωγικές πληροφορίες από τους συμμετέχοντες, ενώ στο δεύτερο μέρος δίνονται οι ερωτήσεις δομημένες σε θεματικές ενότητες (I – II).

Παρακαλούμε, αφού διαβάσετε προσεκτικά τις ερωτήσεις, συμπληρώστε όλες τις απαντήσεις, σημειώνοντας σε κάθε μία από τις προτάσεις που δίνονται, **X** στο τετράγωνο επιλογής σας, ανάλογα με το πόσο η πρόταση αυτή ανταποκρίνεται περισσότερο σε εσάς.

Σημειώνεται ότι με τον όρο «*Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση*», ο οποίος χρησιμοποιείται παρακάτω, ορίζεται το σύνολο των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης για την απόκτηση νέων ή περαιτέρω γνώσεων, πέραν αυτών που αποκτήθηκαν μέσω της βασικής εκπαίδευσης».

Ευχαριστούμε Θερμά για τη Συνεργασία

ΜΕΡΟΣ Ι: ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

(Σημειώστε X στο ή απαντήστε στην αντίστοιχη ερώτηση)

1. Φύλο: 1. Άνδρας 2. Γυναίκα 2. Έτος γέννησης:

3. Οικογενειακή κατάσταση:

1. Έγγαμος 2. Άγαμος 3. Με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις

4. Θέση εργασίας/Θέση ευθύνης:

1. Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Διεύθυνσης, 2. Προϊστάμενος/Προϊσταμένη Τμήματος, 3. Υπάλληλος Τμήματος

5. Έτη που υπηρετείτε στην παρούσα θέση:

6. Εκπαιδευτικό Επίπεδο:

1. Πραγματοποίηση Μεταπτυχιακών ή/και διδακτορικών σπουδών

2. Απόφοιτος σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Σημειώστε προαιρετικά τη σχολή)

3. Απόφοιτος Λυκείου ή ισότιμης βαθμίδας εκπαίδευσης (Σημειώστε προαιρετικά τη σχολή)

7. Συμμετοχή σε προγράμματα διαρκούς εκπαίδευσης:

1. Συμμετοχή σε **συνέδρια** (στη διάρκεια της προηγούμενης χρονιάς 2018 έως σήμερα):

ΝΑΙ ΟΧΙ

2. Συμμετοχή σε **προγράμματα κατάρτισης**:

ΝΑΙ ΟΧΙ

3. Συμμετοχή σε **μεταπτυχιακά** προγράμματα σπουδών:

ΝΑΙ ΟΧΙ

4. Συμμετοχή σε **διαδικτυακά προγράμματα** συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (π.χ. MOOCs):

ΝΑΙ ΟΧΙ

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

Θεματική Ενότητα Ι

Πόσο σημαντικός είναι ο κάθε ένας από τους παρακάτω λόγους για την απόφασή σας να συμμετέχετε σε προγράμματα/δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;								
Παρακαλώ, απαντήστε σε όλες τις προτάσεις με τη βοήθεια της κλίμακας (σημειώνοντας Χ στο ανάλογο τετραγωνάκι)								
1: Μη σημαντικός - 7: Εξαιρετικά σημαντικός								
		1	2	3	4	5	6	7
1	Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις ή οι δεξιότητές μου στην άσκηση του επαγγέλματός μου.							
2	Για να είμαι περισσότερο παραγωγικός/-ή στον επαγγελματικό μου ρόλο.							
3	Για να διατηρήσω τις υπάρχουσες ικανότητές μου.							
4	Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες.							
5	Για να διευρύνω την οπτική μου γωνία σε σχέση με τον επαγγελματικό μου ρόλο ή πρακτική.							
6	Για να συμβαδίζω με τις νέες εξελίξεις στον τομέα μου.							
7	Για να γίνω πιο ικανός/-ή στην εργασία μου.							
8	Για να αναπτύξω επαγγελματικές ικανότητες απαραίτητες για τη διατήρηση υψηλής ποιοτικής εργασίας.							
9	Για να διατηρήσω την ποιότητα των υπηρεσιών μου.							
10	Για να είμαι σε θέση να ανταποκριθώ καλύτερα στις προσδοκίες των ατόμων που παρέχω υπηρεσίες.							
11	Για να προσαρμόζομαι πιο αποτελεσματικά στις ανάγκες των ατόμων που εξυπηρετώ.							
12	Για να βελτιώσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες προς τα άτομα στα οποία παρέχω υπηρεσίες.							
13	Για να αυξήσω την πιθανότητα παροχής καλύτερων υπηρεσιών στο κοινό.							
14	Για να βελτιώσω την ατομική μου προσφορά στο κοινό.							
15	Για να ανταλλάσσω απόψεις με τους συναδέλφους μου.							

16	Για να μπορώ να συσχετίζω τις επαγγελματικές απόψεις μου με αυτές των συναδέλφων μου.								
17	Για να μάθω μέσα από την αλληλεπίδραση με άλλους επαγγελματίες.								
18	Για να ανταποκρίνομαι στις γνωστικές προκλήσεις των συναδέλφων μου.								
19	Για να αυξήσω τα πιθανά οφέλη για την οικογένεια και τους φίλους μου.								
20	Για να αυξήσω την πιθανότητα προσωπικού οικονομικού οφέλους.								
21	Για να με βοηθήσει να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου.								
22	Για να αυξήσω την πιθανότητα καλύτερης εξυπηρέτησης του κοινού.								
23	Για να αυξήσω την πιθανότητα της επαγγελματικής μου προόδου.								
24	Για να νιώθω μεγαλύτερη ασφάλεια στην παρούσα θέση.								
25	Για να διατηρήσω την ταυτότητά μου μέσω του επαγγέλματός μου.								
26	Για να επαναπροσδιορίσω τη δέσμευσή μου απέναντι στο επάγγελμά μου.								
27	Για να αξιολογήσω την κατεύθυνση που έχει πάρει το επάγγελμά μου.								
28	Για να ενισχύσω την εικόνα του επαγγέλματός μου.								
29	Για να εξετάσω τους περιορισμούς του ρόλου μου ως υπαλλήλου.								
30	Για να αναλογιστώ την αξία των επαγγελματικών μου καθηκόντων.								

Θεματική Ενότητα II

<p>Σκεφτείτε προσεκτικά εκείνες τις φορές στις οποίες δεν μπορούσατε ή δεν επιθυμούσατε να συμμετέχετε σε προγράμματα/δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών.</p> <p>Παρακαλώ υποδείξτε σε τι βαθμό σας επηρέασε ο καθένας από τους παρακάτω λόγους στην απόφασή σας <u>να μη συμμετέχετε σε προγράμματα/δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης τυπικής μορφής</u> κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών.</p>								
<p>Παρακαλώ, απαντήστε σε όλες τις προτάσεις με τη βοήθεια της κλίμακας (σημειώνοντας X στο ανάλογο τετραγωνάκι)</p>								
<p>1: Δε με επηρέασε καθόλου – 7: Με επηρέασε απόλυτα</p>								
		1	2	3	4	5	6	7
1	Τείνω να μη συμμετέχω ιδιαίτερα σε εξωτερικές εκπαιδευτικές δραστηριότητες							
2	Μερικές φορές δεν έχω την ενέργεια/αντοχή.							
3	Οι διαλέξεις με κουράζουν.							
4	Δεν έχω πάντα την πειθαρχία να θέσω τις εκπαιδευτικές μου προτεραιότητες.							
5	Δεν είχα εμπιστοσύνη στην ικανότητά μου για αφομοίωση γνώσης.							
6	Τείνω να μη συμμετέχω τόσο ενεργά στις επαγγελματικές δραστηριότητες.							
7	Ήδη νιώθω εξουθενωμένος/-η με την εργασία μου.							
8	Δε με ενδιαφέρει να συμμετέχω σε εκπαιδευτικά προγράμματα μόνος/-η.							
9	Δεν είμαι διαθέσιμος/-η να θυσιάσω τον ελεύθερο χρόνο μου.							
10	Δεν υπάρχει υποστήριξη και ενθάρρυνση από τη διοίκηση.							
11	Τα προσφερόμενα προγράμματα ήταν χαμηλής ποιότητας.							
12	Ο χορηγός/-οί του προγράμματος δεν είχε/είχαν καλή φήμη.							
13	Δε θεώρησα ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα θα κάλυπτε τις ανάγκες μου.							
14	Η προηγούμενη εμπειρία μου σε αυτά τα προγράμματα ήταν απογοητευτική.							
15	Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που ακολουθήθηκαν σε προηγούμενα προγράμματα δεν ήταν ικανοποιητικές.							
16	Θεωρώ ότι η συμμετοχή μου σε αυτό δεν με ικανοποίησε προσωπικά.							
17	Τα προσφερόμενα εκπαιδευτικά προγράμματα δε φαίνονταν χρήσιμα ή πρακτικά.							

18	Δεν υπήρξε επαρκής χρόνος για να γίνει ο προγραμματισμός της παρακολούθησης του εκπαιδευτικού προγράμματος								
19	Η συμμετοχή μου θα στερούσε χρόνο από αυτόν που αφιερώνω στην οικογένειά μου.								
20	Νιώθω ενοχές, όταν είμαι μακριά από το σπίτι ή την οικογένειά μου.								
21	Αντιμετωπίζω πρόβλημα με τη φύλαξη των παιδιών.								
22	Η οικογένειά μου δεν ενθαρρύνει τη συμμετοχή μου.								
23	Έχω άλλες προτεραιότητες στη ζωή μου.								
24	Λόγω των υπολοίπων υποχρεώσεών μου, δεν έχω ελεύθερο χρόνο.								
25	Ο εργοδότης μου δε μου παρέχει οικονομική βοήθεια ή αποζημίωση για τη συμμετοχή.								
26	Αδυνατώ να αναλάβω το κόστος εγγραφής ή διδάκτρων.								
27	Αδυνατώ να καλύψω έξοδα μετακίνησης, φαγητού κ.λπ.								
28	Η συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα με επιβαρύνει οικονομικά.								
29	Η εκπαιδευτική δραστηριότητα λάμβανε χώρα σε άβολη για μένα περιοχή.								
30	Δεν υπάρχουν οικονομικά οφέλη από τη συμμετοχή μου.								
31	Υπάρχουν σημαντικότερα πράγματα για να ξοδέψω χρόνο και χρήματα.								
32	Προτιμώ να μαθαίνω μόνος/-η μου.								
33	Δεν υπάρχουν κίνητρα ή ανταμοιβή για τη συμμετοχή μου.								
34	Η πλειοψηφία των μαθησιακών μου αναγκών καλύπτονται κατά τη διάρκεια της ίδιας της εργασίας μου.								
35	Τα διαθέσιμα εκπαιδευτικά προγράμματα δεν ταιριάζουν στο πρόγραμμά μου.								
36	Η εκπαιδευτική δραστηριότητα ήταν προγραμματισμένη σε άβολη για μένα ώρα.								
37	Οι απαιτήσεις άσκησης του επαγγέλματός μου δε μου αφήνουν ελεύθερο χρόνο.								
38	Είναι δύσκολο να με καλύψουν άλλοι συνάδελφοι κατά τη διάρκεια της απουσίας μου								
39	Ήδη συμμετέχω σε πάρα πολλές συναντήσεις εργασίας.								

Σας ευχαριστούμε!