



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
«Δημόσια Διοίκηση»



Διπλωματική Εργασία

**«ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΩΝ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Α΄ ΒΑΘΜΟΥ.
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΟΙ ΔΗΜΟΙ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ ΠΕΛΛΑΣ»**

της

ΠΑΣΙΑΛΗ ΟΥΡΑΝΙΑΣ

A.M. 00031

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:

ΜΕΛΠΟΜΕΝΗ – ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΔΡΙΤΣΑΚΗ - ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2024



Copyright © 2024- Ουρανία Πασιαλή

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά την συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.



*Αφιερώνεται στην οικογένειά μου
που με στήριζαν και με εμπύχωναν
κατά τη διάρκεια αυτής της προσπάθειας.*

Ο απαισιόδοξος βλέπει δυσκολίες σε κάθε ευκαιρία.

Ο αισιόδοξος βλέπει ευκαιρίες σε κάθε δυσκολία.

Winston Churchill



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας τις σπουδές μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα με τίτλο «Δημόσια Διοίκηση» του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κα Μελίνα Δριτσάκη, για την καθοδήγηση, υποστήριξη και επίβλεψη αυτής της εργασίας, τους/τις καθηγητές/τριες του Μεταπτυχιακού Προγράμματος που με βοήθησαν να αποκτήσω νέες γνώσεις, όσους συμμετείχαν στην έρευνα και όλους όσους με στήριξαν σε αυτήν την προσπάθεια με τον δικό τους τρόπο.



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την επιμόρφωση των υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού γίνεται προσπάθεια για τη διασφάλιση της τήρησης της νομιμότητας, την προάσπιση του δημοσίου συμφέροντος και την εκτέλεση των καθηκόντων τους με ακεραιότητα και εντιμότητα. Η επιμόρφωση των αιρετών σε θέματα διοίκησης, εξουσίας, ηγεσίας, λήψης αποφάσεων και γενικότερα σε θέματα οργανωσιακής συμπεριφοράς, μπορεί να βελτιώσει πολύ τη λειτουργία των Δήμων. Οι απαιτήσεις και οι προσδοκίες των δημοτών αυξάνονται, οι ανάγκες τους πολλαπλασιάζονται και κατά το διάστημα της πανδημίας covid-19, οι Δήμοι ήρθαν αντιμέτωποι με νέες προκλήσεις. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των απόψεων των υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού, σχετικά με την επιμόρφωσή τους. Για τις ανάγκες της διπλωματικής εργασίας επιλέχθηκε η ποσοτική έρευνα με τη χρήση δύο ερωτηματολογίων. Το ένα απευθύνεται στους υπαλλήλους των τεσσάρων Δήμων της Π.Ε. Πέλλας και το άλλο στα αιρετά όργανα των ίδιων Δήμων. Το πρώτο ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 100 υπαλλήλους και το δεύτερο από 41 αιρετά όργανα. Αποκαλύπτεται ότι μεγάλο ποσοστό δημοτικών υπαλλήλων δεν επιμορφώνεται καθόλου κατά τη διάρκεια του έτους, ενώ οι περισσότεροι πιστεύουν ότι πρέπει να επιμορφώνονται 2 φορές το έτος. Πολλοί αιρετοί δεν επιμορφώνονται καθόλου κατά τη διάρκεια του έτους, ενώ πιστεύουν ότι πρέπει να επιμορφώνονται 3 ή περισσότερες φορές το έτος και ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί υποχρεωτική επιμόρφωση για τον Δήμαρχο και τους Δημοτικούς Συμβούλους, κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου.

Λέξεις κλειδιά: Επιμόρφωση, Κατάρτιση, Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Δήμος, Δημοτικός υπάλληλος, Αιρετά όργανα Δήμων



ABSTRACT

Through the training of employees and elected bodies of Local Government of the First Degree, an effort is made to ensure the observance of legality, the protection of the public interest and the performance of their duties with integrity and honesty. The training of elected officials on issues of administration, power, leadership, decision-making and generally on issues of organizational behavior, can greatly improve the operation of Municipalities. The demands and expectations of citizens are increasing, their needs are multiplying and during the covid-19 pandemic, Municipalities faced new challenges. The purpose of this study is to investigate the views of the employees and elected bodies of the Local Government of the first degree, regarding their training. For the needs of the thesis, a quantitative survey was chosen using two questionnaires. One is addressed to the employees of the four Municipalities of Pella and the other to the elected bodies of the same Municipalities. The first questionnaire was answered by 100 officials and the second by 41 elected bodies. It reveals that a large percentage of municipal employees do not receive any training at all during the year, while most believe that they should be trained twice a year. Many elected officials do not receive any training at all during the year, while they believe that they should be trained 3 or more times a year and that mandatory training for the Mayor and Councillors should be introduced at the beginning of the municipal term.

Key words: Education, Training, Local Government Organization, Municipality, Municipal employee, Elected bodies of Municipalities



Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	iv
Περίληψη.....	v
Abstract	vi
Εισαγωγή.....	4
Κεφάλαιο 1. Θεωρητική προσέγγιση	5
1.1. Σημασία της επιμόρφωσης και κατάρτισης.....	5
1.1.1. Έννοια της εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων	5
1.1.2. Αναγκαιότητα επιμόρφωσης και κατάρτισης στο εργασιακό περιβάλλον	8
1.1.3. Εντοπισμός επιμορφωτικών αναγκών.....	11
1.1.4. Οφέλη εκπαίδευσης.....	13
1.1.5. Κόστος επιμόρφωσης και κατάρτισης	14
1.2. Θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο.....	16
1.2.1. Αρμοδιότητες Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού	16
1.2.2. Θεσμικό και νομικό πλαίσιο ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού	16
1.2.3. Φορείς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων και αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού	19
1.3. Σκοπός και στόχος της έρευνας.....	22
1.3.1 Ερευνητικά ερωτήματα	22
1.3.2. Ερευνητικές υποθέσεις.....	23
1.4. Βιβλιογραφική ανασκόπηση	25
1.4.1. Μεθοδολογία βιβλιογραφικής ανασκόπησης.....	25
1.4.2. Αποτελέσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης	26
Κεφάλαιο 2: Μεθοδολογία έρευνας.....	37
2.1. Δομή ερωτηματολογίων.....	37
2.2. Μελέτη περίπτωσης: Οι Δήμοι της Π.Ε. Πέλλας.....	37
2.2.1. Βασικά χαρακτηριστικά των τεσσάρων Δήμων της Π.Ε. Πέλλας.....	37
2.3. Στρατηγική συγκρότησης δείγματος.....	45
2.4. Πληθυσμός και δείγμα	45
2.4.1. Πληθυσμός και δείγμα υπαλλήλων.....	45
2.4.2. Πληθυσμός και δείγμα αιρετών οργάνων.....	46
2.5 Τρόπος μέτρησης των μεταβλητών	47



Κεφάλαιο 3: Αποτελέσματα έρευνας	49
3.1. Ανάλυση δεδομένων και παρουσίαση ευρημάτων των ερωτώμενων υπαλλήλων	49
3.1.1. Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος	49
3.1.2 Ανάλυση υπηρεσιακών στοιχείων του δείγματος των υπαλλήλων	52
3.1.3 Ανάλυση επιπλέον προσόντων του δείγματος των δημοτικών υπαλλήλων	55
3.1.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων σχετικά με την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων.....	57
3.1.5. Προτάσεις για την αύξηση συμμετοχής των υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα	73
3.2 Ανάλυση δεδομένων και παρουσίαση ευρημάτων των ερωτώμενων αιρετών οργάνων.....	74
3.2.1 Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος των αιρετών ...	74
3.2.2 Ανάλυση στοιχείων εκλογής του δείγματος των αιρετών	77
3.2.3 Ανάλυση επιπλέον προσόντων του δείγματος.....	80
3.2.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων σχετικά με την επιμόρφωση/κατάρτιση του δείγματος των αιρετών.....	82
3.2.5. Προτάσεις για την αύξηση συμμετοχής των αιρετών οργάνων σε επιμορφωτικά προγράμματα	103
3.3 Έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha	103
3.4 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση	105
3.4.1 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση απαντήσεων των δημοτικών υπαλλήλων	105
3.4.2 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση απαντήσεων των αιρετών οργάνων των δήμων	106
3.5 Παρουσίαση αποτελεσμάτων συνδυαστικών απαντήσεων.....	107
3.5.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων συνδυαστικών απαντήσεων που αφορούν τους δημοτικούς υπαλλήλους.....	107
3.5.2 Παρουσίαση αποτελεσμάτων συνδυαστικών απαντήσεων που αφορούν τα αιρετά όργανα των δήμων	109
3.6 Έλεγχος υποθέσεων	112



3.6.1 Διερεύνηση των υποθέσεων που αφορούν τους δημοτικούς υπαλλήλους	112
3.6.2 Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης μεταβλητών του ερωτηματολογίου των υπαλλήλων.....	119
3.6.3 Διερεύνηση των υποθέσεων που αφορούν τα αιρετά όργανα των δήμων	121
3.6.4 Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης μεταβλητών του ερωτηματολογίου των αιρετών οργάνων.....	127
Συμπεράσματα	129
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία	135
Ελληνική βιβλιογραφία.....	136
Κατάλογος Πινάκων.....	140
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	143
Πίνακας Συντομογραφιών	145
Παραρτήματα	146



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πολλοί δημόσιοι οργανισμοί εμφανίζονται απροετοίμαστοι για την αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων. Η κατάλληλη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλει στην όσο το δυνατόν καλύτερη αντιμετώπισή τους και στην παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τους πολίτες. Η εφαρμογή της τηλεργασίας στους Δήμους και η διεξαγωγή συνεδριάσεων συλλογικών οργάνων με τηλεδιάσκεψη, λόγω της πανδημίας covid-19, ήταν μια πρόκληση των τελευταίων ετών, η οποία δημιούργησε νέα δεδομένα για τη λειτουργία, την οργάνωση και τον εκσυγχρονισμό των Δήμων. Είναι επιτακτική ανάγκη οι Δήμοι να μετασχηματιστούν σε καινοτόμους οργανισμούς. Οι πολιτικές των καινοτόμων οργανισμών προωθούν ενεργά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε να ενημερώνονται και να προσφέρουν υψηλή εργασιακή ασφάλεια στους υπαλλήλους, προκειμένου να μην επικρατεί φόβος απόλυσης λόγω λαθών και να ενθαρρύνονται να γίνουν πρωτοπόροι της αλλαγής (Robbins & Judge, 2018). Η ερευνητική δραστηριότητα της παρούσας εργασίας επικεντρώνεται στη διερεύνηση της ανάγκης επιμόρφωσης των υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού. Στους θεωρητικούς στόχους της εργασίας, συμπεριλαμβάνονται η παρουσίαση της σημασίας της επιμόρφωσης και κατάρτισης και το θεσμικό και νομοθετικό πλαίσιο. Οι ερευνητικοί στόχοι αφορούν τη μέτρηση των στάσεων των συμμετεχόντων για την επιμόρφωσή τους και διερευνώνται πιθανές συσχετίσεις μεταξύ διαφόρων μεταβλητών. Οι θεωρητικοί στόχοι της εργασίας υλοποιήθηκαν μέσω της παράθεσης στοιχείων από βιβλία, τη σχετική νομοθεσία και ηλεκτρονικές πηγές. Για την επίτευξη των ερευνητικών στόχων διενεργήθηκε ποσοτική έρευνα. Υπάλληλοι και αιρετοί των τεσσάρων Δήμων της Π.Ε. Πέλλας επιλέχθηκαν ως δείγμα της έρευνας και η συγκέντρωση των πρωτογενών δεδομένων έγινε με τη χρήση δύο ερωτηματολογίων. Τα ευρήματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση του προγράμματος SPSS, κατέδειξαν τους λόγους μη συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα, τη συχνότητα επιμόρφωσης, τα οφέλη και το επίπεδο σημαντικότητας των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης, πόσο συμβάλλει στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων και πόσο συμβάλλει στη λήψη ορθών αποφάσεων και τη σωστή διοίκηση των αιρετών οργάνων.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1.1. ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

1.1.1. Έννοια της εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, κατάρτισης και ανάπτυξης ανθρωπίνων πόρων

Η σημαντικότητα της επιχειρησιακής λειτουργίας της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων έγκειται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι αποτελούν τον σημαντικότερο και τον κρισιμότερο παράγοντα επιτυχίας σε κάθε οργανωμένη δραστηριότητα (Μπουραντάς κ.α., 1999). Η εκπαίδευση και ανάπτυξη είναι μία επιμέρους λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, όπου με την εκπαίδευση ενημερώνεται το προσωπικό για τα θέματα που σχετίζονται άμεσα με την εργασία του και η απόδοση είναι σχεδόν άμεση, ενώ σκοπός της ανάπτυξης είναι να ενημερωθούν τα στελέχη για τις δραστηριότητες της επιχείρησης που θα προκύψουν στο μέλλον, δηλαδή προετοιμάζονται τα στελέχη για να αναλάβουν στο μέλλον θέσεις αυξημένης ευθύνης (Βαξεβανίδου & Ρεκλείτης, 2012). Ως εκπαίδευση ορίζεται «η διαδικασία μάθησης με την οποία επιδιώκεται ο εργαζόμενος να αποκτήσει γνώσεις, τεχνικές δεξιότητες και να αναπτύξει στάσεις και συμπεριφορές που θα τον κάνουν πιο αποτελεσματικό στην τωρινή δουλειά του» (Zalman, 1991; Χυτήρης, 2001, σελ. 113). Ενώ, η ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων είναι η διαδικασία μάθησης που έχει μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα και στόχο έχει την απόκτηση γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων, ώστε να τις χρησιμοποιήσουν στο μέλλον σε θέσεις εργασίας που απαιτούν διοικητικές ικανότητες, περισσότερη ευθύνη και πρωτοβουλία (Χυτήρης, 2018). Ως επιμόρφωση ορίζεται η «διαδικασία ανάπτυξης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των μέσων που απαιτούνται από το άτομο ώστε να εκπληρώνει τα καθήκοντά του με επάρκεια» (Thomason, 1981; Μπατσιάς κ.α., 2008, σελ. 170).

Ορισμένοι μελετητές πιστεύουν ότι η κατάρτιση αποτελεί "υποδεέστερο" είδος εκπαίδευσης με λιγότερους στόχους, δηλαδή στοχεύει στην προετοιμασία των ατόμων για να μπορέσουν να εκτελέσουν έργα ή ρόλους μηχανιστικού ή τυποποιημένου χαρακτήρα, χωρίς κατανόηση των βαθύτερων διαστάσεων των ζητημάτων που χειρίζονται (Κόκκος, 2005). Όμως, πολλοί θεωρητικοί υποστηρίζουν ότι συχνά η μία έννοια επικαλύπτει την άλλη σε σημαντικό βαθμό και ότι η διαφορά μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι δυσδιάκριτη (Κόκκος, 2005). Ο Dearden (1984) υποστηρίζει ότι σε πολλές περιπτώσεις το μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησης είναι ότι με την εκπαίδευση, σε αντίθεση με την κατάρτιση, αναπτύσσεται τόσο η γνώση, όσο



και η κατανόηση (Γούλας κ.α., 2021). Πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις και ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι δεν είναι δόκιμη η διχοτόμηση των εννοιών της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αλλά να γίνεται χρήση της γενικής έννοιας «εκπαίδευση ενηλίκων», που θα περικλείει όλες τις δραστηριότητες μάθησης που μετέχουν ενήλικοι και να θεωρείται η κατάρτιση ως υποκατηγορία της εκπαίδευσης ενηλίκων, που θα εμπεριέχει στοιχεία εκπαίδευσης, όπως απόκτηση βασικών και κοινωνικών ικανοτήτων, αλλά και σε βάθος κατανόηση των διαστάσεων του μαθησιακού αντικειμένου (Κόκκος, 2005). Η εκπαίδευση ενηλίκων θεωρείται ότι εντάσσεται ως υποσύνολο στη δια βίου εκπαίδευση και στη δια βίου μάθηση (Γούλας κ.α., 2021). Επίσης, μπορεί να θεωρηθεί ότι υποκατηγορίες της εκπαίδευσης ενηλίκων, αποτελούν η επιμόρφωση και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση που απευθύνεται σε ενήλικους (Κόκκος, 2005). Τέλος, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση διακρίνεται στην αρχική, η οποία πραγματοποιείται είτε σε σχολικό περιβάλλον, είτε σε περιβάλλον εργασίας, προτού αρχίσουν οι μαθητές να εργάζονται και σε συνεχιζόμενη κατάρτιση, η οποία πραγματοποιείται κυρίως σε χώρους εργασίας, μετά την έναρξη επαγγέλματος ή μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση (Γούλας κ.α., 2021).

Η UNESCO και ο ΟΟΣΑ, που αποτελούν οργανισμούς με κύρος και παγκόσμια εμβέλεια, δέχονται τη διευρυμένη έννοια της εκπαίδευσης ενηλίκων, στην οποία εντάσσουν οποιαδήποτε δραστηριότητα σχεδιασμένης μάθησης, ανεξαρτήτως επιπέδου ή τεχνικού, γενικού ή επαγγελματικού χαρακτήρα (Κόκκος, 2005). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όλοι οι τομείς του σχολείου, των πανεπιστημίων, της επαγγελματικής κατάρτισης και της εκπαίδευσης ενηλίκων, περιλαμβάνονται στην έννοια της δια βίου μάθησης, ως ισοδύναμα στοιχεία ενός συνεκτικού συστήματος (European Commission, 2006; Γούλας κ.α., 2021). Οι κυβερνήσεις και οι μεγάλοι διεθνείς οργανισμοί, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο ΟΟΣΑ, δίνουν έμφαση στον όρο «δια βίου μάθηση», υποδηλώνοντας κάποιες ιδεολογικές και πολιτικές επιλογές, όπως το ότι οι άνθρωποι πρέπει να προγραμματίζουν τα σχέδια μάθησής τους και τα κράτη μόνο να συντονίζουν τις ενέργειες και ενδεχομένως να διαμορφώνουν τα κίνητρα (Κόκκος, 2005). Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν.3879/2010 στη «Δια βίου μάθηση» συμπεριλαμβάνονται όλες οι μαθησιακές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της ζωής των ανθρώπων που σκοπό έχουν την απόκτηση ή την ανάπτυξη γνώσεων, ικανοτήτων ή δεξιοτήτων και περιλαμβάνει την τυπική εκπαίδευση, η οποία παρέχεται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα (Α΄/θμια, Β΄/θμια και Γ΄/θμια εκπαίδευση) και την άτυπη μάθηση, η οποία παρέχεται σε οργανωμένο εκπαιδευτικό πλαίσιο, εκτός του



τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και είναι η αρχική επαγγελματική κατάρτιση, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και η γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Ο όρος «δια βίου μάθηση» έχει επικρατήσει στις μέρες μας ως μια ευρύτερη διαδικασία που περιλαμβάνει όχι μόνο την εκπαιδευτική διαδικασία, αλλά όλα τα μαθησιακά γεγονότα της ανθρώπινης ζωής (Γούλας κ.α., 2021).

Η Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων επιτυγχάνεται όταν με μια οργανωμένη μαθησιακή διαδικασία αποκτούν οι εργαζόμενοι τα απαραίτητα προσόντα για την εκτέλεση μιας εργασίας (Τερζίδης, 2008). Οι εκπαιδευτικές αυτές διεργασίες περιλαμβάνουν αύξηση της γνώσης, διεύρυνση δεξιοτήτων και αλλαγή της συμπεριφοράς του κάθε εργαζομένου (Τερζίδης, 2008). Οι ενέργειες Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων ομαδοποιούνται στις παρακάτω τρεις κατηγορίες (Τερζάκης, 2008):

- Εκπαίδευση, η οποία περιλαμβάνει όλες τις ενέργειες ανάπτυξης του προσωπικού, οι οποίες κρίνονται απαραίτητες για την εξάσκηση με επιτυχία μιας επαγγελματικής δραστηριότητας.
- Επανεκπαίδευση, η οποία περιλαμβάνει ενέργειες για να βελτιωθούν τα προσόντα των εργαζομένων ή για να αλλάξουν επάγγελμα άτομα που ήδη εργάζονται ή που έπαψαν για κάποιο λόγο να απασχολούνται ενεργά.
- Επιμόρφωση, η οποία σκοπό έχει να διατηρήσει, να διευρύνει και να προσαρμόσει στις εξελίξεις της τεχνολογίας, τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν κατά την επαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική δραστηριότητα.

Οι μορφές της επαγγελματικής επιμόρφωσης, είναι οι παρακάτω (Τερζίδης, 2008):

1. Επιμόρφωση διατήρησης, με την οποία επιδιώκεται η εξισορρόπηση της απαξίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων που προέρχεται από τη μη εξάσκηση του επαγγέλματος
2. Επιμόρφωση διεύρυνσης, με την οποία επιδιώκεται να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι πρόσθετες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, χωρίς αυτές να είναι απαραίτητες την παρούσα στιγμή ή στο άμεσο μέλλον
3. Επιμόρφωση προσαρμογής, με την οποία εξισορροπείται το κενό γνώσης και δεξιοτήτων που δημιουργήθηκε επειδή άλλαξαν οι απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας, όχι απαραίτητα λόγω αναβάθμισης της θέσης



4. Επιμόρφωση για προαγωγή, η οποία αποσκοπεί στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων από τον εργαζόμενο προκειμένου να έχει την ικανότητα να αναλάβει μια υψηλότερη θέση στην ιεραρχία ή να αντιμετωπίσει αναβαθμισμένα καθήκοντα.

1.1.2. Αναγκαιότητα επιμόρφωσης και κατάρτισης στο εργασιακό περιβάλλον

Παλιότερα ήταν σταθερό το περιβάλλον της επιχείρησης για μεγάλα χρονικά διαστήματα και ήταν πολύ μικρή η ανάγκη για εκπαίδευση των εργαζομένων, γιατί οι εργασίες μαθαίνονταν εύκολα, ήταν απλές και οι τεχνολογικές αλλαγές τις επηρέαζαν πολύ λίγο (Χυτήρης, 2018). Σήμερα, η επιβίωση και η ανάπτυξή τους εξαρτάται από το πόσο γρήγορα προσαρμόζονται στις νέες κάθε φορά οικονομικές, τεχνολογικές, κοινωνικές και καταναλωτικές συνθήκες και από την ικανότητά τους στην αξιοποίηση των οικονομικών πόρων στο μέγιστο (Χυτήρης, 2018).

Για την επίτευξη της στρατηγικής μιας επιχείρησης και των επιμέρους στόχων της, καθοριστικό ρόλο παίζει η παροχή εκπαίδευσης στους εργαζόμενους και γι' αυτό το λόγο επενδύουν οι επιχειρήσεις τεράστια ποσά (Χυτήρης, 2001). Πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να χρησιμοποιήσουν σύγχρονες επιστημονικές μεθόδους και τεχνικές, λόγω εξέλιξης της βιομηχανικής κοινωνίας σε οικονομικό, τεχνικό και κοινωνικό επίπεδο, όπως π.χ. παγκοσμιοποίηση της αγοράς, ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και χειραφέτηση εργαζομένων (Τερζίδης, 2008). Συνειδητοποίησαν ότι για να είναι αποτελεσματική η αναδιοργάνωσή τους πρέπει να αναπτυχθεί το ανθρώπινο δυναμικό (Beardwell & Holden, 1997; Τερζίδη 2008). Έτσι, οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται όλο και περισσότερο για τη διαρκή εκπαίδευση των στελεχών τους και εκτός των ορίων της ειδικότητάς τους, προκειμένου να προσαρμόζουν τις γνώσεις τους στο εκάστοτε νεότερο επίπεδο (Τερζίδης, 2008). Η αναγκαιότητα για συνεχή εκπαίδευση προκύπτει και γιατί οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να συγκρατήσουν τα ικανά στελέχη τους, αλλά και γιατί επιθυμούν να δημιουργήσουν προϋποθέσεις ανέλιξης σε νεαρά στελέχη (Τερζίδης, 2008).

Ο ελληνικός δημόσιος τομέας δεν πρέπει να οδηγηθεί σε εφησυχασμό και να στερηθεί τον εκσυγχρονισμό του, λόγω της ιδιαιτερότητάς του, δεδομένου ότι αποσκοπεί στην κοινωνική ωφέλεια και όχι στο κέρδος (Τσιότρας, 2016). Στην ελληνική δημόσια διοίκηση τα τελευταία γίνονται προσπάθειες για την καταστολή της γραφειοκρατίας, τη μείωση της διαφθοράς, τη δημόσια λογοδοσία, τη διαφάνεια και τη συμμετοχή των πολιτών στη λήψη αποφάσεων, μέσω της δημόσιας διαβούλευσης.



Ένα θετικό της πανδημίας covid-19 είναι ότι έγιναν εσπευσμένα μεγάλα βήματα προς αυτήν την κατεύθυνση και μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα αυξήθηκαν οι ηλεκτρονικά παρεχόμενες υπηρεσίες προς τον πολίτη. Για να μπορέσουν οι Δήμοι να ανταποκριθούν στις απρόβλεπτες αλλαγές, στην τεχνολογική πρόοδο και τις αυξανόμενες απαιτήσεις των πολιτών, θα πρέπει το ανθρώπινο δυναμικό να επιμορφώνεται συνεχώς.

Υιοθετώντας την έννοια της ποιότητας στον δημόσιο τομέα, δίνεται η ευκαιρία για αλλαγή του τρόπου διοίκησης και της κουλτούρας των υπαλλήλων, ώστε να μειωθεί η γραφειοκρατία, να γίνει πιο ευέλικτος και να ξεπεραστούν οι όποιες αδυναμίες του (Τσιότρας, 2016). Για να αποκτήσει σήμερα μια νέα ταυτότητα ο ελληνικός δημόσιος τομέας, πρέπει να ληφθεί υπόψη το ανθρώπινο δυναμικό του, οι διαδικασίες που απαιτούνται με το ισχύον νομικό πλαίσιο, αλλά κυρίως η βούληση της κεντρικής διοίκησης για την περαιτέρω εξέλιξη και την πορεία του (Τσιότρας, 2016). Επιπλέον, οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών και τα αιρετά όργανα που κατέχουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία, με την επιμόρφωση μπορούν να αποκτήσουν ή να βελτιώσουν τις ηγετικές τους ικανότητες. Η κατάλληλη συμπεριφορά, η οποία μαθαίνεται, εκδηλώνει την ικανότητα της ηγεσίας και η επιρροή που έχει ο ηγέτης εξαρτάται από το πώς, πότε και πόσο δύναμη θα χρησιμοποιήσει (Χυτήρης 2013; Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Η εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων είναι μία από τις πιο βασικές πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Χυτήρης 2013; Χυτήρης & Άννινος, 2015). Η συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη στον τομέα των υπηρεσιών, διότι είναι υψηλό και άμεσο το κόστος που προκύπτει από τα λάθη, τις παραλήψεις, τις αβλεψίες και την αδυναμία εξυπηρέτησης με ποιοτικά χαρακτηριστικά (Χυτήρης 2013; Χυτήρης & Άννινος, 2015).

Το Υπουργείο Εσωτερικών σε συνεργασία με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ), την Ένωση Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝ.Π.Ε.) και την Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (Κ.Ε.Δ.Ε.) κατήρτισαν το έτος 2022 το εγχειρίδιο «Κώδικας Συμπεριφοράς των Αιρετών Οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης» σύμφωνα με το άρθρο 21, παρ. 2 του Ν.3731/2008, ώστε να αποτελεί πυξίδα που θα οδηγεί στο δημόσιο συμφέρον, τις αρχές της εντιμότητας, της ακεραιότητας και της χρηστής διοίκησης, όπου δε θα υπάρχουν φαινόμενα διαφθοράς, κακοδιοίκησης και αδιαφάνειας. Όμως αυτό δεν είναι αρκετό, καθώς οι αιρετοί που κατέχουν θέση Δημάρχου, Αντιδημάρχου, Προέδρου Δημοτικού Συμβουλίου και Προέδρου Διοικητικού Συμβουλίου Ν.Π.Δ.Δ. ή Δημοτικής



Επιχείρησης, καλούνται πολλές φορές να ασχοληθούν με ένα αντικείμενο και να λάβουν σημαντικές αποφάσεις, με αντίκτυπο σε μεγάλο μέρος της κοινωνίας, χωρίς να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις. Με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και τη συλλογική μάθηση στον επαγγελματικό χώρο, αναπτύσσεται η παραγωγικότητα και εφοδιάζεται ο εργαζόμενος με τις απαραίτητες γνώσεις, προκειμένου να αντιμετωπίζει με ευελιξία και προσαρμοστικότητα ενδεχόμενες μεταβολές και αλλαγές στον εργασιακό χώρο (Πατρώνας & Παυλάκης, 2011). Σύμφωνα με τους Colley et al (2003), οι μαθησιακές κουλτούρες και οι επαγγελματικές κουλτούρες, μεταμορφώνουν όσους εισέρχονται σε αυτές. Όπως αναφέρουν οι Νάσιος & Φοραδούλα (2022), η παραγωγικότητα και η αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα προεκτείνεται ευρύτερα στο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον.

Οι Δήμοι καλούνται στις μέρες μας περισσότερο από ποτέ να προσαρμοστούν σε ένα εξαιρετικά μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Όπως αποδείχθηκε τελευταία βρέθηκαν απροετοίμαστοι κατά την περίοδο εμφάνισης της πανδημίας covid-19, καθώς λίγοι υπάλληλοι είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν εξ αποστάσεως, είτε λόγω έλλειψης τεχνολογικού εξοπλισμού, είτε λόγω έλλειψης γνώσεων στις νέες τεχνολογίες. Επίσης, πολλοί Δημοτικοί Σύμβουλοι και Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων δυσκολεύτηκαν να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις των συλλογικών οργάνων με την υποχρεωτική διαδικασία της τηλεδιάσκεψης. Στον τομέα της πληροφορικής και των επικοινωνιών η τεχνολογία εξελίσσεται με γοργούς ρυθμούς και γι αυτό το λόγο απαιτείται συνεχής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού. Όσοι δεν ακολουθούν το βηματισμό της ταχύτατης τεχνολογικής προόδου απειλούνται με απομόνωση στη σημερινή παγκόσμια και πολυπολιτισμική πραγματικότητα (Juarranz de La Fuente, 2008).

Κρίνεται απαραίτητο να αναπτυχθεί ένα σύστημα «δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης», προκειμένου η επίτευξη των στόχων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού να μην αφεθεί στην τύχη ή στην ανάληψη πρωτοβουλίας μεμονωμένων εργαζομένων (Τερζίδης, 2008). Για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας, πρέπει να βελτιωθούν οι γνώσεις και οι ικανότητες των υπαλλήλων. Έτσι, με την μάθηση, την απόκτηση δεξιοτήτων και την αλλαγή στάσεων, οι εργαζόμενοι συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Όμως, εκτός από τους παραπάνω λόγους, η συνεχής προσωπική και μορφωτική εξέλιξη των εργαζομένων ικανοποιεί την εσωτερική ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης, όπως ορίζεται στη θεωρία ιεράρχησης των αναγκών από τον Maslow (1943). Δεν υπάρχει πλέον αμφισβήτηση ότι με την εκπαίδευση και την



επιμόρφωση, οι επιχειρήσεις ελπίζουν και προσδοκούν τη βελτίωση της επιχειρηματικής τους λειτουργίας και την οργανωτική ανάπτυξή τους (Μπατσιάς κ.α., 2008).

1.1.3. Εντοπισμός επιμορφωτικών αναγκών

Πολλές φορές οι οργανισμοί χρησιμοποιούν πολλούς πόρους για την εκπαίδευση των εργαζομένων, αλλά το αποτέλεσμα δεν είναι πάντα το επιδιωκόμενο (Χυτήρης, 2001). Αυτό συμβαίνει γιατί είτε δεν είναι σωστά τα εκπαιδευτικά προγράμματα, είτε δεν απευθύνονται στους σωστούς ανθρώπους, είτε ο χρόνος εκπαίδευσης είναι ακατάλληλος, είτε οι άνθρωποι που την παρέχουν είναι ακατάλληλοι, είτε είναι ακατάλληλα τα μέσα και οι εκπαιδευτικές μέθοδοι, είτε γιατί δεν παρακολουθείται και δεν αξιολογείται η πρόοδος και τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης (Χυτήρης, 2001). Η εκτίμηση εκπαιδευτικών αναγκών είναι μια διαδικασία, με την οποία συλλέγονται και αναλύονται πληροφορίες, απόψεις και δεδομένα, προκειμένου η επιχείρηση να εκτιμήσει αν χρειάζεται εκπαίδευση, πόση και πότε, γιατί, τι εκπαίδευση, για πόσους και ποιους (Χυτήρης, 2001).

Η συστηματική εκτίμηση εκπαιδευτικών αναγκών είναι μια χρονοβόρα και με κόστος διαδικασία και διενεργείται σε πολλές επιχειρήσεις χωρών της Ευρώπης, όπως Γαλλία, Ισπανία, Ιρλανδία, Ελβετία, Σουηδία και Βρετανία (Χυτήρης, 2001). Ενώ στην Ελλάδα και την Αμερική διενεργείται σε λίγες επιχειρήσεις, καθώς η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών βασίζεται στις αξιολογήσεις απόδοσης και στα αιτήματα των άμεσων προϊσταμένων (Χυτήρης, 2001). Για να προγραμματίσει σωστά μια επιχείρηση την πολιτική επιμόρφωσής της, σκόπιμο είναι να βασίζεται στις παρακάτω φάσεις (Μπατσιάς κ.α., 2008):

1. Διάγνωση επιμορφωτικών αναγκών
2. Καθορισμός στόχων επιμόρφωσης
3. Σχεδιασμός επιμορφωτικού προγράμματος
4. Εφαρμογή επιμορφωτικού προγράμματος
5. Αξιολόγηση αποτελεσμάτων

Ο ακριβής εντοπισμός και διατύπωση των αναγκών επιμόρφωσης και εκπαίδευσης πρέπει να προηγηθούν, προκειμένου να πραγματοποιηθεί με τον καταλληλότερο τρόπο η επιμόρφωση του προσωπικού και να μην σπαταληθούν άσκοπα οικονομικοί πόροι (Τερζίδης, 2008). Για την εξακρίβωση των αναγκών



εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, ακολουθούνται τα παρακάτω τέσσερα βήματα (Τερζίδης, 2008):

1. Εξακρίβωση των εργασιακών απαιτήσεων. Ο εργαζόμενος πρέπει να εξακριβώσει τις απαιτήσεις του οργανισμού, προκειμένου να εκτελεί τα καθήκοντά του με αποτελεσματικότητα. Σχετική πληροφόρηση παρέχουν οι περιγραφές θέσεων εργασίας. Το τελευταίο διάστημα ζητούμενο είναι η ικανότητα επικοινωνίας και συνεργασίας με άλλα άτομα, ενώ παλιότερα ήταν η εμπειρία και η ειδική γνώση.

2. Εξακρίβωση των προσόντων των εργαζομένων. Συντάσσεται το προφίλ ικανοτήτων, προκειμένου να εξακριβωθούν οι ικανότητες του κάθε εργαζομένου, που μπορεί να περιέχει πληροφορίες σχετικά με τις επιδόσεις του, την εργασιακή συμπεριφορά, τη συνεργατικότητα, την επιχειρησιακή δράση και την ηγετική συμπεριφορά. Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να αντληθούν από την αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου, την αξιολόγηση των δυνατοτήτων του εργαζομένου, τον προσωπικό φάκελο, το αρχείο ανάπτυξης προσωπικού, τα ερωτηματολόγια εργαζομένων και τις δοκιμασίες που υποβλήθηκαν οι εργαζόμενοι.

3. Εξακρίβωση των ενδιαφερόντων των εργαζομένων. Είναι απαραίτητο πριν τη συμμετοχή του εργαζομένου σε επιμορφωτικό πρόγραμμα να ληφθούν υπόψη οι δικές του ανάγκες και επιθυμίες, διότι αν δεν θέλει ο ίδιος να συμμετέχει δεν θα είναι αποτελεσματική η ανάπτυξή του, καθώς μειώνεται η υποκίνηση, η ετοιμότητα δράσης και η δημιουργικότητά του. Πρέπει να διασφαλίζεται ότι α) είναι εκούσια η συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα και β) το επιμορφωτικό πρόγραμμα είναι προσανατολισμένο στις ανάγκες, τις κλίσεις, τους στόχους και τα ενδιαφέροντα των εργαζομένων. Για να αντληθούν χρήσιμες πληροφορίες για τον εντοπισμό εξατομικευμένων επιμορφωτικών αναγκών μπορούν να ληφθούν συνεντεύξεις από το προσωπικό και να συμμετέχουν σε κέντρα εκτίμησης.

4. Διαπίστωση των αναγκών. Συγκρίνεται το προφίλ απαιτήσεων με το προφίλ ικανοτήτων και εάν οι απαιτήσεις της εργασίας είναι μεγαλύτερες από τις ικανότητες του εργαζομένου, δηλ. αν υπάρχει κενό ικανοτήτων, τότε απαιτείται η συμμετοχή του σε μέτρα Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων. Αντίθετα, αν διαπιστωθεί ότι οι ικανότητες του εργαζομένου είναι περισσότερες από αυτές που ορίζονται στο προφίλ απαιτήσεων, τότε λαμβάνονται μέτρα προαγωγής του.

Σύμφωνα με την παρ.4 του άρθρου 35^A «Ανίχνευση Εκπαιδευτικών Αναγκών» του Π.Δ. 57/2007, το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 57 του ν.3966/2011, οι φορείς της δημόσιας διοίκησης και αυτοδιοίκησης καταρτίζουν σε συνεργασία με το



Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Επιχειρησιακά Σχέδια Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, όπου αποτυπώνονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες τους και τα επιμορφωτικά προγράμματα που προκύπτουν τα υλοποιεί το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.).

1.1.4. Οφέλη εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού ενός δημόσιου οργανισμού δημιουργεί οφέλη για τον οργανισμό, για τους ίδιους, αλλά και για την κοινωνία και την πολιτική.

Τα σημαντικότερα οφέλη της εκπαίδευσης σε έναν δημόσιο οργανισμό είναι τα εξής (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2002):

- ανυψώνεται το ηθικό των υπαλλήλων,
- βελτιώνεται η εικόνα του οργανισμού,
- βελτιώνεται ο οργανισμός όσον αφορά τη γνώση για την εργασία και τις ικανότητες,
- βελτιώνεται η σχέση προϊσταμένου – υφισταμένου,
- ο οργανισμός μαθαίνει από τον εκπαιδευόμενο,
- αναπτύσσεται ο οργανισμός,
- ενισχύεται η ευελιξία, η εμπιστοσύνη και η αυθεντικότητα,
- συνεισφέρει στην επίλυση προβλημάτων και στην αποτελεσματική λήψη αποφάσεων
- αναπτύσσονται ηγετικές ικανότητες και βελτιώνονται οι συμπεριφορές,
- βελτιώνονται οι σχέσεις υπαλλήλων και πολιτικής ηγεσίας,
- μειώνεται το δημόσιο κόστος,
- βελτιώνεται η ποιότητα της εργασίας,
- συμβάλλει στην προληπτική αντιμετώπιση δυσκολιών,
- αναπτύσσεται η επικοινωνία,
- προσαρμόζονται πιο εύκολα οι εργαζόμενοι στις αλλαγές,
- παρέχει πληροφόρηση για τις μελλοντικές ανάγκες σε όλους τους τομείς του οργανισμού,
- βοηθάει στη χάραξη κατευθυντήριων γραμμών για την εργασία

Τα οφέλη της εκπαίδευσης για τους ίδιους τους υπαλλήλους, είναι τα εξής (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2002):

- παίρνουν καλύτερες αποφάσεις και λύνουν αποτελεσματικά τα διάφορα προβλήματα,



- ενισχύεται η αναγνώριση, η επιτυχία, η ευθύνη και η ανάπτυξη,
- ενισχύεται η αυτοπεποίθηση και η προσωπική ανάπτυξη,
- χειρίζονται καλύτερα τις εντάσεις και τις συγκρούσεις,
- βελτιώνονται οι ικανότητες της επικοινωνίας,
- αυξάνεται η ικανοποίηση από τη θέση εργασίας,
- συμβάλλει στην επίτευξη προσωπικών στόχων,
- δίνει νέο προσανατολισμό στο μέλλον του υπαλλήλου,
- δημιουργεί μια αίσθηση ανάπτυξης στη μάθηση,
- αναπτύσσει προφορικές και γραπτές ικανότητες,
- μειώνεται ο φόβος για την ανάληψη μιας νέας δραστηριότητας

Ορισμένα οφέλη για την κοινωνία και την πολιτική είναι τα εξής: (Τσαμαδιάς & Χανής, 2011):

- Μειώνεται ο κοινωνικός αποκλεισμός
- Προωθείται η κοινωνική συνοχή, η οποία ενισχύει την πολιτική σταθερότητα
- Αυξάνεται η συνειδητοποίηση της ευθύνης προς την κοινωνία και το κράτος
- Βελτιώνεται το κλίμα εμπιστοσύνης
- Συμβάλλει στην προστασία του περιβάλλοντος και την ευφορία
- Συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της δημόσιας οικονομίας
- Βελτιώνεται η ικανοποίηση του ατόμου που ζει σε μια κοινωνία με δημοκρατικές ελευθερίες και δημοκρατικούς θεσμούς
- Βελτιώνεται η δημοκρατική λήψη αποφάσεων για θέματα δημοσίου ενδιαφέροντος και η λειτουργία της κοινωνίας

1.1.5. Κόστος επιμόρφωσης και κατάρτισης

Κόστος για την υπηρεσία θεωρείται η απουσία του υπαλλήλου από την εργασία του για την παρακολούθηση κάποιου επιμορφωτικού προγράμματος. Τα περισσότερα προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. έχουν διάρκεια 35 ώρες και ορισμένα 21 ώρες. Για τη διαζώσης παρακολούθηση επιμορφωτικού προγράμματος του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. η υπηρεσία επιβαρύνεται μόνο με τα έξοδα μετακίνησης του εκπαιδευόμενου. Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. καλύπτει το κόστος διαμονής και διατροφής (πρωινό και ένα γεύμα) των συμμετεχόντων. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19 όλα τα επιμορφωτικά προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. πραγματοποιήθηκαν με εξ αποστάσεως παρακολούθηση και δεν υπήρχε καμία χρηματική επιβάρυνση. Το κράτος επιβαρύνεται με το μεγαλύτερο κόστος για την υλοποίηση των παραπάνω



προγραμμάτων που προέρχεται από τις αμοιβές των εκπαιδευτικών και του διοικητικού προσωπικού, τη συντήρηση κτιρίων, τις δαπάνες για τη διαμονή και διατροφή των εκπαιδευομένων, τις δαπάνες για την προμήθεια υλικοτεχνικού εξοπλισμού, γραφικής ύλης κ.α.

Στις περιπτώσεις όπου υπάλληλοι ή αιρετά όργανα παρακολουθούν μεταπτυχιακά προγράμματα ή προγράμματα Κέντρων Δια Βίου Μάθησης Πανεπιστημίων, επιβαρύνονται οι ίδιοι με το κόστος των διδάκτρων, της μετακίνησης, αλλά και με το κόστος από τη διάθεση προσωπικού χρόνου, διότι πραγματοποιούνται εκτός ωραρίου εργασίας και συνήθως δεν χορηγείται η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης. Επίσης, οι εκπαιδευόμενοι επιβαρύνονται με το κόστος μετακίνησης και διάθεσης προσωπικού χρόνου για την παρακολούθηση προγραμμάτων των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης.

Το κόστος από την εφαρμογή του θεσμού του Μέντορα θα είναι μικρότερο και θα προκύπτει από την εκπαίδευση του μέντορα με την παρακολούθηση του προγράμματος του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. με τίτλο «Ειδικό Πρόγραμμα Πιστοποίησης "Mentoring" στη Δημόσια Διοίκηση» διάρκειας 70 ωρών και από την απομάκρυνση από τη θέση εργασίας για μία ώρα κάθε 15 ημέρες, σε χρονικό διάστημα περίπου 4 -6 μηνών του μέντορα και του υπαλλήλου (www.capital.gr).

Για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων και ημερίδων από αιρετά όργανα που δεν κατέχουν θέσεις με αντιμισθία, το κόστος από τη διάθεση προσωπικού χρόνου επιβαρύνει τους ίδιους, καθώς δεν έχει γίνει πρόβλεψη για χορήγηση άδειας ούτε για τους δημόσιους υπαλλήλους.

Η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού δε θα έπρεπε να αντιμετωπίζεται ως λειτουργικό κόστος, αλλά ως επένδυση, διότι οι ανθρώπινοι πόροι είναι οι σημαντικότεροι πόροι για έναν οργανισμό παροχής υπηρεσιών. Όπως αναφέρει η Juarranz de La Fuente στο διεθνές συνέδριο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (2008) ανάμεσα στους πόρους ενός οργανισμού, ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί το κλειδί για καλές επιδόσεις.



1.2. ΘΕΣΜΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.2.1. Αρμοδιότητες Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού

Οι Δήμοι είναι αυτοδιοικούμενα Ν.Π.Δ.Δ. και διοικούνται από τον Δήμαρχο, ο οποίος μεταβιβάζει ορισμένες αρμοδιότητές του στους Αντιδημάρχους, το Δημοτικό Συμβούλιο και τη Δημοτική Επιτροπή. Στο Δημοτικό Συμβούλιο και στη Δημοτική Επιτροπή συμμετέχουν με δικαίωμα ψήφου εκτός από τους Δημοτικούς Συμβούλους και οι Πρόεδροι των Δημοτικών Κοινοτήτων, όταν συζητούνται θέματα που αφορούν αποκλειστικά την Κοινότητά τους. Ο Δήμαρχος, οι Αντιδήμαρχοι και τα μέλη των ανωτέρω συλλογικών οργάνων αντιμετωπίζουν καθημερινά διάφορα προβλήματα, λιγότερο ή περισσότερο σοβαρά και καλούνται να επιλέξουν τον τρόπο επίλυσης αυτών των προβλημάτων, ανάμεσα από διάφορες εναλλακτικές λύσεις. Εκτός όμως από την επίλυση των καθημερινών προβλημάτων, καλούνται να πάρουν σοβαρές αποφάσεις που επηρεάζουν το σύνολο των δημοτών ή και των επισκεπτών.

Σύμφωνα με τις αρχές της εγγύτητας και της επικουρικότητας, όλες οι τοπικές υποθέσεις ρυθμίζονται και διευθύνονται από τις δημοτικές αρχές στοχεύοντας στην ανάπτυξη, την προστασία και τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας ζωής και των συμφερόντων της τοπικής κοινωνίας (άρθρο 75, Ν.3463/2006). Οι αρμοδιότητες των Δήμων εντάσσονται κυρίως στους παρακάτω τομείς (άρθρο 75, Ν.3463/2006):

- α) Ανάπτυξης
- β) Περιβάλλοντος
- γ) Ποιότητας ζωής και εύρυθμης λειτουργίας των πόλεων και των οικισμών
- δ) Απασχόλησης
- στ) Παιδείας, πολιτισμού & αθλητισμού
- ζ) Πολιτικής προστασίας

Εκτός από τις παραπάνω αρμοδιότητες που αφορούν τοπικές υποθέσεις, οι Δήμοι ασκούν και αρμοδιότητες κρατικού χαρακτήρα, όπως τήρηση δημοτολογίου και μητρώου αρρένων, τήρηση ληξιαρχικών βιβλίων, τέλεση πολιτικών γάμων κ.α (Ακαλίδης & Μοσχόπουλος, 2008).

1.2.2. Θεσμικό και νομικό πλαίσιο ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού

Μόνο τρία κράτη της Ευρωπαϊκής περιφέρειας έχουν κατοχυρώσει σε υπερνομοθετικό επίπεδο το δικαίωμα για επαγγελματική κατάρτιση (Αμίσης, 2000). Η Πορτογαλία με το άρθρο 50 του Συντάγματος του 1976, η Ισπανία με το άρθρο 40



του Συντάγματος του 1978 και η Φινλανδία με το άρθρο 81 του Συντάγματος του 1919/1995 έχουν αναγνωρίσει συνταγματικά το δικαίωμα αυτό (Αμίσης, 2000). Το δικαίωμα για επαγγελματική κατάρτιση δεν αναφέρεται ρητά στο ισχύον ελληνικό Σύνταγμα του 1975 και παραπέμπεται στις ρυθμίσεις του άρθρου 16 Σ και συγκεκριμένα στις παρ. 2 & 4 που αφορούν την υποχρέωση του κράτους για παροχή παιδείας και το κοινωνικό δικαίωμα για δωρεάν παιδεία, αντίστοιχα (Αμίσης, 2000).

Το Πρόγραμμα «Πολιτεία» που θεσπίστηκε με το Ν.2880/2001 και υλοποιείται στη χώρα μας, σκοπό έχει τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού της, την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και την εισαγωγή νέων μεθόδων λειτουργίας (Ακαλίδης & Μοσχόπουλος, 2008). Το Υπουργείο Εσωτερικών εκπονεί κάθε τρία χρόνια το Εθνικό Σχέδιο Δράσεων για τη Δημόσια διοίκηση (Πρόγραμμα «Πολιτεία») σύμφωνα με το οποίο σε κάθε δημόσιο οργανισμό υπάρχει στοχοθεσία, μέτρηση της απόδοσής του και σύνταξη εκθέσεων αναφοράς των επιτευγμάτων του (Τσιότρας, 2016).

Επίσης, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση» με το οποίο γίνονται μεταρρυθμιστικά βήματα για τον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης, μεταξύ άλλων, σκοπό έχει την εισαγωγή αναγκαίων μεταρρυθμίσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, στην οργάνωση της δημόσιας διοίκησης και στο ρυθμιστικό πλαίσιο δράσης και για την επιτυχία του σκοπού αυτού, ο ένας από τους τρεις άξονες προτεραιότητας αφορά την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης (Ακαλίδης & Μοσχόπουλος, 2008).

Στο άρθρο 54 «Υπηρεσιακή εκπαίδευση» του κεφ. Γ' «Εκπαίδευση προσωπικού» του Ν.3584/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων» αναφέρονται τα εξής:

«1. Η υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι δικαίωμα του υπαλλήλου. Η εκπαίδευση γίνεται με τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Τα προγράμματα εκτελούνται στην Ελλάδα, ιδίως στο πλαίσιο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), ή στο εξωτερικό, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν.

2. Η εισαγωγική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική, τόσο για την υπηρεσία όσο και για τον υπάλληλο. Γίνεται κατά την πρώτη διετία από το διορισμό του υπαλλήλου και έχει ως σκοπό την εξοικείωση του υπαλλήλου με τα αντικείμενα της υπηρεσίας του και τα καθήκοντα του ως υπαλλήλου Ο.Τ.Α. γενικότερα. Οι αρμόδιες υπηρεσίες



υποχρεούνται να φροντίζουν για την πρόβλεψη των αναγκαίων πιστώσεων στον οικείο προϋπολογισμό. Υπάλληλος δεν προάγεται στον επόμενο του εισαγωγικού βαθμό, εάν δεν έχει ολοκληρώσει επιτυχώς την εισαγωγική εκπαίδευση. Ευθύς ως ο υπάλληλος ολοκληρώσει την εισαγωγική εκπαίδευση, η προαγωγή διενεργείται αναδρομικώς με όλες τις συνέπειες.

3. Η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να μεριμνά για την επιμόρφωση των υπαλλήλων της σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τον κλάδο, την ειδικότητα και το βαθμό τους. Η επιμόρφωση μπορεί να είναι γενική ή να έχει τη μορφή εξειδίκευσης σε αντικείμενα της υπηρεσίας του υπαλλήλου. Η συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα επιμόρφωσης μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

4. Η μετεκπαίδευση έχει ως σκοπό την απόκτηση από τον υπάλληλο των ειδικών γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση των καθηκόντων του. Γίνεται σε φορείς δημόσιους ή ιδιωτικούς, στην Ελλάδα ή το εξωτερικό, ιδίως σε Πανεπιστήμια, Τ.Ε.Ι. και στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Η μετεκπαίδευση μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

5. Η μεταπτυχιακή εκπαίδευση γίνεται με τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών που εκτελούνται σε αναγνωρισμένα Πανεπιστήμια του εσωτερικού ή του εξωτερικού είτε αυτοτελώς είτε σε σύμπραξη με Τ.Ε.Ι.. Ως προγράμματα ή κύκλοι μεταπτυχιακών σπουδών νοούνται όσα καθορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για την ανώτατη εκπαίδευση».

Στην παρ. 1 του άρθρου 65 «Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης» του ίδιου νόμου αναφέρεται ότι ο υπάλληλος που έχει συμπληρώσει τη δοκιμαστική υπηρεσία μπορεί να ζητήσει άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης για τη συμμετοχή του σε προγράμματα μετεκπαίδευσης ή μεταπτυχιακής εκπαίδευσης με την προϋπόθεση ότι μετά το τέλος της άδειας ο χρόνος υπηρεσίας που του απομένει είναι μεγαλύτερος από το τετραπλάσιο της χρονικής διάρκειας της άδειας. Οι υπόλοιπες παράγραφοι του άρθρου αφορούν τον τρόπο χορήγησης της άδειας, τις περιπτώσεις που χορηγείται υποχρεωτικά, το χρονικό διάστημα, οι αποδοχές που λαμβάνει ο υπάλληλος, οι λόγοι ανάκλησής της κ.α.

Με το άρθρο 66 «Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους» του ανωτέρου νόμου, προβλέπεται η υποχρεωτική χορήγηση αδειών μικρής χρονικής διάρκειας για τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε διαγωνισμούς για τη λήψη υποτροφίας ή για την εισαγωγή τους στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στην Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και



Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) ή για την επιλογή τους για φοίτηση σε κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών, σε αντικείμενα που ενδιαφέρουν την υπηρεσία. Επίσης, προβλέπεται η υποχρεωτική χορήγηση αδειών μικρής χρονικής διάρκειας για τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε σεμινάρια, συνέδρια, συνδιασκέψεις και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού χαρακτήρα, στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή κρίνεται συμφέρουσα για την υπηρεσία.

Τέλος, με το άρθρο 67 «*Άδειες εξετάσεων*» προβλέπεται η χορήγηση άδειας εξετάσεων με αποδοχές, έως δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες το έτος, στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης.

1.2.3. Φορείς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων και αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού

Όπως αναφέρεται και στην παρ. 1 του άρθρου 54 του Ν.3584/2007 τα προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων υλοποιούνται κυρίως από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Σύμφωνα με το Π.Δ. 105/2018 «*Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)*» το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου με οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια που εποπτεύεται από το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης και αποστολή του έχει:

α) τον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την αξιολόγηση και αποτίμηση της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης όλου του προσωπικού των φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα

β) την επιμόρφωση των βουλευτών και των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού και των δημόσιων λειτουργών

γ) την επιμόρφωση διοικητικών γραμματέων των Υπουργείων των τομεακών και ειδικών τομεακών γραμματέων, των μονοπρόσωπων οργάνων και των συλλογικών οργάνων των ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ

δ) τη δημιουργία επιτελικών στελεχών για τη δημόσια διοίκηση και τοπική αυτοδιοίκηση

ε) τη συμβουλευτική υποστήριξη του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης όσον αφορά τη χάραξη στρατηγικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και την εφαρμογή μεταρρυθμιστικών δράσεων στο ευρύτερο δημόσιο τομέα



στ) τη συμβολή στον συνεχή εκσυγχρονισμό της λειτουργίας και οργάνωσης του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Οι εκπαιδευτικές – ερευνητικές μονάδες του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι οι εξής (άρθρο 3, Π.Δ. 105/2018):

1. Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.)
2. Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) - Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης (Π.ΙΝ.ΕΠ.Θ).
3. Το Ινστιτούτο Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Καινοτομιών (Ι.Τ.Ε.Κ.)

Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) αποτελεί εκπαιδευτική μονάδα που λειτουργεί ως Διεύθυνση, όπου δημιουργούνται επιτελικά στελέχη με επιστημονική εξειδίκευση, σύγχρονη διοικητική αντίληψη και άρτια επαγγελματική κατάρτιση, προκειμένου να στελεχώσουν τις υπηρεσίες της κεντρικής και την αποκεντρωμένης διοίκησης, καθώς και της τοπικής αυτοδιοίκησης (άρθρο 4, Π.Δ. 105/2018).

Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) είναι μονάδα εκπαίδευσης που λειτουργεί ως Διεύθυνση, και αποστολή του είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης, μετά από ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών, και η επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών, των βουλευτών και των αιρετών οργάνων των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, καθώς και των επιτελικών στελεχών των διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης (άρθρο 5, Π.Δ. 105/2018). Το Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης (Π.ΙΝ.ΕΠ.Θ) είναι αποκεντρωμένη εκπαιδευτική μονάδα του ΙΝ.ΕΠ. με ανάλογη αποστολή και η αρμοδιότητά του εκτείνεται στις Περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας, Δυτικής Μακεδονίας, Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, Ηπείρου και Θεσσαλίας (άρθρο 6, Π.Δ. 105/2018).

Το Ινστιτούτο Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Καινοτομιών (Ι.Τ.Ε.Κ.) αποτελεί την ερευνητική μονάδα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. που λειτουργεί ως Διεύθυνση και αποστολή του είναι η εμπέδωση της αρχής της ανοικτής διακυβέρνησης, η υποστήριξη των πολιτικών ανοικτών δεδομένων και η συμβουλευτική υποστήριξη του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης και των φορέων του δημόσιου τομέα, μέσω διενέργειας ερευνών και εκπόνησης μελετών (άρθρο 7, Π.Δ. 105/2018).

Η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.) ιδρύθηκε το 1985, λειτουργεί ως Ανώνυμη Εταιρία και είναι θεσμοθετημένος επιστημονικός και τεχνικός σύμβουλος των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού και των φορέων της κεντρικής



διοίκησης για θέματα σχετικά με την τοπική αυτοδιοίκηση και την τοπική ανάπτυξη (www.eetaa.gr). Η επιμόρφωση, ενημέρωση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης, αποτελεί μία από τις αρμοδιότητές της (www.eetaa.gr). Τα ΚΔΒΜ – ΕΕΤΑΑ διοργανώνουν συναντήσεις εργασίας, ενημερωτικές συναντήσεις και ημερίδες για αιρετούς, σε συνεργασία συνήθως με την Κ.Ε.Δ.Ε. και το Υπουργείο Εσωτερικών (www.eetaa.gr).

Η Πανελλήνια Ένωση Γενικών Γραμματέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης «Κλεισθένης» ιδρύθηκε το 2011 και στις δραστηριότητές της περιλαμβάνονται η διεξαγωγή συνεδρίων και ημερίδων και η εκπαίδευση – επιμόρφωση (<https://kleisthenis.org>). Έχει υλοποιήσει έξι (6) επιμορφωτικά προγράμματα σε συνεργασία με το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. για τα μέλη της και για στελέχη των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, στα οποία πήραν μέρος πάνω από διακόσια (200) άτομα και επιπλέον έχει διοργανώσει επιστημονικές ημερίδες και φόρουμ Αυτοδιοίκησης και Επιχειρηματικότητας (<https://kleisthenis.org>), ενώ τα τελευταία χρόνια διοργανώνει δωρεάν διαδικτυακές ημερίδες για αιρετά όργανα και στελέχη ΟΤΑ, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και το Forum Training & Consulting.

Το νέο σύστημα αξιολόγησης που καθιερώθηκε με τον πρόσφατο νόμο 4940/2022 επικεντρώνεται στις δεξιότητες και τη συνεχή βελτίωση των δημοσίων υπαλλήλων μέσα από Σχέδια Ανάπτυξης και εισάγονται πρώτη φορά οι έννοιες της συμβουλευτικής (mentoring) και της καθοδήγησης (coaching). Το πρόγραμμα mentoring στη Δημόσια Διοίκηση αποσκοπεί στην αξιοποίηση των υπαρχουσών γνώσεων, δεξιοτήτων και της εμπειρίας των στελεχών με πολυετή εμπειρία και τη μεταφορά αυτών σε λιγότερο έμπειρους ή νεότερους υπαλλήλους, όλων των επιπέδων, με σκοπό την ανάπτυξή τους στο χώρο εργασίας τους (ΔΑΠΔΕΠ/Φ.5/52/οικ.1199/18.1.2024 έγγραφο ΥΠ.ΕΣ.). Ο θεσμός του Παιδαγωγικού Συμβούλου – Μέντορα εισήχθη πρόσφατα στις σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Υπουργική Απόφαση 102919/ΓΔ4/2022) και αναμένεται να εισαχθεί ο θεσμός του Μέντορα και στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα. Οι δημόσιοι υπάλληλοι που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση που έχουν συνήθως μειωμένο ενδιαφέρον για την εργασία τους και εμφανίζουν χαμηλή παραγωγικότητα, θα αξιοποιηθούν ως μέντορες για να αναθερμανθεί το εργασιακό ενδιαφέρον τους και να γίνουν πιο ικανοί ως ηγέτες καθώς καθοδηγούν και βοηθούν στην ανάπτυξη του προσωπικού (www.capital.gr). Για την εφαρμογή του θεσμού, το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. έχει



δημιουργήσει το επιμορφωτικό πρόγραμμα με τίτλο «Ειδικό Πρόγραμμα Πιστοποίησης "Mentoring" στη Δημόσια Διοίκηση».

1.3. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η συγκεκριμένη έρευνα αποσκοπεί κυρίως στη διερεύνηση της σημαντικότητας και της συχνότητας της επιμόρφωσης και κατάρτισης στη Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ βαθμού, τόσο για τους υπαλλήλους, όσο και για τα αιρετά όργανα των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού. Επίσης, μέσω της συγκεκριμένης έρευνας διερευνάται η επίδραση της πανδημίας covid-19 στη συμμετοχή των ανωτέρω σε επιμορφωτικά προγράμματα.

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι η καταγραφή των λόγων μη συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα, τόσο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όσο και την υπόλοιπη περίοδο, η παρουσίαση των ωφελούμενων και των ωφελειών της επιμόρφωσης, η παρουσίαση των καταλληλότερων φορέων επιμόρφωσης και του καταλληλότερου τρόπου παρακολούθησης και η άποψη των αιρετών για τη θεσμοθέτηση ή μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης για τα αιρετά όργανα των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου. Τέλος, να καταγραφεί το μέγεθος της συμβολής της επιμόρφωσης στην επίλυση ορισμένων προβλημάτων, στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων και στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση από τους αιρετούς.

1.3.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Βασικά ερευνητικά ερωτήματα που προσπάθησε να απαντήσει η έρευνα της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι τα παρακάτω:

1. Πόσο συχνά επιμορφώνονται/καταρτίζονται οι υπάλληλοι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού;
2. Πόσο συχνά πρέπει να επιμορφώνονται/καταρτίζονται οι υπάλληλοι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού;
3. Ποιος είναι ο σημαντικότερος λόγος μη συμμετοχής των δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα;
4. Ποιος φορέας επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων είναι καταλληλότερος;



5. Ποιον τρόπο παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων θεωρούν καταλληλότερο για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης οι υπάλληλοι των Δήμων;
6. Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα;
7. Συνέχισαν οι δημοτικοί υπάλληλοι την εκπαίδευσή τους μετά το διορισμό τους;
8. Πόσο επηρέασε η πανδημία covid-19 τη συμμετοχή των δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα;
9. Πόσο συχνά επιμορφώνονται τα αιρετά όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού;
10. Πόσο συχνά πρέπει να επιμορφώνονται τα αιρετά όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού;
11. Ποιος είναι ο σημαντικότερος λόγος μη συμμετοχής των αιρετών οργάνων των Δήμων σε επιμορφωτικά προγράμματα;
12. Ποιος φορέας επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού είναι καταλληλότερος;
13. Ποιον τρόπο παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων θεωρούν καταλληλότερο για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης τα αιρετά όργανα των Δήμων;
14. Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση των αιρετών οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού στη λήψη ορθών αποφάσεων και τη σωστή διοίκηση;
15. Κρίνεται απαραίτητη η θεσμοθέτηση υποχρεωτικής εκπαίδευσης για τα αιρετά όργανα των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;
16. Πόσο δυσκολεύτηκαν τα αιρετά όργανα των Δήμων να συμμετάσχουν στις συνεδριάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης κατά τη διάρκεια της πανδημίας;
17. Πόσο επηρέασε η πανδημία covid-19 τη συμμετοχή των αιρετών οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού σε επιμορφωτικά προγράμματα;

1.3.2. Ερευνητικές υποθέσεις

Με την παρούσα ποσοτική έρευνα και τη χρήση ερωτηματολογίου προς τους υπαλλήλους ελέγχθηκε αν ισχύουν οι παρακάτω υποθέσεις:



H0₁: Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) (μηδενική υπόθεση)

H1₁: Οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα τα έτη 2018-2019 από τους άντρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0₂: Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19) (μηδενική υπόθεση)

H1₂: Οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα τα έτη 2021-2022 από τους άντρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0₃: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων δεν συσχετίζεται με τις απόψεις των υπαλλήλων για τα οφέλη της επιμόρφωσης /κατάρτισης στην επαγγελματική τους ζωή (μηδενική υπόθεση)

H1₃: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τα οφέλη της επιμόρφωσης /κατάρτισης στην επαγγελματική τους ζωή (εναλλακτική υπόθεση)

H0₄: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων δεν συσχετίζεται με τις απόψεις των υπαλλήλων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους (μηδενική υπόθεση)

H1₄: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους (εναλλακτική υπόθεση)

Επίσης, με τη χρήση ερωτηματολογίου προς τα αιρετά όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού ελέγχθηκε αν ισχύουν οι παρακάτω υποθέσεις:

H0₅: Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) (μηδενική υπόθεση)

H1₅: Οι άντρες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες τα έτη 2018-2019 από τις γυναίκες (εναλλακτική υπόθεση)

H0₆: Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19) (μηδενική υπόθεση)



H16: Οι άντρες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες τα έτη 2021-2022 από τις γυναίκες (εναλλακτική υπόθεση)

H07: Η ιδιότητα των αιρετών ως Αντιδημάρχων και Δημοτικών Συμβούλων δεν επηρέασε τη στάση τους ως προς τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων (μηδενική υπόθεση).

H17: Οι Αντιδήμαρχοι θεωρούν σημαντικότερα τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων (εναλλακτική υπόθεση).

H08: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων δεν συσχετίζεται με τις απόψεις των αιρετών οργάνων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση (μηδενική υπόθεση).

H18: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των αιρετών οργάνων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση (εναλλακτική υπόθεση).

1.4. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1.4.1. Μεθοδολογία βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Για την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αναζητήθηκαν έγκυρα άρθρα, δημοσιευμένα σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και έρευνες. Χρησιμοποιήθηκε η μηχανή αναζήτησης Google Scholar, με τα εξής κριτήρια/τεχνικές:

(α)

✓ Λέξεις κλειδιά: Education OR Training AND local government OR Municipality OR Municipal employee OR Elected bodies of Municipalities

✓ Οι λέξεις-κλειδιά να βρίσκονται οπουδήποτε στο άρθρο.

✓ Χρονολογία δημοσίευσης: 2018-2023.

Η (α) αναζήτηση κατέληξε σε 17.300 δημοσιεύσεις. Προκειμένου να περιοριστεί ο αριθμός τους, έγιναν νέες αναζητήσεις με τα εξής κριτήρια:

(β)

✓ Λέξεις κλειδιά: Training, Public Servants, municipal employees, Education, municipal employees, mayors, Municipal Councillors, Local-Self Government, Training performance, Local government, efficiency



- ✓ Οι λέξεις-κλειδιά να βρίσκονται μόνο στον τίτλο
- ✓ Χρονολογία δημοσίευσης: 2010-2023.

Τα αποτελέσματα της αναζήτησης κατατάχτηκαν κατά σειρά συνάφειας με το θέμα και η επιλογή έγινε μεταξύ των πρώτων δεκάδων εμφάνισης των άρθρων.

Μεταξύ των παραπάνω μελετών, αποφασίστηκε η επιλογή 13 άρθρων και ερευνών, με τα εξής κριτήρια:

- ✓ Σειρά συνάφειας
- ✓ Αγγλική γλώσσα (μεταξύ ξένων γλωσσών)
- ✓ Μόνο πρωτογενείς εμπειρικές ποσοτικές έρευνες
- ✓ Ανοιχτή πρόσβαση.

Αρχικά αναγνώστηκε η περίληψή τους και αποκλείστηκαν όσα αποτελούσαν βιβλιογραφική ανασκόπηση ή απλές βιβλιογραφικές αναφορές ή είχαν περιορισμένη πρόσβαση. Στη συνέχεια, αναγνώστηκε το κείμενο των υπόλοιπων και καταγράφηκαν τα στοιχεία 13 άρθρων. Επίσης, μετά από αναζήτηση με λέξεις κλειδιά στην ελληνική γλώσσα επιλέχθηκαν 5 διπλωματικές εργασίες, στις οποίες διενεργήθηκαν ποσοτικές έρευνες.

1.4.2. Αποτελέσματα βιβλιογραφικής ανασκόπησης

Οι έρευνες/μελέτες σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των δημοσίων υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων είναι σημαντικές για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της λειτουργίας των δημόσιων οργανισμών.

Από τη μελέτη που διενήργησε το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (2018) με θέμα «Έκθεση Αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση)» φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες στις ποσοτικές έρευνες έχουν θετική άποψη για τα προγράμματα επιμόρφωσης στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης. Ειδικότερα, υποστηρίζουν ότι τα προγράμματα αυτά παρέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες, συμβάλλοντας στη βελτίωση της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών και στην εξυπηρέτηση των πολιτών. Επιπλέον, η υποστήριξη αυτή εκφράζεται σε ποσοστά άνω του 90%. Είναι ενθαρρυντικό να διαπιστώνουμε ότι και οι εκπαιδευτές/τριες συμφωνούν με αυτήν την άποψη, υποδηλώνοντας έτσι ότι η ανταπόκριση των επιμορφούμενων δεν είναι μόνο ατομική, αλλά και ευρύτερα αποδεκτή από τους υπεύθυνους για την παροχή της εκπαίδευσης. Αυτή η θετική ανταπόκριση μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη της επιτυχίας των προγραμμάτων επιμόρφωσης στον τομέα αυτόν και ως ένα σημάδι ότι οι επιμορφούμενοι αποκτούν



τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της Δημόσιας Διοίκησης.

Σύμφωνα με την Έκθεση αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) για τη χρονική περίοδο 1/1/2019 έως 31/7/2019 κατά την α΄ εκπαιδευτική περίοδο υλοποιήθηκαν συνολικά 715 επιμορφωτικές δράσεις με 203 τίτλους που αφορούσαν πιστοποιημένα επιμορφωτικά προγράμματα, ημερίδες/διημερίδες, επιμορφωτικά προγράμματα τύπου Best practices, καινοτόμα εργαστήρια και δράσεις μεταφοράς τεχνογνωσίας. Οι δράσεις αυτές εντάχθηκαν στους 6 θεματικούς τομείς του ΙΝ.ΕΠ. και στον τομέα της εισαγωγικής εκπαίδευσης των νεοεισερχόμενων υπαλλήλων και το μεγαλύτερο ποσοστό (35,2%) αφορούσε στον θεματικό τομέα «Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση». Ο συνολικός αριθμός των επιμορφούμενων ήταν 15.458 και ποσοστό 17,7%, δηλ. 2.737 δημόσιοι υπάλληλοι προέρχονταν από την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (Κομσέλη, 2019).

Οι Arsenijević, O., Kastratović, E. & Nešić, S. (2017) μελέτησαν τις στάσεις των εργαζομένων για την εκπαίδευση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση της Σερβίας. Η έρευνα φαίνεται να επικεντρώνεται στην αξιολόγηση των συνδέσεων μεταξύ ανεξάρτητων και εξαρτημένων μεταβλητών, όπως χαρακτηριστικά κατάστασης και γενικοί προσανατολισμοί και στάσεις ζωής για την αποτελεσματικότητα της υφιστάμενης επαγγελματικής κατάρτισης του προσωπικού στον τομέα της δημόσιας διοίκησης. Το δείγμα των ερωτηθέντων αποτελείται από 553 δημοτικούς συμβούλους και υπαλλήλους στην τοπική αυτοδιοίκηση. Τα εργαλεία συλλογής δεδομένων περιλαμβάνουν ένα ερωτηματολόγιο εξέτασης ειδικών στάσεων σχετικά με την αξία του εκπαιδευτικού προγράμματος για δημοτικούς συμβούλους και εργαζομένους στην τοπική αυτοδιοίκηση. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι δύσπιστοι ως προς τη δήλωση ότι ο τρόπος εργασίας στο δήμο είναι το ίδιο πριν και μετά και ότι η εκπαίδευση δεν θα οδηγήσει σε αλλαγές σε αυτή τη γενιά εργαζομένων. Επίσης, τετραπλάσιοι ερωτηθέντες από εκείνους με ακραία αρνητική δήλωση, αξιολόγησαν θετικά την φράση «στους δήμους δίνεται συστηματικά προσοχή στην εκπαίδευση του προσωπικού στον τομέα της δημόσιας διοίκησης και αυτοδιοίκησης». Οι παραπάνω πληροφορίες δίνουν μια εικόνα για τα κύρια ευρήματα και τις παρατηρήσεις της έρευνας που διεξήχθη.

Η μελέτη του Zondi S. (2021) επικεντρώνεται στη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης, ανάπτυξης και απόδοσης των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και συγκεκριμένα στο Δήμο Ndwedwe της Νότιας Αφρικής, χρησιμοποιώντας μια



ποσοτική ερευνητική προσέγγιση και ένα ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου ως εργαλείο μέτρησης. Τα κύρια ευρήματα και οι συστάσεις που προκύπτουν από τη μελέτη είναι σημαντικά για τη βελτίωση της κατάρτισης, της ανάπτυξης και της απόδοσης των εργαζομένων στον τοπικό δήμο Ndwedwe. Παρατηρείτε ότι η μελέτη περιορίζεται στον συγκεκριμένο τοπικό δήμο λόγω περιορισμένων πόρων, και επομένως, τα ευρήματα δεν πρέπει να γενικεύονται σε όλους τους τοπικούς Δήμους. Οι προτεινόμενες συστάσεις για τη βελτίωση της κατάρτισης και της ανάπτυξης, καθώς και της διαχείρισης της απόδοσης των εργαζομένων, αντιπροσωπεύουν σημαντικά βήματα για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του προσωπικού και του οργανισμού. Επιπλέον, η αναφορά σε ένα σύστημα διαχείρισης απόδοσης που συνδέεται με το Πρόγραμμα Προσωπικής Ανάπτυξης αναδεικνύει τη σημασία της ενσωμάτωσης της ανάπτυξης του ατόμου με την επίτευξη των στόχων της οργάνωσης. Τέλος, η μελέτη παρέχει συγκεκριμένες συστάσεις για τη βελτίωση της κατάρτισης, της ανάπτυξης και της διαχείρισης της απόδοσης, και αναδεικνύει τον ρόλο των Συστημάτων Διαχείρισης Απόδοσης σε συνδυασμό με τα ατομικά σχέδια ανάπτυξης. Συνολικά, η μελέτη προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες για την ενίσχυση της απόδοσης των εργαζομένων στον τοπικό δήμο και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για περαιτέρω έρευνα και βελτιώσεις στον τομέα της εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού.

Ο Taaibosch, T. A. (2015) στην έρευνά του επικεντρώνεται σε σημαντικά θέματα σχετικά με την κατάρτιση και τις ικανότητες των δημοτικών συμβούλων στο Μητροπολιτικό Δήμο Mangaung στην επαρχία της Ελεύθερης Πολιτείας της Νότιας Αφρικής. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε πώς οι δημοτικοί σύμβουλοι μπορούν να επιτελέσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους και πώς η εκπαίδευση μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση προκλήσεων. Ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την αποτελεσματικότητα των δημοτικών συμβούλων είναι η κατάρτιση τους. Η μελέτη πιθανόν να εξετάζει το εάν οι δημοτικοί σύμβουλοι έχουν επαρκείς γνώσεις σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο, τους ρόλους τους, και τις λειτουργίες τους. Επίσης, μπορεί να ερευνά πώς η εκπαίδευση μπορεί να ενισχύσει τις δεξιότητές τους στους τομείς της διακυβέρνησης, του χειρισμού δημοτικών υποθέσεων, και της επικοινωνίας με τους πολίτες. Το γεγονός ότι η αξία των δημοτικών συμβούλων έχει αμφισβητηθεί μετά από διαμαρτυρίες και αρνητικές εκθέσεις υπογραμμίζει τη σημασία της αποτελεσματικής λειτουργίας τους για την ικανοποίηση των αναγκών της κοινότητας. Επιπλέον, η μελέτη προφανώς επικεντρώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο, τους ρόλους, τις λειτουργίες και τις αρμοδιότητες των περιφερειών και των δημοτικών συμβούλων.



Αυτό είναι σημαντικό για την κατανόηση του πλαισίου εντός του οποίου λειτουργούν οι δημοτικοί σύμβουλοι και για τον καθορισμό των πιθανών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν. Τέλος, η μελέτη αναζητά τρόπους με τους οποίους οι δημοτικοί σύμβουλοι μπορούν να συμβάλουν στην αποτελεσματική και αποδοτική δημοτική διακυβέρνηση, προσφέροντας προτάσεις για τη βελτίωση της κατάστασης. Συνολικά, η μελέτη φαίνεται να έχει σημαντικό ερευνητικό και πρακτικό ενδιαφέρον για την ενίσχυση της ικανοποίησης των αναγκών των δημοτικών συμβούλων και τη βελτίωση της δημοτικής διακυβέρνησης.

Η μελέτη των Nwankwo & Abumchukwu (2018) αποσκοπούσε στη διερεύνηση των μεθόδων και των επιπτώσεων της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στην οργανωτική απόδοση. Η έρευνα διενεργήθηκε σε 100 εργαζομένους τριών επιχειρηματικών φορέων στην περιοχή Τοπικής Αυτοδιοίκησης Βορείου Ιδεμύλης της πολιτείας Anambra της Νιγηρίας. Τα κύρια ευρήματα καταδεικνύουν ότι η εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν θετικά την οργανωτική απόδοση. Συγκεκριμένα, η μελέτη αναφέρει ότι οι μέθοδοι εκπαίδευσης περιλάμβαναν καθοδήγηση εργαζομένων, προσανατολισμό, μαθητεία, επίδειξη, εκπαίδευση στην τάξη και συμβουλευτική των εργαζομένων. Επιπλέον, οι στόχοι της εκπαίδευσης και ανάπτυξης ήταν η βελτίωση της ποιότητας και ποσότητας της παραγωγικότητας των εργαζομένων και η συμβολή στην αύξηση της απόδοσης του οργανισμού. Ένα ενδιαφέρον συμπέρασμα της μελέτης είναι ότι η οργανωτική απόδοση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτό υποδεικνύει ότι οι επιχειρηματικές οργανώσεις θα πρέπει να επενδύουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης για τους υπαλλήλους τους ως μέσον βελτίωσης της απόδοσης. Επιπλέον, η συμμετοχή ειδικών στον σχεδιασμό και την υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων προτείνεται ως κρίσιμη παράμετρος για την επιτυχία τους. Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών σε επιχειρήσεις που επιθυμούν να βελτιώσουν την οργανωτική τους απόδοση μέσω της εστίασης στην εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού τους.

Στην μελέτη της Karegyeya, R. (2018), παρουσιάζεται μια ανησυχητική αύξηση της κακής απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων στο Δήμο Katabi στην πόλη Wakiso District της Ουγκάντα. Η προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης επικεντρώνεται στην εκπαίδευση ως πιθανή λύση για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Από τα δεδομένα που παρουσιάζονται, φαίνεται ότι η κακή απόδοση αυξάνεται σημαντικά, και



η μελέτη αποσκοπεί στο να εξετάσει τον ρόλο της εκπαίδευσης στην αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Οι στόχοι της μελέτης περιλαμβάνουν την αξιολόγηση του πώς η επαγγελματική ανάπτυξη, η εκπαίδευση στην εργασία και η εργασιακή ηθική επηρεάζουν την απόδοση των δημόσιων υπαλλήλων. Επιπλέον, αναφέρεται ότι η εκπαίδευση έχει βαθιά επίδραση στην απόδοση των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης. Συγκεκριμένα, αναφέρονται πιθανά οφέλη της εκπαίδευσης, όπως η βελτίωση της διαχείρισης του χρόνου, των ικανοτήτων του προσωπικού, της εργασιακής ηθικής, των δεξιοτήτων σύνταξης εκθέσεων, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας στην εργασία. Συνοπτικά, η μελέτη φαίνεται να αναζητά λύσεις για την ενίσχυση της απόδοσης των δημόσιων υπαλλήλων μέσω της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης, προτείνοντας την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων του προσωπικού για την επίλυση του προβλήματος της κακής απόδοσης.

Η έρευνα του Ramesh, G. C. (2022) αναδεικνύει τη σημασία της εκπαίδευσης στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και τη σχέση της με την απόδοση των εργαζομένων των τριών περιφερειών Chitwan, Nawalpur και Parasi του Νεπάλ (Νότια Ασία). Αναφέρεται ότι η αποτελεσματικότητα ή η απόδοση ενός εργαζομένου μπορεί να ενισχυθεί μέσω της εκπαίδευσης, και η προσπάθεια που καταβάλλεται από τον οργανισμό επηρεάζει επίσης την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι ο αριθμός, το περιεχόμενο και η διάρκεια των εκπαιδεύσεων σχετίζονται με την απόδοση των εργαζομένων. Αυτό υποδεικνύει ότι η προσεκτική σχεδίαση και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην απόδοση του προσωπικού. Η μελέτη περιγράφει επίσης τον αντίκτυπο της εκπαίδευσης στην απόδοση των κρατικών υπαλλήλων στο Νεπάλ, όπου οι υπάλληλοι στο τοπικό επίπεδο θεωρούν ότι η απόδοσή τους επηρεάζεται κυρίως από την εκπαίδευση εκτός εργασίας και την προσπάθεια που καταβάλλεται από την πλευρά του οργανισμού κατά τη διεξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αυτό υποδεικνύει τη σημασία της συνολικής προσέγγισης της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένου του εκτός εργασίας περιεχομένου και της υποστήριξης από τον οργανισμό.

Το ερευνητικό έργο του Haryanto, N. (2019) επικεντρώνεται στη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης, αμοιβής, εξέλιξης σταδιοδρομίας και εργασιακής ικανοποίησης σε νοσηλευτές στο Τοπικό Νοσοκομείο Sleman της Ινδονησίας. Είναι σημαντικό έργο που διερευνά την επίδραση αυτών των παραγόντων στην απόδοση των νοσηλευτών. Τα αποτελέσματα φαίνεται να υποδεικνύουν ότι καλύτερη εκπαίδευση, αμοιβή, εξέλιξη



σταδιοδρομίας και ικανοποίηση από την εργασία συνδέονται με υψηλότερη απόδοση. Επίσης, παρατηρείται ότι η εργασιακή ικανοποίηση λειτουργεί ως μεσολαβητής στη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης, αμοιβής και εξέλιξης σταδιοδρομίας στην απόδοση. Τέλος, προτείνετε ότι η βελτίωση της εκπαίδευσης, της αμοιβής και της εξέλιξης σταδιοδρομίας για τους εργαζομένους στο Νοσοκομείο Sleman είναι σημαντική για να επιτύχουν υψηλότερη ικανοποίηση και απόδοση. Είναι μια ενδιαφέρουσα έρευνα με σημαντικά ευρήματα για τη διαχείριση και την πολιτική προσαρμογής στον τομέα της υγείας.

Η μελέτη του Festo F. (2021) αφορά την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης στην απόδοση των εργαζομένων σε τοπικό επίπεδο κυβερνητικών αρχών με έδρα το Επαρχιακό Συμβούλιο της Αρούσα στην Τανζανία. Η μελέτη χρησιμοποιεί μια μικτή προσέγγιση, συνδυάζοντας ποιοτικές και ποσοτικές μεθόδους ερευνών. Η χρήση ερωτηματολογίων για τους υπαλλήλους, συνεντεύξεις για προϊστάμενους τμημάτων και τον Επαρχιακό Εκτελεστικό Διευθυντή αποτελεί σοφή επιλογή για τη συλλογή δεδομένων, παρέχοντας ολοκληρωμένη κατανόηση της εμπειρίας και των απόψεων των εργαζομένων. Το συμπέρασμα ότι τα προγράμματα εκπαίδευσης έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην απόδοση των εργαζομένων αποτελεί σημαντική παρατήρηση και παρέχει στους ερευνητές και τους επαγγελματίες του χώρου σημαντικές κατευθύνσεις για μελλοντικές πρακτικές. Τέλος, η σύσταση για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής Εκτίμησης Εκπαιδευτικών Αναγκών και η ανάγκη να είναι συναφής και αποτελεσματική για τους υπαλλήλους και τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελούν πρακτικές συστάσεις που ενισχύουν τη βιωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στον οργανισμό.

Η μελέτη της Mwakasangula E. (2021) εστιάζει στη στρατηγική Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης (T&D) στις Τοπικές Αρχές της Τανζανίας (LGAs) και την επίδρασή της στις επιδόσεις αυτών των αρχών. Οι κύριοι πόροι δεδομένων περιλαμβάνουν ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις, και τα αποτελέσματα καταλήγουν σε σημαντική επίδραση της στρατηγικής T&D στην απόδοση των LGAs. Ειδικότερα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 25,3% της απόδοσης των LGAs αποδίδεται στη στρατηγική T&D, ενώ το υπόλοιπο 74,7% αποδίδεται σε άλλους παράγοντες που δεν εξετάστηκαν στη μελέτη. Αυτή η πληροφορία είναι σημαντική, καθώς καθιστά σαφές τον ρόλο της στρατηγικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης στην ενίσχυση της απόδοσης των τοπικών αρχών. Επιπλέον, η πρόταση για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής Εκτίμησης Εκπαιδευτικών Αναγκών αναδεικνύει τη σημασία της προετοιμασίας και



προσαρμογής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις ανάγκες του προσωπικού των LGAs. Τέλος, η μελέτη συνάγει το συμπέρασμα ότι η T&D παίζει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της απόδοσης των τοπικών αρχών και υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς αξιολόγησης και προσαρμογής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Η μελέτη του Amegayibor, G. K. (2021) επικεντρώνεται στη σχέση μεταξύ των μεθόδων εκπαίδευσης και ανάπτυξης (T&D) και της οργανωτικής απόδοσης στον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης. Η μελέτη χρησιμοποίησε ποσοτική προσέγγιση με μέθοδο συσχέτισης, ενώ τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω δομημένου ερωτηματολογίου από ένα δείγμα 215 υπαλλήλων οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης στην Κεντρική Περιφέρεια της Γκάνας (Δυτ. Αφρική). Τα κύρια ευρήματα της μελέτης είναι τα εξής: Οι μέθοδοι εκπαίδευσης και ανάπτυξης (T&D), όπως ο προσανατολισμός εργασίας, τα εργαστήρια & συνέδρια, και οι διαλέξεις στην τάξη, εμφανίζουν σημαντική σχέση με την οργανωτική απόδοση. Οι ίδιες μέθοδοι T&D έχουν σημαντική σχέση με την ποιότητα της παροχής υπηρεσιών, εκτός από την εναλλαγή εργασίας που δεν φαίνεται να έχει σχέση με την ποιοτική παροχή υπηρεσιών. Ως περιορισμοί της μελέτης αναφέρονται η περιορισμένη ανάλυση μόνο τεσσάρων διαφορετικών μεθόδων T&D και το γεγονός ότι μελετήθηκε μόνο μία μητροπολιτική συνέλευση. Η μελέτη προτείνει ότι οι διευθυντές μητροπολιτικών και δημοτικών συνελεύσεων θα πρέπει να εξετάσουν τη χρήση μεθόδων T&D που παρέχουν ισχυρότερες προβλέψεις για τη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης και την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στις κοινότητες. Η συνεισφορά της μελέτης είναι η πρακτική πρόταση για την εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού εντός των οργανισμών της τοπικής αυτοδιοίκησης, όταν υπάρχουν αλλαγές στην πολιτική εξουσία, με στόχο τη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης.

Η μελέτη του Granado Alonso, C. (2019) αναφέρει ότι υπάρχουν εμπειρικά στοιχεία που υποδεικνύουν ότι τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης δεν είναι εύκολα εφαρμόσιμα σε οργανισμούς. Ένας πιθανός λόγος για αυτό είναι ότι αυτά τα ευρήματα δεν φτάνουν στους εκπαιδευτές με τρόπο που θα τους βοηθούσε στον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης. Η έρευνα επικεντρώνεται στην άποψη των εκπαιδευτών σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, ειδικότερα όσον αφορά τα αποτελέσματα μεταφοράς. Ερωτήθηκαν 300 εκπαιδευτές που συμμετείχαν στην υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης στη Δημόσια Διοίκηση της Ανδαλουσίας (Ισπανία). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η αντίληψη των εκπαιδευτών επηρεάζεται



από τα χαρακτηριστικά της κουλτούρας της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως η ατομικιστική αντίληψη και η απουσία αίσθησης ευθύνης για τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης. Επιπλέον, προκύπτουν πέντε έννοιες αποτελεσματικής εκπαίδευσης, που περιλαμβάνουν την ικανοποίηση των εκπαιδευόμενων, τη χρήση του χώρου εργασίας ως χώρου μάθησης, τη λογοδοσία για τα αποτελέσματα, την αντιμετώπιση των οργανωτικών απαιτήσεων, και την οικολογική αντίληψη της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης. Συνολικά, συμπεραίνεται ότι η έρευνα για την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις ανησυχίες των εκπαιδευτών για να είναι πιο χρήσιμη στη βελτίωση των πρακτικών και της κουλτούρας της εκπαίδευσης.

Η μελέτη των Leonard, L., & Tieng'o, W. (2022), διεξήχθη στην Τανζανία με στόχο την εξέταση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης και της ανάπτυξης των δημοσίων υπαλλήλων, εστιάζοντας στη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών σε δημόσια γραφεία. Η μελέτη χρησιμοποίησε το Δήμο της Μπουκόμπα ως μελέτη περίπτωσης και περιλάμβανε προϊσταμένους τμημάτων, γραμματείς υγείας, διευθυντές σχολών, λειτουργούς ανθρώπινου δυναμικού, και άλλους υπαλλήλους. Η μελέτη χρησιμοποίησε επεξηγηματικό σχεδιασμό μελέτης και μικτή ερευνητική προσέγγιση, ενώ το δείγμα αποτελούνταν από 70 σκόπιμα επιλεγμένους συμμετέχοντες. Για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια και συζητήσεις συνεντεύξεων. Τα αποτελέσματα της μελέτης υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των δημοσίων υπαλλήλων στο Δήμο της Μπουκόμπα ήταν αποτελεσματική για τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών. Επιπλέον, προτείνεται οι δημόσιοι τομείς να επενδύσουν σημαντικά στα προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης, καθώς αυτά έχουν σημαντική επίδραση στην απόδοση και την παροχή υπηρεσιών μέσω της βελτίωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Η μελέτη των Rozskazon, A., Chaliuk, Y., Anishchenko, V., Smal, I., & Matviichuk, O. (2021) διεξήχθη στην Ουκρανία και εστιάζεται στο πώς τα ανανεωμένα μαθήματα επιμόρφωσης βασισμένα στο μοντέλο COM-B επηρεάζουν τα εγγενή κίνητρα των δημοσίων υπαλλήλων και πώς οι εκπαιδευόμενοι αντιλαμβάνονται αυτά τα μαθήματα. Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν διάφορα εργαλεία συλλογής δεδομένων, όπως ηλεκτρονική έρευνα, ερωτηματολόγια, τεστ επίγνωσης, και συζητήσεις συνεντεύξεων. Τα αποτελέσματα της μελέτης υποστηρίζουν ότι τα ανασχηματισμένα μαθήματα επιμόρφωσης βασισμένα στο μοντέλο COM-B επηρεάζουν θετικά τα εγγενή κίνητρα των μαθητών για την εκτέλεση των εργασιακών τους λειτουργιών. Η χρήση του μοντέλου COM-B φαίνεται να παρέχει τριπλή επίδραση στα εγγενή κίνητρα των



δημοσίων υπαλλήλων, αλλάζοντας τη συμπεριφορά τους και αυξάνοντας το επίπεδο της εργασιακής τους απόδοσης. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι επωφελήθηκαν από τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν κατά την άσκηση διαφορετικών ρόλων στη δημόσια διοίκηση και αναβάθμισαν τις επαγγελματικές τους γνώσεις. Τα εξωτερικά κίνητρα φαίνεται να κυριαρχούν στα κίνητρα των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ η διαχείριση των δημοσίων οργανισμών επηρεάζει το εσωτερικό κίνητρο για υψηλότερα πρότυπα εργασιακής απόδοσης. Τέλος, προτείνεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι θα πρέπει να λαμβάνουν ετήσια εκπαίδευση με εστίαση στους εκπαιδευόμενους, καθώς αυτό συμβάλλει στην ανάπτυξη και τη λειτουργία μέσω του περιβάλλοντος εργασίας.

Η διπλωματική εργασία της Μπαράκου Χ. (2023), εστιάζει στην ανάγκη για επιμόρφωση και κατάρτιση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, επικεντρώνοντας τη μελέτη της στην Περιφέρεια Αττικής. Η διαδικασία της έρευνας περιλάμβανε τόσο βιβλιογραφική ανασκόπηση όσο και ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν σε 112 υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής. Τα αποτελέσματα της έρευνας υποδεικνύουν τη σημασία της τακτικής και αποτελεσματικής εκπαίδευσης για τη δημιουργία ενός σύγχρονου και καινοτόμου δυναμικού εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Επίσης, αναδείχθηκαν οι προτιμήσεις και ο βαθμός ικανοποίησης των εργαζομένων από τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η συγκεκριμένη έρευνα προκύπτει ως υποστηρικτική της ιδέας ότι η επένδυση στην εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού αποτελεί βασικό στοιχείο για την προετοιμασία των εργαζομένων στις προκλήσεις της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του ψηφιακού μετασχηματισμού του δημόσιου τομέα. Συνολικά, η έρευνα αναδεικνύει τη σημασία της συνεχούς εκπαίδευσης και ανάπτυξης προσωπικού για την προσαρμογή στις εξελίξεις της εποχής, ιδίως σε πεδία όπως η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση.

Η διπλωματική εργασία του Ροδίτη Χ. (2022) αναφέρεται σε μια εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σχετικά με την επιμόρφωση των υπαλλήλων στην Περιφέρεια Β. Αιγαίου. Τα κύρια συμπεράσματα που παρουσιάζονται είναι τα εξής:

- Οι συμμετέχοντες εκφράζονται θετικά ως προς τη σημασία της επιμόρφωσης στον δημόσιο τομέα. Αυτό υποδηλώνει την αναγνώριση του ρόλου της συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης στην επαγγελματική εξέλιξη.



- Οι συμμετέχοντες θεωρούν τα επιμορφωτικά προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) χρήσιμα και ικανοποιητικά σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας τους. Αυτό υποδηλώνει την επιτυχία των προγραμμάτων στην κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των συμμετεχόντων.

- Παρά τις θετικές αξιολογήσεις, ορισμένοι συμμετέχοντες εκφράζουν προβληματισμό σχετικά με το κατά πόσο οι ενέργειές τους μετά την επιμόρφωση προξενούν το ενδιαφέρον της υπηρεσίας τους. Αυτή η ανησυχία μπορεί να υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω στήριξη ή σύνδεση της επιμόρφωσης με την πρακτική εργασία.

- Παρατηρούνται διαφορές στις αντιλήψεις μεταξύ των προϊσταμένων διεύθυνσης και των υπόλοιπων κατηγοριών προσωπικού. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία της προσαρμογής των επιμορφωτικών προγραμμάτων στις διάφορες ανάγκες και ρόλους των υπαλλήλων.

Συνολικά, η έρευνα φαίνεται να παρέχει σημαντική ενημέρωση για τις αντιλήψεις των υπαλλήλων και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βελτίωση της διαδικασίας εκπαίδευσης και ανάπτυξης στον δημόσιο τομέα..

Η μελέτη της Δάλιου Δ. (2019) εστιάζεται στην έρευνα των απόψεων των υπαλλήλων των ΟΤΑ σχετικά με την οργανωσιακή μάθηση, χρησιμοποιώντας το εργαλείο DLOQ (Dimensions of the Learning Organization Questionnaire) των Marsick και Watkins (1993). Η έρευνα περιλάμβανε 124 μόνιμους και ΙΔΑΧ δημοτικούς υπαλλήλους σε 12 ΟΤΑ της ελληνικής επικράτειας. Τα κύρια ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι υπάρχει έλλειψη οργανωσιακής μάθησης στους ΟΤΑ, με τη μάθηση να παρατηρείται κυρίως σε ατομικό επίπεδο. Διαπιστώνεται επίσης ότι δεν υπάρχουν ολοκληρωμένα σχέδια πολιτικής ηγεσίας και υπηρεσιακής διοίκησης που να ενισχύουν την υιοθέτηση διαδικασιών μάθησης σε διάφορα επίπεδα. Σημαντικό είναι επίσης το εύρημα που δείχνει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των αντιλήψεων για τις οργανωσιακές μαθησιακές πρακτικές και προαγωγής της συνεχιζόμενης μάθησης και των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων, όπως φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας, έτη στη θέση, θέση στην ιεραρχία και επίπεδο εκπαίδευσης. Συνολικά, η έρευνα αποκαλύπτει την ανάγκη για την ανάπτυξη ολοκληρωμένων προγραμμάτων και πολιτικών που θα προωθούν την οργανωσιακή μάθηση σε διάφορα επίπεδα εντός των ΟΤΑ.



Η μελέτη της Κούρκουλου Κ-Α. (2018) επικεντρώνεται στη σημασία της επιμόρφωσης των εργαζομένων σε όλους τους Οργανισμούς, αναγνωρίζοντας την ανάγκη για διαρκή ανάπτυξη και προσωπική επιτυχία στο επαγγελματικό περιβάλλον. Ενώ οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας αυξάνονται, οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες προκλήσεις. Παρά τη σημασία της επιμόρφωσης, η έρευνα γι' αυτήν είναι περιορισμένη. Στο πλαίσιο αυτό, ο σκοπός της μελέτης είναι να διερευνήσει τις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων του Νομού Δωδεκανήσου σχετικά με τις επιμορφωτικές τους ανάγκες. Η έρευνα στοχεύει στον εντοπισμό των σημείων που χρειάζονται περαιτέρω εκπαίδευση ή εμπάθουση γνώσεων, μέσω κατάλληλων επιμορφωτικών προγραμμάτων. Επιπλέον, η έρευνα αποσκοπεί στην κατανόηση των παραγόντων που οδηγούν τους δικαστικούς υπαλλήλους να συμμετάσχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα και ποια είναι τα αναμενόμενα αποτελέσματα σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο. Η ανάλυση αυτών των παραγόντων μπορεί να προσφέρει σημαντικές εισηγήσεις για την ανάπτυξη εξατομικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων.

Τέλος, η εργασία της Ράσκου Β. (2019) επισημαίνει τη σημασία της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσης για τους υπαλλήλους σε όλους τους τομείς, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Η εκπαίδευση θεωρείται κλειδί για την οικονομική ανάπτυξη, βοηθώντας τους υπαλλήλους να προσαρμοστούν σε νέες διαδικασίες, τεχνολογία, παγκοσμιοποίηση και πολυπολιτισμικότητα. Η έρευνα εστιάζεται στις επιμορφωτικές ανάγκες των υπαλλήλων της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας. Αναλύονται η στάση των υπαλλήλων προς την επιμόρφωση, τα αντικείμενα που επιθυμούν να επιμορφωθούν, καθώς και οι προτιμήσεις τους ως προς τον τόπο και τον χρόνο της επιμόρφωσης. Τα συμπεράσματα της έρευνας αναδεικνύουν τη θετική στάση των υπαλλήλων απέναντι στην προοπτική επιμόρφωσης, με την πλειοψηφία να παρακολουθεί προγράμματα επιμόρφωσης με δική τους πρωτοβουλία. Η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων θεωρείται ο σημαντικότερος λόγος συμμετοχής, ενισχύοντας έτσι την εξυπηρέτηση των πολιτών, την απλούστευση των διαδικασιών και τη μείωση της γραφειοκρατίας. Η εργασία καλύπτει επίσης περιορισμούς που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της έρευνας και παρουσιάζει μελλοντικές προτάσεις για περαιτέρω μελέτη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1. ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ

Η παρούσα πρωτογενής ποσοτική έρευνα διεξήχθη με τη χρήση δύο δομημένων ερωτηματολογίων που δημιουργήθηκαν με τη χρήση του εργαλείου κατασκευής φορμών της Google. Το ένα ερωτηματολόγιο απευθύνεται στους τακτικούς υπαλλήλους (μόνιμους και Ι.Δ.Α.Χ.) των τεσσάρων Δήμων της Π.Ε. Πέλλας και το άλλο στα αιρετά όργανα των ίδιων Δήμων και συγκεκριμένα στους Δημάρχους, Δημοτικούς Συμβούλους, Προέδρους Συμβουλίων Δημοτικών Κοινοτήτων και Προέδρους Δημοτικών Κοινοτήτων. Το καθένα από τα δύο ερωτηματολόγια, αποτελείται από εικοσιπέντε (25) ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία (1) ερώτηση ανοικτού τύπου, προκειμένου ο ερωτώμενος να διατυπώσει τις προτάσεις του με δικά του λόγια, χωρίς περιορισμούς. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου έχουν τις ακόλουθες μορφές:

- ✓ Πολλαπλών επιλογών για την επιλογή μίας ή περισσότερων απαντήσεων από τις προτεινόμενες απαντήσεις
 - ✓ Γραμμικής κλίμακας για απαντήσεις από το 1 έως το 5
 - ✓ Ερωτήσεις διατυπωμένες με μορφή Likert πέντε βαθμίδων από το «Πάρα πολύ» έως το «Καθόλου»
 - ✓ Διχοτομικές για την επιλογή μίας από τις δύο προτεινόμενες απαντήσεις
- Επιλέχθηκε η αποστολή δύο ερωτηματολογίων, προκειμένου να υπάρξει ολιστική προσέγγιση και να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στη λειτουργία ενός Δήμου, καθώς αυτή επηρεάζεται από την επιμόρφωση τόσο των υπαλλήλων, όσο και των αιρετών οργάνων.

Ο ηλεκτρονικός σύνδεσμος του ερωτηματολογίου των υπαλλήλων είναι ο εξής: <https://forms.gle/iAh6zsYKznV6mxiL6>

Ο ηλεκτρονικός σύνδεσμος του ερωτηματολογίου των αιρετών οργάνων είναι ο εξής: <https://forms.gle/USL2Ap8CpqqP8Bpf8>

2.2. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΟΙ ΔΗΜΟΙ ΤΗΣ Π.Ε. ΠΕΛΛΑΣ

2.2.1. Βασικά χαρακτηριστικά των τεσσάρων Δήμων της Π.Ε. Πέλλας

Η Περιφερειακή Ενότητα Πέλλας είναι μία από τις επτά Περιφερειακές Ενότητες (Π.Ε.) της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας (Π.Κ.Μ.) και μία από τις εβδομήντα τέσσερις Περιφερειακές Ενότητες της Ελλάδας (Ν. 3852/2010). Περιλαμβάνει τους



Δήμος Πέλλας, Έδεσσας, Αλμωπίας και Σκύδρας και πρωτεύουσα έχει την Έδεσσα, ενώ πρωτεύουσα της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας είναι η Θεσσαλονίκη. Έχει μόνιμο πληθυσμό 126.740 κατοίκους, σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής έτους 2021 (ΦΕΚ 2802/τ.Β΄/26.04,2023), ενώ κατά την απογραφή του έτους 2011 είχε 139.680 κατοίκους (ΦΕΚ 698/Τ. β΄/20.03.2014).

Οι Δήμοι διοικούνταν από τον Δήμαρχο, το Δημοτικό Συμβούλιο, την Οικονομική Επιτροπή, την Επιτροπή Ποιότητας Ζωής και την Εκτελεστική Επιτροπή, έως 31.12.2023, σύμφωνα με το άρθρο 7, του Ν.3852/2023, ενώ από 1.1.2024 διοικούνται από τον Δήμαρχο, το Δημοτικό Συμβούλιο και τη Δημοτική Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4804/2021, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 24 του Ν. 5056/2023. Ο Δήμαρχος ορίζει τους Αντιδημάρχους, ανάλογα με τον πληθυσμό του Δήμου, ενώ από 1.1.2024 για κάθε Νομικό Πρόσωπο που καταργείται, σύμφωνα με τον Ν.5056/2023 αυξάνεται ο αριθμός που προβλέπεται κατά έναν, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος του προϋπολογισμού των τελευταίων πέντε ετών του καταργούμενου Νομικού προσώπου είναι μεγαλύτερος των 600.000 ευρώ.



Πηγή: <https://www.ifonitispellas.gr>

Δήμος Πέλλας

Ο Δήμος Πέλλας είναι ο μεγαλύτερος σε πληθυσμό Δήμος της Π.Ε. Πέλλας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) του έτους 2021, ο μόνιμος πληθυσμός του Δήμου ανέρχεται σε 57.039 κατοίκους, (ΦΕΚ 2802/τ.Β΄/26.04.2023), ενώ κατά την απογραφή του έτους 2011 είχε μόνιμο πληθυσμό 63.122 κατοίκους (ΦΕΚ 698/τ.Β΄/20.03.2014). Η έκταση του Δήμου ανέρχεται σε 668,6 χιλ. στρέμματα και αποτελεί το 26,65% της συνολικής έκτασης του



Νομού Πέλλας (<https://www.giannitsa.gr>). Έδρα του Δήμου Πέλλας είναι τα Γιαννισιά, που είναι χτισμένα ανάμεσα σε δύο κοιλάδες, στις λοφώδεις υπώρειες του όρους Πάικου και απέχουν 50 χλμ από τη Θεσσαλονίκη, ενώ ιστορική έδρα είναι η Πέλλα (<https://www.giannitsa.gr>). Περιλαμβάνει τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Γιαννισών με τρεις Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.), τη Δημοτική Ενότητα Κρύας Βρύσης με τέσσερις Δημοτικές Κοινότητες, τη Δημοτική Ενότητα Κύρου με επτά Δημοτικές Κοινότητες, τη Δημοτική Ενότητα Μ. Αλεξάνδρου με επτά Δημοτικές Κοινότητες και τη Δημοτική Ενότητα Πέλλας με έξι Δημοτικές Κοινότητες.

Οι είκοσι επτά (27) Πρόεδροι των ανωτέρω Δημοτικών Κοινοτήτων εκλέχθηκαν για την τρέχουσα δημοτική περίοδο (1.1.2024 – 31.12.2028) στις Δημοτικές εκλογές της 8ης Οκτωβρίου 2023. Το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Πέλλας αποτελούνταν μέχρι 31.12.2023 από σαράντα ένα (41) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.3852/2010, ενώ από 1.1.2024 αποτελείται από τριάντα πέντε (35) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4804/2021. Ο Δήμαρχος Πέλλας μπορεί να ορίζει έως έξι (6) έμμισθους Αντιδημάρχους και έως δύο (2) άμισθους Αντιδημάρχους και η θητεία τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους (άρθρο 59, Ν.3852/2010), Η Δημοτική επιτροπή του Δήμου Πέλλας αποτελείται από τον Πρόεδρο, που είναι ο Δήμαρχος ή ο οριζόμενος από αυτόν Αντιδήμαρχος και από οχτώ (8) μέλη, από τα οποία τα τρία (3) εκλέγονται από τις δημοτικές παρατάξεις της μειοψηφίας και η διάρκεια της θητείας της είναι τριάντα (30) μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 του Ν. 5056/2023.

Σύμφωνα με στοιχεία από το Γραφείο ανθρωπίνου δυναμικού του Δήμου, το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) είναι συνολικά διακόσιοι πενήντα τέσσερις (254) υπάλληλοι και κατατάσσονται ανά κατηγορία εκπαίδευσης ως εξής: 66 υπάλληλοι κατηγορίας Π.Ε., 30 υπάλληλοι κατηγορίας Τ.Ε., 98 υπάλληλοι κατηγορίας Δ.Ε. και 60 υπάλληλοι κατηγορίας Υ.Ε.. Από τους παραπάνω υπαλλήλους ένας είναι Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, 8 είναι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και 29 Προϊστάμενοι Τμήματος. Σύμφωνα με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Πέλλας (ΦΕΚ 786/τ.Β΄/23.03.2016) οι υπηρεσίες διαρθρώνονται ως εξής:

- Υπηρεσίες υπαγόμενες απευθείας στον Δήμαρχο
- Γενική Διεύθυνση
- Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης με τρία (3) τμήματα



- Διεύθυνση Περιβάλλοντος – Πρασίνου – Καθαριότητας με τέσσερα (4) τμήματα
 - Διεύθυνση Κοινωνικής προστασίας, Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νέας γενιάς με δύο (2) τμήματα
 - Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών με δύο (2) τμήματα
 - Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών με τρία (3) τμήματα
 - Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών με τρία (3) τμήματα
 - Διεύθυνση Πολεοδομίας με τρία (3) τμήματα
 - Διεύθυνση Κ.Ε.Π. με δύο (2) τμήματα
 - Αποκεντρωμένες υπηρεσίες Δημοτικής Ενότητας Κρύας Βρύσης με ένα (1) τμήμα
 - Αποκεντρωμένες υπηρεσίες Δημοτικής Ενότητας Μ. Αλεξάνδρου με ένα (1) τμήμα
 - Αποκεντρωμένες υπηρεσίες Δημοτικής Ενότητας Κύρρου με ένα (1) τμήμα
 - Αποκεντρωμένες υπηρεσίες Δημοτικής Ενότητας Πέλλας με ένα (1) τμήμα

Δήμος Έδεσσας

Ο Δήμος Έδεσσας είναι ο 2^{ος} μεγαλύτερος σε πληθυσμό Δήμος της Π.Ε. Πέλλας και βρίσκεται στις παρυφές του όρους Βόρα (Καϊμακτσάλαν), το 3^ο υψηλότερο βουνό της Ελλάδας. Είναι στο κέντρο του Νομού και συνορεύει με τους Δήμους Αλμωπίας, Σκύδρας, Αμυνταίου, Νάουσας και βορειοδυτικά με τον Δήμο Prilep της Βόρειας Μακεδονίας, χωρίς να υπάρχει συνοριακή διάβαση. Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) του έτους 2021, ο μόνιμος πληθυσμός του Δήμου ανέρχεται σε 26.407 κατοίκους, (ΦΕΚ 2802/τ.Β΄/26.04.2023), ενώ κατά την απογραφή του έτους 2011 είχε μόνιμο πληθυσμό 28.814 κατοίκους (ΦΕΚ 698/τ.Β΄/20.03.2014). Η έκταση του Δήμου ανέρχεται σε 605,5 χιλ. στρέμματα (www.dimosedessas.gov.gr). Περιλαμβάνει τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Βεγορίτιδας με πέντε Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.) και τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Έδεσσας με δέκα Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.). Έδρα του Δήμου Έδεσσας είναι η πόλη της Έδεσσας, η οποία απέχει 86 χλμ από τη Θεσσαλονίκη. Χαρακτηρίζεται ως η πόλη των νερών, καθώς τη διασχίζει ο Έδεσσαίος ποταμός και μέσα στην πόλη βρίσκεται ο μεγάλος καταρράκτης, αλλά και άλλοι μικρότεροι. Στη Δ.Ε. Βεγορίτιδας βρίσκεται η λίμνη



Βεγορίπιδα και ο παραδοσιακός οικισμός του Αγίου Αθανασίου, ο οποίος βρίσκεται πολύ κοντά στο όρος Βόρας (Καϊμακτσαλάν).

Οι δέκα πέντε (15) Πρόεδροι των ανωτέρω Δημοτικών Κοινοτήτων εκλέχθηκαν για την τρέχουσα δημοτική περίοδο στις Δημοτικές εκλογές της 8^{ης} Οκτωβρίου 2023. Το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Έδεσσας αποτελούνταν μέχρι 31.12.2023 από είκοσι επτά (27) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.3852/2010, ενώ από 1.1.2024 αποτελείται από είκοσι πέντε (25) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4804/2021. Ο Δήμαρχος Έδεσσας μπορεί να ορίζει έως πέντε (5) έμμισθους Αντιδημάρχους και έως δύο (2) άμισθους Αντιδημάρχους και η θητεία τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους (άρθρο 59, Ν.3852/2010). Η Δημοτική επιτροπή του Δήμου Έδεσσας αποτελείται από τον Πρόεδρο, που είναι ο Δήμαρχος και από έξι (6) μέλη, από τα οποία τα δύο (2) εκλέχθηκαν από τη δημοτική παράταξη της μειοψηφίας και η διάρκεια της θητείας της είναι τριάντα (30) μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 του Ν. 5056/2023.

Σύμφωνα με στοιχεία από το Γραφείο ανθρωπίνου δυναμικού του Δήμου, το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) είναι συνολικά 127 υπάλληλοι και κατατάσσονται ανά κατηγορία εκπαίδευσης ως εξής: 40 υπάλληλοι κατηγορίας Π.Ε., 12 υπάλληλοι κατηγορίας Τ.Ε., 49 υπάλληλοι κατηγορίας Δ.Ε. και 26 υπάλληλοι κατηγορίας Υ.Ε. Από τους παραπάνω υπαλλήλους οι πέντε (5) είναι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και οι είκοσι (20) Προϊστάμενοι Τμήματος. Σύμφωνα με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Έδεσσας (ΦΕΚ 2490/τ.Β'/04.11.2011) οι υπηρεσίες διαρθρώνονται ως εξής:

- Υπηρεσίες υπαγόμενες απευθείας στον Δήμαρχο
- Διεύθυνση Προγραμματισμού, Οργάνωσης, Πληροφορικής και Τοπικής οικονομικής ανάπτυξης με πέντε (5) τμήματα
 - Διεύθυνση Περιβάλλοντος – Πρασίνου – Καθαριότητας με δύο (2) τμήματα
 - Διεύθυνση Κοινωνικής προστασίας, Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νέας γενιάς με δύο (2) τμήματα
 - Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών με πέντε (5) τμήματα
 - Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Πολεοδομίας με επτά (7) τμήματα
 - Αυτοτελές Τμήμα Κ.Ε.Π.



- Αποκεντρωμένες υπηρεσίες Δημοτικής Ενότητας Βεγορίτιδας με ένα (1) τμήμα

Δήμος Αλμωπίας

Ο Δήμος Αλμωπίας είναι ο μεγαλύτερος σε έκταση και πιο αραιοκατοικημένος Δήμος της Π.Ε. Πέλλας. Έχει έκταση 985,9 χιλ. στρέμματα, καλύπτει τη λεκάνη της Αλμωπίας και συνορεύει με το Νομό Φλώρινας, το Δήμο Έδεσσας, το Δήμο Σκύδρας, το Νομό Κιλκίς και την Βόρεια Μακεδονία (<https://pedkm.gr/p-e-pellas/dimos-almopias/>). Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) του έτους 2021, ο μόνιμος πληθυσμός του Δήμου ανέρχεται σε 24.969 κατοίκους, (ΦΕΚ 2802/τ.Β΄/26.04.2023), ενώ κατά την απογραφή του έτους 2011 είχε μόνιμο πληθυσμό 27.556 κατοίκους (ΦΕΚ 698/τ.Β΄/20.03.2014). Περιλαμβάνει τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Αριδαίας με δέκα επτά (17) Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.) και τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Εξαπλατάνου με δέκα τρεις (13) Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.). Έδρα του Δήμου Αλμωπίας είναι η πόλη της Αριδαίας, η οποία απέχει 99 χλμ από τη Θεσσαλονίκη. Στη Δ.Ε. Αριδαίας βρίσκονται τα Λουτρά – Πόζαρ, ένας τουριστικά αναπτυσσόμενος προορισμός.

Οι τριάντα (30) Πρόεδροι των ανωτέρω Δημοτικών Κοινοτήτων εκλέχθηκαν για την τρέχουσα δημοτική περίοδο στις Δημοτικές εκλογές της 8^{ης} Οκτωβρίου 2023. Το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Αλμωπίας αποτελούνταν μέχρι 31.12.2023 από είκοσι επτά (27) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.3852/2010, ενώ από 1,1,2024 αποτελείται από είκοσι πέντε (25) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4804/2021. Ο Δήμαρχος Αλμωπίας μπορεί να ορίζει έως πέντε (5) έμμισθους Αντιδημάρχους και έως δύο (2) άμισθους Αντιδημάρχους και η θητεία τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους (άρθρο 59, Ν.3852/2010). Η Δημοτική επιτροπή του Δήμου Αλμωπίας αποτελείται από τον Πρόεδρο, που είναι ο Δήμαρχος ή ο οριζόμενος από αυτόν Αντιδήμαρχος και από έξι (6) μέλη, από τα οποία τα δύο (2) εκλέγονται από τις δημοτικές παρατάξεις της μειοψηφίας και η διάρκεια της θητείας της είναι τριάντα (30) μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 του Ν. 5056/2023.

Σύμφωνα με στοιχεία από το Γραφείο ανθρωπίνου δυναμικού του Δήμου, το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) είναι συνολικά εκατόν είκοσι τέσσερεις (124) υπάλληλοι και κατατάσσονται ανά κατηγορία εκπαίδευσης ως εξής: 29 υπάλληλοι κατηγορίας Π.Ε.,



15 υπάλληλοι κατηγορίας Τ.Ε., 42 υπάλληλοι κατηγορίας Δ.Ε. και 38 υπάλληλοι κατηγορίας Υ.Ε. Από τους παραπάνω υπαλλήλους οι τέσσερις (4) είναι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και οι έντεκα (11) Προϊστάμενοι Τμήματος. Σύμφωνα με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Αλμωπίας (ΦΕΚ 2667/τ.Β΄/10.12.2015) οι υπηρεσίες διαρθρώνονται ως εξής:

- Υπηρεσίες υπαγόμενες απευθείας στον Δήμαρχο
- Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών και Προγραμματισμού, με τέσσερα (4) τμήματα
 - Διεύθυνση Κέντρου Εξυπηρέτησης Πολιτών.
 - Διεύθυνση Οικονομικών, Τοπικής οικονομικής ανάπτυξης, Κοινωνικής προστασίας και Πολιτιστικής ανάπτυξης, με τέσσερα (4) τμήματα
 - Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών Περιβάλλοντος και Πολεοδομίας, με τρία (3) τμήματα
 - Αποκεντρωμένες υπηρεσίες με έδρα τον Εξαπλάτανο με ένα (1) τμήμα

Δήμος Σκύδρας

Ο Δήμος Σκύδρας είναι ο μικρότερος σε έκταση και πληθυσμό Δήμος της Π.Ε. Πέλλας. Έχει έκταση 239,525 χιλ. στρέμματα και συνορεύει με το Δήμο Πέλλας, το Δήμο Έδεσσας, το Δήμο Αλμωπίας και το Δήμο Νάουσας (<https://www.skydra.gr/i-ropoli-mas/profil-dimou>). Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) του έτους 2021, ο μόνιμος πληθυσμός του Δήμου ανέρχεται σε 18.325 κατοίκους, (ΦΕΚ 2802/τ.Β΄/26.04.2023), ενώ κατά την απογραφή του έτους 2011 είχε μόνιμο πληθυσμό 20.188 κατοίκους (ΦΕΚ 698/τ.Β΄/20.03.2014). Περιλαμβάνει τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Μενηίδος με έξι (6) Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.) και τη Δημοτική Ενότητα (Δ.Ε.) Σκύδρας με έντεκα (11) Δημοτικές Κοινότητες (Δ.Κ.). Έδρα του Δήμου Σκύδρας είναι η ομώνυμη πόλη, η οποία απέχει 76 χλμ από τη Θεσσαλονίκη. Είναι χτισμένη μέσα σε έναν εύφορο κάμπο και η πλειοψηφία των κατοίκων του Δήμου ασχολούνται με τη φρουτοπαραγωγή, κυρίως τη ροδακινοπαραγωγή και τη μεταποιητική φρουτοβιομηχανία (<https://www.skydra.gr/i-ropoli-mas/profil-dimou>).

Η Δήμαρχος Σκύδρας εκλέχτηκε με ποσοστό 79,77% στον Α΄ γύρο των τελευταίων δημοτικών εκλογών και διατελεί την τρίτη της θητεία ως Δήμαρχος. Οι δέκα επτά (17) Πρόεδροι των ανωτέρω Δημοτικών Κοινοτήτων εκλέχθηκαν για την



τρέχουσα δημοτική περίοδο στις δημοτικές εκλογές της 8^{ης} Οκτωβρίου 2023. Το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Σκύδρας αποτελούνταν μέχρι 31.12.2023 από είκοσι επτά (27) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.3852/2010, ενώ από 1.1.2024 αποτελείται από είκοσι πέντε (25) μέλη, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.4804/2021. Η Δήμαρχος Σκύδρας μπορεί να ορίζει έως πέντε (5) έμμισθους Αντιδημάρχους και έως δύο (2) άμισθους Αντιδημάρχους και η θητεία τους δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους (άρθρο 59, Ν.3852/2010). Η Δημοτική επιτροπή του Δήμου Σκύδρας αποτελείται από τον Πρόεδρο, που είναι η Δήμαρχος ή ο οριζόμενος από αυτόν Αντιδήμαρχος και από έξι (6) μέλη, από τα οποία τα δύο (2) εκλέχθηκαν από τις δημοτικές παρατάξεις της μειοψηφίας και η διάρκεια της θητείας της είναι τριάντα (30) μήνες, σύμφωνα με το άρθρο 74 του Ν.3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 του Ν. 5056/2023.

Σύμφωνα με στοιχεία από το Γραφείο ανθρωπίνου δυναμικού του Δήμου, το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) είναι συνολικά ογδόντα (80) υπάλληλοι και κατατάσσονται ανά κατηγορία εκπαίδευσης ως εξής: 16 υπάλληλοι κατηγορίας Π.Ε., 11 υπάλληλοι κατηγορίας Τ.Ε., 24 υπάλληλοι κατηγορίας Δ.Ε. και 29 υπάλληλοι κατηγορίας Υ.Ε. Από τους παραπάνω υπαλλήλους οι τρεις (3) είναι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και οι δώδεκα (12) Προϊστάμενοι Τμήματος. Σύμφωνα με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Σκύδρας (ΦΕΚ 1793/τ.Β'/08.08.2011) οι υπηρεσίες διαρθρώνονται ως εξής:

- Υπηρεσίες υπαγόμενες απευθείας στον Δήμαρχο
- Αυτοτελές τμήμα Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής
- Αυτοτελές τμήμα Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης
- Αυτοτελές τμήμα Περιβάλλοντος και Πολιτικής προστασίας
- Αυτοτελές τμήμα Κοινωνικής προστασίας, Παιδείας, Πολιτισμού και

Αθλητισμού

- Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών & Πολεοδομίας, με τρία (3) τμήματα
- Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών, με τρία (3) τμήματα
- Διεύθυνση ΚΕΠ, με δύο (2) τμήματα
- Αποκεντρωμένες υπηρεσίες με έδρα την Καλή με ένα (1) τμήμα



2.3. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας ζητήθηκε η έγκριση από τους τέσσερεις (4) Δήμους της Π.Ε. Πέλλας που συμμετέχουν στην έρευνα. Η ερευνήτρια επικοινωνήσε αρχικά τηλεφωνικά και στη συνέχεια με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με τους υπεύθυνους των Δήμων Πέλλας, Αλμωπίας και Σκύδρας, ζητώντας την άδεια να προωθηθούν ηλεκτρονικά τα ερωτηματολόγια μέσω υπαλλήλων των Δήμων και εξηγώντας το σκοπό της μελέτης και την ανάγκη συμμετοχής των υπαλλήλων και των αιρετών στην παρούσα έρευνα. Για τον διαμοιρασμό των ερωτηματολογίων στους υπαλλήλους και τους αιρετούς του Δήμου Έδεσσας, ζητήθηκε προφορικά άδεια από τον Δήμαρχο. Αφού εξασφαλίσθηκε η θετική απόκριση των ανωτέρω, η διενεργούσα την έρευνα απέστειλε τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των δύο ερωτηματολογίων, προκειμένου να προωθηθούν στον πληθυσμό της έρευνας.

Για τη συλλογή των δεδομένων εφαρμόστηκε η τεχνική του ερωτηματολογίου σε ψηφιακή μορφή, καθώς θεωρήθηκε η καταλληλότερη, διότι είναι εύκολη η κατασκευή και η χρήση του, μοιράζεται γρήγορα και ομοιόμορφα, μπορούν να συμμετέχουν άτομα που βρίσκονται μακριά και γίνεται ευκολότερα η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Μετά τη σύνταξη των ερωτηματολογίων και πριν την τελική επίδοσή τους, εφαρμόστηκαν πιλοτικά, προκειμένου να διερευνηθεί ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωσή τους, να διαπιστωθεί η σαφήνεια των ερωτήσεων και να ελεγχθεί η καταλληλότητά τους. Για το σκοπό αυτό απεστάλη το ένα ερωτηματολόγιο σε πέντε δημοτικούς συμβούλους και το άλλο σε πέντε δημοτικούς υπαλλήλους και αφού λήφθηκαν υπόψη τα σχόλια και οι παρατηρήσεις τους, έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις – τροποποιήσεις τους. Από την παραπάνω διαδικασία διαπιστώθηκε ότι ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, τα οποία περιλαμβάνουν είκοσι έξι (26) ερωτήσεις το καθένα, είναι 7-8 λεπτά.

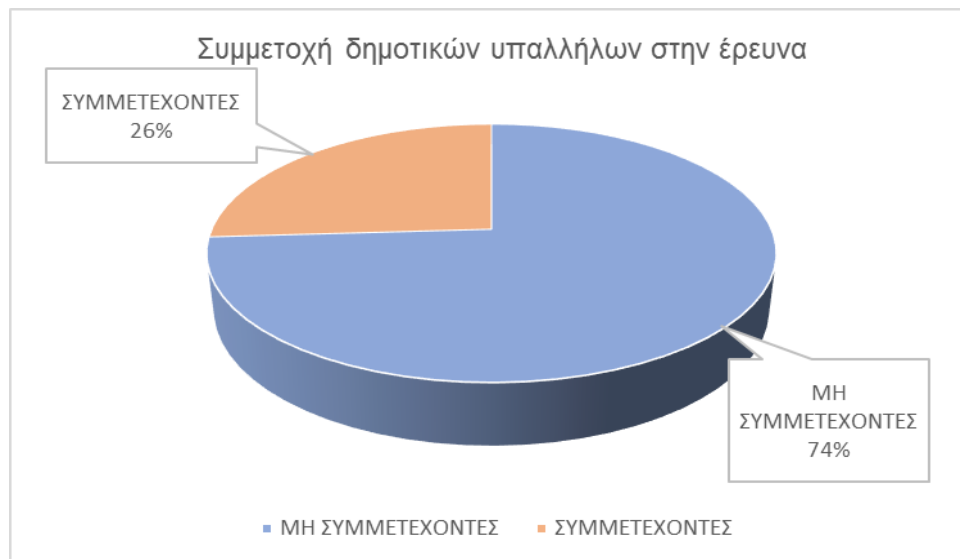
2.4. ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑ

2.4.1. Πληθυσμός και δείγμα υπαλλήλων

Το ερωτηματολόγιο που απευθύνεται στους υπαλλήλους, περιλαμβάνει είκοσι έξι (26) ερωτήσεις, δεν ήταν εφικτό να αποσταλεί ηλεκτρονικά στο σύνολο των πεντακοσίων ογδόντα πέντε (585) τακτικών υπαλλήλων των ανωτέρω Δήμων, καθώς



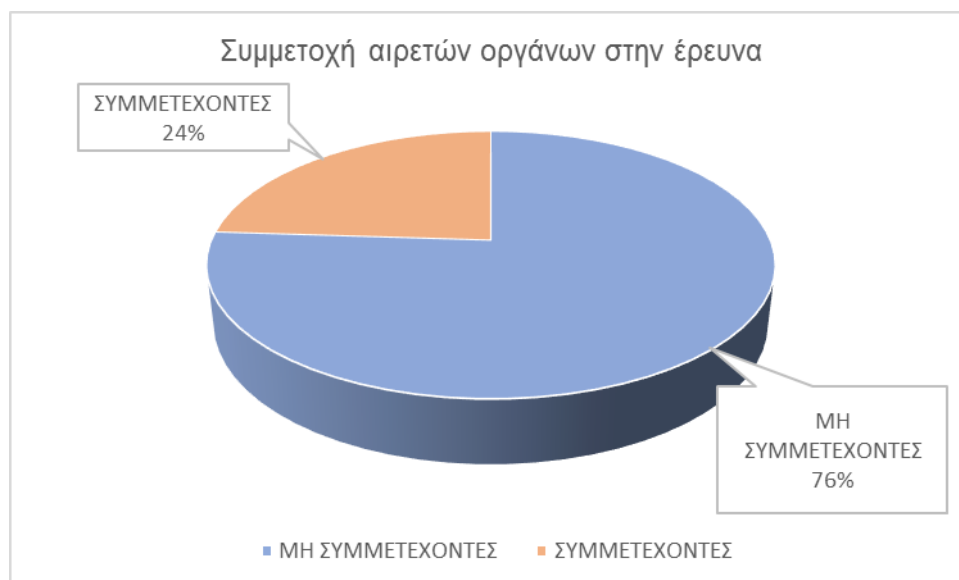
οι υπάλληλοι της κατηγορίας Υ.Ε. (153 άτομα) και ορισμένοι υπάλληλοι της κατηγορίας Δ.Ε. δεν χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Γι αυτό το λόγο διανεμήθηκαν 21 έντυπα ερωτηματολόγια. Συμπληρώθηκε ηλεκτρονικά από 79 άτομα (N = 79) και χειρόγραφα από 21 άτομα. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 100 (N = 100) δημοτικοί υπάλληλοι, που αποτελούν το 26% του πληθυσμού, κατά προσέγγιση.



Διάγραμμα 1: Ποσοστά συμμετοχής και μη συμμετοχής των δημοτικών υπαλλήλων στην έρευνα

2.4.2. Πληθυσμός και δείγμα αιρετών οργάνων

Τον πληθυσμό στο μέρος της συγκεκριμένης έρευνας που αφορά τα αιρετά όργανα των Δήμων, αποτελούν τέσσερεις (4) Δήμαρχοι, εκατόν είκοσι δύο (122) Δημοτικοί Σύμβουλοι και σαράντα πέντε (45) Πρόεδροι Συμβουλίων Δημοτικών Κοινοτήτων και Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων των Δήμων Πέλλας, Έδεσσας, Αλμωπίας και Σκύδρας της Π.Ε. Πέλλας. Το μέγεθος του πληθυσμού εκτιμάται στο 171, αφού εξαιρέθηκαν οι Πρόεδροι των Δημοτικών Κοινοτήτων που δεν χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 41 (N = 41) αιρετά όργανα, που αποτελούν το 24% του πληθυσμού.



Διάγραμμα 2: Ποσοστά συμμετοχής και μη συμμετοχής των αιρετών οργάνων στην έρευνα

2.5 ΤΡΟΠΟΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Αρχικά μεταφέρθηκαν οι μεταβλητές που περιέχονται στις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων και οι απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν στο Excel και στη συνέχεια στο παραπάνω στατιστικό πρόγραμμα. Κωδικοποιήθηκαν οι απαντήσεις, αντιστοιχίζοντας την κάθε απάντηση με έναν συγκεκριμένο αριθμό, προκειμένου να γίνει η στατιστική ανάλυση. Πιο συγκεκριμένα η κωδικοποίηση έγινε ως εξής:

- Στις διχοτομημένες ερωτήσεις, η πρώτη απάντηση αντιστοιχίστηκε στο 1 και η δεύτερη στο 2.
- Στις ερωτήσεις επιλογής, όπου ο ερωτώμενος είχε τη δυνατότητα να επιλέξει μία μόνο απάντηση, σε κάθε απάντηση αντιστοιχίστηκε ένα αριθμός, π.χ. 1 = Πάρα πολύ, 2 = Πολύ, 3 = Αρκετά, 4 = Λίγο, 5 = Καθόλου.
- Στις ερωτήσεις επιλογής, όπου ο ερωτώμενος μπορούσε να επιλέξει περισσότερες από μία απαντήσεις, η κάθε επιλογή κωδικοποιήθηκε ξεχωριστά ως διχοτομημένη, π.χ. 1 = Ναι, επιλέχθηκε, 0 = Όχι, δεν επιλέχθηκε
- Στις ερωτήσεις ιεράρχησης, κωδικοποιήθηκε ξεχωριστά η κάθε επιλογή, σύμφωνα με τη σειρά κατάταξης που επέλεξε ο ερωτώμενος.



Μετά τη μεταφορά και κωδικοποίηση των στοιχείων, έγινε επεξεργασία και παρουσίαση των δεδομένων, ως εξής;

- Πίνακες συχνοτήτων με την ποσοστιαία ανάλυση, διαγράμματα για την καλύτερη απεικόνιση αυτών και υπολογισμός μέσης τιμής (mean) και τυπικής απόκλισης (standard deviation), όπου κρίνεται απαραίτητο.
- Έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha
- Πίνακες συνάφειας/διασταύρωσης δύο μεταβλητών με ποσοστιαία ανάλυση, παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα ανά κατηγορία.
- Πίνακες συσχετίσεων για την εκτίμηση αν δύο δείγματα, που αποτελούνται από δεδομένα συχνοτήτων, διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους, παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα του t-test ανεξάρτητων δειγμάτων.
- Υπολογισμός του συντελεστή συσχέτισης Pearson, για τη διερεύνηση ύπαρξης συσχέτισης μεταξύ δύο συνεχών μεταβλητών,
- Ανάλυση απλής παλινδρόμησης για την πρόβλεψη της τιμής μιας μεταβλητής με βάση της τιμής κάποιας άλλης μεταβλητής.
- Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης, για την πρόβλεψη της τιμής μιας μεταβλητής με βάση τις τιμές περισσότερων άλλων μεταβλητών.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1. Ανάλυση δεδομένων και παρουσίαση ευρημάτων των ερωτώμενων υπαλλήλων

3.1.1. Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος

Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τέσσερεις ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του υπό μελέτη πληθυσμού. Αποσαφηνίζονται τα βασικότερα χαρακτηριστικά των ατόμων του δείγματος και δημιουργείται μια ολοκληρωμένη εικόνα γι' αυτά. Τα προσωπικά στοιχεία του δείγματος συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα.

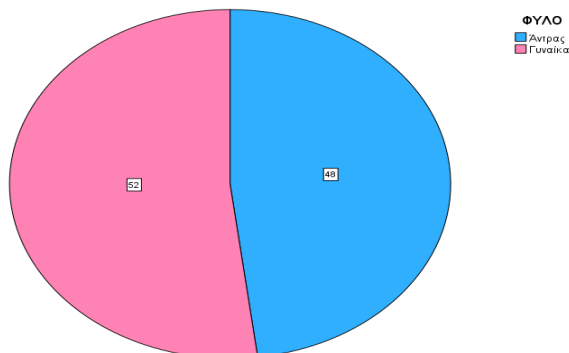
Πίνακας 1: Συχνότητες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των υπαλλήλων

Κατηγορία	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Φύλο		
Άνδρας	48	48%
Γυναίκα	52	52%
Άλλο	0	0%
Ηλικία		
18 – 30 ετών	1	1%
31 – 41 ετών	2	2%
41 – 50 ετών	39	39%
51 – 60 ετών	51	51%
Άνω των 61 ετών	7	7%
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμος/η	15	15%
Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	7	7%
Έγγαμος/η με παιδιά	78	78%
Εκπαίδευση		
Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης	5	5%
Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	33	33%
Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Τεχν/κής Εκπαίδευσης	11	11%
Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Παν/κής Εκπαίδευσης	21	21%
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών	28	28%
Κάτοχος Διδακτορικού διπλώματος	1	1%
Άλλο	1	1%



1. Φύλο

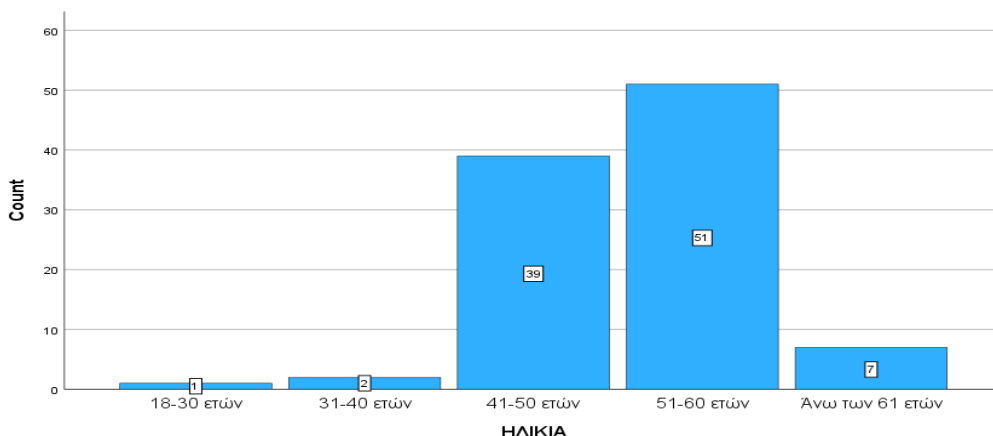
Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα ανήκει στο γυναικείο φύλο. Συγκεκριμένα, πήραν μέρος στην έρευνα 48 άντρες, αριθμός που αντιστοιχεί στο ποσοστό 48% του συνόλου των ερωτώμενων και 52 γυναίκες, που αντιστοιχεί στο ποσοστό 52%.



Διάγραμμα 3: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Φύλο"

2. Ηλικία

Στην έρευνα πήραν μέρος άτομα ηλικίας μεγαλύτερα των 18 ετών, η πλειοψηφία των οποίων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 51-60 ετών με ποσοστό 51%. Ακολουθούν, η ομάδα 41-50 ετών με ποσοστό 39%, η ομάδα άνω των 61 ετών με ποσοστό 7%, η ομάδα 31-40 με ποσοστό 2% και τέλος η ομάδα 18-30 ετών με ποσοστό 1%.



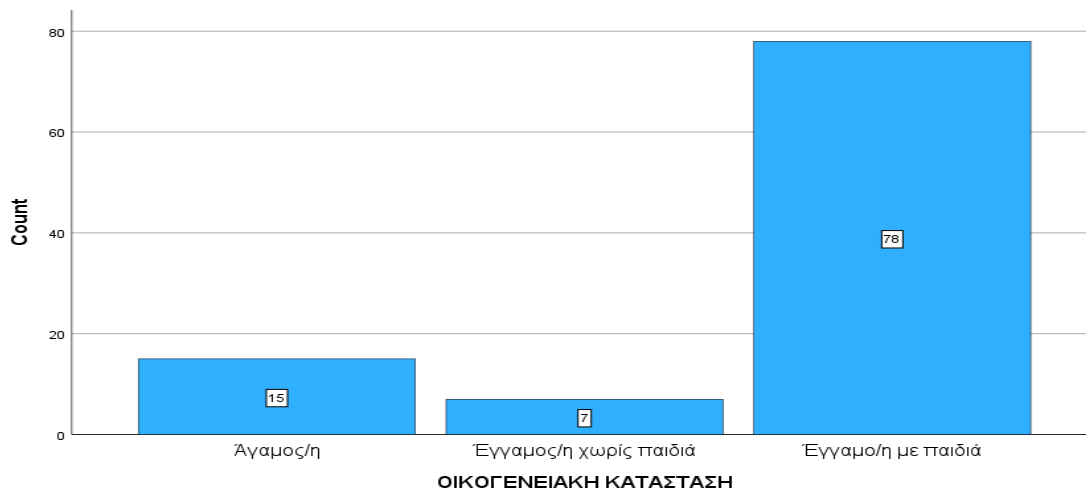
Διάγραμμα 4: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ηλικία"

..



3. Οικογενειακή κατάσταση

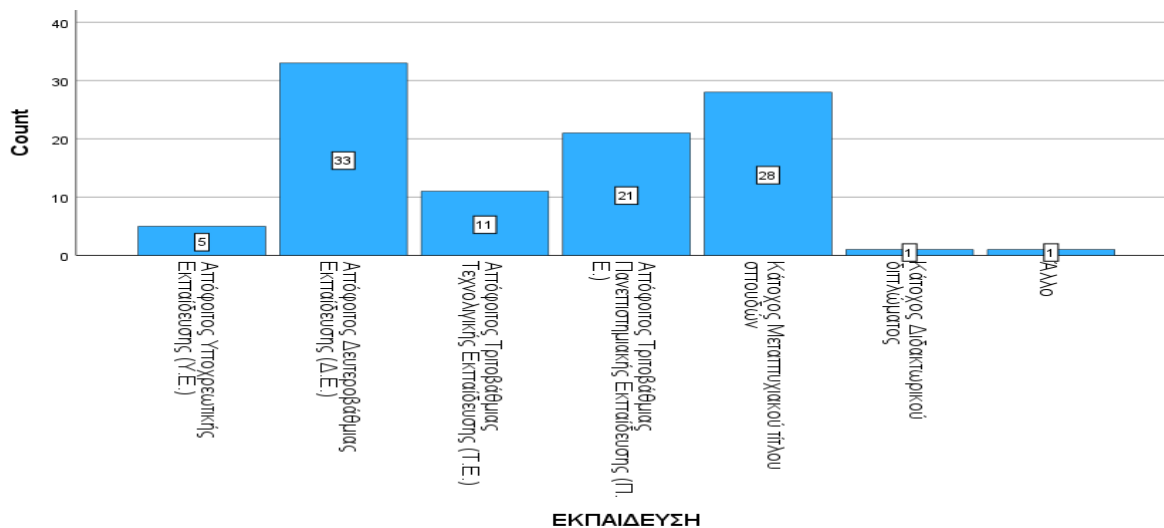
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι έγγαμοι με παιδιά με ποσοστό 78%, ακολουθούν οι άγαμοι με ποσοστό 15% και τέλος οι έγγαμοι χωρίς παιδιά με ποσοστό 7%.



Διάγραμμα 5: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Οικογενειακή κατάσταση"

4. Επίπεδο εκπαίδευσης

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (33%), είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.), 28 άτομα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, 21 άτομα είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.), 11 άτομα είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.), 5 άτομα είναι απόφοιτος/η Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.), 1 άτομο είναι κάτοχος/η διδακτορικού διπλώματος και άλλο 1 άτομο κάποιου άλλου επιπέδου εκπαίδευσης.



Διάγραμμα 6: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Εκπαίδευση"



3.1.2 Ανάλυση υπηρεσιακών στοιχείων του δείγματος των υπαλλήλων

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει πέντε ερωτήσεις που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση των ατόμων του δείγματος. Παρακάτω παρουσιάζονται οι συχνότητες αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου, για την αποσαφήνιση των υπηρεσιακών στοιχείων του δείγματος του υπό μελέτη πληθυσμού.

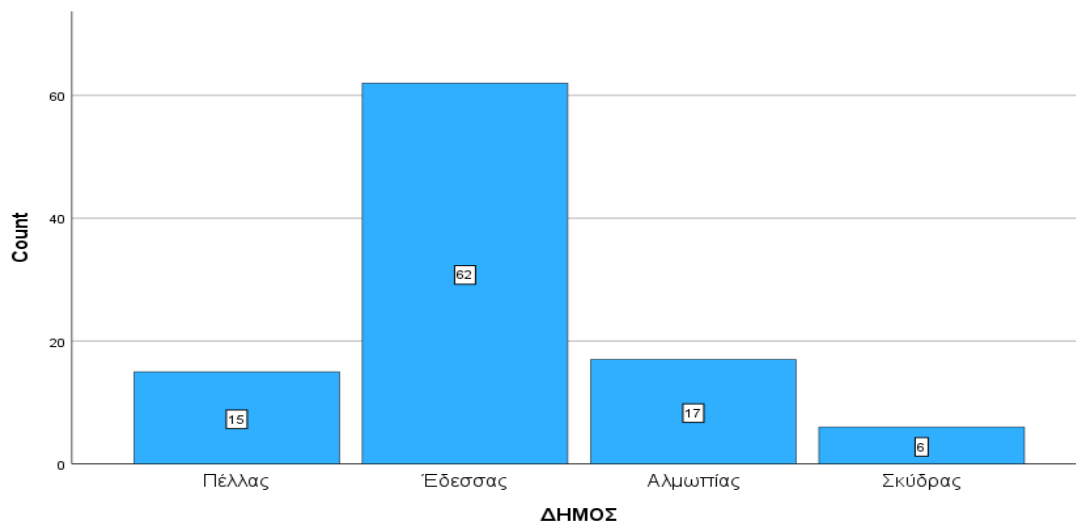
Πίνακας 2: Συχνότητες για τα υπηρεσιακά στοιχεία του δείγματος

Κατηγορία	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Δήμος στον οποίο υπηρετείτε		
Πέλλας	15	15%
Έδεσσας	62	62%
Αλμωπίας	17	17%
Σκύδρας	6	6%
Σχέση εργασίας		
Μόνιμος/η	72	72%
Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.)	28	28%
Κατηγορία Εκπαίδευσης		
Υποχρεωτική Εκπαίδευση (Υ.Ε.)	5	5%
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δ.Ε.)	35	35%
Τεχνολογική Εκπαίδευση (Τ.Ε.)	13	13%
Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (Π.Ε.)	47	47%
Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο		
0 – 10	8	8%
11 -20	38	38%
21 – 30	49	49%
31 και άνω	5	5%
Ιδιότητα στο Δήμο		
Υπάλληλος	69	69%
Προϊστάμενος/η Τμήματος	26	26%
Προϊστάμενος/η Διεύθυνσης	5	5%



5. Δήμος εργασίας

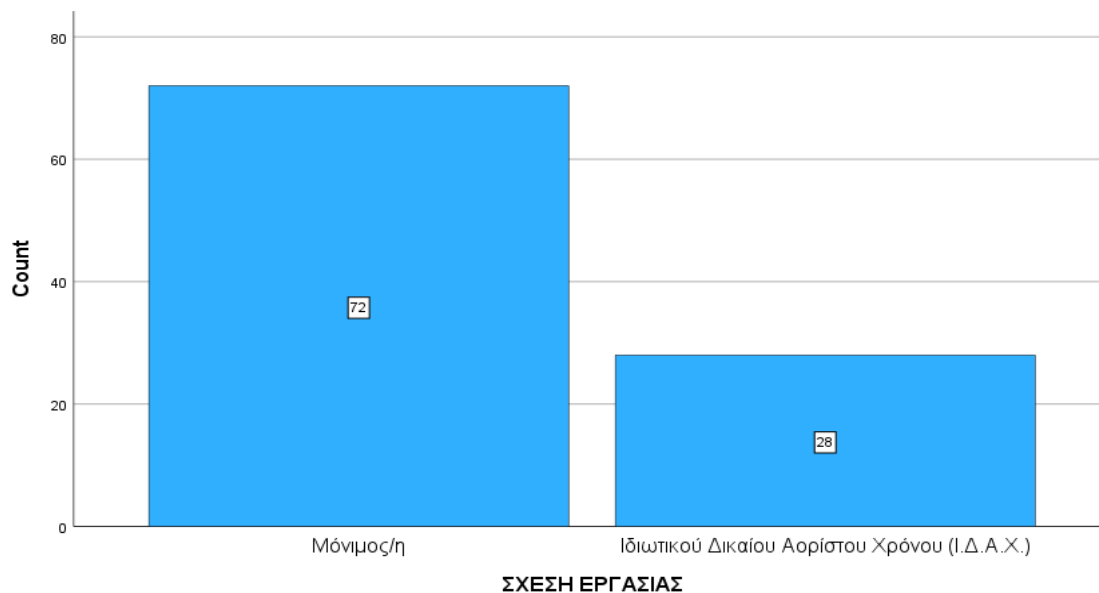
Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα εργάζονται στο Δήμο Έδεσσας. Συγκεκριμένα στο Δήμο Έδεσσας εργάζονται τα 62 άτομα, στο Δήμο Αλμωπίας εργάζονται 17 άτομα, στο Δήμο Πέλλας εργάζονται 15 άτομα και στον Δήμο Σκύδρας 6 άτομα.



Διάγραμμα 7: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Δήμος εργασίας"

6. Σχέση εργασίας

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 72%, είναι μόνιμοι υπάλληλοι, ενώ ποσοστό 28% είναι υπάλληλοι Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.).

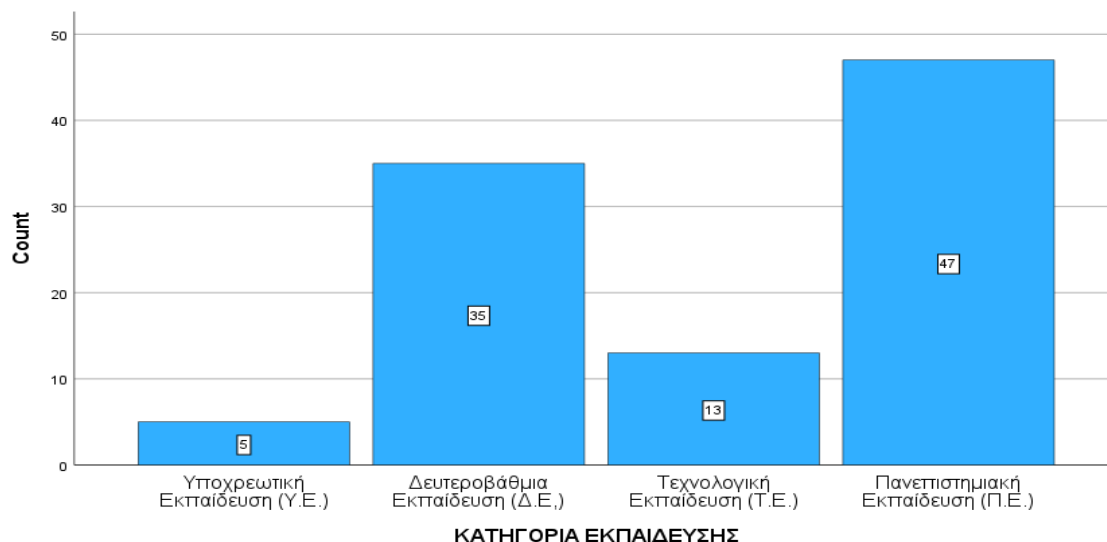


Διάγραμμα 8: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Σχέση εργασίας"



7. Κατηγορία εκπαίδευσης

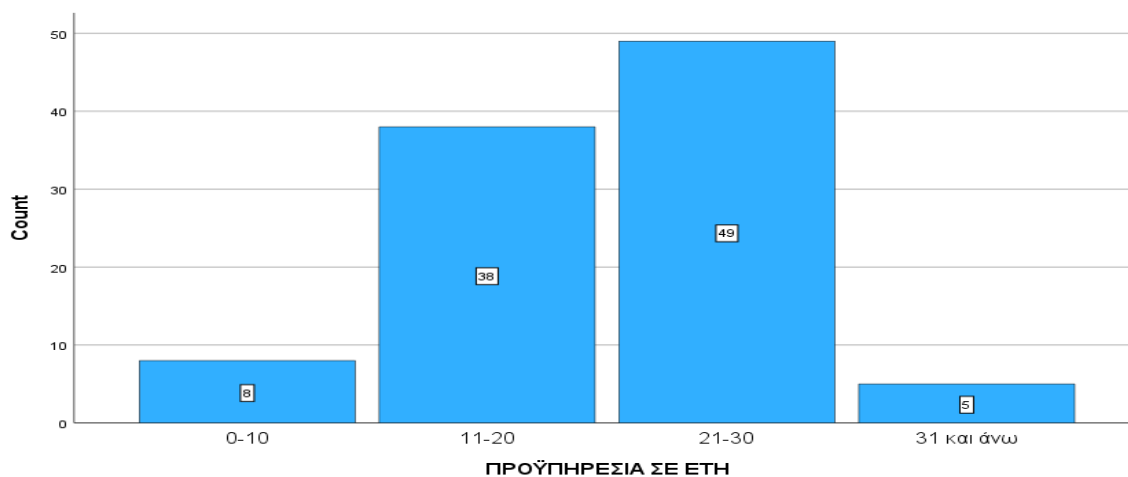
Μεγάλο ποσοστό των ερωτώμενων (47%) ανήκει στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, 35% ανήκει στην κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, 13% ανήκει στην κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και 5% στην κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης.



Διάγραμμα 9: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Κατηγορία εκπαίδευσης"

8. Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο

Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες (49%), υπηρετούν από 21 έως 30 έτη, δεύτεροι στη σειρά έρχονται αυτοί που υπηρετούν από 11 έως 20 έτη, με ποσοστό 38%, ακολουθούν αυτοί που υπηρετούν έως 10 έτη, με ποσοστό 8% και τελευταίοι στη σειρά έρχονται αυτοί που υπηρετούν πάνω από 31 έτη, με ποσοστό 5%.

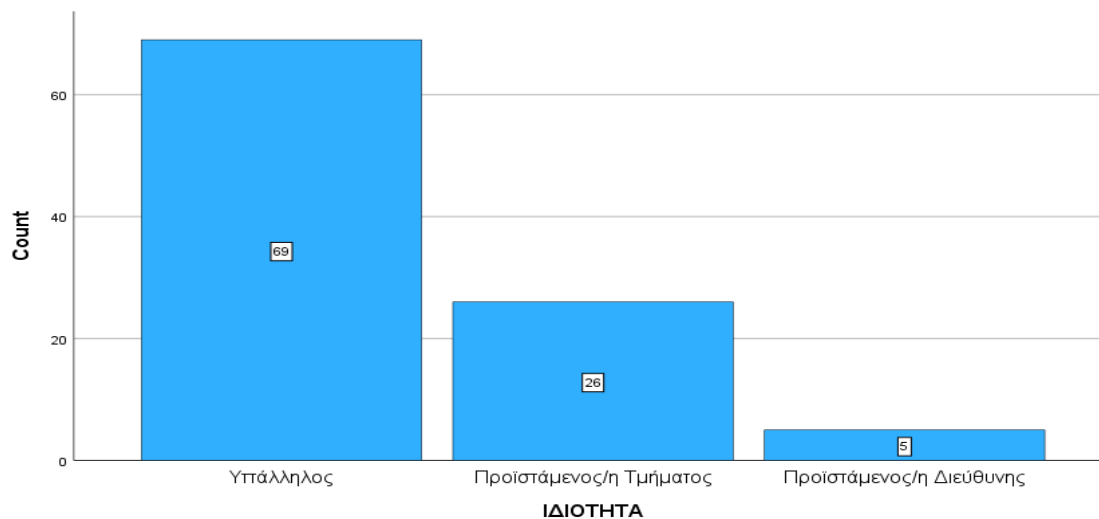


Διάγραμμα 10: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο"



9. Ιδιότητα στο Δήμο

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων, με ποσοστό 69%, είναι υπάλληλοι, οι επόμενοι στη σειρά είναι προϊστάμενοι τμήματος με ποσοστό 26% και τελευταίοι είναι οι προϊστάμενοι διεύθυνσης με ποσοστό 5%.



Διάγραμμα 11: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ιδιότητα στο Δήμο"

3.1.3 Ανάλυση επιπλέον προσόντων του δείγματος των δημοτικών υπαλλήλων

Η Τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει δύο ερωτήσεις που αφορούν τα επιπλέον προσόντα των δημοτικών υπαλλήλων και συγκεκριμένα τη γνώση ξένης γλώσσας και τη γνώση χρήσης υπολογιστών. Τα προσόντα αυτά και ιδιαίτερα η γνώση χρήσης υπολογιστών, έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην παροχή υπηρεσιών με τηλεργασία, κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19. Παρακάτω παρουσιάζονται οι συχνότητες αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου.

10. Γνώση ξένη γλώσσας

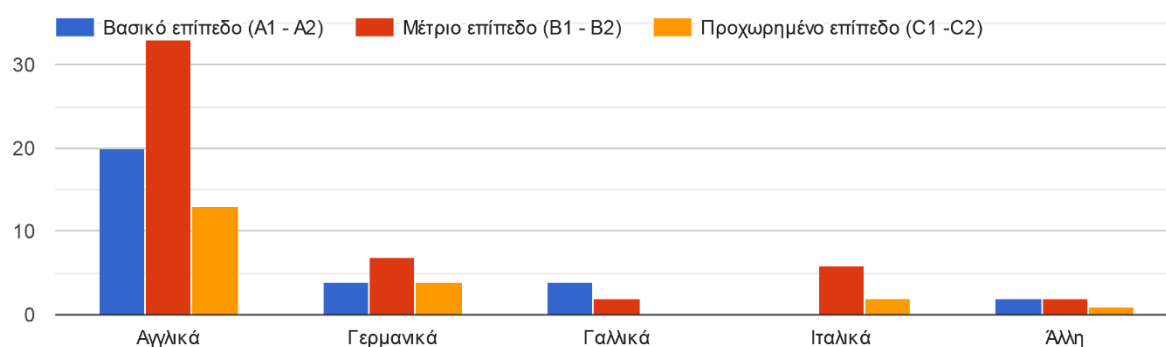
Το 66% των συμμετεχόντων γνωρίζει την αγγλική γλώσσα, το 33% σε μέτριο επίπεδο, το 20% σε βασικό επίπεδο και το 13% σε προχωρημένο επίπεδο. Το 15% των συμμετεχόντων γνωρίζει τη γερμανική γλώσσα, το 6% γνωρίζει τη γαλλική γλώσσα, το 8% γνωρίζει την ιταλική γλώσσα και το 5% γνωρίζει κάποια άλλη γλώσσα.



Πίνακας 3: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Γνώση ξένης γλώσσας"

Κατηγορία	Επίπεδο	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Αγγλικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	20	20%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	33	33%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	13	13%
Γερμανικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	4	4%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	7	7%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	4	4%
Γαλλικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	4	4%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	2	2%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	0	0%
Ιταλικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	0	0%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	6	6%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	2	2%
Άλλη	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	2	2%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	2	2%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	1	1%

10. Γνώση Ξένης γλώσσας (αν υπάρχει)



Διάγραμμα 12: Επίπεδο γνώσης ξένης γλώσσας



11. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών

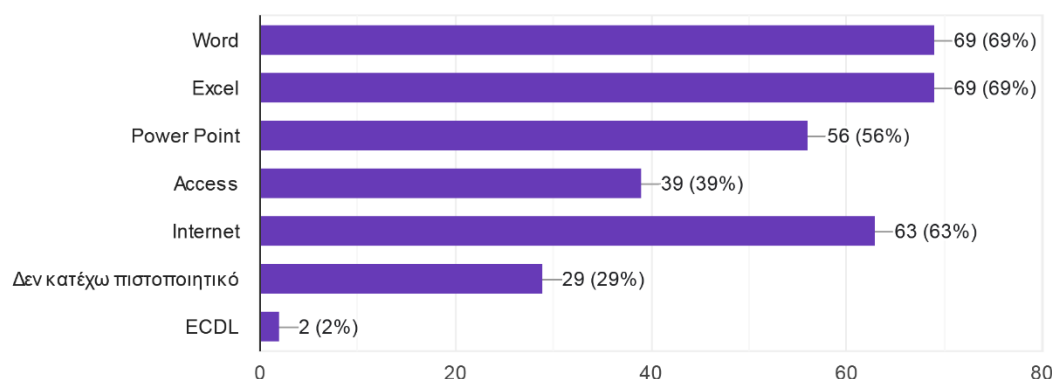
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλ. 25 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση των προγραμμάτων Word και Excel, 22 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση του Internet, 19 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση του προγράμματος Power Point, 15 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση του προγράμματος Access και 15 άτομα δεν κατέχουν πιστοποιητικό για γνώση χρήσης υπολογιστών.

Πίνακας 4: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών"

Κατηγορία	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Word	68	68%
Excel	68	68%
Power Point	55	55%
Access	40	40%
Internet	62	62%
Άλλο	2	2%
Δεν κατέχω πιστοποιητικό	29	29%

11. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών

100 απαντήσεις



Διάγραμμα 13: Συχνότητες για την πιστοποιημένη γνώση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών

3.1.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων σχετικά με την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων

Η τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει δεκαπέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία ερώτηση ανοικτού τύπου που αφορούν την



επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων. Παρακάτω παρουσιάζονται οι συχνότητες μεταβλητών αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου.

12. Ποιοι φορείς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων πιστεύετε ότι είναι καταλληλότεροι;

Η πλειοψηφία των απαντήσεων δείχνει ότι το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) είναι "Πάρα πολύ κατάλληλος" (51%) φορέας επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων, η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.) είναι "Πολύ κατάλληλος" (31%) φορέας επιμόρφωσης, το Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης Πανεπιστημίου είναι "Αρκετά κατάλληλος" (24%) φορέας επιμόρφωσης, η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης είναι "Αρκετά κατάλληλος" (31%) φορέας επιμόρφωσης και τέλος ο Δήμος-Θεσμός Μέντορα είναι "Αρκετά κατάλληλος" (20%) και «Πολύ λίγο κατάλληλος» (20%) φορέας επιμόρφωσης. Η κατάταξη των απαντήσεων έγινε από το 1=πιο κατάλληλος έως το 5=λιγότερο κατάλληλος Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. έχει το μικρότερο μέσο όρο (2,22), δηλ. είναι ο καταλληλότερος φορέας επιμόρφωσης, ενώ ο Δήμος-Θεσμός Μέντορα έχει το μεγαλύτερο μέσο όρο (3,29), δηλ. είναι ο λιγότερο κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης.

Πίνακας 5: Καταλληλότητα φορέων επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων

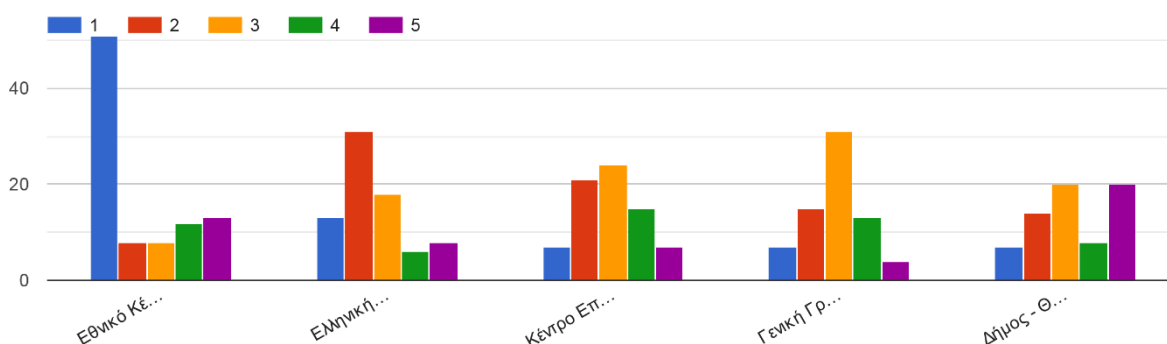
Φορέας		Πάρα πολύ κατάλληλος	Πολύ κατάλληλος	Αρκετά κατάλληλος	Λίγο κατάλληλος	Πολύ λίγο κατάλληλος
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Συχνότητα	51	8	8	12	13
	Ποσοστό	51%	8%	8%	12%	13%
Ε.Ε.Τ.Α.Α.	Συχνότητα	13	31	18	6	8
	Ποσοστό	13%	31%	18%	6%	8%
Κ.Ε.Δ.Β.Μ. Πανεπιστημίου	Συχνότητα	7	21	24	15	7
	Ποσοστό	7%	21%	24%	15%	7%
Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.	Συχνότητα	7	15	31	13	4
	Ποσοστό	7%	15%	31%	13%	4%
Δήμος- Θεσμός Μέντορα	Συχνότητα	7	14	20	8	20
	Ποσοστό	7%	14%	20%	8%	20%



Πίνακας 6: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση για τους φορείς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων

		Statistics				
		Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης	Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης	Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης Πανεπιστημίου	Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης	Δήμος - Θεσμός μέντορα
N	Valid	92	76	74	70	69
	Missing	8	24	26	30	31
Mean		2,22	2,54	2,92	2,89	3,29
Std. Deviation		1,554	1,183	1,120	1,015	1,351
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5

12. Ποιοι φορείς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων πιστεύετε ότι είναι καταλληλότεροι;



Διάγραμμα 14: Συχνότητες για την καταλληλότητα των φορέων επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων

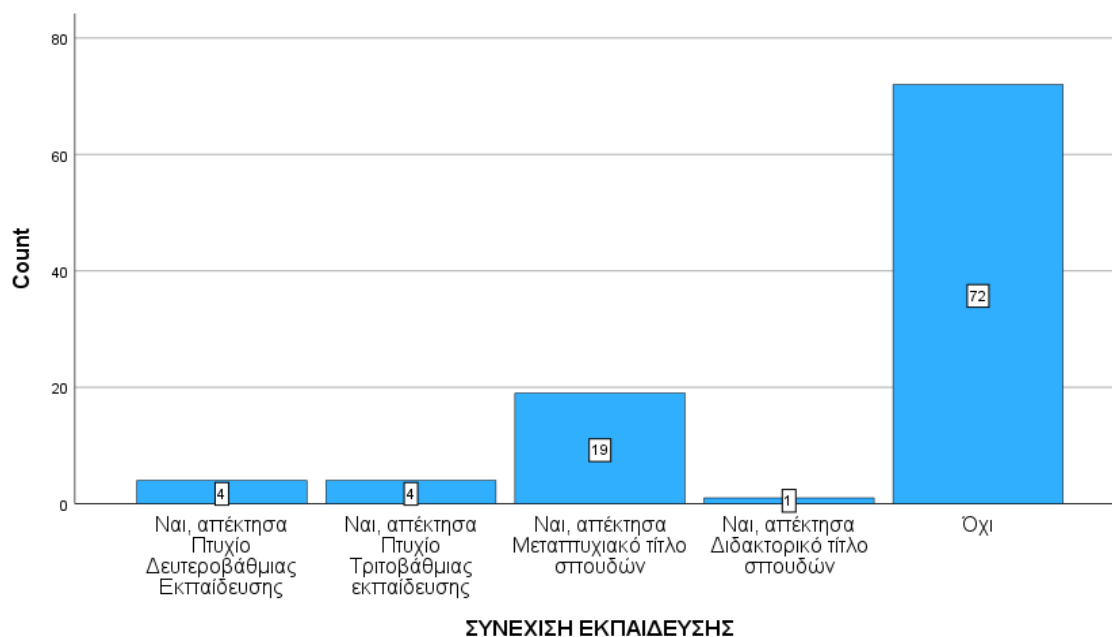
13. Συνεχίσατε την εκπαίδευσή σας μετά το διορισμό σας;

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες με ποσοστό 72%, δεν συνέχισαν την εκπαίδευσή τους μετά το διορισμό. Ποσοστό 28% συνέχισε τις σπουδές και συγκεκριμένα 19% απέκτησαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, 4% απέκτησαν πτυχίο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ποσοστό 4% απέκτησαν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μόνο 1% απέκτησε διδακτορικό τίτλο σπουδών.



Πίνακας 7: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Συνέχιση εκπαίδευσης"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, απέκτησα Πτυχίο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	4	4,0	4,0	4,0
	Ναι, απέκτησα Πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	4	4,0	4,0	8,0
	Ναι, απέκτησα Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών	19	19,0	19,0	27,0
	Ναι, απέκτησα Διδακτορικό τίτλο σπουδών	1	1,0	1,0	28,0
	Όχι	72	72,0	72,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0



Διάγραμμα 15: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Συνέχιση εκπαίδευσης"

14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα παρακολούθησατε τα έτη 2018-2019; (πριν την πανδημία covid-19)

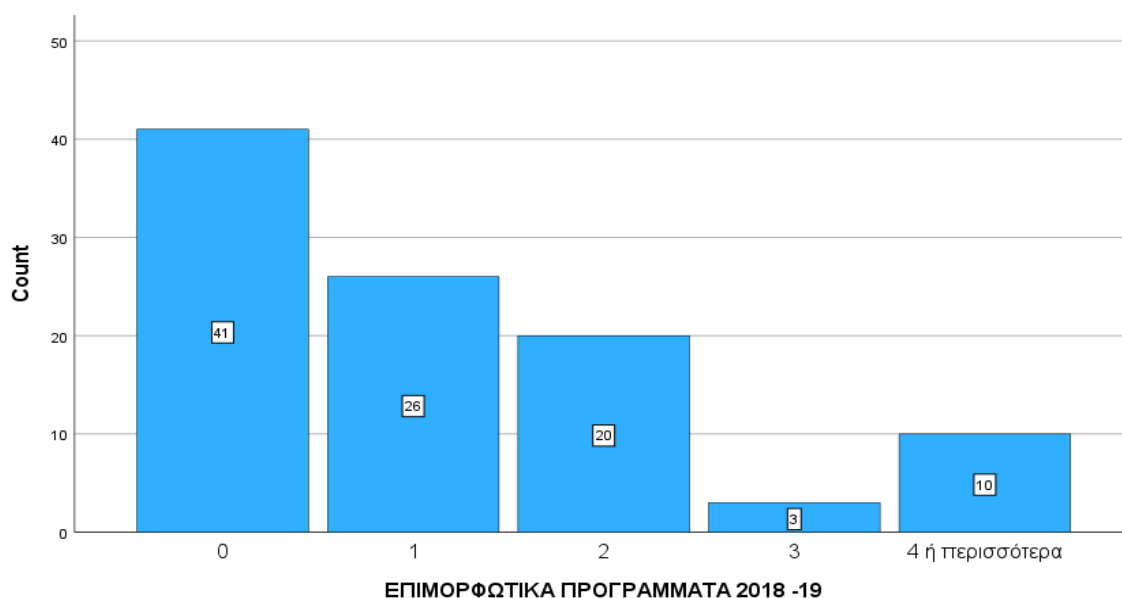
Ποσοστό 41% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν παρακολούθησε κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα τη διετία 2018-19, ποσοστό 26% παρακολούθησε 1 επιμορφωτικό πρόγραμμα, ποσοστό 20% παρακολούθησε 2 προγράμματα, ποσοστό 3% παρακολούθησαν 3 και ποσοστό 10% παρακολούθησαν 4 ή περισσότερα προγράμματα.



Πίνακας 8: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-19

ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ 2018-19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	41	41,0	41,0	41,0
	1	26	26,0	26,0	67,0
	2	20	20,0	20,0	87,0
	3	3	3,0	3,0	90,0
	4 ή περισσότερα	10	10,0	10,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0



Διάγραμμα 16: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-19

15. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα παρακολουθήσατε τα έτη 2021-2022; (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)

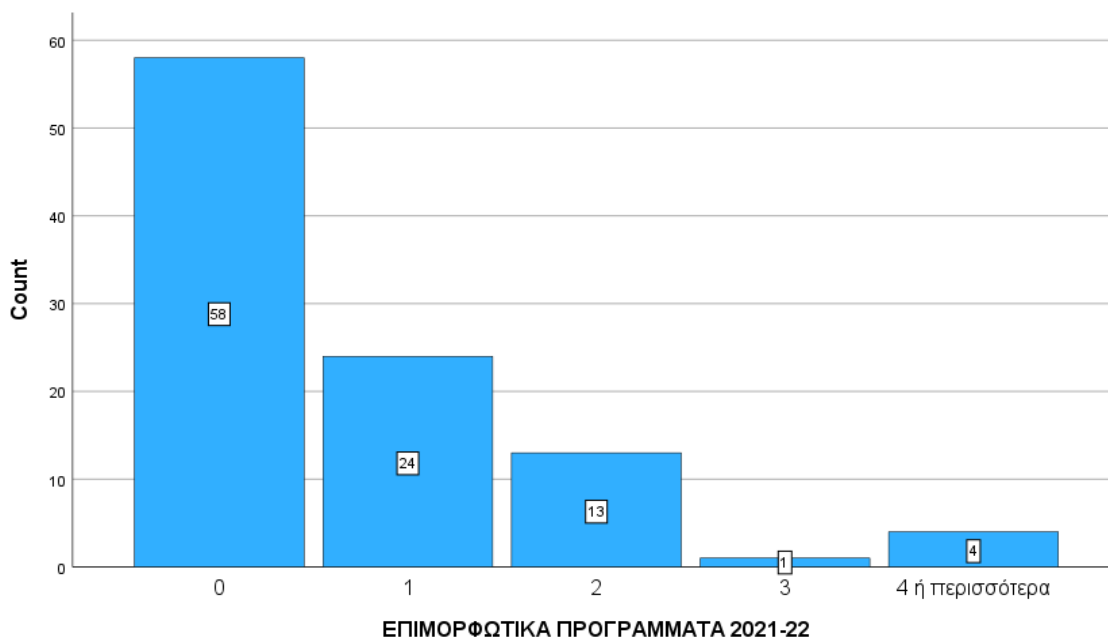
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα, που ανέρχεται σε ποσοστό 58%, δεν παρακολούθησε κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα τη διετία 2021-22, ποσοστό 24% παρακολούθησε 1 πρόγραμμα, ποσοστό 13% παρακολούθησε 2 προγράμματα, ποσοστό 1% παρακολούθησε 3 επιμορφωτικά προγράμματα και ποσοστό 4% παρακολούθησε 4 ή περισσότερα προγράμματα.



Πίνακας 9: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-22

ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ 2021-22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	58	58,0	58,0	58,0
	1	24	24,0	24,0	82,0
	2	13	13,0	13,0	95,0
	3	1	1,0	1,0	96,0
	4 ή περισσότερα	4	4,0	4,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0



Διάγραμμα 17: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-22

16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμπόδισαν να συμμετέχετε σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19;

Τους περισσότερους συμμετέχοντες στην έρευνα με ποσοστό 63% δεν τους εμπόδισε "Καθόλου" η "Μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες" στη συμμετοχή τους σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το 57% των συμμετεχόντων απάντησε ότι δεν τους εμπόδισε "Καθόλου" η "Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού", ο λόγος "Μη αποτελεσματική η εξ αποστάσεως εκπαίδευση" δεν εμπόδισε "Καθόλου" τους περισσότερους συμμετέχοντες με ποσοστό 42%, η «Έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των επιμορφούμενων δεν

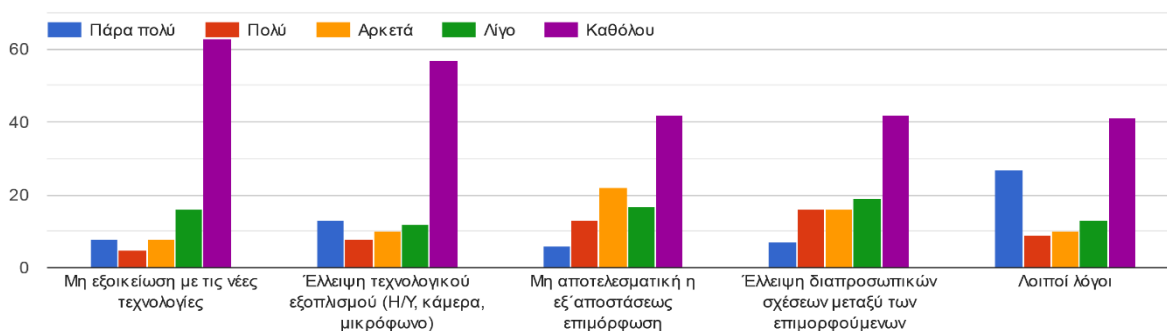


εμπόδισε “Καθόλου” τους περισσότερους συμμετέχοντες με ποσοστό 42% και τέλος “Λοιποί λόγοι” “Καθόλου” δεν εμπόδισαν τους περισσότερους συμμετέχοντες με ποσοστό 41%.

Πίνακας 10: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή δημοτικών υπαλλήλων σε εξ' αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19

Λόγοι		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες	Συχνότητα	8	5	8	16	63
	Ποσοστό	8%	5%	8%	16%	63%
Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού	Συχνότητα	13	8	10	12	57
	Ποσοστό	13%	8%	10%	12%	57%
Μη αποτελεσματική η εξ αποστάσεως επιμόρφωση	Συχνότητα	6	13	22	17	42
	Ποσοστό	6%	13%	22%	17%	42%
Έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων	Συχνότητα	7	16	16	19	42
	Ποσοστό	7%	16%	16%	19%	42%
Λοιποί λόγοι	Συχνότητα	27	9	10	13	41
	Ποσοστό	27%	9%	10%	13%	41%

16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμπόδισαν να συμμετέχετε σε εξ' αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19;



Διάγραμμα 18: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας



17. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα;

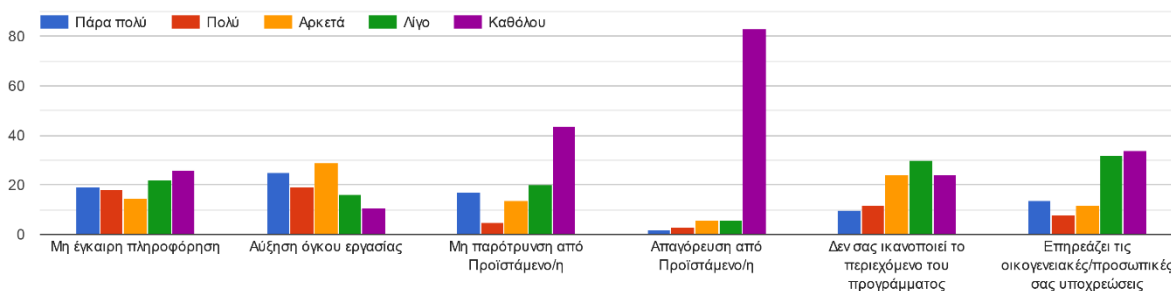
Ποσοστό 26% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η μη έγκαιρη πληροφόρηση δεν εμποδίζει "Καθόλου" τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα/ημερίδες, το 29% πιστεύει ότι η αύξηση του όγκου εργασίας εμποδίζει "Αρκετά" τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα/ημερίδες. Το 44% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι δεν τους εμποδίζει "Καθόλου" η μη παρότρυνση από τον/την Προϊστάμενο/η, το 83% απάντησε ότι η απαγόρευση από τον/την Προϊστάμενο επίσης δεν τους εμποδίζει "Καθόλου". Ποσοστό 24% απάντησε ότι τους εμποδίζει "Αρκετά" το γεγονός ότι δεν τους ικανοποιεί το περιεχόμενο των προγραμμάτων, ενώ το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι δεν τους εμποδίζει "Καθόλου" αυτός ο λόγος. Το 34% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι οι οικογενειακές/προσωπικές τους υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν "Καθόλου" τη συμμετοχή τους.

Πίνακας 11: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα

Λόγοι		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη έγκαιρη πληροφόρηση	Συχνότητα	19	18	15	22	26
	Ποσοστό	19%	18%	15%	22%	26%
Αύξηση όγκου εργασίας	Συχνότητα	25	19	29	16	11
	Ποσοστό	25%	19%	29%	16%	11%
Μη παρότρυνση από Προϊστάμενο/η	Συχνότητα	17	5	14	20	44
	Ποσοστό	17%	5%	14%	20%	44%
Απαγόρευση από Προϊστάμενο/η	Συχνότητα	2	3	6	6	83
	Ποσοστό	2%	3%	6%	6%	83%
Δεν σας ικανοποιεί το περιεχόμενο του προγράμματος	Συχνότητα	10	12	24	30	24
	Ποσοστό	10%	12%	24%	30%	24%
Επηρεάζει τις οικογενειακές/προσωπικές σας υποχρεώσεις	Συχνότητα	14	8	12	32	34
	Ποσοστό	14%	8%	12%	32%	34%



17. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα;



Διάγραμμα 19: Συχνότητες για τους λόγους που εμποδίζουν τη συμμετοχή δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα

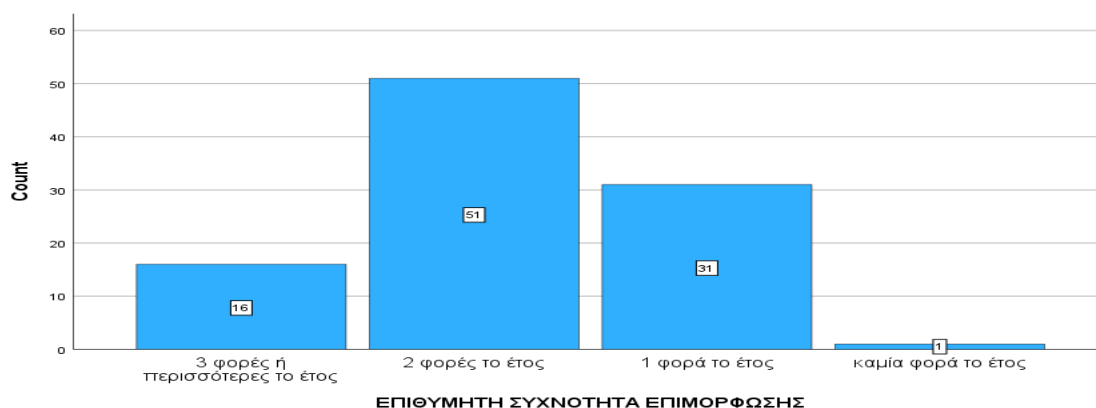
18. Πόσο συχνά πιστεύετε ότι θα πρέπει να επιμορφώνεται το προσωπικό των Δήμων;

Ποσοστό 51% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνεται το προσωπικό των Δήμων 2 φορές το έτος, το 31% πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνεται μία φορά το έτος, το 16% πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνεται 3 ή περισσότερες φορές το έτος και το 1% πιστεύει ότι δεν πρέπει να επιμορφώνεται.

Πίνακας 12: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης

ΕΠΙΘΥΜΗΤΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 φορές ή περισσότερες το έτος	16	16,0	16,2	16,2
	2 φορές το έτος	51	51,0	51,5	67,7
	1 φορά το έτος	31	31,0	31,3	99,0
	καμία φορά το έτος	1	1,0	1,0	100,0
	Total	99	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		100	100,0		



Διάγραμμα 20: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης

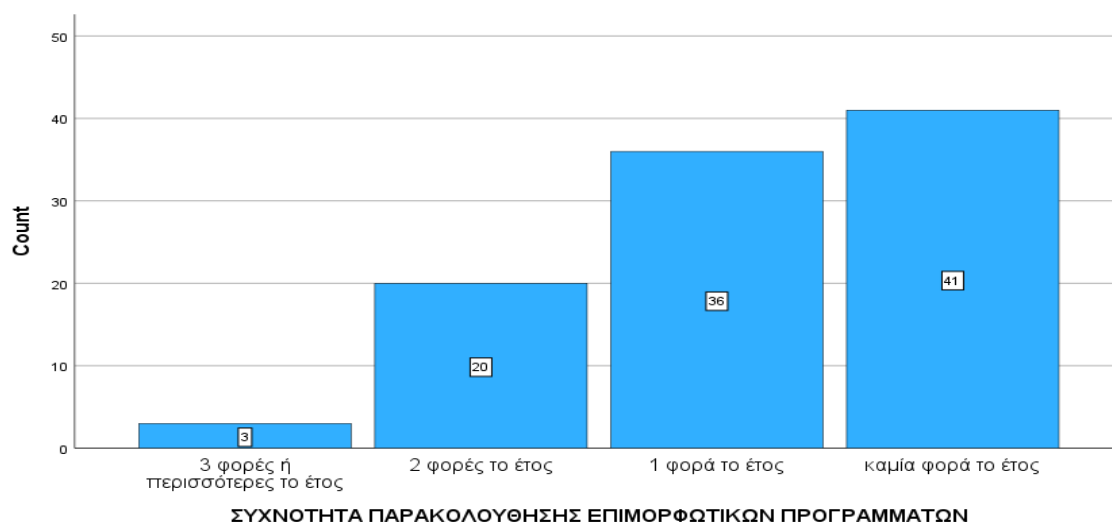


19. Πόσο συχνά παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα;

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι το 41% των συμμετεχόντων δεν επιμορφώνεται καθόλου κατά τη διάρκεια του έτους, το 36% επιμορφώνεται 1 φορά το έτος, το 20% επιμορφώνεται 2 φορές το έτος και το 3% επιμορφώνεται 3 ή περισσότερες φορές το έτος.

Πίνακας 13: Συχνότητα επιμόρφωσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 φορές ή περισσότερες το έτος	3	3,0	3,0	3,0
	2 φορές το έτος	20	20,0	20,0	23,0
	1 φορά το έτος	36	36,0	36,0	59,0
	καμία φορά το έτος	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Διάγραμμα 21: Συχνότητα επιμόρφωσης

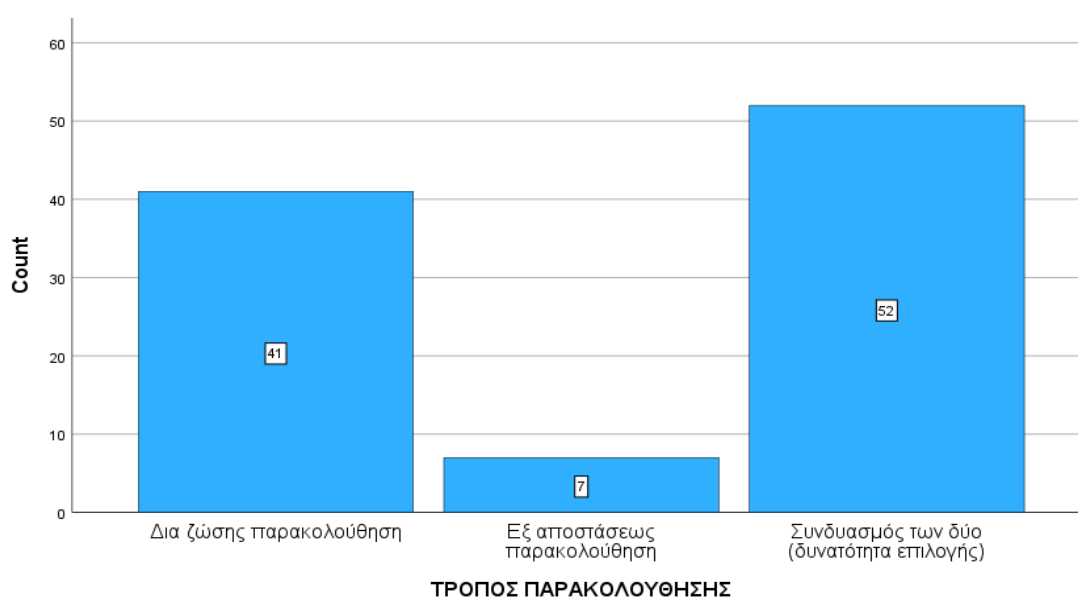
20. Ποιος τρόπος παρακολούθησης θεωρείτε ότι είναι πιο κατάλληλος για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης;

Ποσοστό 52% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι ο συνδυασμός της δια ζώσης και της εξ αποστάσεως παρακολούθησης είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης, το 41% πιστεύει ότι η δια ζώσης παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος, ενώ μόνο το 7% πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.



Πίνακας 14: Τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δια ζώσης παρακολούθηση	41	41,0	41,0	41,0
	Εξ αποστάσεως παρακολούθηση	7	7,0	7,0	48,0
	Συνδυασμός των δύο (δυνατότητα επιλογής)	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



Διάγραμμα 22: Τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων

21. Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων;

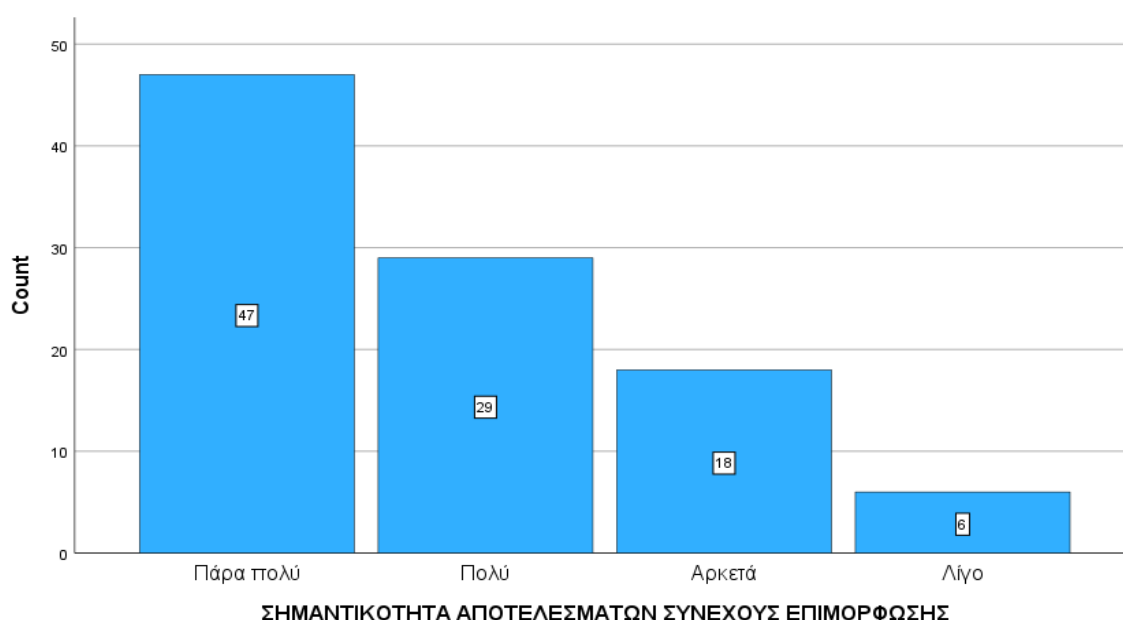
Το 47% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι "Πάρα πολύ" σημαντικά τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων. Ποσοστό 29% δήλωσε ότι είναι "Πολύ" σημαντικά, ποσοστό 18% δήλωσε ότι είναι "Αρκετά" σημαντικά και μόνο ποσοστό 6% δήλωσε ότι είναι "Λίγο" σημαντικά.



Πίνακας 15: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης υπαλλήλων

**ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΣΥΝΕΧΟΥΣ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	47	47,0	47,0	47,0
	Πολύ	29	29,0	29,0	76,0
	Αρκετά	18	18,0	18,0	94,0
	Λίγο	6	6,0	6,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	



Διάγραμμα 23: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης υπαλλήλων

22. Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση / κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;

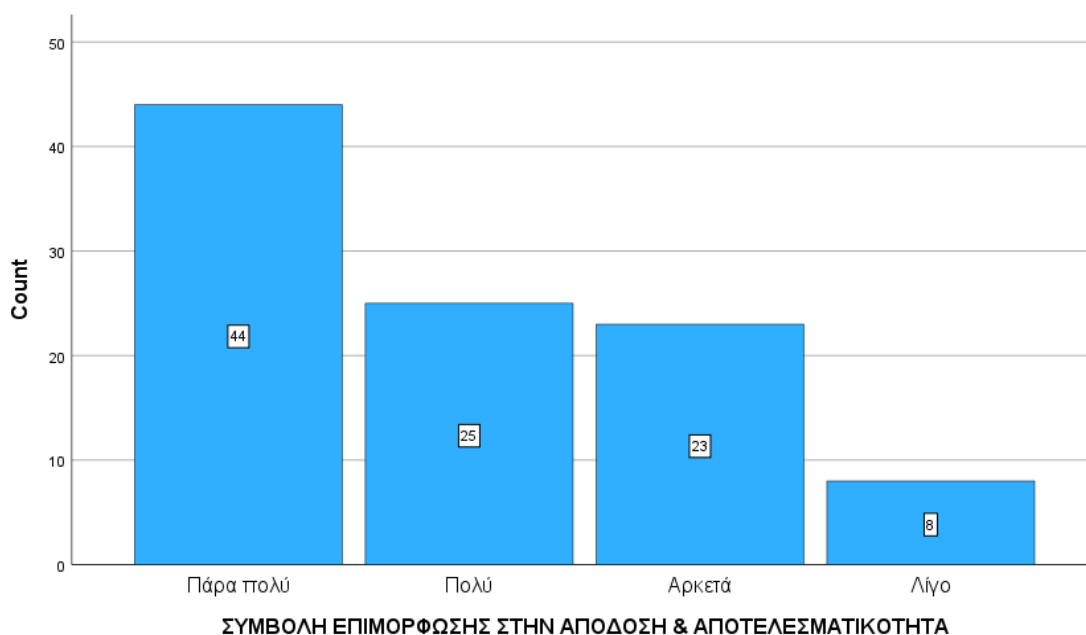
Ποσοστό 44% των συμμετεχόντων, πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση συμβάλει "Πάρα πολύ" στην εργασιακή απόδοση και την αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων. Ποσοστό 25% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι συμβάλει "Πολύ", ποσοστό 23% πιστεύει ότι συμβάλει "Αρκετά" και ποσοστό 8% πιστεύει ότι συμβάλει "Λίγο".



Πίνακας 16: Συμβολή της επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων στην απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους

ΣΥΜΒΟΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	44	44,0	44,0	44,0
	Πολύ	25	25,0	25,0	69,0
	Αρκετά	23	23,0	23,0	92,0
	Λίγο	8	8,0	8,0	100,0
	Total		100	100,0	100,0



Διάγραμμα 24: Συμβολή της επιμόρφωσης στην απόδοση και την αποτελεσματικότητα

23. Ποιοι και πόσο ωφελούνται από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων;

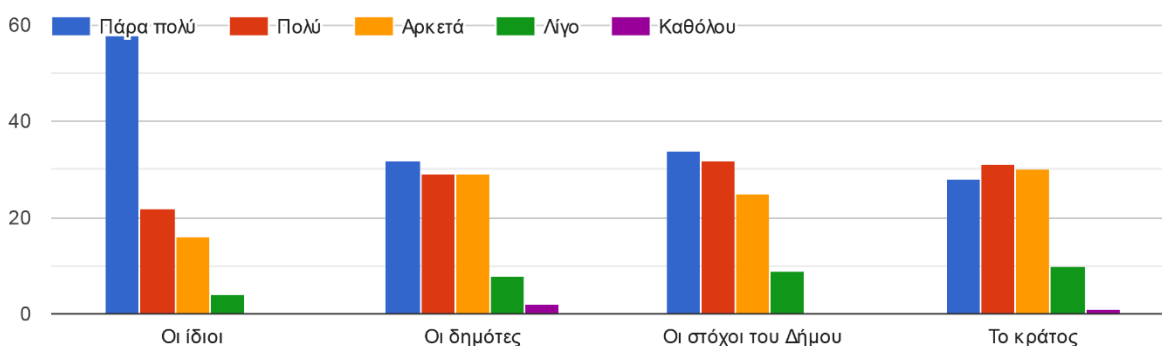
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα το ποσοστό των οποίων ανέρχεται σε 58%, απάντησαν ότι οι ίδιοι οι δημοτικοί υπάλληλοι ωφελούνται "Πάρα πολύ" από την επιμόρφωση/κατάρτιση. Ποσοστό 32% απάντησε ότι ωφελούνται οι δημότες "Πάρα πολύ", ποσοστό 34% απάντησε ότι ωφελούνται οι στόχοι του Δήμου "Πάρα πολύ" και τέλος ποσοστό 30% απάντησε ότι ωφελείται το κράτος "Αρκετά".



Πίνακας 17: Συχνότητες για τους ωφελούμενους από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων

Ωφελούμενοι		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Οι ίδιοι	Συχνότητα	58	22	16	4	0
	Ποσοστό	58%	22%	16%	4%	0%
Οι δημότες	Συχνότητα	32	29	29	8	2
	Ποσοστό	32%	29%	29%	8%	2%
Οι στόχοι του Δήμου	Συχνότητα	34	32	25	9	0
	Ποσοστό	34%	32%	25%	9%	0%
Το κράτος	Συχνότητα	28	31	30	10	1
	Ποσοστό	28%	31%	30%	10%	1%

23. Ποιοι και πόσο ωφελούνται από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων;



Διάγραμμα 25: Ωφελούμενοι από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων



24. Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική σας ζωή;

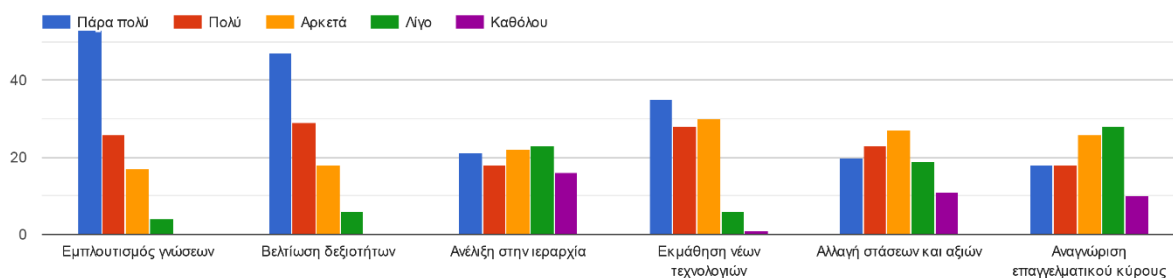
Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα, ποσοστό το οποίο ανέρχεται σε 53% πιστεύει ότι ο "Εμπλουτισμός γνώσεων" αποτελεί "Πάρα πολύ" σημαντικό όφελος της, επιμόρφωσης στην επαγγελματική ζωή των δημοτικών υπαλλήλων. Ποσοστό 47% πιστεύει ότι η "Βελτίωση δεξιοτήτων" αποτελεί "Πάρα πολύ" σημαντικό όφελος της επιμόρφωσης, ποσοστό 23% πιστεύει ότι είναι "Λίγο" σημαντικό το όφελος "Ανέλιξη στην ιεραρχία", το 35% πιστεύει ότι η "Εκμάθηση νέων τεχνολογιών" αποτελεί "Πάρα πολύ" σημαντικό όφελος, το 27% πιστεύει ότι η "Αλλαγή στάσεων και αξιών" αποτελεί "Αρκετά" σημαντικό όφελος και τέλος το 28% πιστεύει ότι είναι "Λίγο" σημαντικό το όφελος "Αναγνώριση επαγγελματικού κύρους".

Πίνακας 18: Συχνότητες για τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης των δημοτικών υπαλλήλων στην επαγγελματική τους ζωή

Οφέλη στην επαγγελματική ζωή		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Εμπλουτισμός γνώσεων	Συχνότητα	53	26	17	4	0
	Ποσοστό	53%	26%	17%	4%	0%
Βελτίωση δεξιοτήτων	Συχνότητα	47	29	18	6	0
	Ποσοστό	47%	29%	18%	6%	0%
Ανέλιξη στην ιεραρχία	Συχνότητα	21	18	22	23	16
	Ποσοστό	21%	18%	22%	23%	16%
Εκμάθηση νέων τεχνολογιών	Συχνότητα	35	28	30	6	1
	Ποσοστό	35%	28%	30%	6%	1%
Αλλαγή στάσεων και αξιών	Συχνότητα	20	23	27	19	11
	Ποσοστό	20%	23%	27%	19%	11%
Αναγνώριση επαγγελματικού κύρους	Συχνότητα	18	18	26	28	10
	Ποσοστό	18%	18%	26%	28%	10%



24. Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική σας ζωή;



Διάγραμμα 26: Οφέλη επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική ζωή των δημοτικών υπαλλήλων

25. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων συμβάλλει στην επίλυση των παρακάτω προβλημάτων:

Οι περισσότεροι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων συμβάλλει "Αρκετά" στην επίλυση του προβλήματος "Έλλειψη γνώσεων στις νέες τεχνολογίες", συμβάλλει "Πολύ" στην επίλυση του προβλήματος "Έλλειψη γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας", συμβάλλει "Αρκετά" στην επίλυση του προβλήματος "Έλλειψη κουλτούρας δια βίου μάθησης", συμβάλλει "Αρκετά" στην επίλυση του προβλήματος "Συχνή αλλαγή αντικειμένου εργασίας" και τέλος συμβάλλει "Αρκετά" στην επίλυση του προβλήματος "Γραφειοκρατία"

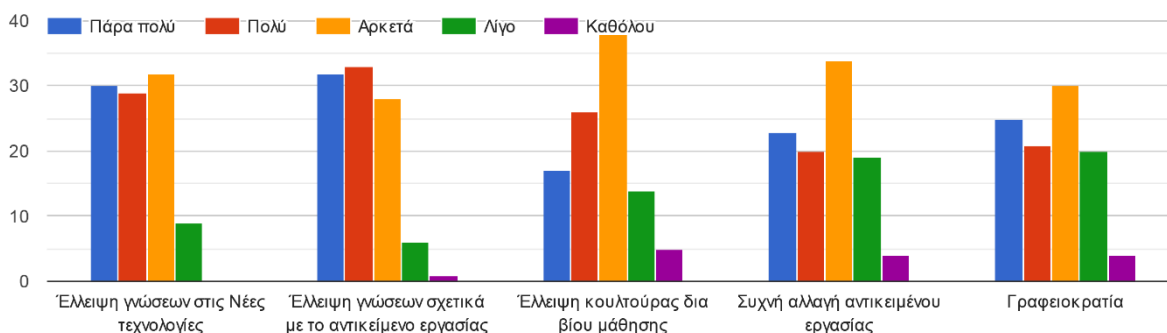
Πίνακας 19: Συχνότητες για τα προβλήματα που επιλύονται με την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων

Προβλήματα		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Έλλειψη γνώσεων στις νέες τεχνολογίες	Συχνότητα	30	29	32	9	0
	Ποσοστό	30%	29%	32%	9%	0%
Έλλειψη γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας	Συχνότητα	32	33	28	6	1
	Ποσοστό	32%	33%	28%	6%	1%
Έλλειψη κουλτούρας δια βίου μάθησης	Συχνότητα	17	26	38	14	5
	Ποσοστό	17%	26%	38%	14%	5%
	Συχνότητα	23	20	34	19	4



Συχνή αλλαγή αντικειμένου εργασίας	Ποσοστό	23%	20%	34%	19%	4%
Γραφειοκρατία	Συχνότητα	25	21	30	20	4
	Ποσοστό	25%	21%	30%	20%	4%

25. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων συμβάλει στην επίλυση των παρακάτω προβλημάτων:



Διάγραμμα 27: Προβλήματα που επιλύονται με την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων

3.1.5. Προτάσεις για την αύξηση συμμετοχής των υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα

Στην ανοικτού τύπου ερώτηση σχετικά με την υποβολή προτάσεων για την αύξηση συμμετοχής των υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα, οι συμμετέχοντες προτείνουν:

- Να υλοποιούνται εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα για όλες τις ειδικότητες των υπαλλήλων και να είναι στοχευμένα στις ανάγκες τους
- Να υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση των υπαλλήλων για τη διεξαγωγή τους
- Να είναι υποχρεωτική η παρακολούθησή τους κατά την αλλαγή αντικειμένου εργασίας.
- Να γίνεται προγραμματισμός από το φορέα – Δήμο για επιμόρφωση των υπαλλήλων με επιλογή προγραμμάτων σε συνεργασία με τα κέντρα εκπαίδευσης.
- Να μεριμνούν οι υπηρεσίες για την εκτέλεση των εργασιών των υπαλλήλων κατά το χρόνο απουσίας τους για επιμόρφωση κι αν απαιτείται αύξηση προσωπικού
- Οι προϊστάμενοι να παροτρύνουν τους υπαλλήλους



- Να αυξηθούν τα επιμορφωτικά προγράμματα που διεξάγονται δια ζώσης
- Να διεξάγονται σε έναν από τους τέσσερεις Δήμους της Π.Ε. Πέλλας και να συμμετέχουν υπάλληλοι των τεσσάρων Δήμων, με εξειδικευμένη θεματολογία
- Να αυξηθούν οι ώρες επιμόρφωσης
- Να δοθούν οικονομικά κίνητρα για την παρακολούθησή τους.
- Να υπάρχει μεγαλύτερη προιμοδότηση των συμμετεχόντων υπαλλήλων για την εξέλιξή τους

3.2 Ανάλυση δεδομένων και παρουσίαση ευρημάτων των ερωτώμενων αιρετών οργάνων

3.2.1 Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος των αιρετών

Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τέσσερεις ερωτήσεις που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του υπό μελέτη πληθυσμού. Αποσαφηνίζονται τα βασικότερα χαρακτηριστικά των ατόμων του δείγματος και δημιουργείται μια ολοκληρωμένη εικόνα γι' αυτά.

Πίνακας 20: Συχνότητες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των αιρετών

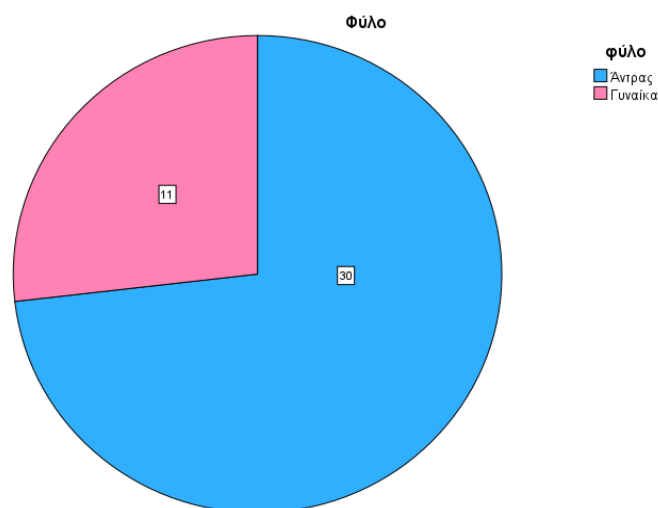
Κατηγορία	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Φύλο		
Άνδρας	30	73,2%
Γυναίκα	11	26,8%
Άλλο	0	0%
Ηλικία		
18 – 30 ετών	2	4,9%
31 – 41 ετών	8	19,5%
41 – 50 ετών	15	36,6%
51 – 60 ετών	12	29,3%
Άνω των 61 ετών	4	9,8%
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμος/η	11	26,8%
Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	1	2,4%
Έγγαμος/η με παιδιά	29	70,7%
Εκπαίδευση		
Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης	1	2,4%



Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	10	24,4%
Απόφοιτος Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.)	3	7,3%
Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Τεχν/κής Εκπαίδευσης	4	9,8%
Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Παν/κής Εκπαίδευσης	16	39%
Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών	6	14,6%
Κάτοχος Διδακτορικού διπλώματος	1	2,4%
Άλλο	0	0%

1. Φύλο

Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα ανήκει στο αντρικό φύλο. Συγκεκριμένα, πήραν μέρος στην έρευνα 30 άντρες, αριθμός που αντιστοιχεί στο ποσοστό 73,2% του συνόλου των ερωτώμενων και 11 γυναίκες, που αντιστοιχεί στο ποσοστό 26,8%.



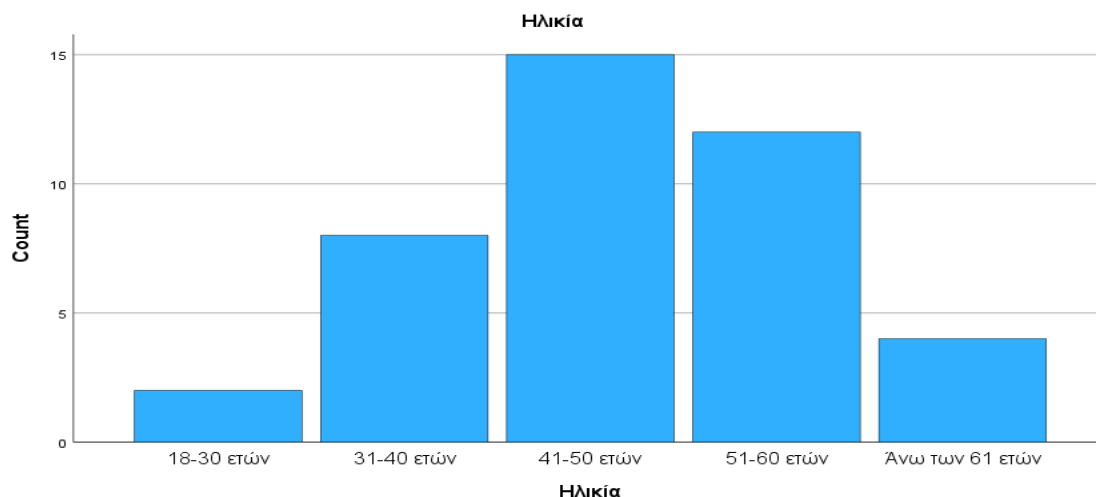
Διάγραμμα 28: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Φύλο"

2. Ηλικία

Στην έρευνα πήραν μέρος άτομα ηλικίας μεγαλύτερα των 18 ετών, η πλειοψηφία των οποίων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών με ποσοστό 36,6%. Ακολουθούν, η ομάδα 51-60 ετών με ποσοστό 29,3%, η ομάδα 31-40 ετών με ποσοστό 19,5%, η



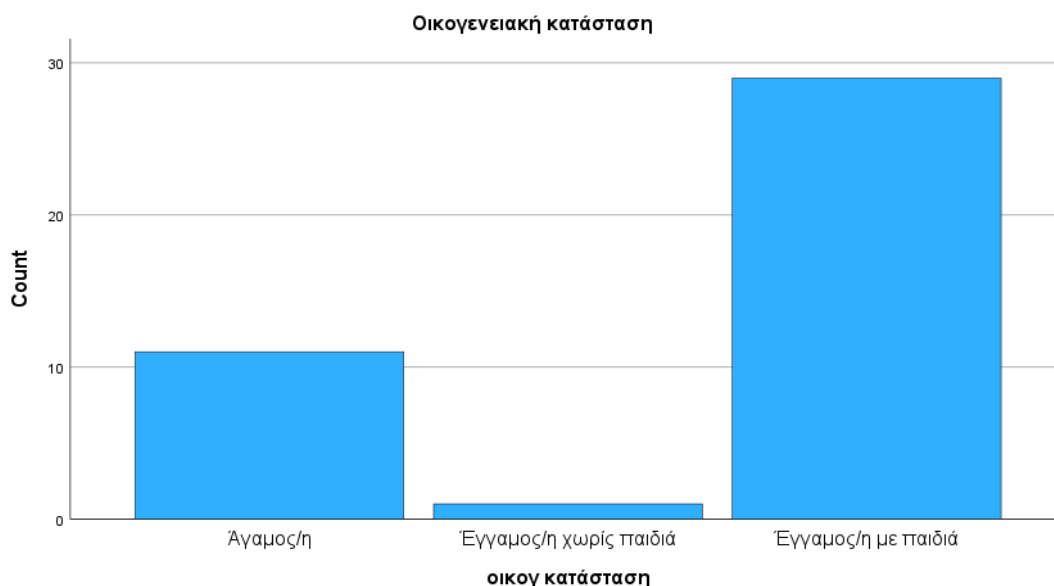
ομάδα άνω των 61 ετών με ποσοστό 9,8% και τέλος η ομάδα 18-30 ετών με ποσοστό 4,9%.



Διάγραμμα 29: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ηλικία"

3. Οικογενειακή κατάσταση

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι έγγαμοι με παιδιά με ποσοστό 70,7%, ακολουθούν οι άγαμοι με ποσοστό 26,8% και τέλος οι έγγαμοι χωρίς παιδιά με ποσοστό 2,4%.

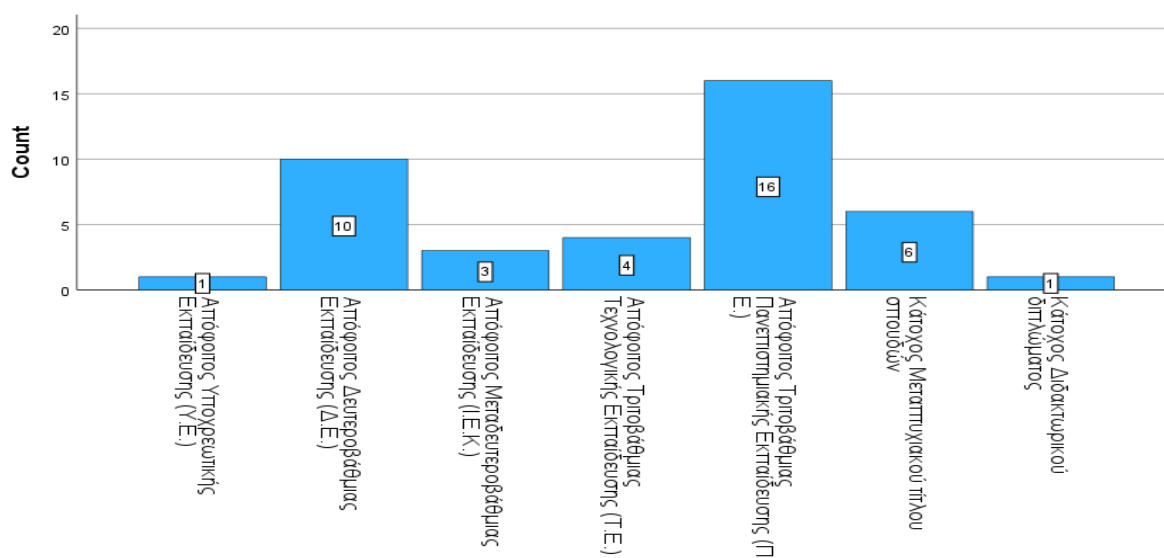


Διάγραμμα 30: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Οικογενειακή κατάσταση"



4. Επίπεδο εκπαίδευσης

Μεγάλο ποσοστό του δείγματος (39%), δηλ. 16 άτομα, είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.), 10 άτομα (24,4%) είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.), 6 άτομα (14,6%) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, 4 άτομα (9,8%) είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.), 3 άτομα (7,3%) είναι απόφοιτοι Μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.), 1 άτομο είναι απόφοιτος/η Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.) και άλλο 1 άτομο κάποιου άλλου επιπέδου εκπαίδευσης.



Διάγραμμα 31: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Εκπαίδευση "

3.2.2 Ανάλυση στοιχείων εκλογής του δείγματος των αιρετών

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τρεις ερωτήσεις που αφορούν την εκλογή των ατόμων του δείγματος ως αιρετά όργανα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ βαθμού. Παρακάτω παρουσιάζονται οι συχνότητες αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου, για την αποσαφήνιση των στοιχείων εκλογής του δείγματος του υπό μελέτη πληθυσμού.

Πίνακας 21: Συχνότητες για τα στοιχεία εκλογής του δείγματος των αιρετών

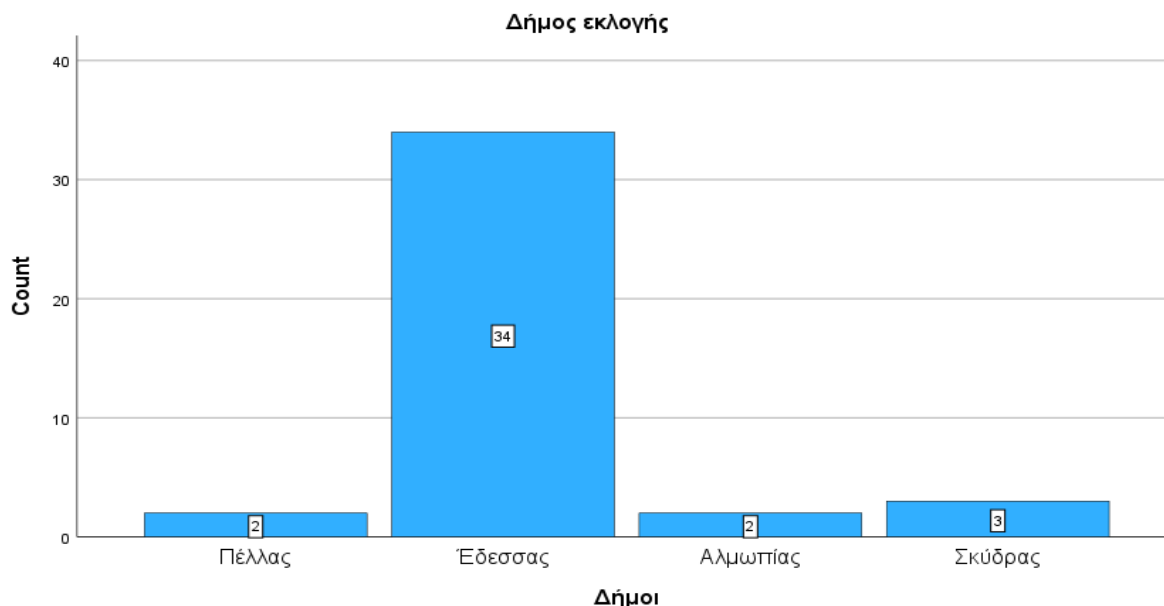
Κατηγορία	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Δήμος στον οποίο έχετε εκλεγεί		
Πέλλας	2	4,9%
Έδεσσας	34	82,9%



Αλμωπίας	2	4,9%
Σκύδρας	3	7,3%
Ιδιότητα αιρετού		
Δήμαρχος	2	4,9%
Αντιδήμαρχος	5	12,2%
Πρόεδρος Δημοτικού Συμβουλίου	1	2,4%
Δημοτικός Σύμβουλος	19	46,3%
Πρόεδρος Συμβουλίου Δημοτικής Κοινότητας ή Πρόεδρος Δ.Κ.	11	26,8%
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου Νομικού Προσώπου	3	7,3%
Έτη εμπειρίας ως αιρετός Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού		
0 – 5	17	41,5%
6 -10	12	29,3%
11 – 15	6	14,6%
16 – 20	3	7,3%
21 ή περισσότερα	3	7,3%

5. Δήμος εκλογής

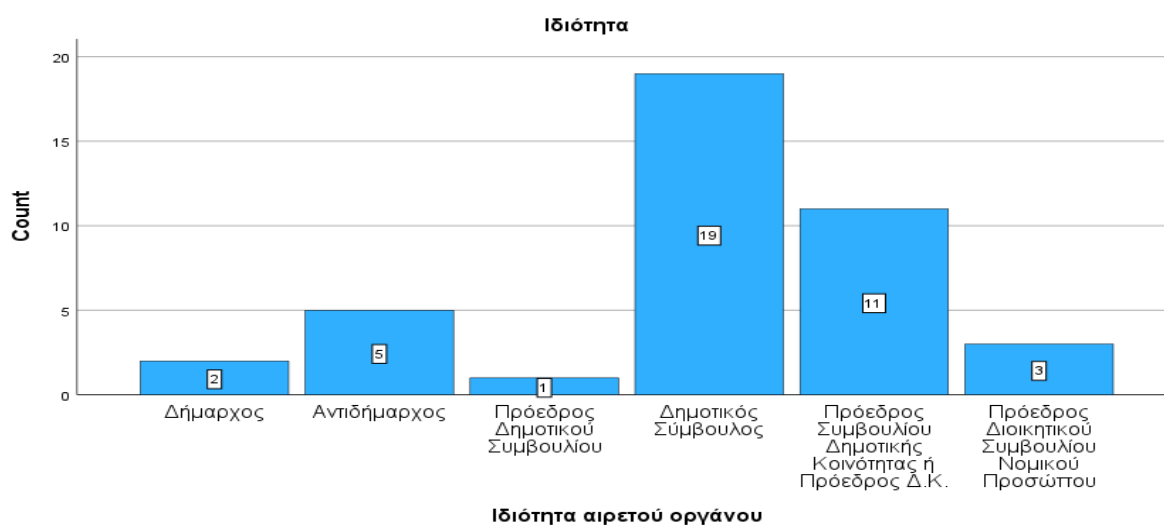
Όπως προκύπτει από τον πίνακα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα εκλέγονται στο Δήμο Έδεσσας. Συγκεκριμένα στο Δήμο Έδεσσας εκλέγονται τα 34 άτομα, αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό 82,9%, στο Δήμο Σκύδρας εκλέγονται 3 άτομα, αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό 7,3% και στους Δήμους Πέλλας και Αλμωπίας από 2 άτομα στο κάθε δήμο, με ποσοστό 4,9%.



Διάγραμμα 32: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Δήμος εκλογής"

6. Ιδιότητα αιρετού

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλ. 19 άτομα (46,3%), είναι Δημοτικοί Σύμβουλοι, 11 άτομα (26,8%) είναι Πρόεδροι Συμβουλίων Δημοτικών Κοινοτήτων ή Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων, 5 άτομα (12,2%) είναι Αντιδήμαρχοι, 3 άτομα (7,3%) είναι Πρόεδροι Διοικητικών Συμβουλίων Νομικών Προσώπων, 2 άτομα (4,9%) είναι Δήμαρχοι και 1 άτομο (2,4%) είναι Πρόεδρος Δημοτικού Συμβουλίου.

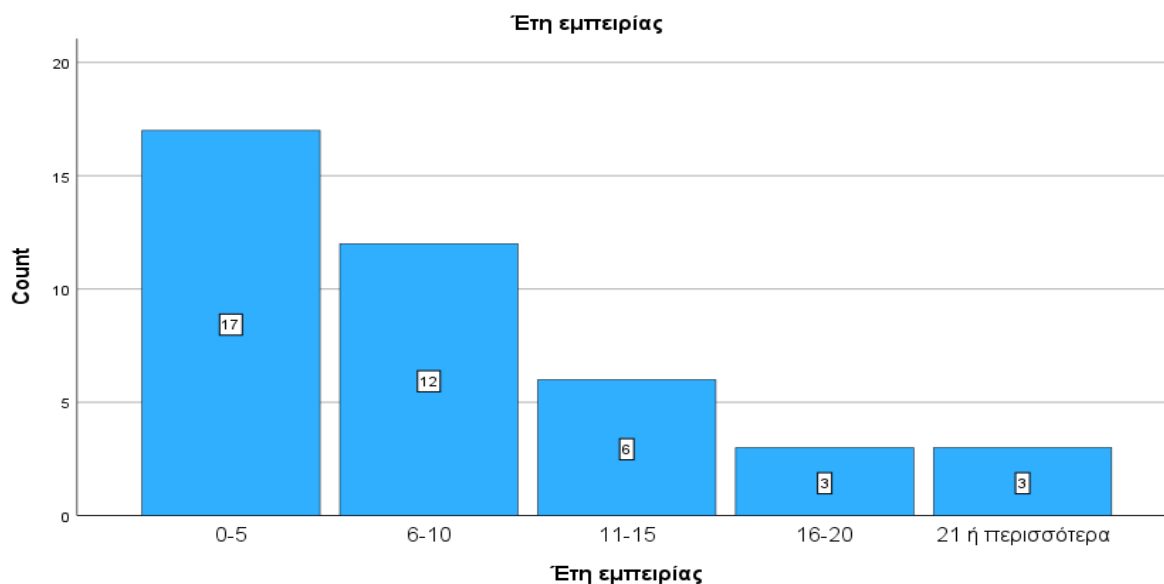


Διάγραμμα 33: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ιδιότητα"



7. Έτη εμπειρίας ως αιρετός Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού

Δεκαεπτά (17) συμμετέχοντες έχουν εμπειρία ως αιρετά όργανα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ βαθμού 0-5 έτη, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 41,5%, 12 άτομα έχουν εμπειρία 6-10 έτη, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 29,3%, 6 άτομα έχουν εμπειρία 11-15 έτη, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 14,6%, 3 άτομα έχουν εμπειρία 16-20 έτη, που αντιστοιχεί σε ποσοστό 7,3% και άλλα 3 άτομα έχουν εμπειρία 21 ή περισσότερα έτη.



Διάγραμμα 34: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Έτη εμπειρίας"

3.2.3 Ανάλυση επιπλέον προσόντων του δείγματος

Η Τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει δύο ερωτήσεις που αφορούν τα επιπλέον προσόντα των αιρετών οργάνων και συγκεκριμένα τη γνώση ξένης γλώσσας και τη γνώση χρήσης υπολογιστών. Τα προσόντα αυτά και ιδιαίτερα η γνώση χρήσης υπολογιστών, έχει καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία συμμετοχής των μελών των συλλογικών οργάνων με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης. Παρακάτω παρουσιάζονται οι συχνότητες αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου.

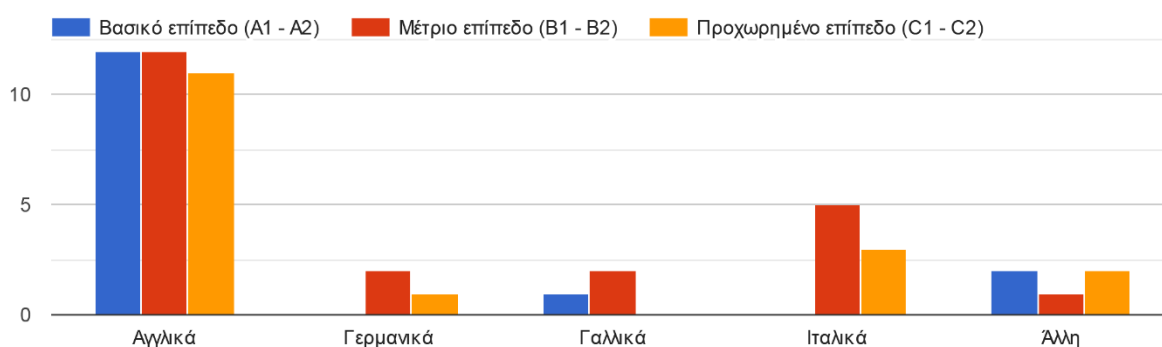
8. Γνώση ξένη γλώσσας

Οι περισσότεροι (35 άτομα) συμμετέχοντες γνωρίζουν την αγγλική γλώσσα με την ίδια αναλογία σχεδόν στα τρία επίπεδα, 3 συμμετέχοντες γνωρίζουν τη γερμανική γλώσσα, επίσης 3 συμμετέχοντες γνωρίζουν τη γαλλική γλώσσα, 8 συμμετέχοντες γνωρίζουν την ιταλική γλώσσα και 5 γνωρίζουν κάποια άλλη ξένη γλώσσα.

**Πίνακας 22: Συχνότητες υπαλλήλων για τη μεταβλητή "Γνώση ξένης γλώσσας"**

Κατηγορία	Επίπεδο	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Αγγλικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	12	29.3%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	12	29.3%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	11	26.8%
Γερμανικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	0	0%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	2	4.9%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	1	2.4%
Γαλλικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	1	2.4%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	2	4.9%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	0	0%
Ιταλικά	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	0	0%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	5	12.2%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	3	7.3%
Άλλη	Βασικό επίπεδο (A1-A2)	2	4.9%
	Μέτριο επίπεδο (B1-B2)	1	2.4%
	Προχωρημένο επίπεδο (C1-C2)	2	4.9%

8. Γνώση Ξένης γλώσσας (αν υπάρχει)

**Διάγραμμα 35: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Γνώση ξένης γλώσσας"**

9. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες δηλ. 25 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση των προγραμμάτων Word και Excel, 22 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση του



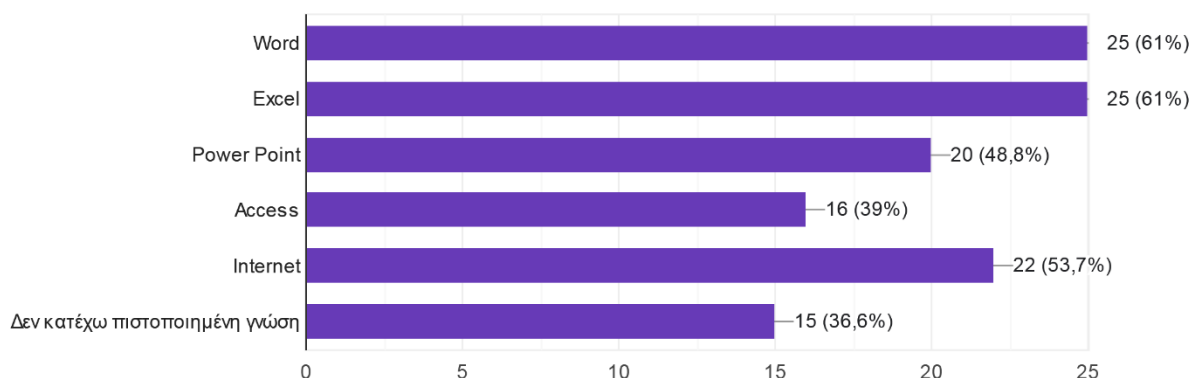
Internet, 19 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση του προγράμματος Power Point, 15 άτομα έχουν πιστοποιητικό για τη γνώση του προγράμματος Access και 15 άτομα δεν κατέχουν πιστοποιητικό για τη γνώση χρήσης υπολογιστών.

Πίνακας 23: Συχνότητες υπαλλήλων για τη μεταβλητή "Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών"

Κατηγορία	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα (%)
Word	25	61%
Excel	25	61%
Power Point	20	48.8%
Access	16	39%
Internet	22	53.7%
Άλλο	0	0%
Δεν κατέχω πιστοποιητικό	15	36.6%

9. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών

41 απαντήσεις



Διάγραμμα 36: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών"

3.2.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων σχετικά με την επιμόρφωση/κατάρτιση του δείγματος των αιρετών

Η τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει δεκαπέντε ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία ερώτηση ανοικτού τύπου που αφορούν την επιμόρφωση των αιρετών οργάνων των Δήμων. Παρακάτω παρουσιάζονται οι συχνότητες μεταβλητών αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου.



10. Ποιοι φορείς επιμόρφωσης των αιρετών Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού πιστεύετε ότι είναι καταλληλότεροι;

Η πλειοψηφία των απαντήσεων (29,3%) δείχνει ότι το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) είναι "Πάρα πολύ κατάλληλος" φορέας επιμόρφωσης, η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.) είναι "Πολύ κατάλληλος" φορέας επιμόρφωσης (22%), η Πανελλήνια Ένωση Γενικών Γραμματέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης "ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ" είναι "Αρκετά κατάλληλος" φορέας επιμόρφωσης (24,4%), η Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (Κ.Ε.Δ.Ε.) είναι "Πάρα πολύ κατάλληλος" φορέας επιμόρφωσης (22%) και τέλος η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης είναι "Πολύ κατάλληλος" φορέας επιμόρφωσης (22%) και έχει το υψηλότερο ποσοστό απαντήσεων (12,2%) στην επιλογή "Πολύ λίγο κατάλληλος".

Πίνακας 24: Καταλληλότητα φορέων επιμόρφωσης αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού

Φορέας		Πάρα πολύ κατάλληλος	Πολύ κατάλληλος	Αρκετά κατάλληλος	Λίγο κατάλληλος	Πολύ λίγο κατάλληλος
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Συχνότητα	12	4	6	3	3
	Ποσοστό	29,3%	9,8%	14,6%	7,3%	7,3%
Ε.Ε.Τ.Α.Α.	Συχνότητα	6	9	2	5	2
	Ποσοστό	14,6%	22%	4,9%	12,2%	4,9%
ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ	Συχνότητα	4	3	10	2	2
	Ποσοστό	9,8%	7,3%	24,4%	4,9%	4,9%
Κ.Ε.Δ.Ε.	Συχνότητα	9	6	6	5	2
	Ποσοστό	22%	14,6%	14,6%	12,2%	4,9%
Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ.	Συχνότητα	4	9	5	2	5
	Ποσοστό	9,8%	22%	12,2%	4,9%	12,2%

11. Πόσα συχνά επιμορφώνεστε κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως αιρετός Δήμου;

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι το 46,3% των συμμετεχόντων δεν επιμορφώνεται καθόλου κατά τη διάρκεια του έτους, το 22% επιμορφώνεται 1 φορά το έτος, το 19,5% επιμορφώνεται 2 φορές το έτος και το 12,2% επιμορφώνεται 3 ή περισσότερες φορές το έτος.

**Πίνακας 25: Συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων κατά τη διάρκεια της θητείας τους****Συχνότητα επιμόρφωσης κατά τη διάρκεια της θητείας**

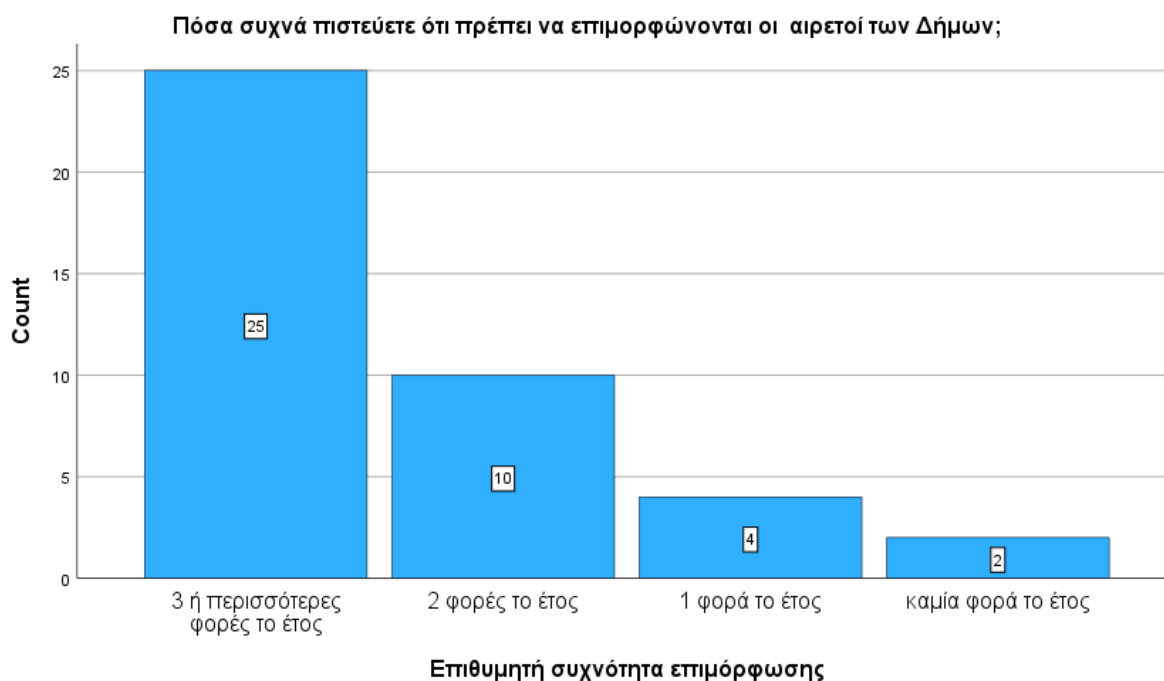
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 ή περισσότερες φορές το έτος	5	12,2	12,2	12,2
	2 φορές το έτος	8	19,5	19,5	31,7
	1 φορά το έτος	9	22,0	22,0	53,7
	καμία φορά το έτος	19	46,3	46,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Διάγραμμα 37: Συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων κατά τη διάρκεια της θητείας τους****12. Πόσα συχνά πιστεύετε ότι πρέπει να επιμορφώνονται οι αιρετοί των Δήμων;**

Το 61% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνονται τα αιρετά όργανα των Δήμων 3 ή περισσότερες φορές το έτος, το 24,4% πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνονται 2 φορές το έτος, το 9,8% πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνονται 1 φορά το έτος και το 4,9% πιστεύει ότι δεν πρέπει να επιμορφώνονται.

Πίνακας 26: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων**Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 ή περισσότερες φορές το έτος	25	61,0	61,0	61,0
	2 φορές το έτος	10	24,4	24,4	85,4
	1 φορά το έτος	4	9,8	9,8	95,1
	καμία φορά το έτος	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	



Διάγραμμα 38: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων

13. Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;

Ποσοστό 78% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί υποχρεωτική εκπαίδευση για τον Δήμαρχο και τους Δημοτικούς Συμβούλους κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου, το 14,6% πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί μόνο για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους, ενώ το 7,3% πιστεύει ότι δεν πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση.

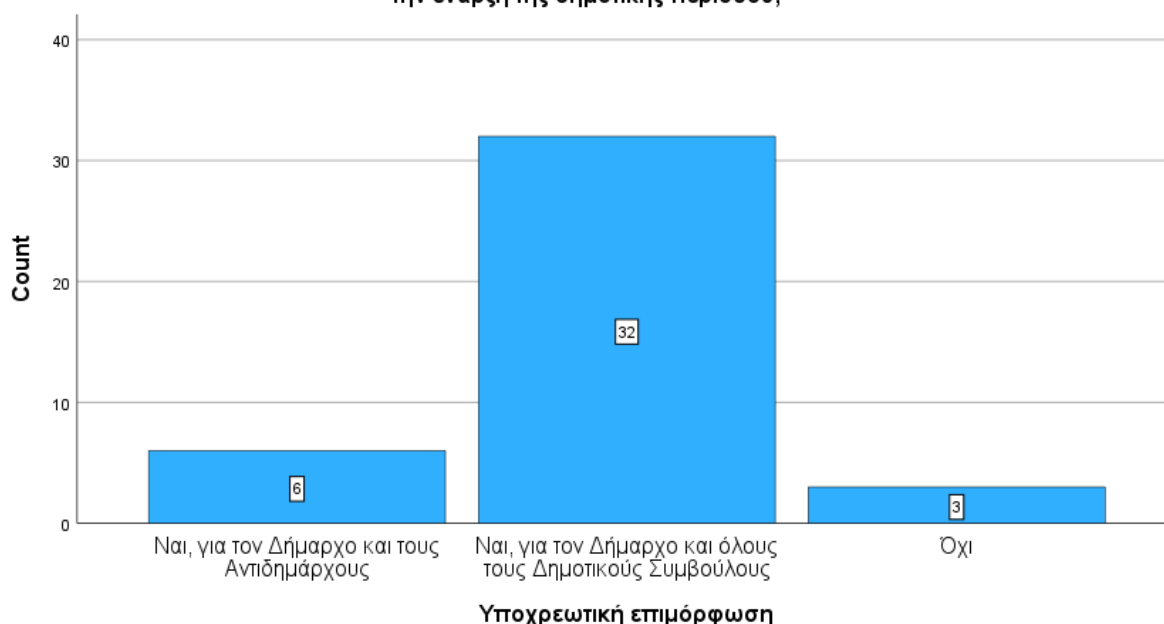
Πίνακας 27: Θεσμοθέτηση υποχρεωτικής επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων

Υποχρεωτική επιμόρφωση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους	6	14,6	14,6	14,6
	Ναι, για τον Δήμαρχο και όλους τους Δημοτικούς Συμβούλους	32	78,0	78,0	92,7
	Όχι	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	



Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;



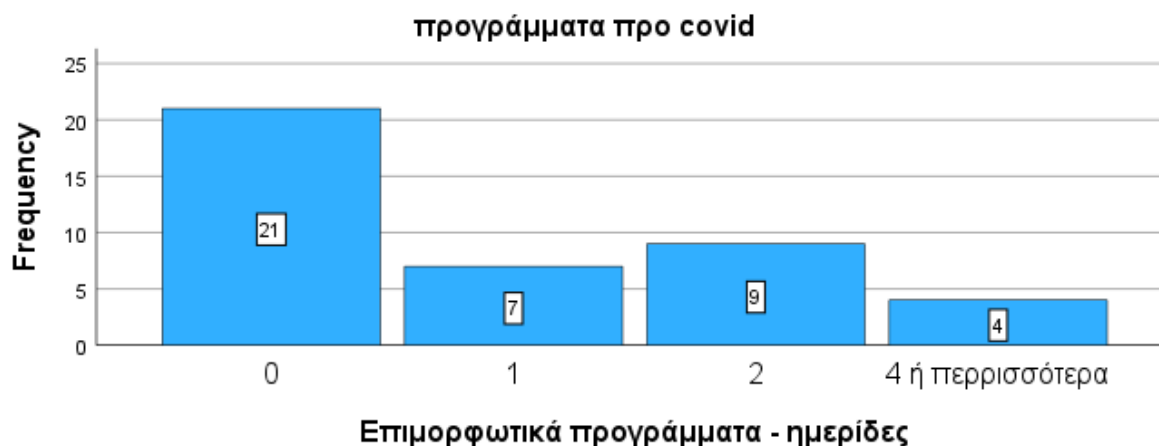
Διάγραμμα 39: Θεσμοθέτηση υποχρεωτικής επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων

14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2018-2019; (πριν την πανδημία covid-19)

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες, το ποσοστό των οποίων ανέρχεται σε 51,2% δεν παρακολούθησαν κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα ή ημερίδα κατά τα έτη 2018-2019, ποσοστό 22% των συμμετεχόντων παρακολούθησαν 2 επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες, ποσοστό 17,1% παρακολούθησαν 1 επιμορφωτικό πρόγραμμα ή ημερίδα και τέλος ποσοστό 9,8% παρακολούθησε 4 ή περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες.

Πίνακας 28: Επιμορφωτικά προγράμματα – ημερίδες τα έτη 2018 -2019

		προγράμματα προ covid			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	21	51,2	51,2	51,2
	1	7	17,1	17,1	68,3
	2	9	22,0	22,0	90,2
	4 ή περρισσότερα	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	



Διάγραμμα 40: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-19

15. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2021-2022; (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες, το ποσοστό των οποίων ανέρχεται σε 53,7% δεν παρακολούθησαν κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα ή ημερίδα κατά τα έτη 2021 – 2022, ποσοστό 17,1% παρακολούθησαν 1 επιμορφωτικό πρόγραμμα ή ημερίδα, το ίδιο ποσοστό δηλ. 17,1% των συμμετεχόντων παρακολούθησαν 2 επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες, ποσοστό 4,9% παρακολούθησαν 3 επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες και τέλος ποσοστό 7,3% παρακολούθησε 4 ή περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες.

Πίνακας 29: Επιμορφωτικά προγράμματα – ημερίδες τα έτη 2021 -2022

προγράμματα πανδημία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	22	53,7	53,7	53,7
	1	7	17,1	17,1	70,7
	2	7	17,1	17,1	87,8
	3	2	4,9	4,9	92,7
	4 ή περισσότερα	3	7,3	7,3	100,0
Total		41	100,0	100,0	

**Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2021-2022;
(κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)**



Διάγραμμα 41: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-22

16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμπόδισαν να συμμετέχετε σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19;

Τους περισσότερους συμμετέχοντες στην έρευνα με ποσοστό 51,2% δεν τους εμπόδισε "Καθόλου" η "Μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες" στη συμμετοχή τους σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το 61% των συμμετεχόντων απάντησε ότι δεν τους εμπόδισε "Καθόλου" η "Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού, ο λόγος "Μη αποτελεσματική η εξ αποστάσεως εκπαίδευση" εμπόδισε "Λίγο" τους περισσότερους συμμετέχοντες με ποσοστό 34,1%, η «Έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των επιμορφούμενων» δεν εμπόδισε "Καθόλου" τους περισσότερους συμμετέχοντες με ποσοστό 36,6% και τέλος "Λοιποί λόγοι" "Καθόλου" δεν εμπόδισαν τους περισσότερους συμμετέχοντες με ποσοστό 29,3%.

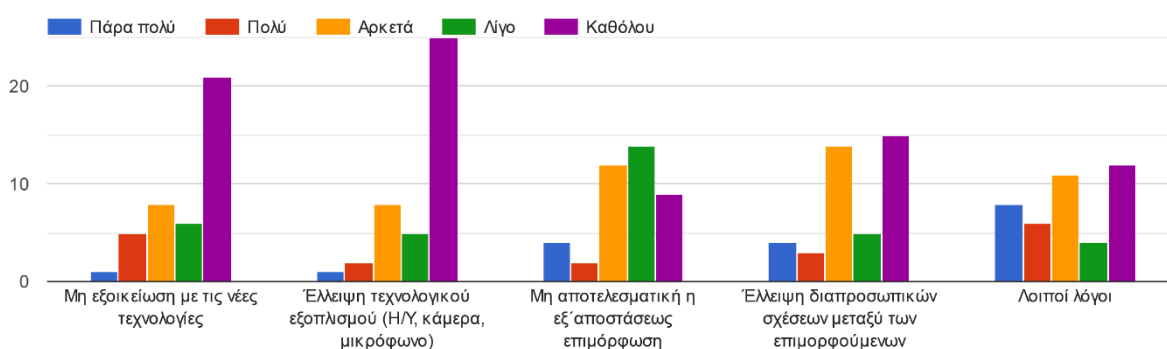
Πίνακας 30: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή αιρετών σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19

Λόγοι		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες	Συχνότητα	1	5	8	6	21
	Ποσοστό	2,4%	12,2%	19,5%	14,6%	51,2%
Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού	Συχνότητα	1	2	8	5	25
	Ποσοστό	2,4%	4,9%	19,5%	12,2%	61%



Μη αποτελεσματική η εξ αποστάσεως επιμόρφωση	Συχνότητα	4	2	12	14	9
	Ποσοστό	9,8%	4,9%	29,3%	34,1%	22%
Έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων	Συχνότητα	4	3	14	5	15
	Ποσοστό	9,8%	7,3%	34,1%	12,2%	36,6%
Λοιποί λόγοι	Συχνότητα	8	6	11	4	12
	Ποσοστό	19,5%	14,6%	26,8%	9,8%	29,3%

16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμπόδισαν να συμμετέχετε σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19;



Διάγραμμα 42: Λόγοι μη συμμετοχής σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα

17. Πόσο δυσκολευτήκατε να συμμετάσχετε στις συνεδριάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

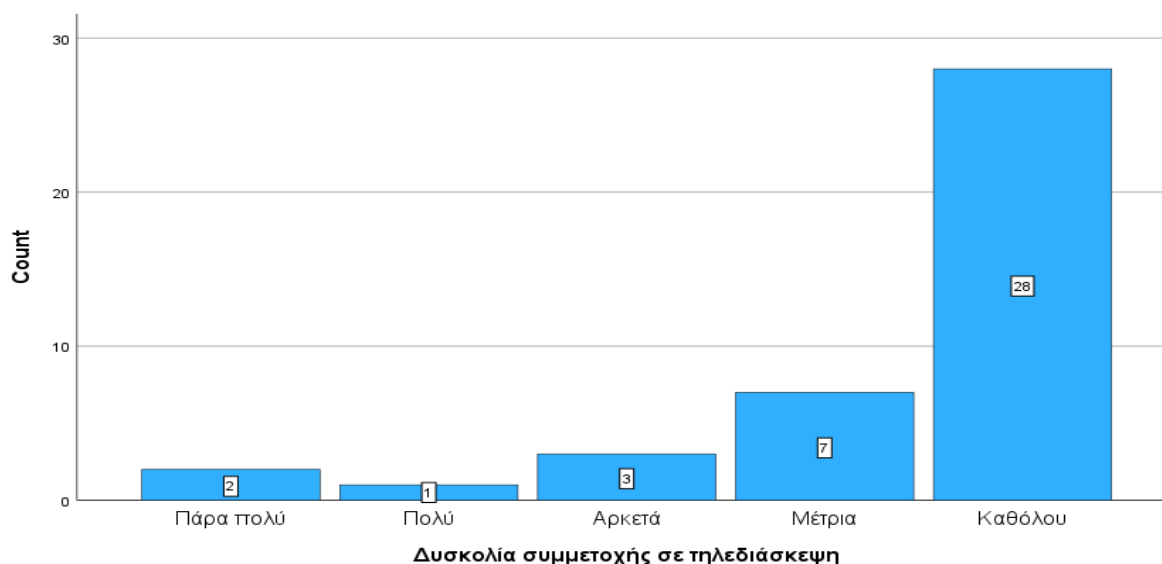
Ποσοστό 68,3% των συμμετεχόντων δεν δυσκολεύτηκε "Καθόλου" να συμμετάσχει στις συνεδριάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης, ποσοστό 17,1% των συμμετεχόντων δυσκολεύτηκε "Μέτρια", ποσοστό 7,3% δυσκολεύτηκε "Αρκετά", ποσοστό 4,9% δυσκολεύτηκε "Πάρα πολύ" και τέλος ποσοστό 2,4% δυσκολεύτηκε "Πολύ".



Πίνακας 31: Βαθμός δυσκολίας συμμετοχής σε δημοτικά συμβούλια με τηλεδιάσκεψη

Δυσκολία συμμετοχής σε τηλεδιάσκεψη

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	2	4,9	4,9	4,9
	Πολύ	1	2,4	2,4	7,3
	Αρκετά	3	7,3	7,3	14,6
	Μέτρια	7	17,1	17,1	31,7
	Καθόλου	28	68,3	68,3	100,0
Total		41	100,0	100,0	



Διάγραμμα 43: Βαθμός δυσκολίας συμμετοχής σε δημοτικά συμβούλια με τηλεδιάσκεψη

18. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα / ημερίδες κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως αιρετός;

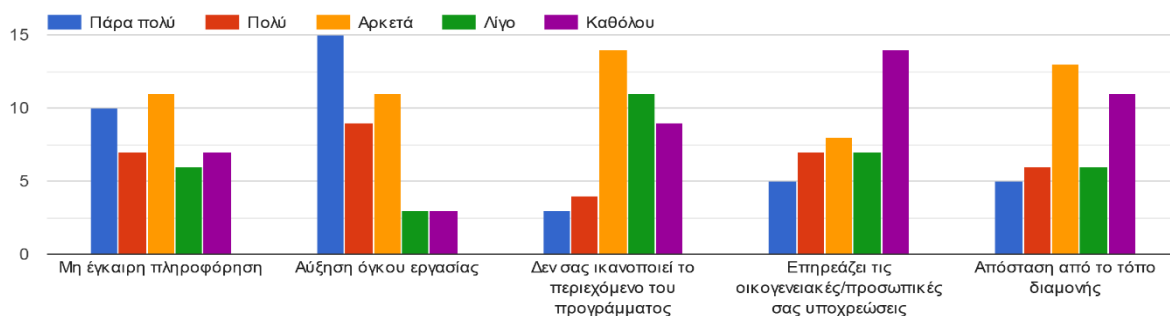
Το 26,8% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η "Μη έγκαιρη πληροφόρηση" εμποδίζει "Αρκετά" τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα / ημερίδες, το 36,6% πιστεύει ότι η "Αύξηση του όγκου εργασίας" εμποδίζει "Πάρα πολύ" τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα / ημερίδες. Το 34,1% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε "Αρκετά" για τον λόγο "Δεν σας ικανοποιεί το περιεχόμενο του προγράμματος". Το 34,1% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι οι οικογενειακές/προσωπικές τους υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν "Καθόλου" τη συμμετοχή τους και τέλος το 31,7% πιστεύει ότι η "Απόσταση από τον τόπο διαμονής" εμποδίζει "Αρκετά" τη συμμετοχή τους.



Πίνακας 32: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή των αιρετών σε επιμορφωτικά προγράμματα

Λόγοι		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη έγκαιρη πληροφόρηση	Συχνότητα	10	7	11	6	7
	Ποσοστό	24,4%	17,1%	26,8%	14,6%	17,1
Αύξηση όγκου εργασίας	Συχνότητα	15	9	11	3	3
	Ποσοστό	36,6%	22%	26,8%	7,3%	7,3%
Δεν σας ικανοποιεί το περιεχόμενο του προγράμματος	Συχνότητα	3	4	14	11	9
	Ποσοστό	7,3%	9,8%	34,1%	26,8%	22%
Επηρεάζει τις οικογενειακές/προσωπικές σας υποχρεώσεις	Συχνότητα	5	7	8	7	14
	Ποσοστό	12,2%	17,1%	19,5%	17,1%	34,1%
Απόσταση από το τόπο διαμονής	Συχνότητα	5	6	13	6	11
	Ποσοστό	12,2%	14,6%	31,7%	14,6%	26,8%

18. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα / ημερίδες κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως αιρετός;



Διάγραμμα 44: Λόγοι μη συμμετοχής αιρετών σε επιμορφωτικά προγράμματα

19. Ποιος τρόπος παρακολούθησης θεωρείτε ότι είναι πιο κατάλληλος για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης;

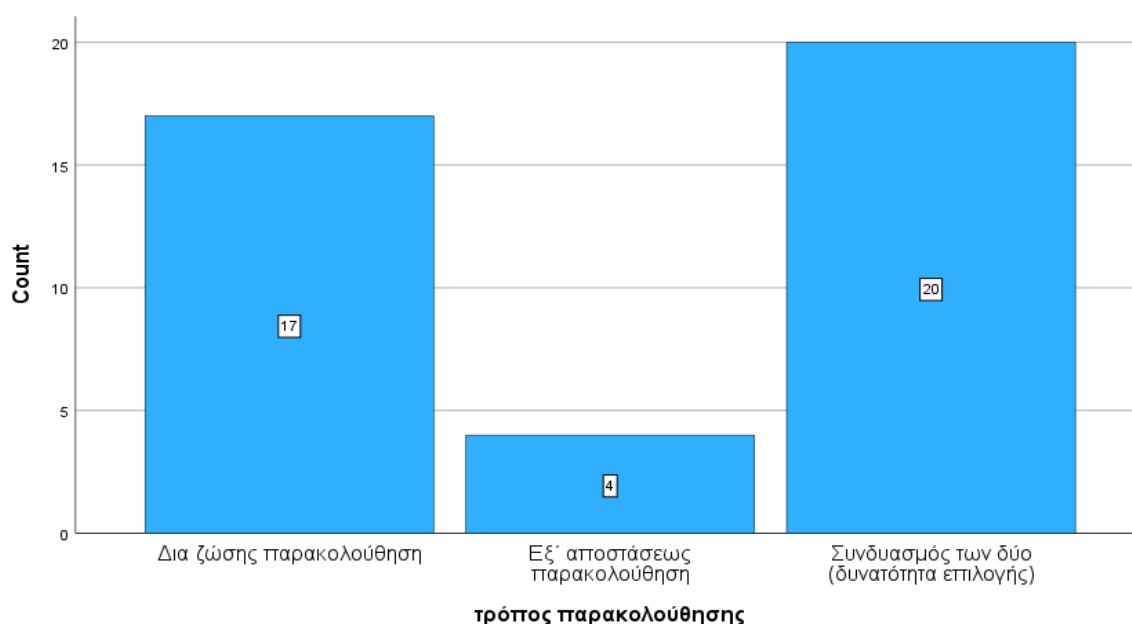
Ποσοστό 48,8% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι ο συνδυασμός της δια ζώσης και της εξ αποστάσεως παρακολούθησης είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης, το 41,1% πιστεύει ότι η δια ζώσης παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος, ενώ μόνο το 9,8%



πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων/ημερίδων

Πίνακας 33: Καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δια ζώσης παρακολούθηση	17	41,5	41,5	41,5
	Εξ' αποστάσεως παρακολούθηση	4	9,8	9,8	51,2
	Συνδυασμός των δύο (δυνατότητα επιλογής)	20	48,8	48,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	



Διάγραμμα 45: Καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης

20. Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων;

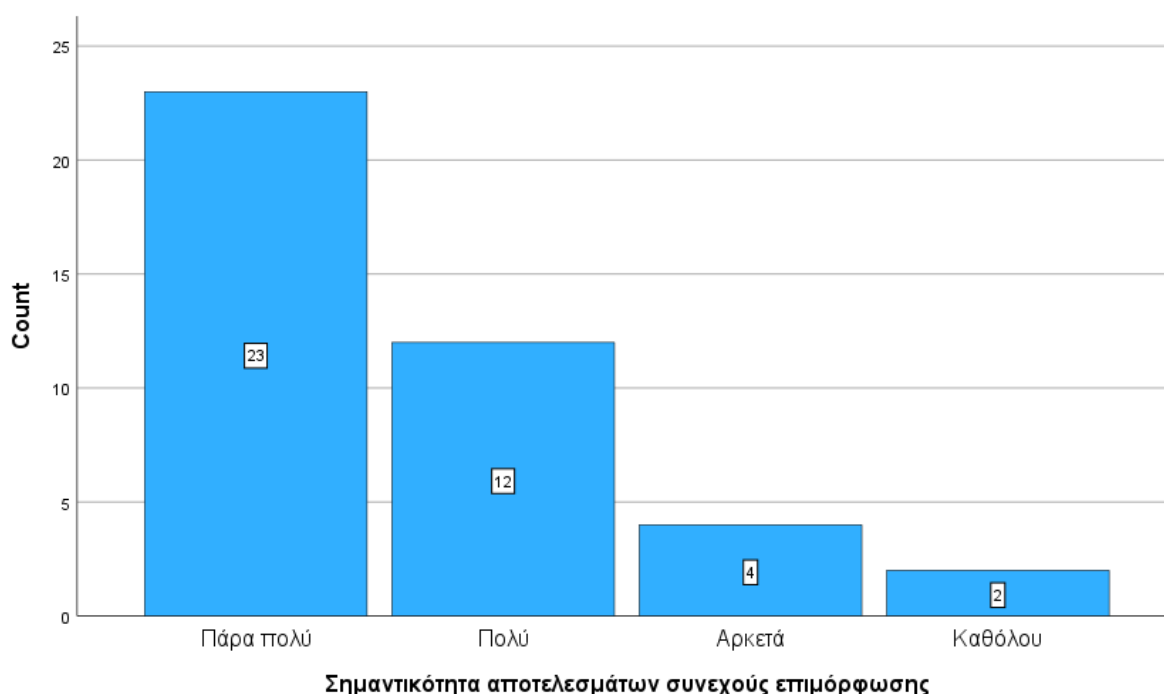
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες, το ποσοστό των οποίων ανέρχεται σε 56,1%, πιστεύουν ότι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης είναι "Πάρα πολύ" σημαντικά, το 29,3% των συμμετεχόντων πιστεύουν ότι είναι "Πολύ" σημαντικά, το 9,8% πιστεύουν ότι είναι "Αρκετά" σημαντικά και τέλος το 4,9% πιστεύουν ότι δεν είναι σημαντικά.



Πίνακας 34: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης αιρετών

Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	23	56,1	56,1	56,1
	Πολύ	12	29,3	29,3	85,4
	Αρκετά	4	9,8	9,8	95,1
	Καθόλου	2	4,9	4,9	100,0
Total		41	100,0	100,0	



Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης

Διάγραμμα 46: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης αιρετών

21. Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;

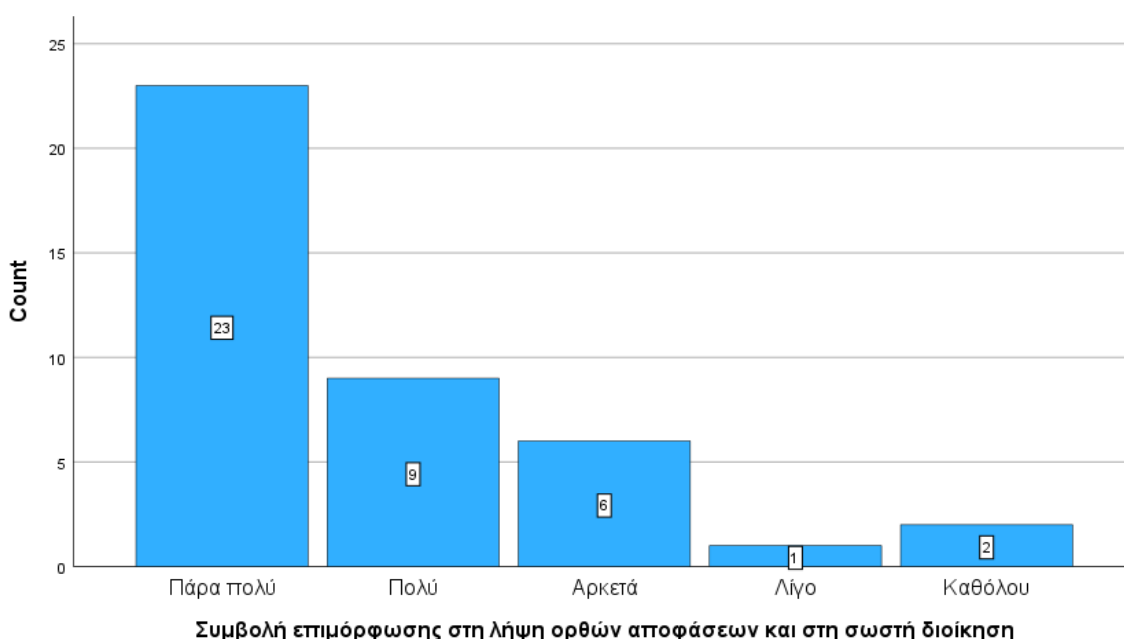
Ποσοστό 56,1% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων των Δήμων συμβάλλει "Πάρα πολύ" στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση, το 22% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι συμβάλλει «Πολύ», το 14,6% πιστεύει ότι συμβάλλει "Αρκετά", το 2,4% πιστεύει ότι συμβάλλει "Λίγο", ενώ το 4,9% πιστεύει ότι "Καθόλου" δεν συμβάλλει.



Πίνακας 35: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	23	56,1	56,1	56,1
	Πολύ	9	22,0	22,0	78,0
	Αρκετά	6	14,6	14,6	92,7
	Λίγο	1	2,4	2,4	95,1
	Καθόλου	2	4,9	4,9	100,0



Διάγραμμα 47: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

22. Παρακαλώ αναφέρετε το επίπεδο συμφωνίας σας με τις παρακάτω δηλώσεις, οι οποίες αναφέρονται στα αποτελέσματα της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών, σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση του Οργανισμού

Όσον αφορά το επίπεδο συμφωνίας σε επτά δηλώσεις σχετικά με τη συσχέτιση των αποτελεσμάτων της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών και τη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση του Δήμου, ο αριθμός 1 αντιστοιχεί στην απάντηση “Διαφωνώ απολύτως”, ο αριθμός 5 αντιστοιχεί στην απάντηση “Συμφωνώ απολύτως”, ενώ το 2, 3 και 4 στις απαντήσεις “Διαφωνώ”, “Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ” και “Συμφωνώ”, αντίστοιχα. Στη δήλωση “Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του



Οργανισμού” παρατηρείται ο υψηλότερος μέσος όρος (4,1) με τυπική απόκλιση 1,020, ενώ στη δήλωση “Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων” παρατηρείται ο χαμηλότερος μέσος όρος (3,39) και η υψηλότερη τυπική απόκλιση (1,282). Για τη δήλωση “ Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο.Τ.Α.(Αποκεντρωμένη Διοίκηση)” οι περισσότεροι απάντησαν “Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ”(31,7%) και “Συμφωνώ απολύτως” (31,7%), για τη δήλωση “ Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων” οι περισσότεροι απάντησαν “Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ”(31,7%) και “Συμφωνώ απολύτως” (31,7%), για τη δήλωση “Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων” οι περισσότεροι απάντησαν “Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ”(26,8%) και “Συμφωνώ απολύτως” (26,8%), για τη δήλωση “Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων” οι περισσότεροι απάντησαν “Συμφωνώ απολύτως”(41,5%), για τη δήλωση “Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία” οι περισσότεροι απάντησαν “Συμφωνώ απολύτως” (36,6%), για τη δήλωση “Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων” οι περισσότεροι απάντησαν “Συμφωνώ” (36,6%) και “Συμφωνώ απολύτως”(36,6%) και τέλος για τη δήλωση “Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού” οι περισσότεροι απάντησαν “Συμφωνώ απολύτως”(41,5%).

Πίνακας 36: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση του επιπέδου συμφωνίας σε επτά δηλώσεις που σχετίζονται με τα αποτελέσματα της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών οργάνων

Statistics								
		22.1 Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο. Τ.Α. (Αποκεντρωμένη η Διοίκηση)	22.2 Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων	22.3 Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων	22.4 Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων	22.5 Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία	22.6 Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων	22.7 Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,68	3,73	3,39	4,00	3,95	3,98	4,10
Std. Deviation		1,192	1,096	1,282	1,049	,973	1,060	1,020
Minimum		1	1	1	2	2	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

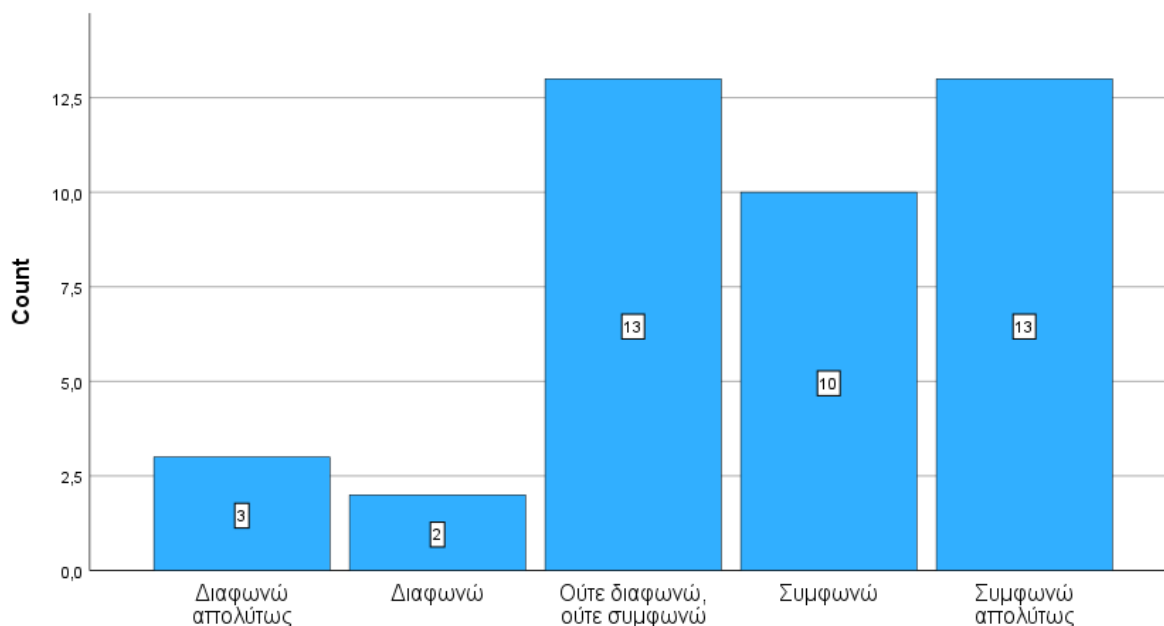


Πίνακας 37: Επίπεδο συμφωνίας σε επτά δηλώσεις που σχετίζονται με τα αποτελέσματα της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών οργάνων

Δηλώσεις		Διαφωνώ απολύτως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως
Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο.Τ.Α.	Συχνότητα	3	2	13	10	13
	Ποσοστό	7,3%	4,9%	31,7%	24,4%	31,7%
Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων	Συχνότητα	1	4	13	10	13
	Ποσοστό	2,4%	9,8%	31,7%	24,4%	31,7%
Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων	Συχνότητα	3	8	11	8	11
	Ποσοστό	7,3%	19,5%	26,8%	19,5%	26,8%
Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων	Συχνότητα	0	5	7	12	17
	Ποσοστό	0%	12,2%	17,1%	29,3%	41,5%
Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία	Συχνότητα	0	3	11	12	15
	Ποσοστό	0%	7,3%	26,8%	29,3%	36,6%
Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων	Συχνότητα	2	1	8	15	15
	Ποσοστό	4,9%	2,4%	19,5%	36,6%	36,6%

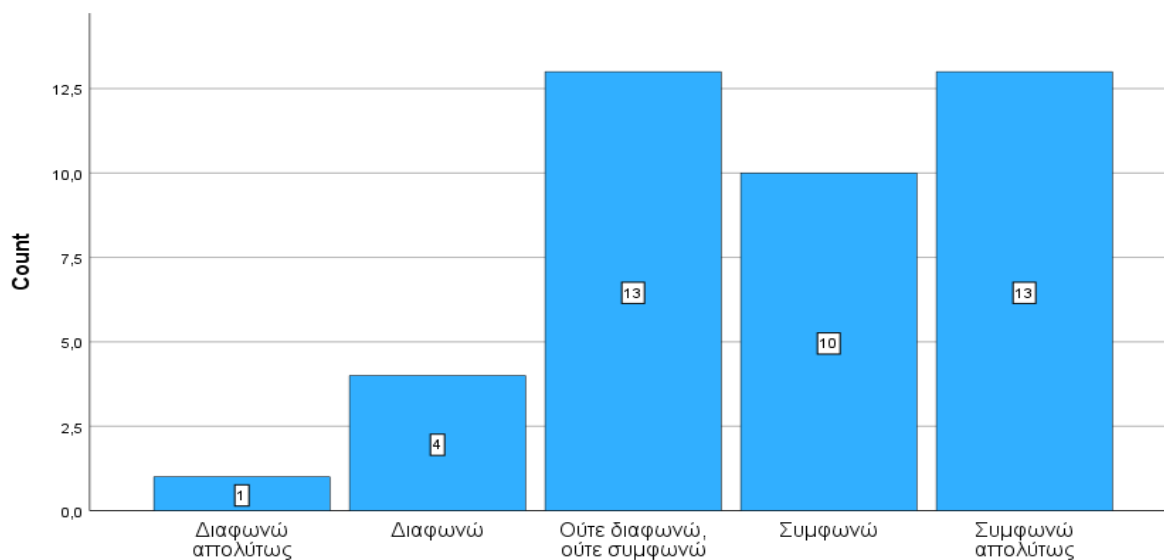


Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού	Συχνότητα	1	3	4	16	17
	Ποσοστό	2,4%	7,3%	9,8%	39%	41,5%



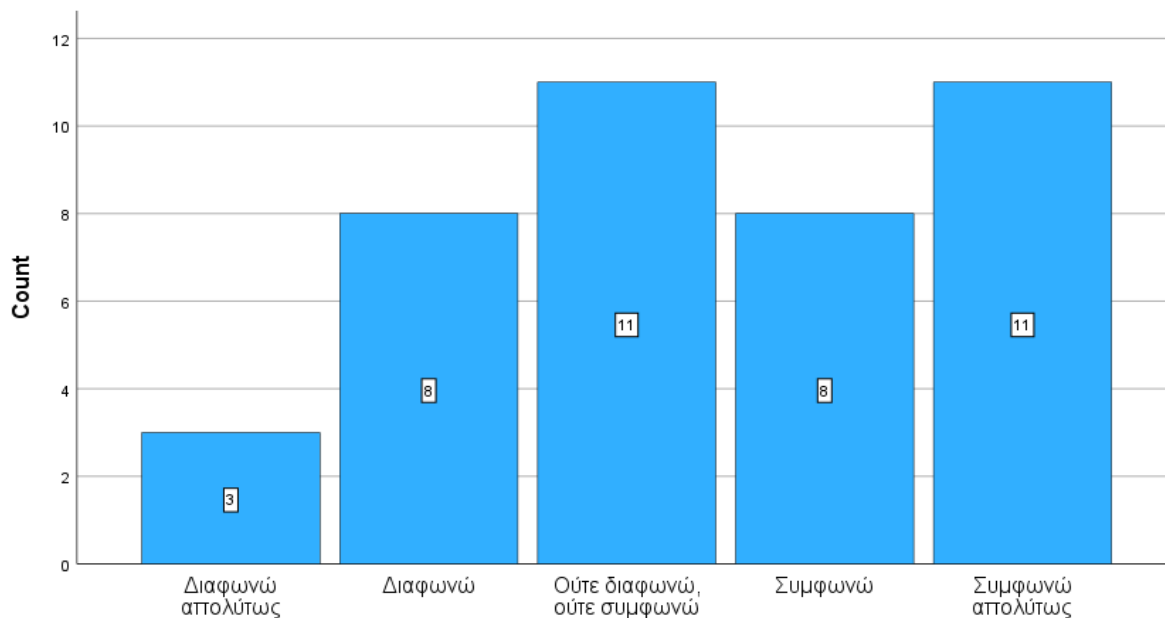
22.1 Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο.Τ.Α. (Αποκεντρωμένη Διοίκηση)

Διάγραμμα 48: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο.Τ.Α. (Αποκεντρωμένη Διοίκηση)"



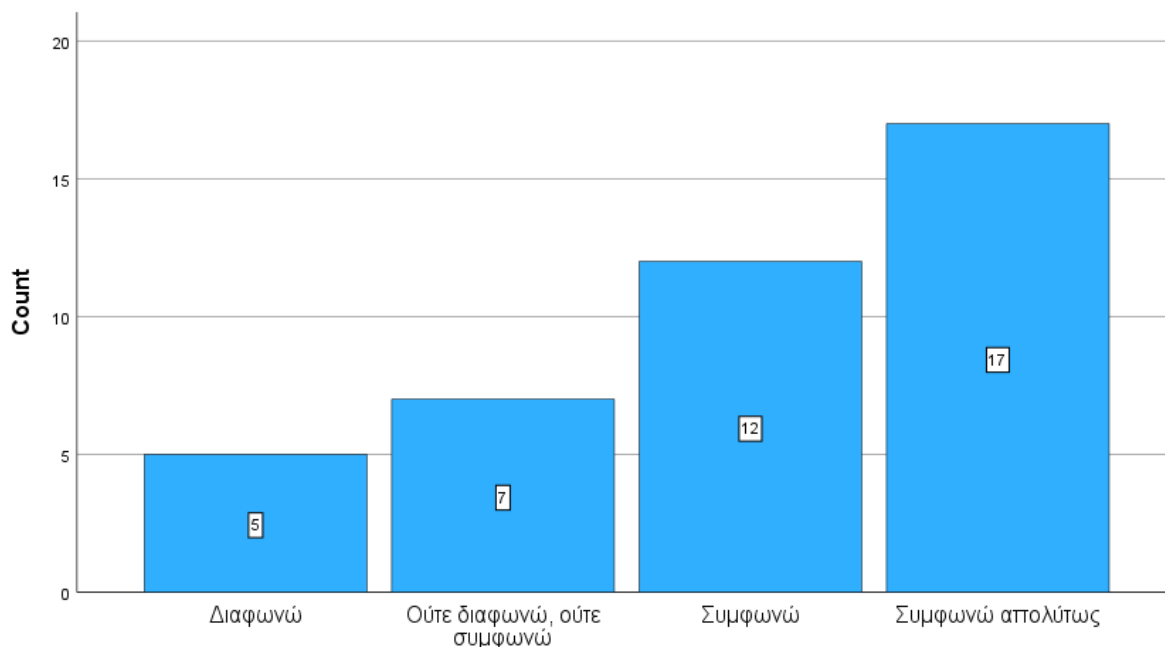
22.2 Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων

Διάγραμμα 49: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων"



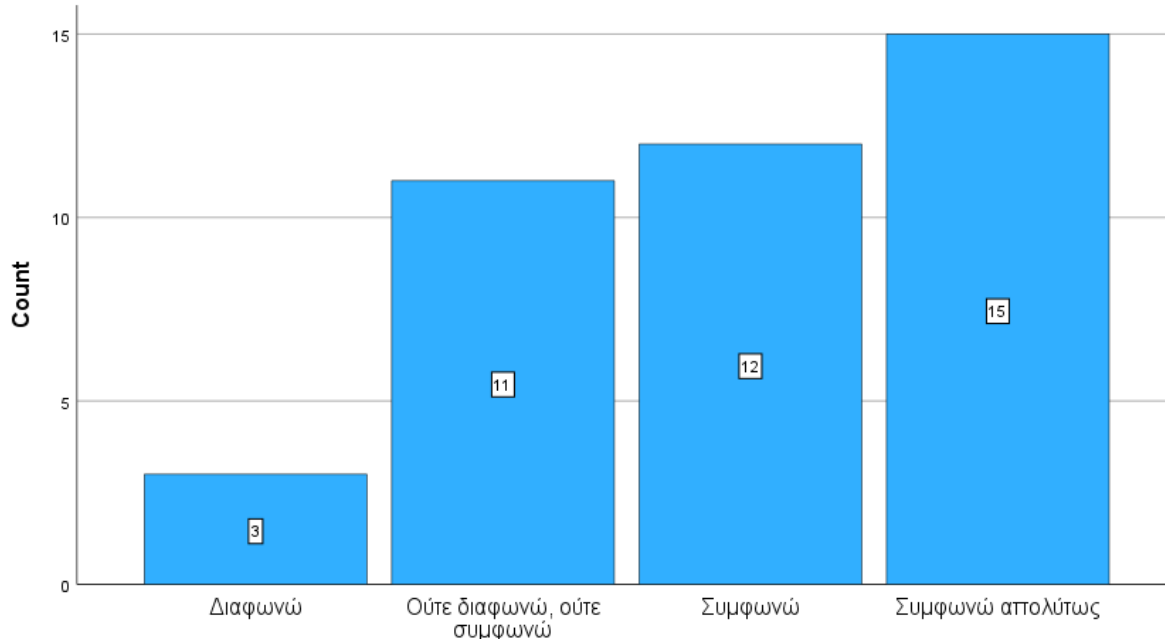
22.3 Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων

Διάγραμμα 50: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων"



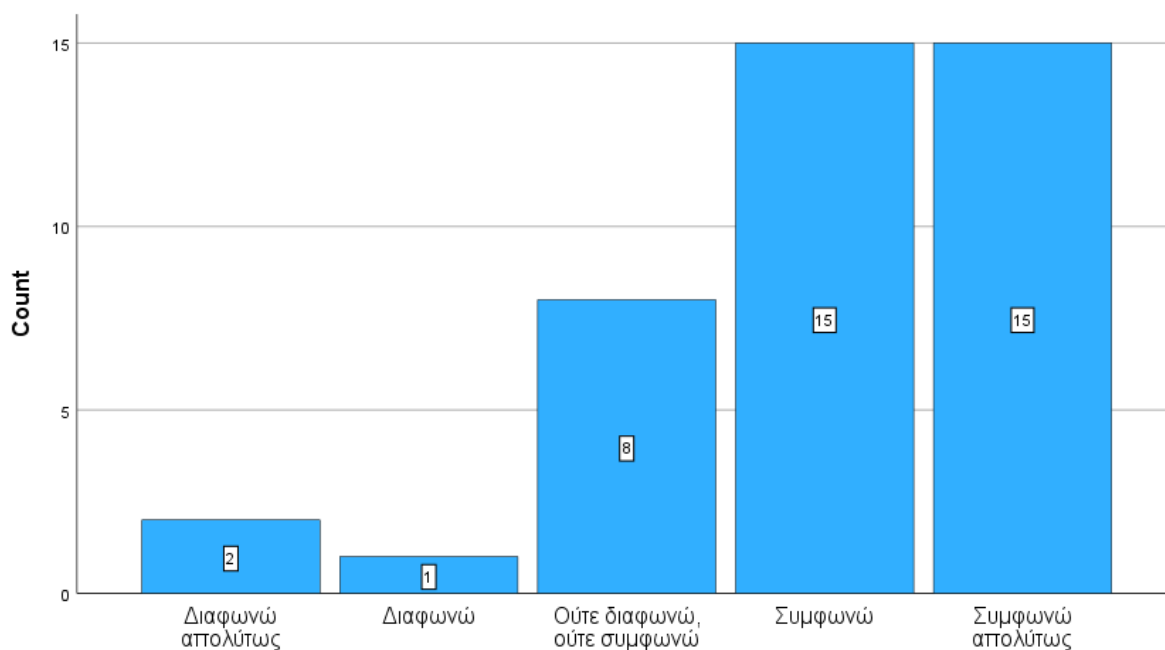
22.4 Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων

Διάγραμμα 51: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων"



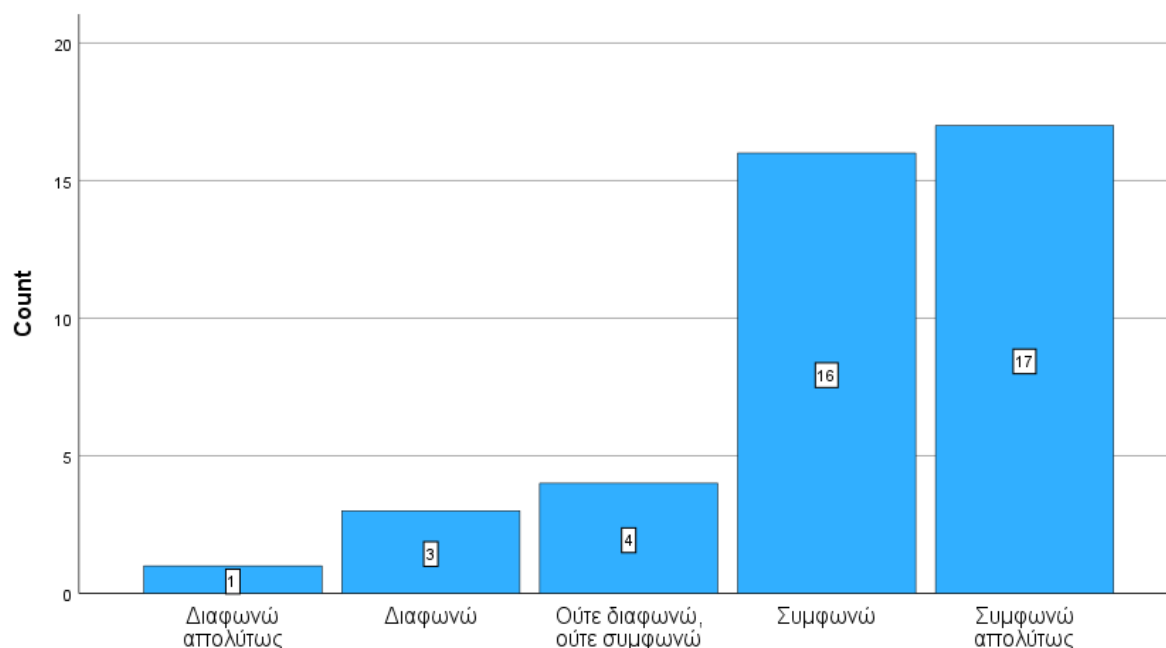
22.5 Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία

Διάγραμμα 52: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία"



22.6 Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων

Διάγραμμα 53: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων"



22.7 Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού

Διάγραμμα 54: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού"

23. Ποιοι και πόσο ωφελούνται από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων;

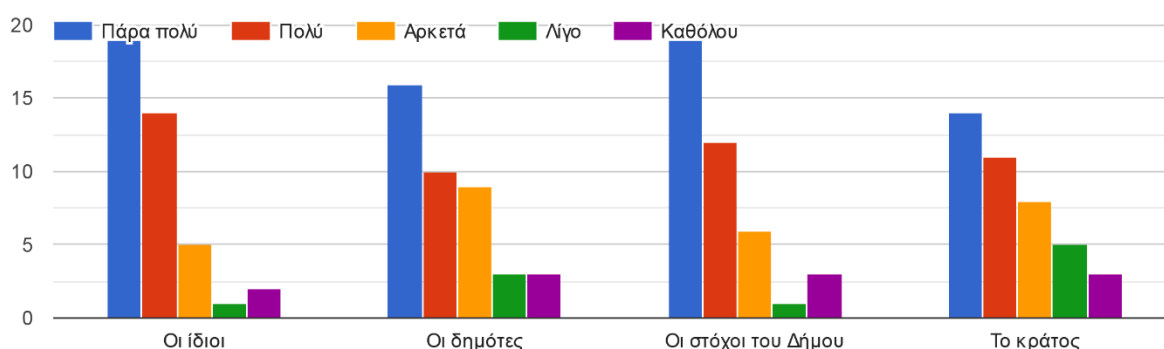
Ποσοστό 46,3% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι ωφελούνται οι ίδιοι οι επιμορφούμενοι "Πάρα πολύ" από την επιμόρφωση/κατάρτιση, ποσοστό 39% πιστεύει ότι ωφελούνται "Πάρα πολύ" οι δημότες, ποσοστό 46,3% πιστεύει ότι ωφελείται "Πάρα πολύ" ο Δήμος και τέλος ποσοστό 34,1% πιστεύει ότι ωφελείται "Πάρα πολύ" το κράτος.

Πίνακας 38: Συχνότητες για τους ωφελούμενους από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών

Ωφελούμενοι		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Οι ίδιοι	Συχνότητα	19	4	5	1	2
	Ποσοστό	46,3%	34,1%	12,2%	2,4%	4,9%
Οι δημότες	Συχνότητα	16	10	9	3	3
	Ποσοστό	39%	24,4%	22%	7,3%	7,3%
Οι στόχοι του Δήμου	Συχνότητα	19	12	6	1	3
	Ποσοστό	46,3%	29,3%	14,6%	2,4%	7,3%
Το κράτος	Συχνότητα	14	11	8	5	3
	Ποσοστό	34,1%	26,8%	19,5%	12,2%	7,3%



23. Ποιοι και πόσο ωφελούνται από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων;



Διάγραμμα 55: Βαθμός ωφέλειας από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων

24. Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης κατά τη διάρκεια της θητείας σας;

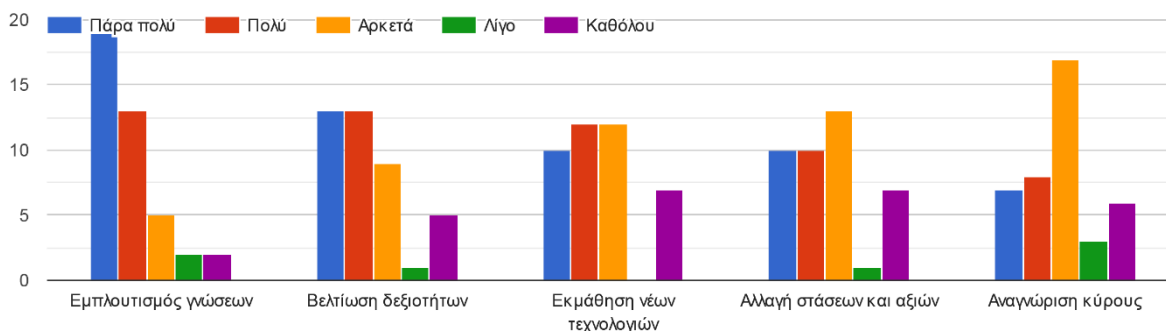
Ποσοστό 46,3% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση συμβάλλει "Πάρα πολύ" στον εμπλουτισμό γνώσεων, ποσοστό 31,7% πιστεύει ότι συμβάλλει "Πάρα πολύ" και το ίδιο ποσοστό πιστεύει ότι συμβάλλει "Πολύ" στη βελτίωση δεξιοτήτων, το 29,3% πιστεύει ότι συμβάλλει "Πάρα πολύ" και "Πολύ" στην εκμάθηση νέων τεχνολογιών, το 31,7% πιστεύει ότι συμβάλλει "Αρκετά" στην αλλαγή στάσεων και αξιών και τέλος το 41,5% πιστεύει ότι συμβάλλει "Αρκετά" στην αναγνώριση κύρους.

Πίνακας 39: Οφέλη επιμόρφωσης/κατάρτισης αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού

Οφέλη		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Εμπλουτισμός γνώσεων	Συχνότητα	19	13	5	2	2
	Ποσοστό	46,3%	31,7%	12,2%	4,9%	4,9%
Βελτίωση δεξιοτήτων	Συχνότητα	13	13	9	1	5
	Ποσοστό	31,7%	31,7%	22%	2,4%	12,2%
Εκμάθηση νέων τεχνολογιών	Συχνότητα	10	12	12	0	7
	Ποσοστό	24,4%	29,3%	29,3%	0%	17,1%
Αλλαγή στάσεων και αξιών	Συχνότητα	10	10	13	1	7
	Ποσοστό	24,4%	24,4%	31,7%	2,4%	17,1%
Αναγνώριση κύρους	Συχνότητα	7	8	17	3	6
	Ποσοστό	17,1%	19,5%	41,5%	7,3%	14,6%



24. Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης κατά τη διάρκεια της θητείας σας;



Διάγραμμα 56: Οφέλη επιμόρφωσης/κατάρτισης αιρετών

25. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων συμβάλουν στην επίλυση των παρακάτω προβλημάτων

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων των Δήμων συμβάλει "Αρκετά" (34,1%) στην επίλυση του προβλήματος "Έλλειψη γνώσεων στις νέες τεχνολογίες", συμβάλλει "Πάρα πολύ"(34,1%) και "Πολύ" (34,1%) στην επίλυση του προβλήματος "Έλλειψη γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο της θέσης", συμβάλλει "Πολύ" (34,1%) στην επίλυση του προβλήματος "Έλλειψη κουλτούρας δια βίου μάθησης" και τέλος συμβάλλει "Πολύ" (31,7%) στην επίλυση του προβλήματος "Γραφειοκρατία".

Πίνακας 40: Συχνότητες για τα προβλήματα που επιλύονται με την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων

Προβλήματα		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Έλλειψη γνώσεων στις νέες τεχνολογίες"	Συχνότητα	9	13	14	2	3
	Ποσοστό	22%	31,7%	34,1%	4,9%	7,3%
Έλλειψη γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο της θέσης	Συχνότητα	14	14	8	3	2
	Ποσοστό	34,1%	34,1%	19,5%	7,3%	4,9%
	Συχνότητα	8	14	13	3	3



Έλλειψη κουλτούρας δια βίου μάθησης	Ποσοστό	19,5%	34,1%	31,7%	7,3%	7,3%
	Συχνότητα	12	13	8	3	5
Γραφειοκρατία	Ποσοστό	29,3%	31,7%	19,5%	7,3%	12,2%
	Συχνότητα	12	13	8	3	5

3.2.5. Προτάσεις για την αύξηση συμμετοχής των αιρετών οργάνων σε επιμορφωτικά προγράμματα

Στην ανοικτού τύπου ερώτηση σχετικά με την υποβολή προτάσεων για την αύξηση συμμετοχής των αιρετών οργάνων σε επιμορφωτικά προγράμματα, οι συμμετέχοντες προτείνουν:

- Να ενημερώνονται εγκαίρως (μέσω email) για τα επιμορφωτικά προγράμματα που διοργανώνονται ανά την Ελλάδα (είτε δια ζώσης, είτε εξ αποστάσεως)
- Να γίνονται δια ζώσης επιμορφωτικά προγράμματα 1-2 φορές τον χρόνο στην αίθουσα του Δημοτικού Συμβουλίου.
- Να καλύπτονται οι δαπάνες για τη δια ζώσης παρακολούθηση και να δίνεται η δυνατότητα παρακολούθησης μέσω τηλεδιάσκεψης.
- Να είναι ελκυστική η θεματολογία
- Να υπάρχει ευελιξία στο ωράριο
- Να επιλέγεται η καταλληλότερη τοποθεσία διεξαγωγής

3.3 Έλεγχος αξιοπιστίας με τη χρήση του δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha

Με τον δείκτη εσωτερικής συνέπειας γίνεται μέτρηση της συνοχής των απαντήσεων των συμμετεχόντων σε ένα ερωτηματολόγιο. Η ανάλυση αξιοπιστίας των ερωτηματολογίων σκοπό έχει τη διασφάλιση της συνέπειας του ερωτηματολογίου. Ένα υψηλό επίπεδο συσχέτισης υποδεικνύει συνεκτικότητα και ομοιογένεια των απαντήσεων, ενώ ένα χαμηλό επίπεδο υποδεικνύει έλλειψη ομοιογένειας και συνέπειας. Η τιμή του Cronbach's alpha για να θεωρηθεί αποδεκτή πρέπει να είναι μεγαλύτερη από 0,7 και όσο μεγαλύτερη είναι και πιο κοντά στο 1, τόσο μεγαλύτερη εσωτερική συνέπεια και αξιοπιστία υπάρχει. Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα αποτελέσματα του ελέγχου αξιοπιστίας για την ερώτηση 24 "Ποια και πόσο σημαντικά



είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική σας ζωή;” του ερωτηματολογίου που απευθύνεται στους υπαλλήλους και για την ερώτηση 24 “ Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης κατά τη διάρκεια της θητείας σας;” που απευθύνεται στους αιρετούς.

Πίνακας 41: Συντελεστής Cronbach's alpha για την ερώτηση 24 του ερωτηματολογίου των υπαλλήλων

Cronbach's Alpha					0.874
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items					0.883
N of Items					6
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Εμπλουτισμός γνώσεων	12,60	22,465	0,638	0,789	0,862
Βελτίωση δεξιοτήτων	12,49	21,303	0,749	0,826	0,845
Ανέλιξη στην ιεραρχία	11,37	18,619	0,680	0,494	0,857
Εκμάθηση νέων τεχνολογιών	12,22	21,547	0,663	0,511	0,856
Αλλαγή στάσεων και αξιών	11,54	19,362	0,680	0,612	0,854
Αναγνώριση επαγγελματικού κύρους	11,38	18,965	0,734	0,630	0,843

Πίνακας 42: Συντελεστής Cronbach's alpha για την ερώτηση 24 του ερωτηματολογίου των αιρετών

Cronbach's Alpha					0.947
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items					0.948
N of Items					5
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item – Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Εμπλουτισμός γνώσεων	10.34	23.380	0.814	0.705	0.942



Βελτίωση δεξιοτήτων	9.93	21.470	0.855	0.770	0.934
Εκμάθηση νέων τεχνολογιών	9.68	20.722	0.889	0.795	0.928
Αλλαγή στάσεων και αξιών	9.61	20.794	0.870	0.788	0.932
Αναγνώριση κύρους	9.41	21.899	0.855	0.773	0.934

Όπως προκύπτει από τους παραπάνω πίνακες, οι τιμές του δείκτη α , τόσο των γενικών δεικτών, όσο και των επιμέρους δεικτών, υπερβαίνουν αρκετά την τιμή 0,7, γεγονός που συνηγορεί στο ότι μπορούν να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα της έρευνας για ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων. Συγκεκριμένα ο δείκτης α της ερώτησης 24 του ερωτηματολογίου των υπαλλήλων είναι 0,874 και ανήκει στην κατηγορία 0,8-0,9 "Αρκετά καλός", ενώ ο δείκτης α της ερώτησης 24 του ερωτηματολογίου των αιρετών είναι 0,947 και ανήκει στην κατηγορία 0,9-1 "Τέλειος".

3.4 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση

3.4.1 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση απαντήσεων των δημοτικών υπαλλήλων

Στις ερωτήσεις σχετικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα έτη 2018-2019 και τα έτη 2021-2022, οι απαντήσεις βαθμονομήθηκαν από το 0 έως το 4 με το 0 να αντιστοιχίζεται στο ότι δεν παρακολούθησαν κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα και το 4 με το ότι παρακολούθησαν 3 ή περισσότερα. Για τα έτη 2018-2019 η μέση τιμή είναι 1,15, ενώ για τα έτη 2021-2022 η μέση τιμή είναι 0,69, δηλαδή πριν την πανδημία παρακολουθούσαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα, από ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με μια σημαντική διαφορά. Η τυπική απόκλιση για τα έτη 2021-2022 είναι μικρότερη, δηλαδή οι τιμές είναι πιο συγκεντρωμένες γύρω από τη μέση τιμή.



Πίνακας 43: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις 14 και 15 του ερωτηματολογίου προς τους υπαλλήλους

14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα παρακολουθήσατε τα έτη 2018 – 2019; (πριν την πανδημία covid-19)	
Mean	1,15
Std. Deviation	1,274
Minimum	0
Maximum	4
15. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα παρακολουθήσατε τα έτη 2021 – 2022; (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)	
Mean	0,69
Std. Deviation	1,012
Minimum	0
Maximum	4

3.4.2 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση απαντήσεων των αιρετών οργάνων των δήμων

Στις ερωτήσεις 14 και 15 σχετικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων ή ημερίδων που παρακολούθησαν τα έτη 2018-2019 και τα έτη 2021-2022, οι απαντήσεις βαθμονομήθηκαν από το 0 έως το 4 με το 0 να αντιστοιχίζεται στο ότι δεν παρακολούθησαν κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα και το 4 με το ότι παρακολούθησαν 4 ή περισσότερα. Για τα έτη 2018-2019 η μέση τιμή είναι 1, ενώ για τα έτη 2021-2022 η μέση τιμή είναι 0,95, δηλαδή πριν την πανδημία παρακολουθούσαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα, από ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με μια μη σημαντική διαφορά. Η τυπική απόκλιση για τα έτη 2021-2022 είναι λίγο μικρότερη, δηλαδή οι τιμές είναι πιο συγκεντρωμένες γύρω από τη μέση τιμή.

Πίνακας 44: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις 14 και 15 του ερωτηματολογίου προς τα αιρετά όργανα

14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2018 – 2019; (πριν την πανδημία covid-19)	
Mean	1,00
Std. Deviation	1,285
Minimum	0
Maximum	4



15. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2021 – 2022; (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)	
Mean	0,95
Std. Deviation	1,264
Minimum	0
Maximum	4

3.5 Παρουσίαση αποτελεσμάτων συνδυαστικών απαντήσεων

3.5.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων συνδυαστικών απαντήσεων που αφορούν τους δημοτικούς υπαλλήλους

Όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα, το ποσοστό των αντρών που δεν συνέχισαν την εκπαίδευσή τους μετά το διορισμό τους είναι αρκετά μεγαλύτερο από των γυναικών. Συγκεκριμένα, το 85,4% των αντρών δεν συνέχισαν την εκπαίδευσή τους, ενώ το 4,2% απέκτησε πτυχίο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 2,1% απέκτησε πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 8,3% απέκτησε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Το ποσοστό των γυναικών που δεν συνέχισαν την εκπαίδευσή τους ανέρχεται σε 59,6%, ενώ το 3,8% των γυναικών απέκτησε πτυχίο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 5,8% απέκτησε πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 28,8% απέκτησε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και το 1,9% απέκτησε διδακτορικό τίτλο σπουδών.

Πίνακας 45: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Συνεχίσατε την εκπαίδευσή σας μετά το διορισμό σας;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Φύλο"

		Συνεχίσατε την εκπαίδευσή σας μετά το διορισμό σας;						
			Ναι, απέκτησα πτυχίο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	Ναι, απέκτησα πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	Ναι, απέκτησα Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών	Ναι, απέκτησα Διδακτορικό τίτλο σπουδών	Όχι	Total
Φύλο	Αντρας	Count	2	1	4	0	41	48
		& within Φύλο	4,2%	2,1%	8,3%	0,0%	85,4%	100.0%
		& within Συνέχιση Εκπαίδευσης	50,0%	25,0%	21,1%	0,0%	56,9%	48.0%
	Γυναίκα	Count	2	3	15	1	31	52
		& within Φύλο	3,8%	5,8%	28,8%	1,9%	59,6%	100.0%



		& within Συνέχιση Εκπαίδευσης	50,0%	75,0%	78,9%	100,0%	43,1%	52.0%
Total		Count	4	4	19	1	72	100
		& within Φύλο	4,0%	4,0%	19,0%	1,0%	72,0%	100.0%
		& within Συνέχιση Εκπαίδευσης	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0	100.0%

Το 60% των υπαλλήλων που ανήκουν στην κατηγορία Υ.Ε. πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων συμβάλλει "Πάρα πολύ" στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για την κατηγορία Δ.Ε. είναι 48,6%, για την κατηγορία Τ.Ε. είναι 53,8% και για την κατηγορία Π.Ε. είναι 36,2%. Ενώ, για την απάντηση "Λίγο" τα ποσοστά είναι αντίστροφα και συγκεκριμένα για την κατηγορία Υ.Ε. το ποσοστό είναι 0%, για την κατηγορία Δ.Ε. είναι 5,7%, για την κατηγορία Τ.Ε. είναι 7,7% και για την κατηγορία Π.Ε. είναι 10,6%.

Πίνακας 46: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Κατηγορία εκπαίδευσης"

		Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;					
			Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Total
Κατηγορία Εκπαίδευσης	Υ.Ε.	Count	3	1	1	0	5
		& within Κατηγορία Εκπαίδευσης	60,0%	20,0%	0,0%	100,0%	
		& within Συμβολή στην απόδοση - αποτελεσματικότητα	6,8%	4,0%	4,3%	0,0%	5,0%
	Δ.Ε.	Count	17	9	7	2	35
		& within Κατηγορία Εκπαίδευσης	48,6%	25,7%	20,0%	5,7%	100,0%
		& within Συμβολή στην απόδοση - αποτελεσματικότητα	38,6%	36,0%	30,4%	25,0%	35,0%



	Τ.Ε.	Count	7	4	1	1	13
		& within Κατηγορία Εκπαίδευσης	53,8%	30,8%	7,7%	7,7%	100,0%
		& within Συμβολή στην απόδοση - αποτελεσματικότητα	15,9%	16,0%	4,3%	12,5%	13,0%
	Π.Ε.	Count	17	11	14	5	47
		& within Κατηγορία Εκπαίδευσης	36,2%	23,4%	29,8%	10,6%	100,0%
		& within Συμβολή στην απόδοση - αποτελεσματικότητα	38,6%	44,0%	60,9%	62,5%47,0%	
Total		Count	44	25	23	8	100
		& within Κατηγορία Εκπαίδευσης	44,0%	25,0%	23,0%	8,0%	100,0%
		& within Συμβολή στην απόδοση - αποτελεσματικότητα	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.5.2 Παρουσίαση αποτελεσμάτων συνδυαστικών απαντήσεων που αφορούν τα αιρετά όργανα των δήμων

Όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα, το ποσοστό των αντρών που πιστεύει ότι δεν πρέπει να θεσμοθετηθεί υποχρεωτική εκπαίδευση κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου για τα αιρετά όργανα των δήμων είναι 10%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών είναι 0%. Ποσοστό 16,7% των αντρών πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί υποχρεωτική εκπαίδευση για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους και ποσοστό 73,3% ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί για τον Δήμαρχο, τους Αντιδημάρχους και όλους τους Δημοτικούς Συμβούλους. Το ποσοστό των γυναικών που πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί υποχρεωτική εκπαίδευση για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους ανέρχεται σε 9,1%, ενώ το 90,9% των γυναικών πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί για τον Δήμαρχο, τους Αντιδημάρχους και τους Δημοτικούς Συμβούλους.



Πίνακας 3.47: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α' βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Φύλο"

Πίνακας 47: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α' βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Φύλο"

			Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α' βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;			
			Ναι, για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους	Ναι, για τον Δήμαρχο και όλους τους Δημοτικούς Συμβούλους	Όχι	Total
Φύλο	Αντρας	Count	5	22	3	30
		& within Φύλο	16,7%	73,3%	10,0%	100,0%
		& within Υποχρεωτική Εκπαίδευση	83,3%	68,8%	100,0%	73,2%
	Γυναίκα	Count	1	10	0	11
		& within Φύλο	9,1%	90,9%	0,0%	100,0%
		& within Υποχρεωτική Εκπαίδευση	16,7%	31,3%	0,0%	26,8%
Total	Count	6	32	3	41	
	& within Φύλο	14,6%	78,0%	7,3%	100,0%	
	& within Υποχρεωτική Εκπαίδευση	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Το 50% των Δημάρχων πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των δήμων συμβάλλει "Πάρα πολύ" στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση, ενώ το υπόλοιπο 50% πιστεύει ότι συμβάλλει "Αρκετά". Το 60% των Αντιδημάρχων πιστεύει ότι συμβάλλει "Πάρα πολύ", ενώ το υπόλοιπο 40% ότι συμβάλλει "Πολύ". Όσοι έχουν την ιδιότητα του Προέδρου του Δημοτικού Συμβουλίου πιστεύουν ότι συμβάλλει "Πολύ" με ποσοστό 100%. Το 47,4% των Δημοτικών Συμβούλων πιστεύει ότι συμβάλλει "Πάρα πολύ", το 26,3% ότι συμβάλλει "Πολύ", το 10,5% ότι συμβάλλει "Αρκετά", το 5,3% ότι συμβάλλει "Λίγο" και το 10,5% ότι δεν συμβάλλει "Καθόλου". Το ποσοστό των Προέδρων συμβουλίων Δημοτικών Κοινοτήτων ή Προέδρων Δημοτικών Κοινοτήτων που πιστεύει ότι συμβάλλει "Πάρα πολύ" ανέρχεται σε 72,7%, ενώ το 9,1% και 18,2% πιστεύει ότι συμβάλλει "Πολύ" και "Αρκετά", αντίστοιχα. Τέλος, το 66,7%



των Προέδρων Διοικητικών Συμβουλίων Νομικών Προσώπων πιστεύει ότι συμβάλει "Πάρα πολύ" και το 33,3% πιστεύει ότι συμβάλει "Αρκετά" η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση.

Πίνακας 3.48: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Ιδιότητα"

Πίνακας 48: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Ιδιότητα"

			Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;					
			Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου	Total
Ιδιότητα	Δήμαρχος	Count	1	0	1	0	0	2
		& within Ιδιότητα	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	4,3%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	4,9%
	Αντιδήμαρχος	Count	3	2	0	0	0	5
		& within Ιδιότητα	60,0%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	13,0%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	12,2%
	Πρόεδρος Δημοτικού Συμβουλίου	Count	0	1	0	0	0	1
		& within Ιδιότητα	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
	Δημοτικός Σύμβουλος	Count	9	5	2	1	2	19
		& within Ιδιότητα	47,4%	26,3%	10,5%	5,3%	10,5%	100,0%
		& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	39,1%	55,6%	33,3%	100,0%	100,0%	46,3%
	Πρόεδρος συμβουλίου	Count	8	1	2	0	0	11
		& within Ιδιότητα	72,7%	9,1%	18,2%	0,0%	0,0%	100,0%



	Δημοτικής Κοινότητας ή Πρόεδρος Δ.Κ.	& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	34,8%	11,1%	33,3%	0,0%	0,0%	26,8%
	Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου Νομικού Προσώπου	Count	2	0	1	0	0	3
		& within Ιδιότητα	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
		& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	8,7%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	7,3%
Total		Count	23	9	6	1	2	41
		& within Ιδιότητα	56,1%	22,0%	14,6%	2,4%	4,9%	100,0%
		& within Συμβολή στη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.6 Έλεγχος υποθέσεων

3.6.1 Διερεύνηση των υποθέσεων που αφορούν τους δημοτικούς υπαλλήλους

Διατυπώθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις για να ελεγχθεί η στατιστική σημαντικότητα.

H0₁: Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) (μηδενική υπόθεση)

H1₁: Οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα τα έτη 2018-2019 από τους άντρες (εναλλακτική υπόθεση)

Πίνακας 49: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι δημοτικοί υπάλληλοι τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19)

	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-2019	Άντρας	48	,83	1,226	,177
	Γυναίκα	52	1,44	1,259	,175



Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
						One-Sided	Two-sided		
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-2019 (πριν covid-19)	Equal Variances assumed	,403	,527	-2,447	98	,008	,016	-,609	,249
	Equal Variances not assumed			-2,450	97.709	,008	,016	-,609	,249

Η τιμή του Sig του Levene είναι $0,527 > 0,05$ επομένως αποδεχόμαστε ως έγκυρα τα αποτελέσματα του t-test. Η τιμή του Sig (two Sided) είναι $0,016 < 0,05$, επομένως υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα δύο φύλα τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία). Η μέση τιμή για τις γυναίκες είναι 1,44 ενώ για τους άντρες 0,83. Επομένως οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα από τους άντρες. Εφόσον υπάρχει επίδραση του φύλου στον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων, απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και αποδεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση H_{11} : Οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) από τους άντρες.

Επίσης, διατυπώθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις για να ελεγχθεί η στατιστική σημαντικότητα.

H_{02} : Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19) (μηδενική υπόθεση)

H_{12} : Οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα τα έτη 2021-2022 από τους άντρες (εναλλακτική υπόθεση)



Πίνακας 50: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι δημοτικοί υπάλληλοι τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)

	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-2022	Άντρας	48	,50	,899	,130
	Γυναίκα	52	,87	1,085	,150

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
						One-Sided	Two-sided		
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-2022 (covid-19)	Equal Variances assumed	1,299	,257	-1,825	98	,036	,071	-,365	,200
	Equal Variances not assumed			-1,839	96,907	,035	,069	-,365	,199

Η τιμή του Sig του Levene είναι $0,257 > 0,05$ επομένως αποδεχόμαστε ως έγκυρα τα αποτελέσματα του t-test. Η τιμή του Sig (two Sided) είναι $0,071 > 0,05$, επομένως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα δύο φύλα τα έτη 2021-22 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας). Η μέση τιμή για τις γυναίκες είναι 0,87 ενώ για τους άντρες 0,5, δηλ. οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα από τους άντρες. Εφόσον όμως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά, αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση H_0 : Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας).

Τέλος, θα διερευνηθούν οι παρακάτω υποθέσεις:

H₀₃: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων δεν συσχετίζεται με τις απόψεις των υπαλλήλων για τα οφέλη της επιμόρφωσης /κατάρτισης στην επαγγελματική τους ζωή (μηδενική υπόθεση).



H1₃: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική τους ζωή (εναλλακτική υπόθεση).

H0₄: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων δεν συσχετίζεται με τις απόψεις των υπαλλήλων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους (μηδενική υπόθεση).

H1₄: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους (εναλλακτική υπόθεση).

Με τον υπολογισμό του συντελεστή συσχέτισης r του Pearson, θα διερευνηθεί η ένταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών των παραπάνω υποθέσεων. Ο συντελεστής Pearson λαμβάνει τιμές από -1 έως 1. Όταν δεν συσχετίζονται οι μεταβλητές λαμβάνει την τιμή 0. Όταν υπάρχει μια αυξανόμενη θετική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, η τιμή αυξάνεται από το 0 προς το 1, ενώ όταν υπάρχει αυξανόμενη αρνητική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, η τιμή μειώνεται από το 0 προς το -1. Συγκεκριμένα τα όρια για την ερμηνεία Pearson Correlation, είναι τα εξής:

- -1 έως -0,5 υψηλή αρνητική συσχέτιση
- -0,5 έως -0,2 χαμηλή αρνητική συσχέτιση
- -0,2 έως 0,2 μηδενική συσχέτιση
- 0,2 έως 0,5 χαμηλή θετική συσχέτιση
- 0,5 έως 1 υψηλή θετική συσχέτιση

Η μεταβλητή *“Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων;”*:

- εμφανίζει υψηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή *“Εμπλουτισμός γνώσεων”* ($r=0.673$, $p=0.001<0.05$)
- εμφανίζει υψηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή *“Βελτίωση δεξιοτήτων”* ($r=0.698$, $p=0.001<0.05$)
- εμφανίζει χαμηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή *“Ανέλιξη στην ιεραρχία”* ($r=0.417$, $p=0.001<0.05$)



- εμφανίζει χαμηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή “Εκμάθηση νέων τεχνολογιών” ($r=0.478$, $p=0.001<0.05$)
- εμφανίζει χαμηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή “Αλλαγή στάσεων και αξιών” ($r=0.384$, $p=0.001<0.05$)
- εμφανίζει χαμηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή “Αναγνώριση επαγγελματικού κύρους” ($r=0.438$, $p=0.001<0.05$)

Από την παραπάνω ανάλυση που πραγματοποιήθηκε συμπεραίνουμε ότι επαληθεύεται η υπόθεση H1₃: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική τους ζωή. Θα διενεργήσουμε ανάλυση παλινδρόμησης για να περιγράψουμε τον τρόπο με τον οποίο μεταβάλλεται η τιμή της μεταβλητής “Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων” σε σχέση με την τιμή της μεταβλητής “Βελτίωση δεξιοτήτων”, όπου υπάρχει μεγαλύτερη ένταση στη σχέση ($r=0,698$). Με την ανάλυση αυτή θα εξετάσουμε κατά πόσο μπορεί η μεταβλητή “Βελτίωση δεξιοτήτων” να προβλέψει τη μεταβλητή “Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων”.

Πίνακας 51: Έλεγχος συσχέτισης των μεταβλητών “Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων” και “Βελτίωση δεξιοτήτων”

		Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων	Βελτίωση δεξιοτήτων
Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων	Pearson Correlation	1	,698**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	100	100
Βελτίωση δεξιοτήτων	Pearson Correlation	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Πίνακας 52: Έλεγχος για το αν η μεταβλητή "Βελτίωση δεξιοτήτων" έχει επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων"

Model Summary				
Model	R	R-square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,482	,671

a. Predictors: (Constant). Βελτίωση δεξιοτήτων

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.960	1	41.960	93.141	<,001 ^b
	Residual	44.150	98	,451		
	Total	86.110	99			

a. Dependent Variable: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων

b. Predictors: (Constant). Βελτίωση δεξιοτήτων

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,553	,148		3.723	<,001
	Βελτίωση δεξιοτήτων	,698	,072	,698	9.651	<,001

a. Dependent Variable: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων

Ο δείκτης R square παίρνει τιμές από 0 (κακή προσαρμογή) έως 1 (τέλεια προσαρμογή) και δείχνει την ικανότητα της ανεξάρτητης μεταβλητής να εξηγεί τις αλλαγές της εξαρτημένης μεταβλητής. Σύμφωνα με τον πίνακα 52 ο συντελεστής προσδιορισμού R square είναι 0,487 που σημαίνει ότι το 48,7% της μεταβλητότητας της μεταβλητής "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων" εξηγείται από τη μεταβλητή "Βελτίωση δεξιοτήτων" και το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό ($0,001 < 0,05$).

Η μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων;" εμφανίζει υψηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;" ($r=0.858$, $p=0.001 < 0.05$)



Πίνακας 53: Έλεγχος συσχέτισης των μεταβλητών "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων" και "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;"

		Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων	Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων
Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων	Pearson Correlation	1	,858**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	100	100
Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων	Pearson Correlation	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	100	100

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Από την παραπάνω ανάλυση που πραγματοποιήθηκε συμπεραίνουμε ότι επαληθεύεται η υπόθεση H14: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους. Θα διενεργήσουμε ανάλυση παλινδρόμησης για να εξετάσουμε κατά πόσο μπορεί η μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;" να προβλέψει τη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων"

Πίνακας 54: Έλεγχος για το αν η μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων" έχει επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων"

Model Summary				
Model	R	R-square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	,737	,734	,481

a. Predictors: (Constant). Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,440	1	63,440	274,248	<,001 ^b
	Residual	22,670	98	,231		
	Total	86,110	99			

a. Dependent Variable: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων

b. Predictors: (Constant). Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,267	,106		2,521	,013
	Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα	,802	,048	,858	16,560	<,001

a. Dependent Variable: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων

Σύμφωνα με τον πίνακα 54, ο συντελεστής προσδιορισμού R square είναι 0,737 που σημαίνει ότι το 73,7% της μεταβλητότητας της μεταβλητής " Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων" εξηγείται από τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων " και το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό ($0,001 < 0,05$).

3.6.2 Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης μεταβλητών του ερωτηματολογίου των υπαλλήλων

Με την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης θα δούμε αν η συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων μπορεί να προβλεφθεί από το Φύλο, την Ηλικία και τα Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο.



Πίνακας 55: Έλεγχος για το αν οι μεταβλητές " Φύλο", " Ηλικία" και "Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο" έχουν επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;"

Model Summary				
Model	R	R-square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,191 ^a	,036	,006	,996

a. Predictors: (Constant). Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο, Φύλο, Ηλικία

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,590	3	1,197	1,207	,311 ^b
	Residual	95,160	96	,991		
	Total	98,750	99			

a. Dependent Variable: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων

b. Predictors: (Constant). Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο, Φύλο, Ηλικία

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,065	,652		3,169	,002
	Φύλο	-,351	,209	-,177	-1,682	,096
	Ηλικία	,051	,164	,036	,312	,755
	Έτη προϋπηρεσίας στο Δημόσιο	,093	,160	,067	,584	,560

a. Dependent Variable: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων

Σύμφωνα με τον πίνακα 55 ο συντελεστής προσδιορισμού R square είναι 0,036 που σημαίνει ότι το 3,6% της μεταβλητότητας της μεταβλητής "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων" εξηγείται από τις μεταβλητές "Φύλο", "Ηλικία" και "Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο" και το μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό ($0,311 > 0,05$). Το φύλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό για το μοντέλο μας καθώς $Sig = 0,096 > 0,05$. Η ηλικία επίσης, δεν είναι στατιστικά σημαντική για το μοντέλο μας, καθώς $Sig = 0,755 > 0,05$, ούτε η Προϋπηρεσία είναι στατιστικά σημαντική, καθώς



Sig=0,560>0,05. Οπότε, η συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων δεν μπορεί να προβλεφθεί ικανοποιητικά από το Φύλο, την Ηλικία και τα Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο.

Η αιτιώδης ανάλυση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής “Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων” και άλλων ανεξάρτητων μεταβλητών, περιλαμβάνει τις ακόλουθες μεταβλητές:

$$PE = f(SX, AG, YRS)$$

όπου:

PE=ποσοστό μεταβολής της εργασιακής απόδοσης/αποτελεσματικότητας μετά από επιμόρφωση

SX=Φύλο

AG=Ηλικία

YRS= Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο.

3.6.3 Διερεύνηση των υποθέσεων που αφορούν τα αιρετά όργανα των δήμων

Διατυπώθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις για να ελεγχθεί η στατιστική σημαντικότητα

H0₅: Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) (μηδενική υπόθεση)

H1₅: Οι άντρες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες τα έτη 2018-2019 από τις γυναίκες (εναλλακτική υπόθεση)

Πίνακας 56: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα αιρετά όργανα τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19)

	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-2019	Άντρας	30	,83	1,177	,215
	Γυναίκα	11	1,45	1,508	,455



Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
						One-Sided	Two-sided		
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-2019 (πριν covid-19)	Equal Variances assumed	1,239	,272	-1,388	39	,087	,173	-,621	,448
	Equal Variances not assumed			-1,236	14.715	,118	,236	-,621	,503

Η τιμή του Sig του Levene είναι $0,272 > 0,05$ επομένως αποδεχόμαστε ως έγκυρα τα αποτελέσματα του t-test. Η τιμή του Sig (two Sided) είναι $0,173 > 0,05$, επομένως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα δύο φύλα τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19). Η μέση τιμή για τους άντρες είναι 0,83, ενώ για τις γυναίκες είναι 1,45, δηλ οι άντρες παρακολούθησαν λιγότερα επιμορφωτικά προγράμματα από τις γυναίκες. Εφόσον όμως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά, αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση H_0 : Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2018-2019.

Επίσης, διατυπώθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις για να ελεγχθεί η στατιστική σημαντικότητα.

H_0 : Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19) (μηδενική υπόθεση).

H_1 : Οι άντρες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες τα έτη 2021-2022 από τις γυναίκες (εναλλακτική υπόθεση).



Πίνακας 57: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα αιρετά όργανα τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19)

	ΦΥΛΟ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-2022	Άντρας	30	1,00	1,365	,249
	Γυναίκα	11	,82	,982	,296

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
						One-Sided	Two-sided		
Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-2022 (covid-19)	Equal Variances assumed	,459	,502	,404	39	,344	,689	,182	,450
	Equal Variances not assumed			,470	24,883	,321	,642	,182	,387

Η τιμή του Sig του Levene είναι $0,502 > 0,05$ επομένως αποδεχόμαστε ως έγκυρα τα αποτελέσματα του t-test. Η τιμή του Sig (two Sided) είναι $0,689 > 0,05$, επομένως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα δύο φύλα τα έτη 2021-22 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας). Η μέση τιμή για τους άντρες είναι 1, ενώ για τις γυναίκες είναι 0,82, δηλ. οι άντρες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα από τις γυναίκες. Εφόσον όμως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά, αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση H_0 : Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2021-2022.

H₀7: Η ιδιότητα των αιρετών ως Αντιδημάρχων και Δημοτικών Συμβούλων δεν επηρέασε τη στάση τους ως προς τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων (μηδενική υπόθεση).



H1₇: Οι Αντιδήμαρχοι θεωρούν σημαντικότερα τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων (εναλλακτική υπόθεση).

Πίνακας 58: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο ιδιοτήτων (Αντιδημάρχου – Δημοτικού Συμβούλου) αναφορικά με τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων

	Ιδιότητα	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης αιρετών Δήμων	Αντιδήμαρχος	5	1,20	,447	,200
	Δημοτικός Σύμβουλος	19	2,00	1,291	,296

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference
						One-Sided	Two-sided		
Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης αιρετών Δήμων	Equal Variances assumed	2,590	,122	-1,345	22	,096	,192	-,800	,595
	Equal Variances not assumed			-2,239	19,713	,018	,037	-,800	,357

Η τιμή του Sig του Levene είναι $0,122 > 0,05$ επομένως αποδεχόμαστε ως έγκυρα τα αποτελέσματα του t-test. Η τιμή του Sig (two Sided) είναι $0,192 > 0,05$, επομένως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στη στάση τους ως προς τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων. Η μέση τιμή για τους Αντιδημάρχους είναι 1,2, ενώ για τους Δημοτικούς Συμβούλους είναι 2, δηλ. οι Αντιδήμαρχοι θεωρούν πιο σημαντικά τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης από τους Δημοτικούς Συμβούλους. Εφόσον όμως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά, αποδεχόμαστε τη μηδενική υπόθεση $H0$: Η ιδιότητα



των αιρετών ως Αντιδημάρχων και Δημοτικών Συμβούλων δεν επηρέασε τη στάση τους ως προς τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων.

Τέλος, θα διερευνηθούν οι παρακάτω υποθέσεις:

H0₈: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων δεν συσχετίζεται με τις απόψεις των αιρετών οργάνων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση.

H1₈: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των αιρετών οργάνων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση.

Με τον υπολογισμό του συντελεστή συσχέτισης r του Pearson, θα διερευνηθεί η ένταση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών των παραπάνω υποθέσεων. Η μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων;" εμφανίζει υψηλή θετική, στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" ($r=0.763$, $p=0.001<0.05$).

Πίνακας 59: Έλεγχος συσχέτισης των μεταβλητών "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων" και "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;"

		Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης αιρετών Δήμων	Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση
Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης αιρετών Δήμων	Pearson Correlation	1	,763**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	41	41
Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών	Pearson Correlation	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	41	41



αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση			
----------------------------------	--	--	--

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Από την παραπάνω ανάλυση που πραγματοποιήθηκε συμπεραίνουμε ότι επαληθεύεται η υπόθεση H1₈: Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των αιρετών οργάνων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση. Θα διενεργήσουμε ανάλυση παλινδρόμησης για να εξετάσουμε κατά πόσο μπορεί η μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" να προβλέψει τη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων".

Πίνακας 60: Έλεγχος για το αν η μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" έχει επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων;"

Model Summary				
Model	R	R-square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,571	,662

a. Predictors: (Constant). Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,784	1	23,784	54,260	<,001 ^b
	Residual	17,095	39	,438		
	Total	40,878	40			

a. Dependent Variable: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων

b. Predictors: (Constant). Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,443	,198		2,241	,031



	Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση	,697	,095	,763	7,366	<,001
--	--	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων

Σύμφωνα με τον πίνακα 60, ο συντελεστής προσδιορισμού R square είναι 0,582 που σημαίνει ότι το 58,2% της μεταβλητότητας της μεταβλητής " Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων;" εξηγείται από τη μεταβλητή " Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" και το μοντέλο είναι στατιστικά σημαντικό (0,001<0,05).

3.6.4 Ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης μεταβλητών του ερωτηματολογίου των αιρετών οργάνων

Με την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης θα δούμε αν η συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση μπορεί να προβλεφθεί από το Φύλο, την Ηλικία και τα Έτη εμπειρίας ως αιρετός.

Πίνακας 61: Έλεγχος για το αν οι μεταβλητές " Φύλο", " Ηλικία" και "Έτη εμπειρίας ως αιρετός" έχουν επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;"

Model Summary				
Model	R	R-square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,203 ^a	,041	-,037	1,127

a. Predictors: (Constant). Έτη εμπειρίας ως αιρετός, Φύλο, Ηλικία

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,011	3	,670	,528	,666 ^b
	Residual	47,013	37	1,271		
	Total	49,024	40			

a. Dependent Variable: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

b. Predictors: (Constant). Έτη εμπειρίας ως αιρετός, Φύλο, Ηλικία



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,167	,864		2,509	,017
	Φύλο	-,017	,403	-,007	-,041	,967
	Ηλικία	,005	,176	,005	,029	,977
	Έτη εμπειρίας ως αιρετός	-,182	,147	,204	-1,242	,222

a. Dependent Variable: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση

Σύμφωνα με τον πίνακα 61 ο συντελεστής προσδιορισμού R square είναι 0,041 που σημαίνει ότι μόνο το 4,1% της μεταβλητότητας της μεταβλητής *“Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση”* εξηγείται από τις μεταβλητές *“Φύλο”*, *“Ηλικία”* και *“Έτη εμπειρίας ως αιρετός”* και το μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό ($0,666 > 0,05$). Το φύλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό για το μοντέλο μας καθώς $Sig=0,967 > 0,05$. Η ηλικία επίσης, δεν είναι στατιστικά σημαντική για το μοντέλο μας, καθώς $Sig=0,977 > 0,05$, ούτε τα *“Έτη εμπειρίας”* είναι στατιστικά σημαντικά, καθώς $Sig=0,222 > 0,05$. Οπότε, η συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση δεν μπορεί να προβλεφθεί ικανοποιητικά από το Φύλο, την Ηλικία και τα *“Έτη εμπειρίας ως αιρετός”*.

Η αιτιώδης ανάλυση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής *“Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση”* και άλλων ανεξάρτητων μεταβλητών, περιλαμβάνει τις ακόλουθες μεταβλητές:

$$DA = f(SX, AG, YRS)$$

όπου:

DA =ποσοστό μεταβολής ορθών αποφάσεων και σωστής διοίκησης μετά από επιμόρφωση

SX=Φύλο

AG=Ηλικία

YRS= Έτη εμπειρίας ως αιρετός



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, διενεργήθηκε έρευνα προσπαθώντας να μετρηθούν οι στάσεις των δημοτικών υπαλλήλων σχετικά με την επιμόρφωσή τους και τη συμβολή της επιμόρφωσης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους, καθώς και των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού σχετικά με την επιμόρφωσή τους και τη συμβολή της επιμόρφωσης στη λήψη ορθών αποφάσεων και τη σωστή διοίκηση. Μετά από κατάλληλη επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τα δύο ερωτηματολόγια, προέκυψαν ενδιαφέροντα στοιχεία και ορισμένα από αυτά παρουσιάζονται παρακάτω.

Όσον αφορά τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ποσοστό 41% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν επιμορφώνεται καθόλου κατά τη διάρκεια του έτους και το 36% επιμορφώνεται 1 φορά το έτος, ενώ το 51% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνεται το προσωπικό των Δήμων 2 φορές το έτος και μόνο το 1% πιστεύει ότι δεν πρέπει να επιμορφώνεται.

Από την παρούσα έρευνα αποδεικνύεται ότι ο σημαντικότερος λόγος για τον οποίο δεν συμμετέχουν οι δημοτικοί υπάλληλοι σε επιμορφωτικά προγράμματα είναι η αύξηση όγκου εργασίας, καθώς η επιλογή "Πάρα πολύ" είχε το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (25%) σε σχέση με τους υπόλοιπους αναφερόμενους λόγους.

Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες υπαλλήλους (51%) πιστεύουν ότι το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. είναι ο πιο κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων, ενώ ο Δήμος-Θεσμός Μέντορα θεωρούν ότι είναι ο λιγότερο κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης. Επίσης, προκύπτει ότι το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. είναι καταλληλότερος φορέας επιμόρφωσης, καθώς έχει το μικρότερο μέσο όρο (2,22), ενώ ο Δήμος-Θεσμός Μέντορα είναι ο λιγότερο κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης, καθώς έχει το μεγαλύτερο μέσο όρο (3,29), από τις απαντήσεις 1 – 5, όπου το 1 αντιστοιχούσε στο "πιο κατάλληλος" και το 5 στο "λιγότερο κατάλληλος".

Η πλειονότητα των υπαλλήλων που έλαβαν μέρος στην έρευνα (52%) πιστεύει ότι ο συνδυασμός της δια ζώσης και της εξ αποστάσεως παρακολούθησης είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης, το 41% πιστεύει ότι η δια ζώσης παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος, ενώ μόνο το 7% πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως



παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι ποσοστό 44% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση συμβάλει "Πάρα πολύ" στην εργασιακή απόδοση και την αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων και μόνο ποσοστό 8% πιστεύει ότι συμβάλει "Λίγο".

Ως προς το ερώτημα της έρευνας σχετικά με το αν οι συμμετέχοντες συνέχισαν την εκπαίδευση μετά το διορισμό τους, οι περισσότεροι (72%), απάντησαν αρνητικά και ποσοστό 28% των συμμετεχόντων απάντησε θετικά, δηλ. συνέχισε την εκπαίδευση για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (19%), πτυχίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (4%), πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (4%) και διδακτορικού τίτλου σπουδών (1%).

Σχετικά με την επίδραση της πανδημίας covid-19 στη συμμετοχή των δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα, προκύπτει ότι μειώθηκε η συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας και συγκεκριμένα κατά τη διετία 2018-19, δηλ. πριν την πανδημία, το 59% των συμμετεχόντων παρακολούθησαν επιμορφωτικά προγράμματα, ενώ τη διετία 2021-22, δηλ. κατά τη διάρκεια της πανδημίας το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 42%

Όσον αφορά τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων, ποσοστό 47% δήλωσε ότι είναι "Πάρα πολύ" σημαντικά, ποσοστό 29% δήλωσε ότι είναι "Πολύ" σημαντικά, ποσοστό 18% δήλωσε ότι είναι "Αρκετά" σημαντικά και μόνο ποσοστό 6% δήλωσε ότι είναι "Λίγο" σημαντικά τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης.

Μετά τη διεξαγωγή ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων που αφορούν τους δημοτικούς υπαλλήλους, προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

✓ Οι γυναίκες παρακολούθησαν περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) από τους άντρες.

✓ Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας).

✓ Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική τους ζωή.

✓ Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των υπαλλήλων για τη



συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητά τους.

Όσον αφορά τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ποσοστό 46,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν επιμορφώνεται καθόλου κατά τη διάρκεια του έτους και το 22% επιμορφώνεται 1 φορά το έτος, ενώ το 61% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι πρέπει να επιμορφώνονται τα αιρετά όργανα των Δήμων 3 ή περισσότερες φορές το έτος και το 4,9% πιστεύει ότι δεν πρέπει να επιμορφώνονται.

Η παρούσα έρευνα έδειξε ότι ο σημαντικότερος λόγος για τον οποίο δεν συμμετέχουν τα αιρετά όργανα των Δήμων σε επιμορφωτικά προγράμματα είναι η αύξηση όγκου εργασίας, καθώς η επιλογή "Πάρα πολύ" είχε το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (36,6%) σε σχέση με τους υπόλοιπους αναφερόμενους λόγους.

Όπως προκύπτει από την έρευνα, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) είναι ο πιο κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των Δήμων, ενώ η Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης είναι ο λιγότερο κατάλληλος φορέας επιμόρφωσης.

Ποσοστό 48,8% των συμμετεχόντων αιρετών οργάνων των Δήμων πιστεύει ότι ο συνδυασμός της δια ζώσης και της εξ αποστάσεως παρακολούθησης είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης, το 41,1% πιστεύει ότι η δια ζώσης παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος, ενώ μόνο το 9,8% πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως παρακολούθηση είναι ο καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων/ημερίδων

Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι ποσοστό 56,1% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων των Δήμων συμβάλλει "Πάρα πολύ" στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση, ενώ το 4,9% πιστεύει ότι δεν συμβάλλει "Καθόλου".

Ένα πολύ σημαντικό συμπέρασμα από την παρούσα έρευνα είναι ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων αιρετών οργάνων (78%) πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί υποχρεωτική εκπαίδευση για τον Δήμαρχο και τους Δημοτικούς Συμβούλους, κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου, το 14,6% πιστεύει ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί μόνο για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους, ενώ μόνο το 7,3% πιστεύει ότι δεν πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση.



Η έρευνα κατέδειξε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες αιρετοί (68,3%) δεν δυσκολεύτηκαν “Καθόλου” να συμμετάσχουν στις συνεδριάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης, κατά τη διάρκεια της πανδημίας και ποσοστό 4,9% δυσκολεύτηκε “Πάρα πολύ”.

Σχετικά με την επίδραση της πανδημίας covid-19 στη συμμετοχή των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού σε επιμορφωτικά προγράμματα, προκύπτει ότι μειώθηκε λίγο η συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα/ημερίδες κατά τη διάρκεια της πανδημίας και συγκεκριμένα κατά τη διετία 2018-19, δηλ. πριν την πανδημία, το 48,8% των συμμετεχόντων παρακολούθησαν επιμορφωτικά προγράμματα/ημερίδες, ενώ τη διετία 2021-22, δηλ. κατά τη διάρκεια της πανδημίας το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 46,3%

Όσον αφορά τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των Δήμων, ποσοστό 56,1% δήλωσε ότι είναι “Πάρα πολύ” σημαντικά, ποσοστό 29,3% δήλωσε ότι είναι “Πολύ” σημαντικά, ποσοστό 9,8% δήλωσε ότι είναι “Αρκετά” σημαντικά και μόνο ποσοστό 4,9% δήλωσε ότι δεν είναι σημαντικά τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης.

Μετά τη διεξαγωγή ελέγχου των ερευνητικών υποθέσεων που αφορούν τα αιρετά όργανα των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

✓ Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19) .

✓ Το φύλο δεν επηρέασε τη συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων των δήμων τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19).

✓ Η ιδιότητα των αιρετών ως Αντιδημάρχων και Δημοτικών Συμβούλων δεν επηρέασε τη στάση τους ως προς τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων.

✓ Η σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων συσχετίζεται θετικά με τις απόψεις των αιρετών οργάνων για τη συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση.

Οι μελέτες των άλλων ερευνητών (2015-2023) εξέτασαν εργαζόμενους του δημόσιου τομέα και στην πλειοψηφία υπαλλήλους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και δημοτικούς συμβούλους. Συνολικά αφορούσαν 3085 συμμετέχοντες σε ερωτηματολόγια και 22 σε συνεντεύξεις. Μόνο στην έρευνα του Taaibosch, T. A. (2015) συμμετείχαν αποκλειστικά Δημοτικοί Σύμβουλοι, στην έρευνα των Arsenijević, O., Kastratović, E., & Nešić, S. (2017) συμμετείχαν Δημοτικοί Σύμβουλοι και



υπάλληλοι, ενώ στις υπόλοιπες δεκαέξι συμμετείχαν μόνο δημόσιοι ή δημοτικοί υπάλληλοι. Οι περισσότερες μελέτες πραγματοποιήθηκαν σε λιγότερο αναπτυγμένες/αναπτυσσόμενες χώρες της Αφρικής και της Ασίας, οι πέντε πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα, μία στη Σερβία, μία στην Ισπανία και μία στην Ουκρανία. Οχτώ από τις δεκαοχτώ μελέτες αφορούσαν την διετία 2021-2022, δηλ. την πρόσφατη περίοδο της πανδημίας, κατά την οποία άλλαξε ο τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Στη μεγάλη πλειοψηφία των ευρημάτων επαληθεύεται κατά κύριο λόγο η ερευνητική υπόθεση για τη θετική επίπτωση της επιμόρφωσης και κατάρτισης των δημοτικών υπαλλήλων στην εργασιακή τους απόδοση και αποτελεσματικότητα. Στη μελέτη του Haryanto, N. (2019) αναφέρεται ότι εκτός από την εκπαίδευση και η αποζημίωση, η εξέλιξη σταδιοδρομίας και η ικανοποίηση από την εργασία, αυξάνουν την απόδοση των εργαζομένων. Επίσης, μία μόνο μελέτη του Taaibosch, T. A. (2015) πραγματεύεται τις εκπαιδευτικές ανάγκες Δημοτικών Συμβούλων σε σχέση με την εκπλήρωση του αναπτυξιακού ρόλου τους καθώς και τους ηγετικούς, διαχειριστικούς και εποπτικούς ρόλους τους. Ενώ, καμία μελέτη δε διερευνά την επίδραση της πανδημίας covid-19 στη συμμετοχή των δημοτικών υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού σε επιμορφωτικά προγράμματα.

Η έρευνα για την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, συναντά ορισμένους περιορισμούς και αδυναμίες που δυσκολεύουν την πλήρη απεικόνιση και κατανόηση των ερευνητικών προβλημάτων και υποθέσεων. Ορισμένοι από αυτούς τους περιορισμούς είναι οι εξής:

- Αδυναμία αποστολής του ερωτηματολογίου. Πολλοί Πρόεδροι συμβουλίων Δημοτικών Κοινοτήτων, Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων και υπάλληλοι της κατηγορίας Υ.Ε. δεν έλαβαν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, καθώς δεν έχουν λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και υπήρχε δυσκολία στο διαμοιρασμό έντυπου ερωτηματολογίου στο σύνολο αυτών των κατηγοριών. Γι αυτό το λόγο δεν υπήρχε αντιπροσωπευτικό δείγμα από αυτές τις κατηγορίες.
- Χαμηλό ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα. Πολλοί υπάλληλοι δήλωσαν ότι δεν συμμετέχουν σε τέτοιου είδους έρευνες, λόγω φόρτου εργασίας.
- Περιορισμένη γνώση για τους φορείς επιμόρφωσης. Ο θεσμός του Μέντορα δεν έχει εφαρμοστεί ακόμη στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και πιθανόν τα αποτελέσματα να μην είναι αξιόπιστα. Επίσης, πιθανόν τα αποτελέσματα να είναι αναξιόπιστα, γιατί



κάποιοι συμμετέχοντες δεν έχουν επιμορφωθεί από όλους τους φορείς που αναφέρονται στην έρευνα.

Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας και την εξαγωγή των συμπερασμάτων που αναπτύσσονται παραπάνω, προτείνονται τα εξής:

- Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης καλό θα ήταν να αξιοποιηθούν από το Υπουργείο Εσωτερικών κατά τη χάραξη της πολιτικής επιμόρφωσης των υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α., λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό (92,6%) των αιρετών οργάνων που επιθυμούν τη θεσμοθέτηση υποχρεωτικής επιμόρφωσης κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου (78% για τους Δημάρχους και τους Δημοτικούς Συμβούλους και 14,6% για τους Δημάρχους και τους Αντιδημάρχους).
- Να προβλεφθεί με διάταξη νόμου η χορήγηση άδειας στους υπαλλήλους που έχουν την ιδιότητα του αιρετού οργάνου, για τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες, χωρίς μείωση του μισθού τους.
- Να διεξαχθεί νέα έρευνα σχετικά με την επιμόρφωση των αιρετών οργάνων Δήμων, γιατί είναι πολύ λίγες οι έρευνες που έχουν γίνει έως τώρα, σε αυτόν τον πληθυσμό. Χρήσιμο θα ήταν να διεξαχθεί παράλληλα με την ποσοτική και ποιοτική έρευνα, για να είναι πιο αξιόπιστα τα αποτελέσματα και να απαλειφθούν τα μειονεκτήματα των δύο μεθόδων.
- Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας να ληφθούν υπόψη από τη διοίκηση των τεσσάρων Δήμων της Π.Ε. Πέλλας, προκειμένου να προσαρμόσουν τις ενέργειές τους κατάλληλα, με σκοπό την αύξηση συμμετοχής των υπαλλήλων και των αιρετών οργάνων σε επιμορφωτικά προγράμματα.
- Να υλοποιούνται επιμορφωτικά προγράμματα που συνδυάζουν τη δια ζώσης και την εξ αποστάσεως παρακολούθηση, ώστε ο επιμορφούμενος να έχει τη δυνατότητα επιλογής.
- Να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική παρακολούθηση ενός τουλάχιστον επιμορφωτικού προγράμματος ανά έτος για τους υπαλλήλους, τους Δημάρχους και τους Δημοτικούς Συμβούλους.

Εν κατακλείδι, η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού και των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, κρίνεται ιδιαίτερης σημασίας και πρέπει να γίνουν μεταρρυθμίσεις, με σκοπό τη βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία αποτελεί την πιο κοντινή στον πολίτη εξουσία και καλείται να διαχειριστεί την καθημερινότητα και τα προβλήματα των πολιτών.



ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Amegayibor, G. K. (2021). Training and development methods and organizational performance: A case of the local government organization in Central Region, Ghana. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 2(1), 35-53.
- Angole, J., & Akello, J. A. (2022). Training and Organizational Performance: A Case of Education Service Sector in Lira District Local Government.
- Arsenijević, O., Kastratović, E., & Nešić, S. (2017). Attitudes of the Employees on Education in Local-Self-Government. *Economic Analysis*, 50(1-2), 77-96.
- Bereševka, J., Hronec, S., Hronec, M., Vicianova, J. H., & Svetlikova, V. (2023, June). Education and socially responsible management as an effective communication tool in local self-government. In *Forum Scientiae Oeconomia* (Vol. 11, No. 2).
- Colley, H., James, D., Diment, K., & Tedder, M. (2003). Learning as becoming in vocational education and training: class, gender and the role of vocational habitus. *Journal of vocational education and training*, 55(4), 471-498.
- Festo, F. (2021). The effectiveness of training on employees performance in local government authorities (Doctoral dissertation, Institute of Accountancy Arusha (IAA)).
- Granado Alonso, C. (2019). Understanding the trainers view of the effectiveness of continuing professional training: the case of public servants training. *Revista complutense de educación*.
- Haryanto, N. (2019) EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS MEDIATION VARIABLE (STUDY ON NURSES OF LOCAL GOVERNMENT HOSPITAL IN SLEMAN).
- Karegyeya, R. (2018). The effects of training on performance of local government employees in Uganda: A case study of Katabi Town Council, Wakiso District (Doctoral dissertation, Nkumba University).
- Leonard, L., & Tieng'o, W. (2022). Effectiveness of training and development of public servants in improving service delivery in public offices in Tanzania.
- Mwakasangula, E. (2021), The Influence of Training and Development Strategy on the Performance of Tanzania's Local Government Authorities.



- Nwankwo, D., & Abumchukwu, N. (2018). Methods & Effects of Manpower Training & Development on Organizational Performance: A Study of Selected Firms in Idemili North Local Government. Anambra State Nigeria.
- Ramesh, G. C. (2022). Training and its Impact on Employee Performance: A Study on Nepalese Local Level Government Offices' Employees. Madhyabindu Journal, 7(1), 38-44.
- Robbins, S. & Judge, T., (2018), *Οργανωσιακή συμπεριφορά – Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. 2^η έκδοση. ΑΘΗΝΑ: Εκδόσεις Κρητική Α.Ε..
- Rozskazov, A., Chaliuk, Y., Anishchenko, V., Smal, I., & Matviichuk, O. (2021). Implementing of the COM-B Model in In-Service Training of Civil Servants as a Prerequisite for Effective Public Governance.
- Taaibosch, T. A. (2015). Training and competency challenges of municipal 136ouncilors in the Mangaung metropolitan municipality in the Free State province (Doctoral dissertation, [Bloemfontein]: Central University of Technology, Free State).
- Zondi, S. (2021). Training and development as a driver for performance of the local government employees: a case of Ndwedwe local municipality in the KwaZulu-Natal division (Doctoral dissertation).

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ακαλίδης Σ., Μοσχόπουλος Δ. (2008) *Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Αμίσης Γ. (2000), *Θεσμοί και Πολιτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης – Η Ευρωπαϊκή πρόκληση και η εξέλιξη του εθνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση
- Βαξεβανίδου Μ., Ρεκλείτης Π. (2012), *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων*, Αθήνα: ΙΤΥΕ – ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ
- Γούλας Χ., Ζάγκος Χ., Καραθανάση Π., Κόκκινος Γ., Παστελάκου Χ., Τουρτουρή Μ., Φατολuru Π., Φωτόπουλος Ν. (2021), *Επαγγελματική Κατάρτιση & Απασχόληση – Εμπειρική και συγκριτική διερεύνηση των όρων μετάβασης αποφοίτων ΙΕΚ στην απασχόληση: Προκλήσεις και στρατηγικά διακυβεύματα*, Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ



- Δάλιου Δ. (2019), *Οργανωσιακή μάθηση στους ΟΤΑ: Μία έρευνα πεδίου στην Ελληνική Τοπική Αυτοδιοίκηση*, Διπλωματική εργασία, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Κούρκουλου Κ-Α (2018), *Η επιμόρφωση των υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα; Η περίπτωση του προσωπικού των Δικαστηρίων του νομού Δωδεκανήσου*, Διπλωματική εργασία, Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου
- Κόκκος Α. (2005), *Εκπαίδευση Ενηλίκων – Ανιχνεύοντας το πεδίο*, Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο
- Μπατσιάς Φ., Μπλέσιος Ν., Ναξάκης Χ., Τερζίδης Κ., Κατσαλής Α., Μιχαλόπουλος Ν. (2008), *Βασικές αρχές οργάνωσης και Διοίκησης*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Μπαράκου Χ. (2023), *Η αναγκαιότητα επιμόρφωσης και κατάρτισης του Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης στην εποχή της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Μελέτη περίπτωσης: Περιφέρεια Αττικής*, Διπλωματική εργασία, Αθήνα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
- Νάσιος Γ., Φοραδούλα Ν. (2022) *Η οργάνωση της εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων και οι μελλοντικές της προκλήσεις*, 7^ο Πανελλήνιο Συνέδριο «Εκπαίδευση και Πολιτισμός στον 21^ο αιώνα», 15-17 Απριλίου 2022
- Μπουραντάς Δ., Βάθης Α., Παπακωνσταντίνου Χ., Ρεκλείτης Π. (1999), *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών*, Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων
- Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς, Δ. (2002), *Αποτελεσματική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα: Εκδόσεις οικονομικού πανεπιστημίου Αθηνών.
- Πατρώνας Δ., Παυλάκης Μ. (2011), *Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού – Εκπαιδευτικό υλικό*, Αθήνα: Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- Ράσκου Β. (2019), *Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης κατάρτισης των υπαλλήλων της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας*, Διπλωματική εργασία, Φλώρινα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας
- ΡΟΔΙΤΗΣ, Χ. (2022). *Αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των επιμορφωτικών προγραμμάτων του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης: η περίπτωση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου*. Διπλωματική εργασία, Μυτιλήνη: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο



- Τσιότρας Γ., 2016, *Διοίκηση Ολικής Ποιότητας*, NICOSIA: Broken Hill Publishers LTD
- Τερζίδης Κ. (2008), *Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Τσαμαδιάς, Κ., & Χανής, Σ. (2011). *Τα οφέλη από την εκπαίδευση: Επισκόπηση υπό την οπτική της Οικονομικής*, «MENTOP / MENTOR (2011), Τεύχ. 13, σς. 5 – 21.
- Χυτήρης Λ. & Άννινος Λ. (2015) *Διοίκηση και Ποιότητα Υπηρεσιών*, Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών
- Χυτήρης Λ. (2001), *Διοίκηση Ανθρωπίνων πόρων*, Αθήνα: Interbooks
- Χυτήρης Λ. (2018), *Διοίκηση Ανθρωπίνων πόρων – Γ΄ Έκδοση*, Αθήνα: Εκδόσεις Μπένου
- Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση*, Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Δ.Δ.Α., Αθήνα: 21-22 Ιανουαρίου 2008, Εκδόσεις: Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- CMT Prooptiki (2018), *Έκθεση Αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση)*, Αθήνα: Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- Κομσέλη Φ. (2019), *Έκθεση αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου ΙΝ.ΕΠ. – Χρονική περίοδος 1/1/2019 έως 31/7/2019*, Αθήνα Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- ΦΕΚ 2802/τ.Β΄/26.04.2023 *“Αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού – Κατοικιών έτους 2021 που αφορούν στο Μόνιμο Πληθυσμό της Χώρα”*
- ΦΕΚ 698/τ.Β΄/20.03.2014 *“Τροποποίηση της Απόφασης με αριθμό 11247/28.12.2012 (ΦΕΚ 3465/Β΄/28.12.2012 και θέμα «Αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού – Κατοικιών έτους 2021 που αφορούν στο Μόνιμο Πληθυσμό της Χώρας”»*
- ΦΕΚ 786/τ.Β΄/23.03.2016 *“Τροποποίηση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Πέλλας”*
- ΦΕΚ 2490/τ.Β΄/04.11.2011 *“Έγκριση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας Δήμου Έδεσσας”*
- ΦΕΚ 2667/τ.Β΄/10.12.2015 *“Τροποποίηση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Αλμωπίας”*
- ΦΕΚ 1793/τ.Β΄/08.08.2011 *“Έγκριση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας Δήμου Σκύδρας”*
- Ν.4804/21, *«Εκλογή Δημοτικών και Περιφερειακών Αρχών και λοιπές διατάξεις Ν.3852/2010»* ΦΕΚ Α΄ 90/05.06.2021
- Ν.3852/10, *«Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης»* ΦΕΚ Α΄87/07.06.2010



- N. 5056/23 «Αναμόρφωση του συστήματος διακυβέρνησης Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, κατάργηση νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου δήμων, παρακολούθηση επιδόσεων τοπικής αυτοδιοίκησης οικονομική και διοικητική διαχείριση οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, ευζωία των ζώων συντροφιάς, κατασκευή και αναβάθμιση λειτουργούντων των χερσαίων συνοριακών σταθμών και λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών» ΦΕΚ Α'163/06.10.2023
- N. 1943/91 «Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις», ΦΕΚ Α'50/11.04.1991
- N. 3584/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων», ΦΕΚ Α' 143/28.07.2007
- N.3879/2010 «Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ Α' 163/21.9.2010
- Π.Δ. 105/2018, «Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης», ΦΕΚ Α' 203/5.12.2018
- Π.Δ. 57/2007, «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που διέπουν το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)», ΦΕΚ Α' 59/14.3.2007
- Υπουργική Απόφαση 102919/ΓΔ4/2022 «Παιδαγωγικός Σύμβουλος – Μέντορας στις σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης» ΦΕΚ 4509/Β/25-8-2022
- ΔΑΠΔΕΠ/Φ.5/52/οικ.1199/18.1.2024 έγγραφο ΥΠ.ΕΣ «Ενημερωτικά Φυλλάδια για τη διενέργεια της Αξιολόγησης σύμφωνα με τις προβλέψεις του ν.4940/2022»
Κώδικας Συμπεριφοράς των Αιρετών Οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (2022),
ΑΘΗΝΑ: ΥΠ.ΕΣ., ΕΑΔ, ΕΝ.Π.Ε., Κ.Ε.Δ.Ε.
- <https://www.giannitsa.gr>
- www.dimosedessas.gov.gr
- <https://pedkm.gr/p-e-pellas/dimos-almopias>
- <https://www.skydra.gr/i-poli-mas/profil-dimou>
- www.capital.gr



Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Συχνότητες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των υπαλλήλων	49
Πίνακας 2: Συχνότητες για τα υπηρεσιακά στοιχεία του δείγματος	52
Πίνακας 3: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Γνώση ξένης γλώσσας"	56
Πίνακας 4: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών"	57
Πίνακας 5: Καταλληλότητα φορέων επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων	58
Πίνακας 6: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση για τους φορείς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων	59
Πίνακας 7: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Συνέχιση εκπαίδευσης"	60
Πίνακας 8: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-19	61
Πίνακας 9: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-22	62
Πίνακας 10: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή δημοτικών υπαλλήλων σε εξ' αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19	63
Πίνακας 11: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα	64
Πίνακας 12: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης	65
Πίνακας 13: Συχνότητα επιμόρφωσης	66
Πίνακας 14: Τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων	67
Πίνακας 15: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης	68
Πίνακας 16: Συμβολή της επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων στην απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους	69
Πίνακας 17: Συχνότητες για τους ωφελούμενους από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων	70
Πίνακας 18: Συχνότητες για τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης των δημοτικών υπαλλήλων στην επαγγελματική τους ζωή	71
Πίνακας 19: Συχνότητες για τα προβλήματα που επιλύονται με την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων	72
Πίνακας 20: Συχνότητες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος των αιρετών	74
Πίνακας 21: Συχνότητες για τα στοιχεία εκλογής του δείγματος των αιρετών	77
Πίνακας 22: Συχνότητες υπαλλήλων για τη μεταβλητή "Γνώση ξένης γλώσσας"	81
Πίνακας 23: Συχνότητες υπαλλήλων για τη μεταβλητή "Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών"	82
Πίνακας 24: Καταλληλότητα φορέων επιμόρφωσης αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού	83
Πίνακας 25: Συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων κατά τη διάρκεια της θητείας τους	84
Πίνακας 26: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων	84
Πίνακας 27: Θεσμοθέτηση υποχρεωτικής επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων	85
Πίνακας 28: Επιμορφωτικά προγράμματα – ημερίδες τα έτη 2018 -2019	86
Πίνακας 29: Επιμορφωτικά προγράμματα – ημερίδες τα έτη 2021 -2022	87
Πίνακας 30: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή αιρετών σε εξ' αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19	88
Πίνακας 31: Βαθμός δυσκολίας συμμετοχής σε δημοτικά συμβούλια με τηλεδιάσκεψη	90



Πίνακας 32: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή των αιρετών σε επιμορφωτικά προγράμματα.....	91
Πίνακας 33: Καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης.....	92
Πίνακας 34: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης.....	93
Πίνακας 35: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση.....	94
Πίνακας 36: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση του επιπέδου συμφωνίας σε επτά δηλώσεις που σχετίζονται με τα αποτελέσματα της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών οργάνων..	95
Πίνακας 37: Επίπεδο συμφωνίας σε επτά δηλώσεις που σχετίζονται με τα αποτελέσματα της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών οργάνων.....	96
Πίνακας 38: Συχνότητες για τους ωφελούμενους από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών.....	100
Πίνακας 39: Οφέλη επιμόρφωσης/κατάρτισης αιρετών οργάνων Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού.....	101
Πίνακας 40: Συχνότητες για τα προβλήματα που επιλύονται με την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων.....	102
Πίνακας 41: Συντελεστής Cronbach's alpha για την ερώτηση 24 του ερωτηματολογίου των υπαλλήλων.....	104
Πίνακας 42: Συντελεστής Cronbach's alpha για την ερώτηση 24 του ερωτηματολογίου των αιρετών.....	104
Πίνακας 43: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις 14 και 15 του ερωτηματολογίου προς τους υπαλλήλους.....	106
Πίνακας 44: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για τις ερωτήσεις 14 και 15 του ερωτηματολογίου προς τα αιρετά όργανα.....	106
Πίνακας 45: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Συνεχίσατε την εκπαίδευσή σας μετά το διορισμό σας;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Φύλο".....	107
Πίνακας 46: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Κατηγορία εκπαίδευσης".....	108
Πίνακας 47: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Φύλο".....	110
Πίνακας 48: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" σε συνδυασμό με τη μεταβλητή "Ιδιότητα".....	111
Πίνακας 49: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι δημοτικοί υπάλληλοι τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19).....	112
Πίνακας 50: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι δημοτικοί υπάλληλοι τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19).....	114
Πίνακας 51: Έλεγχος συσχέτισης των μεταβλητών " Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων" και " Βελτίωση δεξιοτήτων".....	116
Πίνακας 52: Έλεγχος για το αν η μεταβλητή "Βελτίωση δεξιοτήτων" έχει επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων".....	117



Πίνακας 53: Έλεγχος συσχέτισης των μεταβλητών " Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων" και "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;"	118
Πίνακας 54: Έλεγχος για το αν η μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων " έχει επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων "	118
Πίνακας 55: Έλεγχος για το αν οι μεταβλητές " Φύλο", " Ηλικία" και "Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο" έχουν επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων;"	120
Πίνακας 56: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα αιρετά όργανα τα έτη 2018-2019 (πριν την πανδημία covid-19).....	121
Πίνακας 57: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τον αριθμό των επιμορφωτικών προγραμμάτων που παρακολούθησαν τα αιρετά όργανα τα έτη 2021-2022 (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19).....	123
Πίνακας 58: Έλεγχος για τη διαφορά μεταξύ των δύο ιδιοτήτων (Αντιδημάρχου – Δημοτικού Συμβούλου) αναφορικά με τη σημαντικότητα των αποτελεσμάτων της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων.....	124
Πίνακας 59: Έλεγχος συσχέτισης των μεταβλητών "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων" και "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;"	125
Πίνακας 60: Έλεγχος για το αν η μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;" έχει επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων;"	126
Πίνακας 61: Έλεγχος για το αν οι μεταβλητές " Φύλο", " Ηλικία" και "Έτη εμπειρίας ως αιρετός" έχουν επίδραση στη μεταβλητή "Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση;"	127



Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Ποσοστά συμμετοχής και μη συμμετοχής των δημοτικών υπαλλήλων στην έρευνα.....	46
Διάγραμμα 2: Ποσοστά συμμετοχής και μη συμμετοχής των αιρετών οργάνων στην έρευνα	47
Διάγραμμα 3: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Φύλο".....	50
Διάγραμμα 4: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ηλικία"	50
Διάγραμμα 5: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Οικογενειακή κατάσταση "	51
Διάγραμμα 6: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Εκπαίδευση "	51
Διάγραμμα 7: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Δήμος εργασίας"	53
Διάγραμμα 8: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Σχέση εργασίας".....	53
Διάγραμμα 9: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Κατηγορία εκπαίδευσης".....	54
Διάγραμμα 10: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο"	54
Διάγραμμα 11: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ιδιότητα στο Δήμο"	55
Διάγραμμα 12: Επίπεδο γνώσης ξένης γλώσσας.....	56
Διάγραμμα 13: Συχνότητες για την πιστοποιημένη γνώση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών.....	57
Διάγραμμα 14: Συχνότητες για την καταλληλότητα των φορέων επιμόρφωσης δημοτικών υπαλλήλων	59
Διάγραμμα 15: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Συνέχιση εκπαίδευσης".....	60
Διάγραμμα 16: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-19.....	61
Διάγραμμα 17: Συχνότητες για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-22.....	62
Διάγραμμα 18: Συχνότητες για τους λόγους που εμπόδισαν τη συμμετοχή δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.....	63
Διάγραμμα 19: Συχνότητες για τους λόγους που εμποδίζουν τη συμμετοχή δημοτικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικά προγράμματα	65
Διάγραμμα 20: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης	65
Διάγραμμα 21: Συχνότητα επιμόρφωσης.....	66
Διάγραμμα 22: Τρόπος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.....	67
Διάγραμμα 23: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης.....	68
Διάγραμμα 24: Συμβολή της επιμόρφωσης στην απόδοση και την αποτελεσματικότητα.....	69
Διάγραμμα 25: Ωφελούμενοι από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων ...	70
Διάγραμμα 26: Οφέλη επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική ζωή των δημοτικών υπαλλήλων	72
Διάγραμμα 27: Προβλήματα που επιλύονται με την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων	73
Διάγραμμα 28: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Φύλο".....	75
Διάγραμμα 29: Συχνότητες για τη μεταβλητή "Ηλικία".....	76
Διάγραμμα 30: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Οικογενειακή κατάσταση "	76
Διάγραμμα 31: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Εκπαίδευση "	77
Διάγραμμα 32: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Δήμος εκλογής"	79
Διάγραμμα 33: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Ιδιότητα".....	79
Διάγραμμα 34: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Έτη εμπειρίας".....	80



Διάγραμμα 35: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Γνώση ξένης γλώσσας"	81
Διάγραμμα 36: Συχνότητες για τη μεταβλητή " Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών"	82
Διάγραμμα 37: Συχνότητα επιμόρφωσης των αιρετών οργάνων κατά τη διάρκεια της θητείας τους	84
Διάγραμμα 38: Επιθυμητή συχνότητα επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων	85
Διάγραμμα 39: Θεσμοθέτηση υποχρεωτικής επιμόρφωσης αιρετών οργάνων δήμων	86
Διάγραμμα 40: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2018-19	87
Διάγραμμα 41: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων τα έτη 2021-22	88
Διάγραμμα 42: Λόγοι μη συμμετοχής σε εξ' αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα	89
Διάγραμμα 43: Βαθμός δυσκολίας συμμετοχής σε δημοτικά συμβούλια με τηλεδιάσκεψη	90
Διάγραμμα 44: Λόγοι μη συμμετοχής αιρετών σε επιμορφωτικά προγράμματα	91
Διάγραμμα 45: Καταλληλότερος τρόπος παρακολούθησης για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης	92
Διάγραμμα 46: Σημαντικότητα αποτελεσμάτων συνεχούς επιμόρφωσης	93
Διάγραμμα 47: Συμβολή της επιμόρφωσης/κατάρτισης στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση	94
Διάγραμμα 48: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση " Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο.Τ.Α. (Αποκεντρωμένη Διοίκηση)"	97
Διάγραμμα 49: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση " Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων"	97
Διάγραμμα 50: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση " Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων"	98
Διάγραμμα 51: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση " Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων"	98
Διάγραμμα 52: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση " Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία"	99
Διάγραμμα 53: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων"	99
Διάγραμμα 54: Επίπεδο συμφωνίας στη δήλωση "Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού"	100
Διάγραμμα 55: Βαθμός ωφέλειας από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών οργάνων	101
Διάγραμμα 56: Οφέλη επιμόρφωσης/κατάρτισης αιρετών	102



Πίνακας Συντομογραφιών

Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης
Ε.Ε.Τ.Α.Α.	Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης & Αυτοδιοίκησης
Ι.Δ.Α.Χ.	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
Ι.Δ.Ο.Χ.	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
Δ.Ε.	Δημοτική Ενότητα
Δ.Κ.	Δημοτική Κοινότητα
Ο.Ε.Υ.	Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας
Κ.Ε.Π.	Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών
Π.Ε.	Περιφερειακή Ενότητα
Π.Κ.Μ.	Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας
Δ.ΥΠ.Α	Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
Π.Ε.	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
Τ.Ε.	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
Δ.Ε.	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Υ.Ε.	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
ΙΝ.ΕΠ.	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
Ε.Σ.Δ.Δ.Α.	Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης
Π.ΙΝ.ΕΠ.Θ.	Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης
Ι.Τ.Ε.Κ.	Ινστιτούτο Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Καινοτομιών
Κ.Ε.Δ.Ε.	Κεντρική Ένωση Δήμων & Κοινοτήτων
ΥΠ.ΕΣ.	Υπουργείο Εσωτερικών
Φ.Ε.Κ.	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΚΔΒΜ-ΕΕΤΑΑ	Κέντρο Δια Βίου Μάθησης- Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης & Αυτοδιοίκησης
Ε.Α.Δ.	Εθνική Αρχή Διαφάνειας
ΕΝ.Π.Ε.	Ένωση Περιφερειών Ελλάδας



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Στοιχεία μελετών βιβλιογραφικής ανασκόπησης

A/A	ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗΣ ΠΗΓΗΣ	ΕΤΟΣ	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	ΔΕΙΓΜΑ	ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
1	Arsenijević, O., Kastratović, E., & Nešić, S.	Attitudes of the Employees on Education in Local-Self Government	2017	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου	553 δημοτικοί σύμβουλοι και υπάλληλοι της τοπικής αυτοδιοίκησης της Σερβίας	Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι δύσπιστοι ως προς τη δήλωση ότι ο τρόπος εργασίας στο δήμο είναι το ίδιο πριν και μετά και ότι η εκπαίδευση δεν θα οδηγήσει σε αλλαγές σε αυτή τη γενιά εργαζομένων. Τετραπλάσιοι ερωτηθέντες από εκείνους με ακραία αρνητική δήλωση, αξιολόγησαν θετικά την φράση «στους δήμους δίνεται συστηματικά προσοχή στην εκπαίδευση του προσωπικού στον τομέα της δημόσιας διοίκησης και αυτοδιοίκησης»
2	Zondi S.	TRAINING AND DEVELOPMENT AS A DRIVER FOR PERFORMANCE OF THE LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES: A CASE OF NDWEDWE LOCAL MUNICIPALITY IN THE KWAZULU NATAL DIVISION	2021	Ποσοτική ερευνητική προσέγγιση με τη χρήση ερωτηματολογίου κλειστού τύπου που αποτελείται από μια κλίμακα Likert ως όργανο μέτρησης	90 εργαζόμενοι από τον Δήμο Ndwedwe της Νότιας Αφρικής	Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη είχαν πράγματι επιρροή στο άτομο και στην απόδοση της οργάνωσης
3	Taaibosch, T. A.	TRAINING AND COMPETENCY CHALLENGES OF MUNICIPAL COUNCILLORS IN THE MANGAUNG METROPOLITAN MUNICIPALITY IN THE Free State PROVINCE	2015	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου και ποιοτική μέθοδος με τη χρήση συνέντευξης	15 Δημοτικοί Σύμβουλοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο και 7 Δημοτικοί Σύμβουλοι στη συνέντευξη	Οι σύμβουλοι του μητροπολιτικού δήμου Mangaung της Νότιας Αφρικής δεν θα μπορούσαν να εκπληρώσουν το δικό τους αναπτυξιακό ρόλο καθώς και τους ηγετικούς, διαχειριστικούς και εποπτικούς ρόλους τους αποτελεσματικά εάν οι εκπαιδευτικές τους ανάγκες και οι προκλήσεις ικανοτήτων δεν εντοπιστούν και διορθωθούν μέσω ειδικών παρεμβάσεων.



4	Nwankwo, D., & Abumchukwu	METHODS & EFFECTS OF MANPOWER TRAINING & DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE (A STUDY OF SELECTED FIRMS IN IDEMILI NORTH LOCAL GOVERNMENT, ANAMBRA STATE NIGERIA	2018	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου Likert πέντε σημείων, που περιείχε τριάντα πέντε (35) ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε ως όργανο συλλογής δεδομένων.	Τυχαία δειγματοληψία - 100 εργαζόμενοι 3 οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Βορείου Ιδεμύλης της πολιτείας Anambra της Νιγηρίας	Η μελέτη έδειξε ότι έγινε εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού στον οργανισμό μέσω καθοδήγησης εργαζομένων, προσανατολισμού, μαθητείας, επιδείξης, εκπαίδευσης στην τάξη και συμβουλευτική των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν επίσης ότι η οργανωτική απόδοση εξαρτιόταν σε μεγάλο βαθμό από την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.
5	Karegyeya, R.	THE EFFECTS OF TRAINING ON PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES IN UGANDA: A CASE STUDY OF KATABI TOWN COUNCIL, WAKISO DISTRICT	2018	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου και ποιοτική μέθοδος με τη χρήση συνέντευξης δύο ερωτήσεων	100 υπάλληλοι και 15 εργαζόμενοι του Γραφείου πληροφωριών του δημοτικού συμβουλίου Katabi του Δήμου Wakiso District της Ουγκάντα	Η εκπαίδευση έχει βαθιά επίδραση στην απόδοση των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης στο Katabi του Δήμου Wakiso District της Ουγκάντα, καθώς θα βελτιώνεται η διαχείριση του χρόνου εργασίας, τις ικανότητες του προσωπικού, την εργασιακή ηθική, τις δεξιότητες σύνταξης εκθέσεων, την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα στη δουλειά
6	Ramesh, G. C.	TRAINING AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY ON NEPALESE LOCAL LEVEL GOVERNMENT OFFICES'	2022	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου Likert πέντε σημείων και μίας ανοιχτής ερώτησης	300 υπάλληλοι των περιφερειών Chitwan, Nawalpur και Parasi. του Νεπάλ (Νότια Ασία)	Οι υπάλληλοι των κυβερνήσεων σε τοπικό επίπεδο πιστεύουν ότι η απόδοσή τους επηρεάζεται κυρίως από την εκπαίδευση εκτός εργασίας και την προσπάθεια που γίνεται από την πλευρά του οργανισμού κατά τη διεξαγωγή ενός εκπαιδευτικού προγράμματος.
7	Haryanto, N.	EFFECT OF TRAINING, COMPENSATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON	2019	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου	73 νοσηλεύτες του Τοπικού Νοσοκο	Όσο καλύτερη εκπαίδευση, αποζημίωση, εξέλιξη σταδιοδρομίας και ικανοποίηση από την εργασία, τόσο υψηλότερη



		PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS MEDIATION VARIABLE: (STUDY ON NURSES OF LOCAL GOVERNMENT HOSPITAL IN SLEMAN)		Likert τεσσάρων σημείων	μείου Sleman της Ινδονησίας	θα είναι η απόδοση. Εκτός από αυτό, όσο καλύτερη εκπαίδευση, αποζημίωση και εξέλιξη σταδιοδρομίας, τόσο καλύτερη θα είναι η εργασιακή ικανοποίηση
8	Festo, F.	THE EFFECTIVENESS OF TRAINING ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN LOCAL GOVERNMENT AUTHORITIES, A CASE OF ARUSHA DISTRICT COUNCIL	2021	Ποσοτική & Ποιοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου και συνέντευξης	359 εργαζομένων στο Επαρχιακό Συμβούλιο της Arusha της Τανζανίας (υπάλληλοι και προϊστάμενοι)	Τα προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται στο Επαρχιακό Συμβούλιο της Arusha έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην απόδοση των εργαζομένων με βάση τα ευρήματα που εξετάστηκαν και συζητήθηκαν σε αυτήν την ερευνητική εργασία. Ο οργανισμός επωφελήθηκε από αυτό το αγαθό, καθώς βελτιώνεται το ηθικό και η ικανοποίηση των εργαζομένων, η ικανοποίηση των πελατών, η αποτελεσματική διαχείριση χρόνου, γίνονται λιγότερα ατυχήματα και αναπτύσσεται μια ισχυρή ομάδα στο Arusha DC
9	Mwakasangula, E.	The Influence of Training and Development Strategy on the Performance of Tanzania's Local Government Authorities	2021	Ποσοτική & Ποιοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου και συνέντευξης	59 εργαζομένοι σε 10 Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης της Τανζανίας	Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η στρατηγική Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης (T&D) είχε σημαντική επίδραση στην απόδοση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης της Τανζανίας με 25,3 ανά τους εκατό της απόδοσης αποδόθηκε στην στρατηγική Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης ενώ το 74,7 τοις εκατό αποδόθηκε σε άλλους παράγοντες. Η μελέτη καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (T&D) παίζει σημαντικό ρόλο στη βελτίωση της απόδοσης



10	Amegayibor, G. K.	Training and development methods and organizational performance: A case of the local government organization in Central Region, Ghana	2021	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου	Δειγματοληψία απογραφής για δείγμα 215 υπαλλήλων οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης στην Κεντρική Περιφέρεια της Γκάνας (Δυτική Αφρική)	Το αποτέλεσμα δείχνει ότι οι μέθοδοι εκπαίδευσης και ανάπτυξης (T & D) (προσανατολισμός εργασίας, εναλλαγή εργασίας, εργαστήριο & συνέδριο και διαλέξεις στην τάξη) είχαν σημαντική σχέση με την οργανωτική απόδοση. Τα ευρήματα αποκάλυψαν επίσης ότι οι μέθοδοι εκπαίδευσης και ανάπτυξης (T & D) (προσανατολισμός εργασίας, εργαστήριο & συνέδριο και διαλέξεις στην τάξη) έχουν σημαντική σχέση με την ποιότητα της παροχής υπηρεσιών. Ωστόσο, η εναλλαγή εργασίας δεν έχει σχέση με την ποιοτική παροχή υπηρεσιών.
11	Granado Alonso, C.	Understanding the trainers' view of the effectiveness of continuing professional training: The case of public servants training	2019	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου	300 εκπαιδευτές που συμμετείχαν στην υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης που απευθύνονται σε υπαλλήλους της Δημόσιας Διοίκησης στην Ανδαλουσία (Ισπανία).	Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η αντίληψη των εκπαιδευτών για την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης επηρεάστηκε από τα χαρακτηριστικά της τρέχουσας κουλτούρας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε αυτόν τον οργανωτικό τομέα: μια ατομικιστική και συγκεντρωτική αντίληψη της εκπαίδευσης και η απουσία της αίσθησης ευθύνης για τα αποτελέσματα της εκπαίδευσης.
12	Leonard, L., & Tieng'o, W.	EFFECTIVENESS OF TRAINING AND DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVANTS IN IMPROVING SERVICE DELIVERY IN PUBLIC OFFICES IN TANZANIA: A CASE OF BUKOBA MUNICIPAL COUNCIL	2022	Για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια και οι συζητήσεις συνέντευξης.	Το μέγεθος του δείγματος ήταν 70 εργαζόμενοι του Δήμου Μπουκόμπα και της ευρύτερ	Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των δημοσίων υπαλλήλων ήταν αποτελεσματική για τη βελτίωση παροχής υπηρεσιών στο Δήμο της Μπουκόμπα.



					ης διοικητικής περιφέρειας του Δήμου Μπουκόμπα της Τανζανίας.	
13	Rozskazov, A., Chaliuk, Y., Anishchenko, V., Smal, I., & Matviichuk, O.	Implementing of the COM-B model in in-service training of civil servants as a prerequisite for effective public governance	2021	Χρησιμοποίησε τα εργαλεία συλλογής δεδομένων, όπως η ηλεκτρονική έρευνα της βασικής μελέτης με τη χρήση ερωτηματολογίου, το Intrinsic Motivation Inventory, οι εκθέσεις αξιολόγησης των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, το τεστ επίγνωσης της νομοθεσίας για τη δημόσια υπηρεσία και το ερωτηματολόγιο έρευνας ομάδας εστίασης.	Χρησιμοποιήθηκε τυχαία δειγματοληψία για τη διαχείριση της διαδικτυακής έρευνας της βασικής μελέτης σε 179 δημόσιους υπαλλήλους της Ουκρανίας.	Τα ανασχηματισμένα μαθήματα επιμόρφωσης βασισμένα στο μοντέλο COM-B για τους δημόσιους υπαλλήλους είναι ικανά να επηρεάσουν θετικά τα εγγενή κίνητρα των εκπαιδευομένων του δείγματος για την εκτέλεση των εργασιακών τους λειτουργιών. Η χρήση του μοντέλου COM-B παρέχει τριπλή επιρροή στα εγγενή κίνητρα των δημοσίων υπαλλήλων, αλλάζει τη συμπεριφορά τους και αυξάνει το επίπεδο της εργασιακής τους απόδοσης.
14	Μπαράκου Χρύσα	Η αναγκαιότητα επιμόρφωσης και κατάρτισης του Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης στην εποχή της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Μελέτη περίπτωσης: Περιφέρεια Αττικής	2023	Ποσοτική έρευνα με χρήση ερωτηματολογίου	305 υπάλληλοι της Περιφέρειας Αττικής	Διαπιστώθηκε ότι υπάρχει μια γενικότερη ικανοποίηση με τα επιμορφωτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει οι υπάλληλοι, ενώ διαφαίνεται επίσης μια επιθυμία για συνεχή εκπαίδευση/εξειδίκευσης όπ έχουν αντιληφθεί την αναγκαιότητα και την χρησιμότητα αυτής.
15	Ροδίτης Χρυσόστομος	Αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των επιμορφωτικών προγραμμάτων του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης: η περίπτωση	2022	Εμπειρική έρευνα με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου	113 υπάλληλοι της Περιφέρειας Β. Αιγαίου	Οι συμμετέχοντες εκφράζουν θετικά για τη σημασία της επιμόρφωσης στο δημόσιο, αξιολογούν ως χρήσιμα τα επιμορφωτικά προγράμματα του ΕΚΔΔΑ σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και το βαθμό ικανοποίησης των



		των υπαλλήλων της Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου				εκπαιδευτικών τους αναγκών, αλλά ταυτόχρονα εκφράζουν και τον προβληματισμό τους σχετικά με το κατά πόσο οι ενέργειές τους μετά την παρακολούθηση των προγραμμάτων προξενούν το ενδιαφέρον της υπηρεσίας τους. Γενικά, παρατηρήθηκαν διαφορές στις παραπάνω αντιλήψεις ανάμεσα στους προϊσταμένους διεύθυνσης και στις υπόλοιπες κατηγορίες προσωπικού.
16	Δάλιου Δήμητρα	Οργανωσιακή μάθηση στους ΟΤΑ: Μία έρευνα πεδίου στην Ελληνική Τοπική Αυτοδιοίκηση	2019	Ποσοτική έρευνα με χρήση ερωτηματολογίου	124 μόνιμοι και ΙΔΑΧ δημοτικοί υπάλληλοι 12 ΟΤΑ της ελληνικής επικράτειας.	Η ΟΜ στην ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Σημαντικότερος παράγοντας μάθησης αποδुकνεύεται η ατομική μάθηση η οποία συγκεντρώνει και τους μεγαλύτερους μέσους όρους από όλες τις διαστάσεις.
17	Κούρκουλου Καλλιόπη – Αλεξάνδρα	Η επιμόρφωση των υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα; Η περίπτωση του προσωπικού των Δικαστηρίων του νομού Δωδεκανήσου	2018	Ποσοτική μέθοδος έρευνας με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου	58 δικαστικοί υπάλληλοι του Νομού Δωδεκανήσου. Τυχαία δειγματοληψία	Ενώ πραγματοποιούνται επιμορφωτικά προγράμματα τα οποία θα μπορούσαν να καλύψουν τις υφιστάμενες επιμορφωτικές ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων υπάρχουν σημαντικά εμπόδια τα οποία δεν επιτρέπουν την παρακολούθησή τους
18	Ράσκου Βασιλική	Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης κατάρτισης των υπαλλήλων της Περιφερειακής Ενότητας Φλώρινας της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας	2019	Ποσοτική, πρωτογενής έρευνα με την χρήση έντυπων ερωτηματολογίων	Υπάλληλοι της Π.Ε. Φλώρινας	Οι υπάλληλοι έχουν θετική και πολύ θετική στάση απέναντι στην προοπτική επιμόρφωσής τους. Ο προϊστάμενος της υπηρεσίας τους έχει θετική και ουδέτερη στάση στην προοπτική συμμετοχής τους σε προγράμματα επιμόρφωσης ενώ οι συνάδερφοι διατηρούν ουδέτερη στάση. Η πλειοψηφία των υπαλλήλων θα προτιμούσε να παρακολουθήσει σεμινάρια του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και η επιμόρφωση να



						<p>γίνεται μία με δύο φορές το χρόνο. Θεωρούν ότι η επιμόρφωση θα έχει θετικές επιπτώσεις στην υπηρεσία τους και μέσω αυτής θα υπάρξει καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, απλούστευση των διαδικασιών και μείωση της γραφειοκρατίας. Οι περισσότεροι υπάλληλοι θα ήθελαν να επιμορφωθούν σε αντικείμενα της υπηρεσίας τους.</p>
--	--	--	--	--	--	--



Ερωτηματολόγιο υπαλλήλων

Ερωτηματολόγιο διπλωματικής εργασίας με τίτλο **«Επιμόρφωση και κατάρτιση υπαλλήλων και αιρετών των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού. Μελέτη περίπτωσης: Οι Δήμοι της Περιφερειακής Ενότητας Πέλλας»**

Αγαπητέ/ή συνάδελφε/συναδέλφισσα,

το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί τμήμα της έρευνας που πραγματοποιείται στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου εργασίας στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Αντικείμενο της εργασίας μου αποτελεί η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των υπαλλήλων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού και η συσχέτιση μεταξύ επιμόρφωσης/κατάρτισης και εργασιακής απόδοσης και αποτελεσματικότητας. Δείγμα της έρευνας αποτελούν μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) των τεσσάρων Δήμων της Περιφερειακής Ενότητας Πέλλας.

Απαραίτητη για την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας είναι η δική σας συμβολή, που συνίσταται στην ειλικρινή συμπλήρωση του συνημμένου ανώνυμου ερωτηματολογίου. Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν είναι απολύτως εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την εκπόνηση της εργασίας μου. Αφού μελετήσετε τις ερωτήσεις που ακολουθούν, σας παρακαλώ όπως απαντήσετε σε αυτές με ακρίβεια και ειλικρίνεια. Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων δεν θα διαρκέσει περισσότερο από 7 - 8 λεπτά και καταληκτική ημερομηνία είναι η 25η Νοεμβρίου 2023. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Θεωρώντας δεδομένη την προθυμία και τη συνεργασία σας, εκτιμώ ότι θα συμβάλλετε στην ολοκλήρωση της ερευνητικής μου προσπάθειας, μέσα από τη συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας και τον χρόνο που διαθέσατε.

Υπεύθυνη της έρευνας:

Ουρανία Πασιαλή

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια

Email: pasiali@yahoo.gr

Τηλ.: 2381350783

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:

Μελπομένη – Σταυρούλα Δριτσάκη

Επίκουρη καθηγήτρια

Email: mdritsaki@uowm.gr

Τηλ.: 24674 40062



A. Προσωπικά στοιχεία

1. Φύλο *

Άνδρας

Γυναίκα

Άλλο

2. Ηλικία *

18 – 30 ετών

31 – 40 ετών

41 – 50 ετών

51 – 60 ετών

Άνω των 61 ετών

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Άγαμος/η

Έγγαμος/η χωρίς παιδιά

Έγγαμος/η με παιδιά

4. Εκπαίδευση *

Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.)

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.)

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.)

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.)

Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών

Κάτοχος Διδακτωρικού διπλώματος

Άλλο

B. Υπηρεσιακά στοιχεία

5. Δήμος στον οποίο υπηρετείτε: *

Πέλλας

Έδεσσας

Αλμωπίας

Σκύδρας



6. Σχέση εργασίας *

- Μόνιμος/η
- Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.)

7. Κατηγορία Εκπαίδευσης *

- Υποχρεωτική Εκπαίδευση (Υ.Ε.)
- Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δ.Ε.)
- Τεχνολογική Εκπαίδευση (Τ.Ε.)
- Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (Π.Ε.)

8. Έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο: *

- 0-10'
- 11-20
- 21-30
- 31 και άνω

9. Ιδιότητα στον Δήμο *

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος/η Τμήματος
- Προϊστάμενος/η Διεύθυνσης

Γ. Επιπλέον προσόντα

10. Γνώση Ξένης γλώσσας (αν υπάρχει)

μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις

	Βασικό επίπεδο (A1 - A2)	Μέτριο επίπεδο (B1 - B2)	Προχωρημένο επίπεδο (C1 -C2)
Αγγλικά			
Γερμανικά			
Γαλλικά			
Ιταλικά			
Άλλη			



11. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών *

μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις

- Word
- Excel
- Power Point
- Access
- Internet
- Δεν κατέχω πιστοποιητικό
- Άλλο...

Δ. Επιμόρφωση / Κατάρτιση

12. Ποιοι φορείς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων πιστεύετε ότι είναι καταλληλότεροι;

εάν γνωρίζετε κατατάξετε από το 1=πιο κατάλληλος έως το 5=λιγότερο κατάλληλος

	1	2	3	4	5
Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης					
Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης					
Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης Πανεπιστημίου					
Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης					
Δήμος - Θεσμός μέντορα					

13. Συνεχίσατε την εκπαίδευσή σας μετά το διορισμό σας; *

μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις

- Ναι, απέκτησα Πτυχίο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Ναι, απέκτησα Πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Ναι, απέκτησα Μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών
- Ναι, απέκτησα Διδακτορικό τίτλο σπουδών
- Όχι



14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα παρακολουθήσατε τα έτη 2018-2019; (πριν την πανδημία covid-19) *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ή περισσότερα

15. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα παρακολουθήσατε τα έτη 2021-2022; (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19) *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ή περισσότερα

16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμπόδισαν να συμμετέχετε σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19; *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες					
Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (Η/Υ, κάμερα, μικρόφωνο)					
Μη αποτελεσματική η εξ'αποστάσεως επιμόρφωση					
Έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των επιμορφούμενων					
Λοιποί λόγοι					



17. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα; *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη έγκαιρη πληροφόρηση					
Αύξηση όγκου εργασίας					
Μη παρότρυνση από Προϊστάμενο/η					
Απαγόρευση από Προϊστάμενο/η					
Δεν σας ικανοποιεί το περιεχόμενο του προγράμματος					
Επηρεάζει τις οικογενειακές/προσωπικές σας υποχρεώσεις					

18. Πόσο συχνά πιστεύετε ότι θα πρέπει να επιμορφώνεται το προσωπικό των Δήμων; *

- 3 φορές ή περισσότερες το έτος
- 2 φορές το έτος
- 1 φορά το έτος
- καμία φορά το έτος
- Άλλο...

19. Πόσο συχνά παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα;

- 3 φορές ή περισσότερες το έτος *
- 2 φορές το έτος
- 1 φορά το έτος
- καμία φορά το έτος



20. Ποιος τρόπος παρακολούθησης θεωρείτε ότι είναι πιο κατάλληλος για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης; *

- Δια ζώσης παρακολούθηση
- Εξ αποστάσεως παρακολούθηση
- Συνδυασμός των δύο (δυνατότητα επιλογής)

21. Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των δημοτικών υπαλλήλων; *

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Καθόλου

22. Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση / κατάρτιση στην εργασιακή απόδοση και αποτελεσματικότητα των δημοτικών υπαλλήλων; *

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Καθόλου

23. Ποιοι και πόσο ωφελούνται από την επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων; *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Οι ίδιοι					
Οι δημότες					
Οι στόχοι του Δήμου					
Το κράτος					

24. Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης στην επαγγελματική σας ζωή; *



	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Εμπλουτισμός γνώσεων					
Βελτίωση δεξιοτήτων					
Ανέλιξη στην ιεραρχία					
Εκμάθηση νέων τεχνολογιών					
Αλλαγή στάσεων και αξιών					
Αναγνώριση επαγγελματικού κύρους					

25. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των δημοτικών υπαλλήλων συμβάλει στην επίλυση των παρακάτω προβλημάτων: *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Έλλειψη γνώσεων στις Νέες τεχνολογίες					
Έλλειψη γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο εργασίας					
Έλλειψη κουλτούρας δια βίου μάθησης					
Συχνή αλλαγή αντικειμένου εργασίας					
Γραφειοκρατία					

26. Προτάσεις για την αύξηση συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα

.....

.....

.....

.....

*Υποχρεωτική



Ερωτηματολόγιο Αιρετών οργάνων

Ερωτηματολόγιο διπλωματικής εργασίας με τίτλο «**Επιμόρφωση και κατάρτιση υπαλλήλων και αιρετών των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού. Μελέτη περίπτωσης: Οι Δήμοι της Περιφερειακής Ενότητας Πέλλας**»

Αξιότιμοι Δήμαρχοι, Δημοτικοί Σύμβουλοι και Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων, το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί τμήμα της έρευνας που πραγματοποιείται στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου εργασίας στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Αντικείμενο της εργασίας μου αποτελεί η διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των αιρετών των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού και η συσχέτιση μεταξύ επιμόρφωσης/κατάρτισης αιρετών και τρόπου λήψης αποφάσεων και διοίκησης. Δείγμα της έρευνας αποτελούν αιρετοί των τεσσάρων Δήμων της Περιφερειακής Ενότητας Πέλλας και συγκεκριμένα Δήμαρχοι, Δημοτικοί Σύμβουλοι, Πρόεδροι Συμβουλίων Δημοτικών Κοινοτήτων και Πρόεδροι Δημοτικών Κοινοτήτων. Απαραίτητη για την ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας είναι η δική σας συμβολή, που συνίσταται στην ειλικρινή συμπλήρωση του συνημμένου ανώνυμου ερωτηματολογίου. Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν είναι απολύτως εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την εκπόνηση της εργασίας μου.

Αφού μελετήσετε τις ερωτήσεις που ακολουθούν, σας παρακαλώ όπως απαντήσετε σε αυτές με ακρίβεια και ειλικρίνεια. Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων δεν θα διαρκέσει περισσότερο από 7 - 8 λεπτά και καταληκτική ημερομηνία είναι η 25η Νοεμβρίου 2023. Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Θεωρώντας δεδομένη την προθυμία και τη συνεργασία σας, εκτιμώ ότι θα συμβάλλετε στην ολοκλήρωση της ερευνητικής μου προσπάθειας, μέσα από τη συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας και τον χρόνο που διαθέσατε.

Υπεύθυνη της έρευνας:

Ουρανία Πασιαλή

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια

Email: pasiali@yahoo.gr

Τηλ.: 2381350783

Επιβλέπουσα καθηγήτρια:

Μελπομένη – Σταυρούλα Δριτσάκη

Επίκουρη καθηγήτρια

Email: mdritsaki@uowm.gr

Τηλ.: 24674 40062



A. Προσωπικά στοιχεία

1. Φύλο *

Άνδρας

Γυναίκα

Άλλο

2. Ηλικία *

18 – 30 ετών

31 – 40 ετών

41 – 50 ετών

51 – 60 ετών

Άνω των 61 ετών

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Άγαμος/η

Έγγαμος/η χωρίς παιδιά

Έγγαμος/η με παιδιά

4. Εκπαίδευση *

Απόφοιτος Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.)

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.)

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.)

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.)

Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών

Κάτοχος Διδακτορικού διπλώματος

Άλλο

B. Στοιχεία εκλογής

5. Δήμος στον οποίο έχετε εκλεγεί: *

Πέλλας

Έδεσσας

Αλμωπίας

Σκύδρας



6. Ιδιότητα αιρετού *

- Δήμαρχος
- Αντιδήμαρχος
- Πρόεδρος Δημοτικού Συμβουλίου
- Δημοτικός Σύμβουλος
- Πρόεδρος Συμβουλίου Δημοτικής Κοινότητας ή Πρόεδρος Δ.Κ.
- Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου Νομικού Προσώπου

7. Έτη εμπειρίας ως αιρετός Ο.Τ.Α. Α΄ Βαθμού *

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21 ή περισσότερα

Γ. Επιπλέον προσόντα

8. Γνώση Ξένης γλώσσας (αν υπάρχει)

	Βασικό επίπεδο (A1 - A2)	Μέτριο επίπεδο (B1 - B2)	Προχωρημένο επίπεδο (C1 -C2)
Αγγλικά			
Γερμανικά			
Γαλλικά			
Ιταλικά			
Άλλη			

9. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης υπολογιστών *

μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις

- Word
- Excel
- Power Point
- Access
- Internet



- Δεν κατέχω πιστοποιητικό
- Άλλο...

Δ. Επιμόρφωση / Κατάρτιση

10. Ποιοι φορείς επιμόρφωσης των αιρετών Ο.Τ.Α. Α' Βαθμού πιστεύετε ότι είναι καταλληλότεροι;

εάν γνωρίζετε κατατάξτε από το 1=πιο κατάλληλος έως το 5=λιγότερο κατάλληλος

	1	2	3	4	5
Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης					
Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης					
Πανελλήνια Ένωση Γενικών Γραμματέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης					
Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας					
Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης & Δια Βίου Μάθησης					

11. Πόσα συχνά επιμορφώνεστε κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως αιρετός Δήμου;*

- 3 ή περισσότερες φορές το έτος
- 2 φορές το έτος
- 1 φορά το έτος
- καμία φορά το έτος

12. Πόσα συχνά πιστεύετε ότι πρέπει να επιμορφώνονται οι αιρετοί των Δήμων; *

- 3 ή περισσότερες φορές το έτος
- 2 φορές το έτος
- 1 φορά το έτος
- καμία φορά το έτος



13. Πιστεύετε ότι πρέπει να θεσμοθετηθεί η υποχρεωτική εκπαίδευση για τους αιρετούς των Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού κατά την έναρξη της δημοτικής περιόδου; *

- Ναι, μόνο για τον Δήμαρχο
- Ναι, για τον Δήμαρχο και τους Αντιδημάρχους
- Ναι, για τον Δήμαρχο και όλους τους Δημοτικούς Συμβούλους
- Όχι

14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2018-2019; (πριν την πανδημία covid-19) *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ή περισσότερα

15. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα ή ημερίδες παρακολουθήσατε τα έτη 2021-2022; (κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19) *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 ή περισσότερα

16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμπόδισαν να συμμετέχετε σε εξ'αποστάσεως επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της πανδημίας covid-19; *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες					
Έλλειψη τεχνολογικού εξοπλισμού (Η/Υ, κάμερα, μικρόφωνο)					



Μη αποτελεσματική η εξ'αποστάσεως επιμόρφωση					
Έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των επιμορφούμενων					
Λοιποί λόγοι					

17. Πόσο δυσκολευτήκατε να συμμετάσχετε στις συνεδριάσεις του Δημοτικού Συμβουλίου με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης κατά τη διάρκεια της πανδημίας; *

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Καθόλου

18. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω λόγοι σας εμποδίζουν να συμμετέχετε σε επιμορφωτικά προγράμματα / ημερίδες κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως αιρετός;

*

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Μη έγκαιρη πληροφόρηση					
Αύξηση όγκου εργασίας					
Δεν σας ικανοποιεί το περιεχόμενο του προγράμματος					
Επηρεάζει τις οικογενειακές/προσωπικές σας υποχρεώσεις					
Απόσταση από το τόπο διαμονής					



19. Ποιος τρόπος παρακολούθησης θεωρείτε ότι είναι πιο κατάλληλος για την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης; *

- Δια ζώσης παρακολούθηση
- Εξ αποστάσεως παρακολούθηση
- Συνδυασμός των δύο (δυνατότητα επιλογής)

20. Πόσο σημαντικά είναι τα αποτελέσματα της συνεχούς επιμόρφωσης των αιρετών των Δήμων; *

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Καθόλου

21. Πόσο συμβάλλει η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη σωστή διοίκηση; *

- Πάρα πολύ
- Πολύ
- Αρκετά
- Λίγο
- Καθόλου

22. Παρακαλώ αναφέρετε το επίπεδο συμφωνίας σας με τις παρακάτω δηλώσεις, οι οποίες αναφέρονται στα αποτελέσματα της επιμόρφωσης/κατάρτισης των αιρετών, σχετικά με τη λήψη αποφάσεων και τη διοίκηση του Οργανισμού

22.1 Ακυρώνονται λιγότερες αποφάσεις κατά τον έλεγχο νομιμότητας από την ΑΥΕ Ο.Τ.Α.(Αποκεντρωμένη Διοίκηση) *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως

22.2 Λαμβάνονται περισσότερες ομόφωνες αποφάσεις συλλογικών οργάνων *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως



22.3 Διαρκεί λιγότερη ώρα η διαδικασία συζήτησης και λήψης αποφάσεων συλλογικών οργάνων *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως

22.4 Συνεισφέρουν οι αιρετοί στην επίλυση προβλημάτων των υπαλλήλων *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως

22.5 Ωθούν τους υπαλλήλους να αυξήσουν την ικανοποίηση και το πάθος τους για την εργασία *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως

22.6 Γίνεται καλύτερη κατανομή των οικονομικών πόρων *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως

22.7 Βελτιώνεται η δημόσια εικόνα και το κύρος του Οργανισμού *

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απολύτως	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απολύτως

23. Ποιοι και πόσο ωφελούνται από την επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων; *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Οι ίδιοι					
Οι δημότες					
Οι στόχοι του Δήμου					
Το κράτος					



24. Ποια και πόσο σημαντικά είναι τα οφέλη της επιμόρφωσης/κατάρτισης κατά τη διάρκεια της θητείας σας; *

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Εμπλουτισμός γνώσεων					
Βελτίωση δεξιοτήτων					
Εκμάθηση νέων τεχνολογιών					
Αλλαγή στάσεων και αξιών					
Αναγνώριση κύρους					

25. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι η επιμόρφωση/κατάρτιση των αιρετών των Δήμων συμβάλουν στην επίλυση των παρακάτω προβλημάτων:*

	Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Έλλειψη γνώσεων στις Νέες τεχνολογίες					
Έλλειψη γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο της θέσης					
Έλλειψη κουλτούρας δια βίου μάθησης					
Γραφειοκρατία					

26. Προτάσεις για την αύξηση συμμετοχής σε επιμορφωτικά προγράμματα

.....

.....

.....

.....

*Υποχρεωτική