



ΔΙΕΘΝΕΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

ΤΟΛΙΚΑ ΓΡΗΓΟΡΙΑ (Α.Μ. 411)

**Έρευνα ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο
σύστημα αξιολόγησης (Ν. 4798/2021)**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Επιβλέπουσα: Αμαλία Σταφυλά

Επίκουρη Καθηγήτρια

Κατερίνη, Μάιος 2023

Τολίκα Γρηγορία

Έρευνα ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης (N. 4798/2021)

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπουσα : Αμαλία Σταφυλά, Επίκουρη Καθηγήτρια

Εξεταστής Α: Καραβασίλης Ιωάννης, Επιστημονικός & Εργαστηριακός Συνεργάτης

Εξεταστής Β: Καραβασίλης Γεώργιος, Επιστημονικός & Εργαστηριακός Συνεργάτης

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας διατριβής και αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία στο σύνολό της ή μέρος της είναι προϊόν λογοκλοπής.

Όνοματεπώνυμο: Τολίκα Γρηγορία

Υπογραφή: Τολίκα Γρηγορία

Ημερομηνία: 10 Μαΐου 2023

Η έγκριση της μεταπτυχιακής διατριβής από το Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΔΙΠΑΕ δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Στην οικογένειά μου

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την επιβλέπουσα καθηγήτρια κα Σταφυλά Αμαλία, για τη δημιουργική καθοδήγηση που μου παρείχε κατά τη διάρκεια σύνταξης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ και στην οικογένειά μου, για την αμέριστη συμπαράσταση και την υπομονή που επέδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η διαδικασία της αξιολόγησης αποτελεί σημαντικό εργαλείο στα χέρια ενός οργανισμού, με σαφή σύνδεση της εξέλιξης του υπαλλήλου για την επίτευξη των στόχων του. Η παρούσα εργασία σκοπό έχει να διερευνήσει την ικανοποίηση των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης μετά τις αλλαγές του Ν. 4798/2021. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το Μάρτιο του 2023 σε δικαστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι απάντησαν σε ερωτηματολόγιο το οποίο κατασκευάστηκε για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας οι δικαστικοί υπάλληλοι, θεωρούν πολύ σημαντική την αξιολόγησή, παρόλα αυτά φαίνεται να διαφωνούν ως προς την αντικειμενικότητά της και ως προς τον τρόπο που αυτή χρησιμοποιείται. Από την άλλη πάλι, συμφωνούν ότι με τη διαδικασία της αξιολόγησης παρακινούνται να βελτιωθούν και ότι θα έπρεπε αυτή να συνδέεται με κάποια κίνητρα απόδοσης. Είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τη δυνατότητα να αξιολογούν ανώνυμα οι υφιστάμενοι τους προϊσταμένους τους ενώ ταυτόχρονα καθόλου ευχαριστημένοι φαίνεται να είναι από τη συνέντευξη που συμπεριλαμβάνεται στο έντυπο της αξιολόγησης. Επιπλέον, οι δικαστικοί υπάλληλοι θα θέλανε η αξιολόγησή τους να λάμβανε υπόψη και την άποψη των πολιτών/δικηγόρων και σε ότι αφορά τους αξιολογητές, πιστεύουν ότι θα πρέπει να έχουν καλή γνώση της υπηρεσίας τους και να μην επιτρέπουν αισθήματα συμπάθειας/αντιπάθειας να επηρεάζουν την κρίση τους. Σε ότι αφορά τη σύγκριση του νέου συστήματος αξιολόγησης σε σχέση με το προηγούμενο, οι δικαστικοί υπάλληλοι συμφωνούν με την άποψη ότι δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό και ότι δεν αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.

Λέξεις κλειδιά: Αξιολόγηση, Δικαστικοί Υπάλληλοι, Ν. 4798/2021, Έρευνα

ABSTRACT

The evaluation process is an important tool in the hands of an organization with a clear link to an employee's development in order to achieve their goals. This thesis aims to investigate the court employee's satisfaction with the new evaluation system following the changes of the 4798/2021 law. The survey was conducted in March 2023 among court officials, who answered a questionnaire constructed for the purposes of this survey. From the results of the survey, court officials consider their evaluation very important but they seem to disagree on its objectivity and the way it is used. On the other hand, they agree that the evaluation process encourages them to improve and that it should be linked to some performance incentives. They are particularly satisfied with the possibility for subordinates to evaluate their superiors anonymously, while at the same time they seem to be not at all happy with the interview included in the evaluation form. In addition, court officials would like their evaluation to take into account citizens' /lawyers' opinion and as far as evaluators are concerned, they believe that they should have a good knowledge of their service and not allow feelings of sympathy/dislike to influence their judgement. As for the comparison of the new evaluation system with the previous one, court officials agree that nothing has changed fundamentally and that the shortcomings of the previous system have not been addressed in a satisfactory way.

Keywords: Evaluation, Law 4798/2021, Court officials, Evaluators, Research

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	v
ABSTRACT	vii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	2
1.1. Αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού	2
1.1.1. Σκοπός της αξιολόγησης	2
1.1.2. Αιτίες αξιολόγησης	3
1.1.3. Κατηγορίες αξιολόγησης	4
1.1.4. Τύποι αξιολογητών & είδη αξιολογήσεων	6
1.1.5. Μέθοδοι & Συστήματα Αξιολόγησης	7
1.2. Αξιολόγηση στο Ελληνικό Δημόσιο	9
1.2.1. Ιστορική αναδρομή Συστημάτων Αξιολόγησης του Ελληνικού Δημοσίου	10
1.2.2. Ισχύον καθεστώς	12
1.3. Αξιολόγηση στο Υπουργείο Δικαιοσύνης	13
1.3.1. Δομή Ελληνικών Δικαστηρίων	14
1.3.2. Ιστορική αναδρομή Συστημάτων Αξιολόγησης των Δικαστικών Υπαλλήλων	16
1.3.3. Ισχύον καθεστώς	17
1.3.4. Παρόμοιες Έρευνες για την ικανοποίηση από τα Συστήματα Αξιολόγησης	19
1.3.5. Σκοπός και υποθέσεις της παρούσας έρευνας	20
1.3.6. Ερευνητικά ερωτήματα	20
2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	22
2.1. Ερευνητική μέθοδος	22
2.2. Δείγμα	22
2.3. Ερευνητικό εργαλείο	25
2.3.1 Περιγραφή Ερωτηματολογίου	25
2.4. Ερευνητική διαδικασία	31
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	32
3.1 1ο Ερευνητικό ερώτημα: Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους;	32

3.2 2 ^ο Ερευνητικό ερώτημα: Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης;	32
3.3 Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο Σύστημα Αξιολόγησης;	36
3.4 4 ^ο Ερευνητικό ερώτημα: Θα θέλανε ν' αξιολογούνται και από άλλους;.....	39
3.5. 5 ^ο Ερευνητικό ερώτημα: Ποια χαρακτηριστικά πιστεύουν ότι θα πρέπει να έχουν οι αξιολογητές;	39
3.6 6 ^ο Ερευνητικό ερώτημα: Τι μπορεί να επηρεάσει έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση; 40	
3.7 7 ^ο Ερευνητικό ερώτημα: Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο;.....	40
3.8 8ο Ερευνητικό ερώτημα: Επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων την άποψή τους για το πόσο σημαντική θεωρούν την αξιολόγησή τους;.....	43
3.9 9ο Ερευνητικό ερώτημα: Επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων το βαθμό ικανοποίησής τους από τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης και συγκεκριμένα «από τα κριτήρια αξιολόγησης»;	46
3.10 10ο ερευνητικό ερώτημα: Διαφοροποιείται ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων αναφορικά με το εάν αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος βάσει των δημογραφικών τους στοιχείων;	48
4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	52
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	52
4.2 Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους.	52
4.2.1 Συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με τη σημαντικότητα της αξιολόγησης	52
4.3 Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης;	53
4.4 Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης.	56
4.5 Θα θέλανε να αξιολογούνται και από άλλους;.....	58
4.6 Ποια χαρακτηριστικά πιστεύουν ότι πρέπει να έχουν οι αξιολογητές;.....	59
4.7 Τι μπορεί να επηρεάσει έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση.	59
4.8 Βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο.....	60
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	63

Περιορισμοί της έρευνας	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	69
Παράρτημα 1 Εξέλιξη του Συστήματος Οργάνωσης του Δημοσιοϋπαλληλικού Σώματος (Πικραμμένος, 2008)	69
Παράρτημα 2 Εξέλιξη του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων	71
Παράρτημα 3 Οργανόγραμμα των Δικαστηρίων στην Ελλάδα	72
Παράρτημα 4 Έντυπο Έκθεσης Αξιολόγησης Δικαστικού Υπαλλήλου.....	73
Παράρτημα 5 Έντυπο Έκθεσης Αξιολόγησης Προϊσταμένου	82
Παράρτημα 6 Έντυπο Αξιολόγησης Προϊσταμένου από Υφιστάμενο	92
Παράρτημα 7 Ερωτηματολόγιο	95

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

<i>Πίνακας 1:</i> Δημογραφικά στοιχεία δικαστικών υπαλλήλων.....	24
<i>Πίνακας 2:</i> Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης (2.2, 2.3, 2.4, 2.9, 2.10 και 2.11).....	28
<i>Πίνακας 3:</i> Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης (2.5, 2.6, 2.7, 2.8).	29
<i>Πίνακας 4:</i> Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων με τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης (3.1 – 3.8)	29
<i>Πίνακας 5:</i> Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με τις θετικές απόψεις του νέου συστήματος αξιολόγησης συγκριτικά με το προηγούμενο.....	30
<i>Πίνακας 6:</i> Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με τις αρνητικές απόψεις του νέου συστήματος αξιολόγησης συγκριτικά με το προηγούμενο (5.4, 5.5, 5.8).....	30
<i>Πίνακας 7:</i> Βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης - Συχνότητες τιμών, ποσοστά, μέσος όρος και τυπική απόκλιση	32
<i>Πίνακας 8:</i> Βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο Σύστημα Αξιολόγησης- Συχνότητες τιμών, ποσοστά, Μέσοι όροι, Τυπικές αποκλίσεις	36
<i>Πίνακας 9:</i> Βαθμός συμφωνίας δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο- Συχνότητες τιμών, ποσοστά, Μέσοι όροι, Τυπικές αποκλίσεις.....	41
<i>Πίνακας 10 :</i> Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.6	44
<i>Πίνακας 11 :</i> Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.2	45
<i>Πίνακας 12 :</i> Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.3	45
<i>Πίνακας 13 :</i> Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.5	46
<i>Πίνακας 14 :</i> Συσχέτιση μεταβλητών 1.2 και 3.3	47
<i>Πίνακας 15:</i> Συσχέτιση μεταβλητών 3.3 και 1.3	47
<i>Πίνακας 16:</i> Συσχέτιση μεταβλητών 3.3 και 1.5	48
<i>Πίνακας 17:</i> Συσχέτιση μεταβλητών 1.2 και 5.6	49
<i>Πίνακας 18:</i> Συσχέτιση μεταβλητών 5.6 και 1.3	50
<i>Πίνακας 19:</i> Συσχέτιση μεταβλητών 5.6 και 1.5	50
<i>Πίνακας 20:</i> Συσχέτιση μεταβλητών 5.6 και 1.6	51

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1 Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους	32
Γράφημα 2 Αξιολόγηση από άλλους	39
Γράφημα 3 Χαρακτηριστικά αξιολογητών	39
Γράφημα 4 Λόγοι που οδηγούν έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση.....	40

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι μέρος της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού και εντάσσεται στη γενικότερη επιστήμη της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων η οποία ασχολείται με την προσέλκυση, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση και την ανταμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές σχέσεις, την υγεία, την ασφάλεια και τη δικαιοσύνη και θεωρώντας τον άνθρωπο ως το σημαντικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων ενός οργανισμού αφού αυτός προσεγγίζει τον εργαζόμενο ως επενδυτικό περιουσιακό στοιχείο κι όχι ως συντελεστή κόστους (Τερζίδης – Τζωρτζάκης, 2004). Πρόκειται ουσιαστικά για μια διαδικασία συλλογής, καταμέτρησης κι επεξεργασίας δεδομένων τα οποία αφορούν τις ατομικές εργασιακές πρακτικές που ακολουθούνται εντός ενός φορέα ή οργανισμού με σκοπό την καταγραφή της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων βάσει κριτηρίων τα οποία θεσπίστηκαν σε προγενέστερο χρόνο κι αφορούν το σύνολο του εργατικού δυναμικού του φορέα αυτού.

Στο Ελληνικό Δημόσιο τα πρώτα συστήματα αξιολόγησης εμφανίστηκαν για πρώτη φορά το 1951 και από τότε κοινωνικοπολιτικές και οικονομικές εξελίξεις, επέβαλλαν συχνές αλλαγές και τροποποιήσεις, προκειμένου αυτά να βελτιωθούν και να εκσυγχρονιστούν. Επιπλέον, η υιοθέτηση ενός ενιαίου συστήματος αξιολόγησης για τους υπαλλήλους του ευρύτερου Ελληνικού Δημοσίου, δεν κατέστη δυνατή λόγω των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζουν οι κλάδοι του, όπως είναι ο κλάδος της υγείας, της εκπαίδευσης, των Σωμάτων Ασφαλείας κ.α.. Ένας ιδιαίτερος κλάδος είναι και αυτός του Υπουργείου Δικαιοσύνης, που υιοθέτησε ένα διαφορετικό σύστημα αξιολόγησης από αυτό των υπολοίπων Δημοσίων Υπαλλήλων, με αρκετές αλλαγές και τροποποιήσεις όπως αυτή του Ν. 4798/2021.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο Σύστημα Αξιολόγησης, όπως αυτό ισχύει μετά τις αλλαγές που επέφερε ο τελευταίος νόμος. (Ν.4798/2021).

Η μελέτη αποτελείται από δύο ουσιαστικά μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Σε ότι αφορά το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας, αποτυπώθηκαν οι

βασικοί βιβλιογραφικοί ορισμοί της Αξιολόγησης, με αναφορά σε εξειδικευμένα θέματα, όπως ο σκοπός και οι αιτίες της αξιολόγησης, τα είδη των αξιολογήσεων αλλά και οι κατηγορίες και τα κύρια συστήματα που εφαρμόζονται γενικά, προκειμένου να γίνει μια θεωρητική σύνδεση με το εφαρμοζόμενο στην πράξη μοντέλο αξιολόγησης. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε μια ιστορική αναδρομή στα συστήματα αξιολόγησης που εφαρμόστηκαν διαχρονικά στο ευρύτερο ελληνικό Δημόσιο και ειδικότερα στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, καταλήγοντας στο μοντέλο που εφαρμόζεται από το 2021 κι έπειτα. Αναζητήθηκαν αντίστοιχες μελέτες που αφορούσαν την αξιολόγηση τόσο στο ευρύτερο δημόσιο όσο και στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Το θεωρητικό μέρος της εργασίας, ολοκληρώνεται με την αποτύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων, οι απαντήσεις των οποίων αποτέλεσαν τη βάση για τη διεξαγωγή της απαραίτητης έρευνας.

Σε ότι αφορά το ερευνητικό κομμάτι, παρουσιάστηκε η ακολουθούμενη μεθοδολογία και συγκεκριμένα η ερευνητική μέθοδος που εφαρμόστηκε, το δείγμα, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε και γενικά η ερευνητική διαδικασία που τηρήθηκε. Στη συνέχεια, παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα και η συζήτηση αυτών σε σύγκριση με αποτελέσματα άλλων σχετικών μελετών, για να ολοκληρώσουμε με την εξαγωγή συμπερασμάτων, τους περιορισμούς της έρευνας και την κατάθεση προτάσεων για μελλοντικές έρευνες.

1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

1.1. Αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού

1.1.1. Σκοπός της αξιολόγησης

Σύμφωνα με τον Κανελλόπουλο (1990), η αξιολόγηση έργου κι εργαζομένων έχει τους εξής σκοπούς:

1. Υποβοηθά στη δημιουργία και διατήρηση ενός ικανοποιητικού επιπέδου εκτέλεσης από τους εργαζομένους στην παρούσα δουλειά τους,
2. Συντελεί στην επισήμανση των αναγκών κι ευκαιριών για ανάπτυξη κι εξέλιξη ενός υπαλλήλου,
3. Ενθαρρύνει τους προϊσταμένους να μελετούν τη συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να παίρνουν τη σωστή στάση απέναντί τους δείχνοντας ενδιαφέρον και παρέχοντας βοήθεια προς τον καθένα, κάτι δηλαδή που διευκολύνει τη μεταξύ τους αμοιβαία κατανόηση,
4. Υποβοηθά στη λήψη αποφάσεων για προαγωγές, διακοπές εργασίας κι απολύσεις, ενέργειες δηλαδή που γίνονται σωστά και λογικά, αν η αξιολόγηση γίνεται μέσα σε μια μακρά χρονική περίοδο, από πολλούς εκτιμητές και στη συνέχεια καταγράφεται,
5. Αποτελεί για πολλούς οργανισμούς τη βάση για το μέγεθος και τη συχνότητα των αυξήσεων των αμοιβών των εργαζομένων,
6. Παρέχει τη βάση για ακριβείς προβλέψεις κατά την επιλογή των εργαζομένων κι επιτυγχάνεται με τη σύγκριση της εκτίμησης της εργασίας με τα αποτελέσματα των τεστ, των εκτιμήσεων κατά τις συνεντεύξεις κτλ.
7. Αποτελεί μια ένδειξη της αξίας ενός προγράμματος εκπαίδευσης του υπαλλήλου.

Από τη μελέτη των παραπάνω, προκύπτει σαφής σύνδεση της διαδικασίας αξιολόγησης με την εξέλιξη του εργαζομένου, είτε αυτή είναι ιεραρχική είτε μισθολογική.

1.1.2. Αιτίες αξιολόγησης

Οι Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς (2003) συνοψίζουν τους λόγους αξιολόγησης σε πέντε κατηγορίες: 1. βελτίωση του εργαζόμενου, 2. επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού, 3. καθορισμό της αμοιβής του προσωπικού, 4. ανατροφοδότηση του εργαζόμενου και 5. εξέλιξη του συστήματος προσλήψεων και προαγωγών. Σύμφωνα με τους Τερζίδη & Τζωρτζάκη (2004), η αξιολόγηση της απόδοσης ενός εργαζομένου:

- Βοηθά στην υποκίνηση των εργαζομένων για τη δημιουργία και διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου απόδοσης.
- Συμβάλλει στην ανακάλυψη αφανούς δυναμικού μεταξύ των εργαζομένων.
- Επισημαίνει τις ανάγκες γι' ανάπτυξη κι εξέλιξη των εργαζομένων.
- Βοηθά τους προϊσταμένους και τους υφισταμένους να διατηρούν και να βελτιώνουν τις μεταξύ τους σχέσεις.
- Συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων για προαγωγές, μεταβολές προσωπικού και μισθολογίων.
- Βοηθά στον καθορισμό ατομικών στόχων που με τη σειρά τους συμβάλλουν στην επίτευξη των γενικότερων επιχειρησιακών στόχων.
- Επιτυγχάνει το αίσθημα δικαιοσύνης κι αξιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων.
- Ενισχύει το αίσθημα υπευθυνότητας.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η διαδικασία της αξιολόγησης αποτελεί σημαντικό εργαλείο στα χέρια ενός Οργανισμού στην προσπάθεια που αυτός καταβάλλει για την επίτευξη των στόχων του, καθώς ενεργοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της, καθιστώντας το σημαντικό μέρος της παραγωγικής διαδικασίας.

1.1.3. Κατηγορίες αξιολόγησης

Ένα σύστημα αξιολόγησης, οφείλει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα προκειμένου να εξασφαλίζεται κατά το δυνατό η αμεροληψία και η διαφάνεια της διαδικασίας. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο, η υποκειμενικότητα είναι ικανή να υπεισέλθει στην όλη διαδικασία, δεδομένου ότι ο ανθρώπινος παράγοντας είναι αυτός ο οποίος τελικά οριστικοποιεί το αποτέλεσμα της διαδικασίας.

Η αξιολόγηση δεν αποτελεί μια ενιαία θεωρητική επιστημονική προσέγγιση, αλλά τροφοδοτείται κι αλληλεπιδρά με μια σειρά επιστημονικών κλάδων, όπως η διαχείριση και η θεωρία οργανισμών, η πολιτική ανάλυση, η εκπαίδευση και η κοινωνιολογία, κλάδοι οι οποίοι επηρεάζουν και διαμορφώνουν το πλαίσιο λειτουργίας κι εφαρμογής ενός συστήματος αξιολόγησης. Με βάση τα παραπάνω, ο Καθαράκης (2012), έχει προσδιορίσει τις παρακάτω κατηγορίες αξιολόγησης:

1. Ψευδοαξιολόγηση

Όπως μπορούμε εύκολα να αντιληφθούμε, η συγκεκριμένη προσέγγιση δεν χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και διενεργείται κυρίως για τη δημιουργία ενός θετικού προφίλ του ατόμου που αξιολογείται. Οι αξιολογήσεις που εντάσσονται σε αυτή την κατηγορία είναι υποκειμενικά ελεγχόμενες και αποτελούν εργαλεία σχηματισμού της δημόσιας εικόνας του αξιολογούμενου.

2. Αντικειμενική, Ελίτ, Οιονεί Αξιολόγηση

Πρόκειται για μια προσέγγιση αξιολόγησης κυρίως εκπαιδευτική, εξειδικευμένη, με συγκεκριμένα και σαφώς προσδιορισμένα εξ αρχής μεγέθη προς έρευνα. Λόγω αντικειμενικότητας, αποτελεί ένα σαφώς χαρακτηριστικό παράδειγμα αντικειμενικής αξιολόγησης, με τον περιορισμό ωστόσο της εφαρμογής του σε περιορισμένο γνωστικό αντικείμενο (εκπαίδευση).

3. Αντικειμενική, Μαζική, Οιονεί Αξιολόγηση

Εκτιμάται ότι είναι από τις πλέον αντικειμενικές κι έγκυρες προσεγγίσεις μεθόδων αξιολόγησης καθώς αποσκοπεί στη βελτίωση της απόδοσης των αξιολογούμενων, χωρίς ωστόσο να καθορίζει εξ αρχής μέτρα τα οποία θα πρέπει να

ληφθούν από τον αξιολογητή για τη βελτίωση του αξιολογούμενου (αυτό γίνεται σε δεύτερη φάση και κατόπιν σχετικών, εκ των υστέρων αποφάσεων του αξιολογητή).

4. Αντικειμενική, Ελίτ, Πραγματική Αξιολόγηση

Πρόκειται για προσέγγιση με προσανατολισμό στην άμεση λήψη αποφάσεων από τον αξιολογητή (μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης), η οποία ωστόσο επειδή περιορίζεται σε συγκεκριμένο κι όχι τυχαίο δείγμα αξιολογούμενων, δεν διαθέτει την απαραίτητη αμεροληψία σε ότι αφορά το αποτέλεσμα της.

5. Αντικειμενική, Μαζική, Πραγματική Αξιολόγηση

Πρόκειται για μια εξίσου αντικειμενική κι έγκυρη προσέγγιση αξιολόγησης, προσανατολισμένη στην ενημέρωση με συγκριτικά στοιχεία, είτε αυτή αφορά καταναλωτές είτε αφορά εργαζόμενους. Προϋπόθεση αποτελεί η επιλογή αμερόληπτων αξιολογητών, οι οποίοι δεν θα δέχονται παρεμβάσεις από το εξωτερικό περιβάλλον.

6. Υποκειμενική, Ελίτ, Πραγματική Αξιολόγηση

Εξ ορισμού, η συγκεκριμένη προσέγγιση δεν είναι από τις πλέον αμερόληπτες διαδικασίες αξιολόγησης, δεδομένου ότι συμπεριλαμβάνει την έννοια της υποκειμενικότητας. Οι αξιολογήσεις της συγκεκριμένης κατηγορίας, συχνά καθοδηγούνται από τους αξιολογητές με σκοπό να αναδείξουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία προσδιορίζουν οι ίδιοι, εξ ου και η έλλειψη αμεροληψίας.

1.1.4. Τύποι αξιολογητών & είδη αξιολογήσεων

Η αξιολόγηση, ως διαδικασία, είναι αμφίδρομη και πρέπει να περιλαμβάνει 2 βασικούς ρόλους, ήτοι του αξιολογούμενου και του αξιολογητή. Σε κάποιες μεθόδους αξιολόγησης, οι δύο έννοιες είναι ταυτόσημες, ενώ σε κάποιες άλλες, στην πλευρά του αξιολογητή περιλαμβάνεται πλέον του ενός παράγοντα. Προκειμένου να εξάγονται όσο το δυνατό πιο ασφαλή συμπεράσματα κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης, αυτή θα πρέπει να είναι όσο το δυνατό πιο αντικειμενική, με σαφείς, μετρήσιμους και προκαθορισμένους στόχους οι οποίοι θα είναι γνωστοί εξ αρχής στον αξιολογούμενο. Σε ότι αφορά την αντικειμενικότητα, αυτή επιτυγχάνεται εφόσον τη διαδικασία διεκπεραιώνει τρίτο πρόσωπο, κατά το μέτρο του δυνατού αμερόληπτο κι ανεξάρτητο από τον εκάστοτε αξιολογούμενο. Βιβλιογραφικές αναφορές, συγκλίνουν στην άποψη ότι οι βασικοί τύποι αξιολογήσεων είναι οι εξής:

- Αξιολόγηση από Άμεσο Προϊστάμενο.
- Αξιολόγηση από Υπερκείμενο Προϊστάμενο.
- Επίσημη Αυτοαξιολόγηση.
- Αξιολόγηση από Εξωτερικούς Συνεργάτες (Κυκλική Αξιολόγηση – 360°).

Σύμφωνα με τον Dessler (2012), υπάρχουν επτά τύποι αξιολογήσεων:

- Αξιολόγηση από προϊστάμενο,
- Αξιολόγηση από έτερο εργαζόμενο,
- Αυτό- αξιολόγηση,
- Εξωτερική αξιολόγηση,
- Αξιολόγηση από επιτροπές,
- Κυκλική αξιολόγηση,
- Αξιολόγηση με ηλεκτρονικά μέσα.

1.1.5. Μέθοδοι & Συστήματα Αξιολόγησης

Σύμφωνα με τη Μουζά-Λαζαρίδη (2006), οι μέθοδοι αξιολόγησης, κατατάσσονται σε 4 κύριες κατηγορίες, ήτοι:

1. Μέθοδος Σύγκρισης
2. Αξιολόγηση με Απόλυτα Κριτήρια
3. Αξιολόγηση βάσει επίτευξης Αντικειμενικών Στόχων
4. Αξιολόγηση με Μέτρηση Αποδοτικότητας

Εξειδικεύοντας περαιτέρω τις παραπάνω μεθόδους, στη βιβλιογραφία εντοπίζουμε τα παρακάτω Συστήματα Αξιολόγησης (Σουμπαλίκας, 2018):

1. Απλής Κατάταξης
2. Εναλλάξ Κατάταξης
3. Κατανομής Βαθμών
4. Σύγκρισης Ζευγαριών
5. Υποχρεωτικής Διασποράς
6. Υποχρεωτικής Επιλογής
7. Αφηγηματικής Έκθεσης
8. Διαγραμματικής Κλίμακας
9. Κρίσιμων Περιστατικών
10. Καταλόγου Ελέγχου
11. Σταθμισμένου Καταλόγου Ελέγχου
12. Μέτρησης της Συμπεριφοράς
13. Κέντρων Αξιολόγησης
14. Παρατηρούμενης Συμπεριφοράς
15. Αναμενόμενης Συμπεριφοράς

Εκ των άνω, τα υπ' αριθμ. 1 έως 6 Συστήματα ανήκουν στην ευρύτερη κατηγορία των Μεθόδων Σύγκρισης, ενώ τα υπ' αριθμ. 7 έως 15 Συστήματα ανήκουν στην κατηγορία της Αξιολόγησης με Απόλυτα κριτήρια.

Σκοπός αναφοράς των όσων περιγράφονται παραπάνω, είναι η θεωρητική αποτύπωση της έννοιας της αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, όπως αυτή εξελίχθηκε διαχρονικά στο χώρο της εργασίας. Απώτερος στόχος, είναι η διασύνδεση της αξιολόγησης με τις διαδικασίες οι οποίες ακολουθούνται τόσο στο ευρύτερο Ελληνικό Δημόσιο όσο και στο Υπουργείο Δικαιοσύνης γενικότερα, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τα υφιστάμενα μοντέλα αξιολόγησης ακολουθούν τις ακαδημαϊκές και θεωρητικές πρακτικές κι άρα εάν είναι ή όχι αποτελεσματικά σε ότι αφορά την προσφορά την οποία καλούνται να συνεισφέρουν στην εξέλιξη του δημοσίου υπαλλήλου στην Ελλάδα.

1.2. Αξιολόγηση στο Ελληνικό Δημόσιο

Μετά την απελευθέρωση από τον οθωμανικό ζυγό, η διαδικασία της αξιολόγησης στο Ελληνικό Δημόσιο, ακολουθεί την εξέλιξη του ίδιου ως φορέα εξουσίας και διαχείρισης των δημόσιων θεμάτων στην Ελλάδα, ήτοι χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα στις διαδικασίες εφαρμογής της (επιλογή προσωπικού, κάλυψη οργανικών κενών θέσεων, αξιολόγηση αποτελεσματικότητας κτλ), αλλαγές και τροποποιήσεις κατά τη βούληση της εκάστοτε πολιτικής – κομματικής διοίκησης κι εν τέλει ασάφειες ως προς την αποτελεσματικότητά της. Και δεν θα μπορούσε να είναι διαφορετικά, δεδομένου ότι επί σειρά ετών (πριν δηλαδή της υιοθέτηση αντικειμενικών κριτηρίων πρόσληψης στο Δημόσιο μέσω φορέων όπως το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ)), η επιλογή προσωπικού γι' απασχόληση σε φορείς του στενού αλλά κι ευρύτερου δημόσιου φορέα γίνονταν με αδιαφανείς μεθόδους, με την επιλογή να εναπόκειται στις πελατοκεντρικές σχέσεις που ανέπτυξε το εκάστοτε πολιτικό προσωπικό που διοικούσε τη χώρα. Χαρακτηριστικό της πολυπλοκότητας που συνθέτει τον ευρύτερο Δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, είναι το γεγονός ότι ακόμη και σήμερα δεν υφίσταται ενιαία διαδικασία αξιολόγησης εφαρμοστέα σε όλο το δημόσιο τομέα, με φορείς (όπως για παράδειγμα το Υπουργείο Δικαιοσύνης, ή το Υπουργείο Εσωτερικών) να υιοθετούν αυτόνομα συστήματα αξιολόγησης. Εν μέρει βέβαια, η εν λόγω επιλογή επιβάλλεται από τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων τα οποία καλούνται να υπηρετήσουν συγκεκριμένοι κλάδοι δημοσίων υπαλλήλων (βλ. εκπαιδευτικοί, υπηρετούντες στα Σώματα Ασφαλείας κ.α.), ωστόσο ακόμη και σε αυτή την περίπτωση παρατηρούμε μια αδυναμία της Πολιτείας να καθιερώσει και υιοθετήσει ένα μοντέλο αξιολόγησης προκειμένου να είναι σε θέση να ποσοτικοποιεί κι αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων που απασχολεί. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι η εξέλιξη των συστημάτων καθορισμού του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα στην Ελλάδα μεταπολεμικά, αποτυπώνει το ταραχώδες πολιτικό τοπίο το οποίο διαμορφώθηκε μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, με τις συχνές αλλαγές κυβερνήσεων αλλά και πολιτεύματος (βλ. μοναρχία, δικτατορία, δημοκρατία).

1.2.1. Ιστορική αναδρομή Συστημάτων Αξιολόγησης του Ελληνικού Δημοσίου

Χρονιά ορόσημο για το Ελληνικό Δημόσιο θεωρείται το 1951 όταν και με το Ν.1811/1951 «Περί Κώδικος Καταστάσεων των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων», καθορίστηκαν για πρώτη ουσιαστικά φορά συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Μέχρι τότε, η διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα, διέπονταν από τις διατάξεις του Διατάγματος «Περί Εισαγωγής Βιβλίων της ποιότητας των δημοσίων υπηρετών», όπως αυτό καθιερώθηκε επί Βασιλείας Όθωνα και δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ 37/22.11.1837, αλλά και σειρά εκ των υστέρων Νομοθετημάτων (αναφέρουμε ενδεικτικά Ν.5981/1934, Ν.219/1936, Ν.342/1946).

Ο Ν.1811/1951, αποτελεί το πρώτο νομοθέτημα της μεταπολεμικής περιόδου που ρύθμισε συστηματικά την οργάνωση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος (Πικραμμένος, 2008). Ο εν λόγω Νόμος, προσπάθησε να αποτυπώσει μια σαφή και διακριτή διαδικασία αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων στα πλαίσια της προσπάθειας οργάνωσης του Δημόσιου Τομέα στην Ελλάδα μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, η δε σημασία του αναδεικνύεται από το γεγονός ότι αποτέλεσε συχνά τη βάση για τις μετέπειτα τροποποιήσεις του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

Από το 1951, η επόμενη τροποποίηση του Συστήματος Αξιολόγησης των Δημοσίων Υπαλλήλων, έλαβε χώρα στη Μεταπολίτευση και συγκεκριμένα το 1977 με την έναρξη εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικα του Π.Δ. 611/1977 (ΦΕΚ 198Α/15.07.1977) «Περί κωδικοποιήσεων εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.». Στον εν λόγω Κώδικα, ο οποίος ουσιαστικά επρόκειτο για μια κωδικοποίηση με εμπλουτισμό του προηγούμενου συστήματος αξιολόγησης, προβλέπονταν η σύνταξη ετήσιας έκθεσης έως τα τέλη Ιανουαρίου έκαστου έτους στην οποία καταχωρούνταν πρόταση (με συγκεκριμένες προϋποθέσεις) περί προαγωγής ή μη του αξιολογούμενου υπαλλήλου.

Στη συνέχεια, η αναθεώρηση της διαδικασίας αξιολόγησης, υλοποιήθηκε το 1983 με το Νόμο 1400/1983 Περί Τροποποίησης και Συμπλήρωσης Υπαλληλικών

Διατάξεων (ΦΕΚ 156Α/24.10.1983) στο οποίο η καινοτομία έγκειτο στη διατύπωση γνώμης από την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) σε ότι αφορούσε τα πρότυπα αξιολόγησης και τις διαδικασίες αυτής.

Το Προεδρικό Διάταγμα 581/1984 (ΦΕΚ 207Α/ 20.10.1984) «Περί Αξιολόγησης Ουσιαστικών Προσόντων του Προσωπικού των Δημοσίων Υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ. πλην των εκπαιδευτικών», αφορούσε αποκλειστικά και μόνο τη διαδικασία αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων (εκτός των εκπαιδευτικών) κι αποτέλεσε την πρώτη ουσιαστικά προσπάθεια εκσυγχρονισμού του συστήματος αξιολόγησης μετά το 1951. Σε αυτό ορίζονταν συγκεκριμένα κριτήρια και προσόντα με βάση τα οποία αξιολογούνταν οι δημόσιοι υπάλληλοι, καθορίζονταν συγκεκριμένες κλίμακες προκειμένου τα όποια αποτελέσματα να είναι σαφώς μετρήσιμα με επιδίωξη οι Προϊστάμενοι των υπηρεσιών (όντας αξιολογητές), να είναι όσο το δυνατό πιο αμερόληπτοι κατά τη διαδικασία σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης.

Στα πλαίσια προσπάθειας εκμοντερνισμού του Συστήματος Αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, το 1991 με το Νόμο 1943/1991 (ΦΕΚ 50Α/11.04.1991 – Εκσυγχρονισμός της Οργάνωσης και Λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού και άλλες συναφείς διατάξεις), εισήχθησαν λέξεις, όπως «κριτήρια», «στόχοι», «δείκτες» στη διαδικασία αξιολόγησης, σε μια προσπάθεια ποσοτικοποίησης της μέτρησης αποτελεσματικότητας του κάθε υπαλλήλου. Ακολούθησε μια σειρά ερμηνευτικών διατάξεων και Νόμων οι οποίοι ρύθμιζαν επιμέρους ζητήματα της αξιολόγησης (Π.Δ.318/1992, Ν.2683/1999, Ν.3230/2004, Ν.3528/2007, Ν.4250/2014), εισάγοντας νέες έννοιες, όπως «διοίκηση μέσω στόχων», «μέτρηση αποδοτικότητας», «μέτρηση αποτελεσματικότητας διοίκησης», «αντικειμενικά κριτήρια έναντι υποκειμενικών κριτηρίων», στην επιδίωξη που κατέβαλλε η Δημόσια Διοίκηση για εκσυγχρονισμό των διαδικασιών της, όπως επέβαλλαν και οι συνθήκες και οι μνημονιακές υποχρεώσεις της χώρας (στο Παράρτημα 1 της παρούσης εργασίας, αποτυπώνονται οι Νόμοι βάσει των οποίων εξελίχθηκαν οι Υπαλληλικοί Κώδικες και οι διαδικασίες αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, από το 1951 κι έπειτα).

1.2.2 Ισχύον καθεστώς

Το ισχύον καθεστώς αξιολόγησης στο Δημόσιο Τομέα, περιγράφεται αναλυτικά στο Νόμο 4369/2016 (Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια, αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις – ΦΕΚ Α'33/27.02.2016). Από το 2016 κι έπειτα, πραγματοποιήθηκαν προσθήκες ή/και τροποποιήσεις στις διατάξεις του Νόμου με σκοπό την περαιτέρω βελτίωση των διαδικασιών αξιολόγησης, λαμβάνοντας κάθε φορά υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εποχής αλλά και τις εξελίξεις οι οποίες ελάμβαναν χώρα συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και είχαν να κάνουν π.χ. με την τήρηση των συμβατικών υποχρεώσεων αναδιάρθρωσης κι εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης τις οποίες ανέλαβε η χώρα στα πλαίσια υλοποίησης του Μνημονίου Συνεννόησης που σχετίζονταν με τη Συμφωνία δανειοδότησης της Ελλάδας από την Ευρωπαϊκή Ένωση, την Ευρωπαϊκή Κεντρική τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο αλλά και τη λήψη έκτακτων μέτρων για τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης στα πλαίσια των περιοριστικών μέτρων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας του Covid 19 . Οι αλλαγές αυτές περιγράφονται αναλυτικά στο Ν.4590/2019 (Διατάξεις για το Στρατηγικό Προγραμματισμό Προσλήψεων και την ενδυνάμωση του Α.Σ.Ε.Π. – ΦΕΚ 17Α/07.02.2019), αλλά και στους Ν.4807/2021 (Θεσμικό Πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα και άλλες επείγουσες διατάξεις – ΦΕΚ 96Α/ 11.06.2021) και Ν.4940/2022 (Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα και άλλες διατάξεις – ΦΕΚ 112Α/ 14.06.2022).

1.3. Αξιολόγηση στο Υπουργείο Δικαιοσύνης

Για το Ελληνικό Δημόσιο, οι Δικαστικοί Υπάλληλοι αποτελούν μια ιδιαίτερη κατηγορία υπαλλήλων κι ως έτσι αντιμετωπίζονται τα πάσης φύσεως θέματα τα οποία αφορούν την υπαλληλική τους ιδιότητα. Μεταξύ αυτών των θεμάτων, είναι και η διαδικασία της Αξιολόγησης, διαδικασία η οποία περιγράφεται αναλυτικά στο Κεφάλαιο Ι΄ του Ν. 4798/2021 (ΦΕΚ Α68/24.04.2021). Η συγκεκριμένη διαδικασία αφορά αποκλειστικά τους εξής υπαλλήλους:

1. Τομέα του Συμβουλίου της Επικρατείας.
2. Τομέα Πολιτικών και Ποινικών Δικαστηρίων και Εισαγγελιών.
3. Τομέα του Ελεγκτικού Συνεδρίου και της Γενικής Επιτροπείας της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο.
4. Τομέα των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων και της Γενικής Επιτροπείας της Επικρατείας των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων.
5. Τομέα της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργών.

Ως προκύπτει, η διαδικασία αξιολόγησης που περιγράφεται στο Ν.4798/2021, δεν αφορά τους Δικαστικούς Λειτουργούς οι οποίοι αξιολογούνται βάσει του Ν.4938/2022 Περί Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών (ΦΕΚ.Α109/06.06.2022). Πραγματοποιώντας μια ιστορική αναδρομή στα νομοθετήματα βάσει των οποίων λειτούργησε το Σύστημα απονομής Δικαιοσύνης στην Ελλάδα, επιβεβαιώνεται ο διαχωρισμός μεταξύ Δικαστικών Λειτουργών και Δικαστικών Υπαλλήλων, γεγονός το οποίο αξίζει να επισημάνουμε προκειμένου να διευκολυνθεί η ανάλυση την οποία παραθέτουμε παρακάτω κι έχει να κάνει με τους Κανόνες λειτουργίας των Δικαστηρίων στη χώρα. Ο διαχωρισμός αυτός, είναι διακριτός δεδομένου ότι το αντικείμενο εργασιών των τελευταίων είναι η απονομή δικαιοσύνης (μέσα στα πλαίσια που ο Νόμος ορίζει σε ότι αφορά τις αρμοδιότητες του κάθε επιμέρους επιπέδου δικαιοδοτικού οργάνου), των δε δικαστικών υπαλλήλων ουσιαστικά είναι η διοικητική και λειτουργική υποστήριξη των δικαστικών λειτουργών, τόσο σε ότι αφορά την καταγραφή με σαφήνεια των

δικαστικών αποφάσεων, όσο και σε ότι αφορά την επίλυση των πάσης φύσεως γραφειοκρατικών θεμάτων προκύπτουν.

1.3.1. Δομή Ελληνικών Δικαστηρίων

Σύμφωνα με το Οργανόγραμμα του Υπουργείου Δικαιοσύνης (2022), η δομή των Ελληνικών Δικαστηρίων είναι η εξής:

A. Διοικητικά Δικαστήρια

Σύμφωνα με το άρθρο 94 του Συντάγματος (όπως ισχύει μετά την Αναθεώρησή του, με το από 6 Απριλίου 2001 Ψήφισμα της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων), οι διοικητικές διαφορές υπάγονται στην ενιαία δικαιοδοσία του Συμβουλίου της Επικρατείας (ως Ανώτατου Διοικητικού Δικαστηρίου) και των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων. Στα εν λόγω Δικαστήρια εκδικάζονται: 1. Διοικητικές διαφορές ουσίας, η εκδίκαση των οποίων διέπεται από τις διατάξεις του Κώδικα Δικονομίας και 2. Ακυρωτικές Διαφορές που έχουν μεταφερθεί στα Δικαστήρια αυτά από το Συμβούλιο της Επικρατείας. Με τον όρο διοικητική διαφορά, νοείται η διατάραξη έννομης σχέσης μεταξύ πολίτη και κράτους η οποία προκαλείται από πράξη ή παράλειψη του τελευταίου ως φορέα εξουσίας. Τα Διοικητικά Δικαστήρια διαχωρίζονται σε Πρωτοδικεία κι Εφετεία, ενώ Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο νοείται το Συμβούλιο της Επικρατείας.

B. Πολιτικά Δικαστήρια

Στη δικαιοδοσία των τακτικών πολιτικών δικαστηρίων ανήκουν:

α) οι διαφορές του ιδιωτικού δικαίου, εφόσον ο Νόμος δεν τις έχει υπαγάγει σε άλλα δικαστήρια,

β) οι υποθέσεις εκούσιας δικαιοδοσίας που ο Νόμος έχει υπαγάγει σε αυτά,

γ) οι υποθέσεις δημοσίου δικαίου που ο Νόμος έχει υπαγάγει σε αυτά.

Τα Πολιτικά Δικαστήρια διαχωρίζονται σε Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία (Μονομελή & Πολυμελή), κι Εφετεία, ενώ Ανώτατο Πολιτικό Δικαστήριο νοείται ο Άρειος Πάγος.

Γ. Ποινικά Δικαστήρια

Τα Ποινικά Δικαστήρια είναι τα δικαστήρια εκείνα τα οποία δικάζουν εγκλήματα (ποινικά αδικήματα) κι επιβάλλουν στους δράστες τις προβλεπόμενες από το Νόμο ποινές. Η καθ' ύλην αρμοδιότητα των Ποινικών Δικαστηρίων προσδιορίζεται από το χαρακτήρα της Πράξης (βάσει του Ποινικού Κώδικα) ως πταισίματος, πλημμελήματος ή κακουργήματος, πλην συγκεκριμένων εξαιρέσεων που ορίζει ο Κώδικας. Τα Ποινικά Δικαστήρια διαχωρίζονται σε Πταισματοδικεία, Πλημμελειοδικεία, Τριμελή Εφετεία Πλημμελειοδικείων, Μονομελή & Πολυμελή Εφετεία Κακουργιοδικείων, Μικτά Ορκωτά Δικαστήρια, Μικτά Ορκωτά Εφετεία και Δικαστήρια Ανηλίκων, ενώ Ανώτατο Ποινικό Δικαστήριο νοείται ο Άρειος Πάγος (λειτουργεί ως Ακυρωτικό Δικαστήριο). Εκτός από τα Τακτικά Ποινικά Δικαστήρια, υπάρχουν και τα Ειδικά Ποινικά Δικαστήρια για πρόσωπα ειδικής δωσιδικίας. Τέτοια είναι τα Στρατιωτικά Ποινικά Δικαστήρια (Στρατοδικεία, Ναυτοδικεία, Αεροδικεία) και το Ειδικό Δικαστήριο του Άρθρου 86 του Συντάγματος.

Δ. Ελεγκτικό Συνέδριο

Το Ελεγκτικό Συνέδριο είναι ένα από τα τρία Ανώτατα Δικαστήρια της χώρας (μαζί με τον Άρειο Πάγο και το Συμβούλιο της Επικρατείας). Είναι τα ανώτατο δημοσιονομικό δικαστήριο διότι ασκεί έλεγχο στις πάσης φύσεως δημοσιονομικές δαπάνες όλων των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης (ευρύτερο Δημόσιο κι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης), μπορεί δε να εκδικάζει και διοικητικές διαφορές ουσίας που του έχουν ανατεθεί με ειδικές διατάξεις Νόμου και προσιδιάζουν στη φύση του, όπως οι διαφορές των «πόθεν έσχες» υπουργών και βουλευτών, η εκδίκαση υποθέσεων που αναφέρονται στην αστική ευθύνη των πολιτικών και στρατιωτικών δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και των υπαλλήλων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, και των άλλων Ν.Π.Δ.Δ. για ζημία που προκλήθηκε στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. ή σε άλλα Ν.Π.Δ.Δ.

1.3.2. Ιστορική αναδρομή Συστημάτων Αξιολόγησης των Δικαστικών Υπαλλήλων

Πραγματοποιώντας μια ιστορική αναδρομή στα (τύποις και ουσιαστικά) Συστήματα απονομής της Δικαιοσύνης στην Ελλάδα, εκείνο που παρατηρούμε είναι ότι αυτά, από συστάσεως του Ελληνικού Κράτους, βασίστηκαν στα μοντέλα λειτουργίας των δικαστικών Αρχών άλλων χωρών, όπως η Γαλλία και η Γερμανία. Δεν θα μπορούσε άλλωστε να γίνει διαφορετικά εάν αναλογιστούμε ότι Σύστημα Απονομής Δικαιοσύνης στη μετά την Τουρκοκρατία Ελλάδα, βασίστηκε στο γαλλικό ναπολεόντειο Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας του 1806, ενώ με την άφιξη του Όθωνα, η λειτουργία των Δικαστηρίων στην Ελλάδα σχεδιάστηκε εκ νέου από τον Λούντβιχ Φον Μάουερ, βαυαρού καθηγητή του Πανεπιστημίου του Μονάχου ο οποίος διετέλεσε μέλος της τριμελούς Αντιβασιλείας στην Ελλάδα.

Παρά την υιοθέτηση σύγχρονων μοντέλων απονομής δικαιοσύνης από το Ελληνικό Κράτος, μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '80 δεν αποτυπώνονται διακριτοί κανόνες λειτουργίας κι εργασίας των δικαστικών υπαλλήλων. Όπως προαναφέραμε, μέχρι τότε οι κανόνες λειτουργίας, οι υποχρεώσεις και τα εργασιακά δικαιώματα των δικαστικών υπαλλήλων, αποτυπώνονταν στους κανόνες οι οποίοι αφορούσαν το σύνολο των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα και περιγράφονταν στο Ν.1811/1951 (αλλά και τα Νομοθετήματα προ αυτού, αρχής γενομένης από το Διάταγμα «Περί Εισαγωγής Βιβλίων της ποιότητας των δημοσίων υπηρετών», επί εποχής βασιλείας του Όθωνα. Κωδικοποιημένη και διακριτή διαδικασία αξιολόγησης δικαστικών υπαλλήλων βρίσκουμε για πρώτη φορά το 1971 όταν με το Ν.Δ.1025/1971 «Περί Κώδικος Καταστάσεως Δικαστικών Υπαλλήλων» (ΦΕΚ Α/228/12-11-1971), καθιερώνονται και υιοθετούνται αποκλειστικά και μόνο για τους υπαλλήλους του Υπουργείου Δικαιοσύνης ενιαίοι κανόνες λειτουργίας αυτών, σαφώς διακριτοί από αυτούς των υπολοίπων δημοσίων υπαλλήλων. Από το 1971 κι έπειτα, προέκυψαν σειρά τροποποιήσεων του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (αποτυπώνονται στο Παράρτημα 3 της παρούσης), με την πιο πρόσφατο εξ αυτών να αποτυπώνεται στο 4798/2021 ο οποίος αντικατέστησε το Ν.2812/2000 (και την τροποποίηση αυτού Ν.3472/2006). Να σημειώσουμε εδώ πως από τη μελέτη των σχετικών Νομοθετημάτων, προκύπτει ότι σε όλους τους Κώδικες Δικαστικών Υπαλλήλων, υφίστανται αποτυπωμένες διαδικασίες αξιολόγησης με σκοπό κυρίως

τη δικαιολόγηση της βαθμολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων, με τις πλέον πρόσφατες δύο διαδικασίες να είναι σαφώς διαφοροποιημένες από τις προηγούμενες, καθώς υιοθέτησαν σύγχρονα μοντέλα αξιολόγησης με σκοπό να καταστεί η διαδικασία όσο το δυνατό πιο αμερόληπτη κι αντικειμενική.

1.3.3. Ισχύον καθεστώς

Ο ενεργός σήμερα Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων, αποτυπώνεται στο Ν. 4798/2021 (ΦΕΚ 68/Α/24.04.2021 – Κώδικας δικαστικών υπαλλήλων και λοιπές επείγουσες διατάξεις). Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Κώδικα: «... Σκοπός του παρόντος Κώδικα είναι η αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός της κατάστασης των δικαστικών υπαλλήλων, ώστε να διασφαλίζεται η αξιοπρεπής, ορθολογική και δημιουργική εργασία τους και να επιτυγχάνεται η ουσιαστική συμβολή τους στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των δικαστηρίων, καθώς και στην ποιότητα και το κύρος της Δικαιοσύνης. Προς τούτου, λαμβάνονται υπόψη η ιδιαιτερότητα της δικαστικής λειτουργίας την οποία υπηρετούν και οι ειδικές συνταγματικές διατάξεις με τις οποίες περιβάλλονται». Στο Κεφάλαιο Ι του εν προκειμένω Νόμου (αποτελείται από τα Άρθρα 54 (Προσωπικό Μητρώο), 55 (Εκθέσεις Αξιολόγησης), 56 (Ηθικές Αμοιβές - Βράβευση Προτάσεων ή Μελετών) και 57 (Επιλογή Προϊσταμένων), περιγράφεται αναλυτικά η διαδικασία της αξιολόγησης η οποία εξειδικεύεται σε ερμηνευτικές Εγκυκλίους τις οποίες διαθέτει η εκάστοτε Διεύθυνση (Δικαστηρίων, Εισαγγελίας ή Ειδικής Επιτροπείας).

Από την ανάλυση του εντύπου της Έκθεσης Αξιολόγησης (Παράρτημα 4 της παρούσης), προκύπτει ότι η διαδικασία της αξιολόγησης των υπαλλήλων του Υπουργείου Δικαιοσύνης αποτελεί ένα συνδυασμό χρήσης διαφορετικών μεθόδων αξιολόγησης. Για παράδειγμα, τα πεδία 3 & 4 του Εντύπου όπου ζητείται η Συνοπτική Περιγραφή του έργου που έχει επιτελέσει ο αξιολογούμενος, παραπέμπει στην Μέθοδο της Αφηγηματικής Έκθεσης όπου παρέχεται η δυνατότητα στον αξιολογητή να παραθέσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που εντόπισε κατά τη διάρκεια της περιόδου αξιολόγησης κι αφορούσαν την απόδοση και την εν γένει συμπεριφορά του αξιολογούμενου. Σε ότι αφορά το πεδίο 5 (Κριτήρια Αξιολόγησης), η αποτύπωσή του παραπέμπει στη Μέθοδο της Κατανομής Βαθμών, δεδομένου ότι δίνει τη δυνατότητα στον

αξιολογητή να βαθμολογήσει σε 100βάθμια κλίμακα συγκεκριμένες πτυχές της απόδοσης του υπαλλήλου, όπως η εμπειρία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων, η επίδειξη ουσιαστικού ενδιαφέροντος και η ανάληψη πρωτοβουλιών κι ευθυνών κατά την εργασία, η εκπόνηση μελετών και άρθρων σχετικών με το αντικείμενο της εργασίας και λοιπές κρίσεις επί της εκτέλεσης των καθηκόντων του υπαλλήλου, τόσο αντικειμενικής όσο και υποκειμενικής υπόστασης.

Πέραν ωστόσο του εντύπου Αξιολόγησης, η όλη διαδικασία εμπεριέχει και στοιχεία της Μεθόδου Υποχρεωτικής Διασποράς, εάν λάβουμε υπόψη ότι στο Άρθρο 133 του Νόμου 4798/2021 αναφέρεται ότι ο υπάλληλος χαρακτηρίζεται ως εξάιρετος, κατάλληλος ή ακατάλληλος κάνοντας χρήση 100βάθμιας κλίμακας βαθμολόγησης από την οποία προκύπτει ότι:

- α.** με τους βαθμούς από ενενήντα (90) έως εκατό (100) βαθμολογούνται οι άριστοι υπάλληλοι,
- β.** από εβδομήντα πέντε (75) έως ογδόντα εννέα (89) βαθμολογούνται οι πολύ καλοί,
- γ.** από εξήντα (60) έως εβδομήντα τέσσερα (74) οι καλοί,
- δ.** από πενήντα (50) έως πενήντα εννέα (59) οι μέτριοι υπάλληλοι,
- ε.** από σαράντα (40) έως σαράντα εννέα (49) οι ανεπαρκείς και
- στ.** από μηδέν (0) έως τριάντα εννέα (39) οι ακατάλληλοι για τη συγκεκριμένη υπηρεσία υπάλληλοι.

Ως τεκμαίρεται από την παραπάνω ανάλυση, κρίνεται ότι το Σύστημα Αξιολόγησης των Δικαστικών Υπαλλήλων στην Ελλάδα, ακολουθεί τις σύγχρονες τάσεις που έχουν διαμορφωθεί διεθνώς σε ότι αφορά τα Συστήματα Αξιολόγησης, γεγονός που μας κάνει να εκτιμούμε ότι (τουλάχιστον σε θεωρητικό επίπεδο), επιτελεί ουσιαστικά το ρόλο για τον οποίο έχει αναπτυχθεί, ήτοι της όσο το δυνατό πιο αντικειμενικής αξιολόγησης της αποδοτικότητας ενός υπαλλήλου με σκοπό την ανάδειξη των προτερημάτων του, τον εντοπισμό των αδυναμιών του και τον καθορισμό του πλαισίου εξέλιξής του εντός του Οργανισμού του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

1.3.4. Παρόμοιες Έρευνες για την ικανοποίηση από τα Συστήματα Αξιολόγησης

Προκειμένου να συγκριθούν τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε στην παρούσα εργασία σχετικά με την άποψη του υπαλληλικού προσωπικού του Υπουργείου Δικαιοσύνης για το Σύστημα Αξιολόγησης, αναζητήθηκαν σχετικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν σχετικές με το θέμα. Εκείνο που αξίζει να επισημάνουμε, είναι το γεγονός ότι οι πιο πρόσφατες έρευνες τις οποίες μελετήσαμε, αφορούν το προηγούμενο Σύστημα Αξιολόγησης, ήτοι αυτό που ήταν ενταγμένο στο Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων του Ν.2812/2000 ο οποίος πλέον έχει αντικατασταθεί από τον υφιστάμενο Ν.4798/2021. Παρόλα αυτά και με δεδομένο ότι το απευθυνόμενο δείγμα είναι το ίδιο (υπάλληλοι του Υπουργείου Δικαιοσύνης), εκτιμούμε ότι θα ήταν χρήσιμο να ανατρέξουμε στις πρόσφατες αντίστοιχες έρευνες προκειμένου να διαπιστώσουμε εάν υφίσταται ενδιαφέρον ή όχι από την πλευρά των δικαστικών υπαλλήλων για την αποτελεσματικότητα γενικότερα της διαδικασίας αξιολόγησης.

Από τις πλέον πρόσφατες μελέτες, είναι αυτή της Αλβανού (2021) στην οποία κατεγράφησαν απόψεις δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με τις εκπαιδευτικές ανάγκες αλλά και με τα κριτήρια αξιολόγησής των. Μελέτη πραγματοποιήθηκε και βάσει της αντίστοιχης εργασίας την οποία συνέταξε η Ελαία (2020), η οποία προσέγγισε το θέμα από τη σκοπιά της Αξιολόγησης των δικαστικών υπαλλήλων στην Ελλάδα στα πλαίσια της παρακίνησής των στο περιβάλλον εργασίας, αλλά και της Γεωργάκη (2020) η οποία επεδίωξε να αναζητήσει και να αναδείξει την αναγκαιότητα της επιμόρφωσης και της αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο Τομέα, μελετώντας για το σκοπό αυτό αποκλειστικά δείγμα δικαστικών υπαλλήλων της Ποινικής Δικαιοσύνης. Να επισημάνουμε στο σημείο αυτό ότι από την έρευνα που πραγματοποιήσαμε στη σχετική βιβλιογραφία – αρθρογραφία, εντοπίστηκαν και μελετήθηκαν σειρά μελετών - εργασιών που σχετίζονται με την αξιολόγηση υπαλλήλων όχι αποκλειστικά του Υπουργείου Δικαιοσύνης αλλά και του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα με σκοπό να διασταυρώσουμε κατά πόσο τα αποτελέσματα της έρευνας την οποία πραγματοποιήσαμε, έχουν εφαρμογή και σε διαφορετικές υπηρεσίες του Δημοσίου. Και για τη συγκεκριμένη μελέτη, ακολουθήσαμε την ίδια διαδικασία,

ήτοι της ανάλυσης πλέον πρόσφατων συγγραμμάτων προκειμένου να σχηματίσουμε μια επικαιροποιημένη εικόνα των απόψεων που έχουν σχηματίσει δημόσιοι υπάλληλοι για τα ακολουθούμενα συστήματα αξιολόγησης. Στα πλαίσια αυτά, μελετήθηκαν εργασίες, όπως της Πανανουδάκη (2022) και της Κονδύλη (2021), αλλά και διδακτορικές διατριβές, όπως της Γερολυμάτου – Βέλλιου (2021). Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, αποτυπώνονται παρακάτω στο Κεφάλαιο της Συζήτησης των Αποτελεσμάτων ανά Ερευνητικό Ερώτημα αλλά και στο Κεφάλαιο των Συμπερασμάτων.

1.3.5. Σκοπός και υποθέσεις της παρούσας έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης μετά τις αλλαγές του Ν.4798/2021 καθώς το έτος 2021 οι δικαστικοί υπάλληλοι αξιολογήθηκαν για πρώτη φορά με το νέο σύστημα αξιολόγησης.

1.3.6. Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν για το σκοπό της παρούσας έρευνας είναι τα εξής:

- 1) Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους;
- 2) Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης;
- 3) Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης;
- 4) Θα θέλανε να αξιολογούνται και από άλλους;
- 5) Ποια χαρακτηριστικά πιστεύουν ότι πρέπει να έχουν οι αξιολογητές;
- 6) Τι μπορεί να επηρεάσει έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση;
- 7) Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο;

- 8) Επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων την άποψή τους για το πόσο σημαντική θεωρούν την αξιολόγησή τους;
- 9) Επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων το βαθμό ικανοποίησής τους από τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης και συγκεκριμένα από τα κριτήρια αξιολόγησης;
- 10) Διαφοροποιείται ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων αναφορικά με το εάν αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος βάσει των δημογραφικών τους στοιχείων;

2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1. Ερευνητική μέθοδος

Η παρούσα έρευνα είναι μία πρωτογενής ποσοτική έρευνα, η οποία διεξήχθη με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, κατασκευασμένου ειδικά για την εξυπηρέτηση των σκοπών της. Κύριος λόγος για τον οποίο επελέγη η ποσοτική έρευνα έναντι εναλλακτικών μεθόδων, είναι η αντικειμενικότητα η οποία επιτυγχάνεται (οφείλεται στην παθητική συμπεριφορά ενός πληθυσμού), αλλά και το γεγονός ότι στόχος της παρούσας μελέτης είναι η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας σε πίνακες, γραφήματα κτλ. προκειμένου να παρέχονται για εύκολη, συγκριτική χρήση στον αναγνώστη (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

2.2. Δείγμα

Η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα είναι η μη τυχαία δειγματοληψία, η οποία αναφέρεται σε διαδικασία κατά την οποία υποκειμενικοί παράγοντες διαφορετικοί από την τυχαιότητα υπεισέρχονται στην επιλογή του δείγματος (ευκολία, προσβασιμότητα, οικονομία), με αποτέλεσμα να μην έχουν όλα τα στοιχεία του πληθυσμού την ίδια πιθανότητα να επιλεγούν στο δείγμα (Μπένος, 1991).

Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, δηλαδή επιλέχθηκαν άτομα που ήταν διαθέσιμα και εύκολα προσεγγίσιμα, κυρίως από το εργασιακό περιβάλλον της ερευνήτριας. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε με κριτήριο οι ερωτώμενοι να είναι δικαστικοί υπάλληλοι, να έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο, να διαθέτουν λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και να συμμετέχουν σε κάποια κλειστή ομάδα Δικαστικών Υπαλλήλων στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης «Facebook» προκειμένου να λάβουν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά.

Αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, σε σύνολο 126 ερωτώμενων (N=126), η πλειοψηφία αυτών ήταν γυναίκες (105) σε ποσοστό 83.3% ενώ το ποσοστό των αντρών (21) ήταν 16,7%. Όσον αφορά την ηλικία, η

πλειοψηφία των ερωτώμενων ανήκει στην κλίμακα 41-50 ετών με ποσοστό 46,8%, το 41,3% ανήκει στην κλίμακα 51-60, το 10,3% ανήκει στην κλίμακα 31-40. Το ποσοστό των ερωτώμενων που είναι άνω των 60 ετών είναι μόλις το 1,6% ενώ κάτω των 30 ετών το ποσοστό είναι μηδενικό. Σε ότι αφορά το επίπεδο εκπαίδευσής των δικαστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα, η πλειοψηφία αυτών ανήκει στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) σε ποσοστό 73,8%, ενώ στην κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.) το ποσοστό είναι 20,6%. Το υπόλοιπο δείγμα μοιράζεται σε ποσοστό 4,8% στην κατηγορία της Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) και σε 0,8% στην κατηγορία της Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.). Η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα υπηρετούν στο Πρωτοδικείο σε ποσοστό 46%, στο Ειρηνοδικείο υπηρετεί το 17,5% των δικαστικών υπαλλήλων, στο Εφετείο το 10,3%, στο Πταισματοδικείο το 4%, ενώ η απάντηση «άλλο» εμπεριέχει ένα μεγάλο ποσοστό δικαστικών υπαλλήλων, 16,7% που υπηρετεί στην Εισαγγελία, ένα μικρότερο ποσοστό περί του 2,4% στα Διοικητικά Δικαστήρια και σε άλλες Δικαστικές υπηρεσίες που δεν διευκρινίστηκαν από τους ερωτώμενους, το 3,1% των δικαστικών υπαλλήλων. Σχετικά με τα έτη υπηρεσίας η πλειοψηφία του δείγματος σε ποσοστό 42,9% έχει 21-30 έτη υπηρεσίας, το 31,7% έχει από 0-10 έτη υπηρεσίας, το 17,5% έχει 11-20 έτη υπηρεσίας ενώ το 7,9% έχει 31 έτη υπηρεσίας και άνω. Τέλος η πλειοψηφία του δείγματος (78,6%) είναι υπάλληλοι, το 14,3% είναι προϊστάμενος/η Τμήματος, ενώ το 7,1% είναι Προϊστάμενος/η Διεύθυνσης.

Τα δημογραφικά στοιχεία των δικαστικών υπαλλήλων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον πίνακα που ακολουθεί (βλ. Πίνακα 1).

Πίνακας 1:*Δημογραφικά στοιχεία δικαστικών υπαλλήλων*

	Μεταβλητές	Συχνότητα	Ποσοστό %	Cumulative Percent
Φύλο	Άντρες	21	16,7	16,7
	Γυναίκες	105	83,3	83,3
Ηλικία	Κάτω των 30	---	---	----
	31 – 40	13	10,3	10,3
	41 – 50	59	46,8	57,1
	51 – 60	52	41,3	98,4
	Άνω των 60 ετών	2	1,6	100,0
Κατηγορία Εκπαίδευσης	Υ.Ε.	1	0,8	0,8
	Δ.Ε.	26	20,6	21,4
	Τ.Ε.	6	4,8	26,2
	Π.Ε.	93	73,8	100,0
Υπηρεσία στην οποία υπηρετείτε	Πταισματοδικείο	5	4	4
	Ειρηνοδικείο	22	17,5	21,4
	Πρωτοδικείο	58	46	67,5
	Εφετείο	13	10,3	77,8
	Άλλο	28	22,2	100,0
Έτη υπηρεσίας	0-10	40	31,7	31,7
	11-20	22	17,5	49,2
	21-30	54	42,9	92,1

	31 και άνω	10	7,9	100,0
Θέση στην υπηρεσία	Υπάλληλος	99	78,6	78,6
	Προϊστάμενος/η Τμήματος	18	14,3	92,9
	Προϊστάμενος/η Διεύθυνσης	9	7,1	100,0
	Άλλο	--	----	

2.3. Ερευνητικό εργαλείο

2.3.1 Περιγραφή Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας δημιουργήθηκε αποκλειστικά για τη διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησής τους, μετά τις αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4798/21. Τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν για τη δημιουργία των ερωτήσεων προήλθαν κατά κύριο λόγο από τη νομοθεσία που αφορά στις αλλαγές της αξιολόγησης των δικαστικών υπαλλήλων, τα έντυπα αξιολόγησης (παλαιότερου και νεότερου συστήματος), στοιχεία από τη σχετική βιβλιογραφία καθώς και κάποιες ερωτήσεις από αντίστοιχες έρευνες που διεξήχθησαν στα πλαίσια διπλωματικών εργασιών άλλων μεταπτυχιακών φοιτητών.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από 7 ενότητες και παρατίθεται αυτούσιο στο τέλος.

Η 1^η ενότητα περιλαμβάνει ένα εισαγωγικό σημείωμα με το οποίο η ερευνήτρια ενημερώνει τον ερωτώμενο για το σκοπό της έρευνας και μέσα σε ποια πλαίσια αυτή πραγματοποιείται. Ακολουθεί η ενημέρωσή των ερωτώμενων για το χρόνο που απαιτεί η συμπλήρωσή του και η δήλωση περί ανωνυμίας των απαντήσεων και η χρήση αυτών μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Η 2^η ενότητα περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία των δικαστικών υπαλλήλων και αποτελείται από έξι (6) ερωτήσεις που αφορούν το φύλο, την

ηλικία, την κατηγορία εκπαίδευσης, την υπηρεσία στην οποία υπηρετεί ο δικαστικός υπάλληλος, τα έτη υπηρεσίας και την θέση του στην υπηρεσία. Είναι ερωτήσεις κλειστού τύπου αντιστοιχούν στο 8^ο, 9^ο και 10^ο ερευνητικό ερώτημα με σκοπό να ερευνηθούν ως ανεξάρτητες μεταβλητές σε σχέση με τις εξαρτημένες μεταβλητές συγκεκριμένα α) με το πόσο σημαντική θεωρούν την αξιολόγησή τους, β) με το βαθμό ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από τα κριτήρια αξιολόγησης του νέου συστήματος και γ) με το βαθμό συμφωνίας για το αν αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα που προηγούμενου συστήματος.

Η 3^η ενότητα του ερωτηματολογίου αποτελείται από 2 ερωτήσεις. Η πρώτη ερώτηση είναι απλής επιλογής και σχετίζεται με το 1^ο ερευνητικό ερώτημα και συγκεκριμένα με τη διερεύνηση της άποψης του δείγματος για πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι το θεσμό της αξιολόγησης γενικά ενώ η δεύτερη ερώτηση συνδέεται με το 2^ο ερευνητικό ερώτημα που αφορά το βαθμό συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με 10 προτάσεις που αφορούν την αξιολόγηση δηλώνοντας σε μια κλίμακα διαβάθμισης τύπου Likert από το 1 έως το 5 («Διαφωνώ πολύ», «Διαφωνώ», «Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ», «Συμφωνώ», «Συμφωνώ πολύ») το βαθμό συμφωνίας τους. Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται είναι διατυπωμένες είτε με θετική είτε με αρνητική χροιά.

Η 4^η ενότητα του ερωτηματολογίου, αποτελείται και αυτή από 2 ερωτήσεις. Η πρώτη ερώτηση συνδέεται με το 3^ο ερευνητικό ερώτημα και συγκεκριμένα με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι δικαστικοί υπάλληλοι από το νέο σύστημα αξιολόγησης και πιο συγκεκριμένα από 8 χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης απαντώντας σε μια κλίμακα διαβάθμισης τύπου Likert από το 1 έως το 5, αρχίζοντας από το «Καθόλου», «Λίγο», «Ούτε λίγο/ούτε πολύ», «Πολύ», «Πάρα πολύ». Η δεύτερη ερώτηση σχετίζεται με το 4^ο ερευνητικό ερώτημα που αναφέρεται στο αν επιθυμούν να αξιολογούνται και από άλλους και είναι πολλαπλής επιλογής.

Η 5^η ενότητα του ερωτηματολογίου αφορά τους αξιολογητές και αποτελείται από 2 ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών οι οποίες αφορούν στο 5^ο και 6^ο ερευνητικό

ερώτημα αντίστοιχα. (Ποια χαρακτηριστικά πιστεύουν ότι πρέπει να έχουν οι αξιολογητές και τι μπορεί να επηρεάσει έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση.)

Η 6^η ενότητα του ερωτηματολογίου αφορά το 7^ο ερευνητικό ερώτημα και συγκεκριμένα ζητά από τους δικαστικούς υπαλλήλους να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας τους σε 8 προτάσεις για το αν το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο με μία κλίμακα διαβάθμισης τύπου Likert που περιλαμβάνει 5 σημεία (1=«Διαφωνώ πολύ», 2=«Διαφωνώ», 3=«Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ», 4= «Συμφωνώ», 5=«Συμφωνώ πολύ»). Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται είναι διατυπωμένες είτε με θετική είτε με αρνητική χροιά.

Τέλος η 7^η ενότητα ευχαριστεί τους ερωτώμενους για τη συμμετοχής τους.

Οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν είναι κλίμακες διάταξης και ειδικότερα χρησιμοποιήθηκαν:

- Κλίμακες απλής επιλογής για την επιλογή μιας απάντησης από μία σειρά προτεινόμενων απαντήσεων,
- Κλίμακες πολλαπλής επιλογής, δηλαδή επιλογής μιας ή περισσότερων απαντήσεων από μία σειρά προτεινόμενων απαντήσεων,
- Κλίμακες Likert, όπου ο ερωτώμενος δηλώνει το βαθμό συμφωνίας του με κάποιες προτάσεις είτε καταφατικές, είτε αρνητικές, σε μία κλίμακα πέντε τιμών από το «διαφωνώ πολύ» έως το «συμφωνώ πολύ»
- Κλίμακες Likert πέντε βαθμίδων από το «καθόλου» έως το «πάρα πολύ», με σκοπό τη μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης των ερωτώμενων.

Προκειμένου τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης να είναι έγκυρα και να διασφαλιστεί η συνέπεια του ερευνητικού εργαλείου, πραγματοποιήθηκε η ανάλυση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου η οποία προηγήθηκε της στατιστικής ανάλυσης των απαντήσεων των ερωτώμενων. Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής τόσο σε μία υποκλίμακα, όσο και σε ολόκληρη κλίμακα ελέγχεται με το συντελεστή Cronbach's alpha που δείχνει την ομοιογένεια μιας κλίμακας. Όταν ο δείκτης Cronbach's Alpha είναι πάνω από το όριο του 0,7 σημαίνει πως υπάρχει

συνάφεια των απαντήσεων του δείγματος στις ομαδοποιημένες ερωτήσεις. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του συντελεστή Cronbach's Alpha τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής (Litwin, 1995).

Έλεγχος αξιοπιστίας έγινε αρχικά στις διαστάσεις της ερώτησης που μετράει το βαθμό συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το γενικότερο σκοπό της αξιολόγησης και συγκεκριμένα στις διαστάσεις που έχουν θετική χροιά (2.2, 2.3, 2.4, 2.9, 2.10 και 2.11) αλλά και στις διαστάσεις της ίδιας ερώτησης που έχουν αρνητική χροιά (2.5, 2.6, 2.7, 2.8), τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες (Πίνακας 2 και Πίνακας 3).

Πίνακας 2:

Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης (2.2, 2.3, 2.4, 2.9, 2.10 και 2.11).

Frequentist Individual Item Reliability Statistics		
Item	Cronbach's a	Point estimate
2.2 καθορίζει στόχους απόδοσης για τον υπάλληλο	0,806	0,856
2.3 παρακινεί τους υπαλλήλους να βελτιωθούν	0,797	
2.4 είναι αντικειμενική	0,837	
2.9 θα έπρεπε να συνδέεται με κίνητρα απόδοσης	0,882	
2.10 αποκαλύπτονται ανάγκες για εκπαίδευση/εξειδίκευση	0,835	
2.11 συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαχείριση προσωπικού	0,817	

Πίνακας 3:

Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης (2.5, 2.6, 2.7, 2.8).

Frequentist Individual Item Reliability Statistics		
Item	Cronbach's a	Point estimate
2.5 δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα/εκφοβισμό	0,849	0,801
2.6 δεν μπορεί να αποτυπώσει την πραγματική εικόνα του υπαλλήλου	0,690	
2.7 είναι ένα εργαλείο που δεν χρησιμοποιείται σωστά	0,722	
2.8 δε γίνεται από τους κατάλληλους	0,722	

Στη συνέχεια έγινε έλεγχος αξιοπιστίας στις διαστάσεις της ερώτησης που μετράει το βαθμό ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης (3.1 – 3.8) το αποτέλεσμα του οποίου παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4).

Πίνακας 4:

Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων με τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης (3.1 – 3.8)

Item	Cronbach's a	Point estimate
3.1 με την κλίμακα 0-100	0,832	0,852
3.2 με τη συνέντευξη	0,832	
3.3 με τα κριτήρια αξιολόγησης	0,826	
3.4 με τη δυνατότητα ένστασης	0,829	
3.5 με την ανώνυμη αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους	0,846	
3.6 με τις λύσεις που προτείνονται ως διορθωτικά μέτρα	0,821	
3.7 με την ειδική αιτιολογία για άνω του 90 και κάτω του 60	0,836	
3.8 με τη δυνατότητα βαθμολογίας άνω του 90 κατόπιν απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου	0,851	

Έλεγχος αξιοπιστίας έγινε και στις διαστάσεις της ερώτησης που μετρά το βαθμό συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με τις θετικές απόψεις του νέου συστήματος αξιολόγησης συγκριτικά με το προηγούμενο (5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5.7) (Πίνακας 5) αλλά και με τις αρνητικές (5.4, 5.5, 5.8) (Πίνακας 6).

Πίνακας 5:

Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με τις θετικές απόψεις του νέου συστήματος αξιολόγησης συγκριτικά με το προηγούμενο.

Item	Cronbach's a	Point estimate
5.1 Αντιμετωπίστηκε το φαινόμενο "όλοι άριστοι"	0,845	0,829
5.2 Αιτιολογείται πληρέστερα η απόδοση του υπαλλήλου	0,778	
5.3 Προτείνονται στοχευμένες βελτιωτικές ενέργειες	0,771	
5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος	0,785	
5.7 Διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα	0,793	

Πίνακας 6:

Αποτελέσματα ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του βαθμού συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με τις αρνητικές απόψεις του νέου συστήματος αξιολόγησης συγκριτικά με το προηγούμενο (5.4, 5.5, 5.8).

Item	Cronbach's a	Point estimate
5.4 Δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό	0,671	0,793
5.5 Δεν παρακινούνται παραπάνω οι υπάλληλοι για αυτοβελτίωση	0,606	
5.8 Δεν συνδέεται με κίνητρα απόδοσης	0,849	

Από τους παραπάνω πίνακες παρατηρούμε ότι δείκτης αξιοπιστίας Cronbach's a υπερβαίνει αρκετά την τιμή 0,7. Αυτό σημαίνει ότι η συλλογή των

δεδομένων της έρευνας έγινε με ένα αξιόπιστο ερωτηματολόγιο, οδηγώντας μας στην εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων.

2.4. Ερευνητική διαδικασία

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από 5 Μαρτίου έως 20 Μαρτίου 2023. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε ηλεκτρονικά, χρησιμοποιώντας το ελεύθερης πρόσβασης εργαλείο Google forms. Η αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε με δύο τρόπους. Ο πρώτος τρόπος ήταν η αποστολή του ερωτηματολογίου σε κάποιες ομάδες Δικαστικών Υπαλλήλων στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης «Facebook» (Messenger) και ο δεύτερος τρόπος ήταν μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στις διευθύνσεις γνωστών συναδέλφων ανά τη χώρα με την παράκληση να το προωθήσουν και σε άλλους συναδέλφους (δειγματοληψία χιονοστιβάδας). Ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου είναι ο ακόλουθος:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeNOTi9cc1trAHZNIQtuzh0NxfvcU0PwK3461uZnxbQq03Oqw/viewform?usp=sf_link

Έπειτα από δύο περίπου εβδομάδες μετά την αποστολή του είχαν ληφθεί συνολικά 126 απαντήσεις. Οι απαντήσεις καταγράφηκαν αυτόματα σε ένα υπολογιστικό φύλο Excel και στη συνέχεια έγινε κωδικοποίηση των απαντήσεων προκειμένου να γίνει η στατιστική ανάλυση.

Η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του λογισμικού JASP (Version 0.16.2) [Computer software].

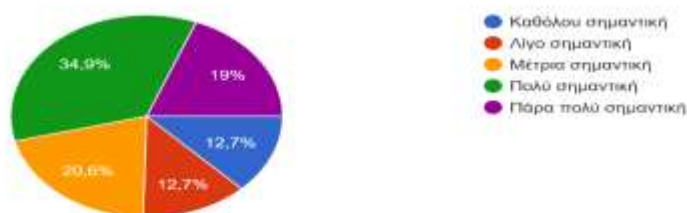
3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ανά ερευνητικό ερώτημα μετά από την επεξεργασία των απαντήσεων του ερωτηματολογίου.

3.1 1ο Ερευνητικό ερώτημα: Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους;

Από το παρακάτω γράφημα (**Γράφημα 1**) αποτυπώνεται ότι το 34,9% των δικαστικών υπαλλήλων που πήραν μέρος στην έρευνα της παρούσας εργασίας θεωρούν την αξιολόγησή τους πολύ σημαντική, το 20,6% μέτρια σημαντική, το 19% πάρα πολύ σημαντική, το 12,7% λίγο σημαντική και άλλο ένα 12,7% καθόλου σημαντική.

Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;
126 απαντήσεις



Γράφημα 1. Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους

3.2 2ο Ερευνητικό ερώτημα: Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησής;

Από τον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 7) παρατηρούμε τα εξής:

Πίνακας 7:

Βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησής - Συχνότητες τιμών, ποσοστά, μέσος όρος και τυπική απόκλιση

	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	M.O.	T.A.
	1	2	3	4	5		
Καθορίζει στόχους απόδοσης για	28 22,2%	19 15,1%	39 31%	29 23%	11 8,7%	2.810	1.263

Στην ερώτηση για το αν η αξιολόγηση **«καθορίζει στόχους απόδοσης για τον υπάλληλο»** η πλειοψηφία του δείγματος σε ποσοστό 31% (n=39) **ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί** με τη συγκεκριμένη άποψη, κάτι το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,8 δηλαδή 3) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Επιπλέον παρατηρούμε ότι το 37,3% (22,2% +15,1% = 37,3%) του δείγματος διαφωνεί/διαφωνεί πολύ με την ως άνω άποψη έναντι εκείνων που συμφωνούν/συμφωνούν πολύ, σε ποσοστό 31,7% (23% + 8,7% = 31,7%). Η τυπική απόκλιση είναι 1.263 που δικαιολογεί το άπλωμα τιμών του δείγματος με την παραπάνω άποψη.

Με την άποψη ότι η αξιολόγηση **«παρακινεί τους υπαλλήλους να βελτιωθούν»**, η πλειοψηφία του δείγματος το 31% (n=39) **συμφωνεί** με την άποψη αυτή. Επιπλέον, περίπου οι μισοί δικαστικοί υπάλληλοι (31% + 13,5% = 44,5%) συμφωνούν/συμφωνούν πολύ, με την παραπάνω άποψη (τυπική απόκλιση 1.312).

Με την άποψη ότι η αξιολόγηση **«είναι αντικειμενική»** οι μισοί και παραπάνω δικαστικοί υπάλληλοι (29,4% + 25,4% = 54,8%) φαίνεται να **διαφωνούν/διαφωνούν πολύ**.

Αναφορικά με την άποψη ότι η αξιολόγηση **«δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα/εκφοβισμό»**, ενώ η πλειοψηφία του δείγματος, το 33,3% (n=42) **ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί** με αυτή την άποψη, το **38,9%** (8,7% + 30,2%) **διαφωνεί/διαφωνεί πολύ** όταν το υπόλοιπο ποσοστό του δείγματος (15,9% + 11,9% = 27,8%) συμφωνεί/ συμφωνεί πολύ. Η τυπική απόκλιση είναι 1.136 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος το 34,1% (n=43) **συμφωνεί** με την άποψη ότι η αξιολόγηση **«δεν μπορεί να αποτυπώσει την πραγματική εικόνα του υπαλλήλου»**, κάτι το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (3,6 δηλαδή 4) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 1.130, που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Σε μεγάλο ποσοστό (36,5% + 34,9% = **71,4%**) οι δικαστικοί υπάλληλοι **συμφωνούν/συμφωνούν πολύ** με την άποψη ότι η αξιολόγηση «**είναι ένα εργαλείο που δεν χρησιμοποιείται σωστά**».

Σχετικά με την άποψη ότι η αξιολόγηση «**δε γίνεται από τους κατάλληλους**» παρατηρούμε ότι ενώ η πλειοψηφία του δείγματος δηλαδή το 32,5% (n=41) **ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί** (μέση τιμή 3,6 δηλαδή 4), οι μισοί από αυτούς (51% (n=64) απάντησαν ότι συμφωνούν/συμφωνούν πολύ. Η τυπική απόκλιση είναι 1.142 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος το 40,5% (n=51) **συμφωνεί** με την άποψη ότι η αξιολόγηση «**θα πρέπει να συνδέεται με κίνητρα απόδοσης**», (μέση τιμή 3,8 δηλαδή 4), που αποτελεί την υψηλότερη απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση, όπως επίσης υψηλό είναι και το συνολικό ποσοστό συμφωνίας (40,5% + 29,4% = 69,9%) του δείγματος με την παραπάνω άποψη. (τυπική απόκλιση 1.039).

Η πλειοψηφία του δείγματος το 38,1% (n=48) **συμφωνεί** με την άποψη ότι η αξιολόγηση «**αποκαλύπτει ανάγκες για εκπαίδευση/εξειδίκευση**» (μέση τιμή 3,8 δηλαδή 4), που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 1.307 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος σε ποσοστό 24,6% (n= 31) μοιράζεται σε εκείνους που ούτε διαφωνούν/ούτε συμφωνούν και σε εκείνους που συμφωνούν με την άποψη ότι η αξιολόγηση «**συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαχείριση προσωπικού**», (μέση τιμή 2,7 δηλαδή 3). Παρόλα αυτά το 42,1% του δείγματος διαφωνεί/διαφωνεί πολύ έναντι του 33,3% που συμφωνεί/συμφωνεί πολύ. Η τυπική απόκλιση είναι 1.291 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Γενικότερα, από το μέσο όρο όλων των διαστάσεων της ερώτησης που είναι 3,2 αντιστοιχεί δηλαδή στο 3, το δείγμα των δικαστικών υπαλλήλων, φαίνεται ούτε να διαφωνεί αλλά ούτε και να συμφωνεί με το σκοπό της αξιολόγησης.

3.3 Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο Σύστημα Αξιολόγησης;

Πίνακας 8:

Βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο Σύστημα Αξιολόγησης- Συχνότητες τιμών, ποσοστά, Μέσοι όροι, Τυπικές αποκλίσεις

	Καθόλου 1	Λίγο 2	Ούτε λίγο/ ούτε πολύ 3	Πολύ 4	Πάρα πολύ 5	M.O.	T.A.
Την κλίμακα 0-100	21 16,7%	30 23,8%	54 42,9%	16 12,7%	5 3,9%	2.635	1.032
Τη συνέντευξη	40 31,7%	25 19,8%	32 25,4%	25 19,8%	4 3,1%	2.429	1.216
Τα κριτήρια αξιολόγησης	24 19%	26 20,6%	51 40,5%	22 17,5%	3 2,4%	2.635	1.055
Τη δυνατότητα ένστασης	17 13,5%	25 19,8%	41 32,5%	32 25,4%	11 8,7%	2.960	1.162
Την ανώνυμη αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους	34 26,9%	14 11,1%	22 17,5%	38 30,2%	18 14,3%	2.937	1.441
Τις λύσεις που προτείνονται ως διορθωτικά μέτρα	25 19,8%	20 15,9%	49 38,9%	25 19,8%	7 5,6%	2.754	1.150
Την ειδική αιτιολογία για άνω του 90 και κάτω του 60	28 22,2%	21 16,7%	30 23,8%	33 26,2%	14 11,1%	2.873	1.327
Τη δυνατότητα βαθμολογίας άνω του 90 κατόπιν απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου	48 38,1%	24 19,1%	30 23,8%	16 12,7%	8 6,4%	2.302	1.273
ΣΥΝΟΛΟ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ						2.690	

Από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 8) διαφαίνεται ότι η πλειοψηφία του δείγματος σε ποσοστό 42,9% (n=54) **είναι ούτε λίγο/ούτε πολύ ικανοποιημένη «με την κλίμακα 0-100»**, το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,6 δηλαδή 3) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Το ποσοστό αυτών που είναι λίγο έως καθόλου ικανοποιημένοι (16,7% +23,8% = 40,5%), είναι εμφανώς πολύ μεγαλύτερο από το ποσοστό εκείνων που είναι πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι (12,7% + 3,9% = 16,6%). Η τυπική απόκλιση είναι 1.032 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Αναφορικά **«με τη συνέντευξη»** ο μέσος όρος είναι 2,4 δηλαδή 2, που σημαίνει ότι το δείγμα είναι λίγο ικανοποιημένο από αυτή, με το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος να μην είναι καθόλου ικανοποιημένο σε ποσοστό 31,7% (n=40). Η τυπική απόκλιση είναι 1.216 και μας δείχνει ότι οι απαντήσεις του δείγματος δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση, αλλά διασκορπισμένες.

Η πλειοψηφία του δείγματος το 40,5% (n=51) **είναι ούτε λίγο/ούτε πολύ ικανοποιημένη «με τα κριτήρια αξιολόγησης»**, το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,6 δηλαδή 3), που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Το ποσοστό εκείνων που είναι λίγο έως καθόλου ικανοποιημένοι από τα κριτήρια της αξιολόγησης είναι σχεδόν το διπλάσιο (39,6%), από εκείνων που είναι πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι (19,4%). Η τυπική απόκλιση είναι 1.055 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος, το 32,5% (n=41) **είναι ούτε λίγο/ούτε πολύ ικανοποιημένο «με τη δυνατότητα ένστασης»**, το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,6 δηλαδή 3), που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 1.055 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος το **44,5%** (30,2% + 14,3%) **είναι πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένη «με την ανώνυμη αξιολόγηση των προϊσταμένων από**

τους υφιστάμενους». Η τυπική απόκλιση είναι 1.441 που σημαίνει ότι υπάρχει άπλωμα των τιμών στις απαντήσεις των ερωτώμενων.

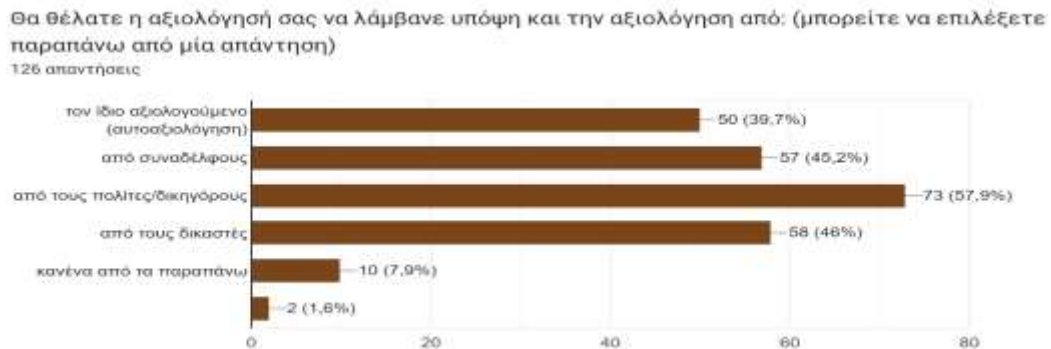
Η πλειοψηφία του δείγματος 38,9% (n=49) **είναι ούτε λίγο/ούτε πολύ ικανοποιημένη «με τις λύσεις που προτείνονται ως διορθωτικά μέτρα**», το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,7 δηλαδή 3) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 1.150 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος 26,2% (n= 33) **είναι πολύ ικανοποιημένη «με την ειδική αιτιολογία για άνω του 90 και κάτω του 60**», το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,8 δηλαδή 3) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση, με το ποσοστό εκείνων που είναι ούτε λίγο/ούτε πολύ ικανοποιημένοι κοντά σ' αυτό το ποσοστό (23,8%). Η τυπική απόκλιση είναι 1.327 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος, το 57,2% (38,1% + 19,1%) **είναι λίγο έως καθόλου ικανοποιημένη «με την δυνατότητα βαθμολογίας άνω του 90 κατόπιν απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου**». Η τυπική απόκλιση είναι 1.273 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Σε γενικές γραμμές, από το μέσο όρο όλων των διαστάσεων της ερώτησης που εκφράζουν το βαθμό ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης, διαπιστώνεται ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι δεν είναι ούτε λίγο, ούτε πολύ ικανοποιημένοι από αυτά.

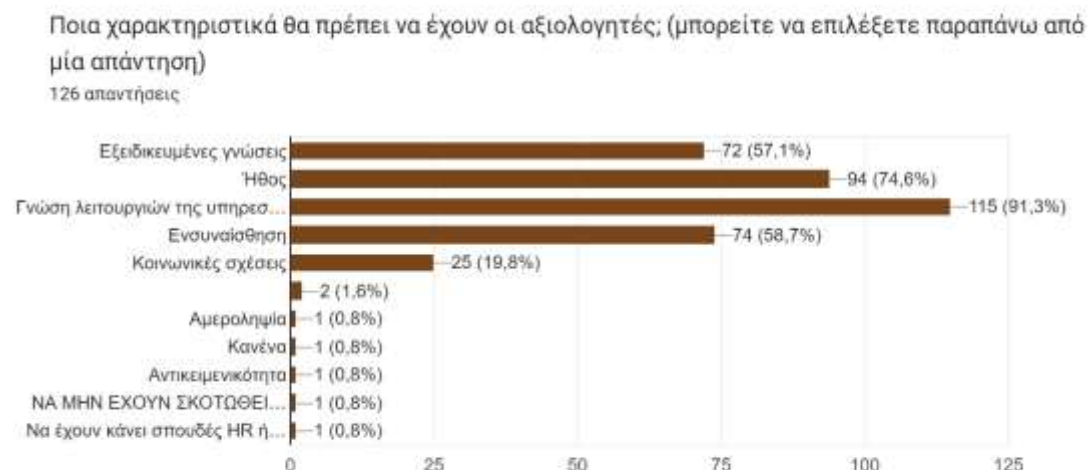
3.4 4^ο Ερευνητικό ερώτημα: Θα θέλανε ν' αξιολογούνται και από άλλους;



Γράφημα 2 (Αξιολόγηση από άλλους)

Από το παραπάνω γράφημα (**Γράφημα 2**) παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων θα ήθελε η αξιολόγησή τους να λάμβανε υπόψη και την αξιολόγησή από τους πολίτες/δικηγόρους σε ποσοστό 57.9%, από τους δικαστές σε ποσοστό 46%, από συναδέλφους το 45,2%, από τον ίδιο τον αξιολογούμενο σε ποσοστό 39,7% και από κανένα από τα παραπάνω σε ποσοστό 7,9%. Η απάντηση «άλλο» αποτελεί μόλις το 1,6% χωρίς να διευκρινίζεται περαιτέρω.

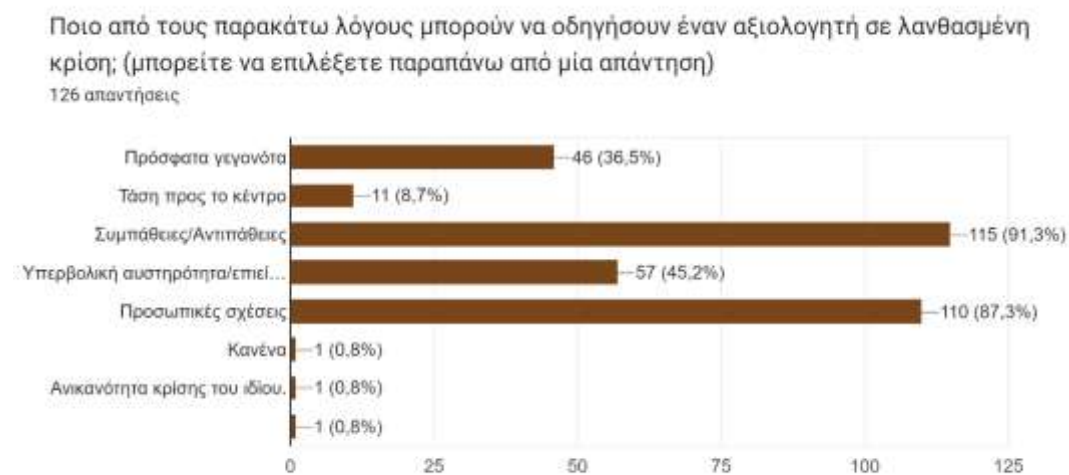
3.5. 5^ο Ερευνητικό ερώτημα: Ποια χαρακτηριστικά πιστεύουν ότι θα πρέπει να έχουν οι αξιολογητές;



Γράφημα 3 Χαρακτηριστικά αξιολογητών

Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα (**Γράφημα 3**), οι αξιολογητές θα πρέπει να έχουν γνώση λειτουργιών της υπηρεσίας τους σε ποσοστό 91,3%, ήθος σε ποσοστό 74,6%, ενσυναίσθηση σε ποσοστό 58,7%, εξειδικευμένες γνώσεις σε ποσοστό 57,1%, κοινωνικές σχέσεις σε ποσοστό 19,8% ενώ η επιλογή «άλλο» συγκεντρώνει ένα ποσοστό 1,6% με τις απαντήσεις που διευκρινίστηκαν να μην μπορούν ν' αξιολογηθούν.

3.6 6^ο Ερευνητικό ερώτημα: Τι μπορεί να επηρεάσει έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση;



Γράφημα 4 Λόγοι που οδηγούν έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση

Από το παραπάνω γράφημα (**Γράφημα 4**) οι συμπάθειες/αντιπάθειες μπορούν να οδηγήσουν ένα αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση σε ποσοστό 91,3%, οι προσωπικές σχέσεις σε ποσοστό 87,3%, η υπερβολική αυστηρότητα σε ποσοστό 45,2%, τα πρόσφατα γεγονότα σε ποσοστό 36,5%, οι κοινωνικές σχέσεις σε ποσοστό 19,8%, με τις απαντήσεις που διευκρινίστηκαν στην επιλογή «άλλο» να μην μπορούν ν' αξιολογηθούν.

3.7 7^ο Ερευνητικό ερώτημα: Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο;

Πίνακας 9

Βαθμός συμφωνίας δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο- Συχνότητες τιμών, ποσοστά, Μέσοι όροι, Τυπικές αποκλίσεις.

	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ	M.O.	T.A.
	1	2	3	4	5		
Αντιμετωπίστηκε το φαινόμενο «όλοι άριστοι»	19 15,1%	44 34,9%	38 30,2%	20 15,6%	5 3,4%	2.587	1.053
Αιτιολογείται πληρέστερα η απόδοση του υπαλλήλου	19 15,1%	34 26,9%	38 30,2%	32 25,4%	3 2,4%	2.730	1.076
Προτείνονται στοχευμένες βελτιωτικές ενέργειες	21 16,7%	31 24,6%	47 37,3	24 19,1%	3 2,4%	2659	1.044
Δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό	5 3,9%	11 8,7%	28 22,2%	56 44,4%	26 20,6%	3.690	1.023
Δεν παρακινούνται παραπάνω οι υπάλληλοι για αυτοβελτίωση	4 3,2%	14 11,1%	23 18,3%	58 46%	27 21,4%	3.714	1.027
Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος	29 23%	36 28,6%	52 41,2%	7 5,6%	2 1,6%	2.341	0.948
Διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα	29 23%	37 29,4%	44 34,9%	13 10,3%	3 2,4%	2.397	1.028
Δε συνδέεται με κίνητρα απόδοσης	4 3,2%	8 6,4%	41 32,%	46 36,5%	27 21,4%	3.667	0.988
ΣΥΝΟΛΟ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ						2.973	

Από τον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 9) το 50% των δικαστικών υπαλλήλων (15,1% + 34,9%) **διαφωνεί/διαφωνεί πολύ** με την άποψη ότι **με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκε το φαινόμενο «όλοι άριστοι»**. Η τυπική απόκλιση είναι 1.053 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Αναφορικά με το ότι **«με το νέο σύστημα αξιολόγησης αιτιολογείται πληρέστερα η απόδοση του υπαλλήλου»** η πλειοψηφία του δείγματος, το 30,2% (n=38) **ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί** με αυτή την άποψη, κάτι το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,7 δηλαδή 3) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Το 42% των δικαστικών υπαλλήλων (15,1% +26,9%) διαφωνεί/διαφωνεί πολύ με την παραπάνω άποψη. Η τυπική απόκλιση είναι 1.076 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος το 37,3% (n=47) **ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί** με την άποψη ότι **«με το νέο σύστημα αξιολόγησης προτείνονται στοχευμένες βελτιωτικές ενέργειες»** κάτι το οποίο φαίνεται από τη μέση τιμή (2,7 δηλαδή 3) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 1.044 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία επίσης του δείγματος, το 44,4% (n=56) **συμφωνεί** με την άποψη ότι **«με το νέο σύστημα αξιολόγησης δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό»**, που φαίνεται από τη μέση τιμή (3,7 δηλαδή 4) και που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 1.023 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος, το 46% (n=58) **συμφωνεί** με την άποψη ότι **«με το νέο σύστημα αξιολόγησης δεν παρακινούνται παραπάνω οι υπάλληλοι για αυτοβελτίωση»**, που φαίνεται από τη μέση τιμή (3,7 δηλαδή 4) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι

1.027 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Το 51,6% (23% + 28,6%) **διαφωνεί/διαφωνεί πολύ** με την άποψη ότι «**με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος**», ενώ το 41,2% του δείγματος ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί με την παραπάνω άποψη. Η τυπική απόκλιση είναι 0.948 που σημαίνει ότι η διασπορά των απαντήσεων είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Το 52,4% (23% + 29,4%) **διαφωνεί/διαφωνεί πολύ** με την άποψη ότι «**με το νέο σύστημα αξιολόγησης διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα**», ενώ το 34,9% **ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί** με την παραπάνω άποψη. Η τυπική απόκλιση είναι 1.028 που σημαίνει ότι υπάρχει διασπορά των απαντήσεων και δεν είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Η πλειοψηφία του δείγματος το 36,5 % (n=46) **συμφωνεί** με την άποψη ότι «**το νέο σύστημα αξιολόγησης δε συνδέεται με κίνητρα απόδοσης**», κάτι που φαίνεται από τη μέση τιμή (3,7 δηλαδή 4) που αποτελεί την απάντηση του πληθυσμού στην συγκεκριμένη ερώτηση. Η τυπική απόκλιση είναι 0.988 που σημαίνει ότι η διασπορά των απαντήσεων είναι κοντά στη μέση απάντηση.

Από το μέσο όρο του συνόλου των διαστάσεων που είναι 2.973 οι δικαστικοί υπάλληλοι που συμμετείχαν στην έρευνα ούτε διαφωνούν αλλά και ούτε συμφωνούν με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σύγκριση με το προηγούμενο.

3.8 8ο Ερευνητικό ερώτημα: Επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων την άποψή τους για το πόσο σημαντική θεωρούν την αξιολόγησή τους;

Για να ελέγξουμε αν υπάρχει ή όχι σημαντική συσχέτιση ανάμεσα σε δύο μεταβλητές χρησιμοποιούμε το δείκτη Significance (2-tailed), δηλαδή το p. Αν ο δείκτης αυτός είναι (κάτω από το) $<0,05$ τότε υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της μεταβλητής και κάποιου δημογραφικού. Αν ο δείκτης αυτός είναι (κάτω από το) $<0,01$ τότε υπάρχει πιο σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ερώτησης και κάποιου δημογραφικού. Μόνο όταν ο δείκτης Significance είναι πιο κάτω από αυτές τις τιμές

κοιτάμε το νούμερο του Pearson's r . Οι τιμές από αυτό το νούμερο μπορεί να είναι μεταξύ του -1 έως το 1. Όσο πιο κοντά στο 0 είναι το νούμερο αυτό, τόσο πιο μικρή είναι η συσχέτιση μεταξύ της ερώτησης και του δημογραφικού. Όσο πιο κοντά στο 1 ή στο -1 είναι το Pearson's r τόσο πιο μεγάλη είναι η συσχέτιση. Όταν το νούμερο είναι θετικό τότε υπάρχει συσχέτιση του μεγάλου αριθμού του δημογραφικού με το μεγάλο νούμερο της ερώτησης. Ενώ όταν είναι αρνητικό το Pearson's r υπάρχει συσχέτιση αντίστροφη, δηλαδή του μικρού νούμερου του δημογραφικού με το μεγάλο νούμερο της ερώτησης.

Στο συσχετισμό της ερώτησης (2.1) για το πόσο σημαντική θεωρεί το δείγμα την αξιολόγηση με τη (1.6) θέση στην υπηρεσία, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.6

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.6

Επειδή το p είναι 0,002 (Πίνακας 10), δηλαδή είναι κάτω από το 0,05, αλλά και κάτω από το 0,01, απορρίπτουμε την H0 και δεχόμαστε την H1, οπότε υπάρχει πολύ σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών. Το Pearson's r είναι θετικό, 0.279, που σημαίνει ότι το 1 της θέσης στην υπηρεσία εργασίας (μικρό νούμερο) σχετίζεται με το 1 της 2.1 (μικρό νούμερο), και παρόμοια το 5 της θέσης στην υπηρεσία (μεγάλο νούμερο) σχετίζεται με το 5 της 2.1 (μεγάλο νούμερο), **άρα όσοι βρίσκονται σε πιο υψηλές θέσεις εργασίας έδωσαν πιο θετικές γνώμες για την σημαντικότητα της αξιολόγησης**. Το νούμερο όμως είναι 0,279 άρα είναι πιο κοντά στο 0 δηλαδή η συσχέτιση αυτή δεν είναι τόσο μεγάλη (η απόλυτη συσχέτιση θα επιτυγχάνονταν στο 1).

Πίνακας 10 :

Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.6

Pearson's Correlations			
Variable		2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	1.6 Θέση στην υπηρεσία
2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.6 Θέση στην υπηρεσία	Pearson's r	0.279	—
	p-value	0.002	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (2.1) πόσο σημαντική θεωρεί το δείγμα την αξιολόγηση με την (1.2) ηλικία, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.2

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.2

Επειδή το p είναι 0,761 (Πίνακας 11), δηλαδή είναι πάνω από το 0.05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση της ηλικίας του δείγματος με το πόσο σημαντική θεωρεί την αξιολόγηση.**

Πίνακας 11 :

Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.2

Pearson's Correlations			
Variable		2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	1.2 Ηλικία
2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.2 Ηλικία	Pearson's r	0.027	—
	p-value	0.761	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (2.1) πόσο σημαντική θεωρεί το δείγμα την αξιολόγηση με την (1.3) κατηγορία εκπαίδευσης έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.3

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.3

Επειδή το p είναι 0,605 (Πίνακας 12), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση της κατηγορίας της εκπαίδευσης του δείγματος με το πόσο σημαντική θεωρεί την αξιολόγηση.**

Πίνακας 12 :

Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.3

Pearson's Correlations			
Variable		2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	1.3 Κατηγορία Εκπαίδευσης
2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.3 Κατηγορία Εκπαίδευσης	Pearson's r	0.047	—
	p-value	0.605	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (2.1) πόσο σημαντική θεωρεί το δείγμα την αξιολόγηση (με την 1.5) με τα έτη υπηρεσίας έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.5

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 2.1 και της 1.5

Επειδή το p είναι 0,572 (Πίνακας 13), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση των ετών υπηρεσίας του δείγματος με το πόσο σημαντική θεωρεί την αξιολόγηση.**

Πίνακας 13 :

Συσχέτιση μεταβλητών 2.1 και 1.5

Pearson's Correlations			
Variable		2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	1.5 Έτη υπηρεσίας
2.1 Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.5 Έτη υπηρεσίας	Pearson's r	0.051	—
	p-value	0.572	—

3.9 9ο Ερευνητικό ερώτημα: Επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των ερωτώμενων το βαθμό ικανοποίησής τους από τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος αξιολόγησης και συγκεκριμένα «από τα κριτήρια αξιολόγησης»;

Στο συσχετισμό της ερώτησης (3.3) για το πόσο ικανοποιημένο είναι το δείγμα από τα κριτήρια της νέας αξιολόγησης με την (1.2) ηλικία, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 3.3 και της 1.2

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 3.3 και της 1.2

Επειδή το p είναι 0,099 (Πίνακας 14), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση της ηλικίας του δείγματος με το πόσο ικανοποιημένο είναι από τα κριτήρια της νέας αξιολόγησης.**

Πίνακας 14 :

Συσχέτιση μεταβλητών 1.2 και 3.3

Pearson's Correlations

Variable		1.2 Ηλικία	3.3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα κριτήρια αξιολόγησης.
1.2 Ηλικία	Pearson's r	—	
	p-value	—	
3.3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα κριτήρια αξιολόγησης.	Pearson's r	-0.148	—
	p-value	0.099	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (3.3) για το πόσο ικανοποιημένο είναι το δείγμα με τα κριτήρια της νέας αξιολόγησης με την (1.3) κατηγορία εκπαίδευσης, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 3.3 και της 1.3

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 3.3 και της 1.3

Επειδή το p είναι 0,821 (Πίνακας 15), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως, **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση της κατηγορίας εκπαίδευσης του δείγματος με το πόσο ικανοποιημένο είναι με τα κριτήρια της νέας αξιολόγησης.**

Πίνακας 15:

Συσχέτιση μεταβλητών 3.3 και 1.3

Pearson's Correlations

Variable		3.3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα κριτήρια αξιολόγησης.	1.3 Κατηγορία Εκπαίδευσης
3.3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα κριτήρια αξιολόγησης.	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.3 Κατηγορία Εκπαίδευσης	Pearson's r	-0.020	—
	p-value	0.821	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (3.3) για το πόσο ικανοποιημένο είναι το δείγμα με τα κριτήρια της νέας αξιολόγησης με (την 1.5) τα έτη υπηρεσίας, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 3.3 και της 1.5

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 3.3 και της 1.5

Επειδή το p είναι 0,165 (Πίνακας 16), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία**

συσχέτιση των ετών υπηρεσίας του δείγματος με το πόσο ικανοποιημένο είναι με τα κριτήρια της νέας αξιολόγησης.

Πίνακας 16:

Συσχέτιση μεταβλητών 3.3 και 1.5

Pearson's Correlations			
Variable		3.3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα κριτήρια αξιολόγησης.	1.5 Έτη υπηρεσίας
3.3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με τα κριτήρια αξιολόγησης.	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.5 Έτη υπηρεσίας	Pearson's r	0.125	—
	p-value	0.165	—

3.10 10ο ερευνητικό ερώτημα: Διαφοροποιείται ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων αναφορικά με το εάν αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος βάσει των δημογραφικών τους στοιχείων;

Στο συσχετισμό της ερώτησης (5.6) με το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος με την (1.2) ηλικία, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.2

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.2

Επειδή το p είναι 0,080 (Πίνακας 17), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση της ηλικίας του δείγματος με το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.**

Πίνακας 17:

Συσχέτιση μεταβλητών 1.2 και 5.6

Pearson's Correlations

Variable		1.2 Ηλικία	5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.
1.2 Ηλικία	Pearson's r	—	
	p-value	—	
5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	Pearson's r	-0.157	—
	p-value	0.080	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (5.6) με το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος με την (1.3) κατηγορία εκπαίδευσης, έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.3

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.3

Επειδή το p είναι 0,042 (Πίνακας 18), δηλαδή είναι κάτω από το 0,05, αλλά πάνω από το 0,01, απορρίπτουμε την H0 και δεχόμαστε την H1, οπότε **υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών**. Το Pearson's r είναι αρνητικό, -0.181, που σημαίνει ότι το 1 της κατηγορίας εκπαίδευσης (μικρό νούμερο) σχετίζεται με το 5 της 5.6 (μεγάλο νούμερο), και παρόμοια το 5 της κατηγορίας εκπαίδευσης (μεγάλο νούμερο) σχετίζεται με το 1 της 5.6 (μικρό νούμερο), άρα όσοι ανήκουν σε χαμηλότερη κατηγορία εκπαίδευσης δώσανε πιο θετικές γνώμες για ότι με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος. Το νούμερο όμως είναι -0,181 άρα είναι πιο κοντά στο 0 δηλαδή η συσχέτιση αυτή δεν είναι τόσο μεγάλη (η απόλυτη συσχέτιση θα ήταν στο -1).

Πίνακας 18:

Συσχέτιση μεταβλητών 5.6 και 1.3

Pearson's Correlations

Variable		5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	1.3 Κατηγορία Εκπαίδευσης
5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.3 Κατηγορία Εκπαίδευσης	Pearson's r	-0.181	—
	p-value	0.042	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (5.7) με το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετώπιστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος με (την 1.5) τα έτη υπηρεσίας έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.5

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.5

Επειδή το p είναι 0,535 (Πίνακας 19), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως, **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση των ετών υπηρεσίας του δείγματος με το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετώπιστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.**

Πίνακας 19:

Συσχέτιση μεταβλητών 5.6 και 1.5

Pearson's Correlations

Variable		5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	1.5 Έτη υπηρεσίας
5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.5 Έτη υπηρεσίας	Pearson's r	-0.056	—
	p-value	0.535	—

Στο συσχετισμό της ερώτησης (5.6) για το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος με την (1.6) θέση στην υπηρεσία έχουμε τις υποθέσεις:

H0: Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.5

H1: Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της 5.6 και της 1.5

Επειδή το p είναι 0,838 (Πίνακας 20), δηλαδή είναι πάνω από το 0,05 δεχόμαστε την H0 και απορρίπτουμε την H1. Επομένως **δεν υπάρχει καμία συσχέτιση της θέσης στην υπηρεσία με το αν με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.**

Πίνακας 20:

Συσχέτιση μεταβλητών 5.6 και 1.6

Pearson's Correlations			
Variable		5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	1.6 Θέση στην υπηρεσία
5.6 Αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.	Pearson's r	—	
	p-value	—	
1.6 Θέση στην υπηρεσία	Pearson's r	-0.018	—
	p-value	0.838	—

4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Στο κεφάλαιο αυτό συζητώνται τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της εν λόγω έρευνας.

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Οι δικαστικοί υπάλληλοι που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα και αποτέλεσαν το δείγμα αυτής, ήταν 126 άτομα. Το ποσοστό των γυναικών ήταν 83,3%, ενώ αυτό των αντρών ήταν 16,7%. Η πλειοψηφία αυτών ανήκουν στην ηλικιακή κλίμακα από 41-50 ετών σε ποσοστό 46,8%, ενώ εκείνοι που ανήκουν στην αμέσως επόμενη, από 51-60 ετών κατέχουν το 41,3%. Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων έχουν Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (Π.Ε.) σε ποσοστό 73,8%, υπηρετούν στον κλάδο 21-30 έτη σε ποσοστό 42,9%, ενώ το 31,7% υπηρετεί μόλις από 0-10 έτη. Από τα 126 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα τα 99 είναι υπάλληλοι, ενώ μόλις 18 είναι προϊστάμενοι Τμήματος και μόνο 9 είναι προϊστάμενοι Διεύθυνσης.

4.2 Πόσο σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγησή τους.

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε και αφορούσε το πόση σημαντική θεωρούν οι δικαστικοί υπάλληλοι την αξιολόγηση, η πλειοψηφία αυτών, σε ποσοστό 54% έχουν θετική άποψη για το θεσμό της αξιολόγησης και τη θεωρούν από πολύ σημαντική έως πάρα πολύ σημαντική. Το υπόλοιπο του δείγματος είναι μοιρασμένο σε εκείνους που έχουν αρνητική έως πολύ αρνητική άποψη (25%) και σε εκείνους που έχουν μία ουδέτερη στάση (21%). Η Αλβανού (2021), στην έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής της εργασίας με τίτλο «Το Ανθρώπινο δυναμικό των δικαστηρίων: διερευνώντας τις εκπαιδευτικές ανάγκες και τα κριτήρια αξιολόγησης των δικαστικών υπαλλήλων», καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το ποσοστό των δικαστικών υπαλλήλων που θεωρούν σημαντική την αξιολόγηση είναι 83,9%.

4.2.1 Συσχέτιση των δημογραφικών χαρακτηριστικών με τη σημαντικότητα της αξιολόγησης

Το όγδοο ερευνητικό ερώτημα, αφορούσε την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος στην άποψη των δικαστικών υπαλλήλων για τη σημαντικότητα της αξιολόγησης. Από τις ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν, προέκυψε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος και της άποψής του για τη σημαντικότητα της αξιολόγησης. Αναλυτικότερα προέκυψε

ότι, όσο πιο υψηλή είναι η θέση που κατέχει ο δικαστικός υπάλληλος τόσο πιο θετική γνώμη έχει για την σημαντικότητα της αξιολόγησης. Αξίζει να αναφερθεί ότι παρόμοιο αποτέλεσμα έχει εξαχθεί και από τη μεταπτυχιακή εργασία του Κόντου (2020). Το ως άνω αποτέλεσμα, θεωρούμε ότι είναι στην σωστή κατεύθυνση καθώς οι υπάλληλοι που κατέχουν υψηλότερες θέσεις έχουν το ρόλο όχι μόνο του αξιολογούμενου αλλά και του αξιολογητή. Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση και συγκεκριμένα από τον Κανελλόπουλο (1990) ο σκοπός που επιτελεί η αξιολόγηση αφορά όχι μόνο στον έλεγχο της απόδοσης του υπαλλήλου αλλά και στη λήψη αποφάσεων που αφορούν υπηρεσιακά θέματα όπως είναι οι προαγωγές, απολύσεις, εκπαιδευτικά προγράμματα κ.α.. Επομένως, η αξιολόγηση, για έναν υπάλληλο που κατέχει μία θέση ευθύνης, θεωρείται χρήσιμο εργαλείο.

4.3 Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το σκοπό της αξιολόγησης;

Το 2^ο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε το βαθμό συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με κάποιες δηλώσεις που αφορούν στο σκοπό της αξιολόγησης γενικά.

1^η δήλωση: «Η αξιολόγηση καθορίζει στόχους απόδοσης για τον υπάλληλο».

Σύμφωνα με το αρθ. 14 παρ. 3 του Ν. 4369/2016, «η αξιολόγηση και η συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία θέσης στόχων, όπως και γενικότερα στη λειτουργία της διοίκησης, αποσκοπούν στη βελτίωση της ατομικής απόδοσης κάθε υπαλλήλου και συνολικά της απόδοσης έργου της δημόσιας υπηρεσίας». Με την ως άνω δήλωση, η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων σε ποσοστό 37,3% διαφωνεί/διαφωνεί πολύ. Η διαφωνία των δικαστικών υπαλλήλων κρίνεται αναμενόμενη καθώς από το έντυπο αξιολόγησης με το οποίο και αξιολογούνται δεν συνδέεται με συγκεκριμένους στόχους απόδοσης.

2^η δήλωση: «Η αξιολόγηση παρακινεί τους υπαλλήλους να βελτιωθούν».

Στη βιβλιογραφική επισκόπηση που προηγήθηκε, παρουσιάστηκαν πέντε αιτίες της αξιολόγησης, εκ των οποίων η μία αναφέρεται στη βελτίωση του εργαζόμενου και πιο συγκεκριμένα, στο ότι αυτή βοηθά στην υποκίνηση των εργαζομένων για τη δημιουργία και διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου απόδοσης. (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς (2003)). Σχεδόν οι μισοί δικαστικοί υπάλληλοι, σε ποσοστό 44%, φαίνεται να συμφωνούν/συμφωνούν πολύ με τη δήλωση αυτή. Αυτό μπορεί να ερμηνευτεί και συνδυαστικά με το ότι η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων θεωρούν πολύ σημαντική την αξιολόγηση γιατί τους παρακινεί να

βελτιωθούν. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται και σε αντίστοιχες συναφείς μελέτες (Αλβανού (2021) · Γαλάνη (2019)).

3^η δήλωση: «Η αξιολόγηση είναι αντικειμενική».

Στο άρθρο 131 παρ. 1 του Ν. 4798/2021 αναφέρεται ότι «οι δικαστικοί υπάλληλοι αξιολογούνται υποχρεωτικά ως προς τα ουσιαστικά τους προσόντα βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αξιοκρατίας και της αμεροληψίας. Η αξιολόγηση διεξάγεται σε κλίμα αξιοπρέπειας και με πνεύμα συνεργασίας». Οι μισοί και παραπάνω δικαστικοί υπάλληλοι, σε ποσοστό 54,8% διαφωνούν/διαφωνούν πολύ με την δήλωση αυτή, δεδομένου ότι όσο εμπλέκεται ο ανθρώπινος παράγοντας, ο στόχος αυτός φαντάζει ουτοπικός. Οι απαντήσεις συμπίπτουν με τα αποτελέσματα κι άλλων μελετών, όπως αυτών της Γερολυμάτου – Βέλλιου (2021) όπου παρατηρείται ότι υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι τα συστήματα αξιολόγησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα δεν είναι αποτελεσματικά λόγω της ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ αξιολογούμενου κι αξιολογητή (σχέση Φόβος – Κουλτούρα), γεγονός που επηρεάζει την αντικειμενικότητα της όλης διαδικασίας.

Σύμφωνα με τον Deming (1982), τα συστήματα αξιολόγησης είναι καταστροφικά για τα άτομα και τους οργανισμούς που τα υιοθετούν. Προκειμένου να διερευνηθεί εάν υφίστανται και αρνητικές πτυχές της αξιολόγησης, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να εκφράσουν το βαθμό συμφωνίας τους με τις 4^η, 5^η, 6^η και 7^η αρνητικής χροιάς δηλώσεις.

4^η δήλωση: «Η αξιολόγηση δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα/εκφοβισμό».

Τα ποσοστά των ερωτώμενων που διαφωνούν/διαφωνούν πολύ (38,9%) και αυτών που δηλώνουν ουδέτεροι (33,3%) με την ως άνω δήλωση, θεωρούνται αναμενόμενα καθόσον από τις αξιολογήσεις των υπαλλήλων που έχουν καταγραφεί διαχρονικά, οι βαθμολογίες κινούνταν πάντα σε υψηλά επίπεδα. Συνεπώς, η αξιολόγηση δεν θα μπορούσε να τους δημιουργήσει αρνητικά συναισθήματα/εκφοβισμό.

5^η δήλωση: «Η αξιολόγηση δεν μπορεί να αποτυπώσει την πραγματική εικόνα του υπαλλήλου».

Οι δικαστικοί υπάλληλοι σε ποσοστό 59,5% συμφωνούν/ συμφωνούν πολύ με την παραπάνω δήλωση, γεγονός που μπορεί να οφείλεται στον περιορισμένο αριθμό των κριτηρίων αξιολόγησης αλλά και στο γενικό χαρακτήρα που αυτά έχουν.

6^η δήλωση: «Η αξιολόγηση είναι ένα εργαλείο που δεν χρησιμοποιείται σωστά».

Η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων σε ποσοστό 71,4% συμφωνεί με την ως άνω άποψη, ενδεχομένως γιατί πρόκειται για μια στατική (χρονικά) διαδικασία, δίχως τη δυνατότητα ανατροφοδότησης εντός της περιόδου αξιολόγησης

7^η δήλωση: «Η αξιολόγηση δε γίνεται από τους κατάλληλους».

Περίπου οι μισοί δικαστικοί υπάλληλοι που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα (50,8%) συμφωνούν ότι η αξιολόγηση δε γίνεται από τους κατάλληλους. Η ως άνω δήλωση περί καταλληλότητας των αξιολογητών μπορεί να συνδέεται με το ότι αυτοί που αξιολογούν, δεν έχουν λάβει κάποια εξειδικευμένη εκπαίδευση. Αντίστοιχες μελέτες όπως αυτές των Παναουδάκη (2022), Κονδύλη (2021) και Γαλάνη (2019)) επιβεβαιώνουν την ως άνω άποψη.

8^η δήλωση: «Η αξιολόγηση θα έπρεπε να συνδέεται με κίνητρα απόδοσης».

Το 69,9% του δείγματος συμφωνεί/συμφωνεί πολύ με την δήλωση αυτή, αποτέλεσμα το οποίο κρίνεται φυσιολογικό, καθώς με τον τρόπο αυτό επιβραβεύεται κυρίως υλικά ο εργαζόμενος για την απόδοση που επιδεικνύει, αλλά και ηθικά. Την ίδια άποψη φαίνεται να υιοθετούν όχι μόνο οι δικαστικοί υπάλληλοι αλλά και οι υπάλληλοι του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα μελετώντας αντίστοιχες σχετικές μελέτες (βλ. Παναουδάκη (2022), Αλβανού (2021)).

9^η δήλωση: «Η αξιολόγηση αποκαλύπτει ανάγκες για εκπαίδευση/εξειδίκευση».

Σύμφωνα με τον Κανελλόπουλο (1990) σκοπός της αξιολόγησης είναι να υποδεικνύει την αξία ενός προγράμματος εκπαίδευσης του υπαλλήλου.

Το 61,1% του δείγματος συμφωνεί/συμφωνεί πολύ με την άποψη ότι η αξιολόγηση αποκαλύπτει ανάγκες για εκπαίδευση/εξειδίκευση.

10^η δήλωση: «Η αξιολόγηση συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαχείριση προσωπικού».

Σε ότι αφορά την ως άνω δήλωση οι δικαστικοί υπάλληλοι διαφωνούν/διαφωνούν πολύ σε ποσοστό 42,1% με την παραπάνω άποψη.

4.4 Ποιος είναι ο βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης.

Το 3^ο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε το βαθμό ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από τα χαρακτηριστικά της αξιολόγησης του νέου συστήματος και πιο συγκεκριμένα:

❖ Από την κλίμακα αξιολόγησης από το 0-100.

Στο άρθρο 133 παρ. 3 του Ν. 4798/2021, η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το μηδέν (0) ως εκατό (100), ενώ στο προηγούμενο σύστημα η κλίμακα ήταν δεκαβάθμια (0-10). Το 42,9% των ερωτώμενων είναι ουδέτερα ικανοποιημένοι, το 40,5%, είναι καθόλου έως λίγο ικανοποιημένοι ενώ πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι είναι το 16,6%. Ο μικρός βαθμός ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με την κλίμακα 0-100 είναι πιθανόν να προέρχεται από το γεγονός ότι στο παρελθόν δεν υπήρχε δυσκολία στο να λάβει κάποιος υψηλή βαθμολογία .

❖ Συνέντευξη

Ένα άλλο σημείο διαφοροποίησης του νέου συστήματος αξιολόγησης είναι η συνέντευξη. Σύμφωνα με το άρθρο 135 του Ν. 4798/21 σκοπός της συνέντευξης είναι να αναδείξει πτυχές της πραγματικότητας που επηρεάζουν την αξιολόγηση, να αξιολογηθούν η προσωπικότητα και η υπηρεσιακή εικόνα του αξιολογούμενου, καθώς και η επιτυχής συνεργασία του αξιολογούμενου με τον αξιολογητή για την πρόσφορη αντιμετώπιση των ζητημάτων που ανέκυψαν. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο προηγούμενο σύστημα αξιολόγησης δεν προβλεπόταν κάτι αντίστοιχο. Από το χαρακτηριστικό αυτό του νέου συστήματος αξιολόγησης, το 51,5% των δικαστικών υπαλλήλων δηλώνουν λίγο έως καθόλου ικανοποιημένοι από τη συνέντευξη. Εκτίμηση της ερευνήτριας είναι ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι αντιλαμβάνονται τη συνέντευξη ως μία αγχωτική διαδικασία, εκφράζοντας τη δυσπιστία ως προς την αποτελεσματικότητα της.

❖ Τα κριτήρια αξιολόγησης

Σύμφωνα με το άρθρο 133 του Ν. 4798/21 οι κατηγορίες κριτηρίων είναι οι εξής:

- A. Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα,
- B. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά και
- Γ. Αποτελεσματικότητα,

με επιμέρους κριτήρια ανά κατηγορία. Το δείγμα φαίνεται να είναι ουδέτερα ικανοποιημένο σε ποσοστό 40,5%, ενώ καθόλου έως λίγο ικανοποιημένο δηλώνει το 39,6% με τα κριτήρια αξιολόγησης.

Επιπρόσθετα, το 9^ο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε το αν επηρεάζει το δημογραφικό προφίλ των δικαστικών υπαλλήλων το βαθμό ικανοποίησης του από τα κριτήρια αξιολόγησης του νέου συστήματος αξιολόγησης. Από τον στατιστικό έλεγχο που έγινε προκειμένου να διαπιστωθεί η ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ των δημογραφικών (ηλικία, έτη υπηρεσίας και θέση στην υπηρεσία) με το βαθμό ικανοποίησης από τα κριτήρια αξιολόγησης του νέου συστήματος, δεν προέκυψε κάποια συσχέτιση.

❖ Δυνατότητα ένστασης

Στο άρθρο 132 παρ. 6 του Ν. 4798/2021 αναφέρεται η δυνατότητα του αξιολογούμενου να ασκήσει ένσταση ενώπιον του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου κατά της έκθεσης αξιολόγησης. Οι απαντήσεις των δικαστικών υπαλλήλων μοιράστηκαν στις διαστάσεις της ερώτησης ως εξής: σε ποσοστό 32,5% είναι ουδέτερα ικανοποιημένοι, σε ποσοστό 33,3% είναι καθόλου και λίγο ικανοποιημένοι και σε ποσοστό 34,1% είναι πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι. Από τα ως άνω αποτελέσματα δεν μπορεί να προκύψει κάποιο συμπέρασμα.

❖ Ανώνυμη αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους

Σύμφωνα με το άρθρο 133 παρ. 14 και 15 του Ν. 4798/2021, για πρώτη φορά παρέχεται η δυνατότητα να αξιολογούν ανώνυμα οι υφιστάμενοι τους προϊσταμένους τους με την αξιολόγηση αυτή μάλιστα να συνεκτιμάται στην τελική αξιολόγηση των προϊσταμένων. Οι δικαστικοί υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους σε ποσοστό 44,5% δηλώνουν από πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι, παρόλα αυτά αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό εκείνων που είναι καθόλου έως λίγο ικανοποιημένοι (38,1%). Κατά την προσωπική άποψη της ερευνήτριας, με τη συγκεκριμένη δυνατότητα, από τη μία πλευρά διασφαλίζεται έως ένα βαθμό η αντικειμενικότητα ως προς την επιλογή των προϊσταμένων, από την άλλη όμως ελλοχεύει ο κίνδυνος της υποκειμενικής, αρνητικής αξιολόγησης από την πλευρά των υφισταμένων, υποκινούμενη από ένστικτα όπως ζήλια, φθόνος, αισθήματα κατωτερότητας, πόσο μάλλον όταν αυτό δύναται να πραγματοποιηθεί ανώνυμα.

❖ Λύσεις που προτείνονται ως διορθωτικά μέτρα

Στο άρθρο 135 παρ. 3 του Ν. 4798/2021, προβλέπεται ότι στα πλαίσια της συνέντευξης, ο αξιολογητής δύναται να προτείνει μέτρα για την βελτίωση της απόδοσης του αξιολογούμενου. Οι δικαστικοί υπάλληλοι φαίνονται στην πλειοψηφία τους ουδέτερα ικανοποιημένοι (38.9%) και καθόλου έως λίγο

ικανοποιημένοι (35,7%) με την παραπάνω δυνατότητα. Από το ως άνω αποτέλεσμα, οι δικαστικοί υπάλληλοι δίνουν την εντύπωση να αντιστέκονται σε αλλαγές που θα μπορούσε να τους υποδείξει ο αξιολογητής.

❖ Ειδική αιτιολογία για βαθμολογία άνω του 90 και κάτω του 60

Στο άρθρο 135 παρ. 5 του Ν. 4798/2021, το νέο σύστημα αξιολόγησης ορίζει ότι όλες οι κρίσεις των αξιολογητών αιτιολογούνται. Για βαθμολογία άνω του 90 απαιτείται καταγραφή των πραγματικών στοιχείων και δεδομένων στα οποία στηρίζεται ο αξιολογητής όπως και για βαθμολογία κάτω του 60, απαιτείται ειδική αιτιολογία με αναφορά σε πραγματικά περιστατικά που καταδεικνύουν μειωμένη ανταπόκριση στα υπηρεσιακά καθήκοντα. Η ειδική αιτιολογία φαίνεται να ικανοποιεί πολύ τους δικαστικούς υπαλλήλους, σε ποσοστό 26,2%. Καθόλου ικανοποιημένοι είναι οι δικαστικοί υπάλληλοι σε ποσοστό 22,2%.

❖ Βαθμολογία άνω του 90 κατόπιν απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου

Στο άρθρο 135 παρ. 5 του Ν. 4798/2021, ο αξιολογούμενος προκειμένου να λάβει για πρώτη φορά βαθμολογία 90 και άνω, η έκθεση αξιολόγησης εξετάζεται υποχρεωτικά από το αρμόδιο Πρωτοβάθμιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Το Συμβούλιο, αφού καλέσει σε ακρόαση τον αξιολογούμενο και τους αξιολογητές, είτε οριστικοποιεί την αξιολόγηση, είτε βαθμολογεί το ίδιο τον αξιολογούμενο, είτε απορρίπτει την αξιολόγηση και διατάσσει νέα. Από την συγκεκριμένη προϋπόθεση αλλά και από την ειδική αιτιολογία που απαιτείται για βαθμολογία άνω του 90 και κάτω του 60, γίνεται αντιληπτή η προσπάθεια από την πλευρά του νομοθέτη να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα των «άριστων» υπαλλήλων. Οι δικαστικοί υπάλληλοι με την προϋπόθεση αυτή, δηλώνουν καθόλου και λίγο ικανοποιημένοι σε συνολικό ποσοστό 57,2% ενώ πολύ και πάρα πολύ ικανοποιημένοι σε συνολικό ποσοστό 19,1%. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα θα μπορούσε να ερμηνευτεί ως αντιφατικό καθόσον από τη μία πλευρά οι δικαστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι η αξιολόγηση δεν είναι αντικειμενική από την άλλη πλευρά όμως όταν επέρχονται αλλαγές προς την κατεύθυνση της αντικειμενικότητας, παρατηρείται δυσαρέσκεια και αντίσταση στην αλλαγή.

4.5 Θα ήθελαν να αξιολογούνται και από άλλους;

Το 4^ο ερευνητικό ερώτημα αφορά το αν οι δικαστικοί υπάλληλοι θα ήθελαν να αξιολογούνται και από άλλους. Σύμφωνα με το άρθρο 132 παρ. 1 του Ν. 4798/21, το νέο σύστημα αξιολόγησης προβλέπει να αξιολογούνται οι δικαστικοί υπάλληλοι από δύο αξιολογητές και συγκεκριμένα τον άμεσο προϊστάμενο του υπαλλήλου και τον αμέσως ανώτερο. Στην παρούσα έρευνα ζητήθηκε από τους

δικαστικούς υπαλλήλους να επιλέξουν από μία σειρά προτεινόμενων απαντήσεων τα πρόσωπα εκείνα των οποίων η άποψη θα θέλανε να λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγησή τους. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι επέλεξαν ως 1^η τους επιλογή την αξιολόγηση από τους πολίτες/δικηγόρους, με τους οποίους συναλλάσσονται καθημερινά και μπορούν να εκφράσουν άποψη για τον υπάλληλο. Ως 2^η επιλογή επέλεξαν την αξιολόγηση από τους δικαστές, ως 3^η επιλογή την αξιολόγηση από συναδέλφους και ως τελευταία επιλογή επέλεξαν την αυτοαξιολόγηση τους. Να σημειώσουμε εδώ, ότι το αποτέλεσμα από την επεξεργασία της εν λόγω ερώτησης, έρχεται σε αντίθεση με τις απαντήσεις σε αντίστοιχες ερωτήσεις άλλων μελετών, στις οποίες το δείγμα δείχνει ότι δεν επιθυμεί την αξιολόγησή του από τρίτους παρά μόνο από τον Προϊστάμενό τους (Αλβανού (2021), Γαλάνη (2019)).

4.6 Ποια χαρακτηριστικά πιστεύουν ότι πρέπει να έχουν οι αξιολογητές;

Το 5^ο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας αφορά τα χαρακτηριστικά που θα έπρεπε να έχουν οι αξιολογητές. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι δικαστικοί υπάλληλοι θεωρούν ότι οι αξιολογητές θα πρέπει να έχουν αρχικά

- γνώση των λειτουργιών της υπηρεσίας τους (σε ποσοστό 91,3%),
- ήθος (σε ποσοστό 74,6%),
- ενσυναίσθηση (σε ποσοστό 58,7%),
- εξειδικευμένες γνώσεις (σε ποσοστό 57,1%),
- κοινωνικές σχέσεις (σε ποσοστό 19,8%).

Τα αποτελέσματα αυτά, συμπιπτουν σε μεγάλο βαθμό με τα αντίστοιχα αποτελέσματα της Αλβανού (2021), βάσει των οποίων προκύπτει ότι οι αξιολογητές πρέπει να διαθέτουν ηθική ακεραιότητα και γνώσεις περί του αντικειμένου των εργασιών της Υπηρεσίας αλλά και να κρίνονται και οι ίδιοι ως προς την επαγγελματική τους επάρκεια.

4.7 Τι μπορεί να επηρεάσει έναν αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση.

Το 6^ο ερευνητικό ερώτημα αφορά την άποψη των δικαστικών υπαλλήλων αναφορικά με τους λόγους που μπορούν να οδηγήσουν ένα αξιολογητή σε λανθασμένη κρίση. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων ως νούμερο ένα λόγο επέλεξε τα αισθήματα συμπάθειας/αντιπάθειας για κάποιον υπάλληλο (115 από τους 126), με τις προσωπικές σχέσεις να ακολουθούν (110 από τους 126). Έπονται η υπερβολική αυστηρότητα (57 από τους 126), τυχόν πρόσφατα γεγονότα

(46 από τους 126) και τελευταία η τάση προς το κέντρο (11 από τους 126). Οι απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα, επιβεβαιώνουν την άποψη που έχουν σχηματίσει οι ερωτώμενοι σχετικά με το πόσο δύσκολα διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα του συστήματος λόγω της ύπαρξης υποκειμενικών παραγόντων που μπορούν να υπεισέλθουν στη διαδικασία αξιολόγησης.

4.8 Βαθμός συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο.

Το 7^ο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε το βαθμό συμφωνίας των δικαστικών υπαλλήλων με κάποιες δηλώσεις που αφορούν το ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσιάζει βελτιώσεις σε σχέση με το προηγούμενο. Πιο συγκεκριμένα με την δήλωση ότι:

- ❖ Με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκε το φαινόμενο «όλοι άριστοι».

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι μισοί δικαστικοί υπάλληλοι (50%) διαφωνούν/διαφωνούν πολύ με την άποψη ότι το νέο Σύστημα Αξιολόγησης αντιμετώπισε το φαινόμενο «Όλοι Άριστοι», ενώ το 30,2% ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν. Προσωπική άποψη της ερευνήτριας είναι ότι αυτό συμβαίνει διότι οι δικαστικοί υπάλληλοι αξιολογήθηκαν μία μόνο φορά με το συγκεκριμένο σύστημα και δεν μπορούν να έχουν συνολική εικόνα από την αξιολόγηση των δικαστικών υπαλλήλων γενικότερα.

- ❖ Με το νέο σύστημα αξιολόγησης αιτιολογείται πληρέστερα η απόδοση του υπαλλήλου

Με την ως άνω δήλωση, η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων (30,2%) ούτε διαφωνεί/ούτε συμφωνεί, οι δικαστικοί υπάλληλοι που διαφωνούν/διαφωνούν πολύ αποτελούν το 42% του δείγματος, ενώ μόνο το 27,8% αυτού συμφωνεί/συμφωνεί πολύ. Η διαφωνία των ερωτώμενων με το ότι το νέο σύστημα αιτιολογείται πληρέστερα η απόδοση του υπαλλήλου, είναι πολύ πιθανό να συμβαίνει διότι χαρακτηριστικά όπως, φιλότιμο, αλληλεγγύη στο συνάδελφο και υπερβάλλον ζήλος δεν μπορούν να εκτιμηθούν και να ληφθούν υπόψη στην αξιολόγηση του υπαλλήλου.

- ❖ Με το νέο σύστημα αξιολόγησης προτείνονται στοχευμένες βελτιωτικές ενέργειες.

Οι δικαστικοί υπάλληλοι που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα, σε ποσοστό 37,3% φαίνεται ούτε να διαφωνούν αλλά ούτε και να συμφωνούν με την παραπάνω δήλωση. Παρόλα αυτά αυτοί που διαφωνούν/διαφωνούν πολύ (31,3%)

είναι περισσότεροι από εκείνους που συμφωνούν/συμφωνούν πολύ (21,5%). Εκτιμούμε ότι αυτό συμβαίνει διότι ναι μεν δίνεται αυτή η δυνατότητα, στην πράξη ωστόσο αυτό δεν εφαρμόζεται.

- ❖ Με το νέο σύστημα αξιολόγησης δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό σε σχέση με το προηγούμενο.

Με τη δήλωση αυτή συμφωνεί/συμφωνεί πολύ το 65% των ερωτώμενων αποδεικνύοντας ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι δεν έχουν αντιληφθεί τη διαφορετικότητα του νέου συστήματος.

- ❖ Με το νέο σύστημα αξιολόγησης δεν παρακινούνται παραπάνω οι δικαστικοί υπάλληλοι για αυτοβελτίωση

Από το υψηλό ποσοστό του δείγματος που δηλώνει ότι συμφωνεί/συμφωνεί πολύ με την παραπάνω δήλωση (67,4%), γίνεται αντιληπτό ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης δεν τους παροτρύνει για περαιτέρω αυτοβελτίωση. Είναι πολύ πιθανό αυτό να συμβαίνει ελλείψει κινήτρων απόδοσης, όπως για παράδειγμα χρηματικά κίνητρα.

- ❖ Με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος.

Οι μισοί και παραπάνω δικαστικοί υπάλληλοι (51,6%) φαίνεται να διαφωνούν/διαφωνούν πολύ με την ως άνω δήλωση. Το αποτέλεσμα αυτό σε συνδυασμό και με τη συμφωνία των ερωτώμενων στην δήλωση ότι δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης δεν τους εκφράζει.

Το 10^ο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε για το σκοπό της παρούσας έρευνας αφορούσε τον έλεγχο συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος με το βαθμό συμφωνίας τους με τη δήλωση ότι με το νέο σύστημα αξιολόγησης αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος. Από τη συσχέτιση της παραπάνω άποψης με την ηλικία και τη θέση στην υπηρεσία, δεν προέκυψε κάποια συσχέτιση. Από τη συσχέτιση όμως της κατηγορίας εκπαίδευσης, προέκυψε ότι εκείνοι που ανήκουν στις πιο χαμηλές κατηγορίες εκπαίδευσης συμφωνούν περισσότερο με την παραπάνω δήλωση σε σχέση με εκείνους που βρίσκονται σε υψηλότερες κατηγορίες εκπαίδευσης.

- ❖ με το νέο σύστημα αξιολόγησης διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα σε σχέση με το προηγούμενο

Περίπου οι μισοί δικαστικοί υπάλληλοι (52,4%) διαφωνούν/διαφωνούν πολύ με την δήλωση αυτή, ενώ το 34,9% δηλώνει ουδέτερη στάση, γεγονός που αποδεικνύει την δυσπιστία τους στο νέο σύστημα αξιολόγησης.

❖ Το νέο σύστημα αξιολόγησης δε συνδέεται με κίνητρα απόδοσης

Τέλος, η ως άνω δήλωση είναι λογικό να συγκεντρώνει πολύ υψηλά ποσοστά σύμφωνης γνώμης (57,9%) καθώς πέραν του επαίνου και της απονομής μεταλλίου διακεκριμένων πράξεων, στο μισθολόγιο δεν προβλέπεται η απονομή χρηματικού επάθλου στην περίπτωση υψηλής βαθμολογίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, αναζητήθηκαν η θεωρητική προσέγγιση της αξιολόγησης, ο σκοπός που αυτή επιτελεί και οι κατηγορίες στις οποίες διαχωρίζεται. Περαιτέρω, καταγράφηκαν οι τύποι των αξιολογητών, τα είδη των αξιολογήσεων και παρουσιάστηκαν κάποια από τα πιο γνωστά συστήματα αξιολόγησης που υπάρχουν. Στη συνέχεια έγινε μία σύντομη ιστορική αναδρομή στα συστήματα αξιολόγησης τόσο του ευρύτερου Ελληνικού Δημοσίου όσο και του Υπουργείου Δικαιοσύνης και του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά από τις πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο Ν. 4798/21 στη διαδικασία αξιολόγησης των δικαστικών υπαλλήλων.

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνηθεί η ικανοποίηση των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης τους. Για την επίτευξη του σκοπού της ως άνω έρευνας πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, με τη χρήση ερωτηματολογίου, μέσω του οποίου οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν. Με τη μέθοδο της μη τυχαίας δειγματοληψίας, στάλθηκε το ερωτηματολόγιο στους δικαστικούς υπαλλήλους και απαντήθηκε από 126 άτομα. Από το δημογραφικό προφίλ του δείγματος παρατηρούμε ότι το 83,3% των δικαστικών υπαλλήλων είναι γυναίκες, ενώ το 16,7% άντρες, οι μισοί περίπου από αυτούς (46,8%) ανήκουν στην ηλικιακή κλίμακα από 41-50 ετών και οι άλλοι μισοί (41,3%) στην ηλικιακή κλίμακα από 51-60 ετών, στην πλειοψηφία τους είναι υπάλληλοι (78,6%), πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (73,8%) και υπηρετούν από 21-30 χρόνια (42,9%).

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι μισοί και παραπάνω δικαστικοί υπάλληλοι θεωρούν την αξιολόγησή τους από πολύ έως πάρα πολύ σημαντική.

Ειδικότερα, παρατηρώντας τις απόψεις με τις οποίες οι δικαστικοί υπάλληλοι δείχνουν να συμφωνούν με το γενικότερο σκοπό της αξιολόγησης, προκύπτει ότι η αξιολόγηση μπορεί να τους παρακινήσει να βελτιωθούν, ότι θα έπρεπε να συνδέεται με κίνητρα απόδοσης και ότι μέσω της αξιολόγησης μπορούν να αποκαλυφθούν ανάγκες για την εκπαίδευση και την εξειδίκευση των

υπάλληλων. Στα πλαίσια αυτά προτείνεται η σύνδεση της αξιολόγησης με την ανάπτυξη ενός συστήματος ανταμοιβών (επιδόματα, άδειες κ.λ.π.) και την εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων σε θέματα προσαρμοσμένα στις εξατομικευμένες ανάγκες του κάθε υπαλλήλου.

Επιπρόσθετα, από την παρούσα έρευνα προκύπτει ότι οι ερωτώμενοι δικαστικοί υπάλληλοι συμφωνούν με την άποψη ότι η αξιολόγηση είναι ένα εργαλείο που δεν χρησιμοποιείται ορθά, ότι δεν γίνεται από τους κατάλληλους και ότι δεν μπορεί να αποτυπώσει την πραγματική εικόνα του υπαλλήλου. Προκειμένου να αντιστραφεί η αρνητική αυτή άποψη, προτείνεται η παροχή εξειδικευμένης εκπαίδευσης στους αξιολογητές ούτως ώστε να διαχειρίζονται με πιο αντικειμενικό τρόπο τη διαδικασία, αλλά και η πραγματοποίηση μιας ενδιάμεσης (π.χ. εντός εξαμήνου) αξιολόγησης προκειμένου να καταγράφεται η απόδοση του αξιολογούμενου σε βραχύτερο χρόνο.

Επιπλέον, οι ερωτώμενοι διαφωνούν με την άποψη ότι δημιουργεί αρνητικά συναισθήματα/εκφοβισμό και ότι συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαχείριση προσωπικού.

Οι ερωτώμενοι διαφωνούν επίσης με το ότι η αξιολόγηση καθορίζει στόχους απόδοσης για τον υπάλληλο και με την άποψη ότι είναι αντικειμενική. Όσον αφορά τους στόχους απόδοσης, η δυσκολία στο να προτείνουμε κάποια λύση έγκειται στο γεγονός ότι το αντικείμενο των εργασιών των δικαστικών υπαλλήλων δεν δύναται να ποσοτικοποιηθεί και να κατηγοριοποιηθεί προκειμένου να γίνει μετρήσιμο ενώ σε ότι αφορά την αντικειμενικότητα της αξιολόγησης, όσο αυτή θα εμπεριέχει τον ανθρώπινο παράγοντα, δύσκολα θα επιτευχθεί η απόλυτη υποκειμενικότητα.

Αναφορικά με τα χαρακτηριστικά του νέου Συστήματος Αξιολόγησης, οι δικαστικοί υπάλληλοι δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι από τη δυνατότητα που τους παρέχεται (για πρώτη φορά στη διαδικασία αξιολόγησης του Υπουργείου Δικαιοσύνης), να αξιολογούν ανώνυμα τους προϊσταμένους τους και από το γεγονός ότι απαιτείται ειδική αιτιολογία για την υιοθέτηση βαθμολογίας άνω του 90 και κάτω του 60. Αντίθετα, καθόλου ικανοποιημένοι δηλώνουν οι δικαστικοί υπάλληλοι από τη διαδικασία της συνέντευξης και από τη δυνατότητα βαθμολογίας άνω του 90 κατόπιν απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Τέλος, ουδέτερα ικανοποιημένοι φαίνεται να είναι οι δικαστικοί υπάλληλοι με την κλίμακα βαθμολόγησης από 0 έως 100 (αντί του 0 έως 10 του προηγούμενου Συστήματος), τα κριτήρια αξιολόγησης, τη δυνατότητα ένστασης και με τις λύσεις που προτείνονται ως διορθωτικά μέτρα.

Τέλος, από τη σύγκριση του νέου συστήματος αξιολόγησης σε σχέση με το προηγούμενο και με το αν αυτό παρουσιάζει βελτιώσεις, οι δικαστικοί υπάλληλοι εκφράζουν την ουδετερότητά τους.

Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα εργασία, χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένους περιορισμούς όπως αυτοί προέκυψαν κυρίως από την ακολουθούμενη ερευνητική διαδικασία αλλά και το γεγονός ότι οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν επί θεμάτων τα οποία αφορούσαν διαδικασία αξιολόγησης η οποία ξεκίνησε να εφαρμόζεται πολύ πρόσφατα (2021) στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Συγκεκριμένα και σε ότι αφορά την ακολουθούμενη διαδικασία του ερωτηματολογίου:

α. το επιλεγμένο δείγμα (126 άτομα) αξιολογείται ως περιορισμένο αναλογικά με το σύνολο των απασχολούμενων στην Επικράτεια δικαστικών υπαλλήλων (περίπου 5.500 άτομα),

β. ο τρόπος επιλογής του δείγματος (πρωτογενής ποσοτική έρευνα με τη χρήση εξειδικευμένου, δομημένου ερωτηματολογίου, χωρίς τη δυνατότητα απαντήσεων επί ερωτημάτων ανοικτού τύπου) και

γ. η τελική κατανομή ανά φύλο του δείγματος ήταν δυσανάλογη, καθώς η συντριπτική πλειοψηφία αυτού αποτελούνταν από γυναίκες (ποσοστό > 83%).

Σε ότι αφορά το αντικείμενο των ερωτήσεων, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήματα τα οποία αφορούσαν διαδικασία αξιολόγησης η οποία εφαρμόστηκε για πρώτη φορά στο Υπουργείο Δικαιοσύνης πολύ πρόσφατα (2021), γεγονός που σημαίνει ότι το δείγμα δεν διέθετε επαρκή εμπειρία από προηγούμενες σχετικές αξιολογήσεις προκειμένου να διατυπώσει στέρεη άποψη σε ότι αφορά την αποτελεσματικότητά του, αλλά βασίστηκε ιδιαίτερα σε εκτιμήσεις σχετικά με αυτήν. Ο συνδυασμός των ως άνω παραγόντων, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οφείλουμε να διατυπώσουμε επιφυλάξεις σε ότι αφορά την

αναγωγή της ερμηνείας των αποτελεσμάτων στο συνολικό πληθυσμό μέρος του οποίου είναι οι ερωτώμενοι (υπάλληλοι του Υπουργείου Δικαιοσύνης) και για το λόγο αυτό προτείνεται να επαναληφθεί η παρούσα έρευνα στο μέλλον αφότου δοκιμαστεί το νέο σύστημα αξιολόγησης για κάποια χρόνια και σε μεγαλύτερο δείγμα προκειμένου να γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων.

Κλείνοντας θα λέγαμε ότι ο σκοπός της αξιολόγησης, ως μέρος της διαχείρισης του Ανθρώπινου Δυναμικού δεν αφορά μόνο την επίτευξη των στόχων ενός Οργανισμού αλλά και την εξέλιξη των εργαζομένων. Για την αποτελεσματικότερη πραγμάτωση των σκοπών αυτών οφείλει να διέπεται από αντικειμενικότητα και αμεροληψία προκειμένου να χαίρει της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων παρακινώντας τους να βελτιωθούν. Στην περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων, η βελτίωση της αποδοτικότητας τους θα συνεισφέρει στη βελτίωση των δικαστικών υπηρεσιών και στην ικανοποίηση όλων των εμπλεκόμενων .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αλβανού, Χ. (2021), *Το Ανθρώπινο Δυναμικό των Δικαστηρίων: Διερευνώντας τις Εκπαιδευτικές Ανάγκες και τα Κριτήρια Αξιολόγησης των Δικαστικών Υπαλλήλων*. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Γερολυμάτου – Βέλλιου, Κ. (2021), *Συστήματα Αξιολόγησης για τον Ελληνικό Δημόσιο Τομέα*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών Και Πολιτικών Επιστημών, (Διδακτορική Διατριβή).

Ελαία, Δ. (2020), *Παρακίνηση στο Δημόσιο Τομέα. Η Περίπτωση των Ελλήνων Δικαστικών Υπαλλήλων*. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ίσαρη Φ., Πουρκός Μ. (2015), *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση*. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Και Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Καθαράκης, Γ. (2012), *Αξιολόγηση των Μονάδων Υγείας με Στοχαστικές Διαδικασίες*. Εθνικόν Και Καποδιστριακόν Πανεπιστήμιον Αθηνών, Τμήμα Νοσηλευτικής.

Κανελλόπουλος, Χ. (1990), *Μάνατζμεντ Αποτελεσματική Διοίκηση*. Αθήνα, Σταμούλης.

Μουζά-Λαζαρίδη, Α.-Μ., (2006), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*. Αθήνα. Κριτική.

Μπένος, Β. (1991), *Μέθοδοι και τεχνικές δειγματοληψίας*. Αθήνα: Σταμούλης.

Πανανουδάκη, Π. (2022), *Η διαδικασία της αξιολόγησης των υπαλλήλων στον Δημόσιο Τομέα: Μελέτη περίπτωσης – Δήμου Αλίμου*, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2003), *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα: Μπένου.

Πικραμμένος, Μ. (2008), *Το Νομοθετικό Καθεστώς των Ανώτατων Δημοσίων Υπαλλήλων Υπό Διαρκή Μεταρρύθμιση*. Διαθέσιμο on line στην ηλ.διεύθυνση [Αποκατάσταση διωχθέντων επί δικτατορίας κατά την προφανή έννοια του άρθρου 11 §1 της Συντακτικής Πράξεως που αποσκοπεί στην αποκατάσταση της νομιμότητας στα ΑΕΙ με τις διατάξεις αυτής δεν αποκαθίστανται οι απομακρυνθέντες της υπηρεσίας λόγω μη συνδρομής \(ekdd.gr\)](http://www.ekdd.gr)

Σουμπαλίκας, Εμ. (2018), *Σύγχρονα Συστήματα Αξιολόγησης Ανθρώπινου Δυναμικού*. Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Έργου, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Τερζίδης & Τζωρτζάκης Κ. (2004), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*. Αθήνα , Εκδόσεις Rosili.

Ξενόγλωσση

Deming, W.E. (1982), *Out Of The Crisis*, Massachusetts Institute Of Technology.

Dessler, G. (2012), *Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες*. Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική.

Galani, G. (2019), *Employee evaluation in the Greek Public Sector and its contribution to the improvement of employee performance*, School Of Social Sciences, Master In Business Administration, Hellenic Open University.

Kontos, I. (2020), *Evaluation of human resources, job satisfaction and organizational commitment: A survey analysis in the Public Sector*, School Of Social Sciences – Master In Business Administration, Hellenic Open University.

Litwin, M.S. (1995), *How to Measure Survey Reliability and Validity*, Sage Publications Inc.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1 Εξέλιξη του Συστήματος Οργάνωσης του Δημοσιοϋπαλληλικού Σώματος (Πικραμμένος, 2008)

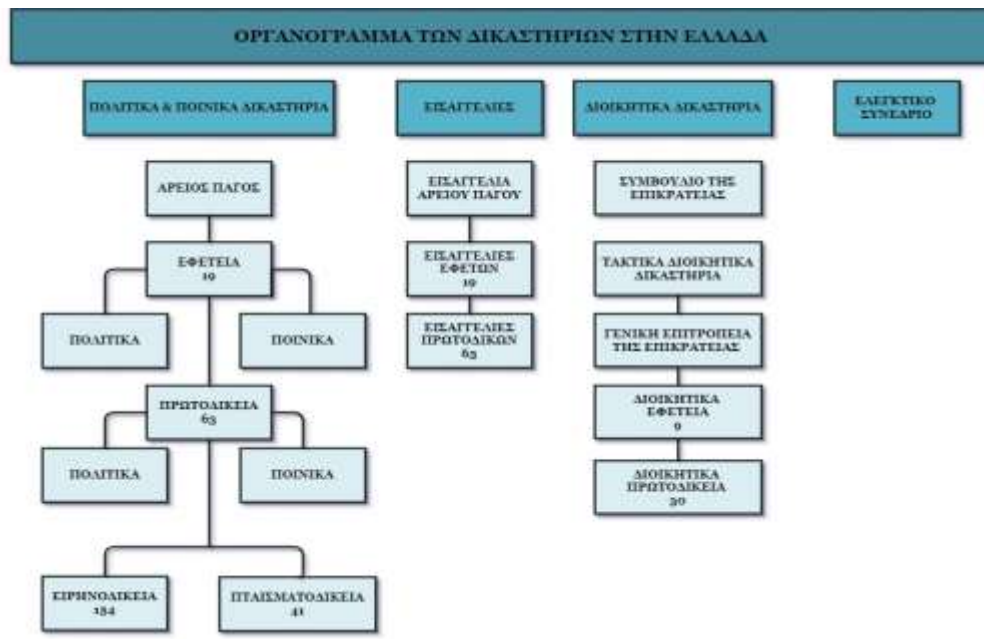
N.1811/1951	Περί Κώδικος Καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων
N.Δ. 2980/1954	Περί συμπληρώσεως διατάξεων τινών του Νόμου 3713/28 και παρατάσεως αναστολής άρθρων Υπαλληλικού Κώδικος
N.Δ. 4352/1964	Περί διατάξεων αφορωσών τους δημοσίους υπαλλήλους ως και περί καταργήσεως Συμβουλίων, Επιτροπών των Δημοσίων Υπηρεσιών κλπ.
N.Δ. 4555/1966	Περί τροποποιήσεως του Άρθρου 2 του Ν.Δ/τος 4352/64.
A.N.197/1967	Περί τρόπου συνταξιοδοτήσεων επί ειδικών τινών περιπτώσεων
N.Δ. 76/1974	Περί επαναφοράς απολυθέντων ή εξαναγκασθέντων εις παραίτησιν υπαλλήλων, αποκαταστάσεως υποβιβασθέντων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων
N.51/1975	Περί αναδιοργανώσεως των δημοσίων πολιτικών υπηρεσιών
Π.Δ. 611/1977	Περί Κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον «Υπαλληλικός Κώδιξ», των ισχυουσών διατάξεων των αναφερόμενων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.
N.1232/1982	Επαναφορά σε ισχύ, τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.Δ. 4352/1964 και άλλες διατάξεις.
N.1558/1985	Κυβέρνηση και κυβερνητικά όργανα
N.1586/1986	Βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων του Δημοσίου, Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις.

N.2085/1992	Ρύθμιση θεμάτων οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις.
N.2190/1994	Σύσταση ανεξάρτητης Αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης.
N.2683/1999	Κύρωση του Κώδικα κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. κι άλλες διατάξεις
N.3260/2004	Ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων Δημόσιας Διοίκησης.
N.3528/2007	Κύρωση του Κώδικα κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. κι άλλες διατάξεις

Παράρτημα 2 Εξέλιξη του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων

N.1025/1971	Περί Κώδικος Καταστάσεως Δικαστικών Υπαλλήλων
N.294/1976	Περί ρυθμίσεως θεμάτων τινών της Νομοθεσίας περί δικαστικών υπαλλήλων και άλλων τινών διατάξεων
Π.Δ. 245/1978	Περί του τρόπου διενέργειας διαγωνισμού προσλήψεως δικαστικών υπαλλήλων
N.965/1979	Περί ρυθμίσεως θεμάτων τινών των δικαστικών υπαλλήλων
Π.Δ.162/1984	Τρόπος διενέργειας διαγωνισμών για το διορισμό δικαστικών υπαλλήλων στα πολιτικά και ποινικά δικαστήρια και τις εισαγγελίες του Κράτους
N1805/1988	Εκσυγχρονισμός του θεσμού του ποινικού μητρώου, τροποποίηση ποινικών διατάξεων και ρύθμιση άλλων σχετικών θεμάτων
N.2812/2000	Κύρωση του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων
N.4798/2021	Κώδικας δικαστικών υπαλλήλων και λοιπές επείγουσες διατάξεις

Παράρτημα 3 Οργανόγραμμα των Δικαστηρίων στην Ελλάδα



Πηγή: Υπουργείο Δικαιοσύνης (ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ – Υπουργείο Δικαιοσύνης (ministryofjustice.gr))

3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε στην οργανική μονάδα που ανήκει ο αξιολογούμενος: (συμπληρώνεται από τον Α' Αξιολογητή)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο: (συμπληρώνεται από τον Α' Αξιολογητή)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ & ΥΠΟΓΡΑΦΗ Α' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ:		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:
--	--	-------------

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ¹ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ - ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ		
ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ		
α. Εμπειρία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων.		
β. Ολοκληρωμένη γνώση του έργου στην οργανική μονάδα που υπηρετεί.		
γ. Ουσιαστικό ενδιαφέρον, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση στην εκτέλεση των καθηκόντων.		
δ. Προτιβουλία, καινοτομία, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός των εργασιών.		
ε. Ανάληψη ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας.		
στ. Εκπόνηση μελετών και άρθρων, καθώς και βράβευση τέτοιων εργασιών, συναφών με το αντικείμενο της υπηρεσίας ² .		
ζ. Προτάσεις-εισηγήσεις που έχουν κατατεθεί στην υπηρεσία ή έχουν υποβληθεί στην υπηρεσιακή συνέλευση, ιδίως αν έχουν γίνει αποδοκτές ³ .		
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ Α		
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ		
ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ		
α. Ικανότητα επικοινωνίας και συνεργασίας (με τους άλλους υπαλλήλους, τους προϊσταμένους, καθώς και με άλλες υπηρεσίες)		
β. Συμπεριφορά και εξουχρέτηση του κοινού.		
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ Β		
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ		
Ποιοτική και ποσοτική εργασιακή απόδοση.		

ΣΤΟΙΧΕΙΑ Α' Αξιολογητή	ΣΤΟΙΧΕΙΑ Β' Αξιολογητή
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:
ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	ΙΔΙΟΤΗΤΑ:
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:
ΥΠΟΓΡΑΦΗ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

¹ Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από κάθε αξιολογητή με έναν ακέραιο βαθμό (από 0 έως 100) και, στη συνέχεια, εξάγεται από κάθε αξιολογητή ο μέσος όρος βαθμολογίας της συγκεκριμένης κατηγορίας κριτηρίων αξιολόγησης (Α', Β', Γ'), ο οποίος, επίσης, αντιστοιχεί σε έναν ακέραιο βαθμό (από 0 έως 100). Δικαιούχοι αριθμοί στρογγυλοποιούνται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό.

² Το κριτήριο αυτό βαθμολογείται μόνον εφόσον υπάρχουν τέτοια άρθρα ή τέτοιες μελέτες ή βράβευση τέτοιων εργασιών, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την εξαγωγή του μέσου όρου βαθμολογίας της συγκεκριμένης κατηγορίας κριτηρίων αξιολόγησης.

³ Το κριτήριο αυτό βαθμολογείται μόνον εφόσον υπάρχουν προτάσεις-εισηγήσεις που έχουν κατατεθεί στην υπηρεσία ή έχουν υποβληθεί στην υπηρεσιακή συνέλευση ή έχουν γίνει αποδοκτές, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την εξαγωγή του μέσου όρου βαθμολογίας της συγκεκριμένης κατηγορίας κριτηρίων αξιολόγησης.

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ				
ΣΤΗΘΗ 1 ^α (συμπληρώνεται από την υπηρεσία)			ΣΤΗΘΗ 2 ^α (συμπληρώνεται από το αρμόδιο πρωτοβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο)	
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή (0-100)	ΑΠΟΦΑΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	
			ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	ΑΝΑΠΟΜΠΗ
<i>A. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ</i>				
<i>B. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ</i>				
<i>Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ</i>				
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ- ΓΕΝΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ	
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α' & Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ)⁷ - ΓΕΝΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ⁸				
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ				
(επισυνάπτεται η απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου)				

⁶ Την πρώτη φορά που ο αξιολογούμενος λάβει βαθμολογία 90 και άνω κατά τον γενικό μόνο όρο ("άριστος") η έκθεση αξιολόγησης εξετάζεται υποχρεωτικά από το αρμόδιο πρωτοβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο, αφού κολάσει υποχρεωτικά σε απόφαση τόσο τους αξιολογητές όσο και τον αξιολογούμενο, με την απόφασή του, είτε οριστικοποιεί τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης είτε βαθμολογεί το ίδιο τον αξιολογούμενο είτε αποφασίζει ότι δεν του προσάφεται ο χαρακτηρισμός "άριστος" και ανενπίματα την έκθεση αξιολόγησης στους αξιολογητές, προκειμένου να προβούν σε νέα αξιολόγηση. Η απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου δεσμεύει τους αξιολογητές.

Ο αξιολογούμενος μπορεί να ασκήσει ένσταση ενάντια του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου κατά της έκθεσης αξιολόγησης, αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης αξιολόγησης είναι μικρότερος του 75, καθώς επίσης και για: α) διάρθρωση της βαθμολογίας στα κριτήρια ή στις ομάδες κριτηρίων, στα οποία η διαφορά του πρώτου με τον δεύτερο αξιολογητή είναι μεγαλύτερη από 24 μονάδες, β) διάρθρωση της βαθμολογίας στα κριτήρια ή στις ομάδες κριτηρίων, για τα οποία ελλείπει η απαιτούμενη κατά την περίπτωση της παραγράφου 5 του άρθρου 132 του Κώδικα Διοικητικών Υπολλήλων ειδική αιτιολογία, γ) διάρθρωση της βαθμολογίας, σε περίπτωση που ο αξιολογούμενος κατά το προηγούμενο έτος ως "άριστος" βαθμολογηθεί συνολικά με βαθμό κάτω του 90 και δ) διαγραφή ανακριβών γεγονότων και καταστάσεων, τα οποία μνημονεύονται στην έκθεση και διάρθρωση της βαθμολογίας που στηρίζεται σε αυτά τα γεγονότα και καταστάσεις.

⁷ Ο αξιολογούμενος χαρακτηρίζεται α) ως "άριστος", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 90 έως 100, β) ως "πολύ καλός", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 75 έως 89, γ) ως "καλός", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 60 έως 74, δ) ως "μέτριος", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 50 έως 59, ε) ως "ανεπαρκής", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 40 έως 49 και στ) ως "ακατάλληλος", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 0 έως 39.

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης.	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης.	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτεύχθηκε στην οργανική μονάδα που ανήκει ο αξιολογούμενος (συμπληρώνεται από τον Α' Αξιολογητή)

4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτεύχθηκε από τον αξιολογούμενο (συμπληρώνεται από τον Α' Αξιολογητή)

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ & ΥΠΟΓΡΑΦΗ Α' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
---	------------

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ¹		ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ-ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ		Α' Αξιολογητή (0-100)	Β' Αξιολογητή (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ			
<i>ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ</i>			
α. Επαγγελματική ειάρκεια.			
Αξιολογούνται η γνώση του αντικειμένου της υπηρεσίας, η ικανότητα οργάνωσης του ατομικού και συλλογικού φόρτου εργασίας και η ευθυκράτεια.			
β. Αντίληψη και ικανότητα λύσης προβλημάτων.			
Αξιολογούνται η ορθή σύλληψη των προβλημάτων, η ικανότητα αντίληψης σύνθετων καταστάσεων και θέση προτεραιοτήτων, η πρόβλεψη και έγκαιρη αντιμετώπιση συνεπειών και η ορθή διαχείριση κρίσεων.			
γ. Πρωτοβουλία – Καινοτομία.			
Αξιολογούνται η ανάπτυξη δημιουργικών και πρακτικών λύσεων, η δυνατότητα για συνεχή βελτίωση της απόδοσης και δημιουργικότητας και η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων.			
<i>ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ Α</i>			
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ			
<i>ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ</i>			
α. Συμπεριφορά και εξιτηρότητα του κοινού.			
β. Επικοινωνία και συνεργασία με τους προϊταμένους.	Αξιολογείται η ικανότητα ακριβούς και σαφούς επικοινωνίας, προφορικής και γραπτής, η ικανότητα διαπραγμάτευσης αλλά και αντίληψης των προβλημάτων επικοινωνίας, η επίδειξη σεβασμού στη διαφορετικότητα.		
γ. Επικοινωνία και συνεργασία με τους υφισταμένους.			
δ. Επικοινωνία και συνεργασία με άλλες υπηρεσίες.			
<i>ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ Β</i>			

¹ Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από κάθε αξιολογητή με έναν ακέραιο βαθμό (από 0 έως 100) και, στη συνέχεια, ελέγχεται από κάθε αξιολογητή ο μέσος όρος βαθμολογίας της συγκεκριμένης κατηγορίας κριτηρίων αξιολόγησης (Α', Β', Γ'), ο οποίος, επίσης, αντιστοιχεί σε έναν ακέραιο βαθμό (από 0 έως 100). Ακέραιοι αριθμοί στρογγυλοποιούνται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό.

Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ		
ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΚΡΙΤΗΡΙΑ		
α. Ικανότητα να προγραμματίζει, οργανώνει, συντονίζει και ελέγχει τις εργασίες της μονάδας του.		
Αξιολογείται η ηγετική ικανότητα, ιδίως ως προς την προετοιμασία μελλοντικών στελεχών και την κατανομή έργου στο προσωπικό.		
β. Ικανότητα να καθοδηγεί, ενημερώνει, παρακινεί τους υπαλλήλους, να αναπτύσσει τις επαγγελματικές και προσωπικές ικανότητες και δεξιοτήτές τους και να παρέχει κίνητρα συνεχούς επιμόρφωσης.		
γ. Ικανότητα αντικειμενικής και αμερόληπτης αξιολόγησης.		
δ. Ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων, ιδίως σε συνθήκες κρίσης.		
ε. Κατάθεση προτάσεων για την αποδοτικότερη λειτουργία της Υπηρεσίας. Εκπόνηση μελετών και άρθρων, καθώς και βράβευση τέτοιων εργασιών, συναφών με το αντικείμενο της υπηρεσίας ² .		
στ. Ικανότητα εφαρμογής γνώσεων και εμπειρίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ανάλυση ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας, υπέρβαση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός των εργασιών.		
ζ. Εξοικονόμηση πόρων εν γένει (οικονομικών, αλλά και εργασίας, χρόνου και υλικών μέσων).		
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ Γ'		

ΣΤΟΙΧΕΙΑ Α' Αξιολογητή	ΣΤΟΙΧΕΙΑ Β' Αξιολογητή
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:
ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	ΙΔΙΟΤΗΤΑ:
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:
ΥΠΟΓΡΑΦΗ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

² Το στοιχείο αυτό αξιολογείται μόνον εφόσον υπάρχουν τέτοια άρθρα ή τέτοιες μελέτες ή βράβευση τέτοιων εργασιών, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά τη βαθμολόγηση του εκάστου κριτηρίου αξιολόγησης ε'.

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ				
ΣΤΗΘΗ 1 ¹ (συμπληρώνεται από την υπηρεσία)			ΣΤΗΘΗ 2 ² (συμπληρώνεται από το αρμόδιο πρωτοβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο)	
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή (0-100)	ΑΠΟΦΑΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ	
			ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	ΑΝΑΠΟΜΠΗ
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ				
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ				
Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ				
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ - ΓΕΝΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ³	
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α' & Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ)⁴ - ΓΕΝΙΚΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ⁵				
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ				
(επισυνάπτεται η απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου)				

¹ Την πρώτη φορά που ο αξιολογούμενος λάβει βαθμολογία 90 και άνω κατά τον γενικό μέσο όρο ("άριστα") η έκθεση αξιολόγησης εφιστάται υποχρεωτικά από το αρμόδιο πρωτοβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο, αφού εκλέξει υποχρεωτικά σε κερύσει τόσο τους αξιολογητές όσο και τον αξιολογούμενο, με την απόφασή του, είτε οριστικοποιεί τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης είτε βαθμολογεί το ίδιο τον αξιολογούμενο είτε αποφασίζει ότι δεν του προσιβάζει ο χαρακτηρισμός "άριστα" και αναπέμπει την έκθεση αξιολόγησης στους αξιολογητές, προκειμένου να προβούν σε νέα αξιολόγηση. Η απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου δεσμεύει τους αξιολογητές.

² Ο αξιολογούμενος μπορεί να ποιεθεί ένσταση ενάντια του τελικού υπηρεσιακού συμβουλίου κατά της έκθεσης αξιολόγησης, αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης αξιολόγησης είναι μικρότερος του 75, καθώς επίσης και για: α) διάρρηση της βαθμολογίας στα κριτήρια ή στις ομάδες κριτηρίων, στα οποία η διαφορά του πρώτου με τον δεύτερο αξιολογητή είναι μεγαλύτερη από 24 μονάδες, β) διάρρηση της βαθμολογίας στα κριτήρια ή στις ομάδες κριτηρίων, για τα οποία ελλείπει η απαιτούμενη κατά την περίπτωση της παραγράφου 5 του άρθρου 133 του Κώδικα Διακοσίων Υπαλλήλων ειδική αιτιολογία, γ) διάρρηση της βαθμολογίας, σε περίπτωση που ο αξιολογηθείς κατά το προηγούμενο έτος ως "άριστα" βαθμολογήθηκε συνολικά με βαθμό κάτω του 90 και δ) διαγραφή ανακριβών γεγονότων και καταστάσεων, τα οποία αναφέρονται στην έκθεση και διάρρηση της βαθμολογίας που στηρίχθηκε σε αυτά τα γεγονότα και καταστάσεις.

³ Ο αξιολογούμενος χαρακτηρίζεται α) ως "άριστα", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 90 έως 100, β) ως "καλό καλό", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 75 έως 89, γ) ως "καλός", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 60 έως 74, δ) ως "μέτριος", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 50 έως 59, ε) ως "ανεπαρκής", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 40 έως 49 και στ) ως "ανεπάρκεια", εφόσον λάβει συνολική βαθμολογία από 0 έως 39.

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΘΕΛΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης.	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης.	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

Παράρτημα 6 Έντυπο Αξιολόγησης Προϊσταμένου από Υφιστάμενο

7404

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

Τεύχος Α' 68/24.04.2021

[ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ Γ]



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
 ΤΟΜΕΑΣ
 ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
 ΤΜΗΜΑ
 ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ
 ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ
 ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ Γ'
 ΕΝΤΥΠΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ
 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ
 ΑΠΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ
 ΑΠΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ

Χρονική Περίοδος: (από ΗΗ/ΜΜ/ΕΕ έως ΗΗ/ΜΜ/ΕΕ)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ (συμπληρώνεται από την υπηρεσία)

Όνοματεπώνυμο/Πατρώνυμο:	
Κατηγορία/Κλάδος/Ειδικότητα/Βαθμός:	
Θέση καθήκοντος:	

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ (συμπληρώνεται από τον υφιστάμενο)

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ (Α/Β/Γ)*
α. Γνώση του αντικείμενου, αντίληψη, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα.	
β. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά.	
γ. Διαδικαστικές ικανότητες-Αποτελεσματικότητα.	

* Α : Άριστος
 Β : Καλός
 Γ : Μέτριος

Σημειώσεις:

- Ο Προϊστάμενος Τμήματος αξιολογείται από τους υφιστάμενους του.
- Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης και ο Επιπρόεδρος του Ελεγκτικού Συνεδρίου αξιολογούνται από τους προϊσταμένους Τμημάτων και, αν αυτοί είναι λιγότεροι από τρεις (3), από το σύνολο των υπαλλήλων.
- Ο Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους Διεύθυνσης και Τμημάτων που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση. Ο Γενικός Συντονιστής του Ελεγκτικού Συνεδρίου αξιολογείται από τους Επιπρόεδρους του Ελεγκτικού Συνεδρίου που υπάγονται στην αρμοδιότητά του.

Σημείωση:

- Ο Προστέμνος Τμήματος αξιολογείται από τους υφιστάμενους του.
- Ο Προστέμνος Διεύθυνσης και ο Επιπρόεδρος του Ελεγκτικού Συνεδρίου αξιολογούνται από τους προστεμένους Τμήματων και, αν αυτοί είναι λιγότεροι από τρεις (3), από το σύνολο των υπαλλήλων.
- Ο Προστέμνος Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προστεμένους Διεύθυνσης και Τμήματων που υπάρχουν στη Γενική Διεύθυνση. Ο Γενικός Συντονιστής του Ελεγκτικού Συνεδρίου αξιολογείται από τους Επιπρόεδρους του Ελεγκτικού Συνεδρίου που υπάρχουν στην αρμοδιότητά του.

Παραγγέλλομαι τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 23 Απριλίου 2021

Η Πρόεδρος της Δημοκρατίας

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΣΑΚΕΛΛΑΡΟΠΟΥΛΟΥ

Οι Υπουργοί

Οικονομικών ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ	Αναπληρωτής Υπουργός Οικονομικών ΘΕΩΔΩΡΟΣ ΣΧΥΛΑΚΑΚΗΣ	Ανάπτυξης και Επενδύσεων ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ
Αναπληρωτής Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΔΑΝΑΣΗΣ	Εξωτερικών ΝΙΚΟΛΑΟΣ - ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΕΝΔΙΑΣ	Αναπληρωτής Υπουργός Εξωτερικών ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΒΑΡΒΙΤΣΙΩΤΗΣ
Προστασίας του Πολίτη ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΥΣΟΧΟΪΔΗΣ	Υφυπουργός Προστασίας του Πολίτη ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΧΑΡΔΑΛΙΑΣ	Εθνικής Άμυνας ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ
Παιδείας και Θρησκευμάτων ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ	Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ	Υγείας ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ
Αναπληρωτής Υπουργός Υγείας ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΟΝΤΟΖΑΜΑΝΗΣ	Περιβάλλοντος και Ενέργειας ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΚΡΕΚΑΣ	Πολιτισμού και Αθλητισμού ΣΤΥΛΙΑΝΗ ΜΕΝΔΩΝΗ
Υφυπουργός Πολιτισμού και Αθλητισμού ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΣ ΑΥΓΕΝΑΚΗΣ	Δικαιοσύνης ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ	Εσωτερικών ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΑΔΗΣ
Αναπληρωτής Υπουργός Εσωτερικών ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ	Υπουργός Μετανάστευσης και Ασύλου ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΗΤΑΡΑΚΗΣ	Υποδομών και Μεταφορών ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΑΗΣ
Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ	Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΛΙΒΑΝΟΣ	Τουρισμού ΘΕΟΧΑΡΗΣ ΘΕΟΧΑΡΗΣ
Επικρατείας ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ	Επικρατείας ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ	

Θεωρήθηκε και τέθηκε η Μεγάλη Σφραγίδα του Κράτους.

Αθήνα, 23 Απριλίου 2021

Ο επί της Δικαιοσύνης Υπουργός

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ



Παράρτημα 7 Ερωτηματολόγιο



Έρευνα ικανοποίησης των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης (Ν.4798/2021)

grtolika@gmail.com [Εναλλαγή λογαριασμού](#)



Δεν κοινοποιήθηκε

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο

Άντρας

Γυναίκα

Άλλο: _____

Ηλικία

Κάτω των 30

31-40

41-50

51-60

Άνω των 60

Κατηγορία Εκπαίδευσης

- Υ.Ε.
- Δ.Ε.
- Τ.Ε.
- Π.Ε.

Υπηρεσία στην οποία υπηρετείτε

- Παισματοδικείο
- Ειρηνοδικείο
- Πρωτοδικείο
- Εφετείο
- Άλλο: _____

Έτη υπηρεσίας

- 0-10
- 11-20
- 21-30
- 31 και άνω

Θέση στην υπηρεσία

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος/ή Τμήματος
- Προϊστάμενος/ή Διεύθυνσης
- Άλλο: _____

Γενικά περί αξιολόγησης

Πόσο σημαντική θεωρείτε την αξιολόγησή σας;

- Καθόλου σημαντική
- Λίγο σημαντική
- Μέτρια σημαντική
- Πολύ σημαντική
- Πάρα πολύ σημαντική

Εκφράστε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας με τις παρακάτω προτάσεις:
 Η αξιολόγηση...

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
καθορίζει στόχους απόδοσης για τον υπάλληλο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
παρακινεί τους υπαλλήλους να βελτιωθούν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
είναι αντικειμενική	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δημιουργεί αρνητικά συναίσθηματα/ εκφοβισμό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δεν μπορεί να αποτυπώσει την πραγματική εικόνα του υπαλλήλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

είναι ένα εργαλείο που δεν χρησιμοποιείται σωστά	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δεν γίνεται από τους κατάλληλους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
θα έπρεπε να συνδέεται με κίνητρα απόδοσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αποκαλύπτονται ανάγκες για εκπαίδευση/ εξειδίκευση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη διαχείριση προσωπικού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Βαθμός ικανοποίησης από το νέο σύστημα αξιολόγησης

Με το νέο σύστημα αξιολόγησης πόσο ικανοποιημένοι είστε αναφορικά με:

	Καθόλου	Λίγο	Ούτε λίγο/ ούτε πολύ	Πολύ	Πάρα πολύ
την κλίμακα 0-100	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τη συνέντευξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τα κριτήρια αξιολόγησης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τη δυνατότητα ένστασης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

την ανώνυμη αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τις λύσεις που προτείνονται ως διορθωτικά μέτρα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
την ειδική αιτιολογία για άνω του 90 και κάτω του 60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τη δυνατότητα βαθμολογίας άνω του 90 κατόπιν απόφασης του Πρωτοβάθμιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Θα θέλατε η αξιολόγησή σας να λάμβανε υπόψη και την αξιολόγηση από: *

(μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μία απάντηση)

- τον ίδιο αξιολογούμενο (αυτοαξιολόγηση)
- από συναδέλφους
- από τους πολίτες/δικηγόρους
- από τους δικαστές
- κανένα από τα παραπάνω
- Άλλο: _____

Αξιολογητές

Ποια χαρακτηριστικά θα πρέπει να έχουν οι αξιολογητές;
(μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μία απάντηση)

- Εξειδικευμένες γνώσεις
- Ήθος
- Γνώση λειτουργιών της υπηρεσίας
- Ενσυναίσθηση
- Κοινωνικές σχέσεις
- Άλλο: _____

Ποιο από τους παρακάτω λόγους μπορούν να οδηγήσουν έναν αξιολογητή σε
λανθασμένη κρίση;
(μπορείτε να επιλέξετε παραπάνω από μία απάντηση)

- Πρόσφατα γεγονότα
- Τάση προς το κέντρο
- Συμπάθειες/Αντιπάθειες
- Υπερβολική αυστηρότητα/επιείκεια
- Προσωπικές σχέσεις
- Άλλο: _____

Σύγκριση του νέου συστήματος αξιολόγησης σε σχέση με το προηγούμενο

Εκφράστε το βαθμό διαφωνίας/συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις

Με το νέο σύστημα αξιολόγησης:

	Διαφωνώ πολύ	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πολύ
αντιμετωπίστηκε το φαινόμενο "όλοι άριστοι"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
αιτιολογείται πληρέστερα η απόδοση του υπαλλήλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
προτείνονται στοχευμένες βελτιωτικές ενέργειες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δεν αλλάζει κάτι ουσιαστικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δεν παρακινούνται παραπάνω οι υπάλληλοι για αυτοβελτίωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά τα μειονεκτήματα του προηγούμενου συστήματος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δεν συνδέεται με κίνητρα απόδοσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Σας ευχαριστώ πολύ!

