ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ» ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

«Ο ρόλος της ενδυναμωτικής ηγεσίας στους επαγγελματίες υγείας»

Μακαβαίου Βασιλική
Mhm18052

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΦΩΤΗΣ ΒΟΥΖΑΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2020

ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6 ΚΕΦΑΛΑΙΑ

- ***1ο κεφάλαιο*** : Ανάλυση του θέματος
- ***2ο κεφάλαιο*** : Θεωρητικό πλαίσιο
- ***3ο κεφάλαιο*** : Ερευνητικές υποθέσεις
- ***4ο κεφάλαιο*** : Μεθοδολογία
- ***5ο κεφάλαιο*** : Αποτελέσματα
- ***6ο κεφάλαιο*** : Συζήτηση

ΗΓΕΣΙΑ

- ***«Η ηγεσία είναι η ικανότητα επηρεασμού μιας ομάδας για την επίτευξη στόχων (Robbins, 2003).***
- Η θέση του ηγέτη μέσα σε ένα οργανωτικό πλαίσιο είναι **αναντικατάστατη**.
- Διάφορα στυλ ηγεσίας ⟷ εξαρτάται από καθοδήγηση και κίνητρα του ηγέτη. (Wong et al, 2013).
- Οι υφιστάμενοι θέλουν από τον ηγέτη (Μπαρούτας, 2007) :

  -ισότητα -εκπαίδευση -επιβράβευση -σεβασμό

ΕΝΔΥΝΑΜΩΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

- Η ενδυναμωτική ηγεσία ορίζεται με δυο διαφορετικές τρόπους
  1. Ο **Bandura** (1986) με **5 στάδια** βρίσκει και εξαλείφει τα προβλήματα που οδηγούν σε μείωση της δύναμης. Αποτέλεσμα η ενδυνάμωση.
  2. Ο **Zimmermann**(1995) την ορίζει ως συλλογική διαδικασία όπου συμμετέχουν όλα τα μέλη στις κοινές διαδικασίες, ταυτίζονται οι ηγέτες με τους εργαζόμενους, υπάρχει ισότητα μεταξύ των μελών και δυνατότητα για προσωπική εξέλιξη.
- Η ενδυναμωτική ηγεσία σε έναν οργανισμό :
  - ***επηρεάζεται*** *από τις ομάδες εργασίας, το σύστημα ανταμοιβών και το χιούμορ.*
  - ***επηρεάζει*** *την εργασιακή απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση και την οργανωσιακή δέσμευση.*

ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

- ***Η εργασιακή ικανοποίηση αντικατοπτρίζει το βαθμό κατά τον οποίο οι ανάγκες του εργαζομένου καλύπτονται από τον οργανισμό που ανήκει(Locke,1976).***
- Η ικανοποίηση σχετίζεται με παράγοντες όπως:

-μισθός *-συναδελφικές σχέσεις* *-συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος*

-κυκλικό ωράριο *-ελλείψεις προσωπικού* *-καταξίωση θέσης στην κοινωνία (στο χώρο υγείας)*

- ***Χαμηλά επίπεδα* εργασιακής ικανοποίησης επαγγελματιών υγείας στη χώρα μας** ➡ χαμηλή ποιότητα παρεχόμενης φροντίδας ✚ μειωμένη αποδοτικότητα των νοσοκομείων(Jimmieson,2000)

ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΑΘΟΣ

Το εργασιακό πάθος χαρακτηρίζει το βαθμό που το άτομο είναι παθιασμένο με την εργασία του και βρίσκει χαρά και ικανοποίηση μέσα από αυτήν, δίνοντας βάση σε κομμάτια που συνδέονται με τη δουλειά του. (Clercq κ.ά., 2011).

- Το πάθος, αποτελεί δυϊκό μοντέλο και έχει δύο μορφές(Vallerand,2010) :

1. Το **αρμονικό πάθος** δεν συνδέεται με πίεση, πρωταγωνιστεί στο προσωπικό χρόνο του ατόμου, είναι υπό έλεγχο και έχει *θετικές επιπτώσεις.*
2. Στο **έμμονο πάθος** το άτομο επενδύει ανεξέλεγκτα, χάνεται ο έλεγχος και υπάρχουν *αρνητικές επιπτώσεις.*

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

1η ΥΠΟΘΕΣΗ : ΕΝΔΥΝΑΜΩΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

- 3 μεταβλητές ορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση(Yang, 2010):

Ενδογενής ικανοποίηση

Εξωγενής εργασιακή ικανοποίηση

Γενική εργασιακή ικανοποίηση

- Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ικανοποιημένος → χαμηλή απόδοση → επηρεάζει τον οργανισμό συνολικά.

- Υψηλή εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται από (Vecchio et al., 2010):

-*προώθηση συνεργασίας* -*υποστήριξη ανεξαρτησίας* -*ενίσχυση της δημιουργικότητας*

- Δημιουργήθηκε ένα εργαλείο ηγετικών συμπεριφορών (LEBQ) με έξι διαστάσεις, αναλύθηκε και επιβεβαίωσε τη θετική σχέση της υπόθεσης (Konzac et al., 2000).

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

2η ΥΠΟΘΕΣΗ : ΕΝΔΥΝΑΜΩΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΑΘΟΣ

Ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης → Εσωτερίκευση εργασίας(κομμάτι του εγώ) → Εκδήλωση εργασιακού πάθους

Deci et al.,1994

- Το υποστηρικτικό πλαίσιο στο περιβάλλον του ατόμου, συνεισφέρει στην εκδήλωση εργασιακού πάθους.
- Μοντέλο μέτρησης εργασιακού πάθους(Zigarmi, 2013)μελετάει τις μεταβλητές που το επηρεάζουν:
  -αυτονομία -σημασία εργασίας -ανατροφοδότηση -πρόθεση για εργασία.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ :

1. πιο σημαντικές μεταβλητές *αυτονομία* και το *πόσο σημαντική θεωρεί κάποιος την εργασία του*
2. τη συνδέουν άρρηκτα με το εργασιακό πάθος.

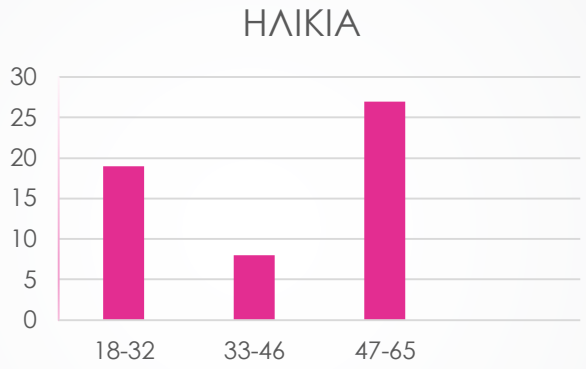
Άρα ο υφιστάμενος, όταν αισθάνεται ενδυναμωμένος καταλήγει σε πράξεις που εκδηλώνουν εργασιακό πάθος.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

- ***ΔΕΙΓΜΑ*** : εργαζόμενοι νοσηλευτές σε διάφορα τμήματα της ιδιωτικής κλινικής Άγιος Λουκάς στη Θεσσαλονίκη
- ***ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ*** : διανεμήθηκε ερωτηματολόγιο, απαντήθηκαν 54 από 80 ερωτηματολόγια (67.5%)
- ***ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ*** :

1. μέτρηση με πενταβάθμια κλίμακα Likert,
2. το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δημογραφικά στοιχεία, εργασιακά στοιχεία και μέτρηση μεταβλητών(ενδυναμωτική ηγεσία, εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακό πάθος)

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ



17 άνδρες : 31,5%

37 γυναίκες : 67,5%

19 άτομα κλίμακα 18-32 : 35,2%

8 άτομα κλίμακα 33-46 : 14,8%

27 άτομα κλίμακα 47-65 : 50%

36 άτομα απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ : 66,7%

6 άτομα κάτοχοι μεταπτυχιακού : 11,1%

12 άτομα «άλλο»(πρακτικάριοι) : 22,2%

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

224

24 άγαμοι : 44,4%

9 έγγαμοι : 16,7%

19 διαζευγμένοι : 35,2%

2 «άλλο» : 3,7%

26 άτομα παθολογικό : 48,1%

5 άτομα χειρουργικό : 9,3%

13 άτομα καρδιολογικό : 24,1%

3 άτομα ογκολογικό : 5,6%

7 άτομα «άλλο» (μαθητές) : 5,6%

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Μέσος όρος ενδυναμωτικής ηγεσίας 4,54
- Μέσος όρος εργασιακής ικανοποίησης 4,72
- Μέσος όρος εργασιακού πάθους 4.59

υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και εργασιακού πάθους στους εργαζόμενους της κλινικής Άγιος Λουκάς.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ

	N	ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΤΙΜΗ	ΜΕΓΙΣΤΗ ΤΙΜΗ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
ΧΡΟΝΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (ΕΤΗ)	54	,5	30,0	**13,769**	**8,4656**
ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗ ΚΛΙΝΙΚΗ (ΕΤΗ)	54	,5	28,0	**10,963**	**7,1460**
ΠΟΣΟ ΚΑΙΡΟ ΣΥΝΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ (ΕΤΗ)	54	,5	18,0	**8,241**	**4,5854**
ΗΓ	54	2,90	5,00	**4,5481**	**,64391**
ΙΚΑΝ	54	2,33	5,00	**4,7284**	**,54204**
ΠΑΘΟΣ	54	3,17	5,00	**4,5957**	**,45396**
ΕΓΚΥΡΑ N (listwise)	54				

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- ***Ενδυναμωτική ηγεσία-εργασιακή ικανοποίηση***: ασθενής θετική γραμμική συσχέτιση με δείκτη Pearson 0,332 * σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05
- ***Ενδυναμωτική ηγεσία-εργασιακό πάθος:*** *ασθενής* θετική γραμμική συσχέτιση με δείκτη 0,396** και επίπεδο σημαντικότητας 0,01.
- ***Εργασιακή ικανοποίηση-εργασιακό πάθος***: μέτρια θετική γραμμική συσχέτιση με τιμή 0,580** και βαθμό σημαντικότητας 0,01.

Correlations

		ΗΓ	ΙΚΑΝ	ΠΑΘΟΣ
ΗΓ	Pearson Correlation	1		
	Sig. (2-tailed)			
	N	54		
ΙΚΑΝ	Pearson Correlation	,332*	1	
	Sig. (2-tailed)	,014		
	N	54	54	
ΠΑΘΟΣ	Pearson Correlation	,396**	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	
	N	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

- Ευρήματα συμβατά με βιβλιογραφία
  - επιβεβαίωσαν τη θετική σχέση ενδυναμωτικής ηγεσίας- μεταβλητών.
- Οι δυο υποθέσεις επαληθεύονται.

1. **Πρώτη υπόθεση** : Οι ηγετικές συμπεριφορές επηρεάζουν το κατά πόσο είναι ικανοποιημένος ο εργαζόμενος. (Vecchio et al., 2010; Amundsen et al.,2015, Locke, 2001).
2. **Δεύτερη υπόθεση**: Η προϋπόθεση της εργασιακής ικανοποίησης οδηγεί σταδιακά στην εσωτερίκευση της εργασίας από τον υπάλληλο και έτσι σε εργασιακό πάθος. (Vallerand, 2003;Fernet et al.,2014; Deci et al.,1994).

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- Συνεισφορά σε οργανισμούς για πιο σωστή διαχείριση των εργαζομένων οπότε και καλύτερη λειτουργία οργανισμού
- Εμφύσηση αξιών στους εργαζομένους ώστε να επιθυμούν να παραμείνουν στον οργανισμό και να ξέρουν πως να τον βοηθήσουν
- Πηγή πληροφοριών για ηγέτες ώστε να παραμείνει ο οργανισμός ανταγωνιστικός
- Υλικό για ενδυναμωτικό πρόγραμμα

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

- Περιορισμένος αριθμός δείγματος (απουσία εφαρμογής SEM)
- Η έρευνα έγινε σε μια μόνο κλινική και σε συγκεκριμένο κλάδο
- Διεξήχθη μόνο μια έρευνα χωρίς κάποια επαλήθευση
- Ερευνήθηκε ελληνική επιχείρηση με ελληνικά ισχύοντα δεδομένα

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

- Εξέταση άλλων επιχειρήσεων και άλλων κλάδων
- Διεξαγωγή ίδιας έρευνας στο εξωτερικό
- Έρευνα και σε δημόσιο φορέα για σύγκριση
- Σύγκριση διαφορετικών στυλ ηγεσίας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive view.*
- Clercq, D. H. (2011). *"The roles of learning orientation and passion for work in the formation of entrepreneurial intention".* International Small Business Journal.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994), "Facilitating internalization: The self-determination perspective", Journal of Personality, Vol.62, pp.119–142.
- Konczak, L. J. (2000). *Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. .* Educational and Psychological Measurement.
- Locke, E.A (1976)," The nature and causes of job satisfaction, in The Handbook of Industrial and Organizational Psychology" Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Robbins,S.P. , 2003, Organizational behavior, 10th ed .New York: Prentice Hall
- Vecchio, R. P., Justin, J.E., & Pearce, C.L. (2010). *Empowering leadership : An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure.*
- Wong C., C. G. (2013). *The relationship between nursing leadership and patient outcomes: a systematic review.* J Nurs. Manag.
- Yang, Y. L. (2010). *Empwerment Risk Consideration and Empowerment Behavior : The effect of Leadership-Member Exchange and Centralization Degree.* Journal of Psychology.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., Diehl, J. (2013), "Employee Work Passion, The Ken Blanchard Companies", Vol. 3, pp.1-12
- Zimmerman, M. (1995). *"Psychological empowerment: Issues and illustrations"* (Τόμ. Vol. 5). American Journal of Community Psychology .
- Μπαρούτας, Σ. (2007). *Η ηγεσία σήμερα.* Αθήνα: Εκδόσεις Μαλλιάρης.

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ!