ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΑΡΘΡΟ

Διερεύνηση της επίδρασης του στυλ ηγεσίας στην ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία τους: Μία συγχρονική μελέτη

Παντελής Στεργιάννης[1], Παναγιώτης Θεοδώρου[2], Δήμητρα Σωτηρακοπούλου[3], Γεώργιος Ίντας[4]

1. Επίκουρος καθηγητής, ΕΚΠΑ, Τμήμα Νοσηλευτικής

2. Μέλος ΣΕΠ, ΔΜΥ, Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο

3. Νοσηλεύτρια, Γενικό Νοσοκομείο Άγιος Ανδρέας, Πάτρα

4. Νοσηλευτής, Γενικό Νοσοκομείο Άγιος Παντελεήμων – Γ.Ν.Δ.Α. Η Αγία Βαρβάρα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η έννοια της ηγεσίας ενός οργανισμού συνδέεται με την αποδοτικότητα του οργανισμού αυτού, καθώς και με την ικανοποίηση που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τις συνθήκες και τη φύση της εργασίας τους. Το στιλ της μετασχηματιστικής ηγεσίας έχει χαρακτηρισθεί ως το καταλληλότερο για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τις δομές υγείας.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διεύρυνση του στυλ ηγεσίας που ασκείται στο νοσηλευτικό προσωπικό και η πιθανή συσχέτισή του με την ικανοποίηση από την εργασία τους.

Μεθοδολογία: Η παρούσα μελέτη ήταν συγχρονική. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη χρήση δύο ερωτηματολογίων, το πολυπαραγοντικό ερωτηματολόγιο ηγεσίας Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ και το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey.

Αποτελέσματα: Στο συγκεκριμένο νοσοκομείο ασκείται κατά κύριο λόγο μια ηγεσία συναλλακτικού/διεκπεραιωτικού στυλ (3,04±0,57) με πολύ λίγα στοιχεία μετασχηματιστικής ηγεσίας (2,35±0,76), η οποία φαίνεται να ικανοποιεί σε γενικές γραμμές το νοσηλευτικό προσωπικό (2,71±1,08). Η ηγεσία αυτή φαίνεται να συνδέεται θετικά με την εποπτεία/προϊστάμενο (r=0,20, p=0,02), με τους συναδέλφους (r=0,219, p=0,009) και με τη φύση εργασίας (r=0,289, p=0,001), ενώ αντίθετα φαίνεται να συσχετίζεται αρνητικά με την επικοινωνία (r= -0,180, p=0,032). Ακόμα, προκύπτει πως το νοσηλευτικό προσωπικό είναι μέτρια ή αρκετά ικανοποιημένο από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (4,01±1,03), από τις συνθήκες λειτουργίας (4,13±0,89), από τους συναδέλφους (4,14±0,82), από τη φύση της εργασίας (4,12±0,83).

Συμπεράσματα: Συμπερασματικά, στο συγκεκριμένο νοσοκομείο φαίνεται πως ασκείται μια ηγεσία που προσιδιάζει περισσότερο στο είδος της συναλλακτικής ηγεσίας και αξιολογείται στο σύνολό της ως ικανοποιητική, ενώ αντίστοιχα αρκετά ικανοποιητικός κρίνεται και ο τρόπος με τον οποίο ο ηγέτης θέτει εις πέρας το ρόλο του και ασκεί την ηγεσία αυτή.

Λέξεις – κλειδιά: ηγεσία, επαγγελματική ικανοποίηση, νοσηλευτικό προσωπικό, νοσοκομείο

*Σημείωμα εκδότη: Η παρούσα δημοσίευση εκφράζει την προσωπική άποψη των συγγραφέων.

Υπεύθυνος αλληλογραφίας:
Ίντας Γεώργιος
Email: intasgeo@yahoo.gr

Αναφορά του άρθρου ως: Στεργιάννης Π., Θεοδώρου Π., Σωτηρακοπούλου Δ., Ίντα Γ. (2025). Διερεύνηση της επίδρασης του στυλ ηγεσίας στην ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία τους: Μία συγχρονική μελέτη. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης 18(3): 7-16, https://doi.org./10.24283/hjns.202532

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι νοσοκομειακές μονάδες δεν αποτελούν παρά είδη κοινωνικών συστημάτων, των οποίων η επιτυχία και η επίτευξη των στόχων που έχουν θέσει, συνδέεται άρρηκτα με το ανθρώπινο δυναμικό που τα στελεχώνει. Όπως κάθε κοινωνικό σύστημα, έτσι και τα νοσοκομεία χαρακτηρίζονται από πολυπλοκότητα, η οποία οφείλεται τόσο στις απαιτήσεις της εργασίας που οφείλουν να φέρουν εις πέρας οι εργαζόμενοι (εν προκειμένω, το νοσηλευτικό προσωπικό) όσο και στις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των τελευταίων (Σαρίδη και συν., 2016). Αυτό συμβαίνει επειδή η συχνή επαφή που έχουν οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία με ιδιαίτερα στρεσσογόνες καταστάσεις, η διαχείριση του πόνου των ασθενών και της οικογένειάς τους, η διαχείριση του θανάτου, αλλά και οι πολλές και απαιτητικές ή και ασταθείς ώρες εργασίες μπορούν να απειλήσουν την ικανοποίηση από την εργασίας τους και συνακόλουθα την αποτελεσματικότητά τους. Στους προαναφερθέντες παράγοντες θα πρέπει να προστεθεί και η ανεπαρκής στελέχωση των δημόσιων νοσοκομείων της χώρας σε συνδυασμό με τις πολλές ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή τις οποίες έχει επιτείνει η οικονομική κρίση που βιώνει η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τους Suresh et al (2015), η ικανοποίηση των εργαζομένων στο χώρο της υγείας θεωρείται καταλυτικής σημασίας για την ποιότητα και αποτελεσματικότητα της υγειονομικής περίθαλψης που παρέχεται στον πληθυσμό και την ικανοποίηση του τελευταίου από τις δομές υγείας.

Οι νοσηλευτές αποτελούν την πολυπληθέστερη ομάδα εργαζομένων στον τομέα της υγείας, οι οποίοι, μάλιστα, καλούνται να εργαστούν σε ένα-πολλές φορές- συναισθηματικά φορτισμένο περιβάλλον και να εξασφαλίσουν την ποιότητα της περίθαλψης. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, τα συναισθήματα που αναπτύσσει το νοσηλευτικό προσωπικό λόγω των επαγγελματικών υποχρεώσεών του και απέναντι στις υποχρεώσεις αυτές, αποφάσεις που συνδέονται εν πολλοίς με την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσουν στο εργασιακό τους περιβάλλον, μπορεί να έχει συνέπειες και στις αποφάσεις που θα λάβουν αναφορικά με την περίθαλψη των ασθενών (Smith et al, 2009). Στο πλαίσιο αυτό, τα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν πως όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού από την εργασία τους, τόσο αυξάνει η αποτελεσματικότητα αυτής, ενώ, την ίδια στιγμή, αναμένεται να συμβάλουν περαιτέρω στη βελτίωση της παρεχόμενης υγειονομικής περίθαλψης (Kleinman, 2004).

Αντιλαμβάνεται κανείς πως ο ρόλος της ηγεσίας στην εξασφάλιση της ικανοποίησης, επομένως και της αποδοτικότητας του νοσηλευτικού προσωπικού είναι κεντρικής σημασίας και για το λόγο αυτό τίθεται στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος κατά τα τελευταία χρόνια (Ζυγά, 2010). Αυτό σημαίνει πως οι σύγχρονες νοσηλευτικές μονάδες χρειάζονται ηγέτες, οι οποίοι δύνανται να αναγνωρίζουν τα κίνητρα που επηρεάζουν την συμπεριφορά του ανθρώπινου δυναμικού (Κανελλόπουλος, 2012). Απαιτείται, πλέον, η ύπαρξη μιας αποτελεσματικής ηγεσίας, η οποία να είναι ικανή να εξασφαλίζει τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα της εκάστοτε νοσοκομειακής μονάδας, παράλληλα με την επίτευξη των στόχων που έχει θέσει κάθε νοσοκομειακή μονάδα (Τούντας, 2008). Στο πλαίσιο αυτό, μάλιστα, αρκετές έρευνες καταδεικνύουν το μετασχηματιστικό στιλ ηγεσίας ως το καταλληλότερο, ώστε να επιτευχθεί η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τα δημόσια νοσοκομεία της χώρας και να δύναται το νοσηλευτικό προσωπικό (και οι επαγγελματίες υγείας, εν συνόλω) να επιτελέσουν το σύνθετο νοσηλευτικό τους έργο (Sullivan & Decker, 2009).

Σκοπός της παρούσας μελέτης, λοιπόν, είναι η διεύρυνση του στυλ ηγεσίας που ασκείται στο νοσηλευτικό προσωπικό και η πιθανή συσχέτισή του με την ικανοποίηση από την εργασία τους.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σχεδιασμός

Η παρούσα μελέτη ήταν συγχρονική.

Δείγμα και διαδικασία συλλογής δεδομένων

Το δείγμα αποτέλεσαν 168 νοσηλευτές όλων των κατηγοριών (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ) από το σύνολο των 468 συνολικά νοσηλευτών όλων των ειδικοτήτων που εργάζονται σε ένα δημόσιο νοσοκομείο.

Εργαλείο συλλογής δεδομένων

Το ερευνητικό εργαλείο της έρευνας αποτέλεσε το «Ερωτηματολόγιο Πλέγμα και Ηγεσία στη Νοσηλευτική: ιδανική και πραγματική συμπεριφορά» (Grid & Leadership in Nursing: ideal and actual behavior). Πρόκειται για ένα εργαλείο το οποίο αποτελείται από δύο επιμέρους εργαλεία, τα οποία αξιοποιούν τις θεωρίες του πλέγματος. Το ένα εργαλείο εξετάζει την ιδανική ηγετική συμπεριφορά των νοσηλευτών και για το λόγο αυτό, θα δοθεί στον προϊστάμενο νοσηλευτή κάθε μονάδας. Το δεύτερο εργαλείο μετρά και αξιολογεί τις πραγματικές απόψεις του νοσηλευτικού προσωπικού ως προς την ηγετική συμπεριφορά και για το λόγο αυτό θα διανεμηθεί στο υφιστάμενο νοσηλευτικό προσωπικό κάθε μονάδας. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 25 ερωτήσεις, με τέσσερις επιλογές απάντησης [εντελώς επιθυμητή (τέσσερα σημεία),επιθυμητή (τρία σημεία), ανεπιθύμητη (δύο σημεία) και εντελώς ανεπιθύμητη (ένα σημείο)]. Η κάθε απάντηση αντιστοιχεί και σε ένα διαφορετικό στιλ ηγεσίας. Ο δείκτης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου βρέθηκε a= 0.814

Για τη διερεύνηση του στιλ ηγεσίας χρησιμοποιήθηκε το πολυπαραγοντικό ερωτηματολόγιο ηγεσίας Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ, το οποίο αποτελείται από 45 ερωτήσεις. Μέσω του συγκεκριμένου ερευνητικού εργαλείου εκτιμώνται 12 διαστάσεις της ηγεσίας. Οι διαστάσεις που αφορούν την μετασχηματιστική ηγεσία είναι η εξιδανικευμένη επιρροή/χαρακτηριστικά, η εξιδανικευμένη επιρροή/συμπεριφορά, η εμψυχωτική παρακίνηση, η διανοητική διέγερση και το εξατομικευμένο ενδιαφέρον. Οι διαστάσεις που αφορούν στην συναλλακτική/ διεκπεραιωτική ηγεσία είναι η εξαρτημένη ανταμοιβή και η διοίκηση κατ`εξαίρεση (ενεργητική). Οι διαστάσεις που αφορούν στην παθητική/αποφευκτική ηγεσία είναι η διοίκηση κατ΄εξαίρεση (παθητική) και η ελευθεριάζουσα ηγεσία. Τέλος, οι διαστάσεις της έκβασης ηγεσίας είναι η μεγαλύτερη προσπάθεια, η αποτελεσματικότητα και η ικανοποίηση (Avolio & Bass, 2004). Ο δείκτης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου βρέθηκε a=0,917

Για την μέτρηση και την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού θα χρησιμοποιηθεί το ερωτηματολόγιο Job Satisfaction Survey (JSS), το οποίο περιλαμβάνει 36 ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι 9 αυτές διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης αφορούν τον μισθό, την προαγωγή, την εποπτεία/ προϊστάμενο, τα προνόμια/οφέλη, τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, τις συνθήκες λειτουργίας, τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας και την επικοινωνία. Ο δείκτης αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου βρέθηκε a= 0.705

Θέματα ηθικής και δεοντολογίας

Τα ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν ήταν ανώνυμα. Πριν τη διανομή των ερωτηματολογίων ζητήθηκε άδεια από το Επιστημονικό και Διοικητικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου. Τηρήθηκε πλήρης ανωνυμία και για αυτό το λόγο οι συμμετέχοντες δεν έγραψαν πουθενά το ονοματεπώνυμό τους ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο, το οποίο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για την αναγνώρισή τους.

Στατιστική Ανάλυση

Το πρώτο μέρος της στατιστικής ανάλυσης των δεδομένων περιλαμβάνει την απλή περιγραφική ανάλυση, υπολογίζοντας τις συχνότητες και τα ποσοστά που αντιστοιχούν στις ποιοτικές μεταβλητές και το μέσο όρο και την τυπική απόκλιση στις ποσοτικές μεταβλητές. Στη συνέχεια, ακολουθεί η επαγωγική στατιστική, όπου χρησιμοποιήθηκε t-test και one way ANOVA analysis για τη σύγκριση δύο ή περισσότερων των δύο μεταβλητών μεταξύ τους, αντίστοιχα. Για τις ανάγκες της ανάλυσης χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο της IBM SPSS έκδοση 27.0.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες (72,6%), ηλικίας 43,1±8,3 έτη, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (54,2%) με έτη υπηρεσίας 18,6±4,9.

Στο συγκεκριμένο νοσοκομείο φαίνεται πως ασκείται η συναλλακτική/διεκπεραιωτική ηγεσία (3,04±0,57), με μεγαλύτερη τάση να έχει η Διοίκηση κατ΄ Εξαίρεση (3,58±0,68) και μικρότερη η εξαρτημένη ανταμοιβή (2,46±0,80). Αναφορικά με τις διαστάσεις της μετασχηματιστικής ηγεσίας, προκύπτει πως αυτή ασκείται μέτρια προς αρκετά (2,35±0,76), ενώ επικρατεί κυρίως η εξιδανικευμένη επιρροή (2,64±0,92) και λιγότερο το εξατομικευμένο ενδιαφέρον (2,08±0,95). Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων νοσηλευτών/-τριών, στο συγκεκριμένο νοσοκομείο δεν ασκείται παρά ελάχιστα ή σε μέτριο βαθμό

η παθητική/αποφευκτική ηγεσία (1,37±0,88). Συγκεκριμένα, φαίνεται πως η διάσταση του στιλ αυτού ηγεσίας που αφορά στην διοίκηση κατ΄ εξαίρεση (παθητική) ασκείται μέτρια (1,55±0,94), ενώ σε ακόμα μικρότερο βαθμό ασκείται η διάσταση της παθητικής ηγεσίας που αφορά στη ελευθεριάζουσα ηγεσία (1,17±1,04). Η βαθμολογία στα στυλ ηγεσίας και των επιμέρους διαστάσεών της παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1.

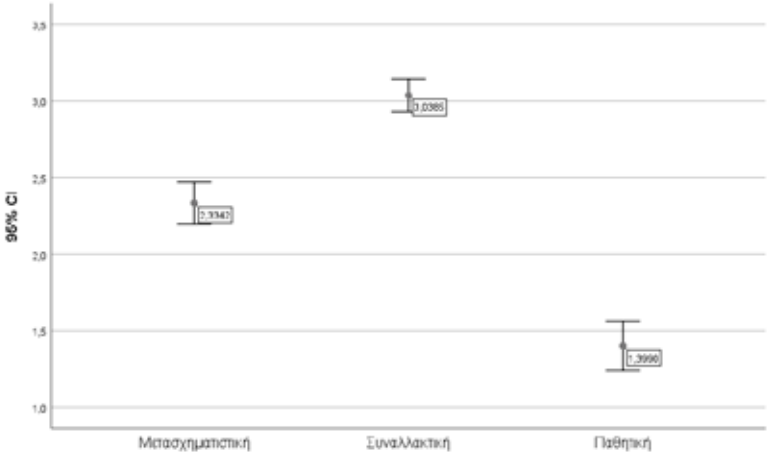
Αποτελέσματα των στυλ ηγεσίας και των διαστάσεών της

Στυλ Ηγεσίας	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος±ΤΑ
Μετασχηματιστική	**0,20**	**3,75**	**2,3514±0,76**
Εξιδανικευμένη_Επιρροή	0,00	4,00	2,6406±0,92
Εξιδανικευμένη_Συμπεριφορά	0,00	3,75	2,3631±0,67
Εμψυχωτική_Παρακίνηση	0,00	4,00	2,4429±0,89
Διανοητική_Διέγερση	0,00	4,00	2,3397±0,83
Εξατομικευμένο_Ενδιαφέρον	0,00	4,00	2,0854±0,95
Συναλλακτική	**1,00**	**4,13**	**3,0405±0,8**
Εξαρτημένη_Ανταμοιβή	0,00	4,25	2,4652±0,68
Διοίκηση_Κατέξαίρεση	1,00	5,00	3,5833±0,57
Παθητική	0,00	3,50	1,3684±0,88
Κατεξαίρεση_Παθητική	0,00	4,00	1,5465±0,94
Ελευθεριάζουσα_Ηγεσία	0,00	4,25	1,1682±1,03

Μεταξύ των τριών στιλ ηγεσίας βρέθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά (F (2,242)=57,6, p<0,001, n2 p= 0,32). Η άσκηση της μετασχηματιστική ηγεσίας είναι σημαντικά μικρότερη από την άσκηση της συναλλακτικής/ διεκπεραιωτικής ηγεσίας (μέση διαφορά= -0,704, p=0,000) και σημαντικά μεγαλύτερη από την άσκηση της παθητικής/ αποφευτικής ηγεσίας (μέση διαφορά= 0,935, p=0,000). Αντίστοιχα, η άσκηση της συναλλακτικής/διεκπεραιωτικής ηγεσίας είναι σημαντικά μεγαλύτερη τόσο από την άσκηση της μετασχηματιστικής ηγεσίας (μέση διαφορά= 0,704, p=0,000) όσο και από την άσκηση της παθητικής/ αποφευκτικής ηγεσίας (μέση διαφορά= 1,640, p=0,000). Το γράφημα 1 απεικονίζει τα σφάλματα των τριών συνθηκών της ανεξάρτητης μεταβλητής ηγεσία.

Γράφημα 1.

Διάγραμμα σφαλμάτων για τις 3 συνθήκες της ανεξάρτητης μεταβλητής Ηγεσία



Στο νοσηλευτικό προσωπικό βρέθηκε ότι ασκείται αρκετά ικανοποιητική ηγεσία (2,71±1,08). Οι νοσηλευτές είναι ικανοποιημένοι σε μέτριο ως αρκετό βαθμό από την ηγεσία του νοσοκομείου και τον τρόπο που ασκείται αυτή (2,82±1,62), ενώ σε μέτριο ως αρκετό βαθμό θεωρούν πως ο ηγέτης του νοσοκομείου είναι αποτελεσματικός στον τρόπο άσκησης της ηγεσίας (2,77±0,92). Ακόμη, το νοσηλευτικό προσωπικό που συμμετείχε στην έρευνα αισθάνεται πως παρακινείται από τον ηγέτη σε μέτριο ή αρκετό βαθμό να καταβάλλει μεγαλύτερη προσπάθεια στην άσκηση του νοσηλευτικού έργου (2,56±1,11).

Το νοσηλευτικό προσωπικό βρέθηκε να είναι κυρίως ικανοποιημένο από τους συναδέλφους τους (4,14±0,82), από τις συνθήκες λειτουργίας του νοσοκομείου (4,13±0,89), από τη φύση της εργασίας τους (4,12±0,83) και από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (4,01±1,03). Αντίθετα, φαίνεται να είναι λιγότερο ικανοποιημένο από την εποπτεία που τους ασκεί ο προϊστάμενός τους (3,62±0,60), από τα προνόμια/οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από την εργασία τους (3,44±1,46), από την επικοινωνία που αναπτύσσεται στο χώρο της εργασίας τους (3,43±0,85) και από το μισθό με τον οποίο αμείβονται (3,39±0,77). Τα αποτελέσματα των διαστάσεων της επαγγελματικής ικανοποίησης παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2.

Περιγραφικά αποτελέσματα για τις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης

Διάσταση	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος±ΤΑ
Μισθός	1,25	5,25	3,3939±0,77
Προαγωγή	1,00	5,25	2,9824±0,8
Εποπτεία Προϊστάμενος	1,75	5,00	3,6186±0,6
Προνόμια Οφέλη	1,25	19,50	3,4437±1,46
Ενδεχόμενες Ανταμοιβές	1,00	11,00	4,0077±1,03
Συνθήκες Λειτουργίας	1,50	6,00	4,1258±0,89
Συνάδελφοι	1,50	5,75	4,1420±0,82
Φύση εργασίας	1,25	7,00	4,1242±0,83
Επικοινωνία	1,25	5,50	3,4348±0,85

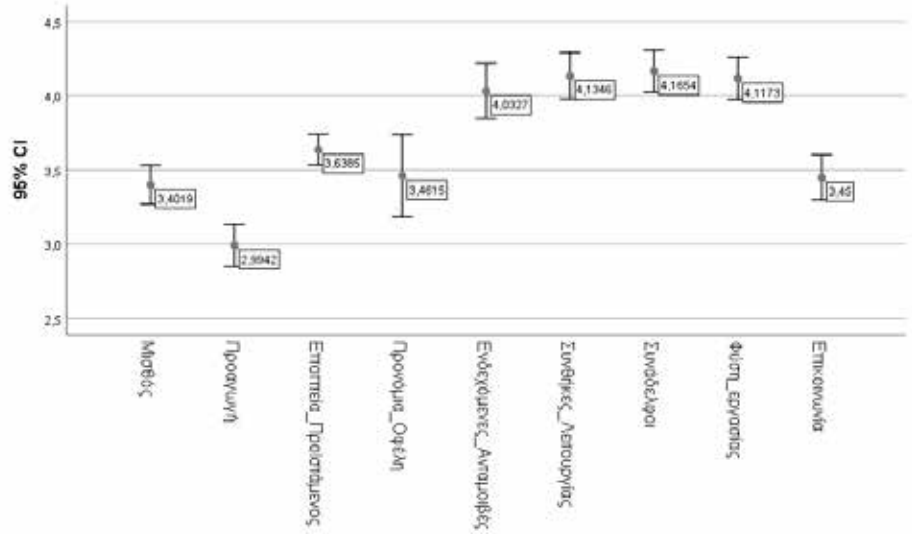
Μεταξύ των 9 διαστάσεων της εργασιακής ικανοποίησης βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά (F (8,1032)=30,706,p<0,001, n2 p= 0,192). Επίσης, βρέθηκε ότι το νοσηλευτικό προσωπικό είναι περισσότερο ικανοποιημένο από το μισθό σε σχέση με τις δυνατότητες προαγωγής (μέση διαφορά= 0,408, p<0,001) και λιγότερο ικανοποιημένο από το μισθό σε σχέση με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (μέση διαφορά= -0,631, p=0,000), τις συνθήκες λειτουργίας (μέση διαφορά= -0,733, p=0,000), τους συναδέλφους (μέση διαφορά= -0,763, p<0,001) και τη φύση της εργασίας (μέση διαφορά= -0,715, p<0,001).

Το νοσηλευτικό προσωπικό βρέθηκε να είναι λιγότερο ικανοποιημένο από τις δυνατότητες και ευκαιρίες προαγωγής σε σχέση με την εποπτεία που ασκεί ο προϊστάμενος (μέση διαφορά= -0,644, p<0,001), τα προνόμια/οφέλη που δύνανται να αποκομίσουν (μέση διαφορά= -0,467, p=0,043), τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (μέση διαφορά= -1,038, p<0,001), τις συνθήκες λειτουργίας (μέση διαφορά= -1,140, p=0,000), τους συναδέλφους (μέση διαφορά= -1,171, p=0,000), τη φύση της εργασίας (μέση διαφορά= -1,123, p<0,001) και την επικοινωνία (μέση διαφορά= -0,456, p<0,001).

Οι συμμετέχοντες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εποπτεία που ασκεί ο προϊστάμενος σε σχέση με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (μέση διαφορά= -0,394, p=0,002), τις συνθήκες λειτουργίας του νοσοκομείου (μέση διαφορά= -0,496, p<0,001), τους συναδέλφους (μέση διαφορά= -0,527, p<0,001) και τη φύση της εργασίας (μέση διαφορά= -0,479, p<0,001).

Αντίστοιχη συσχέτιση παρατηρείται και όσον αφορά στη διάσταση της ηγεσία που αφορά στα προνόμια/οφέλη. Και αυτό γιατί, πέραν όσων έχουν ήδη αναφερθεί, φαίνεται πως το νοσηλευτικό προσωπικό που συμμετείχε στην έρευνα είναι λιγότερο ικανοποιημένο από τα προνόμια/οφέλη σε σχέση με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (μέση διαφορά= -0,671, p=0,032), τις συνθήκες λειτουργίας (μέση διαφορά= -0,673, p<0,001), τους συναδέλφους (μέση διαφορά= -0,704, p<0,001), καθώς και σε σχέση με τη φύση της εργασίας (μέση διαφορά= -0,656, p=0,002). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο γράφημα 2.

Γράφημα 2.
Διάγραμμα σφαλμάτων για τις 9 συνθήκες της ανεξάρτητης μεταβλητής Εργασιακή Ικανοποίηση



Η μετασχηματιστική ηγεσία συσχετίζεται θετικά με τον μισθό (r=0,168, p=0,048) και αρνητικά με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (r= -0,173, p=0,045), και με την επικοινωνία (r= -0,178, p=0,039). Η συναλλακτική/διεκπεραιωτική ηγεσία συσχετίζεται θετικά με την εποπτεία/προϊστάμενο (r=0,204, p=0,017), με τους συναδέλφους (r=0,219, p=0,009) και με τη φύση εργασίας (r=0,289, p=0,001). Αντίθετα, η συναλλακτική/ διεκπεραιωτική ηγεσία συσχετίζεται αρνητικά με την επικοινωνία (r= -0,180, p=0,032). Η παθητική/αποφευκτική ηγεσία συσχετίζεται θετικά με την προαγωγή (r=0,284, p=0,001), με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές (r=0,174, p=0,035) και με την επικοινωνία (r=0,239, p=0,004). Οι συσχετίσεις παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3.
Αποτελέσματα συσχέτισης μεταξύ στιλ ηγεσίας και εργασιακής ικανοποίησης

		Μετασχηματιστική	Συναλλακτική	Παθητική
Μισθός	**Pearson r**	0,168	0,085	0,061
	Sig.	0,048	0,309	0,463
Προαγωγή	**Pearson r**	-0,124	-0,161	0,284
	Sig.	0,155	0,059	0,001
Εποπτεία	**Pearson r**	0,014	0,204	0,014
	Sig.	0,285	0,017	0,269
Προνόμια/Οφέλη	**Pearson r**	0,028	0,064	-0,002
	Sig.	0,744	0,453	0,977

Ενδεχόμενες ανταμοιβές	**Pearson r**	-0,173	-0,078	0,174
	Sig.	0,045	0,355	0,035
Συνθήκες λειτουργίας	**Pearson r**	-0,067	0,110	0,034
	Sig.	0,445	0,199	0,688
Συνάδελφοι	**Pearson r**	0,029	0,219	-0,019
	Sig.	0,742	0,009	0,819
Φύση εργασίας	**Pearson r**	0,027	0,289	-0,087
	Sig.	0,752	0,001	0,300
Επικοινωνία	**Pearson r**	-0,178	-0,180	0,239
	Sig.	0,039	0,032	0,004

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σκοπός της εργασίας αυτής ήταν να διερευνηθεί το στυλ ηγεσίας που ασκείται στο νοσηλευτικό προσωπικό που στελεχώνει δημόσιο νοσοκομείο της Ελλάδας και στη συνέχεια να διερευνηθεί μια πιθανή συσχέτιση μεταξύ του στυλ αυτού ηγεσίας και της επαγγελματικής ικανοποίησης των νοσηλευτών. Αναφορικά με το είδος ηγεσίας που ασκείται στο νοσηλευτικό προσωπικό προέκυψε πως ασκείται κατά κύριο λόγο μια ηγεσία που προσιδιάζει περισσότερο στο είδος της συναλλακτικής/διεκπεραιωτικής ηγεσίας, καθώς στο είδος αυτό σημειώθηκε και ο μεγαλύτερος βαθμός συμφωνίας των συμμετεχόντων. Πρόκειται για εκείνο το είδος της ηγεσίας στο οποίο η έμφαση δίνεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ του ηγέτη και των υφιστάμενών του, καθώς οι τελευταίοι ακολουθούν τις επιθυμίες του ηγέτη, γεγονός που συνοδεύεται από κάποιου είδους ανταμοιβή, χωρίς όμως να επιδιώκεται η αλλαγή της υφιστάμενης κατάστασης που χαρακτηρίζεται τον εκάστοτε οργανισμό στον οποίο ασκείται η ηγεσία αυτή (Μπουραντάς, 2015).

Έτσι, στο συγκεκριμένο νοσοκομείο ασκείται τόσο η διοίκηση κατ΄ εξαίρεση, όσο και η εξαρτημένη ανταμοιβή. Αυτό σημαίνει πως ο ηγέτης στο πλαίσιο της συναλλακτικής ηγεσίας που ασκεί καταφέρνει σε σημαντικό βαθμό να αξιοποιήσει τη θετική ανταμοιβή των εργαζομένων που καταφέρνουν να ολοκληρώσουν το έργο που έχουν αναλάβει, συμβάλλοντας στην ικανοποίηση του κοινού στόχου. Την ίδια στιγμή, προκύπτει πως στο πλαίσιο της συναλλακτικής αυτής ηγεσίας που ασκείται στο συγκεκριμένο νοσοκομείο, δίνεται η δυνατότητα στον ηγέτη να προβαίνει στην αξιολόγηση των υφιστάμενών και να κρίνει αν οι τελευταίοι τηρούν τους κανόνες. Αντίθετα, φαίνεται πως η μετασχηματιστική ηγεσία, με τις μορφές της εξιδανικευμένης επιρροής, της εμψυχωτικής παρακίνησης, της εξιδανικευμένης επιρροής/συμπεριφοράς, της διανοητικής διέγερσης και του εξατομικευμένου ενδιαφέροντος, ασκείται σε μικρότερο βαθμό από αυτόν στον οποίο ασκείται η συναλλακτική ηγεσία. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, πρόκειται για εκείνο το είδος της ηγεσίας στο οποίο η έμφαση δίνεται στις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ του ηγέτη και των υφιστάμενών του, ώστε μέσω της ανάπτυξης σχέσης εμπιστοσύνης και αμοιβαιότητας να παρακινηθούν οι τελευταίοι να επιτύχουν υψηλότερες αποδόσεις, οι οποίες εκφράζουν περισσότερα τα προσωπικά οράματα και τις προσωπικές αξίες του ηγέτη (Burns, 2011).

Στο συγκεκριμένο νοσοκομείο προκύπτει πως ο ηγέτης σε μικρότερο βαθμό εμπνέει τους υφιστάμενούς του να αποκτήσουν τα ίδια ιδανικά και τις ίδιες αξίες με τον ίδιο ώστε επιτύχουν τον κοινό στόχο. Αντίστοιχα, προκύπτει πως στο συγκεκριμένο νοσοκομείο σε μικρότερο βαθμό ο ηγέτης καταφέρνει να ενισχύσει την προσπάθεια των υφιστάμενών του δημιουργώντας τους την πεποίθηση ότι μπορούν να επιτύχουν τον κοινό στόχο, ενώ την ίδια στιγμή σε μικρότερο βαθμό ο ηγέτης προβαίνει στην δημιουργία νέων τρόπων επίτευξης των στόχων που έχουν τεθεί ώστε στην συνέχεια να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που τυχόν ανακύπτουν. Ακόμα, προκύπτει πως στο συγκεκριμένο νοσοκομείο ο ηγέτης σε μικρότερο βαθμό ασχολείται με τον κάθε υφιστάμενο χωριστά, ώστε να αξιολογήσει τις ικανό-

τητες και τις ανάγκες του και τελικά να του δώσει τις αρμοδιότητες που αντιστοιχούν στις ικανότητες αυτές.

Προγενέστερες έρευνες έχουν δείξει πως το είδος ηγεσίας που ασκείται στα νοσηλευτικά ιδρύματα είναι αυτό της μετασχηματιστικής ηγεσίας κι όχι αυτό της συναλλακτικής, όπως βρέθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα. Για παράδειγμα, στην έρευνα των Richard et al (2012) φάνηκε πως το νοσηλευτικό προσωπικό αντιλαμβάνεται και αξιολογεί το στυλ ηγεσίας που του ασκείται ως μετασχηματιστικό. Αντίστοιχα, η έρευνα της Κωνσταντίνου (2014) έδειξε πως το νοσηλευτικό προσωπικό του οποίου τη γνώμη ερεύνησε αξιολογεί το στυλ ηγεσίας που του ασκείται ως μετασχηματιστικό, ενώ αντίστοιχα στην έρευνα της Κανελλοπούλου (2019) βρέθηκε ότι ασκείται συναλλακτική ηγεσία με στοιχεία συναλλακτικής/αποφευκτικής ηγεσίας.

Στην παρούσα μελέτη, επίσης, βρέθηκε συσχέτιση ανάμεσα στο στυλ ηγεσίας και την ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού. Συγκεκριμένα, φαίνεται πως η συναλλακτική/διεκπεραιωτική ηγεσία που ασκείται κατά βάση στο συγκεκριμένο νοσοκομείο, σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού από την εποπτεία/προϊστάμενο και τη φύση της εργασίας, ενώ το ίδιο στυλ ηγεσίας συσχετίζεται αρνητικά με την επικοινωνία που αναπτύσσεται εντός του χώρου εργασίας, ένα εύρημα το οποίο επιβεβαιώνεται και από την έρευνα της Κανελλοπούλου (2019).

Αντίστοιχα, προκύπτει πως η μετασχηματιστική ηγεσία, η οποία ασκείται σε μικρότερο βαθμό στο συγκεκριμένο νοσοκομείο, συσχετίζεται θετικά με τον μισθό με τον οποίο αμείβεται το νοσηλευτικό προσωπικό, ενώ συσχετίζεται αρνητικά με τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και με την επικοινωνία. Η έρευνα της Κανελλοπούλου (2019), αντίθετα, έδειξε πως υπάρχει μια θετική συσχέτιση μεταξύ της μετασχηματιστικής ηγεσίας και της εποπτείας, της συνεργασίας με τους συναδέλφους, τη φύση της εργασίας και της επικοινωνίας που αναπτύσσεται εντός του νοσοκομείου, στοιχεία τα οποία στην παρούσα έρευνα φάνηκε ότι συσχετίζονται θετικά με την συναλλακτική ηγεσία.

Η παρούσα έρευνα έδειξε πως η παθητική ηγεσία, η οποία δεν ασκείται παρά ελάχιστα στο συγκεκριμένο νοσοκομείο, σχετίζεται θετικά με τις δυνατότητες προαγωγής και τις ενδεχόμενες ανταμοιβές, καθώς και με την επικοινωνία που αναπτύσσεται εντός του χώρου εργασίας του συγκεκριμένου νοσοκομείου, ένα εύρημα το οποίο επιβεβαιώνεται και από την έρευνα της Κανελλοπούλου (2019).

Περιορισμοί της μελέτης

Η συγκεκριμένη έρευνα υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς που δεν επιτρέπουν την γενίκευση των αποτελεσμάτων. Ο πρώτος βασικός περιορισμός αφορά στο δείγμα της έρευνας, το οποίο αποτέλεσαν νοσηλευτές που στελεχώνουν ένα δημόσιο νοσοκομείο. Το γεγονός αυτό σημαίνει πως οι απόψεις που καταγράφτηκαν και παρουσιάστηκαν στην εργασία αυτή αντανακλούν μόνο την κατάσταση που επικρατεί στο συγκεκριμένο νοσοκομείο και ως εκ τούτου δεν είναι δυνατή η γενίκευση των αποτελεσμάτων.

Περιορισμό θέτει και τα ίδια τα ερευνητικά εργαλεία τα οποία αξιοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Πρόκειται για αυτοσυμπληρούμενα ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου, γεγονός που σημαίνει πως ενδεχομένως να μην μπορούν να αποτυπώσουν πλήρως και σε βάθος τις απαντήσεις των συμμετεχόντων και τις απόψεις τους σχετικά με το στυλ ηγεσίας που επικρατεί στο νοσοκομείο το οποίο στελεχώνουν καθώς και με το βαθμό στον οποίο είναι πραγματικά ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι νοσηλευτές στο υπό μελέτη νοσοκομείο είναι γενικά ικανοποιημένοι από την ηγεσία που ασκείται. Πρόκειται για μια ηγεσία, η οποία προσιδιάζει περισσότερο στην συναλλακτική ηγεσία με ορισμένα στοιχεία της μετασχηματιστικής ηγεσίας. Αντίθετα, στο συγκεκριμένο νοσοκομείο δε φαίνεται να ασκείται παρά σε ελάχιστο βαθμό η παθητική/αποφευκτική ηγεσία. Ικανοποίηση προέκυψε, ακόμα, και από το ρόλο και το έργο του ηγέτη, καθώς και από την φύση της εργασίας και από τις σχέσεις με τους συναδέλφους.

Από την άλλη μεριά, όμως, φάνηκε πως το νοσηλευτικό προσωπικό που στελεχώνει το συγκεκριμένο νοσοκομείο δεν είναι ικανοποιημένο από την εποπτεία που ασκείται από τον προϊστάμενό τους, από τα προνόμια και τα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από την εργασία τους, καθώς και από την επικοινωνία που αναπτύσσεται εντός του χώρου εργασίας τους. Μικρός βαθμός ικανοποίησης του νοσηλευτικού προσωπικού προκύπτει και αναφορικά με το μισθό που λαμβάνουν. Ακόμα μικρότερος βαθμός ικανοποίησης των νοσηλευτών προκύπτει και αναφορικά με τις δυνατότητες προαγωγής που θεωρεί πως έχει το νοσηλευτικό προσωπικό.

Τα παραπάνω ευρήματα προκαλούν προβληματισμό δεδομένου ότι πρόκειται για παράγοντες που δύνανται να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων και συνακόλουθα την καλή λειτουργία του νοσοκομείου και την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρει. Με άλλα λόγια, φαίνεται πως υπάρχει η ανάγκη για μια αλλαγή στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του συγκεκριμένου νοσοκομείου σε συνδυασμό με τον προσανατολισμό της ηγεσίας περισσότερο προς την κινητοποίηση και ενθάρρυνση των εργαζομένων, ώστε να συναισθανθούν το κοινό όραμα και να εντείνουν την προσπάθειά τους για βελτίωση του έργου τους. Προκύπτει η ανάγκη να δοθούν τα απαραίτητα κίνητρα στους εργαζομένους στον τομέα υγείας, συμπεριλαμβανομένων και των ανταμοιβών τους, ώστε να επέλθει αυτή η αλλαγή στο βαθμό ικανοποίησής τους και ως εκ τούτου στην λειτουργία του συγκεκριμένου νοσοκομείου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Διεθνής βιβλιογραφία

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set (3rd ed.). Redwood City, CA: Mindgarden.

Bush, T. (2011). Theories of educational leadership and management (4th edition). London: Sage Publications.

Kleinman, C. (2004). The relationship between managerial leadership behaviors and staff nurse retention. Hospital Topics: Research and Perspectives on Healthcare, 82(4): 2–9.

Richard David C.S., Robinson P., Celano, P. & Hallaron, J. (2012). International Journal of Nursing Studies, 49, pp. 1103–1111.

Smith, B. K., Profetto-McGrath J. & Cummings G. (2009). Emotional intelligence and nursing: An integrative literature review. International journal of nursing studies, 46, 1624–1636.

Sullivan, E.J. & Decker, P.J. (2009). Effective Leadership and Management in Nursing.7th edn. Pearson Education, Upper Saddle River, New Jersey.

Suresh S., Kodikal R. &Kar S. (2015). Measuring job satisfaction and impact of demographic characteristics among Doctors of Teaching Hospitals. International Multispecialty Journal of Health, 1 (9).

Ελληνική βιβλιογραφία

Ζυγά, Σ. (2010). Εισαγωγή στη Νοσηλευτική Επιστήμη. ΒΗΤΑ Ιατρικές Εκδόσεις ΜΕΠΕ, Αθήνα.

Κανελλόπουλος Δ. (2012). Θεωρίες παρακίνησης του ιατρικού προσωπικού στα νοσοκομεία. Το βήμα του Ασκληπειού, 11(2), 182-189.

Κανελλοπούλου, Ε. (2019). Ο ρόλος της ηγεσίας στην επαγγελματική ικανοποίηση του νοσηλευτικού προσωπικού. Διπλωματική Εργασία. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Κωνσταντίνου, Χ. (2014). Διερεύνηση συσχέτισης μεταξύ του ύφους ηγεσίας των προϊσταμένων Νοσηλευτών και της επαγγελματικής ικανοποίησης του υφιστάμενου νοσηλευτικού προσωπικού στο Νοσοκομείο της Καλαμάτας. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Μπουραντάς, Δ. (2015). Οι μεγάλοι φιλόσοφοι και το προσωπικό management. Αθήνα: Πατάκης.

Σαρίδη Μ., Καρρά Α. & Σουλιώτης Κ. (2016). Εργασιακό stress και επαγγελματίες υγείας σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 33(1), 73-83.

Τούντας Γ. (2008). Υπηρεσίες Υγείας. Αθήνα: εκδ. Οδυσσέας/Νέα Υγεία.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΑΡΘΡΟ

Investigating the effect of leadership style on nursing staff job satisfaction; A cross-sectional study

Pantelis Stergiannis[1], Panagiotis Theodorou[2], Dimitra Sotirakopoulou[3], Georgios Intas[4]
1. Assistant Professor, NKUA, Department of Nursing
2. Member of the Scientific Advisory Board, National Institute of Health, Hellenic Open University
3. Nurse, Agios Andreas General Hospital, Patras
4. Nurse, Agios Panteleimon General Hospital – G.H.W.A. Agia Varvara

ABSTRACT

Introduction: The concept of leadership of an organization seems to be related to the efficiency of this organization, as well as to the satisfaction that employees enjoy from the conditions and nature of their work. The style of transformational leadership has been characterized as the most appropriate, in order to achieve the development of human resources that staff the health structures and to perform their work more effectively.

Aim: Aim of this study was to expand the leadership style of nursing staff and its possible correlation with job satisfaction.

Methodology: This was a cross-sectional study. The data collection was done using The Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ leadership questionnaire and the Job Satisfaction Survey questionnaire.

Results: The results showed that in this hospital there is mainly a leadership of transactional / processing style (3.04±0.57) with very few elements of transformational leadership (2.35±0.76), which seems to satisfy in general the nursing staff (2.71±1.08). This leadership seems to be positively associated with the supervisor / boss (r=0.20, p=0.017), with colleagues (r = 0.219, p=0.009) and with the nature of work (r=0.289, p=0.001), while on the contrary it seems to be negatively correlated with communication (r=-0,180, p=0,032). Furthermore, it appears that the nursing staff is mediocre or quite satisfied with the possible rewards (4.01±1.03), with the operating conditions (4.13±0.89), with the colleagues (4.14±0, 82), by the nature of the work (4.12±0.83).

Conclusions: In conclusion, in this hospital it seems that a leadership is exercised that is more specific to the type of transactional leadership and is evaluated as a whole as satisfactory, while the way in which the leader performs his role and exercises this leadership is considered quite satisfactory.

Keywords: leadership, job satisfaction, nursing staff, hospital

Corresponding author:
Intas Georgios
Email: intasgeo@yahoo.gr

Citation: Stergiannis P., Theodorou P., Sotirakopoulou D., Intas G.. Investigating the effect of leadership style on nursing staff job satisfaction; A cross-sectional study. Hellenic Journal of Nursing Science 18(3): 7-16, https://doi.org./10.24283/hjns.202532