



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ»**

«Μελέτη Καταγραφής της Οργανωτικής Κουλτούρας και του Βαθμού Ασάφειας και Σύγκρουσης Ρόλων των νοσηλευτών των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας Κύπρου»

Μαρία Προδρόμου

Δρ. Ανδρέας Παυλάκης
Λέκτορας Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου

ΣΚΟΠΟΣ

Η μέτρηση της οργανωτικής κουλτούρας που διέπει τις Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας Κύπρου καθώς και ο προσδιορισμός του βαθμού ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων που επικρατεί μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού που εργάζονται σε αυτές

Οργανωτική Κουλτούρα

Οργανωτική κουλτούρα είναι «ένα δομημένο σύνολο από βασικές παραδοχές που έχουν εφευρεθεί, ανακαλυφθεί ή αναπτυχθεί από μια ομάδα του οργανισμού στην προσπάθεια της να αντιμετωπίσει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής ή εσωτερικής ολοκλήρωσης. Οι παραδοχές αυτές έχουν αποδώσει ικανοποιητικά στο παρελθόν ώστε να θεωρούνται ότι ισχύουν και επομένως ότι μπορούν να διδαχθούν στα νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος αντίληψης, σκέψης και αίσθησης ως προς τα συγκεκριμένα προβλήματα»

- **Πηγή: Schein, E.H (2004).Organizational culture and leadership (3rd ed.) San Francisco, CA Josse -Bass.**

Ασάφεια Ρόλου (role ambiguity)

Ασάφεια ρόλων συμβαίνει όταν ένα άτομο δεν διαθέτει τις απαραίτητες πληροφορίες ως προς:

- Προσδοκίες που σχετίζονται με ένα ρόλο
- Τις μεθόδους κάλυψης των προσδοκώμενων ρόλων
- Τις συνέπειες της απόδοσης ρόλων

Πηγή: Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA
.Organizational stress: Studies in role conflict and the role ambiguity.
New York :Wiley 1964

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

- ✓ **Είδος Έρευνας:** Ποσοτική μέθοδος, διερευνητικού περιγραφικού τύπου
- ✓ **Χρόνος Διεξαγωγής:** Ιανουάριος- Φεβρουάριος 2011
- ✓ **Πληθυσμός (N): 350** Νοσηλευτές Ψυχικής Υγείας
- ✓ **Δείγμα (n): 69%, 241** Νοσηλευτές Ψυχικής Υγείας
- ✓ **Ερευνητικό Εργαλείο:** Προεπιλεγμένος Τύπος Ερωτηματολογίου
 - ✓ ΑΣΑΦΕΙΑ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ (**Rizzo et al**)
 - ✓ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ: (**O' Reilly and Chatman**)
 - ✓ ΣΗΜΑΣΙΑ – ΠΑΡΟΥΣΙΑ-ΙΚΑΝΟΠΟΗΣΗ

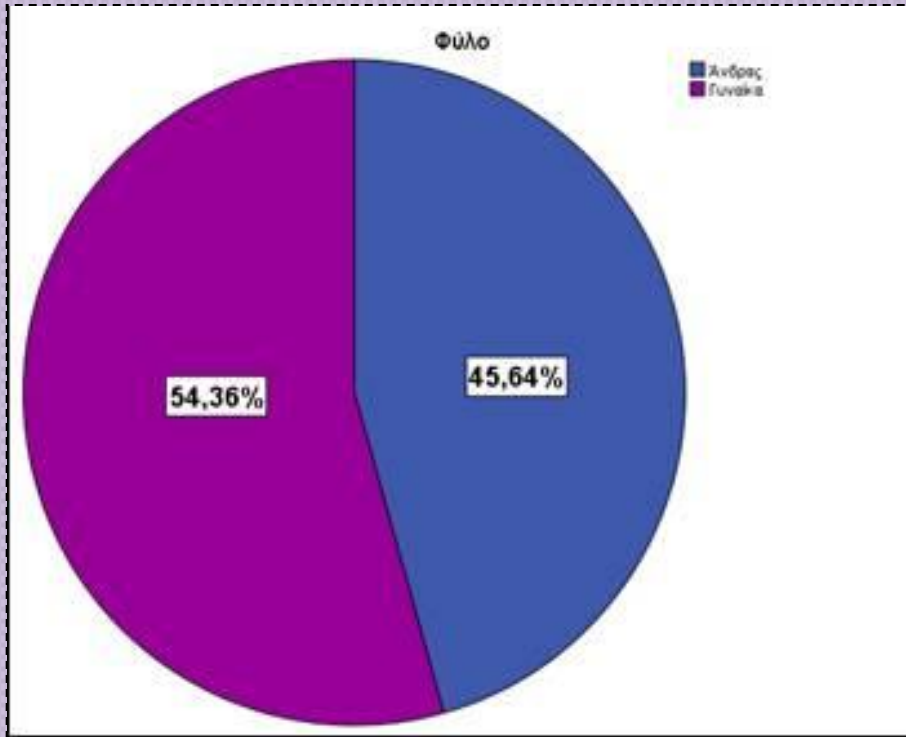
ΓΡΑΜΜΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

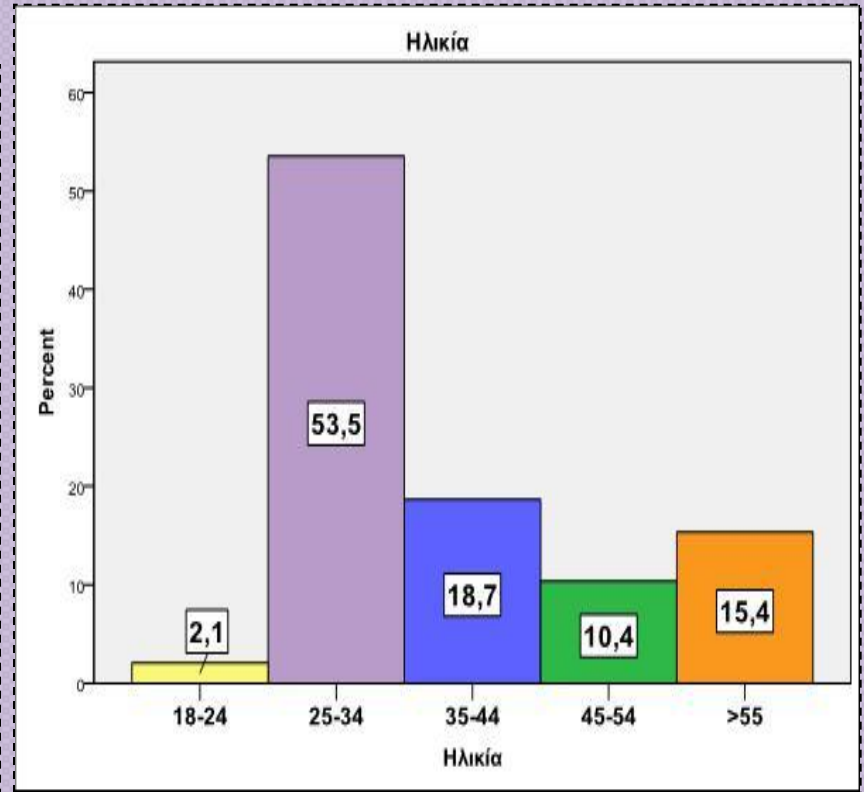
(Cronbach's alpha)

ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΕΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	Σύνολο Ερωτήσεων Υποκλίμακας	Cronbach's Alpha
Ασάφεια Ρόλων	6	0,812
Σύγκρουση Ρόλων	8	0,823
Σημασία και Παρουσία Χαρακτηριστικών της Οργανωτικής Κουλτούρας		
Υποστηρικτικότητα	8	0,762
Καινοτομία	8	0,734
Ανταγωνιστικότητα	8	0,780
Προσανατολισμός στην Απόδοση	8	0,780
Σταθερότητα	8	0,747
Έμφαση στην Ανταμοιβή	8	0,811
Κοινωνική Υπευθυνότητα	8	0,666
Ικανοποίηση	6	0,849
Σύνολο Ερωτηματολογίου	77	0,937

Φύλο

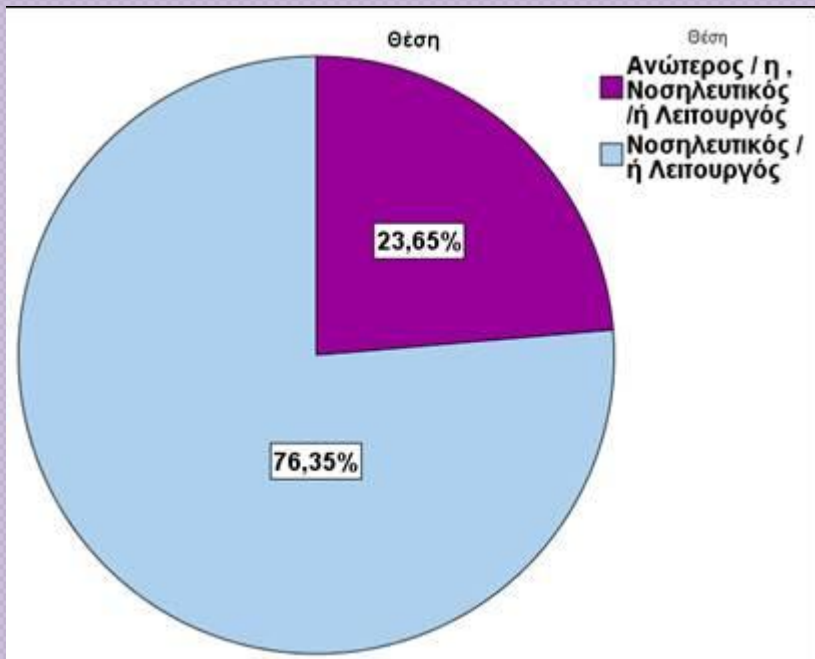


Ηλικία

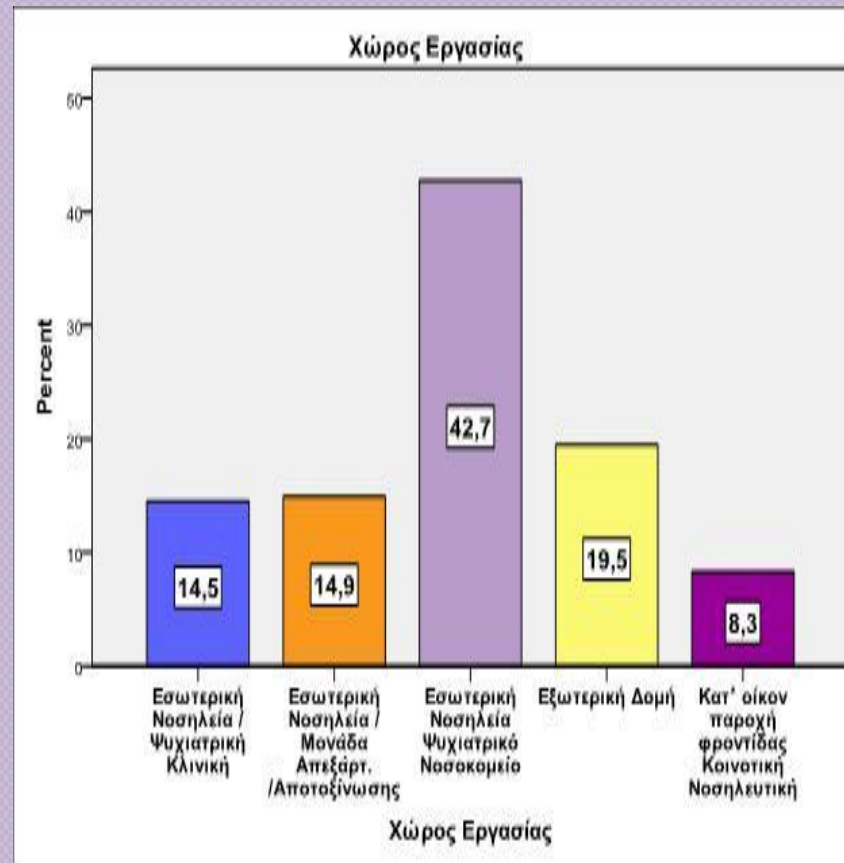


ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ

Θέση



Χώρος Εργασίας



ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ (συνέχεια)

ΣΗΜΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΑΝΑ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ

ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΕΣ	ΣΗΜΑΣΙΑ	ΠΑΡΟΥΣΙΑ	Paired T-TEST	
	Μέσος Όρος ± Τυπική Απόκλιση	Μέσος Όρος ± Τυπική Απόκλιση	Διαφορά Μέσων Όρων ± Τυπική Απόκλιση	p-value
Υποστηρικτικότητα	4,287 ± ,556	4,035 ± ,574	,252 ± ,535	,000
Καινοτομία	4,222 ± ,623	4,147 ± ,550	,075 ± ,574	,045
Ανταγωνιστικότητα	3,948 ± ,584	3,331 ± ,779	,617 ± ,641	,000
Προσανατολισμός στην Απόδοση	3,984 ± ,581	3,638 ± ,700	,346 ± ,564	,000
Σταθερότητα	4,071 ± ,556	3,990 ± ,586	,081 ± ,462	,007
Έμφαση στην ανταμοιβή	3,599 ± ,689	3,523 ± ,717	,076 ± ,534	,029
Κοινωνική Υπευθυνότητα	4,013 ± ,560	3,656 ± ,579	,358 ± ,536	,000

Συσχέτιση (Pearson's r)

Συσχετίσεις Ασάφειας και Σύγκρουσης Ρόλων μεταξύ τους και με την Υποκλίμακα Ικανοποίηση

Ασαφεια Ρόλων	Συντελεστής Συσχέτισης Pearson R	p-value
Σύγκρουση Ρόλων	-0,569	0,000
Ικανοποίηση	0,521	0,000

Σύγκρουση Ρόλων	Συντελεστής Συσχέτισης Pearson R	p-value
Ασάφεια Ρόλων	-0,569	0,000
Ικανοποίηση	-0,474	0,000

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (T-TEST)

□ Φύλο

- Παρουσία Σταθερότητας (**p-value=0,05**)
- Σημασία Κοινωνική Υπευθυνότητα (**p-value=0,05**)

Υποκλίμακα	Φύλο	Συχνότητα	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Σταθερότητα-Παρουσία	Άνδρας	110	3,91	,592
	Γυναίκα	131	4,06	,574
Κοινωνική Υπευθυνότητα-Σημασία	Άνδρας	110	3,94	,603
	Γυναίκα	131	4,08	,513

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (T-TEST)

□ Θέση

□ Ασάφεια Ρόλων ($p\text{-value}=0,017$)

	Θέση	ΠΛΗΘΟΣ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
Ασάφεια Ρόλων	Ανώτερος / η , Νοσηλευτικός /ή Λειτουργός	57	4,0906	,57998
	Νοσηλευτικός / ή Λειτουργός	184	3,8596	,65291

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (ΑΝΟΝΑ)

Χώρος Εργασίας

□ Παρουσία της «Σταθερότητας»

□ ANOVA P-value=0,012

□ Εσωτερική Νοσ./Ψυχ. Νοσοκομείο Vs Εξωτερική Δομή (Tukey's p-value=0,009)

• Παρουσία Κουλτούρας «Καινοτομία»

□ ANOVA P-value=0,012

□ Εσωτερική Νοσ./Ψυχ. Νοσοκομείο Vs Εξωτερική Δομή (Tukey's p-value=0,001)

Υποκλίμακα Καινοτομία και Χώρος Εργασίας

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (ΑΝΟΝΑ)

Χώρος Εργασίας

Ικανοποίηση

ANOVA p-value=0,000

Εσωτερική Νοσ./Ψυχ. Νοσοκομείο Vs
Εσωτερική Νοσ./Ψυχ. Κλινική (Tukey's p-
value=0,003)

Εσωτερική Νοσ./Ψυχ. Νοσοκομείο Vs
Εξωτερική Δομή (Tukey's p-value=0,027)

Εσωτερική Νοσ./Ψυχ. Νοσοκομείο Vs
Κοινοτική Νοσηλευτική (Tukey's p-value=
0,016)

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (ΑΝΟΝΑ)

Εκπαίδευση

□ Ικανοποίηση

- ANOVA p-value = 0,002
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Τριετής κύκλος Σπουδών (Tukey's p-value = 0,029)
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Μεταβασικό Κοινοτική (Tukey's p-value = 0,001)

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (ΑΝΟΝΑ)

Εκπαίδευση (συνέχεια)

□ Ασάφεια Ρόλων

- ANOVA p-value = 0,000
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Τριετής Κύκλος Σπουδών Ψυχ. Νοσ. (Tukey's p-value=0,003)
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Μεταβασικός Κύκλος Σπουδών (Tukey's p-value=0,013)
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Τριετής Κύκλος Γεν. Νοσ. Ψυχ (1 ετος) (Tukey's p-value=0,000)
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Μεταβασικό Διοίκηση (Tukey's p-value=0,001)
- Πτυχίο Νοσηλευτικής Vs Άλλο (Tukey's p-value=0,003)

ΕΛΕΓΧΟΣ ΜΕΣΩΝ (ΑΝΟΝΑ)

Χρόνια Υπηρεσίας

□ Ασάφεια Ρόλων

□ ANOVA p-value = 0,000

□ 1-3 χρόνια Vs πάνω από 20 χρόνια υπηρεσίας (Tukey's p-value=0,001)

□ 4-6 χρόνια Vs πάνω από 20 χρόνια υπηρεσίας (Tukey's p-value=0,002)

□ 7-10 Vs πάνω από 20 χρόνια υπηρεσίας (Tukey's p-value=0,008)

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΣΑΦΕΙΑ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΡΟΛΩΝ

- Πιο συχνή η παρουσία σύγκρουσης ρόλων σε σχέση με την παρουσία ασάφειας ρόλων
- Όσο πιο μεγάλη σαφήνεια ρόλων τόσο πιο μικρός βαθμός σύγκρουσης ρόλων
- Το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει το βαθμό αντίληψης ασάφειας ρόλων και την αντίληψη της ύπαρξης ξεκάθαρων και προγραμματισμένων στόχων στους νοσηλευτές ψυχικής υγείας

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ

- Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν μια θετική αντίληψη των νοσηλευτών ψυχικής υγείας για τη τρέχουσα κουλτούρα και ότι η επιθυμητή κουλτούρα είναι επιτεύξιμη
- Εκτιμούν ως επικρατέστερη τρέχουσα κουλτούρα τη κουλτούρα «Καινοτομία»
- Αντίστοιχα εκτιμούν ως επικρατέστερη επιθυμητή κουλτούρα την «Υποστηρικτικότητα»

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (συνέχεια)

- Οι νοσηλευτές που εργάζονται σε εξωτερικές δομές έχουν πιο θετική αντίληψη για την παρουσία των χαρακτηριστικών της υποκλίμακας «Σταθερότητα» και «Καινοτομία» και για την σημασία της παρουσίας «Κοινωνική Υπευθυνότητα »,«Ανταγωνιστικότητα» και Προσανατολισμός στην απόδοση σε σχέση με τους νοσηλευτές που εργάζονται στη εσωτερική νοσηλεία Ψυχιατρικό Νοσοκομείο
- Οι γυναίκες αντιλαμβάνονται πιο έντονα την παρουσία κουλτούρας σταθερότητας στις Υ.Ψ.Υ σε σχέση με τους άνδρες

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ (συνέχεια)

- Μέτριος ως ικανοποιητικός ο βαθμός ικανοποίησης των Νοσηλευτών Ψ.Υ
- Θετική συσχέτιση της υποκλίμακας ικανοποίησης με την υποκλίμακα «ανταγωνιστικότητα», «προσανατολισμός στην απόδοση», «έμφαση στην ανταμοιβή»
- Υψηλότερος βαθμός ικανοποίησης παρουσιάζουν οι νοσηλευτές στη Κοινωνική Νοσηλευτική και τον πιο χαμηλό οι νοσηλευτές που εργάζονται στο Ψυχιατρικό Νοσοκομείο
- Οι νοσηλευτές που εργάζονται στο Ψυχιατρικό Νοσοκομείο έχουν τον χαμηλότερο βαθμό ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων για λήψη διοικητικών μέτρων σε σχέση με:

- τη διαχείριση των ανθρωπίνων σχέσεων, των συνθηκών εργασίας και πιο συγκεκριμένα είναι σκόπιμο να αποτελούν βασικό στοιχείο άσκησης διοίκησης στις Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας
- Τις διαφορές που εντοπίστηκαν στις απόψεις των νοσηλευτών Ψυχικής Υγείας σε σχέση με τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά
- Αντιμετώπιση των συγκρούσεων και αποφυγή τους με προληπτική δράση από μέρους της διοίκησης του τμήματος
- Τοποθέτησης κριτηριών επιλογής των νοσηλευτών σε χώρους εργασίας σε σχέση με τα προσόντα τους την εμπειρία τους και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους
- Η περαιτέρω εστίαση σε εκπαίδευση σε θέματα που αφορούν την κουλτούρα των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και το πώς αυτή επηρεάζει τόσο την παρουσία συγκρούσεων ανάμεσα στο προσωπικό, όσο και την ικανοποίηση τους από την εργασία τους

ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

- Η διερεύνηση εις βάθος των παραγόντων φύλο, θέση εργασίας, χρόνια υπηρεσίας, επίπεδο εκπαίδευσης που επηρεάζουν την αντίληψη των νοσηλευτών ψυχικής υγείας, για την Οργανωτική Κουλτούρα, τον βαθμό ικανοποίησης τους από κάποια χαρακτηριστικά της κουλτούρας καθώς και το βαθμό παρουσίας ασάφειας και σύγκρουσης ρόλων ανάμεσα τους



ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ

ΜΑΡΙΑ ΠΡΟΔΡΟΜΟΥ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ - ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

