

2014

$\mu^{-1} \cdot \mu^0 \cdot \mu^1 \cdot \mu^2 \cdot \mu^3 \cdot \mu^4 \cdot \mu^5 \cdot \mu^6 \cdot \mu^7 \cdot \mu^8 \cdot \mu^9 \cdot \mu^{10} \cdot \mu^{11} \cdot \mu^{12} \cdot \mu^{13} \cdot \mu^{14} \cdot \mu^{15} \cdot \mu^{16} \cdot \mu^{17} \cdot \mu^{18} \cdot \mu^{19} \cdot \mu^{20} \cdot \mu^{21} \cdot \mu^{22} \cdot \mu^{23} \cdot \mu^{24} \cdot \mu^{25} \cdot \mu^{26} \cdot \mu^{27} \cdot \mu^{28} \cdot \mu^{29} \cdot \mu^{30} \cdot \mu^{31} \cdot \mu^{32} \cdot \mu^{33} \cdot \mu^{34} \cdot \mu^{35} \cdot \mu^{36} \cdot \mu^{37} \cdot \mu^{38} \cdot \mu^{39} \cdot \mu^{40} \cdot \mu^{41} \cdot \mu^{42} \cdot \mu^{43} \cdot \mu^{44} \cdot \mu^{45} \cdot \mu^{46} \cdot \mu^{47} \cdot \mu^{48} \cdot \mu^{49} \cdot \mu^{50} \cdot \mu^{51} \cdot \mu^{52} \cdot \mu^{53} \cdot \mu^{54} \cdot \mu^{55} \cdot \mu^{56} \cdot \mu^{57} \cdot \mu^{58} \cdot \mu^{59} \cdot \mu^{60} \cdot \mu^{61} \cdot \mu^{62} \cdot \mu^{63} \cdot \mu^{64} \cdot \mu^{65} \cdot \mu^{66} \cdot \mu^{67} \cdot \mu^{68} \cdot \mu^{69} \cdot \mu^{70} \cdot \mu^{71} \cdot \mu^{72} \cdot \mu^{73} \cdot \mu^{74} \cdot \mu^{75} \cdot \mu^{76} \cdot \mu^{77} \cdot \mu^{78} \cdot \mu^{79} \cdot \mu^{80} \cdot \mu^{81} \cdot \mu^{82} \cdot \mu^{83} \cdot \mu^{84} \cdot \mu^{85} \cdot \mu^{86} \cdot \mu^{87} \cdot \mu^{88} \cdot \mu^{89} \cdot \mu^{90} \cdot \mu^{91} \cdot \mu^{92} \cdot \mu^{93} \cdot \mu^{94} \cdot \mu^{95} \cdot \mu^{96} \cdot \mu^{97} \cdot \mu^{98} \cdot \mu^{99}$

Papageorgiou, Maria

$\mu^{-1} \cdot \mu^0 \cdot \mu^1 \cdot \mu^2 \cdot \mu^3 \cdot \mu^4 \cdot \mu^5 \cdot \mu^6 \cdot \mu^7 \cdot \mu^8 \cdot \mu^9 \cdot \mu^{10} \cdot \mu^{11} \cdot \mu^{12} \cdot \mu^{13} \cdot \mu^{14} \cdot \mu^{15} \cdot \mu^{16} \cdot \mu^{17} \cdot \mu^{18} \cdot \mu^{19} \cdot \mu^{20} \cdot \mu^{21} \cdot \mu^{22} \cdot \mu^{23} \cdot \mu^{24} \cdot \mu^{25} \cdot \mu^{26} \cdot \mu^{27} \cdot \mu^{28} \cdot \mu^{29} \cdot \mu^{30} \cdot \mu^{31} \cdot \mu^{32} \cdot \mu^{33} \cdot \mu^{34} \cdot \mu^{35} \cdot \mu^{36} \cdot \mu^{37} \cdot \mu^{38} \cdot \mu^{39} \cdot \mu^{40} \cdot \mu^{41} \cdot \mu^{42} \cdot \mu^{43} \cdot \mu^{44} \cdot \mu^{45} \cdot \mu^{46} \cdot \mu^{47} \cdot \mu^{48} \cdot \mu^{49} \cdot \mu^{50} \cdot \mu^{51} \cdot \mu^{52} \cdot \mu^{53} \cdot \mu^{54} \cdot \mu^{55} \cdot \mu^{56} \cdot \mu^{57} \cdot \mu^{58} \cdot \mu^{59} \cdot \mu^{60} \cdot \mu^{61} \cdot \mu^{62} \cdot \mu^{63} \cdot \mu^{64} \cdot \mu^{65} \cdot \mu^{66} \cdot \mu^{67} \cdot \mu^{68} \cdot \mu^{69} \cdot \mu^{70} \cdot \mu^{71} \cdot \mu^{72} \cdot \mu^{73} \cdot \mu^{74} \cdot \mu^{75} \cdot \mu^{76} \cdot \mu^{77} \cdot \mu^{78} \cdot \mu^{79} \cdot \mu^{80} \cdot \mu^{81} \cdot \mu^{82} \cdot \mu^{83} \cdot \mu^{84} \cdot \mu^{85} \cdot \mu^{86} \cdot \mu^{87} \cdot \mu^{88} \cdot \mu^{89} \cdot \mu^{90} \cdot \mu^{91} \cdot \mu^{92} \cdot \mu^{93} \cdot \mu^{94} \cdot \mu^{95} \cdot \mu^{96} \cdot \mu^{97} \cdot \mu^{98} \cdot \mu^{99}$

<http://hdl.handle.net/11728/6727>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ:**

Ο αντικειμενικός σκοπός της παρούσας εργασίας δεν είναι απλά να δοθεί μόνο ο ορισμός της ηγεσίας αλλά και να περιγραφούν τα διάφορα στυλ της ηγεσίας καθώς και η θεωρία των κινήτρων ή αλλιώς η θεωρία της παρακίνησης. Από την ανάλυση των στυλ ηγεσίας είναι φανερό ότι δεν υπάρχει ένα στυλ ηγεσίας που να είναι αποτελεσματικό σε όλες τις καταστάσεις και για όλους τους ηγέτες / διευθυντές μονάδων υγείας. Επιπλέον με βάση την θεωρία της παρακίνησης απαιτούνται διαφορετικές ηγετικές δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες των ατόμων που ηγούνται αυτών των οργανισμών.

Συγκεκριμένα σκοπός είναι να εξεταστεί η ηγεσία και η παρακίνηση ως ανεξάρτητη μεταβλητή σε περιφερειακό νοσοκομείο της επαρχίας της Πάφου και να γίνουν προτάσεις για βελτίωση της διοίκησης. Στόχος στην παρούσα εργασία είναι η έρευνα στο θέμα της Ηγεσίας και της Παρακίνησης του ανθρώπινου δυναμικού σε μονάδα υγείας στον δημόσιο τομέα, η άντληση στοιχείων για την διαδικασία άσκησης Ηγεσίας που ακολουθείται , ο βαθμός των αποτελεσμάτων στην απόδοση των εργαζόμενων στην πολιτική των κινήτρων του Υπουργείου Υγείας και τα αποτελέσματα με τα συμπεράσματα που προέκυψαν από αυτήν την έρευνα. Φυσικά η έρευνα μου τελεί υπό τον περιορισμό ότι δεν συμπεριλαμβάνει όλες τις μονάδες υγείας της Κύπρου και ένα επαρκές δείγμα , ώστε να εξαγω γενικά συμπεράσματα που να αφορούν την ηγεσία και την παρακίνηση σε κάθε μονάδα υγείας.

### **1.1 Ορισμός του όρου Ηγεσία**

Ο όρος «ηγεσία» προσδιορίζεται από πολλές και διαφορετικές έννοιες που οδηγούν σε ένα μεγάλο αριθμό ορισμών της έννοιας της ηγεσίας. Παρά το ότι οι ορισμοί αυτοί διαφέρουν μεταξύ τους ανάλογα με τους όρους της άσκησής της, η ηγεσία ορίζεται ως «μια διαδικασία επηρεασμού των στάσεων και της συμπεριφοράς μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο («ηγέτης») με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να υλοποιηθούν οι στόχοι του οργανισμού.<sup>1</sup>

Η λέξη ηγεσία προέρχεται από το αρχαίο ρήμα «ηγέομαι» (ηγούμαι) που σημαίνει προπορεύομαι, οδηγώ, διευθύνω. Άρα με την ηγεσία ορίζουμε την καθοδήγηση ανθρώπων από κάποιον, προς μια συγκεκριμένη κατεύθυνση.

---

1. Μπουραντάς Δημήτρης : << Ηγεσία ο Δρόμος της Διαρκούς της Επιτυχίας >> Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 2005