

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>1.</p> <p>Anthony M, 2004</p> <p><i>Shared governance models: the theory, practice, and evidence.</i></p> <p>Jagatud juhtimist käsitlevad artiklid</p>	<p>Sooviti hinnata jagatud juhtimise mudeli (<i>Shared Governance Model</i>) kasutatavust õenduses</p>	<p>Jagatud Juhtimise Mudel, mis põhineb juhtimise osas Kanter'i teoorial (1977, 1993). Selle struktuuriline eeskammetlik võim on instrumendiks <i>jagatud juhtimise mudeli</i> väljaarendamisel ning formuleerimisel.</p>	<p>1. Kirjanduse ülevaade</p> <p>2. Pole täpsustatud</p>	<p>1. Jagatud juhtimise mudel on parandanud juhtide autonoomiatunnet, kommunikatsiooni ja otsuste tegemist, mis on vastavuses erialaste ootustega tööle.</p> <p>2. Jagatud juhtimise mudeli rakendamine parandab õdede meeskonnatööd, organisatsiooniga sidusust ja pühendumust .</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/ hüpoteesid	Kasutatud teooria/ teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>2. Arman, R. Dellve, L., Wikström, E., Törnström, L. 2009 <i>What health care managers do: applying Mintzberg's structured observation method..</i></p> <p>10 õendusjuhti erinevatest haiglatest ja polikliinikutest Rootsis, eesmärgipärane valim</p>	<p>Eesmärgiks seati uurida juhtide tööd ja ja kirjeldada nende ajakasutamist. Võrreldi esma- ja teise tasandi juhtide ajakasutuse erinevusi</p>	<p>Mintzbergi juhirollide klassifikatsioon (1973)</p>	<p>1. Mintzbergi struktureeritud ja sturktureerimata vaatlus, intervjuu 3,5-4 päevaste perioodidena</p> <p>2. Vaadeldud ja dokumenteeritud 2473 tegevust kodeeriti deduktiivselt Mintzbergi kategooriate järgi viide kategooriasse ning lisati veel kategooriad „juhi ettevalmistusaeg“ ning „sotsialiseerumine“.</p> <p>3. Vaatlustulemused (numbrilised: tegevuse aeg ja sagedus) analüüsiti kirjeldava statistikaga.</p>	<p>1. juhtide tööaeg on killustunud, kõrgemal tasandil töötavate juhtide aeg oli vähemkillustunud kui esmatasandi juhtide tööaeg.</p> <p>2. Killustatud tööaeg seisnes peamiselt suure arvu lühiaegsete tööde tegemises (kestusega alla 9 minuti), enamus tööaega kulutati koos järgijatega ning alla 1% juhi ülemustega.</p> <p>3. Kõrgema tasandi juhtidel esines vähem erinevaid töid, need oli pikaajalisemad kui esmatasandi juhtidel.</p> <p>4. 16% ajast kulutasid juhid administratiivsele tööle ja vaid 11% tööst oli seotud strateegiliste otsute tegemisega</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>3. Avolio, B., J., Zhu, W., Koh, W., Bhatia, P., 2004</p> <p><i>Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance.</i></p> <p>401 valveõde hindasid oma erinevatel tasemetel olevaid juhte (n=520) (<i>senior staff nurses and nursing officers</i>)</p>	<p>H1: Psühholoogiline võimestamine mõjutab ümberkujundava juhi ja töötaja organisatsioonile pühendumust.</p> <p>H2: Strukturaalne distant modereerib ümberkujundava juhtimise ja organisatsiooni pühendumise suhet suurendades töötajate pühendumist ja omab tugevamat positiivset mõju nende järgijate organisatsiooni pühendumisele, kes on struktuuris lähemal.</p>	<p>Ümberkujundab eestvedamine (Bass)</p>	<p>1. Integreeritud küsimustik (Multifactor Leadership Questionnaire, 12-osaline skaala mõõtmaks psühholoogilist võimestatust; Jones' i (1986) enese-efektiivsuse skaala, Ashforth'i (1989) abituse skaala, Tymon (1988) skaala. Enesemääratluse osa adapteeriti Hackman ja Oldham'i (1980) autonoomia skaalast. Tagastusprotsent 80%.</p> <p>2. Hierarhiline lineaarne modelleerimine (HLM), Agregatsioon-analüüs ja kirjeldavad statistikad.</p>	<p>1. Psühholoogiline võimestamine mõjutab eestvedava juhtimise ja õdede organisatsioonile pühendumise suhet vaid mitte-otsese tasandi õendusjuhtide tasemel.</p> <p>2. Psühholoogilise võimestamise parendamiseks peab tippjuhtkond selgelt väljendama organisatsiooni visiooni, mis viib töötajate poolt oma töö suhtes suurema vastustuse võtmiseni kõikidel organisatsiooni tasanditel.</p> <p>4. Eesmärkide selgitamine ning selged tööülesanded, rollid ja motivatsioonitegurid võivad töötajates hõlbustada võimestumise tekkimist.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>4.</p> <p>Ellefsen B; Hamilton G</p> <p>2002</p> <p><i>Empowered nurses? Nurses in Norway and the USA compared.</i></p> <p>625 õde, 35% neist juhipositsioonil (n=1082)</p>	<p>Eesmärgiks oli analüüsida ja võrrelda võimu ning võimestumise taset sarnastes haiglates töötavatel õdedel kahes erinevas riigis.</p> <p>Uurimisküsimus: Millises ulatuses määrab ametlik ja mitteametlik võim ära võimestumise?</p>	<p>Laschinger'i Mudel (põhineb Kanter'i teorial: <i>Theory of Organizational Empowerment</i>.)</p>	<p>1. Kirjeldav võrdlev uurimistöö, kasutati Laschinger'i and Kanter'i mudeli küsimustikke, tagastusprotsent 70,5%</p> <p>2. SPSS statistika: keskvaärtused, regressioon, t-test, risttabelid.</p>	<p>Ametlik võim määrab pisut enam kui poole kogu võimestumisest, samas kui mitteametlik ja ametlik võim koos määravad ära vaid 62% kogu võimestumisest.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>5.</p> <p>Konu, A., Viitanen, E.</p> <p>2008</p> <p><i>Shared leadership in Finnish social and health care</i></p> <p>433 keskastme õendusjuhti (n=703)</p>	<p>Autorid testivad jagatud juhtimisstiili tagasiside ja toetuse, informatsiooni liikumise, koostöö ja sotsiaalsete suhete, motivatsiooni, tunnustamise ja väärtustamise tähenduses.</p>	<p>Jagatud juhtimisstiil põhineb <i>MultiFactor Leadership Model</i> 'il, mis kirjeldab ümberkujundavat ja transaktsionaalset juhtimisstiili.</p>	<p>1. Küsimustik, tagastusprotsent 62%</p> <p>2. SPSS Versioon 13.0, hii-ruut test, T-test, Pearson'i korrelatsiooni indeks, lineaarse regressiooni mudel, sõltumatud tunnused, keskvaartused, standard derivatsioon.</p>	<p>1. Jagatud juhtimisstiil naisjuhtidel on peamiselt koostöö protsess, mis sisaldab kogemuste vahetamist, diskussioone, läbirääkimisi ning kujundab igapäevaste ülesannetega töötamise mõtte.</p> <p>2. Jagatud juhtimisstiili praktikad on tavalised aktiivmeditsiini väliste keskkondade juhtidele.</p> <p>3. Juhitava osakonna suurus oli nõrgalt ent oluliselt seotud jagatud juhtimisstiiliga.</p> <p>4. Jagatud juhtimisstiili kasutamine sõltus oluliselt järgijate arvust: mida suurem oli meeskond, seda vähem kasutasid juhid jagatud juhtimisstiili.</p> <p>4. Tervishoiukeskuste õendusjuhtidel või sotsiaalhoolekande õendusadministraatoritel esines jagatud juhtimisstiili enam kui haiglate juhtidel.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpooteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>6.</p> <p>Lee, H, Cummings, G. 2008</p> <p><i>Examining relationships between director leadership practices and manager worklife and burnout.</i></p> <p>176 erinevate tasandite õendusjuhti (n=243)</p>	<p>Uurida tervishoiuasutuste direktorite suhteid nende juhtimistiili ning tööelu ja läbipõlemise vahel.</p> <p>H1: Direktori inspireerimise, jagatud visiooni ja võimalusi loova juhtimispraktika ennustab nende juhtide poolt kirjeldatud keskkonda</p> <p>H 2: Direktorite inspireeriv ja tegutsemist soodustav juhtimispraktika näitab olulist konkurentsi juhi väärtuste ja juhtitavate väärtuste vahel.</p>	<p>Kouzes ja Posner'i <i>Leadership Theory</i></p>	<p>1. Süstemaatiline kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimus. Kasutati küsimustikke: <i>Worklife Improvement and Leadership Development study</i>, the <i>Kouzes and Posner Leadership Practices Inventory (LPI)</i>, the <i>Maslach Burnout Inventory</i>, and the <i>Areas of Worklife Survey</i>. <i>Worklife Improvement and Leadership Development (WILD) study</i> ning regressiooni. Tagastusprotsent. 72.4%</p> <p>2. Andmed analüüsiti SPSS, MANCOVA 'ga,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktori inspireerimise, organisatsiooni visiooni jagamist ja võimalusi loov juhtimispraktika ei prognoosi oluliselt tema keskkonda. 2. Oluliselt oli seotud juhtide grupp ning väärtuste erinevused: <ol style="list-style-type: none"> a. Madalamate astmete juhtide väärtushinnangud võrreldes direktorite väärtusginnangutega erinesid olulisemalt keskastme juhtide ja direktorite väärtushiinagutest. 3. Inspireeriv juhtimispraktika on oluliselt seotud ootustega piisavale tasule, motivatsioonile, samal ajal, kui tööks võimaluste loomine oli seotud tugeva kontrolli ning oodatava aususega. 4. Töötajate tunnustamine oli oluliselt seotud piisava tasustamisega. 5. Inspireeriv juhtimispraktika oli juhtidel oluliselt seotud piisava tasu kogemusega oma tööelus.

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpooteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>7.</p> <p>Lucas, V.; Laschinger, H. K.; Wong, C. A..</p> <p>2008</p> <p><i>The impact of emotional intelligent leadership on staff nurse empowerment: the moderating effect of span of control.</i></p> <p>203 õde hindasid õendusjuhte (Nurse manager) (n=300)</p>	<p>Sooviti testida mudelit, mis ühendab emotsionaalselt intelligentse juhtimisstiili tajumist õdede struktuuralse võimestumisega ning õendusjuhi kontrolliulatuse (alluvate arv) mõju intelligentsele/võimestavale juhtimisstiilile.</p> <p>Ennustav mitteeksperimentaalne uuring (A predictive non-experimental survey)</p>	<p>Kanter 'i <i>Theory of Organizational Empowerment</i> (selle laiendatud versioon Lashinger jt poolt 2001)</p>	<p>1. Küsimustik 2. Kirjeldav korrelatsioonanalüüs, ankeetide tagastusprotsent 68%.</p> <p>Kasutati küsimustikke: „<i>The Conditions of Work Effectiveness-II</i>“; 4 komponenti hinnati kasutades „<i>Emotional Competence Inventory</i>“.</p> <p>2. SPSS programm, kirjeldavad statistika. Korrelatsioon- ning regressioonanalüüs.</p>	<p>1. Laia kontrolliulatusega (suure alluvate arvuga) õendusjuhtide emotsionaalselt intelligentne käitumine oli nõrgalt seotud õdede tööalase võimestumisega.</p> <p>2. Õdede organisatsioonitasandil võimestumine oli positiivselt seotud nende poolt tajutud juhtide emotsionaalselt intelligentse juhtimisstiiliga.</p> <p>3. Üldised tundmused võimestumisest olid tugevalt seotud kõikide põhiliste emotsionaalse intelligentsuse indikaatoritega: eneseteadlikkus, eneseregulatsioon, eneseusaldus, sotsiaalne avatus ja suhtekorraldamine. See vihjab õdede võimestamisel nii juhi emotsionaalse intelligentsuse pädevusele kui tema sotsiaalsete oskuste olulisusele.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpooteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>8.</p> <p>McGuire, E.; Kennerly, S.M.</p> <p>2006</p> <p><i>Nurse managers as transformational and transactional leaders.</i></p> <p>61 õendusjuhti (<i>nurse managers</i>)</p> <p>(n= 119)</p>	<p>1. Milline on õendusjuhi ja õe enesemääratluse suhe ümberkujundava ja transaktsionaalse juhtimisstiili puhul?</p> <p>2. Milline on õe poolt tajutud õendusjuhi ümberkujundava ja transaktsionaalse juhtimisstiili olemus ning milline on töötaja organisatsioonile pühendumise aste?</p> <p>3. Millised on õendusjuhi enesehinnangul ümberkujundava ja transaktsionaalse juhtimise kriteeriumite ning tööle pühendumise suhe?</p>	<p><i>The Theory of Transformational and Transactional Leadership</i></p>	<p>1. Kirjanduse ülevaade, kirjeldav korrelatsioonanalüüs. Kasutati ankeetküsimustikku: <i>The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)</i>, vorm 5X; <i>Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)</i></p> <p>2. Kirjeldav statistika, rohkem pole täpsustatud</p>	<p>1. Töökeskkond võib ise mõjutada õendusjuhi võimet täieliku ümberkujundava juhtimisstiili rakendamiseks.</p> <p>2. Idealiseeritud mõjujõud, mida nimetatakse ka karismaatiliseks juhistiiliks, oli ümberkujundava juhtimisstiili kriteerium, mis näitas tugevaimat positiivset korrelatsiooni organisatsioonile pühendumisega.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>9.</p> <p>Murphy, L.</p> <p>2005</p> <p><i>Transformational leadership: a cascading chain reaction.</i></p> <p>Uurimistööd, mis uurivad efektiivset juhtimiststiili ja õendusjuhte (<i>nurse managers</i>)</p> <p>(valimi suurus teadmata)</p>	<p>Uurida kriitiliselt ümberkujundavat juhtimiststiili, selle sobivust.</p> <p>Uurimisküsimus:</p> <p>Millised on ümberkujundava juhtimiststiili eelised ning kuidas toimub „ketireaktsioon“?</p>	<p><i>Theory of Transactional-, Transformational leadership</i></p>	<p>1. Kirjanduse ülevaade</p> <p>2. Pole täpsustatud</p>	<p>1. Läbi „ketireaktsiooni“ võimestavad ümberkujundavad juhid oma töötajaid.</p> <p>2. Usaldusliku suhte arendamiseks, peavad eestvedajad olema eelkõige ausad, pühendunud ja usaldusväärsed ning looma usaldusliku töökeskkonna. Peale selle suunavad antud juhid töötajaid iseseisvumisele, nad on ka vastustusvõimelised ja autonoomsed otsuste tegemises. Usaldava suhte olemus seisneb võimu jagamises.</p> <p>3. Võimestamist saab efektiivselt saavutada läbi jagatud juhtimise, mis tähendab töötajate kaasamist otsustusprotsessi, sellekohase võimu neile delegerimist.</p> <p>4. Ka ümberkujundavad juhid ise vajavad moraalset avatust ning juhtimist. Läbi organisatsiooni peavad eetilised küsimused olema igas otsustusprotsessis kesksel kohal.</p> <p>5. Selline protsess tähtsustab individuaalset lähenemist. Ümberkujundavad juhid väärtustavad iga õe veendumusi ja väärtushinnanguid, laiendavad inimese tugevaid külgi ning toetavad nende arenguvajadusi. Sellised juhid ei mõtle enda olemist ideede tekkimise ja hindamise keskpunktiks.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpooteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>10.</p> <p>Patrick, A., Laschinger, H., K., S.</p> <p>2006</p> <p><i>The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse manager's role satisfaction</i></p> <p>84 keskastme õendusjuhti (middle level nurse managers, n=126)</p>	<p>Sooviti uurida struktuuraalse võimendamise ja tajutud organisatsiooni toetust ning selle rolli keskastme õendusjuhtide rahulolule.</p> <p>H1: Struktuuraalne võimendamine on positiivselt seotud keskastme juhtide tajutud organisatsiooni toetusega.</p> <p>H2: Struktuuraalne võimendamine ja tajutud organisatsiooni toetus on positiivselt seotud keskastme õdede töörahuloluga.</p>	<p>Kanter'i <i>Theory of Organizational Empowerment</i></p>	<p>1. Ise koostatud küsimustik, milles kasutati erinevate küsimustike osasid neid kombineerides:</p> <p><i>Conditions for Work Effectiveness Questionnaire–II (CWEQ-II)</i>;</p> <p><i>Eisenberg's Perceived Organizational Support Survey</i>;</p> <p><i>Aiken and Hage's Alienation from Work scale</i>.</p> <p>Ankeetide tagastusprotsent 74%.</p> <p>2. Kirjeldav statistika, Pearson'i korrelatsioonanalüüs</p>	<p>1. Ametivõim, organisatsiooni toetus ning õppimis- ja arenguvõimalused mõjutavad kõige enam keskastme juhtide töörahulolu ning organisatsiooni toetuse tajumist, viimane on omakorda seotud tagasisidega <i>töötajate ning kolleegide poolt juhi tööle</i>.</p> <p>2. Ligipääs informatsioonile oli tugevalt seotud nii kõrgema tajutud organisatsiooni toetuse ning töörahuloluga.</p> <p>3. Mitteametlik võim ei omanud tugevaid seoseid võimestumise erinevate teguritega.</p> <p>4. Ametlik võim, toetus ning võimalused õppida ja areneda olid keskastme õendusjuhtidele olulised seoses tajutud organisatsiooni toetuse ja rahuloluga.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>11.</p> <p>Scott-Findlay, S.;</p> <p>Estabrooks, CA 2006</p> <p><i>Mapping the organizational culture research in nursing: a literature review.</i></p> <p>OK uurimused õenduses (29)</p>	<p>Õenduskeskkonna OK uurimuste kriitiline ülevaade.</p>	<p>1. Edgar Shein „<i>Theory of Organizational Culture</i>“</p>	<p>1. Kirjanduse ülevaade, elektroonsetest andmebaasidest leitavad õenduslike uurimistööde artiklid OK kohta.</p> <p>2. Meta-analüüs</p>	<p>1. „Kultuuri“ mõistet kasutatakse sageli, tihti ka üleliia. Enamasti soovitakse selle mõiste kasutamisel teha vahet kultuuri „pehmema“- (sh identiteet, väärtused) ja „karmima“ tähenduse vahel nagu struktuur jne.</p> <p>2. Sheini teooria on õendusvaldkonna organisatsiooniteaduses üks enamkasutatavaid. Sheini Organisatsioonikultuuri teooria oli esimene katse organisatsioonikultuurile kontseptuaalse raamistiku loomisel.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/ hüpoteesid	Kasutatud teooria/ teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>12.</p> <p>Sellgren, S. Fransson; E., Göran; T., 2008</p> <p><i>Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate.</i></p> <p>õed (n=770), hindasid õendusjuhte (nurse managers, n=77)</p>	<p>Sooviti uurida kuidas õendusjuhtide juhtimispraktika seostub töörahulolu ning kreatiivse töökeskkonnaga.</p>	<p><i>Transformational Leadership Theory</i> (Dension)</p>	<p>1. Uurimine põhineb kolmel küsimustikul (töörahololu, juhtimispraktika ja töökliima):</p> <p>-tajutud juhtimispraktika küsimustik,</p> <p>-töörahololu küsimustik,</p> <p>-kreatiivse töökeskkonna kliima küsimustik,</p> <p>tagastusprotsent oli 55%</p> <p>2. Variaabluse- ja korrelatsioonanalüüsid</p>	<p>1 Kreatiivne töökliima ning töörahulolu olid omavahel tugevalt seotud, juhi võimel juhtida oli põhiline mõju töökliimale.</p> <p>2 Need juhi alluvad, kes töötasid „liikuva“ juhi alluvuses, olid suurema töörahuloluga, kui need õed, kes töötasid „nähtamatu“ juhiga, mis mõjutas töötajate rahulolu negatiivselt.</p> <p>3 Tugevas seoses olid juhi tegevus ja kreatiivne töökliima, mis tulenes kreatiivse töökliima ja töörahulolu omavahelistest positiivsetest suhetest.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>13.</p> <p>Shirey MR</p> <p>2009</p> <p><i>Authentic leadership, organizational culture, and healthy work Environments</i></p> <p>21 õendusjuhti (nurse managers)</p>	<p>Eesmärk oli näidata õendusjuhtide autentse juhitmisstiili, OK ja tervisliku töökeskkonna vahelist suhet.</p>	<p>„<i>Authentic Leadership Theory</i>“</p>	<p>1. kvalitatiivne kirjeldav uurimistöö, demograafiline küsimustik, 14 küsimusega intervjuu koos kriitilise otsustusmeetodi kasutamisega.</p> <p>2. induktiivne sisuanalüüs</p>	<p>1. Positiivses OK-s töötavad õendusjuhid töötavad tervislikus töökeskkonnas ning neile on enam omane autentne juhtimine.</p> <p>2. OK ja juhtimine mõjutavad tervisliku töökeskkonna loomist ja toetamist. Õendusjuhtidel on keskne roll taoliste keskkondade loomisel ehkki nad ka ise vajavad efektiivsemaks rolli täitmiseks toetavaid struktuure ning ressursse.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/ teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>14. Tracey, C. 2006</p> <p><i>The glass ceiling in Irish healthcare: a nursing perspective</i></p> <p>50 õendusdirektorit</p>	<p>1. Eesmärgiks oli kirjeldada ja uurida Iiri tervishoiu (TH) süsteemis tippastme õendusjuhtide prespektiivist nende kogemusi ja tajutud tegureid seoses võimuga.</p> <p>2. Saada aru osalejate prespektiivist, nende tajutud teguritest ja kogemuste interpretatsioonidest Iiri TH muutavas õenduskontekstis.</p>	<p>1. TH juhtimine on olnud meesjuhtide hallata, kes on tugevalt kehtestades kontrollinud ka õendustegevust.</p> <p>2. Õendus on osa TH süsteemi OK-st, mis on traditsionaalselt võimutu.</p> <p>3. Õendusel pole traditsioonilist hierarhilist-, ega oma ka juhtimispüramiidis reaalselt võimu ning mängib strateegiate loomisel, otsuste tegemisel väikseimat võimalikku rolli.</p> <p>4. Tipp-astme õendusjuhid omavad piiratud võimu ega oma organisatsiooni üldiste tegevuste otsustamisel mingit tegelikku võimu.</p> <p>5. TH struktuurides ja juhtimises domineerib meditsiini valdkond. Õendus seisab silmitsi nn „Klaas-lae“ efektiga, mis kirjeldab tavaliselt TH süsteemis esinevat nähtamatut barjääri, mis takistab naistel asutuse juhatusse pääseda.</p> <p>(... jätkub lk 16)</p>	<p>1. Grounded teooria, semi-struktureeritud intervjuud</p> <p>2. Kasutati Glaser'i (1992) andmete analüüsi protsessi.</p>	<p>1. Õendusdirektorid olid teadlikud õenduse haavatavast olukorrast, kelle jaoks oli taoline haavatavus eriti nähtav sisemistel strateegilistel organisatsiooni tasanditel.</p> <p>2. Õendusdirektorid tundsid, et neil pole tegelikku võimu, ent selle võimusaamiseks on ka igas organisatsioonis väga vähe õendusotstuste tasandil ära tehtud.</p> <p>3. Õendusdirektorid tajusid, et TH asutuste üldjuhtidel oli soov olla õendusele jätkuvalt kontrollorganiks, eriti selle õendusdirektorite tasandil.</p> <p>4. Paradoksaalselt rääkisid mitmed õendusdirektorid koostööst arstidega, kus selliste suhete reaalne sisu jäi siiski „õe-arsti“ mängu tasemele.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
		<p>(..järg lk 15)</p> <p>6. Õdede ja arstide vahelistest suhetest on kirjeldatud mitmeid vastastikuseid käitumuslikke mustrid, kus arstid saavutavad õe väärtusliku arvamuse ning interventsiooni ning õed omandavad usaldusväärse „hea“ õe mentaliteedi.</p>		
<p>15.</p> <p>Upenieks, V.V. 2002</p> <p><i>What constitutes successful nurse leadership?: A qualitative approach utilizing Kanter's theory of organizational behavior.</i></p> <p>16 õendusjuhti (nurse leaders)</p>	<p>Uurimisküsimus:</p> <p>Mis moodustab tänapäeva tervishoiu keskkonnas eduka õendusjuhtimise sisu ning millised on organisatsiooni kesksed tegurid, mis toetavad õendusjuhi rolli?</p>	<p>Kanter'i</p> <p><i>Theory of Organizational Empowerment</i></p>	<p>1. semistruktureeritud intervjuu.</p> <p>2. kvalitatiivne sisuanalüüs.</p>	<p>1. Juhtimise tulemislikkus on seotud ligipääsuga võimalustele, ressursidele, informatsioonile ning töökoha ametlikule ning mitteametlikule võimule.</p> <p>2. Neile struktuuridele ligipääsu omavad õendusjuhid on võimestatud ning edukad, mis viib enesehinnangu ning üldise organisatsiooni edukuse tõusule.</p> <p>3. Tugevad kesksed väärtused ning äri läbipaistvus on eluliselt olulised tunnused tänases kasumlikkusele suunatud keskkonnas.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>16.</p> <p>Vesterinen, S.; Isola, A.; Paasivaara, L.</p> <p>2009</p> <p><i>Leadership styles of Finnish nurse managers and factors influencing it.</i></p> <p>13 õendusjuhti (nurse managers)</p>	<p>Sooviti uurida õendusjuhtide tajutud juhtimisstiili ning tegureid, mis seda mõjutavad.</p>	<p>Õendusjuhtimisalased uurimistööd</p>	<p>1. kirjanduse analüüs, intervjuu, avatud lõpuga küsimused</p> <p>2. kvalitatiivne sisuanalüüs</p>	<p>1. Õendusjuhtimisstiili mõjutavad varasemad alluvad, väärtused, informatsioon, koostöö ja haridus.</p> <p>2. Emotsionaalne intelligentsus koosneb personaalsest ja sotsiaalsest kompetentsist. Eneseteadlikkus ning enesejuhtimine peegeldavad isiklikku kompetentsi, mis mõjutab juhi käitumist. Viimane mõjutab juhi suhteid teistega.</p> <p>3. Haigla kultuur ja struktuur on peamised juhtimisstiili determinandid. Organisatsiooni mõju juhtimisstiilile tuleneb kahest peamisest tegurist: organisatsiooni väärtustest ja informatsioonist.</p> <p>4. Juhid märkisid, et nende juhtimisstiili mõjutab info liikumine organisatsioonis. On äärmiselt raske juhtida teisi vastavalt visioonile, mille kohta puudub informatsioon.</p> <p>5. Õendusjuhid leidsid, et nende endi väärtushinnangud kujunevad oma töö alusel ning juhtide endi vaimne kasv peegeldub juhtimisstiilis.</p>

Nr., Autor, aasta, artikli nimi, uuritavad	Uurimise eesmärk, uurimisküsimused/hüpoteesid	Kasutatud teooria/ teoreetilised alused	1. Andmete kogumise meetod 2. Andmete analüüsi meetod	Tegurid, mis mõjutavad õendusjuhti või mida õendusjuht saab mõjutada OK kujundamisel
<p>17.</p> <p>Wong, C., Cummings, G.</p> <p>2009</p> <p><i>Authentic leadership: a new theory for nursing or back to basics?</i></p> <p>õenduskirjandus</p>	<p>Eesmärgiks oli kirjeldada autentse juhtimise (AJ) olulisust õendusjuhtimise praktikas ning uurimistöös. Püütakse teada saada, kas autentse juhtimise teooria on midagi täiesti uut või on see lihtsalt üks vana juhtimisstiil uues kuues.</p>	<p>1. <i>Authentic leadership theory</i> 2. <i>Transformational Leadership Theory</i> 3. <i>Kouzes and Posner's leadership practices model</i> 4. <i>Emotional intelligence leadership</i> 5. <i>Leader-member exchange theory (LMX)</i></p> <p>Tugev õendusjuhtimine loob ja toetab turvalisi usaldusel põhinevaid OK-e. AJ on efektiivse juhtimise keskseks teguriks, mis ehitab usaldust ja tervemat töökeskkonda. Juhtimismudel keskendub positiivsele psühholoogiale (sh lootus, ÜE-ne, eetilised ja moraalsed perspektiivid). AJ loob usalduse juhtidesse, suurendab tulevikulootust, optimismi, lubab töötajatel pühenduda oma tugevate külgede arendamisele, mõttemaailma laiendamisele, järgijate toimetuleku toetamisele.</p>	<p>1. Kirjanduse analüüs 2. Pole kirjeldatud</p>	<p>1. Autentsed juhid ja järgijad mõjutavad töötulemusi ja organisatsiooni toimetulekut. 2. Võrreldes <i>ümberkujundava eestvedamisega</i> (ÜE), on autentse eestvedamise võtmetunnus juhi tugeval teadmisel oma olemusest ja väärtustest, samas kui ÜE-d mõjutavad järgijaid läbi positiivse ja jõulise visiooni. 4. Kui autentne juht mõjutab oma järgijaid isiklike väärtushinnangute ja uskumustega, siis <i>ümberkujundava juhtimisstiili</i> esindaja võib olla küll eneseteadlik, kuid mõjutab järgijaid visiooni jõulise levitamisega. Autentsele juhile pole visioon kohustuslik tingimus. 5. Nii <i>Kouzesi ja Posneri ümberkujundava eestvedamise mudel</i> kui ka <i>Bassi ümberkujundava eestvedamise teooria</i> pühenduvad juhi visioonile, selle arengule ja jagamisele. Mudel rõhutab juhi valmisolekut avatud suhtlemiseks. 6. Autentse juhtimisstiili esindajatel on kõrgem emotsionaalne intelligentsus, kesketeks teguriteks on eneseteadlikkus, emotsionaalne stabiilsus, enesemotivatsioon, empaatiavõime ning ladus suhtekorraldus 7. Kõigil uuritud juhtimisstiilidel on sarnasusi nagu emotsionaalne intelligentsus ja tugev orienteeritus liidri-järgija suhetele, positiivsetele suhetele (eriti lootustundele).</p>