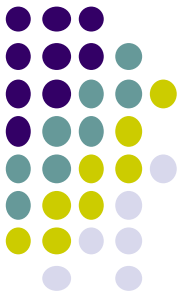
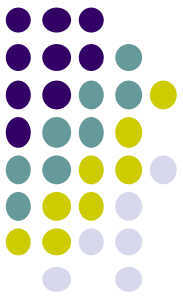


ΕΠΟΠΤΕΙΑ

Η έννοια της εποπτείας στο οργανωσιακό πλαίσιο αφορά στη στρατηγική χρήση των πόρων που διαθέτει ένας οργανισμός με στόχο να επιτύχει τους βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους του

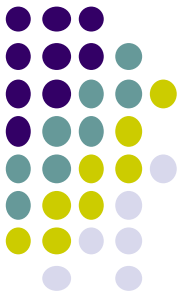


Η διοικητική λειτουργία της εποπτείας στους οργανισμούς έχει θετικές και αρνητικές πλευρές, οι οποίες επηρεάζουν τις εργασιακές στάσεις των εργαζομένων, και την επίδοση των ατόμων, των ομάδων, αλλά και του οργανισμού συνολικά



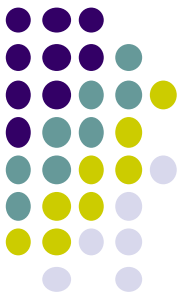
Καταχρηστική Εποπτεία

Η καταχρηστική εποπτεία ορίζεται ως η υποκειμενική αντίληψη των υφισταμένων του βαθμού στον οποίο οι προϊστάμενοι εκδηλώνουν συστηματικά εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά (Terper, 2000)



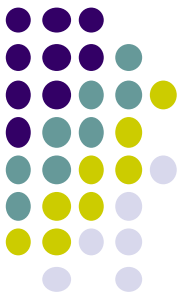
Αντιπροσωπευτικές συμπεριφορές καταχρηστικής εποπτείας

- Η υπονόμηση
- Οι φωνές
- Οι προσβολές
- Η υποτίμηση της αξίας και της συνεισφοράς των υφισταμένων
- Το να αγνοεί τους υφισταμένους
- Το να πληγώνει τα αισθήματα των υφισταμένων



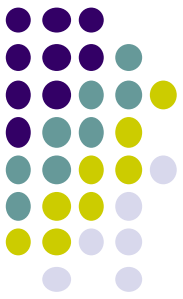
Τα θύματα της καταχρηστικής εποπτείας βιώνουν μειωμένη ψυχολογική και σωματική ευεξία και ειδικότερα:

- Εργασιακή ένταση (Harvey et al., 2007; Khau, 2015)
- Συναισθηματική εξάντληση (Kiewitz et al., 2012; Terper, 2007)
- Αποστασιοποίηση (Burries et al., 2008)
- Άγχος (Terper, 2007)
- Κατάθλιψη (Haggard et al., 2011)
- Μειωμένη ικανοποίηση από την ζωή συνολικά (Lin et al., 2013)



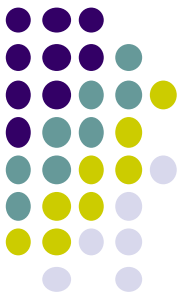
Εμπειρικές έρευνες έχουν βρει αρνητικές συσχετίσεις της καταχρηστικής εποπτείας με την εργασιακή επίδοση (Aryee, 2008)), την εργασιακή προσπάθεια (Harris et al., 2011), και τη συμπεριφορά πολιτικής ιθαγένειας (Harris et al., 2011; Xu et al., 2012)

Τα αρνητικά εργασιακά αποτελέσματα οδηγούν σε μειωμένη παραγωγικότητα, απουσίες (δικαιολογημένες/αδικαιολόγητες), αύξηση πρόθεσης αποχώρησης, και έξοδα υγειονομικής περίθαλψης (Terper et al., 2011)

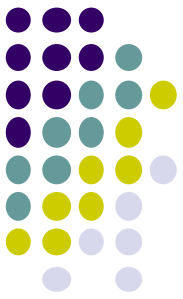


Προβλεπτικοί παράγοντες καταχρηστικής εποπτείας (Rafferty et al., 2010; Tepper et al., 2011)

- Ψυχολογικά χαρακτηριστικά των προϊσταμένων
- Μεροληψία απόδοσης εχθρικών αιτίων (hostile attributions)
- Παραβίαση του ψυχολογικού συμβολαίου (violation of psychological contract)



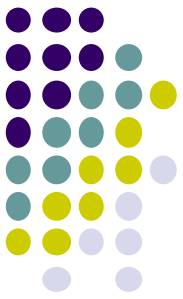
- Οι επιβλαβείς/σκοτεινοί ηγέτες έχουν δυσλειτουργικά προσωπικά χαρακτηριστικά και προβαίνουν στην εκδήλωση καταστροφικών συμπεριφορών
- Μια οπτική για να κατανοήσουμε την βλαπτική ηγεσία είναι να μελετήσουμε τα κοινωνικά κίνητρα και τη συμπεριφορά των υφισταμένων στο πλαίσιο της ομάδας
- Οι υφιστάμενοι διαθέτουν μικρότερη ισχύ από τον ηγέτη αλλά έχουν καίρια θέση στη διαδικασία της ηγεσίας. Οι υφιστάμενοι είναι εξίσου σημαντικοί με τους ηγέτες.



Ψυχολογικοί παράγοντες που αφορούν τους υφισταμένους και συμβάλουν στην εκδήλωση και εδραίωση της βλαπτικής ηγεσίας:

- Η ανάγκη για μείωση της αβεβαιότητας (αίσθημα ασφάλειας)
- Η ανάγκη να νιώσουν μοναδικοί
- Η ανάγκη να ενσωματωθούν σε μια κοινότητα

Οι υφιστάμενοι δείχνουν ανοχή ή/και υποστηρίζουν έμπρακτα επιβλαβείς ηγέτες



Συμπερασματικά

- Οι υφιστάμενοι όταν ενεργούν με τρόπους που βοηθούν τους επιβλαβείς ηγέτες να ενισχύσουν την εξουσία τους και να επιτύχουν τους στόχους τους ασκούν βλαπτική επίδραση στην ομάδα αλλά και στους ίδιους προσωπικά
- Οι υφιστάμενοι όταν προσφέρουν στήριξη σε τοξικούς ηγέτες, ηγέτες που δεν είναι δίκαιοι και δεν δουλεύουν για το κοινό καλό, καλλιεργούν μη υγιή εργασιακά περιβάλλοντα