

1. Introduzione

<i>1.1 Premessa</i>	3
<i>1.2 I percorsi di carriera</i>	4
1.2.1 <i>Gli anni del mutualismo: come essere “buone assistenti” e “brave pediatre”</i>	6
1.2.2 <i>La difficile costruzione del Servizio sanitario nazionale: come diventare “buone professioniste” e “brave madri”</i>	8
1.2.3 <i>I decenni della aziendalizzazione: come riconoscersi medici “di qualità”</i>	11
1.2.4 <i>Figlie di Asclepio, Igieia o Panacea?</i>	14
<i>1.3 Gli stili di leadership</i>	15
1.3.1 <i>Un tema centrale</i>	15
1.3.2 <i>Un tema complesso e poliedrico</i>	16
1.3.3 <i>La lezione di Weber e il dibattito dagli anni cinquanta agli anni settanta</i>	17
1.3.4 <i>Il dibattito più recente: l’intelligenza emotiva</i>	18
<i>1.4 Genere carriera e leadership</i>	19
2. Il disegno della ricerca	20
3. Le strutture e il personale ospedaliero in Italia e nelle Marche	22
3.1 <i>I dati economico finanziari</i>	22
3.1.1 <i>La spesa sanitaria</i>	22
3.1.2 <i>Il finanziamento del Ssn e il disavanzo</i>	28
3.2 <i>L’offerta ospedaliera pubblica</i>	29
3.2.1 <i>Le strutture</i>	30
3.2.2 <i>I dati di attività</i>	37
3.2.3 <i>La realtà marchigiana: i dati di struttura e di attività</i>	42
3.2.4 <i>Il quadro di sintesi</i>	46
3.3 <i>Il personale delle strutture ospedaliere</i>	47
3.3.1 <i>Il personale delle Strutture di Ricovero e Cura Pubbliche</i>	47
3.3.2 <i>Il personale medico negli Istituti Pubblici delle Marche</i>	53
3.3.3 <i>Considerazioni conclusive</i>	67
4. Le reti di capitale sociale nei percorsi di carriera delle donne medico	69
4.1 <i>Caratteristiche socio demografiche</i>	69
4.2 <i>Gli ostacoli alla carriera femminile: scelte di vita e condizionamenti strutturali</i>	71
4.3 <i>I percorsi di carriera: dalla burocrazia professionale alla soft bureaucracy</i>	75
4.4 <i>Reti e carriera</i>	77
4.5 <i>Capitale sociale e carriera alla luce delle differenze di genere</i>	78
4.6 <i>I nodi chiave della rete: le figure di sponsors e mentors</i>	80

4.7 <i>L'indagine empirica relativa al contesto ospedaliero marchigiano</i>	82
4.8 <i>Differenze di genere e di ruolo</i>	87
4.9 <i>Le donne medico dirigenti struttura complessa</i>	88
4.10 <i>Conclusioni</i>	93
5. La leadership delle donne medico	94
5.1 <i>Il metodo di rilevazione dello stile dirigenziale</i>	94
5.2 <i>La leadership e l'organizzazione</i>	94
5.3 <i>Il contesto ospedaliero</i>	97
5.4 <i>Si può parlare di una leadership al femminile?</i>	101
5.4.1 <i>Origine degli attributi di genere</i>	101
5.4.2 <i>La teoria strutturale e gli attributi di ruolo</i>	103
5.4.3 <i>Genere ed efficacia della leadership</i>	104
5.4.4 <i>Leadership ed intelligenza emozionale</i>	106
5.5 <i>Studio della leadership presso la dirigenza medica della Regione Marche</i>	108
5.5.1 <i>Processi comunicativi e modalità decisionali</i>	108
5.5.2 <i>I risultati del Grid della leadership</i>	111
5.5.3 <i>Adattamento del Grid alla teoria trasformatzionale</i>	114
5.6 <i>Considerazioni conclusive</i>	115
6. Rassegna bibliografica ragionata	117
APPENDICI	146