

ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ
ΑΠΟ ΑΔΕΛΦΟΥΣ
100008
Κ.Δ.Α.

ΕΛΛΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
Κ.Δ.Α.
ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

PORT
PAVE
HELLAS

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ
ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 2 Γ ΚΤΙΡΙΟ - 115 27 ΑΘΗΝΑ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ

Τόμος 38 - Τεύχος 4 - Οκτώβριος - Δεκεμβριος 1999

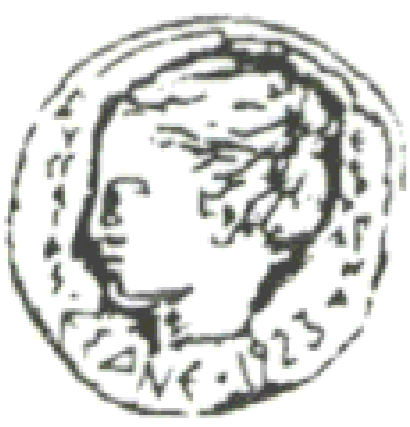


NOSILEFTIKI

QUARTERLY PUBLICATION OF THE
HELLENIC NATIONAL GRADUATE NURSES ASSOCIATION

Vol 38 - No 4 - October - December 1999

ISSN 1105-6843



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Από τη Σύνταξη **299**
2. Υποτροφίες ΕΣΔΝΕ **300**
3. Δείκτες στελέχωσης Μονάδων Εντατικής Νοσηλείας με νοσηλευτικό προσωπικό **301**
Δ. Δημητρώδη, Α. Μαλλίδου, Μ. Τσερώνη
4. Προσδιορισμός της αριθμητικής σύνθεσης του νοσηλευτικού προσωπικού για την καλή λειτουργία του νοσοκομείου **311**
Φ. Πιπερά, Π. Μπρατάνη, Π. Τσιμόπουλος
5. Ο ρόλος του νοσηλευτή δίπλα στο χρόνια άρρωστο με στεφανιαία νόσο **328**
Μ. Σαουνάτσου, Μ. Κελέση-Σταυροπούλου, Γ. Φασόη-Μπαρκά
6. Ο ρόλος του νοσηλευτή στην ανακούφιση του μετεγχειρητικού πόνου **335**
Ε. Κοτρώτσιου, Ε. Θεοδοσοπούλου, Χ. Λεμονίδου
7. Το άγγιγμα ως μέσον επικοινωνίας των νοσηλευτών με τους ασθενείς **340**
Π. Δημητρίου, Ν. Μουρελάτου
8. Τοπικές επιπλοκές της ενδοφλέβιας θεραπείας **345**
Θ. Κωνσταντινίδης, Ε. Τσαγκαράκη, Μ. Ροβίθης
9. Νοσηλευτική θεώρηση του φαινομένου της μη συμμόρφωσης στη θεραπεία των ψυχιατρικών ασθενών **353**
Α. Μπέρκ, Α. Σταθαρού
10. Η νοσηλευτική ως επαγγελματική επιλογή ... **360**
Α. Δουρέκα-Αγγλέζη
11. Η οργανωσιακή κουλτούρα στο χώρο της υγείας ... **383**
Σ. Ζυγά, Π. Φραγκουλίδου
12. Περιεχόμενα Έτους 1999 **390**
13. Οδηγίες για τους συγγραφείς **394**

CONTENTS

1. Editorial **299**
2. Scholarships HNGNA **300**
3. Indicators of staffing the Intensive Care Units with nurses **301**
D. Dimitrellis, A. Mallidou, M. Tseroni
4. Definition of the right number of the nursing staff for the best function of the hospital **311**
F. Pipera, P. Bratani, P. Tsimopoulos
5. The nursing role next to the patient with coronari disease **328**
M. Saounatsou, M. Kelesi - Stavropoulou, G. Fasoï - Barka
6. The nurse's role in postoperative pain relief **335**
E. Kotrotsiou, H. Theodosopoulou, C. Lemonidou
7. Touch as a way of communication between nurses and patients **340**
P. Dimitriou, N. Mourelatou
8. Local complications of intravenon therapy ... **345**
T. Konstantinidis, E. Tsagkaraki, M. Rovithis
9. Nursing approach of non compliance in psychiatric patients **353**
A. Berk, A. Statharou
10. Nursing as a career choice **360**
A. Doureka - Aglezi
11. Organizational culture of Health services ... **383**
S. Zyga, P. Frangoulidou
12. Contents of the Year 1999 **390**
13. Instructions to authors **394**

Η ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΩΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ

*Δουρέκα-Αγγλέζη Άννα,
Πανεπιστήμιο του Manchester Αγγλίας*

ΔΟΥΡΕΚΑ-ΑΓΓΛΕΖΗ ANNA. *Η νοσηλευτική ως επαγγελματική επιλογή.* Σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να ερευνήσει τους λόγους για τους οποίους οι σπουδαστές της Σχολής Αξιωματικών Νοσηλευτικής επέλεξαν τη νοσηλευτική καριέρα ως επάγγελμα, καθώς επίσης και τους παράγοντες που επηρέασαν την απόφασή τους αυτή.

Τα δεδομένα για αυτή την έρευνα συγκεντρώθηκαν με τη μέθοδο της περιγραφικής έρευνας με ερωτηματολόγια που εστάλησαν ταχυδρομικώς. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από την ερευνήτρια με σκοπό να συλλέξει δημογραφικές πληροφορίες, καθώς επίσης πληροφορίες σχετικά με:

- ποίοι ήταν οι λόγοι των ερωτώμενων για την επαγγελματική τους επιλογή
- ποίοι επηρέασαν την απόφασή τους
- ποιές μέθοδοι προσέλκυσης επηρέασαν την απόφασή τους
- ποίοι παράγοντες τους έκαναν να διστάσουν να επιλέξουν τη νοσηλευτική ως καριέρα
- ποία χρονική στιγμή της μαθητικής τους ζωής αποφάσισαν να γίνουν νοσηλευτές
- ποίοι παράγοντες τους έκαναν να επιλέξουν τη στρατιωτική νοσηλευτική αντί της πολιτικής
- ποίοι παράγοντες τους έκαναν να διστάσουν να επιλέξουν τη στρατιωτική νοσηλευτική

Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων ήταν 197 σπουδαστές από τους οποίους 23 ήταν άνδρες και 174 γυναίκες από 18 έως 22 ετών. **Νοσηλευτική 4: 360-382, 1999.**

Εισαγωγή

Η βιβλιογραφική έρευνα έγινε χρησιμοποιώντας πηγές δεδομένων όπως CINHAI, MEDLINE, CD-ROM, Κυβερνητικές Δημοσιεύσεις, Διδακτορικές εργασίες, κ.λ.π. Μια λεπτομερής ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σε περιοχές σχετικές με την έρευνα, απετέλεσε τη βάση για αυτή τη μελέτη.

Οι κυριότερες περιοχές που εντοπίστηκαν είναι:

1. Οι επιπτώσεις από την έλλειψη προσωπικού στον νοσηλευτικό χώρο.
2. Λόγοι για την έλλειψη προσωπικού στον νοσηλευτικό χώρο.
3. Λόγοι δυσκολίας προσέλκυσης ατόμων στη νοσηλευτική.
4. Η έλλειψη προσωπικού στις Ενοπλες Δυνάμεις (ΕΔ).
5. Η επαγγελματική επιλογή των νοσηλευτών των Ε.Δ.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

1. Επιπτώσεις από την έλλειψη προσωπικού στη Νοσηλευτική

Συνοπτικά, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τα προαναφερθέντα έδειξε ότι υπάρχει θέμα έλλειψης προσωπικού στον νοσηλευτικό χώρο, το οποίο οι περισσότεροι ερευνητές αποδίδουν στην αυξανόμενη ζήτηση για νοσηλευτικό προσωπικό^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}.

Οι αναφορές δείχνουν ότι η ζήτηση σε νοσηλευτές ξεπερνά την προσφορά σε αυτούς με αποτέλεσμα ν' αναβάλλονται εισαγωγές ασθενών και να υπάρχει μια προσωρινή έλλειψη σε κρεβάτια⁶.

Επίσης, φαίνεται ότι και στην Ελλάδα υπάρχει πρόβλημα έλλειψης προσωπικού, όπως δείχνουν δύο μεγάλες έρευνες που έγιναν, η μια τον Σεπτέμβριο του 1994 από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας¹⁰ και η άλλη το Δεκέμβριο του 1994 από την Ελληνική Ακαδημία των Υπηρεσιών Υγείας¹¹.

Η πρώτη έρευνα δείχνει ότι αντί για 60000 νοσηλευτές που έπρεπε να δουλεύουν για να καλύπτονται επαρκώς οι ανάλογες θέσεις (δεν αναφέρεται χωριστά στα στρατιωτικά νοσοκομεία) μόνο 31778 είναι εν ενεργεία.

Η δεύτερη επισημαίνει το ίδιο πρόβλημα και επιπλέον κάνει συγκρίσεις με την έλλειψη προσωπικού στο ιατρικό επάγγελμα. Σήμερα στην Ελλάδα, 1 γιατρός αντιστοιχεί σε 295 κατοίκους, ενώ ένας νοσηλευτής σε 942, γεγονός που κατατάσσει την Ελλάδα στην τελευταία θέση, όσον αφορά αυτές τις αναλογίες, ανάμεσα στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

2. Λόγοι Έλλειψης Νοσηλευτικού Προσωπικού

Οι λόγοι για τους οποίους δημιουργείται το πρόβλημα της έλλειψης σε νοσηλευτικό προσωπικό φαίνεται ότι δεν είναι μόνον το ότι όλο και λιγότεροι νέοι επιλέγουν σήμερα το νοσηλευτικό επάγγελμα, όπως ειπώθηκε παραπάνω, ούτε ότι πολλοί νοσηλευτές εγκαταλείπουν το επάγγελμα, τουλάχιστον όσον αφορά την Αγγλία^{12,13}.

Πάντως στην Ελλάδα δεν συμβαίνει το ίδιο. Το 73,24 % των σπουδαστών της νοσηλευτικής εγκαταλείπουν το επάγγελμα κάποια στιγμή για να ακολουθήσουν άλλη καριέρα ή το χρησιμοποιούν σαν σκαλοπάτι για να εισέλθουν στην ιατρική (συνήθως μετά την αποτυχία τους να εισαχθούν στην ιατρική αρχικά).

Επίσης ένα 47,8 % δηλώνουν ότι «ευχαρίστως» θα άλλαζαν επάγγελμα εάν έπαιρναν τον ίδιο ή καλύτερο μισθό. Ακόμη το 54,9% θα απέτρεπε τους νέους από το να γίνουν νοσηλευτές¹¹.

Λόγοι που απαιτούν περισσότερο νοσηλευτικό προσωπικό είναι ότι όλο και πιο βαρειά ασθενείς νοσηλεύονται πλέον στα νοσοκομεία λόγω της τεχνολογικής προόδου της ιατρικής επιστήμης, οι οποίοι απαιτούν μεγαλύτερη αναλογία νοσηλευτή προς ασθενή^{14,3,7,4}.

Επίσης το γεγονός ότι οι ασθενείς εξέρχονται γρηγορότερα για απελευθέρωση κρεβατιών απαιτεί πολύ συχνά και' οίκον νοσηλεία και επομένως περισσότερους νοσηλευτές για νοσηλεία στο σπίτι^{14,3,7,4}.

Άλλοι παράγοντες είναι ο γηρασμός του πληθυσμού, το φεμινιστικό κίνημα το οποίον οδήγησε τις γυναίκες σε επαγγελματικές επιλογές που πριν ήταν κάστρα ανδρικά, όπως η ιατρική, η διοίκηση επιχειρήσεων, οι υπολογιστές, κ.λ.π.^{15,3,5,16,14}. Ακόμη, φόβος από την εμφάνιση του AIDS και άλλων μολυσματικών νόσων^{4,3,7,17}. Επίσης η έλλειψη αυτονομίας και καλής επαγγελματικής και κοινωνικής στάθμης (social status)^{4,5,18,19}. Πολλοί νοσηλευτές παραιτούνται λόγω έλλειψης επαγγελματικής ικανοποίησης (job satisfaction) και επαγγελματικής κόπωσης (burnout)^{12,20}.

Άλλοι λόγοι επίσης που οδηγούν στην έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού είναι οι χαμηλοί μισθοί ανάλογα με την ιδιομορφία του επαγγέλματος,^{3,5,21,22,23} οι κακές συνθήκες εργασίας, το κυκλικό ωράριο και εργασία σε αργίες και Σαββατοκύριακα τα οποία δεν πληρώνονται ανάλογα³.

Για την Ελλάδα συγκεκριμένα αναφέρονται λόγοι όπως: η αρνητική εικόνα για τους νοσηλευτές, οι κακές συνθήκες εργασίας, οι χαμηλοί μισθοί, το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο^{10,21,12}.

3. Λόγοι που Δυσκολεύουν την Προσέλκυση Νοσηλευτικού Προσωπικού

Το θέμα του «γένους» φαίνεται ότι επηρεάζει σημαντικά την προσέλκυση προσωπικού στο νοσηλευτικό επάγγελμα για τρεις λόγους:

Πρώτον, η «Νοσηλευτική» θεωρείται ακόμη ως κατ' εξοχήν «γυναικείο επάγγελμα», επομένως μικρότερης αξίας και όχι επιθυμητό από τους άνδρες υποψήφιους^{24,25,22,26,27}.

Δεύτερον, η νοσηλευτική είναι κατώτερη της ιατρικής σύμφωνα με τα στερεότυπα που αφορούν την εργασία σε σχέση με το φύλο^{25,28,29,30}.

Τρίτον, με την άνοδο μιας κατ' εξοχήν ανδρικής ελίτ σε διευθυντικές θέσεις, η ανισότητα των φίλων γίνεται ένα θέμα που έχει επιπτώσεις και στη νοσηλευτική. Είναι αλήθεια ότι τουλάχιστον στο εξωτερικό οι άνδρες νοσηλευτές έχουν καταλάβει τις περισσότερες ανώτερες θέσεις στο χώρο^{31, 22}.

Επίσης το θέμα των πολλών επαγγελματικών επιλογών που έχει μια γυναίκα σήμερα, οι χαμηλοί μισθοί και η υποτιμητική και αρνητική εικόνα του νοσηλευτικού επαγγέλματος, όπως αναφέρθηκε και προηγούμενα⁵. Η αρνητική αυτή εικόνα επιτείνεται και από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης^{5,7}.

Τέλος, μερικοί ακόμη σημαντικοί λόγοι είναι: η ανεπαρκής σχέση ιατρού-νοσηλευτή, η έλλειψη αυτονομίας που είναι συνέπεια εν μέρει αυτής της σχέσης και οδηγεί σε δυσκολία λήψης αποφάσεων και αποτελεσματικής διοίκησης^{4,9,18,32,33,34,35}.

4. Επαγγελματικές Επιλογές Σπουδαστών της Νοσηλευτικής

Το ενδιαφέρον των διαφόρων ατόμων προσωπικά καθώς και των οργανισμών που απασχολούν ανθρώπινο δυναμικό, για το σχεδιασμό και τη διαχείριση της καριέρας τους, ανεβαίνει. Ένα μεγάλο μέρος αυτού του ενδιαφέροντος προσηλώνεται σε θέματα καριέρας των γυναικών³⁶.

Από μελέτες που έγιναν από διάφορους ερευνητές φαίνεται ότι υπάρχουν ορισμένοι που ακόμα θεωρούν τη Νοσηλευτική ως ένα αξιότι-

μο επάγγελμα που σου δίνει την ευκαιρία να δουλέψεις με τον άνθρωπο^{37,38,39,12,21,40}.

Παρ' όλα αυτά υπάρχουν άλλοι που πιστεύουν ότι δεν σου δίνει ευκαιρίες επαγγελματικής ανόδου, δεν έχει υψηλή επαγγελματική στάθμη (professional status) και δεν αμοιβάται καλά^{5,39,41,21}.

Ενδιαφέροντα είναι τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήγαγε το (Υπουργείο Υγείας - Πρόνοιας) για την Ελλάδα. Σύμφωνα με αυτή ένα σημαντικό ποσό (23%) διάλεξε τη Νοσηλευτική κατά τύχη. Αντίθετα με τους Ευρωπαίους και Αμερικανούς σπουδαστές, μόνο ένα 9,2% τη διάλεξε για την ανθρωπιστική της υπόσταση και προσφορά προς τους συνανθρώπους. Το 60,7% τη διάλεξε για λόγους επαγγελματικής και οικονομικής εξασφάλισης¹⁰.

Το 46,5% πιστεύει ότι η εικόνα της Νοσηλεύτριας είναι κακή στην ελληνική κοινωνία. Γενικά στο 16,3 δεν αρέσει η δουλειά που κάνουν, το 13,5% πιστεύει ότι δεν έχει καλή κοινωνική στάθμη, 10,4% ότι έχει δύσκολες σπουδές, 10,4% άβολο ωράριο εργασίας, 10,1% χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, 9,5% ότι είναι δυσάρεστο επάγγελμα και 7,3% είναι κουραστικό επάγγελμα¹⁰.

Τρόποι που επηρέασαν την επιλογή τους, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, φαίνεται ότι είναι κυρίως προσωπική επαφή με νοσηλευτές, μέλη της οικογένειάς τους ή συγγενείς, προσωπική εμπειρία (είτε φροντίζοντας κάποιο ασθενή, είτε νοσηλευόμενοι οι ίδιοι). Λιγότερο έδειξαν να επηρεάζουν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Γενικά, η προσωπική επαφή φαίνεται ότι είναι ο πλέον θετικά επηρεάζων παράγοντας^{37,38,40,42}.

Στην Ελλάδα ο πιο σημαντικός παράγων ήταν η τηλεόραση και ο τύπος και δευτερευόντως η ενημέρωση στα σχολεία. Αξιοσημείωτο είναι ότι το 10,4% των σπουδαστών δεν ήταν καθόλου πληροφορημένοι¹⁰.

5. Η Έλλειψη Νοσηλευτικού Προσωπικού στις Ένοπλες Δυνάμεις

Είναι γεγονός ότι ένας χώρος με τον οποίο ελάχιστες έρευνες έχουν ασχοληθεί είναι τα στρατιωτικά νοσοκομεία. Υπάρχουν ορισμένες έρευνες, όπως αυτή των Robinson et al⁴³ και

Savage et al⁴⁴ που ασχολήθηκαν με συγκρίσεις ανάμεσα στην πολιτική και στρατιωτική νοσηλευτική σχετικά με θέματα που αφορούν επαγγελματική κόπωση, ηθικό, επαγγελματική ικανοποίηση, καθώς και για το τί γνώμη έχουν για το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται.

Με το συγκεκριμένο θέμα της επαγγελματικής επιλογής που ν' αφορά τους σπουδαστές των στρατιωτικών σχολών δεν ασχολήθηκε άλλη έρευνα. Η μοναδική αντίστοιχη ήταν μια έρευνα που έγινε στην Αγγλία μετά από διαταγή του Βρετανικού Υπουργείου Εθνικής Αμυνας και αφορούσε αξιωματικούς της νοσηλευτικής που ήδη εργάζονταν στο χώρο.

Υπάρχει, λοιπόν, ένα ευρύ πεδίο εδώ τα κενά του οποίου αξίζει να συμπληρωθούν και μάλιστα με τις ευλογίες του αντίστοιχου Υπουργείου διότι είναι θέματα που θα έπρεπε να τους ενδιαφέρει να μάθουν.

Όπως αναφέρεται σε έρευνες του Αμερικανικού Υπουργείου Εθνικής Αμυνας, η έλλειψη σε νοσηλευτικό προσωπικό επηρεάζει και τις Ενοπλες Δυνάμεις. Είναι γεγονός ότι αυτό δεν μπορούμε να το αγνοήσουμε όταν ξέρουμε ότι οι ανάγκες αυξάνονται σε περίπτωση πολέμου, όπου πρέπει να έχουμε εκπαιδευμένο προσωπικό το οποίο φυσικά δεν μπορούμε να εκπαιδεύσουμε την τελευταία στιγμή. Μια επιπλέον ιδιομορφία είναι ότι οι νοσηλευτές στο Στρατό είναι υποχρεωμένοι να μετακινούνται για να στελεχώσουν ακόμη και τις πιο μικρές μονάδες με αποτέλεσμα να αποδυναμώνονται τα μεγάλα στρατιωτικά νοσοκομεία^{45,46,47}.

Όσον αφορά τις επιλογές τους, φαίνεται ότι επηρεάστηκαν επίσης από κάποια νοσηλεύτρια, συγγενή ή φίλο⁴⁸. Λόγοι που επέλεξαν τη στρατιωτική νοσηλευτική ήταν επαγγελματική εξασφάλιση, ταξίδια, περιπέτεια, αίσθημα ασφάλειας και προστασίας, πατριωτισμός, για να υπηρετήσουν τη πατρίδα, ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, ποικιλία σε κλινικό και εκπαιδευτικό επίπεδο και η θετική, αξιοσέβαστη εικόνα του στρατιωτικού νοσηλευτή (Ανώνυμος, 1985). Επίσης ηγετικές και διοικητικές εμπειρίες, λιγότερο βαρειά περιστατικά, ομαδική εργασία⁴⁹.

Αρνητικοί λόγοι ήταν η αυστηρή πειθαρχία και το ότι έπρεπε να φορούν στολή⁵⁰.

7. Περίληψη της Βιβλιογραφίας

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας έδειξε ότι υπάρχει έλλειψη νοσηλευτών, η οποία, σύμφωνα με την πλειοψηφία των ειδικών οφείλεται στην συνεχώς αυξανόμενη ζήτηση. Όπως φαίνεται από τα δεδομένα που υπάρχουν, η έλλειψη δεν οφείλεται στην ελάττωση του αριθμού των νοσηλευτών που αποφοιτούν, αν και μερικές χρονιές παρατηρήθηκε και αυτό το φαινόμενο.

Εξερευνήθηκαν λόγοι για τους οποίους μειώθηκε ο αριθμός των υποψηφίων, καθώς και λόγοι εξαιτίας των οποίων είναι δύσκολη η προσέλκυση νέων στο νοσηλευτικό επάγγελμα. Επίσης, σε ποιές μή πιθανές ομάδες υποψηφίων θα πρέπει να στοχεύσουν οι αρμόδιοι για να τις προσελκύσουν στο νοσηλευτικό χώρο.

Εξετάστηκαν επίσης έρευνες σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές των σπουδαστών της νοσηλευτικής.

Τέλος, εξετάστηκαν παράγοντες που αφορούν την έλλειψη νοσηλευτών και τις επιλογές καριέρας στον Ελληνικό Στρατό.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός αυτής της μελέτης ήταν να ερευνηθεί τους λόγους και τους παράγοντες οι οποίοι επηρέασαν τους σπουδαστές της Σχολής Αξιωματικών της Νοσηλευτικής να επιλέξουν τη στρατιωτική νοσηλευτική ως επαγγελματική καριέρα.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

1. Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν οι σπουδαστές του 1ου, 2ου, 3ου και 4ου έτους της Σ.Α.Ν των οποίων ο συνολικός αριθμός ήταν 197 άτομα από τα οποία 49 στο 1ο, 47 στο 2ο, 51 στο 3ο και 50 στο 4ο έτος. Από αυτά 23 ήταν άνδρες και 174 γυναίκες μεταξύ 18 και 22 ετών. Και τα 197 άτομα κλήθηκαν να συμμετάσχουν διότι ήδη το δείγμα δεν ήταν αρκετά μεγάλο για τέτοιου είδους έρευνα.

2. Συλλογή δεδομένων

Ένα ερωτηματολόγιο στάλθηκε ταχυδρομικά και στα 197 άτομα. Το είδος της μελέτης ήταν περιγραφική έρευνα (descriptive survey). Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και συνοδεύονταν από γράμμα που εξηγούσε τους λόγους της έρευνας και διαβεβαίωνε ότι το περιεχόμενο θα ήταν άκρως εμπιστευτικό και ότι η συμμετοχή τους ήταν εθελοντική.

Ένα συνοδευτικό γράμμα στάλθηκε ένα μήνα μετά για να αυξήσει τον βαθμό ανταπόκρισης. Συμπληρώθηκαν τα 127 από αυτά, δηλαδή το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν 64,4 %.

Για τη διαβάθμιση των απαντήσεων χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert 4 σημείων.

Π.χ. 4 = Πολύ σημαντική

3 = Σημαντική

2 = Λίγο σημαντική

1 = Καθόλου σημαντική

Το 0 αντιστοιχούσε στο N/A (Non Applicable) = δεν με αντιπροσωπεύει ή σε ερωτήσεις που δεν απαντήθηκαν.

Τέλος, υπήρχε η δυνατότητα για ανοιχτές ερωτήσεις και απαντήσεις προκειμένου να καλυφθεί κάθε δυνατή περίπτωση.

3. Πιλοτική Μελέτη

Το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε προηγουμένως πιλοτικά με σκοπό να ενισχυθεί η αξιοπιστία και εγκυρότητα του (reliability and validity) και να προληφθούν τυχόν ανακύπτοντα προβλήματα.

4. Ανάλυση Δεδομένων

Το πρόγραμμα που χρησιμοποιήθηκε στον υπολογιστή για τη συλλογή των πληροφοριών και την ανάλυση των στατιστικών δεδομένων ήταν το Minitab. Στους πίνακες που ακολουθούν φαίνονται συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα.

Καμμία συσχέτιση (correlations) δεν φάνηκε να υπάρχει ανάμεσα στα διαφορετικά φύλα διότι το ανδρικό δείγμα ήταν μικρό, ούτε στις διάφορες ηλικίες και έτη. Γι' αυτό το λόγο δεν έγιναν τεστ προς αυτή την κατεύθυνση.

5. Αξιοπιστία- Εγκυρότητα (Reliability and validity)

Αδυναμίες σε θέματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας υπήρξαν διότι:

Πρώτον, τέτοιου είδους έρευνα έγινε για πρώτη φορά και δεν έχει ξαναδοκιμαστεί. Η αξιοπιστία και εγκυρότητα της θα επιβεβαιωθούν εάν επαναληφθούν σε 2-3 χρόνια.

Δεύτερον, το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε γι' αυτή τη συγκεκριμένη μελέτη και δεν έχει ξαναδοκιμαστεί στο παρελθόν. Αυτό επίσης πρέπει να δοκιμαστεί ξανά.

Σημεία που ενισχύουν την αξιοπιστία και εγκυρότητα είναι το μεγάλο δείγμα και η πιλοτική μελέτη που προηγήθηκε.

6. Περίληψη της Μεθόδου

Η μελέτη αυτή διερεύνησε τους λόγους για τους οποίους οι σπουδαστές της Σχολής Αξιοματικών Νοσηλευτικής επέλεξαν τη νοσηλευτική ως επαγγελματική καριέρα καθώς και τους παράγοντες που τους οδήγησαν σ' αυτή την απόφαση. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν από τους σπουδαστές του 1ου, 2ου, 3ου και 4ου έτους. Τα ερωτηματολόγια για τη συλλογή των δεδομένων ταχυδρομήθηκαν στους σπουδαστές με ένα συνοδευτικό γράμμα και ένα φάκελλο με τη διεύθυνση του αποστολέα και γραμματόσημο για να αυξήσει το βαθμό ανταπόκρισης. Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σύμφωνα με τις ερευνητικές ερωτήσεις που τέθηκαν, διαπιστώθηκαν τα εξής:

Ερώτηση 1η:

Ποιός είναι ο πιο σημαντικός λόγος που επιλέξατε τη νοσηλευτική ως επαγγελματική καριέρα;

Η πλειοψηφία των σπουδαστών χαρακτήρισε ως πιο σημαντικά ή σημαντικά με σειρά προτεραιότητας την επαγγελματική και οικονομική εξασφάλιση, άμεση επαγγελματική τακτοποίηση, καλό μισθό, επιθυμία να δουλεύουν κοντά σε ανθρώπους και επιθυμία να βοηθούν τους συνανθρώπους τους. (Πίνακας-1)

Ο πιο σημαντικός λόγος ήταν η οικονομική εξασφάλιση. (Πίνακας-2)

Αυτό φαίνεται να συμφωνεί και με άλλους

ερευνητές (αναφέρθηκαν στη βιβλιογραφική ανασκόπηση)^{3,12} Επίσης συμφωνεί με την μελέτη των Morrison και Tsekouras³⁷ οι οποίοι επιπλέον τονίζουν ότι η νοσηλευτική είναι ένα επάγγελμα που αμοίβεται ελάχιστα. Το ίδιο συμπεραίνουν οι μελέτες του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και της Ελληνικής Ακαδημίας Επαγγελματιών Υγείας^{10,11}

Επιπλέον, οι Kersten et al⁴⁰ πιστεύουν ότι η σημερινή νεολαία είναι πιο υλιστική και επομένως είναι φυσικό να επηρεάζεται από τέτοιους παράγοντες όπως η οικονομική και επαγγελματική εξασφάλιση.

Αν και δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά μεταξύ τους, οι ανθρωπιστικοί λόγοι έρχονται δεύτεροι στην προτίμηση των σπουδαστών και επομένως σε αντίθεση με τις έρευνες των Kersten et al, Stevens και Walker, May et al Borrill και Williams, οι οποίοι είχαν τα αντίθετα ευρήματα^{40,41,18,38,51}.

Αξιοσημείωτα είναι τα αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών στην Ελλάδα τα οποία έδειξαν ότι μόνο ένα 9,2% επέλεξε τη Νοσηλευτική για ανθρωπιστικούς λόγους, ενώ το 60,7% την επέλεξε για λόγους οικονομικής εξασφάλισης και το 23 % κατά τύχη!!!¹⁰.

Ερώτηση 2η:

Σε ποιό βαθμό, μέλη της οικογένειάς σας, συμμαθητές, φοιτητές νοσηλευτικών σχολών, σύμβουλοι επαγγελματικής κατάρτισης, νοσηλευτές ή άλλοι επηρέασαν την απόφασή σας να επιλέξετε τη Νοσηλευτική;

Με σειρά προτεραιότητας ήταν: νοσηλεύτρια, γονείς, φίλος ή συγγενής. (Πίνακας-3)

Πιο σημαντική επιρροή ήταν αυτή του γονέα. (Πίνακας-4)

Τα αποτελέσματα λοιπόν φαίνεται να συμφωνούν με προηγούμενες σχετικές μελέτες. Π.χ. οι Borrill³⁸ και Morrison και Tsekouras³⁷ βρήκαν ότι η οικογένεια και οι φίλοι είναι αυτοί που επηρεάζουν περισσότερο τους σπουδαστές. Οι Kersten et al⁴⁰ βρήκαν ότι οι νοσηλευτές είναι αυτοί που περισσότερο επηρεάζουν ενώ οι γονείς ήταν στη δεύτερη θέση, όπως δείχνει ο πίνακας - 3, ο οποίος όμως μεταβάλλεται στον πίνακα -4 αν και η διαφορά είναι πολύ μικρή.

Ερώτηση 3η:

Σε ποιό βαθμό μέθοδοι προσέλκυσης νέων υποψηφίων σε νοσηλευτικά προγράμματα και επαγγελματικούς οργανισμούς επηρέασαν την απόφασή σας;

Η πιο συχνή μέθοδος για την πλειοψηφία των σπουδαστών ήταν η προσωπική επαφή με νοσηλευτή ή φοιτητή της νοσηλευτικής. (Πίνακας-5)

Οι γνώμες των σπουδαστών εδώ συμφωνούν με τους Rawlins et al,⁴² Morrison και Tsekouras³⁷.

Αντίθετα, η έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα από το ΥΥΠ έδειξε τελείως διαφορετικά αποτελέσματα, δηλαδή έδειξε ότι η TV και ο τύπος ήταν οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιρροής και ακολουθούσε η ενημέρωση από το σχολείο (μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης). Τέλος ένα 10,4% δήλωσε ότι δεν ήταν καθόλου πληροφορημένο, πράγμα που σημαίνει ότι πολλά παιδιά στην Ελλάδα διαλέγουν τυχαία το επάγγελμά τους ή απλά πηγαίνουν κάπου όπου συγκέντρωσαν τα μόρια και έτυχε να το δηλώσουν, ενώ στην πραγματικότητα ήθελαν να κάνουν κάτι άλλο^{10,11}. Είναι συνηθισμένο φαινόμενο στην Ελλάδα να δίνουν Ιατρική και να περνούν Νοσηλευτική επειδή δεν συγκέντρωσαν τα απαραίτητα μόρια. Αυτό φυσικά σημαίνει ότι αυτά τα άτομα ή θα φύγουν με την πρώτη ευκαιρία ή ποτέ δεν θα είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.

Επισημαίνεται λοιπόν εδώ, ότι πρέπει να δοθεί περισσότερη προσοχή από τους αρμοδίους για το σύστημα των εξετάσεων, καθώς και τη βαρύτητα που δίνουν στην ενημέρωση και επαγγελματική κατάρτιση των μαθητών, υποψηφίων σπουδαστών.

Ερώτηση 4η

Υπήρξαν κάποιοι παράγοντες και ποιοί, που να σας έκαναν να διστάσετε να επιλέξετε τη Νοσηλευτική;

Η πλειοψηφία, πάνω από 99%, εντόπισαν κάποιους παράγοντες. Οι πιο συνηθισμένοι ήταν: το ωράριο εργασίας και η αρνητική εικόνα του κοινού για το νοσηλευτικό επάγγελμα. (Πίνακας-6)

Πιο σημαντικός παράγων δισταγμού για επιλογή της νοσηλευτικής καριέρας υπήρξε η αρνητική δημόσια εικόνα. (Πίνακας-7)

Το ακανόνιστο ωράριο βρέθηκε ως σημαντικός παράγων και από ερευνητές όπως ο Harrington³.

Η αρνητική δημόσια εικόνα απασχόλησε επίσης πολλούς ερευνητές, όπως οι Ferguson, Kohler και Edwards, May et al, Mendez και Louis και πολλοί άλλοι^{4,5,18,52}. Ένα μεγάλο μέρος της ευθύνης για την αρνητική αυτή εικόνα έχουν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για αυτό και η ιεραρχία της νοσηλευτικής πρέπει να κατευθύνει τις ενέργειές της για καλύτερευση αυτής της εικόνας, προς τα εκεί^{5,7}.

Όσο για την Ελλάδα και από την σχετική βιβλιογραφία και από αυτή εδώ την έρευνα προκύπτει ότι η εικόνα της Νοσηλεύτριας είναι πολύ χαμηλά και πρέπει να γίνουν φιλότιμες και σοβαρές προσπάθειες ενημέρωσης του κοινού, έτσι ώστε αυτό κάποτε ν' αλλάξει.

Όσον αφορά τους άλλους παράγοντες όπως: διευρυμένες επαγγελματικές ευκαιρίες για γυναίκες σε άλλους χώρους, όπως ιατρική, νομική, επιχειρήσεις, κ.λ.π., είναι πλέον γεγονός και το έχουν δείξει πολλές σχετικές έρευνες^{12,21,15}.

Η έλλειψη αυτονομίας επίσης διαπιστώθηκε και από τους Fagin και Maraldo¹⁴, καθώς και ο φόβος για πιθανή έκθεση σε μολυσματικές ασθένειες όπως το AIDS και από τους Hancock, Ferguson, Harrington, Nagelkerk^{7,4,3,17}.

Ερώτηση 5η

Σε ποιά χρονική στιγμή κατά τη διάρκεια της σχολικής σας εκπαίδευσής αποφάσισατε να ακολουθήσετε καριέρα στη Νοσηλευτική;

Υπήρξε μεγάλη διαφορά σ' αυτό το θέμα ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες.

Η πλειοψηφία απάντησε είτε λίγο πριν την εισαγωγή τους (τις εισαγωγικές εξετάσεις) ή κατά τη διάρκεια της τελευταίας τάξης του σχολείου (Λυκείου).

Όπως φάνηκε και πιο πάνω, την τελική απόφαση οι υποψήφιοι σπουδαστές την παίρνουν λίγο πριν δώσουν εξετάσεις. Συνήθως

προετοιμάζονται για άλλους κλάδους στους οποίους αποτυγχάνουν και έτσι βρίσκονται στη νοσηλευτική κατά τύχη, όπως άλλωστε έδειξε και η έρευνα του ΥΥΠ¹⁰.

Επομένως εάν θέλουμε να έχουμε ικανοποιημένους από το επάγγελμα εργαζομένους, θα πρέπει να τους ενημερώσουμε σχετικά με το τι σημαίνει νοσηλευτική καριέρα όταν είναι ακόμη στο Γυμνάσιο ή στις πρώτες τάξεις του Λυκείου. (Πίνακας-8)

Ερώτηση 6η

Υπήρξαν κάποιοι παράγοντες και ποιοι, που σας έκαναν να επιλέξετε τη στρατιωτική νοσηλευτική αντί της πολιτικής;

Η πλειοψηφία δήλωσε ότι «πιο σημαντικό» ή «σημαντικό» με σειρά προτεραιότητας ήταν η καλύτερη κοινωνική θέση, ο μισθός, οι δυνατότητες προαγωγής και εξέλιξης, τα συνταξιοδοτικά σχήματα, η κοινωνική ζωή, ο ρυθμός εργασίας (πιο αργός), κ.λ.π. (Πίνακας-9)

Τα ευρήματα συμφωνούν με προηγούμενες έρευνες όπως κάποιου Ανώνυμου, των Robinson et al και του Rice^{48,43,49}.

Αν και παράγοντες όπως, ταξίδια, άδειες, περιπέτειες, κ.λ.π., υπήρξαν σημαντικά για τους Αμερικανούς και Ευρωπαίους στρατιωτικούς νοσηλευτές, για τους Έλληνες συναδέλφους τους δεν ισχύει διότι αφενός οι μεταθέσεις τους είναι μόνον εντός Ελλάδος, αφ' ετέρου δεν μπορούν να επιλέξουν πού θα πάνε με συνέπεια να επιβαρύνονται σε οικονομικό, επαγγελματικό και προσωπικό - οικογενειακό επίπεδο. Βρέθηκε λοιπόν, ότι αυτός είναι ένας από τους παράγοντες που τους κάνουν να διστάσουν να επιλέξουν τη νοσηλευτική όπως φαίνεται παρακάτω.

Ερώτηση 7η

Υπήρξαν κάποιοι παράγοντες και ποιοί που σας έκαναν να διστάσετε να επιλέξετε τη στρατιωτική ως επαγγελματική καριέρα;

Ομοίως, πάνω από 99% εντόπισαν παράγοντες που τους έκαναν να διστάσουν. Οι πιο συχνά εμφανιζόμενοι παράγοντες, με σειρά προτεραιότητας, ήταν: το ότι δεν μπορούν να παραιτηθούν όποτε θέλουν, δεν μπορούν να

ζήσουν όπου θέλουν λόγω μεταθέσεων, η πειθαρχία, η πιθανότητα πολεμικής σύρραξης και το ότι φορούν στολές. (Πίνακας-10)

Ο πρώτος παράγοντας που εντοπίστηκε είναι πολύ σημαντικός, διότι ενώ σε άλλες χώρες τα συμβόλαια παραμονής στο στρατό είναι από μερικούς μήνες έως το πολύ 2-3 χρόνια, στην Ελλάδα το λιγότερο που μπορείς να μείνεις είναι 20-25 χρόνια

Ο δεύτερος είναι οι μεταθέσεις που αναλύθηκε στην προηγούμενη ερώτηση.

Είναι, λοιπόν, δύο σημαντικοί παράγοντες που αν ληφθούν σοβαρά υπόψη μπορούν να βελτιώσουν κατά πολύ το ηθικό και την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων, με συνέπεια φυσικά την πολύ καλύτερη παροχή υπηρεσιών.

Η πειθαρχία και το ότι πρέπει να φορούν στολή ήταν μερικοί ακόμη παράγοντες οι οποίοι περιγράφηκαν και από άλλους ερευνητές, όπως κάποιος Ανώνυμος και ο Jones^{48,50}.

Ερώτηση 8η

Υπήρχε διαφορά στις απόψεις των σπουδαστών, σχετικά με το πόσο σημαντική ήταν η επιλογή τους, ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες;

Η ανάλυση έδειξε ότι δεν υπήρξαν σημαντικές διαφορές. (Πίνακας-11)

Σύμφωνα όμως με τη βιβλιογραφία, η προσέλκυση μεγαλύτερων ηλικιακών ομάδων πιθανόν να είναι η λύση στο ότι όλο και λιγότεροι νέοι αποφοιτούν από τα σχολεία σήμερα (λόγω της υπογεννητικότητας)^{18,4,52}.

Ερώτηση 9η

Υπήρχε διαφορά στις απόψεις των σπουδαστών σχετικά με το πόσο σημαντική ήταν η επιλογή τους, ανάμεσα στα δύο φύλα;

Δεν έγιναν συγκριτικά τεστ (correlation tests) για να δείξουν αν υπήρξε τέτοια διαφορά, διότι το δείγμα των ανδρών ήταν πολύ μικρό και τα αποτελέσματα θα ήταν αναξιόπιστα. Ο Η/Υ έδειξε βέβαια κάποιες διαφορές, όχι όμως τόσο σημαντικές που ν' αναφερθούν. (Πίνακας-12)

Αυτό στηρίζει τη γνώμη των White et al⁵³, ότι τα κίνητρα για δουλειά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ουσιαστικά τα ίδια (δεν διαφέρουν).

Ερώτηση 10η

Υπήρχε διαφορά στις απόψεις των σπουδαστών σχετικά με το πόσο σημαντική ήταν η επιλογή τους ανάμεσα στα διαφορετικά έτη σπουδών;

Δεν φάνηκε να υπήρχαν σημαντικές διαφορές, γι' αυτό δεν έγιναν κάποια συγκριτικά τεστ. (Πίνακας-13) Ακόμη, δεν υπάρχουν μελέτες που ν' αναλύουν αυτό τον παράγοντα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα συμπεράσματα βγήκαν σύμφωνα με τις παρακάτω υποθέσεις:

1. Οι σπουδαστές που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα ήταν αντιπροσωπευτικοί του συνολικού πληθυσμού. Όλος ο πληθυσμός ήταν 197 σπουδαστές, από τους οποίους 127 (64,4%) ανταποκρίθηκαν, αριθμός ικανοποιητικός σύμφωνα με τον Oppenheim⁵⁴.
2. Η μέθοδος έρευνας (survey instrument) που χρησιμοποιήθηκε επέτυχε ένα ικανοποιητικό επίπεδο αξιοπιστίας (content and construct validity and reliability) καθώς το δείγμα ήταν αρκετά μεγάλο και το ερωτηματολόγιο δοκιμάστηκε πιλοτικά πριν χρησιμοποιηθεί. Αυτά τα δύο στοιχεία συνθέτουν ένα αξιόλογο επίπεδο αξιοπιστίας, σύμφωνα με τους Polgar and Thomas⁵⁵.
3. Οι γνώμες των σπουδαστών σχετικά με το θέμα θεωρείται ότι είναι ειλικρινείς και προσωπικές απόψεις. Παρ' όλα αυτά πάντα υπάρχει μια πιθανότητα επηρεασμένων απαντήσεων (biased), σύμφωνα με την άποψη πολλών ερευνητών^{54,56,57,58}.

Όσον αφορά τα ευρήματα της έρευνας συμπεραίνονται τα παρακάτω:

1. Ο πιο σημαντικός λόγος για τον οποίο οι σπουδαστές της ΣΑΝ επέλεξαν τη Νοσηλευτική φαίνεται να είναι η οικονομική εξασφάλιση και γενικά λόγοι οικονομικοί. Αν και οι ανθρωπιστικοί λόγοι ακολουθούν με μικρή διαφορά, φαίνεται ότι δεν είναι τόσο σημαντικοί λόγοι πια για να γίνει κάποιος νοσηλεύτης.
2. Δεν υπήρχε καμιά διαφορά στις γνώμες

που είχαν σχηματίσει σε σχέση με τις διαφορές ηλικιακές ομάδες, το γένος και το έτος σπουδών. Ετσι κανένα ιδιαίτερο συμπέρασμα δεν μπορεί να εξαχθεί σε σχέση με αυτούς τους παράγοντες.

3. Μέλη οικογενειών, νοσηλευτές και γονείς φαίνεται να εξασκούν τη μεγαλύτερη επιρροή ως προς την απόφασή τους να γίνουν νοσηλευτές.
Πάντως σε λίγες περιπτώσεις φαίνεται ότι μέλη της οικογένειάς τους, δάσκαλοι και νοσηλευτές δοκίμασαν να τους αποθαρρύνουν από μια τέτοια επιλογή.
4. Ως μέθοδοι προσέγγισης στο επάγγελμα αναφέρθηκαν η προσωπική επαφή με νοσηλευτή ή σπουδαστή της νοσηλευτικής.
5. Οι περισσότερες από τις παραδοσιακές μεθόδους προσέλκυσης, όπως π. χ. τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, φαίνεται ότι δεν ήταν τόσο σημαντικά για τους συγκεκριμένους σπουδαστές, ενώ αναφέρθηκαν ως σημαντικά από τους σπουδαστές άλλων νοσηλευτικών σχολών στην Ελλάδα¹⁰.
6. Μερικά από τα πιο μεγάλα εμπόδια στην επιλογή τους ήταν: το ασταθές ωράριο, το αγχώδες περιβάλλον και η αρνητική δημόσια εικόνα της Νοσηλεύτριας στην Ελλάδα.
7. Άλλοι αποτρεπτικοί παράγοντες, ειδικά για τη Στρατιωτική Νοσηλευτική, ήταν: η υποχρέωση για μακρά παραμονή στο στράτευμα, οι μεταθέσεις, η πειθαρχία, η υποχρέωση να φορούν στολή, κ.α.
8. Οι σπουδαστές της ΣΑΝ προτίμησαν το στρατιωτικό περιβάλλον από το αντίστοιχο πολιτικό διότι νιώθουν ότι απολαμβάνουν ένα επάγγελμα υψηλότερης στάθμης, καλύτερων αμοιβών, μεγαλύτερων ευκαιριών για προαγωγή και ανέλιξη, καλύτερων συνταξιοδοτικών σχημάτων και καλύτερης κοινωνικής ζωής.
9. Η απόφαση των σπουδαστών να επιλέξουν τη Νοσηλευτική διαφέρει σημαντικά ως προς το πότε έκαναν την επιλογή τους. Η πλειψηφία την έκανε λίγο πριν τις εισαγωγικές εξετάσεις, κυρίως τυχαία, πράγμα που σημαίνει ότι δεν είχαν καμμία πληρο-

φόρηση για το επάγγελμα ή ότι μπήκαν στο επάγγελμα κατά λάθος. Οι συνέπειες αυτού του γεγονότος είναι ανυπολόγιστες διότι το μεγαλύτερο ποσοστό δεν είναι ευχαριστημένο από τη δουλειά του.

10. Η πλειψηφία των σπουδαστών είναι γυναίκες 19-22 ετών. Αυτό σημαίνει ότι πολύ λίγοι άνδρες επιλέγουν τη Νοσηλευτική, ίσως γιατί το θεωρούν ένα επάγγελμα όχι κατάλληλο ή αρκετά ανδροπρεπές γι' αυτούς. Πάντως η εικόνα αρχίζει ν' αλλάζει και στην Ελλάδα και μάλιστα οι άνδρες είναι αυτοί που, στην πλειψηφία τους, κατέχουν θέσεις σημαντικές, κυρίως διοικητικές και συμπεριφέρονται ως άριστοι επαγγελματίες^{59,60,61}.

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Οι μέθοδοι προσέλκυσης θα πρέπει να τονίζουν την οικονομική αμοιβή, την ύπαρξη ελεύθερων θέσεων και την ποικιλία της εργασίας στο νοσηλευτικό κλάδο, καθώς και την οικονομική εξασφάλιση, μια που ήταν οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιρροής.
2. Το νοσηλευτικό επάγγελμα στην Ελλάδα θα πρέπει να αναπτύξει δημόσιες σχέσεις που ως στόχο θα έχουν την ανάδειξη του επαγγέλματος και τη βελτίωση της κοινής γνώμης ως προς αυτό, καθώς ο πιο σημαντικός παράγων που έκανε τους σπουδαστές να διστάσουν στην επιλογή τους ήταν η αρνητική δημόσια εικόνα της Νοσηλευτικής.
3. Επίσης, οι προσπάθειες να κατευθυνθούν και προς το ανθρωπιστικό πρόσωπο της Νοσηλευτικής μια που υπάρχει ακόμη ένα σημαντικό ποσοστό υποψηφίων που την επιλέγουν γι' αυτό το λόγο.
4. Όπως δείχτηκε με την έρευνα, οι γονείς παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις των υποψηφίων, επομένως μια πολύ καλή σκέψη είναι να κατευθυνθούν οι προσπάθειες προσέλκυσης και προς την ενημέρωση των γονιών.
5. Επίσης, οι διπλωματούχες νοσηλεύτριες

που νιώθουν ικανοποίηση από τη δουλειά τους μπορούν να επιστρατευτούν για την προσέλκυση υποψηφίων. (πίνακας-6)

6. Ακόμη, τα εκπαιδευτικά νοσηλευτικά προγράμματα θα πρέπει να σχεδιαστούν έτσι ώστε να περιλαμβάνουν μεθόδους προσέλευσης (προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης) που να βασίζονται στην προσωπική επαφή με ανθρώπους που είναι ήδη στη νοσηλευτική (πίν.8)
7. Όπως φαίνεται, οι παραδοσιακές μέθοδοι προσέλευσης δεν φαίνεται να έχουν αποτέλεσμα, γι' αυτό το λόγο θα ήταν σκόπιμο ν' αναπτυχθούν πιο πρωτότυπες μέθοδοι.
8. Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει να δώσει καλύτερους μισθούς και ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας εάν θέλει να προσελκύσει περισσότερα άτομα στο χώρο.
9. Η Νοσηλευτική θα πρέπει να διαφημιστεί σαν ένα ελκυστικό επάγγελμα και για άνδρες, προκειμένου να τους προσελκύσει.
10. Η στρατιωτική ηγεσία θα πρέπει να σκεφθεί σοβαρά πώς να καλυτερεύσει τις συνθήκες μακράς παραμονής στο στράτευμα, θεσπίζοντας συντομότερα συμβόλαια για όσους θέλουν ν' αποδεσμευτούν γρήγορα.
11. Επίσης, η στρατιωτική ηγεσία θα πρέπει να τονίσει περισσότερο τα χαρακτηριστικά που κάνουν τους νέους να προτιμούν τη στρατιωτική νοσηλευτική από την πολιτική. Τέτοια είναι η καλύτερη κοινωνική ζωή, καλύτερη μισθοδοσία και συνταξιοδοτικά σχήματα και περισσότερες μετεκπαιδευτικές ευκαιρίες. (πιν.2)

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

1. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν και να περιλάβουν όλους τους σπουδαστές της Νοσηλευτικής, δεδομένου ότι το δείγμα αφορούσε μόνο τους σπουδαστές της ΣΑΝ. Επομένως η έρευνα αυτή πρέπει να επαναληφθεί χρησιμοποιώντας και ίσως κάνοντας συγκρίσεις με σπουδαστές της πολιτικής νοσηλευτικής.
2. Μελέτες σαν αυτή θα πρέπει να επαναλαμβάνονται περιοδικά έτσι ώστε να προσδιορίζεται πότε συμβαίνουν αλλαγές καθώς οι αξίες και τα πρότυπα της κοινωνίας αλλάζουν.

3. Η συγκεκριμένη έρευνα θα πρέπει να επεκταθεί και ως προς το κατά πόσο διαφέρουν οι αποφάσεις των σπουδαστών σχετικά με την επαγγελματική τους καριέρα και με το πότε λαμβάνουν την απόφαση να γίνουν νοσηλευτές.
4. Τέλος, μια πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα θα ήταν τα ίδια ερωτήματα να τεθούν στις Αξιωματικούς Νοσηλεύτριες που έχουν ήδη αποφοιτήσει από τη ΣΑΝ και πιθανόν να συγκριθούν με αυτά των σπουδαστών, σε θέματα που ν' αφορούν όχι μόνο την επαγγελματική έλλειψη νοσηλευτών και μεθόδους προσέλευσης, αλλά επίσης επαγγελματικής κόπωσης (Burnout), επαγγελματικής ικανοποίησης (job satisfaction), αυτονομίας κ.λ.π. Τα θέματα αυτά έχουν εξαντληθεί ερευνητικά στην πολιτική νοσηλευτική, αλλά καθόλου στη στρατιωτική και ειδικά στην Ελλάδα. Πολύ ενδιαφέρον επίσης θα ήταν να γίνουν συγκρίσεις ανάμεσα στη στρατιωτική και πολιτική νοσηλευτική.-

DOUREKA -AGLEZI ANNA. Nursing as a career choice. *The purpose of this study was to investigate the perceived reasons for and factors influencing the choice of nursing as a career amongst army nursing students at the Cadet Nursing School in Athens, Greece. Data for this study was collected by means of a mailed survey. A questionnaire was developed by the investigator to obtain demographic information and data about:*

- *what are the respondents' reasons for career choice.*
- *who influenced their decision.*
- *what recruitment methods influenced their decision.*
- *what factors made them hesitate to choose nursing as a career.*
- *the timing of their decision to become a nurse.*
- *what factors made them choose military nursing instead of civilian.*
- *what factors made them hesitate to choose military nursing as a career.*

The overall amount of participants were 197 students of whom 23 male and 174 female, between 18 and 22 years old.

Ερώτηση 1n :

Ποιος είναι ο πιο σημαντικός λόγος που επιλέξατε τη Νοσηλευτική ως επαγγελματική καριέρα;

Πίνακας 1: Βαθμός σημαντικότητας των λόγων για τους οποίους επελέγη η Νοσηλευτική Καριέρα.

	ΛΟΓΟΣ	ΠΟΛΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΣ		ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΣ Ή ΚΑΘΟΛΟΥ		ΔΕΝ ΜΕ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
		N	%	N	%	N	%
1	Οικονομική εξασφάλιση	117	92.13	10	7.87	-	-
2	Δυνατότητα οικονομ. Αυτοδυναμίας	114	89.76	10	7.87	3	2.36
3	Δυνατότητα άμεσης επαγγελματικής Αποκατάστασης	89	70.08	34	26.77	4	3.15
4	Καλός Μισθός	87	68.50	39	30.71	1	0.79
5	Επιθυμία εργασίας στο χώρο της υγείας	83	65.35	41	32.28	3	2.36
6	Δυνατότητα εργασίας με ανθρώπους	76	59.84	49	38.58	2	1.57
7	Επιθυμία να βοηθήσω τους συνανθρώπους	70	55.12	56	44.09	1	0.57
8	Δυνατότητα επιλογής διαφόρων θέσεων στη Νοσ/κή	47	37.01	74	58.27	6	9.72
9	Δυνατότητα επαγγ. Εξέλιξης	46	36.22	78	61.42	3	2.36
10	Επιθυμία για καριέρα με πνευματικές προκλήσεις	43	33.86	74	58.27	10	7.87
11	Επιθυμία για εντυπωσιακή καριέρα	40	31.50	78	61.42	9	7.03
12	Η φήμη της Νοσ/κής ως καλή επαγγ. Καριέρα.	36	28.35	85	66.93	6	4.42
13	Άλλοι λόγοι	31	24.80	1	0.80	93	74.40
14	Επιθυμία για αλλαγή καριέρας	23	18.11	40	31.50	64	50.39
15	Πάντα ήθελα να γίνω Νοσ/της- τρια	18	14.17	62	48.32	47	37.01
16	Η ελαστικότητα του ωραρίου εργασίας	17	13.39	101	79.53	9	7.09
17	Επιθυμία να υπηρετήσω τον άνθρωπο	16	12.60	76	59.84	35	27.56
18	Η Νοσηλευτική δεξιότητα 'πουλάει' στο επαγγ. χώρο	14	11.02	99	77.95	14	11.02

Πίνακας 2: Ο πιο σημαντικός λόγος για να επιλέξω τη Νοσηλευτική ως καριέρα

N=127

ΛΟΓΟΣ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	%(ΠΟΣΟΣΤΟ)
Οικονομική Εξασφάλιση	31	24.41
Οικονομική Αυτάρκεια	21	16.54
Άλλοι*	19	14.96
Επιθυμία να βοηθώ τον άνθρωπο	13	10.24
Δυνατότητα άμεσης εύρεσης εργασίας στον Νοσ/κό χώρο	12	9.44
Δυνατότητα εργασίας κοντά στον άνθρωπο	10	7.87
Καλός μισθός	9	7.09
Επιθυμία εργασίας στο χώρο της Υγείας	8	6.29
Πνευματικό κάλεσμα να βοηθήσω την ανθρωπότητα	1	0.79
Επιθυμία για αλλαγή καριέρας	1	0.79
Δυνατότητα προαγωγής σε υψηλά αξιώματα	1	0.79
Ελαστικό ωράριο εργασίας	1	0.79
<u>ΣΥΝΟΛΟ</u>	=====	=====
	127	100.00

Ερώτηση 2η:

Σε ποιο βαθμό, μέλη της οικογένειάς σας, συμμαθητές, φοιτητές νοσηλευτικών σχολών, σύμβουλοι επαγγελματικής κατάρτισης, νοσηλευτές ή άλλοι, επηρέασαν την απόφασή σας να επιλέξετε τη Νοσηλευτική;

Πίνακας 3: Βαθμός επιρροής άλλων ατόμων στην επιλογή των σπουδαστών να επιλέξουν τη Νοσηλευτική ως καριέρα

N=121 (Δεν απάντησαν= 6)

ΑΤΟΜΟ	ΕΠΗΡΕΑΣΕ ΠΟΛΥ/ ΕΠΗΡΕΑΣΕ		ΕΠΗΡΕΑΣΕ ΕΛΑΧΙΣΤΑ/ ΔΕΝ ΕΠΗΡΕΑΣΕ		ΔΕΝ ΜΕ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
	N	%	N	%	N	%
Νοσηλεύτρια	61	48.03	55	43.31	11	8.66
Γονείς	60	47.24	67	52.76	-	-
Φίλος	55	43.31	68	53.54	4	3.15
Άλλος	28	22.58	-	-	96	77.42
Άλλος συγγενής	26	20.63	92	73.02	8	6.35
Υπεύθυνος κάποιου προγράμματος ενημέρωσης	23	18.11	74	58.27	29	22.83
Φίλος απ' το σχολείο	22	17.32	97	76.38	8	6.30

Πίνακας 4. Το άτομο που επηρέασε περισσότερο απ' όλους τους σπουδαστές να επιλέξουν τη Νοσηλευτική ως καριέρα

N=125 (Δεν απάντησαν =2)

ΑΤΟΜΟ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	%(ΠΟΣΟΣΤΟ)
Γονέας	30	24.00
Νοσηλεύτρια	29	23.20
Άλλος	25	20.00
Φίλος	19	15.20
Άλλος συγγενής	10	8.00
Υπεύθυνος προγράμματος ενημέρωσης	8	6.40
Φίλος από το σχολείο	4	3.20
ΣΥΝΟΛΟ	125	100.00

Ερώτηση 3η:

Σε ποιά βαθμό μέθοδοι στρατολόγησης (προσέλκυσης) νέων υποψηφίων σε νοσηλευτικά προγράμματα και επαγγελματικούς οργανισμούς επηρέασαν την απόφασή σας;

Πίνακας 5. Βαθμός στον οποίο οι Μέθοδοι Στρατολόγησης επηρέασαν τους σπουδαστές στις αποφάσεις τους.

N=126 (Δεν απάντησαν =1)

ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΣΕ ΜΕΓΑΛΟ ΒΑΘΜΟ/ ΣΕ ΜΕΤΡΙΟ ΒΑΘΜΟ		ΣΕ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΒΑΘΜΟ/ ΚΑΘΟΛΟΥ		ΔΕΝ ΜΕ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ/ ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	
	N	%	N	%	N	%
Προσωπική επαφή με νοσηλεύτρια-τη.	75	59.06	45	35.43	7	5.51
Προσωπική επαφή με σπουδαστή της Νοσηλευτικής	64	50.39	50	39.37	13	10.39
Μαθήματα επαγγελματικού προσανατολισμού στο σχολείο.	42	33.33	109	85.83	3	2.39
Ραδιοτηλεοπτικές Διαφημίσεις	28	22.05	95	74.80	4	3.15
Επίσκεψη στο σχολείο από κάποια νοσηλεύτρια-τη.	26	20.47	49	38.58	52	40.94
Διαφήμιση στο Τύπο	23	18.11	100	78.74	4	3.15
Διαφημιστικά έντυπα	15	11.81	109	85.83	4	3.15
Άλλη	7	5.51	-	-	120	94.49

Ερώτηση 4η

Υπήρξαν κάποιοι παράγοντες και ποιοί, που σας έκαναν να διστάσετε να επιλέξετε τη Νοσηλευτική;

Πίνακας 6. Παράγοντες που έκαναν τους σπουδαστές Νοσηλευτικής να διστάσουν να επιλέξουν τη νοσηλευτική καριέρα.

N=127

ΠΑΡΑΓΩΝ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	% (ΠΟΣΟΣΤΟ)
Ωράριο εργασίας	86	75.44
Αρνητική δημόσια εικόνα	77	67.54
Συνεχώς αναπτυσσόμενες δυνατότητες επαγγελματικών ευκαιριών για γυναίκες σε άλλα επαγγέλματα.	55	48.25
Αγχώδες περιβάλλον εργασίας.	51	44.74
Η περιορισμένη δυνατότητα στη Νοσηλευτική για αύξηση κερδών μακροπρόθεσμα.	42	36.84
Φόβος για έκθεση σε μολυσματικές ασθένειες όπως το AIDS.	27	23.68
Άλλος	15	14.29

Πίνακας 7. Ο πιο σημαντικός παράγων δισταγμού των σπουδαστών για επιλογή της Νοσηλευτικής καριέρας.

N= 113 (Δεν απάντησαν = 14).

ΠΑΡΑΓΩΝ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	% (ΠΟΣΟΣΤΟ)
Αρνητική δημόσια εικόνα	44	38.94
Ωράριο εργασίας	23	20.35
Συνεχώς αναπτυσσόμενες δυνατότητες επαγγελματικών ευκαιριών για γυναίκες σε άλλα επαγγέλματα.	17	15.04
Αγχώδες περιβάλλον εργασίας.	11	9.73
Η περιορισμένη δυνατότητα στη Νοσηλευτική για αύξηση κερδών μακροπρόθεσμα.	10	8.85
Άλλος	6	5.31
Φόβος για έκθεση σε μολυσματικές ασθένειες όπως το AIDS.	2	1.77
ΣΥΝΟΛΟ	113	100.00

Ερώτηση 5η

Σε ποιά χρονική στιγμή κατά τη διάρκεια της σχολικής σας εκπαίδευσης αποφάσισατε να ακολουθήσετε καριέρα στη Νοσηλευτική;

Πίνακας 8. Πότε αποφάσισαν να γίνουν Νοσηλευτές

N=125 (Δεν απάντησαν=2)

ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	% (ΠΟΣΟΣΤΟ)
Λίγο πριν μπουν στη Νοσ/κή Σχολή	48	38.50
Κατά την τελευταία τάξη του Λυκείου	40	31.50
Κατά την πρώτη τάξη του Λυκείου	24	19.69
Κατά την πρώτη τάξη του Γυμνασίου	9	7.09
Άλλη	4	3.14
ΣΥΝΟΛΟ	125	100.00

Ερώτηση 6η

Υπήρξαν κάποιοι παράγοντες και ποιοί, που σας έκαναν να επιλέξετε τη στρατιωτική νοσηλευτική αντί της πολιτικής;

Πίνακας 9. Ο πιο σημαντικός λόγος επιλογής της στρατιωτικής νοσηλευτικής αντί της πολιτικής

N=127

ΛΟΓΟΣ	ΠΟΛΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΣ		ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΣ		ΔΕΝ ΜΕ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ	
	N	%	N	%	N	%
Κοινωνική θέση	109	85.83	17	13.39	1	0.79
Μισθός	108	85.09	19	14.96	-	-
Προαγωγές & επαγγ. Άνοδος	103	81.10	22	17.32	2	1.57
Συνταξιοδοτικά σχήματα	73	57.98	52	40.99	2	1.57
Κοινωνική ζωή	71	55.91	49	38.58	7	5.51
Ρυθμός εργασίας	70	55.56	52	41.87	4	3.17
Μεταπτυχιακή εκπαίδευση	65	51.18	59	46.46	3	2.36
Επαγγ. Ικανοποίηση	58	46.03	64	50.79	4	3.17
Άλλοι	29	29.83	3	2.36	95	74.80
Η ποικιλομορφία του Νοσηλ. Επαγγέλματος	26	20.47	93	73.23	8	6.30
Η δυνατότητα ταξιδιών (μεταθέσεις)	26	20.47	93	73.23	8	6.30
Άδειες - διακοπές	22	17.32	100	78.74	5	3.94

Ερώτηση 7η

Υπήρξαν κάποιοι παράγοντες και ποιοί, που σας έκαναν να διστάσετε να επιλέξετε τη στρατιωτική νοσηλευτική ως επαγγελματική καριέρα;

Πίνακας 10. Παράγοντες που έκαναν τους υποψήφιους σπουδαστές να διστάσουν να επιλέξουν τη στρατιωτική νοσηλευτική ως καριέρα

N=127

ΠΑΡΑΓΩΝ	N	%
Δεν έχω τη δυνατότητα να φύγω όποτε επιθυμώ	93	83.78
Δεν έχω την δυνατότητα να ζήσω όπου επιθυμώ.	49	44.14
Πειθαρχία	27	24.32
Πιθανότητα εμπόλεμης σύρραξης	16	14.41
Το να φορώ στολή	15	13.51
Άλλος	12	10.81

Ερώτηση 8η

Υπήρξε διαφορά στις απόψεις των σπουδαστών, σχετικά με το πόσο σημαντική ήταν η επιλογή τους, ανάμεσα στις διάφορες ηλικιακές ομάδες;

Πίνακας 11. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά: ΗΛΙΚΙΑ

N=127

ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΤΑ ΕΤΟΣ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	%(ΠΟΣΟΣΤΟ)
18 ΕΤΩΝ	18	19.17
19 ΕΤΩΝ	28	22.05
20 ΕΤΩΝ	36	28.35
21 ΕΤΩΝ	35	27.56
22 ΕΤΩΝ	10	7.87
ΣΥΝΟΛΟ	127	100.00

Ερώτηση 9η

Υπήρξε διαφορά στις απόψεις των σπουδαστών σχετικά με το πόσο σημαντική ήταν η επιλογή τους, ανάμεσα στα δύο φύλα;

Πίνακας 12. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά: ΓΕΝΟΣ

N=127

ΓΕΝΟΣ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	% (ΠΟΣΟΣΤΟ)
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	117	92.13
ΑΝΔΡΕΣ	10	7.87
ΣΥΝΟΛΟ	127	100.00

Ερώτηση 10η

Υπήρξε διαφορά στις απόψεις των σπουδαστών σχετικά με το πόσο σημαντική ήταν η επιλογή τους ανάμεσα στα διαφορετικά έτη σπουδών;

Πίνακας 13. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά: ΕΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ

N=127

ΕΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	N (ΑΡΙΘΜΟΣ)	% (ΠΟΣΟΣΤΟ)
1ο ΕΤΟΣ	32	25.20
2ο ΕΤΟΣ	29	22.83
3ο ΕΤΟΣ	39	26.77
4ο ΕΤΟΣ	32	25.20
ΣΥΝΟΛΟ	127	100.00

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ABDELLAH, F.,G. (1990) Reflections on a recurring Theme, *Nursing Clinics of North America*, 25(3), Sept: 509-516
2. MOCCIA,P (1990) Toward the Future: How Could Two Million Registered Nurses Not Be Enough? *Nursing Clinics of North America*, 25(3), Sept : 605-614
3. HARRINGTON,C (1988) A Policy Angeda for the Nursing Shortage, *Nursing Outlook*, 36(3), May/June: 118,153-154
4. FERGUSON, V (1990) An Overview, *Nursing Clinics of North America*, 25(3), Sept: 503-507
5. KOHLER,P.,A and EDWARDS,T.,A (1990) High School Students' Perceptions of Nursing as a Career Choice, *Journal of Nursing Education*, 29(1), Jan: 26-30
6. COMMONWEALTH FUND REPORT (1989) What to do about the Nursing Shortage
7. HANCOCK, C (1990) Manpower Needs: Woman Power Demands, *Senior Nurse*, 10(8), Sept: 4-8
8. BUCHAN,J (1989) Lessons from America, *Nursing Standard*, 4(8), 15 Nov:48-49
9. ROYAL COLLEGE OF NURSING REPORT (1987) Shortage of Nurses in London, RCN
10. ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ, Εφημερίδα το ΒΗΜΑ, 11 Σεπτ 1994.
11. ΚΥΡΙΑΚΟΠΟΥΛΟΣ, Γ., ΓΕΩΡΓΟΥΣΗ, Ε., και ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ (1994) Ασθενείς και Επαγγέλματα Υγείας στην Ελλάδα, Αθήνα:Εκδόσεις Επαγγελματιών Υγείας
12. GROSSMAN,D.,G.,S and NORTHROP,C (1993) What High School Students Think of a Nursing Career: A Survey of Dade County Senior High Schools, *Journal of Nursing Education*, 32(4), April: 157-162
13. ROBERTS,M., MINNICK,A., GINZBERG,E., CURRAN,C (1989) What to do about the Nursing Shortage, New York : Commonwealth Fund
14. FAGIN, C., M and MARALDO,P.,J (1988) Feminism and the Nursing Shortage: Do Women Have a Choice? *Nursing and Health Care*, 9(7), Sept: 364-367
15. WHITLEY,M and MALEN,A (1987) Market Research and Nursing's Dwindling Applicant Pool, *Nursing Economics*, 5(3) May/June: 130-135
16. LEDDY, P and PEPPER, J.,M (1993) Conceptual Basis of Professional Nursing , 3rd Edition, Philadelphia: J.B Lippincott
17. NAGELKERK,J (1994) The Impact of AIDS on Recruitment and Retention in Hospitals, *Nursing Administration Quarterly*, 18(2), Winter: 30-35
18. MAY,F., E, CHAMPION,V., AUSTIN.N.,J.,K (1991) Public Values and Beliefs Toward Nursing as a Career, *Journal of Nursing Education*, 30(7), Sept : 303-310
19. EDWARDS,D (1988) Increasing Staff Nurse Autonomy: A Key to Nurse Retention, *Journal of Pediatric Nursing*, 3(4), Aug: 265-268
20. MALKIN, K.,F (1993) Primary Nursing Job Satisfaction and Retention, *Journal of Nursing Management*,1: (119-124)
21. WEEKS, S (1992) When I Grow Up I Don't Want to be a Nurse, *COHSE Journal*, 4(2), March/April : 28-29
22. SECCOMBE,I and BALL,J (1993) The Price of Commitment: Nurses' Pay,Careers and Prospects, Brighton: Institute of Manpower Studies
23. REGAN,P.,F (1990) The Three R's: Recruitment, Restructuring the Environment and Reformulating the Curriculum, *Nursing Clinics of North America*, 25(3), Sept : 517-524
24. PORTER,S (1992) Women in a Women's Job: The Generated Experience of Nurses, *Sociology of Health and Illness*, 14(4), Dec: 510-527
25. SALVAGE,J (1985) The Politics of Nursing, London: Williams Heinemann Medical Books
26. MUFF,G (Ed) (1982) Socialization, Sexism and Stereotyping : Women's Issues in Nursing, St Louis: C.V. Mosby
27. MORROW,H (1988) Nurses, Nursing and Women, *International Nursing Review*, 35(1), Jan/Feb : 22-25,27
28. HUGHES,D (1988) When nurse knows best: some aspects of nurse/doctor interaction in a casualty department, *Sociology of Health and Illness*, 10(1): 1-22 Sept/ Nov: 25-35
29. GARDNER, H and MAcCoppin, B (1986) Vocation, Career or Both? Politicization of Australian Nurses, Victoria,1984-1986, *The Australian Journal of Advanced Nursing*, 4(1), Sept/ Nov: 25-35
30. PORTER,S (1992) Women in a Women's Job: The Generated Experience of Nurses, *Sociology of Health and Illness*, 14(4), Dec: 510-527
31. MASLIN-PROTHERO,S (1992) Women Nursing and Caring: The Issues, *Nursing Standard*, 7(7), 4 Nov : 25-28
32. MELHVISH,E., MAGUIRE,B., NOLAN,M.,

- GRANT,G., UNIVERSITY OF WALES, BANGOR (1993) The Professional Role of the Nurse, *British Journal of Nursing*, 2(6), 25 March : 330-335
33. MARTIN, C.,E (1990) A Response from an Educational Perspective, *Nursing Clinics of North America*, 25(3), Sept: 561-568
 34. CHAMPION,V., AUSTIN,J., TZENG,O.C.S (1987) Cross-Cultural Comparison of Images of Nurses and Physicians, *International Nursing Review*, 34(2): 43-48
 35. STEIN,L., WATTS,D., HOWELL,T (1990) The Doctor-Nurse Game Revisited, *New England Journal of Medicine*, 322 : 546-549
 36. ARNOLD,J., ROBERTSON, I., T., COOPER, C.,L (1991) *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. London: Longman
 37. MORRISON,A.,T and TSEKOURAS,M.,B (1973) Graduate Recruitment to Nursing: A Survey, London: RCN and UKCC
 38. BORRILL,C (1989) Nursing an Ampition, *Nursing Times and Nursing Mirror*, 85, 23 Aug: 30,32
 39. MARRINER-TOMEY,A., SCHWIER,B., MARICKE,N., AUSTIN,J (1990) Sophomore High School Students' Perceptions of Ideal Nursing Career Choices, *Nursing Forum*, 25(2) : 27-30
 40. KERSTEN,J., BAKEWELL,K., MEYER,D (1991) Motivating Factors in a Student's Choice of Nursing as a Career, *Journal of Nursing Education*, 30(1), Jan: 30-33
 41. STEVENS,K and WALKER,E (1993) Choosing a Career: Why not Nursing for More High School Seniors? *Journal of Nursing Education*, 32(1), Jan: 13-17
 42. RAWLINS,T., RIORDAN,J., DELAMAIDE,G., KILIAN,G (1991) Student Nurse Recruitment: Determinants for Choosing a Nursing Programme, *Journal of Nursing Education*, 30(5), May : 197-201
 43. ROBINSON, S.,E., RODRIGUEZ, E.,R., SUMONS, M.,T., KEIM,J (1993) Does being in the Military Affect Nurses Perceptions of Work Life? *Journal of Advanced Nursing*, 18(7), July: 1148-1157
 44. SAVAGE,S., SIMMS,L., WILLIAMS,R., ROSE-MANN,M (1993) Discovering Work Excitement Among Navy Nurses, *Nursing Economics*, 11(3), May/June : 153-161
 45. FINFGELD,D.,L (1991) What Does a Military Nursing Shortage Mean to Us? *Nursing Economics*, 9(1), Jan/Feb: 44-47
 46. FRANK, M.,E.,V and PIEMONTE,R.,V (1985) The Army Nurse Corps: A Decade of Change, *American Journal of Nursing*, 85(9), Sept: 985-988
 47. SPURLIN,A and OWEN,D (1989) What Nurses Ask About the Military Reserves, *American Journal of Nursing*, 89(10), Oct : 1311-1312
 48. ANONYMOUS (1985) Interview: «There's a great opportunity for professional advancement, creativity, and innovation in the Armed Forces»,*Nursing Success Today*, 2(12), Dec: 30-35
 49. RICE,T (1989) Army Life and Times, *Nursing Standard*, 3, 1 April : 36-38
 50. JONES,H (1989) Serving in the Armed Forces, *Nursing Journal of Clinical Practice, Education and Management*, 3(47), 7 Dec: 6-7
 51. WILLIAMS,R (1988) College Freshman Aspiring to Nursing Careers: Trends from the 1960s to 1980s, *Western Journal of Nursing Research*, 10(1), Feb : 94-97
 52. MENDEZ, D and LOUIS, M (1991) College Students' Image of Nursing as a Career Choice, *Journal of Nursing Education*, 30(7), Sept: 311-319
 53. WHITE,B., COY,C., COOPER,C (1982) *Women's Career Development: A Study of High Flyers*, Oxford: Blackwell
 54. OPPENHEIM,A (1992) *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*, London: Pinter Publishers Ltd
 55. POLGAR, R.,S and THOMAS, S.,A (1991) *Introduction to Research in the Health Sciences*, London: Churchill Livingstone
 55. SMITH,H (1975) *Stategies of Social Research: The Methodological Imagination*, Prentice Hall
 57. FINK,A and KOSECOFF,J (1985) *How to Conduct Surveys: A Step by Step Guide*, California: Sage Publications
 58. MOSER,C.,A and CARLTON,G (1971) *Survey Methods in Social Investigations*, 2nd Ed, London: Heinemann
 59. FISHER,R (1989) The Role of Men in Nursing, *Nursing Standard*, 4(12),13 Dec: 37-39
 60. GALBRAITH,M (1991) Attracting Men to Nursing: What Will They Find Important in Their Carrer? *Journal of Nursing Education*, 30 (4), April: 182-186
 61. GAZE, H (1987) Men in Nursing, *Nursing Times*, 83(20), 20 May: 24-27