

ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

Διερεύνηση των λόγων συμμετοχής των εργαζόμενων νοσηλευτών & νοσηλευτριών Γενικού Νοσοκομείου σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης

ΜΙΧΟΥ ΕΛΙΣΑΒΕΤ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
ΜΠΟΥΤΣΙΩΛΗ ΖΩΗ

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Διερεύνηση των λόγων συμμετοχής των εργαζόμενων νοσηλευτών & νοσηλευτριών Γενικού Νοσοκομείου σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης

ΜΙΧΟΥ ΕΛΙΣΑΒΕΤ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
ΜΠΟΥΤΣΙΩΛΗ ΖΩΗ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	12
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	12
2.1 Εισαγωγή.....	12
2.2 Η έννοια της δια βίου μάθησης – Ιστορική Αναδρομή.....	12
2.3 Εννοιολογικός προσδιορισμός της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.....	14
2.4 Η έννοια της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης.....	15
2.4.1 Σκοπός της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης.....	15
2.4.2 Αναγκαιότητα – Οφέλη Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης.....	17
2.4.3 Υποκίνηση Ανθρώπινου δυναμικού σε συμμετοχή προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.....	19
2.4.4 Αποτελεσματικότητα Προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης.....	19
2.4.5 Η Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση στην Ελλάδα – Υφιστάμενη Κατάσταση.....	21
2.5 Κίνητρα- παράγοντες συμμετοχής νοσηλευτών σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.....	23
2.5.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός κινήτρων-λόγων συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.....	23
2.5.2 Ανασκόπηση ερευνών σχετικά με τους λόγους συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	32
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	32
3.1 Σκοπός έρευνας – ερευνητικά ερωτήματα.....	32
3.2 Σχεδιασμός μελέτης Πληθυσμός – Δείγμα.....	32
3.3 Ερευνητικό Εργαλείο.....	33
3.4 Δεοντολογία της Έρευνας.....	34
3.5 Στατιστική ανάλυση.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	36
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	63
5.1 Συζήτηση.....	63
5.2 Περιορισμοί μελέτης.....	65
5.3 Συμπεράσματα.....	65
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	71

Πίνακας 1: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των απαντήσεων των ερωτηθέντων στους 30 λόγους που τέθηκαν στην αξιολόγηση	49
Πίνακας 2: Συσχέτιση με βάση το φύλο	51
Πίνακας 3: Συσχέτιση με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση.....	51
Πίνακας 4: Συσχέτιση με βάση τη θέση.....	52
Πίνακας 5: Συσχέτιση με βάση την προϋπηρεσία.....	53
Πίνακας 6: Συσχέτιση με βάση τις σπουδές μετά το βασικό πτυχίο.....	54
Πίνακας 7: Συσχέτιση με βάση τη σημαντικότητα της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.....	55
Πίνακας 8: Συσχέτιση με βάση την επάρκεια γνώσεων	57
Πίνακας 9: Συσχέτιση με βάση την συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης.....	58
Πίνακας 10 :Συσχέτιση με βάση τον αριθμό ημερών παρακολούθησης ημερίδων.....	60
Πίνακας 11: Συσχέτιση με βάση τον αριθμό ημερών παρακολούθησης σεμιναρίων	61
Γράφημα 4.1. 1 Κατανομή με βάση το Φύλο	36
Γράφημα 4.1. 2 Κατανομή με βάση την Ηλικία.....	37
Γράφημα 4.1. 3 Κατανομή με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση	37
Γράφημα 4.1. 4 Κατανομή με βάση τον αριθμό των παιδιών	38
Γράφημα 4.1. 5 Κατανομή με βάση τον αριθμό των παιδιών μικρότερα των 12 ετών	39
Γράφημα 4.1. 6 Κατανομή με βάση τη θέση	39
Γράφημα 4.1. 7 Κατανομή με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας	40
Γράφημα 4.1. 8 Σπουδές μετά το βασικό πτυχίο	41
Γράφημα 4.1. 9 Σημαντικότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.....	41
Γράφημα 4.1. 10 Επάρκεια Γνώσεων	42
Γράφημα 4.1. 11 Συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.....	42
Γράφημα 4.1. 12 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	44

Γράφημα 4.1. 13 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	45
Γράφημα 4.1. 14 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	46
Γράφημα 4.1. 15 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	47
Γράφημα 4.1. 16 Λόγοι Συμμετοχής στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	47
Γράφημα 4.1. 17 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση	48

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής μου διατριβής αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τους ανθρώπους χωρίς την βοήθεια των οποίων δεν θα είχε εκπονηθεί αυτή η διατριβή.

Θα ήθελα λοιπόν να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον κ. Μ. Τάλια Ακαδημαϊκό Υπεύθυνο του προγράμματος σπουδών «Διοίκηση Μονάδων Υγείας» καθώς και την Επιστημονικά Υπεύθυνη καθηγήτρια κ. Ζ. Μπουτσιώλη για την αμέριστη κατανόηση που επέδειξαν κατά τη διάρκεια της συγγραφής της διατριβής.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τους Καθηγητές- Καθηγήτριες Συμβούλους κ. Χ. Ζηλίδη, κα Χ. Οικονομοπούλου, κα Χ. Κωστάκη, κ Κ. Κωνσταντίνου για την άψογη συνεργασία κατά την διάρκεια της φοίτησης μου στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Την κ. Άννα Καυγά, Καθηγήτρια Εφαρμογών Νοσηλευτικής Β' του ΤΕΙ Αθηνών για την ευγενική της παραχώρηση για τη χρήση του ερωτηματολογίου για την έρευνα της διατριβής. Τους συναδέλφους μου στο νοσοκομείο για την προθυμία τους να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο της μεταπτυχιακής εργασίας.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στον αγαπημένο μου σύζυγο Μανόλη, στην πολυαγαπημένη μου κόρη Ευαγγελία, την αδελφή μου Κλειώ και την οικογένεια μου για την αγάπη, υπομονή και κατανόηση που έδειξαν όλο αυτό το χρονικό διάστημα στη προσπάθεια μου αυτή.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Η Νοσηλευτική ως μία συνεχώς εξελισσόμενη επιστήμη χαρακτηρίζεται από ραγδαίες τεχνολογικές και επιστημονικές εξελίξεις, καθώς και νέα δεδομένα τόσο σε θεωρητικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί αναγκαία διαδικασία για την διασφάλιση και βελτίωση της παρεχόμενης νοσηλευτικής φροντίδας.

Τα κίνητρα, τα προσωπικά και τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των Νοσηλευτών διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στην αύξηση της συμμετοχής τους σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση των λόγων συμμετοχής των εργαζόμενων νοσηλευτών και νοσηλευτριών ενός Ελληνικού Γενικού Νοσοκομείου σε προγράμματα Συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σχέση με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους καθώς και με τις απόψεις τους για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση.

Μέθοδος: Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από 1/4/2014 έως και 25/5/2014 σε 102 νοσηλευτές που εργαζόταν σε Περιφερειακό Νοσοκομείο. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε σταθμισμένο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων και η κλίμακα διερεύνησης των λόγων συμμετοχής (Participation Reason's Scale, PRS) στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Για τη στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS (Stastical Package for Social Sciences) v.17.0.0

Αποτελέσματα: Από το σύνολο των ερωτηθέντων το 16% ήταν άνδρες και το 84% ήταν γυναίκες με το μεγαλύτερο ποσοστό (49%) να ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία των 40-49 ετών. Το 58% των νοσηλευτών είχε σπουδές εξειδίκευσης μετά το τέλος της βασικής τους εκπαίδευσης και επίσης το 84% από το δείγμα μας, δηλαδή οι περισσότεροι νοσηλευτές, έχουν θετική άποψη για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση.

Επίσης ο βαθμός επάρκειας των γνώσεων για παροχή ποιοτικής φροντίδας συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά με την ηλικία των νοσηλευτών σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο ($p=0,019$). Η συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης άλλοτε συσχετίζεται θετικά και άλλοτε αρνητικά με την ηλικία και την προϋπηρεσία των νοσηλευτών σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο $p=0.038$ και $p=0.015$ αντίστοιχα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της κλίμακας διερεύνησης των λόγων συμμετοχής (PRS) των νοσηλευτών σε προγράμματα εκπαίδευσης ο σημαντικότερος λόγος συμμετοχής που επηρέασε ήταν «η ενημέρωση για τις νέες εξελίξεις στη Νοσηλευτική» με μέσο όρο 6,2 και ο λιγότερο σημαντικός με μέσο όρο απαντήσεων 4 ήταν «για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου».

Συμπεράσματα: Η σπουδαιότητα της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής εκπαίδευσης και τα οφέλη που επιφέρει στους νοσηλευτές, στους ασθενείς και στον ευρύτερο τομέα υγείας είναι δεδομένα. Η διερεύνηση των πραγματικών λόγων και κινήτρων που ωθούν τους νοσηλευτές να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, σε συνδυασμό με την προσωπικότητα τους, τις αντιλήψεις τους και τις πεποιθήσεις τους σχετικά με τη Δια βίου εκπαίδευση θα οδηγήσει στον ορθολογικό σχεδιασμό κατάλληλων και αποτελεσματικών προγραμμάτων εκπαίδευσης για τη βελτιστοποίηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των νοσηλευτών και την καλύτερη διαχείριση των περιορισμένων διατιθέμενων οικονομικών πόρων.

Λέξεις κλειδιά : Επαγγελματική ανάπτυξη, Νοσηλευτική, Συνεχιζόμενη εκπαίδευση

Abstract

Introduction: Nursing as a constantly evolving science is characterized by rapid technological and scientific developments and new data in both theoretical and practical level. In this context, continuing professional education is a necessary process to ensure and improve the nursing care provided.

The motives, personal and professional characteristics of Nurses play an important role in increasing their participation in Continuing Education programs.

Purpose: The purpose of this study was to investigate the reasons for participation of nurses in a Hellenic General Hospital in continuing education and training programs in relation to demographic and professional characteristics as well as their views on Continuing Education

Method: The study was conducted from 01.04.2014 up to 05.25.2014 between 102 nurses working at the hospital. For data collection was used questionnaire weighted demographics and scale investigation of participation ratios (Participation Reason's Scale, PRS) in continuing investigation. For statistical analysis used the statistical package SPSS (Statistical Package for Social Sciences) v.17.0.0

Results: Of the total respondents 16% were male and 84% were women with the highest percentage (49%) belong to the age group of 40-49 years. 58% of nurses had specialization

studies after the end of their basic training and also 84% of our sample, that most nurses, have a positive outlook on Continuing Education. Also the degree of adequacy of knowledge to provide quality care is associated with the age of nurses in a statistically significant level ($p = 0,019$). Participation in Continuing Education and Training programs is associated sometimes positive and other times negative with the age and the experience of nurses in a statistically significant level of $p=0.038$ and $p=0.015$. According to the results of the scale investigation of participation ratios (PRS) for the nursing education programs in the most important reason that influenced participation was: "information on new developments in nursing" with an average of 6.2 and less important with average responses 4 was: "to have opposite ideas with the thoughts of my colleagues."

Conclusions: It is indisputable the importance of continuing nursing education and the benefits that education brings to nurses, patients and the wider health sector. Exploring the real reasons and motivations nurses to participate in educational activities, in conjunction with their personality, their perceptions and beliefs about lifelong learning will lead to the rational design of appropriate and effective education programs to optimize professional development of nurses and better management of limited financial resources allocated.

Key words: Continuing education, Nursing, Professional development.

Κεφάλαιο 1°

Εισαγωγή

Τα εθνικά συστήματα υγείας χαρακτηρίζονται από πληθώρα προκλήσεων, αλλαγών και εξελίξεων. Μέσα σε αυτό το συνεχές μεταβαλλόμενο περιβάλλον καλείται ο Νοσηλευτής να εργασθεί αποτελεσματικά ανταποκρινόμενος σε νέα πεδία γνώσεων και τεχνολογιών. Με τα δεδομένα αυτά η συμμετοχή του νοσηλευτικού προσωπικού σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης κρίνεται υψηλής σπουδαιότητας για τη διεύρυνση, βελτίωση, απόκτηση και διατήρηση γνώσεων και δεξιοτήτων με στόχο την παροχή υπηρεσιών υγείας υψηλού επιπέδου.

Η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση συνδέεται άμεσα με την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας, επειδή το εκπαιδευμένο προσωπικό επιδεικνύει υψηλή παραγωγικότητα, βέλτιστη απόδοση, μείωση εργασιακού άγχους, ελάττωση του φαινομένου της επαγγελματικής εξουθένωσης, μείωση τυχόν ατυχημάτων, περιορισμός τυχόν λαθών ή και παραλείψεων, καλύτερες εκβάσεις τη θεραπευτική διαδικασία των ασθενών. [1] [2] [3]

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση είτε ως αυτοεκπαίδευση είτε ως κατευθυνόμενη αρχίζει μετά το τέλος της νοσηλευτικής βασικής εκπαίδευσης και διαρκεί για όλη τη ζωή του ατόμου με στόχο την ενδυνάμωση και ανάπτυξη στην καθημερινή του πρακτική στον κλινικό χώρο. [2] [3] [4]

Η ευαισθητοποίηση καθώς και η επιθυμία του εργαζόμενου νοσηλευτή για συμμετοχή, σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης εξαρτάται από την προσωπική του βούληση, την αυτοκριτική του, την αυτοαξιολόγησή του κατά την εκτέλεση των καθημερινών πρακτικών του στο χώρο της εργασίας του. Όμως πολλές φορές υψηλής σημασίας κίνητρα που έχουν σχέση με τις αξίες, αντιλήψεις, τους στόχους του ατόμου καθώς και τις προσδοκίες για το επάγγελμα του κατευθύνουν και ωθούν το άτομο στη συμμετοχή του στην εκπαιδευτική διαδικασία. Σε αρκετές μελέτες που έχουν διεξαχθεί, προκειμένου να μελετηθεί το φαινόμενο συμμετοχής των νοσηλευτών σε προγράμματα εκπαίδευσης, τα κίνητρα παρουσιάζονται ως «κινήτριες κατευθύνσεις». [2] [3] [5] [6]

Η διερεύνηση και εμβάθυνση των λόγων συμμετοχής των επαγγελματιών σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες παρέχει τη δυνατότητα δημιουργίας προγραμμάτων σχεδιασμένων και

βασισμένων επακριβώς στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων συμμετεχόντων ώστε να συμβάλλουν σημαντικά στη βέλτιστη ανάπτυξη και απόδοσης τους. [2] [3]

Σε αυτή την προσπάθεια εντάσσεται και η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή που διερευνά τους λόγους συμμετοχής των εργαζόμενων νοσηλευτών σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.

Κύριος σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση των λόγων που παρακινούν το νοσηλευτικό προσωπικό να συμμετάσχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα σε σχέση με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά καθώς και με τις απόψεις τους για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση. Άλλα ερευνητικά ερωτήματα που θα γίνει προσπάθεια να απαντηθούν είναι τα παρακάτω:

Ποιοι παράγοντες επιδρούν περισσότερο στην συμμετοχή των νοσηλευτών σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;

Ποιος ο βαθμός συσχέτισης και σημαντικότητας αυτών των παραγόντων με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των νοσηλευτών;

Επιδίωξη αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής είναι να διαφανεί η σπουδαιότητα της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης καθώς και των παραγόντων που δρουν ως κίνητρα και ωθούν τους Νοσηλευτές στην συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης.

Η αξιολόγηση αυτών των λόγων θα συντελέσει στον ορθολογικό σχεδιασμό των κατάλληλων και αποτελεσματικών προγραμμάτων εκπαίδευσης για τη βελτιστοποίηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των νοσηλευτών αλλά και την καλύτερη διαχείριση των περιορισμένων διατιθέμενων οικονομικών πόρων στο χώρο της υγείας.

Η παρούσα μελέτη αποτελείται από δύο μέρη: το γενικό μέρος και το ειδικό μέρος.

Το γενικό μέρος περιλαμβάνει το βιβλιογραφικό υπόβαθρο όπου θα περιγραφούν οι εννοιολογικοί προσδιορισμοί της δια βίου μάθησης, της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης – ανάπτυξης, των κινήτρων καθώς και η παράθεση των κυριότερων μελετών που έχουν σχέση με το αντικείμενο της μελέτης.

Το ειδικό μέρος περιλαμβάνει την μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση του ερευνητικού μέρους της μεταπτυχιακής διατριβής, την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας και τέλος γίνεται η συζήτηση των αποτελεσμάτων, η παρουσίαση των περιορισμών της μελέτης αλλά και των προτάσεων που χρήζουν περαιτέρω έρευνα.

Κεφάλαιο 2^ο

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1 Εισαγωγή

Η Νοσηλευτική ως εξελισσόμενη επιστήμη, αντανακλά τις ραγδαίες τεχνολογικές, επιστημονικές και κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που διαδραματίζονται το τελευταίο διάστημα στο χώρο της υγείας. Σ' αυτό το περιβάλλον οι επαγγελματίες νοσηλευτές οφείλουν να επιδείξουν την κατάλληλη ωριμότητα, την κριτική σκέψη και ικανότητα για να ανταποκριθούν με τις γνώσεις τους στα καινούργια δεδομένα.

Στο πλαίσιο αυτό γίνεται σαφές ότι η βασική νοσηλευτική εκπαίδευση δεν αρκεί για όλη την επαγγελματική σταδιοδρομία. Η απόκτηση του βασικού πτυχίου θα πρέπει να αποτελεί την απαρχή μιας συνεχιζόμενης διαδικασίας μέσω της δια βίου εκπαίδευσης και μάθησης που θα πρέπει να τους ακολουθεί σ' όλη τους την εργασιακή σταδιοδρομία. Η ένταξη των Νοσηλευτών αλλά και όλων των επαγγελματιών υγείας σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες κρίνεται απαραίτητη και θα πρέπει να θεωρείται μια διαρκής ή συνεχής διαδικασία.

Κατά τον τρόπο αυτό, δηλαδή μέσα από την συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα συνεχιζόμενης ανάπτυξης και δια βίου εκπαίδευσης, θα διατηρήσουν οι νοσηλευτές το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων για την παροχή ποιοτικής νοσηλευτικής φροντίδας [1]

Στην επόμενη ενότητα του κεφαλαίου θα επιχειρηθεί να περιγραφεί η έννοια και η σημαντικότητα της δια βίου μάθησης μέσα από τον εννοιολογικό προσδιορισμός της .

2.2 Η έννοια της δια βίου μάθησης – Ιστορική Αναδρομή

Η δια βίου μάθηση (ΔΒΜ) περιλαμβάνει κάθε είδους δραστηριότητα μάθησης, τυπική ή άτυπη στην οποία συμμετέχουν ενήλικα άτομα καθ' όλη την διάρκεια της ζωής με στόχο την βελτίωση, την ανάπτυξη των ικανοτήτων, γνώσεων των προσόντων τους. Η ΔΒΜ μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορα περιβάλλοντα εντός και εκτός των τυπικών μορφών εκπαιδευτικής διαδικασίας και κατάρτισης. [1] [7] [8]

Η δια βίου εκπαίδευση είναι άμεσα συνδεδεμένη με την οικονομική ανάπτυξη γιατί εξασφαλίζει την προετοιμασία υψηλά εξειδικευμένων και καταρτισμένων εργαζομένων, με αυτό τον τρόπο παρέχεται η δυνατότητα στο ανθρώπινο δυναμικό να διευρύνει, να αποκτήσει γνώσεις και ικανότητες ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας.

Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, κυρίως μέσα από τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες ωφελεί τα κράτη και τα άτομα. Τα κράτη επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο αξιοποιώντας το ενδιαφέρον των ατόμων να ασχοληθούν με καλά αμειβόμενα επαγγέλματα, καθώς και τα άτομα επενδύουν στη εκπαίδευση, στη διαδικασία της μάθησης ώστε να εξασφαλιστεί η πρόσβαση τους στα καλά αμειβόμενα επαγγέλματα.

Σκοπός της δια βίου μάθησης είναι η παραγωγή ατόμων που βελτιώνουν και αναβαθμίζουν τις γνώσεις τους ώστε να προσαρμόζονται σε νέες συνθήκες και να μετακινούνται ευέλικτα ανά την υφήλιο σε εταιρίες και χώρες. [9] [10] [11] [12]

Το έτος 1996 είχε ανακηρυχθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως «Ευρωπαϊκό Έτος Δια Βίου Μάθησης» γιατί δόθηκε ιδιαίτερο βάρος στη δια βίου μάθηση σε τοπικό εθνικό και διεθνές επίπεδο στην αναγνώριση των ρόλων των «σόβιων μαθητών». Οι μαθητές είναι «ενήλικες μαθητές» οι οποίοι μέσω της εκπαίδευσης διερευνούν την ανάπτυξη τους και εξασφαλίζουν επάρκεια, ασφάλεια και αυτοπεποίθηση.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιλαμβάνοντας τις προκλήσεις που δέχονταν οι ευρωπαϊκές κοινωνίες λόγω των ραγδαίων εξελίξεων, των τεχνολογικών επιτευγμάτων, της παγκοσμιοποίησης κτλ έθεσε τον Μάρτιο του 2000 στη Λισσαβόνα ως στρατηγικό στόχο της Ευρωπαϊκής πολιτικής την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, του οποίου απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη του είναι η δια βίου μάθηση. Με τη συνθήκη της Λισσαβόνας όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνώρισαν ότι η εκπαίδευση συμβάλλει στην αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από την παροχή ίσων δυνατοτήτων και ευκαιριών για μάθηση δια βίου (CEDEFOP 2005). [1] [13]

Το Ευρωπαϊκό πρόγραμμα συνεργασίας στην εκπαίδευση και κατάρτιση 2020 (EK 2020) είναι το νέο στρατηγικό σχέδιο συνεργασίας για την δεκαετία 2010-2020. Στο πλαίσιο αυτό όλες οι Ευρωπαϊκές χώρες από κοινού θα αναλάβουν πολιτικές δράσεις για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαιδευτικής κατάρτισης. Το Ευρωπαϊκό δίκτυο (REFERNET) στοχεύει στην προβολή των θεμάτων επαγγελματικής συνεχιζόμενης κατάρτισης με την συνεργασία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. [7]

Η έννοια λοιπόν της δια βίου μάθησης συνδέεται στενά με την έννοια της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, όπως θα αναλυθεί στην επόμενη ενότητα με την παρουσίαση του εννοιολογικού προσδιορισμού της συνεχιζόμενης ανάπτυξης.

2.3 Εννοιολογικός προσδιορισμός της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης

Η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας προσδιορίζει την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση ως την «εκπαίδευση που πραγματοποιείται μετά την αρχική εκπαίδευση ή την ένταξη στην εργασία, και η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση ή την αναβάθμιση γνώσεων ή και ικανοτήτων η οποία αποσκοπεί στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων για την αλλαγή καριέρας ή στην επανακατάρτιση και τη συνέχιση της προσωπικής ή επαγγελματικής ανάπτυξης». Περιλαμβάνει οποιοδήποτε είδος εκπαίδευσης (γενική, εξειδικευμένη ή επαγγελματική, τυπική ή μη τυπική). [7]

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση (ΣΕΕ) καθορίζεται ως το σύνολο των δραστηριοτήτων αυτοεκπαίδευσης ή κατευθυνόμενης εκπαίδευσης για την ανανέωση, επικαιροποίηση και απόκτηση γνώσεων.

Η κατευθυνόμενη εκπαίδευση χαρακτηρίζεται και ως υποχρεωτική, χωρίζεται στην ενδοϋπηρεσιακή (in service education) και στην εκπαίδευση που λαμβάνει χώρα εντός του εργασιακού χώρου.

Στην ενδοϋπηρεσιακή εκπαίδευση ανήκουν τα προγράμματα επιμόρφωσης νεοδιοριζόμενων υπαλλήλων, διαλέξεις, μαθήματα μέσα στο χώρο εργασίας.

Η εκτός υπηρεσίας ΣΕΕ περιλαμβάνει την παρακολούθηση σεμιναρίων, συνεδρίων, ημερίδων που σχετίζονται με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα των εργαζομένων. Εδώ ανήκει και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση. [1] [3] [9] [14] [15]

Η αυτοεκπαίδευση ή εθελοντική εκπαίδευση διαμορφώνεται με την ελεύθερη βούληση του εργαζόμενου και ο εκπαιδευόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να συμμετέχει σε αντίστοιχα προγράμματα.

Πηγές επιμόρφωσης για τον εργαζόμενο είναι διάφορα περιοδικά, βιβλία, διαδίκτυο, κτλ. [3]

Η Συνεχιζόμενη Ενδοϋπηρεσιακή Εκπαίδευση βοηθάει τους εργαζόμενους νοσηλευτές να βελτιωθούν, να διατηρήσουν και να αποκτήσουν το απαιτούμενο είδος γνώσεων στην καθημερινή κλινική πρακτική για τη διασφάλιση υψηλών επιπέδου παροχής υπηρεσιών υγείας, όπως ακριβώς θα συζητηθεί στο επόμενο κεφάλαιο

2.4 Η έννοια της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης

Σύμφωνα με τον Αμερικάνικο Σύλλογο Νοσηλευτών (ANA) η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση προσδιορίζεται ως «εκείνες οι επαγγελματικές εμπειρίες, οι οποίες είναι σχεδιασμένες να ενισχύουν και να διευρύνουν τη συμβολή του Νοσηλευτή στην υγεία». [1]

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ 1980) ως Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση ορίζεται «η εκπαίδευση που λαμβάνει ο λειτουργός υγείας, μετά το τέλος της βασικής επαγγελματικής κατάρτισης ή οποιασδήποτε πρόσθετης προηγούμενης εκπαίδευσης με σκοπό τη βελτίωση των ικανοτήτων και όχι την απόκτηση νέου διπλώματος». [1]

Στο κώδικα Νοσηλευτικής Δεοντολογίας (ΠΔ 216/2001) αναφέρεται ότι ο Νοσηλευτής «οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τα δεδομένα της νοσηλευτικής επιστήμης, οφείλει να ενημερώνεται και να βελτιώνει τις δεξιότητες του στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. Πολλοί ακόμα ορισμοί έχουν αποδοθεί για τη Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση (ΣΝΕ). Όλοι όμως οι ορισμοί αναφέρονται σε μια διαρκή εκπαιδευτική δραστηριότητα όπου οι γνώσεις και οι ικανότητες του ατόμου εμπλουτίζονται, αναθεωρούνται συνεχώς και προσαρμόζονται ανάλογα με τις απαιτήσεις που κάθε φορά ανακύπτουν στον εργασιακό χώρο.

Απώτερος σκοπός της ΣΝΕ είναι η προαγωγή και η βελτίωση της γνώσης, όπως θα αναλυθεί ακριβώς στη επόμενη υποενότητα του κεφαλαίου.

2.4.1 Σκοπός της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης

Με επίκεντρο πάντα τον ασθενή, την προαγωγή της γνώσης της έρευνας και της βελτίωσης της νοσηλευτικής φροντίδας η ΣΝΕ στοχεύει στα εξής παρακάτω:

Στην ανατροφοδότηση των προσδιορισμένων γνώσεων με την προσθήκη νέων γνώσεων.

Οι Νοσηλευτές θα πρέπει να ανανεώνουν τις αποκτηθείσες γνώσεις και να τις εμπλουτίζουν με νέες γνώσεις και δεξιότητες επιστημονικά τεκμηριωμένες.

Στην αλλαγή και αναθεώρηση των παλαιότερων γνώσεων. Οι Νοσηλευτές θα πρέπει να αναθεωρούν παλιά δεδομένα που δεν συμβαδίζουν με τη νέα τεχνολογία και να αναδεικνύουν καινούργιες επιστημονικές μεθόδους.

Στη δημιουργία δεξιοτήτων κατά την εφαρμογή των νοσηλευτικών πράξεων. Τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης θα πρέπει να καλλιεργούν και τις τεχνικές των κλινικών νοσηλευτικών πράξεων μέσα από την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Στην αλλαγή της στάσης και της συμπεριφοράς του Νοσηλευτή με προσαρμογή στις συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικές αντιλήψεις. Η ΣΝΕ θα πρέπει να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες ώστε οι Νοσηλευτές να μπορούν να προσαρμόζουν τις γνώσεις αλλά και τη συμπεριφορά τους στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές αντιλήψεις με σεβασμό στον άνθρωπο αλλά και με σεβασμό προς το λειτούργημα που υπηρετούν.

Στην προαγωγή της θεωρίας, της πρακτικής εκπαίδευσης, της διοίκησης και της έρευνας για την ανάπτυξη και τη βελτίωση της Δημόσιας Υγείας. Τα προγράμματα της ΣΝΕ θα πρέπει να μεταδίδουν γνώσεις σύμφωνα με τα τελευταία επιστημονικά δεδομένα, ώστε να παρέχουν τη βέλτιστη νοσηλευτική φροντίδα για τη Δημόσια Υγεία.

Στη συνειδητοποίηση των εκπαιδευόμενων νοσηλευτών για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης . Οι Νοσηλευτές θα πρέπει να επιθυμούν και να επιδιώκουν τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες συνεχιζόμενης κατάρτισης γιατί μ' αυτό τον τρόπο ανατροφοδοτούν τις γνώσεις τους κατά την άσκηση του επαγγέλματος τους.

Στη συμμετοχή ενσυνείδητων ατόμων που επιθυμούν να δρουν ομαδικά για να βελτιώσουν την υγεία των πολιτών. Οι Νοσηλευτές που διαθέτουν επαγγελματισμό ευσυνειδησία, ωριμότητα θα πρέπει να έχουν υπευθυνότητα και διάθεση να εργαστούν προς την τρίτοβάθμια φροντίδα υγείας ή την κοινότητα.

Στην ανάδειξη της συμβουλής της Νοσηλευτικής στη Δημόσια Υγεία. Η ΣΝΕ θα πρέπει να αποσκοπεί στην ανάδειξη της νοσηλευτικής επιστήμης ως επάγγελμα που στηρίζεται στην έρευνα, στην τεκμηριωμένη γνώση, στην τεχνολογία και στη συνεργασία με άλλες επιστήμες υγείας με σκοπό την παροχή νοσηλευτικής φροντίδας εντός και εκτός νοσοκομείου δηλαδή προς την κοινότητα.

Στην αναγνώριση, εκτίμηση, ιεράρχηση των αναγκών υγείας των ατόμων, οικογενειών σύμφωνα με τα νοσηλευτικά πρότυπα και την ισχύουσα πολιτική. Τα προγράμματα της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης θα πρέπει να προσαρμόζονται σύμφωνα με τις άμεσες και έμμεσες ανάγκες του εκάστοτε νοσηλευτικού χώρου, τα νοσηλευτικά πρότυπα κάθε τμήματος καθώς και την ισχύουσα πολιτική κάθε ιδρύματος.

Στη δημιουργία κλίματος καλής συνεργασίας με τις άλλες διεπιστημονικές ομάδες. Μέσα από τα προγράμματα της συνεχιζόμενης κατάρτισης πρέπει να καλλιεργείται ο

επαγγελματισμός, το κλίμα καλής θέλησης και συνεργασίας με όλους τους επαγγελματίες υγείας (Ιατρούς, Ψυχολόγους, Κοινωνικούς Λειτουργούς κλπ).

Στη ανάδειξη ηγετικών φυσιογνωμιών τόσο ως εκπαιδευτών όσο και ως υπεύθυνων νοσηλευτών. Οι εκπαιδευτές των προγραμμάτων θα πρέπει να έχουν ηγετικό χαρακτήρα για να μπορούν να διαδώσουν τη γνώση αλλά και τη δυνατότητα να ασκήσουν, αποτελεσματικά, καθήκοντα Διοίκησης.

Στην επίτευξη άμεσων αποτελεσμάτων στην κλινική φροντίδα και κατά τη διάρκεια του προγράμματος από τους εκπαιδευόμενους. Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να ελέγχουν τις γνώσεις των εκπαιδευομένων σε σύντομο χρονικό διάστημα κατά τη διάρκεια της κλινικής φροντίδας. Επίσης και στο τέλος του μαθήματος μπορεί να γίνει αξιολόγηση της τεχνογνωσίας που κατακτήθηκε.

Στην αξιολόγηση των γνώσεων μετά το πέρας του όλου εκπαιδευτικού προγράμματος αλλά και στην επαναξιολόγηση τους. Οι φορείς οργάνωσης της εκπαιδευτικής δραστηριότητας θα πρέπει να αξιολογήσουν την αποκτηθείσα γνώση μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Στον προσανατολισμό στα τελευταία επιστημονικά δεδομένα (evidence based knowledge). Τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης θα πρέπει να στοχεύουν στη χρήση και διάδοση των τελευταίων επιστημονικών δεδομένων πάνω στη Νοσηλευτική επιστήμη.

Στη μύηση των νοσηλευτών και σε άλλες μορφές μάθησης πχ διαδίκτυο, σεμινάρια κτλ. Η ΣΝΕ θα πρέπει να διδάξει στους Νοσηλευτές νέες μορφές μάθησης όπως η εκπαίδευση μέσω διαδικτύου, οι συμμετοχές σε σεμινάρια κλπ. [1] [3] [16].

2.4.2 Αναγκαιότητα – Οφέλη Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης

Η Νοσηλευτική είναι μια δυναμική επιστήμη, η οποία χαρακτηρίζεται από τις τρέχουσες εξελίξεις και επηρεάζεται από αυτές. Στο πλαίσιο των ραγδαίων αυτών των αλλαγών δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αναγκαιότητα εφαρμογής της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης (ΣΝΕ) στα διάφορα συστήματα υγείας. Οι κυριότεροι λόγοι που κατέστησαν αναγκαία τη ΣΝΕ είναι οι παρακάτω:

Οικονομικές, κοινωνικές, δημογραφικές και πολιτικές μεταβολές.

Αλλαγές στις περιβαλλοντικές συνθήκες.

Βιομηχανοποίηση της υγείας, αλλαγές στην αγορά εργασίας, παγκοσμιοποίηση, εξάπλωση της τεχνολογίας, συσσώρευση επιστημονικών γνώσεων.

Ανάγκη υψηλού επιπέδου νοσηλευτικής φροντίδας στο ασθενή.

Αλλαγές στο πλαίσιο ανάπτυξης των υπηρεσιών υγείας με έμφαση στην ανάπτυξη της πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. [1] [16]

Η ΣΝΕ στους χώρους εργασίας προσφέρει για τους Νοσηλευτές:

Εκπαιδευτική ανάπτυξη, διότι συμμετέχουν σε προγράμματα μάθησης.

Επαγγελματική ανάπτυξη διότι αυξάνεται το ενδιαφέρον για τις τρέχουσες εξελίξεις και επαναπροσδιορίζονται οι επαγγελματικές τους προτεραιότητες.

Προσωπική ανάπτυξη διότι αυξάνεται η αυτοπεποίθησή τους και η εμπιστοσύνη τους για τις γνώσεις τους και τις κλινικές τους δεξιότητες.

Επιπρόσθετα η ΣΝΕ σχετίζεται άμεσα με τη βελτίωση ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας γιατί οι εκπαιδευόμενοι Νοσηλευτές διαμέσου της συνεχούς εκπαίδευσης αποκτούν χαρακτηριστικά και δεξιότητες ασφαλούς και αποτελεσματικής πρακτικής προς όφελος των ασθενών τους. [1] [3] [6]

Συνάμα, οι κατάλληλα εκπαιδευμένοι λειτουργοί υγείας επιδεικνύουν υψηλή παραγωγικότητα, βέλτιστη ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, μείωση εργασιακού άγχους, επαγγελματική ικανοποίηση, περιορισμό λαθών και παραλείψεων. Ακόμα οι δείκτες που μετρούν την ποιότητα της φροντίδας, όπως είναι οι επιπτώσεις των ιατρικών λαθών, τα ατυχήματα των ασθενών από πτώσεις και οι περιπτώσεις κατακλίσεων και νοσοκομειακών λοιμώξεων μειώνονται σημαντικά με την συνεχή εκπαίδευση του νοσηλευτικού προσωπικού. [1] [2]

Η ΣΝΕ είναι εξαιρετικά σημαντική για τους Νοσηλευτές καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους καριέρας, απαραίτητη όμως προϋπόθεση όλων αυτών αποτελεί η δημιουργία αξιολογών και αποτελεσματικών μαθησιακών προγραμμάτων από την πλευρά των αρμόδιων φορέων (Υπουργείο, Υγειονομικές Περιφέρειες, Σύλλογοι και Ενώσεις Νοσηλευτών κλπ) αλλά και από τις Διοικήσεις των Νοσοκομείων, που έχουν ή πρέπει να έχουν απαιτήσεις από το Νοσηλευτικό προσωπικό ώστε να είναι εκπαιδευμένο και καταρτισμένο άρτια για την διασφάλιση ποιοτικής φροντίδας. Στην επόμενη υποενότητα του κεφαλαίου θα αναλυθεί η διαδικασία υποκίνησης και καθοδήγησης του προσωπικού σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

2.4.3 Υποκίνηση Ανθρώπινου δυναμικού σε συμμετοχή προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης

Στο χώρο της Νοσηλευτικής Διοίκησης έχει αναγνωρισθεί η σημασία της αξιοποίησης, υποκίνησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Ιδιαίτερα σημαντική στο πλαίσιο αυτό είναι η φροντίδα της Διοίκησης ώστε να δημιουργείται ένα «ελκυστικό» εργασιακό περιβάλλον, όπου το νοσηλευτικό προσωπικό να αποδίδει το μέγιστο των δυνατοτήτων του με απώτερο σκοπό την βελτίωση της ποιότητας της νοσηλευτικής φροντίδας. [1] [12]

Η παρακίνηση του προσωπικού προσδιορίζεται από παράγοντες που ελέγχει η υπηρεσία, όμως και από παράγοντες που ελέγχονται και καθορίζονται από το επίπεδο του άμεσα προϊσταμένου.

Ο άμεσα προϊστάμενος έχει πρωταγωνιστικό ρόλο στην παρακίνηση και καθοδήγηση της ομάδας, ο οποίος δημιουργεί ένα περιβάλλον μάθησης, ανάπτυξης, δια βίου εκπαίδευσης και ενδυνάμωσης, το οποίο αποτελεί το ισχυρότερο κίνητρο για την Νοσηλευτική Ομάδα, ώστε να συμμετέχει σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης, να τροποποιεί την εργασιακή της συμπεριφορά και να βελτιώνει τις γνώσεις και δεξιότητες της.

Ενδοϋπηρεσιακές επιμορφώσεις, συμμετοχή σε ημερίδες, συνέδρια, ευκαιρίες συμμετοχής σε εργασίες και ενδοκλινικά μαθήματα δείχνουν να ικανοποιούν την ανάγκη των μελών της ομάδας για βελτίωση και επαγγελματική καταξίωση.

Η Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση της Νοσηλευτικής Επιστήμης μέσα από τα Γραφεία Εκπαίδευσης των Νοσηλευτικών Υπηρεσιών των Νοσοκομείων με προγράμματα ειδικοτήτων, διατομεακά μαθήματα μεταξύ όλου του προσωπικού, κλινικά φροντιστήρια την ώρα της κλινικής πράξης κτλ προάγουν το κίνητρο της μάθησης και βελτίωσης του προσωπικού.

Η δρομολόγηση και η διευκόλυνση μέτρων για το προσωπικό που επιθυμεί την συνεχιζόμενη εκπαίδευση μέσω μεταπτυχιακών προγραμμάτων ή συμμετοχών σε ερευνητικά προγράμματα επίσης ενισχύει το κίνητρο της βελτίωσης και μάθησης για το όφελος του προσωπικού αλλά και για το όφελος της ίδιας της υπηρεσίας και κατ' επέκταση της ίδιας της κοινωνίας.

2.4.4 Αποτελεσματικότητα Προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης

Η επιλογή του κατάλληλου εκπαιδευτικού προγράμματος, με τη δημιουργία συνθηκών εποικοδομητικής συμμετοχής αυξάνει την αποτελεσματικότητα και ενισχύει την συμπεριφορά των συμμετεχόντων με απώτερο σκοπό την βελτίωση της παρεχόμενης φροντίδας.

Κατά το σχεδιασμό των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων «εργαζόμενων μαθητών» θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κάποιες ιδιαίτερες προϋποθέσεις όπως φαίνονται παρακάτω:

Άριστη ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών πριν την υλοποίηση του προγράμματος γιατί οι ενήλικες αισθάνονται την ανάγκη να μάθουν ειδικές γνώσεις και δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν στη καθημερινή τους πρακτική. Απαιτείται καλή ενημέρωση ώστε να υπάρχει το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Δεκτικό περιβάλλον μάθησης με καλή επικοινωνία εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων, όπου θα επικρατεί σύνεση, ωριμότητα και σεβασμός μεταξύ και των δυο μερών.

Ενεργητική συμμετοχή στην διαδικασία της μάθησης βασισμένη στην καθημερινή εργασία και στην επίλυση προβλημάτων.

Χρήση διαδραστικών μεθόδων διδασκαλίας καθώς και υψηλό επίπεδο γνώσεων των εκπαιδευτών και ποιότητα εκπαιδευτικού υλικού ενισχύει θετικά τη διαδικασία μάθησης και ανατροφοδότησης.

Άνετο περιβάλλον (πχ αίθουσα συνεδριάσεων, βιβλιοθήκη κτλ) χωρίς την κλειστή έννοια του «σχολείου» που ενισχύει τη μάθηση και την καλή ατμόσφαιρα μεταξύ εκπαιδευτικού και εκπαιδευόμενου. [1]

Παρόλα αυτά όμως η αποτελεσματικότητα της ΣΝΕ είναι δύσκολο να εκτιμηθεί, γιατί δεν βρίσκει εφαρμογή σε όλες τις περιπτώσεις.

Η αξιολόγηση ενός προγράμματος πρέπει να περιλαμβάνει τη μέτρηση του βαθμού αντίληψης των εκπαιδευτικών στόχων από τους «μαθητές» εκπαιδευόμενους, μέσα από την διαδικασία ανατροφοδότησης κατά τη διάρκεια του μαθήματος μεταξύ μαθητών και δασκάλων.

Διαπιστευμένοι φορείς ή όργανα αξιολόγησης μπορούν να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος αλλά θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από αξιοπιστία, εγκυρότητα και αντικειμενικότητα. [8] [17]

Σημεία αξιολόγησης στην καθημερινή πράξη αποτελεί η ικανοποίηση των εργαζομένων, η γνωστική αναβάθμιση, η αλλαγή και η ποιότητα στην νοσηλευτική πρακτική. Η διεξαγωγή κλινικών ερευνών και κλινικών πρωτοκόλλων δύναται να εκτιμήσουν το βαθμό συμμόρφωσης σε κάποια προγενέστερη εκπαιδευτική διαδικασία, που ήδη έχει διδαχθεί.

Τέλος γραπτές ή προφορικές δοκιμασίες θα μπορούν να εκτιμήσουν την αποτελεσματικότητα κατά την εκπαιδευτική διαδικασία.

2.4.5 Η Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση στην Ελλάδα – Υφιστάμενη Κατάσταση

Το γνωστικό αντικείμενο της Νοσηλευτικής χαρακτηρίζεται από πολλαπλότητα των επιμέρους γνωστικών αντικειμένων και έτσι η αναγκαιότητα για εξειδίκευση και συνεχής απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων είναι απαραίτητη. Αυτή η αναγκαιότητα οδήγησε το χώρο της Νοσηλευτικής και του Υπουργείου Υγείας στην θεσμοθέτηση οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων που παρέχουν Νοσηλευτικές ειδικότητες, στους απόφοιτους των ΑΤΕΙ, μετά από δύο χρόνια επιτυχούς δόκιμης υπηρεσίας στο εκάστοτε ή όχι Νοσοκομείο που εργάζεται.

Οι ειδικότητες αφορούν στον τίτλο «Ειδικού Νοσηλευτή» και αφορούν την εξειδίκευση Νοσηλευτών στην παθολογική νοσηλευτική, στη χειρουργική νοσηλευτική, στην παιδιατρική νοσηλευτική και στη νοσηλευτική ψυχικής υγείας.

Η εκπαίδευση αφορά θεωρητική και πρακτική άσκηση. Μετά από ένα χρόνο φοίτησης ο Νοσηλευτής παίρνει τον τίτλο ειδικού νοσηλευτή μετά από γραπτές και προφορικές εξετάσεις.

Ο συντονισμός των ενεργειών για την ανάπτυξη του προσωπικού και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση έχει δοθεί στα Γραφεία Εκπαίδευσης των Υπηρεσιών των Νοσοκομείων. Τα Γραφεία Εκπαίδευσης της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας είναι υπεύθυνα για το πρόγραμμα των νοσηλευτικών ειδικοτήτων αλλά και για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση στο νοσηλευτικό προσωπικό έχοντας σαν έργο την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού, το σχεδιασμό των απαραίτητων εκπαιδευτικών μεθόδων, την εφαρμογή προγραμμάτων και την αξιολόγηση αποτελεσμάτων.

Η περαιτέρω εξειδίκευση των νοσηλευτών εξασφαλίζεται μέσα από τα θεσμοθετημένα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών ΜΠΣ του Υπουργείου Παιδείας. Απόφοιτοι ΑΕΙ και ΑΤΕΙ Νοσηλευτικής με σχετική νομοθεσία μπορούν να συμμετέχουν σε Μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών που παρέχονται από Ελληνικά Πανεπιστήμια αλλά και από σύμπραξη Πανεπιστημίων και Τμημάτων ΑΕΙ.

Επίσης υπάρχει και η δυνατότητα μεταπτυχιακών σπουδών και στο εξωτερικό με κάποιες πρόσθετες διαδικασίες που θα πρέπει να υποβληθεί ο υποψήφιος φοιτητής (πχ εξετάσεις, συστατικές επιστολές).

Εδώ λοιπόν θα πρέπει να αναφερθεί η εξ αποστάσεως εκπαίδευση από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Πάτρας της Ελλάδος και το Ανοικτό Πανεπιστήμιο της Κύπρου όπου προσφέρονται σε αποφοίτους Νοσηλευτικής προγράμματα σπουδών που οδηγούν στην απόκτηση μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών (πχ Διοίκηση Μονάδων Υγείας κτλ).

Η διάδοση και η χρήση του διαδικτύου πράγματι αποτελεί για τον νοσηλευτή ένα αποτελεσματικό μέσο ευελιξίας και δυνατότητας μάθησης γι' αυτό ολοένα και αυξάνεται η ζήτηση προγραμμάτων των εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης από το νοσηλευτικό προσωπικό.

Πέρα όμως από τις θεσμοθετημένες δυνατότητες για περαιτέρω εκπαίδευση μετά την απόκτηση του βασικού πτυχίου οποιαδήποτε μαθησιακή εκπαιδευτική δραστηριότητα γίνεται μέσα από το χώρο εργασίας ή εκτός χώρων εργασίας νοείται σαν συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Επιστημονικοί φορείς, συνδικαλιστικές οργανώσεις των νοσηλευτών δημιουργούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες εντός ή εκτός νοσοκομείου. Η διοργάνωση συνεδρίων, σεμιναρίων, κλινικών φροντιστηρίων συνθέτουν σχεδόν όλο το φάσμα της συνεχόμενης εκπαίδευσης στη Ελλάδα.

Εν κατακλείδι θα πρέπει να αναφερθεί ότι η συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση στη χώρα μας δεν είναι υποχρεωτική, δεν συνδέεται με την επαγγελματική εξέλιξη, ούτε και με την ανανέωση της άδειας άσκησης επαγγέλματος.

Η υποχρέωση της ΣΝΕ άλλοτε δεσμεύει τον «εργοδότη» και άλλοτε τον ίδιο τον επαγγελματία υγείας, η σπουδαιότητα της όμως ξεκινάει από την πρώτη μέρα των σπουδών και συνεχίζεται συνεχώς καθ' η την διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

2.5 Κίνητρα- παράγοντες συμμετοχής νοσηλευτών σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης

2.5.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός κινήτρων-λόγων συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης

Η γνώση και η κατανόηση των κινήτρων είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τα κίνητρα εξηγούν τη συμπεριφορά του ατόμου στο σύνολο της. Κατά τους B. Berelson & G. Steiner [12] το κίνητρο αποτελεί «μια εσωτερική κατάσταση που ενεργοποιεί, δραστηριοποιεί ή κινεί και που κατευθύνει τη συμπεριφορά προς τους στόχους». Το κίνητρο είναι μια εσωτερική δύναμη, ώθηση και προέρχεται από την ύπαρξη μιας ανάγκης.

Η παρακίνηση είναι μια εσωτερική διαδικασία ώθησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς προς τους στόχους των οποίων η υλοποίηση έχει ως συνέπεια την ικανοποίηση των αναγκών του.

Τα κίνητρα παίζουν καθοριστικό ρόλο στην διαδικασία της παρακίνησης. Υπάρχουν τρεις βασικές κατηγορίες κινήτρων και ταξινομούνται ως εξής:

Τα πρωτογενή κίνητρα. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται όλα τα βιολογικά ή φυσιολογικά κίνητρα που είναι συνηθασμένα με την ύπαρξη του ανθρώπου. Είναι έμφυτα και μεταξύ αυτών είναι η πείνα, η δίψα, το οξυγόνο, το σεξ.

Τα γενικά κίνητρα είναι μη βιολογικά κίνητρα που συνδέονται όμως με τη φύση του ανθρώπου, είναι δηλαδή περισσότερο έμφυτα, παρά επίκτητα. Τα πιο σημαντικά απ' αυτά είναι το κίνητρο της ικανότητας, το κίνητρο της περιέργειας, το κίνητρο της δραστηριότητας, το κίνητρο της στοργής ή αγάπης.

Τα δευτερογενή κίνητρα αφορούν τα κίνητρα που αποκτά το άτομο μέσα από το περιβάλλον που ζει και κοινωνικοποιείται. Αποτελούν τα πιο σημαντικά κίνητρα σε συσχέτιση με την εξήγηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, αφού η ένταση των πρωτόγεννων και γενικών κινήτρων έχει μειωθεί κατά πολύ λόγω της ικανοποίησής τους σε αρκετά σημαντικό βαθμό. Τα κυριότερα κίνητρα είναι: το κίνητρο της ασφάλειας, το κίνητρο του κύρους, το κίνητρο της δύναμης ή εξουσίας. [12] [18]

Η πρώτη ερευνητική προσπάθεια για να αναλυθούν τα κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης έγινε από τον Co Houle το 1961) [3], οποίος ερεύνησε τους λόγους συμμετοχής 22 ενηλίκων μέσα από προσωπικές συνεντεύξεις, οι οποίοι είχαν συμμετέχει σε διαφόρων τύπων προγράμματα εκπαίδευσης.

Μετά τα αποτελέσματα της έρευνας του ο Houle πρότεινε μια τυπολογία ενηλίκων εκπαιδευομένων (Houle typology of adult learners) χωρίζοντας τη σε τρεις κατηγορίες.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν τα άτομα που επιλέγουν το πρόγραμμα εκπαίδευσης με βάση τους στόχους που προσδοκούν να επιτύχουν, μέσα από το πρόγραμμα- προσανατολισμένος στο στόχο (goal oriented).

Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν τα άτομα που διαλέγουν την εκπαιδευτική διαδικασία με κύριο γνώμονα την ποσότητα και την ποιότητα των ανθρωπίνων σχέσεων αναζητώντας την κοινωνική επαφή, δράση – προσανατολισμένος στη δράση (activity oriented).

Τέλος στην τρίτη κατηγορία εντάσσονται τα άτομα που συμμετέχουν σε μια εκπαιδευτική δραστηριότητα με σκοπό την απόκτηση νέας γνώσης - προσανατολισμένος στην γνώση (learning oriented) [3] [19]

Παρόμοια έρευνα πραγματοποίησε ο Tough (1968) σε 35 εκπαιδευόμενους ενήλικες και συμπέρανε ότι οι εκπαιδευόμενοι συμμετείχαν όχι για ένα λόγο αλλά για αρκετούς και διαφορετικούς λόγους μεταξύ τους (5, 4 αναφορές κατά μέσο όρο από κάθε ερωτώμενο). Κύριο εύρημα της μελέτης του ήταν η επιθυμία των εκπαιδευόμενων να εφαρμόσουν τις νεοαποκτηθείσες γνώσεις από το πρόγραμμα. [19]

Η θεωρητικός P.K Cross [19] επίσης ασχολήθηκε με κίνητρα καθώς και με τα εμπόδια στη μάθηση. Με βάση ερευνητικά δεδομένα από τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο κύριος παράγοντας που παρακινεί τον εκπαιδευόμενο να παρακολουθήσει μια εκπαιδευτική δραστηριότητα είναι ο βαθμός φοίτησης του στην τυπική εκπαίδευση, δηλαδή το μορφωτικό του επίπεδο. Όσο περισσότερη εκπαίδευση κατέχει ο εκπαιδευόμενος, τόσο περισσότερο επιθυμεί να μάθει και αντίθετα, η έλλειψη ενδιαφέροντος αποτελεί βασικό εμπόδιο για τη μη συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Είναι σημαντικό να τονιστεί πως σύμφωνα με τους θεωρητικούς της εκπαίδευσης ενηλίκων, το έργο των οποίων, αφορά το θέμα των κινήτρων συμμετοχής στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση δεν έχει συγκροτήσει μια ολοκληρωμένη θεωρία, που να ερμηνεύει τη συμμετοχή ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες συνεχιζόμενης μάθησης αλλά ούτε και για τους παράγοντες που δρουν ανασταλτικά. Υπάρχει όμως κοινός τόπος μεταξύ των ερευνητών και μάλιστα σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά πλαίσια, αναφορικά με συγκριμένες μεταβλητές που επηρεάζουν τη συμμετοχή όπως για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η

εργασία, ο τόπος διαμονής, η προηγούμενη εκπαίδευση καθώς και οι ποικίλες δεσμεύσεις που έχουν οι ενήλικες εξαιτίας των ρόλων που αναλαμβάνουν στη κοινωνία.

Η Cross [19] προσπαθώντας να δομήσει ένα ολοκληρωμένο σύστημα που να προσδιορίζει τη συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ενσωματώνοντας τα κίνητρα, τις προσδοκίες, τα χαρακτηριστικά και τα εμπόδια στη μάθηση και πρότεινε το μοντέλο της αλυσίδας των αντιδράσεων (Chain Of Response, COR).

Στο μοντέλο αυτό η διερεύνηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές διαδικασίες ξεκινά από δύο εσωτερικές ανάγκες του εκπαιδευόμενου: 1)την αυτοαξιολόγησή του και 2) τις στάσεις του και αντιλήψεις του έναντι στην εκπαίδευση.

Κατά την Cross [19], αυτοί οι εσωτερικοί παράγοντες επηρεάζουν τους στόχους που ο εκπαιδευόμενος θέτει και την προσδοκία ότι θα επιτευχθούν μέσω της συμμετοχής του στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Οι προσδοκίες αυτές καθορίζονται και επηρεάζονται από τις μεταβάσεις και τις αλλαγές στη ζωή του ενήλικα και την ανάληψη των απαιτούμενων δράσεων. Οι διαθέσιμες ευκαιρίες για προγράμματα, τα εμπόδια και η πληροφόρηση που διαθέτει ο ενήλικας καθορίζουν στη συνέχεια τη συμμετοχή ή μη σε μια εκπαιδευτική δραστηριότητα..

Δεδομένης της τυπολογίας του Houle, αργότερα οι λόγοι συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα περιγράφηκαν ως κινητήριες κατευθύνσεις ή απλά κίνητρα και αντανakλούν στις τρέχουσες ανάγκες, τις πεποιθήσεις, αντιλήψεις, αξίες που έχουν σχέση με τη ΣΕ. Αυτές οι κινητήριες κατευθύνσεις έχουν ομαδοποιηθεί σε πέντε κατηγορίες παραγόντων:

Επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη (professional improvement and development). Σχετίζεται με λόγους συμμετοχής που αφορούν στην επίδοση της γνώσης και πράξης, στην διατήρηση και βελτίωση δεξιοτήτων.

Επαγγελματικές υπηρεσίες (professional service). Τα κίνητρα αυτά εστιάζονται στις υπηρεσίες προς το κοινό και στην εφαρμογή βελτίωση επαγγελματικής φροντίδας.

Μάθηση και αλληλεπίδραση με συναδέλφους (learning and interaction with colleagues). Αφορά στους λόγους συμμετοχής που σχετίζονται με την ανταλλαγή απόψεων – ιδεών και γνώσεων μεταξύ των συναδέλφων με στόχο τη λήψη ορθότερων επαγγελματικών αποφάσεων.

Προσωπικό όφελος και επαγγελματική ασφάλεια (personal benefits and job security). Εμπεριέχει κίνητρα που σχετίζονται με το προσωπικό όφελος, την προσωπική άνοδο και

ανάπτυξη αλλά και την επαγγελματική ασφάλεια και κατά συνέπεια οφέλη για την οικογένεια τους φίλους κτλ μέσω της επίτευξης της προσωπικής ανάπτυξης.

Επαγγελματική δέσμευση (professional commitment). Σε αυτή την κατηγορία οι λόγοι συμμετοχής αφορούν στη συμμετοχή σε επαγγελματικούς φορείς (ένταξη), ταυτότητα (μέλη) που διευρύνουν την εικόνα του επαγγέλματος [3].

2.5.2 Ανασκόπηση ερευνών σχετικά με τους λόγους συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.

Η κλίμακα PRS (κλίμακα κίνητρων συμμετοχής) χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τους (Crotelueschen et al) το 1981 για να μελετήσει του λόγους συμμετοχής 211 ιατρών σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης στις ΗΠΑ.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι εκείνο που ωθούσε περισσότερο τους συμμετέχοντες να λάβουν μέρος στα εκπαιδευτικά προγράμματα ήταν η επαγγελματική ανάπτυξη, η φροντίδα των ασθενών, η αλληλοεπίδραση με τους συναδέλφους τους, η επαγγελματική ενδυνάμωση και η άνοδος της επαγγελματικής κατάστασης. [3]

Η Corne το 1986 [3] μελέτησε την σχέση των κινήτρων των νοσηλευτών για να συμμετέχουν στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση με κάποια συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά. Στην εν λόγω μελέτη της χρησιμοποίησε την κλίμακα PRS, βρήκε ότι η επαγγελματική βελτίωση και παροχή φροντίδας στους ασθενείς ήταν τα σημαντικότερα κίνητρα, ενώ προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η μεθοδικότητα, η στοχοθεσία, η αποφασιστικότητα σχετίζονται θετικά με κίνητρα συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Κατά την συγγραφέα, η γνώση των κυριότερων παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικές διαδικασίες, καθώς και των προσωπικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευόμενων δημιουργούν κατάλληλες συνθήκες προσέλευσης των ατόμων που επιθυμούν να ακολουθήσουν προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. [3]

Στη μελέτη της Desilets το 1995 με τη χρήση της κλίμακας PRS σε 866 νοσηλευτές, που έλαβαν μέρος σε εθνικό συνέδριο στη Κολούμπια, διαπιστώθηκε ότι οι κυριότεροι λόγοι συμμετοχής ήταν η ανάγκη για προσαρμογή στις νέες εξελίξεις, η επαγγελματική ανάπτυξη, η διατήρηση της επαγγελματικής ικανότητας και η επιθυμία αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους. Επίσης η προϋπηρεσία, το επίπεδο γνώσεων, η ηλικία, ο τομέας εργασίας σχετίζονταν με την συμμετοχή στη εκπαιδευτική δραστηριότητα. [20]

Τα αποτελέσματα από μια μελέτη το 1997, που διεξήχθη στην Γκάνα από την Aiga H [3] με την χρήση της κλίμακας PRS, για τη διερεύνηση των κινήτρων των επαγγελματιών υγείας κατέδειξαν ότι οι κυριότεροι λόγοι συμμετοχής τους σε προγράμματα εκπαίδευσης ήταν η διατήρηση και βελτίωση των επαγγελματικών γνώσεων αλλά και η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, η απόκτηση υψηλότερου επαγγελματικού επιπέδου καθώς και η αποφυγή από την ρουτίνα της καθημερινότητας. Επίσης βρέθηκε ότι η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση είχε θετική συσχέτιση με την συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αφού ανύπανδρα, διαζευγμένα και νεαρής ηλικίας άτομα επιζητούσαν την συμμετοχή στην Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση περισσότερο από τις άλλες ομάδες. [3]

Η Aucoin το 1998 διερεύνησε επίσης σε τυχαίο δείγμα νοσηλευτών με εξειδίκευση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους λόγους συμμετοχής τους σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση. Η επικαιροποίηση των γνώσεων, η αύξηση αποδοτικότητας και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών ήταν οι σημαντικότερα λόγοι συμμετοχής, όπως διαφάνηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Συνάμα η έλλειψη πόρων, προσβασιμότητας και το υποχρεωτικό καθεστώς της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης επηρεάζει τη συμμετοχή τους. [21]

Οι Flores και Castillo το 2006 διερεύνησαν τους λόγους συμμετοχής των νοσηλευτών στην Ισπανία στο Δημόσιο καθώς και στον Ιδιωτικό τομέα με την κλίμακα PRS. Από τα αποτελέσματα βρέθηκε ότι οι κύριοι λόγοι συμμετοχής ήταν η επαγγελματική ανάπτυξη και ενδυνάμωση αλλά επίσης ότι το ετήσιο εισόδημα, το κυκλικό ωράριο, η θέση ευθύνης, το επίπεδο ευθύνης και η ηλικία είχαν σημαντικά θετική συσχέτιση με την συμμετοχή στα προγράμματα εκπαίδευσης. Ο χώρος εργασίας του προσωπικού δηλαδή ο δημόσιος ή ο ιδιωτικός τομέας δε είχε καμιά στατιστική σημαντικότητα στην συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη διαδικασία της συνεχιζόμενης δραστηριότητας. [5]

Σε άλλη μελέτη στην Ιρλανδία, η Murphy et al το 2006 εξέτασαν τους λόγους συμμετοχής αλλά και τα εμπόδια ανάμεσα σε νοσηλευτές που συμμετείχαν σε προγράμματα εκπαίδευσης. Οι κυριότεροι λόγοι συμμετοχής ήταν η επαγγελματική βελτίωση και η αύξηση της εμπιστοσύνης στον εαυτό τους με την προσδοκία της αυξημένης πιθανότητας να λάβουν «προαγωγή» και να βελτιώσουν τη θέση τους. Το κυριότερα εμπόδια που αναφέρθηκαν ήταν η έλλειψη υποστήριξης από τον «εργοδότη – υπηρεσία» η δυσκολία στην εξισορρόπηση μελέτης και εργασίας, οικονομικοί αλλά και οικογενειακοί λόγοι (αυξημένες υποχρεώσεις, φροντίδα παιδιών κτλ.). [22]

Σε έρευνα για τη διερεύνηση της επιθυμίας για συμμετοχή σε πρόγραμμα της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης το 2007, από την Penzk σε Νοσηλευτικό προσωπικό που εργάζονταν σε επαρχιακές – αγροτικές περιοχές του Καναδά, βρέθηκε ότι η επιθυμία για συμμετοχή σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση, ήταν σε αρκετά χαμηλά επίπεδα εξαιτίας αρκετών εμποδίων που προέβαλλαν οι συμμετέχοντες. Τα κυριότερα εμπόδια ήταν τα εξής: η χιλιομετρική απόσταση, αφού τα προγράμματα πραγματοποιούνταν σε αστικές περιοχές, το οικονομικό κόστος, το κυκλικό ωράριο, οι οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι ερευνητές προτείνουν για να ενισχύσουν την επιθυμία για συμμετοχή στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση και μαθήματα μέσω τηλεδιασκέψεων. [23]

Το 2007 έγινε από τους Jouce και Cowman μια έρευνα σε υποψηφίους νοσηλευτές που έκαναν αίτηση για την συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα σπουδών απόκτησης ανώτερου διπλώματος. Μέσα από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων διαπιστώθηκε ότι η κύρια επιθυμία για να φοιτήσουν στο πρόγραμμα ήταν για να λάβουν προαγωγή στη δουλειά τους και η δεύτερη επιθυμία για τη συμμετοχή τους, ήταν για να διατηρήσουν τη θέση τους. [24] .

Τέλος το 2013 έγινε μια έρευνα για τους λόγους συμμετοχής των Νοσηλευτών στην Νιγηρία από την Nsemo ανάμεσα σε 150 άτομα νοσηλευτικού προσωπικού, διαπιστώθηκε ότι ο κύριος λόγος συμμετοχής τους στα προγράμματα εκπαίδευσης ήταν η διατήρηση της θέσης τους (29,3%) αφού είναι υποχρεωτική η συνεχιζόμενη εκπαίδευση στη χώρα τους. [6]

Στην Ελλάδα έχουν γίνει πολλές μελέτες που άπτονται του θέματος της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης των επαγγελματιών υγείας, όπως αυτή του Πολύζου και Υφαντόπουλου το 2000, για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία και στη στελέχωση των υπηρεσιών υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας διαπιστώθηκε η έλλειψη και η ανεπαρκής εκπαίδευση του Νοσηλευτικού προσωπικού και τονίστηκε από τους συγγραφείς η βελτίωση και ενδυνάμωση του προσωπικού μέσω της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. [25]

Στη μελέτη του Παπαδημητρίου και συν. το 2003, που διεξήχθη ανάμεσα σε φοιτητές Νοσηλευτικής διαπιστώθηκε η θετική στάση έναντι της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης καθώς και η αποδοχή και αναγνώριση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης δραστηριότητας. [4]

Το 2003 σε έρευνα που είχε διεξαχθεί από την Παπαθανασόγλου και συν, σε Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (εμφραγμάτων) της χώρας μας διαπιστώθηκε η ελλιπής εκπαίδευση του προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα το 27,5% του προσωπικού είχε τύχει ειδικής εκπαίδευσης πριν και το 30% μετά την ανάληψη των καθηκόντων στη μονάδα. Στις μισές περίπου μονάδες (12

μονάδες, 43%) κανένας νοσηλευτής – τρία δεν είχε τύχει εκπαίδευσης μετά την τοποθέτηση του. Στο 23,3% των μονάδων δε είχε δοθεί καμιά ολιγοήμερη εκπαιδευτική άδεια για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και στο 60% των μονάδων δεν έγινε καμιά ερευνητική εργασία.

Οργανωμένο πρόγραμμα καρδιοαναπνευστικής αναζωογόνησης υπάρχει μόνο στο 16,7% των μονάδων, ενώ μόνο το 36,8% των μονάδων εφαρμόζονταν περιοδικά η μετά από εκπαίδευση. Παρά ταύτα εκτιμήθηκε ότι το 85,3% των νοσηλευτών ΤΕ - ΠΕ ήταν σε θέση να αναλάβουν και ανταπεξέλθουν στο επείγον περιστατικό απουσία ιατρού. [26]

Ο Πιερράκος και συν το 2006 σε έρευνα για τις εκπαιδευτικές ανάγκες και τη Συνεχιζόμενη κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού υγείας, αναφέρουν ότι περίπου το 22% του δείγματος από το Νοσηλευτικό προσωπικό έχει ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές, όπως επισημαίνεται από τους συγγραφείς, ότι το νοσηλευτικό δυναμικό επιθυμεί την συνεχιζόμενη εκπαίδευση και την εκπαίδευση αφού ήδη αναζητήσει πρόσθετη εκπαίδευση. Εντούτοις ένα υψηλό ποσοστό σχεδόν 48% δήλωσε ότι δεν έχει παρακολουθήσει κάποιο οργανωμένο πρόγραμμα κατάρτισης για μια σειρά από λόγους όπως έλλειψη χρόνου, προβλήματα οικονομικά, οικογενειακά, φόρτος εργασίας κτλ, επίσης όμως ένα ποσοστό 63% του δείγματος ενημερώνεται για την νοσηλευτική εξέλιξη μέσω του διαδικτύου, άρθρων, βιβλίων και σεμιναρίων. Ο ψηλότερος δείκτης σε αντικείμενο έρευνας που επιθυμούσαν οι συμμετέχοντες αφορούν στο σχέδιο κατάρτισης της συνολικής διασφάλισης ποιότητας παροχής υπηρεσιών υγείας, ελέγχου λοιμώξεων, επίγνωση νοσηλευτικής φροντίδας της επείγουσας φροντίδας βαρέως πασχόντων. [27]

Κατά την έρευνα της Αναστασοπούλου και Χολέβα σε σχέση με την διερεύνηση των κινήτρων και την στάση των εργαζόμενων νοσηλευτών για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση που εκπονήθηκε το 2006, διαφάνηκε η θετική άποψη για την Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση στο 98% του δείγματος της έρευνας αλλά μόνο το 76% συμμετείχε ενεργά σε προγράμματα εκπαιδευτικά. Το κύριο κίνητρο για την συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα ήταν η απόκτηση γνώσεων (86%) και η εκπαιδευτικά άδεια (17%).

Το 59% του δείγματος θεωρεί ότι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση συμβάλλει στην παροχή ποιοτικής φροντίδας ποσοστό της τάξεως του 24% δε συμμετέχει καθόλου σε προγράμματα εκπαίδευσης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. [28]

Στη έρευνα των Νάστη και συν το 2007, που έλαβε χώρα σε τρία νοσοκομεία της περιφέρειας, οι συμμετέχοντες επαγγελματίες υγείας αξιολόγησαν τη δυνατότητα για συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα από μέτρια έως κακή. [29]

Ο Ευκαρπίδης και συν το 2008 μελετώντας τα χαρακτηριστικά των ειδικευόμενων νοσηλευτών διαπίστωσε ότι η επιμόρφωση (96,5%) ήταν ο βασικός λόγος συμμετοχής και ακολουθούν η επαγγελματική σταδιοδρομία (21,5%) και η αποφυγή του κυκλικού ωραρίου (20,2%). Μετά το τέλος της ειδικότητας οι απόψεις και οι στάσεις τους για το επάγγελμα τους επηρεάστηκε θετικά καθώς και η απόκτηση του τίτλου της ειδικότητας είχε θετική επίδραση στις σχέσεις με τους συναδέλφους του και τη Διοίκηση.

Επίσης από την έρευνα διαπιστώθηκε το χαμηλό ποσοστό των ειδικευμένων νοσηλευτών από την υπηρεσία τους. [30]

Στην έρευνα της Ανδριώτη και συν το 2010 λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη και το επιδημιολογικό προφίλ του Ελληνικού πληθυσμού προβάλλεται η ανάγκη για εκπαίδευση, βελτίωση της ποιότητας και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσω επενδύσεων σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, περιλαμβανομένης της δια βίου εκπαίδευσης και της εκπαίδευσης σε νέες τεχνολογίες. [31]

Ο Μπακάλης και συν το 2011 σε μια περιγραφική έρευνα για τη συσχέτιση της δια βίου εκπαίδευσης με τη βασική νοσηλευτική φροντίδα σε Παιδιατρικό Νοσοκομείο διαπίστωσε ότι η αναβάθμιση της νοσηλευτικής φροντίδας (45%) και οι οικονομικές απολαβές (19%) ήταν οι κύριοι λόγοι συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Από την άλλη μεριά οι λόγοι που εμποδίζουν κυρίως τη συμμετοχή τους είναι οι οικογενειακοί (31%) και η έλλειψη χρόνου (32%). Το 67% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι η εκπαίδευση τους καθιστά πολύ αυτόνομους στο χώρο εργασίας τους ενώ το 49% πιστεύει ότι η δια βίου εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι μέτρια και το 25% καλή.

Τέλος στη έρευνα των Καυγά και συν το 2012, ανάμεσα σε 100 νοσηλευτές τριών Γενικών Δημόσιων Νοσοκομείων της Αθήνας για την διερεύνηση των λόγων συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα με την κλίμακα PRS, διαπιστώθηκε ότι ένα ποσοστό της τάξεως του 64% από τους συμμετέχοντες, είχε κάνει περαιτέρω σπουδές πέρα από το βασικό πτυχίο, σημείο που αντανακλά, σύμφωνα με τους συγγραφείς στην επιθυμία και το έντονο ενδιαφέρον για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Επίσης το σύνολο σχεδόν όλων των νοσηλευτών (93%) απάντησε ότι θεωρεί σημαντική την Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και ένα ποσοστό 54,5% των συμμετεχόντων, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του, θεωρεί τις γνώσεις του μέτριες σχετικά με την παροχή ποιοτικής φροντίδας. Ο βαθμός επάρκειας των γνώσεων βρέθηκε ότι έχει θετική συσχέτιση με την ηλικία, τη θέση ευθύνης που έχουν και με τα χρόνια προϋπηρεσίας, ακόμα

βρέθηκε ότι ο αριθμός των ημερών παρακολούθησης σχετίζεται αρνητικά με τον αριθμό των παιδιών και θετικά με τη θέση του κατέχουν και με το πόσο σημαντική θεωρούν τη συμμετοχή τους σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.

Οι Νοσηλευτές βαθμολόγησαν το ίδιο ισάξια τους διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν τη συμμετοχή σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Πιο συγκριμένα οι λόγοι που απόσπασαν το μεγαλύτερο ποσοστό είναι: η ενημέρωση για τις νέες εξελίξεις (60%) και η ανάπτυξη νέων επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων (57%) και ακολουθούν η καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις του επαγγέλματος (48%), η διατήρηση της ποιότητας κατά την παροχή νοσηλευτικής φροντίδας (46,9%) και η αποτελεσματική ανταπόκριση στις ανάγκες των ασθενών (41,4%). [2]

Στο κεφάλαιο που θα ακολουθήσει θα γίνει προσπάθεια να παρουσιασθούν τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης και να συγκριθούν με τα ερευνητικά δεδομένα που ήδη έχουν αναφερθεί.

Κεφάλαιο 3^ο

Μεθοδολογία

3.1 Σκοπός έρευνας – ερευνητικά ερωτήματα.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των λόγων συμμετοχής των εργαζομένων νοσηλευτών – τριών Γενικού Νοσοκομείου σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σχέση με τα δημογραφικά του επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους καθώς και με τις απόψεις τους τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα διερευνηθούν είναι:

Ποιοι παράγοντες επιδρούν περισσότερο στην συμμετοχή των νοσηλευτών σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;

Ποιος ο βαθμός συσχέτισης και σημαντικότητας αυτών των παραγόντων με τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των νοσηλευτών;

3.2 Σχεδιασμός μελέτης Πληθυσμός – Δείγμα

Η παρούσα μελέτη είναι ποσοτική, βασίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα με τυποποιημένο ερωτηματολόγιο. Πρόκειται για μια μέθοδο προσέγγισης με συλλογή μετρήσεων δεδομένων, εύρεση σχέσεων μεταξύ μεταβλητών με συστηματική διαδικασία.

Η έρευνα διεξήχθη τον Απρίλιο – Μάιο του 2014 σε Γενικό Νοσοκομείο του Νομού Ηρακλείου Κρήτης. Το δείγμα έρευνας αποτέλεσαν 102 Νοσηλευτές που εργάζονταν στις διάφορες νοσηλευτικές μονάδες του ιδρύματος από ένα γενικότερο σύνολο 400 περίπου Νοσηλευτών.

Για τη δειγματοληπτική διαδικασία χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας και τα κριτήρια που τέθηκαν ήταν οι νοσηλευτές να έχουν προϋπηρεσία πάνω από ένα έτος (1) και να είναι μόνιμοι υπάλληλοι του νοσοκομείου.

Από την έρευνα εξαιρέθηκαν όσοι βρίσκονται σε μακροχρόνια άδεια (πχ μητρότητας). Οι νοσηλευτές που ικανοποιούσαν τα κριτήρια και δέχθηκαν να συμμετέχουν παρέλαβαν σε ατομικό φάκελο ανώνυμο το ερωτηματολόγιο που θα έπρεπε να επιστρέψουν στην ερευνήτρια στο τέλος του ωραρίου τους.

Είχε προηγηθεί ενημέρωση στις Προϊστάμενες και στο προσωπικό για το σκοπό της έρευνας και την τήρηση της εχεμυθείας και εμπιστευτικότητας και επίσης τονίστηκε ότι όποιος επιθυμούσε να διακόψει τη συμμετοχή του, αυτό μπορούσε να γίνει οποιαδήποτε στιγμή.

3.3 Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τον σκοπό της συγκεκριμένης εργασίας και διανεμήθηκε στο προσωπικό μετά από άδεια και έγκριση της κ. Καυγά Άννας, Καθηγήτρια Εφαρμογών Νοσηλευτικής του ΑΤΕΙ Αθηνών, το οποίο είχε χρησιμοποιηθεί από εκείνη και τους συνεργάτες της σε παρόμοια έρευνα το 2012. [2]

Για τη χρησιμοποίησή του από την κ. Καυγά ζητήθηκε άδεια από τον εκδότη του βιβλίου στο οποίο περιλαμβάνεται, καθώς ο καθηγητής Ψυχολογίας Grotelueschen, που δημιούργησε το εργαλείο έρευνας δεν είναι πλέον στη ζωή. Το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο μετέφρασαν αρχικά από την Αγγλική στην Ελληνική γλώσσα δύο Έλληνες μεταφραστές, εξειδικευμένοι στην ορολογία των Επιστημών Υγείας, ξεχωριστά ο ένας από τον άλλο. Στη συνέχεια εργάστηκαν μαζί και διαμόρφωσαν την ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου. Ακολούθησε η αντίστροφη μετάφραση στην Αγγλική γλώσσα από επαγγελματία μεταφραστή και, αφού δεν υπήρξαν διαφορές κατά την σύγκρισή του, οριστικοποιήθηκε η Ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα είναι ανώνυμο και περιλαμβάνει 12 ερωτήσεις που αφορούν στα δημογραφικά και στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, στις αντιλήψεις των Νοσηλευτών για την Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και σε μια ερώτηση σχετικά με τον αριθμό συμμετοχών σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

Για να διερευνηθούν οι λόγοι συμμετοχής χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα PRS (Participation Reason's Scale).

Η κλίμακα PRS είναι αυτοαξιολογούμενη και περιλαμβάνει 30 ερωτήσεις και διερευνά τους λόγους συμμετοχής σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης.

Για τις απαιτήσεις χρησιμοποιήθηκε η επτάβαθμη κλίμακα τύπου Likert, η οποία καταδεικνύει τη σχέση σημαντικότητας για κάθε λόγο συμμετοχής στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση, όπου το 1 αντιστοιχεί στο καθόλου και το 7 στο πάρα πολύ.

Η αξιοπιστία εσωτερικής συνάφειας του ερωτηματολογίου έχει μετρηθεί στις διάφορες μελέτες μέσω του συντελεστή (Cronbach's) και κυμαίνεται από 0,78 – 0,92. [2]

Η δομική εγκυρότητα της κλίμακας PRS βασίζεται στην ανάλυση παραγόντων και χρησιμοποιείται για να ταξινομήσει τις ερωτήσεις για τους λόγους συμμετοχής.

3.4 Δεοντολογία της Έρευνας

Για την πραγματοποίηση της μελέτης ελήφθησαν οι απαραίτητες εγκρίσεις από τη Διοίκηση του Νοσοκομείου, μετά από σχετική αίτηση της ερευνήτριας στο επιστημονικό συμβούλιο του Νοσοκομείου (βλ παράρτημα Ι)

3.5 Στατιστική ανάλυση

Με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS (Statistical Package for Social Sciences) v.17.0.0, εφαρμόστηκαν στα δεδομένα οι παρακάτω μέθοδοι:

- Περιγραφικά Στατιστικά Στοιχεία (Descriptive Statistics)
- Τεστ KRUSKAL-WALLIS

ΤΕΣΤ KRUSKAL-WALLIS

Ο έλεγχος Kruskal-Wallis είναι Μη Παραμετρική διαδικασία που μπορεί να εφαρμοστεί για τη σύγκριση τριών ή περισσότερων πληθυσμών. Ελέγχει τις υποθέσεις:

- H_0 : οι συναρτήσεις κατανομής κ πληθυσμών είναι ίσες
- H_1 : δύο τουλάχιστον από τους κ πληθυσμούς έχουν διαφορετικές μέσες τιμές.

P –value

Η στατιστική σημαντικότητα ενός αποτελέσματος είναι η πιθανότητα ότι η παρατηρηθείσα σχέση (π.χ., μεταξύ των μεταβλητών) ή της διαφοράς (π.χ., μεταξύ των μέσων) σε ένα δείγμα εμφανίστηκε κατά καθαρή τύχη και ότι στον πληθυσμό από τον οποίο το δείγμα προήλθε, καμία τέτοια σχέση ή διαφορά δεν υπάρχει. Συγκεκριμένα, η p-value αντιπροσωπεύει την πιθανότητα του λάθους που περιλαμβάνεται στην αποδοχή του παρατηρηθέντος αποτελέσματος μας τόσο έγκυρου, δηλαδή όσο "η αντιπροσώπευση του πληθυσμού".

ΈΛΕΓΧΟΣ ΥΠΑΡΞΗΣ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

Ο έλεγχος που χρησιμοποιείται για να ελέγξουμε αν υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ συνεχών μεταβλητών είναι ο έλεγχος Pearson, που έχει την μορφή:

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson r καταδεικνύει την ύπαρξη ή όχι σχέσης μεταξύ δύο μεταβλητών και υπολογίζει τη μορφή αυτής της σχέσης (θετική ή αρνητική συσχέτιση) αλλά και την ένταση της (επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας). Το στατιστικό αυτό κριτήριο ελέγχει τη μηδενική υπόθεση ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών. Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson r είναι παραμετρικό κριτήριο και έτσι τα δεδομένα και στις δύο υπό μελέτη μεταβλητές θα πρέπει να είναι καταχωρημένα σε κλίμακα ίσων διαστημάτων, να ακολουθούν κανονική κατανομή και να έχουν όμοιες διασπορές.

Ο συντελεστής συσχέτισης παίρνει τιμές από -1 έως 1 . Εάν:

- $r = 1$ λέμε ότι έχουμε τέλεια θετική συσχέτιση,
- $r = -1$ έχουμε τέλεια αρνητική συσχέτιση

(και στις δύο περιπτώσεις όλα τα δεδομένα βρίσκονται πάνω στην ευθεία παλινδρόμησης),

- εάν $r = 0$ δεν υπάρχει σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών (σχέση ανύπαρκτη).
- $0,8 \leq r < 1$ ή $-1 < r \leq -0,8$ η σχέση μεταξύ των μεταβλητών θεωρείται ισχυρή,
- $0,3 \leq r < 0,5$ ή $-0,5 \leq r < -0,3$ η σχέση θεωρείται ασθενής.

Η ποσότητα r^2 καλείται συντελεστής προσδιορισμού (coefficient of determination), και υπολογίζει το ποσοστό της επίδρασης της ανεξάρτητης μεταβλητής X πάνω στην εξαρτημένη μεταβλητή Y . Μετρά δηλαδή πόσο καλή είναι η εκτίμηση της γραμμικής σχέσης μεταξύ των μεταβλητών, από την ευθεία παλινδρόμησης ($Y(x) = a + bx$). Μπορεί ναδειχθεί ότι ο συντελεστής προσδιορισμού είναι ίσος με το τετράγωνο του συντελεστή συσχέτισης, εξ ου και ο συμβολισμός του.

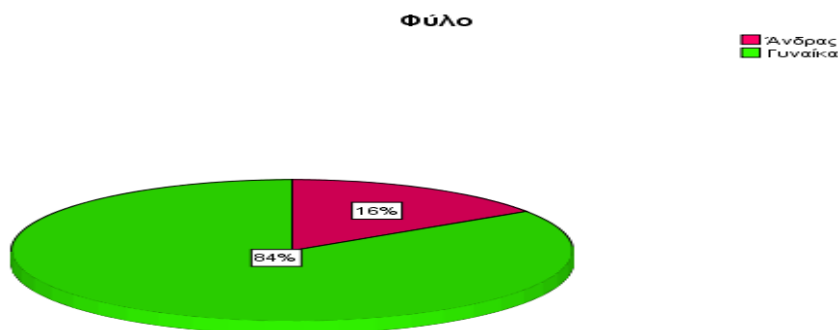
Κεφάλαιο 4^ο

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήσαμε για τη διερεύνηση των λόγων συμμετοχής των εργαζομένων νοσηλευτών και νοσηλευτριών Γενικού Νοσοκομείου σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ύστερα από κατάλληλη επεξεργασία των ερωτηματολογίων που απαντήθηκαν από 102 νοσηλευτές και νοσηλεύτριες με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS (Statistical Package for Social Sciences) προέκυψαν τα αποτελέσματα τα οποία παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια του κεφαλαίου αυτού.

Δημογραφικά στοιχεία

Από το σύνολο των ερωτηθέντων το 16% ήταν άντρες ενώ το 84% γυναίκες όπως φαίνεται και στο γράφημα 4. 1.1

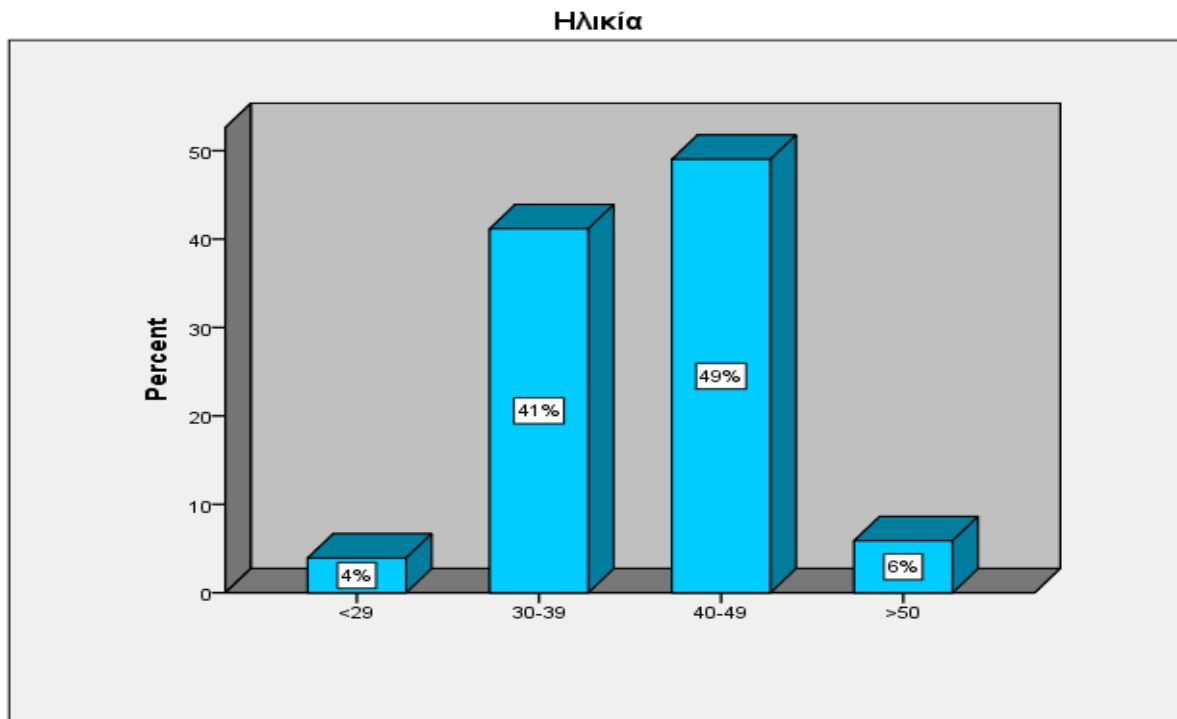


Γράφημα 4.1. 1 Κατανομή με βάση το Φύλο

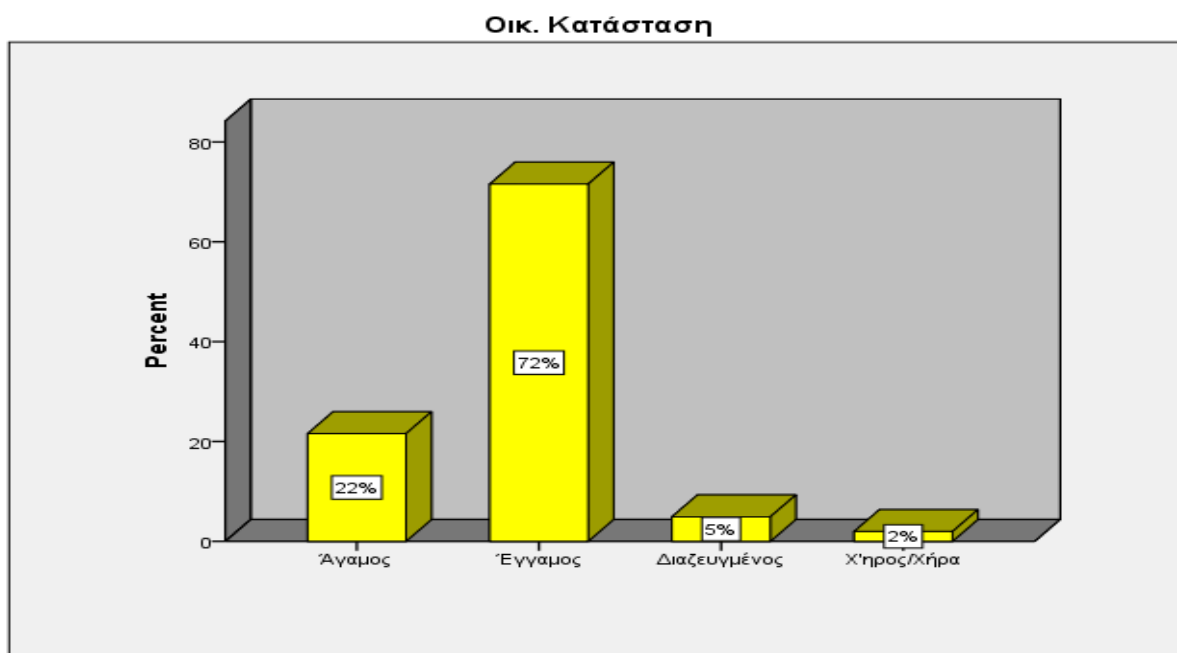
Για τη μελέτη της ηλικιακής κατανομής των ερωτηθέντων δημιουργήθηκαν τέσσερις κατηγορίες:

1. <29 ετών
2. 30-39 ετών
3. 40-49 ετών
4. >50 ετών

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 49%, ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 40-49 ετών ενώ με 41% ακολουθούν οι νοσηλευτές που ανήκουν στην κατηγορία 30-39 ετών. Ένα μικρό ποσοστό του δείγματος είναι άνω των 50 ετών και κάτω των 29 ετών με ποσοστό 6% και 4% αντίστοιχα.

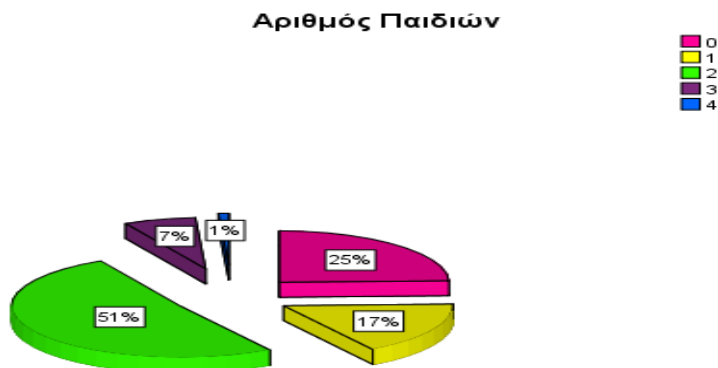


Γράφημα 4.1. 2 Κατανομή με βάση την Ηλικία



Γράφημα 4.1. 3 Κατανομή με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση

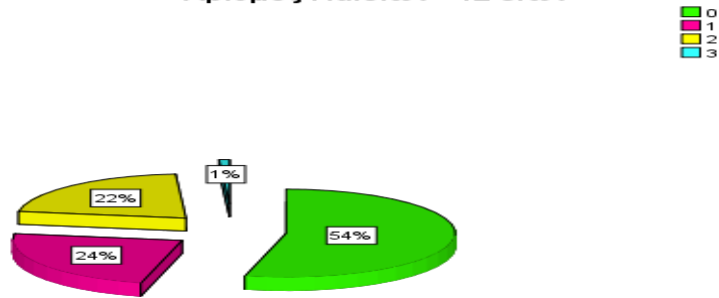
Το γράφημα 4.1. 3 δείχνει την κατανομή με βάση την οικογενειακή κατάσταση. Παρατηρείται ότι σχεδόν το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι έγγαμοι (72%) και σε ποσοστό 22% άγαμοι. Ένα μικρό ποσοστό 5% είναι διαζευγμένοι και χήρος/χήρα σε ποσοστό 2%.



Γράφημα 4.1. 4 Κατανομή με βάση τον αριθμό των παιδιών

Όσον αφορά στον αριθμό των παιδιών, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων 51% έχουν 2 παιδιά και ακολουθούν με ποσοστό 25% κανένα παιδί και 17% ένα παιδί. Ένα μικρό ποσοστό 7% έχουν 3 παιδιά και τέλος ένα πολύ μικρό ποσοστό 1% έχουν 4 παιδιά.

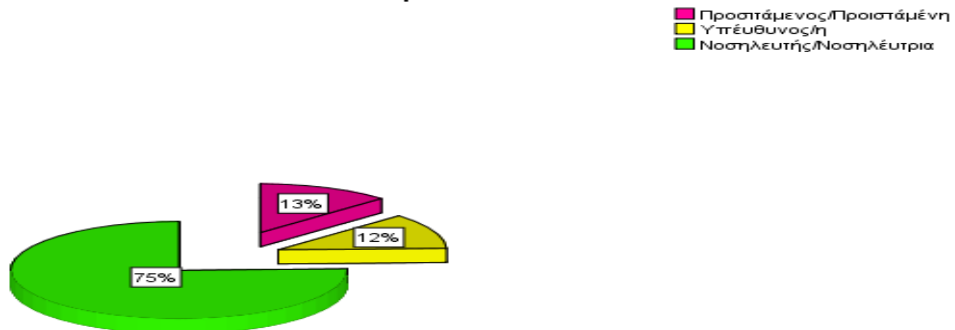
Αριθμός Παιδιών <12 ετών



Γράφημα 4.1. 5 Κατανομή με βάση τον αριθμό των παιδιών μικρότερα των 12 ετών

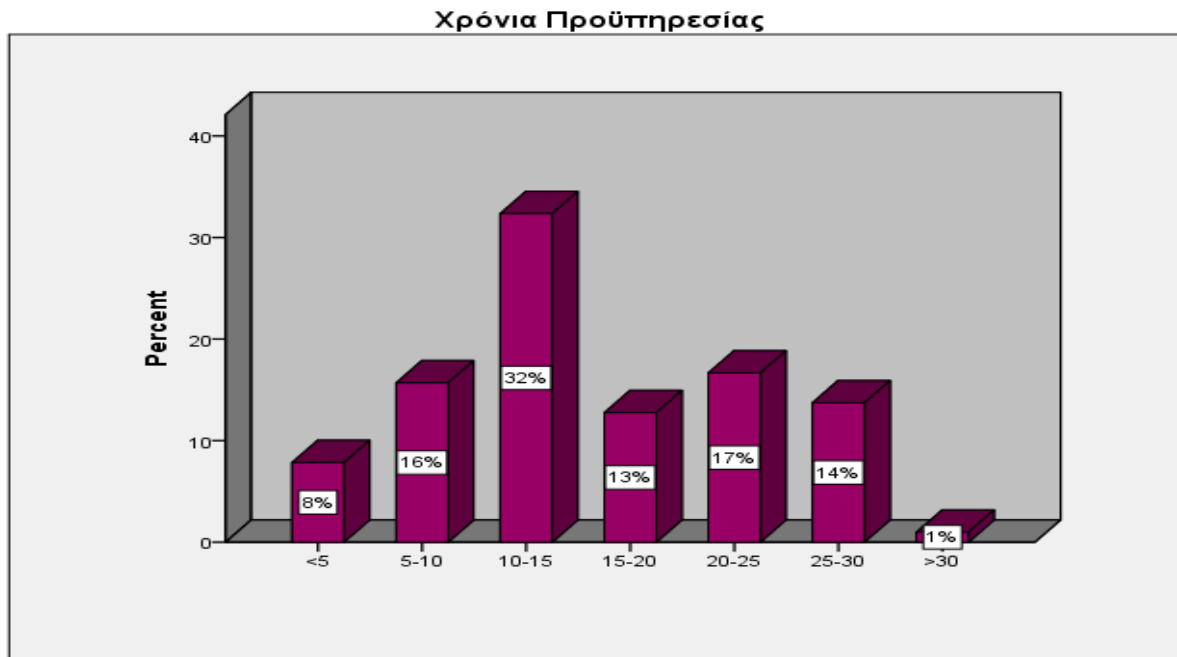
Από το διάγραμμα 4.1.5 προκύπτει ότι σε ποσοστό 54% κανένας δεν έχει παιδιά σε ηλικία κάτω των 12 ετών. Σε ποσοστό 24% έχουν 1 παιδί σε ηλικία μικρότερη των 12 ετών και σε ποσοστό 22% έχουν 2 παιδιά κάτω των 12 ετών. Τέλος ένα πολύ μικρό ποσοστό 1% οι ερωτηθέντες έχουν 3 παιδιά κάτω των 12 ετών.

Θέση



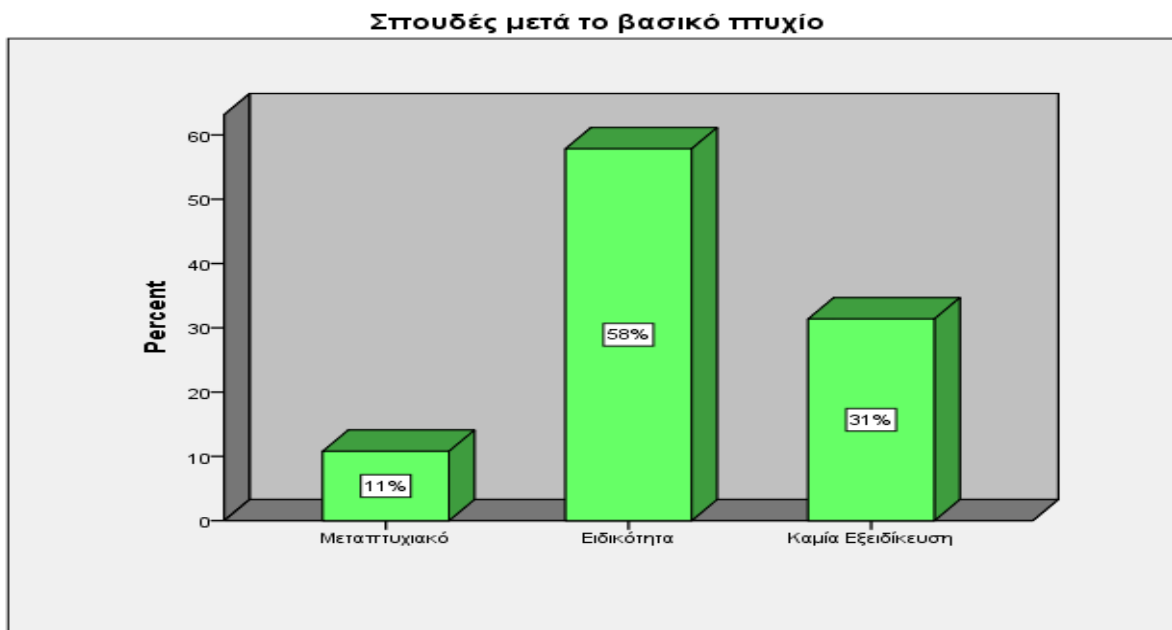
Γράφημα 4.1. 6 Κατανομή με βάση τη θέση

Όσον αφορά στη θέση που κατέχουν, το 75% είναι νοσηλευτές και νοσηλεύτριες, 13% Προϊστάμενοι και 12% Υπεύθυνοι.



Γράφημα 4.1. 7 Κατανομή με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας

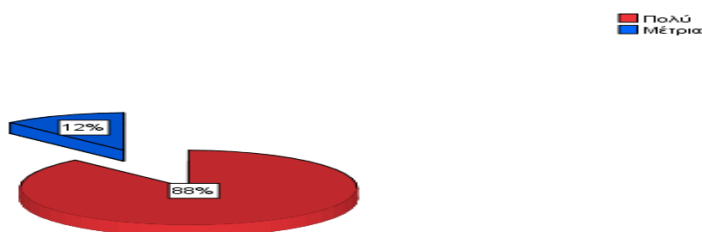
Η ερώτηση που αφορά στα έτη που οι εργαζόμενοι ασκούν τα καθήκοντα τους είναι η έβδομη δημογραφική ερώτηση του ερωτηματολογίου μας. Το 32% του δείγματος μας απάντησε 10 έως 15έτη. Το 17% απάντησε 20-26 έτη, το 16% 5-10 έτη, το 14% 25-30 έτη και το 13% 15-20 έτη. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 8% έχει προϋπηρεσία κάτω των 5 ετών και ένα πολύ μικρό ποσοστό 1% έχει προϋπηρεσία άνω των 30 ετών.



Γράφημα 4.1. 8 Σπουδές μετά το βασικό πτυχίο

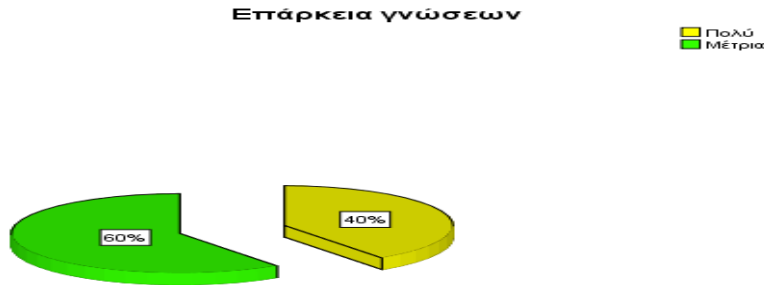
Όπως προκύπτει από το διάγραμμα 4.1. 8 το 58% του δείγματος έχει εξειδίκευση ενώ το 31% του δείγματος δεν έχει καμία εξειδίκευση. Το 11% του δείγματος έχει Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης. Παρατηρείται δηλαδή ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων 69% έχουν κάνει περαιτέρω σπουδές μετά το βασικό πτυχίο.

Σημαντικότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης



Γράφημα 4.1. 9 Σημαντικότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης

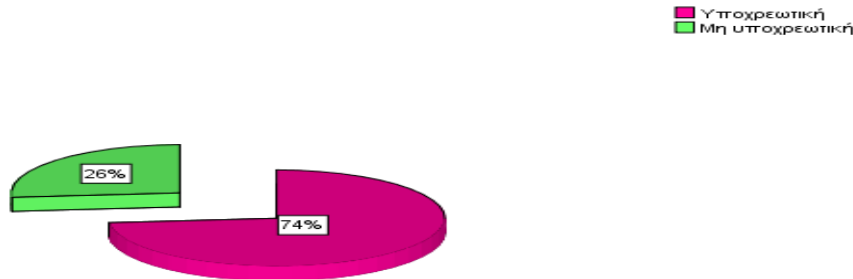
Στην ερώτηση «Πόσο σημαντική θεωρείτε τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Επιμόρφωση για το νοσηλευτικό επάγγελμα» το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων 88% απάντησε πολύ σημαντική, ενώ το 12% απάντησε μέτρια.



Γράφημα 4.1. 10 Επάρκεια Γνώσεων

Στην ερώτηση «Πόσο επαρκείς αισθάνεστε όσον αφορά τις γνώσεις σας και τις δεξιότητές σας για να παρέχετε ποιοτική φροντίδα» το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων 60% απάντησε μέτρια, ενώ το 40% απάντησε πολύ.

Συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης



Γράφημα 4.1. 11 Συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης

Στην ερώτηση «Η συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης πιστεύετε ότι πρέπει να είναι Υποχρεωτική ή όχι» το μεγαλύτερο ποσοστό 74% απάντησε ότι πρέπει να είναι υποχρεωτική και το 26% απάντησε μη υποχρεωτική.

Στην ερώτηση «Τον προηγούμενο χρόνο πόσες μέρες αφιερώσατε για να παρακολουθήσετε Συνέδρια, Ημερίδες, Σεμινάρια, Προγράμματα Κ.Ε.Κ., άλλα επιμορφωτικά προγράμματα και Ενδονοσοκομειακά μαθήματα» το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων απάντησαν καμία (76,6%), ενώ για τα συνέδρια το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό ήταν 10,8% 2 ημέρες, για τις

ημερίδες ήταν 19,6% 1 ημέρα, για τα σεμινάρια ήταν 5,9% 2 ημέρες, για τα προγράμματα Κ.Ε.Κ. ήταν 2% 2 ημέρες, για τα άλλα επιμορφωτικά προγράμματα ήταν 3,9% 1 ημέρα και τέλος για τα ενδονοσοκομειακά μαθήματα ήταν 10,8% 5 ημέρες.

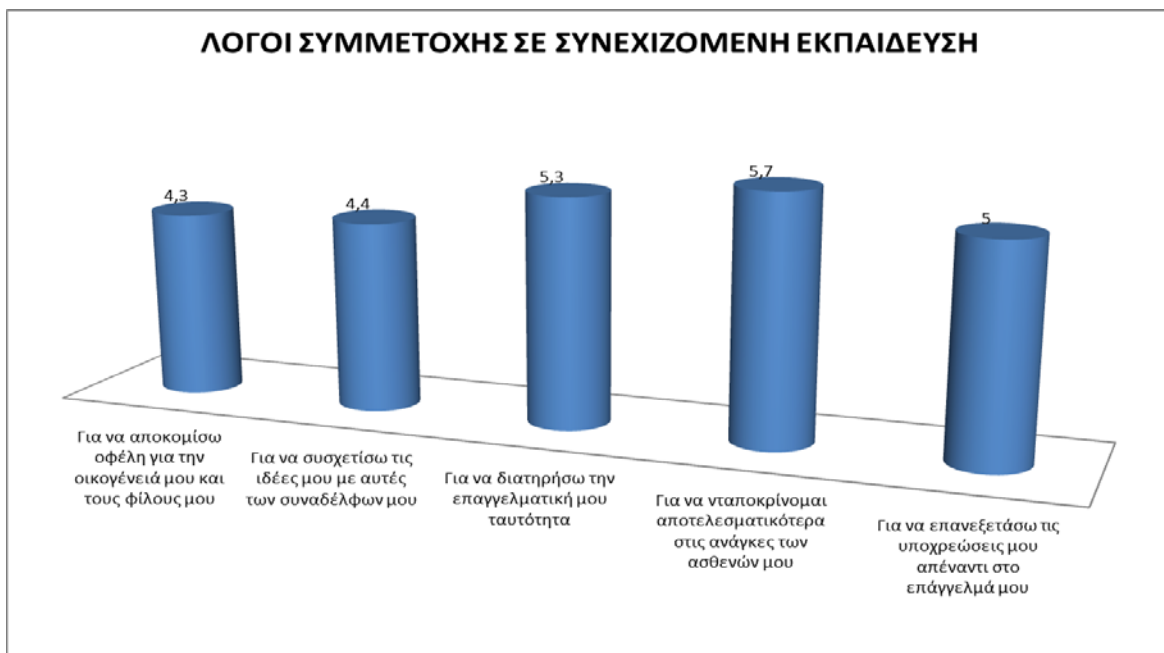
Λόγοι συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση

Για την αξιολόγηση του βαθμού σημαντικότητας των λόγων συμμετοχής σε Δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης εξετάστηκαν οι παρακάτω 30 λόγοι:

1. Για να αποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου
2. Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου
3. Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο
4. Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών
5. Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες
6. Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου
7. Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου
8. Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα
9. Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου
10. Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου
11. Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος
12. Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές
13. Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου
14. Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς
15. Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα
16. Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες
17. Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική
18. Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική
19. Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών
20. Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου
21. Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου
22. Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη
23. Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου
24. Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου
25. Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους

- 26. Για να σκεφθώ τους περιορισμούς που προκύπτουν από το ρόλο μου ως νοσηλεύτη
- 27. Για να αναπτύξω δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας
- 28. Για να ενισχύσω την παραμονή μου στην παρούσα θέση
- 29. Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες
- 30. Για να αναστοχαστώ την αξία των νοσηλευτικών μου ευθυνών

Βρέθηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων των ερωτηθέντων με βάση την κλίμακα 1-7 (1:λιγότερο σημαντικός και 7:περισσότερο σημαντικός) και πραγματοποιήθηκε σύγκριση. Όπως δείχνουν τα διαγράμματα 12-17 οι σημαντικότεροι λόγοι συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης είναι «Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική» με μέσο όρο 6,2, «Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου» και «Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες» με μέσο όρο 6.



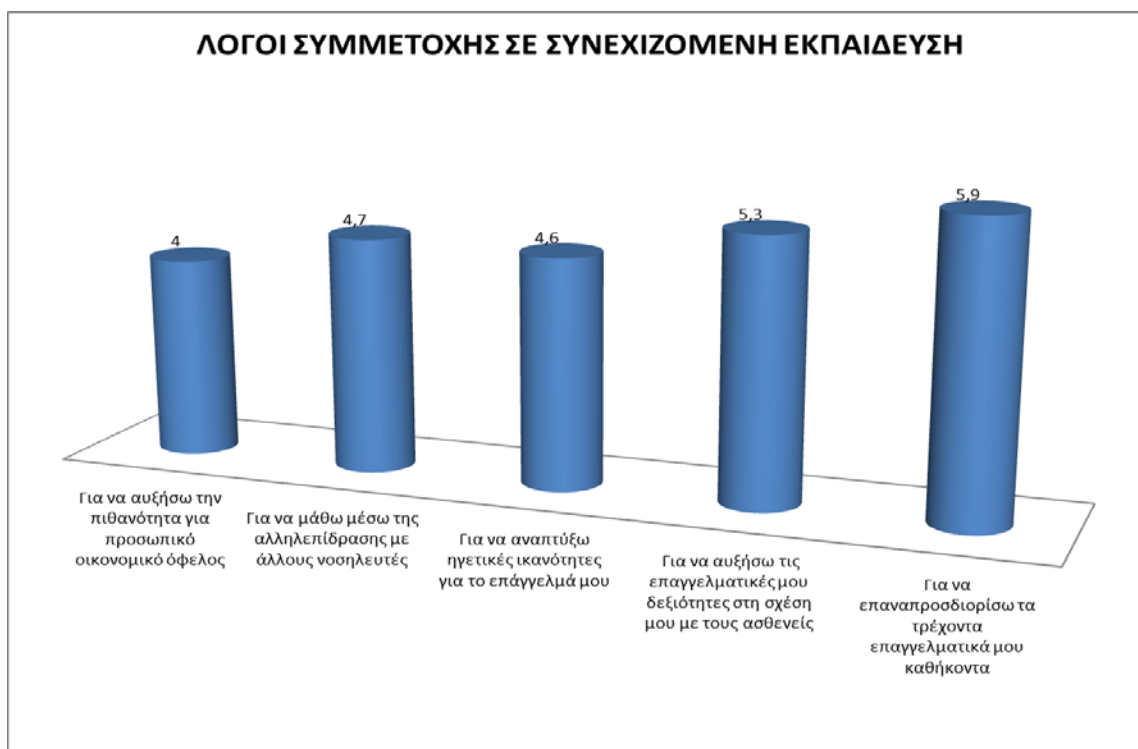
Γράφημα 4.1. 12 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση



Γράφημα 4.1. 13 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση

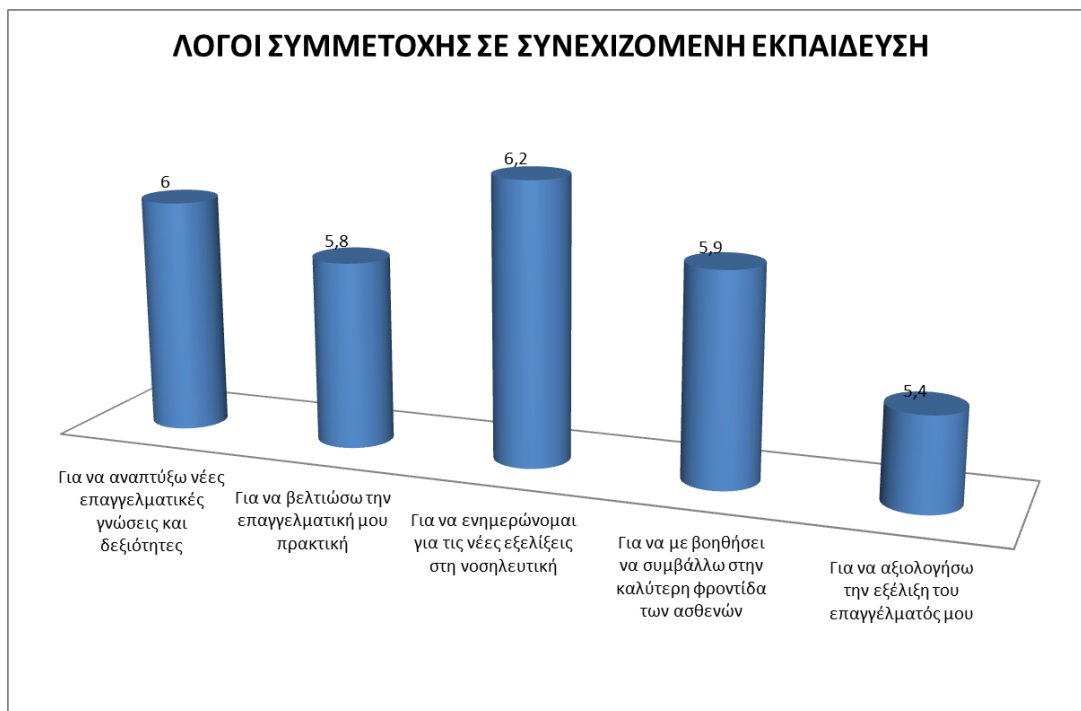
Στη συνέχεια με μέσο όρο 5,9 ακολουθούν οι λόγοι: «Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο», «Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα» και «Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών».

Ακολουθούν με μέσο όρο 5,8 οι λόγοι: «Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες» και «Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική». Με μέσο όρο 5,7 αξιολογήθηκαν οι λόγοι «Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου» και «Για να αναπτύξω δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας».



Γράφημα 4.1. 14 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση

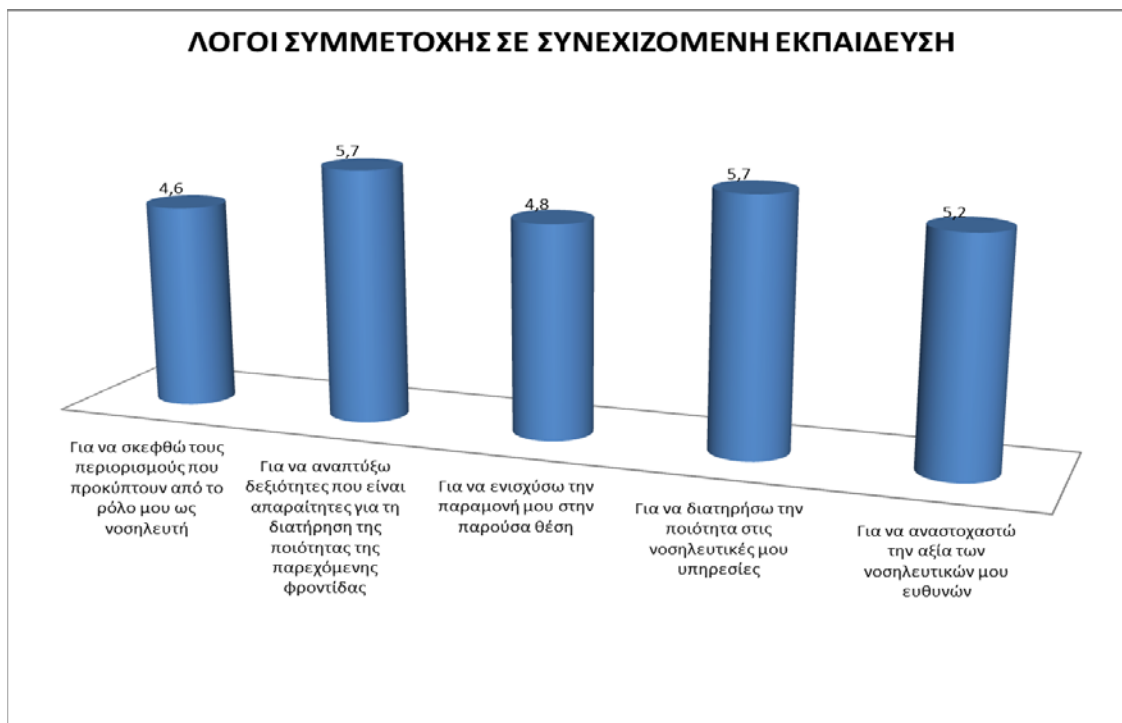
Στη συνέχεια ακολουθούν οι λόγοι με μέσο όρο σημαντικότητας 5,6 και 5,5 και είναι «Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους», (5,6) και «Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών», (5,5) και «Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου». Με μέσο όρο 5,4 βαθμολογήθηκε: «Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου». Στη συνέχεια ακολουθούν οι λόγοι με μέσο όρο σημαντικότητας 5,3 και είναι: «Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα» και «Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς»



Γράφημα 4.1. 15 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση



Γράφημα 4.1. 16 Λόγοι Συμμετοχής στη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση



Γράφημα 4.1. 17 Λόγοι Συμμετοχής σε Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση

Ακολουθούν οι λιγότερο σημαντικοί λόγοι συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης με μέσο όρο 5,2 και 5,1 και είναι «Για να αναστοχαστώ την αξία των νοσηλευτικών μου ευθυνών» και Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη» αντίστοιχα. Με μέσο όρο 5 και 4,9 αξιολογήθηκαν: «Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου» και «Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου» αντίστοιχα. Με 4,8 αξιολογήθηκε: «Για να ενισχύσω την παραμονή μου στην παρούσα θέση».

Στη συνέχεια ακολουθούν οι λόγοι με μέσο όρο σημαντικότητας 4,7 και είναι: «Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές» και «Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου». Με μέσο όρο 4,6 αξιολογήθηκαν: «Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου» και «Για να σκεφθώ τους περιορισμούς που προκύπτουν από το ρόλο μου ως νοσηλεύτη». Ακολουθούν οι λόγοι που αξιολογήθηκαν 4,4 και 4,3 και είναι: «Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου» και «Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου» αντίστοιχα.

Τέλος οι λόγοι που αξιολογήθηκαν με το μικρότερο βαθμό σημαντικότητας είναι: «Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος» και «Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου» με μέσο όρο 4.

Πίνακας 1: Μέσος όρος και τυπική απόκλιση των απαντήσεων των ερωτηθέντων στους 30 λόγους που τέθηκαν στην αξιολόγηση

1. Για να αποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου	6±1,3
2. Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου	4,9±1,5
3. Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο	5,9±1,3
4. Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών	5,5±1,5
5. Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες	5,8±1,5
6. Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου	4,3±1,8
7. Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου	4,4±1,6
8. Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα	5,3±1,6
9. Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου	5,7±1,4
10. Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου	5±1,5
11. Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος	4±2
12. Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές	4,7±1,5
13. Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου	4,6±1,8
14. Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς	5,3±1,5
15. Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα	5,9±7,2
16. Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες	6±1,3
17. Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική	5,8±1,3
18. Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική	6,2±1,1
19. Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών	5,9±1,2
20. Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου	5,4±1,3
21. Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου	4,7±1,7
22. Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη	5,1±1,6

23. Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου	4±1,7
24. Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου	5,5±1,3
25. Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους	5,6±1,5
26. Για να σκεφθώ τους περιορισμούς που προκύπτουν από το ρόλο μου ως νοσηλεύτη	4,6±1,4
27. Για να αναπτύξω δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας	5,7±1,3
28. Για να ενισχύσω την παραμονή μου στην παρούσα θέση	4,8±1,5
29. Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες	5,7±1,4
30. Για να αναστοχαστώ την αξία των νοσηλευτικών μου ευθυνών	5,2±1,6

Ο πίνακας 1 δείχνει αναλυτικά τη μέση τιμή και τυπική απόκλιση για καθέναν από τους 30 λόγους που τέθηκαν προς αξιολόγηση. Παρατηρούμε ότι ο λόγος με την μεγαλύτερη μέση τιμή «Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική» εμφανίζει και ένα άλλο στατιστικό πλεονέκτημα καθώς παρουσιάζει τη μικρότερη τυπική απόκλιση, 1,1 και επομένως έχει τη μικρότερη διασπορά από τις τριάντα μεταβλητές. Επομένως, ο στατιστικός προσδιορισμός του αριθμητικού της μέσου είναι ακριβέστερος. Με άλλα λόγια, εμφανίζεται με το μικρότερο διάστημα εμπιστοσύνης.

ΤΕΣΤ KRUSKAL-WALLIS

Στην περίπτωση ενός δείγματος που προέρχεται από τρεις ή περισσότερους πληθυσμούς, για τη σύγκριση των μέσων όρων εφαρμόζεται η τεχνική της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα. Αν όμως δεν είναι δυνατό να υποτεθεί η κανονικότητα καλό θα ήταν είτε να μετασχηματιστούν οι τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής είτε να χρησιμοποιηθεί το τεστ των Kruskal-Wallis, το μη παραμετρικό ανάλογο τεστ της ανάλυσης διακύμανσης κατά ένα παράγοντα. Στην ουσία πρόκειται για την ανάλυση διακύμανσης κατά ένα παράγοντα βασισμένο στις τάξεις μεγέθους των τιμών της εξαρτημένης μεταβλητής.

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα αποτελέσματα:

Πίνακας 2: Συσχέτιση με βάση το φύλο

Μεταβλητές	Φύλο	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές	Άνδρας	5,5	0,015
	Γυναίκα	4,64	

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα με το φύλο τους. Οι νοσηλευτές και οι νοσηλεύτριες δεν αξιολόγησαν ισάξια τους διάφορους λόγους συμμετοχής σε δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Επίσης πραγματοποιήθηκε έλεγχος των παραγόντων με βάση την ηλικία και δεν βρέθηκε στατιστική σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των ερωτώμενων.

Πίνακας 3: Συσχέτιση με βάση την Οικογενειακή Κατάσταση

Μεταβλητές	Οικογενειακή κατάσταση	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου	Άγαμος	4,18	0,04
	Έγγαμος	5,07	
	Διαζευγμένος	4,00	
	Χήρος/α	2,00	

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα την οικογενειακή τους κατάσταση. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στον παράγοντα/λόγο: «Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου», με τους έγγαμους να αξιολογούν σημαντικότερο τον παραπάνω λόγο (μέσος όρος 5,07).

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος των παραγόντων με βάση τον αριθμό των παιδιών και τον αριθμό των παιδιών ηλικίας κάτω των 12 ετών και δεν βρέθηκε στατιστική σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των ερωτώμενων.

Πίνακας 4: Συσχέτιση με βάση τη θέση

Μεταβλητές	Θέση	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου	Προϊστάμενος/η	5,46	0,03
	Υπεύθυνος/η	3,58	
	Νοσηλεύτης/α	4,29	
Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου	Προϊστάμενος/η	6,15	0,03
	Υπεύθυνος/η	6,08	
	Νοσηλεύτης/α	5,26	
Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου	Προϊστάμενος/η	5,15	0,006
	Υπεύθυνος/η	4,75	
	Νοσηλεύτης/α	3,70	

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα την θέση τους στο νοσοκομείο. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στους παράγοντες/λόγους: «Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου», «Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου» και «Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου». Και στους τρεις παράγοντες/λόγους οι Προϊστάμενοι τους αξιολογούν ως σημαντικότερους όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα.

Πίνακας 5: Συσχέτιση με βάση την προϋπηρεσία

Μεταβλητές	Προϋπηρεσία	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς	<5	3,88	0,03
	5-10	6,13	
	10-15	5,39	
	15-20	5,38	
	20-25	4,76	
	25-30	5,86	
	>30	7	
Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου	<5	4,25	0,04
	5-10	6,19	
	10-15	5,48	
	15-20	5,15	
	20-25	5,82	
	25-30	5,71	
	>30	4	

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα την προϋπηρεσία τους. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στους παράγοντες/λόγους: «Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς» και «Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου» και οι νοσηλευτές/τριες με 5-10 χρόνια προϋπηρεσίας να τους αξιολογούν ως σημαντικότερους.

Πίνακας 6: Συσχέτιση με βάση τις σπουδές μετά το βασικό πτυχίο

Μεταβλητές	Σπουδές μετά το βασικό πτυχίο	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα	Μεταπτυχιακό	6,27	0,025
	Ειδικότητα	5,42	
Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου	Μεταπτυχιακό	5,82	0,011
	Ειδικότητα	4,46	
Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες	Μεταπτυχιακό	6,55	0,014
	Ειδικότητα	5,97	
Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική	Μεταπτυχιακό	6,91	0,029
	Ειδικότητα	6,19	
Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη	Μεταπτυχιακό	5,73	0,009
	Ειδικότητα	5,27	

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα τις σπουδές τους μετά το βασικό πτυχίο. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στους παράγοντες/λόγους: «Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα», «Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου», «Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες», «Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική» και τέλος «Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη» με τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου να τους αξιολογούν ως σημαντικότερους.

Πίνακας 7: Συσχέτιση με βάση τη σημαντικότητα της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης

Μεταβλητές	Σημαντικότητα της Συνεχιζόμενης εκπαίδευσης	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου	Πολύ	6,31	0,000
	Μέτρια	4,17	
Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου	Πολύ	5,16	0,002
	Μέτρια	3,5	
Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο	Πολύ	6,16	0,000
	Μέτρια	4,33	
Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών	Πολύ	5,73	0,000
	Μέτρια	3,92	
Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες	Πολύ	6,11	0,000
	Μέτρια	4,08	
Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου	Πολύ	4,56	0,011
	Μέτρια	3,25	
Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα	Πολύ	5,6	0,001
	Μέτρια	3,75	
Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου	Πολύ	6	0,000
	Μέτρια	4,25	
Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου	Πολύ	5,19	0,007
	Μέτρια	3,83	
Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος	Πολύ	4,18	0,02
	Μέτρια	2,75	
Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές	Πολύ	4,94	0,004
	Μέτρια	3,5	
Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου	Πολύ	4,77	0,03
	Μέτρια	3,58	
Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς	Πολύ	5,54	0,003
	Μέτρια	4	
Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα	Πολύ	6,22	0,002
	Μέτρια	4	
Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες	Πολύ	6,24	0,000
	Μέτρια	4,25	
Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική	Πολύ	6,09	0,000
	Μέτρια	3,67	
Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική	Πολύ	6,47	0,000
	Μέτρια	4,67	
Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών	Πολύ	6,14	0,000
	Μέτρια	4,33	
Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του	Πολύ	5,64	0,000

επαγγέλματός μου	Μέτρια	4,17	
Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου	Πολύ	4,91	0,027
	Μέτρια	3,67	
Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη	Πολύ	5,41	0,001
	Μέτρια	3,5	
Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου	Πολύ	5,68	0,002
	Μέτρια	4,42	
Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους	Πολύ	5,87	0,000
	Μέτρια	4,08	
Για να αναπτύξω δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας	Πολύ	5,98	0,000
	Μέτρια	4	
Για να ενισχύσω την παραμονή μου στην παρούσα θέση	Πολύ	5	0,001
	Μέτρια	3,33	
Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες	Πολύ	5,99	0,000
	Μέτρια	3,83	
Για να αναστοχαστώ την αξία των νοσηλευτικών μου ευθυνών	Πολύ	5,39	0,001
	Μέτρια	3,83	

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα το πόσο σημαντική θεωρούν την Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Επιμόρφωση για το νοσηλευτικό επάγγελμα. Όπως παρατηρείται υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους σε όλους στους παράγοντες/λόγους εκτός από τους λόγους: «Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου», «Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου» και «26. «Για να σκεφθώ τους περιορισμούς που προκύπτουν από το ρόλο μου ως νοσηλευτή». Επίσης βρέθηκε ότι ο βαθμός σημαντικότητας της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης έχει σχέση με το αν πιστεύουν ότι η συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης πρέπει να είναι υποχρεωτική ή όχι σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο ($p=0,001$). Όπως παρατηρούμε σε όλες τις περιπτώσεις οι νοσηλευτές που απάντησαν ότι θεωρούν πολύ σημαντική τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση αξιολόγησαν και σημαντικότερους τους παραπάνω λόγους.

Πίνακας 8: Συσχέτιση με βάση την επάρκεια γνώσεων

Μεταβλητές	Επάρκεια γνώσεων	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας
Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών	Πολύ	5,15	0,03
	Μέτρια	5,77	
Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες	Πολύ	5,39	0,02
	Μέτρια	6,2	
Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα	Πολύ	4,83	0,007
	Μέτρια	6,72	
Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική	Πολύ	5,46	0,02
	Μέτρια	6,03	
Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική	Πολύ	6	0,04
	Μέτρια	6,43	
Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους	Πολύ	5,22	0,03
	Μέτρια	5,95	
Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες	Πολύ	5,39	0,03
	Μέτρια	5,97	

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικά σημαντική διαφορά ανάλογα την επάρκεια γνώσεων που θεωρούν ότι έχουν. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στους παράγοντες/λόγους: «Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών», «Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες», «Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα», «Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική», «Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική», «Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους» και «Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες». Επίσης βρέθηκε ότι η επάρκεια γνώσεων έχει σχέση με την ηλικία σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο ($p=0,019$). Όπως παρατηρούμε από τον παραπάνω πίνακα οι νοσηλευτές/τριες που θεωρούν ότι έχουν μέτρια επάρκεια γνώσεων αξιολόγησαν σημαντικότερους τους παραπάνω παράγοντες.

Πίνακας 9: Συσχέτιση με βάση την συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης

Μεταβλητές	Συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου	Υποχρεωτική	6,31	0,000
Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου	Υποχρεωτική	5,16	0,033
Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο	Υποχρεωτική	6,23	0,000
Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών	Υποχρεωτική	5,75	0,003
Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες	Μη υποχρεωτική	6,08	0,002
Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα	Υποχρεωτική	5,63	0,008
Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου	Υποχρεωτική	6,04	0,003
Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου	Υποχρεωτική	5,25	0,004
Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές	Υποχρεωτική	5	0,011
Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα	Υποχρεωτική	7,15	0,001
Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες	Υποχρεωτική	6,03	0,001
Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική	Υποχρεωτική	6,45	0,006
Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική	Υποχρεωτική	6,45	0,002
Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου	Υποχρεωτική	5,71	0,012
Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους	Υποχρεωτική	5,79	0,036
Για να αναπτύξω δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας	Υποχρεωτική	5,92	0,023
Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες	Υποχρεωτική	6,01	0,000

Στον Πίνακα 9 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα το αν πιστεύουν ότι η συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης πρέπει να είναι υποχρεωτική ή όχι. Όπως παρατηρείται υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους σε όλους στους παράγοντες/λόγους εκτός από τους λόγους: «Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου», «Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου», «Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος», «Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου», «Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς», «Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών», «Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου», «Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου», «Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη», «Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου», «Για να σκεφθώ τους περιορισμούς που προκύπτουν από το ρόλο μου ως νοσηλευτή», «Για να ενισχύσω την παραμονή μου στην παρούσα θέση» και τέλος «Για να αναστοχαστώ την αξία των νοσηλευτικών μου ευθυνών». Όπως παρατηρείται από τον παραπάνω πίνακα σε όλους τους παράγοντες οι νοσηλευτές που θεωρούν υποχρεωτική τη συνεχιζόμενη Εκπαίδευση αξιολόγησαν σημαντικότερους τους λόγους του πίνακα 9 εκτός από τον λόγο : «Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα» όπου οι νοσηλευτές που θεωρούν μη υποχρεωτική τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση αξιολόγησαν σημαντικότερο τον λόγο αυτό.

Πίνακας 10 :Συσχέτιση με βάση τον αριθμό ημερών παρακολούθησης ημερίδων

Μεταβλητές	Αριθμός ημερών παρακολούθησης ημερίδων	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών	6	7	0,032
Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες	6	7	0,036
Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα	6	7	0,039
Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών	6	7	0,044
Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες	6	7	0,014

Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα με τον αριθμό ημερών παρακολούθησης ημερίδων τον προηγούμενο χρόνο. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στους παράγοντες/λόγους: «Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών», «Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες», «Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα», «Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών» και τέλος «Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες». Οι νοσηλευτές που παρακολούθησαν στο σύνολο 6 ημέρες ημερίδες αξιολόγησαν σημαντικότερους τους παραπάνω λόγους.

Πίνακας 11: Συσχέτιση με βάση τον αριθμό ημερών παρακολούθησης σεμιναρίων

Μεταβλητές	Αριθμός ημερών παρακολούθησης σεμιναρίων	Μέσος όρος	Επίπεδο Στατιστικής Σημαντικότητας p-value
Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου	3	6,67	0,000
Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου	5	5,67	0,002
Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο	4	7	0,000
Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών	4	6,5	0,000
Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες	4	7	0,000
Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου	3	6	0,011
Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα	2	6,83	0,001
Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου	3	6,33	0,000
Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου	2	5,83	0,007
Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος	5	5,33	0,02

Στον Πίνακα 11 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των μεταβλητών στις οποίες οι συμμετέχοντες παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάλογα με τον αριθμό ημερών παρακολούθησης σεμιναρίων τον προηγούμενο χρόνο. Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην αξιολόγησή τους στους παράγοντες/λόγους: «Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου», «Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου», «Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο», «Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών», «Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητες», «Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου», «Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα», «Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου», «Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου» και τέλος «Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος». Όπως παρατηρείται από τον παραπάνω πίνακα οι ημέρες παρακολούθησης σεμιναρίων ποικίλει με την αξιολόγηση της σημαντικότητας των παραπάνω λόγων. Επίσης βρέθηκε ότι ο αριθμός ημερών παρακολούθησης σεμιναρίων έχει σχέση με τις σπουδές μετά το βασικό πτυχίο σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο ($p=0,019$). Επίσης βρέθηκε ότι ο αριθμός ημερών παρακολούθησης συνεδρίων έχει σχέση με το φύλο σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο ($p=0,035$). Τέλος βρέθηκε ότι ο αριθμός ημερών παρακολούθησης άλλων ενδονοσοκομειακών μαθημάτων έχει σχέση με τη θέση σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο ($p=0,046$).

Κεφάλαιο 5^ο

5.1 Συζήτηση

Η παρούσα μελέτη αφορούσε τη διερεύνηση των λόγων συμμετοχής των εργαζομένων Νοσηλευτών Γενικού Νοσοκομείου σε προγράμματα Συνεχιζόμενης εκπαίδευσης σε σχέση με τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους καθώς και με τις απόψεις τους για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων διαπιστώθηκε ότι το 84% του δείγματος το αποτελούσαν γυναίκες και οι περισσότεροι Νοσηλευτές-τριες (49%) ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 40-49 ετών.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων έχει κάνει περαιτέρω σπουδές μετά το βασικό πτυχίο (68%), σημείο, όπου διαπιστώνεται το ενδιαφέρον των Νοσηλευτών για περισσότερη εξειδίκευση και επαγγελματική ανάπτυξη. Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με τις έρευνες των Πιερράκου και συν [27] καθώς και με των Καυγά και συν. [2] όπου και στις δύο έρευνες το νοσηλευτικό προσωπικό έχει ολοκληρώσει σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου.

Επίσης το 88% των ερωτηθέντων θεωρεί την Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση πολύ σημαντική για το νοσηλευτικό επάγγελμα, εντούτοις, ένα ποσοστό της τάξεως 76,6% δεν έχει συμμετάσχει σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα τον τελευταίο χρόνο.

Πιθανόν αυτό να δικαιολογείται από την έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού, που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια στα δημόσια νοσοκομεία, ώστε να μη δίνονται άδειες εκπαιδευτικές ακόμη και για μία μέρα.

Αυτό υποστηρίζεται και από την έρευνα της Παπαθανασόγλου και συν [26], όπου διεξήχθη στις Μονάδες Εντατικής Θεραπείας και στο 23,3% των Μονάδων δεν δόθηκε άδεια ολίγων ημερών για επιμόρφωση.

Σε άλλη έρευνα, των Πιερράκου και συν [27], ένα υψηλό ποσοστό νοσηλευτών (42%) κατά την διερεύνηση της συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα απάντησε ότι δεν μπορεί να συμμετέχει λόγω επαγγελματικών υποχρεώσεων. Άλλα αίτια που παρουσιάστηκαν ήταν οι οικογενειακοί λόγοι (33%), η έλλειψη χρόνου (27,7%) και οικονομικοί λόγοι (11,5%).

Από τα αποτελέσματα της παρούσης μελέτης βρέθηκε ότι η αξιολόγηση της σημαντικότητας κάθε παράγοντα εξαρτάται από τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του κάθε εκπαιδευόμενου δηλαδή από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο μόρφωσης, τη θέση ευθύνης, την επάρκεια γνώσεων, την προϋπηρεσία, την αντίληψη για την

εκπαίδευση κλπ. Στην παρούσα βρέθηκε λοιπόν ότι οι άντρες Νοσηλευτές δεν αξιολόγησαν ισάξια τους διάφορους λόγους συμμετοχής σε δραστηριότητες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης με τις γυναίκες Νοσηλεύτριες, όπως και οι Προϊστάμενες τμημάτων με τις Νοσηλεύτριες του τμήματος, καθώς και οι Νοσηλευτές που κατέχουν Δίπλωμα Μεταπτυχιακής εκπαίδευσης με τους Νοσηλευτές που κατέχουν το βασικό πτυχίο Νοσηλευτικής κλπ γιατί υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στην αξιολόγηση τους στους παράγοντες/λόγους.

Κατά τη διερεύνηση των λόγων συμμετοχής με την κλίμακα PRS, βρέθηκε ότι ο σημαντικότερος λόγος που παρακινεί τους Νοσηλευτές για συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, είναι «Η ενημέρωση για τις εξελίξεις στη Νοσηλευτική» με μέσο όρο 6,2 στις απαντήσεις των ερωτηθέντων. Εξίσου σημαντικοί λόγοι είναι και οι εξής: «Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου» και «Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες» με μέσο όρο 6.

Όπως βρέθηκε οι λόγοι παρακίνησης αφορούν κυρίως την επαγγελματική ανάπτυξη και βελτίωση των συμμετεχόντων. Με τα ευρήματα της παρούσας έρευνας σε σχέση με τους λόγους παρακίνησης συμπίπτουν και τα αποτελέσματα άλλων ερευνών.

Στην έρευνα των Καυγά και συν, [2] των Αναστασοπούλου και Χολέβα [27] των Flores και Castillo [5] βρέθηκε ότι οι κύριοι λόγοι συμμετοχής στα εκπαιδευτικά προγράμματα ήταν η επαγγελματική ενδυνάμωση, η απόκτηση γνώσεων, η καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις του επαγγέλματος.

Στην παρούσα έρευνα οι λόγοι που αξιολογήθηκαν με το μικρότερο βαθμό σημαντικότητας είναι «Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου», «Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου», «Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος» και «Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου» Αντίθετα σε άλλες έρευνες, όπως των Αναστασοπούλου και Χολέβα [28] οι λόγοι όπως το προσωπικό όφελος (εκπαιδευτική άδεια, αποφυγή της καθημερινής ρουτίνας) καθώς και η αλληλεπίδραση με φίλους αποτελούν σημαντικούς λόγους συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες για τους συμμετέχοντες.

Η έρευνα των Καυγά και συν [2] συμφωνεί με τα ευρήματα της παρούσης εργασίας, αφού οι παράγοντες «προσωπικά οφέλη» και «ομαδική αλληλεπίδραση» θεωρούνται λιγότερο στατιστικά σημαντικοί σε σχέση με τους παράγοντες επαγγελματικής βελτίωσης και παροχή

νοσηλευτικών υπηρεσιών που αποτελούν τους σημαντικότερους λόγους παρακίνησης για την εκπαιδευτική διαδικασία.

5.2 Περιορισμοί μελέτης.

Τα ευρήματα της παρούσης εργασίας είναι δύσκολο να γενικευθούν γιατί αφορούν μικρό δείγμα Νοσηλευτών σε ένα μόνο Νοσοκομείο και δεν εκφράζουν το σύνολο όλων των Νοσηλευτών.

Ίσως ένα μεγαλύτερο τυχαίοποιημένο δείγμα, που θα περιλάμβανε Νοσηλευτές και από άλλες περιοχές της Ελλάδος, θα ήταν εφικτό να επιτραπεί να γενικευθούν συμπεράσματα.

Αν στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν και εργαζόμενοι από ιδιωτικά Νοσοκομεία ή από άλλες δομές Υγείας θα μπορούσαν να γενικευθούν τα αποτελέσματα και να υπήρχε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του συγκεκριμένου θέματος.

5.3 Συμπεράσματα.

Η Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση είναι αδιαμφισβήτητα μέγιστης σημασίας θέμα για τους επαγγελματίες υγείας, αφού αποτελεί την βασικότερη προϋπόθεση για την διασφάλιση υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών υγείας.

Η συνεχής ανανέωση των γνώσεων, η βελτίωση πρακτικών και δεξιοτήτων, η εκμάθηση καινούριων τεχνικών κλπ είναι μια διαρκής διαδικασία για την Νοσηλευτική Επιστήμη αλλά και για τους Νοσηλευτές που υπηρετούν αυτή την επιστήμη.

Η συμμετοχή των Νοσηλευτών σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης αποτελεί χρέος και επιτακτική ανάγκη, αλλά και επένδυση για τον ασθενή και το κοινωνικό σύνολο γενικότερα.

Μέσα από την παρουσίαση των ευρημάτων της παρούσης μελέτης, διαπιστώθηκε ότι ισχυρά κίνητρα επηρεάζουν τους νοσηλευτές να συμμετάσχουν στις εκπαιδευτικές διαδικασίες όπως η επαγγελματική βελτίωση και ενδυνάμωση, η παροχή ποιοτικής νοσηλευτικής φροντίδας, η επαγγελματική ασφάλεια, και η ομαδική μάθηση. Ισχυρότερα κίνητρα αποτελούν η επαγγελματική ανάπτυξη και η παροχή νοσηλευτικών υπηρεσιών, όμως οι προσωπικές και επαγγελματικές συμπεριφορές, οι αντιλήψεις και πεποιθήσεις παρακινούν ή εμποδίζουν τη συμμετοχή των ατόμων στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το φύλο, η επάρκεια γνώσεων, η θέση ευθύνης, η προϋπηρεσία, το επίπεδο γνώσεων, η αντίληψη για την εκπαίδευση κλπ επηρεάζουν άλλοτε θετικά και άλλοτε αρνητικά τη συμμετοχή των Νοσηλευτών στην διαδικασία της εκπαίδευσης .

Επίσης, όπως διαφάνηκε από την παρούσα μελέτη η αξιολόγηση της σημαντικότητας κάθε παράγοντα εξαρτάται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά κάθε συμμετέχοντα πχ άλλους λόγους θεωρεί σημαντικούς ο Προϊστάμενος τμήματος και άλλους ο Νοσηλευτής τμήματος, διαφορετικά αξιολογεί ο άνδρας Νοσηλευτής και διαφορετικά η γυναίκα Νοσηλεύτρια κλπ.

Μέσα από όλα αυτά γίνεται αντιληπτό ότι απαιτείται ορθολογικός σχεδιασμός και μελέτη των προγραμμάτων εκπαίδευσης από τους αρμόδιους Φορείς (Υπουργείο Υγείας, Υγειονομικές Περιφέρειες, Νοσηλευτικές Υπηρεσίες κλπ). Η εμβάθυνση και μελέτη των πραγματικών κινήτρων και συμπεριφορών των ατόμων θα οδηγήσει στην δημιουργία ορθών και στοχευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες των Νοσηλευτών.

Ο ορθολογικός σχεδιασμός κατάλληλων, αποτελεσματικών και στοχευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης οδηγεί στην βελτιστοποίηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των Νοσηλευτών, στην βελτίωση της νοσηλευτικής φροντίδας και στην καλύτερη διαχείριση των περιορισμένων διατιθέμενων οικονομικών πόρων.

Βιβλιογραφία

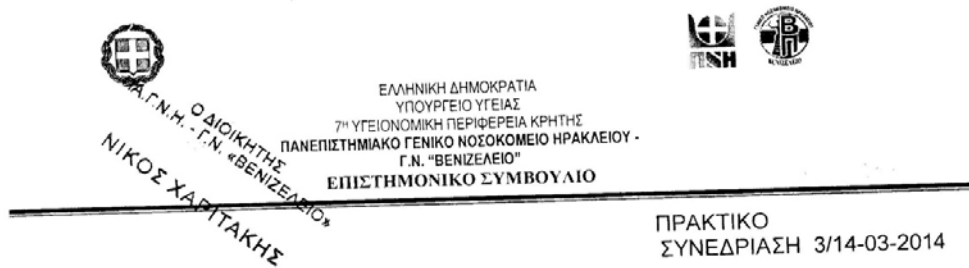
1. Χριστοδούλου Ε, Ζυγά Σ., Δια Βίου Μάθηση & Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση Στο: Ζυγά Σ. Εισαγωγή στη Νοσηλευτική Επιστήμη. Αθήνα, Εκδόσεις ΒΗΤΑ medical arts, 2010:97-104.
2. Καυγά Α. Γκοβίνα Ο, Βλάχου Ε, Παυλάτου Ν, Κουλούρη Α, Σταθοπούλου Χ. Διεύρυνση των παραγόντων που επηρεάζουν τη Συμμετοχή των Νοσηλευτών σε Προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. Νοσηλευτική 2012, 51 (3): 288-296.
3. Παναγιωτόπουλου Κ. Μπροκαλάκη Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και κίνητρα Νοσηλευτών. Νοσηλευτική 2012, 51(4): 386-395.
4. Παπαδημητρίου Μ, Κούρτης Γ, Μητρούλιας Γ, Φιλιππάτος Γ Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση. Νοσηλευτική 2003 42(2): 194-205.
5. Pena F, Castillo AM, Factors influencing nursing staff members participation in continuing education Revista Latino Americana Enfermagem, 2006 14(3): 309-315.
6. Nsemo A, Mildfred J, Etifit R, Mg Belun M, Oyira E. Clinical Nurses' perception of continuing professional education as a tool for quality service delivery in public hospitals Calabar Cross River State Nigeria. Nurse Education in Practice 2013, 13:328-334.
7. Υπουργείο Υγείας & Θρησκευμάτων Πολιτισμού & Αθλητισμού Γενική Γραμματεία Δια βίου Μάθησης Έκθεση 2012 για τη δια βίου μάθηση, Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο http://www.gsae.edu.gr/images/stories/APOLOGISMOS_2013_final.pdf Ανακτήθηκε 18/1/2015
8. Μπίζας Λ, Πιστοποίηση και αναγνώριση της συνεχιζόμενης νοσηλευτικής εκπαίδευσης. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης 2011; 4(1): 3-4.
9. Πεταλωτή Στ. Η Δια Βίου εκπαίδευση στη νοσηλευτική Επιστήμη και Πράξη: μια βιβλιογραφική ανασκόπηση Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης 2010 Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο http://magazine.enne.gr/wp-content/uploads/2010/11/Tomos02_teyxos02-dragged3.pdf Ανακτήθηκε 18/1/2015
10. Πρόκου Ε Η «κυβερνητική στρατηγική» για την δια βίου εκπαίδευση στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Κοινωνική συνοχή και ανάπτυξη 2007; (2):179-192.

11. Σιάνου – Κυργίου Ε. Συμμετοχή των ενηλίκων στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο η ανάγκη για μια κοινωνιολογική προσέγγιση της δια βίου εκπαίδευσης Open Education 2010; 6(102):168-179.
12. Μπουραντάς Δ. Μάνατζμεντ Θεωρητικό υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές, Αθήνα Εκδόσεις Γ. Μπένου 2002.
13. Θεοφανίδης Δ., Φουντούκη Α. Η δια βίου εκπαίδευση στη Νοσηλευτική επιστήμη και πράξη. Νοσηλευτική 2006, 45(4): 476-482.
14. Μαλλιαρού Μ. Εξ αποστάσεως Επαγγελματική Εκπαίδευση Νοσηλευτών. Νοσηλευτική 2009, 48(1): 58-64.
15. Παυλάτου Ν, Ευσταθίου Φ Παπαγεωργίου Δ Συνεχιζόμενη εκπαίδευση Νοσηλευτών και νέες τεχνολογίες. Περιεγχειριτική Νοσηλευτική 2012, 1(3):73-80.
16. Κοτζαμπασάκη Σ. Η Νοσηλευτική εκπαίδευση στη Ελλάδα: Τρέχουσες εξελίξεις μελλοντικές αλλαγές και προοπτικές. Νοσηλευτική, 2004, 43(1): 14-22.
17. Εθνικός Σύνδεσμος Ελλάδος,(ΕΣΝΕ). Μοριοδότηση Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης 2011 Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.esne.gr/index.php/downloads-mainmenu-73/func-startdown/94/>. Ανακτήθηκε 18/1/2015
18. Θάνου. Χ Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση του προσωπικού ως παράγοντας υποκίνησης του ανθρώπινου δυναμικού: μελέτη περίπτωσης του νοσηλευτικού προσωπικού του Νοσοκομείου Η «Ευαγγελίστρια» Τρίπολης 2014. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο http://digilib.lib.unipi.gr/dspace/handle/unipi/6133?mode=simple&submit_simple=%CE%94%CE%B5%C Ανακτήθηκε 18/1/2015
19. Καράλης Θ. Κίνητρα & Εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη Δια Βίου Εκπαίδευση Αθήνα 2013. Ινστιτούτο Εργασίας. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.imegseevee.gr/ekpaideusi/662-2013-06-05-11-17-50>. Ανακτήθηκε 18/1/2015
20. Desilets L D Assessing registered nurses' reasons for participation in continuing education. Journal Continuing Education Nursing; 1995, (26):202-208
21. Aucoin J W. Participation in continuing nursing education programs by staff development specialists. Journal Nurses Staff Development; 1998, (14):219-216.

22. Murphy C, Cross C, McCuire D. The motivation of nurses to participate in continuing professional education in Ireland. *Journal of European industrial Training*; 2006, 30(5): 365-384
23. Penz K, Arcy D'L, Stewart N, Kosteniuk J, Morgan D, Smith B, Barriers to participation in Continuing Education Activities among rural and remote nurses. *The journal of Continuing Education Nursing*. 2007; 38(2): 58-66.
24. Joyce. P, Cowman. S, Continuing professional development: investment or expectation *Journal of Nursing Management* 2007; 15 (6): 626-633.
25. Πολύζος Ν, Υφαντοπούλος Ι, Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην υγεία και η στελέχωση των υπηρεσιών του Εθνικού Συστήματος Υγείας. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2000, 17(6): 627-639.
26. Παπαθανάσογλου Ε Μερκούρης Α, Πιστόλας Δ, Παπαγιαννάκη Β, Τζιάλλας Δ, Λεμονίδου Χ. Μονάδες εντατικής θεραπείας εμφραγματιών στην Ελλάδα: Διερεύνηση της οργάνωσης της νοσηλευτικής φροντίδας. *Νοσηλευτική*, 42(2): 206-218.
27. Πιερράκος Γ., Σαρρής Μ., Αμίτσης Γ., Κυριόπουλος Γ., Σούτης Σ. Εκπαιδευτικές ανάγκες και συνεχιζόμενη κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού τομέα υγείας. *Νοσηλευτική* 2006, 45(4): 543-551.
28. Αναστασοπούλου Ι. Χολέβας Ν. Τα κίνητρα και η στάση των εργαζομένων Νοσηλευτών- τριών των Νοσοκομείων του Νομού Αχαΐας για τη Συνεχιζόμενη εκπαίδευση, 33^ο Πανελλήνιο Νοσηλευτικό Συνέδριο, Κως, 2006, ΕΑ 074, 48-48
29. Ντάστης Α Τραγούδα Ε, Χανιά Μ, Ρογδάκης Α, Γερόλυμος Μ, Σπηλιώτης Ι. Η άποψη των επαγγελματιών υγείας για την εργασία τους και το εργασιακό περιβάλλον. *Νοσηλευτική* 2007, 46(2): 268-281.
30. Ευκαρπίδης Α, Ιωαννίδου Φ, Σκενδέρη Ι, Καβάλα Ν, Δημητριάδου Α, Μπένος Α Διερεύνηση των χαρακτηριστικών των νοσηλευτών που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά προγράμματα νοσηλευτικών ειδικοτήτων στη Βόρεια Ελλάδα. *Νοσηλευτική* 2008, 47(3): 384-395.
31. Ανδριώτη Δ. Κομματάς Δ, Σκίτσου Α, Χαραλάμπους Γ, Μπαρό Χ. Εκτίμηση των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης των ανθρώπινων πόρων υγείας στη χώρα μας

- στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης (2007-2013). Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής επιστήμης 2011 4(1): 32-38.
32. Μπακάλης Ν., Αθανασούλη Π, Κάππα Σ, Καραγιάννη Μ, Σιάννα Δ, Σταματάκης Ι., Η συσχέτιση της Δια Βίου Εκπαίδευσης του Νοσηλευτικού προσωπικού με την βασική Νοσηλευτική φροντίδα στα Παιδιατρικά Νοσοκομεία Αχαϊκή Ιατρική 2011, 30(1): 71-75.

Παραρτήματα



ΑΠΟΦΑΣΗ 19
ΘΕΜΑ 3

Εισήγηση για έγκριση ή απόρριψη διεξαγωγής έρευνας στο πλαίσιο εκπόνησης διατριβής από την κ. Ελισάβετ Μίχου μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών "Διοίκηση Μονάδων Υγείας" της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου, με τίτλο «Διερεύνηση των απόψεων του Νοσηλευτικού Προσωπικού για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση»

Το Επιστημονικό Συμβούλιο αφού έλαβε υπόψη:

- α) την αριθμ. πρωτ. 2856/13-3-2014 αίτηση της κ. Ελισάβετ Μίχου μεταπτυχιακής φοιτήτριας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών "Διοίκηση Μονάδων Υγείας" της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου που ζητά την έγκριση διεξαγωγής έρευνας στο πλαίσιο εκπόνησης διατριβής της με τίτλο «Διερεύνηση των απόψεων του Νοσηλευτικού Προσωπικού για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση» με επίσημο υπεύθυνη στην παραπάνω έρευνα την κ. Ζωή Μπουτσιώλη, Συνεργαζόμενης Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου
- β) την από 12-3-2014 επισυναπτόμενη Βεβαίωση του Ακαδημαϊκού Υπευθύνου του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου κ. Μιχάλη Τάλια όπου βεβαιώνεται ότι η κ. Μίχου ανέλαβε την εκπόνηση διατριβής με τίτλο «Διερεύνηση των απόψεων του Νοσηλευτικού Προσωπικού για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση»
- γ) το επισυναπτόμενο πρωτόκολλο έρευνας και το ερωτηματολόγιο
- δ) τη θετική εισήγηση της Επιτροπής Έρευνας του Νοσοκομείου μας
- ε) τη διαλογική συζήτηση

ομόφωνα αποφασίζει

Εισηγείται θετικά για την έγκριση διεξαγωγής έρευνας στο πλαίσιο εκπόνησης διατριβής της κ. Ελισάβετ Μίχου μεταπτυχιακής φοιτήτριας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών "Διοίκηση Μονάδων Υγείας" της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου με τίτλο «Διερεύνηση των απόψεων του Νοσηλευτικού Προσωπικού για τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση», με επίσημο υπεύθυνη στην παραπάνω έρευνα την κ. Ζωή Μπουτσιώλη, Συνεργαζόμενης Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου, χωρίς οικονομική επιβάρυνση του Νοσοκομείου μας και απαραίτητη προϋπόθεση την τήρηση των κανόνων ηθικής και δεοντολογίας

Β.. Αντίγραφο της παραπάνω διατριβής να κατατεθεί και στο Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου μας.

Γ.. Η παρούσα απόφαση να κατατεθεί στην 7^η ΥΠΕ για έγκριση.

Αφού συντάχθηκε το παραπάνω πρακτικό, υπογράφεται όπως ακολουθεί:

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΤΑΚΤΙΚΑ ΜΕΛΗ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΜΕΛΗ
ΛΥΔΑΤΑΚΗ ΝΙΚΗ

ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ ΛΑΜΠΡΟΣ

ΚΟΚΚΙΝΑΚΗ ΜΑΡΙΑ
ΚΩΣΤΑΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΣΤΕΦΑΝΑΚΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

ΑΣΚΟΥΛΑΚΗΣ ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ
ΣΚΑΝΔΑΛΑΚΗ ΝΕΚΤΑΡΙΑ

Ακριβές απόσπασμα από το πρακτικό
Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΜΕΛΙΣΣΟΥΡΓΑΚΗ ΙΩΑΝΝΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. ΦΥΛΟ : Άνδρας Γυναίκα
2. ΗΛΙΚΙΑ : <29 30-39 40-49 >50
3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ : Άγαμος/η Έγγαμος/η
Διαζευγμένος/η Χήρος/α
4. ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ :
5. ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ <12 ετών :
6. ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ : Προϊστάμενος/η
Υπεύθυνος/η
Νοσηλεύτης/τρια
7. ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ : < 5 5-10 10-15 15-20
20-25 25-30 >30
8. ΣΠΟΥΔΕΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΠΤΥΧΙΟ : Μεταπτυχιακό
Διδακτορικό
Ειδικότητα
9. Πόσο σημαντική θεωρείτε τη Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Επιμόρφωση για το νοσηλευτικό επάγγελμα;
Πολύ Μέτρια Καθόλου
10. Πόσο επαρκείς αισθάνεστε όσον αφορά τις γνώσεις σας και τις δεξιότητές σας για να παρέχετε ποιοτική φροντίδα ;
Πολύ Μέτρια Καθόλου
11. Η συμμετοχή σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης πιστεύετε ότι πρέπει να είναι :
Υποχρεωτική Μη Υποχρεωτική
12. Τον προηγούμενο χρόνο πόσες μέρες αφιερώσατε για να παρακολουθήσετε; Συνέδρια :__ ημ. Ημερίδες :__ ημ. Σεμινάρια :__ ημ.
Προγράμ. ΚΕΚ :__ ημ. Άλλα επιμορφωτικά προγράμματα :__ ημ. Ενδονοσοκομειακά μαθήματα :__ ημ.

Στις προτάσεις που ακολουθούν κυκλώστε το νούμερο που αντιπροσωπεύει καλύτερα το βαθμό σημαντικότητας που αποδίδετε εσείς σε κάθε έναν από τους συγκεκριμένους λόγους για να συμμετάσχετε σε δραστηριότητα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης.

ΛΟΓΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1	Για να ανταποκρίνονται καλύτερα οι γνώσεις και οι δεξιότητές μου στις απαιτήσεις του επαγγέλματός μου.	1	2	3	4	5	6	7
2	Για να ανταλλάσσω ισότιμα σκέψεις με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5	6	7
3	Για να με βοηθήσει να γίνω περισσότερο αποδοτικός στον επαγγελματικό μου ρόλο.	1	2	3	4	5	6	7
4	Για να με βοηθήσει ώστε να ανταποκρίνομαι καλύτερα στις προσδοκίες των ασθενών.	1	2	3	4	5	6	7
5	Για να διατηρήσω τις επαγγελματικές μου ικανότητές.	1	2	3	4	5	6	7
6	Για να αποκομίσω οφέλη για την οικογένειά μου και τους φίλους μου.	1	2	3	4	5	6	7
7	Για να συσχετίσω τις ιδέες μου με αυτές των συναδέλφων μου.	1	2	3	4	5	6	7
8	Για να διατηρήσω την επαγγελματική μου ταυτότητα.	1	2	3	4	5	6	7
9	Για να ανταποκρίνομαι αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των ασθενών μου.	1	2	3	4	5	6	7
10	Για να επανεξετάσω τις υποχρεώσεις μου απέναντι στο επάγγελμά μου.	1	2	3	4	5	6	7

11	Για να αυξήσω την πιθανότητα για προσωπικό οικονομικό όφελος.	1	2	3	4	5	6	7
12	Για να μάθω μέσω της αλληλεπίδρασης με άλλους νοσηλευτές.	1	2	3	4	5	6	7
13	Για να αναπτύξω ηγετικές ικανότητες για το επάγγελμά μου.	1	2	3	4	5	6	7
14	Για να αυξήσω τις επαγγελματικές μου δεξιότητες στη σχέση μου με τους ασθενείς.	1	2	3	4	5	6	7
15	Για να επαναπροσδιορίσω τα τρέχοντα επαγγελματικά μου καθήκοντα.	1	2	3	4	5	6	7
16	Για να αναπτύξω νέες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες.	1	2	3	4	5	6	7
17	Για να βελτιώσω την επαγγελματική μου πρακτική.	1	2	3	4	5	6	7
18	Για να ενημερώνομαι για τις νέες εξελίξεις στη νοσηλευτική.	1	2	3	4	5	6	7
19	Για να με βοηθήσει να συμβάλλω στην καλύτερη φροντίδα των ασθενών.	1	2	3	4	5	6	7
20	Για να αξιολογήσω την εξέλιξη του επαγγέλματός μου.	1	2	3	4	5	6	7
21	Για να γίνω πιο ανταγωνιστικός στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6	7
22	Για να αυξήσω τις πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη.	1	2	3	4	5	6	7
23	Για να προκαλούμαι με τις σκέψεις των συναδέλφων μου.	1	2	3	4	5	6	7

24	Για να βελτιώσω την εικόνα του επαγγέλματός μου.	1	2	3	4	5	6	7
25	Για να βελτιώσω τις υπηρεσίες μου προς τους ανθρώπους.	1	2	3	4	5	6	7
26	Για να σκεφθώ τους περιορισμούς που προκύπτουν από το ρόλο μου ως νοσηλεύτη.	1	2	3	4	5	6	7
27	Για να αναπτύξω δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διατήρηση της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας.	1	2	3	4	5	6	7
28	Για να ενισχύσω την παραμονή μου στην παρούσα θέση.	1	2	3	4	5	6	7
29	Για να διατηρήσω την ποιότητα στις νοσηλευτικές μου υπηρεσίες.	1	2	3	4	5	6	7
30	Για να αναστοχαστώ την αξία των νοσηλευτικών μου ευθυνών.	1	2	3	4	5	6	7

Ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας