

Άνδρες σε «γυναικεία» επαγγέλματα Ο ρόλος του φύλου στην επιλογή και την άσκηση της νοσηλευτικής

Παρασκευάς Βεζυρίδης

*Νοσηλεύτης TE, BSc (Hons), MSc, Υποψήφιος Διδάκτωρ, Νοσηλευτικές
Σπουδές, Τμήμα Νοσηλευτικής, Πανεπιστήμιο του Nottingham,
Ηνωμένο Βασίλειο*

Τμήμα Νοσηλευτικής, Πανεπιστήμιο Nottingham,
Ηνωμένο Βασίλειο

ΠΕΡΙΛΗΨΗ Τις τελευταίες δύο δεκαετίες υπάρχει αυξημένο ενδιαφέρον στη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με το φύλο των εργαζόμενων και πως αυτό επηρεάζει τη δομή και τη λειτουργία των οργανισμών. Σήμερα είναι ευρύτερα αποδεκτή η άποψη ότι οι οργανισμοί δεν μπορούν πλέον να θεωρούνται οντότητες ουδέτερες ως προς το φύλο. Αντ'αυτού, θεωρείται βέβαιο ότι λειτουργούν σε συμφωνία με την κυρίαρχη ανδρική ιδεολογία. Από την άλλη πλευρά, η νοσηλευτική χαρακτηρίζεται ως ένα επάγγελμα κατά βάση γυναικείο εξαιτίας του μεγάλου αριθμού των γυναικών που συνιστούν την πλειοψηφία του εργατικού της δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανδρών συνεχίζει να παραμένει ιδιαίτερα μικρό. Το παρόν άρθρο έχει ως σκοπό να παρουσιάσει τις εμπειρίες των ανδρών που ακολουθούν το επάγγελμα της νοσηλευτικής. Μέσα από την ανάλυση τάσεων, συμπεριφορών και διαδικασιών σκοπεύει να υπογραμμίσει και να αποτυπώσει τα μειονεκτήματα αλλά και τα πλεονεκτήματα που αποκομίζουν κατά τη διάρκεια της νοσηλευτικής τους καριέρας. Σε μερικές περιπτώσεις οι άνδρες νοσηλείας βρίσκονται σε ευνοϊκή, λόγω του φύλου τους, θέση. Σε άλλες όμως ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προκλήσεις

Men in "female" occupations The role of gender in choosing and practicing nursing

Paraskevas Vezyridis

*RN, BSc (Hons), MSc, PhD Candidate, Nursing Studies
School of Nursing, University of Nottingham, UK*

School of Nursing University of Nottingham, UK

ABSTRACT During the last two decades there is an increased interest in the literature in relation to gender and how it affects the structure and operation of organisations. Today it is widely accepted that organisations can no longer be conceived as gender-neutral entities. Instead, it is continually assumed that they operate in accordance with the dominant masculine ideology. On the other hand, nursing is characterised as a highly female-segregated profession due to the fact that women form the majority of its workforce while men are still relatively few. This review has the objective to present the experiences of men practicing nursing. Through the analysis of trends, behaviours and processes it aims to underline and illustrate the disadvantages as well as the advantages that these male professionals obtain throughout their nursing career. In some cases male nurses are privileged due to their gender. In other they might face certain challenges that seek to compromise their masculine personality. Although most of these challenges derive from the wider social environment and are enforced by specific prejudices and stereotypes, they seem to have a signifi-

που θέτουν σε αμφισβήτηση τα ανδρικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. Αν και οι περισσότερες των προκλήσεων προέρχονται κυρίως από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον ενισχυμένες από συγκεκριμένες κοινωνικές προκαταλήψεις και στερεότυπα, εντούτοις, φαίνεται να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο τόσο στις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες όσο και στην παραμονή τους στο χώρο της νοσηλευτικής.

Λέξεις-κλειδιά:

• Άνδρες • Φύλο • Επάγγελμα • Νοσηλευτική

Υπεύθυνος αλληλογραφίας

Παρασκευάς Βεζυρίδης
c/o B53 School of Nursing, Queen's Medical
Centre, Nottingham NG7 2UH, UK
Τηλ. 0044 7810 49 88 01
E-mail: ntxpv@nottingham.ac.uk

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τις δύο τελευταίες δεκαετίες υπάρχει ένα αυξημένο ενδιαφέρον στη διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με την επίδραση του φύλου των εργαζομένων στη σύνθεση και τη λειτουργία οργανισμών.¹ Μέσα από την ανάπτυξη διαφόρων κινημάτων, κυρίως του φεμινισμού, η έρευνα γύρω από τη διοίκηση άλλαξε τον προσανατολισμό της, ούτως ώστε να είναι δυνατή η ανάδειξη σκέψεων, εμπειριών και απόψεων ατόμων διαφορετικού φύλου που συνυπάρχουν και συνεργάζονται σε κοινό εργασιακό περιβάλλον. Η ανάδειξη αυτή είχε ως αποτέλεσμα την αναθεώρηση των μέχρι τότε *a priori* υποθέσεων ότι οι οργανισμοί λειτουργούν μέσα από ένα πλαίσιο που εξασφαλίζει την ισότιμη εργασία στα μέλη τους ανεξαρτήτως φύλου. Αντίθετα, γίνεται ευρύτερα αποδεκτή η άποψη ότι αυτή η «ουδετερότητα» απαντά περισσότερο στις ιδιαιτερότητες συμπεριφοράς του ανδρικού πληθυσμού τους.¹

Από την άλλη πλευρά, η νοσηλευτική χαρακτηρίζεται ως ένα επάγγελμα κατά βάση γυναικείο.² Η ευρέως διαδεδομένη αντίληψη που κυριάρχησε στο παρελθόν σύμφωνα με την οποία η νοσηλευτική αντιμετωπιζόταν ως μια προέκταση του οικιακού ρόλου της γυναίκας συνετέλεσε όχι μόνο στην εγκαθίδρυση αυτού του χαρακτηρισμού, αλλά και στη μειωμένη αξία που του αποδιδόταν σε σχέση με άλλα επαγγέλματα όπως αυτό της ιατρικής όπου οι άνδρες αποτελούν την πλειοψηφία.³ Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, πολλές

cant role not only on occupational aspirations but also on issues of retainment within the nursing profession.

Key words:

• Men • Gender • Profession • Nursing

Corresponding author

Paraskevas Vezyridis
c/o B53 School of Nursing, Queen's Medical
Centre, Nottingham NG7 2UH, UK
Tel. 0044 7810 49 88 01
E-mail: ntxpv@nottingham.ac.uk

από τις δραστηριότητες και το φάσμα εργασιών της νοσηλευτικής να κρίνονταν και ίσως να συνεχίζουν να κρίνονται ως κατάλληλα μόνο για γυναίκες.⁴

Παρόλο που ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εισέρχεται για εργασία σε παραδοσιακά «ανδρικά» επαγγέλματα κάτι ανάλογο δεν φαίνεται να συμβαίνει στη νοσηλευτική με τους άνδρες.⁵ Οι άνδρες νοσηλευτές ειδικά στις δυτικές κοινωνίες συνεχίζουν να αποτελούν τη μικρή μειοψηφία που συνήθως δεν ξεπερνά το 10% του συνολικού νοσηλευτικού δυναμικού⁶ σε χώρες εκτός Ελλάδος. Αν και η παρουσία ανδρών σε καταστάσεις και εποχές που απαιτούσε τη φροντίδα αρρώστων και τραυματιών είναι κοινός τόπος, εντούτοις, οι άνδρες παραμένουν ιστορικά αφανείς σε ζητήματα που σχετίζονται με την περίθαλψη και την παροχή υπηρεσιών υγείας στο πλαίσιο της νοσηλευτικής άσκησης.⁷⁻⁹ Ιδιαίτερα μετά την εποχή της πρώτης ερευνήτριας – νοσηλεύτριας Florence Nightingale η νοσηλευτική περιορίστηκε στην εγκαθίδρυσή της, ως ένα επάγγελμα καριέρας για γυναίκες όπου οι άνδρες θα χρησιμοποιούνταν περιστασιακά και αποκλειστικά σε εργασίες που απαιτούσαν μυϊκή δύναμη.¹⁰

Το μικρό ποσοστό των ανδρών στη νοσηλευτική αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την κοινωνιολογία των επαγγελμάτων (sociology of professions) και γενικότερα για την κοινωνιολογία. Η αγγλοσαξωνική βιβλιογραφία προσφέρει έναν αρκετά σημαντικό αριθμό ερευνητικών στοιχείων που επιτρέπουν μια σχετική

ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων γύρω από τις εμπειρίες και τις συμπεριφορές των ανδρών που εισέρχονται για εργασία σε γυναικεία επαγγέλματα όπως αυτό της νοσηλευτικής.¹¹⁻¹⁸

ΣΚΟΠΟΣ

Το παρόν άρθρο έχει ως σκοπό να συγκεντρώσει και να παρουσιάσει, στα στενά πλαίσια μιας σύντομης ανασκόπησης, αυτά τα πρώτα ενδεικτικά δεδομένα και συνάμα να σκιαγραφήσει την παρουσία και πορεία των ανδρών της νοσηλευτικής σε σχέση με τα πιθανά προβλήματα που βιώνουν αλλά και τα οφέλη που απορρέουν από την εργασία τους σε ένα γυναικείο κατά πλειοψηφία επάγγελμα. Το γεγονός ότι τα περισσότερα στοιχεία και απόψεις που παρουσιάζονται προέρχονται από την αγγλοσαξωνική βιβλιογραφία δεν καθιστά το κείμενο απαραίτητως μη σχετικό με την ελληνική νοσηλευτική πραγματικότητα. Αντιθέτως, πολλά από τα συμπεράσματα που αναλύονται παρουσιάζουν αρκετά κοινά με τον ελληνικό ανδρικό πληθυσμό της νοσηλευτικής και μπορούν να έχουν μια ιδιαίτερη αξία και χρησιμότητα στη χάραξη στρατηγικών σε επαγγελματικό επίπεδο που αποσκοπούν όχι μόνο στην προσέλκυση για εργασία περισσότερων ανδρών αλλά και στη διατήρηση των υπάρχοντων με άμεσα θετικά αποτελέσματα στη διαθεσιμότητα επαρκούς νοσηλευτικού προσωπικού.⁵

Το φύλο και η διαδικασία επιλογής επαγγέλματος

Η ερώτηση γιατί μερικοί άνδρες ξεπερνούν τα παραδοσιακά όρια και πρότυπα στην αναζήτηση εργασίας με αποτέλεσμα την είσοδό τους σε γυναικεία επαγγέλματα, φαίνεται να μην έχει μια πλήρη και ολοκληρωμένη απάντηση. Διάφορες προσεγγίσεις έχουν επιχειρηθεί κατά καιρούς. Σύμφωνα με τον Lupton¹⁹ αυτές μπορούν να συνοψιστούν σε δύο βασικές κατηγορίες. Η πρώτη επιχειρεί να εξηγήσει το φαινόμενο βασισμένη στα χαρακτηριστικά και τις προτιμήσεις που διακρίνουν τους άνδρες αυτούς σε προσωπικό επίπεδο,²⁰ ενώ η δεύτερη επικεντρώνεται στις διαδικασίες της αγοράς εργασίας που ευθύνονται για την κατανομή των εργαζομένων στα διάφορα επαγγέλματα.²¹ Το παρόν άρθρο θα περιοριστεί περισσότερο στα κοινωνικά στερεότυπα και στις επιρροές του φύλου και λιγότερο στις οικονομικές και οργανωτικές διαδικασίες και πρακτικές που επηρεάζουν ή συντελούν στην επιλογή του επαγγέλματος.

Επεκτείνοντας την ανάλυση της πρώτης κατηγορίας, παρατηρείται ότι αυτή αποτελείται από θεωρίες που αντλούν τα συμπεράσματά τους μέσα από την ανάλυση ψυχολογικών, κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων. Σε γενικές γραμμές οι έρευνες των προηγούμενων ετών κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το υπόβαθρο (π.χ. το φύλο και οι ικανότητες), η προσωπικότητα (π.χ. η νοοτροπία, οι εμπειρίες και τα πιστεύω) και το περιβάλλον (π.χ. τα πρότυπα και τα ΜΜΕ) είναι σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνα για την επιλογή ενός επαγγέλματος από τον υποψήφιο εργαζόμενο.²² Με αφετηρία την παραπάνω διαπίστωση οι θεωρίες αυτές επικεντρώθηκαν και προσπάθησαν να επεκτείνουν την έρευνα πάνω σε αυτούς τους παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές.

Μια από τις πιο σημαντικές θεωρίες που στηρίχθηκαν στη ψυχολογία και τη προσωπικότητα του ατόμου είναι η θεωρία των χαρακτηριστικών (trait theory). Η βασική της θεώρηση συνίσταται στη σπουδαιότητα που έχει για τον υποψήφιο εργαζόμενο το να ταιριάζει η προσωπικότητά του με το επάγγελμα που θα επιλέξει να ακολουθήσει.²³ Ο κάθε υποψήφιος εργαζόμενος έχει μια συγκεκριμένη προσωπικότητα με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και γνωρίσματα. Η σύγκλιση και η συμφωνία αυτών των γνωρισμάτων με τις προϋποθέσεις άσκησης του επαγγέλματος οδηγούν όχι μόνο στην τελική επιλογή του αλλά και στην ευρύτερη ικανοποίηση, επιτυχία και παραγωγικότητα του εργαζόμενου στο χώρο της εργασίας του.²⁴

Άλλες θεωρίες και απόψεις επεκτείνονται στη κοινωνική σφαίρα με σκοπό να συμπεριλάβουν στις αναλύσεις τους το ρόλο του φύλου στη διαδικασία της επιλογής επαγγέλματος. Για παράδειγμα η θεωρία του περιορισμού και του συμβιβασμού (circumscription – compromise theory) επισημαίνει τη σπουδαιότητα του φύλου στη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος.²⁵ Ο περιορισμός στις επιλογές με βάση το φύλο συμβαίνει όταν ο νέος υποψήφιος εργαζόμενος αποκλείει κάποια επαγγέλματα επειδή θεωρεί ότι αυτά δεν είναι συμβατά με την εικόνα και την αντίληψη που έχει για τον εαυτό του. Από την άλλη μεριά ο συμβιβασμός αναφέρεται στην απόρριψη κάποιων επαγγελμάτων εξαιτίας της αντίληψης ότι τα επαγγέλματα αυτά δεν είναι προσβάσιμα π.χ. αυτά που απευθύνονται 'αποκλειστικά' σε γυναίκες. Το φύλο ως το πρωταρχικό στοιχείο της προσωπικότητας του κάθε ατόμου περιορίζει και απορρί-

πτεί ανάλογα εκείνες τις επαγγελματικές επιλογές που ενδέχεται να παραβιάζουν αυτήν την εικόνα.²⁶

Το πιο συχνά εμφανιζόμενο επιχείρημα στην προσπάθεια επεξήγησης γιατί μερικοί άνδρες ακολουθούν «γυναικεία» επαγγέλματα αναφέρεται στη μειωμένη αρρενωπότητα που πιθανώς να εμφανίζουν.¹⁹ Ως εκ τούτου θα περίμενε κανείς μια πιο διαλακτική ή ακόμη και ελλειπή, από μέρος τους, στάση σε θέματα υπεράσπισης αυτού του γνωρίσματος σε σχέση με άνδρες που εργάζονται σε κατ' εξοχήν «ανδρικά» επαγγέλματα. Με εξαίρεση εκείνους που διατηρούν έναν διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό, κάτι τέτοιο δεν έχει επιβεβαιωθεί μέχρι σήμερα. Αντιθέτως οι άνδρες αυτοί εμφανίζονται να υπερασπίζονται με περισσότερο σθένος ζητήματα αρρενωπότητας ή να τα αντιλαμβάνονται μέσα από μια οπτική γωνία που δεν θυσιάζει απαραίτητα την ταυτότητα του φύλου τους.¹⁹

Η έννοια της αρρενωπότητας δεν είναι απαραίτητο να συμφωνεί με την ευρέως διαδεδομένη ή κυρίαρχη εκδοχή της (hegemonic masculinity). Είναι μια διαφορετικού είδους αρρενωπότητα που δεν υπακούει απαραίτητα σε αντιλήψεις περί επιβολής ελέγχου και κυριαρχίας στις γυναίκες ή αντιμετώπισής τους ως το «άλλο» φύλο.²⁷ Η κυρίαρχη έννοια της αρρενωπότητας είναι εκ των πραγμάτων αδύνατη να υιοθετηθεί από την πλειονότητα των ανδρών ανά τον κόσμο αφού αυτή είναι συνυφασμένη κατά κόρον με άνδρες λευκούς και ετεροφυλόφιλους προερχόμενους κυρίως από τη μεσο-αστική τάξη.²⁸ Σύμφωνα με την Evans²⁸ αυτού του είδους η κυριαρχία είναι θέμα πολιτιστικής και όχι αριθμητικής υπεροχής. Ως εκ τούτου, άνδρες με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό, με διαφορετικό χρώμα δέρματος ή διαφορετική κοινωνικο-οικονομική προέλευση εκπροσωπούν μια υποδεέστερη και πολλές φορές περιθωριοποιημένη έννοια της αρρενωπότητας.²⁹

Σε αυτό το σημείο είναι απαραίτητο να επισημάνουμε μια σημαντική ιδιομορφία στη χρήση του όρου αρρενωπότητα (masculinity). Στη καθομιλουμένη ο όρος χρησιμοποιείται στον ενικό αριθμό. Πολλές φορές όμως, και ιδιαίτερα στην έρευνα όπου η μεθοδολογία και η ανάλυση μεταβλητών πρέπει να ορίζεται, ο όρος αυτός χρησιμοποιείται στον πληθυντικό αριθμό (masculinities) ως ένας πιο δυναμικός τρόπος αντανάκλασης της άποψης ότι η αρρενωπότητα δεν είναι ομοιόμορφη αλλά ενδέχεται να έχει πολλαπλές μορφές και εκφάνσεις, οι οποίες μπορούν να ασκηθούν τόσο από

τους άντρες όσο και από τις γυναίκες στο προσωπικό και εργασιακό επίπεδο.^{16,19,30}

Η ανδρική δυναμική της επιλογής ενός «γυναικείου» επαγγέλματος

Μια άλλη κατεύθυνση στην προσπάθεια περιγραφής και αποτύπωσης των παραγόντων που οδηγούν τους άνδρες στο να ακολουθήσουν τη νοσηλευτική ως επάγγελμα έρχεται μέσα από την εξέταση των δυναμικών που υπογραμμίζουν την τελική επιλογή του νοσηλευτικού επαγγέλματος. Οι Williams & Villemez²¹ προτείνουν τον διαχωρισμό των δυναμικών και κατ' επέκταση των ανδρών αυτών, σε δύο γενικές κατηγορίες: σε αυτούς που επιζητούν (seekers) και σε αυτούς, που για διάφορους δευτερεύοντες κυρίως λόγους, καταλήγουν (finders) να εργαστούν σε ένα κατ' εξοχήν γυναικείο επάγγελμα. Οι πρώτοι, όπως φαίνεται από τον ορισμό, επιζητούν ενεργά την επαγγελματική αποκατάσταση σε χώρο όπου οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία, ενώ οι δεύτεροι, που αποτελούν και τη μεγαλύτερη κατηγορία, κατέληξαν να ασκούν το επάγγελμα μετά από μια παθητική και ίσως συγκυριακή τελική επιλογή, η οποία δεν υπήρχε αρχικά και που έγινε για λόγους ευκολίας ή διαθεσιμότητας.

Η Simpson²⁶ προσθέτει και μια τρίτη κατηγορία: τους «αποίκους» (settlers). Οι άνδρες της κατηγορίας αυτής ασκούσαν στο παρελθόν κάποιο από τα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα πριν αποφασίσουν να αλλάξουν επαγγελματικό προσανατολισμό και να ακολουθήσουν κάποιο «γυναικείο». Αν και οι «άποικοι» είναι σχετικά λίγοι στην ελληνική νοσηλευτική και γενικότερα στην Ελλάδα, μιας και οι περισσότεροι συνήθως παραμένουν στο ίδιο επάγγελμα και στις αρχικές επιλογές τους για το υπόλοιπο της εργασιακής τους πορείας, εντούτοις αποτελούν ένα ενδιαφέρον φαινόμενο κι αυτό διότι εμφανίζονται απρόθυμοι να ανέβουν την κλίμακα της ιεραρχίας ή γενικά να επιδιώξουν μια ολοκληρωμένη καριέρα. Σε σύγκριση με άλλους άνδρες νοσηλευτές που ακολούθησαν το επάγγελμα ως πρώτη επιλογή, οι «άποικοι» λόγω της προηγούμενης εμπειρίας τους δεν ακολουθούν το ανδρικό μοντέλο ανέλιξης. Αντ' αυτού προτιμούν την παραμονή τους στην απλή κλινική άσκηση καθηκόντων και αποδίδουν μεγαλύτερη αξία στην αυτοεκπλήρωση και την ικανοποίηση που τους προσφέρει αυτού του είδους η εργασία.

Η παραπάνω κατηγοριοποίηση είναι ιδιαίτερως σημαντική, τόσο για την έρευνα όσο και για την ίδια την εργα-

σία, διότι οι αρχικές αυτές αποφάσεις των εργαζόμενων πιθανόν να καθορίζουν και τις μετέπειτα επαγγελματικές φιλοδοξίες τους.²⁷ Παρόλα αυτά θα ήταν λάθος να ισχυριστούμε ότι οι παραπάνω κατηγορίες είναι μοναδικές. Αποτελούν απλώς μια προσπάθεια συλλογής και αποτύπωσης τάσεων με σκοπό την καλύτερη και πιο εμπειροστατωμένη ανάλυση και καταγραφή φαινομένων που εμφανίζονται σε υποομάδες ενός επαγγελματικού πληθυσμού-στην περίπτωση αυτή στους άνδρες νοσηλευτές.

Άνδρες σε «γυναικεία» επαγγέλματα - Πλεονεκτήματα

Η εργασία σε ένα «γυναικείο» επάγγελμα, όπως αυτό της νοσηλευτικής, δύναται να προσφέρει στους άνδρες αρκετά πλεονεκτήματα και οφέλη, κυρίως λόγω του μικρού αριθμού τους.^{12,31,14} Αυτά μπορούν να συνοψιστούν σε τρία βασικά φαινόμενα. Το πρώτο αναφέρεται στο γεγονός ότι οι άνδρες συνήθως μπορούν και ανέρχονται την ιεραρχία του επαγγέλματος σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους σε χώρες εκτός της Ελλάδος.^{16,32} Το δεύτερο σχετίζεται με την ανάληψη καθηκόντων σε συγκεκριμένες ειδικότητες όπως παραδείγματος χάριν στη ψυχιατρική νοσηλευτική, στην κλινική και ακαδημαϊκή εκπαίδευση, στη διοίκηση, στην εντατική και επείγουσα θεραπεία και στη χειρουργική νοσηλευτική.⁵ Τελευταία, τα δύο παραπάνω φαινόμενα συντελούν στις αυξημένες οικονομικές απολαβές που αν και είναι χαμηλότερες σε σχέση με άλλα πιο «ανδρικά» επαγγέλματα εντούτοις είναι μεγαλύτερες από αυτές των γυναικών συναδέλφων τους.³³

Στη νοσηλευτική το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που σε πολλές περιπτώσεις ξεπερνά το 90% σε συνδυασμό με το μεγάλο ποσοστό ανδρών σε ανώτερες ιεραρχικές θέσεις μέσα στο επάγγελμα³⁴ αποτελεί ένα από τα πλέον σημαντικά θέματα στις συζητήσεις σχετικά με το μέλλον του επαγγέλματος και ειδικότερα στο κατά πόσο οι άνδρες νοσηλευτές συμβάλλουν ή παρακωλύουν την εξέλιξή του. Αυτό που δεν αποδέχεται αμφισβήτηση πλέον είναι το γεγονός ότι οι άνδρες ευνοούνται από την κυρίαρχη πατριαρχική ιδεολογία και δεοντολογία που διέπει οργανισμούς και επαγγέλματα εις βάρος των γυναικών. Για παράδειγμα, οι τεράστιες απαιτήσεις μιας καριέρας και συνάμα η έλλειψη των απαραίτητων διευκολύνσεων ώστε οι γυναίκες εργαζόμενες να μην θέτουν σε προτεραιότητα την οικογένεια ευνοούν την επαγγελματική ανέλιξη των ανδρών.³⁵

Άλλες απόψεις τονίζουν την ευθύνη που οι ίδιες οι γυναίκες νοσηλεύτριες βοηθούν σχετικά άνετα και σε πολλές περιπτώσεις υποβοηθούν την προώθηση των ανδρών νοσηλευτών στις ανώτερες κλίμακες. Από τη μια μεριά η φύση αυτού του επαγγέλματος που χαρακτηρίζεται κατά κύριο λόγο από φροντίδα και από την άλλη μεριά η αντιμετώπιση των ανδρών, σύμφωνα με τα κοινωνικά πρότυπα, ως πολύτιμοι, μοναδικοί ή ιδιαίτεροι οδηγούν συνειδητά ή ασυνειδητά προς αυτήν την κατεύθυνση.³⁶ Το αποτέλεσμα των παραπάνω φαινομένων φαίνεται να ενισχύει την υποταγή των γυναικών νοσηλευτριών σε ένα σύστημα υγείας που ελέγχεται όλο και περισσότερο από άνδρες. Συγκεκριμένα, η είσοδος των ανδρών στη νοσηλευτική μπορεί να θεωρηθεί ως μια θετική κίνηση με σκοπό την αντιμετώπιση διακρίσεων μέσα στο επάγγελμα ως προς το φύλο καθώς επίσης και την αναβάθμιση του κύρους του σε συμφωνία πάντα με τα κοινωνικά πρότυπα που θέλουν τους άντρες να εργάζονται με περισσότερο επαγγελματισμό. Εντούτοις διαφαίνεται μια ανησυχητική τάση αύξησης της υπάρχουσας υπολοιπόμενης θέσης των γυναικών σε αυτό το σύστημα εργασιακών σχέσεων.^{37,38} Οι άνδρες νοσηλευτές καταλαμβάνουν όλο και περισσότερες ανώτερες θέσεις ενώ οι γυναίκες νοσηλεύτριες συνεχίζουν να βρίσκονται αντιμέτωπες με καταστάσεις και πρακτικές που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξή τους σε χώρες εκτός Ελλάδος.

Άνδρες σε «γυναικεία» επαγγέλματα - Μειονεκτήματα

Η είσοδος όμως ενός άνδρα σε ένα «γυναικείο» επάγγελμα συνοδεύεται συχνά και από μειονεκτήματα τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο.²⁶ Οι οικονομικές απολαβές και το κύρος σε πολλές περιπτώσεις είναι μικρότερες από αυτές ενός «ανδρικού» επαγγέλματος.^{18,33} Επιπρόσθετα, η σεξουαλικότητα και η αρρενωπότητά του μπορεί να τεθούν υπό αμφισβήτηση.³⁹ Στη νοσηλευτική για παράδειγμα, η δυνατότητα προσφοράς και φροντίδας άλλων ανθρώπων αποτελεί ένα βασικό λόγο που μερικοί άνδρες αποφάσισαν να ακολουθήσουν αυτό το επάγγελμα.^{13,24,40-42} Παρόλα αυτά, τα κυρίαρχα στερεότυπα που χαρακτηρίζουν άνδρες και γυναίκες πολλές φορές δημιουργούν προβλήματα σε αυτούς τους επαγγελματίες υγείας ακόμη και προς την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης τόσο με τους ασθενείς όσο και με τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ακόμη και ο τίτλος «νοσηλευτής» μπορεί να αποτελέ-

σει σημαντικό εμπόδιο στις κοινωνικές συναναστροφές τους⁵ μιας και η συνεχής σύνδεση των ανδρών με στερεοτυπικές έννοιες και συναισθήματα όπως αυτά της επιθετικότητας, της βίας, της μάχης, της κυριαρχίας, της αντικειμενικότητας και του αυτοελέγχου έρχονται σε αντίθεση με την ιδεολογία και δεοντολογία της νοσηλευτικής επιστήμης. Μια δεοντολογία η οποία διακατέχεται από θηλυκού γένους ιδεώδη όπως αυτά του αλτρουισμού, της φροντίδας, της συμπόνοιας, της ευγένειας, της υποτέλειας και της εξάρτησης.^{9,4}

Είναι γεγονός ότι οι αντιλήψεις και οι απόψεις του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου που σε πολλές περιπτώσεις ταυτίζει τίτλους επαγγεμάτων και φύλα επηρεάζουν ως ένα βαθμό την επιλογή, τις φιλοδοξίες και τελικά την παραμονή ενός εργαζόμενου σε ένα επάγγελμα.⁵ Ειδικά όταν ο χαρακτηρισμός με βάση το φύλο έρχεται σε άμεση «σύγκρουση» με αυτό του εργαζόμενου, η πίεση που ενδέχεται να του ασκηθεί, αν και εξωτερική, οδηγεί τον εργαζόμενο σε πρακτικές και συμπεριφορές «υπεράσπισης» των χαρακτηριστικών συμπεριφορών του φύλου του. Στη περίπτωση δε που αυτές οι εξωτερικές πιέσεις εσωτερικευτούν ο εργαζόμενος συχνά αναζητά την έξοδό του από το επάγγελμα.²⁶

Γενικότερα η είσοδος του άνδρα σε ένα κατ' εξοχήν γυναικείο επάγγελμα μπορεί να οδηγήσει σε τριών ειδών προκλήσεις της αρρενωπότητάς του.²⁷ Κατά πρώτον, είναι περιορισμένες οι δυνατότητες ταύτισης της εργασιακής ταυτότητας με αυτή του ανδρικού φύλου. Για παράδειγμα, σε ορισμένα επαγγέλματα όπως αυτό του στρατιωτικού ή του προγραμματιστή ψηφιακών εφαρμογών η εργασιακή ταυτότητα ενισχύει την αντίστοιχη του ανδρικού φύλου λόγω του μεγάλου αριθμού ανδρών που αποτελούν τον εργασιακό τους πληθυσμό ο οποίος, κατ' επέκταση, συντελεί στην ενίσχυση της στερεοτυπικής αντίληψης και της κοινωνικής αποδοχής του ως ένα κατ' εξοχήν ανδρικό επάγγελμα. Κατά δεύτερον υπάρχει η απειλή του στιγματισμού ως θηλυπρεπή ή ακόμη και ομοφυλόφυλου επειδή εργάζεται σε ένα χαρακτηριζόμενο από το κοινωνικό σύνολο «γυναικείο» επάγγελμα.

Ανάλογοι φόβοι μπορούν να αναπτυχθούν και σε μια γυναίκα που δοκιμάζει να εργαστεί και να προσαρμοστεί σε ένα αυστηρά ανδρικό επάγγελμα. Ο φόβος δηλαδή να της αποδοθούν ανδρικά χαρακτηριστικά συμπεριφοράς. Ωστόσο υπάρχει μια ποιοτική διαφορά. Στις περισσότερες περιπτώσεις η υιοθέτηση ανδρικών χαρακτηριστικών συμπεριφοράς, όπως για παράδειγμα

οι έντονες προσπάθειες για δημιουργία καριέρας και η εφαρμογή σκληρής διοίκησης προς τους υφισταμένους, συχνά θαυμάζονται και επιδέχονται μεγάλης εκτίμησης. Η ταυτότητα του φύλου δεν διακινδυνεύει στον ίδιο υψηλό βαθμό.⁴³

Στην προσπάθεια περιορισμού των πιθανών προκλήσεων που βιώνουν μερικοί από αυτούς τους άνδρες επιστρατεύονται διάφορες τακτικές και στρατηγικές. Μια από τις κυριότερες τακτικές που οι άνδρες νοσηλευτές φαίνεται να χρησιμοποιούν ενάντια στην απειλή του στιγματισμού είναι η προσπάθεια «ανασχεδιασμού» του επαγγέλματος ούτως ώστε να επισημανθεί η χρησιμότητα των ανδρικών αρετών. Για παράδειγμα δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις πρακτικές, τεχνικές και διοικητικές ικανότητές τους³⁶ ή δίνουν μια άλλη διάσταση στη φροντίδα αρρώστων η οποία περικλείει τις δικές τους αρετές.¹⁸ Κατ' επέκταση η μετέπειτα επαγγελματική τους σταδιοδρομία χαρακτηρίζεται από μια προσπάθεια εξειδίκευσης σε τομείς και κατάληψης θέσεων που πληρούν αυτά τα χαρακτηριστικά.⁴ Σε άλλες περιπτώσεις προτιμούν να αποκρύπτουν ή να δίνουν ελλειπή στοιχεία γύρω από την επαγγελματική τους δραστηριότητα, ενώ μια άλλη τακτική είναι η έκφραση και υπεράσπιση μιας διαφορετικού είδους αρρενωπότητας ώστε να είναι εφικτή η σύγκληση των δύο ταυτοτήτων τους: αυτές της εργασίας και του φύλου.²⁷

Το φύλο και η δημιουργία της εργασιακής ταυτότητας

Σε αρκετές περιπτώσεις, η πρόκληση ή αμφισβήτηση της αρρενωπότητας αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο στη διαδικασία σχηματισμού της εργασιακής ταυτότητας.⁴⁴ Εδώ, η ταυτότητα θεωρείται ως ένα εργαλείο που χρησιμοποιείται από το μέλος της κοινωνίας με σκοπό να παρουσιάσει ή να μεταμορφώσει τον εαυτό του σύμφωνα με τις επιταγές και τις αντιλήψεις του ευρύτερου κοινωνικού κι εργασιακού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο ζει κι εργάζεται. Στην ανάλυση τέτοιων φαινομένων είναι απαραίτητο να επικεντρωνόμαστε στη διαδικασία δημιουργίας της. Έτσι είναι δυνατός ο εντοπισμός και η επεξεργασία πολλαπλών και αλληλοσυγκρουόμενων ταυτοτήτων που συχνά βιώνουν τα αντικείμενα τέτοιων ερευνών.⁴⁵

Μια ιδιομορφία της ανδρικής ταυτότητας (masculine identity) είναι ότι αποτελεί μια συνεχή διαδικασία διαπραγμάτευσης και προσαρμογής των χαρακτηριστικών της μέσα από την καθημερινή κοινωνική αλληλεπίδρα-

ση των φορέων⁴⁶ σε συγκεκριμένο τόπο και χρόνο.²⁹ Οι έρευνες πάνω στο φύλο και ειδικότερα αυτές που απορρέουν από τη φεμινιστική μεθοδολογία έχουν καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα δύο φύλα αποκτούν τις ταυτότητές τους μέσα από διαφορετικές διεργασίες. Αν και σκοπός αυτού του άρθρου δεν είναι η μακροσκελής παράθεση των απόψεων της φεμινιστικής θεωρίας, εντούτοις μια ενδεικτική περίληψη μιας βασικής της αρχής διευκολύνει την κατανόηση και τη σημασία της δημιουργίας της ταυτότητας.

Η βασική αυτή αρχή, όπως έχει κατά κόρον αναπτυχθεί από τη Nancy Chodorow⁴⁷ και τη Simon De Beauvoir,⁴⁸ αναφέρει ότι οι μεν άνδρες σχηματίζουν την ταυτότητά τους με το να «πράττουν» (“doing,”) το φύλο τους, οι δε γυναίκες με το να «είναι» (“being,”) το φύλο τους. Η διαδικασία αυτή που ξεκινά από νωρίς μεταβάλλεται με το πέρασμα του χρόνου. Όσο η ηλικία αυξάνει και η κοινωνικοποίηση εντείνεται τα κριτήρια κοινωνικής αποδοχής επιβάλουν την ένταξη των αρσενικών μελών στον ανδρικό πληθυσμό και των θηλυκών στο γυναικείο. Αυτό απαιτεί από τα αρσενικά μέλη την αποβολή όλων εκείνων των χαρακτηριστικών και συμπεριφορών που αποκτήθηκαν σε πρώτο στάδιο από τη μητέρα και παράλληλα την ενδυνάμωση και πιο αυστηρή υιοθέτηση αυτών που ενδείκνυνται για το φύλο τους και οι οποίες στη πλειονότητά τους διδάσκονται από τον πατέρα ή από άλλα ανδρικά πρότυπα. Το χαρακτηριστικό όμως αυτής της διαδικασίας για τους άνδρες, σε αντίθεση με τις γυναίκες, είναι ότι δεν σταματά. Είναι μια συνεχής διαδικασία απόδειξης, βεβαίωσης και επαναβεβαίωσης της κερδηθείσας ανδρικής ταυτότητας και του διαχωρισμού από τα άτομα του αντίθετου φύλου.²⁷

Συνεπακόλουθα, γυναίκες και άνδρες που εισέρχονται σε επαγγέλματα του αντίθετου φύλου μπορεί να εμφανίζουν διαφορετικές ή ακόμη και αντικρουόμενες, σε προσωπικό και εργασιακό επίπεδο, ταυτότητες με αποτέλεσμα την κινητοποίηση διαφορετικών τακτικών, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, προκειμένου να τις εναρμονίσουν.⁴⁹ Οι γυναίκες ως επί το πλείστον θυσιάζουν κάποια από τα στοιχεία της γυναικείας τους ταυτότητας έτσι ώστε να εναρμονιστούν με τη κυρίαρχη αρσενική ιδεολογία που επικρατεί στους εργασιακούς χώρους μέσα στους οποίους ενδιαφέρονται να εγκαθιδρυθούν και να ανελιχθούν. Οι άνδρες, από την άλλη πλευρά, θέτουν σε προτεραιότητα την εξασφάλιση και διατήρησή της.²⁷

Για τον σκοπό αυτό οι άνδρες νοσηλευτές μπορεί να τονίζουν περισσότερο τα θέματα καριέρας αποφεύγοντας την αναφορά σε αυτό καθεαυτό το επάγγελμα με τους όποιους αρνητικούς χαρακτηρισμούς που μπορεί να το συνοδεύουν με βάση το φύλο. Άλλες τακτικές περιλαμβάνουν την ταύτιση με άτομα του ίδιου φύλου που εργάζονται σε παραπλήσια αλλά πιο «ανδρικά» επαγγέλματα,¹² όπως για παράδειγμα την ιατρική. Ακόμη, περιλαμβάνει την παρουσίαση του επαγγέλματός τους ως πιο ανδρικό φτάνοντας πολλές φορές στο σημείο να μετονομάζουν το ίδιο το επάγγελμα.¹⁷ Σε πρακτικό επίπεδο αυτό συνεπάγεται την άσκηση των καθηκόντων τους με διαφορετικό τρόπο ώστε να θέτουν σε προτεραιότητα τις πιο «ανδρικές» εργασίες, π.χ. τις πιο τεχνικές και διοικητικές. Τέλος, όταν υπάρχει έντονη αμφισβήτηση της σεξουαλικότητάς τους προχωρούν, πολλές φορές, σε συζητήσεις και συμπεριφορές που δίνουν έμφαση στην ετεροσεξουαλικότητα⁵⁰ ή στην αρρενωπότητα π.χ. με συγκεκριμένης θεματολογίας συζητήσεις γύρω από το γυναικείο φύλο⁵¹ ή με συγκεκριμένες εργασιακές ενδυματολογικές επιλογές.⁵²

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το άρθρο αυτό είχε ως στόχο να συμβάλλει στην κατανόηση των εμπειριών των ανδρών που ακολουθούν το επάγγελμα της νοσηλευτικής. Μέσα από την ανάλυση τάσεων, συμπεριφορών και διαδικασιών, όπως αυτές αποτυπώνονται στην υπάρχουσα διεθνή βιβλιογραφία, επιχειρήθηκε η μια πρώτη παρουσίαση των πιθανών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν αλλά και των πλεονεκτημάτων που επωφελούνται τα μέλη αυτής της ομάδας με βάση το φύλο τους. Οι άνδρες νοσηλευτές σε πολλές περιπτώσεις ευνοούνται στην πορεία προς εξασφάλιση μιας καριέρας μέσα στο επάγγελμα. Από την άλλη μεριά όμως ενδέχεται να αντιμετωπίζουν προβλήματα και προκλήσεις που αν και προέρχονται κυρίως από το εξωεπαγγελματικό και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον εντούτοις μπορεί να έχουν άμεσες επιπτώσεις στη μετέπειτα επαγγελματική σταδιοδρομία τους. Κοινωνικές προκαταλήψεις και στερεότυπα που συνδέουν επαγγέλματα και φύλα μπορεί να συμβάλλουν στον αποκλεισμό της νοσηλευτικής ως μια τελική επαγγελματική επιλογή. Είναι σημαντικό να ξεκινήσει μια προσπάθεια διερεύνησης των βιωμάτων και των εμπειριών αυτών και στην ελληνική νοσηλευτική πραγματικότητα. Τα στοιχεία που θα προκύψουν δύναται να έχουν άμεσα θετικά αποτε-

λέσματα για την καλύτερη και πιο δυναμική παρουσία αυτού του επαγγέλματος μέσα σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και ιδιαίτερα απαιτητικό σύστημα υγείας. Οι απαραίτητες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές προς αυτήν την κατεύθυνση μακροπρόθεσμα θα ενισχύσουν την είσοδο περισσότερων ανδρών για εργασία σε παραδοσιακά «γυναικεία» επαγγέλματα όπως αυτό της νοσηλευτικής. Σε μια παγκόσμια κοινωνία και οικονομία που χαρακτηρίζονται από μια τάση εξισορρόπησης των διαφόρων επαγγελματιών ως προς το φύλο και συνάμα η ανάγκη της νοσηλευτικής και γενικότερα των οργανισμών υγείας για επαρκές προσωπικό ίσως να απαιτούν μια πιο εποικοδομητική και ολοκληρωμένη προσέγγιση μιας ομάδας πληθυσμού που πρωτίτερα παρέμενε σχετικά αφανής.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ θερμά, για τους εποικοδομητικούς σχολιασμούς τους, τους μεταπτυχιακούς φοιτητές Βενέδικτο Ηρωίδη και Λάμπρο Ταμπάκα (*The University of Nottingham*) και τον Δρ Φώτη Χατζηνίκο (*The University of Hull*).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Davies C. *Gender and the professional predicament in Nursing*. Open University Press, Philadelphia, 1995
2. Butter I. Health-Care delivery: recent changes and prospects. *Health Values: Achieving High Level Wellness* 1989, 13:40-44
3. Palmer IS. Nightingale revisited. *Nurs Outlook* 1983, 31: 229-233
4. Evans J. Men in nursing: issues of gender segregation and hidden advantage. *J Adv Nurs* 1997, 26:226-231
5. Villeneuve MJ. Recruiting and retaining men in nursing: a review of the literature. *J Prof Nurs* 1994, 10:217-228
6. Brown C, Jones L. The Gender Structure of the Nursing Hierarchy: The Role of Human Capital. *Gender Work Org* 2004, 11:1-25
7. Larsen J, George T. Nursing: a culture in transition. In: Baumgart A, Larsen J (eds) *Canadian Nursing Faces the Future* Mosby Year Book, 1992:71-94
8. Dolan JA, Krohn E, Fitzpatrick ML. *Nursing in society*. Saunders, 1983
9. Mericle BP. The male as psychiatric nurse. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv* 1983, 21:28-34
10. Kalisch PA, Kalisch BJ. *The Adv Amer Nurs*. Little, Brown, 1978
11. Carmichael Jr JV. The Male Librarian and the Feminine Image: A Survey of Stereotype, Status, and Gender Perceptions. *Librar Inform Sci Res* 1992, 14:411-446
12. Flöge L, Merrill DM. Tokenism reconsidered: Male nurses and female physicians in a hospital setting. *Soc Forc* 1986, 64:925-947
13. Galbraith M. Attracting men to nursing: what will they find important in their career. *J Nurs Educ* 1991, 30:182-186
14. Heikes EJ. When men are the minority: The case of men in nursing. *Sociolog Quarter* 1991, 32:389-401
15. Isaacs D, Poole M. Being a man and becoming a nurse: three men's stories. *J Gend Stud* 1996, 5:39-47
16. Kvande E. *Doing Masculinities in Organizational Restructuring*. Conference paper presented at the Gender, Work and Organization Conference, Manchester, January 1998
17. Pringle R. Male secretaries. In: Williams C (ed) *Doing "Women's Work" Men in Nontraditional Occupations*. London, Sage, 1993:128-151
18. Williams CL. Hidden advantages for men in nursing. *Nurs Adm Q* 1995, 19:63-70
19. Lupton B. Explaining men's entry into female-concentrated occupations: issues of masculinity and social class. *Gender, Work Organ* 2006, 13:103-128
20. Dabbs JM, Jr, de La Rue D, Williams PM. Testosterone and occupational choice: actors, ministers, and other men. *J Pers Soc Psychol* 1990, 59:1261-1265
21. Williams LS, Villemez WJ. Seekers and Finders: Male Entry and Exit in Female-Dominated Jobs. In: Williams C (eds) *Doing "Women's Work" Men in Nontraditional Occupations*. London, Sage, 1993
22. Farmer HS. Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men. *J Counseling Psychol* 1985, 32:363-390
23. Holland JL. A theory of vocational choice. *J Counseling Psychol* 1959, 6:35-45
24. Kelly NR, Shoemaker M, Steele T. The experience of being a male student nurse. *J Nurs Educ* 1996, 35:170-174
25. Gottfredson LS, Lapan RT. Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *J Career Assess* 1997, 5:419
26. Simpson R. Men in non-traditional occupations: career entry. Career orientation and experience of role strain. *Gender. Work Organ* 2005, 12:363-380
27. Lupton B. Maintaining Masculinity: Men who do "Women's Work". *Br J Manag* 2000, 11:33-48
28. Evans JA. Cautious caregivers: gender stereotypes and the sexualization of men nurses' touch. *J Adv Nurs* 2002, 40:441-448
29. Connell R. *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Oxford, Polity, 1987
30. Cheng C. *Masculinities in organizations*. Sage Publications, Thousand Oaks, California, 1996
31. Gutek BA, Cohen AG. Sex ratios, sex role spillover, and sex at work: a comparison of men's and women's experiences. *Hum Relat* 1987, 40:97

32. Williams CL. *Still a man's world: men who do "Women's Work"*. University of California Press, 1995
33. England P, Herbert MS. The pay of men in "female" occupations: Is comparable worth only for women. In: Williams C (ed) *Doing "women's work" men in nontraditional occupations*. London, Sage, 1993:28-48
34. Marsland L, Robinson S, Murrells T. Pursuing a career in nursing: differences between men and women qualifying as registered general nurses. *J Nurs Manag* 1996, 4:231-241
35. Adams J. Opportunity 2000. *Nurs Times* 1994, 90:31-32
36. Kauppinen-Toropainen K, Lammi J. Men in female dominated occupations: a cross cultural comparison. In: Williams C (ed) *Doing "women's work" men in occupations*. Sage, London, 1993:91-112
37. Watson C. These men worry me. *Nurs Mirror* 1983, 156:32
38. Gilloran A. Gender differences in care delivery and supervisory relationship: the case of psychogeriatric nursing. *J Adv Nurs* 1995, 21:652-658
39. Cross S, Bagilhole B. Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gend Work Organ* 2002, 9:204-226
40. Taylor E, Dwiggins R, Albert M, Dearner J. Male nurses: what they think about themselves – and others. *RN* 1983, 46:61-62, 64
41. Skevington S, Dawkes D. Recruit and retain. Fred Nightingale. *Nurs Times* 1988, 84:49-51
42. MacDougall G. Caring--a masculine perspective. *J Adv Nurs* 1997, 25:809-813
43. Bradley H. Across The Great Divide: The Entry of Men into "Women's Jobs" In: Williams C (ed) *Doing "women's work" men in nontraditional occupations*. London, Sage, 1993:10-27
44. Thompson P, McHugh D. *Work organisations: a critical introduction*. Macmillan, 1990
45. Casey C. *Work, self and society: after industrialism*. Routledge 1995
46. Collinson D, Hearn J. Naming men as men: Implications for work, organization, and management. *Gender, Work Organ* 1994, 1:2-22
47. Chodorow N. Being and doing: A cross-cultural examination of the socialization of males and females. In: Chodorow N eds: *Feminism and psychoanalytic theory*. New Heaven, Yale University Press, 1989:259-291
48. De Beauvoir S. *The Second Sex* [Z]. HM Parshley (ed & trans). New York, Vintage, 1989
49. Carrigan T, Connell B, Lee J. Toward a new sociology of masculinity. *Theory and Society* 1985, 14:551-604
50. Morgan DHJ. *Discovering men*. Routledge, New York, 1992
51. Barrett FJ. The organizational construction of hegemonic masculinity: The case of the US Navy. *Gender, Work and Organ* 1996, 3:129-142
52. Collier R. "Nutty professors" "Men in suits" and "New entrepreneurs" corporeality, subjectivity and change in the law school and legal practice. *Social & Legal Studies* 1998, 7:27

Υποβλήθηκε: 23/02/2007
Επανυποβλήθηκε: 12/03/2008
Εγκρίθηκε: 05/05/2008