



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ &
Τμήμα Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής
Σχεδίασης και Παραγωγής



**ΔΙΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ»**

ΤΙΤΛΟΣ

**Οι επιδράσεις του ναυτικού επαγγέλματος στην ψυχική κατάσταση των
ναυτικών**

ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ

The effects of the naval profession on the seafarers' mental health

Ονοματεπώνυμο Σπουδαστή:

ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

Ονοματεπώνυμο Υπεύθυνου Καθηγητή:

Dr. Νικητάκος Νικήτας

ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2019

ΤΙΤΛΟΣ

**Οι επιδράσεις του ναυτικού επαγγέλματος στην ψυχική κατάσταση των
ναυτικών**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

Χριστοδούλου Δημήτριος

**Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την
μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού
τίτλου του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες
Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας
και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του
Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.**

Δήλωση συγγραφέα διπλωματικής διατριβής

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Χριστοδούλου Δημήτριος, του Βασιλείου, με αριθμό μητρώου 55 φοιτητής του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι :*«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην διατριβή. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η διατριβή προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική διατριβή».*

Ο δηλών

Ημερομηνία

15-02-2019

Χριστοδούλου Δημήτριος

Περίληψη

Η ναυτιλία αποτελεί ξεχωριστό χώρο εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι (ναυτικοί) έρχονται αντιμέτωποι με πολλούς διαφορετικούς αγχωτικούς/ πιεστικούς παράγοντες. Το ναυτικό επάγγελμα χαρακτηρίζεται από πολλούς ως ένα πολύ ιδιόμορφο επάγγελμα, αν και αυτή καθ' αυτή η εργασία του ναυτικού επάνω στο πλοίο δεν είναι ιδιαίτερα δύσκολη ή βαριά, τουλάχιστον αν την συγκρίνουμε με άλλες εργασίες στην ξηρά. Όμως κατά γενική ομολογία, ο ιδιόμορφος χαρακτήρας αυτού του επαγγέλματος οφείλεται κυρίως στις γενικότερες συνθήκες, κάτω από τις οποίες γίνεται η ναυτική εργασία στο πλοίο.

Ο εργασιακός χώρος και οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτόν διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη ζωή των περισσότερων εργαζομένων, αφού εκεί δαπανάται σημαντικό μέρος του χρόνου της ζωής. Το πλοίο είναι ένας ιδιόμορφος χώρος εργασίας που εμφανίζει μια σειρά από αντιξοότητες, τις οποίες σπάνια συναντάμε σε άλλα επαγγέλματα. Ταυτόχρονα, η εργασία όσο και η διαβίωση πάνω στο πλοίο και σε αλληλεπίδραση με το εξωτερικό περιβάλλον, ενέχει κινδύνους τους οποίους καλείται το πλήρωμα να μάθει να προλαμβάνει, να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθούν οι επιδράσεις του ναυτικού επαγγέλματος στην ψυχοσωματική κατάσταση των ναυτικών, να προσδιοριστούν πιθανές αιτίες που προκαλούν συγκεκριμένα συμπτώματα, καθώς και πιθανοί τρόποι αντιμετώπισης ή ελαχιστοποίησης της επίδρασης αυτών στον εργαζόμενο ναυτικό. Επίσης θα εξετασθεί ο ρόλος της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο συγκεκριμένο αντικείμενο.

Λέξεις Κλειδιά: Εργασιακός χώρος, συνθήκες, πλοίο, ιδιόμορφος χώρος, αντιξοότητες, κινδύνους, επιδράσεις, ναυτικό επάγγελμα, ψυχική υγεία, σωματική υγεία, επαγγελματικό stress, ευεξία, προσωπικότητα, ισορροπίας του οργανισμού, αποδοτικότητα, ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Abstract

Shipping constitutes a unique workplace where workers (seafarers) are confronted with many different stress / pressures factors. The naval profession is characterized by many as a very peculiar profession, however the seafarers work on board is not particularly difficult or heavy, at least when compared to other shore-based operations. However, in general terms, the peculiar nature of this profession is mainly due to the more general conditions under which the seafarer's work is carried out on board.

The workplace and the conditions prevailing in it play a key role in the lives of most workers, since a significant part of the time of life is spent there. The ship is a peculiar workplace that shows a number of adversities, which we rarely encounter in other professions. At the same time, working and living on board and interacting with the outside environment poses risks that the crew needs to learn to prevent, locate and deal with.

The purpose of this research is to study the effects of the naval profession on the psychosomatic condition of seafarers, identify possible causes that cause specific symptoms, and possible ways to address or minimize their impact on the working navy. Also, the role of maritime education and training in this subject will be examined.

Keywords: Working space, conditions, ship, peculiar space, adversities, dangers, effects, nautical profession, mental health, physical health, occupational stress, wellbeing, personality, balance of human organism, efficiency, marine education and training.

Πρόλογος

Για την ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, χρειάστηκαν αρκετοί μήνες σοβαρής ενασχόλησης. Όλους αυτούς τους μήνες, η καθοδήγηση και συμπαράσταση των επιβλεπόντων καθηγητών μου, κυρίως του Νικητάκου Νικήτα και του καθηγητή Παπααρήστο Δημήτρη ήταν ιδιαίτερα σημαντική και αμέριστη και για αυτό θα ήθελα να τους ευχαριστήσω θερμά. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους Σπουδαστές του ΚΕΣΕΝ που συμμετείχαν στην μεγάλη αυτή έρευνα δίνοντας σημαντικές πληροφορίες και μου παρείχαν την πολύτιμη βοήθειά τους όπου χωρίς αυτούς θα ήταν αδύνατη η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής στην μορφή που είναι τώρα. Ένα μεγάλο ευχαριστώ στον φίλο και συνάδελφο Καραγκούνη Αναστάσιο για τις ατέλειωτες ώρες που σπαταλήσαμε μαζί στο να κατανοήσουμε και να εμπεδώσουμε τα πραγματικά προβλήματα των σπουδαστών μας. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα την γυναίκα μου Κατερίνα, τα δύο μου παιδιά Βασίλη και Αγγελική καθώς επίσης και τους γονείς μου Βασίλη και Μαρία, που όλα αυτά τα χρόνια και ιδιαίτερα στην διάρκεια του μεταπτυχιακού, ήταν δίπλα μου και με στήριξαν με κάθε τρόπο. Η παρούσα διπλωματική είναι αφιερωμένη σε όλους τους Έλληνες Ναυτικούς ελπίζοντας να έβαλα και εγώ από την δική μου μεριά ένα μικρό λιθαράκι στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα πλοία και στον εκσυγχρονισμό της Ναυτικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	4
Abstract	5
Περιεχόμενα	7
Κατάλογος Πινάκων	8
Κατάλογος Σχημάτων	11
1. Εισαγωγή	13
1.1. Το πρόβλημα της έρευνας	13
1.2. Σημαντικότητα της έρευνας	14
1.3. Προϋποθέσεις και περιορισμοί έρευνας	15
1.4. Σκοπός και στόχοι έρευνας	15
2. Θεωρητικό πλαίσιο	17
2.1. Βιβλιογραφική ανασκόπηση και εννοιολογικό πλαίσιο	17
3. Μεθοδολογία	20
3.1. Ερευνητική μέθοδος και δειγματοληψία	20
3.2. Ερευνητικά εργαλεία	21
3.3. Αξιοπιστία και εγκυρότητα	21
3.4. Ερευνητική διαδικασία	24
3.5. Ανάλυση δεδομένων (μεταβλητές, κωδικοποίηση, πλαίσιο επεξεργασίας δεδομένων)	25
4. Παρουσίαση, ανάλυση αποτελεσμάτων και συμπεράσματα	27
4.1. Ανάλυση αποτελεσμάτων	27
4.2. Συμπεράσματα για το κατά πόσον η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους	30
4.2.1. Αποτελέσματα για το κατά πόσο επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του έλληνα ναυτικού οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος	32
4.2.2. Εάν και πόσο ρόλο έχει η προσωπικότητα του ατόμου (Έλληνα ναυτικού) τη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας	38
4.2.3. Αποτελέσματα αν παίζει ρόλο η προσωπικότητα του ατόμου (Έλληνα ναυτικού) στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας	48
5. Συζήτηση - Συμπεράσματα.	56
6. Μελλοντική έρευνα	57
7. Βιβλιογραφία	58
8. Παράρτημα	61

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.: Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν την ναυτική εκπαίδευση.....	22
Πίνακας 2. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν τον προσδιορισμό προσωπικότητας.....	23
Πίνακας 3. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν το χώρο εργασίας.....	23
Πίνακας 4.: Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων διαβίωσης.....	23
Πίνακας 5. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική ευεξία κατά το τελευταίο ταξίδι	24
Πίνακας 6. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες.....	24
Πίνακας 7. : Στατιστικός πίνακας απαντήσεων του συνόλου των ερωτηματολογίων.....	30
Πίνακας 8. : Κατανομή δείγματος ανά θέση εργασίας.....	30
Πίνακας 9. : Κατανομή δείγματος ανά φύλλο	30
Πίνακας 10. : Περιγραφικά στατιστικά στις ερωτήσεις της ναυτικής εκπαίδευσης.....	32
Πίνακας 11. : Εγκυρότητα και στατιστικά στοιχεία στις ερωτήσεις της ναυτικής Εκπαίδευσης.....	32
Πίνακας 12. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στην χρησιμότητα ειδικού σχολείου στην διαχείριση πλοίου	33
Πίνακας 13. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στην χρησιμότητα ειδικού σχολείου στην διαχείριση κρίσεων και λήψης αποφάσεων.....	34
Πίνακας 14. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στην χρησιμότητα ειδικού σχολείου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης	35
Πίνακας 15. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων με χρήση Simulator ή/ και άλλων προγραμμάτων προσομοίωσης.....	36
Πίνακας 16. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία την διδασκαλία των μαθημάτων υψηλής τάσεως και ηλεκτροπρόωσης.....	37
Πίνακας 17. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και δυσκολίας ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.....	38
Πίνακας 18. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ συνθηκών εργασίας σε σχέση	

με την παρούσα υγεία μου και δυσκολίας ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.....	39
Πίνακας 19. : Συμμετρικά μέτρα	39
Πίνακας 20. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν είχατε δυσκολία ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.....	41
Πίνακας 21. : Ασύμπτωτη σημασία ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν είχατε δυσκολία ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.....	42
Πίνακας 22. : Συμμετρικά μέτρα	42
Πίνακας 23. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.....	44
Πίνακας 24. : Ασύμπτωτη σημασία ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.....	44
Πίνακας 25. : Συμμετρικά μέτρα	44
Πίνακας 26. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.....	46
Πίνακας 27. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.....	46
Πίνακας 28. : Συμμετρικά μέτρα	47
Πίνακας 29. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες	48
Πίνακας 30. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και ξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες	49
Πίνακας 31. : Συμμετρικά μέτρα	49
Πίνακας 32. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του χρόνος που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας,	

πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου	51
Πίνακας 33. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του χρόνος που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου	51
Πίνακας 34. : Συμμετρικά μέτρα	52
Πίνακας 35. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και είναι εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας με πειστικές προθεσμίες	53
Πίνακας 36. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και είναι εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας με πειστικές προθεσμίες	53
Πίνακας 37. : Συμμετρικά μέτρα	54
Πίνακας 38. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.....	55
Πίνακας 39. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.....	55
Πίνακας 40. : Συμμετρικά μέτρα	56

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 1. : Εργασία και στρες (ΒΑΡΒΟΓΛΗ, Κεφ. 10: το στρες στην εργασία και την οικογένεια 2006).....	18
Σχήμα 2. : Διαφορά στρες και προκλήσεων στην εργασία.....	18
Σχήμα 3. : Πίτα κατανομή δείγματος ανά θέση εργασίας.....	31
Σχήμα 4. : Πίτα κατανομή δείγματος ανά φύλλο.....	31
Σχήμα 5. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο χρήσιμη θεωρείται η ύπαρξη ενός ειδικού σχολείου διαχείρισης πλοίου.....	33
Σχήμα 6. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο θα ωφελήσει ένα σεμινάριο διαχείρισης κρίσεων και λήψης αποφάσεων.....	34
Σχήμα 7. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο αναγκαίο θεωρείται να διδάσκεται ένα μάθημα περιβαλλοντολογικής εκπαίδευσης.....	35
Σχήμα 8. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων με χρήση Simulator ή/ και άλλων προγραμμάτων προσομοίωσης.....	36
Σχήμα 9. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων υψηλής τάσεως και ηλεκτροπρόωσης.....	37
Σχήμα 10. : Ιστόγραμμα συσχέτισης αποτελεσμάτων μεταξύ συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και δυσκολίας ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.....	40
Σχήμα 11. : Ιστόγραμμα μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν είχατε δυσκολία ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.....	43
Σχήμα 12. : Ιστόγραμμα μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.....	45
Σχήμα 13. : Ιστόγραμμα μεταξύ συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.....	47
Σχήμα 14. : Ιστόγραμμα μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες.....	50
Σχήμα 15. : Ιστόγραμμα μεταξύ του χρόνος που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.....	52
Σχήμα 16. : Ιστόγραμμα μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και είναι εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας.....	

με πιεστικές προθεσμίες.....	54
Σχήμα 17. : Ιστόγραμμα μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.....	56

1. Εισαγωγή

1.1. Το πρόβλημα της έρευνας

Η ναυτιλία αποτελεί ξεχωριστό χώρο εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι (ναυτικοί) έρχονται αντιμέτωποι με πολλούς διαφορετικούς στρεσογόνους παράγοντες. Το ναυτικό επάγγελμα χαρακτηρίζεται από πολλούς ως ένα πολύ ιδιόμορφο επάγγελμα, αν και αυτή καθ' αυτή η εργασία του ναυτικού επάνω στο πλοίο δεν είναι ιδιαίτερα δύσκολη ή βαριά, τουλάχιστον αν την συγκρίνουμε με άλλες εργασίες στην ξηρά. Όμως κατά γενική ομολογία, ο ιδιόμορφος χαρακτήρας αυτού του επαγγέλματος οφείλεται κυρίως στις γενικότερες συνθήκες, κάτω από τις οποίες γίνεται η ναυτική εργασία στο πλοίο. (Κ. Τριπολίτης 2007)

Μερικές από τις προκλήσεις – δυσκολίες που έχουν να αντιμετωπίσουν είναι τα απαιτητικά προγράμματα και οι πολλές ώρες απασχόλησης, οι μακρές περίοδοι μακριά από οικογένεια και φίλους, έλλειψη υποστήριξης από τις εταιρείες, οι κακές συνθήκες όπου διεξάγεται η εργασία, η ασάφεια ρόλων και οι φτωχές κοινωνικές επαφές λόγω πολύ-πολιτισμικών διαφορών με τους συναδέλφους κ.α.

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, ως «ψυχική υγεία» ορίζεται η «κατάσταση ευεξίας, κατά την οποία κάθε άτομο συνειδητοποιεί τις δυνατότητες του, μπορεί να διαχειριστεί την πίεση της καθημερινότητας, εργάζεται αποδοτικά και καρποφόρα και έχει τη δυνατότητα να συνεισφέρει στην κοινότητα του». Εν ολίγοις, για να είναι κάποιος ψυχικά υγιής, θα πρέπει να είναι σωματικά, ψυχικά και κοινωνικά υγιής. (Mental health of Seafarers & Disorders 2016)

Το ενδιαφέρον και η ανησυχία για τις ψυχοκοινωνικές επιδράσεις που έχει η εργασία αυξάνονται συνεχώς. Όπως επίσης, αυξάνεται και η συνειδητοποίηση πως οι ψυχοκοινωνικές πτυχές της ζωής εντός και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, μπορούν να συνεισφέρουν στην ασφάλεια, την απόδοση, το ηθικό και την προσοχή στο χώρο εργασίας.

Ένας σαφής και συχνά χρησιμοποιούμενος ορισμός του στρες αναφέρει ότι το στρες προκαλείται μέσω των διαδικασιών αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατόμων και του περιβάλλοντος αυτών. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, όταν κάποιος αισθάνεται ότι οι προσωπικές του ικανότητες και δυνάμεις δεν επαρκούν για την

αντιμετώπιση των απαιτήσεων στο περιβάλλον του, αρχίζει να βιώνει έντονο στρες. (ΒΑΡΒΟΓΛΗ 2006)

Το επαγγελματικό stress ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος αποτελεί μέρος του συνόλου των νέων αναδυομένων κινδύνων που εμφανίζονται πλέον ως πρόβλημα προς αντιμετώπιση στο πολύπλοκο ευρωπαϊκό και ελληνικό τοπίο των εργασιακών σχέσεων και συνθηκών εργασίας. (Ε. Θανασιάς n.d.)

1.2. Σημαντικότητα της έρευνας

Αντίστοιχη έρευνα στο χώρο της ελληνικής ναυτιλίας δεν έχει δημοσιευθεί ως τώρα. Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες διεξάγουν τις δικές τους έρευνες, οι οποίες όμως αφορούν το προσωπικό τους και τα δεδομένα δεν κοινοποιούνται.

Επί μέρους προσπάθειες έχουν γίνει στα πλαίσια διπλωματικών εργασιών προπτυχιακού επιπέδου, τα συμπεράσματα των οποίων δεν έχουν όμως δημοσιοποιηθεί.

Σε διεθνές επίπεδο, αντίστοιχες έρευνες έχουν γίνει σε χώρες με αυξημένο ποσοστό εργαζομένων στο χώρο της ναυτιλίας [Φιλιππίνες (Manalo, και συν. 2015), Αίγυπτος (Essam El Sayed Ahmed Badawi n.d.)]. Πέραν αυτών, έχουν δημοσιευθεί πολλά άρθρα και αναφορές από διασκέψεις και συνέδους, όπου αναγνωρίζεται το πρόβλημα – χωρίς όμως να γίνεται κάποια ουσιαστική προσπάθεια για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των ναυτικών.

Η Διεθνής Επιτροπή για την Ευημερία των Ναυτικών (International Committee on Seafarers' Welfare), αναγνωρίζοντας πόσο σημαντικό ρόλο έχει ο τρόπος ζωής στην υγεία (ψυχική και σωματική), προωθεί τη «ΝΟΗΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ» ("MENTAL CARE") ως ένα από τα θέματα του «Προγράμματος Ενημέρωσης για την Υγείας των Ναυτικών» (Seafarers' Health Information Programme) (Welfare n.d.)

Παράλληλα, από την οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ, η οποία υποστηρίζεται από τις συμφωνίες-πλαίσια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, αναφέρεται στο Τμήμα ΙΙ, άρθρο 6, παραγρ.3(β) της εν λόγω Απόφασης «Όταν ο εργοδότης αναθέτει καθήκοντα σε έναν εργαζόμενο, να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζομένου σε θέματα ασφάλειας και υγείας».

Το Φεβρουάριο του 2006, κατά τη Διεθνή Ναυτιλιακή Διάσκεψη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) υιοθετήθηκε η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC, 2006). Η σύμβαση αυτή καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις αναφορικά με την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των ναυτικών, χαρακτηριζόμενη και ως ο τέταρτος πυλώνας της ναυτιλιακής νομοθεσίας συμπληρώνοντας τις ισχύουσες νομοθεσίες της STCW, SOLAS και MARPOL, κάτι το οποίο υποδηλώνει ότι η σύμβαση αυτή είναι πολύ σύνθετη και εξαιρετικά ευρεία στο πεδίο εφαρμογής της.

Επιπλέον, το 2012 έγιναν αποδεκτά, βάσει νομοθεσίας, τα κείμενα των αποφάσεων υπ' αριθμ. STW/CONF2/33 και STCW/CONF2/34 της Διπλωματικής Διάσκεψης του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (IMO) – τα οποία αφορούν τη Διεθνή Σύμβαση «Για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών 1978, όπως αυτή τροποποιήθηκε» (“Standardson Training, Certification and WatchkeepingtheSeafarers 1978 asamended” - STCW).

1.3. Προϋποθέσεις και περιορισμοί έρευνας

Η έρευνα (το ερωτηματολόγιο) έλαβε χώρα, σε ναυτικούς που παρακολουθούν μαθήματα στο Κ.Ε.Σ.Ε.Ν. (Κέντρο Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού) και στις δύο σχολές (Μηχανικών - Πλοιάρχων) για την αναβάθμιση των διπλωμάτων τους σε Β' και Α' τάξης Μηχανικών, Υποπλοιάρχων και Πλοιάρχων αντίστοιχα. Το δείγμα αποτελείται από Έλληνες ναυτικούς. Ο αριθμός και η εθνικότητα περιορίζονται από το χρόνο παραμονής των συμμετεχόντων στην ξηρά, καθώς και από τον χρόνο παραμονής των ναυτικών στο ΚΕΣΕΝ. Ο Χρόνος παραμονής των ναυτικών στο ΚΕΣΕΝ είναι 21 ημέρες για την αναβάθμιση του διπλώματος Α' Μηχανικού και Πλοιάρχου και από 45 έως 135 ημέρες για την αναβάθμιση του διπλώματος Β' Μηχανικού και Υποπλοιάρχου. Έτσι λοιπόν μέσα σε αυτά τα χρονικά περιθώρια έπρεπε να διανεμηθούν τα ερωτηματολόγια και να καταχωρηθούν με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχουν διπλές εγγραφές.

1.4. Σκοπός και στόχοι έρευνας

Με την παρούσα έρευνα γίνεται καταρχήν διερεύνηση των παραγόντων που τείνουν να ενισχύουν το άγχος των ναυτικών κατά την εργασία τους και εξέταση των πιθανών τρόπων βελτίωσης.

Η απόδοση των ναυτικών επί του σκάφους είναι υψίστης σημασίας για τη λειτουργία και την επιτυχή έκβαση της αποστολής του πλοίου.

Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι ο παγκόσμιος στόλος αυξάνεται και χρειάζεται περισσότερο εργατικό δυναμικό, ωστόσο φαίνεται να ζητούνται περισσότερα από τους υπάρχοντες ναυτικούς χωρίς να γίνεται προσπάθεια για πρόσληψη ακόμα περισσότερων δοκίμων.

Το στρες, κατά περιπτώσεις, μπορεί να μειώσει σημαντικά την αποδοτικότητα και την ικανότητα διαχείρισης εκτάκτων καταστάσεων.

Πολλοί εργαζόμενοι (ναυτικοί) καταφεύγουν στην κατανάλωση αλκοόλ προκειμένου να χαλαρώσουν μετά από μια δύσκολη ημέρα. Γενικότερα, όταν αισθανόμαστε περισσότερο στρες τείνουμε να πίνουμε περισσότερο, να καπνίζουμε περισσότερο και να τρώμε λιγότερο θρεπτικά φαγητά.

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

- Η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους Έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων (αγχωτικών/ πιεστικών) καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους;
- Οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του Έλληνα ναυτικού;
- Παίζει ρόλο η προσωπικότητα του Έλληνα ναυτικού στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας;

Οι παράγοντες που συνεισφέρουν στη δημιουργία άγχους, συνοπτικά, είναι

- Η ελλιπής γνώσεις;
- Η έλλειψη κατάρτισης
- Η απουσία σεμιναρίων και μαθημάτων προσομοίωσης σε πραγματικές συνθήκες πλεύσης
- Οι αυξημένες ώρες εργασίας σε συνδυασμό με τον εξουθενωτικό ρυθμό εργασίας
- Η προσωπικότητα των εργαζομένων

Με βάση τα παραπάνω ερωτήματα και την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων τους, προκύπτει ότι στο σύνολό τους οι ερωτηθέντες απάντησαν πως θα ήταν πολύ χρήσιμη η περαιτέρω ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση. Υπάρχει συσχέτιση των ιδιαίτερων συνθηκών του ναυτικού επαγγέλματος με την ψυχική κατάσταση του εργαζόμενου. Παρατηρήθηκε πως άτομα με προσωπικότητα που

είναι διαρκώς σε ένταση, είναι αυτά που αισθάνονται μεγάλη πίεση, πέρα από τα όριά τους, όταν υφίστανται μεγάλο φόρτο εργασίας. Τέλος παρόλο που για την υγεία και την ασφάλεια λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα, στο θέμα των ψυχαγωγικών εγκαταστάσεων ο μέσος όρος των ερωτηθέντων απάντησε πως δε θεωρούν πως είναι επαρκείς, όπως αναλυτικά περιγράφετε στα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας.

2. Θεωρητικό πλαίσιο

2.1. Βιβλιογραφική ανασκόπηση και εννοιολογικό πλαίσιο

Όταν ένα άτομο έρθει αντιμέτωπο με κάποια δοκιμασία και αισθανθεί ότι κάποια πτυχή της ύπαρξής του κινδυνεύει, νιώθει άγχος. Το άγχος μπορεί να είναι στοιχείο της προσωπικότητας κάθε ανθρώπου ή να εμφανίζεται περιστασιακά. Βιώνεται σε διαφορετικό βαθμό και ένταση από κάθε άνθρωπο. Εάν συγκρίνουμε το στρες με το άγχος, μπορούμε να αναπαραστήσουμε τη διαδικασία ως εξής: το στρεσογόνο ερέθισμα κινητοποιεί τη διαδικασία στρες και έτσι το άτομο βιώνει το άγχος.

Η λέξη στρες (stress) δεν αντιπροσωπεύει για όλους το ίδιο φαινόμενο, αφού συχνά ο όρος γενικεύεται ή υπερ-απλουστεύεται. Όλοι οι ζωντανοί οργανισμοί διατηρούν μια κατάσταση δυναμικής ισορροπίας, η οποία προκαλείται από ερεθίσματα που προέρχονται είτε από τον οργανισμό, είτε από το περιβάλλον. Ο όρος προέρχεται από την αγγλική λέξη “stress”, η οποία έχει τις ρίζες της στις λατινικές λέξεις “strictus” και “stringere” (σφικτός/ στενός και παθητική μετοχή που σημαίνει σφίγγω, κάνω κάτι πιο σφικτό).

Το άγχος μπορεί να οριστεί ως η κατάσταση της επικείμενης ή πραγματικής αλλαγής της ομοιόστασης (της ισορροπίας) του οργανισμού από οποιαδήποτε αιτία. Ο στόχος της απάντησης στο στρες είναι η διατήρηση της ισορροπίας και μπορεί να συμπεριλαμβάνει σωματικές και συμπεριφορικές αντιδράσεις. Στρεσογόνοι παράγοντες είναι κάθε εξωτερικό ή εσωτερικό ερέθισμα το οποίο μπορεί να δημιουργήσει στρες (δηλαδή της αλλαγής της ισορροπίας του οργανισμού μας). Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι ο ίδιος παράγοντας μπορεί να προκαλεί σ’ ένα άτομο στρες και σε κάποιο άλλο άτομο να μην προκαλεί. Οι ατομικές ικανότητες του ατόμου, η αυτοεκτίμηση, οι προηγούμενες εμπειρίες, η ψυχοσύνθεση, η κοινωνική υποστήριξη κ.ά., καθορίζουν τι θεωρεί ο καθένας στρες ή όχι.

Όπως έχει αποδειχθεί μετά από έρευνες, οι περισσότεροι άνθρωποι νιώθουν πίεση στο χώρο εργασίας τους. Το στρες που συνδέεται με τον εργασιακό χώρο έχει να κάνει με τις επιζήμιες φυσικές και συναισθηματικές αντιδράσεις που προκύπτουν όταν οι απαιτήσεις της δουλειάς δεν ταιριάζουν με τις ικανότητες ή τις ανάγκες του εργαζομένου.

Northwestern National Life

25% των εργαζομένων θεωρούν της εργασία ως τον αριθμό ένα στρεσογόνο παράγοντα στη ζωή τους

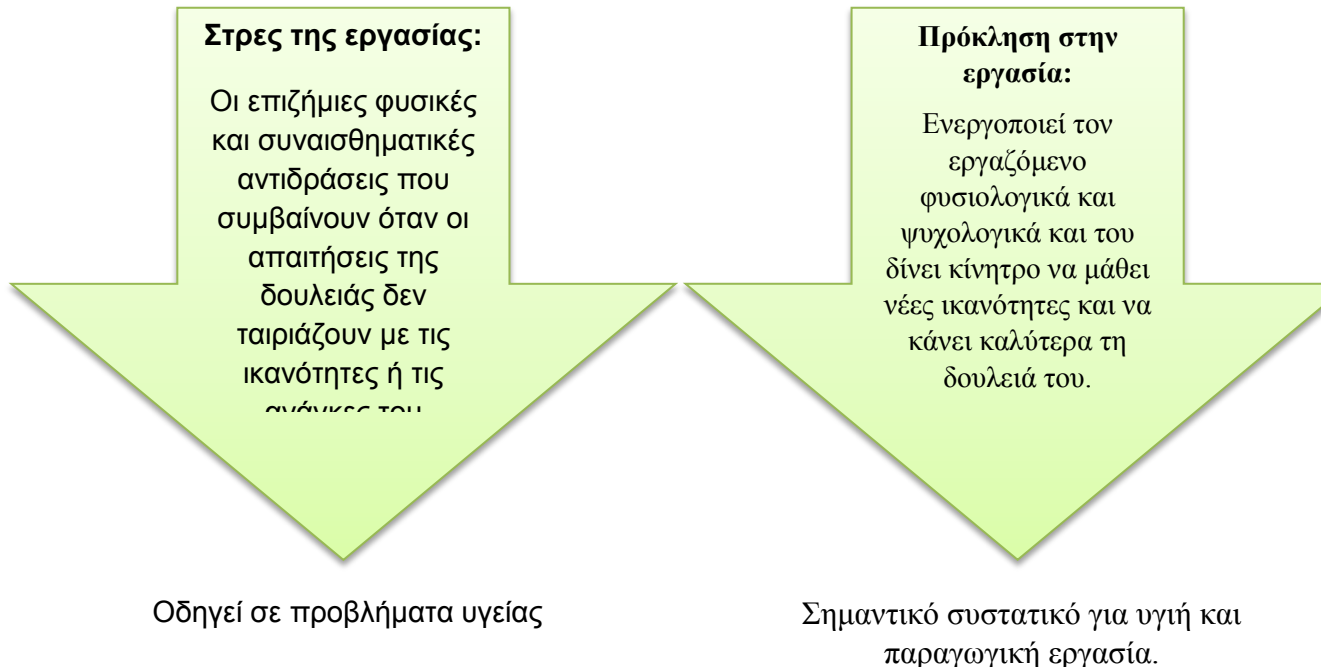
Princeton Survey Research Associates

75% των εργαζομένων πιστεύουν ότι οι σημερινοί εργαζόμενοι έχουν περισσότερο εργασιακό στρες σε σχέση με μια γενιά πριν

St. Paul Fire and Marine Insurance Co

Τα εργασιακά προβλήματα σχετίζονται περισσότερο με τα προβλήματα υγείας σε σχέση με άλλους στρεσογόνους παράγοντες στη ζωή του ατόμου.

Σχήμα 1. : Εργασία και στρες (ΒΑΡΒΟΓΛΗ, Κεφ. 10: το στρες στην εργασία και την οικογένεια 2006).



Σχήμα 2. : Διαφορά στρες και προκλήσεων στην εργασία.

Γενική παραδοχή είναι πως το εργασιακό στρες προέρχεται από την επίδραση των συνθηκών εργασίας, αν και υπάρχει διαφωνία σχετικά με το τι είναι σημαντικότερο για την πρόκλησή του: τα χαρακτηριστικά του ατόμου ή οι συνθήκες της εργασίας.

Η ευεξία ορίζεται ως “μια διαρκής και ενεργητική διαδικασία, στην οποία ο κάθε άνθρωπος αντιλαμβάνεται και μαθαίνει ότι υπάρχουν επιλογές, που μπορούν να τον οδηγήσουν προς μια μακροβιότερη και ποιοτικότερη ζωή, προς ένα γενικότερο ‘ευ ζην’ “.

Πολλοί άνθρωποι, όταν έρχονται αντιμέτωποι με τις προκλήσεις και τις δυσκολίες που προκύπτουν στην εργασία τους, τις ξεπερνούν, βιώνουν αισθήματα χαλάρωσης και ικανοποίησης. Η πρόκληση ενεργοποιεί τον εργαζόμενο φυσιολογικά και ψυχολογικά δίνοντάς του κίνητρο ώστε να εξελίξει τις γνώσεις του και να γίνει πιο αποτελεσματικός. Η σημασία της πρόκλησης συνοψίζεται στη φράση: λίγο στρες κάνει καλό.

Όταν αναλογιζόμαστε τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, είναι σημαντικό να μην συγχέουμε τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας με καταστάσεις οι οποίες, παρά το γεγονός ότι είναι απαιτητικές και ενίοτε δύσκολες, χαρακτηρίζονται από υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας το οποίο παρέχει κίνητρα και σωστή κατάρτιση στους εργαζόμενους προκειμένου να αποδώσουν το μέγιστο των ικανοτήτων τους. Το υγιές ψυχοκοινωνικό περιβάλλον αυξάνει την απόδοση και την προσωπική ανάπτυξη, καθώς και την ψυχική και σωματική ευεξία των εργαζομένων.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από προβληματικό σχεδιασμό, οργάνωση και διαχείριση της εργασίας, καθώς και από μη υγιές κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας και ενδέχεται να οδηγήσουν σε αρνητικά ψυχολογικά, σωματικά και κοινωνικά αποτελέσματα, όπως εργασιακό άγχος, εργασιακή εξουθένωση ή κατάθλιψη. (Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και άγχος στην εργασία)

Με την κατάλληλη προσέγγιση, μπορεί να επιτευχθεί η πρόληψη και η επιτυχής διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους, ανεξάρτητα από το μέγεθος ή τον τύπο της επιχείρησης. Μπορούν να αντιμετωπιστούν με τον ίδιο λογικό και συστηματικό τρόπο όπως και οι υπόλοιποι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία στον χώρο εργασίας, καθώς η διαχείριση του άγχους, εκτός από ηθική υποχρέωση και καλή επένδυση για

τους εργοδότες, αποτελεί και νομική επιταγή που προβλέπεται στην οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και υποστηρίζεται από τις συμφωνίες-πλαίσια μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το εργασιακό άγχος και την παρενόχληση και τη βία στην εργασία.

Σύμφωνα με ευρήματα Ευρωπαϊκής Έρευνας στις Συνθήκες Εργασίας (European Survey on Working Conditions 2010), το 46.5% των εργαζομένων στην Ευρώπη παραπονούνται για πόνο στην πλάτη, και το 45% για μυϊκούς πόνους. Ο ένας στους δύο εργαζόμενους στην Ευρώπη δηλώνει ότι εργάζεται σε συνθήκες που προκαλούν πόνο. Κάθε χρόνο εκατομμύρια Ευρωπαίοι εργαζόμενοι σε διαφορετικά επαγγέλματα υποφέρουν από μυοσκελετικές δυσλειτουργίες που μπορούν να οδηγήσουν ακόμα και σε μόνιμη ανικανότητα και απώλεια της εργασίας (European Agency for Safety and Health at Work 2010), ενώ το δε κόστος που συνεπάγονται οι εν λόγω διαταραχές για τους εργοδότες ανέρχεται σε δισεκατομμύρια ευρώ. Και αυτοί που πλήττονται κυρίως όπως δείχνουν οι έρευνες είναι οι εργαζόμενοι γραφείου ή χρήστες μηχανημάτων που επαναλαμβάνουν την ίδια κίνηση μέσα στην μέρα.

Αντιλαμβανόμαστε πως αντίστοιχα προβλήματα αντιμετωπίζουν και οι ναυτικοί, ιδιαίτερα όσοι εργάζονται στο μηχανοστάσιο του πλοίου, όπου ο χώρος είναι περιορισμένος και οι συνθήκες εργασίας αρκετά δύσκολες.

3. Μεθοδολογία

3.1. Ερευνητική μέθοδος και δειγματοληψία

Σύμφωνα με την απογραφή που έγινε το 2014, ο αριθμός των ναυτικών που εργάζονταν σε Ελληνικά και Ελληνόκτητα πλοία ανήρχετο στους 22.925, εκ των οποίων οι 12.663 είχαν ελληνική υπηκοότητα. (Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014 n.d.). Διεξήχθη ποσοτική έρευνα υπό μορφή ερωτηματολογίου. Συγκεντρώθηκαν 900 ερωτηματολόγια, στο σύνολό τους, από ναυτικούς με ελληνική υπηκοότητα με τα παρακάτω στοιχεία :

12663 πλήθος Ελλήνων ναυτικών (δείγμα 7,10%)(35,1% πλοίαρχοι – 62,2% μηχανικοί) (5,1% Γυναίκες - 94,2% Άνδρες)

3.2. Ερευνητικά εργαλεία

Τυποποιημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις ανοιχτού τύπου και ερωτήσεις 5βάθμιας κλίμακας. Ανοιχτού τύπου ερωτήσεις είναι αυτές που αφήνουν στον ερωτώμενο πλήρη ελευθερία να εκφράσει τις προτιμήσεις, τις σκέψεις και τα συναισθήματα του, οργανώνοντας την απάντηση του όπως εκείνος την εννοεί, ενώ κλειστού τύπου ερωτήσεις αυτές που έχουν προκαθορισμένες απαντήσεις. Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε 5βάθμια κλίμακα όπου αναλόγως της ομάδας ερωτήσεων το 1 σημαίνει καθόλου ενώ το 5 πάρα πολύ.

Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε σε δείγματα από ομάδες που διεξήγαγαν αντίστοιχη έρευνα στο εξωτερικό (J.Rengamani 2012), προστέθηκαν κάποια ερωτήματα - τα οποία προέκυψαν μετά από συζήτηση με εν ενεργεία ναυτικούς - και εν συνεχεία ελέγχθηκε από διακεκριμένη ψυχολόγο.

Οι ερωτήσεις, πέραν από τις καθαρά δημογραφικές, σκοπό έχουν να «διευκρινίσουν» και προσδιορίσουν όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστα τα αίτια πρόκλησης στρες και άγχους.

3.3. Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων ελέγχθηκε μέσω του προγράμματος SPSS και, συγκεκριμένα, με το δείκτη Alpha Crombach.

Το SPSS (Statistical Package for Social Sciences) είναι ένα στατιστικό πακέτο που χρησιμοποιείται στις μεθόδους έρευνας. Οι χρήστες του SPSS (ερευνητές), διαμέσου των τεχνικών του προγράμματος και χρησιμοποιώντας βήμα – βήμα τις εντολές του, κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο θα διεξάγουν τις στατιστικές αναλύσεις, αποφεύγοντας έτσι τα εμπόδια που αναπτύσσονται στην επιστήμη της στατιστικής. Η χρησιμοποίηση ενός στατιστικού πακέτου όπως το SPSS έχει αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζονται οι στατιστικές έρευνες. Οι χρήστες του μπορούν:

1. Να πραγματοποιούν μετασχηματισμούς των μεταβλητών που χρησιμοποιούν,
2. Να δημιουργούν γραφικές παραστάσεις των κατανομών και
3. Να επιλέγουν το αντίστοιχο πακέτο στατιστικής ανάλυσης που περιέχει το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Δείκτης «Alpha Crombach», δηλ. Reliability factor.

Ένα από τα πιο δημοφιλή εργαλεία για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων στην στατιστική είναι ο δείκτης Alpha Crombach. Ο συγκεκριμένος δείκτης καθορίζει την εσωτερική σταθερότητα ή την «μέση» συσχέτιση των μεταβλητών, ως ερευνητικό εργαλείο υπολογισμού της αξιοπιστίας.

Όταν ο ερευνητής έχει μια μεταβλητή ή όποια δημιουργείται από ερωτήματα τα οποία αποδίδουν τελικά σταθερά αποτελέσματα, τότε η μεταβλητή αυτή θεωρείται αξιόπιστη. Ο Alpha Crombach είναι δείκτης αξιοπιστίας, σχετιζόμενος με την μετρούμενη διακύμανση της «υποκείμενης εγκυρότητας» της μεταβλητής.

Ο δείκτης έχει τιμή από 0-1 και χρησιμοποιείται για να περιγράψει την αξιοπιστία των συντελεστών που εξάγονται από τις ερωτήσεις με δύο πιθανές απαντήσεις ή από τις ερωτήσεις που περιέχουν κλίμακα (π.χ. από το 0 έως το 5). Όσο πιο υψηλή είναι η τιμή του δείκτη τόσο πιο αξιόπιστη είναι εν τέλει η δημιουργούμενη κλίμακα των ερωτήσεων. Μια τιμή του δείκτη από 0.7 και πάνω αποτελεί έναν αποδεκτό δείκτη αξιοπιστίας. Ωστόσο κατώτερα όρια πολλές φορές μπορεί να συναντήσουμε στην βιβλιογραφία.

Ο έλεγχος έγινε για όλες τις παραμετρικές ομάδες ερωτήσεων όπου τα αποτελέσματα αξιοποιήθηκαν στην έρευνα μας (με εξαίρεση τα δημογραφικά στοιχεία) όπως φαίνονται ακολούθως.

Ομάδα ερωτήσεων II - Ερωτήσεις που αφορούν τη ναυτική εκπαίδευση

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	900	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	900	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.681	5

Πίνακας 1. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν την ναυτική εκπαίδευση.

Ομάδα ερωτήσεων III - Ερωτήσεις προσδιορισμού προσωπικότητας

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	898	99.8
	Excluded ^a	2	.2
	Total	900	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	9

Πίνακας 2. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν τον προσδιορισμό προσωπικότητας.

Ομάδα ερωτήσεων IV – Ερωτήσεις που αφορούν το χώρο εργασίας

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	898	99.8
	Excluded ^a	2	.2
	Total	900	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

Πίνακας 3. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν το χώρο εργασίας.

Ομάδα ερωτήσεων VI - Ερωτήσεις που αφορούν τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων διαβίωσης

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	900	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	900	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	5

Πίνακας 4. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων διαβίωσης.

Ομάδα ερωτήσεων VII - Ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική ευεξία κατά το τελευταίο ταξίδι

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	900	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	900	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	18

Πίνακας 5. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική ευεξία κατά το τελευταίο ταξίδι.

Ομάδα ερωτήσεων VIII-Ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	898	99.8
	Excluded ^a	2	.2
	Total	900	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	41

Πίνακας 6. : Αξιοπιστία στατιστικών στις ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες.

Όσο αφορά την εγκυρότητα, το ερωτηματολόγιο αξιολογήθηκε από ειδικούς του χώρου της ναυτιλίας και του ανθρώπινου παράγοντα, ως ικανοποιητικό σχετικά με τους στόχους της έρευνας.

3.4. Ερευνητική διαδικασία

Έχοντας την σχετική έγγραφη άδεια από το αρμόδιο υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, μοίρασαν τα ερωτηματολόγια στο Κέντρο Επιμόρφωσης Στελεχών του Εμπορικού Ναυτικού (Κ.Ε.Σ.Ε.Ν.) – τη χρονική

περίοδο 15-22 Μαΐου 2017. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν και στις δύο σχολές Πλοιάρχων και Μηχανικών.

Συνελέγησαν και καταχωρήθηκαν 282 ερωτηματολόγια και εν συνεχεία έγινε μια πρώτη στατιστική επεξεργασία.

Η έρευνα συνεχίστηκε με μοίρασμα ερωτηματολογίων από 1 Σεπτεμβρίου 2017 έως και 20 Ιουνίου 2018, όπου πλέον έχουν συλλεχθεί 900 ερωτηματολόγια και έχει γίνει μια ποιο πληρέστερη και ποιο αξιόπιστη στατιστική επεξεργασία.

3.5. Ανάλυση δεδομένων (μεταβλητές, κωδικοποίηση, πλαίσιο επεξεργασίας δεδομένων)

Μια μεταβλητή μπορεί να μετρηθεί σε διάφορες κλίμακες :

Scale (κλίμακα ισοδιαστημάτων), Ordinal (κλίμακα τάξης), Nominal (ονομαστική κλίμακα). Αν η μεταβλητή είναι αριθμητική, εμφανίζονται και οι τρεις παραπάνω επιλογές, ενώ αν η μεταβλητή είναι string (σύμβολα), έχουμε μόνο τις επιλογές Nominal και Ordinal.

Η επιλογή ονομαστική (Nominal) χρησιμοποιείται αποκλειστικά για όλες σχεδόν τις ποιοτικές μεταβλητές, εκείνες, δηλαδή, που δε μπορούν να μετρηθούν, αλλά μόνο να απαριθμηθούν.

Η κλίμακα τάξης, η τακτική κλίμακα (Ordinal), μοιάζει με την ονομαστική (Nominal), έχει όμως το επιπλέον χαρακτηριστικό ότι οι εγγραφές ταξινομούνται σε κατηγορίες που ακολουθούν σειρά φυσική ή λογικά παραδεκτή, αύξουσα ή φθίνουσα.

Η κλίμακα ισοδιαστημάτων (Scale) έχει τις ίδιες ιδιότητες με την κλίμακα τάξης και επιπλέον την ιδιότητα του προκαθορισμού ίσων διαστημάτων ή διαφορών μεταξύ των κατηγοριών σε οποιοδήποτε τμήμα της κλίμακας. Χαρακτηρίζεται από κοινή και σταθερή μονάδα μέτρησης. (Φαχιρίδης Γεώργιος, 2012).

Περιγραφή τρόπου καταχώρησης στο SPSS: οι ερωτήσεις ελευθέρου πεδίου χαρακτηρίστηκαν με scale στο πρόγραμμα. Οι ερωτήσεις με διακριτές κατηγορίες (δυναδικού τύπου) χαρακτηρίστηκαν nominal και τέλος οι ερωτήσεις πενταβάθμιας κλίμακας χαρακτηρίστηκαν ως ordinal.

Από τη στατιστική ανάλυση εξαιρέθηκαν οι ερωτήσεις στις οποίες δεν υπήρξε απάντηση καθώς και αυτές στις οποίες δόθηκαν πολλαπλές απαντήσεις – δεδομένου ότι στο ερωτηματολόγιο δεν ζητήθηκε κάτι τέτοιο.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα αξιολογηθούν είναι τα εξής:

- A. Η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους Έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους;*
- B. Οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του Έλληνα ναυτικού;*
- C. Παίζει ρόλο η προσωπικότητα του Έλληνα ναυτικού στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας;*

Ερωτήσεις που συσχετίζονται με τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα και επιλέχθηκαν στην παρούσα εργασία:

- A. Η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους Έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους;*
 - A.1. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε την ύπαρξη ενός ειδικού σχολείου management πλοίου; [II8]*
 - A.2. Κατά πόσο θα σας ωφελήσει ένα σεμινάριο διαχείρισης κρίσεων και λήψης αποφάσεων; [II9]*
 - A.3. Θεωρείτε αναγκαίο να διδάσκεστε ένα μάθημα περιβαλλοντολογικής εκπαίδευσης; [III0]*
 - A.4. Θεωρείτε αναγκαία τη διδασκαλία των μαθημάτων με χρήση Simulator ή/ και άλλων προγραμμάτων προσομοίωσης; [III1]*
- B. Οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του Έλληνα ναυτικού;*
 - B.1. Οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου. [IV29]*
 - B.2. Ώρες εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. [IV33]*
 - B.3. Είχατε δυσκολία ν' αποκοιμηθείτε ή ζυπνούσατε το βράδυ; [VII51]*
 - B.4. Νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια; [VII60]*
- C. Παίζει ρόλο η προσωπικότητα του Έλληνα ναυτικού στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας;*
 - C.1. Νομίζω πως ο χρόνος ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω. [III16]*

C.2. Είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω. [III19]

C.3. Εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες. [VIII84]

C.4. Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου. [VIII83]

4. Παρουσίαση, ανάλυση αποτελεσμάτων και συμπεράσματα

4.1 Παρουσίαση

Κατά την πραγματοποίηση ελέγχου υποθέσεων, είναι απαραίτητος ο υπολογισμός του χ^2 . Ο χ^2 είναι ένα στατιστικό στοιχείο που παράγεται εάν λάβουμε υπόψη τις αποστάσεις μεταξύ των παρατηρούμενων από τις αναμενόμενες συχνότητες και αφορά το σύνολο των κελιών του πίνακα. Οι όροι που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του είναι τετραγωνικοί (δηλαδή ≥ 0). Όσο μεγαλύτερο είναι το χ^2 , τόσο πιο σίγουροι είμαστε για την ύπαρξη εξάρτησης.

Ο χ^2 έλεγχος ανεξαρτησίας (Chi Square) χρησιμοποιείται στην περίπτωση που έχουμε κατηγορικές μεταβλητές. Αν και υπάρχουν επί μέρους στατιστικοί έλεγχοι για τα διάφορα μέτρα συνάφειας, ο έλεγχος αυτός είναι γενικός και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει η δυνατότητα να φτιάξουμε έναν πίνακα διμετάβλητων συχνοτήτων (CROSS-TABS), δηλαδή για όλες σχεδόν τις συνάφειες μη ισοδιαστημικών μεταβλητών. Η απαιτούμενη κλίμακα μέτρησης των μεταβλητών είναι η ονομαστική, παρόλο που και μεταβλητές με διατακτική κλίμακα μπορούν να χρησιμοποιηθούν.

Αναλυτικότερα, ο χ^2 έλεγχος ανεξαρτησίας χρησιμοποιείται προκειμένου να ελεγχθεί η υπόθεση ότι δύο κατηγορικές μεταβλητές έχουν εξάρτηση μεταξύ τους. Οι κατηγορικές μεταβλητές μπορούν να έχουν πολλά επίπεδα (ή κατηγορίες), αρκεί βέβαια η κάθε μία να έχει τουλάχιστον δύο επίπεδα. Προκειμένου να ελεγχθούν οι υποθέσεις μιας έρευνας, χρειάζεται να διαμορφωθούν δύο εκδοχές: Η μηδενική υπόθεση H_0 κι η εναλλακτική υπόθεση H_1 . Η μηδενική υπόθεση αποτελεί την υπόθεση που ο ερευνητής ενδιαφέρεται να ελέγξει. Ονομάζεται επίσης και «υπόθεση της μη διαφοράς» και εκφράζεται με την προσδοκία ότι θα απορριφθεί ως λανθασμένη, ενώ η εναλλακτική υπόθεση είναι η «θετική εκδοχή» της μηδενικής υπόθεσης.

Όταν διεξάγουμε αυτόν τον έλεγχο ανεξαρτησίας με το SPSS, εμφανίζεται και ένας πίνακας. Αυτός ο πίνακας περιέχει τις συχνότητες εμφάνισης όλων των

δυνατών συνδυασμών ζευγών των επιπέδων των κατηγορικών μεταβλητών. Οι υποθέσεις σε αυτήν την περίπτωση είναι οι εξής:

H0: υπάρχει ανεξαρτησία μεταξύ των δύο μεταβλητών

H1: δεν υπάρχει ανεξαρτησία μεταξύ των δύο μεταβλητών

Η μηδενική υπόθεση είναι πάντα αυτή που δεν υποθέτει εξάρτηση (υποθέτει ανεξαρτησία μεταξύ των μεταβλητών). Η προϋπόθεση που απαιτείται από τον Χ² έλεγχο ανεξαρτησίας είναι οι συχνότητες των κελιών να είναι τουλάχιστον ίσες με 5.

Το SPSS χρησιμοποιεί το άλλο είδος υπόθεσης που θέλει τις αναμενόμενες συχνότητες των κελιών να είναι τουλάχιστον ίσες με 5. Ένα αποδεκτό ποσοστό κελιών που θα έχουν συχνότητες μικρότερες του 5 είναι το 25%, δηλαδή το πολύ ένα στα τέσσερα κελιά να έχει μία τιμή μικρότερη του 5 χωρίς να μειώνεται σημαντικά η αποτελεσματικότητα του τεστ. Αυτό ισχύει βέβαια και για πίνακες που έχουν περισσότερα κελιά. Αν αυτή η υπόθεση δεν ικανοποιείται, τότε κοιτάζουμε την p-Value. Το SPSS, όταν υπολογίζουμε τους συντελεστές συσχέτισης, δίνει και την p-Value, που αντιστοιχεί στο καθένα στην τελευταία στήλη κάτω από την ένδειξη “Approximate Significance”. Για τον έλεγχο στατιστικής σημαντικότητας του κάθε συντελεστή δεν έχουμε παρά να συγκρίνουμε το p με το α, όπου α=0,05 (το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας). Αν p<α απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

Προτού περάσουμε στη διεξαγωγή ελέγχων υποθέσεων για τους μέσους όρους των μεταβλητών θα αναφερθούμε στη γραμμική συσχέτιση μεταξύ δύο μεταβλητών. Οι συντελεστές που θα παρουσιαστούν παρακάτω, αναφέρονται στη γραμμικής φύσεως σχέση που μπορεί να συνδέει τις δύο μεταβλητές. Οι τιμές που μπορεί να πάρει ένας συντελεστής συσχέτισης είναι από -1 έως +1. Αρνητικές τιμές του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης δύο μεταβλητών σημαίνει ότι έχουμε την ύπαρξη αρνητικής γραμμικής συσχέτισης. Δηλαδή, οι μεγαλύτερες τιμές της μιας μεταβλητής τείνουν να αντιστοιχούν στις μικρότερες τιμές της άλλης μεταβλητής. Θετικές τιμές του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης είναι ένδειξη θετικής γραμμικής συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών. Δηλαδή, οι μεγαλύτερες τιμές της μίας μεταβλητής τείνουν να

αντιστοιχούν στις μεγαλύτερες τιμές της άλλη μεταβλητής. Τιμές κοντά στο μηδέν αποτελούν ένδειξη ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Όσο πιο μεγάλες είναι οι τιμές του συντελεστή, ή όσο πιο κοντά βρίσκονται στη μονάδα (σε απόλυτη τιμή πάντα), τόσο πιο ισχυρή είναι η γραμμική συσχέτιση μεταξύ τους. Οι πιο γνωστοί συντελεστές γραμμικής συσχέτισης είναι οι συντελεστές του Pearson, του Spearman και του Kendall. Η μηδενική και η εναλλακτική υπόθεση εδώ είναι οι εξής:

$H_0: \rho=0$ ή δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών

$H_1: \rho \neq 0$ ή υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών

Ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson “χρειάζεται” την υπόθεση της κανονικότητας των δεδομένων, σε αντίθεση με τους άλλους δύο που δεν “χρειάζονται” την υπόθεση της κανονικότητας των δεδομένων. Βέβαια, για μεγάλα δείγματα, μεγέθους 30 παρατηρήσεων και πάνω και όσο το μέγεθος του δείγματος μεγαλώνει η θεωρία μας λέει ότι οι τιμές των συντελεστών “πλησιάζουν” η μία την άλλη. Δηλαδή, για τα δεδομένα που αφορούν τους Έλληνες ναυτικούς, δεν έχουμε κάποιο πρόβλημα να χρησιμοποιήσουμε οποιονδήποτε συντελεστή ανεξαρτήτως κατανομής των δεδομένων.

Η κύρια διαφορά των συντελεστών είναι ότι ο συντελεστής του Pearson υπολογίζεται με βάση τα δεδομένα, ενώ οι άλλοι δύο υπολογίζονται με βάση τις τάξεις μεγέθους των δεδομένων. Ειδικότερα, ο συντελεστής του Spearman είναι ο συντελεστής του Pearson στην ουσία υπολογισμένος για τις τάξεις μεγέθους των δεδομένων. Το γεγονός λοιπόν ότι οι συντελεστές του Spearman και του Kendall υπολογίζονται με βάση τις τάξεις μεγέθους των δεδομένων είναι που επιτρέπει την ελευθερία ως προς τη μη ικανοποίηση της κανονικότητας των μεταβλητών.

Οι συντελεστές συσχέτισης που υπολογίζονται για τα ζεύγη μεταβλητών ανιχνεύουν τις στατιστικές συσχετίσεις μεταξύ όλων των ζευγών μεταβλητών. Κάτω από κάθε τιμή του συντελεστή συσχέτισης εμφανίζεται μία p-value (Sig. (2-tailed)). Η p-value που έχει υπολογιστεί για κάθε συντελεστή ξεχωριστά αναφέρεται στον έλεγχο της υπόθεσης ότι στο συγκεκριμένο ζεύγος μεταβλητών δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (δηλαδή ότι ο συντελεστής συσχέτισης για το ζεύγος είναι ίσος με το μηδέν). Αν το παρατηρηθέν επίπεδο στατιστικής

σημαντικότητας είναι μικρότερο του 0.05, συμπεραίνουμε ότι αυτή η υπόθεση απορρίπτεται σε $\alpha=0.05$. Άρα υπάρχει στατιστικά σημαντική γραμμική συσχέτιση μεταξύ του ζεύγους.

4.2 Ανάλυση

Κατόπιν επιλογής μέρους των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, οι οποίες σχετίζονται με τρία ερευνητικά ερωτήματα τα οποία καλούμαστε να εξετάσουμε και να επαληθεύσουμε ή να απορρίψουμε με τη διεξαγωγή της έρευνας αυτής, διατρέξαμε και τον Χ²-Έλεγχο ανεξαρτησίας για κατηγορικές μεταβλητές καθώς υπολογίσαμε και τους συντελεστές γραμμικής συσχέτισης του Pearson, για κάθε ζεύγος μεταβλητών.

Δημογραφικά Στοιχεία

Frequencies

Statistics			
		position	gender
N	Valid	900	900
	Missing	0	0
Mean		1.68	1.08

Πίνακας 7. : Στατιστικός πίνακας απαντήσεων του συνόλου των ερωτηματολογίων.

Frequency Table

Position

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	captain	316	35.1	35.1	35.1
	engineer	560	62.2	62.2	97.3
	other	22	2.4	2.4	99.8
	4	2	.2	.2	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

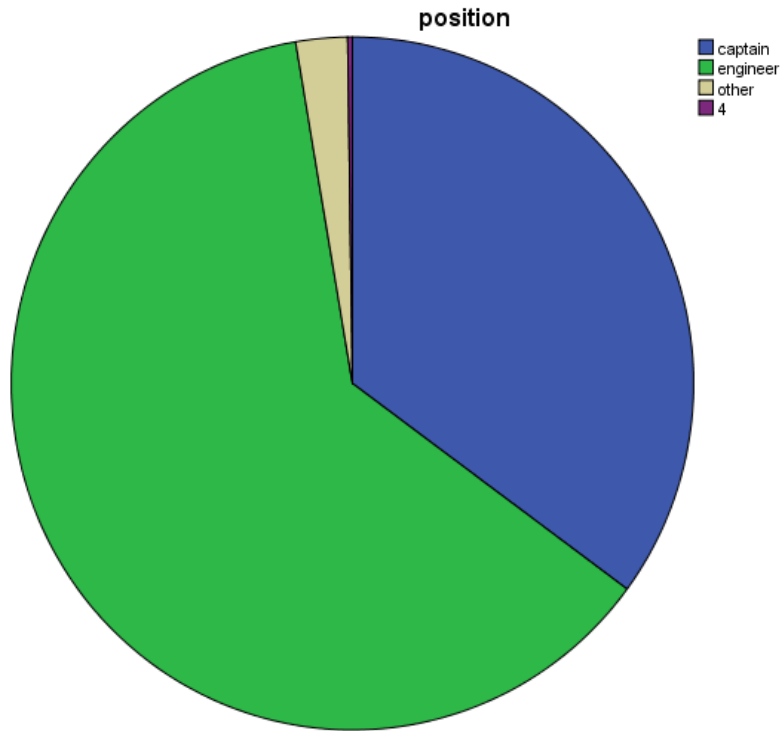
Πίνακας 8. : Κατανομή δείγματος ανά θέση εργασίας.

Gender

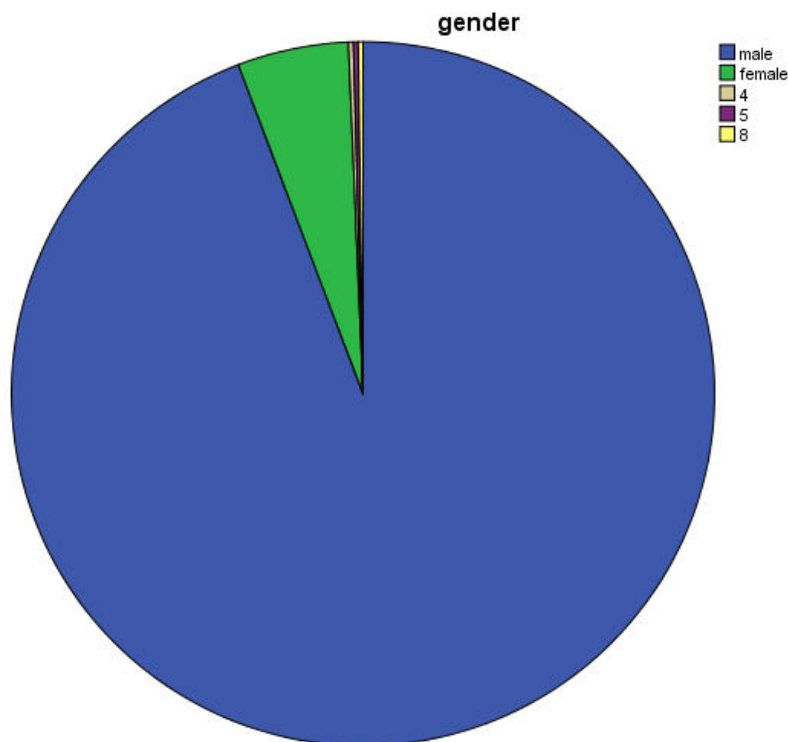
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	male	848	94.2	94.2	94.2
	female	46	5.1	5.1	99.3
	4	2	.2	.2	99.6
	5	2	.2	.2	99.8
	8	2	.2	.2	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Πίνακας 9. : Κατανομή δείγματος ανά φύλλο.

Διαγράμματα πίτας



Σχήμα 3. : Πίτα κατανομή δείγματος ανά θέση εργασίας.



Σχήμα 4. : Πίτα κατανομή δείγματος ανά φύλλο.

4.2.1 Συμπεράσματα για το κατά πόσον η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους Έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους

ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
usefulness of special courses on ship management	900	1	5	4.17	.030	.890
usefulness of seminars on crisis management & resolution decisions	900	1	5	4.14	.031	.926
usefulness of environmental seminar	900	1	5	3.93	.034	1.011
usefulness of seminars with simulation programs	900	1	6	4.74	.022	.672
usefulness of seminars on high voltage & electric propulsion	900	1	5	3.98	.036	1.081
Valid N (listwise)	900					

Πίνακας 10. : Περιγραφικά στατιστικά στις ερωτήσεις της ναυτικής εκπαίδευσης.

ΣΥΧΝΟΤΗΤΕΣ

Statistics

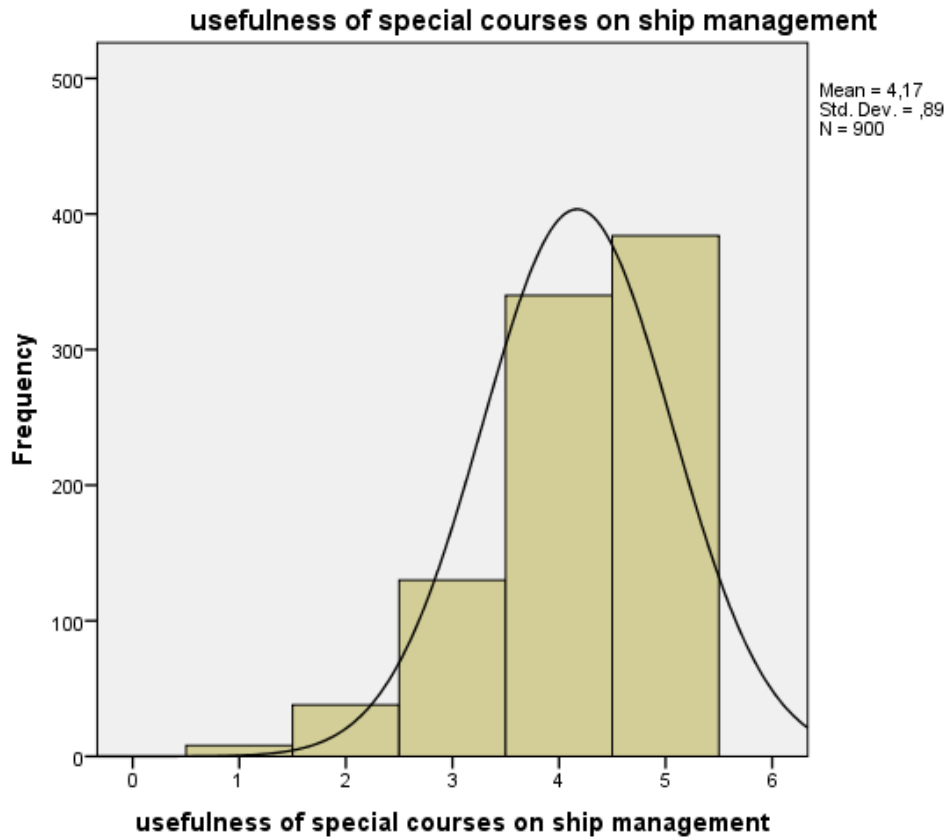
		usefulness of special courses on ship management	usefulness of seminars on crisis management & resolution decisions	usefulness of environmental seminar	usefulness of seminars with simulation programs	usefulness of seminars on high voltage & electric propulsion
N	Valid	900	900	900	900	900
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.14	3.93	4.74	3.98
Std. Error of Mean		.030	.031	.034	.022	.036
Std. Deviation		.890	.926	1.011	.672	1.081

Πίνακας 11. : Εγκυρότητα και στατιστικά στοιχεία στις ερωτήσεις της ναυτικής εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

usefulness of special courses on ship management					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	.9	.9	.9
	2	38	4.2	4.2	5.1
	3	130	14.4	14.4	19.6
	4	340	37.8	37.8	57.3
	5	384	42.7	42.7	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Πίνακας 12. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στην χρησιμότητα ειδικού σχολείου στην διαχείριση πλοίου.



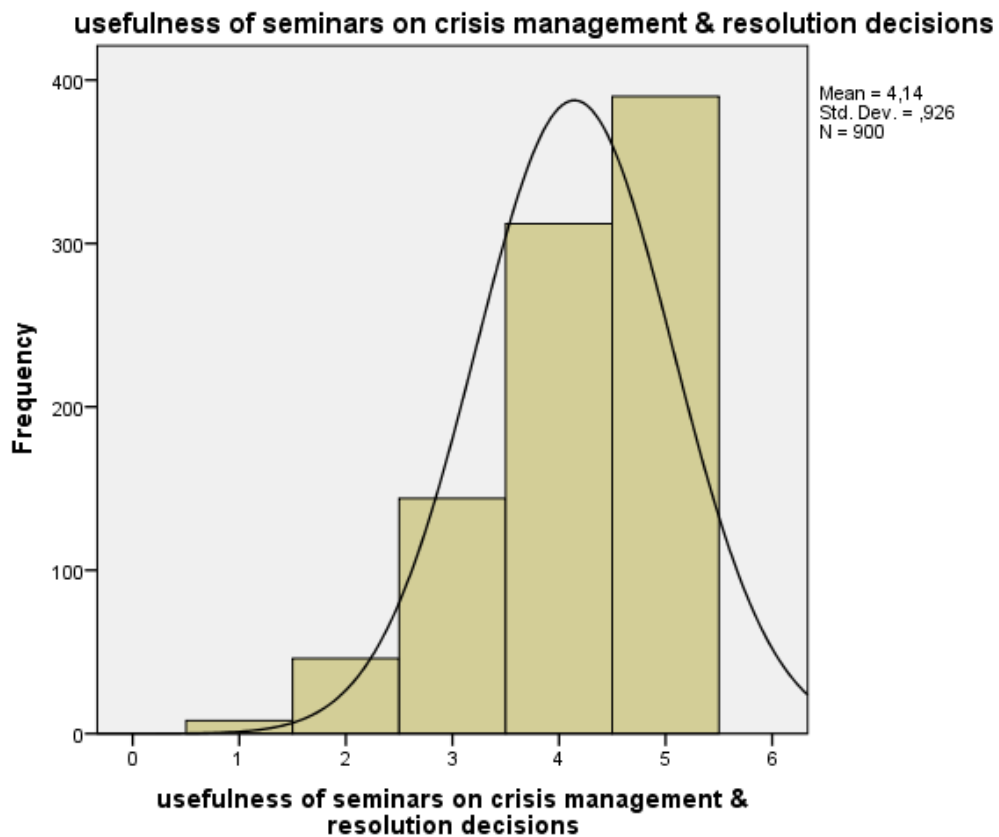
Σχήμα 5. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο χρήσιμη θεωρείται η ύπαρξη ενός ειδικού σχολείου διαχείρισης πλοίου.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

usefulness of seminars on crisis management & resolution decisions

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	.9	.9	.9
	2	46	5.1	5.1	6.0
	3	144	16.0	16.0	22.0
	4	312	34.7	34.7	56.7
	5	390	43.3	43.3	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Πίνακας 13. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στην χρησιμότητα ειδικού σχολείου στην διαχείριση κρίσεων και λήψης αποφάσεων.



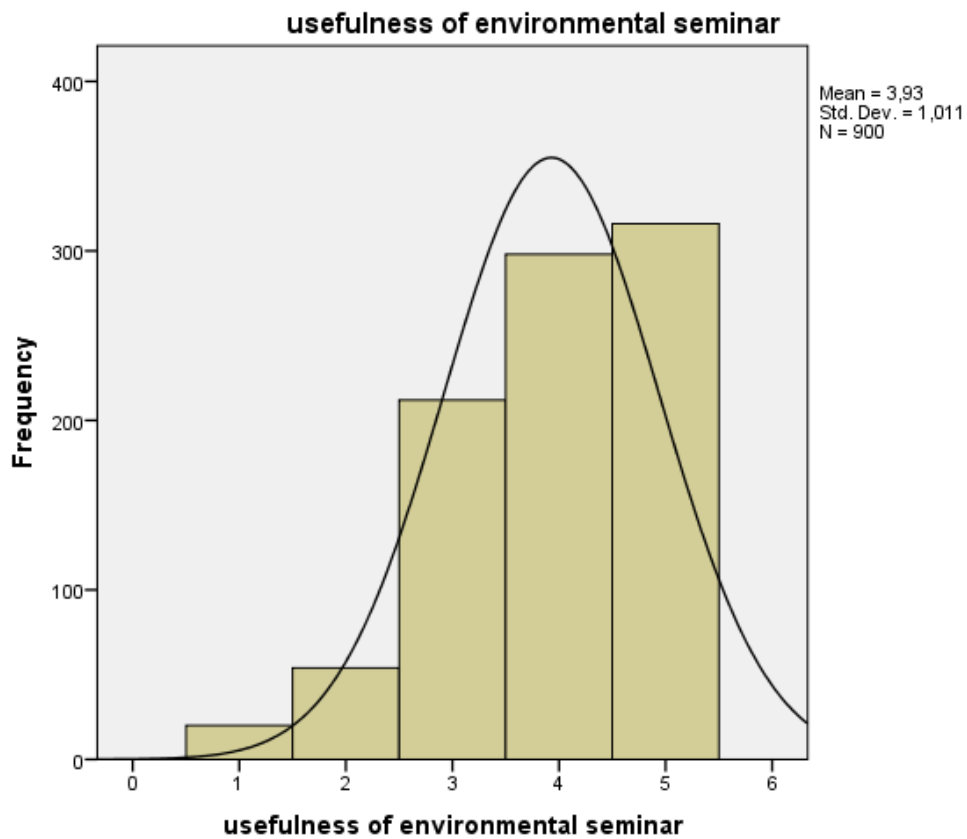
Σχήμα 6. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο θα ωφελήσει ένα σεμινάριο διαχείρισης κρίσεων και λήψης αποφάσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

usefulness of environmental seminar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	2.2	2.2	2.2
	2	54	6.0	6.0	8.2
	3	212	23.6	23.6	31.8
	4	298	33.1	33.1	64.9
	5	316	35.1	35.1	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Πίνακας 14. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στην χρησιμότητα ειδικού σχολείου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης.



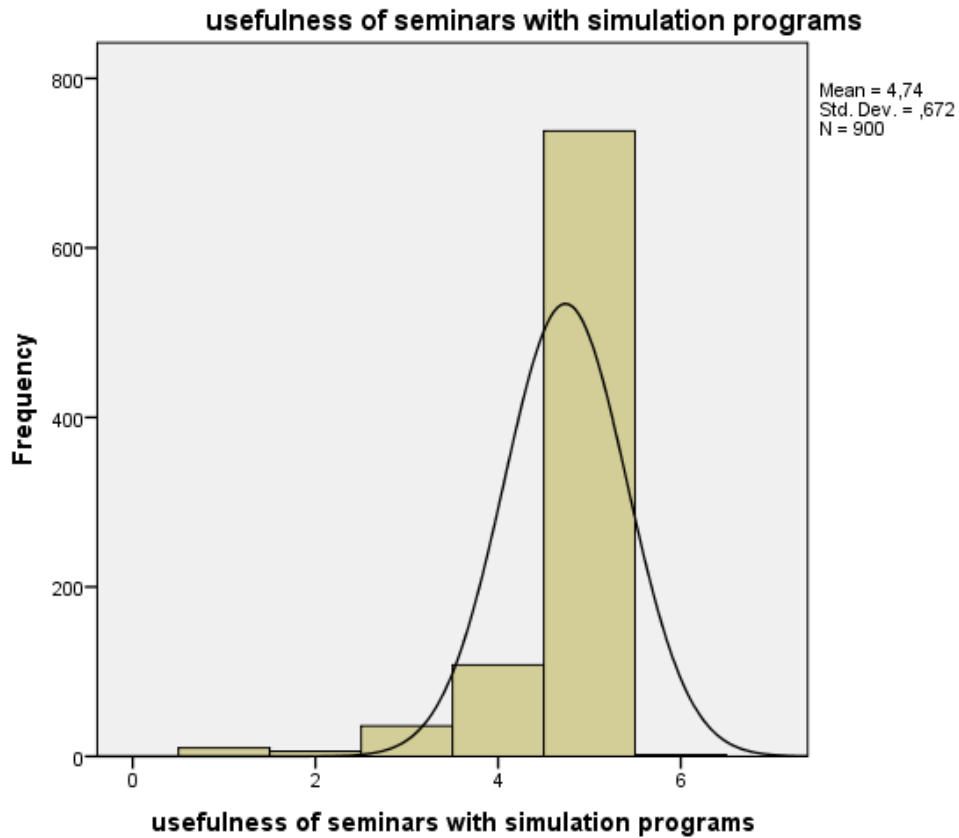
Σχήμα 7. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο αναγκαίο θεωρείται να διδάσκεται ένα μάθημα περιβαλλοντολογικής εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

usefulness of seminars with simulation programs

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	1.1	1.1	1.1
	2	6	.7	.7	1.8
	3	36	4.0	4.0	5.8
	4	108	12.0	12.0	17.8
	5	738	82.0	82.0	99.8
	6	2	.2	.2	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Πίνακας 15. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων με χρήση Simulator ή/ και άλλων προγραμμάτων προσομοίωσης.



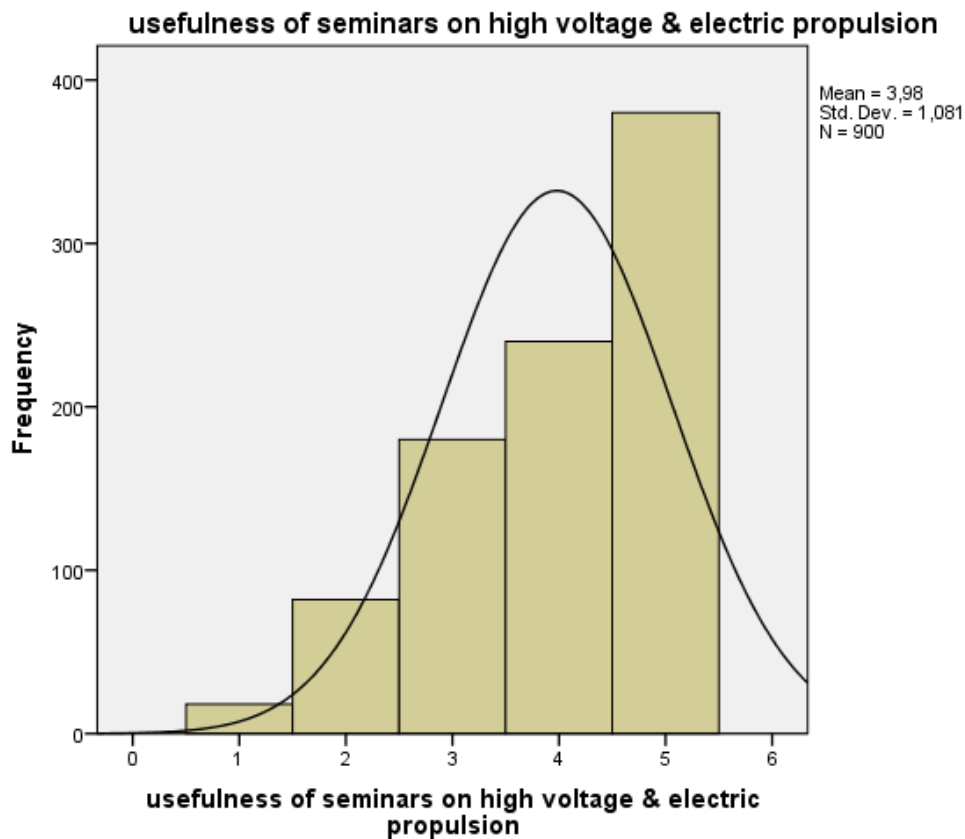
Σχήμα 8. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων με χρήση Simulator ή/ και άλλων προγραμμάτων προσομοίωσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

usefulness of seminars on high voltage & electric propulsion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	2.0	2.0	2.0
	2	82	9.1	9.1	11.1
	3	180	20.0	20.0	31.1
	4	240	26.7	26.7	57.8
	5	380	42.2	42.2	100.0
	Total	900	100.0	100.0	

Πίνακας 16. : Συχνότητα 5βάθμιας κλίμακας στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων υψηλής τάσεως και ηλεκτροπρόωσης



Σχήμα 9. : Ιστόγραμμα αποτελεσμάτων στο κατά πόσο θεωρείται αναγκαία η διδασκαλία των μαθημάτων υψηλής τάσεως και ηλεκτροπρόωσης.

Παρατηρούμε ότι η μέση τιμή σε όλες τις παραπάνω ερωτήσεις κυμαίνεται μεταξύ του 4 και του 5. Δηλαδή, στο σύνολό τους οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι θα τους ήταν πολύ χρήσιμη η περαιτέρω ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση, επιβεβαιώνοντας με αυτό τον τρόπο το ερευνητικό ερώτημα ότι η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους Έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους.

4.2.2 Αποτελέσματα για το κατά πόσο επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του Έλληνα ναυτικού οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος

Χρησιμοποιώντας τα στατιστικά εργαλεία του SPSS (έλεγχος υποθέσεων X², συντελεστές Pearson) εξάχθηκαν τα εξής αποτελέσματα:

A.

- *Οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου. [IV29]*
- *Είχατε δυσκολία ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ; [VII51]*

Παρατηρήθηκε εξάρτηση των συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία των ερωτηθέντων με τη δυσκολία να αποκοιμηθούν το βράδυ ή τον άστατο ύπνο, όπως φαίνεται:

Παρατηρήθηκε εξάρτηση των συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία των ερωτηθέντων με τη δυσκολία να αποκοιμηθούν το βράδυ ή τον άστατο ύπνο, όπως φαίνεται:

Crosstab

			Sleep issues					Total
			1	2	3	4	5	
Working conditions comparing my health in present time	1	Count	14 _a	2 _b	4 _{a, b}	8 _a	10 _c	38
		% of Total	1.6%	0.2%	0.4%	0.9%	1.1%	4.2%
	2	Count	32 _a	30 _a	18 _a	18 _a	12 _a	110
		% of Total	3.6%	3.3%	2.0%	2.0%	1.3%	12.2%
	3	Count	98 _a	88 _b	88 _c	62 _{b, c}	32 _{b, c}	368
		% of Total	10.9%	9.8%	9.8%	6.9%	3.6%	40.9%
	4	Count	120 _a	72 _{a, b}	42 _b	38 _b	6 _c	278
		% of Total	13.3%	8.0%	4.7%	4.2%	0.7%	30.9%
	5	Count	58 _a	18 _{b, c}	8 _c	12 _{b, c}	10 _{a, b}	106
		% of Total	6.4%	2.0%	0.9%	1.3%	1.1%	11.8%
	Total	Count	322	210	160	138	70	900
		% of Total	35.8%	23.3%	17.8%	15.3%	7.8%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Sleep issues categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 17. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και δυσκολίας ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.

Παρατηρούμε ότι υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο παραπάνω μεταβλητών, όπως αποδεικνύεται και από τον παρακάτω πίνακα.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	83.265 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	84.165	16	.000
Linear-by-Linear Association	31.308	1	.000
N of Valid Cases	900		

a. 1 cells (4.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.96.

Πίνακας 18. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και δυσκολίας ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.

Παρατηρούμε ότι η p-value (Asymp. Sig, 3η στήλη) είναι μικρότερη του α (0.05) ενώ το ποσοστό κελιών που έχουν συχνότητες μικρότερες του 5 είναι το 16% - αποδεκτό (25%).

Symmetric Measures

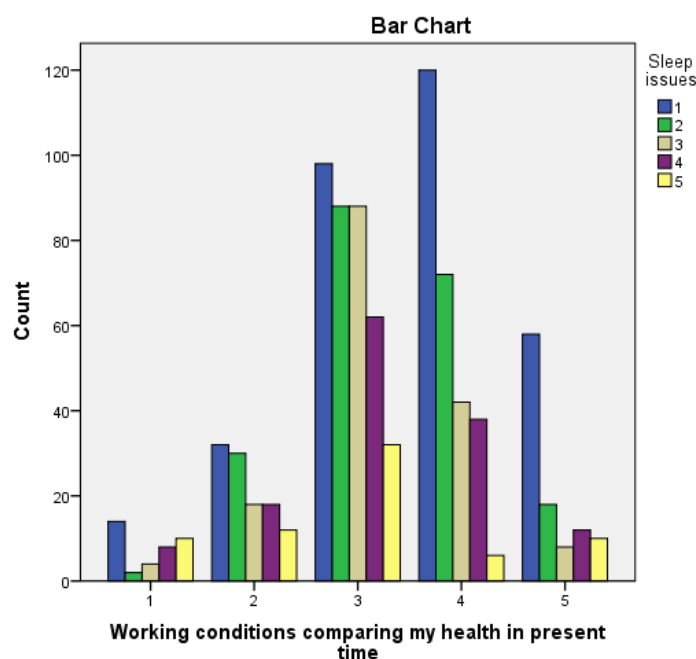
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	-.187	.036	-5.692	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.196	.034	-5.984	.000 ^c
N of Valid Cases		900			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Πίνακας 19. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 10. : Ιστόγραμμα συσχέτισης αποτελεσμάτων μεταξύ συνθηκών εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και δυσκολίας ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.

B.

- Ωρες εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. [IV33]
- Είχατε δυσκολία ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ; [VII51]

Βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ των προβλημάτων στον ύπνο των ερωτηθέντων με τις ώρες εργασίας, την κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), το διευρυμένο ωράριο κατά φορτοεκφόρτωση, επιθεώρηση, κ.α.

Crosstab

			Sleep issues					Total
			1	2	3	4	5	
Working hours, round-the-clock shifts, expanded working hours during cargo loading-unloading	1	Count	74 _a	44 _a	44 _{a, b}	40 _{a, b}	28 _b	230
		% of Total	8.2%	4.9%	4.9%	4.4%	3.1%	25.6%
	2	Count	58 _a	44 _{a, b}	50 _c	56 _c	20 _{b, c}	228
		% of Total	6.4%	4.9%	5.6%	6.2%	2.2%	25.3%
	3	Count	88 _a	84 _b	32 _a	28 _a	2 _c	234
		% of Total	9.8%	9.3%	3.6%	3.1%	0.2%	26.0%
	4	Count	60 _a	26 _a	20 _a	8 _b	2 _b	116
		% of Total	6.7%	2.9%	2.2%	0.9%	0.2%	12.9%
	5	Count	42 _a	12 _b	14 _{a, b}	6 _b	18 _c	92
		% of Total	4.7%	1.3%	1.6%	0.7%	2.0%	10.2%
Total		Count	322	210	160	138	70	900
		% of Total	35.8%	23.3%	17.8%	15.3%	7.8%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Sleep issues categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 20. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν είχατε δυσκολία ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.

Παρατηρούμε ότι υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο παραπάνω μεταβλητών, όπως αποδεικνύεται και από τον παρακάτω πίνακα.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	114.416 ^a	16	.000

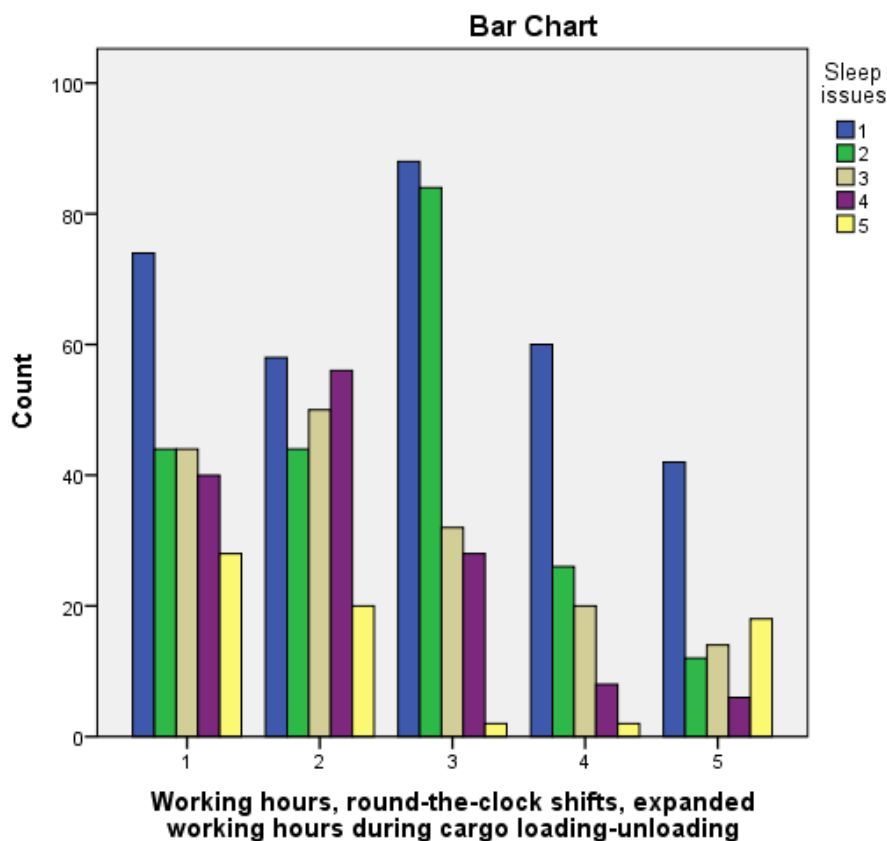
Likelihood Ratio	119.578	16	.000
Linear-by-Linear Association	21.779	1	.000
N of Valid Cases	900		
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.16.			

Πίνακας 21. : Ασύμπτωτη σημασία ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν είχατε δυσκολία ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	-.156	.036	-4.722	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.175	.034	-5.317	.000 ^c
N of Valid Cases		900			

a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis. c. Based on normal approximation.

Πίνακας 22. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 11. : Ιστόγραμμα μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν είχατε δυσκολία ν 'αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ.

Γ.

- Ωρες εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. [IV33]
- Νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια; [VII60]

Βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ των ωρών εργασίας, την κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), το διευρυμένο ωράριο κατά φορτοεκφόρτωση, επιθεώρηση, κ.α. με το πόσο συχνά ένιωθαν κουρασμένοι, εξαντλημένοι, χωρίς ενέργεια.

Crosstab

			Have U often felt tires-exhausted with no energy?					Total
			1	2	3	4	5	
Working hours, round-the-clock shifts, expanded working hours during cargo loading-unloading	1	Count	8 _a	34 _{a, b}	44 _b	76 _c	68 _d	230
		% of Total	0.9%	3.8%	4.9%	8.4%	7.6%	25.6%
	2	Count	22 _{a, b, c}	48 _c	54 _{a, b, c}	76 _b	28 _{a, c}	228
		% of Total	2.4%	5.3%	6.0%	8.4%	3.1%	25.3%
	3	Count	30 _a	88 _a	64 _a	36 _b	16 _b	234
		% of Total	3.3%	9.8%	7.1%	4.0%	1.8%	26.0%
	4	Count	20 _a	38 _{a, b}	32 _{a, b}	22 _b	4 _c	116
		% of Total	2.2%	4.2%	3.6%	2.4%	0.4%	12.9%
	5	Count	16 _a	32 _{a, b}	16 _{b, c}	14 _c	14 _{a, b, c}	92
		% of Total	1.8%	3.6%	1.8%	1.6%	1.6%	10.2%
	Total	Count	96	240	210	224	130	900
		% of Total	10.7%	26.7%	23.3%	24.9%	14.4%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Have U often felt tires-exhausted with no energy? categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 23. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.

Παρατηρούμε ότι υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ των δύο παραπάνω μεταβλητών, όπως αποδεικνύεται και από τον παρακάτω πίνακα.

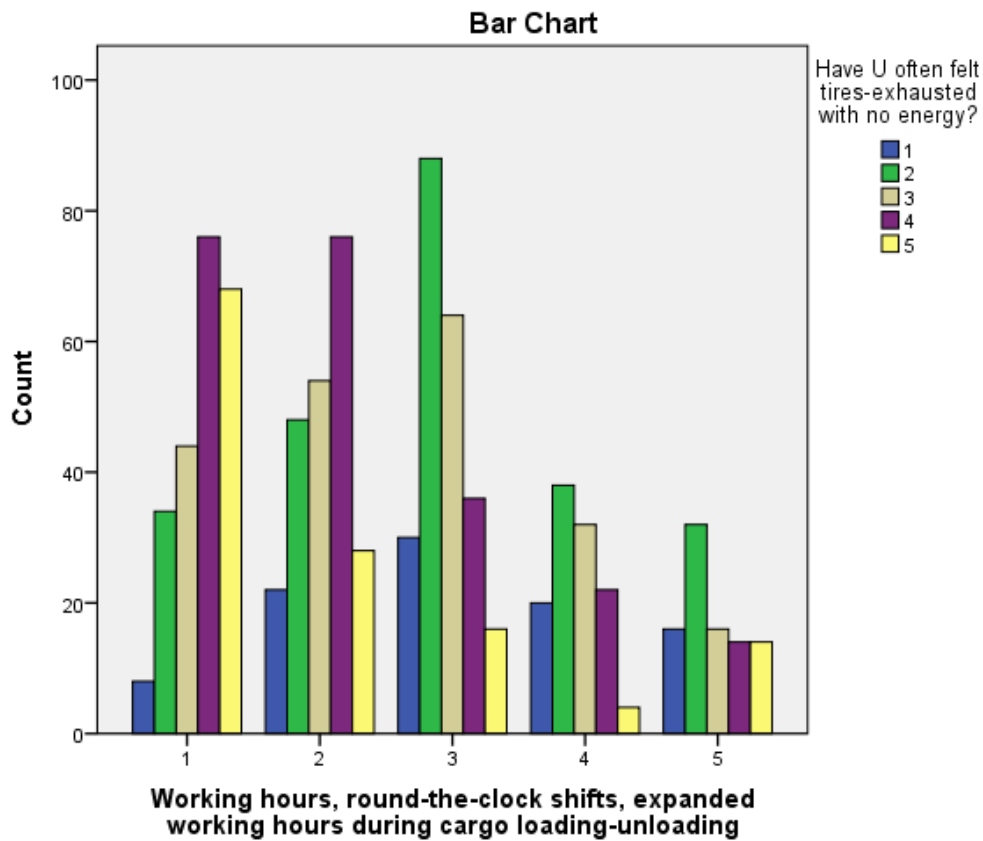
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)

Pearson Chi-Square	138.441 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	141.166	16	.000
Linear-by-Linear Association	84.531	1	.000
N of Valid Cases	900		
a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.81.			

Πίνακας 24. : Ασύμπτωτη σημασία ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυνμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	-.307	.032	-9.654	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.329	.031	-10.440	.000 ^c
N of Valid Cases		900			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Πίνακας 25. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 12. : Ιστόγραμμα μεταξύ ωρών εργασίας κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά την φόρτο-εκφόρτωση, επιθεώρηση κ.α. και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.

Δ.

- *Οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου. [IV29]*
- *Νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια; [VII60]*

Παρατηρήθηκε συσχέτιση μεταξύ των συνθηκών εργασίας και το πόσο συχνά ένιωθαν κουρασμένοι, εξαντλημένοι, χωρίς ενέργεια.

		Crosstab						
		Have U often felt tires-exhausted with no energy?						
			1	2	3	4	5	Total
Working conditions comparing my health in present time	1	Count	6 ^a	4 ^b	6 ^{a, b}	2 ^b	20 ^c	38
		% of Total	0.7%	0.4%	0.7%	0.2%	2.2%	4.2%
	2	Count	6 ^a	18 ^a	22 ^{a, b}	34 ^{b, c}	30 ^c	110
		% of Total	0.7%	2.0%	2.4%	3.8%	3.3%	12.2%
	3	Count	24 ^a	98 ^b	84 ^b	116 ^c	46 ^{a, b}	368
		% of Total	2.7%	10.9%	9.3%	12.9%	5.1%	40.9%
	4	Count	42 ^a	84 ^a	76 ^a	58 ^b	18 ^c	278
		% of Total	4.7%	9.3%	8.4%	6.4%	2.0%	30.9%
	5	Count	18 ^a	36 ^{a, b}	22 ^{b, c}	14 ^c	16 ^{a, b}	106
		% of Total	2.0%	4.0%	2.4%	1.6%	1.8%	11.8%
Total	Count	96	240	210	224	130	900	
	% of Total	10.7%	26.7%	23.3%	24.9%	14.4%	100.0%	

Each subscript letter denotes a subset of Have U often felt tires-exhausted with no energy? categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 26. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	119.714 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	110.101	16	.000
Linear-by-Linear Association	51.518	1	.000
N of Valid Cases	900		

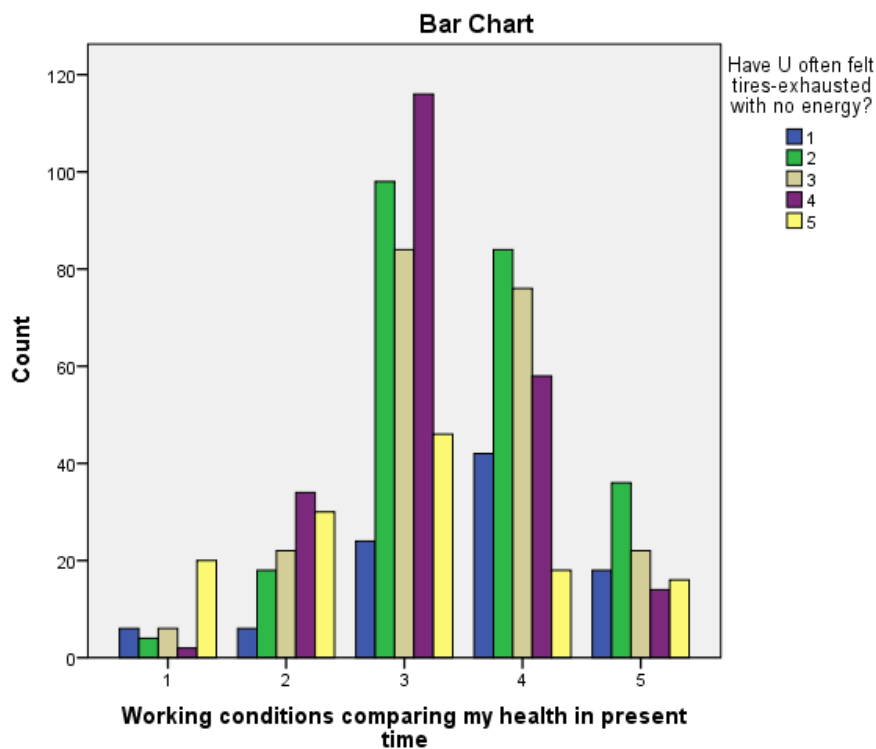
a. 1 cells (4.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.05.

Πίνακας 27. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	-.239	.035	-7.388	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.244	.034	-7.535	.000 ^c
N of Valid Cases		900			

a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

Πίνακας 28. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 13. : Ιστόγραμμα μεταξύ συνθήκης εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου και εάν νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια.

Ενώ και αυτές οι μεταβλητές παρουσιάζουν γραμμική συσχέτιση μεταξύ τους.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα, παρατηρείται συσχέτιση των ερωτημάτων που αφορούν τις ιδιαίτερες συνθήκες του ναυτικού επαγγέλματος με την ψυχική τους κατάσταση – με τη χρήση επιπλέον εργαλείων γραμμικότητας και συσχέτισης - οδηγώντας στο συμπέρασμα ότι οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του Έλληνα ναυτικού.

4.2.3 Αποτελέσματα αν παίζει ρόλο η προσωπικότητα του ατόμου (Ελληνα ναυτικού) στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας.

Από τις ερωτήσεις προσωπικότητας επιλέξαμε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, δηλαδή προσωπικότητα με ένταση και άγχος.

Πραγματοποιήθηκε διερεύνηση συσχετισμού αυτών των γνωρίσματος προσωπικότητας με διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας και τα αποτελέσματα συνοψίζονται παρακάτω.

A.

- *Νομίζω πως ο χρόνος ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω. [III16]*
- *Εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες. [VIII84]*

Crosstab

			Exhausting workflow, pressing deadlines					Total
			1	2	3	4	5	
Time is never enough	1	Count	2 _{a,b}	8 _b	12 _{a,b}	6 _a	6 _{a,b}	34
		% of Total	0.2%	0.9%	1.3%	0.7%	0.7%	3.8%
	2	Count	4 _{a,b,c}	20 _c	38 _{b,c}	26 _{a,b}	14 _a	102
		% of Total	0.4%	2.2%	4.2%	2.9%	1.6%	11.3%
	3	Count	18 _{a,b}	46 _b	94 _{a,b}	74 _c	48 _{a,c}	280
		% of Total	2.0%	5.1%	10.4%	8.2%	5.3%	31.1%
	4	Count	12 _{a,b,c}	22 _c	96 _{a,b}	106 _b	50 _{a,c}	286
		% of Total	1.3%	2.4%	10.7%	11.8%	5.6%	31.8%
	5	Count	8 _{a,b}	16 _b	36 _b	72 _a	66 _c	198
		% of Total	0.9%	1.8%	4.0%	8.0%	7.3%	22.0%
	Total	Count	44	112	276	284	184	900
		% of Total	4.9%	12.4%	30.7%	31.6%	20.4%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Exhausting workflow, pressing deadlines categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

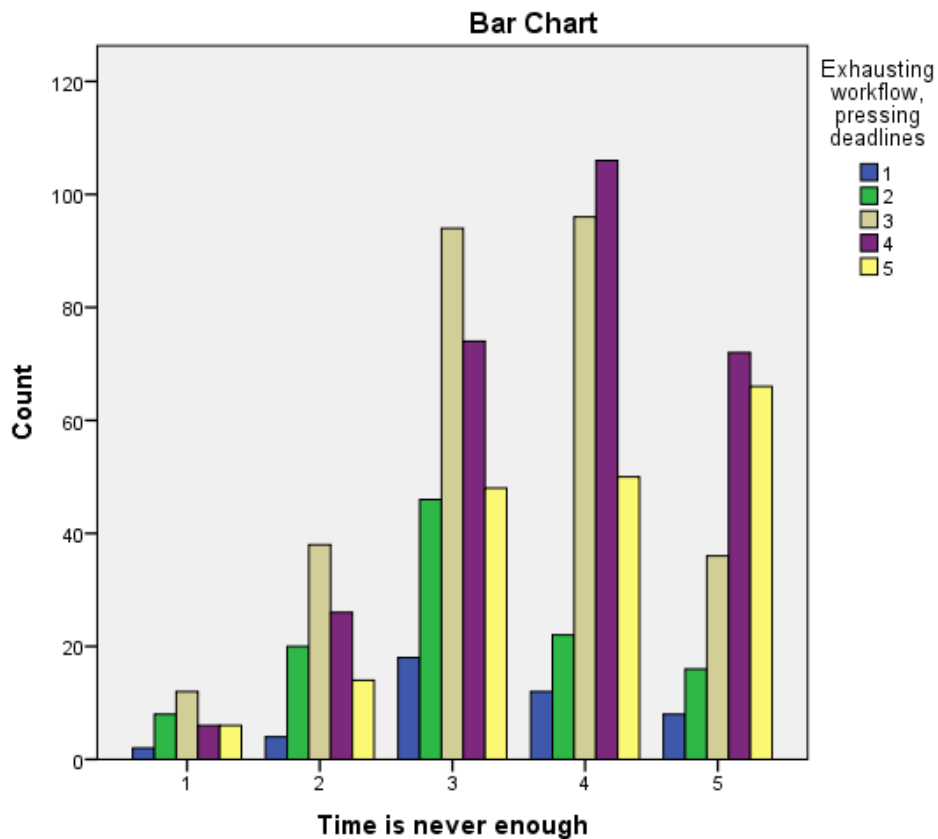
Πίνακας 29. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	65.845 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	65.204	16	.000
Linear-by-Linear Association	35.404	1	.000
N of Valid Cases	900		
a. 3 cells (12.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.66.			

Πίνακας 30. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιστικές προθεσμίες.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.198	.033	6.067	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.217	.033	6.662	.000 ^c
N of Valid Cases		900			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Πίνακας 31. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 14. : Ιστόγραμμα μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες.

Παρατηρείται ότι άτομα με προσωπικότητα που θεωρούν στην εργασία ότι ο χρόνος δεν είναι ποτέ αρκετός, είναι αυτά που βιώνουν εξουθενωτικούς ρυθμούς και πιεστικές προθεσμίες.

B.

- *Νομίζω πως ο χρόνος ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω. [III16]*
- *Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου. [VIII83]*

Crosstab								
			Increased workload and too much pressure					Total
			1	2	3	4	5	
Time is never enough	1	Count	8 _a	4 _{b, c}	16 _c	2 _b	4 _{b, c}	34
		% of Total	0.9%	0.4%	1.8%	0.2%	0.4%	3.8%
	2	Count	8 _{a, b}	36 _b	38 _a	18 _a	2 _c	102
		% of Total	0.9%	4.0%	4.2%	2.0%	0.2%	11.3%
	3	Count	20 _{a, b, c}	64 _c	102 _{b, c}	68 _{a, b}	26 _a	280
		% of Total	2.2%	7.1%	11.3%	7.6%	2.9%	31.1%
	4	Count	18 _{a, b}	44 _b	102 _{a, b}	88 _a	34 _{a, b}	286
		% of Total	2.0%	4.9%	11.3%	9.8%	3.8%	31.8%
	5	Count	12 _{a, b}	20 _b	48 _b	68 _a	50 _c	198
		% of Total	1.3%	2.2%	5.3%	7.6%	5.6%	22.0%
Total		Count	66	168	306	244	116	900
		% of Total	7.3%	18.7%	34.0%	27.1%	12.9%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Increased workload and too much pressure categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 32. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.

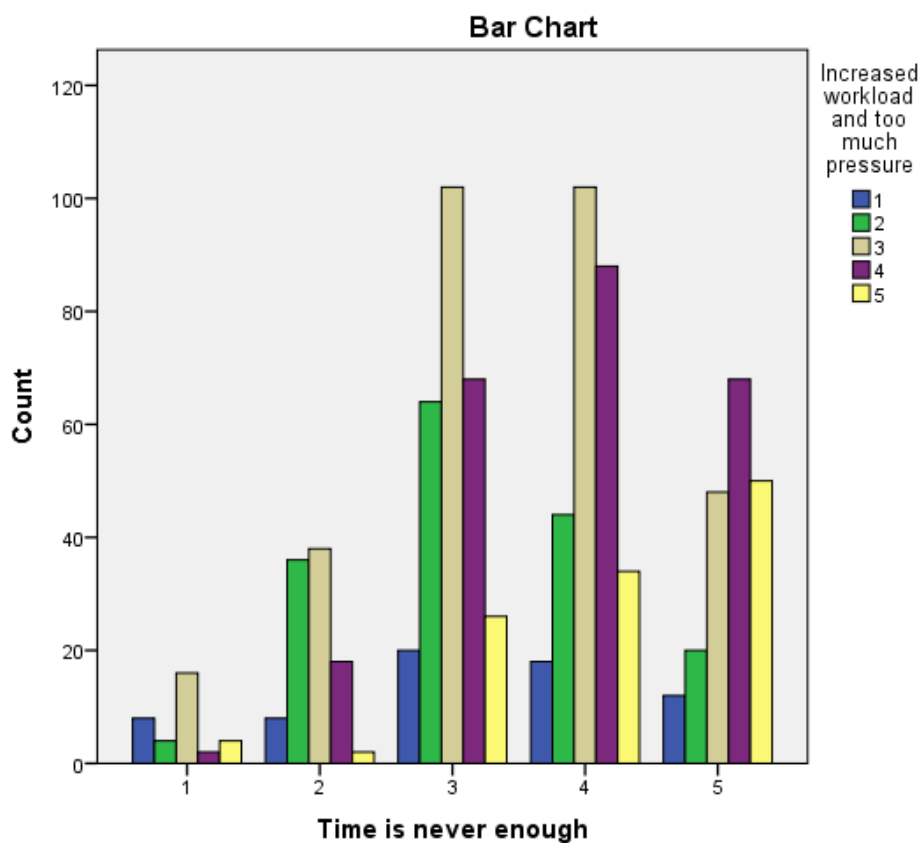
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	100.486 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	98.156	16	.000
Linear-by-Linear Association	59.520	1	.000
N of Valid Cases	900		

a. 2 cells (8.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.49.

Πίνακας 33. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του χρόνου που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.257	.033	7.979	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.267	.032	8.304	.000 ^c
N of Valid Cases		900			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Πίνακας 34. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 15. : Ιστόγραμμα μεταξύ του χρόνος που ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.

Παρατηρείται ότι άτομα με προσωπικότητα που θεωρούν στην εργασία ότι ο χρόνος δεν είναι ποτέ αρκετός, είναι αυτά που αισθάνονται μεγάλη πίεση πέρα από τα όριά τους κάτω από μεγάλο φόρτο εργασίας.

Γ.

- *Είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω. [III19]*
- *Εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες. [VIII84]*

Crosstab								
		Exhausting workflow, pressing deadlines					Total	
		1	2	3	4	5		
always in tension	1	Count	8 _{a,b}	22 _b	20 _c	6 _d	16 _{a,c}	72
		% of Total	0.9%	2.4%	2.2%	0.7%	1.8%	8.0%
	2	Count	20 _a	32 _b	54 _{b,c}	58 _{b,c}	28 _c	192
		% of Total	2.2%	3.6%	6.0%	6.4%	3.1%	21.3%
	3	Count	8 _a	38 _{a,b}	100 _b	80 _a	46 _a	272
		% of Total	0.9%	4.2%	11.1%	8.9%	5.1%	30.2%
	4	Count	0 _a	16 _b	70 _c	98 _d	48 _{c,d}	232
		% of Total	0.0%	1.8%	7.8%	10.9%	5.3%	25.8%
	5	Count	8 _{a,b}	4 _c	32 _b	42 _b	46 _a	132
		% of Total	0.9%	0.4%	3.6%	4.7%	5.1%	14.7%
Total		Count	44	112	276	284	184	900
		% of Total	4.9%	12.4%	30.7%	31.6%	20.4%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Exhausting workflow, pressing deadlines categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 35. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και είναι εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας με πιεστικές προθεσμίες.

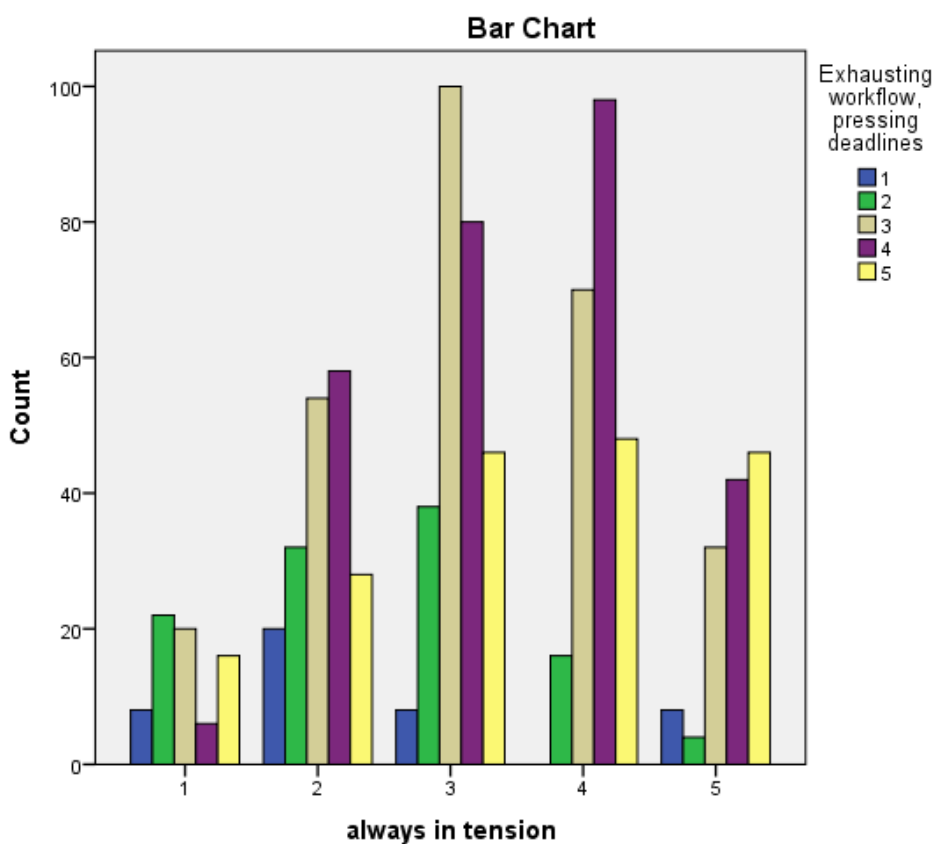
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	114.205 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	123.244	16	.000
Linear-by-Linear Association	55.226	1	.000
N of Valid Cases	900		

a. 1 cells (4.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.52.

Πίνακας 36. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και είναι εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας με πιεστικές προθεσμίες.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.248	.035	7.666	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.242	.034	7.472	.000 ^c
N of Valid Cases		900			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Πίνακας 37. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 16. : Ιστόγραμμα μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και είναι εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας με πιεστικές προθεσμίες.

Παρατηρείται ότι άτομα με προσωπικότητα που είναι διαρκώς σε ένταση, είναι αυτά που βιώνουν εξουθενωτικούς ρυθμούς και πιεστικές προθεσμίες.

Δ.

- *Είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω. [III19]*

- Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου. [VIII83]

Crosstab								
			Increased workload and too much pressure					Total
			1	2	3	4	5	
always in tension	1	Count	16 _a	12 _b	26 _b	6 _c	12 _b	72
		% of Total	1.8%	1.3%	2.9%	0.7%	1.3%	8.0%
	2	Count	20 _a	50 _a	70 _{a, b}	34 _c	18 _{b, c}	192
		% of Total	2.2%	5.6%	7.8%	3.8%	2.0%	21.3%
	3	Count	16 _{a, b}	64 _c	106 _{b, c}	64 _a	22 _a	272
		% of Total	1.8%	7.1%	11.8%	7.1%	2.4%	30.2%
	4	Count	4 _a	30 _b	70 _b	98 _c	30 _b	232
		% of Total	0.4%	3.3%	7.8%	10.9%	3.3%	25.8%
	5	Count	10 _{a, b}	12 _b	34 _b	42 _a	34 _c	132
		% of Total	1.1%	1.3%	3.8%	4.7%	3.8%	14.7%
	Total	Count	66	168	306	244	116	900
		% of Total	7.3%	18.7%	34.0%	27.1%	12.9%	100.0%

Each subscript letter denotes a subset of Increased workload and too much pressure categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

Πίνακας 38. : Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.

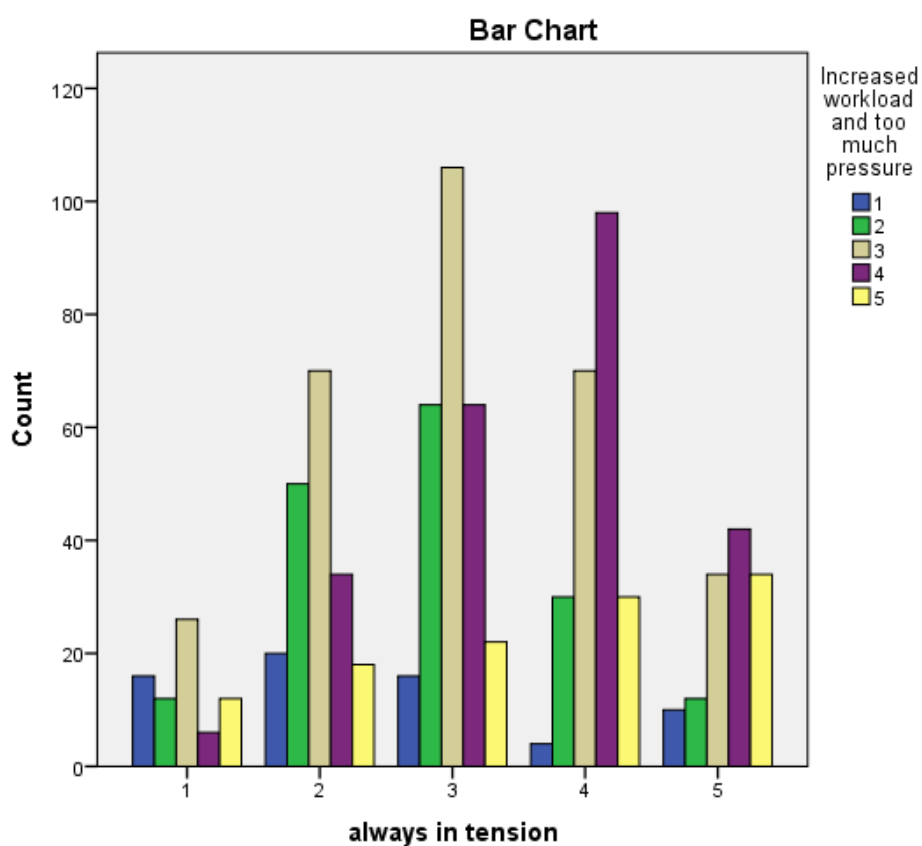
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	122.858 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	119.274	16	.000
Linear-by-Linear Association	57.505	1	.000
N of Valid Cases	900		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.28.

Πίνακας 39. : Ασύμπτωτη σημασία μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Interval by Interval	Pearson's R	.253	.035	7.834	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.264	.033	8.208	.000 ^c
N of Valid Cases		900			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					
c. Based on normal approximation.					

Πίνακας 40. : Συμμετρικά μέτρα



Σχήμα 17. : Ιστόγραμμα μεταξύ του είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω και υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου.

Παρατηρείται ότι άτομα με προσωπικότητα που είναι διαρκώς σε ένταση, είναι αυτά που αισθάνονται μεγάλη πίεση πέρα από τα όριά τους κάτω από μεγάλο φόρτο εργασίας.

Από τα συγκεκριμένα αποτελέσματα παρατηρείται συσχέτιση των ερωτημάτων που αφορούν την προσωπικότητα του Έλληνα ναυτικού με την διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας, οδηγώντας στο συμπέρασμα ότι η προσωπικότητα του Έλληνα ναυτικού παίζει σημαντικό ρόλο στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας.

5. Συζήτηση - Συμπεράσματα

Αναλύοντας τους παράγοντες που συνεισφέρουν στη δημιουργία άγχους όπως: ελλείψεις γνώσεις, έλλειψη κατάρτισης, απουσία σεμιναρίων και μαθημάτων προσομοίωσης σε πραγματικές συνθήκες πλεύσης, αυξημένες ώρες εργασίας σε συνδυασμό με τον εξουθενωτικό ρυθμό εργασίας και προσωπικότητα των εργαζομένων. Απαντώντας στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα, όπου συσχετίστηκαν με ερωτήματα που επιλέχθηκαν από τις αντίστοιχες κατηγορίες ερωτημάτων.

- Στο κατά πόσο η ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση βοηθά τους Έλληνες ναυτικούς στην αντιμετώπιση στρεσογόνων (αγχωτικών/ πιεστικών) καταστάσεων στο χώρο εργασίας τους;
- Εάν οι ιδιαιτερότητες και οι απαιτήσεις του ναυτικού επαγγέλματος επηρεάζουν την ψυχοσύνθεση του Έλληνα ναυτικού;
- Τι ρόλο παίζει η προσωπικότητα του Έλληνα ναυτικού στη διαχείριση καταστάσεων στο χώρο εργασίας;

Μετά από στατιστική επεξεργασία, προκύπτει ότι στο σύνολό τους οι ερωτηθέντες απάντησαν πως θα ήταν πολύ χρήσιμη η περαιτέρω ναυτική εκπαίδευση και κατάρτιση. Υπάρχει συσχέτιση των ιδιαίτερων συνθηκών του ναυτικού επαγγέλματος με την ψυχική κατάσταση τους. Παρατηρήθηκε δε πως άτομα με προσωπικότητα που είναι διαρκώς σε ένταση, είναι αυτά που αισθάνονται μεγάλη πίεση, πέρα από τα όριά τους, όταν υφίστανται μεγάλο φόρτο εργασίας. Τέλος παρόλο που για την υγεία και την ασφάλεια λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα, στο θέμα των ψυχαγωγικών εγκαταστάσεων ο μέσος όρος των ερωτηθέντων απάντησε πως δε θεωρούν πως είναι επαρκείς.

6. Μελλοντική έρευνα

Περαιτέρω μελέτη (συσχετισμό περισσότερων ερευνητικών ερωτημάτων), εκβάθυνση ερωτηματολογίων και διεύρυνση δείγματος στις Ακαδημίες του Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ), ναυτιλιακές εταιρείες, ναυτικών εν πλω και κατώτερα πληρώματα.

7. Βιβλιογραφία

- [1] Anna-Liisa Elo, PhL. "Health and stress of seafarers." Scand J Work Environ Health 11, 1985.
- [2] Essam El Sayed Ahmed Badawi, Ashraf Mohamed Halawa. The Problem of Cross Cultural and Multilingual Crews. Alexandria: 4th IAMU General Assembly, n.d.
- [3] "European Agency for Safety and Health at Work." 2010.
- [4] "European Survey on Working Conditions." ESWC, 2010.
- [5] J.Rengamani, Dr.M.Sakthivel Murugan. "A STUDY ON THE FACTORS INFLUENCING THE SEAFARERS' STRESS." AMET International Journal of Management, 2012.
- [6] Manalo, Aden Raphael G., Noriel R. Mercado, Donmer F. Paragas, Justin Chris C. Tenorio, and and Jonna C. Dotimas. THE CHALLENGES OF FILIPINO SEAFARERS ONBOARD: BASIS FOR WORK LIFE BALANCE. LPU–Laguna Journal of International Tourism and Hospitality Management, 2015.
- [7] MARIA JEŻEWSKA, IRENA LESZCZYŃSKA, BOGDAN JAREMIN. "WORK–RELATED STRESS AT SEA SELF ESTIMATION." Internat. Marit. Health,57, 1 - 4, 2006.
- [8] Mental health of Seafarers & Disorders. Innovative Maritime EQ Center, April 14, 2016.
- [9] Swift, Dr Olivia. "Socia isolation of Seafarers." ISWAN, n.d.
- [10] Welfare, International Committee on Seafarers'. "Guidelines for Mental Care Onboard Merchant Ships." SHIP@ICSW.org.uk. n.d. www.seafarershealth.org.
- [11] Αλεξανδρίδης, Λάζαρος. «Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης στους ναυτικούς.» AEN Μακεδονίας Σχολή Πλοιάρχων, 2015.
- [12] Αποτελέσματα απογραφής εμπορικών πλοίων και πληρωμάτων της 20ης Σεπτεμβρίου 2014 . Αθήνα : ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, 2014.
- [13] ΒΑΡΒΟΓΛΗ, ΛΙΖΑ. " Η νευροψυχολογία του στρες στην καθημερινή ζωή", Εκδόσεις Καστανιώτη Α.Ε. , Αθήνα 2006.

- [14] Ε. Θανασιάς, Σ. Καλλιτσάρη, Χ.Ε. Μπάμπαλου, Μ. Δεληχάς, Α. Καραγεωργίου. «ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΤΡΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ.» Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας Ιατρική Σχολή, Α.Π.Θ. τμήμα Ψυχολογίας, ΚΕ.Π.Ε.Κ. Κεντρικής Ελλάδας.
- [15] Κ. Τριπολίτης, Γ. Τριάντης. «κεφ. 1, Σύνομη αναφορά στο εργασιακό περιβάλλον και την ιδιομορφία του ναυτικού επαγγέλματος .» Ναυτική τέχνη - Έκτακτες ανάγκες , 306. Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων, 2007.
- [16] Δρ. Αναστασία Πανταζοπούλου -. Εργασιακό περιβάλλον και Ψυχικές επιπτώσεις. Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας, 2003.
- [17] Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και άγχος στην εργασία.
- [18] <https://osha.europa.eu/el/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- [19] Jepsen J., R., Zhao Z. and Leeuwen W., M.A, 2015. Seafarer fatigue: a review of risk factors, consequences for seafarers' health and safety and options for mitigation. *Int Marit Health*, 66, 2: 106–117, Via Medica.
- [20] Selye H., 1956. *The stress of life*. New York, McGraw Hill Book Company (2nd ed, 1978)
- [21] Byrne M.J., Thompson LF. *Key concepts for the study and practice of nursing*, 2nd ed. Saint Louis, CV Mosby Company.
- [22] Dohrenwend, B. p., Shrout, P. E., Egri, G. and Mendelson, F. S. (1980). What psychiatric screening scales measure in the general population: II. The components of demoralization by contrast with other dimensions of psychopathology. *Archives of General Psychiatry*, 37.
- [23] Benson, H. (Ed.). (2000). Foreword: Twenty-fifth anniversary update. In *The relaxation response* (pp. 1-45). New York: Harper Torch.
- [24] Elo A. L., 1985. Health and stress of seafarers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 11, 427-432.
- [25] Farber Barry A., (1983). *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamum Press.
- [26] Moghaddum K.M. et al.(2013). *Guidelines to Reducing Fatigue in Seafarers*. Science explorer Publications.

[27] European Commission (2017). Seafarers: New measures to improve working conditions.

[28] Carotenuto A., Molino I., Fasanaro A., M. and Amenta F., 2012. Psychological stress in seafarers: a review. *Int Marit Health* 2012; 63, 4: 188–194, Via Medica

[29] Campbell, A., Converse, P., Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluation and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.

8. Παράρτημα [ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ]

*ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΑΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ»*

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί είναι στα πλαίσια έρευνας με θέμα:

«Οι επιδράσεις του ναυτικού επαγγέλματος στην ψυχική κατάσταση των ναυτικών»

Ο εργασιακός χώρος και οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτόν διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη ζωή των περισσότερων εργαζομένων, αφού εκεί δαπανάται σημαντικό μέρος του χρόνου της ζωής. Το πλοίο είναι ένας ιδιόμορφος χώρος εργασίας που εμφανίζει μια σειρά από αντιξοότητες, τις οποίες σπάνια συναντάμε σε άλλα επαγγέλματα. Ταυτόχρονα, η εργασία όσο και η διαβίωση πάνω στο πλοίο και σε αλληλεπίδραση με το εξωτερικό περιβάλλον, ενέχει κινδύνους τους οποίους καλείται το πλήρωμα να μάθει να προλαμβάνει, εντοπίζει και αντιμετωπίζει.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθούν οι επιδράσεις του ναυτικού επαγγέλματος στην ψυχοσωματική κατάσταση των ναυτικών, να προσδιοριστούν πιθανώς αιτίες που προκαλούν συγκεκριμένα συμπτώματα, καθώς και πιθανοί τρόποι αντιμετώπισης ή ελαχιστοποίησης της επίδρασης αυτών στον εργαζόμενο ναυτικό. Επίσης θα εξετασθεί ο ρόλος της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στο συγκεκριμένο αντικείμενο.

Παρακαλούμε για τις ειλικρινείς και αμερόληπτες απαντήσεις σας στα ερωτήματα.

Οι απαντήσεις σας θα παραμείνουν ανώνυμες στα πλαίσια προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Ευχαριστούμε πολύ για τη συμμετοχή σας,

Η ομάδα έρευνας:

– Χριστοδούλου Δημήτρης

Υπό την επίβλεψη:

Νικητάκος Νικήτας, Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου

I. Προσωπικές πληροφορίες

I.1.	Σε ποιο τύπο πλοίου εργάζεσθε σήμερα;	Container	Bulk Carrier	
		Tanker Vessel	LNG/LPG	
		Passenger/Cruise	Άλλο (παρακαλώ περιγράψτε)	
I.2.	Σε τι θέση;	Πλοίαρχος	Μηχανικός	Άλλο:.....
I.3.	Διάρκεια τελευταίου ταξιδιού (contract) και προηγούμενο διάστημα εκτός πλοίου (time on and off board) (μήνες εν πλω/ on board) (μήνες στην ξηρά/ off duty)	
I.4.	Πόσα χρόνια εργάζεσθε στο συγκεκριμένο τομέα;		
I.5.	Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;	Άγαμος/η	Έγγαμος/η	Διαζευγμένος/η
I.6.	Ποια η ηλικία σας		
I.7.	Φύλο;	Άρρεν	Θήλυ	

II. Ερωτήσεις που αφορούν τη ναυτική εκπαίδευση

Π.8.	Πόσο χρήσιμη θεωρείτε την ύπαρξη ενός ειδικού σχολείου management πλοίου;	1	2	3	4	5
Π.9.	Κατά πόσο θα σας ωφελήσει ένα σεμινάριο διαχείρισης κρίσεων και λήψης αποφάσεων;	1	2	3	4	5
Π.10.	Θεωρείτε αναγκαίο να διδάσκεστε ένα μάθημα περιβαλλοντολογικής εκπαίδευσης;	1	2	3	4	5
Π.11.	Θεωρείτε αναγκαία τη διδασκαλία των μαθημάτων με χρήση Simulator ή/ και άλλων προγραμμάτων προσομοίωσης;	1	2	3	4	5
Π.12.	Θα σας ήταν ωφέλιμη η παρακολούθηση ειδικού σχολείου High Voltage και αρχών ηλεκτροπρόωσης (propulsion) πλοίων;	1	2	3	4	5

III. Ερωτήσεις προσδιορισμού προσωπικότητας.

III.13.	Είμαι απαιτητικός από τον εαυτό μου και από τους άλλους	1	2	3	4	5
III.14.	Είμαι πολύ ανταγωνιστικός με τους άλλους	1	2	3	4	5
III.15.	Είμαι υπομονετικός	1	2	3	4	5
III.16.	Νομίζω πως ο χρόνος ποτέ δεν είναι αρκετός, έχω τόσα πολλά να κάνω!	1	2	3	4	5
III.17.	Θεωρώ πως ότι είναι να γίνει πρέπει να γίνει τέλεια και αμέσως	1	2	3	4	5
III.18.	Είμαι φιλόδοξος, θέλω να εξελιχτώ και να αναβαθμιστώ γρήγορα	1	2	3	4	5
III.19.	Είμαι συνεχώς σε ένταση, δύσκολα χαλαρώνω	1	2	3	4	5
III.20.	Με ενδιαφέρει η αναγνώριση από τους άλλους για την καλή μου δουλειά	1	2	3	4	5
III.21.	Είμαι εξωστρεφής, εκδηλώνω τα συναισθήματά μου στους άλλους	1	2	3	4	5

1 Καθόλου

2 Πολύ λίγο

3 Μέτρια

4 Αρκετά

5 Πάρα πολύ

IV. Ερωτήσεις που αφορούν το χώρο εργασίας.

IV.22.	Θερμοκρασία εργασιακού περιβάλλοντος	1	2	3	4	5
IV.23.	Ο εξαερισμός στο χώρο της δουλειάς μου, εισπνοή μολυσμένου αέρα	1	2	3	4	5
IV.24.	Ο φωτισμός στο χώρο της δουλειάς μου	1	2	3	4	5
IV.25.	Επικίνδυνες χημικές ή τοξικές ή καυστικές ουσίες, ή τοξικά κ.α. απόβλητα	1	2	3	4	5
IV.26.	Έκθεση σε ακτινοβολίες ή ηλεκτρομαγνητικά πεδία στην εργασία μου	1	2	3	4	5
IV.27.	Έκθεση σε εστίες μόλυνσης, βιολογικά υγρά, καρκινογόνα, κυτταροστατικά	1	2	3	4	5
IV.28.	Δονήσεις στο σώμα μου από την εργασία μου, Θόρυβος στο χώρο εργασίας μου	1	2	3	4	5
IV.29.	Οι συνθήκες εργασίας σε σχέση με την παρούσα υγεία μου	1	2	3	4	5
IV.30.	Παροχή και διάθεση των απαραίτητων Μέσων Ατομικής Προστασίας (ΜΑΠ)	1	2	3	4	5
IV.31.	Επάρκεια, ποιότητα και ασφάλεια του εξοπλισμού και των εργαλείων που χρησιμοποιούνται	1	2	3	4	5
IV.32.	Άβολες στάσεις εργασίας για μεγάλο χρόνο, άρση μεγάλων βαρών, εργασία σε ύψος, εργασία σε κλειστούς χώρους	1	2	3	4	5
IV.33.	Ωρες εργασίας, κυκλικότητα εργασίας (βάρδιες), διευρυμένο ωράριο κατά φορτοεκφόρτωση, επιθεώρηση, κ.α.	1	2	3	4	5

1 Πάρα πολύ δυσαρεστημένος 2 Σχετικά δυσαρεστημένος 3 Ούτε καλά, Ούτε άσχημα

4 Αρκετά ευχαριστημένος 5 Πάρα πολύ ευχαριστημένος

V. Ερωτήσεις για τις συνθήκες διαβίωσης πάνω στο πλοίο

V.34	Τι πηγές διασκέδασης διαθέτει το πλοίο που εργάζεστε;	Αναφέρετε:.....
------	---	-----------------

		
V.35	Έχετε επικοινωνία με τον έξω κόσμο (οικογένεια, φίλοι, νέα, ειδήσεις);	ΝΑΙ	ΟΧΙ
V.36	Οι ανώτεροί σας σας παρέχουν την απαραίτητη τεχνική υποστήριξη;	ΝΑΙ	ΟΧΙ
V.37	Είστε ευχαριστημένοι με τον τύπο διατροφής σας στο πλοίο;	ΝΑΙ	ΟΧΙ

VI. Ερωτήσεις που αφορούν τρόπους αντιμετώπισης των προβλημάτων διαβίωσης στο πλοίο. Κατά πόσο θα σας βοηθούσαν:

VI.38.	Περισσότερες πηγές διασκέδασης στο πλοίο (αίθουσα ταινιών, μουσική, gaming room)	1	2	3	4	5
VI.39.	Καλύτερη και συχνότερη επικοινωνία με τον έξω κόσμο (οικογένεια, φίλοι, συγγενείς, νέα, ειδήσεις)	1	2	3	4	5
VI.40.	Τεχνική υποστήριξη - εκπαίδευση (μετάδοση εμπειριών) από τους ανωτέρους επί του πλοίου	1	2	3	4	5
VI.41.	Πλήρη και ειλικρινή ενημέρωση για την κατάσταση του πλοίου κατά την παράδοση παραλαβή (όταν γίνεται αντικατάσταση πληρώματος)	1	2	3	4	5
VI.42.	Ύπαρξη Ελλήνων μαγείρων για τη διατροφή του πληρώματος	1	2	3	4	5

1 Καθόλου 2 Πολύ λίγο 3 Μέτρια 4 Αρκετά 5 Πάρα πολύ

VII. Ερωτήσεις που αφορούν την προσωπική ευεξία κατά το τελευταίο σας ταξίδι.

VII.43.	Κάνατε συχνά κινήσεις και πράξεις βιαστικές ή απερίσκεπτες;	1	2	3	4	5
VII.44.	Βαριόσασταν εύκολα;	1	2	3	4	5
VII.45.	Υπήρξαν φορές που ίσως γίνατε ειρωνικός/ή επιθετικός/ή απέναντι στους συνεργάτες σας;	1	2	3	4	5
VII.46.	Νοιώσατε ευαίσθητος/η συναισθηματικά ή απογοητευμένος/ή;	1	2	3	4	5
VII.47.	Υπήρξαν φορές που χάσατε τον ειρμό των σκέψεών σας όταν έπρεπε να κάνετε κάτι γρήγορα;	1	2	3	4	5
VII.48.	Φοβόσασταν όταν μένατε μόνος/η;	1	2	3	4	5
VII.49.	Σας φόβιζαν άγνωστοι άνθρωποι ή άγνωστα μέρη;	1	2	3	4	5
VII.50.	Θεωρούσαν οι άλλοι ότι είστε νευρικό άτομο;	1	2	3	4	5
VII.51.	Είχατε δυσκολία ν' αποκοιμηθείτε ή ξυπνούσατε το βράδυ;	1	2	3	4	5
VII.52.	Αυξήσατε τον τελευταίο καιρό την κατανάλωση αλκοόλ;	1	2	3	4	5
VII.53.	Αυξήσατε τον τελευταίο καιρό την κατανάλωση καφέ;	1	2	3	4	5
VII.54.	Βρεθήκατε σε κατάσταση μεγάλης έντασης ή νευρικότητας;	1	2	3	4	5
VII.55.	Σας συνέβαινε να είστε αναποφάσιστος/η;	1	2	3	4	5
VII.56.	Είχατε αδυναμία συγκέντρωσης, αφηρημάδα;	1	2	3	4	5
VII.57.	Είχατε μικρο/ ατυχήματα στην εργασία σας;	1	2	3	4	5
VII.58.	Είχατε προβλήματα με το πεπτικό σας σύστημα ή διατροφικές διαταραχές (ανορεξία / βουλιμία);	1	2	3	4	5
VII.59.	Σας πέρασε από το μυαλό η αυτοκτονία;	1	2	3	4	5
VII.60.	Νιώθατε συχνά κουρασμένος, εξαντλημένος, χωρίς ενέργεια;	1	2	3	4	5

1 Καθόλου

2 Πολύ λίγο

3 Μέτρια

4 Αρκετά

5 Πάρα πολύ

VIII. Ερωτήσεις που αφορούν τις εργασιακές συνθήκες (τελευταίοι έξι μήνες).

VIII.61.	Είμαι ικανοποιημένος από την εργασία μου	1	2	3	4	5
VIII.62.	Με μεταχειρίζονται ισότιμα και δίκαια σε σχέση με τους άλλους	1	2	3	4	5
VIII.63.	Η εργασία μου είναι μονότονη και βαρετή	1	2	3	4	5
VIII.64.	Είναι σαφής ο ρόλος μου και οι ευθύνες μου στην εργασία μου	1	2	3	4	5
VIII.65.	Δουλεύω απομονωμένος πολλές ώρες	1	2	3	4	5
VIII.66.	Μου παρέχεται επαρκής εκπαίδευση για τη θέση εργασίας μου	1	2	3	4	5
VIII.67.	Συμμετέχω στη λήψη σημαντικών αποφάσεων, η γνώμη μου μετράει	1	2	3	4	5
VIII.68.	Αναγνωρίζεται η προσφορά μου στην εργασία από τους γύρω μου	1	2	3	4	5
VIII.69.	Διατηρώ ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής οικογενειακής μου ζωής	1	2	3	4	5
VIII.70.	Αξιοποιούνται οι ικανότητες μου στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
VIII.71.	Αισθάνομαι ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία μου	1	2	3	4	5
VIII.72.	Οι ανώτεροί μου, μου παρέχουν αρκετή υποστήριξη όταν χρειάζεται	1	2	3	4	5
VIII.73.	Διαπληκτίζομαι συχνά με τους άλλους στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
VIII.74.	Η στάση της διοίκησης απέναντί μου με ικανοποιεί	1	2	3	4	5
VIII.75.	Υπάρχει ευελιξία όταν προκύπτουν προσωπικά προβλήματα	1	2	3	4	5
VIII.76.	Επικοινωνώ καλά με τους συναδέλφους μου στη δουλειά	1	2	3	4	5
VIII.77.	Επικοινωνώ καλά με τους προϊσταμένους μου στη δουλειά	1	2	3	4	5
VIII.78.	Πληρώνομαι ικανοποιητικά για τη δουλειά που προσφέρω	1	2	3	4	5
VIII.79.	Υπάρχουν ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων	1	2	3	4	5
VIII.80.	Υπάρχουν ευκαιρίες για προαγωγή και περαιτέρω εξέλιξη	1	2	3	4	5
VIII.81.	Μου παρέχονται πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή μου	1	2	3	4	5
VIII.82.	Στη δουλειά μου υπάρχουν κάποιοι που θέλουν να με διώξουν, με βάζουν στο περιθώριο, νιώθω ανεπιθύμητος	1	2	3	4	5
VIII.83.	Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας, πίεση στη δουλειά πέρα από τα όριά μου	1	2	3	4	5
VIII.84.	Εξουθενωτικός ρυθμός εργασίας, πιεστικές προθεσμίες	1	2	3	4	5
VIII.85.	Με εξαναγκάζουν συχνά να εργάζομαι υπερωρίες	1	2	3	4	5

VIII.86.	Στο γραφείο της εταιρείας υπάρχει κάποιος που μου προκαλεί εξαναγκασμό / βία	1	2	3	4	5
VIII.87.	Το περιβάλλον στην εργασία μου αλλάζει συνεχώς και γρήγορα	1	2	3	4	5
VIII.88.	Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά μου	1	2	3	4	5
VIII.89.	Στο χώρο της δουλειάς μου έχει υπάρξει κάποιος/α που με παρενόχλησε σεξουαλικά	1	2	3	4	5
VIII.90.	Φοβάμαι κατά πόσο η οικονομική κρίση στη χώρα καταγωγής μου θα επηρεάσει τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
VIII.91.	Έχω κοινωνική συναναστροφή με τους συναδέλφους μου	1	2	3	4	5
VIII.92.	Πρέπει να επιτυγχάνω διαρκώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνω στη δουλειά	1	2	3	4	5
VIII.93.	Ανησυχώ πως ο μισθός μου θα μειωθεί λόγω των οικονομικών συνθηκών	1	2	3	4	5
VIII.94.	Η οικογένεια μου καταλαβαίνει και συμμερίζεται τις δυσκολίες μου στη δουλειά	1	2	3	4	5
VIII.95.	Ο μισθός μου, είναι επαρκής για να τα βγάλω πέρα	1	2	3	4	5
VIII.96.	Στην εργασία μου, εγώ έχω τον έλεγχο της κατάστασης	1	2	3	4	5
VIII.97.	Μου λείπει η οικογένειά μου όταν είμαι σε ταξίδι	1	2	3	4	5
VIII.98.	Νιώθω ότι ανήκω και είμαι ενταγμένος στην οικογένειά μου επιστρέφοντας από κάθε ταξίδι	1	2	3	4	5
VIII.99.	Έχω την δυνατότητα επικοινωνίας με τους δικούς μου καθημερινά	1	2	3	4	5
VIII.100.	Η επικοινωνία με τους δικούς μου είναι πολύ δύσκολη και παραμένει πολύ επιφανειακή	1	2	3	4	5
VIII.101.	Η ιδιωτικότητά μου παραβιάζεται στον εργασιακό χώρο	1	2	3	4	5

1 Καθόλου 2 Πολύ λίγο 3 Μέτρια 4 Αρκετά 5 Πάρα πολύ