

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



ΔΠΜΣ

‘Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη & Τεχνολογία’

Διπλωματική Εργασία

*‘Καθορισμός αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης του προσωπικού πλοίων με χρήση μεταβαλλόμενων δεικτών βαρύτητας’*

Μιχάλαρος Αναστάσιος  
ΜΝΣΝΔ 22030

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:  
Θεοτοκάς Ιωάννης

Πειραιάς

23 Απριλίου 2024

## ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ / ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT

Το άτομο το οποίο εκπονεί την Διπλωματική Εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού, η οποία ορίζεται στην βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (εμπορικός, μη κερδοσκοπικός ή εκπαιδευτικός), της φύσης του υλικού που χρησιμοποιεί (τμήμα του κείμενου, πινάκες, σχήματα, εικόνες ή χάρτες), του ποσοστού και της σημαντικότητας των πιθανών συνεπειών αυτής στην αγορά ή στη γενικότερη αξία του υπό copyright κείμενου.



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από την ΕΠΣ του ΔΠΜΣ σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του ΔΠΜΣ ‘Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία’.

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Θεοτοκάς Ιωάννης (Επιβλέπων Καθηγητής)
- Χλωμούδης Κωνσταντίνος
- Λαγούδης Ιωάννης

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.



## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στον επιβλέπων καθηγητή, συγγραφέα και πρόεδρο του τμήματος ναυτιλιακών σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς, Κο Θεοτοκά Ιωάννη για την αμέριστη στήριξη, καθοδήγηση και πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσε, προκειμένου η παρούσα εργασία όχι μόνον να ολοκληρωθεί επιτυχώς αλλά και να λάβει χαρακτήρα προστιθέμενης αξίας στον ιδιαίτερα πολύπλοκο και δυναμικά μεταβαλλόμενο τομέα της διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού στη ναυτιλία.

Αναφερόμενος στους γονείς μου (έστω και αν ο πατέρας μου δεν βρίσκεται πλέον κοντά μας), θα ήθελα να γνωρίζουν πως οι αρχές με τις οποίες με μεγάλωσαν αξιοποιούνται, και οι κόποι τους αποδίδουν καρπούς διαρκώς. Νομίζω πως μπορούν να χαίρονται, όπου κι αν είναι.

Τέλος εκφράζω τις ευχαριστίες μου, για ακόμη μια φορά, στη σύζυγό μου και τα παιδιά. Η υπομονή τους, και η στήριξη που μου παρέχουν διαρκώς, αποτελούν τους βασικούς πυλώνες, πάνω στους οποίους, σημαντικά προσωπικά επαγγελματικά αλλά και ακαδημαϊκά επιτεύγματα έχουν οικοδομηθεί. Τους είμαι ευγνώμων. Χωρίς αυτούς τα λόγια αυτά απλά δεν θα είχαν γραφτεί!



## Περίληψη

Η προτεινόμενη διπλωματική εργασία θέτει ως στόχο την δημιουργία ενός απλού αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης προσωπικού των πλοίων των ναυτιλιακών εταιριών. Σε αυτό, πέραν των σχολίων που δύνανται να αποτυπώνονται σε κάθε πεδίο αξιολόγησης, εισάγονται μεταβαλλόμενοι δείκτες βαρύτητας που σκοπό έχουν την ιεράρχηση των ανωτέρω πεδίων κατά βαθμό σπουδαιότητας.

Ένα πλοίο εν πλω αποτελεί μια οργανική οντότητα σε ένα απομονωμένο περιβάλλον εργασίας. Η πολυήμερη πλεύση στη θάλασσα χωρίς την άμεση επαφή με τον υπόλοιπο κόσμο επιβεβαιώνει την έννοια της απομόνωσης. Επίσης απαιτεί έναν εναλλασσόμενο ρυθμό εργασίας σε εικοσιτετράωρη βάση και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί το ταξίδι, από το λιμένα αναχώρησης έως το λιμένα προορισμού. Τα δύο ανωτέρω στοιχεία απαιτούν από το προσωπικό που επιλέγει αυτού του είδους επαγγελματική απασχόληση, συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα συμπεριφορών, ψυχικής αντοχής, κουλτούρας, επαγγελματικής επάρκειας, αλλά κυρίως ευθύνης ανάλογα της αποστολής που το κάθε μέλος πληρώματος οφείλει να εκπληρώσει.

Πέραν των ανωτέρω χαρακτηριστικών, το φύλο του κάθε στελέχους αλλά και η θέση του στην ιεραρχία του πλοίου, διαχωρίζουν εξίσου τη σημασία που πρέπει να αποδίδεται σε έκαστο πεδίο αξιολόγησης. Οι απαιτήσεις ενός εργοδότη πρέπει να διαφοροποιούνται αναλόγως του έργου που ο κάθε εργαζόμενος μπορεί και οφείλει να παράγει.

Στη νεότερη ερμηνεία/αντίληψη της διαχείρισης και αξιολόγησης του προσωπικού, πέραν των παραδοσιακών στοιχείων, έντονη είναι η παρουσία φαινομένων που αφορούν την ψυχική και σωματική παρενόχληση (**bullying, sexual harassment**) καθώς και την αντίληψη περί εφαρμογής ίσων δικαιωμάτων στα διαφορετικά φύλα.

Ένα αλγεβρικό μοντέλο αξιολόγησης λοιπόν με μεταβαλλόμενους δείκτες βαρύτητας παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να θέσει αριθμητικά όρια στην απόδοση στην εργασία μετατρέποντας τα ποιοτικά σχόλια σε ποσοτικά και προσθέτοντας το στοιχείο της προτεραιοποίησης για να διαχωρίσει τη σπουδαιότητα των πεδίων. Επιπρόσθετα μπορεί να επιβραβεύσει τους άριστους αλλά και να εντοπίσει τους αδυνάτους. Κατόπιν να προβεί στη λήψη διορθωτικών κινήσεων αναλόγως προτεραιοτήτων, όπως κατάλληλες εκπαιδεύσεις, προς βελτίωση των

αδυναμιών και αποκατάστασης της απαιτούμενης επαγγελματικής επάρκειας και συμπεριφορών που τα στελέχη των πλοίων θα πρέπει να διαθέτουν. Τέλος, οι μεταβαλλόμενοι δείκτες ευνοούν την εφαρμογή ξεχωριστής πολιτικής για κάθε εταιρεία, αναλόγως του περιβάλλοντος δραστηριοποίησής της, της κουλτούρας που έχει υιοθετήσει, αλλά και των προτεραιοτήτων/στόχων που η ίδια θέτει.



## Πίνακας Περιεχομένων

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1	Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΣΤΗ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΣΚΗΝΗ .....	1
1.2	ΣΚΟΠΟΣ.....	3
1.2.1	Βασικά ερευνητικά ερωτήματα.....	4
1.2.2	Δευτερεύοντα ερευνητικά ερωτήματα.....	4
1.3	ΟΦΕΛΟΣ – ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	5
1.4	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	5
1.5	ΔΙΑΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	6
2.	ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ / ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΔΡΑΜΑΤΙΖΟΥΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟ ΡΟΛΟ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ .....	7
2.1	Η ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	7
2.2	Ο ΟΡΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ .....	7
2.2.1	Βασικά χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας.....	10
α.	Φιλοσοφία της εμπορικής ναυτιλίας μέσω της ελληνικής οπτικής και των ναυτιλιακών εταιρειών.....	11
β.	Βασικά μέρη μιας ναυτιλιακής επιχείρησης.....	11
γ.	Πολυεθνική διάρθρωση προσωπικού.....	12
δ.	Η ιεραρχική δομή του πλοίου ως μια αλυσίδα διοικήσεως.....	13
ε.	Προϋπολογισμός ναυτιλιακής επιχείρησης.....	15
στ.	Εργασιακό περιβάλλον ενός πλοίου.....	16
ζ.	Το γυναικείο φύλο ως μέλος πληρώματος πλοίου.....	19
η.	Το πλοίο ως χωροταξικό εργασιακό περιβάλλον.....	23
θ.	Οικονομικές απολαβές προσωπικού.....	25
ι.	Απομακρύνσεις προσωπικού.....	27
2.3	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΟΙΑ .....	28
3.	ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ.....	33
3.1	ΒΑΣΙΚΑ ΔΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΣΤΑΣΗΣ.....	33
3.1.1	Κίνητρο (MARS model). Η σημασία του ως εσωτερικός οδηγός διαμόρφωσης συμπεριφοράς.....	37
3.1.2	Ικανότητα (MARS model). Η συμβολή της διαμόρφωση συμπεριφοράς.....	38
3.1.3	Αντίληψη ρόλων (MARS model). Θεμελιώδες συστατικό στη διαμόρφωση συμπεριφοράς.....	40

3.1.4	Εξωτερικές συνθήκες (MARS model). Θεμελιώδες συστατικό στη διαμόρφωση συμπεριφοράς.....	43
3.2	ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.....	46
3.2.1	Αξίες.....	47
α.	Οι αξίες που άπτονται του εργασιακού χώρου.....	48
β.	Οι αξίες έναντι της διαφορετικής κουλτούρας.....	50
γ.	Οι ηθικές αξίες που διαμορφώνουν συμπεριφορές.....	53
3.2.2	Η προσωπικότητα του ατόμου.....	55
α.	Ευσυνειδησία (Conscientiousness).....	56
β.	Τερπνότητα (Agreeableness).....	56
γ.	Νευρικήτητα (Neuroticism).....	56
δ.	Οι ανοιχτοί ορίζοντες (Openness to experience).....	56
ε.	Εξωστρέφεια (Extroversion).....	57
3.2.3	Οι δυνατότητες αντίληψης.....	58
3.2.4	Τα συναισθήματα & η τήρηση συγκεκριμένων στάσεων.....	59
3.2.5	Άγχος.....	59
3.3	ΣΥΝΟΨΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΣΤΑΣΗΣ.....	61
4.	ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΕΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ – ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΔΕΙΚΤΩΝ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ.....	63
4.1	ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΕΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	63
4.1.1	Συνεργασία / Λεπτότητα.....	64
4.1.2	Διαχείριση πόρων γεφύρας.....	64
4.1.3	Κατοχή προσόντων στη ναυτιλία.....	65
4.1.4	Ενδιαφέρον/ανησυχία στην ορθή τοποθέτηση και αποθήκευση φορτίου.....	66
4.1.5	Αποδοχή της ευθύνης.....	67
4.1.6	Αποδοχή Πνεύμα ομαδικής εργασίας (επίπεδο αυτής).....	67
4.1.7	Αξιοπιστία / Επιμέλεια.....	68
4.1.8	Ικανότητα ηγεσίας.....	69
4.1.9	Ικανότητα λήψης απόφασης.....	70
4.1.10	Απόδοση υπό συνθήκες πίεσης.....	72
4.1.11	Χειρισμός επειγόντων καταστάσεων/Αντιμέτωπιση προβλημάτων.....	72
4.1.12	Ικανότητα οργάνωσης.....	73
4.1.13	Ικανότητα προφορικής / γραπτής επικοινωνίας οργάνωσης.....	74
4.1.14	Ικανότητα της εκτέλεσης λειτουργιών/επιχειρήσεων (Χειρισμός φορτίου & Διεκπεραίωση αλληλογραφίας με εξωτερικούς φορείς προφορικής.....	75



4.1.15	Ικανότητα της επίβλεψης.....	76
4.1.16	Ικανότητα στη συμμόρφωση με τους ισχύοντες εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς. ....	77
4.1.17	Ικανότητα στην εκπαίδευση. ....	78
4.1.18	Ικανότητα στο χειρισμό του εξοπλισμού των πλοίων. ....	79
4.1.19	Ικανότητα στη συντήρηση σκάφους και εξοπλισμού.....	80
4.1.20	Ικανότητα στην εκτέλεση εργασιών έτερης εξειδίκευσης.....	80
4.1.21	Ικανότητα Εμφάνιση & Υγεία.....	81
4.1.22	Ικανότητα Σεβασμός στην εθνική κουλτούρα των ατόμων. ....	82
4.1.23	Μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση.....	84
4.1.24	Ικανότητα αντίληψης της προοπτικής φύλου (φυσικές αντοχές, όρια).....	85
4.2	ΣΥΝΟΛΟ ΠΕΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ / ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ.....	85
4.2.1	Εξέταση λόγων για τους οποίους ενδείκνυται η χρήση δεικτών/συντελεστών βαρύτητας στα πεδία αξιολόγησης.....	86
4.2.2	Κριτήρια καθορισμού (εκ μέρους των εταιρειών) των δεικτών/συντελεστών βαρύτητας στα πεδία αξιολόγησης.....	89
5.	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ & ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΟΙΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ .....	91
5.1	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΟΝΤΕΛΟΥ .....	91
5.1.1	Αρχικά δεδομένα. ....	92
	α. Πίνακας με τους συντελεστές βαρύτητας (excel).....	92
	β. Πίνακας με τις ληφθείσες βαθμολογίες (excel).....	93
	γ. Πίνακας με τις αφαιρετικές βαθμολογίες ατυχημάτων (excel). ....	94
5.1.2	Περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab). ....	96
5.1.3	Γραφή εντολών στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab). ....	97
5.1.4	Αποτελέσματα από το περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	98
6.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	101
6.1	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ .....	102
6.2	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ. ....	103
6.3	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ.....	104
	6.3.1 Προτάσεις βελτίωσης απόδοσης ναυτικών σε προσωπικό επίπεδο.....	105
	6.3.2 Προτάσεις βελτίωσης απόδοσης ναυτικών σε συλλογικό επίπεδο.....	106
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	109

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Α’:	ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Υ GEORGE II .....	115
Α.	ΕΝΤΟΛΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ (ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΟΣ ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ .....	115
1.	Α’ εξάμηνο έτους 2024 για το πλοίο GEORGE II (Αναλυτική παρουσίαση). ....	115
α.	Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘MS’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	115
β.	Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘CO’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	123
γ.	Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘SO’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	125
δ.	Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘TO’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	127
ε.	Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘CD’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	129
στ.	Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘BW’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	131
ζ.	Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘AB’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	133
η.	Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘OS’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).....	135
θ.	Γραφή εντολών / Υπολογισμός βαθμολογιών όλων των μελών πληρώματος (Σταθμισμένοι μέσοι όροι). ....	136
Β.	Β’ ΕΞΑΜΗΝΟ ΕΤΟΥΣ 2024 ΠΛΟΙΟΥ GEORGE II (Απλή γραφή εντολών) .....	138
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Β’:	ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Υ VIKING .....	155
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Γ’:	ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Υ KAREL DOORMAN.....	187
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Δ’:	ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Υ STAVROS .....	219

## Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1. Παγκόσμιος Στόλος & Πλοιοκτησία, μέτρηση σε DWT (από <sup>1</sup> ) .....	1
Εικόνα 2. Κάλυψη της Επιφάνειας της Γης (από <sup>6</sup> ) .....	8
Εικόνα 3. Βασικά Μέρη Ναυτιλιακής Επιχείρησης .....	12
Εικόνα 4. Συμπεριφορά Πλοίου σε Δυσμενείς Καιρικές Συνθήκες .....	17
Εικόνα 5. Βύθιση Δεξαμενοπλοίου Prestige, 13/11/2002 .....	18
Εικόνα 6. IMO - Why Gender Balance? .....	21
Εικόνα 7. Το Γυναικείο Φύλο στο Ναυτικό Επάγγελμα .....	22
Εικόνα 8. Ποσοστό Γυναικών Ναυτικών ανά Κατηγορία Πλοίων (από).....	23
Εικόνα 9. Στοιχεία Διαμόρφωσης Αποτελεσματικής Εργασίας στα Πλοία .....	31
Εικόνα 10. Σκαριφηματική Διάταξη του MARS model.....	36
Εικόνα 11. Κίνητρο – Τρίπτυχο Αξιών Έναρξης Προσπάθειας.....	38
Εικόνα 12. Αντίληψη Ρόλων - Σχέση Υφισταμένου /Προϊσταμένου.....	42
Εικόνα 13. Εξωτερικές Συνθήκες εκ του Ιδίου Οργανισμού (από <sup>4</sup> ).....	43
Εικόνα 14. Το Πλήρωμα του Ever Given σε Κατάσταση Έντονου Άγχους .....	45
Εικόνα 15. Κατηγοριοποίηση Αξιών (από <sup>103</sup> ) .....	48
Εικόνα 16. Καταδρομικό ΕΛΛΗ .....	50
Εικόνα 17. Κλίμακα Άγχους Καναδών Εργαζομένων (από).....	60
Εικόνα 18. Ναύαρχος Π. Κουντουριώτης.....	62
Εικόνα 19. Bernard Law Montgomery .....	70
Εικόνα 20. Διαδικασία Λήψης Απόφασης.....	71
Εικόνα 21. Ονομασίες Πινάκων Ατυχημάτων.....	95
Εικόνα 22. Περιβάλλον Αριθμητικής Υπολογιστικής (Matlab).....	96
Εικόνα 23. Συνολική Εικόνα Συμπεριφοράς Θέσεως 'MS' & Συνολική Σταθμισμένη Βαθμολογία.....	98
Εικόνα 24. Σταθμισμένες Βαθμολογίες Πληρώματος (GEORGE II) .....	99
Εικόνα 25. Εφαρμογή 1ης & 2ης Εντολής στη Matlab .....	115
Εικόνα 26. Εφαρμογή 3ης, 4ης & 5ης Εντολής στη Matlab .....	116
Εικόνα 27. Εφαρμογή 6ης Εντολής στη Matlab .....	117
Εικόνα 28. Εφαρμογή 7ης Εντολής Ονομασίας Στήλης Περιθωρίου Βελτίωσης.....	118
Εικόνα 29. Εφαρμογή 8ης Εντολής Προσθήκης Νέας Στήλης 'Identifier' .....	119
Εικόνα 30. Νέος Πίνακας με Στήλες: Συντελεστής Βαρύτητας / Πεδίο Αξιολόγησης / Περιθώριο Βελτίωσης / Identifier και Ονομασία αυτών. ....	120
Εικόνα 31. Συνολική Εικόνα Συμπεριφοράς του Ναυτικού 'MS'.....	121
Εικόνα 32. Συνολική Εικόνα Συμπεριφοράς του Ναυτικού 'MS' & Σταθμισμένος Μέσος Όρος .....	122
Εικόνα 33. Συνολικός Πίνακας Βαθμολογιών Πληρώματος – Σταθμισμένος Μέσος Όρος.....	137

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Ποσόστωση Κατοχής Παγκόσμιας Χωρητικότητας ανά Κατηγορία Πλοίων Ελληνικών Συμφερόντων (από <sup>1</sup> ) .....	2
Πίνακας 2. Κατανομή Ανδρών - Γυναικών Ναυτικών (2021) .....	20
Πίνακας 3. Κατηγορίες & Ποσοστώσεις Περιστατικών Προσβλητικών Πράξεων (από <sup>35</sup> ).....	22
Πίνακας 4. Μέσος Όρος Αμοιβών Ναυτικών σε Διάφορους Τύπους Πλοίων .....	27
Πίνακας 5. Λίστα Ατομικών Χαρακτηριστικών - Βάσης των Συνιστωσών MARS Model .....	35
Πίνακας 6. Αντιστοίχιση Αξιών & Κινήτρων (από <sup>103</sup> ).....	49
Πίνακας 7. Επίπεδα Απόστασης από την Εξουσία και Αποφυγής Αβεβαιότητας (από Θεοτοκάς, & McShane, S.L., - Von Glinow, M.A.).....	53
Πίνακας 8. Λίστα Εκδηλωμένων Τάσεων ανά Διάσταση Προσωπικότητας.....	57
Πίνακας 9. Πεδίο Αξιολόγησης: Συνεργασία / Λεπτότητα .....	64
Πίνακας 10. Πεδίο Αξιολόγησης: Διαχείριση Πόρων Γεφύρας .....	64
Πίνακας 11. Πεδίο Αξιολόγησης: Κατοχή Προσόντων στη Ναυτιλία .....	65
Πίνακας 12. Πεδίο Αξιολόγησης: Ενδιαφέρον/Ανησυχία στην Ορθή Τοποθέτηση & Αποθήκευση Φορτίου .....	66
Πίνακας 13. Πεδίο Αξιολόγησης: Αποδοχή Ευθύνης .....	67
Πίνακας 14. Πεδίο Αξιολόγησης: Πνεύμα Ομαδικής Εργασίας .....	68
Πίνακας 15. Πεδίο Αξιολόγησης: Αξιοπιστία / Επιμέλεια .....	69
Πίνακας 16. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Ηγεσίας .....	69
Πίνακας 17. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Λήψης Απόφασης .....	70
Πίνακας 18. Πεδίο Αξιολόγησης: Απόδοση υπό Συνθήκες Πίεσης .....	72
Πίνακας 19. Πεδίο Αξιολόγησης: Χειρισμός Επειγόντων Καταστάσεων / Αντιμετώπιση Προβλημάτων .....	73
Πίνακας 20. Ικανότητα Οργάνωσης .....	73
Πίνακας 21. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Προφορικής / Γραπτής Επικοινωνίας..	74
Πίνακας 22. Δυνατότητες Προφορικής & Γραπτής Επικοινωνίας (από ) .....	75
Πίνακας 23. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Εκτέλεσης Λειτουργιών/Επιχειρήσεων (Χειρισμός Φορτίου & Διεκπεραίωση Αλληλογραφίας με Εξωτερικούς Φορείς .....	76
Πίνακας 24. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Επίβλεψης.....	76
Πίνακας 25. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στη Συμμόρφωση με τους Ισχύοντες Εθνικούς και Διεθνείς Κανονισμούς.....	78
Πίνακας 26. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στην Εκπαίδευση .....	79
Πίνακας 27. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στο Χειρισμό του Εξοπλισμού Πλοίου	80
Πίνακας 28. Πεδίο Αξιολόγησης: Απόδοση στη Συντήρηση Σκάφους & Εξοπλισμού .....	80
Πίνακας 29. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στην Εκτέλεση Εργασιών Έτερης Εξειδίκευσης.....	81
Πίνακας 30. Πεδίο Αξιολόγησης: Εμφάνιση & Υγεία .....	81
Πίνακας 31. Προβλήματα / Αιτίες Κακής Σωματικής & Ψυχικής Υγείας (από ) .....	82
Πίνακας 32. Πεδίο Αξιολόγησης: Σεβασμός στην Εθνική Κουλτούρα των Ατόμων .....	83

Πίνακας 33. Πεδίο Αξιολόγησης: Μηδενική Ανοχή στη Σεξουαλική Παρενόχληση.	84
Πίνακας 34. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Αντίληψης της Προοπτικής Φύλου (Φυσικές Αντοχές, Όρια) .....	85
Πίνακας 35. Συνολικά Πεδία Αξιολόγησης (24 Πεδία) .....	86
Πίνακας 36. Δειγματοληπτικός Πίνακας Μεταβαλλόμενων Δεικτών Βαρύτητας.....	92
Πίνακας 37. Βαθμολογίες Πληρώματος M/V GEORGE II (Α' Εξάμηνο).....	93
Πίνακας 38. Βαθμολογίες Πληρώματος M/V GEORGE II (Β' Εξάμηνο) .....	94
Πίνακας 39. Πίνακας Αφαιρετικών Βαθμολογιών Ατυχημάτων.....	95
Πίνακας 40. Σενάρια Συλλογικής Εκπαίδευσης Πλοίου .....	106



## Λίστα Ακρωνυμίων και Συντμήσεων

AB	Able Bodied Seaman
BW	Boatswain
CaSN	Collision at Sea (Negligence)
CLNPL	Cargo Losses (Not Properly Loaded)
CLNPS	Cargo Losses (Not Properly Secured)
CO	Chief Officer
CD	Cadet
DaHD	Detained at Harbor (Incomplete Documentation)
EC	Environmental Casualties (eg oil spill)
FoBIM	Fire on Board due to Incomplete Maintenance
FoBN	Fire on Board (Negligence)
HLN:	Human Losses due to Human Negligence
HLLoSM:	Human Losses due to Lack of Safety Measures
ICS	International Chamber of Shipping
IMO	International Maritime Organization
IM	Incomplete Maintenance
Matlab	Matrix Laboratory
MS	Master
OS	Ordinary Seaman
SGN	Ship Grounding (Negligence)
SO	Second Officer
TO	Third Officer

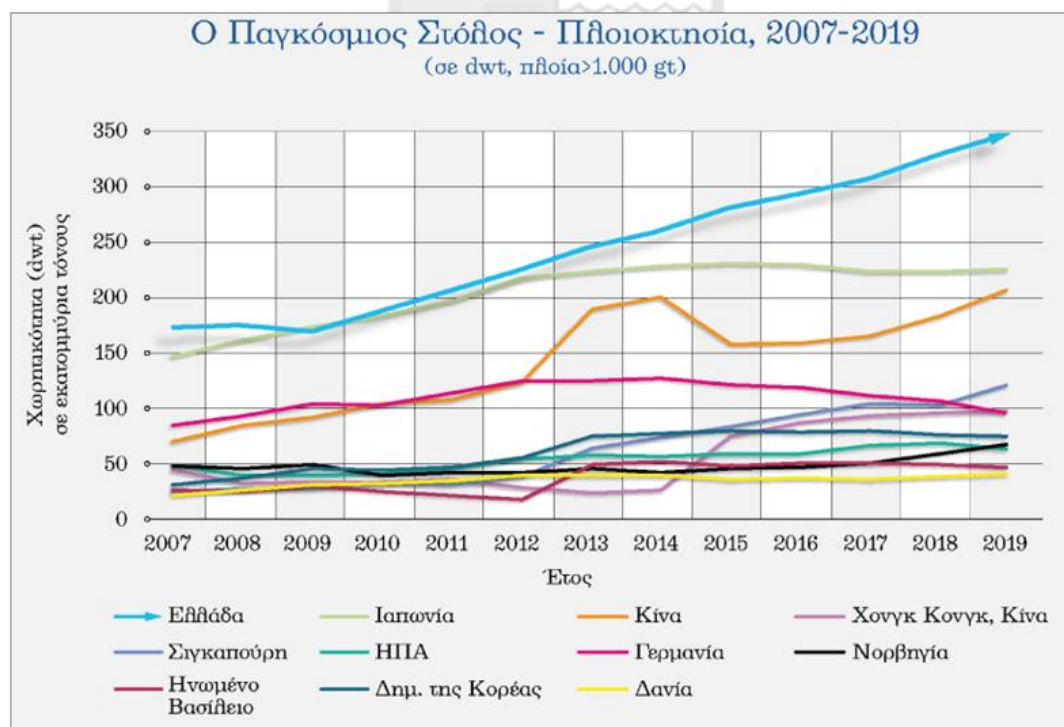


# 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## 1.1 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΑΥΤΙΑΙΑ ΣΤΗ ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΣΚΗΝΗ

Η Ελλάδα, αν και μια μικρή χώρα που συνδυάζει ηπειρωτικό έδαφος με μεγάλο αριθμό νησιών στο Αιγαίο και στο Ιόνιο πέλαγος, τοποθετημένη γεωγραφικά στη μέση της Μεσογείου και με το πληθυσμό της να αριθμεί ίσως και μονοψήφιο αριθμεί εκατομμυρίων κατοίκων, βρίσκεται στο επίκεντρο της παγκόσμιας ναυτιλίας. Οι αριθμοί επιβεβαιώνουν τη πραγματικότητα καθόσον,

*‘μολονότι ο πληθυσμός της Ελλάδας αντιπροσωπεύει μόνο το 0.16% του παγκόσμιου πληθυσμού, οι Έλληνες πλοιοκτήτες κατέχουν το 20.67 % της παγκόσμιας χωρητικότητας και το 54.28 % της χωρητικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης – ΕΕ’<sup>1</sup>.*



Εικόνα 1. Παγκόσμιος Στόλος & Πηλοιοκτησία, μέτρηση σε DWT (από <sup>1</sup>)

Η Εικόνα 1 πέραν της αποτύπωσης κατοχής από ελληνικά χέρια μεγάλου μεριδίου της παγκόσμιας χωρητικότητας (σε DWT) καταγράφει και τον υπερδιπλασιασμό της μεταφορικής ικανότητας των πλοίων στα έτη 2007 – 2019. Το γεγονός αυτό από μόνο του, παρά την οικονομική κρίση που έπληξε την Ελλάδα από

<sup>1</sup> Τσαμόπουλος, Μ. (2021) ‘Η παντοδυναμία της ελληνόκτητης ναυτιλίας σε αριθμούς’, <https://www.newmoney.gr/roh/palamos-oikonomias/nautilia/i-pantodinamia-tis-ellinoktitis-naftilias-se-arithmous/>, τελευταία επίσκεψη 16/11/2023.

το 2009 και για μεγάλο χρονικό διάστημα, με τις συνέπειες της να είναι εμφανείς ακόμα και σήμερα, μαρτυρά τη δυναμική των Ελλήνων στη παγκόσμια ναυτιλία καθώς ανταγωνίζονται ‘κραταιούς οικονομικούς γίγαντες της παρούσας εποχής όπως οι ΗΠΑ, η Ιαπωνία, η Νορβηγία, η Βρετανία’<sup>2</sup> και η Κίνα. Η δυναμική αυτή δεν αποτελεί τωρινό/σύγχρονο γνώρισμα του λαού μας, αλλά ούτε και να είναι προϊόν συστηματικής εκμετάλλευσης ευκαιριών. Η εξήγηση της σπουδαιότητάς της εδράζεται στη φύση των Ελλήνων που είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το θαλάσσιο στοιχείο από την αρχαιότητα.

Μια περαιτέρω, μικρής εκτάσεως, ανάλυση στατιστικών στοιχείων του Πίνακα 1 αποτυπώνει, ανά κατηγορίες πλοίων<sup>3</sup>, το σπουδαίο ρόλο που διαδραματίζει η ελληνική ναυτιλία στο παγκόσμιο γίγνεσθαι.

**Πίνακας 1. Ποσοστωση Κατοχής Παγκόσμιας Χωρητικότητας ανά Κατηγορία Πλοίων Ελληνικών Συμφερόντων (από 1)**

<b>Κατηγορία Πλοίων</b>	<b>Ποσοστό Κατοχής Παγκόσμιας Χωρητικότητας Ελληνόκτητων Πλοίων</b>
<b>Δεξαμενόπλοια</b>	<b>32,64%</b>
<b>Πλοία μεταφοράς χημικών / παράγωγων πετρελαίου</b>	<b>15,14%</b>
<b>Πλοία υγραεριοφόρα (LNG, LPG)</b>	<b>16,33%</b>
<b>Πλοία μεταφοράς χύδην ξηρού φορτίου</b>	<b>21,7%</b>
<b>Πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων</b>	<b>8,92%.</b>

Επιπρόσθετα αναφέρεται πως:

*‘ακόμα και σήμερα, στα μέσα περίπου της δεύτερης δεκαετίας του 21<sup>ου</sup> αιώνα, ο ελληνόκτητος στόλος παραμένει ο μεγαλύτερος στο κόσμο, τόσο σε όρους ολικής χωρητικότητας όσο και σε όρους χωρητικότητας εκτοπίσματος, αν και διαθέτει σε απόλυτο αριθμό λιγότερα πλοία σε σχέση, για παράδειγμα με την Κίνα ή την Ιαπωνία. Αριθμεί περισσότερα από 4.700 πλοία, αξίας 105.600.000.000 δολαρίων’<sup>(από 2)</sup>.*

Η άρρηκτη σύνδεση των Ελλήνων με το θαλάσσιο στοιχείο, είναι ο βασικός πυλώνας πάνω στον οποίο οικοδομείται ο σχεδιασμός και η μετέπειτα στρατηγική που επιτρέπει στους Έλληνες πλοιοκτήτες να οραματίζονται, να αναλαμβάνουν το

<sup>2</sup> Isalos.net ‘Η Ελληνική Ναυτιλία’, <https://www.isalos.net/i-elliniki-naftilia/>, τελευταία επίσκεψη 16/11/2023.

<sup>3</sup> Στοιχεία έως και το έτος 2019.



ρίσκο, και να δημιουργούν. Στοιχεία όπως η οικογενειοκρατία (παραπέμπει στο κλειστό θετικό έλεγχο της επιχείρησης) και η σύνθεση του βασικού πυρήνα λειτουργίας των από στελέχη υψηλής επαγγελματικής επάρκειας και ακαδημαϊκής κατάρτισης αποτελούν το πρώτο λίθο που εγγυάται υψηλά επίπεδα απόδοσης στην εργασία αλλά και εμπιστοσύνης. Τα ανωτέρω, ως ικανή και αναγκαία συνθήκη, δίδουν τη δυνατότητα επέκτασης της εταιρείας τόσο σε επίπεδο παραγωγικών μονάδων (πλοία) όσο και στη διεθνή της δραστηριοποίηση. Μεταξύ άλλων, η δημιουργία δικτύου πρακτορείων και γραφείων ανά την υφήλιο και η αξιοποίηση γηγενών πληρωμάτων (ελληνικά) στα πλοία και όχι μόνον, συμβάλλουν στη χάραξη ασφαλούς πορείας που ορίζουν οι διοικούντες μιας ελληνικής ναυτιλιακής εταιρείας προς προορισμούς μεγάλων επιδιώξεων.

Η κοινή συνισταμένη σε κάθε ενέργεια προς μεγέθυνση των στόχων είναι ο άνθρωπος. Αυτός σχεδιάζει, καθορίζει, διορθώνει τις ελλείψεις, υλοποιεί αλλά και αξιολογείται. Κρίνει και κρίνεται. Επιβάλλεται λοιπόν ο καθορισμός ενός φύλου αξιολόγησης που να περιλαμβάνει πεδία που αφορούν τις υποχρεώσεις που απορρέουν αλλά και τις συμπεριφορές που απαιτούνται, για έκαστο στέλεχος μέσα στη διεθνοποιημένη αγορά της ναυτιλίας, των επιχειρήσεων και των πλοίων. Επιπρόσθετα λόγω της υψηλής εξειδίκευσης και απαιτήσεων που κυριαρχούν στη σύγχρονη εποχή, εκτιμάται ότι τα πεδία αξιολόγησης θα πρέπει να αποτιμώνται αναλόγως της σειράς σπουδαιότητάς τους, μέσω της χρήσης συντελεστών βαρύτητας και ως εκ τούτου το τελικό αποτέλεσμα να φανερώνει όχι μόνο το επίπεδο του κάθε αξιολογούμενου αλλά και τη σειρά προτεραιότητας που πρέπει να εφαρμοστεί στη λήψη διορθωτικών μέτρων προκειμένου να καλυφθούν οι όποιες ελλείψεις προκύπτουν.

## **1.2 ΣΚΟΠΟΣ**

Ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι να δημιουργήσει ένα συνδυασμένο, θεωρητικό και αλγεβρικό, πλαίσιο αξιολόγησης του προσωπικού των πλοίων, στο οποίο θα υφίσταται πρακτικά η έννοια της σπουδαιότητας των αντίστοιχων πεδίων/τομέων αξιολόγησης. Αυτή θα προκύπτει ως αποτέλεσμα εφαρμογής συντελεστών βαρύτητας (gravity coefficients – weights) σε έκαστο πεδίο αξιολόγησης. Οι συντελεστές θα καθορίζονται από την εταιρεία μέσω αριθμού συνιστωσών. Ο καθηγητής Γιάννης Θεοτοκάς τονίζει χαρακτηριστικά για αυτές πως

‘το μέγεθος (του οργανισμού), το περιβάλλον λειτουργίας, το επίπεδο τεχνολογίας, η οργανωσιακή κουλτούρα και η κουλτούρα που συνδέεται με το περιβάλλον εγκατάστασης και λειτουργίας είναι παράγοντες καθοριστικοί της οργάνωσης, του τρόπου διοίκησης και των στρατηγικών των επιχειρήσεων’<sup>4</sup>. Προσθέτουμε επιπλέον το όραμα, τις κεντρικές αξίες που τις διέπουν (core values) σε συνδυασμό με την ιστορία τους (history of the company) και την αποστολή που έχουν να επιτελέσουν. Από τα ανωτέρω προκύπτουν οι βασικές συνιστώσες που επικοινωνούν στην αγορά της παγκόσμιας ναυτιλίας την ταυτότητα της κάθε εταιρείας, την οποία πρέπει να ενστερνίζονται όλοι οι εργαζόμενοι σε αυτήν.

Ουσιαστικά, η παρούσα εργασία μέσα από μια θεωρητική ανάλυση των κρίσιμων χαρακτηριστικών και παραγόντων που ισχύουν στην αγορά της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας, και στα πλοία, αλλά και της χρήσης αλγεβρικών εργαλείων ποσοτικοποίησης δεδομένων, δομείται με τρόπο ώστε να δίδει απαντήσεις σε αριθμό ερευνητικών ερωτημάτων τα οποία συνοψίζονται παρακάτω.

### **1.2.1 Βασικά ερευνητικά ερωτήματα.**

- α. Ποια είναι τα πεδία/χαρακτηριστικά που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση των πληρωμάτων των πλοίων;
- β. Που ωφελεί η χρήση συντελεστών βαρύτητας;
- γ. Με τι κριτήρια θα καθορίζουν οι εταιρείες τις τιμές των συντελεστών βαρύτητας στα πεδία αξιολόγησης;

### **1.2.2 Δευτερεύοντα ερευνητικά ερωτήματα.**

- α. Ποια είναι τα εργαλεία εκείνα που θα χρησιμοποιηθούν για την δημιουργία του αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης;
- β. Τι είδους συμπεράσματα μπορούν να προκύψουν αναφορικά με τις διορθωτικές κινήσεις κάλυψης αδυναμιών του προσωπικού;

---

<sup>4</sup> Θεοτοκάς, Γ., *Οργάνωση και διοίκηση ναυτιλιακών επιχειρήσεων – Ναυτιλία – Εμπόριο - Οικονομία*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, Τρίτη Έκδοση Νοέμβριος 2019), σελ. 20.

### **1.3 ΟΦΕΛΟΣ – ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο σκοπός και τα ερωτήματα που απαντά η παρούσα εργασία παραπέμπουν στη δημιουργία ενός πλαισίου αξιολόγησης εμπλουτισμένο με το στοιχείο της προτεραιοποίησης/σπουδαιότητας των πεδίων. Αποτελεί δε εργαλείο-οδηγό εξαγωγής ποικίλων συμπερασμάτων, με επίκεντρο την απόδοση στην εργασία αλλά και τη συμπεριφορά που ο αξιολογούμενος επιδεικνύει στην εργασία. Λαμβάνοντας υπόψη την προτεραιοποίηση που θέτει η κάθε εταιρεία στα πεδία αξιολόγησης καταδεικνύονται, στις περιπτώσεις όσων παρουσιάζουν αδυναμίες, το που πρέπει να εστιάσει πρωτίτως για την επίτευξη βελτίωσης. Παράλληλά όμως προκύπτει και η ανάγκη επιβράβευσης ως παράδειγμα προς μίμηση, όσων επιδεικνύουν υψηλό ζήλο και άρτια συμπεριφορά εντός του περιβάλλοντος εργασίας.

### **1.4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στη παρούσα διπλωματική εργασία εμπεριέχει στοιχεία θεωρητικά και αλγεβρικά (υπολογιστικά).

Το πρώτο μέρος αφιερώνεται σε μια θεωρητική ανάλυση των παραγόντων / συνιστωσών που διέπουν το περιβάλλον εργασίας της ναυτιλίας και ιδίως των πλοίων. Επιγραμματικά αναφέρεται πως η ναυτιλία είναι ένας ιδιαίτερος κλάδος της παγκόσμιας αγοράς που δραστηριοποιείται σε όλα τα θαλάσσια μήκη και πλάτη της οικουμένης. Διέπεται από ποικίλους κανόνες λειτουργίας (τόσο εθνικούς όσο και διεθνείς) και αποτελεί τον κύριο φορέα διεξαγωγής του παγκόσμιου εμπορίου. Επομένως ο διεθνής της χαρακτήρας προσδιορίζει, έστω σε ένα πρώιμο στάδιο, την πολυπλοκότητα των αρετών και ικανοτήτων που τα στελέχη των πληρωμάτων των πλοίων και γενικότερα όσων ασχολούνται με τον τομέα αυτόν, θα πρέπει να διαθέτουν.

Το δεύτερο μέρος αφιερώνεται στην ανάπτυξη του υπολογιστικού – αλγεβρικού μοντέλου καθορισμού συνολικής βαθμολογίας του αξιολογούμενου αλλά και των επιμέρους βαθμολογιών συναρτήσει του συντελεστή βαρύτητας.

Τα εργαλεία που πρόκειται να χρησιμοποιηθούν στην ανάπτυξη του αλγεβρικού μοντέλου είναι ένας συνδυασμός εφαρμογής υπολογιστικών φύλλων (excel spreadsheets) και περιβάλλοντος αριθμητικής υπολογιστικής (matlab),

Τα προϊόντα του υπολογιστικού – αλγεβρικού μοντέλου λειτουργούν ως πληροφορία ανάδρασης της εικόνας συμπεριφοράς (απόδοσης) των εργαζομένων

τους αρμοδίους φορείς / διοικούντες. Αυτοί κατόπιν μπορούν να λάβουν ενέργειες είτε επιβράβευσης των αρίστων είτε διόρθωσης των αδυναμιών όσων υστερούν.

## **1.5 ΔΙΑΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η εργασία εμπεριέχει έξι κεφάλαια που απαιτούνται για την μεθοδολογία του συνδυασμού της θεωρητικής ανάλυσης και των αλγεβρικών υπολογισμών.

Στο Κεφάλαιο 2 περιλαμβάνεται μια εισαγωγή στους όρους που περιγράφουν την απόδοση στην εργασία και πως αυτή απαιτείται να είναι στο περιβάλλον της ναυτιλίας. Ταυτόχρονα, μέσω μιας ποικιλίας πηγών πληροφόρησης όπως ακαδημαϊκά πονήματα, επιστημονικά άρθρα αλλά και το διαδίκτυο, πραγματοποιείται μια θεωρητική ανάλυση των παραγόντων και συνιστωσών που διαμορφώνουν τη ραχοκοκαλιά του απαιτητικού αυτού περιβάλλοντος.

Το Κεφάλαιο 3 περιλαμβάνει μια θεωρητική ανάλυση της απόδοσης στην εργασία όπως αυτή διαμορφώνεται μέσα από το πρίσμα της ανθρώπινης διάστασης.

Το Κεφάλαιο 4 ως συνέχεια της θεωρητικής ανάλυσης των προηγούμενων κεφαλαίων εμπεριέχει την τελική επιλογή των πεδίων αξιολόγησης των ικανοτήτων /χαρακτηριστικών που οι ναυτικοί θα πρέπει να έχουν.

Το Κεφάλαιο 5 περιγράφει τη δημιουργία και χρήση του μοντέλου αξιολόγησης των στελεχών. Εμπεριέχει τα απαραίτητα συστατικά για την εφαρμογή των διαφόρων εντολών στο περιβάλλον της αριθμητικής υπολογιστικής και αποδίδει τα αποτελέσματα που προκύπτουν και θεωρούνται άξια αναφοράς / ανάλυσης, προς βελτίωση της επαγγελματικής προόδου των ναυτικών.

Το Κεφάλαιο 6 περιλαμβάνει μια περίληψη όλων όσων έχουν καταγραφεί προηγουμένως. Επιπρόσθετα καταγράφεται μια λίστα συμπερασμάτων στα τεθέντα ερωτήματα παραγράφων 1.2.1 και 1.2.2 της προηγούμενης ενότητας 1.2 (ΣΚΟΠΟΣ).

## **2. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ / ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΔΡΑΜΑΤΙΖΟΥΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟ ΡΟΛΟ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ**

### **2.1 Η ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η προσέγγιση στον όρο απόδοση στην εργασία (Job Performance) μπορεί να θεωρηθεί ως εξαιρετικά πολύπλοκη αφού μπορεί να πραγματοποιηθεί από ποικίλες οπτικές γωνίες. Συνάμα είναι μια απλή έννοια αφού αναφέρεται επί της ουσίας στο πόσο αποδοτικός μπορεί να είναι ένας εργαζόμενος μέσα στο περιβάλλον εργασίας του. Ο Stephan J. Motowidlo θεωρεί πως ‘η απόδοση στην εργασία ορίζεται ως η συνολική αξία που αποδίδεται στον οργανισμό από το άθροισμα πολλαπλών διακριτών συμπεριφορών ενός ατόμου σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο’<sup>5</sup>. Καταλήγει δε λέγοντας, πως ‘η απόδοση εν τέλει είναι μια μεταβλητή που διαφέρει μεταξύ συμπεριφορών που παρουσιάζουν διαφορετικά άτομα, όπως επίσης διαφέρει και μεταξύ συμπεριφορών του ίδιου ατόμου σε διαφορετικούς χρόνους’<sup>(από 5)</sup>.

Η απόδοση στην εργασία λοιπόν ως μια μορφή συμπεριφοράς, διαμορφώνεται μέσω του συνδυασμού ενός πλήθους χαρακτηριστικών. Ενδεικτικά αναφέρονται, μεταξύ άλλων, το σύνολο των ικανοτήτων που το άτομο διαθέτει, τα κίνητρά του, οι επιδιώξεις του, η επαγγελματική προοπτική που το περιβάλλον προσφέρει και τα ερείσματα που εισπράττει από το εργασιακό του χώρο αναφορικά με το αντικείμενο ενασχόλησης και την συνεργασία με άλλους εργαζόμενους.

Επομένως ο εργαζόμενος οφείλει (μέσω του συνόλου των ανωτέρω χαρακτηριστικών) να διαμορφώνει και να τροποποιεί την συμπεριφορά του αναλόγως των επιδιώξεων του οργανισμού, έχοντας ως σκοπό την εργασιακή του μακροήμερευση στην αγορά εργασίας και την παράλληλη αποκόμιση ή ακόμα και μεγιστοποίησης του προσωπικού του οφέλους.

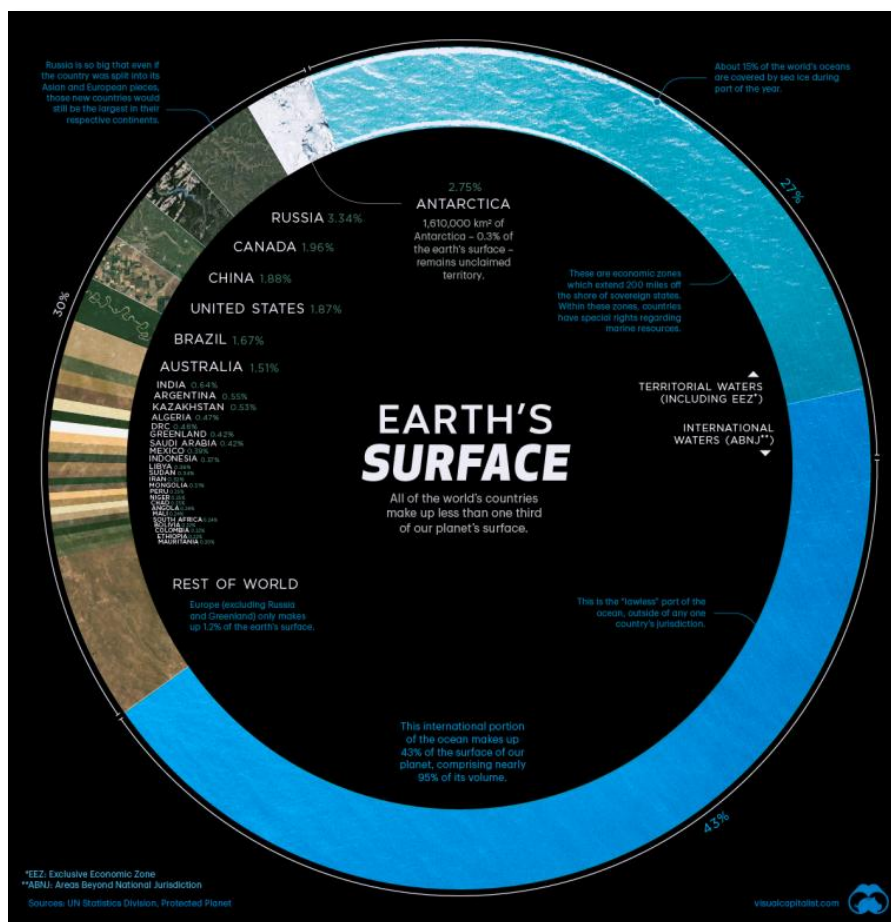
### **2.2 Ο ΟΡΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ**

Όπως έχει ήδη τονισθεί ο τομέας της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας ως ένας τομέας της παγκόσμιας οικονομίας έχει ιδιαιτερότητες. Το περιβάλλον δραστηριοποίησής του, η θάλασσα, ‘καλύπτει το 70% της επιφάνειας της γης, εκ των

---

<sup>5</sup> Motowidlo, S., Borman & Schmit (1997). ‘Job Performance’ at Weiner, I.B., Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J., *Handbook of Psychology*, Canada: John Wiley & Sons, Inc, Vol 12), page 39.

οποίου, το 27% αποτελεί χωρικά ύδατα και το υπόλοιπο 43% διεθνή ύδατα που εκτείνονται πέραν από διεθνείς δικαιοδοσίες<sup>6</sup>.



Εικόνα 2. Κάλυψη της Επιφάνειας της Γης (από 6)

Το κυρίαρχο, επί της επιφάνειας της γης, θαλάσσιο στοιχείο (Εικόνα 2) ως πεδίο ναυτιλιακής δραστηριοποίησης αποξενώνει για μεγάλο χρονικό διάστημα το ναυτικό από την στεριά, τον κόσμο και το κοινωνικό του περίγυρο. Ενώνει όμως όλα τα μέρη της υφελίου και ως εκ τούτου τον φέρνει σε επαφή με διάφορες αντιλήψεις, πολιτισμούς και κουλτούρες.

Στην αγορά της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας, τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν προηγουμένως<sup>7</sup> ισχύουν στο έπακρο. Επιπρόσθετα, πλήθος άλλων μεταβλητών εισάγονται στην εξίσωσή της. Όπως σημειώνουν οι Jae-hee Kim, Soong-nang Jang 'οι ναυτικοί μπορεί να βρίσκονται επί πλοίου για διάστημα έξι μηνών από τη στιγμή που θα αποπλεύσουν από έναν λιμένα. Στο διάστημα αυτό παραμένουν

<sup>6</sup> Ocean Connectes - United Nations Statistics Division (data source) 'We are the ocean planet', <https://oceansconnectes.org/en/we-are-the-ocean-planet-2/>, τελευταία επίσκεψη 16/11/2023.

<sup>7</sup> Ικανότητες / Κίνητρα / Επιδιώξεις / Επαγγελματική προοπτική / Ερείσματα του εργασιακού χώρου / Ενδιαφέρον του αντικειμένου ενασχόλησης / Συνεργασίες.

εκτεθειμένοι σε ένα φτωχό θορυβώδες περιβάλλον εργασίας λόγω της εν πλω λειτουργίας του πλοίου<sup>8</sup> (λειτουργία μηχανημάτων και συσκευών). Η ιδιαίτερη φύση της ναυτικής εργασίας όμως απαιτεί από εκείνους να λειτουργούν αποδοτικά μέσα στο απομονωμένο περιβάλλον του πλοίου και να ολοκληρώνουν επιτυχώς όλα τα ανατιθέμενα έργα. Η αναγκαιότητα αυτή αποτελεί πηγή δημιουργίας άγχους. Η άλλη όψη του νομίσματος αφορά το γεγονός πως οι ναυτικοί συναλλάσσονται με ανθρώπους διαφορετικής κουλτούρας και αντιλήψεων αφού το πλοίο μπορεί να αφιχθεί σε διάφορους λιμένες σε όλη την υφήλιο. Απαιτείται να διαθέτουν λοιπόν ικανότητα εξωστρέφειας, συνδιαλλαγής και συναλλαγής με ανθρώπους διαφόρων εθνικοτήτων, ευελιξία, υπευθυνότητα και κυρίως σεβασμό στην διαφορετική κουλτούρα τους.<sup>9</sup>

Τα πληρώματα των πλοίων λειτουργούν και εργάζονται κατά τη διάρκεια του πλου σε έναν σταθερό ή κυλιόμενο ρυθμό. Η μακράν παραμονή στη θάλασσα, έχει ως αποτέλεσμα μετά από κάποιο χρονικό διάστημα, η εργασία να μετατρέπεται σε μια αγχώδη και άχαρη ρουτίνα<sup>10</sup> τέτοια που η κάθε ημέρα αντικαθίσταται απλά από έναν ημερολογιακό αριθμό. Ο συνδυασμός λοιπόν της αποξένωσης, του θορυβώδους περιβάλλοντος, του άγχους και της εργασιακής ρουτίνας διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο καθώς, όπως σημειώνουν οι Jae-hee Kim και Soong-nang Jang: ‘η ποιότητα ζωής ενός ανθρώπου επηρεάζεται άμεσα από το είδος της εργασία του. Αυτή έχει άμεσο αντίκτυπο στην υγεία του και καθορίζει το βιοτικό του επίπεδο<sup>11</sup>. Τα επαγγέλματα που διέπονται από υψηλό άγχος έχουν ιδιαίτερη επίδραση στην υγεία του εργαζομένου, στις δραστηριότητές του, και στο επίπεδο απόδοσης’<sup>12</sup>. Η μακράν παραμονή των πληρωμάτων στο θαλάσσιο στοιχείο και η εναλλαγή με την ολιγοήμερη παραμονή σε λιμένες, κάνουν τους ναυτικούς να ‘αντιμετωπίζουν δυσκολία στο να διατηρήσουν μια σταθερή ψυχολογία, υπό συνθήκες περιβάλλοντος υψηλού άγχους (highly stressful work environment) και κόπωσης’<sup>(από 12)</sup>. Τούτο λειτουργεί ‘αθροιστικά στα δύο προηγούμενα στοιχεία τα οποία με τη σειρά τους

---

<sup>8</sup>Jae-hee, K., Soong-nang, J., (2018) ‘Seafarers’ Quality of Life: Organizational Culture, Self\_Efficacy, and Perceived Fatigue’ *International Journal of Environmental Research and Public Health* **2018**, 15, 2150, page 1.

<sup>9</sup> Προέλευση / Εθνικότητα / Ενασχόληση με συγκεκριμένο αντικείμενο / Διαφορετική ακαδημαϊκή προέλευση και άλλα.

<sup>10</sup> Ακόμα και η ιδιαιτερότητα κάποιων ημερών, συνήθως υψηλού εορταστικού συμβολισμού γίνονται απλά ένας ημερολογιακός αριθμός.

<sup>11</sup> Υπό την έννοια των οικονομικών απολαβών, αναλόγως των ευθυνών και της σημαντικότητας της κάθε θέσης εργασίας.

<sup>12</sup> Jae-hee - Soong-nang, (2018), page 1.



επιφέρουν αρνητικές επιπτώσεις. Ως αποτέλεσμα ο κίνδυνος στην ασφάλεια του προσωπικού σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο καιροφυλαχτεί και ενδέχεται να οδηγήσει ακόμα και σε ναυτικά ατυχήματα<sup>13</sup>.

Επομένως, στο απαιτητικό και στρεσογόνο περιβάλλον ενός πλοίου η απόδοση στην εργασία επηρεάζεται από παράγοντες που σε άλλα επαγγέλματα, ιδίως σε στεριανούς οργανισμούς, δεν υφίστανται ως προβληματισμοί. Η εργασία αλλά και διαμονή στο πλοίο για μεγάλο χρονικό διάστημα, η αποξένωση από το κοινωνικό περίγυρο, το λιτό και θορυβώδες περιβάλλον, η εναλλαγή ψυχολογίας από τις καταστάσεις είσπλου και μικρής παραμονής σε λιμένα σε σχέση με την πολυήμερη πλεύση στους ωκεανούς δημιουργούν σωματική και ψυχολογική κόπωση. Δεν επιτρέπεται όμως ο συνδυασμός της κόπωσης και του άγχους να μεταβάλουν αρνητικά τη συμπεριφορά του εργαζομένου σε σημείο που να θέτει σε κίνδυνο την ασφάλεια του σκάφους και τη ζωή του προσωπικού.

### **2.2.1 Βασικά χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας.**

Μια ναυτιλιακή εταιρεία δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στο χώρο ποντοπόρου ναυτιλίας χρησιμοποιώντας ως μέσο το πλοίο. Αυτό:

*είναι ένα περιουσιακό στοιχείο αξίας πολλών εκατομμυρίων που προσφέρει μεταφορικές υπηρεσίες μακριά από τα γραφεία της επιχείρησης στη ξηρά και η πορεία του εξαρτάται από τις γνώσεις, τις ικανότητες και την απόδοση των ατόμων που εργάζονται πάνω σε αυτό. Επιπλέον εξαρτάται από την επικοινωνία και τη δυνατότητα συνύπαρξης, συνεννόησης και συνεργασίας των μελών του πληρώματος σε συνθήκες καθημερινής λειτουργίας, αλλά και έκτακτης ανάγκης. Είναι, κατά συνέπεια, απαραίτητο η ομάδα των ατόμων που ζουν και εργάζονται πάνω στο πλοίο να έχει όχι μόνο τα προσόντα τα οποία ορίζονται από τους κανονισμούς, αλλά και τη συνοχή που θα την καθιστά ενιαίο σύνολο όταν αυτό είναι απαραίτητο<sup>13</sup>.*

Προκειμένου λοιπόν να εξασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία και συντήρηση του πλοίου, οι εργαζόμενοι ναυτικοί απαιτείται να εναρμονίζουν διαρκώς τη

---

<sup>13</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 172-173.



συμπεριφορά τους με τα κυρίαρχα και ιδιαίτερα στοιχεία της διεθνούς εμπορικής ναυτιλίας, μια προσέγγιση των οποίων επιχειρείται ευθύς αμέσως.

*α. Φιλοσοφία της εμπορικής ναυτιλίας μέσω της ελληνικής οπτικής και των ναυτιλιακών εταιρειών.*

Η εμπορική ναυτιλία, κατά την ελληνική οπτική του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής αποτελεί:

*‘έναν από βασικούς πυλώνες της ελληνικής οικονομίας που υποστηρίζει διαχρονικά την οικονομική ανάπτυξη. Οι ναυτιλιακές δραστηριότητες υπογραμμίζουν την εθνική παρουσία σε όλα τα μήκη και πλάτη της υφηλίου, ενισχύουν τις σχέσεις της Ελλάδας με άλλες ναυτιλιακές χώρες και ενισχύουν την εδαφική και κοινωνική συνοχή της χώρας μας αλλά και της ΕΕ στο σύνολό της. Τα χαρακτηριστικά αυτά σε συνδυασμό με τη γεωφυσική της διαμόρφωση έχουν συμβάλει στην έντονη δραστηριοποίηση των Ελλήνων στη θάλασσα και στην ανάδειξη του ναυτιλιακού τομέα ως ενός από τους δυναμικότερους της Ελληνικής οικονομίας, συνεισφέροντας 9% στο ακαθάριστο εθνικό προϊόν (ΑΕΠ) <sup>14</sup>.*

Επομένως η συμβολή της ναυτιλίας στη κρατική και παγκόσμια οικονομία, ως πάροχος υπηρεσιών θαλασσιών μεταφορών των αγαθών, αλλά και η εθνική σημασία που προσδίδεται στα κράτη προέλευσης της ναυτιλιακών εταιρειών εταιρειών που διαθέτουν τα πλοία<sup>15</sup> τους για εμπορικούς σκοπούς, είναι τα στοιχεία εκείνα που ενώνουν την εθνική με την εμπορική διάσταση και τη συνέπεια εκτέλεσης των εμπορικών συναλλαγών με την κουλτούρα της επιχείρησης και την εθνική κουλτούρα.

Η συμπεριφορά λοιπόν και η συνολική παρουσία των πληρωμάτων οφείλουν να αντανακλούν τις ανωτέρω αρχές-διαστάσεις.

*β. Βασικά μέρη μιας ναυτιλιακής επιχείρησης.*

Μια ναυτιλιακή επιχείρηση, ως οργανισμός,

<sup>14</sup> ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΑΙΑΣ & ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ‘Ποντοπόρος Ναυτιλία’, <https://www.ynanp.gr/el/naytilia/pontoporos-naytilia/>, τελευταία επίσκεψη 17/11/2023.

<sup>15</sup> Άσχετα με την σημαία κράτους που τα πλοία φέρουν στον ιστό τους.

*‘αποτελείται από δύο βασικά μέρη: τις παραγωγικές μονάδες (πλοία) και τις υποδομές στη ξηρά δηλαδή το ναυτιλιακό γραφείο, που αναλαμβάνει τη διαχείριση των πλοίων. Οι τομείς δραστηριοποίησης της επιχείρησης, κατά συνέπεια, καθορίζουν τον τρόπο συντονισμού των δύο αυτών βασικών μερών’<sup>16</sup>.*

Οι εργαζόμενοι ναυτικοί θα πρέπει να είναι διαρκώς συντονισμένοι με τις βλέψεις της εταιρείας στο πεδίο δραστηριοποίησής της στη διεθνή ναυτιλία, ενώ με την άρτια απόδοσή τους θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη συνέχεια και αξιοπιστία της παραγωγικής μονάδας στην εκτέλεση των εμπορικών συναλλαγών.



**Εικόνα 3. Βασικά Μέρη Ναυτιλιακής Επιχείρησης**

*γ. Πολυεθνική διάρθρωση προσωπικού.*

Η ποντοπόρος ναυτιλία χαρακτηρίζεται από τη διεθνή της φύση. Ένα πλοίο, κατόπιν εντολής ενός Έλληνα πλοιοκτήτη είναι δυνατόν να κατασκευάζεται στα ναυπηγεία της Κορέας και μετά την παράδοσή του, να ναυλωθεί από Κινέζικη εταιρεία για τη μεταφορά αγαθών. Μπορεί να ασφαλιστεί στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ΗΠΑ), ενώ παράλληλα να φέρει τη σημαία της Μάλτας. Η επιλογή σημαίας, εκτός άλλων, συμβάλλει στην ευχέρεια επιλογής προσωπικού που θα αποτελέσει το πλήρωμα του πλοίου. Αυτή κάλλιστα μπορεί να εκτελεστεί από κάποιο πράκτορα με έδρα το Hong Kong. Τέλος μια ναυτιλιακή επιχείρηση μπορεί να έχει υποδομές στη ξηρά σε διάφορες πόλεις της υψηλίου πλησίον μεγάλων εμπορικών λιμένων, όπου οι εργαζόμενοι είναι διαφόρων υπηκοοτήτων, όλοι όμως εργάζονται κάτω από την ίδια ‘επαγγελματική στέγη’. Όλη αυτή η διεθνοποίηση των δραστηριοτήτων έχει άμεσο αντίκτυπο και στα πληρώματα

<sup>16</sup> Θεοτοκάς, ( 2019), σελ. 10.

των πλοίων τα οποία ακολουθούν την ανωτέρω εδραιωμένη τάση και συνεπώς αποτελούνται από άτομα διαφόρων εθνικοτήτων. Όλοι τους, παρά τη διαφορετική κουλτούρα και τρόπους αντίληψης της καθημερινότητας τους, καλούνται να γίνουν μια ομάδα, όπως απαιτείται να είναι ένα καλό πλήρωμα. Επιπρόσθετα δε, οι επικεφαλείς αξιωματικοί οφείλουν όχι μόνον να προσπαθούν να ενσωματώσουν τις αξίες του πλοίου και κατ' επέκταση της πλοιοκτήτριας εταιρείας, στα στελέχη (διαφόρων εθνικοτήτων) του πληρώματος αλλά και 'να λαμβάνουν υπόψη τους τη διαφορετικότητά των αξιακών τους αρχών. Μια τέτοια πράξη ενεργοποιεί, και επαυξάνει τη δυναμική των εσωτερικών και εξωτερικών κινήτρων επιτυχίας στην εργασία σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον ανθρώπων, που επιφέρει με τη σειρά της θετικό πρόσημο στην απόδοση ολόκληρου του οργανισμού/πλοίου/εταιρείας'<sup>17</sup>.

δ. *Η ιεραρχική δομή του πλοίου ως μια αλυσίδα διοικήσεως.*

Για να περιγράψουμε την ιεραρχική δομή ενός εμπορικού πλοίου θα χρησιμοποιήσουμε τη προσέγγιση του Emilio Marayag<sup>18</sup>. 'Μια ιεραρχική δομή που παρομοιάζεται από μια αλυσίδα διοίκησης, είναι το δένδρο που σκιαγραφεί τον τρόπο εξουσίας, επικοινωνίας και ευθυνών μεταξύ των μελών ενός πληρώματος, από την κορυφή του οργανισμού (στρατηγικό επίπεδο) έως το χαμηλότερο στρώμα (λειτουργικός πυρήνας). Ξεκαθαρίζει τα κανάλια και τρόπους αναφοράς των πεπραγμένων. Προσδιορίζει τους τρόπους με τους οποίους ασκείται η εξουσία και μεταβιβάζεται η εξουσιοδότηση λήψης απόφασης από τα ανώτερα στα κατώτερα κλιμάκια ιεραρχίας. Κάθε επίπεδο στην ιεραρχία αποτελεί έναν κρίκο στην αλυσίδα διοίκησης. Η ιεραρχική αλυσίδα διοίκησης διατηρεί την τάξη και τον έλεγχο, επιβεβαιώνει την μεταβίβαση των εντολών στα χαμηλότερα κλιμάκια, ενδυναμώνει την πειθαρχία και το αίσθημα ευθύνης. Λειτουργεί με στοιχεία όπως η καταγραφή της αποτελεσματικότητας, ο συντονισμός της αποτελεσματικής χρήσης των διατιθέμενων πηγών και η εγκαθίδρυση ομαδικού πνεύματος συνεργασίας. Μια ιεραρχική αλυσίδα διοίκησης αποδίδει ιδανικά όταν σε αυτήν υπάρχουν προσωπικότητες που διακρίνονται για τον επαγγελματισμό τους, τις ικανότητές τους, την αφοσίωσή τους και το χαρακτήρα τους, ο οποίος περιλαμβάνει στοιχεία όπως η ειλικρίνεια , η

<sup>17</sup> Vasin, S., Prokhorova, Y., & Kotova, A., 'Formation of Multinational Personnel Loyalty as an Organization Sustainable Development Factor' *E3S Web of Conferences* **2023**, ERSME 2023, 376, 05011.

<sup>18</sup> THE MARITIME REVIEW – THE ONLINE EDITION OF THE MARITIME LEAGUE'S MARITIME REVIEW MAGAZINE 'Revisiting the Chain of Command Concept', <https://maritimereview.ph/revisiting-the-chain-of-command-concept/>, τελευταία επίσκεψη 17/11/2023

ακεραιότητα, η ταπεινότητα και η ηθική<sup>19</sup>. Οι ιεραρχικές γραμμές όμως,<sup>19</sup> λόγω της φύσης του πλοίου ως εργασιακό περιβάλλον ενίοτε επιτρέπουν στις,

*‘κοινές εμπειρίες των μελών του πληρώματος να συμβάλλουν στη δημιουργία αίσθησης κοινότητας μεταξύ τους με σεβασμό όμως στην ιεραρχία. Οι ίδιοι οι ναυτικοί προτιμούν η οργάνωση του πλοίου να λειτουργεί περισσότερο συλλογικά με έμφαση στη συναίνεση και στην ομαδική εργασία, και οι ίδιοι ως μέλη μιας ομάδας που επιδιώκει την υλοποίηση στρατηγικής και στόχων, παρά ως τυπική οργάνωση που βασίζεται σε διατυπωμένους κανόνες και πολιτικές’<sup>20</sup>.*

Σε κάθε περίπτωση, η ιεραρχική δομή μέσω της αλυσίδας διοίκησης, είτε αυτή παρουσιάζεται με στοιχεία συλλογικότητας, είτε ως μια τυπική διάρθρωση, είναι παρούσα. Στην ιδανική της μορφή δε, όπου τα στοιχεία της διοίκησης βάση οργανογράμματος, του ελέγχου, της ευθύνης, της κατανομής καθηκόντων, του ομαδικού πνεύματος εργασίας και της επικοινωνίας είναι εμφανή στα στελέχη, τότε περιγράφεται πολύ όμορφα ως μια εικόνα ενός αγκυροβολημένου πλοίου. Αυτό εν μέσω δυσμενών καιρικών συνθηκών κρατάει γερά, όταν ακόμα και ο πιο αδύναμος κρίκος της αλυσίδας που βρίσκεται στο νερό, απορροφά και αντέχει τις πιο έντονες καταπονήσεις.

Σε συνέχεια των ανωτέρω οι Howard Brotz and Everett Wilson γράφουν πως. ‘η εκτέλεση των εντολών δια μέσου της ιεραρχίας των διοικητικών βαθμών στην αλυσίδα διοικήσεως εξασφαλίζει τον έλεγχο σε κάθε στάδιο, με την τελική δράση να είναι υπό την ευθύνη του επί κεφαλής’<sup>21</sup>.

Όλα τα ανωτέρω αντανακλούν τον τρόπο λειτουργίας ενός πλοίου της εμπορικής ναυτιλίας, του οποίου την απόλυτη ευθύνη για όσα συμβαίνουν πάνω σε αυτό, φέρει ο καπετάνιος (master). Αυτός προϊστάται του πληρώματος. Οφείλει να μεταβιβάζει τις εντολές του στους αξιωματικούς και να θέτει το πλαίσιο κανόνων και λειτουργίας της εσωτερικής υπηρεσίας. Δεν επιλέγει ο ίδιος το πλήρωμα, καθόσον τούτο είναι αρμοδιότητα της πλοιοκτήτριας εταιρείας, όμως είναι

---

<sup>19</sup> Γραμμές που καθορίζουν με άλλα λόγια τις σχέσεις διοίκησης και το ποιος αναφέρει που.

<sup>20</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 392.

<sup>21</sup> Brotz, H., & Wilson, E., (1946), ‘Characteristics of Military Society’ *American Journal of Sociology*, 51(5), page 371.

εκείνος που τους αξιολογεί, δίδοντας την πρώτη εικόνα στους αρμοδίους αναφορικά με το επίπεδο απόδοσης στην εργασία και της συμπεριφοράς τους.

Από την άλλη μεριά όμως τα στελέχη στις κατώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας, ανεξάρτητα της προέλευσής τους, είτε αυτή αφορά την καταγωγή, είτε την επαγγελματική καριέρα, είτε ακόμα και το διαφορετικό ακαδημαϊκό υπόβαθρο, οφείλουν να αποδέχονται τη θέση τους σε αυτήν, και να πράττουν όσα πηγάζουν από την περιγραφή των καθηκόντων της θέσης τους, στο πλαίσιο κανόνων που η ηγεσία του πλοίου και η εταιρεία έχει θέσει.

Η ιεραρχική αλυσίδα διοίκησης λοιπόν υφίσταται στα πλοία είτε δανειζόμενη στοιχεία της στρατιωτικής έκδοσης αυτής, όπου το πλαίσιο θεωρείται πιο αυστηρό, είτε σε πιο συλλογική μορφή όπου κυρίαρχα στοιχεία είναι η συναίνεση και η έμφαση στην ομαδική εργασία. Σε κάθε περίπτωση όμως υπάρχει ο επικεφαλής, οι άμεσοι υφιστάμενοί του και το χαμηλόβαθμο προσωπικό. Έκαστος οφείλει να τηρεί όσα απορρέουν από τη θέση που κατέχει εντός της ιεραρχίας και να συμπεριφέρεται συμφώνως αυτής.

*ε. Προϋπολογισμός ναυτιλιακής επιχείρησης.*

Μια ναυτιλιακή εταιρεία λαμβάνει διαρκώς ‘αποφάσεις προτεραιοποίησης των διαθέσιμων πηγών με σκοπό να αποκομίσει το μεγαλύτερο δυνατό όφελος’<sup>22</sup>. Στο ανωτέρω πλαίσιο οικονομικής στρατηγικής συντάσσουν προϋπολογισμό για τις μονάδες παραγωγής (πλοία) που περιλαμβάνει τριών ειδών κόστη, ήτοι τα ‘κεφαλαιακά κόστη (Ship Fixed Costs – πχ δάνεια αγοράς πλοίου), τα λειτουργικά κόστη (Ship Operating Costs – πχ έξοδα πληρωμάτων, συντήρησης σκάφους, ασφαλειών και άλλα μια μεταβλητή, η ορθή χρήση της οποίας μπορεί να αποδώσει όφελος στην εταιρεία) και τα κόστη πλου (ship Voyage Costs – πχ καύσιμα, καταβολές αντιτίμων διέλευσης καναλιών, χρήση ρυμουλκών και πλοηγών, κόστη φορτώσεων, και άλλα που βαραίνουν κυρίως το ναυλωτή και όχι την πλοιοκτήτρια ή τη διαχειρίστρια εταιρεία’<sup>23</sup>.

Κατά συνέπεια, το πλήρωμα του πλοίου διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στη προσπάθεια αυτή καθόσον είναι εκείνοι που χειρίζονται και

<sup>22</sup> Craft, A. & Leake, C., (2002) ‘The Pareto principle in organizational decision making’, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740210437699/full/html/>, τελευταία επίσκεψη: 17/11/2023.

<sup>23</sup> HandyBulk, ‘Ship Management Costs’ <https://www.handybulk.com/ship-management-costs/>, τελευταία επίσκεψη: 17/11/2023.



συντηρούν το σκάφος. Η διατήρηση ασφάλειας του πλοίου κατά τον πλου, η αρίστη λειτουργική κατάσταση του εξοπλισμού του, αλλά και η γενικότερη διατήρηση/συντήρηση του σκάφους σε καλή κατάσταση μακροπρόθεσμα συμβάλλει στη διαδικασία εξοικονόμησης πόρων, υπό την προϋπόθεση ότι τα στελέχη επιδεικνύουν ανησυχία, αντίληψη και τον απαραίτητο ζήλο, προκειμένου αυτά να επιτευχθούν.

*στ. Εργασιακό περιβάλλον ενός πλοίου.*

Ένα πλοίο ως ένα εργασιακό περιβάλλον απέχει εξαιρετικά από ένα οποιονδήποτε οργανισμό/εταιρεία στη ξηρά. Ξεκινώντας από τη πλέον ουσιαστική διαφορά, αυτή της αποξένωσης η οποία έχει άμεσο αντίκτυπο στη ψυχολογία και ψυχική υγεία του προσωπικού, θα χρησιμοποιήσουμε τα λόγια του Goffman που λέει πως ‘σε ολοκληρωμένα/κλειστά ιδρύματα υπάρχει ένας βασικός διαχωρισμός μεταξύ ενός μεγάλου αριθμού ατόμων και μιας αντίστοιχης μικρότερης ομάδας. Στη πρώτη πολυπληθή ομάδα ανήκει το προσωπικό που διοικείται και θεωρείται ως έγκλειστο, καθόσον έχει περιορισμένη επαφή με τον κόσμο έξω από τους τοίχους (υπονοώντας τα χωροταξικά όρια του εργασιακού περιβάλλοντος). Στη δεύτερη, μικρότερη σε μέγεθος ομάδα, ανήκει το προσωπικό που εργάζεται με συγκεκριμένο ωράριο και σε αντίθεση με τους εγκλείστους, αναπτύσσει έντονη διαδραστικότητα με την κοινωνία και το περιβάλλον πέριξ αυτής’<sup>24</sup>. Αλήθεια τα ανωτέρω δεν παρομοιάζουν τα πλοία μιας ναυτιλιακής εταιρείας όπου το προσωπικό τους εργάζεται άοκνα, αποξενωμένο από το κοινωνικό περιβάλλον για μεγάλο χρονικό διάστημα, ενώ παράλληλα λαμβάνει εντολές από ανθρώπους που εργάζονται στα γραφεία της εταιρείας στη ξηρά, συνήθως σε πόλεις πλησίον μεγάλων εμπορικών λιμένων όπου έχουν το χαρακτήρα συστάδων ναυτιλιακών οργανισμών;

Συνεχίζοντας ένα άλλο εξίσου σημαντικό στοιχείο, είναι η ασφάλεια, που διαφοροποιεί εντελώς το περιβάλλον του πλοίου από άλλους εργασιακούς χώρους της στεριάς. Το στοιχείο αυτό αποτελεί μέγιστη προτεραιότητα και συνδέεται με:

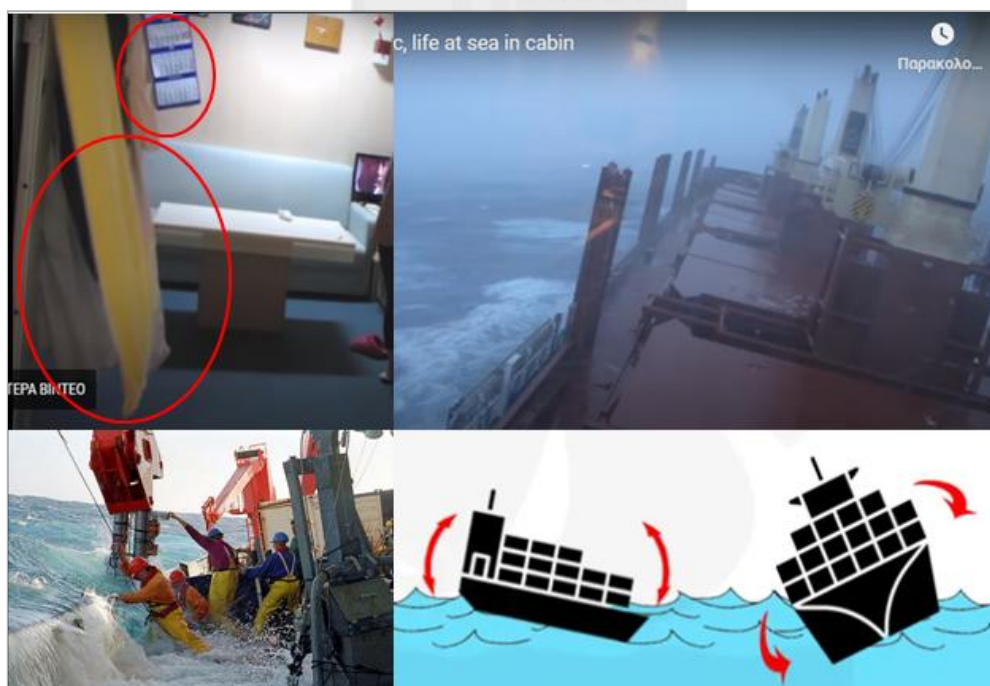
- Την ασφάλεια του προσωπικού, δηλαδή τη διατήρηση της σωματικής του ακεραιότητας όταν αυτό εργάζεται είτε ενώ το πλοίο πλέει, είτε όταν είναι παραβλημένο στο λιμένα προορισμού η σε δεξαμενές,

---

<sup>24</sup> Goffman, E., *Asylums. Essays on the Social Situations of Mental Patients*, New-York, USA: Anchor Books, Doubleday & Company, Inc, 1961, 7.

πραγματοποιώντας φορτώσεις, εκφορτώσεις<sup>25</sup>, προγραμματισμένη συντήρηση, εργασίες δεξαμενισμού ή ότι άλλο έχει διαταχθεί.

- Την αποφυγή τραυματισμών ακόμα και στην απλή καθημερινότητα, της απλής μετακίνησης εντός των εσωτερικών και εξωτερικών χώρων του πλοίου λόγω των πολλών ‘παγίδων’ που κρύβει σε διάφορα μέρη. Ενδεικτικά αναφέρουμε το μεγάλο αριθμό εσοχών και εξοχών των μηχανημάτων και των σημείων τοποθέτησης εξοπλισμού, τις εκτεθειμένες σωληνώσεις/στρόφιγγες επί των καταστρωμάτων, τις ανθρωποθυρίδες ακόμα και τις απότομες σκάλες που υπάρχουν. Όλα τα ανωτέρω εγκυμονούν σοβαρούς κινδύνους τραυματισμών είτε σε περιπτώσεις που δεν προσεχθούν, είτε όταν το πλοίο δεν μπορεί να σταθεροποιηθεί λόγω δυσμενών καιρικών συνθηκών ή αλλιώς στη ναυτική ορολογία όταν το πλοίο ‘κουνάει’. Η ισορροπία του ανθρώπινου σήματος σε αυτές τις περιπτώσεις επηρεάζεται σημαντικά και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δεδομένη.



Εικόνα 4. Συμπεριφορά Πλοίου σε Δυσμενείς Καιρικές Συνθήκες

- Την ασφάλεια της ζωής του προσωπικού αλλά και την ασφάλεια όλου του σκάφους το οποίο είτε από αστοχία υλικού, είτε από ανθρώπινο λάθος είτε λόγω εξαιρετικά δυσμενών καιρικών συνθηκών μπορεί να υποστεί από

<sup>25</sup> Στις εργασίες αυτές το προσωπικό χειρίζεται τον εξοπλισμό του πλοίου, τους γερανούς, τα συρματόσχοινα, τα αναβατόρια, τους κάβους, τα μεταφερόμενα φορτία, τον εξοπλισμό πυρκαγιάς, και άλλα).

μικρές φθορές έως και την ολική απώλειά του, δηλαδή να βυθιστεί. Μια βύθιση αναλόγως του τύπου του πλοίου, πέραν των ανθρώπινων απωλειών μπορεί να προκαλέσει σημαντικές περιβαλλοντικές καταστροφές. Ενδεικτικά αναφέρεται η βύθιση<sup>26</sup> του δεξαμενοπλοίου Prestige που συνέβη ανοιχτά της Γαλικίας στις 13 Νοεμβρίου 2002, απελευθερώνοντας στην ευρύτερη θαλάσσια περιοχή περί τους 60000 τόνους βαρέως μαζούτ.



Εικόνα 5. Βύθιση Δεξαμενοπλοίου Prestige, 13/11/2002

- Την ορθή εφαρμογή όλων των κανόνων που διέπουν τη σωστή καθημερινή λειτουργία του πλοίου ώστε να εξασφαλιστεί η προστασία του θαλασσίου περιβάλλοντος για την αποφυγής πρόκλησης μόλυνσης, πέραν των ανωτάτων αποδεκτών ορίων που έχουν καθοριστεί από τους διεθνείς οργανισμούς. Παράγοντες που συμβάλλουν στην πρόκληση της μόλυνσης αυτής αποτελούν η αστοχία υλικού, το ανθρώπινο λάθος και η πιθανή παράλειψη/παράβλεψη, είτε ακούσια, είτε εκούσια, της λήψης καταλλήλων μέτρων αποφυγής μόλυνσης.

Άλλη μια ιδιαίτερη ενότητα που χρήζει αναφοράς στο εργασιακό περιβάλλον του πλοίου που τείνει να αναδειχθεί ως μια πάρεργη ανελαστική υποχρέωση, είναι ο μεγάλος όγκος γραφειοκρατίας. Το πλήθος εγγράφων, πιστοποιητικών, επιθεωρήσεων και άλλων είναι απαραίτητο, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, από διάφορους φορείς, εθνικούς και διεθνείς, που εμπλέκονται με την υλοποίηση των θαλασσίων μεταφορών.

*‘Οι τεχνολογικές εξελίξεις στη σχεδίαση, την κατασκευή των πλοίων αλλά και στον εξοπλισμό τους, έχουν μειώσει σημαντικά τον απαιτούμενο αριθμό των μελών του πληρώματος, όμως έχουν ταυτόχρονα εντατικοποιήσει τις συνθήκες εργασίας για τους ναυτικούς. Ιδιαίτερα την*

<sup>26</sup> Το πλοίο βυθίστηκε μετά από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες πλέοντας ανοικτά της Γαλικίας (περίπου 250 χλμ.) Η πετρελαιοκηλίδα επεκτάθηκε σε τρεις χώρες, την Γαλλία την Ισπανία και την Πορτογαλία με πληροφορίες να αναφέρουν πως για την εκκαθάριση της αλλά και την σφράγιση του πλοίου απαιτήθηκε το τεράστιο ποσό των 12 δισεκατομμυρίων δολαρίων.



τελευταία δεκαετία, με την εισαγωγή μιας σειράς κανονισμών που αφορούν τη λειτουργία των πλοίων, έχει αυξηθεί σημαντικά ο φόρτος εργασίας των ναυτικών την ίδια στιγμή που έχει μειωθεί η σύνθεση των πληρωμάτων, στοιχείο που προκαλεί κόπωση<sup>27</sup>.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η προσοχή ενίοτε να αποπροσανατολίζεται από εργασίες ιδιαίτερης βαρύτητας όπως η χρήση εξοπλισμού του πλοίου, η ασφαλή/ορθή φόρτωση και εκφόρτωση στους λιμένες, η εκτέλεση της προγραμματισμένης συντήρησης του σκάφους και κυρίως η απόλυτη προσοχή και εγρήγορση που απαιτείται όταν το πλοίο πλέει, είτε στην ανοιχτή θάλασσα, πόσο μάλλον σε στενά/περιορισμένα ύδατα και βεβαίως όταν προσεγγίζει τους λιμένες κατάπλου.

Το 'αποξενωμένο' εργασιακό περιβάλλον ενός πλοίου λοιπόν, έχει έναν εντελώς διαφορετικό προσανατολισμό από οποιονδήποτε άλλο οργανισμό στη στεριά, δηλαδή τη διατήρηση της ασφάλειας. Αυτή αναφέρεται τόσο στη σωματική ακεραιότητα του προσωπικού, στην διατήρηση της ακεραιότητας ολόκληρου του σκάφους, και στη μη πρόκληση περιβαλλοντικής μόλυνσης. Βέβαια η τεχνολογική εξέλιξη και απαιτήσεις της εποχής αφενός έχουν βελτιώσει την πτυχές της καθημερινότητας των πλοίων, όμως έχουν εγείρει έντονους προβληματισμούς σε άλλους τομείς όπως η μείωση του απαιτούμενου προσωπικού και η ταυτόχρονη διόγκωση της γραφειοκρατίας που επιφέρει κόπωση. Παραταύτα, το πλήρωμα οφείλει να ενεργεί με γνώμονα πρωτίστως την διατήρηση της ασφάλειας προσωπικού, υλικού και περιβάλλοντος. Αυτή αποτελεί το θεμέλιο λίθο της ύπαρξης και λειτουργίας του εργασιακού περιβάλλοντος, πάνω στον οποίον μπορούν μετά να πραγματοποιηθούν οι όποιες ενέργειες βελτίωσης εάν απαιτούνται.

ζ. *Το γυναικείο φύλο ως μέλος πληρώματος πλοίου.*

Στο παρόντα χρόνο, ο διαφαινόμενος μετασχηματισμός ενός παραδοσιακά 'ανδροκρατούμενου κλάδου (και σε μεγαλύτερο βαθμό του ναυτικού επαγγέλματος)<sup>28</sup> σε μικτό (άρρεν και θήλυ προσωπικό επί του ιδίου πλοίου) λαμβάνει ιδιαίτερες διαστάσεις στο κλάδο της ναυτιλίας. Μερικά στατιστικά στοιχεία του ICS του Πίνακα 2, αποτυπώνουν την τωρινή κατάσταση σε παγκόσμιο επίπεδο αλλά και τις μελλοντικές τάσεις. Το 2021 οι γυναίκες ναυτικοί αποτελούσαν το

<sup>27</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 393.

<sup>28</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 397.

‘1.28% του συνολικού δυναμικού των ναυτικών, ένας αριθμός ο οποίος παρουσιάζεται αυξημένος κατά 45.8% με αντίστοιχα δεδομένα του 2015’<sup>29</sup>.

**Πίνακας 2. Κατανομή Ανδρών - Γυναικών Ναυτικών (2021)**

	<b>ΕΤΟΣ 2021</b>	
	Αριθμός Στελεχών	Ποσοστό %
Σύνολο <b>Γυναικών</b> Ναυτικών	24059	<b>1.28%</b>
Σύνολο <b>Ανδρών</b> Ναυτικών	1855550	<b>98.72%</b>
Σύνολο Ναυτικών	1879609	100%

Σύμφωνα με τον IMO ‘υπάρχουν επαρκείς αποδείξεις ότι η επένδυση στις γυναίκες αποτελεί τον πιο αποτελεσματικό τρόπο για να ανυψώσεις τις κοινότητες, τις εταιρείες ακόμα και τις χώρες. Τα κράτη με περισσότερο έντονο το στοιχείο της ισότητας έχουν καλύτερη ανάπτυξη. Εταιρείες με γυναίκες επικεφαλές αποδίδουν καλύτερα. Συμφωνίες ειρήνης που περιλαμβάνουν περισσότερες γυναίκες έχουν μεγαλύτερη διάρκεια. Τα κοινοβούλια με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών, νομοθετούν περισσότερο αναφορικά με σοβαρά κοινωνικά ζητήματα όπως την υγεία, την εκπαίδευση, την διάκριση κατά των γυναικών, και την στήριξη των οικογενειών/τέκνων’<sup>30</sup>. Συνεχίζοντας, ο IMO εστιάζει στο γυναικείο φύλο και τη ναυτιλιακή κοινότητα.<sup>31</sup> ‘Υποστηρίζει την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών στο ναυτιλιακό κλάδο στις αναπτυσσόμενες χώρες’.

Όμως λόγω του συνδυασμού της διαφορετικότητας του φύλου και των ιδιαίτερων απαιτήσεων, από πλευράς ψυχικής αντοχής, ναυτικό επάγγελμα εγείρονται θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης που μπορούν να λάβει ιδιαίτερα ανησυχητικές διαστάσεις.

<sup>29</sup> International Chamber of Shipping, (2021) ‘New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage’, <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>, τελευταία επίσκεψη: 17/11/2023.

<sup>30</sup> IMO, ‘Women in Maritime – IMO’s gender programme’ <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>, τελευταία επίσκεψη: 17/11/2023.

<sup>31</sup> Εστίαση στο γυναικείο φύλο μέσω του άρθρου ‘How is IMO helping women in the maritime community?’ από πηγή πληροφόρησης ανωτέρω υποσημείωσης 30 (IMO, ‘Women in Maritime’).



Εικόνα 6. IMO - Why Gender Balance?

Η σεξουαλική παρενόχληση ως φαινόμενο, υφίσταται σε κάθε οργανισμό με μικτό προσωπικό. ‘Τα κλειστά και απομονωμένα όμως περιβάλλοντα<sup>32</sup> θέτουν ιδιαίτερες προκλήσεις στην καταγραφή και πρόληψη τέτοιων φαινομένων. Οι εργαζόμενοι ναυτικοί βιώνουν καθημερινά την απομόνωση, η οποία διευκολύνει τους πιθανούς δράστες να προβούν ευκολότερα σε προσβλητικές<sup>33</sup> πράξεις, και αντίστοιχα τα θύματα να δυσκολευτούν να το αναφέρουν. Επιπρόσθετα η ιεραρχική δομή διοικήσεως στο κλάδο της ναυτιλίας (ως σύστημα) ενίοτε αποτρέπει τα θύματα από το να φέρουν στην επιφάνεια τις όποιες προσβλητικές πράξεις έχουν υποστεί θεωρώντας πως το ‘σύστημα’ μελλοντικά θα ανταποδώσει την τόλμη τους, καταστρέφοντας την καριέρα τους’<sup>34</sup>.

Ο οργανισμός Safer Waves μετά από έρευνα το 2020 διαπίστωσε πως από όσους ρωτήθηκαν σχετικά με την τέλεση πράξης σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στη γενικότερή της μορφή, το ‘72.5% των συμμετεχόντων αναγνωρίστηκαν ως γυναίκες και το 27.5% ως άνδρες. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν κάτοικοι της Ευρωπαϊκής ηπείρου και της Νοτίου Αμερικής, είχαν βιώσει στο παρελθόν περιστατικό παρενόχλησης ή βίας και μόνο το 26% δήλωνε πως ουδέποτε συνέβη κάτι’<sup>(από 34)</sup>. Οι κατηγορίες περιστατικών βίας ή προσβλητικών πράξεων στις οποίες δόθηκαν ποσοτικά δεδομένα αποδίδεται στο Πίνακα 3 που ακολουθεί. Το υψηλό ποσοστό<sup>35</sup> που αποδίδεται στη διάκριση του προσωπικού, βασιζόμενη στο φύλο, μαρτυρά το λόγο για τον οποίο το επάγγελμα του

<sup>32</sup> Το ναυτικό επάγγελμα θεωρείται ως κλειστό επάγγελμα.

<sup>33</sup> Υπονοώντας τις παρενοχλήσεις, τις ύβρεις, τις έντονες διακρίσεις και άλλα.

<sup>34</sup> Editorial Team, SAFETY4SEA, (2023) ‘Sexual abuse at sea – Where we stand’

<https://safety4sea.com/cm-sexual-abuse-at-sea-where-we-stand/>, τελευταία επίσκεψη: 18/11/2023.

<sup>35</sup> 65.6% από το πίνακα 3.

ναυτικού ίσως δεν βρίσκεται ακόμα στο επίπεδο ωρίμανσης που απαιτείται για να αποδεχτεί σε όλο του το φάσμα τον μετασχηματισμό<sup>36</sup> που αναφέραμε νωρίτερα.

Πίνακας 3. Κατηγορίες & Ποσοστάσεις Περιστατικών Προσβλητικών Πράξεων (από <sup>35</sup>).

α/α	Περιγραφή περιστατικού βίας.	Ποσοστό ερωτηθέντων.
1	Διάκριση βασιζόμενη στο φύλο	65.6%
2	Σεξουαλική παρενόχληση	58.8%
3	Σεξουαλική 'επίθεση'	24.4%
4	Βιασμός	8.4%
5	Προτιμώ να μην αναφέρω	1.5%

Όλα τα ανωτέρω μαρτυρούν την πολυπλοκότητα του θέματος του γυναικείου φύλου και της ενασχόλησής του με το ναυτικό επάγγελμα. Η προσέγγιση πως οι γυναίκες δεν πρέπει να εργάζονται στα πλοία τη σημερινή εποχή αποτελεί μονοδιάστατη σκέψη που δεν μπορεί να έχει εφαρμογή, ούτε και νομική υπόσταση. Ας σκεφτούμε μόνον πόσες γυναίκες διαπρέπουν στο τιμόνι μεγάλων ναυτιλιακών εταιρειών, ίσως καλύτερα και από τους άνδρες συναδέλφους τους, προτού βιαστούμε να απαντήσουμε. Σε κάθε περίπτωση στο κλειστό περιβάλλον των πλοίων απαιτείται αλληλοσεβασμός και τεράστια ψυχική αντοχή ώστε τα φαινόμενα βίας να μετριασθούν.



Εικόνα 7. Το Γυναικείο Φύλο στο Ναυτικό Επάγγελμα

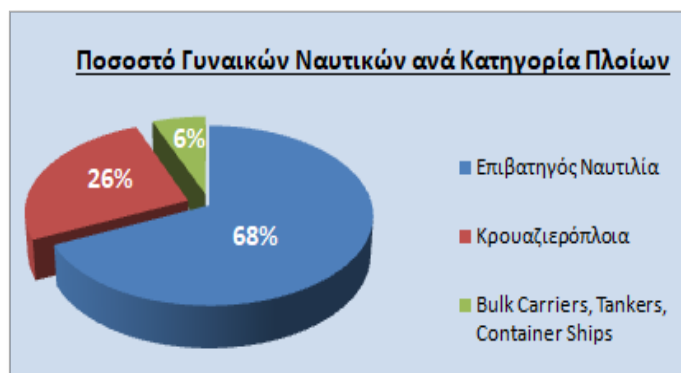
Συνεχίζοντας τίθεται η αμφιβολία, κατά πόσο μια εταιρεία επιθυμεί να επενδύσει και εκπαιδεύσει γυναικεία στελέχη τα οποία λόγω του θεσμού της οικογένειας<sup>37</sup>, και τυχόν φαινομένων προσβλητικών πράξεων δεν θα εξελίσσουν την καριέρα τους και συνεπώς δεν θα μπορούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους επί μακρό χρονικό διάστημα. Εκτιμούμαι λοιπόν πως λόγω του μικρού ποσοστού<sup>38</sup>, των

<sup>36</sup> Ο μετασχηματισμός θυμίζουμε αφορά τον μετατροπή ενός ανδροκρατούμενου κλάδου σε μικτό.

<sup>37</sup> Την οικογένεια τη δημιουργούν με την τεκνοποίηση. Παρέχουν την απαραίτητη φροντίδα στα τέκνα από τη βρεφική τους ηλικία και γενικότερα αποτελούν το στυλοβάτη αυτής.

<sup>38</sup> Το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 6%.

γυναικών που απασχολούνται στις κατηγορίες των πλοίων μεταφοράς χύδην φορτίου, εμπορευματοκιβωτίων και υγρών φορτίου (κύριες κατηγορίες δραστηριοποίησης ελληνικών εταιρειών) η επένδυση στην εκπαίδευσή τους, στα πλοία αυτά, μοιάζει αποτρεπτική.



Εικόνα 8. Ποσοστό Γυναικών Ναυτικών ανά Κατηγορία Πλοίων (από<sup>39</sup>)

Τέλος, αν τα στοιχεία για το 2021 δείχνουν τις εργαζόμενες γυναίκες ναυτικούς να αριθμούν αύξηση της τάξης του 45.8% σε σχέση με τις αντίστοιχες του 2015, ο συνολικός τους αριθμός ανέρχεται όπως έχουμε ήδη αναφέρει σε 24059, σε σύγκριση με τους 185550 άνδρες συναδέλφους τους.

Αυτό, σε συνδυασμό με τα στοιχεία που εξετάσαμε σχετικά με τις δυνατότητες εξέλιξης ή μη της καριέρας τους<sup>40</sup>, καταδεικνύει πως ο μετασχηματισμός της παραδοσιακής ανδροκρατούμενης κατάστασης βρίσκεται ακόμα στα σπάργαλα. Εκτιμούμε δε πως επί του παρόντος αποτελεί την εξαίρεση στον κανόνα παρά τον νέο κανόνα, χωρίς αυτό να αναιρεί στο μέλλον την εξέλιξη του μετασχηματισμού.

η. Το πλοίο ως χωροταξικό εργασιακό περιβάλλον.

Η χωροταξία ενός πλοίου είναι συγκεκριμένη από το στάδιο σχεδίασής του κιόλας. Συνήθως ένα σκάφος ναυπηγείται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, κατόπιν εντολής του ιδιοκτήτη αλλά κυρίως βάση του είδους του φορτίου που προορίζεται να μεταφέρει. Σε αυτό το πλαίσιο και ιδιαίτερα στις νέες κατασκευές πλοίων ‘πολλοί συμφωνούν πως οι χώροι ανάπαυσης του προσωπικού και ψυχαγωγίας διαρκώς μειώνονται σε μέγεθος. Κάποτε υπήρχαν μεγάλες καμπίνες, χώροι ψυχαγωγίας και γυμναστήρια. Η νέα τάση όμως δείχνει πως οι χώροι αυτοί

<sup>39</sup> Νάσιου, Φ., (2021), *Γυναίκα και Ναυτιλία*, Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, σελ. 11 & 12. <https://hellanicus.lib.aegean.gr/handle/11610/24752>.

<sup>40</sup> Λόγω της γυναικείας φύσης, και των προσβλητικών πράξεων που διαπράττονται εις βάρος τους.



μειώνουν διαρκώς το μέγεθός τους πιθανόν για τη ελαχιστοποίηση του κατασκευαστικού κόστους (μείωση ποσότητας χάλυβα) αλλά και για τη μείωση των λιμενικών τελών τα οποία υπολογίζονται επί της ολικής χωρητικότητας του πλοίου<sup>41</sup>. Μια άλλη μελέτη του πανεπιστημίου του Cardiff αποκαλύπτει πως ‘οι κοινές καμπίνες τις οποίες μοιράζονται ένας στους δέκα ναυτικούς αποτελεί ένα δυσάρεστο γεγονός. Η πρόσβαση σε μη κοινόχρηστους χώρους υγιεινής δεν έχει βελτιωθεί. Το μέγεθος της καμπίνας και ο διαθέσιμος αποθηκευτικός χώρος παραμένει λιγοστός για περίπου έναν στους τρεις ναυτικούς. Η πρόσβαση σε φυσικό φως και η δυνατότητα ρύθμισης εσωτερικής θερμοκρασίας δυστυχώς δεν έχει αλλάξει. Ο θόρυβος περιβάλλοντος (λειτουργία μηχανημάτων και συσκευών) συνεχίζει να επηρεάζει τους χώρους ανάπαυσης’<sup>42</sup>. Τέλος ενδιαφέρον παρουσιάζει έτερη μελέτη του πανεπιστημίου Cardiff στην οποία τονίζεται πως προφανώς λόγω της αύξησης της ζήτησης για θαλάσσιες μεταφορικές υπηρεσίες τις ‘τελευταίες δεκαετίες σε πολλά πλοία μεταφοράς φορτίων οι αποθηκευτικοί τους χώροι έχουν αποκτήσει προτεραιότητα (εννοώντας την αύξηση της μεταφορικής ικανότητας) σε σχέση με τους χώρους ανάπαυσης και ψυχαγωγίας του πληρώματος. Τούτο έχει περιορίσει την πρόσβασή τους σε αθλητικές ή κοινωνικές δραστηριότητες<sup>43</sup>.

Όλα τα ανωτέρω βεβαίως δεν δύναται να αλλάξουν λόγω κατασκευής σκάφους. Ενδεχομένως να μπορούν να υπάρξουν κάποιες μικρές βελτιωτικές κινήσεις, αλλά ενίοτε κοστίζουν ακριβά ειδικά εάν χρειάζεται τροποποίηση της αρχικής σχεδίασης. Επιπρόσθετα λειτουργούν επιβαρυντικά στους ναυτικούς καθόσον αυτοί ενώ διαμένουν στο πλοίο για περίπου 6 μήνες σε περιορισμένους χώρους και με μη ικανοποιητικές συνθήκες ανάπαυσης και ψυχαγωγίας, καλούνται να εργαστούν απρόσκοπτα, εστιάζοντας στην ασφάλεια του πλου και της εκτέλεσης των θαλασσίων μεταφορών.

Τούτο όπως είναι αντιληπτό, έρχεται σε αντίθεση με τα όσα, ορίζει η σύμβαση για την ναυτική εργασία [Maritime Labour Convention (MLC)] η οποία στο κεφάλαιο 3 περιγράφει τον ορθό σχεδιασμό και κατασκευή των χώρων

---

<sup>41</sup> Capt Jassal R., (2014) ‘Why crew accommodation size is reducing on ships?’  
<https://www.myseatime.com/blog/detail/why-crew-accommodations-size-is-reducing-on-ships>,  
τελευταία επίσκεψη: 19/11/2023.

<sup>42</sup> Sampson H. & Ellis N. & Acejo I. & Turgo N. & Tang L., (2018) *The working and living conditions of seafarers on cargo ships in the period 2011-2016*, CARDIFF UNIVERSITY, Seafarers International Research Centre, SIRC, page 52.

<sup>43</sup> Sampson, H., (2021) *Recommended standard of accommodation for seafarers working on board cargo vessels*, (CARDIFF UNIVERSITY, Lloyds Register Foundation, page 6.

ανάπαυσης, ψυχαγωγίας αλλά και άλλων που χρησιμοποιούνται για τις ανάγκες διαβίωσης του προσωπικού επί των πλοίων, ώστε αυτοί να συμβάλλουν στη καλή υγιεινή και ψυχολογία των πληρωμάτων. Την ιδιαίτερη σημασία που δίδει η σύμβαση στους ανωτέρω χώρους τονίζουν, μεταξύ άλλων, τα εδάφια που αναφέρουν πως η ‘οποιαδήποτε μείωση των χώρων αυτών (πχ δωματίων ανάπαυσης) πρέπει να είναι λογική και να μην περιορίζει την άνεση των ναυτικών και πως ιδιαίτερη προσοχή να δίδεται αναφορικά με την ύπαρξη χώρων ψυχαγωγίας (γυμναστηρίου, επιτραπέζιων παιχνιδιών χωρίς κόστος για τους ναυτικούς) ακόμα και εγκαταστάσεων κολύμβησης όπου αυτό είναι εφικτό’<sup>44</sup>. Συμπλέοντας με την MLC αντίστοιχη εντολή έχει εκδοθεί από τις ναυτικές αρχές της Δανίας (Danish Maritime Authority) σχετικά με τους χώρους του πληρώματος. Μια εντολή που αποβλέπει στη ‘διασφάλιση κόσμιων χώρων ανάπαυσης και ψυχαγωγίας των ναυτικών στα πλοία που να προάγει την σωματική υγεία και καλή ψυχολογία’<sup>45</sup>. Τα ανωτέρω δίδουν το στίγμα αντιμετώπισης των προβλημάτων που υφίστανται στη παρούσα φάση<sup>46</sup>.

θ. *Οικονομικές απολαβές προσωπικού.*

Το στοιχείο αυτό είναι κομβικής σημασίας διότι όταν κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα, αποτελεί ισχυρό κίνητρο. Μπορεί κάλλιστα να θεωρηθεί ως η κινητήριος δύναμη που καθοδηγεί κάθε στέλεχος, που επιθυμεί να μακροημερεύσει στο πλοίο και κατ’ επέκταση στην ιδιοκτήτρια ναυτιλιακή εταιρεία, να τροποποιεί αναλόγως και να εφαρμόζει τις συμπεριφορές εκείνες που εγγυούνται την επίτευξη αυτού του στόχου.

Οι Sule, Amuni, Obasan και Banjo<sup>47</sup> υπογραμμίζουν πως η ‘παραγωγή αγαθών/υπηρεσιών δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς το στοιχείο της εργασίας. Ουδείς οργανισμός επιβιώνει στην απομόνωση. Απαιτείται η συσχέτιση με τους ανθρώπους και με άλλους οργανισμούς για να επιβιώσει. Η συνεχής παρουσία

<sup>44</sup> INTERNATIONAL LABOR CONFERENCE, ‘MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, as amended (Including 2018 amendments)’ 2020, page 44, 52.

<sup>45</sup>(2018) ‘Order of accommodation and recreational facilities in merchant ships’, *Danish Maritime Authority*, Order no. 784

<sup>46</sup> Χώροι ανάπαυσης που είτε λόγω μεγέθους, είτε λόγω θορύβου, χώροι που παρουσιάζουν έλλειψη συνθηκών ατομικής υγιεινής, και χώροι που δεν προσφέρουν κατάλληλες συνθήκες ψυχαγωγίας και άθλησης και επιβαρύνουν τη γενικότερη συμπεριφορά του προσωπικού. Έτσι τίθεται αρνητικό πρόσημο στη καλή σωματική και ψυχική υγεία, που αποτελούν εχέγγυο για την επιτυχή εκτέλεση της αποστολής των πλοίων.

<sup>47</sup> SULE O.E., AMUNI, S.I., OBASAN, K.A., BANJO, H.A., (2015) ‘Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. A survey of selected Nigerian workplace’ *Nigeria, Olabisi Onabanjo University, Euro Economica*, Vol 34, No1, pages 1, 34.

(και επιβίωση) στηρίζεται κυρίως στη διατήρηση των πηγών εργασίας και ανθρώπων. Για αυτό το λόγο είναι εξόχως σημαντικό το ανθρώπινο δυναμικό να νιώθει σημαντικό μέρος του οργανισμού'. Άρα η εργασία από το ανθρώπινο δυναμικό είναι η ικανή και αναγκαία συνθήκη για την επιβίωση του οργανισμού.

‘Η αμοιβή της εργασίας από την άλλη πλευρά επιβάλλεται δια του νόμου παγκοσμίως. Όμως δεν αντικατοπτρίζει μόνο την υποχρέωση απέναντι στο νόμο. Αποτελεί το κίνητρο/οδηγό που συνδυάζει τις σωματικές και ψυχικές αντοχές ώστε ο εργαζόμενος να συμπεριφερθεί με τρόπο ώστε να νιώθει μέρος του οργανισμού και να επιθυμεί την μακρόχρονη επιβίωσή του.

Οι οικονομικές απολαβές για ένα στέλεχος που εργάζεται στη ποντοπόρο ναυτιλία αν και φαίνεται απλό ως θέμα, εντούτοις παρουσιάζει δυσκολίες στο τελικό καθορισμό του, αλλά και στη διαδικασία εκτέλεσης της πληρωμής. Λαμβάνει υπόψη τον παράγοντα της αποξένωσης αλλά και τον αριθμό των διαφορετικών εθνικοτήτων<sup>48</sup> των ναυτικών που απαρτίζουν το πλήρωμα. Άλλωστε ‘ένα μέσο πλοίο έχει πλήρωμα το οποίο περιλαμβάνει μεσοσταθμικά τουλάχιστον τρεις διαφορετικές εθνικότητες, ίσως και περισσότερες, οι οποίες δημιουργούν ‘πονοκέφαλο’ όταν έρχεται η ώρα της αμοιβής’<sup>49</sup>.

Προκειμένου λοιπόν ο ναυτικός να ανταπεξέλθει της στρεσογόνου κατάστασης που πηγάζει από τη φύση<sup>50</sup> του επαγγέλματος, θα πρέπει να γνωρίζει ότι το μέγεθος των οικονομικών του απολαβών θα είναι ανάλογο των δυσκολιών που πρέπει να αντιμετωπίσει στην καθημερινότητά του. Μιλώντας με οικονομικούς όρους θα πρέπει ο εργοδότης λοιπόν να επιτύχει το κατάλληλο σημείο ισορροπίας (equilibrium), δηλαδή του σημείου τομής των καμπυλών προσφοράς εργασίας και ζήτησης ώστε να καταστήσει την προσφορά ελκυστική.

Ο Πίνακας 4 αποδίδει μια εικόνα του αμοιβών που έкаστο μέλος του πληρώματος λαμβάνει αναλόγως των καθηκόντων που εκτελεί εντός του πλοίου και της θέσης του στην ιεραρχία, σε διάφορους τύπους πλοίων.

<sup>48</sup> Κίνδυνος ύπαρξης φυλετικών διακρίσεων και περαιτέρω απομόνωσης.

<sup>49</sup> Schmueser, J., & Makarovych, S., (2022) ‘Navigating the perils of seafarers salary payment – how fintech is finally catching up’, <https://www.hellenicshippingnews.com/navigating-the-perils-of-seafarer-salary-payments-how-fintech-is-finally-catching-up/>, τελευταία επίσκεψη: 19/11/2023.

<sup>50</sup> Ισχύουν η μακρόχρονη απουσία από τα οικεία πρόσωπα και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, το άγχος ως αποτέλεσμα της πίεσης για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων εκάστους στελέχους στο πλοίο και η αποξένωση αλλά σε αυτό το σημείο η τελευταία ενδεχομένως να αποτελεί προϊόν ‘φυλετικών διακρίσεων’.



Πίνακας 4. Μέσος Όρος Αμοιβών Ναυτικών σε Διάφορους Τύπους Πλοίων <sup>51</sup>

	BULK CARRIER	TANKER	CONTAINER	RO-RO	OFFSHORE	CRUISE	MEGA-YACHT
Master	\$10,000	\$13,000	\$11,000	\$12,000	\$11,000	\$16,000+	\$12,000+
Chief Officer	\$7,500	\$9,500	\$8,500	\$9,000	\$8,000	\$9,000	-
Second Officer	\$4,000	\$5,000	\$4,500	\$4,500	\$5,000	\$6,000	-
Third Officer	\$3,500	\$4,200	\$4,000	\$4,000	-	\$4,500	-
Chief Engineer	\$10,000	\$13,000	\$11,000	\$12,000	\$11,000	\$15,000+	\$10,000
2nd Engineer	\$7,500	\$9,500	\$8,500	\$9,000	\$8,000	\$9,000	\$8,000
3rd Engineer	\$4,000	\$5,000	\$4,500	\$4,500	\$5,000	\$6,000	-
4th Engineer	\$3,500	\$4,200	\$4,000	\$4,000	-	\$4,500	-
Bosun / Pumpman	\$1,800	\$2,300+	\$2,000	\$2,100	\$2,500	-	\$4,000
Cook	\$2,500	\$2,800	\$2,500	\$2,500	\$2,500	\$3,000+	\$6,000+
Ratings / Crew	\$1,300	\$1,600	\$1,300	\$1,400	\$1,500	\$1,500	\$3,000

Salaries above are averages and may vary significantly from company to company.

Οι οικονομικές απολαβές λοιπόν, όταν αυτές καθορίζονται σε υψηλά επίπεδα, καθιστούν το ναυτικό επάγγελμα ελκυστικό. Λειτουργούν ως το κίνητρο/οδηγό που δίνει ώθηση στις σωματικές και ψυχικές αντοχές, ώστε ο ναυτικός να συμπεριφερθεί ως να αποτελεί σημαντικό μέρος ή κεφάλαιο του οργανισμού / πλοίου.

#### 1. Απομακρύνσεις προσωπικού.

Οι απομακρύνσεις προσωπικού από τα πλοία και από την ιδιοκτήτρια εταιρεία έρχεται ως φυσικό επακόλουθο, όπως συμβαίνει σχεδόν σε όλους τους οργανισμούς, όταν το στέλεχος δεν συμπεριφέρεται ως οφείλει προκειμένου να υπηρετήσει τα ιδανικά, τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού μέσα στο πλαίσιο κανόνων συμπεριφοράς που ο ίδιος ο οργανισμός έχει θεσπίσει.

Πολλές μπορεί να είναι οι αιτίες απομάκρυνσης, αλλά ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε τις κάτωθι:

Χαμηλή κατ' εξακολούθηση απόδοση στην εργασία ή επαγγελματική ανεπάρκεια η οποία συν τη πάροδο του χρόνου δεν έχει βελτιωθεί και δεν καλύπτει τις ελάχιστες των απαιτήσεων που απορρέουν από το καθηκοντολόγιο (job description) του ναυτικού.

<sup>51</sup> (2023) 'Seafarer Salaries: A Guide to Industry, Rank and Ship Type' <https://live seas.com/navtex/seafarer-salaries/>, τελευταία επίσκεψη: 19/11/2023.

Επαναλαμβανόμενη, παρά τις ενδεχόμενες συστάσεις, ‘τέλεση προσβλητικών πράξεων προς συναδέλφους, που θίγουν την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά τους’<sup>52</sup>. Θεωρείται δεδομένο πως οι ανωτέρω πράξεις δεν συνάδουν με την ηθική, αξίες και αρχές που η ιδιοκτήτρια εταιρεία υπηρετεί.

Τέλεση πράξεων που επισύρουν ποινικές ευθύνες όπως για παράδειγμα οι κλοπές<sup>53</sup>, ακόμα και η απειλή κατά της ζωής.

Η αδυναμία προσαρμογής στην ιδέα συνυπηρέτησης με το γυναικείο φύλο ή στελέχη που εμπίπτουν στην ομοφυλοφιλία. Για την συγκεκριμένη κατηγορία συνανθρώπων μας να αναφέρουμε πως οι σύγχρονες ανεπτυγμένες κοινωνίες έχουν θεσμοθετήσει, ή βρίσκονται στη διαδικασία θεσμοθέτησης νομολογιών, που κατοχυρώνουν πλήρη δικαιώματα σε όλες τις δραστηριότητες της ζωής τους, με πλέον καταφανή εκείνα που αναφέρονται στον έγγαμο βίο και την υιοθέτηση τέκνων.

Κατόπιν των ανωτέρω εκτιμούμε πως η απομάκρυνση προσωπικού από τα πλοία, ακόμα και εάν η πολιτική ορισμένων εταιρειών είναι η προσπάθεια νουθεσίας και βελτίωσης των παραβατικών συμπεριφορών σε σύντομο χρόνο, ώστε να χτιστεί μια αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ του ανθρωπινού δυναμικού και της διεύθυνσης της εταιρείας, επιβάλλεται όταν παρά τα μέτρα που λαμβάνονται, εξακολουθούν να υφίστανται επηρεάζοντας τη συνοχή της ομάδας του πλοίου και συνεπώς την ομαλή λειτουργία του.

### **2.3 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΟΙΑ**

Τα χαρακτηριστικά που εξετάσαμε μπορούν να θεωρηθούν ως τα δομικά στοιχεία του πλαισίου-οδηγού για την επίτευξη αποτελεσματικής εργασίας στα πλοία. Οι διαφορές που χωρίζουν το ναυτικό επάγγελμα από οποιοδήποτε άλλο επί της ηπειρωτικής γης είναι δεδομένες. Ως εκ τούτου:

Ο ναυτικός οφείλει να γνωρίζει τη σημασία της ναυτιλίας ως έναν βασικό πυλώνα της παγκόσμιας οικονομίας η οποία ‘διακινεί πάνω από το 80% του παγκόσμιου εμπορίου’<sup>54</sup> δίδοντας υψηλές δυνατότητες βιοτικού επιπέδου στη παγκόσμια κοινότητα.

<sup>52</sup> Ήτοι η σεξουαλική παρενόχληση, οι ύβρεις, οι καταχρήσεις, η μείωση προσωπικότητας και άλλα.

<sup>53</sup> Οι κλοπές μπορούν να αφορούν αντικείμενα συναδέλφων ή αντικείμενα μεταφερόμενου φορτίου.

<sup>54</sup> (2021), ‘Review of Maritime Transport 2021’

<https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2021>, τελευταία επίσκεψη: 19/11/2023.

Ο ναυτικός πρέπει να αντιλαμβάνεται πως ενώ το πλοίο κινείται, εντούτοις δεν λειτουργεί αυτόνομα. Οργανισμοί στην ξηρά (πλοιοκτήτριες και διαχειρίστριες εταιρείες ή ναυλωτές) καθορίζουν τους τόπους και τους χρόνους των θαλασσιών μεταφορών. Καταστρώνουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες σχεδιάζουν, διαπραγματεύονται και καταλήγουν σε συμφωνίες. Κατόπιν οι παραγωγικές μονάδες (πλοία) αναλαμβάνουν να εκτελέσουν με ασφάλεια τις μεταφορές των αγαθών. Υφίστανται λοιπόν δύο διαφορετικοί κόσμοι που καλούνται να λειτουργήσουν αρμονικά. Η ανάγκη επομένως επικοινωνίας και συνεννόησης καθίσταται επιτακτική, ενώ η αποτελεσματική διεκπεραίωση των μεταφορών απαιτεί επαγγελματικές ικανότητες, υπεύθυνες στάσεις, πνεύμα ανησυχίας και εγρήγορση.

Οι θαλάσσιες μεταφορές αγαθών δεν πραγματοποιούνται μόνο για την κάλυψη των καταναλωτικών αναγκών του παγκόσμιου πληθυσμού αλλά αφορούν και αγαθά που κάποιοι συνάνθρωποί μας τα έχουν ανάγκη για επιβίωση. Αυτονόητη λοιπόν θεωρείται η ευθύνη της ασφαλούς και έγκαιρης παράδοσης αυτών των αγαθών στους τόπους προορισμού.

Τα πλοία διέπονται από μια ιεραρχική δομή διοίκησης. Αυτή μαζί με την ύπαρξη οργανογράμματος επιβάλλονται, προκειμένου να υπάρχει σαφής καθορισμός των υποχρεώσεων και ευθυνών έκαστου στελέχους. Της ιεραρχίας προΐσταται ο καπετάνιος (master). Φέρει τη συνολική ευθύνη έναντι των στελεχών που προΐσταται, και έναντι ενός πανάκριβου σκάφους που διοικεί. Απαιτείται λοιπόν η ικανότητα της ηγεσίας, της ορθής και χρηστής διοίκησης αλλά και των γνώσεων εκείνων που θα τον καταστήσουν ικανό για άμεση λήψη απόφασης όποτε απαιτηθεί.

Στα πλοία, το λιγοστό προσωπικό διαφόρων εθνικοτήτων και διαφορετικών αντιλήψεων-κουλτούρας, πρέπει να λειτουργεί ως μια καλοκουρδισμένη μηχανή σε ένα καθεστώς ιεραρχικής δομής, Χωρίς το σεβασμό στη διαφορετική κουλτούρα, στο παράγοντα άνθρωπο (ανεξαρτήτως διοικητικού βαθμού ή θέσεως στην ιεραρχία) αλλά και στην υποχρέωση λειτουργίας κάτω από το πλαίσιο κανόνων που έχει θεσπιστεί, ομάδα δεν μπορεί να υπάρξει.

Ο καπετάνιος επίσης στο πλαίσιο της διατήρησης του προϋπολογισμού χρημάτων για την κάλυψη των αναγκών του πλοίου, πρέπει να το μεταλαμπαδεύσει στα μέλη του πληρώματος, το πνεύμα ανησυχίας, την κριτική ικανότητα, την πρόληψη και το σύνολο όλων εκείνων των ενεργειών που πρέπει να γίνουν έγκαιρα στο σκάφος, ώστε αυτό να διατηρείται πάντα σε λειτουργική και

ασφαλή κατάσταση μειώνοντας το ρίσκο κινδύνου και πολυδάπανων ζημιών λόγω ενδεχόμενου ανθρωπίνου λάθους ή αμέλειας στη συντήρηση και επισκευή.

Όλο το προσωπικό για μεγάλο χρονικό διάστημα, εργάζονται σε ένα περιβάλλον το οποίο είναι αποξενωμένο από τον κοινωνικό περίγυρό τους και τα οικεία τους πρόσωπα. Παράλληλα διαμένει μέσα σε αυτό, με τις παρεχόμενες συνθήκες διαβίωσης να μην είναι πάντα ικανοποιητικές και έτσι να λειτουργούν επιβαρυντικά στην ψυχολογία του. Σε αυτό το περιβάλλον η πρώτη και αδιαπραγμάτευτη προτεραιότητα είναι η ασφάλεια. Ασφάλεια όσον αφορά τη σωματική και ψυχική υγεία του πληρώματος, ευθύνη για την ακεραιότητα του σκάφους και ευθύνη έναντι του παγκόσμιου πληθυσμού, για τη μη πρόκληση μόλυνσης του περιβάλλοντος. Η τήρηση της ασφάλεια παρά τα όποια εμπόδια που προκύπτουν από τη ψυχολογία και ψυχοσύνθεση των ναυτικών, αποτελεί 'συλλογική υποχρέωση'<sup>55</sup>. Πρέπει να συμβαδίζει με τους κανόνες που η ιδιοκτήτρια εταιρεία έχει υιοθετήσει βάση των διεθνών κανονισμών. Παράλληλα δε αποτελεί και ατομική ευθύνη του καθενός μέσω της συμπεριφοράς που πρέπει να επιδεικνύει, ήτοι να αποδίδει στην εργασία το μέγιστο δυνατόν.

Μέσα στο παραδοσιακά ανδροκρατούμενο περιβάλλον της ιεραρχίας, της ευθύνης και άλλων ψυχοφθόρων καταστάσεων, τα τελευταία χρόνια το γυναικείο φύλο δειλά-δειλά καταλαμβάνει ολοένα και περισσότερο χώρο στο ναυτικό επάγγελμα. Αυτό έχει οφέλη αλλά και επιπτώσεις. Οφέλη που ενδεχομένως να αφορούν τη βελτίωση συνθηκών εργασίας και αποτελεσματικότητας των μεταφορών, αλλά και επιπτώσεις που αφορούν στη διάκριση των φύλων και περαιτέρω, στη τέλεση πράξεων που δεν συνάδουν με την ηθική. Για αυτό το λόγο το προσωπικό πρέπει να διακρίνεται για το σεβασμό, την ίση αντιμετώπιση των φύλων, την μηδενική ανοχή σε πράξεις που θίγουν τη προσωπικότητα του κάθε ατόμου ανεξάρτητα φύλου και προέλευσης, και την ψυχική του αντοχή.

Όλα τα ανωτέρω συμβάλλουν στους λόγους για τους οποίους οι οικονομικές απολαβές είναι υψηλές. Λειτουργούν ως κίνητρο υπερκέρρασης των δυσκολιών. Βεβαίως εάν ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος/ναυτικός δεν μπορεί να υιοθετήσει και συμπορευτεί με τα ανωτέρω χαρακτηριστικά προβαίνοντας σε πράξεις που επηρεάζουν τη συνοχή του πληρώματος και την ασφάλεια, απομακρύνεται από

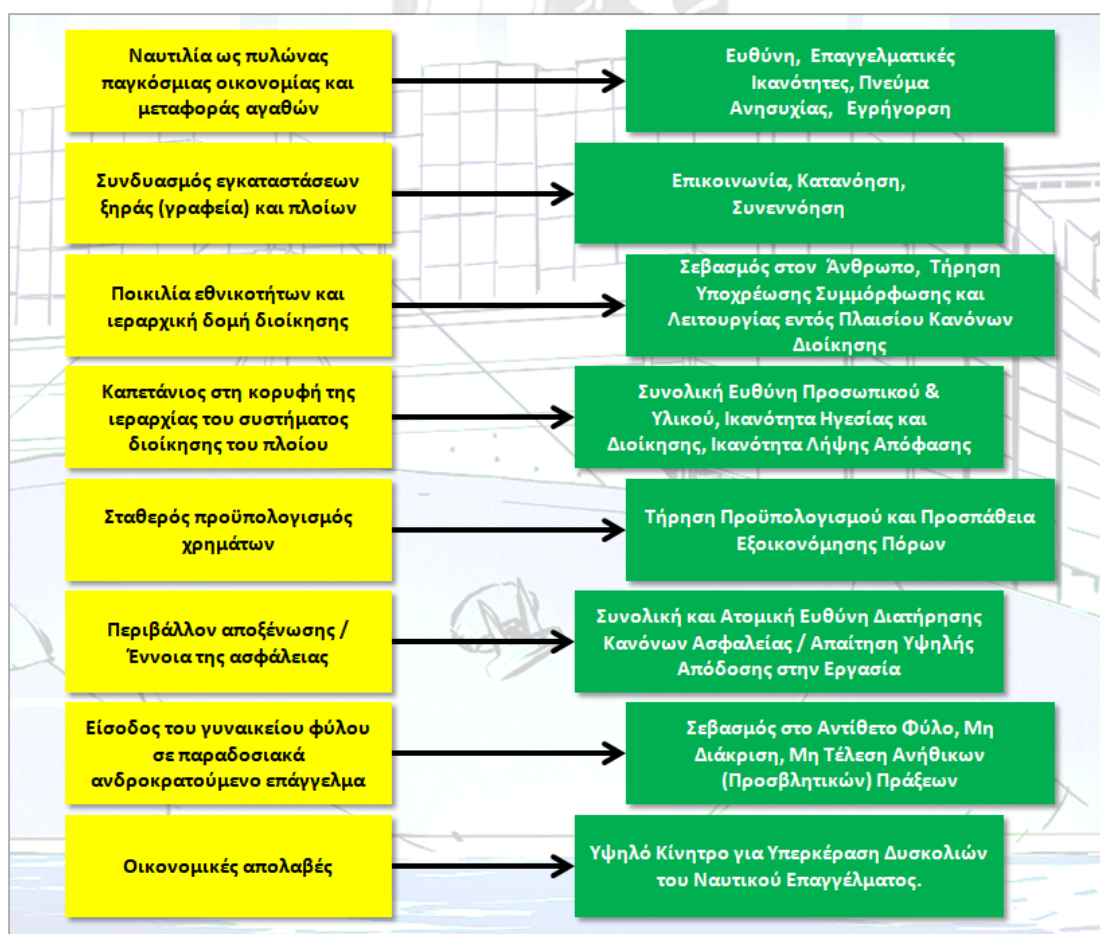
---

<sup>55</sup> Η ισχυρή και ανιδιοτελής φιλία θεωρούμε πως προάγει τη συλλογική ευθύνη.

το πλοίο και κατ'επέκταση από την ίδια την εταιρεία, χάνοντας οριστικά την εργασία του και την επαφή του με τον οργανισμό.

Η εργασία στα πλοία είναι άκρως απαιτητική αλλά συνάμα αποτελεί ένα σημαντικό κρίκο της ναυτιλίας, ήτοι μιας 'συμπαγής παγκόσμιας επιχειρηματικής κοινότητας, βασιζόμενης στην επικοινωνία και το ελεύθερο εμπόριο. Η μεταφορά αγαθών δια θαλάσσης, δίνει πρόσβαση σε ολόκληρο τον κόσμο'<sup>56</sup>.

Το πόσο σημαντικό δε είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο στα πλοία αποτυπώνεται από το γεγονός πως η 'ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, η αποτελεσματική και ασφαλής μεταφορά του 80% του παγκόσμιου εμπορίου αγαθών και η προστασία του θαλασσίου περιβάλλοντος εξαρτάται από τον επαγγελματισμό και τις ικανότητες των ναυτικών'<sup>57</sup>.



Εικόνα 9. Στοιχεία Διαμόρφωσης Αποτελεσματικής Εργασίας στα Πλοία

<sup>56</sup> Stopford, M., & Πελαγίδης, Θ (Επιστημονική Επιμέλεια), (2018), *Ναυτιλιακή Οικονομική*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, Τρίτη Έκδοση, σελ. 87.

<sup>57</sup> IMO, (2019), 'Human Element',

<https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/default.aspx>, τελευταία επίσκεψη: 19/11/2023.



## **Σελίδα Σκόπιμα Κενή**



### 3. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΠΤΙΚΗ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ

Στο κεφάλαιο αυτό θα εξετάσουμε τα δομικά στοιχεία της προσωπικότητας των ανθρώπων που καθορίζουν την εν γένει στάση τους μέσα σε έναν οργανισμό. Αποτελούν σημεία αναφοράς καθόσον εάν αυτά κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση και παράλληλα ο οργανισμός τα αναγνωρίζει και επενδύει πάνω τους, τότε ο τελευταίος λειτουργεί αθόρυβα, αποτελεσματικά και αποπνέει υγεία. Στη παγκόσμια αγορά της ναυτιλίας τα στοιχεία αυτά είναι ιδιαίτερα σημαντικά, διότι ένας υγιής και αποτελεσματικός ναυτιλιακός οργανισμός εμπνέει εμπιστοσύνη, ένα απολύτως καθοριστικό σημείο στο τρόπο με τον οποίο η παγκόσμια αγορά ναυτιλίας λειτουργεί και συνδιαλέγεται.

#### 3.1 ΒΑΣΙΚΑ ΔΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΣΤΑΣΗΣ

‘Τον προηγούμενο αιώνα, ειδικοί επί θεμάτων ψυχολογίας, κοινωνιολογίας και όσοι μελέτησαν, σε νεότερους χρόνους, την αμφίδρομη συμπεριφορά εργοδοτών και εργαζομένων εντός οργανισμών (organizational behavior) καταστάλαξαν στις συνιστώσες που συνθέτουν το επίπεδο απόδοσης<sup>58</sup> εντός της εργασίας’<sup>59</sup>. Μάλιστα υπάρχουν δύο σχέσεις που περιλαμβάνουν συνολικά τέσσερις συνιστώσες/μεταβλητές οι οποίες (ανά δύο) εκφράζουν το παραγόμενο έργο.

‘**Απόδοση = Ικανότητα \* Κίνητρο**. Η σχέση αυτή είναι γνωστή και ως ο συνδυασμός των προσόντων και της θέλησης του ατόμου, δύο κεντρικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που επηρεάζουν άμεσα την απόδοση.

**Απόδοση = Άτομο \* Κατάσταση**, όπου στη μεταβλητή ‘άτομο’ εμπεριέχονται τα ατομικά χαρακτηριστικά και αντίστοιχα η μεταβλητή ‘κατάσταση’ περιλαμβάνει το σύνολο των εξωτερικών παραμέτρων<sup>60</sup> που επηρεάζουν την συμπεριφορά του ατόμου’<sup>(από 59)</sup>. Στη περίπτωση των εξωτερικών παραμέτρων είναι πιθανόν, αυτές κατά καιρούς να μεταβάλλονται λόγω μετασχηματισμού της δομής του οργανισμού και του τρόπου λειτουργίας του, αναλόγως των τεθέντων στόχων, της ενδεχόμενης αλλαγής διοίκησης σε επίπεδο προσώπων, ‘των στρατηγικών

<sup>58</sup> Απόδοση που αφορά την παραγωγή ποιοτικού και ποσοτικού έργου.

<sup>59</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, page 26.

<sup>60</sup> Παράμετροι που δεν καθορίζονται από το ίδιο το άτομο αλλά υφίστανται ως χαρακτηριστικά του ευρύτερου περιβάλλοντος, στη περίπτωση της ναυτιλίας, τα χαρακτηριστικά που έχουν περιγραφεί στο 2<sup>ο</sup> κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.



επιδιώξεών του<sup>61</sup> και άλλων παραγόντων. Η μεταβολή όμως των εξωτερικών παραμέτρων συμπαρασύρει και τη συμπεριφορά/απόδοση των εργαζομένων εντός του οργανισμού. Μήπως αυτό μας θυμίζει τα λόγια του Stephan J. Motowildo που έχουμε ήδη αναφέρει στο 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο, περί της έννοιας απόδοσης στην εργασία η οποία εκτός άλλων, στο ίδιο άτομο, ενδέχεται να παρουσιάζει διαφορές και να μεταβάλλεται σε διαφορετικούς χρόνους;

Σε κάθε περίπτωση ο άνθρωπος διαμορφώνει την απόδοσή του έχοντας ως δεδομένα τα προσόντα και τη θέληση του για επαγγελματική διάκριση και επιτυχία. Εάν δε, επιθυμεί τη παραμονή του επί μακρό χρονικό διάστημα και την ανέλιξή του στον οργανισμό που εργάζεται, οφείλει να προσαρμόζεται στις αλλαγές είτε αυτές είναι προσωρινές, είτε αποκτούν μόνιμο χαρακτήρα, κατά τρόπο ώστε σε περίπτωση θετικών διαφοροποιήσεων να εκτινάσσει τις δυνατότητές του, και σε περίπτωση αντίστοιχων αρνητικών να απορροφά τους κλυδωνισμούς, έως ότου η μεταβαλλόμενη περίοδος λήξει με την εγκαθίδρυση των νέων μόνιμων συνθηκών.

Η ερμηνεία της επαγγελματικής απόδοσης και η διαμόρφωσή της που μόλις εξετάσαμε συνοψίζεται σε ένα μοντέλο ολιστικής προσέγγισης των συνιστωσών που την επηρεάζουν. Το μοντέλο αυτό είναι ευρέως γνωστό ως 'MARS model'<sup>62</sup>, και η γραφική του απεικόνιση φαίνεται στην Εικόνα 10. 'Εξετάζει τις αιτίες/συνιστώσες οι οποίες συμβάλλουν στην εκδήλωση των διάφορων ατομικών συμπεριφορών και συνεπώς των επιπέδων επαγγελματικής απόδοσης'<sup>63</sup>. Σημειώνεται πως οι ανωτέρω αιτίες του μοντέλου αποτελούν προϊόν επίδρασης συγκεκριμένων χαρακτηριστικών<sup>64</sup> που συναντούμαι στο κάθε άτομο ξεχωριστά. Το μοντέλο όμως φανερώνει και κάτι ακόμα. Όλες οι συνιστώσες που εμπεριέχει όχι μόνον θεωρούνται κρίσιμες, αλλά αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, σε σημείο που η οποιαδήποτε ενδεχόμενη 'απουσία έστω και μιας, να αποτελεί αιτία διακύμανσης της απόδοσης σε χαμηλότερα επίπεδα'<sup>65</sup> σαφώς κατώτερα αυτών που ο εκάστοτε εργοδότης αναμένει να διαπιστώσει.

<sup>61</sup> Στρατηγικές επιδιώξεις που συνδέονται με το κλίμα εντός μιας παγκόσμιας ανταγωνιστικής αγοράς.

<sup>62</sup> MARS = Motivation, Ability, Role perception, Situational factors.

<sup>63</sup> (2023), 'MARS Individual Behavior Model',

<https://psychologywriting.com/mars-individual-behavior-model/>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>64</sup> Τα χαρακτηριστικά αυτά αναγράφονται στο Πίνακα 5.

<sup>65</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 26.

Πίνακας 5. Λίστα Ατομικών Χαρακτηριστικών - Βάσης των Συνιστωσών MARS Model

Ατομικά Χαρακτηριστικά	(in English)
Αξίες	Values
Προσωπικότητα του ατόμου	Personality
Δυνατότητες Αντίληψης	Perceptions
Συναισθήματα και τήρηση συγκεκριμένων στάσεων στην εργασία	Emotions & Attitudes
Επίπεδα άγχους	Stress levels

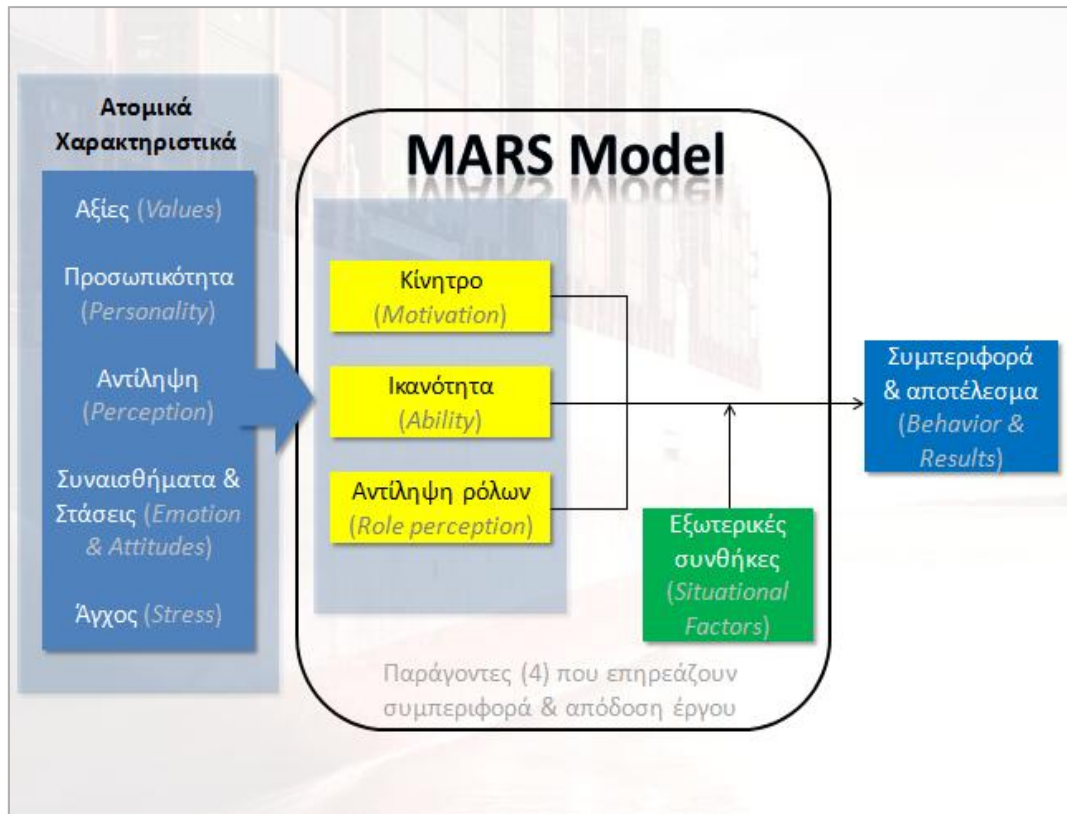
Σαν παράδειγμα στα πλοία μπορούμε να αναφέρουμε την περίπτωση του δεύτερου και τρίτου αξιωματικού<sup>66</sup> καταστρώματος. ‘Ο δεύτερος αξιωματικός (SO) είναι επιφορτισμένος με την εξασφάλιση της ασφαλούς ναυσιπλοΐας του πλοίου. Ως ο πλέον έμπειρος αξιωματικός μετά τους καπετάνιο (MS) και επικεφαλή των λοιπών αξιωματικών του πλοίου (CO), είναι αρμόδιος για την παροχή κατευθύνσεων στη γέφυρα. Επιπρόσθετα προβαίνει στις απαραίτητες διορθώσεις όλων των ναυτιλιακών εκδόσεων του πλοίου ώστε αυτές να είναι πλήρως ενημερωμένες (στοιχείο απαραίτητο για τη διαφύλαξη της ασφάλειας του πλοίου). Ο τρίτος αξιωματικός (TO) είναι υπεύθυνος για τη συντήρηση του εξοπλισμού σωστικών μέσων (βάρκες, σωσίβια σχεδίες, ατομικά σωσίβια και άλλα). Επίσης, κατόπιν εντολής καπετάνιου, είναι αρμόδιος για την ορθή συμπλήρωση των απαιτούμενων εγγράφων στους λιμένες που το πλοίο καταπλέει ή αποπλέει’<sup>67</sup>. Στην περίπτωση λοιπόν που οι ανωτέρω ρόλοι δεν είναι ξεκάθαροι και ο τρίτος αξιωματικός κληθεί να εκτελέσει τα καθήκοντα του δεύτερου χωρίς να κατέχει τις απαραίτητες γνώσεις και εμπειρία ή την καθοδήγηση από τους ανωτέρους του, τότε δεν θα αποδώσει τα αναμενόμενα και η ασφάλεια ναυσιπλοΐας ίσως να τεθεί σε αμφιβολία.

Η ανωτέρω προβληματική κατάσταση προκύπτει από την έλλειψη ικανοτήτων εκ μέρους του αξιωματικού, από την έλλειψη κατευθύνσεων του επικεφαλή και από την έλλειψη αντίληψης του ιδίου, που σχετίζεται με την κατανομή έργου στους υφισταμένους.

<sup>66</sup> Δεύτερος Αξιωματικός = Second Officer (SO) ή second mate , Τρίτος Αξιωματικός = Third Officer (TO) ή Third Mate.

<sup>67</sup> Editorial Team, (2019), ‘Do you know how many ranks and duties exist onboard?’

<https://safety4sea.com/cm-do-you-know-how-many-ranks-and-duties-exist-onboard/>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.



Εικόνα 10. Σκαριφηματική Διάταξη του MARS model

Στην Εικόνα 10 βλέπουμε ονομαστικά τις αιτίες/συνιστώσες που καθορίζουν το τελικό αποτέλεσμα της συμπεριφοράς που ο κάθε εργαζόμενος παρουσιάζει στο εργασιακό του περιβάλλον. Οι τρεις πρώτες, δηλαδή το κίνητρο, η ικανότητα και η αντίληψη ρόλων αφορούν το ίδιο το άτομο και πηγάζουν εκ των έσω, ενώ η τέταρτη και τελευταία, δηλαδή οι εξωτερικές συνθήκες, είναι εκείνες που συνήθως διαμορφώνονται από φορείς εκτός του οργανισμού, υποχρεώνοντάς τον σε αλλαγές. Ένα παράδειγμα αποτελούν οι πελάτες οι οποίοι ως τη ‘σπουδαιότερη εκ των άμεσων δυνάμεων και η κρισιμότερη για τις επιχειρήσεις είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε αναγκαστική προσαρμογή τις επιχειρήσεις αναλόγως των προτιμήσεών που αυτοί έχουν<sup>68</sup>. Υπάρχουν βεβαίως και άλλα παραδείγματα, ενδεικτικά αναφέρουμε τις στρατηγικές εξαγορές ή συγχωνεύσεις<sup>69</sup> εταιρειών για να ανταποκριθούν στις εξελίξεις της παγκόσμιας αγοράς όπως αυτή μεταβάλλεται αναλόγως των σημείων των καιρών.

<sup>68</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 70.

<sup>69</sup> Έτος 2000: Η συγχώνευση της ελληνόκτητης Ceres Hellenic Shipping και της νορβηγικής Odfjell ASA στο κλάδο των χημικών για να ανταπεξέλθουν στη δημιουργία άλλων μεγάλων εταιρειών φορτωτών που είχαν με τη σειρά τους προκύψει από έτερες εξαγορές / συγχωνεύσεις για να μπορούν να παρέχουν διεθνή κάλυψη<sup>3</sup>.

### 3.1.1 Κίνητρο (MARS model). Η σημασία του ως εσωτερικός οδηγός διαμόρφωσης συμπεριφοράς.

Το κίνητρο αποτελεί μια εσωτερική εγκεφαλική διαδικασία που προσδιορίζει την συμπεριφορά-προσπάθεια που πρέπει να καταβάλλει ένα άτομο όταν αυτό θέλει να ικανοποιήσει συγκεκριμένες ανάγκες/στόχους<sup>70</sup> που θεωρεί κομβικής σημασίας για τον εαυτό του και ρεαλιστικά, αναλόγως των εφοδίων που διαθέτει, μπορούν να επιτευχθούν. Οι ανάγκες και οι στόχοι 'δημιουργούν μια εσωτερική 'ένταση' στο ανθρώπινο μυαλό με αποτέλεσμα να μοιάζουν στο τέλος ως 'αγαθά' που πρέπει να αποκτηθούν. Η ένταση αποτελεί δε τη γενεσιουργό αιτία συγκεκριμένης συμπεριφοράς'<sup>71</sup> που κατευθύνει όλες τις ενέργειες προς την ικανοποίηση/επίτευξη των αναγκών/στόχων. Η επιτυχία ως χαρακτηριστικό, λόγω της ανθρώπινης φύσης, 'δημιουργεί την επιθυμία επίτευξης νέων στόχων, μια ανατροφοδοτούμενη διαδικασία η οποία κάλλιστα μπορεί να χαρακτηριστεί ως συνεχής'<sup>(από 71)</sup>. Το αποτέλεσμά της είναι η εξέλιξη και η προσωπική βελτίωση του ατόμου σε τομείς που εκείνο επιλέγει.

Η συμπεριφορά και η προσπάθεια είναι δύο λέξεις κλειδιά που ερμηνεύουν το κίνητρο. Η δεύτερη είναι βαρύνουσας σημασίας αφού σηματοδοτεί την 'ένταση, με την οποία κάποιος πρέπει να εργαστεί, με άλλα λόγια την ποσότητα της προσπάθειας που πρέπει να καταβάλλει'<sup>72</sup> προκειμένου να επιτύχει το σκοπό του.

Πέραν όμως αυτών, η υπομονή και επιμονή αποτελούν δύο επιπλέον χαρίσματα του ανθρώπινου χαρακτήρα στα οποία εδράζεται το κίνητρο. Υποδηλώνουν την αντοχή στο χρόνο και την υπερκέραση οποιονδήποτε εμποδίων προκύπτουν κατά τη διάρκεια που η καταβαλλόμενη προσπάθεια βρίσκεται σε εξέλιξη. Επομένως καταλήγουμε σε ένα τρίπτυχο αξιών που ο συνδυασμός τους αποτελεί προϋπόθεση επιτυχίας. Χρησιμοποιώντας μια μαθηματική έκφραση, η θέληση, η υπομονή και επιμονή στο σκοπό, είναι η ικανή και αναγκαία συνθήκη για την εκκίνηση της προσπάθειας προς επίτευξη στόχων. Δεν σημαίνει ότι το τρίπτυχο αυτό εγγυάται την επιτυχία αφού αυτή προκύπτει από συνδυασμό και άλλων

<sup>70</sup> Στόχους προσωπικούς, επαγγελματικούς, οικογενειακούς, απόκτησης υλικών αγαθών, βελτίωσης βιοτικού επιπέδου και άλλους.

<sup>71</sup> Singh, K.J., (2012), 'Explain how motivation causes goal directed behavior?'

<https://www.mbaofficial.com/mba-courses/motivation/explain-how-motivation-causes-goal-directed-behavior/>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>72</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 26.

παραγόντων. Η απουσία όμως έστω και ενός από τα ανωτέρω στοιχεία δεν υλοποιεί καν την έναρξη της προσπάθειας.



Εικόνα 11. Κίνητρο – Τρίπτυχο Αξιών Έναρξης Προσπάθειας

### 3.1.2 Ικανότητα (MARS model). Η συμβολή της διαμόρφωση συμπεριφοράς.

Είναι δεδομένο πως ‘μικρός αριθμός διαφωνιών υφίσταται για το γεγονός πως οι ικανότητες αποτελούν εκ των πλέον καθοριστικών παραγόντων που διαφοροποιεί το επίπεδο του παραγόμενου έργου σε έναν οργανισμό’<sup>73</sup>. Η ικανότητα όμως επεκτείνεται και στη υπόδειξη/κατανομή των θέσεων εργασίας εντός ενός οργανισμού για τις οποίες ο κάθε εργαζόμενος κρίνεται κατάλληλος<sup>74</sup>.

Οι W. Cai, S. Kharova, B. Bossink, E. Lysova, και J. Yuan γράφουν πως ‘η απόδοση στην εργασία καθοδηγείται, και μπορεί να βελτιωθεί, από την παρουσία τριών εργασιακών συστημάτων’<sup>75</sup>. Η ικανότητα είναι ένα στοιχείο<sup>76</sup> που εμπλέκεται σε ένα εκ των τριών συστημάτων, το οποίο εκτός άλλων, χρησιμεύει ‘στη κατάρτιση καταλλήλων κριτηρίων επιλογής και πρόσληψης προσωπικού’<sup>77</sup>. Βοηθά επίσης στο καθορισμό των εκπαιδευτικών εργαλείων που μπορούν να βελτιώσουν τις

<sup>73</sup> Sonnentag, S., (2002), *PSYCHOLOGICAL MANAGEMENT of INDIVIDUAL PERFORMANCE* Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd, 2002, page 29.

<sup>74</sup> Η καταλληλότητα προκύπτει από τις απαιτήσεις έκαστης θέσης εργασίας, όπως αυτές προκύπτουν από την περιγραφή της (job description), σε συνδυασμό με τις ικανότητες που κάθε εργαζόμενος διαθέτει.

<sup>75</sup> Cai, W., Kharova, S., Bossink, B., Lysova, E., & Yuan, J., (2020) ‘Optimizing Employee Creativity in the Digital Era: Uncovering the Interactional Effects of Abilities, Motivations, and Opportunities’ <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/1038>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>76</sup> Τα άλλα δύο στοιχεία είναι η ύπαρξη κινήτρου και οι ευκαιρίες εντός οργανισμών που ενεργοποιούν (ίσως) την θέληση για καλύτερη απόδοση έργου.

<sup>77</sup> Υπονοώντας την τοποθέτησή τους σε κατάλληλες θέσεις αναλόγως των διατιθέμενων προσόντων.



ικανοτήτων των εργαζομένων. Η απουσία έστω ενός εκ των τριών συστημάτων<sup>78</sup> χαμηλώνει τις επιδόσεις των εργαζομένων<sup>(από 75)</sup>.

Η ικανότητα (και στην περίπτωση των ναυτικών) αφορά το συνδυασμό των:

- Δεξιότητων ή ταλέντων που υφίστανται εντός του ατόμου και το βοηθούν να απορροφά την γνώση με γρήγορους ρυθμούς.
- Τις μαθησιακές ικανότητες, ήτοι τα προσόντα και τις γνώσεις που το άτομο έχει ήδη αποκτήσει με την πάροδο των ετών<sup>79</sup>.

Σημειώνουμε πως η ιεραρχία ενός πλοίου, πέραν της εφαρμογής διοίκησης και του καθορισμού των αρμοδιοτήτων και ευθυνών υποδηλώνει και κάτι ακόμα. Η ανέλιξη ενός ατόμου στα υψηλότερα επίπεδα αυτής, πραγματοποιείται μέσα από μια χρονοβόρο διαδικασία απορρόφησης γνώσης και επαύξησης προσόντων λόγω της απασχόλησης των ναυτικών με συγκεκριμένα αντικείμενα επί μακρό χρονικό διάστημα (πάνω στο πλοίο). Παράδειγμα αποτελεί η μετάβαση ενός αξιωματικού καταστρώματος από το αρχικό επίπεδο (τρίτος αξιωματικός) σε αυτό του καπετάνιου (πρώτο επίπεδο). Πέραν του βασικού ακαδημαϊκού πτυχίου ναυτικής σχολής, απαιτείται η μακροχρόνια απασχόληση στη γέφυρα, η τριβή με πλήθος άλλων αντικειμένων<sup>80</sup> επί του πλοίου, και η παρακολούθηση εκ νέου συγκεκριμένων σχολείων και ακαδημαϊκών εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη λήψη πιστοποίησης ικανότητας εκτέλεσης καθηκόντων υψηλότερων θέσεων ευθύνης.

Επομένως η ικανότητα συνοψίζεται στην επάρκεια που διαθέτει ένα άτομο, δηλαδή το σύνολο προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων που τον οδηγούν όχι μόνον στη δυνατότητα ανάληψης συγκεκριμένων καθηκόντων αλλά και στην επίτευξη υψηλών επιδόσεων.

Η ικανότητα όμως σαν έννοια υφίσταται και στο επίπεδο του οργανισμού και αφορά, εκτός άλλων, την ορθή τοποθέτηση των κατάλληλων ατόμων στις κατάλληλες θέσεις (αναλόγως καθηκόντων και γνώσεων/δεξιοτήτων). Σε περίπτωση όμως που η δεξαμενή των εργαζομένων (ήδη υφιστάμενων ή μελλοντικά

<sup>78</sup> 1<sup>ο</sup> σύστημα = Ικανότητα – Επαύξηση απόδοσης // 2<sup>ο</sup> σύστημα = Κίνητρο – Επαύξηση Απόδοσης // 3<sup>ο</sup> σύστημα = Ευκαιρίες – Επαύξηση απόδοσης<sup>33</sup>.

<sup>79</sup> McShane, S.L., & Von Glönow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, pages: 27, 28.

<sup>80</sup> Πχ, Χρήση και συντήρηση των σωστικών μέσων / Χρήση και συντήρηση του εξοπλισμού φόρτωσης, εκφόρτωσης πλοίου / Κατανόηση στην επίδραση της επιχειρησιακής λειτουργίας του πλοίου (πλεύση, κατάπλους και απόπλους από λιμένες, φορτώσεις και εκφορτώσεις σε λιμένες) από ενδεχόμενες βλάβες προωστηρίου σκεύους, βοηθητικών μηχανημάτων και γενικότερου εξοπλισμού / Ορθή τήρηση αρχείων και φακέλων / Αντίληψη στην έγκαιρη συντήρηση όλου του σκάφους και άλλα.

υποψηφίων) δεν διαθέτει στον απόλυτο βαθμό τα δέοντα προσόντα, η εκπαίδευση έρχεται ως το κατάλληλο εργαλείο κάλυψης των ελλείψεων αναλόγως των προτεραιοτήτων που έχει θέσει η κάθε εταιρεία. Οι εκπαιδεύσεις<sup>81</sup>, θα μπορούν να πραγματοποιούνται σε πραγματικό χρόνο είτε πάνω στο πλοίο<sup>82</sup>, είτε σε διάφορες εγκαταστάσεις στη ξηρά καλύπτοντας όλο το φάσμα πιθανόν ελλείψεων.

### 3.1.3 Αντίληψη ρόλων (MARS model). Θεμελιώδες συστατικό στη διαμόρφωση συμπεριφοράς.

Η αντίληψη των ρόλων αποτελεί ένα εξίσου σημαντικό παράγοντα στη διαμόρφωση κατάλληλης συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον. Θεωρούμε παράλληλα πως δεν εξαρτάται αποκλειστικά από το ίδιο το άτομο για τους λόγους που θα εξετάσουμε ευθύς αμέσως.

Το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού, απαιτούν ξεκάθαρους ρόλους προκειμένου να επιτύχουν υψηλά επίπεδα αποτελεσματικής εργασίας και επιπλέον στα πλοία την ασφάλεια του προσωπικού και του υλικού. Τούτο μπορεί να επιτευχθεί έχοντας υπόψη τα ακόλουθα:

- Ο πρώτος και πλέον καθοριστικός παράγοντας, για τα πληρώματα των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών, που περιλαμβάνουν στελέχη διαφόρων εθνικοτήτων, αφορά την ‘έννοια της αντίληψης (που) είναι διαφορετική στο κάθε άτομο<sup>83</sup> κυρίως λόγω της διαφορετικής του κουλτούρας<sup>84</sup> και όχι μόνον’<sup>85</sup>. Προς τούτο πολύ εύστοχα η A. Nin σημειώνει γενικά πως ‘δεν βλέπουμε τα πράγματα όπως είναι αλλά όπως εμείς θέλουμε’<sup>(από 85)</sup>. Μια πολύ ενδιαφέρουσα άποψη την οποία πρέπει πάντα να την έχουμε υπόψη μας όταν αναφερόμαστε στη γενικότερη έννοια της αντίληψης.

- Έπειτα οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν με λεπτομέρεια τα έργα που τους ανατίθενται και να αντιλαμβάνονται τις συνέπειες που προκύπτουν όταν το έργο δεν πραγματοποιείται, ή μένει ατελές. Σε αυτό το σημείο πρέπει να σημειώσουμε πως η ‘περιγραφή μιας θέσεως εργασίας σηματοδοτεί

<sup>81</sup> Κάποιες από αυτές, όχι όλες.

<sup>82</sup> Οι τεχνολογικές δυνατότητες της εποχής παρέχουν τη δυνατότητα εκπαίδευσης δια μέσου διαδικτύου ακόμα και όταν το πλοίο είναι εν πλω.

<sup>83</sup> Λόγω όσων έχει βιώσει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του.

<sup>84</sup> Η διαφορετικότητα της κουλτούρας μπορεί να πηγάζει σε έναν αριθμό αιτιών όπως η εθνικότητα του ατόμου, η εκπαίδευση που έχει λάβει (ιστιτούτα εκπαίδευσης που διαμορφώνουν αντιλήψεις/κουλτούρες), στα καθήκοντα που εκτελεί εντός ενός οργανισμού και σε άλλους λόγους.

<sup>85</sup> Saha, A., (2008), ‘Role Perception: The Role it Plays’

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1106548](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1106548), τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.



συνήθως και τις αντιλήψεις περί των ρόλων. Όμως στη πραγματικότητα, οι πολιτικές έκαστου οργανισμού, οι θεσμικές του διαδικασίες, το ιστορικό του κάθε εργαζόμενου, οι εμπειρίες του και η μεταχείριση του από τους συνεργάτες και προϊστάμενους του, επηρεάζουν τις ανωτέρω αντιλήψεις<sup>86</sup>. Θα επιμείνουμε όμως στον άμεσα επικεφαλής μιας ομάδας ανθρώπων<sup>87</sup> ο οποίος αφενός οφείλει να δίδει σαφείς οδηγίες και κατευθύνσεις για το αποτέλεσμα που επιθυμεί, αφετέρου να αντιλαμβάνεται στο έπακρο όσα απορρέουν από το δικό του ρόλο. Οφείλει με τη γνώση και εμπειρία του να αναγνωρίζει έγκαιρα τυχόν ελλείψεις των υφισταμένων του και προς τούτο να αναλαμβάνει διορθωτικές κινήσεις. Η σύντομη εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της εργασίας<sup>88</sup> ή η επιτήρηση αυτής μπορεί να αποτελούν προσωρινές και άνευ κόστους αποδοτικές λύσεις. Η οποιαδήποτε ‘απουσία’ του επικεφαλής σε αυτή τη διαδικασία απλά τον καθιστά ευθυνόφοβο και μη επαρκή για τη θέση την οποία κατέχει. Τα πληρώματα λοιπόν των πλοίων, έχοντας υπόψη τη θεμελιώδη αρχή της ασφάλειας πρέπει να γνωρίζουν με λεπτομέρεια και να αντιλαμβάνονται το αντικείμενο της εργασίας τους και να το πράττουν έχοντας λάβει όλα τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης ατυχημάτων. Όσοι κατανέμουν έργο δε, οφείλουν να έχουν πλήρη γνώση και αντίληψη ώστε να παρέχουν τις κατάλληλες οδηγίες-κατευθύνσεις για την ουσιαστική εκτέλεση των έργων και την αποφυγή άσκοπων και επαναλαμβανόμενων ενεργειών που πραγματοποιούνται όταν τα τεθέντα προς υλοποίηση έργα δεν έχουν πλήρως κατανοηθεί.

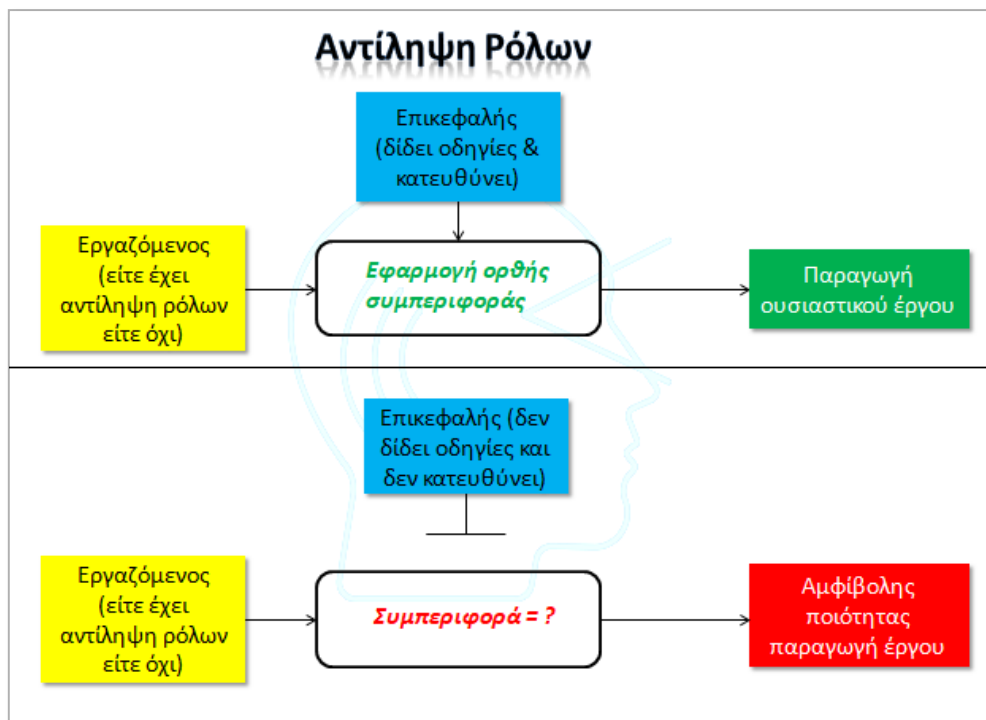
---

<sup>86</sup> Zhang, Y., Xie Y.H., (2017) ‘Authoritarian Leadership and Extra-Role Behaviors: A Role-Perception Perspective’,

<https://www.cambridge.org/core/journals/management-and-organization-review/article/authoritarian-leadership-and-extrarole-behaviors-a-roleperception-perspective/D28A86F47D3F325C0D9F9455BE68EBA5>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>87</sup> Στη περίπτωση των πλοίων ο καπετάνιος ή ο αξιωματικός εκείνος που ορίζει το περίγραμμα των ημερήσιων εργασιών.

<sup>88</sup> Γνωστή στην αγγλική με τον όρο ‘on the job training’.



Εικόνα 12. Αντίληψη Ρόλων - Σχέση Υφισταμένου /Προϊσταμένου

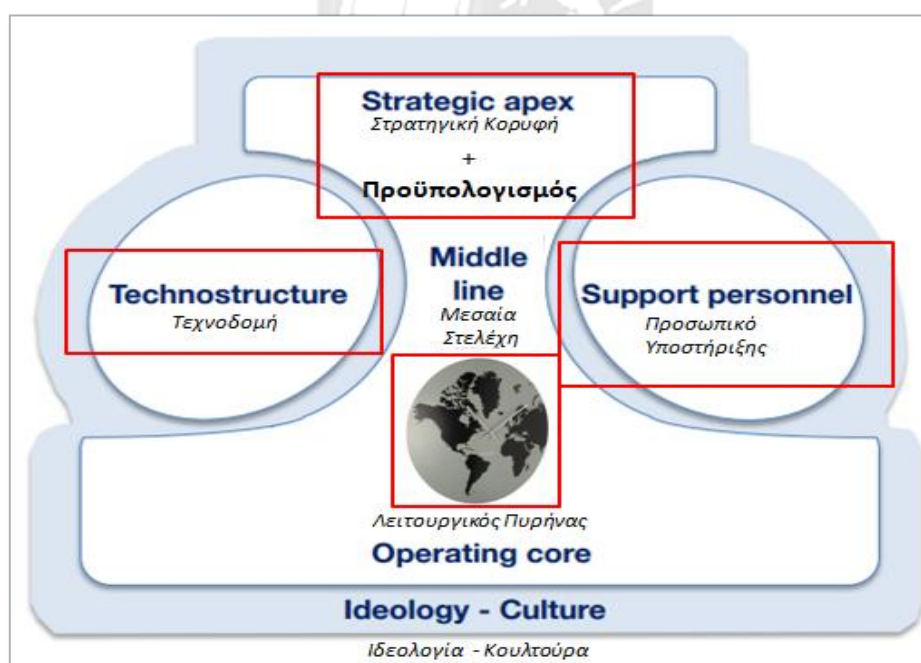
Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι οι προτεραιότητες που πρέπει να υφίστανται μεταξύ των διαφόρων έργων που έχουν ανατεθεί σε έναν εργαζόμενο. Η μη αντίληψη της εκ μέρους των εργαζομένων του διαχωρισμού των σημαντικών από τις λιγότερες σημαντικές εργασίες ή η έλλειψη διάκρισης τους (από τους επικεφαλείς) σε υψηλής μεσαίας και χαμηλής προτεραιότητας για μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή και αναλόγως των συνθηκών που επικρατούν στο περιβάλλον, δημιουργεί συνθήκες σύγχυσης. Οι εργαζόμενοι σε κάθε περίπτωση δεν έχουν ξεκάθαρη εικόνα του πιο σημαντικού αντικειμένου για το οποίο πρέπει να καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια ή να επικεντρωθούν. Κατόπιν αυτών, το γενικό αποτέλεσμα που προκύπτει είναι πως τα αντικείμενα, στην καλύτερη των περιπτώσεων, ενδέχεται να ολοκληρωθούν (στο σύνολό τους), σίγουρα όμως το παραγόμενο έργο είναι χαμηλής ποιότητας.

- Το τελευταίο στοιχείο, είναι η συμπεριφορά που ο εργαζόμενος επιλέγει, για να εκτελέσει την εργασία. Υπάρχουν διάφορες προσεγγίσεις στο ποια κρίνεται ως κατάλληλη για την υλοποίηση ενός έργου. Ο κάθε εργαζόμενος όμως τείνει πάντα να ‘διαλέξει εκείνη που του ταιριάζει και μέσω της οποίας θεωρεί πως θα αποδώσει καλύτερα, μόνον όταν έχει ξεκάθαρη εικόνα των ρόλων’<sup>89</sup>.

<sup>89</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 28.

### 3.1.4 Εξωτερικές συνθήκες (MARS model). Θεμελιώδες συστατικό στη διαμόρφωση συμπεριφοράς.

Οι εξωτερικές συνθήκες, όπως η κουλτούρα και οι απαιτήσεις των πελατών ή η παρουσία και εξέλιξη ενός τυχαίου γεγονότος διαμορφώνονται συνήθως εκτός του οργανισμού. Υπάρχουν όμως και κάποιες άλλες όπως ‘ο χρόνος<sup>90</sup>, οι άνθρωποι<sup>91</sup>, ο διαθέσιμος προϋπολογισμός’<sup>(από 89)</sup> οι ‘πληροφορίες<sup>92</sup> και η διαθεσιμότητα τεχνολογικής υποστήριξης (τεχνοδομή)’ που καθορίζονται από τον ίδιο τον οργανισμό. Συνήθως απορρέουν από τη στρατηγική κορυφή<sup>93</sup> του, χωρίς ο λειτουργικός πυρήνας<sup>94</sup> να μπορεί να επέμβει για να τις τροποποιήσει. Στο τέλος η συμπεριφορά του προσωπικού επηρεάζεται από αυτές. Τα ανωτέρω αποδίδονται στην Εικόνα 13.



Εικόνα 13. Εξωτερικές Συνθήκες εκ του Ιδίου Οργανισμού (από 4)

Οι εξωτερικές συνθήκες παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με τη παρεχόμενη γνώση/πληροφορία που μέσω της τεχνοδομής μπορεί να βελτιωθεί και να βοηθήσει ακόμα περισσότερο στη διαχείριση του προσωπικού (άνθρωποι). Όταν ο

<sup>90</sup> Χρόνος = Διαθέσιμο διάστημα (χρονικό) για την ολοκλήρωση ενός έργου.

<sup>91</sup> Άνθρωποι = Ο διαθέσιμος αριθμός προσωπικού με συγκεκριμένες ικανότητες για την εκτέλεση έργου.

<sup>92</sup> Πληροφορίες = Από το εσωτερικό περιβάλλον που διαμορφώνουν την επιθυμητή τελική κατάσταση παραγωγής προϊόντος ή παρεχόμενης υπηρεσίας.

<sup>93</sup> Στρατηγική κορυφή: ‘Τα άτομα που έχουν την ευθύνη για τη στρατηγική διοίκηση και το συντονισμό των υπολοίπων μερών του οργανισμού’<sup>3</sup>.

<sup>94</sup> Λειτουργικός Πυρήνας: ‘Τα άτομα που έχουν τη βασική εργασία του οργανισμού, δηλαδή τη λειτουργία ανάληψης παραγωγής προϊόντος ή προσφοράς υπηρεσίας από τον οργανισμό.

οργανισμός υιοθετεί νέες τεχνολογίες προς όφελος της διεύρυνσης των γνώσεων και συνεπώς των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων κάνει ένα σημαντικό βήμα. Απομένει πλέον μόνο η βούληση των ανθρώπων για το διαμοιρασμό της γνώσης μεταξύ τους. Το τελευταίο στοιχείο ενδυναμώνει την εμπιστοσύνη και την εγκαθίδρυση ομαδικού πνεύματος εργασίας.

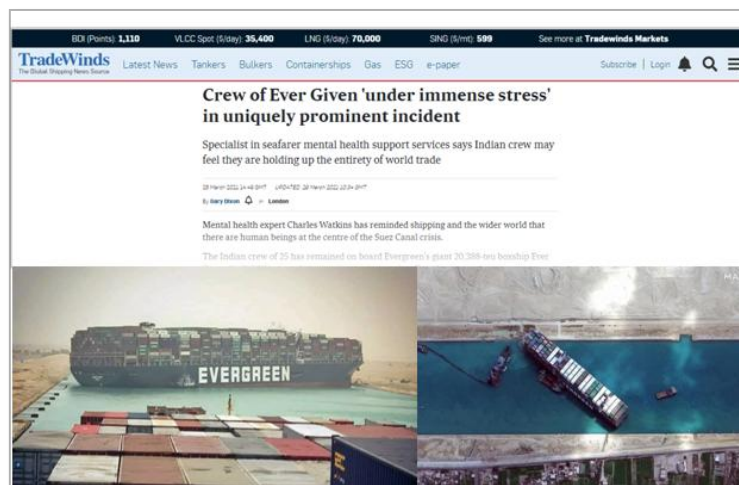
Υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των εξωτερικών συνθηκών και της απόδοσης στην εργασία. Η τελευταία αποτελεί μια συνάρτηση με μεταβλητές τις ικανότητες των ανθρώπων και το εξωτερικό περιβάλλον. Για αυτό το λόγο είναι δυνατόν η τεχνοδομή και η περίξ αυτής, κουλτούρα του οργανισμού (Εικόνα 13), να προσδώσουν ένα άκρως πληροφορικό ενδιαφέρον και γεμάτο θετικές προκλήσεις εργασιακό περιβάλλον.

Στη σύγχρονη εποχή λοιπόν με τη τεχνολογία να διαδραματίζει σημαίνοντα ρόλο στη ναυτιλία, απαιτείται οι ναυτιλιακοί οργανισμοί να την υιοθετούν και να την αναβαθμίζουν προς επαύξηση των επαγγελματικών προσόντων των ναυτικών, αλλά και προς διευκόλυνση στην εκτέλεση των καθημερινών τους εργασιών. Σε καμία περίπτωση όμως η τεχνολογία δεν πρέπει να υποκαταστήσει την αίσθηση της ανθρώπινης αντίληψης του πνεύματος ανησυχίας και της διαδικασία λήψης απόφασης, που στα πλοία πρέπει να είναι παρούσα και ταχεία.

Οι εξωτερικές συνθήκες είναι αναπόσπαστο μέρος του μοντέλου MARS, καθώςον μπορούν ανά πάσα ώρα και στιγμή να μεταβάλλουν τις προτεραιότητες ενός οργανισμού, τις απαιτήσεις παραγωγής έργου και να επεμβαίνουν στη γενικότερη λειτουργία του, δημιουργώντας νέα δεδομένα που αναμένεται να τροποποιήσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και το επίπεδο αποδοτικότητάς τους.

Η ανωτέρω επισήμανση λοιπόν περί πνεύματος ανησυχίας, αντίληψης και διαδικασίας ταχείας λήψης απόφασης, είναι αρκούντως σημαντική στα τυχαία συμβάντα (που είναι μέρος των εξωτερικών συνθηκών) και μπορούν να αλλάξουν τάχιστα τη συμπεριφορά των εργαζομένων προς οποιαδήποτε κατεύθυνση. Σε επίπεδο παραγωγικών μονάδων των ναυτιλιακών εταιρειών, το πλέον πρόσφατο συμβάν που άλλαξε εντελώς τη ψυχολογία αλλά και βραχυπρόθεσμα τις προτεραιότητες λειτουργίας όχι μόνο του πληρώματος αλλά και ολόκληρης της παγκόσμιας ναυτιλιακής αγοράς ήταν η προσάραξη του πλοίου μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων Ever Given στη διάωρυγα του Σουέζ τον Μάρτιο του 2021. Η προσάραξη είχε ως αποτέλεσμα το φραγή της διώρυγας για έξι ημέρες, μέχρι το

σκάφος να αποκολληθεί και να συνεχίσει το δρομολόγιο του. Αναφορικά με το πλήρωμα, υπήρξε άμεση αλλαγή προτεραιοτήτων, από την ασφαλή εκτέλεση της θαλάσσιας μεταφοράς των εμπορευματοκιβωτίων, στη συνεννόηση με όλους τους αρμόδιους φορείς (πχ η ιδιοκτήτρια εταιρεία, οι αρχές της Αιγύπτου, οι εταιρείες διάθεσης μέσων και εξοπλισμού για την διαδικασία αποκόλλησης και άλλων φορέων) προκειμένου το πλοίο να πλεύσει ξανά το ταχύτερο δυνατόν. Όσο η διώρυγα παρέμενε κλειστή η παγκόσμια ναυτιλία ως πυλώνας της παγκόσμιας οικονομίας θιγόταν. Το Lloyd's List σημειώνει πως η φραγή του Σουέζ, είχε 'τίμημα κόστους στο παγκόσμιο εμπόριο ύψους 9.6 δις δολάρια ημερησίως, το οποίο ισοδυναμεί με 400 εκ. δολάρια ανά ώρα ή 6.7 εκ δολάρια ανά λεπτό της ώρας'<sup>95</sup>. Το ενδιαφέρον λοιπόν ολόκληρης της παγκόσμιας ναυτιλιακής κοινότητας την περίοδο εκείνη είχε εστιάσει στο συγκεκριμένο γεωγραφικό σημείο του πλανήτη και παρακολουθούσε στην κυριολεξία λεπτό προς λεπτό την εξέλιξη αποκόλλησης. Επομένως, μπορούμε να φανταστούμε την ψυχολογική φόρτιση και άγχος που είχε κυριεύσει το πλήρωμα του πλοίου το οποίο μέσα σε μια στιγμή, από μια κατάσταση 'επιχειρησιακής ρουτίνας' βρέθηκε στο επίκεντρο του παγκόσμιου ενδιαφέροντος με αρνητικό πρόσημο. Ενδεικτικά, στην Εικόνα 14, σημειώνουμε τον τίτλο άρθρου που αφορά το πλήρωμα των 25 Ινδών ναυτικών του Ever Given ενός σκάφους ηλικίας μόλις τριών ετών.



Εικόνα 14. Το Πλήρωμα του Ever Given σε Κατάσταση Έντονου Άγχους

Το άρθρο επισημαίνει το αυτονόητο που όμως αξίζει να αναφερθεί. Ο ειδικός επί θεμάτων ψυχικής υγείας Charles Watkins 'επισημαίνει προς τη ναυτιλία και τον κόσμο ολόκληρο πως υπάρχουν άνθρωποι πίσω από το επίκεντρο της κρίσης

<sup>95</sup> Russon, M.A., (2021), 'The cost of the Suez Canal blockage, <https://www.bbc.com/news/business-56559073>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

στη διώρυγα του Σουέζ<sup>96</sup> ενώ ο αρθογράφος τονίζει πως ‘ειδικοί επί θεμάτων ψυχικής υγιεινής των ναυτικών θεωρούν πως, το πλήρωμα, οι Ινδοί ναυτικοί, νιώθουν υπεύθυνοι για την μη διεξαγωγή του παγκόσμιου εμπορίου’<sup>(από 96)</sup>. Αυτό και μόνο μαρτυρά το ψυχολογικό βάρος που έφεραν, ένας παράγοντας που πάντα λειτουργεί επιβαρυντικά όσον αφορά τη διαύγεια πνεύματος και της συμπεριφοράς που απαιτείται προκειμένου μια δύσκολη κατάσταση να παρέλθει και να επανέλθει η ισορροπία σε όλα τα επίπεδα.

Οι εξωτερικές συνθήκες λοιπόν αν και δεν αποτελούν μέρος της εσωτερικής λειτουργίας του κάθε εργαζόμενου που ανήκει στον λειτουργικό πυρήνα μιας επιχείρησης, εντούτοις είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με το προσωπικό. Η παρουσία τους έχει επεμβατικό χαρακτήρα στα στοιχεία ‘κίνητρο, ικανότητα και την αντίληψη ρόλων’ διαμορφώνοντας έτσι την τελική συμπεριφορά των εργαζομένων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Στα δε πλοία, οι εξωτερικές συνθήκες αυξάνουν περισσότερο την επιρροή τους στην απόδοση των ναυτικών αφού ενδέχεται να επηρεάσουν τη πλέον σημαντική προτεραιότητα, ήτοι την ασφάλεια προσωπικού και υλικού.

### 3.2 ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Τα ατομικά χαρακτηριστικά αφορούν τα στοιχεία εκείνα που προϋπάρχουν στο χαρακτήρα του ατόμου, ασχέτως των ερεθισμάτων που λαμβάνει από το εξωτερικό περιβάλλον. Αυτά διαμορφώνουν τα αρχικά επίπεδα των αιτιών/συνιστωσών του μοντέλου MARS των οποίων η επαφή τους με τα ερεθίσματα του εξωτερικού περιβάλλοντος σχηματίζουν την συμπεριφορά που έκαστος εργαζόμενος παρουσιάζει κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Οι αξίες (values), η προσωπικότητα του ατόμου (Personality), οι δυνατότητες αντίληψης (Perceptions), τα συναισθήματα - η τήρηση συγκεκριμένων στάσεων (Emotions / Attitudes) και τέλος το άγχος (stress)<sup>97</sup>, είναι το αρχικό πλαίσιο εφοδίων με το οποίο ο κάθε εργαζόμενος εισέρχεται σε έναν οργανισμό προκειμένου να εργαστεί και να αποδώσει κατάλληλο έργο. Αποτελούν τη βάση στην οποία εδράζεται η δυνατότητα εξέλιξης και προαγωγής του. Ο συνδυασμός όμως πιθανών

---

<sup>96</sup> Dixon, G., (2021) ‘Crew of Ever Given ‘under immense stress’ in uniquely prominent incident’, <https://www.tradewindsnews.com/casualties/crew-of-ever-given-under-immense-stress-in-uniquely-prominent-incident/2-1-988372>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>97</sup> Το επίπεδο ελέγχου αυτού.



ελλείψεων κάποιων χαρακτηριστικών εκ των τριών πρώτων και της κατοχής σε έντονο βαθμό του τελευταίου παραπέμπουν σε άτομα των με επαγγελματικό προφίλ χαμηλών δυνατοτήτων που μπορούν να αναλάβουν πολύ μικρά έργα και ίσως με επιπλέον επιτήρηση. Με άλλα λόγια είναι ακατάλληλοι, από την αρχή, ιδίως για οργανισμούς υψηλών αξιών, φήμης, εργασιακής κουλτούρας και επαγγελματισμού, που επιθυμούν τους εργαζόμενους τους να διακρίνονται για την επαγγελματική τους νοοτροπία και προς τούτο τους παρέχουν ευκαιρίες ανέλιξης και πραγματικής/ουσιαστικής βελτίωσης του βιοτικού τους επιπέδου. Στη περίπτωση των πλοίων δε, τα ανωτέρω χαρακτηριστικά θεωρούνται απαιτητά για την επιβίωση τόσο σε προσωπικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

### 3.2.1 Αξίες.

Οι αξίες του κάθε ατόμου, χρησιμοποιώντας έναν μαθηματικό όρο αποτελούν τις σταθερές του χαρακτήρα του. Εμπεριέχουν 'τα 'πιστεύω', που καθοδηγούν τις προτιμήσεις σε μια ποικιλία δραστηριοτήτων και ενεργειών κατά τη διάρκεια της ζωής του<sup>98</sup>. Αναγνωρίζουν τις διαφορές του καλού από το κακό, του σωστού από το λάθος. Ουσιαστικά υπαγορεύουν στο κάθε άτομο το τι οφείλει να πράξει. Ως μια άλλη πυξίδα ήθους, κατευθύνουν το κίνητρο, τις δράσεις και τις αποφάσεις που το κάθε άτομο λαμβάνει. Οι αξίες εν μέρει λειτουργούν ως καθρέφτης του χαρακτήρα του, αλλά και αντανakλούν τις ενέργειές του ως μέλους ενός συνόλου ανθρώπων με παρόμοιες αξίες<sup>99</sup>.

Εξίσου σημαντικό όμως είναι το γεγονός πως 'οι αξίες ιεραρχούνται κατά σειρά προτεραιότητας<sup>100</sup> αναλόγως των προτιμήσεων. Αυτό αποτελεί και το λεγόμενο σύστημα αξιών<sup>(από 99)</sup>. Κάποιες βρίσκονται υψηλότερα στη ιεραρχία και κάποιες άλλες σε χαμηλότερο επίπεδο. Κάτι το οποίο είναι απολύτως λογικό αφού οι αξίες διαμορφώνονται και καλλιεργούνται στο κάθε άτομο από τότε που αρχίζει να αντιλαμβάνεται και καταλαβαίνει, από τα πρώτα χρόνια κιόλας της ζωής του, λόγω των προερχόμενων ερεθισμάτων που από την οικογένεια, τη θρησκεία, το περιβάλλον στο οποίο ζει (τόπος) και μορφώνεται (σχολείο), τις φιλίες και άλλους παράγοντες.

<sup>98</sup> Οι ενέργειες και δραστηριότητες αυτές μπορεί να αναφέρονται είτε σε προσωπικό, είτε σε οικογενειακό, είτε σε επαγγελματικό, είτε σε κοινωνικό επίπεδο.

<sup>99</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 35.

<sup>100</sup> Συγκρατούμε τη λέξη προτεραιότητα διότι αφενός τη συναντούμε στην ιεράρχηση αξιών, αφετέρου έχει ιδιαίτερο ρόλο στο σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών, όπως θα εξετάσουμε παρακάτω.

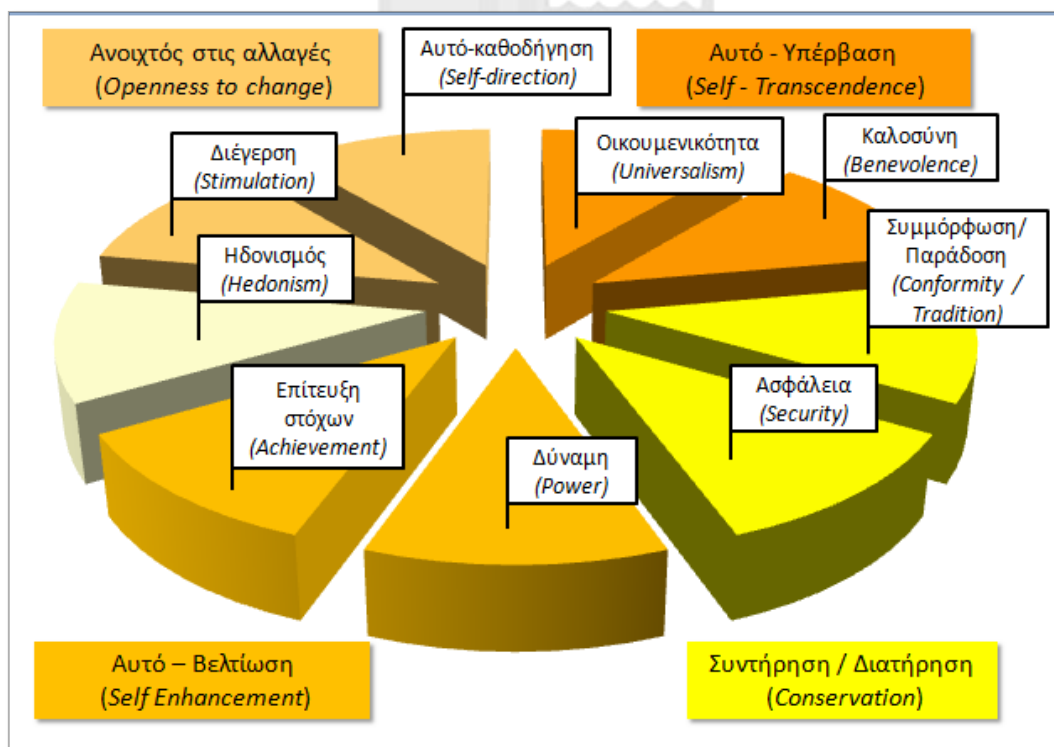


Οι αξίες είναι πολυπληθείς, όμως μπορούν να διακριθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες ως κάτωθι:

- 'Οι αξίες που άπτονται του εργασιακού χώρου,
- Οι αξίες έναντι της διαφορετικής κουλτούρας,
- Οι ηθικές αξίες και οι αξίες που άπτονται της συμπεριφοράς<sup>101</sup>.

α. Οι αξίες που άπτονται του εργασιακού χώρου.

Θα χρησιμοποιήσουμε το μοντέλο του Schwartz (Εικόνα 15) σε μια προσπάθεια κατηγοριοποίησης των αξιών που εμπίπτουν στον εργασιακό χώρο. Το μοντέλο περιλαμβάνει δέκα διαφορετικές αξίες, εντός ενός κυκλικού δίσκου, εννέα εκ των οποίων εντάσσονται σε τέσσερα συναφή πεδία<sup>102</sup>. 'Όσο πιο γειτονικά είναι τοποθετημένες οι αξίες τόσο πιο πολύ μοιράζονται πανομοιότυπα κίνητρα<sup>103</sup>.



Εικόνα 15. Κατηγοριοποίηση Αξιών (από <sup>103</sup>)

<sup>101</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, pages (headlines) 35, 37, 39.

<sup>102</sup> 1. Ανοιχτός στις αλλαγές. // 2. Αυτό – Υπέρβαση. // 3. Συντήρηση & Διατήρηση. // 4. Αυτό-Βελτίωση.

<sup>103</sup> Schwartz, S.H., (2012) 'An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values', *ONLINE READING IN PSYCHOLOGY AND CULTURE, International Association for Cross-Cultural Psychology, The Hebrew University of Jerusalem, Vol2, Issue1, Article 11, pages 9,10.*

Η μοναδική αξία που δεν εντάσσεται σε ένα από τα τέσσερα πεδία είναι αυτή του 'Ηδονισμού'. Όμως γεινιάζει με τη διέγερση, δύο στοιχεία που οδηγούν σε μια μίξη συναισθημάτων για την καταβολή περισσότερης προσπάθειας προς την επίτευξη του σκοπού.

Παρακάτω, στο Πίνακα 6 αντιστοιχούμε τις αξίες με τα πανομοιότυπα κίνητρα προκειμένου να εξάγουμε κατάλληλα συμπεράσματα αναφορικά με το ποιες αξίες πρέπει να αντανακλώνται από τα πληρώματα των πλοίων.

Πίνακας 6. Αντιστοίχιση Αξιών & Κινήτρων (από <sup>103</sup>)

α/α	Οι αξίες	Έμφαση στο κίνητρο
1	Δύναμη και Επίτευξη στόχων	Απόκτηση κοινωνικής ανωτερότητας, εκτίμησης και υπόληψης
2	Επίτευξη Στόχων & Ηδονισμός	Εσωτερική ικανοποίηση για την επιτυχία.
3	Διέγερση & Αυτό-κατεύθυνση	Εσωτερικό ενδιαφέρον για προώθηση της καινοτομίας και την κατοχή υψηλών εργασιακών θέσεων
4	Αυτό-κατεύθυνση & Οικουμενικότητα	Στήριξη στην κρίση ενός ανθρώπου αλλά και ταυτόχρονη αποδοχή της ύπαρξης εναλλακτικών.
5	Οικουμενικότητα & Καλοσύνη	Ενδυνάμωση της άποψης των άλλων με ταυτόχρονη υποβίβαση του προσωπικού εγωισμού.
6	Καλοσύνη & Παράδοση	Αφοσίωση σε μια ομάδα ανθρώπων.
7	Καλοσύνη & Συμμόρφωση	Επίδειξη συμπεριφοράς που προάγει την στενή και επωφελή συνεργασία
8	Συμμόρφωση & Παράδοση	Υποταγή προσωπικών συμφερόντων στις κοινωνικές προσδοκίες (προσδοκίες της ομάδας)
9	Παράδοση & Ασφάλεια	Διατήρηση όσων ισχύουν και παρέχουν σιγουριά.
10	Συμμόρφωση & Ασφάλεια	Η προστασία της τάξης και αρμονίας στις σχέσεις των εργαζομένων
11	Ασφάλεια & Δύναμη	Αποφυγή απειλών/κινδύνων έχοντας τον έλεγχο των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και των πόρων.

Παρατηρούμε πως όλες οι αξίες του Πίνακα 6 πρέπει να είναι παρούσες διότι δίδουν έμφαση στα κίνητρα που προάγουν την θέληση για:

- Ανέλιξη στο εργασιακό περιβάλλον, ήτοι την άνοδο στην ιεραρχία του πλοίου.
- Υποβιβασμό του εγωισμού προς όφελος του κοινού καλού (τι καλύτερο άραγε για τη δημιουργία ομαδικού πνεύματος εργασίας και ιδιαίτερα στα πλοία;)

Τόνωσης των απόψεων των άλλων, ώστε όλοι να νιώθουν πως αποτελούν σημαντικό μέρος του οργανισμού. Στα πλοία το στοιχείο αυτό διαδραματίζει έναν από τους πλέον σημαντικούς παράγοντες αποφυγής ενδεχόμενων

ατυχημάτων. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε αυτό το σημείο για το α/α 5 του Πίνακα 6 να αναφέρουμε τα λόγια ενός ναύτη του Πολεμικού Ναυτικού (περί το 1955), ο οποίος υπηρετούσε στο καταδρομικό «ΕΛΛΗ». Είναι από τις ιστορίες της απλής καθημερινότητας και από ανθρώπους που ίσως διαθέτουν τη βασική μόρφωση, ίσως και όχι, αποτελούν όμως σε κάθε περίπτωση αλήθειες που όσοι διαθέτουν πραγματικά νου και γνώση, απλά δεν μπορούν να αμφισβητήσουν.

*‘Κύριε Σημαιοφόρε, επιτρέψτε μου μια συμβουλή. Θα σας παρακαλούσα τώρα που ξεκινάτε τη καριέρα σας να έχετε πάντα τα μάτια σας και τα αυτιά σας ανοιχτά, σε όλους ακόμα και σε εμάς τους απλούς ναύτες. Ο λόγος είναι ότι μπορεί να ακούσετε κάτι, μια πληροφορία από τον οποιονδήποτε, την οποία δεν σημαίνει απαραίτητα ότι δεν γνωρίζετε ή δεν ξέρετε. Ίσως όμως τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή να σας διαφεύγει. Ε, λοιπόν αυτή η πληροφορία, μπορεί να σώσει τη ζωή τη δική σας και του πληρώματός σας’.*



**Εικόνα 16. Καταδρομικό ΕΛΛΗ**

Προαγωγή της στενής και επωφελούς συνεργασίας μεταξύ των ατόμων που παραπέμπει στο προαγωγή του ομαδικού πνεύματος συνεργασίας αλλά παράλληλα και στη διατήρηση της τάξης (ιεραρχική δομή πλοίου) αρμονίας και ασφάλειας (η πλέον σημαντική προτεραιότητα).

*β. Οι αξίες έναντι της διαφορετικής κουλτούρας.*

Η κουλτούρα ως παράγοντας που επηρεάζει τη συμπεριφορά των ανθρώπων είναι υπαρκτή. Στη σύγχρονη εποχή η εξέλιξη της επικοινωνίας, μέσω του συνδυασμού των δορυφορικών δικτύων/επίγειων σταθμών, έχει εκτοξεύσει την ταχύτητα επικοινωνίας και διαδικτυακής επαφής μεταξύ των ανθρώπων σε πραγματικό χρόνο, ακόμα και αν αυτοί βρίσκονται αντιδιαμετρικά στα πέρατα της οικουμένης. Σαν αποτέλεσμα, οι συναλλαγές μεταξύ τους πλέον δεν έχουν

γεωγραφικά όρια και τούτο έχει μεταβάλλει άρδην τη στρατηγική εκείνων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της παγκόσμιας οικονομίας. Επομένως η κουλτούρα η οποία διαφέρει μεταξύ μεμονωμένων ατόμων, ομάδων ανθρώπων, λαών και κρατών, είναι ένα από τα κυρίαρχα στοιχεία των διεθνών συναλλαγών, και ως εκ τούτου έχει ιδιαίτερη εφαρμογή και στο τομέα της ναυτιλίας.

Οι αξίες που συνδέονται με την κουλτούρα διαιρούνται σε δυο υποκατηγορίες. Η πρώτη 'περιγράφει το βαθμό εκείνο στον οποίο οι άνθρωποι εστιάζουν στην ανεξαρτησία και μοναδικότητα του ατόμου'<sup>104</sup>. Η δεύτερη αφορά τη συλλογικότητα των ατόμων. 'Τονίζει την ύπαρξη ενός κοινωνικού κύκλου που αποτελείται από μια ομάδα ανθρώπων στενά συνδεδεμένων μεταξύ τους και με έντονο το στοιχείο της αλληλεξάρτησης. Εδώ οι αξίες εστιάζουν στο τι εκπέμπει η ομάδα στο σύνολό της, και όχι στα μεμονωμένα άτομα'<sup>105</sup>. Οι δύο αυτές υποκατηγορίες δεν συνδέονται μεταξύ τους. Ούτε ισχύει το γεγονός ότι όταν φερειπειν η πρώτη λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στη δεύτερη αποδίδεται λιγότερη σημασία. Στα πλοία και οι δύο κατηγορίες λαμβάνονται ισόποσα υπόψη. Ο σεβασμός μεταξύ αλλήλων ως αξία, ανεξάρτητα από την θέση έκαστου μέλους του πληρώματος στην ιεραρχία, θα πρέπει να θεωρείται δεδομένος. Αφορά τον παράγοντα 'άνθρωπο' και ως εκ τούτου θα πρέπει να αποδίδεται, ασχέτως φύλου, γνωστικού υπόβαθρου / αποφοίτησης από διάφορα ινστιτούτα εκπαίδευσης, ικανοτήτων, επαγγελματικών προσόντων, χώρας προέλευσης, εργασιακής ομάδας στην οποία ανήκει, και άλλων. Επιπρόσθετα θα πρέπει να αναγνωρίζεται η διαφορετικότητα της κουλτούρας πέραν από το ατομικό όσο και στο συλλογικό επίπεδο<sup>106</sup>. Οι αξίες αναγνώρισης της διαφορετικότητας της κουλτούρας είναι εκείνες που θέτουν στέρεες βάσεις για την διατήρηση της αρμονίας της λειτουργίας μιας ομάδας και κατόπιν της επίτευξης των συλλογικών στόχων.

Πέραν όμως της αναγνώρισης της διαφορετικότητας που συναντούμε μεταξύ των ατόμων και των ομάδων, υπάρχουν άλλες δύο αξίες που εμπίπτουν στο πεδίο της κουλτούρας.

---

<sup>104</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 37.

<sup>105</sup> Cheng, A.W., Rizkallah, S., Narizhnav, M. 'Individualism vs. Collectivism', <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118970843.ch313>, τελευταία επίσκεψη: 23/11/2023.

<sup>106</sup> Διαφορετικές υποομάδες στελεχών, όπως η ομάδα καταστρώματος και η ομάδα του προωστηρίου σκεύους του σκάφους που βρίσκονται στον ίδιο χώρο και καλούνται να συνεργαστούν.

- Η αξία της απόστασης της δύναμης ως ένα χαρακτηριστικό κουλτούρας των λαών περιγράφει:

*‘το βαθμό στον οποίο μια κοινωνία αποδέχεται το γεγονός ότι η εξουσία σε θεσμούς και οργανισμούς, δεν είναι ισότιμα κατανεμημένη και αντικατοπτρίζεται στις αξίες των λιγότερο και των περισσότερο ισχυρών μελών της κοινωνίας’<sup>107</sup>.*

Σε επίπεδο προσωπικού ενός οργανισμού η απόσταση κατανομής δύναμης μεταξύ προϊσταμένου<sup>108</sup> και υφισταμένων, σημαίνει πως οι τελευταίοι λειτουργούν/εργάζονται εντός πλαισίου με σαφείς κανόνες όπου ‘οι εντολές των προϊσταμένων δεν επιδέχονται διαλόγου ή συζήτησης, και το στοιχείο της υπακοής είναι δεδομένο. Οι οποιεσδήποτε διαφορές δε που προκύπτουν, επιλύονται μέσα από τις θεσμοθετημένες επίσημες διαδικασίες του οργανισμού. Σε αντίθεση με τη μεγάλη απόσταση η μικρή παραπέμπει σε αξία την οποία ο υφιστάμενος αντιλαμβάνεται ως περισσότερο αλληλεξάρτησης με τον προϊστάμενο παρά εξάρτησης από αυτόν’<sup>109</sup>. Έτσι, θεωρεί πως η δύναμη πρέπει περισσότερο να διαμοιράζεται παρά να κατανέμεται σχεδόν εξ’ ολοκλήρου στον επικεφαλής.

Η αξία της αποφυγής της αβεβαιότητας, η οποία εκφράζει το *‘βαθμό στο οποίο μια κοινωνία αισθάνεται ότι απειλείται από αβέβαιες καταστάσεις και προσπαθεί να τις αποφύγει υιοθετώντας την κουλτούρα της παροχής καλύτερης εργασιακής σταθερότητας με ισχυρά πλαίσια τυπικών κανόνων απορρίπτοντας αποκλίνουσες ιδέες και συμπεριφορές’<sup>110</sup>.*

Ενδεικτικά επίπεδα των δύο ανωτέρω αξιών (ή διαστάσεων) της κουλτούρας που χαρακτηρίζει τους λαούς αποτυπώνονται στο Πίνακα 7. Η Ελλάδα, και στις δύο περιπτώσεις κινείται από το μέσο επίπεδο και προς τα άνω. Η φιλοσοφία/κουλτούρα αυτή όμως έχει άμεσο αντίκτυπο στις παραγωγικές μονάδες των ελληνικών ναυτιλιακών εταιρειών. Η απόσταση από την εξουσία στα πλοία είναι παρούσα με τον καπετάνιο να έχει ολόκληρη την ευθύνη του σκάφους. Οι οδηγίες του στις περισσότερες των περιπτώσεων δεν επιδέχονται αμφισβήτησης και άπαντες στο πλοίο οφείλουν να υπακούουν και να εκτελούν τα ανατιθέμενα έργα. Η δε αξία

<sup>107</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 300.

<sup>108</sup> Ο προϊστάμενος έχει σχεδόν μεγάλη συγκεντρωτική δύναμη.

<sup>109</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 38.

<sup>110</sup> Θεοτοκάς, (2019), σελ. 301.

(διάσταση) της αποφυγής της αβεβαιότητας λειτουργεί συμπληρωματικά της απόστασης από την εξουσία, διότι αβεβαιότητα και ασφάλεια, πλου και σκάφους απλά δεν συνάδουν. Επομένως παρατηρούμε στα πλοία πλαίσια κανόνων λειτουργίας που προάγουν την αρμονική, ήρεμη αλλά πάντα σταθερή εργασία και όπου οι οποιοσδήποτε συμπεριφορές που διαταράζουν την ανωτέρω σταθερότητα θεωρούνται άμεσα απορριπτές.

Πίνακας 7. Επίπεδα Απόστασης από την Εξουσία και Αποφυγής Αβεβαιότητας (από Θεοτοκάς, & McShane, S.L., - Von Glinow, M.A.)

Χώρα	Απόσταση από την εξουσία	Αποφυγή αβεβαιότητας
Δανία	Χαμηλή	Χαμηλή
Ελλάς	Μεσαία	Υψηλή
Ινδία	Υψηλή	Μεσαία, Χαμηλή
Ιταλία	Μεσαία	Υψηλή
Ιαπωνία	Μεσαία	Υψηλή
Νορβηγία	Χαμηλή	Μεσαία
Ταϊβάν	Μεσαία	Υψηλή
ΗΠΑ	Μεσαία, Χαμηλή	Μεσαία, Χαμηλή

γ. *Οι ηθικές αξίες που διαμορφώνουν συμπεριφορές.*

Υπάρχουν διάφορες απόψεις σχετικά με το τι αναζητούν οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό ώστε να αισθανθούν την ασφάλεια που θα τους προσδώσει τα εχέγγυα εκείνα, ώστε απερίσπαστοι να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για την διαρκή βελτίωση του παραγόμενου έργου τους. Ανάμεσα στις απόψεις αυτές συναντούμε τρεις αξίες/αρχές 'ηθικής δεοντολογίας', οι οποίες παραμερίζουν κυρίως στοιχεία που χαρακτηρίζουν τις έντονες προσωπικότητες με δυναμική<sup>111</sup>, ιδιαίτερα δε, εκείνους που κατέχουν υψηλές θέσεις ευθύνης και η συμπεριφορά τους είναι τέτοια που κάνει τους υφιστάμενους, να αισθάνονται ότι υπό τις σαφείς οδηγίες και κατευθύνσεις τους θα μπορούν να αποδώσουν υψηλής ποιότητας έργο. Οι αξίες/αρχές αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Η κοινή ωφέλεια (Utilitarianism) που αναφέρεται στην ιδέα πως, ότι 'προάγει το μεγαλύτερο καλό για το σύνολο των εργαζομένων είναι ηθικό. Επομένως ο καθένας μεμονωμένα πρέπει να λειτουργεί με γνώμονα τη

<sup>111</sup> Τις προσωπικότητες με δυναμική τις χαρακτηρίζουν στοιχεία όπως η επαγγελματική ικανότητα και η υψηλή κατάρτιση, η ευελιξία, η ικανότητα διαχείρισης προσωπικού, η ηγεσία και άλλα, που ο κάθε εργαζόμενος επιθυμεί να παρατηρεί στο κύκλο εργασίας του.



μεγιστοποίηση του κοινού καλού'<sup>112</sup>. Είναι αληθές πως όταν σε έναν οργανισμό υπάρχει θετικό κλίμα με την ευτυχία και το χαμόγελο να επικρατούν στο σύνολο του προσωπικού, αυτό έχει θετική επίδραση στο κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά. Αν και η συγκεκριμένη αρχή φαίνεται ιδανική, εντούτοις ενδέχεται στη προσπάθεια επίτευξης του κοινού καλού, να χρησιμοποιηθούν μέθοδοι μη συμβατές με την ηθική μεμονωμένων ανθρώπων. Αυτό αποτελεί και ένα μειονέκτημα της ανωτέρω αρχής.

- Τα ατομικά δικαιώματα , νόμιμα και ανθρώπινα, ως αρχές, συμβάλλουν στην εφαρμογή 'συγκεκριμένου τρόπου συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον. Παραδείγματα νομίμων δικαιωμάτων αποτελούν η ελευθερία λόγου και κινήσεων, η ασφάλεια του εργαζομένου, η ελευθερία και απαλλαγή από κάθε είδους συμπεριφορά που ενδεχομένως να είναι βασανιστική προς αυτόν και άλλα'<sup>113</sup>. Όμως υπάρχουν και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Είναι εκείνα που 'οφείλονται απλά στην ανθρώπινη υπόσταση των ατόμων'<sup>114</sup>. Το πρόβλημα σε αυτήν τη περίπτωση εντοπίζεται στο γεγονός πως "οι ιθύνοντες ενός οργανισμού πρέπει να εφαρμόζουν την δέουσα προσοχή στο σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλους, ώστε μην τυχόν στη προσπάθεια τήρησης των δικαιωμάτων μιας ομάδας ανθρώπων παραβιάσουν τα δικαιώματα μιας άλλης ομάδας και προκαλέσουν τελικά αντίστροφα αποτελέσματα'<sup>115</sup>.

- Η κατανομή ίσης δικαιοσύνης αποτελεί κομβικής σημασίας αρχή. Αφορά την κατανομή ισόποσου έργου σε εκείνους που έχουν πανομοιότυπα προσόντα και ικανότητες όπως βεβαίως και τη κατανομή ίσης αναγνώρισης στους ιδίους, με την επιτυχή ολοκλήρωση του ανατεθέντος έργου. Κατ' αντιστοιχία η αρχή αυτή απαιτεί επίσης την ανάλογη κατανομή έργου μεταξύ ατόμων που κατέχουν διαφορετικό επίπεδο επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων. Αυτονόητο θεωρείται πως η αναγνώριση της επιτυχής ολοκλήρωσης του τεθέντος έργου θα διαμοιραστεί αναλογικά του ποσού της προσπάθειας που κάθε στέλεχος κατέβαλε, αναλόγως των προσόντων του. Η σημασία της αρχής αυτής αφορά στη παρακίνηση εκείνων που υστερούν ώστε να προσπαθήσουν περισσότερο για τη

<sup>112</sup> Marques, J., (2015) 'Universalism and Utilitarianism: An Evaluation of Two Popular Moral Theories in Business Decision Making', *The Journal of Values-Based Leadership*, Woodbury University, Vol8, Issue2, Article 3, page 6.

<sup>113</sup> McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior*, page 39.

<sup>114</sup> Donnelly, J., (1982) 'Human Rights as Natural Rights'

<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hurq4&div=36&id=&page=>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>115</sup> Ruggie, J.G., (2013), *JUST BUSINESS Multinational Corporation and Human Rights*, New York: W.W. Norton & Company, Inc, page xxi.



βελτίωση τους. Το πρόβλημα στην αρχή αυτή είναι ο υπερβάλλον ζήλος απονομής ‘δικαιοσύνης’. Αντί να αποτελέσει εφαλτήριο βελτίωσης μπορεί να οδηγήσει στην απαξίωση και απογοήτευση όσων υστερούν. Επομένως οι επικεφαλείς των οργανισμών θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικοί στην εφαρμογή της κατανομής αναλογικού έργου, έχοντας πάντα στο μυαλό τους το ‘μέτρον άριστον’.

Όλες οι ανωτέρω αξίες/αρχές βρίσκουν άμεση εφαρμογή στους ναυτικούς, διότι η βάση τους είναι η ηθική. Η κοινή ωφέλεια λειτουργεί στη διαμόρφωση ομαδικού και συνεργατικού πνεύματος. Ο σεβασμός των ατομικών δικαιωμάτων στο δύσκολο περιβάλλον των πλοίων όπου άνθρωποι διαφορετικού φύλου, εθνικότητας και κουλτούρας πρέπει να συνυπάρξουν και συνεργαστούν είναι απαιτητός. Τέλος η δικαιοσύνη που εφαρμόζεται με μέτρο, αποτελεί κίνητρο τόνωσης της καταβαλλόμενης προσπάθειας όσων στερούνται σε δυνατότητες, αλλά έχουν ως εσωτερική ανάγκη την επιθυμία για βελτίωση. Και αυτό είναι κάτι το οποίο μόνο οφέλη μπορεί να προσδώσει στο τέλος της ημέρας.

### **3.2.2 Η προσωπικότητα του ατόμου.**

Είναι γεγονός πως το κάθε άτομο αποτελεί μια ξεχωριστή προσωπικότητα. Ο τρόπος που αντιμετωπίζει τις ‘διάφορες καταστάσεις σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων’<sup>116</sup> του είτε ευχάριστες, είτε δυσάρεστες, χρησιμοποιώντας έναν συνδυασμό συναισθημάτων και σκέψεων, προσδίδει αυτή την μοναδικότητα. Εφόδια όπως οι αρχές και η καλλιέργεια, που προέρχονται από την οικογένεια και τον κοντινό περίγυρο του ατόμου, η ακαδημαϊκή μόρφωση, οι ικανότητες και η εμπειρία στο χειρισμό γεγονότων, αλλά και οι επικρατούσες εξωτερικές συνθήκες δημιουργούν και εξελίσσουν τα ανωτέρω συναισθήματα και σκέψεις με αποτέλεσμα τη διαμόρφωση των συμπεριφορών με τις οποίες ο κάθε άνθρωπος χειρίζεται καταστάσεις σε όλη τη διάρκεια της ζωής του.

Οι περισσότερες μελέτες επικεντρώνονται σε πέντε βασικές διαστάσεις των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των ανθρώπων. Οι διαστάσεις συναντώνται σε όλα τα άτομα, διαφέρουν όμως στον τρόπο με τον οποίο αυτές εκδηλώνονται.

---

<sup>116</sup> Προσωπικές / Επαγγελματικές / Κοινωνικές και άλλες δραστηριότητες.

α. *Ευσυνειδησία (Conscientiousness).*

Κυρίαρχο στοιχείο της ευσυνειδησίας είναι η αυτοπειθαρχία και το συναίσθημα της εσωτερικής υποχρέωσης και ευθύνης που νιώθει κάποιος να ολοκληρώσει επιτυχώς τα έργα που αναλαμβάνει. Η ευσυνειδησία συνάδει με τη θέληση για βελτίωση των ικανοτήτων και της γενικότερης δυναμικής του ατόμου. Στο ναυτικό επάγγελμα η ευσυνειδησία εμπνέει το αίσθημα της σιγουριάς και της εμπιστοσύνης και ως εκ τούτου όσοι ναυτικοί διαθέτουν αυτό το χαρακτηριστικό αποτελούν πάντα πολύτιμα στελέχη.

β. *Τερπνότητα (Agreeableness).*

Η τερπνότητα παραπέμπει στην ευγένεια, στη φιλική συμμόρφωση και γενικότερα σε μια στάση του ατόμου το οποίο μπορεί με σχετική ευκολία να προσαρμοστεί στις διάφορες καταστάσεις αρμονικά χωρίς τριβές. Αυτό αποτελεί προτέρημα, ιδιαίτερα στο ναυτικό επάγγελμα διότι εν τέλει η τερπνότητα προφυλάσσει τη συνοχή του πληρώματος.

γ. *Νευρικότητα (Neuroticism).*

Η νευρικότητα είναι ένα αρνητικό χαρακτηριστικό. Ένα νευρικό άτομο δεν διαθέτει ούτε τις ανοχές, ούτε την υπομονή που ενίοτε απαιτείται, πόσο μάλλον το καθαρό μυαλό, για τη διαχείριση μεταβαλλόμενων και δύσκολων περιστάσεων. Η νευρικότητα αποτελεί χαρακτηριστικό των συναισθηματικά ασταθών και μη ήρεμων ατόμων και ο τρόπος που υιοθετούν προκειμένου να αμυνθούν των επιλογών τους, είναι μια έντονη επιθετικότητα εναντίων όσων παρουσιάζουν εναλλακτικές και πιο τεκμηριωμένες λύσεις. Ένας 'νευρικός χαρακτήρας συνήθως σχετίζεται αρνητικά αναφορικά με την ενδεχόμενη ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία/καριέρα του'<sup>117</sup>. Όπως γίνεται αντιληπτό το χαρακτηριστικό αυτό δεν ταιριάζει σε εκείνα που ένας ναυτικός πρέπει να διαθέτει.

δ. *Οι ανοιχτοί ορίζοντες (Openness to experience).*

Ένας άνθρωπος ο οποίος έχει ανοιχτούς ορίζοντες διαθέτει σίγουρα τα στοιχεία της ευελιξίας, της καλώς εννοούμενης περιέργειας, της θέλησης

---

<sup>117</sup> Seibert, S.E., & Kraimer, M.L. (2001), 'The Five-Factor Model of Personality and Career Success', <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879100917573>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

για επαύξησης των γνώσεών του και γενικότερα έχει την τάση να πιέζει τον εαυτό του για να σκέφτεται πέραν και εκτός των καθορισμένων πλαισίων. Παράλληλα δε, ενθαρρύνει και όσους εργάζονται μαζί του να εκφράζουν τις απόψεις τους χωρίς περιορισμούς, διότι μόνον τότε δεν αποκλείει τις καλές και ενδεχομένως άκρως ενδιαφέρουσες ιδέες. Ο άνθρωπος με ανοιχτούς ορίζοντες διαθέτει το στοιχείο της ευφυΐας και σίγουρα έχει εξέχουσα θέση στα πληρώματα των πλοίων.

ε. *Εξωστρέφεια (Extroversion).*

Η εξωστρέφεια χαρακτηρίζει το άτομο εκείνο το οποίο όντας κοινωνικό, δεν διακατέχεται από το φόβο της έκθεσής του σε κοινό άγνωστο προς εκείνο, αντίθετα το επιδιώκει. Με αυτό τον τρόπο μέσα από τα πιθανά λάθη διορθώνει τις αδυναμίες του και κατατάσσει τον εαυτό του σε υψηλότερο επίπεδο εντός του κοινωνικού συνόλου. Δημιουργεί δημόσιες σχέσεις και διευρύνει τον κύκλο συνεργασίας του, εισπράττοντας διαρκώς καινούργια ερεθίσματα και ιδέες. Το στοιχείο της εξωστρέφειας θεωρούμαι πως πρέπει να υπάρχει στα υψηλά ιστάμενα στελέχη των πληρωμάτων ειδικότερα εκείνων που αφενός έχουν τις ικανότητες για την περαιτέρω επαγγελματικής του εξέλιξης, αφετέρου συνεργάζονται με φορείς και οργανισμούς εκτός πλοίου όταν αυτό καταφθάνει σε λιμένες προορισμού. Οι καλές σχέσεις των πληρωμάτων με φορείς στη ξηρά, που εμπλέκονται άμεσα με την επιχειρησιακή του λειτουργία του πλοίου, ειδικότερα όταν αυτές χτίζονται μέσα στα επαγγελματικά πλαίσια και τις υποχρεώσεις εκάστου οργανισμού, πάντα οδηγούν προς τη σωστή κατεύθυνση.

**Πίνακας 8. Λίστα Εκδηλωμένων Τάσεων ανά Διάσταση Προσωπικότητας**

Διαστάσεις Προσωπικότητας	Τάσεις που εκδηλώνονται.
Ευσυνειδησία	Αυτοπειθαρχία, Συναίσθημα εσωτερικής υποχρέωσης και ευθύνης.
Τερπνότητα	Ευγένεια, Φιλική συμμόρφωση, Σχετική ευκολία προσαρμογής σε μεταβαλλόμενες καταστάσεις αρμονικά και χωρίς τριβές.
Νευρικότητα	Μηδαμινές ανοχές και υπομονή, Μη καθαρό μυαλό, Συναίσθηματικά ασταθής χαρακτήρες, Επιθετικότητα για προάσπιση των επιλογών τους.
Ανοιχτοί ορίζοντες	Ευελιξία, Καλώς εννοούμενη περιέργεια, Θέληση για επαύξησης γνώσεών, Τρόπος σκέψης πέραν και εκτός καθορισμένων πλαισίων, Ενθάρρυνση για ελεύθερη έκφραση απόψεων.
Εξωστρέφεια	Μη φόβος έκθεσης σε άγνωστο κοινό, Διεύρυνση γνωριμιών και κύκλου εργασίας και εκμετάλλευση νέων ιδεών.

### 3.2.3 Οι δυνατότητες αντίληψης.

Οι δυνατότητες αντίληψης είναι ένα ατομικό χαρακτηριστικό που έχει θετική αύρα. Συνδέεται με την εσωτερική ικανότητα και πνευματική διαύγεια του ατόμου να έχει το ‘γνώθι σαυτόν’ αναφορικά με τις υπάρχουσες ικανότητές του αλλά και τις δυνατότητες για την προσωπική του ανέλιξη, σε μέλλοντα χρόνο. Μια άλλη παράμετρος που εισάγεται στην εξίσωση της αντίληψης, είναι η κατανόηση των εξωτερικών συνθηκών που διαμορφώνουν την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, ικανή να επηρεάσει και κατευθύνει τη συμπεριφορά του ατόμου σε συγκεκριμένα μονοπάτια. Οι συνθήκες αυτές μπορεί να είναι τα καθήκοντα της θέσης εργασίας, οι ευθύνες που απορρέουν, οι απαιτήσεις και η συμπεριφορά των προϊσταμένων, η συμπεριφορά των συνεργατών, το όνομα του οργανισμού στην αγορά, η κουλτούρα του και άλλα. Επομένως ο συνδυασμός αντίληψης των ιδίων χαρακτηριστικών, των χαρακτηριστικών του εξωτερικού περιβάλλοντος και η μεταξύ τους αλληλεπίδραση, καθιστούν το άτομο ικανό να διακρίνει αρχικά το αναγκαίο ποσό της προσπάθειας που πρέπει να καταβάλει για εκτελέσει επιτυχώς τα καθήκοντά του. Από εκεί και έπειτα τα κίνητρα είναι εκείνα που θα καθορίσουν εάν θα καταβληθεί περισσότερη προσπάθεια για την επίτευξη περισσότερων στόχων τόσο εντός του οργανισμού αλλά και σε προσωπικό επίπεδο.

Η αντίληψη όμως στη περίπτωση των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών έχει και μια ακόμα ερμηνεία που παραπέμπει περισσότερο στο φόβο της ανασφάλειας, αναφορικά με τη διατήρηση της εργασίας επί μακρό χρονικό διάστημα, ή αλλιώς την προσπάθεια αποφυγής λαθών που θέτουν σε κίνδυνο την εργασιακή σταθερότητα. Επιπρόσθετα ‘στοιχεία που συμβάλλουν στην αυξανόμενη ανησυχία/ανασφάλεια αποτελούν ο οικονομικός ανταγωνισμός και η τεχνολογική ανάπτυξη<sup>118</sup> που έχουν αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους’<sup>119</sup>. Το μεν πρώτο στοιχείο οδηγεί ενίοτε στην εξοικονόμηση πόρων που ενδέχεται να αφορά τη συρρίκνωση του αριθμού στελεχών του πληρώματος. Τα δεύτερο απλά με την πάροδο του χρόνου αντικαθιστά τον άνθρωπο. Όμως δεν είναι μόνο αυτά. Όπως συμβαίνει σε κάθε ιδιωτικό οργανισμό, έτσι και στο τομέα της εργασίας, η ελεύθερη αγορά καθορίζει την προσφορά και τη ζήτηση. Η μεγάλη ζήτηση εργασίας

<sup>118</sup> Με το πέρασμα του χρόνου η τεχνολογία αντικαθιστά τον άνθρωπο μειώνοντας έτσι τον απαιτούμενο αριθμό στελεχών των πληρωμάτων.

<sup>119</sup> National Library of Medicine, (2022), ‘Employees Perceptions of Job Insecurity and Performance: A Qualitative Approach’ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9779114/>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

δημιουργεί συνθήκες στις οποίες ακόμα και τα λιγότερα ικανά στελέχη τα οποία ενδεχομένως να μην πληρούν όλα τα απαιτούμενα προσόντα να μπορούν να προσληφθούν και να εργάζονται. Η μικρή ζήτηση εργασίας αντίθετα οδηγεί στη πρόσληψη και εργασία καθορισμένου αριθμού στελεχών με συγκεκριμένα προσόντα. Στη δεύτερη περίπτωση τα σοβαρά σφάλματα κοστίζουν. Η ενδεχόμενη απομάκρυνση από την εργασία είναι πολύ πιθανή και η αναπλήρωση της κενής θέσης εργασίας καθίσταται απλή λόγω υφιστάμενης δεξαμενής με στελέχη σε αναμονή, που διαθέτουν παρόμοια προσόντα.

Εάν λοιπόν όλα αυτά συνδυαστούν με την βασική προτεραιότητα της ασφάλειας των πλοίων και τις συνθήκες πίεσης που ενδεχομένως να δημιουργείται στο πλήρωμα, τότε αντιλαμβανόμαστε το είδος της αντίληψης, περί αποφυγής λαθών, που οι ναυτικοί αναπτύσσουν κάποιες φορές και ενίοτε λειτουργεί προσθετικά στο υφιστάμενο άγχος.

#### **3.2.4 Τα συναισθήματα & η τήρηση συγκεκριμένων στάσεων.**

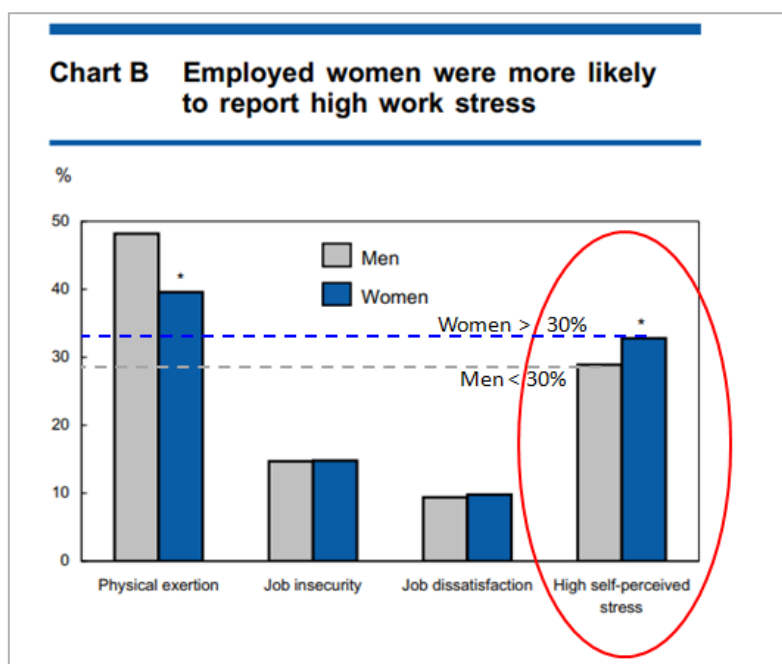
Τα συναισθήματα έχουν άμεση σύνδεση με τις εξωτερικές συνθήκες οι οποίες, αναλόγως της προσωπικότητας του κάθε ατόμου επηρεάζουν τη συμπεριφορά του σε κάποιο βαθμό. Οι προσωπικότητες με δυναμική υπερτερούν των ευαίσθητων ανθρώπων. Οι πρώτοι έχουν τη ικανότητα να τηρούν στάσεις που δεν επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τις αρνητικές συνθήκες και συνεχίζουν να ενεργούν με βάση το δυναμικό τους χαρακτήρα. Οι ευαίσθητοι όμως επηρεάζονται σαφώς περισσότερο με αποτέλεσμα να αποπροσανατολίζονται και ως εκ τούτου η απόδοσή τους, ως φυσικό επακόλουθο, να μετριάζεται. Στο ναυτικό επάγγελμα όπου οι συνθήκες πίεσης είναι περισσότερες των χαλαρών στιγμών ή στιγμών ρουτίνας, οι ευαίσθητοι εργαζόμενοι οφείλουν να δαμάσουν αυτή τους την ‘αδυναμία’ και να σκληρύνουν τη στάση τους. Η μεταφορική έννοια ‘αποπροσανατολισμός’ στους ναυτικούς δεν πρέπει να υφίσταται διότι το πλοίο από τη φύση του καλείται να είναι κυριολεκτικά προσανατολισμένο.

#### **3.2.5 Άγχος.**

‘Το άγχος ορίζεται ως η επιβλαβής φυσική και συναισθηματική αντίδραση που υφίσταται σε ένα άτομο όταν οι απαιτήσεις στην εργασία δεν

συμπίπτουν με τις ικανότητές του, τους πόρους και τις ανάγκες του<sup>120</sup>. Επίσης μπορεί να παρουσιαστεί όταν ο εργαζόμενος θεωρεί πως δεν δύναται να ανταποκριθεί σε εκείνο τον όγκο της εργασίας που ξεπερνάει τις δυνατότητές του, την ίδια χρονική στιγμή που ο περίγυρός του θεωρεί πως μπορεί να τα καταφέρει ή δεν αντιλαμβάνεται την δυσαναλογία αυτή. ‘Το στοιχείο αυτό αναγνωρίζεται διεθνώς, ως μια πρόκληση στη ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου. Όσοι έχουν υψηλά επίπεδα άγχους δεν δείχνουν υγιείς, δεν επιδεικνύουν κίνητρα, η παραγωγική τους ικανότητα θεωρείται μετρίου επιπέδου και η ασφάλειά τους στην εργασία τίθεται σε αμφιβολία. Κατά συνέπεια αυτό έχει αντίκτυπο και στον οργανισμό τους, ο οποίος εμφανίζεται λιγότερο ανταγωνιστικός στην αγορά που δραστηριοποιείται’<sup>(από 120)</sup>.

Ενδεικτικά η Εικόνα 17 (εντός κόκκινης περιοχής) αναφέρεται σε έρευνα του οργανισμού Canadian Community Health Survey (CCHS) το 2002 που μελέτησε την επίδραση του άγχους σε Καναδούς εργαζομένους ηλικίας από δεκαπέντε (15) έως και εβδομήντα πέντε (75) ετών, και των δύο φύλων. Παραθέτουμε το γενικό συμπέρασμα που προέκυψε, πως οι γυναίκες εργαζόμενες αποδείχτηκαν 1.2 φορές πιο αγχώδεις από τους άντρες.



Εικόνα 17. Κλίμακα Άγχους Καναδών Εργαζομένων (από<sup>121</sup>)

<sup>120</sup> Park, J., (2007), ‘Work stress and job performance’, (Perspectives, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XIE, page 5.

<sup>121</sup> Park, J., (2007), page 7.

Από όλα τα ανωτέρω αντιλαμβανόμαστε πως σε οποιονδήποτε οργανισμό, πόσο μάλλον στο απαιτητικό περιβάλλον των πλοίων, το υπερβολικό άγχος αποτελεί κακό σύμβουλο της αναμενόμενης συμπεριφοράς του ναυτικού που πρέπει να επιδείξει. Στη περίπτωση των γυναικών το γενικό συμπέρασμα της Εικόνας 17 ανεβάζει το επίπεδο δυσκολίας που καλούνται να υπερκεράσουν για μια επιτυχή καριέρα στο τομέα της εμπορικής ναυτιλίας. Θεωρούμε επίσης πως η άλλη όψη του νομίσματος, δηλαδή η παντελής απουσία άγχους παραπέμπει σε άτομο μάλλον αδιάφορο για όσα συμβαίνουν γύρω του. Επομένως η ύπαρξη άγχους στο 'μέτρον άριστον', δηλαδή το δημιουργικό άγχος, εκτιμούμε πως αποτελεί ίσως το καταλληλότερο μέσο για τη διαμόρφωση της συμπεριφοράς εκείνης που θα αποδώσει το καλύτερο δυνατόν τόσο σε προσωπικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

### **3.3 ΣΥΝΟΨΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΣΤΑΣΗΣ**

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάσαμε τα εσωτερικά ανθρώπινα χαρακτηριστικά που τροφοδοτούν τα στοιχεία εκείνα που διαμορφώνουν την συμπεριφορά του ατόμου εντός του επαγγελματικού του περιγύρου.

Τα ατομικά χαρακτηριστικά είναι η κληρονομιά που λαμβάνει ο κάθε άνθρωπος από τα πρώτα χρόνια της ζωής του.

- Στο ερώτημα αν τελικά ο άνθρωπος μπορεί να αλλάξει εντελώς η απάντηση είναι 'όχι'. Και τούτο, διότι τα ατομικά χαρακτηριστικά είναι εκείνα που έχουν καθορίσει σε μεγάλο βαθμό, την τελική μορφή της προσωπικότητάς του.

- Μπορεί όμως να μεταβάλλει κάποια δεδομένα είτε θετικά, είτε αρνητικά; Η απάντηση είναι ότι μπορεί. Οι αξίες, η δυνατότητα της αντίληψης των προτερημάτων και ελαττωμάτων τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε συλλογικό, η κριτική ικανότητα περί των δεδομένων των εξωτερικών συνθηκών του περιβάλλοντος, τα συναισθήματα, το επίπεδο άγχους και τελικά η προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου είναι τα δομικά χαρακτηριστικά που η παρουσία τους καθορίζει, ή προΐδεάζει, για το είδος της εξέλιξης που ο καθένας ενδέχεται να έχει στο μέλλον.

Τα ανωτέρω χαρακτηριστικά τροφοδοτούν βασικά συστατικά επιτυχίας όπως το κίνητρο, τις ικανότητες, την αντίληψη των ρόλων μέσα στον εργασιακό χώρο, ενδεχομένως και άλλα. Ο συνδυασμός τους δε με τις εξωτερικές συνθήκες του επαγγελματικού περιγύρου, συνθέτουν την τελική μορφή της συμπεριφοράς που



έκαστο στέλεχος ενός οργανισμού επιλέγει στον επαγγελματικό του βίο. Αναλόγως λοιπόν των προσωπικών επιδιώξεων, της ισχυρής ή μη προσωπικότητας, της θέλησης για επιτυχία, της επιμονής επικράτησης του ατόμου έναντι των δυσκολιών και των παραγόντων που μπορούν να τον επηρεάσουν, το κάθε στέλεχος υιοθετεί μια συγκεκριμένη στάση, την οποία ενίοτε τροποποιεί αναλόγως των καταστάσεων αλλάζοντας μικρό αριθμό προτεραιοτήτων και με την οποία προχωρεί στη ζωή του.

Στο χώρο της ναυτιλίας, είναι αυτονόητο ότι τα δυναμικά στελέχη που διαθέτουν το νου και τη γνώση, με ότι αυτές οι δύο λέξεις αφήνουν να εννοηθεί, έχουν περίοπτη θέση. Οι ναυτικοί, ασχέτως φύλου, πρέπει να εκτελούν καθημερινά τα καθήκοντά τους, με γνώμονα την ασφαλή διεκπεραίωση των θαλασσίων μεταφορών προς όφελος της παγκόσμιας οικονομίας, υπό μια ικανή και αναγκαία συνθήκη. Την συνεχή διατήρηση της ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής, του παγκόσμιου φυσικού περιβάλλοντος και της παραγωγικών μονάδων των ναυτιλιακών εταιρειών. Αυτό αποτελεί μια μεγάλη ευθύνη που μόνο ήρεμες, ισχυρές προσωπικότητες μπορούν αναλάβουν. Για αυτό το λόγο δανειζόμαστε το λόγια του ναυάρχου Παύλου Κουντουριώτη, ήτοι,

‘Καράβια άνευ ικανού έμψυχου υλικού είναι μόλυβδος βαρύν βυθιζόμενος εντός ύδατος’.



Εικόνα 18. Ναύαρχος Π. Κουντουριώτης

## **4. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΠΕΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ – ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΔΕΙΚΤΩΝ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ**

Έχοντας εξετάσει τις δύο κατηγορίες δεδομένων που επηρεάζουν άμεσα την απόδοση στην εργασία, ήτοι τις ιδιαίτερες πτυχές του ναυτικού επαγγέλματος και τα ατομικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων, έχουμε αποκτήσει μια συνολική εικόνα για τους παράγοντες εκείνους που είναι καθοριστικής σημασίας στη διαμόρφωση της εργασιακής συμπεριφοράς που πρέπει να επιδεικνύεται επί των πλοίων ναυτιλιακών εταιρειών. Απαντώντας στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας λοιπόν, στο κεφάλαιο αυτό θα δομήσουμε την έκθεση ικανότητας των πληρωμάτων, επιλέγοντας πεδία που ταιριάζουν στο προφίλ των θέσεων εργασίας στα πλοία.

Παράλληλα θα εισάγουμε την έννοια των δεικτών βαρύτητας που θα αντιστοιχούν σε έκαστο πεδίο αξιολόγησης, δικαιολογώντας το λόγο χρήσης τους. Κατόπιν η ποιοτική επεξήγηση των δεικτών θα ποσοτικοποιηθεί, προκειμένου να προχωρήσουμε στο επόμενο στάδιο, δηλαδή στη δημιουργία του αλγεβρικού μας μοντέλου αξιολόγησης των ναυτικών.

### **4.1 ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΕΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Η επιλογή των πεδίων αξιολόγησης πραγματοποιείται κατόπιν προσωπικής εμπειρίας του γράφοντος ως στέλεχος του Πολεμικού Ναυτικού (ΠΝ) που επί σειρά ετών κατείχε διάφορες θέσεις ευθύνης στα πλοία, με κυριότερη όλων αυτή του Κυβερνήτη. Υπάρχουν πεδία που χρησιμοποιούνται στα πληρώματα των πλοίων του ΠΝ και κάλλιστα μπορούν να χρησιμοποιηθούν και στα πληρώματα των εμπορικών πλοίων, άλλα και έτερα που χρησιμοποιούνται μόνο στα τελευταία λόγω της φύσης της αποστολής τους. Πραγματοποιείται παράλληλα και μια αντιστοίχιση με τα χαρακτηριστικά που έχουμε εξετάσει νωρίτερα<sup>122</sup>, προκειμένου να επεξηγηθεί ο λόγος για τον οποίο τα συγκεκριμένα πεδία πρέπει να εμπεριέχονται στην έκθεση αξιολόγησης των πληρωμάτων των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών.

---

<sup>122</sup> Μετά την αντιστοίχιση ακολουθεί και ένα γενικό σχόλιο που βοηθά στη συνολική κατανόηση τα εφαρμογής των πεδίων αξιολόγησης στο ναυτικό επάγγελμα. Επίσης όσα στοιχεία εμφανίζονται με κόκκινα γράμματα στους πίνακες που ακολουθούν, παραπέμπουν σε αυτά που εάν είναι δυνατόν δεν πρέπει να υφίστανται ή εάν υπάρχουν να είναι σε πολύ μικρό βαθμό.

#### 4.1.1 Συνεργασία / Λεπτότητα.

Ο Πίνακας 9 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Συνεργασία / Λεπτότητα’<sup>123</sup>.

Πίνακας 9. Πεδίο Αξιολόγησης: Συνεργασία / Λεπτότητα

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Συνεργασία / Λεπτότητα	Ιεραρχική Δομή Πλοίου	Αξίες περί της διαφορετικής κουλτούρας
	Πολυεθνική Διάθρωση Πληρωμάτων	Οικουμενικότητα & Καλοσύνη
	Διαφορετικά Φύλα	Τερπνότητα
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ανοιχτοί Ορίζοντες

Το ανωτέρω πεδίο αξιολόγησης εμπίπτει στο ναυτικό επάγγελμα και παραπέμπει σε άτομα που ‘επιθυμούν την ανέλιξη, αποδέχονται την ευθύνη, κατέχουν το επιχειρηματικό πνεύμα, και εστιάζουν στο αποδίδουν έμφαση στο αποτέλεσμα’<sup>124</sup>.

#### 4.1.2 Διαχείριση πόρων γεφύρας.

Ο Πίνακας 10 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Διαχείριση Πόρων Γεφύρας’<sup>125</sup>.

Πίνακας 10. Πεδίο Αξιολόγησης: Διαχείριση Πόρων Γεφύρας

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Διαχείριση Πόρων Γεφύρας	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Αξίες περί της διαφορετικής κουλτούρας
	Πολυεθνική Διάθρωση Πληρωμάτων	Ευσυνειδησία
	Διαφορετικά Φύλα	Δυνατότητες Αντίληψης
		Προσωπικότητα
		Εξωτερικές Συνθήκες
		Αντίληψη ρόλων
		Κίνητρο
		Ικανότητα
	Νευρικότητα / Άγχος	

<sup>123</sup> Συνεργασία & Λεπτότητα = Cooperation & Tact

<sup>124</sup> Nouredine, D., (2015), ‘The Problem of Effective Leadership from the Perspective of Corporate Management Development’, *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 3<sup>rd</sup> International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, 181, page 66.

<sup>125</sup> Διαχείριση Πόρων Γεφύρας = Bridge Resource Management.

Το ανωτέρω είναι ένα πεδίο αξιολόγησης που υφίσταται μόνο στο ναυτικό επάγγελμα, στις γέφυρες των πλοίων. Αφορά τη ‘διαχείριση όλων των εργασιών που πραγματοποιούνται στη γέφυρα<sup>126</sup> από όλα τα πρόσωπα, ήτοι τον καπετάνιο, τον πιλότο, τον αξιωματικό φυλακής γεφύρας, τον πηδαλιούχο, τον οπτήρα και όποιο άλλο άτομο έχει συγκεκριμένη εργασία να εκτελέσει στο συγκεκριμένο διαμέρισμα. Πολλά ατυχήματα και συγκρούσεις πλοίων έχουν συμβεί λόγω έλλειψης διαχείρισης εργασιών και ασυνεννοησίας των εμπλεκομένων. Επίσης η διαχείριση μπορεί να επεκταθεί στη γνώση του προσωπικού περί του χειρισμού του πλοίου και των ικανοτήτων στη ναυτιλία, ιδιαίτερα εκείνων που έχουν την ευθύνη της πλοήγησης του σκάφους’<sup>127</sup>. Είναι όμως απαραίτητο τα παραπάνω να συνδυαστούν με τον ανθρώπινο παράγοντα και τις ιδιαιτερότητές του, ώστε να αποφευχθούν επικίνδυνες καταστάσεις και η ασφάλεια προσωπικού, περιβάλλοντος και σκάφους να μην τεθεί σε αμφιβολία.

#### 4.1.3 Κατοχή προσόντων στη ναυτιλία.

Ο Πίνακας 11 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Κατοχή Προσόντων στη Ναυτιλία’<sup>128</sup>.

Πίνακας 11. Πεδίο Αξιολόγησης: Κατοχή Προσόντων στη Ναυτιλία

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Κατοχή Προσόντων στη Ναυτιλία	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ευσυνειδησία
		Ανοιχτοί ορίζοντες
		Δυνατότητες Αντίληψης
		Προσωπικότητα
		Εξωτερικές Συνθήκες
		Ικανότητα (Επαγγελματικά προσόντα, Πνεύμα Ανησυχίας)
		Νευρικότητα / Άγχος

Το ανωτέρω είναι άλλο ένα κατεξοχήν πεδίο αξιολόγησης του ναυτικού επαγγέλματος (της θαλάσσιας ναυτιλίας) διότι:

<sup>126</sup> Εργασίες γέφυρας όταν το πλοίο είναι εν πλω.

<sup>127</sup> Weintrit, A. & Neumann, T., (2011), *HUMAN RESOURCES AND CREW RESOURCE MANAGEMENT, Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, London UK: Taylor & Francis, page 17.

<sup>128</sup> Κατοχή Προσόντων στη Ναυτιλία = Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc).

- ‘Στα σύγχρονα πλοία αλλά και στα παλιότερα που εξακολουθούν να αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία του παγκόσμιου εμπορικού στόλου, η εφαρμογή κλασικών μεθόδων ναυσιπλοΐας<sup>129</sup> – όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα – θα συνεχίσει στη πράξη να αποτελεί για πολλά χρόνια τη σπονδυλική στήλη των διαδικασιών ασφαλούς κατεύθυνσης στη θάλασσα.<sup>130</sup>

- Το γεγονός ότι προέχει η ασφαλής κατεύθυνση δεν σημαίνει όμως ‘ότι η θάλασσα κυκλοφορία πρέπει να νεκρωθεί. Αντιθέτως γεννάται η ανάγκη αποφυγής σύγκρουσης, ένα σύνθετο ζήτημα/πρόβλημα όπου φρονούμε πως ο ναυτίλος αξιωματικός δεν είναι δυνατόν να το αντιμετωπίσει με τη πρέπουσα σύνεση, ψυχραιμία και κρίση εάν πρωτίστως δεν το έχει κατανοήσει στο σύνολό του’<sup>131</sup>.

#### 4.1.4 Ενδιαφέρον/ανησυχία στην ορθή τοποθέτηση και αποθήκευση φορτίου.

Ο Πίνακας 12 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Ενδιαφέρον / Ανησυχία στην Ορθή Τοποθέτηση και Αποθήκευση Φορτίου’<sup>132</sup>.

Πίνακας 12. Πεδίο Αξιολόγησης: Ενδιαφέρον/Ανησυχία στην Ορθή Τοποθέτηση & Αποθήκευση Φορτίου

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ενδιαφέρον / Ανησυχία στην Ορθή Τοποθέτηση και Αποθήκευση Φορτίου	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Προσωπικότητα & Ευσυνειδησία
	Χωροταξικό Εργασιακό Περιβάλλον	Δυνατότητες Αντίληψης / Αντίληψη Ρόλων
	Προϋπολογισμός Ναυτιλιακής Επιχείρησης	Εκμετάλλευση Τεχνοδομής
		Εξωτερικές Συνθήκες
		Ικανότητα (Επαγγελματικά προσόντα, Πνεύμα Ανησυχίας)
		Νευρική / Άγχος

<sup>129</sup> Η εφαρμογή κλασικών μεθόδων ναυσιπλοΐας αποτελεί και το βασικό υπόβαθρο της ηλεκτρονικής ναυτιλίας.

<sup>130</sup> Ντούνης, Χ., & Δημαράκης, Α., (2012), *Ναυτιλία Τόμος Α'*, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου.

<sup>131</sup> Ντούνης, Χ., & Δημαράκης, Α., (2006), *Αποφυγή Συγκρούσεων στη Θάλασσα*, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου.

<sup>132</sup> Ενδιαφέρον / Ανησυχία στην Ορθή Τοποθέτηση και Αποθήκευση Φορτίου = Stowage Concern.

#### 4.1.5 Αποδοχή της ευθύνης.

Ο Πίνακας 13 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Αποδοχή της Ευθύνης’<sup>133</sup>.

Πίνακας 13. Πεδίο Αξιολόγησης: Αποδοχή Ευθύνης

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Αποδοχή Ευθύνης	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Δυνατότητες Αντίληψης
	Γυναικείο φύλο	Αξίες έναντι στις Διαφορετικές Κουλτούρες
	Χωροταξικό Εργασιακό Περιβάλλον	Προσωπικότητα / Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες
	Προϋπολογισμός Ναυτιλιακής Επιχείρησης	Ικανότητα (Επαγγελματικά προσόντα, Πνεύμα Ανησυχίας)

Η αποδοχή της ευθύνης είναι ιδιάζων χαρακτηριστικό που συνδέεται με τη διαχείριση καταστάσεων, τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων και θεμάτων που άπτονται της ηγεσίας. Είναι απαιτητό στα υψηλόβαθμα στελέχη των πλοίων. Η αποδοχή της ευθύνης εκ μέρους τους, δείχνει προσωπικότητες με δυναμισμό και κύρος που μπορούν να διαχειριστούν τόσο τις διάφορες καταστάσεις αλλά και να ηγηθούν του προσωπικού το οποίο ήδη εμπνέουν. Άλλωστε η ορθή διαχείριση μπορούμε να πούμε ότι αποτελεί υποσύνολο της ηγεσίας, καθόσον ‘εκείνοι που διαχειρίζονται οφείλουν, ότι πράττουν να το κάνουν με τον ορθό τρόπο, και όσοι ηγούνται είναι εκείνοι που οφείλουν να κάνουν το ορθό’<sup>134</sup>. Η αποδοχή της ευθύνης και στις δύο ανωτέρω περιπτώσεις είναι η ορθή και δέουσα κατεύθυνση.

#### 4.1.6 Αποδοχή Πνεύμα ομαδικής εργασίας (επίπεδο αυτής).

Ο Πίνακας 14 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Πνεύμα Ομαδικής Εργασίας’<sup>135</sup> (επίπεδο καλλιέργειας αυτής).

<sup>133</sup> Αποδοχή της Ευθύνης = Acceptance of Responsibility

<sup>134</sup> Rost, J.C., *Leadership for the Twenty-First Century*, (1991), USA: Greenwood Publishing Group, Inc. 1991), page 133.

<sup>135</sup> Πνεύμα Ομαδικής Εργασίας (επίπεδο αυτής) = Teamwork Level.



Το πνεύμα ομαδικής εργασίας πρέπει να είναι δεδομένο σε όλα τα μέλη του πληρώματος ενός πλοίου, εντός των πλαισίων που ορίζει η ιεραρχική δομή διοίκησης. Άλλωστε, σύμφωνα με τους W. Borman, D. Ilgen και R. Klimoski η ομάδα είναι ‘ένας σχηματισμός ανθρώπων αποτελούμενος από δύο και παραπάνω άτομα που μοιράζονται και επιδιώκουν την υλοποίηση κοινών στόχων. Τα άτομα των ομάδων εκτελούν εργασίες που αλληλοεξαρτώνται. Επιπρόσθετα οι ομάδες αυτές αποτελούν υποσύνολά ενός μεγαλύτερου οργανισμού ο οποίος θέτει όρια και κανόνες που είτε περιορίζουν τη δράση των ομάδων είτε επηρεάζουν τις σχέσεις της με άλλες οντότητες εκτός του οργανισμού’<sup>136</sup>. Τα ανωτέρω αντιστοιχούν στα πλοία (υποσύνολα) που τα λειτουργούν ολιγομελείς ομάδες ανθρώπων, που καλούνται να συνεργαστούν υιοθετώντας τις αρχές του ομαδικού πνεύματος. Και βέβαια, οι ναυτιλιακές εταιρείες (το σύνολο) καθορίζουν το τρόπο λειτουργίας τους (των πλοίων) καθώς και τις απαιτήσεις που έχουν από τα πληρώματα αναφορικά με την καθημερινή λειτουργία του σκάφους, την ασφάλεια και τη συντήρησή του.

Πίνακας 14. Πεδίο Αξιολόγησης: Πνεύμα Ομαδικής Εργασίας

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Πνεύμα Ομαδικής Εργασίας	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Δυνατότητες Αντίληψης / Ανοικτοί Ορίζοντες
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Αξίες έναντι στις Διαφορετικές Κουλτούρες / Συλλογικότητα / Σεβασμός
	Γυναικείο φύλο	Προσωπικότητα / Ευσυνειδησία
	Απομακρύνσεις Προσωπικού	Κοινή Ωφέλεια / Ατομικά Δικαιώματα
		Νευρικότητα / Άγχος

#### 4.1.7 Αξιοπιστία / Επιμέλεια.

Ο Πίνακας 15 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Αξιοπιστία και Επιμέλεια’<sup>137</sup>.

<sup>136</sup> Kozlowski, S.W.J., & Bell, B.S., (2003) ‘Work Groups and Teams in Organizations’ at Weiner, I.B., Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J., *Handbook of Psychology*, Canada: John Wiley & Sons, Inc, Vol 12), page 334.

<sup>137</sup> Αξιοπιστία / Επιμέλεια = Reliability / Diligence.



Η αξιοπιστία και επιμέλεια είναι βασικά στοιχεία που τα στελέχη των πληρωμάτων πρέπει να διαθέτουν, διότι τότε καθιστούν πολύ πιο εύκολη την ανάθεση έργων σε αυτούς.

Όσοι δε κατανέμουν τα έργα, όταν διακρίνουν τα ανωτέρω στοιχεία, αισθάνονται την εμπιστοσύνη, με αποτέλεσμα η καθημερινή λειτουργία του πλοίου να αποτελεί μια ομαλή και αρμονική διαδικασία.

Πίνακας 15. Πεδίο Αξιολόγησης: Αξιοπιστία / Επιμέλεια

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Αξιοπιστία / Επιμέλεια	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Δυνατότητες Αντίληψης
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Συλλογικότητα / Σεβασμός
	Γυναικείο φύλο	Προσωπικότητα / Ευσυνειδησία Κοινή Ωφέλεια

#### 4.1.8 Ικανότητα ηγεσίας.

Ο Πίνακας 16 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Ικανότητα Ηγεσίας'<sup>138</sup>.

Πίνακας 16. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Ηγεσίας

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα Ηγεσίας & Διαχείρισης	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων / Εξωτερικές Συνθήκες
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης / Εξωστρέφεια
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Δύναμη / Επίτευξη Στόχων
	Απομακρύνσεις Προσωπικού	Απόσταση Δύναμης / Κατανομή Δικαιουσύννης / Κοινή Ωφέλεια <b>Νευρικήτητα / Άγχος</b>

Η ικανότητα ηγεσίας, χαρακτηριστικό το οποίο αποδίδεται περισσότερο στα υψηλά στελέχη της ιεραρχίας του πλοίου, θεωρείται απαραίτητο

<sup>138</sup> Ικανότητα Ηγεσίας & Διαχείρισης = Leadership / Management

‘συστατικό’ της προσωπικότητας όσων καθοδηγούν υφισταμένους. Τα λόγια του Bernard Montgomery σε προσωπική του συνέντευξη πως ‘όταν πρέπει να ελέγξεις και να διοικήσεις άνδρες και γυναίκες, πρέπει πρωτίστως να μάθεις να διοικείς και ελέγχεις τον εαυτό σου’<sup>139</sup> και ότι η ‘ηγεσία είναι η δυνατότητα και η θέληση να καθοδηγείς άνδρες και γυναίκες σε έναν κοινό σκοπό, και ο χαρακτήρας που εμπνέει εμπιστοσύνη’<sup>140</sup> αποδίδουν απόλυτα τη σπουδαιότητα αλλά και τις προϋποθέσεις της ηγεσίας.



Εικόνα 19. Bernard Law Montgomery

#### 4.1.9 Ικανότητα λήψης απόφασης.

Ο Πίνακας 17 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Ικανότητα Λήψης Απόφασης’<sup>141</sup>.

Πίνακας 17. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Λήψης Απόφασης

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα Λήψης Απόφασης	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων / Εξωτερικές Συνθήκες
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης /
		Δύναμη / Επίτευξη Στόχων / Διέγερση
		Κατανομή Δικαιοσύνης / Κοινή Ωφέλεια
		Νευρικήτητα / Άγχος

Η ικανότητα λήψης απόφασης εστιάζει:

<sup>139</sup> Montgomery B., ‘Conquering Yourself - Keys to Leadership’ – time: 1.05-1.24,

[https://www.youtube.com/watch?v=kGE57PI1B1o&ab\\_channel=SchoolofPhilosophy](https://www.youtube.com/watch?v=kGE57PI1B1o&ab_channel=SchoolofPhilosophy)

<sup>140</sup> Montgomery, B. at Maxwell, J.C. (1999), *THE 21 INDISPENSABLE QUALITIES of a LEADER – BECOMING the PERSON OTHERS WILL WANT to FOLLOW*, Nashville, USA: Thomas Nelson, Inc.

<sup>141</sup> Ικανότητα Λήψης Απόφασης = Decision Making.

- Στην αναγνώριση του προβλήματος.
- Στην αποφασιστικότητα και γνώση που το άτομο διαθέτει καθώς και στην επαρκή αντικειμενική πληροφόρηση για το ισχύον καθεστώς των εξωτερικών συνθηκών.
- Στην επιλογή κατάλληλων εναλλακτικών λύσεων.
- Στην τελική επιλογή της ‘πιο ορθής’ απόφασης.

Ειδικά στα πλοία, η λήψη έγκαιρης και μελετημένης απόφασης μπορεί να αποδειχθεί σωτήρια στη πρόληψη ιδιαίτερα εξαιρετικά προβληματικών καταστάσεων. Ενίοτε απαιτούνται και γρήγορες αποφάσεις ‘οι οποίες δεν σημαίνει απαραίτητα ότι είναι και οι βέλτιστες. Αντίθετα μπορεί να αποδειχθούν μη επαρκείς ιδιαίτερα σε έντονα στρεσογόνες καταστάσεις’<sup>142</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, τα πλοία αποτελούν το περιβάλλον εργασίας εκείνο, όπου οι επικεφαλής του είναι υποχρεωμένοι να λαμβάνουν αποφάσεις ακόμα και σε σύντομο χρόνο έστω και με ελλιπή δεδομένα. Η διστακτικότητα δεν συνάδει με το ναυτικό επάγγελμα. Όμως δέον όπως οι επικεφαλής να έχουν την εμπειρία και τους ανοιχτούς ορίζοντες ώστε να μπορούν να αποφασίζουν σε χρόνο τέτοιο ώστε αφενός να υπάρχει μια λύση για κάθε πρόβλημα, αφετέρου να υπάρχει και ο χρόνος για διορθωτικές κινήσεις εάν οι αρχικές δεν αποδίδουν τα αναμενόμενα.

Ουδεμία απόφαση απλά δεν είναι ανεκτό.



Εικόνα 20. Διαδικασία Λήψης Απόφασης

<sup>142</sup> Bass, B.M., & Riggio, R.E., (2006) *Transformational Leadership*, Mahwah, New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2<sup>nd</sup> Edition, pages 59-60.

#### 4.1.10 Απόδοση υπό συνθήκες πίεσης.

Ο Πίνακας 18 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Απόδοση υπό Συνθήκες Πίεσης’<sup>143</sup>.

Πίνακας 18. Πεδίο Αξιολόγησης: Απόδοση υπό Συνθήκες Πίεσης

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Απόδοση υπό Συνθήκες Πίεσης	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων / Εξωτερικές Συνθήκες
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης /
	Προϋπολογισμός Πλοίου	Δύναμη / Επίτευξη Στόχων / Διέγερση
	Διαφορετικό Φύλο	Κοινή Ωφέλεια
	Απομακρύνσεις Προσωπικού	Απόσταση Δύναμης
		Νευρικότητα / Άγχος

Η ικανότητα του να διατηρεί κάποιος την ψυχική του ισορροπία και ψυχραιμία υπό συνθήκες υψηλής πίεσης και άγχους, είναι ένα μεγάλο προτέρημα που τον ‘κατατάσσει στα πλέον αποτελεσματικά στελέχη σε σχέση με άλλα σε έναν οργανισμό, κάτι το οποίο αναγνωρίζεται από όλους που βρίσκονται πλησίον αυτού (προϊστάμενους, συνεργάτες και υφιστάμενους), Η σταθερότητα έναντι των συνθηκών πίεσης και άγχους δημιουργεί στο περίγυρο του ατόμου συναισθήματα εμπιστοσύνης και κατοχής υψηλού επιπέδου ικανοτήτων’<sup>144</sup>.

Στο ναυτικό επάγγελμα οι συνθήκες πίεσης και άγχους είναι σχεδόν καθημερινό φαινόμενο. Η σταθερότητα έναντι αυτών, από ορισμένα άτομα, δίδει στο πλήρωμα τη δυνατότητα να τους εμπιστευθεί. Είναι ένα από τα στοιχεία που κάνουν τη διαφορά.

#### 4.1.11 Χειρισμός επειγόντων καταστάσεων/Αντιμετώπιση προβλημάτων.

Ο Πίνακας 19 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Χειρισμός επειγόντων καταστάσεων / Αντιμετώπιση προβλημάτων’<sup>145</sup>.

<sup>143</sup> Απόδοση υπό Συνθήκες Πίεσης = Stability Under Stress.

<sup>144</sup> Coethals, G.R., Sorenson, G.J., Burns, J.Mc., (2004), *Encyclopedia of Leadership* (Thousand Oaks (CA) USA: Sage Publications, Inc, Vol 1, page 721.

<sup>145</sup> Χειρισμός επειγόντων καταστάσεων / Αντιμετώπιση προβλημάτων = Handling of Emergencies / Trouble shooting.

Πίνακας 19. Πεδίο Αξιολόγησης: Χειρισμός Επειγόντων Καταστάσεων / Αντιμετώπιση Προβλημάτων

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Χειρισμός επειγόντων καταστάσεων / Αντιμετώπιση προβλημάτων	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Κίνητρο / Ικανότητα / Εξωτερικές Συνθήκες
	Προϋπολογισμός Πλοίου	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης /
		Διέγερση
		Κοινή Ωφέλεια
		Νευρικήτητα / Άγχος

Ο έγκαιρος χειρισμός επειγόντων καταστάσεων και η αποτελεσματική αντιμετώπιση προβλημάτων φανερώνουν ευελιξία, γνώση και αντίληψη της επικρατούσας κατάστασης. Το στοιχείο αυτό αποδίδεται περισσότερο στα υψηλά στελέχη της ιεραρχίας που απαιτείται να δίδουν λύσεις όταν οι περιστάσεις των απαιτούν. Ο ναυτικός έχοντας την ικανότητα αυτή, πλεονεκτεί και αναπτύσσει αυτοπεποίθηση που τον βοηθά να επιτυγχάνει υψηλή απόδοση στην εργασία.

#### 4.1.12 Ικανότητα οργάνωσης.

Ο Πίνακας 20 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Ικανότητα Οργάνωσης'<sup>146</sup>.

Πίνακας 20. Ικανότητα Οργάνωσης

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα Οργάνωσης	Βασικά μέρη Ναυτιλιακής Επιχείρησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Εξωτερικές Συνθήκες
	Ιεραρχική Δομή Πλοίου στην Αλυσίδα Διοίκησης	Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης / Εξωστρέφεια
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Συλλογικότητα / Κοινή ωφέλεια / Κατανομή Δικαιοσύνης
	Προϋπολογισμός Πλοίου	Νευρικήτητα / Άγχος

Η ικανότητα της οργάνωσης αποτελεί ένα κοινό χαρακτηριστικό που όσοι διαχειρίζονται ανθρώπινο δυναμικό και λειτουργικές επιχειρήσεις θα πρέπει να διαθέτουν, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή της παγκοσμιοποίησης και της ανάγκης

<sup>146</sup> Ικανότητα Οργάνωσης = Ability to Organize.

συνεργασίας μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικά ήθη, έθιμα, κουλτούρα και διαφορετική γλώσσα. Αυτονόητη δε θεωρείται η ύπαρξή του, στα υψηλά στελέχη της ιεραρχίας ενός πλοίου, ιδιαίτερα εκείνων που είναι επιφορτισμένοι με την επιτυχή ολοκλήρωση των θαλασσιών μεταφορών, όταν αυτές απαιτούν τη συνδρομή και συνεργασία φορέων στη στεριά, όσο και εκείνων που κατανέμουν έργο στα χαμηλόβαθμα στελέχη στο επίπεδο της καθημερινής λειτουργίας του πλοίου. Για να δείξουμε τη σημαντικότητα του εν λόγω πεδίου αξιολόγησης χρησιμοποιούμε τα λόγια του Roger Smith<sup>147</sup> ο οποίος υποστηρίζει μεταξύ άλλων πως ‘η τέχνη της διαχείρισης ξεκινά με το όραμα, τόσο επίκαιρο στις μέρες μας. Η ανταγωνιστικότητα αλλά και σε περιπτώσεις εταιρειών η επιβίωσή τους, εξαρτάται από την ικανότητα εκείνου που διαχειρίζεται, να οραματιστεί νέες ιδέες, να τις αντιπαραβάλει με εκείνες που λειτούργησαν στο παρελθόν να οργανώσει και να ξανά-οργανώσει τις απαιτούμενες λειτουργίες (επιχειρήσεις)’<sup>148</sup>.

#### 4.1.13 Ικανότητα προφορικής / γραπτής επικοινωνίας οργάνωσης.

Ο Πίνακας 21 συνδέει το συγκεκριμένο πεδίο ‘Ικανότητα Προφορικής / Γραπτής Επικοινωνίας’<sup>149</sup> με τη θεωρία που έχουμε αναπτύξει στα προηγούμενα κεφάλαια, ήτοι τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει.

Πίνακας 21. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Προφορικής / Γραπτής Επικοινωνίας

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα Προφορικής / Γραπτής Επικοινωνίας	Ιεραρχική Δομή Πλοίου στην Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Συλλογικότητα / Κοινή ωφέλεια
		Νευρικότητα / Άγχος

Η ικανότητα επικοινωνίας ενός ατόμου αποτελεί το καταλυτικό στοιχείο πάνω στο οποίο μπορεί να θεμελιωθούν υψηλά επίπεδα της απόδοσης στην εργασία. Πέραν του Πίνακα 21 (σύνδεση πεδίου και θεωρίας) παραθέτουμε επιπλέον

<sup>147</sup> Roger Smith: Παλαιότερος CEO της General Motors.

<sup>148</sup> Bennis, W., (2009), *On Becoming a Leader*, New York, USA: Basic Books, 20<sup>th</sup> edition, page 77.

<sup>149</sup> Ικανότητα Προφορικής / Γραπτής Επικοινωνίας = Verbal and Written Communication.



μα λίστα των χαρακτηριστικών της επικοινωνίας που αποτυπώνει τη σπουδαιότητα της. Είναι δεδομένο πως στα πρώτα στάδια της καριέρας του κάθε εργαζομένου, όπου απουσιάζει ή χτίζεται το στοιχείο της εμπειρίας, οι δυνατότητες επικοινωνίας ίσως να είναι περιορισμένες. Όμως με το πέρασμα του χρόνου αυτές μπορούν να βελτιωθούν αισθητά, υπό την προϋπόθεση ότι απουσιάζει ο φόβος της έκθεσης του ατόμου στο ‘κοινό’. Σε αυτή τη περίπτωση λοιπόν ας δούμε τις τρομερές δυνατότητες και προσόντα μπορεί να αποδώσει η επικοινωνία στο άτομο εκείνο που την κάνει κτήμα του. Ιδιαίτερα δε στους ναυτικούς όπου μέσω αυτής μπορούν να επιτύχουν τη διευκόλυνση τόσο της εργασίας τους όσο και της συμβίωσης τους με τα υπόλοιπα στελέχη πάνω στο πλοίο.

Πίνακας 22. Δυνατότητες Προφορικής & Γραπτής Επικοινωνίας (από <sup>150</sup>)

Επικοινωνία εντός Οργανισμών	Ηγεσία και Χάρισμα Επικοινωνίας	Προσωπικά Χάρismατα Επικοινωνίας
Δυνατότητα Έναρξης Διαλόγου – Ανοιχτής Συζήτησης	Πρόκληση – Αφύπνιση Ενθουσιασμού	Το Στέλεχος είναι Ενεργός Δέκτης Πληροφοριών
Επίλυση Διαφωνιών/‘Συγκρούσεων’	Το Άτομο Καθίσταται Ικανός να Αλλάξει τους Κανόνες (Game Changer)	Καλλιέργεια Συμπάθειας
Δημιουργία Δικτύων Πληροφόρησης	Ικανότητα Δημιουργία Ομάδων Εργασίας με τα Κατάλληλα Στελέχη	Αίσθημα Αυτό-ελέγχου
Χρήση Τεχνολογίας Πληροφοριών	Καλλιέργεια Ομαδικών Δεσμών	Καλλιέργεια Εμπιστοσύνης
Δυνατότητες Διαπραγμάτευσης	Παροχή Κινήτρων	Ανάπτυξη Κοινωνικότητας με Άτομα Διαφορετικού Υπόβαθρου και Κουλτούρας
Ορθή Γραφή Αλληλογραφίας	Παροχή Συναισθημάτων Αισιοδοξίας	Υπαρξη Σεβασμού
Εκτέλεση Πειστικών Παρουσιάσεων		Καλλιέργεια Διαπροσωπικών Σχέσεων

#### 4.1.14 Ικανότητα της εκτέλεσης λειτουργιών/επιχειρήσεων (Χειρισμός φορτίου & Διεκπεραίωση αλληλογραφίας με εξωτερικούς φορείς προφορικής.

Ο Πίνακας 23 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Ικανότητα Εκτέλεσης Λειτουργιών/Επιχειρήσεων (Χειρισμός Φορτίου & Διεκπεραίωση Αλληλογραφίας με Εξωτερικούς Φορείς’<sup>151</sup>.

<sup>150</sup> Conrad, D., & Newberry, R., (2011), ‘24 Communication Skills: Attitudes of Human Resource Managers versus Business Educator’, *American Communication Journal*, Vol 12, Issue 1, pages 11, 12.

<sup>151</sup> Ικανότητα Εκτέλεσης Λειτουργιών/Επιχειρήσεων (Χειρισμός Φορτίου & Διεκπεραίωση Αλληλογραφίας με Εξωτερικούς Φορείς = Ability to Conduct Operations (Cargo and Documentation Handling) with External Parties.



Πίνακας 23. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Εκτέλεσης Λειτουργιών/Επιχειρήσεων (Χειρισμός Φορτίου & Διεκπεραίωση Αλληλογραφίας με Εξωτερικούς Φορείς

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Εκτέλεσης Λειτουργιών/Επιχειρήσεων (Χειρισμός Φορτίου & Διεκπεραίωση Αλληλογραφίας με Εξωτερικούς Φορείς	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ικανότητα / Εξωτερικές Συνθήκες
	Προϋπολογισμός Πλοίου	Δυνατότητες Αντίληψης / Ευσυνειδησία / Ασφάλεια και Δύναμη
		Κοινή ωφέλεια
		Νευρικότητα / Άγχος

Το εν λόγω πεδίο αφορά περισσότερο εκείνους που είναι επιφορτισμένοι με τα ανωτέρω καθήκοντα. Θεωρείται περισσότερο τεχνικής φύσεως αφού απαιτεί συγκεκριμένες γνώσεις περί της διαδικασίας φορτώσεως αλλά και της συμπλήρωσης των απαιτούμενων εγγράφων. Είναι μολαταύτα εξόχως σημαντικό διότι:

- Τυχόν παράβλεψη στη ορθή φόρτωση των αγαθών δημιουργεί επικίνδυνες καταστάσεις στη γενικότερη ασφάλεια του σκάφους.
- Αμέλεια/απροσεξία στη τήρηση των απαιτούμενων εγγράφων ενδέχεται να επιφέρει επιβολή παραβάσεων/προστίμων που κοστίζουν και επηρεάζουν άμεσα το προϋπολογισμό του πλοίου.

#### 4.1.15 Ικανότητα της επίβλεψης.

Ο Πίνακας 24 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Ικανότητα της Επίβλεψης'<sup>152</sup>.

Πίνακας 24. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Επίβλεψης

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα Επίβλεψης	Ιεραρχική Δομή Πλοίου στην Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Αντίληψη Ρόλων / Ικανότητα Εξωτερικές Συνθήκες
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Συλλογικότητα / Κοινή ωφέλεια
	Γυναικείο Φύλο	Νευρικότητα / Άγχος

<sup>152</sup> Ικανότητα της Επίβλεψης = Ability to Supervise.

Η ικανότητα της επίβλεψης δεν εφαρμόζεται μόνο στην παρακολούθηση της παραγωγικής ικανότητας των εργαζομένων ή στη πορεία που διαγράφουν τα στελέχη αναφορικά με τη βελτίωσή τους ή μη στη απόδοση στην εργασία.

Η επίβλεψη είναι μια σύνθετη διαδικασία που περιλαμβάνει ενίοτε μια σειρά από ενέργειες όπως ‘το σχεδιασμό, τη λήψη απόφασης, το καθορισμό καταλλήλων ‘ομάδων εργασιών’<sup>153</sup>, την εξουσιοδότηση και ανάθεση έργου, τη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων, τη διεξαγωγή συναντήσεων όπου θα πραγματοποιείται η ανάδραση των πληροφοριών και η ενημέρωση επί των εξελίξεων στη πορεία των τεθέντων έργων, τα προβλήματα που ενδεχομένως προκύπτουν και σχετίζονται με το επίπεδο εργασίας’<sup>154</sup>, και άλλα.

Επομένως εκείνος που έχει αναλάβει το καθήκον της επίβλεψης οφείλει να γνωρίζει σε βάθος τον ίδιο τον οργανισμό, δηλαδή την αποστολή, τους στρατηγικούς στόχους, τη δομή και τον τρόπο λειτουργίας του, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις επιμέρους διαστάσεις του έργου της επίβλεψης.

#### **4.1.16 Ικανότητα στη συμμόρφωση με τους ισχύοντες εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς.**

Ο Πίνακας 25 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Ικανότητα στη Συμμόρφωση με τους Ισχύοντες Εθνικούς και Διεθνείς Κανονισμούς’<sup>155</sup>.

Το συγκεκριμένο πεδίο αξιολόγησης αφορά μόνο το προσωπικό εκείνο που έχει ως καθήκον την τήρηση συγκεκριμένων αρχείων και φακέλων του σκάφους και την εναρμόνισή τους με τους ισχύοντες διεθνείς αλλά και εθνικούς (της σημαίας) κανονισμούς. Το πρόβλημα που υφίσταται στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ότι ενδεχόμενη μη συμμόρφωση με τα ισχύοντα δεδομένα μπορεί να οδηγήσει μέχρι και στη κράτηση του σκάφους σταματώντας έτσι την επιχειρησιακή του λειτουργία μέχρι αποκατάστασης όλων των παρατηρήσεων. Τούτο όμως συνεπάγεται απώλεια εσόδων και μη ικανοποίηση της κοινής ωφέλειας, κάτι το οποίο η εταιρεία μπορεί να μην κάνει αποδεκτό, εάν αποδειχθεί ότι η μη συμμόρφωση οφείλεται σε ανθρώπινο λάθος.

<sup>153</sup> Ομάδες που θα τις πλαισιώνουν τα πλέον αρμόδια άτομα.

<sup>154</sup> Talaguit, J., ‘What is Supervision? How Do I Supervise,’ <https://management.org/supervision/index.htm>, τελευταία επίσκεψη: 21.11/2023.

<sup>155</sup> Ικανότητα στη Συμμόρφωση με τους Ισχύοντες Εθνικούς και Διεθνείς Κανονισμούς = Ability to Conform with International / National Regulations & Documentation.

Πίνακας 25. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στη Συμμόρφωση με τους Ισχύοντες Εθνικούς και Διεθνείς Κανονισμούς

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα στη Συμμόρφωση με τους Ισχύοντες Εθνικούς και Διεθνείς Κανονισμούς	Βασικά Μέρη Ναυτιλιακής Επιχείρησης	Κίνητρο / Αντίληψη Ρόλων / Ικανότητα / Εξωτερικές Συνθήκες
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης / Αποφυγή Αβεβαιότητας /
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ασφάλεια / Κοινή Ωφέλεια
		Άγχος

#### 4.1.17 Ικανότητα στην εκπαίδευση.

Ο Πίνακας 26 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Ικανότητα στην Εκπαίδευση’<sup>156</sup>.

Η εκπαίδευση είναι η βασική διορθωτική κίνηση στην οποία οφείλουν να προβαίνουν εκείνοι που παρατηρούν έλλειμμα γνώσεων στο προσωπικό. Η παροχή της εκπαίδευσης βελτιώνει τα επαγγελματικά προσόντα του κάθε εργαζομένου, ενώ παράλληλα χωρίς αυτό να είναι άμεσα αντιληπτό, όπως είναι το επίπεδο γνώσεων, βελτιώνει μακροπρόθεσμα το στοιχείο της αυτοπεποίθησης, συμβάλλοντας έτσι τελικά στην επίτευξη υψηλότερου επιπέδου απόδοσης στην εργασία. Επομένως γίνονται αντιληπτοί, ως κατωτέρω, οι λόγοι που τα υψηλόβαθμα στελέχη των πλοίων πρέπει να διαθέτουν την ικανότητα εκπαίδευσης των υφισταμένων τους.

- Διόρθωση ελλείψεων γνώσεων στο αντικείμενο της εργασίας με παράλληλη βελτίωση της αποτελεσματικότητας στη παραγωγή έργου.
- Μακροπρόθεσμη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων κάτι που αποτελεί ‘παράλληλα και την προετοιμασία τους, για την μελλοντική τους προαγωγή σε θέσεις υψηλότερης ευθύνης και διαδοχής των ανωτέρων τους στην ιεραρχία του πλοίου’<sup>157</sup>.
- Βελτίωση στη συνολική απόδοση του οργανισμού αναφορικά με την παραγωγική του ικανότητα.

<sup>156</sup> Ικανότητα στην Εκπαίδευση = Ability to Train.

<sup>157</sup> Elnaga, A., & Imran, A., (2013), ‘The Effect of Training on Employee Performance’, *European Journal of Business and Management*, Vol 5, No 4, page 144.

Πίνακας 26. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στην Εκπαίδευση

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα στη Εκπαίδευση	Βασικά Μέρη Ναυτιλιακής Επιχείρησης	Κίνητρο / Αντίληψη Ρόλων / Ικανότητα / Εξωτερικές Συνθήκες
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης / Αποφυγή Αβεβαιότητας
	Ιεραρχική Δομή του Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Συλλογικότητα / Σεβασμός / Κοινή Ωφέλεια / Κατανομή Δικαιοσύνης
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Οικουμενικότητα & Καλοσύνη

Τέλος είναι αυτονόητο πως η γνώση πρέπει να μεταβιβάζεται γιατί μόνον έτσι μπορεί να υπάρχει η συνέχεια, η εξέλιξη και η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και ομαδικού πνεύματος εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Άτομα τα οποία ενώ κατέχουν τη γνώση, ίσως και υψηλές θέσεις ευθύνης, και δεν την μεταβιβάζουν, ενώ την ίδια χρονική στιγμή τη εκμεταλλεύονται για ιδίαν χρήση προς επίτευξη των προσωπικών τους φιλοδοξιών, είτε δεν διαθέτουν την ικανότητα της εκπαίδευσης, είτε αποτελούν παράδειγμα προφίλ προϊσταμένου ή συνεργάτη προς αποφυγή. Και στις δύο περιπτώσεις πάντως η εικόνα που εκπέμπουν προς τον περίγυρό τους είναι ενός αντιπαθούς ατόμου που ουδείς επιθυμεί τη συνεργασία μαζί του.

#### 4.1.18 Ικανότητα στο χειρισμό του εξοπλισμού των πλοίων.

Ο Πίνακας 27 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Ικανότητα στο Χειρισμό του Εξοπλισμού Πλοίων'<sup>158</sup>.

Το συγκεκριμένο πεδίο αξιολόγησης δεν αφορά το σύνολο του πληρώματος, αλλά μόνο το προσωπικό εκείνο (κυρίως χαμηλόβαθμο) που έχει επιφορτιστεί με το ανωτέρω καθήκον. Η ελλιπής ή μη γνώση περί του εξοπλισμού του πλοίου εγκυμονεί κίνδυνο πρόκλησης ατυχήματος με ότι αυτό συνεπάγεται στη γενικότερη ασφάλεια προσωπικού και υλικού.

<sup>158</sup> Ικανότητα στο Χειρισμό του Εξοπλισμού Πλοίων = Ability to Handle Ship's Deck Equipment.

Πίνακας 27. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στο Χειρισμό του Εξοπλισμού Πλοίου

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα στο Χειρισμό Εξοπλισμού Πλοίου	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Αντίληψη Ρόλων / Ικανότητα / Εξωτερικές Συνθήκες
		Ευσυνειδησία / Δυνατότητες Αντίληψης /
		Συλλογικότητα / Κοινή Ωφέλεια

#### 4.1.19 Ικανότητα στη συντήρηση σκάφους και εξοπλισμού.

Ο Πίνακας 28 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Ικανότητα Συντήρησης Σκάφους και Εξοπλισμού'<sup>159</sup>.

Το συγκεκριμένο πεδίο αξιολόγησης αφορά το χαμηλόβαθμο προσωπικό στην εκτέλεση της συντήρησης και το υψηλόβαθμο στο σχεδιασμό αυτής.

Πίνακας 28. Πεδίο Αξιολόγησης: Απόδοση στη Συντήρηση Σκάφους & Εξοπλισμού

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Απόδοση στη Συντήρηση Σκάφους & Εξοπλισμού	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων / Εξωτερικές Συνθήκες
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης
	Προϋπολογισμός Πλοίου	Επίτευξη Στόχων / Κοινή Ωφέλεια

#### 4.1.20 Ικανότητα στην εκτέλεση εργασιών έτερης εξειδίκευσης.

Ο Πίνακας 29 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Ικανότητα στην Εκτέλεση Εργασιών Έτερης Εξειδίκευσης'<sup>160</sup>.

Εξυπακούεται η καλή θέληση και συνεργατική διάθεση που πρέπει να έχουν τα στελέχη των πληρωμάτων προκειμένου να εκτελέσουν εργασίες που ενδεχομένως να είναι επιπρόσθετο φορτίο πέραν των καθηκόντων τους και παράλληλα να μην εμπίπτουν στο γνωστικό τους αντικείμενο.

<sup>159</sup> Ικανότητα στη Συντήρηση Σκάφους & Εξοπλισμού = Maintenance Performance.

<sup>160</sup> Ικανότητα στην Εκτέλεση Εργασιών Έτερης Εξειδίκευσης = Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties.

Πίνακας 29. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα στην Εκτέλεση Εργασιών Έτερης Εξειδίκευσης

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα στην Εκτέλεση Εργασιών Έτερης Εξειδίκευσης	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Κίνητρο / Ικανότητα
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Δυνατότητες Αντίληψης / Ανοιχτοί Ορίζοντες
	Προϋπολογισμός Πλοίου	Συλλογικότητα / Σεβασμός / Καλοσύνη
		Προσωπικότητα / Ευσυνειδησία
		Κοινή Ωφέλεια / Ατομικά Δικαιώματα

#### 4.1.21 Ικανότητα Εμφάνιση & Υγεία.

Ο Πίνακας 29 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο 'Εμφάνιση & Υγεία'<sup>161</sup>.

Πίνακας 30. Πεδίο Αξιολόγησης: Εμφάνιση & Υγεία

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Εμφάνιση & Υγεία	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Κίνητρο / Ικανότητα
	Χωροταξικό Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ανοιχτοί Ορίζοντες / Προσωπικότητα / Ευσυνειδησία / Δυνατότητα Αντίληψης
	Οικονομικές Απολαβές	Νευρικότητα / Άγχος

Η καλή σωματική κατάσταση του προσωπικού αλλά και η φυσική του υγεία, είναι κρίσιμοι παράγοντες για τη δυνατότητα διατήρησης υψηλής απόδοσης στην εργασία. Τούτο έχει ιδιαίτερη εφαρμογή στα πλοία διότι:

- Ο ρυθμός εργασίας, όπως έχει ήδη αναφερθεί είναι συνεχής και κουραστικός σε ολόκληρη τη διάρκεια ενός ταξιδιού, μεταξύ των λιμένων απόπλου και κατάπλου. Το σώμα λοιπόν πρέπει να αντέχει στη διαρκή κίνηση εντός των χώρων και τη σωματική κόπωση.
- Το θέμα της υγείας συνδέεται άμεσα με τη διαύγεια πνεύματος η οποία είναι απαραίτητη στις περιπτώσεις όπου απαιτείται η ορθή λήψη απόφασης.

<sup>161</sup> Εμφάνιση & Υγεία = Appearance & Health.



Σε κάθε περίπτωση οφείλουμε να τονίσουμε πως ένα υψηλό επίπεδο άγχους αποτελεί πάντα κακό σύμβουλο της υγείας.

Πέραν του ανωτέρω Πίνακα 30 παραθέτουμε επιπλέον μια λίστα των προβλημάτων και των αιτιών (Πίνακας 31) που συμβάλλουν στη κακή εμφάνιση, σωματική και ψυχική υγεία του στελεχών ενός πληρώματος πλοίου.

**Πίνακας 31. Προβλήματα / Αιτίες Κακής Σωματικής & Ψυχικής Υγείας (από <sup>162</sup>)**

Αιτίες Προβλημάτων Υγείας Σωματικής και Ψυχολογικής	Ηγεσία και Χάρisma Επικοινωνίας
Έλλειψη Ενδιαφέροντος στην Εργασία / Έλλειψη Κινήτρων	Τοξικό Περιβάλλον Ανθρώπων εντός του Οργανισμού
Απρόσεχτα Λάθη στη Εργασία / Απογοήτευση / Έλλειψη Προσοχής στην Εκτέλεση Καθηκόντων και όσων αφορούν τη Διατήρηση της Ασφάλειας	Έλλειψη Προσωπικού / Μη Προαγωγή (σε διοικητικό αλλά και οικονομικό επίπεδο)
Τάση Κατηγοριών προς Κατωτέρους ή Συναδέλφους	Προσωπικά & Οικογενειακά Προβλήματα /
Αίσθημα Έλλειψης του Κοινωνικού Περιγύρου	Επιπλέον Ώρες Εργασίας / Άσκηση Πίεσης στην Εργασία
Εμφανής Μειωμένη Απόδοση στην Εργασία	Μη Ικανοποίηση από τη Πολιτική της Εταιρείας / Μη Έγκαιρη Αναπλήρωση – Αντικατάσταση Προσωπικού
Παραμέληση Σωματικής Άσκησης	Μη Ικανοποίηση από το Καθημερινό Εφόδιο Τροφής αλλά και Υποδομών Ψυχαγωγίας

Τα ανωτέρω πρέπει να τα λαμβάνουν σοβαρά υπόψη οι επικεφαλείς και να κατευθύνουν τις ενέργειές τους προς την πρόληψή τους. Άλλωστε, ακόμα και αν η πρόληψη κοστίζει, εν τούτοις είναι πολύ πιο συμφέρουσα από τη θεραπεία.

#### **4.1.22 Ικανότητα Σεβασμός στην εθνική κουλτούρα των ατόμων.**

Ο Πίνακας 32 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Σεβασμός στην Εθνική Κουλτούρα των Ατόμων’<sup>163</sup>.

<sup>162</sup> Marine Sight, (2019), ‘Reasons and Symptoms of Physical and Psychological Stress On board Ships’,

<https://www.marineinsight.com/life-at-sea/reasons-and-symptoms-of-physical-and-psychological-stress-on-board-ships/>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.

<sup>163</sup> Σεβασμός στην Εθνικότητα των Ατόμων = Ability to Respect Multicultural Backgrounds.



Πίνακας 32. Πεδίο Αξιολόγησης: Σεβασμός στην Εθνική Κουλτούρα των Ατόμων

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Σεβασμός στην Εθνική Κουλτούρα των Ατόμων	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ευσυνειδησία / Ανοικτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Κοινή Ωφέλεια / Συλλογικότητα / Σεβασμός / Καλοσύνη
	Διαφορετικό Φύλο	

Το πεδίο αυτό είναι εξαιρετικά σημαντικό για την ορθή λειτουργία ενός πολυεθνικού οργανισμού, συνεπώς και των πλοίων.

Τα πληρώματα αποτελούν ομάδες ανθρώπων που συνεργάζονται μεταξύ τους και αλληλοεξαρτώνται, για την επίτευξη της διατήρησης της ασφάλειας του προσωπικού, του σκάφους και του περιβάλλοντος. Επομένως, η ικανή και αναγκαία συνθήκη για τη σύσφιξη των σχέσεων, την αρμονική συνεργασία και την τελική επικράτηση του ομαδικού πνεύματος που πρέπει να διακρίνει ένα αξιοπρεπές πλήρωμα είναι ο αμοιβαίος σεβασμός στη διαφορετικότητα της εθνικής προέλευσης, της κουλτούρας, των αντιλήψεων και των ιδεών. Όπως βεβαίως απαραίτητος είναι και ο σεβασμός όλων των στελεχών στα όρια της ελευθερίας κινήσεων που παρέχει το πλαίσιο εσωτερικής λειτουργίας του πλοίου σε κάθε ένα από αυτά.

Στο τέλος πρέπει να γίνει κατανοητό πως ‘μέσω του σεβασμού της διαφορετικότητας καθίσταται ως άκρως εφικτή η μόγλευση και η σύνθεση των διαφορετικών γνώσεων που πηγάζουν από τις ποικίλες κουλτούρες’<sup>164</sup>. Τα στοιχεία αυτά δύνανται να οδηγήσουν στην επίτευξη υψηλών στόχων, όταν απορροφηθούν κατάλληλα από την επικρατούσα ‘κουλτούρα της ομάδας’<sup>165</sup> και βέβαια, την γενικότερη κουλτούρα του οργανισμού<sup>166</sup>.

<sup>164</sup> Jang, S., (2017), ‘Cultural Brokerage and Creative Performance in Multicultural Teams’, *Journal of Organizational Science*, Vol 28, No 6, page 1006.

<sup>165</sup> Κουλτούρα η οποία μπορεί να πηγάζει από το είδος της παραγόμενου προϊόντος.

<sup>166</sup> Η ομάδα αποτελεί ένα υποσύνολο του οργανισμού και συνεπώς ανεξάρτητα της κουλτούρας που έχει, οφείλει να ασπάζεται τη γενικότερη κουλτούρα του οργανισμού.

#### 4.1.23 Μηδενική ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση.

Ο Πίνακας 33 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Μη ανοχή στη σεξουαλική παρενόχληση’<sup>167</sup>.

Πίνακας 33. Πεδίο Αξιολόγησης: Μηδενική Ανοχή στη Σεξουαλική Παρενόχληση

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Μηδενική Ανοχή στη Σεξουαλική Παρενόχληση	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων
	Πολυεθνική Διάρθρωση Προσωπικού	Ευσυνειδησία / Ανοικτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Κοινή Ωφέλεια / Συλλογικότητα / Σεβασμός / Καλοσύνη
	Διαφορετικό Φύλο	Ατομικά Δικαιώματα / Κατανομή Δικαιοσύνης

Το ανωτέρω πεδίο αξιολόγησης εισέρχεται στην έκθεση αξιολόγησης του προσωπικού των πληρωμάτων των πλοίων λόγω της ένταξης της γυναίκας στην αγορά της ναυτικής εργασίας.

Η γενικότερη ένταξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας ‘σήμανε την απόκτηση οικονομικής της αυτοδυναμίας<sup>168</sup>, την πλήρη ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στο ‘κοινωνικό σύνολο’<sup>169</sup> και κατ’ επέκταση την από μέρους του διεκδίκηση της ισότητας. Στο πλαίσιο αυτό γεννήθηκε η ανάγκη να διαμορφωθούν νέοι κανόνες που θα διέπουν την σχέση των δύο φύλων στην καινούργια πραγματικότητα<sup>170</sup>. Η ανάγκη σεβασμού της σεξουαλικής αξιοπρέπειας αποτελεί ακριβώς την ουσία της αντιμετώπισης του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ωστόσο ο τρόπος με τον οποίο κάθε κοινωνία<sup>171</sup> αντιμετωπίζει και οριοθετεί την προστασία της σεξουαλικής αξιοπρέπειας ποικίλλει. Τα όρια της σεξουαλικής ελευθερίας σκιαγραφούνται με βάση τις εκάστοτε κοινωνικές δομές και τις διαμορφωμένες αξίες.

Συνεπώς, μια προσπάθεια για ορισμό και αντιμετώπιση του φαινομένου (ιδιαίτερα στα πλοία) προϋποθέτει άριστη κατ’ αρχήν γνώση της κοινωνικής πραγματικότητας, αυξημένη αίσθηση της ισορροπίας μεταξύ των

<sup>167</sup> Μηδενική Ανοχή στη Σεξουαλική Παρενόχληση = Non Tolerance to Sexual Harassment

<sup>168</sup> Μεγαλύτερη οικονομική αυτοδυναμία στη ναυτιλία λόγω υψηλών οικονομικών απολαβών.

<sup>169</sup> Η περίπτωση της ναυτιλίας αφορά στα πλοία ως κοινωνικό σύνολο.

<sup>170</sup> Ιδιαίτερα στα πλοία το ανδρικό φύλο κυριαρχεί.

<sup>171</sup> Ιδιαίτερα οι πολυπολιτισμικές κοινωνίες και εκείνες που έχουν διαφορετική κουλτούρα.

κοινωνικά επιτρεπτών ορίων των σεξουαλικών συμπεριφορών<sup>172</sup>, γνώση των ιδιαιτεροτήτων του εργασιακού χώρου ‘Πλοίο’ και κυρίως ύπαρξη σεβασμού προς τον άνθρωπο ανεξαρτήτως φύλου και προέλευσης.

#### 4.1.24 Ικανότητα αντίληψης της προοπτικής φύλου (φυσικές αντοχές, όρια).

Ο Πίνακας 34 αποτυπώνει τα χαρακτηριστικά / στοιχεία / αξίες στις οποίες εμπίπτει το πεδίο ‘Ικανότητα Αντίληψης της Προοπτικής Φύλου (Φυσικές Αντοχές, Όρια)’<sup>173</sup>.

Πίνακας 34. Πεδίο Αξιολόγησης: Ικανότητα Αντίληψης της Προοπτικής Φύλου (Φυσικές Αντοχές, Όρια)

Πεδίο Αξιολόγησης	Χαρακτηριστικά εργασιακού περιβάλλοντος ναυτιλίας	Δομικά στοιχεία ανθρώπινης στάσης / Αξίες
Ικανότητα Αντίληψης της Προοπτικής Φύλου (Φυσικές Αντοχές, Όρια)	Ιεραρχική Δομή Πλοίου ως Αλυσίδα Διοίκησης	Κίνητρο / Ικανότητα / Αντίληψη ρόλων
	Εργασιακό Περιβάλλον Πλοίου	Ευσυνειδησία / Ανοιχτοί Ορίζοντες / Δυνατότητες Αντίληψης
	Διαφορετικό Φύλο	Κοινή Ωφέλεια / Συλλογικότητα / Σεβασμός / Καλοσύνη
		Ατομικά Δικαιώματα / Κατανομή Δικαιοσύνης

Το πεδίο της αντίληψης των φυσικών αντοχών και ορίων του κάθε φύλου αφορά στην ευρύτερη αντίληψη που πρέπει να κατέχουν τα στελέχη των πληρωμάτων, προκειμένου να κατανέμουν έργο, αναλόγως των δυνατοτήτων των εργαζομένων. Η αντίληψη αυτή αποτελεί επιπρόσθετα ένδειξη της ευρύτερης κριτικής ικανότητας που έχουν συνήθως οι επικεφαλείς των οργανισμών, ή όσοι σχεδιάζουν, οργανώνουν, κατανέμουν έργο και επιβλέπουν την εξέλιξη αυτού.

## 4.2 ΣΥΝΟΛΟ ΠΕΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ / ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΒΑΡΥΤΗΤΑΣ

Αφού επιλέξαμε τα πεδία αξιολόγησης (24 συνολικά) τα οποία παραθέτουμε στο Πίνακα 35, το επόμενο βήμα είναι η εξέταση και επιλογή των δεικτών βαρύτητας που θα αποδοθούν σε έκαστο πεδίο.

<sup>172</sup> Ευαγγέλου, Μ., (2010), ‘Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία’, *Μεταπτυχιακή Διατριβή στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Τμήμα Νομικής)*, σελ. 10 & 11.

<sup>173</sup> Ικανότητα αντίληψης της προοπτικής φύλου (φυσικές αντοχές, όρια) = Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc).

Πίνακας 35. Συνολικά Πεδία Αξιολόγησης (24 Πεδία)

Σύνολο Πεδίων Αξιολόγησης (Ελληνικά)	Σύνολο Πεδίων Αξιολόγησης (English)
Συνεργασία / Λεπτότητα	Cooperation & Tact
Διαχείριση Πόρων Γεφύρας	Bridge Resource Management
Κατοχή Προσόντων στη Ναυτιλία	Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc)
Ενδιαφέρον / Ανησυχία στην Ορθή Τοποθέτηση και Αποθήκευση Φορτίου	Stowage Concern
Αποδοχή της Ευθύνης	Acceptance of Responsibility
Πνεύμα Ομαδικής Εργασίας (επίπεδο αυτής)	Teamwork Level
Αξιοπιστία / Επιμέλεια	Reliability / Diligence
Ικανότητα Ηγεσίας	Leadership / Management
Ικανότητα Λήψης Απόφασης	Decision Making
Απόδοση υπό Συνθήκες Πίεσης	Stability Under Stress
Χειρισμός επειγόντων καταστάσεων / Αντιμέτωπιση προβλημάτων	Handling of Emergencies / Trouble shooting
Ικανότητα Οργάνωσης	Ability to Organize
Ικανότητα Προφορικής / Γραπτής Επικοινωνίας	Verbal and Written Communication
Ικανότητα Εκτέλεσης Λειτουργιών/Επιχειρήσεων (Χειρισμός Φορτίου & Διεκπεραίωση Αλληλογραφίας με Εξωτερικούς Φορείς	Ability to Conduct Operations (Cargo and Documentation Handling) with External Parties.
Ικανότητα της Επίβλεψης	Ability to Supervise
Ικανότητα στη Συμμόρφωση με τους Ισχύοντες Εθνικούς και Διεθνείς Κανονισμούς	Ability to Conform with International / National Regulations & Documentation
Ικανότητα στην Εκπαίδευση	Ability to Train
Ικανότητα στο Χειρισμό του Εξοπλισμού Πλοίων	Ability to Handle Ship's Deck Equipment
Ικανότητα στη Συντήρηση Σκάφους & Εξοπλισμού	Maintenance Performance
Ικανότητα στην Εκτέλεση Εργασιών Ύτερης Εξειδίκευσης	Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties
Εμφάνιση & Υγεία	Appearance & Health
Σεβασμός στην Εθνικότητα των Ατόμων	Ability to Respect Multicultural Backgrounds
Μηδενική Ανοχή στη Σεξουαλική Παρενόχληση	Non Tolerance to Sexual Harassment
Ικανότητα αντίληψης της προοπτικής φύλου (φυσικές αντοχές, όρια)	Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)

Τα βασικά ερωτήματα που υφίστανται για την χρήση των δεικτών βαρύτητας, όπως ήδη έχουμε γράψει στο αρχικό κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, είναι ο λόγος για τον οποίο πρέπει να εισαχθούν στις εκθέσεις αξιολόγησης του προσωπικού, και ποια μπορεί να είναι τα κριτήρια με τα οποία οι εταιρείες θα καθορίζουν τις αριθμητικές τιμές τους.

#### 4.2.1 Εξέταση λόγων για τους οποίους ενδείκνυται η χρήση δεικτών/συντελεστών βαρύτητας στα πεδία αξιολόγησης.

Η έκθεση ικανότητας του προσωπικού σε ένα οργανισμό συνηθίζεται να αποτελείται από ένα αριθμό πεδίων αξιολόγησης που καλύπτουν το σύνολο του προσωπικού, όλων των βαθμίδων. Είναι συνήθως πεδία με γενικούς τίτλους. Σε πρώτο στάδιο, αναζητούν από εκείνον που αξιολογεί να περιγράψει τις ικανότητες

των υφισταμένων και να τις αποδώσει, χρησιμοποιώντας ένα αριθμό σε συγκεκριμένη κλίμακα (πχ από 1-10, όπου το 10 είναι η υψηλότερη/άριστη βαθμολογία). Ζητούν επίσης μια μικρή παράγραφο όπου να περιγράφονται επιγραμματικά τα προτερήματα και τα ελαττώματα τους. Η φόρμα αυτή είναι κοινή για όλους ανεξάρτητα της κατεχόμενης εργασιακής θέσης και του φύλου. Το πρόβλημα που εντοπίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι πως το φύλο και τα καθήκοντα διαφέρουν, όπως επίσης διαφέρουν και οι ευθύνες, ιδιαίτερα όσων κατέχουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία του οργανογράμματος. Επομένως παραλληλίζοντας τη στρατιωτική ορολογία, θεωρούμε πως:

- Οι χαμηλόβαθμοι εργαζόμενοι ανήκουν στο τακτικό πεδίο, ήτοι σε αυτό της χρήσης συγκεκριμένων μεθόδων κι τρόπου εργασίας για την υλοποίηση των τεθέντων στόχων και των εργασιών της καθημερινής ρουτίνας.

- Τα μεσαία στελέχη ανήκουν στο επιχειρησιακό επίπεδο, ήτοι του σχεδιασμού των επιχειρήσεων σε βραχυπρόθεσμο και μεσοπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα, αλλά και του καθορισμού εναλλακτικών λύσεων σε περίπτωση που οι εξωτερικές συνθήκες απαιτήσουν άμεση αλλαγή του υπάρχοντος σχεδιασμού.

- Τα στελέχη που κατέχουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία του οργανισμού ανήκουν στο στρατηγικό πεδίο, που αφορά στο σχεδιασμό του οράματος που πρέπει να υφίσταται για τον οργανισμό μακροπρόθεσμα. Το όραμα έχει ως ρόλο να εξασφαλίσει όχι μόνο την επιβίωση του οργανισμού αλλά και την επέκτασή του εντός της αγοράς στην οποία δραστηριοποιείται. Αποτελεί ορόσημο, το οποίο όταν είναι άρτια δομημένο και έχει κατάλληλα προβληθεί, αποτελεί πηγή έμπνευσης για τους υφισταμένους.

Επομένως, απαντώντας στο δεύτερο θεμελιώδες ερώτημα της εργασίας, η χρήση των δεικτών βαρύτητας βελτιώνει το στοιχείο της υποκειμενικότητας του αξιολογούντα, αφού ομαλοποιεί τις ανωτέρω διαφοροποιήσεις<sup>174</sup> μεταξύ των εργαζομένων και τονίζει για την κάθε θέση εργασίας τα πεδία εκείνα που θεωρούνται πιο σημαντικά. Συγκεκριμένα η μεθοδολογία του έχει ως εξής:

- Η βαθμολογία των πιο σημαντικών πεδίων της κάθε θέσης εργασίας πολλαπλασιάζεται με το μέγιστο συντελεστή (ίσο με 1), ενώ τα πεδία

---

<sup>174</sup> Φύλο / Ικανότητες / Καθήκοντα / Μέγεθος ευθυνών.



που η εταιρεία θεωρεί δευτερεύουσας η τριτεύουσας σημασίας<sup>175</sup> πολλαπλασιάζονται με συντελεστή μικρότερο της μονάδας. Ένα ενδεικτικό παράδειγμα είναι το πεδίο 'Απόδοση υπό συνθήκες πίεσης/Stability under stress). Ο συντελεστής βαρύτητας στα υψηλότερα στελέχη της ιεραρχίας είναι ίσος με τη μονάδα ή μικρότερος αλλά πλησίον αυτής. Όσο κινούμαστε από τα υψηλότερα στελέχη προς τα χαμηλότερα εντός της ιεραρχίας του οργανισμού το ίδιο πεδίο αξιολόγησης λαμβάνει μικρότερες τιμές. Αυτό είναι ορθό διότι το μέγεθος της ευθύνης εκείνων που κατέχουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία και οι κινήσεις τους (από τις οποίες ενδεχομένως να εξαρτάται ακόμα και η βιωσιμότητα του οργανισμού) διαφέρουν από τις αντίστοιχες των στελεχών που βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια και εκτελούν τα δοθέντα έργα σε τακτικό επίπεδο.

- Συνίσταται η χρήση του μηδενικού συντελεστή στα πεδία εκείνα που ο αξιολογούμενος ουδεμία αρμοδιότητα έχει. Ένα παράδειγμα αποτελεί η χρήση μηδενικού συντελεστή στο πεδίο αξιολόγησης 'Διαχείριση Πόρων Γεφύρας/Bridge Resource Management' στο λοστρόμο ενός πλοίου (Boatswain) αφού τα καθήκοντά του δεν σχετίζονται με την ορθή οργάνωση της γέφυρας.

- Το γινόμενο της ληφθείσας βαθμολογίας επί το συντελεστή βαρύτητας, αποδίδει τις τελικές αριθμητικές αποδόσεις που το στέλεχος εμφανίζει στα πεδία. Κατόπιν ο συνδυασμός των πεδίων εκείνων που έχουν χαμηλή απόδοση<sup>176</sup> αλλά υψηλό συντελεστή, καταδεικνύει τους τομείς εκείνους που το στέλεχος ενδεχομένως να υστερεί και ως εκ τούτου οι αρμόδιοι οφείλουν να προβούν στη λήψη διορθωτικών μέτρων. Δηλαδή να παρέχουν την κατάλληλη υποστήριξη/εκπαίδευση, καλύπτοντας έτσι τις αδυναμίες που εντοπίζονται στα πιο σημαντικά πεδία ανά θέση.

- Ο δείκτης βαρύτητας προβάλλει το μήνυμα ενός οργανισμού που επιθυμεί στελέχη με υψηλή κατάρτιση αλλά ταυτόχρονα αντιλαμβάνεται και αναγνωρίζει πως η εξειδίκευση διαδραματίζει στη σημερινή εποχή σημαίνοντα ρόλο στις επιχειρήσεις. Προς τούτο, μέσω της βαθμολόγησης με δείκτες, μπορεί να επιβραβεύσει τους αρίστους, αλλά και να εντοπίσει τους αδυνάτους, εστιάζοντας άμεσα στη στοχευμένη κάλυψη των σημαντικών αδυναμιών τους. Παράλληλα παρέχει χρόνο σε όλα ανεξαιρέτως τα στελέχη ώστε να βελτιώσουν

<sup>175</sup> Παρά τη μικρότερη σημασία τους ο αξιολογούμενος οφείλει να ανταποκρίνεται και σε αυτά.

<sup>176</sup> Χαμηλή αριθμητική τιμή (ως αποτέλεσμα του γινομένου αρχικής ληφθείσας βαθμολογίας επί το συντελεστή βαρύτητας).

σε μέλλοντα χρόνο τις λιγότερο σοβαρές αδυναμίες τους. Με αυτό τον τρόπο χτίζεται μια αμοιβαία σχέση εμπιστοσύνης και δέσμευσης μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, που οδηγεί στην επιθυμία παραμονής των διακεκριμένων στελεχών στην οργανισμό για μεγάλο χρονικό διάστημα. Έτσι, η ναυτιλιακή εταιρεία επιτυγχάνει τη σε βάθος χρόνου επιστροφή της επένδυσης στην εκπαίδευση (return of investment) αφού η βελτίωση των στελεχών και η μακρόχρονη υπηρεσία τους/παραμονή τους στην εταιρεία έχει αντίκτυπο στην προσωπική τους απόδοσή στην εργασία και άμεσο όφελος στο συνολικό παραγόμενο έργο, την αξιοπιστία και το κύρος του οργανισμού<sup>177</sup>.

#### **4.2.2 Κριτήρια καθορισμού (εκ μέρους των εταιρειών) των δεικτών/συντελεστών βαρύτητας στα πεδία αξιολόγησης.**

Απαντώντας στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα της εργασίας, η κάθε ναυτιλιακή εταιρεία μπορεί να καθορίσει του δείκτες συντελεστές βαρύτητας ανάλογα με:

- Το φύλο και την εθνική προέλευση του προσωπικού των πλοίων.
- Την αγορά στην οποία δραστηριοποιείται. Ένα παράδειγμα αποτελούν τα υγραεριοφόρα πλοία (LNG, Liquefied Natural Gases) όπου υφίσταται η ανάγκη μεγαλύτερης τεχνικής κατάρτισης του προσωπικού σε σύγκριση με τα πλοία μεταφοράς χύδην φορτίου (Bulk Carriers).
- Την αλλαγή στρατηγικής της. Ναυτιλιακή εταιρεία ελληνικών συμφερόντων για παράδειγμα αποφάσισε το 2021 να ‘διαφοροποιήσει τις δραστηριότητές της καθώς εκτός από τα 86 πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων που διατηρεί στο στόλο της, απέκτησε και 46 πλοία μεταφοράς χύδην φορτίου (έχοντας παραλάβει μέχρι τούδε τα 45)<sup>178</sup>. Η διαφοροποίηση στο τύπο πλοίου σε έναν στόλο συνεπάγεται την διαφοροποίηση των προσόντων των ναυτικών που θα τα στελεχώσουν και την υιοθέτηση νέας κουλτούρας.

---

<sup>177</sup> Στοιχεία που συζητήθηκαν παρουσίαση «Leadership on-board: The role of Personality - Hogan Assessments», που πραγματοποιήθηκε στη Στέγη Ωνάση, την 7<sup>η</sup> Οκτωβρίου 2022. Το θέμα της παρουσίασης ήταν η προσωπικότητα των αξιωματικών ως παράγοντας ηγεσίας εν πλω, που στηρίζεται στη μελέτη “Ulysses Project” που πραγματοποιήθηκε από τη Hogan Assessments σε μεγάλο αριθμό αξιωματικών ναυτιλιακής εταιρείας ελληνικών συμφερόντων με σκοπό την ανάδειξη των σημαντικών ηγετικών συμπεριφορών εν πλω.

<sup>178</sup> ΟΤ, ‘Costamare: Κέρδη ρεκόρ και αγορά 46 bulk carriers’,

<https://www.ot.gr/2022/03/14/naytilia/costamare-kerdi-rekor-kai-agora-46-bulk-carriers/>, τελευταία επίσκεψη: 21/11/2023.



- Την αλλαγή στα πρόσωπα που συνθέτουν τη διοίκηση της εταιρείας. Τα νέα πρόσωπα συνήθως επιφέρουν αλλαγές στο τρόπο οργάνωσης, λειτουργίας αλλά και απαιτήσεων αναφορικά με χαρακτηριστικά και τα προσόντα που τα στελέχη πρέπει να έχουν προκειμένου να φέρουν σε πέρας τους τεθέντες στόχους<sup>179</sup>.

- Την προσαρμογή της στις εξωτερικές συνθήκες όταν αυτές παρέχουν πληροφορίες/στοιχεία που μπορούν να ληφθούν ως ανάδραση στα ισχύοντα δεδομένα και προειδοποιούν για την ανάγκη τροποποίησής τους.

- Με τον αριθμό κριτηρίων που υφίστανται στα απαιτούμενα προσόντα. Πολλές φορές υπερβολικός αριθμός κριτηρίων αντί να ωφελήσει, προσθέτει εμπόδια. Η προτεραιοποίηση των πεδίων μέσω δεικτών βαρύτητας παραμερίζει για κάποιο εύλογο χρονικό διάστημα τα κριτήρια, χωρίς απαραίτητα να τα καταργεί.

Λαμβάνοντας υπόψη ένα πλήθος ιδιαιτεροτήτων που χαρακτηρίζουν το ναυτικό επάγγελμα αλλά και την ανθρώπινη διάσταση που επιδρά στην απόδοση στην εργασία, επιλέξαμε και εξετάσαμε 24 πεδία αξιολόγησης που πρέπει να υφίστανται στις εκθέσεις ικανότητας των ναυτικών. Κατόπιν ορίσαμε τη σημασία των συντελεστών βαρύτητας αλλά και επεξηγήσαμε τη σπουδαιότητα αυτών αναφορικά με τη χρήση τους. Πλέον είμαστε στο σημείο εκείνο όπου μπορούμε να προχωρήσουμε στη δημιουργία του αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης προσωπικού.

---

<sup>179</sup> Τους νέους στόχους που θέτει η νέα διοίκηση.

## 5. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ & ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΟΙΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Στο παρόν κεφάλαιο εισερχόμαστε στη δημιουργία του αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης του προσωπικού των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών. Η δημιουργία και η επεξήγησή του θα γίνει σταδιακά, προκειμένου να υπάρχει η πλήρης κατανόηση της λειτουργίας του. Το μοντέλο επιδιώκει να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο/όπλο στη φαρέτρα των τμημάτων διαχείρισης προσωπικού των εταιρειών, για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων στην απόδοση στην εργασία αλλά και στις προτεραιότητες εκπαίδευσης για την κάλυψη ενδεχόμενων αδυναμιών.

### 5.1 ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΟΝΤΕΛΟΥ

Για τη αρχική δημιουργία του θα στηριχθούμε στις εξής παραδοχές:

- Την προεπιλογή των 24 πεδίων αξιολόγησης τα οποία έχουμε ήδη εξετάσει.
- Την επιλογή ενός πλοίου<sup>180</sup> το οποίο περιλαμβάνει πλήρωμα αποτελούμενο από οκτώ (8) στελέχη<sup>181</sup>. Το μοντέλο είναι μια επαναλαμβανόμενη διαδικασία, επομένως μπορεί να επεκταθεί σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων και φυσικά πλοίων. Για τις ανάγκες όμως της παρούσας εργασίας τα αρχικά δεδομένα είναι αρκούντως ικανοποιητικά.
- Σε όλη την ανάπτυξη του μοντέλου, θα χρησιμοποιήσουμε την αγγλική ορολογία που αφορά τις θέσεις εργασίας όπως αποτυπώνονται στο πίνακα 35.
- Απαντώντας στο πρώτο δευτερεύων ερώτημα της εργασίας, θα χρησιμοποιηθούν συνδυαστικά τα εργαλεία των υπολογιστικών φύλλων (excel spreadsheets), του περιβάλλοντος αριθμητικής υπολογιστικής (matlab) και του συστήματος διαχείρισης βάσεων δεδομένων (access).

<sup>180</sup> Το πλοίο αυτό θα φέρει το όνομα GEORGE II.

<sup>181</sup> Τα ακρωνύμια των θέσεων είναι τα MS, CO, SO, TO, CD, BW, AB, OS

### 5.1.1 Αρχικά δεδομένα.

α. Πίνακας με τους συντελεστές βαρύτητας (excel).

Το πρώτο δεδομένο που χρησιμοποιούμε είναι οι μεταβαλλόμενοι δείκτες/συντελεστές βαρύτητας του Πίνακα <sup>182</sup> 36, που καταγράφονται σε υπολογιστικών φύλλον (excel). Οι τιμές τους έχουν επιλέγει βάση των όσων έχουμε εξετάσει στα προηγούμενα κεφάλαια και δύνανται να αλλαχθούν ανάλογα με τις γενικότερες πρακτικές και πολιτικές της κάθε ναυτιλιακής εταιρείας.

Πίνακας 36. Δειγματοληπτικός Πίνακας Μεταβαλλόμενων Δεικτών Βαρύτητας

1	Evaluation fields // Coefficient of Gravity	MS	CO	SO	TO	CD	BW	AB	OS
2	Cooperation & Tact	0.8	0.8	0.8	0.7	0.65	0.8	0.8	0
3	Bridge Resource Management	0.6	1	1	1	0	0	0	0
4	Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc)	1	1	0.9	0.7	0.7	0	0	0
5	Stowage Concern	0.6	1	0.8	0.7	0.2	0	0	0
6	Acceptance of Responsibility	1	1	0.85	0.8	0.6	0.8	0.5	0
7	Teamwork Level	0.9	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8	0.7	0.6
8	Reliability / Diligence	1	0.9	0.85	0.8	0.9	0.85	0.8	0.75
9	Leadership	0.9	0.9	0.8	0.75	0	0.7	0	0
10	Decision Making	1	0.9	0.85	0.75	0.5	0.75	0	0
11	Stability under Stress	1	0.95	0.85	0.8	0.7	0.85	0.7	0.65
12	Handling of Emergencies / Troubleshooting	1	1	0.9	0.8	0.4	0.8	0.2	0.1
13	Ability to Organize	0.8	0.9	0.9	0.9	0.4	0.75	0	0
14	Verbal and written Communication	0.9	0.9	0.8	0.8	0.5	0.55	0.6	0
15	Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties	0.8	1	0	0.4	0	0.65	0	0
16	Ability to Supervise	0.85	0.9	0	0.6	0	0.85	0.75	0
17	Ability to Conform with International /national Regulations & Documentation	0.9	0	0	0.5	0	0	0	0
18	Ability to Train	0.7	0.8	0.9	0.9	0	0.9	0	0
19	Ability to Handle Ship's Deck Equipment	0	0	0	0	0.9	0.9	0.9	0
20	Maintenance Performance	0.1	0.6	0.6	0.7	0.4	0.9	0.9	0.9
21	Ability to Engage and Conduct Duties of other	0	0	0.85	0.8	0	0	0	0
22	Positive Attitude Appearance and Health	0.8	0.8	0.9	0.9	1	1	1	1
23	Ability to Respect Multicultural Backgrounds	0.9	1	0.8	0.85	1	1	1	1
24	Non Tolerance to sexual Harrasment	0.8	0.9	0.75	0.75	1	1	1	1
25	Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)	0.9	1	0.9	0.9	0.9	0.85	0.85	0.85

<sup>182</sup> Οι κόκκινες περιοχές τονίζουν τις θέσεις εργασίας εκείνες, στις οποίες κάποια πεδία έχουν μηδενικούς συντελεστές βαρύτητας. Τα συγκεκριμένα πεδία ουσιαστικά δεν βαθμολογούνται. Ο Πίνακας 36 έχει την ονομασία 'geoiigc', την οποία θα δούμε αργότερα στις εντολές που θα χρησιμοποιηθούν στο περιβάλλοντος αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

β. Πίνακας με τις ληφθείσες βαθμολογίες (excel)

Το δεύτερο δεδομένο που χρησιμοποιούμε είναι οι βαθμολογίες εκείνου που αξιολογεί (Καπετάνιος) το πλήρωμα του πλοίου. Τον ίδιο, τον αξιολογεί το τμήμα προσωπικού (crew department) της εταιρείας. Όλες οι βαθμολογίες καταγράφονται σε υπολογιστικά φύλλα (excel).

Διακεκριμένη ναυτιλιακή εταιρεία ελληνικών συμφερόντων που δραστηριοποιείται στα πλοία μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων θεωρεί ότι πρέπει να υπάρχουν δύο, ανά έτος, βαθμολογίες (μια ανά εξάμηνο).

Ο Πίνακας 37<sup>183</sup> αποδίδει το θεωρητικό σενάριο των βαθμολογιών του Α' εξαμήνου ενός έτους, που έχουν ληφθεί από τον καπετάνιο<sup>184</sup> Ο ίδιος πίνακας έχει συμπληρωθεί κατόπιν από την εταιρία [με τις απαιτούμενες βαθμολογίες για τον ίδιο τον καπετάνιο (MS - Master)].

Πίνακας 37. Βαθμολογίες Πληρώματος M/V GEORGE II (Α' Εξάμηνο)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>Evaluation fields // Coefficient of Gravity // SHIP: GEORGE II</b>	<b>MS</b>	<b>CO</b>	<b>SO</b>	<b>TO</b>	<b>CD</b>	<b>BW</b>	<b>AB</b>	<b>OS</b>
2	Cooperation & Tact	10	10	5	8	9	9	8	0
3	Bridge Resource Management	8	9	6	9	0	0	0	0
4	Possession of Navigational Skills (Weather Handling, Passage Plan / etc)	8	8	7	8	8	0	0	0
5	Stowage Concern	9	7	8	9	8	0	0	0
6	Acceptance of Responsibility	8	6	9	8	8	6	8	0
7	Teamwork Level	8	7	6	6	8	7	8	9
8	Reliability / Diligence	8	8	7	7	9	7	8	8
9	Leadership	8	9	8	8	0	8	0	0
10	Decision Making	9	8	9	9	8	9	0	0
11	Stability under Stress	8	7	10	8	7	7	8	8
12	Handling of Emergencies / Troubleshooting	8	6	9	9	6	9	7	9
13	Ability to Organize	9	7	8	8	5	7	0	0
14	Verbal and written Communication	8	8	7	7	6	8	6	0
15	Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties	9	9	0	8	0	7	0	0
16	Ability to Supervise	9	7	0	8	0	8	6	0
17	Ability to Conform with International /national Regulations &	8	0	0	8	0	0	0	0
18	Ability to Train	7	7	9	9	0	7	0	0
19	Ability to Handle Ship's Deck Equipment	0	0	0	0	8	8	7	0
20	Maintenance Performance	8	8	8	8	7	8	7	8
21	Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties	0	0	9	0	0	0	0	0
22	Appearance and Health	9	9	7	6	9	9	8	9
23	Ability to Respect Multicultural Backgrounds	8	8	6	7	8	9	8	9
24	Non Tolerance to sexual Harrasment	7	7	8	8	7	9	7	8
25	Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits	8	6	9	9	6	8	7	8

<sup>183</sup> Ο Πίνακας 37 έχει την ονομασία 'geoiq241', την οποία θα δούμε αργότερα στις εντολές που θα χρησιμοποιηθούν στο περιβάλλοντος αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

<sup>184</sup> Ο οποίος έχει βαθμολογήσει τους CO, SO, TO, CD, BW, AB, OS.

Κατά αντιστοιχία, ο Πίνακας 38<sup>185</sup> αποδίδει το θεωρητικό σενάριο αντίστοιχων βαθμολογιών του Β' εξαμήνου, του ιδίου έτους.

Πίνακας 38. Βαθμολογίες Πληρώματος M/V GEORGE II (B' Εξάμηνο)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>Evaluation fields // Coefficient of Gravity // SHIP: GEORGE II</b>	<b>MS</b>	<b>CO</b>	<b>SO</b>	<b>TO</b>	<b>CD</b>	<b>BW</b>	<b>AB</b>	<b>OS</b>
2	Cooperation & Tact	9	10	5	8	9	9	8	0
3	Bridge Resource Management	8	9	7	9	0	0	0	0
4	Possession of Navigational Skills (Weather Handling, Passage Plan / etc)	9	8	7	8	8	0	0	0
5	Stowage Concern	9	8	8	9	7	0	0	0
6	Acceptance of Responsibility	8	6	9	8	7	6	8	0
7	Teamwork Level	9	7	6	6	7	8	9	9
8	Reliability / Diligence	8	9	9	8	9	8	8	9
9	Leadership	7	9	9	8	0	8	0	0
10	Decision Making	9	7	9	9	8	9	0	0
11	Stability under Stress	9	6	10	8	7	8	8	8
12	Handling of Emergencies / Troubleshooting	7	6	9	9	6	8	8	10
13	Ability to Organize	9	9	7	9	5	8	0	0
14	Verbal and written Communication	8	8	7	7	6	8	6	0
15	Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties	9	9	0	8	0	7	0	0
16	Ability to Supervise	9	7	0	8	0	8	6	0
17	Ability to Conform with International /national Regulations & Documentation	8	0	0	9	0	0	0	0
18	Ability to Train	9	7	9	9	0	7	0	0
19	Ability to Handle Ship's Deck Equipment	0	0	0	0	8	8	7	0
20	Maintenance Performance	8	8	8	8	7	8	7	8
21	Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties	0	0	9	0	0	0	0	0
22	Appearance and Health	9	9	8	6	9	9	8	9
23	Ability to Respect Multicultural Backgrounds	8	8	6	7	8	10	8	9
24	Non Tolerance to sexual Harrasment	8	7	8	9	7	10	8	8
25	Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits	8	6	9	9	6	8	7	8

γ. Πίνακας με τις αφαιρετικές βαθμολογίες ατυχημάτων (excel).

Η τρίτη κατηγορία δεδομένων που χρησιμοποιούμε είναι οι πίνακες (excel) κατηγοριών επικινδύνων καταστάσεων όπως ο Πίνακας 39. Εμπεριέχουν βαθμολογίες τις οποίες θέτει η ίδια η εταιρεία στα στελέχη που θεωρεί υπεύθυνα για την πρόκληση γεγονότων<sup>186</sup> με αρνητικές συνέπειες για τον οργανισμό. Οι τελευταίες αφαιρούνται από τις αντίστοιχες ληφθείσες (του Πίνακα 37 και ανάλογα με το εξάμηνο που χρησιμοποιούμε).

Σε κάθε στέλεχος του πλοίου αντιστοιχεί ένας τέτοιος όμοιος πίνακας/αρχείο που φέρει ονομασία ανάλογη της ονομασίας έκαστης θέσης εργασίας, ως αυτές αποτυπώνονται στην Εικόνα 21. Τις ονομασίες αυτές τις χρησιμοποιούμε στις εντολές της matlab (που θα εξετάσουμε παρακάτω).

<sup>185</sup> Ο Πίνακας 38 έχει την ονομασία 'geoiq242', την οποία θα δούμε αργότερα στις εντολές που θα χρησιμοποιηθούν στο περιβάλλοντος αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

<sup>186</sup> Είτε εκούσια, είτε ακούσια ευθύνη για την πρόκληση επικινδύνων καταστάσεων. Κατ'a τον ISM, hazardous situations: non-conformities, major non-conformities, accidents, near misses.



<b>geoiicasualtyS1</b> => <b>MS</b> (Master)	<b>geoiicasualtyS2</b> => <b>CO</b> (Chief Officer)
<b>geoiicasualtyS3</b> => <b>SO</b> (Second Officer)	<b>geoiicasualtyS4</b> => <b>TO</b> (Third Officer)
<b>geoiicasualtyS5</b> => <b>CD</b> (Cadet)	<b>geoiicasualtyS6</b> => <b>BW</b> (Boatswain)
<b>geoiicasualtyS7</b> => <b>AB</b> (Able bodied seaman)	<b>geoiicasualtyS8</b> => <b>OS</b> (Ordinary Seaman)

Εικόνα 21. Ονομασίες Πινάκων Ατυχημάτων

Η μόνη μεταβολή που υφίσταται στους πίνακες/αρχεία είναι το ακρωνύμιο της θέσης εργασίας που επισημαίνεται με κόκκινο κύκλο στο κελί A1 του excel (ως Πίνακας 39<sup>187</sup>) και φυσικά οι αφαιρετικές βαθμολογίες που σημειώνονται στη μήτρα (matrix) αναλόγως των καταστάσεων.

Πίνακας 39. Πίνακας Αφαιρετικών Βαθμολογιών Ατυχημάτων

MS \\ Evalfields	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
		MINUS	HLN	HLLoSM	EC	CaS/G(N)	FoBN	FoBIM	IM	CLNPL	CLNPS	DaRC
2	Cooperation & Tact	0										
3	Bridge Resource Management	0										
4	Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage	0										
5	Stowage Concern	0										
6	Acceptance of Responsibility	0										
7	Teamwork Level	0										
8	Reliability / Diligence	0										
9	Leadership / Management	0										
10	Decision Making	0										
11	Stability under Stress	0										
12	Handling of Emergencies / Troubleshooting	0										
13	Ability to Organize	0										
14	Verbal and written Communication	0										
15	Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties	0										
16	Ability to Supervise	0										
17	Ability to Conform with Internation /national Regulations & Documentation	0										
18	Ability to Train	0										
19	Ability to Handle Ship's Deck Equipment	0										
20	Maintenance Performance	1								1		
21	Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties	0										
22	Appearance and Health	0										
23	Ability to Respect Multicultural Backgrounds	0										
24	Non Tolerance to sexual Harrasment	0										
25	Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)	0										

Μετά την εξέταση των αρχικών δεδομένων, θα χρησιμοποιήσουμε στη matlab τους εξής πίνακες excel :

- Έναν (1) πίνακα/αρχείο (excel), με μεταβαλλόμενους δείκτες βαρύτητας (Ονομασία πίνακα/αρχείου: geoiige).
- Δύο (2) πίνακες βαθμολογιών (excel), έναν για κάθε εξάμηνο ενός έτους (Ονομασία πινάκων/αρχείων: geoiiq241, geoiiq242).
- Οκτώ (8) πίνακες (excel), με αφαιρετικές βαθμολογίες επικινδύνων καταστάσεων (Ονομασία πινάκων / αρχείων: geoiicasualtyS1, geoiicasualtyS2,

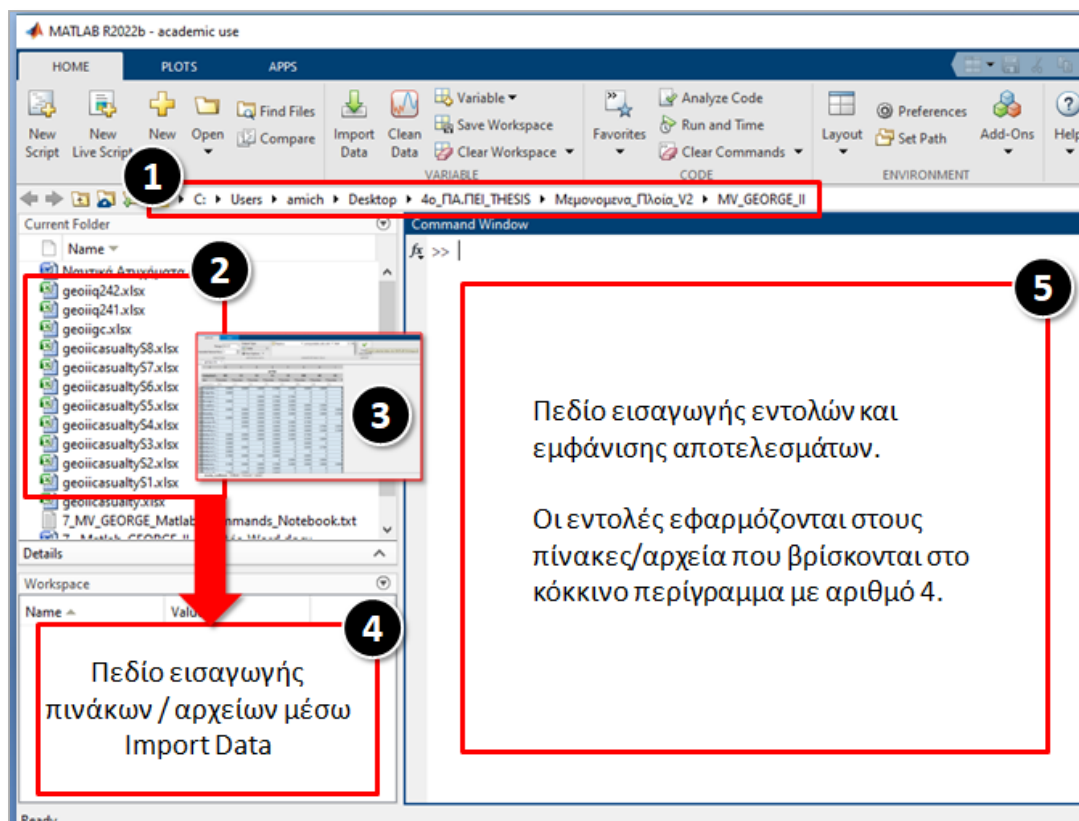
<sup>187</sup> Οι ακρωνύμια κατηγοριών ατυχημάτων που εμφανίζονται με διάφορα χρώματα στο πίνακα εξηγούνται στην αρχική λίστα ακρωνυμίων και συντημήσεων.



geoiicasualtyS3, geoiicasualtyS4, geoiicasualtyS5, geoiicasualtyS6, geoiicasualtyS7, geoiicasualtyS8).

### 5.1.2 Περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

Το περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab) είναι το βασικό εργαλείο που χρησιμοποιούμε προκειμένου να εξάγουμε τα συμπεράσματα που επιθυμούμε. Η μορφή του φαίνεται στην Εικόνα 22.



Εικόνα 22. Περιβάλλον Αριθμητικής Υπολογιστικής (Matlab)

Η διάταξη που βλέπουμε στην Εικόνα 22 είναι η αρχική σελίδα της matlab και η βάση δημιουργίας του μοντέλου αξιολόγησης καθόσον:

- Το κόκκινο πλαίσιο No1 περιέχει την απαραίτητη περιήγηση έως ότου καταλήξουμε στο κατάλληλο φάκελο<sup>188</sup> που περιέχει τους πίνακες/αρχεία που θα χρησιμοποιήσουμε για τους υπολογισμούς μας.
- Το κόκκινο πλαίσιο No2<sup>189</sup> εμφανίζει αυτομάτως τα ανωτέρω αρχεία που εμπεριέχονται στο φάκελό μας.

<sup>188</sup> Στη περίπτωση μας ο κατάλληλος φάκελος είναι ο 'MV\_GEORGE\_II'.

<sup>189</sup> Οι πίνακες/αρχεία είναι συνολικά 11 και έχουν αναφερθεί σε προηγούμενη παράγραφο.

- Το κόκκινο πλαίσιο Νο3 είναι η περιοχή στην οποία εισέρχονται οι πίνακες/αρχεία του πλαισίου Νο2, απλά σύροντάς<sup>190</sup> τους (drag and drop).

- Το κόκκινο πλαίσιο Νο5 είναι η περιοχή γραφής των εντολών που χρησιμοποιούμε για να εξάγουμε τα αποτελέσματα. Τα ανωτέρω αποτελέσματα εμφανίζονται στην ίδια περιοχή.

### 5.1.3 Γραφή εντολών στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

Η γραφή των εντολών για τον υπολογισμό των βαθμολογιών του προσωπικού του πλοίου (MV\_GEOEGE\_II) ανά εξάμηνο, και ο καθορισμός των προτεραιοτήτων σε συγκεκριμένα πεδία αξιολόγησης που χρήζουν βελτίωσης, καταχωρούνται στο Παράρτημα 'Α'<sup>191</sup>. Σημειώνουμε πως για τον ορθό υπολογισμό των ανωτέρω βαθμολογιών, και εξαιτίας του γεγονότος της χρήσης δεικτών βαρύτητας, η μαθηματική χρήση του απλού μέσου όρου, όλων των επιμέρους (ανά πεδίο αξιολόγησης) βαθμολογιών είναι λανθασμένη. Ο σωστός υπολογισμός στην συγκεκριμένη περίπτωση γίνεται με τη χρήση του 'σταθμισμένου μέσου όρου'<sup>192</sup>, ο μαθηματικός τύπος του οποίου είναι ο κάτωθι:

$$WA = \frac{\sum_1^{24}(ed_i * gc_i)}{\sum_1^{24} gc_i} \quad (1), \text{ ( από }^{193}\text{)}$$

- $WA = \textit{Weighted Average}$
- $\Sigma$  : Σύμβολο του αθροίσματος, 1-24 ο αριθμός των  $ed$  .
- $ed = \textit{Evaluation Domain}$  (24 στο σύνολο)
- $gc = \textit{Gravity Coefficient}$  (24 συντελεστές με τιμές 0 έως 1)

<sup>190</sup> Τη διαδικασία 'drag and drop' την πραγματοποιώ για κάθε πίνακα/αρχείο ξεχωριστά, Σε κάθε μεταφορά από το ένα πλαίσιο στο άλλο εμφανίζεται το παράθυρο (No3 της Εικόνας 22) στο οποίο χρησιμοποιώντας την επιλογή 'Import Selection' ολοκληρώνω επιτυχώς τη μεταφορά.

<sup>191</sup> Η χρήση της matlab έγινε με βάση τις σημειώσεις που μνημονεύονται στις ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ με τον αριθμό Νο<sup>65</sup>

<sup>192</sup> Ο σταθμισμένος μέσος όρος ισούται με το άθροισμα των επιμέρους γινομένων της βαθμολογίας έκαστου πεδίου επί το συντελεστή βαρύτητας που του αντιστοιχεί, δια το άθροισμα όλων των συντελεστών βαρύτητας.

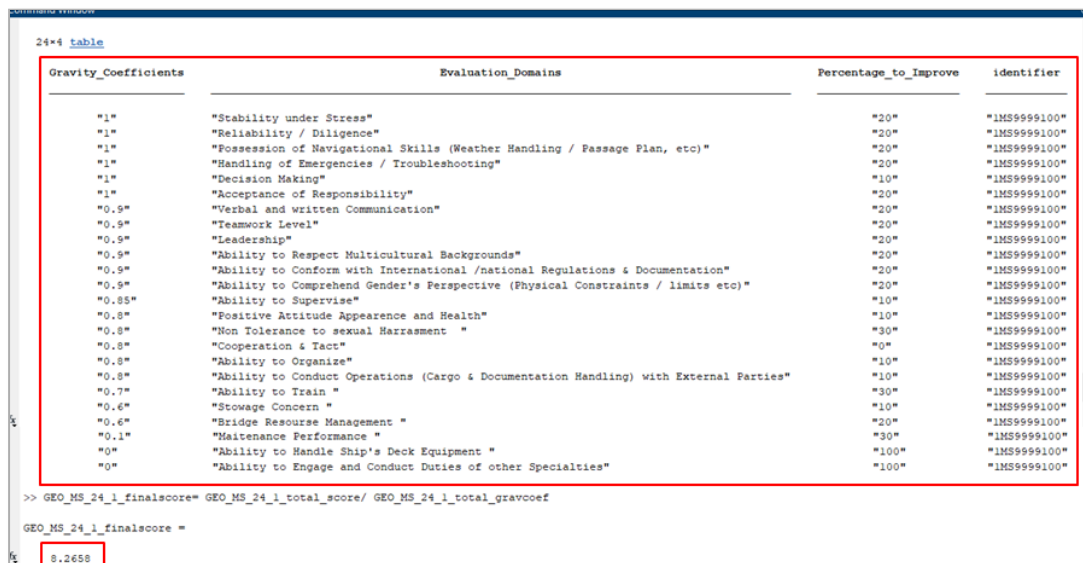
<sup>193</sup> . "Weighted Average", <https://www.cuemath.com/data/weighted-average/>, τελευταία επίσκεψη:

26/11/2023.

### 5.1.4 Αποτελέσματα από το περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

Αφού εφαρμόσουμε όλες τις εντολές, όπως αυτές έχουν δημιουργηθεί, αναγράφονται και επεξηγούνται αναλυτικά στο παράρτημα 'Α'<sup>194</sup> τα αποτελέσματα που λαμβάνουμε για τον 'MS' του πλοίου GEORGE II, για το α' εξάμηνο 2024 είναι αυτά της Εικόνας 23, ήτοι:

- Οι συντελεστές βαρύτητας (1η στήλη – Gravity Coefficients) κατά φθίνουσα σειρά.
- Τα πεδία αξιολόγησης (2η στήλη – Evaluation\_Domains) που αντιστοιχούν στους συντελεστές βαρύτητας με τη φθίνουσα σειρά.
- Το περιθώριο βελτίωσης (3η στήλη – Percentage\_to\_Improve) των ανωτέρω πεδίων κατά σειρά σπουδαιότητάς τους, όπως αυτή προκύπτει από τους συντελεστές βαρύτητας.
- Αναγνώριση θέσεως (4η στήλη – Identifier).



The screenshot shows a MATLAB table with 4 columns: Gravity\_Coefficients, Evaluation\_Domains, Percentage\_to\_Improve, and identifier. The table contains 24 rows of data. Below the table, the final score is calculated as 8.2658.

Gravity_Coefficients	Evaluation_Domains	Percentage_to_Improve	identifier
"1"	"Stability under Stress"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Reliability / Diligence"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc)"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Handling of Emergencies / Troubleshooting"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Decision Making"	"10"	"1MS9999100"
"1"	"Acceptance of Responsibility"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Verbal and written Communication"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Teamwork Level"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Leadership"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Respect Multicultural Backgrounds"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Conform with International /national Regulations & Documentation"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)"	"20"	"1MS9999100"
"0.85"	"Ability to Supervise"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Positive Attitude Appearance and Health"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Non Tolerance to sexual Harrasment "	"30"	"1MS9999100"
"0.8"	"Cooperation & Tact"	"0"	"1MS9999100"
"0.8"	"Ability to Organize"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties"	"10"	"1MS9999100"
"0.7"	"Ability to Train "	"30"	"1MS9999100"
"0.6"	"Stowage Concern "	"10"	"1MS9999100"
"0.6"	"Bridge Resource Management "	"20"	"1MS9999100"
"0.1"	"Maintenance Performance "	"30"	"1MS9999100"
"0"	"Ability to Handle Ship's Deck Equipment "	"100"	"1MS9999100"
"0"	"Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties"	"100"	"1MS9999100"

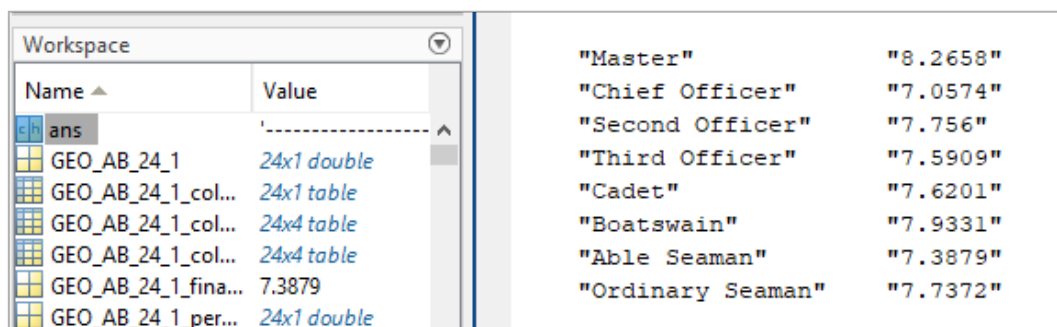
>> GEO\_MS\_24\_i\_finalscore= GEO\_MS\_24\_i\_total\_score/ GEO\_MS\_24\_i\_total\_gravcoef  
GEO\_MS\_24\_i\_finalscore =  
8.2658

Εικόνα 23. Συνολική Εικόνα Συμπεριφοράς Θέσεως 'MS' & Συνολική Σταθμισμένη Βαθμολογία

Αντίστοιχους πίνακες λαμβάνουμε και για τις υπόλοιπες θέσεις εργασίας, εάν εφαρμόσουμε το σύνολο των εντολών του παραρτήματος 'Α'.

<sup>194</sup> Στο παράρτημα 'Α' γίνεται μια επίδειξη της λειτουργίας των εντολών μόνο για τη θέση 'MS' του πλοίου GEORGE II, καθώς και για τις υπόλοιπες θέσεις και άλλα πλοία οι εντολές είναι οι ίδιες, εφόσον βέβαια γραφούν ορθά στις εντολές οι συντημήσεις θέσεων και πλοίων, για κάθε έναν από αυτά.

Επίσης για όλες τις θέσεις εργασίας του πληρώματος<sup>195</sup>, λαμβάνουμε επιπλέον, τον πίνακα της Εικόνας 24, που περιλαμβάνει τις συνολικές σταθμισμένες βαθμολογίες (α' εξάμηνο 2024) σε δεκαβάθμια κλίμακα.



Name	Value
ans	'-----'
GEO_AB_24_1	24x1 double
GEO_AB_24_1_col...	24x1 table
GEO_AB_24_1_col...	24x4 table
GEO_AB_24_1_col...	24x4 table
GEO_AB_24_1_fina...	7.3879
GEO_AB_24_1_per...	24x1 double

"Master"	"8.2658"
"Chief Officer"	"7.0574"
"Second Officer"	"7.756"
"Third Officer"	"7.5909"
"Cadet"	"7.6201"
"Boatswain"	"7.9331"
"Able Seaman"	"7.3879"
"Ordinary Seaman"	"7.7372"

Εικόνα 24. Σταθμισμένες Βαθμολογίες Πληρώματος (GEORGE II)

Επομένως, έχουμε πλέον μια συνολική εικόνα, έστω για τη θέση 'MS' αφού:

- Γνωρίζουμε τη βαθμολογία του σε δεκαβάθμια κλίμακα (8.2658/10). Ο αριθμός αυτός μας δίνει μια πρώτη ένδειξη της γενικής του εικόνας/συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας.
- Γνωρίζουμε τα περιθώρια βελτίωσης που υφίστανται σε κάθε πεδίο της αξιολόγησής του.
- Τέλος, από το συνδυασμό των περιθωρίων βελτίωσης και της σπουδαιότητας των πεδίων (βαρύτητά τους), γνωρίζουμε σε ποια από αυτά πρέπει οι αρμόδιοι να λάβουν δράσεις πρωτίστως, για να βελτιώσουν ενδεχόμενες ελλείψεις/αδυναμίες.

<sup>195</sup> Εννοώντας για όλα τα μέλη του πληρώματος.



## **Σελίδα Σκόπιμα Κενή**



## 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Στη παρούσα εργασία ο καθορισμός του αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης του προσωπικού των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών αποτελεί προϊόν μιας μίξης βιβλιογραφικής έρευνας και της χρήσης του περιβάλλοντος αριθμητικής υπολογιστικής (matlab). Η βιβλιογραφική έρευνα εξετάζει τα στοιχεία που διέπουν και διαμορφώνουν την συμπεριφορά των εργαζομένων στο περιβάλλον εργασίας τους. Κατόπιν επιλέγονται εκείνα που η φύση του ναυτικού επαγγέλματος επιβάλλει στους ναυτικούς να κατέχουν, ώστε να μπορούν να εκτελούν τα καθήκοντά τους σε ένα ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον εργασίας, ήτοι το πλοίο.

Η έρευνα εστιάστηκε περαιτέρω στις εκθέσεις αξιολόγησης που εφαρμόζονται στο προσωπικό των ελληνικών ενόπλων δυνάμεων, διεθνών στρατιωτικών οργανισμών (πχ STRIKFORNATO) αλλά και στο τρόπο που ναυτιλιακές εταιρείες της χώρας μας αξιολογούν το προσωπικό των πλοίων τους.

Από τη βιβλιογραφική έρευνα προέκυψαν επίσης χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με αριθμό στοιχείων και χαρακτηριστικών που οι εργαζόμενοι πρέπει να επιδεικνύουν στην εργασία τους. Υπογραμμίζεται πως τα ανωτέρω στοιχεία / χαρακτηριστικά αναδείχθηκαν είτε μέσω θεωρητικής ανάλυσης, που αποτελεί και την πλειοψηφία των μελετών περί της απόδοσης στην εργασία, είτε μέσω στατιστικών μελετών. Ένα υποσύνολο δε αυτών χρησιμοποιήθηκε στη τελική λίστα των 24 πεδίων αξιολόγησης που διαμορφώθηκε.

Από όλα τα ανωτέρω που ελήφθησαν υπόψη στην έρευνα της παρούσας εργασίας, η οποία σημειώνεται πως εστίασε αποκλειστικά στο περιβάλλον της ναυτιλίας και δη των πλοίων, δεν εντοπίστηκε έτερη αλγεβρική μεθόδευση αξιολόγησης του προσωπικού με χρήση συνδυασμού μεταβαλλόμενων συντελεστών βαρύτητας και αριθμητικής υπολογιστικής, ή κάποιας άλλης παρόμοιας μαθηματικής / αλγεβρικής μοντελοποιημένης προσέγγισης του τομέα αυτού.

Το μοντέλο που δημιουργήθηκε προσφέρει περαιτέρω δυνατότητες έρευνας και ανάπτυξης έτερων αλγεβρικών / μαθηματικών προϊόντων (μοντέλων) που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελέτες διαδικασιών αυτόματης αντιστοίχισης (matching procedures) διαφορετικών δεδομένων. Ένα παράδειγμα αποτελεί η αντιστοίχιση πεδίων αξιολόγησης υψηλού συντελεστή βαρύτητας που παρουσιάζουν μεγάλο περιθώριο βελτίωσης με τις καταλληλότερες εκπαιδευτικές διαδικασίες (τρόπος εκπαίδευσης ή εκπαιδευτικό υλικό) από μια δεξαμενή παροχής διαφόρων



δυνατοτήτων και τρόπων εκπαίδευσης. Οι διαδικασίες αυτόματης αντιστοίχισης δύνανται να προσφέρουν ταχύτατες και κατάλληλες επιλογές περιορίζοντας το στοιχείο της υποκειμενικότητας αλλά και την άσκοπη κατανάλωση πόρων, έμψυχων και υλικών.

Το ανθρώπινο δυναμικό των πλοίων των ναυτιλιακών εταιρειών αποτελεί κεφάλαιο κομβικής σημασίας. Οι εταιρείες οφείλουν μέσω της πολιτικής τους να διατηρούν, σε κάθε περίπτωση, τη συμπεριφορά των ναυτικών σε υψηλό επίπεδο και να την ενισχύουν. Οφείλουν με τις πράξεις τους να δημιουργούν τις συνθήκες διαχείρισης προσωπικού, εκείνες που διέπονται από αμφίδρομη σχέση εμπιστοσύνης, προσφέροντας με αυτό τον τρόπο ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

## **6.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΕΞΕΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ**

Οι αξιολογήσεις του προσωπικού διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε έναν οργανισμό καθόσον μοχλεύουν την συμπεριφορά των εργαζομένων αναλόγως των βαθμολογιών / σχολίων που αποτυπώνονται σε αυτές. Ειδικά στο ναυτικό επάγγελμα οι αξιολογήσεις επηρεάζουν την απόδοση που οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν όταν:

- Δίδουν ξεκάθαρα το στίγμα της διαφοροποίησης σπουδαιότητας των πεδίων αξιολόγησης αναλόγως της θέσης που έκαστος ναυτικός κατέχει εντός της ιεραρχίας του πλοίου, διαχωρίζοντας με αυτό τον τρόπο και τις ευθύνες που τους αναλογούν. Δεν είναι δυνατόν στη σημερινή σύγχρονη εποχή, όπου η τεχνολογία και εξειδίκευση έχουν προοδεύσει με εκθετικούς ρυθμούς, όλα τα πεδία αξιολόγησης να θεωρούνται ισότιμα και οι ναυτικοί να οφείλουν να είναι άριστοι σε όλα. Κάτι τέτοιο άλλωστε ισχύει και στην απλή καθημερινότητα των ανθρώπων αφού σε όλες τις δραστηριότητες τους στη ζωή και στην εργασία, εκείνοι που αντιλαμβάνονται την έννοια του προγραμματισμού θέτουν πάντα προτεραιότητες μεταξύ των σοβαρών και των λιγότερο σοβαρών καταστάσεων που καλούνται να αντιμετωπίσουν.

- Στοχεύουν στη βελτίωση των προσόντων τους και της εν γένει στάσης τους εντός της εργασίας, όπου υφίσταται περιθώριο προς τούτο.

- Επιβραβεύουν τους άριστους, όταν αυτοί επιδεικνύουν ιδιαίτερες περγαμηνές και ζήλο στην εργασία.

Στο ανωτέρω πλαίσιο, η έκθεση αξιολόγησης που επεξεργάζεται το προσωπικό του τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού των ναυτιλιακών εταιρειών, θα πρέπει να λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος. Ως τέτοιες μπορούν να θεωρηθούν η αποξένωση των ναυτικών από τον κοινωνικό τους περίγυρο και το οικογενειακό τους περιβάλλον λόγω του πλοίου (ως ένα κλειστό περιβάλλον), η πίεση στην εργασία για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων τους που διαφυλάττει την ασφάλεια προσωπικού, του περιβάλλοντος και του σκάφους, η ψυχική αντοχή που απαιτείται, η συνεργασία με άτομα άλλων εθνών και φύλου που βρίσκονται στον ίδιο χώρο, ο συνεχής ρυθμός εργασίας για όσο χρόνο διαρκεί ένας πλους, και άλλοι παράγοντες.

Οι ιδιαιτερότητες αυτές πρέπει να συνδυάζονται με τις πτυχές της ανθρώπινης διάστασης και να αποτυπώνονται στο φύλλο αξιολόγησης. Ως πτυχές μπορούν να θεωρηθούν η ικανότητα στην εργασία, το κίνητρο, η θέληση για βελτίωση, η ευσυνειδησία, ο σεβασμός, η ευγένεια, το πνεύμα συλλογικότητας, ο δυναμισμός, η ανάληψη ευθυνών, η αντίληψη ρόλων, η γενικότερη αντίληψη του εργασιακού περιβάλλοντος και των εξωτερικών συνθηκών, αλλά και αρνητικοί παράγοντες όπως το άγχος και η νευρικότητα.

Από το συνδυασμό των ανωτέρω στοιχείων λοιπόν επιλέξαμε στη παρούσα εργασία 24 πεδία αξιολόγησης που αντανακλούν τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος και της ανθρώπινης υπόστασης. Επιπρόσθετα το κάθε ένα από αυτά λαμβάνει διαφορετική βαρύτητα (μέσω της χρήσης των αντίστοιχων συντελεστών) για κάθε μέλος του πληρώματος. Έτσι ικανοποιείται η συνθήκη του διαχωρισμού της σπουδαιότητας των πεδίων που ήδη έχουμε εξετάσει.

## **6.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ.**

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την δημιουργία και χρήση του αλγεβρικού μοντέλου αξιολόγησης είναι τα ακόλουθα:

- Ο υπολογισμός σε δεκαβάθμια κλίμακα ενός αριθμού που αντανακλά τη γενική εικόνα του αξιολογούμενου. Όσο πιο κοντά βρίσκεται στο υψηλότερο όριο βαθμολόγησης (10) τόσο καλύτερη είναι η συμπεριφορά/ απόδοση που παρουσιάζει εντός της εργασίας.

- Η χρήση μεταβαλλόμενων συντελεστών βαρύτητας διαχωρίζει την σπουδαιότητα των πεδίων αξιολόγησης ανά θέση και μέγεθος ευθύνης, ενώ ξεκαθαρίζει τους τομείς που ο κάθε αξιολογούμενος οφείλει να παρουσιάσει την μεγαλύτερη δυνατή απόδοση.

- Με βάση τους δείκτες βαρύτητας και τις αρχικές ληφθείσες βαθμολογίες του προσωπικού, το μοντέλο υπολογίζει και κατατάσσει κατά σειρά σπουδαιότητας των πεδίων τα περιθώρια βελτίωσης των ναυτικών, σε κάθε τομέα στον οποίο αξιολογούνται, παρά την ενδεχομένως υψηλή γενική βαθμολογία που έχει ήδη αναφερθεί.

- Η εταιρεία λαμβάνοντας τη σειρά τομέων κατά σπουδαιότητα με το αντίστοιχο περιθώριο βελτίωσης, ουσιαστικά λαμβάνει ένα είδος προτεραιοποίησης των ενεργειών (διορθωτικών κινήσεων) που οφείλει να λάβει (πχ εκπαίδευση), ώστε να προβεί στη διόρθωση τυχόν ελλείψεων των ναυτικών που επηρεάζουν την απόδοσή τους στην εργασία.

- Η προτεραιοποίηση των διορθωτικών κινήσεων δύναται να αποφέρει πολλαπλά οφέλη σε μια εταιρεία. Αρχικά της δίνει την ευκαιρία να εστιάσει τις διορθωτικές της κινήσεις στα σημεία εκείνα που βάση της πολιτικής της και της κουλτούρας της θεωρεί σημαντικά, αποφεύγοντας άσκοπες σπατάλες και εξοικονομώντας πόρους. Κατόπιν δημιουργεί σχέσεις εμπιστοσύνης με τους εργαζόμενους αφού γνωρίζοντας τις αδυναμίες τους, που εκείνη θεωρεί σημαντικές, προβαίνει στη στοχευμένη διόρθωσή τους.

### **6.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΑ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΤΩΝ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ.**

Οι αρμόδιοι της εκάστοτε ναυτιλιακής εταιρείας πλέον, είναι σε θέση να προβαίνουν στη συνολική αξιολόγηση των ναυτικών και με βάση τους διαθέσιμους πόρους, να προβαίνουν στη λήψη δράσεων με σκοπό τη περαιτέρω βελτίωση της γενικής εικόνας των πλοίων και συνεπώς ολόκληρου του οργανισμού. Με τη χρήση κοινότυπων βάσεων δεδομένων δε μπορούν να αποθηκεύουν τα αποτελέσματα του μοντέλου, και να αναζητούν περαιτέρω πληροφορίες αλλά και τάσεις για το σύνολο του προσωπικού των πλοίων. Έτσι μπορούν να αναλαμβάνουν συλλογικές δράσεις/διορθωτικές ενέργειες που εξοικονομούν περισσότερους πόρους αφού λειτουργούν εν είδη οικονομικών κλίμακας.

### 6.3.1 Προτάσεις βελτίωσης απόδοσης ναυτικών σε προσωπικό επίπεδο.

Ειδικότερα για τα πλοία, λόγω του γεγονότος πως αυτά βρίσκονται εν πλω σε διάφορα σημεία του πλανήτη, η λήψη δράσεων μπορεί να στηριχτεί στη τεχνολογία, όπως:

- Οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες διοργάνωσης σεμιναρίων, στις οποίες θα καταχωρείται εκπαίδευση που θα αφορά το εκάστοτε πεδίο αξιολόγησης. Το εκπαιδευτικό υλικό, με οποιαδήποτε μορφή (ηλεκτρονικά βιβλία, παρουσιάσεις pptx, ερωτηματολόγια κρίσεων, εκπαιδευτικά ολιγόλεπτα video, παραπομπές σε περαιτέρω βιβλιογραφία και άλλα) θα παρέχεται μέσω της πλατφόρμας στους εκπαιδευόμενους. Αυτοί με τη σειρά τους θα ολοκληρώνουν τη διαδικασία και σε περίπτωση επιτυχίας θα λαμβάνουν κατάλληλη βεβαίωση. Είναι αυτονόητο ότι με τη λήψη της βεβαίωσης, αλλάζουν αυτόματα οι απαιτήσεις που η εταιρεία έχει από τους ναυτικούς στους οποίους παρείχε εκπαίδευση.

- Η τηλεεκπαίδευση με διοργάνωση σχολείων σε χρόνο τέτοιο που οι υστερούντες θα μπορούν να συμμετάσχουν και να παρακολουθήσουν χωρίς να απασχολούνται από την εργασία τους. Σε αυτό το σημείο απαιτείται η προσαρμογή των διδασκόντων στους διδασκόμενους και όχι το αντίστροφο.

- Η αποστολή μικρών μετακινούμενων ομάδων εκπαιδευτών (mobile training teams), οι οποίες πέραν της φυσικής τους επαφής με το πλήρωμα, κάτι το οποίο αυξάνει και τους συναισθηματικούς δεσμούς μεταξύ των πλοίων και εταιρείας, θα παρέχουν με φυσική παρουσία σεμινάρια στα πληρώματα. Οι εκπαιδευτές δέον όπως έχουν αποκτήσει εμπειρία στη θάλασσα στο παρελθόν (ως επαγγελματίες ναυτικοί), διότι σε αυτή τη περίπτωση γνωρίζουν καλά τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος. Επιπρόσθετα η αποδοχή τους από τα πληρώματα θα είναι τελείως διαφορετική, σε επίπεδο κουλτούρας, όταν γνωρίζουν πως οι εκπαιδευτές τους, στο παρελθόν έχουν εργαστεί σε παρόμοιο περιβάλλον και βιώσει ανάλογες εμπειρίες.

Τέλος, η φυσική παρουσία των ναυτικών στις εγκαταστάσεις της εκάστοτε εταιρείας ή σε αντίστοιχες εγκαταστάσεις παροχής εκπαίδευσης, κατά τη διάρκεια παραμονής τους στη στεριά μεταξύ δύο περιόδων εργασίας (συνήθως διάρκειας έξι μηνών) για την παρακολούθηση εκπαιδύσεων/σεμιναρίων, που δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν εν πλω, αποτελεί μια ακόμα λύση που βελτιώνει την παραγωγική ικανότητα των στελεχών των πλοίων.

### 6.3.2 Προτάσεις βελτίωσης απόδοσης ναυτικών σε συλλογικό επίπεδο.

Έχει σημειωθεί ήδη πως ένα από τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά που πρέπει να συναντά κάποιος στους ναυτικούς είναι το συλλογικό/ομαδικό πνεύμα εργασίας. Η βελτίωση λοιπόν των στελεχών σε συγκεκριμένα πεδία και συνεπακόλουθα σε συλλογικό επίπεδο μπορεί να επιτευχθεί μέσω:

- Της αποστολής μετακινούμενων ομάδων παροχής συλλογικής εκπαίδευσης, στα πλοία όπου κατά τη διάρκεια ενός ταξιδιού από τον λιμένα απόπλου έως και κατάπλου, θα μπορούν να εκτελούν εκπαιδευτικά σενάρια κλιμακούμενης δυσκολίας και συντονισμού ενεργειών, που να σχετίζονται με τη διατήρηση της ασφάλειας και της υγείας του προσωπικού, της ακεραιότητας τους σκάφους και της προστασίας περιβάλλοντος. Ο πίνακας 40 που ακολουθεί περιλαμβάνει μερικά ενδεικτικά σενάρια συλλογικής εκπαίδευσης.

- Της συγκέντρωσης των ναυτικών κατά τη διάρκεια μη εργασίας τους στα πλοία και της συμμετοχής τους σε προσομοιωτές (όπως ναυτιλίας, καταπολέμησης πυρκαγιάς και διαρροής, διαδικασίας φόρτωσης/εκφόρτωσης.) , μιας και η διαδικασία αυτή δεν μπορεί να εκτελεστεί στα πλοία εν πλω. Η εν λόγω εκπαίδευση μπορεί να πραγματοποιείται από αρμόδια στελέχη της εταιρείας, και προ της επιβίβασης του προσωπικού στο πλοίο (για έναρξη εργασίας), στο πλαίσιο της καλύτερης δυνατής προετοιμασίας / επιπέδου ετοιμότητας.

Πίνακας 40. Σενάρια Συλλογικής Εκπαίδευσης Πλοίου

Σενάρια Εκπαίδευσης	Χώροι Εκπαίδευσης
-Σενάριο ασφαλούς πλοήγησης στενά ύδατα / διώρυγες / λιμένες. -Χρήση ηλεκτρονικών βοηθημάτων και εξοπλισμού γεφύρας.	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο ασφαλούς πλοήγησης με περιορισμένη ορατότητα/ρεύματα και ισχυρούς ανέμους.	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο ασφαλούς ορατής και τυφλής πλοήγησης (αποκλειστικά με χρήση ηλεκτρονικών βοηθημάτων).	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο πυρκαγιάς στο κέντρο πρόωσης & χώρους ηλεκτροστασιών.	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο πυρκαγιάς στους χώρους ενδιάτησης/ ψυχαγωγίας προσωπικού.	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο πυρκαγιάς στους χώρους αποθήκευσης φορτίων.	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο διαρροής θαλασσίου ύδατος στο πλοίο.	Πλοίο & Προσομοιωτές
Σενάριο αντιμετώπισης διαρροής υγρού φορτίου στη θάλασσα.	Πλοίο (στο σενάριο μπορεί να συμμετάσχει και αρμόδιο προσωπικό στην εταιρείας ως κέντρο συντονισμού των ενεργειών).
Σενάριο αντιμετώπισης περιβαλλοντικής ζημίας.	Πλοίο (στο σενάριο μπορεί να συμμετάσχει και αρμόδιο προσωπικό στην εταιρείας ως κέντρο συντονισμού των ενεργειών).
Σενάριο εγκατάλειψης πλοίου και χρήσης σωστικών μέσων.	Πλοίο & Εγκαταστάσεις εκπαίδευσης στη στεριά.
Σενάριο αντιμετώπισης εκτάκτου ιατρικού συμβάντος εν πλω / Παροχή Α' βοηθειών και διακομιδή ασθενούς στη στεριά.	Πλοίο & Εγκαταστάσεις εκπαίδευσης στη στεριά.
Σενάριο χειρισμού φορτίων (φορτώσεις/ εκφορτώσεις και αποθήκευσης).	Πλοίο & Προσομοιωτές

Κατόπιν και των ανωτέρω συμπερασμάτων και προτάσεων που προκύπτουν ως φυσικό επακόλουθο του πλαισίου αξιολόγησης προσωπικού, οι

ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να αξιολογούν τα στελέχη τους αντικειμενικά και κυρίως όλες οι ενέργειές τους πρέπει να τείνουν προς:

- Τη βελτίωση των προσόντων των ναυτικών που απασχολούν στα πλοία τους και τη δημιουργία μιας ισχυρής σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ τους. Έτσι η εταιρεία θα απολαμβάνει τη διατήρηση των έμπειρων στελεχών στους κόλπους της, στελέχη με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση, αφού θα τα έχει εκπαιδεύσει και επενδύσει πάνω σε αυτά. Τα δε στελέχη από πλευράς τους θα απολαμβάνουν την ηθική και υλική (μηνιαίες απολαβές) ικανοποίηση αλλά και σιγουριά της διατήρησης της θέσης στην εταιρεία για πολλά έτη. Τούτο είναι ιδιαίτερα θετικό στοιχείο αφού προσδίδει το αίσθημα της δυνατότητας μακροπρόθεσμου σχεδιασμού της ζωής τους, βελτιώνοντας το βιοτικό τους επίπεδο.

- Τον τρόπο ενεργείας που θα πρέπει να έχουν τα στελέχη στα πλοία υιοθετώντας το δόγμα πως ότι πράττουν πρέπει να το κάνουν έχοντας υπόψη τις αδυναμίες τους και πως θα τις βελτιώσουν. Θα λαμβάνουν υπόψη τους βέβαια και το τι σκέφτονται οι συνάδελφοί τους για εκείνους αλλά σε καμία περίπτωση δεν θα εστιάζουν στις επιθυμίες των τελευταίων. Εξάλλου οι σκέψεις των άλλων σε αρκετές περιπτώσεις ενδέχεται να είναι κακόβουλες και μπορούν να στρέψουν το στέλεχος σε λάθος κατεύθυνση. Επομένως η ενθάρρυνση του αυτοελέγχου και της αυτοκριτικής μαζί με τη θέληση για προσωπική βελτίωση, είναι τα σημεία κλειδιά της επιτυχίας που οι εταιρείες οφείλουν να εστιάσουν, μέσω των πεδίων αξιολόγησης, της σειράς σπουδαιότητας τους και των ενεργειών επιβράβευσης των αρίστων και λήψης διορθωτικών μέτρων για τη εξάλειψη των αδυναμιών των υστερούντων.

Άλλωστε είναι δεδομένο πως ο άνθρωπος λόγω της φύσης του δεν δύναται να αλλάξει εντελώς. Σε κάθε περίπτωση όμως μπορεί να βελτιωθεί σε σημείο τέτοιο που ούτε ο ίδιος μπορεί να γνωρίζει, παρά μόνον εάν προσπαθήσει ή συναντήσει εκείνους τους συνανθρώπους του που θα του εμπνεύσουν την προσπάθεια αυτή.

Κλείνοντας σημειώνουμε πως η επιτυχία, όχι μόνο στο ναυτικό επάγγελμα αλλά και οπουδήποτε στη ζωή προέρχεται από το συνδυασμό της δια βίου μαθήσεως και της σωστής συμπεριφοράς στους προϊσταμένους, συναδέλφους και υφισταμένους, αλλά και την εφαρμογή του αρχαίας ελληνικής φράσης,

*‘άγαθά κόποις κτῶνται’.*





## **Σελίδα Σκόπιμα Κενή**



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Ευαγγέλου, Μ., (2010), 'Η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία', *Μεταπτυχιακή Διατριβή στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Τμήμα Νομικής)*, σελ. 10 & 11.

Θεοτοκάς, Γ., *Οργάνωση και διοίκηση ναυτιλιακών επιχειρήσεων – Ναυτιλία – Εμπόριο – Οικονομία*, (Αθήνα: Αλεξάνδρεια, Τρίτη Έκδοση Νοέμβριος 2019, σελ. 10, 20, 70, 71, 172, 173, 226, 227, 300, 392, 393, 397.

Νάσιου, Φ., (2021), *Γυναίκα και Ναυτιλία*, Χίος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, σελ. 11 & 12.

Ντούνης, Χ., & Δημαράκης, Α., (2006), *Αποφυγή Συγκρούσεων στη Θάλασσα*, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου.

Ντούνης, Χ., & Δημαράκης, Α., (2012), *Ναυτιλία Τόμος Α'*, Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου.

ΟΤ, 'Costamare: Κέρδη ρεκόρ και αγορά 46 bulk carriers',  
<https://www.ot.gr/2022/03/14/naytilia/costamare-kerdi-rekor-kai-agora-46-bulk-carriers/>

Στατιστική Ανάλυση – Ανάλυση Δεδομένων – Εισαγωγή στη MATLAB, *Σημειώσεις ΔΙΠΜΣ , Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία, 'Α Εξάμηνο Εκπαιδευτικού Έτους 2022-2023.*

Τσαμόπουλος, Μ. (2021) 'Η παντοδυναμία της ελληνόκτητης ναυτιλίας σε αριθμούς',  
<https://www.newmoney.gr/roh/palmos-oikonomias/nautilia/i-pantodinamias-ellinoktisis-naftilias-se-arithmous/>

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 'Ποντοπόρος Ναυτιλία',  
<https://www.ynanp.gr/el/naytilia/pontoporos-naytilia/>

Isalos.net 'Η Ελληνική Ναυτιλία'  
<https://www.isalos.net/i-elliniki-naftilia/>

Stopford, M., & Πελαγίδης, Θ (Επιστημονική Επιμέλεια)., (2018), *Ναυτιλιακή Οικονομική*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση, Τρίτη Έκδοση, σελ. 87.

### Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Bass, B.M., & Riggio, R.E., (2006) *Transformational Leadership*, Mahwah, New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2<sup>nd</sup> Edition, pages 59-60.

Bennis, W., (2009), *On Becoming a Leader*, New York, USA: Basic Books, 20<sup>th</sup> edition, page 77.

- Brotz, H., & Wilson, E., (1946), 'Characteristics of Military Society' *American Journal of Sociology*, 51(5), page 371.
- Cai, W., Khapova, S., Bossink, B., Lysova, E., & Yuan, J., (2020) 'Optimizing Employee Creativity in the Digital Era: Uncovering the Interactional Effects of Abilities, Motivations, and Opportunities'  
<https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/1038>
- Cheng, A.W., Rizkallah, S., Narizhnav, M. 'Individualism vs. Collectivism',  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118970843.ch313>
- Coethals, G.R., Sorenson, G.J., Burns, J.Mc., (2004), *Encyclopedia of Leadership* (Thousand Oaks (CA) USA: Sage Publications, Inc, Vol 1, page 721.
- Conrad, D., & Newberry, R., (2011), '24 Communication Skills: Attitudes of Human Resource Managers versus Business Educator', *American Communication Journal*, Vol 12, Issue 1, pages 11, 12.
- Craft, A. & Leake, C., (2002) 'The Pareto principle in organizational decision making',  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00251740210437699/full/html/>
- CUE Math, 'Weighted Average', <https://www.cuemath.com/data/weighted-average/>
- Danish Maritime Authority (2018) 'Order of accommodation and recreational facilities in merchant ships', Order no. 784
- Dixon, G., (2021) 'Crew of Ever Given 'under immense stress' in uniquely prominent incident',  
<https://www.tradewindsnews.com/casualties/crew-of-ever-given-under-immense-stress-in-uniquely-prominent-incident/2-1-988372>
- Donnelly, J., (1982) 'Human Rights as Natural Rights'  
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/hurq4&div=36&id=&page=>
- Editorial Team, LIVESEAS, (2023), 'Seafarer Salaries: A Guide to Industry, Rank and Ship Type' <https://liveseas.com/navtex/seafarer-salaries/>
- Editorial Team, SAFETY4SEA , (2019), 'Do you know how many ranks and duties exist onboard?'  
<https://safety4sea.com/cm-do-you-know-how-many-ranks-and-duties-exist-onboard/>
- Editorial Team, SAFETY4SEA , (2023) 'Sexual abuse at sea – Where we stand'  
<https://safety4sea.com/cm-sexual-abuse-at-sea-where-we-stand/>
- Elnaga, A., & Imran, A., (2013), 'The Effect of Training on Employee Performance', *European Journal of Business and Management*, Vol 5, No 4, page 144.

- Goffman, E., *Asylums. Essays on the Social Situations of Mental Patients*, New-York, USA: Anchor Books, Doubleday & Company, Inc, 1961, 7.
- HandyBulk, 'Ship Management Costs' <https://www.handybulk.com/ship-management-costs/>
- IMO, 2019), 'Human Element', <https://www.imo.org/en/ourwork/humanelement/pages/default.aspx>
- IMO, 'Women in Maritime – IMO's gender programme' <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>
- International Chamber of Shipping, (2021) 'New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage', <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>
- INTERNATIONAL LABOR CONFERENCE, 'MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, as amended (Including 2018 amendments)' 2020, page 44, 52.
- Jae-hee, K., Soong-nang, J., (2018) 'Seafarers' Quality of Life: Organizational Culture, Self\_Efficacy, and Perceived Fatigue' *International Journal of Environmental Research and Public Health* **2018**, 15, 2150, page 1.
- Jang, S., (2017), 'Cultural Brokerage and Creative Performance in Multicultural Teams', *Journal of Organizational Science*, Vol 28, No 6, page 1006.
- Jassal R (Capt)., (2014) 'Why crew accommodation size is reducing on ships?' <https://www.myseatime.com/blog/detail/why-crew-accommodations-size-is-reducing-on-ships>
- Kozlowski, S.W.J., & Bell, B.S., (2003) 'Work Groups and Teams in Organizations' at Weiner, I.B., Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J., *Handbook of Psychology*, Canada: John Wiley & Sons, Inc, Vol 12), page 334.
- Marine Sight, (2019), 'Reasons and Symptoms of Physical and Psychological Stress On board Ships', <https://www.marineinsight.com/life-at-sea/reasons-and-symptoms-of-physical-and-psychological-stress-on-board-ships/>
- Marques, J., (2015)'Universalism and Utilitarianism: An Evaluation of Two Popular Moral Theories in Business Decision Making', *The Journal of Values-Based Leadership*, Woodbury University, Vol8, Issue2, Article 3, page 6.
- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A., (2007), *Organizational Behavior* ,New York: McGraw-Hill, page 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 39.

- Montgomery B., 'Conquering Yourself - Keys to Leadership' – time: 1.05-1.24,  
[https://www.youtube.com/watch?v=kGE57P11Blo&ab\\_channel=SchoolofPhilosophy](https://www.youtube.com/watch?v=kGE57P11Blo&ab_channel=SchoolofPhilosophy)
- Montgomery, B. at Maxwell, J.C. (1999), *THE 21 INDISPENSABLE QUALITIES of a LEADER – BECOMING the PERSON OTHERS WILL WANT to FOLLOW*, Nashville, USA: Thomas Nelson, Inc.
- Motowidlo, S., Borman & Schmit (1997). 'Job Performance' at Weiner, I.B., Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J., *Handbook of Psychology*, Canada: John Wiley & Sons, Inc, Vol 12), pages 39. 334.
- National Library of Medicine, (2022), 'Employees Perceptions of Job Insecurity and Performance: A Qualitative Approach'  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9779114/>
- Noureddine, D., (2015), 'The Problem of Effective Leadership from the Perspective of Corporate Management Development', *Procedia, Social and Behavioral Sciences, 3<sup>rd</sup> International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*, 181, page 66.
- Ocean Connectes - United Nations Statistics Division (data source) 'We are the ocean planet', <https://oceansconnectes.org/en/we-are-the-ocean-planet-2/>
- Park, J., (2007), '*Work stress and job performance*', (Perspectives, Statistics Canada, Catalogue no. 75-001-XIE, page 5, 7.
- Psychology Writing,(2023), 'MARS Individual Behavior Model',  
<https://psychologywriting.com/mars-individual-behavior-model/>
- Rost,J.C., *Leadership for the Twenty –First Century*,(1991), USA: Greenwood Publishing Group, Inc. 1991), page 133.
- Ruggie, J.G., (2013), *JUST BUSINESS Multinational Corporation and Human Rights*, New York: W.W. Norton & Company, Inc, page xxi.
- Russon, M.A., BBC, (2021), 'The cost of the Suez Canal blockage',  
<https://www.bbc.com/news/business-56559073>
- Saha, A., (2008), 'Role Perception: The Role it Plays'  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1106548](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1106548)
- Sampson, H., (2021) *Recommended standard of accommodation for seafarers working on board cargo vessels*, (CARDIFF UNIVERSITY, Lloyds Register Foundation, page 6.

- Sampson H. & Ellis N. & Acejo I. & Turgo N. & Tang L., (2018) *The working and living conditions of seafarers on cargo ships in the period 2011-2016*, CARDIFF UNIVERSITY, Seafarers International Research Centre, SIRC, page 52.
- Schmueser, J., & Makarovych, S., (2022) ‘Navigating the perils of seafarers salary payment – how fintech is finally catching up’,  
<https://www.hellenicshippingnews.com/navigating-the-perils-of-seafarer-salary-payments-how-fintech-is-finally-catching-up/>
- Schwartz, S.H., (2012) ‘An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values’,  
*ONLINE READING IN PSYCHOLOGY AND CULTURE, International Association for Cross-Cultural Psychology, The Hebrew University of Jerusalem, Vol2, Issue1, Article 11, pages 9,10.*
- Seibert, S.E., & Kraimer, M.L. (2001), ‘The Five-Factor Model of Personality and Career Success’,  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879100917573>
- Singh, K.J., (2012), ‘Explain how motivation causes goal directed behavior?’  
<https://www.mbaofficial.com/mba-courses/motivation/explain-how-motivation-causes-goal-directed-behavior/>
- Sonntag, S., (2002), *PSYCHOLOGICAL MANAGEMENT of INDIVIDUAL PERFORMANCE* Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd, 2002, page 29.
- Sule O.E., Amuni, S.I., Obasan, K.A., Banjo, H.A., (2015) ‘Wages and salaries as a motivational tool for enhancing organizational performance. A survey of selected Nigerian workplace’ *Nigeria, Olabisi Onabanjo University, Euro Economica, Vol 34, No1, pages 1, 34.*
- Talaguit, J., ‘What is Supervision? How Do I Supervise’,  
<https://management.org/supervision/index.htm>
- THE MARITIME REVIEW – THE ONLINE EDITION OF THE MARITIME LEAGUE’S MARITIME REVIEW MAGAZINE ‘Revisiting the Chain of Command Concept’,  
<https://maritimereview.ph/revisiting-the-chain-of-command-concept/>
- UNSTAD, ‘Review of Maritime Transport 2021’,  
<https://unctad.org/publication/review-maritime-transport-2021>
- Vasin, S., Prokhorova, Y., & Kotova, A., ‘Formation of Multinational Personnel Loyalty as an Organization Sustainable Development Factor’ *E3S Web of Conferences* **2023**, ERSME 2023, 376, 05011.
- Weinrit, A. & Neumann, T., (2011), *HUMAN RESOURCES AND CREW RESOURCE MANAGEMENT, Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, London UK: Taylor & Francis, page 17.



Zhang, Y., Xie Y.H., (2017) ‘Authoritarian Leadership and Extra-Role Behaviors: A Role-Perception Perspective’,  
<https://www.cambridge.org/core/journals/management-and-organization-review/article/authoritarian-leadership-and-extrarole-behaviors-a-roleperception-perspective/D28A86F47D3F325C0D9F9455BE68EBA5>



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Α’: ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Υ GEORGE II

### Α. ΕΝΤΟΛΕΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ (ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΟΣ ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΩΝ

#### 1. Α’ εξάμηνο έτους 2024 για το πλοίο GEORGE II (Αναλυτική παρουσίαση).

α. Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης ‘MS’ στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

Έχοντας καταχωρήσει στη matlab τους πίνακες/αρχεία στο πεδίο Νο4, γράφουμε και επεξηγούμε αναλυτικά τις εντολές (με *italics* χαρακτήρες) που ακολουθούν, για το α’ εξάμηνο ενός έτους (έστω 2024) για τη θέση ‘MS’ του πλοίου GEORGE II. Η διαδικασία είναι επαναλαμβανόμενη για όλες τις θέσεις εργασίας πάνω στο πλοίο.

--1η & 2η εντολή-----

*geoiq241MS\_1=geoiq241.MS-geoiicasualtyS1.MINUS;*

*GEO\_MS\_24\_1=(geoiq241MS\_1).\*(geoiigc.MS);*

	Λ.Β.	Α.Β.	Σ.Β.	Ε.Μ.
1 Evaluation fields // Coefficient of Gravity // SHIP: GEORGE II	MS	MINUS	MS	GEO_MS_24_1 =
2 Cooperation & Tact	10	0	0.8	8.0000
3 Bridge Resource Management	8	0	0.6	4.8000
4 Possession of Navigational Skills (Weather Handling, Passage Plan / etc)	8	0	1	8.0000
5 Stowage Concern	9	0	0.6	5.4000
6 Acceptance of Responsibility	8	0	1	8.0000
7 Teamwork Level	8	0	0.9	7.2000
8 Reliability / Diligence	8	0	1	8.0000
9 Leadership	8	0	0.9	7.2000
10 Decision Making	9	0	1	9.0000
11 Stability under Stress	8	0	1	8.0000
12 Handling of Emergencies / Troubleshooting	8	0	1	8.0000
13 Ability to Organize	9	0	0.8	7.2000
14 Verbal and written Communication	8	0	0.9	7.2000
15 Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties	9	0	0.8	7.2000
16 Ability to Supervise	9	0	0.85	7.6500
17 Ability to Conform with Internation /national Regulations & Documentation	8	0	0.9	7.2000
18 Ability to Train	7	0	0.7	4.9000
19 Ability to Handle Ship's Deck Equipment	0	0	0	0
20 Maintenance Performance	8	1	0.1	0.7000
21 Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties	0	0	0	0
22 Appearance and Health	9	0	0.8	7.2000
23 Ability to Respect Multicultural Backgrounds	8	0	0.9	7.2000
24 Non Tolerance to sexual Harrasment	7	0	0.8	5.6000
25 Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)	8	0	0.9	7.2000

**Λ.Β.:** Ληφθείσες Βαθμολογίες  
**Α.Β.:** Αφαιρετικές Βαθμολογίες / Ατυχήματα  
**Σ.Β.:** Συντελεστές Βαρύτητας  
**Ε.Μ.:** Εντολές Matlab (Αποτέλεσμα μετά Εφαρμογής τους)

Εικόνα 25. Εφαρμογή 1ης & 2ης Εντολής στη Matlab

Όπως βλέπουμε στην Εικόνα 25:

- Η πρώτη εντολή αφαιρεί ενδεχόμενες αρνητικές βαθμολογίες από τις ήδη ληφθείσες (περιπτώσεις ατυχημάτων).
- Η δεύτερη εντολή πολλαπλασιάζει τις βαθμολογίες που έχουν προκύψει από την ανωτέρω αφαίρεση με τους συντελεστές βαρύτητας. Το τελικό αποτέλεσμα που προκύπτει (μέσω matlab) είναι η στήλη GEO\_MS\_24\_1 (κόκκινο περίγραμμα) της Εικόνας 25.

---3η & 4η & 5η εντολή-----

```
GEO_MS_24_1_total_score=sum(GEO_MS_24_1);
```

```
GEO_MS_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.MS);
```

```
GEO_MS_24_1_finalscore=GEO_MS_24_1_total_score/GEO_MS_24_1_total_gravcoef;
```

```
Current Folder
Name
geoiigc.xlsx
geoiig241.xlsx
geoiigc.xlsx
geoiicasualty58.xlsx
geoiicasualty57.xlsx
geoiicasualty56.xlsx
geoiicasualty55.xlsx
geoiicasualty54.xlsx
geoiicasualty53.xlsx
geoiicasualty52.xlsx
geoiicasualty51.xlsx
geoiicasualty.xlsx
7_MV_GEORGE_Matlab_Commands_Notebook.txt
7_Matlab_GEORGE_II_Εντολιές_Word.docx
2_MV_GEORGE_II_Crew_data_&Scores.xlsx

Details
Workspace
Name Value
GEO_MS_24_1 24x1 double
GEO_MS_24_1_fin... 8.2658
GEO_MS_24_1_tot... 18.2500
GEO_MS_24_1_tot... 150.8500
geoiicasualty51 24x12 table
geoiicasualty52 24x12 table
geoiicasualty53 24x12 table
geoiicasualty54 24x12 table
geoiicasualty55 24x12 table

Command Window
4.9000
0
0.7000
0
7.2000
7.2000
5.6000
7.2000

>> GEO_MS_24_1_total_score=sum(GEO_MS_24_1)
GEO_MS_24_1_total_score =
150.8500 ← Αθροισμα βαθμολογιών 150.8500

>> GEO_MS_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.MS)
GEO_MS_24_1_total_gravcoef =
18.2500 ← Αθροισμα Συντελεστών 18.2500

>> GEO_MS_24_1_finalscore=GEO_MS_24_1_total_score/GEO_MS_24_1_total_gravcoef
GEO_MS_24_1_finalscore =
8.2658 ← Σταθμισμένος Μέσος Όρος 8.2658
```

Εικόνα 26. Εφαρμογή 3ης, 4ης & 5ης Εντολής στη Matlab

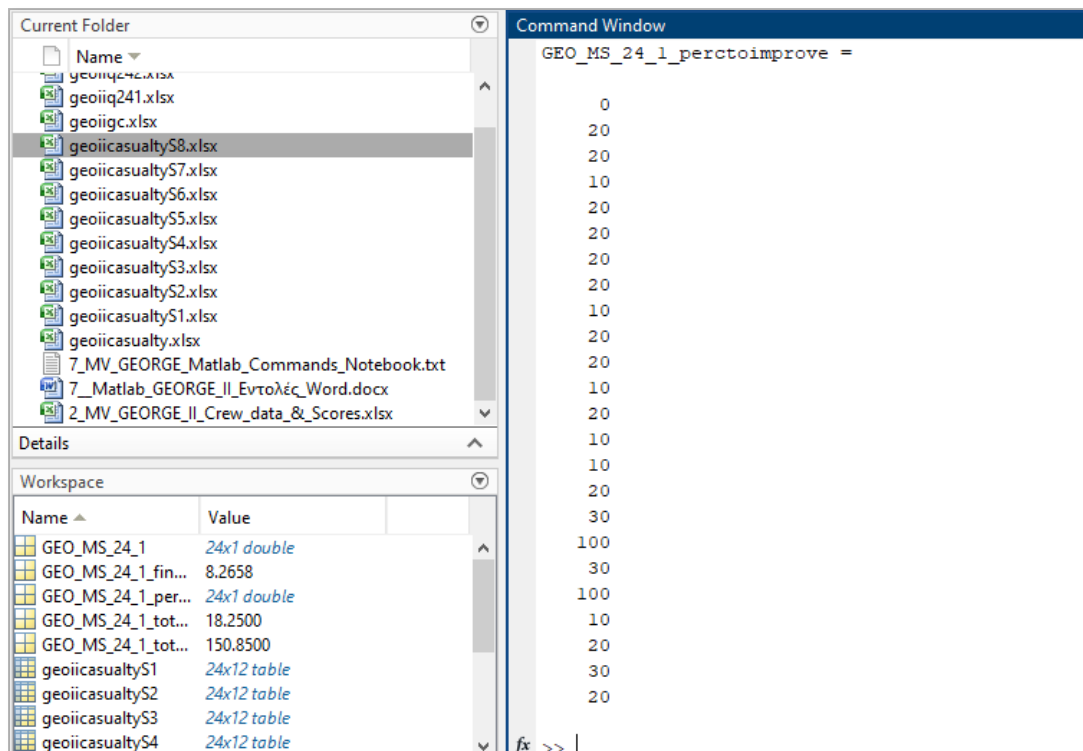
- Η τρίτη εντολή προσθέτει όλες τις επιμέρους διαμορφωθείσες βαθμολογίες με την ολοκλήρωση της 2ης εντολής (Εικόνα 26).
- Η τέταρτη εντολή αθροίζει όλους τους επιμέρους συντελεστές βαρύτητας που αντιστοιχούν στη θέση 'MS'.
- Η πέμπτη εντολή υπολογίζει το σταθμισμένο μέσο όρο εφαρμόζοντας ουσιαστικά τη μαθηματική σχέση (1) που έχουμε εξετάσει πριν.

Έχοντας λοιπόν υπολογίσει το σταθμισμένο μέσο όρο έχουμε μια πρώτη ένδειξη σε δεκαβάθμια κλίμακα της απόδοσης στην εργασία της θέσης

εργασίας ‘MS’. Ο συγκεκριμένος ναυτικός λοιπόν λαμβάνει βαθμολογία 8,2658 με ανώτατο όριο το 10. Μπορεί να εκληφθεί ως ένας ικανοποιητικός βαθμός συμπεριφοράς του Καπετάνιου εντός του εργασιακού περιβάλλοντος του πλοίου.

---6η εντολή-----  
-----

$$GEO\_MS\_24\_1\_perctoimprove=(10- geoiq241MS\_1)*10$$



Εικόνα 27. Εφαρμογή 6ης Εντολής στη Matlab

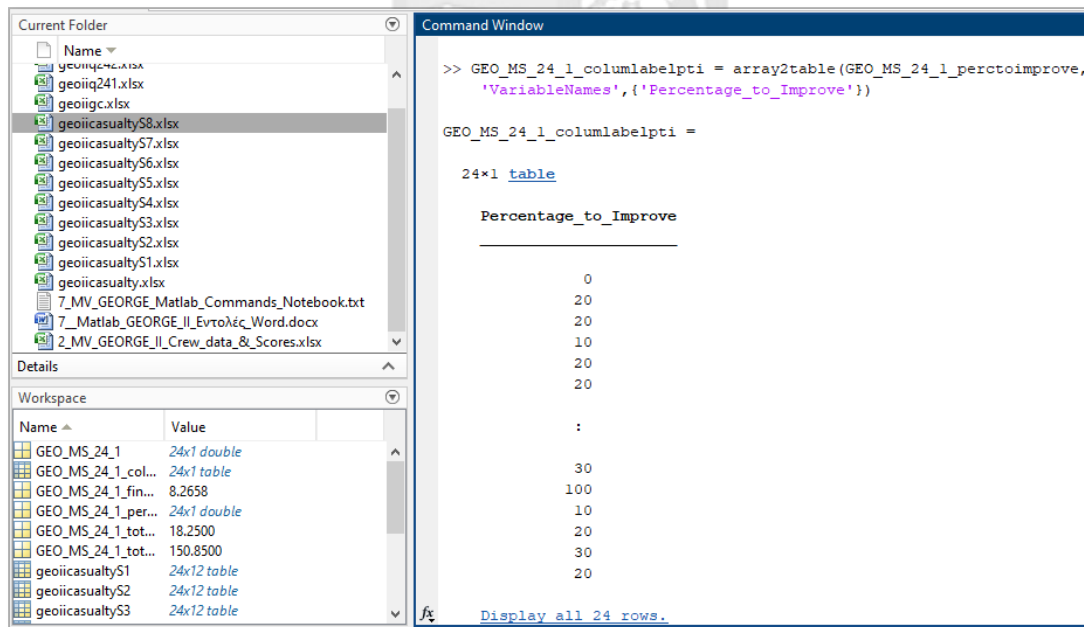
Η έκτη εντολή μας δείχνει ένα ενδεικτικό αριθμό ο οποίος υπολείπεται του 100, και αφορά το περιθώριο βελτίωσης (ως ποσοστό) σε κάθε πεδίο αξιολόγησης. Σαν παράδειγμα, ο δεύτερος αριθμός στη μια και μοναδική στήλη της Εικόνας 27, ήτοι το 20, σημαίνει πως ο ‘MS’ έχει περιθώριο βελτίωσης 20% στο πεδίο αξιολόγησης ‘Bridge Resource Management’ (η αντιστοιχία του πεδίου φαίνεται στην Εικόνα 31). Ο αριθμός 100 (και μόνο), δεν σημαίνει πως στα πεδία (Ability to Engage and Conduct Duties of Other Specialties / Ability to Handle Ship;s Deck Equipment) υφίσταται περιθώριο βελτίωσης 100% αλλά ότι απλά αυτά δεν αξιολογούνται. Για τον υπολογισμό του περιθωρίου βελτίωσης, στο συγκεκριμένο στάδιο δεν απαιτείται η εκ νέου εφαρμογή του συντελεστή βαρύτητας, αφού αυτό

αποτελεί μια ένδειξη βελτίωσης. Έτσι αφαιρούμε από τον ανώτατο όριο βαθμολογίας (10) τις αρχικές ληφθείσες βαθμολογίες (προ εφαρμογής συντελεστή βαρύτητας).

Σε μελλοντικό στάδιο όμως θα δούμε πως αυτά τα ποσοστά λαμβάνουν ιδιαίτερη σημασία καθώς αναμένουμε τους συντελεστές βαρύτητας να μας αποδώσουν την προτεραιοποίησή τους.

---7η εντολή-----  
-----

```
GEO_MS_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_MS_24_1_perctoimprove,...
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'})
```

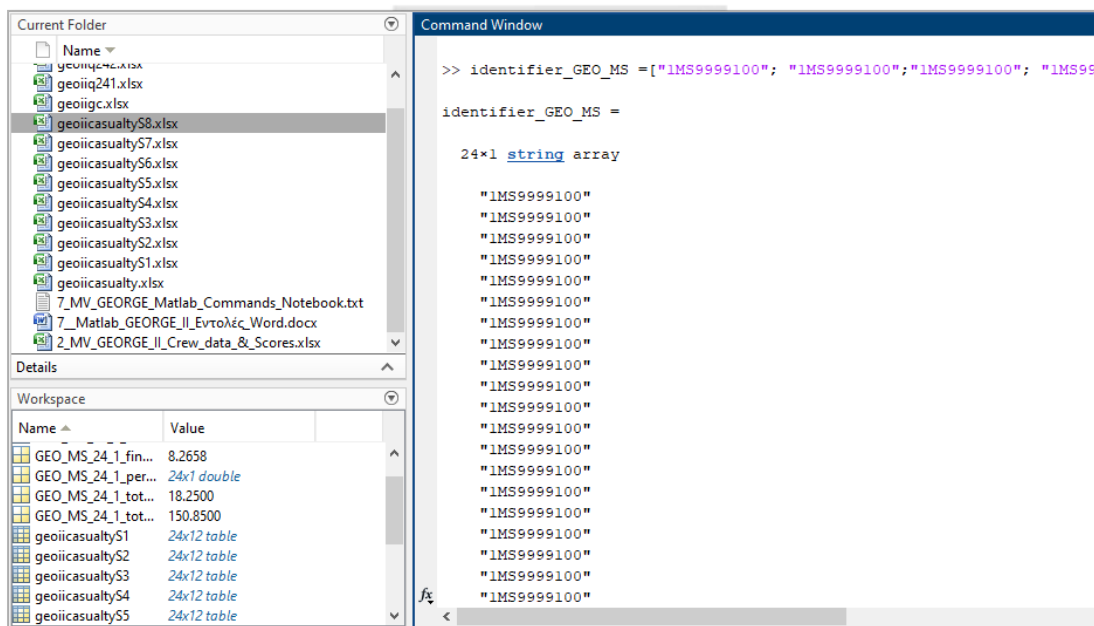


Εικόνα 28. Εφαρμογή 7ης Εντολής Ονομασίας Στήλης Περιθωρίου Βελτίωσης

Η έβδομη εντολή απλά ονοματίζει την στήλη που υπολογίσαμε στη προηγούμενη Εικόνα 27, [το σύμβολο (:) σημαίνει πως για λόγους που συνδέονται με θέματα εμφάνισης των δεδομένων παραλείπει να προβάλλει τα περιθώρια βελτίωσης των πεδίων από το No 7 έως και το No18. Χρησιμοποιώντας την επιλογή 'Display all 24 rows' μπορούμε να δούμε όλες τις τιμές των ανωτέρω περιθωρίων) αυτή του περιθωρίου βελτίωσης. Ο τίτλος είναι απαραίτητος, αφού σε επόμενο στάδιο η ανωτέρω στήλη θα αποτελέσει μεταβλητή άλλων υπολογισμών και ως εκ τούτου πρέπει να γνωρίζουμε για ποια ομιλούμε.

---8η εντολή---

```
identifier_GEO_MS=["1MS9999100";"1MS9999100";"1MS9999100";  
"1MS9999100";"1MS9999100"; "1MS9999100";"1MS9999100";  
"1MS9999100";"1MS9999100"; "1MS9999100";"1MS9999100";  
"1MS9999100";"1MS9999100"; "1MS9999100";"1MS9999100";  
"1MS9999100";"1MS9999100"; "1MS9999100";"1MS9999100";  
"1MS9999100";"1MS9999100"; "1MS9999100";"1MS9999100"; "1MS9999100"];
```



Εικόνα 29. Εφαρμογή 8ης Εντολής Προσθήκης Νέας Στήλης 'Identifier'

Η όγδοη εντολή δημιουργεί νέα στήλη με το όνομα 'Identifier' την οποία θα χρησιμοποιήσουμε σε μέλλοντα χρόνο για τη διάταξη έτερων πινάκων που θα προκύψουν. Η παρατήρησή μας αφορά το γεγονός πως έχουμε 24 νέα στοιχεία/κωδικούς, όσα ακριβώς και τα πεδία αξιολόγησης. Η στήλη Identifier θα χρησιμοποιηθεί και στις άλλες θέσεις εργασίας του ίδιου πλοίου (IMO number για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας το 9999100). Διαφοροποίηση θα υφίσταται στο πρώτο αριθμό του ανωτέρω κωδικού (1MS9999100: 1 είναι ο α/α της θέσης εργασίας / MS είναι τα γράμματα της θέσης εργασίας / 9999100 είναι ο αριθμός IMO του πλοίου. Για παράδειγμα η θέση CO θα έχει κωδικό 'Identifier' το 2CO9999100) και στα γράμματα ακολουθούν και αντιστοιχούν στη θέση εργασίας.



---9η εντολή & 10η εντολή -----

```
GEO_MS_24_1_priority=[ geoiigc.MS geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_MS_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_MS]
```

```
GEO_MS_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_MS_24_1_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains', 'Percentage_to_Improve',  
'identifier'});
```

Gravity_Coefficients	Evaluation_Domains	Percentage_to_Improve	identifier
"0.8"	"Cooperation & Tact"	"0"	"IMS9999100"
"0.6"	"Bridge Resource Management "	"20"	"IMS9999100"
"1"	"Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc)"	"20"	"IMS9999100"
"0.6"	"Stowage Concern "	"10"	"IMS9999100"
"1"	"Acceptance of Responsibility"	"20"	"IMS9999100"
"0.9"	"Teamwork Level"	"20"	"IMS9999100"
:	:	:	:
"0.1"	"Maintenance Performance "	"30"	"IMS9999100"
"0"	"Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties"	"100"	"IMS9999100"
"0.8"	"Positive Attitude Appearance and Health"	"10"	"IMS9999100"
"0.9"	"Ability to Respect Multicultural Backgrounds"	"20"	"IMS9999100"
"0.8"	"Non Tolerance to sexual Harrasment "	"30"	"IMS9999100"
"0.9"	"Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)"	"20"	"IMS9999100"

Εικόνα 30. Νέος Πίνακας με Στήλες: Συντελεστής Βαρύτητας / Πεδίο Αξιολόγησης / Περιθώριο Βελτίωσης / Identifier και Ονομασία αυτών.

- Η ένατη εντολή δημιουργεί ένα πίνακα με τέσσερις στήλες, ήτοι συντελεστές βαρύτητας, πεδία αξιολόγησης, περιθώρια βελτίωσης και κωδικός αναγνώρισης (Identifier) και η δέκατη τις ονοματίζει. Το τελικό αποτέλεσμα αποτυπώνεται στην Εικόνα 30. Έτσι σαν παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε ότι ο 'MS' του πλοίου GEORGE II (Identifier: IMS9999100) στο πεδίο:

- 'Cooperation and Tact' το οποίο έχει συντελεστή βαρύτητας 0.8, έχει μηδενικό περιθώριο βελτίωσης (σημαίνει ότι είναι άριστος).
- 'Bridge Resource Management' το οποίο έχει συντελεστή βαρύτητας 0.6, έχει περιθώριο βελτίωσης 20% (σημαίνει ότι έχει λάβει αρχική βαθμολογία 8 από 10).

---11η εντολή & 12η εντολή -----

-----  
`GEO_MS_24_1_priority=sortrows(GEO_MS_24_1_priority, 'descend')`

`GEO_MS_24_1_columnlabelspriorityf = array2table(GEO_MS_24_1_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains', 'Percentage_to_Improve',  
'identifier'})`

Gravity_Coefficients	Evaluation_Domains	Percentage_to_Improve	identifier
"1"	"Stability under Stress"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Reliability / Diligence"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc)"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Handling of Emergencies / Troubleshooting"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Decision Making"	"10"	"1MS9999100"
"1"	"Acceptance of Responsibility"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Verbal and written Communication"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Teamwork Level"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Leadership"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Respect Multicultural Backgrounds"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Conform with International /national Regulations & Documentation"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)"	"20"	"1MS9999100"
"0.85"	"Ability to Supervise"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Positive Attitude Appearance and Health"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Non Tolerance to sexual Harassment "	"30"	"1MS9999100"
"0.8"	"Cooperation & Tact"	"0"	"1MS9999100"
"0.8"	"Ability to Organize"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties"	"10"	"1MS9999100"
"0.7"	"Ability to Train "	"30"	"1MS9999100"
"0.6"	"Stowage Concern "	"10"	"1MS9999100"
"0.6"	"Bridge Resource Management "	"20"	"1MS9999100"
"0.1"	"Maintenance Performance "	"30"	"1MS9999100"
"0"	"Ability to Handle Ship's Deck Equipment "	"100"	"1MS9999100"

Gravity_Coefficients	Evaluation_Domains	Percentage_to_Improve	identifier
"1"	"Acceptance of Responsibility"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Verbal and written Communication"	"20"	"1MS9999100"

Εικόνα 31. Συνολική Εικόνα Συμπεριφοράς του Ναυτικού 'MS'

- Η ενδέκατη εντολή αλλάζει τη διάταξη του πίνακα από τους υψηλότερους προς τους μικρότερους συντελεστές βαρύτητας, και η δωδέκατη εντολή προσθέτει επιπλέον τις ονομασίες των στηλών. Το τελικό αποτέλεσμα που λαμβάνουμε, ήτοι η συνολική εικόνα για την συμπεριφορά του 'MS' αποτυπώνεται στην Εικόνα 31. Έτσι σαν παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε ότι ο 'MS' του πλοίου GEORGE II (με Identifier: 1MS9999100) στο πεδίο:

- 'Acceptance and Responsibility' το οποίο έχει συντελεστή βαρύτητας 1, έχει περιθώριο βελτίωσης 20% (σημαίνει ότι έλαβε αρχική βαθμολογία 8 από 10).
- 'Verbal and Written Communication' το οποίο έχει συντελεστή βαρύτητας 0.9, έχει περιθώριο βελτίωσης 20% (σημαίνει ότι έχει λάβει αρχική βαθμολογία 8 από 10).

Από τους συντελεστές βαρύτητας διαπιστώνουμε πως η εταιρεία πρέπει πρώτα να προβεί στη λήψη διορθωτικών μέτρων για το πεδίο

‘Acceptance and Responsibility’ και κατόπιν για εκείνο με το μικρότερο συντελεστή βαρύτητας, ήτοι το ‘Verbal and Written Communication’.

---13η εντολή & 14η εντολή -----

```
GEO_MS_24_1_finalscore= GEO_MS_24_1_total_score/ GEO_MS_24_1_total_gravcoef
writematrix(GEO_MS_24_1_priority,'GEO_MS_24_1_priority.xls')
```

Gravity_Coefficients	Evaluation_Domains	Percentage_to_Improve	identifier
"1"	"Stability under Stress"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Reliability / Diligence"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Possession of Navigational Skills (Weather Handling / Passage Plan, etc)"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Handling of Emergencies / Troubleshooting"	"20"	"1MS9999100"
"1"	"Decision Making"	"10"	"1MS9999100"
"1"	"Acceptance of Responsibility"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Verbal and written Communication"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Teamwork Level"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Leadership"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Respect Multicultural Backgrounds"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Conform with International /national Regulations & Documentation"	"20"	"1MS9999100"
"0.9"	"Ability to Comprehend Gender's Perspective (Physical Constraints / limits etc)"	"20"	"1MS9999100"
"0.85"	"Ability to Supervize"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Positive Attitude Appearance and Health"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Non Tolerance to sexual Harassment "	"30"	"1MS9999100"
"0.8"	"Cooperation & Tact"	"0"	"1MS9999100"
"0.8"	"Ability to Organize"	"10"	"1MS9999100"
"0.8"	"Ability to Conduct Operations (Cargo & Documentation Handling) with External Parties"	"10"	"1MS9999100"
"0.7"	"Ability to Train "	"30"	"1MS9999100"
"0.6"	"Stowage Concern "	"10"	"1MS9999100"
"0.6"	"Bridge Resource Management "	"20"	"1MS9999100"
"0.1"	"Maintenance Performance "	"30"	"1MS9999100"
"0"	"Ability to Handle Ship's Deck Equipment "	"100"	"1MS9999100"
"0"	"Ability to Engage and Conduct Duties of other Specialties"	"100"	"1MS9999100"

```
>> GEO_MS_24_1_finalscore= GEO_MS_24_1_total_score/ GEO_MS_24_1_total_gravcoef
GEO_MS_24_1_finalscore =
8.2658
```

Εικόνα 32. Συνολική Εικόνα Συμπεριφοράς του Ναυτικού 'MS' & Σταθμισμένος Μέσος Όρος

- Η δέκατη-τρίτη εντολή αποτελεί επανάληψη της πέμπτης που αφορά τον υπολογισμό του σταθμισμένου μέσου όρου. Επαναλαμβάνεται για οπτικούς λόγους στη πλατφόρμα της matlab, ώστε να έχουμε ταυτόχρονα τον αναλυτικό πίνακα της συμπεριφοράς του ναυτικού ‘MS’ και αμέσως μετά τη βαθμολογία του σε δεκαβάθμια κλίμακα.

- Η δέκατη-τέταρτη εντολή εξάγει τον αναλυτικό πίνακα της συμπεριφοράς του ναυτικού ‘MS’ από τη matlab σε αρχείο excel (το εξαγόμενο αρχείο excel το εναποθέτουμε σε έναν φάκελο σε κατάλληλο σημείο του H/Y για περαιτέρω χρήση) ώστε κατόπιν, και αφού συγκεντρώσουμε όλους τους πίνακες του συνόλου των στελεχών του πληρώματος, να δημιουργήσουμε έναν ενιαίο πίνακα με όλες τις συμπεριφορές. Ο πίνακας αυτός θα αποτελεί τη βάση εισαγωγής στοιχείων σε έτερη βάση δεδομένων ‘access’ την οποία πρόκειται να χρησιμοποιεί ο τελικός χρήστης (end user) της ναυτιλιακής εταιρείας για εξαγωγή συμπερασμάτων.

β. Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'CO' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq241CO_1=geoiq241.CO-geoiicasualtyS2.MINUS;  
GEO_CO_24_1=(geoiq241CO_1).*(geoiigc.CO);  
  
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_CO_24_1_total_score=sum(GEO_CO_24_1);  
  
GEO_CO_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.CO);  
  
GEO_CO_24_1_finalscore= GEO_CO_24_1_total_score/ GEO_CO_24_1_total_gravcoef;  
  
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_CO_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241CO_1)*10;  
  
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_CO_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_CO_24_1_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_CO =["2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"];  
  
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_CO_24_1_priority=[ geoiigc.CO geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_CO_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_CO];  
  
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_CO_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_CO_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
    'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});  
  
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_CO_24_1_priority=sortrows(GEO_CO_24_1_priority, 'descend');  
  
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO_CO_24_1_columnlabelspriorityf = array2table(GEO_CO_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
    'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

$GEO\_CO\_24\_1\_finalscore = GEO\_CO\_24\_1\_total\_score / GEO\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_CO\_24\_1\_priority,'GEO\_CO\_24\_1\_priority.xls')



γ. Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'SO' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq241SO_1=geoiq241.SO-geoiicasualtyS3.MINUS;  
GEO_SO_24_1=(geoiq241SO_1).*(geoiigc.SO);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_SO_24_1_total_score=sum(GEO_SO_24_1);
```

```
GEO_SO_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.SO);
```

```
GEO_SO_24_1_finalscore= GEO_SO_24_1_total_score/ GEO_SO_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_SO_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241SO_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_SO_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_SO_24_1_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_SO =["3SO9999100"; "3SO9999100";"3SO9999100";  
"3SO9999100";"3SO9999100"; "3SO9999100";"3SO9999100";  
"3SO9999100";"3SO9999100"; "3SO9999100";"3SO9999100";  
"3SO9999100";"3SO9999100"; "3SO9999100";"3SO9999100";  
"3SO9999100";"3SO9999100"; "3SO9999100";"3SO9999100";  
"3SO9999100";"3SO9999100"; "3SO9999100";"3SO9999100"; "3SO9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_SO_24_1_priority=[ geoiigc.SO geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_SO_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_SO];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_SO_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_SO_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
    'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_SO_24_1_priority=sortrows(GEO_SO_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO_SO_24_1_columlabelspriorityf = array2table(GEO_SO_24_1_priority,...
```



```
'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

```
GEO_SO_24_1_finalscore= GEO_SO_24_1_total_score/ GEO_SO_24_1_total_gravcoef
```

```
text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(GEO_SO_24_1_priority,'GEO_SO_24_1_priority.xls')
```



δ. Γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'TO' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq241TO_1=geoiq241.TO-geoiicasualtyS4.MINUS;  
GEO_TO_24_1=(geoiq241TO_1).*(geoiigc.TO);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_TO_24_1_total_score=sum(GEO_TO_24_1);
```

```
GEO_TO_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.TO);
```

```
GEO_TO_24_1_finalescore= GEO_TO_24_1_total_score/ GEO_TO_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_TO_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241TO_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_TO_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_TO_24_1_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_TO =[ "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_TO_24_1_priority=[ geoiigc.TO geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_TO_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_TO];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_TO_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_TO_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_TO_24_1_priority=sortrows(GEO_TO_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO_TO_24_1_columlabelspriorityf = array2table(GEO_TO_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

$GEO\_TO\_24\_1\_finalscore = GEO\_TO\_24\_1\_total\_score / GEO\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_TO\_24\_1\_priority,'GEO\_TO\_24\_1\_priority.xls')



ε. *Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'CD' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).*

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq241CD_1=geoiq241.CD-geoiicasualtyS5.MINUS;  
GEO_CD_24_1=(geoiq241CD_1).*(geoiigc.CD);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_CD_24_1_total_score=sum(GEO_CD_24_1);
```

```
GEO_CD_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.CD);
```

```
GEO_CD_24_1_finalscore= GEO_CD_24_1_total_score/ GEO_CD_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_CD_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241CD_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_CD_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_CD_24_1_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_CD =["5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_CD_24_1_priority=[ geoiigc.CD geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_CD_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_CD];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_CD_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_CD_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_CD_24_1_priority=sortrows(GEO_CD_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO_CD_24_1_columlabelspriorityf = array2table(GEO_CD_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

$GEO\_CD\_24\_1\_finalscore = GEO\_CD\_24\_1\_total\_score / GEO\_CD\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_CD\_24\_1\_priority,'GEO\_CD\_24\_1\_priority.xls')



στ. Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'BW' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq241BW_1=geoiq241.BW-geoiicasualtyS6.MINUS;  
GEO_BW_24_1=(geoiq241BW_1).*(geoiigc.BW);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_BW_24_1_total_score=sum(GEO_BW_24_1);
```

```
GEO_BW_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.BW);
```

```
GEO_BW_24_1_finalscore= GEO_BW_24_1_total_score/ GEO_BW_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_BW_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241BW_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_BW_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_BW_24_1_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_BW=["6BW9999100"; "6BW9999100";"6BW9999100";  
"6BW9999100";"6BW9999100"; "6BW9999100";"6BW9999100";  
"6BW9999100";"6BW9999100"; "6BW9999100";"6BW9999100";  
"6BW9999100";"6BW9999100"; "6BW9999100";"6BW9999100";  
"6BW9999100";"6BW9999100"; "6BW9999100";"6BW9999100";  
"6BW9999100";"6BW9999100"; "6BW9999100";"6BW9999100"; "6BW9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_BW_24_1_priority=[ geoiigc.BW geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_BW_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_BW];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_BW_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_BW_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
    'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_BW_24_1_priority=sortrows(GEO_BW_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO_BW_24_1_columlabelspriorityf = array2table(GEO_BW_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
    'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

$GEO\_BW\_24\_1\_finalscore = GEO\_BW\_24\_1\_total\_score / GEO\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(GEO\_BW\_24\_1\_priority,'GEO\_BW\_24\_1\_priority.xls')





ζ. *Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'AB' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).*

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';
geoiq241AB_1=geoiq241.AB-geoiicasualtyS7.MINUS;
GEO_AB_24_1=(geoiq241AB_1).*(geoiic.AB);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';
GEO_AB_24_1_total_score=sum(GEO_AB_24_1);
```

```
GEO_AB_24_1_total_gravcoef=sum(geoiic.AB);
```

```
GEO_AB_24_1_finalscore= GEO_AB_24_1_total_score/ GEO_AB_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';
GEO_AB_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241AB_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';
GEO_AB_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_AB_24_1_perctoimprove,...
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';
identifier_GEO_AB=["7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100";
"7AB9999100";"7AB9999100"; "7AB9999100";"7AB9999100";
"7AB9999100";"7AB9999100"; "7AB9999100";"7AB9999100";
"7AB9999100";"7AB9999100"; "7AB9999100";"7AB9999100";
"7AB9999100";"7AB9999100"; "7AB9999100";"7AB9999100"; "7AB9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation
domains/Percentage to improve';
GEO_AB_24_1_priority=[ geoiic.AB geoiic.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity
GEO_AB_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_AB];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';
GEO_AB_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_AB_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';
GEO_AB_24_1_priority=sortrows(GEO_AB_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'
GEO_AB_24_1_columlabelspriorityf = array2table(GEO_AB_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

$GEO\_AB\_24\_1\_finalscore = GEO\_AB\_24\_1\_total\_score / GEO\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_AB\_24\_1\_priority,'GEO\_AB\_24\_1\_priority.xls')



η. Απλή γραφή εντολών / Υπολογισμός στοιχείων θέσης 'OS' στο περιβάλλον αριθμητικής υπολογιστικής (matlab).

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';
geoiq241OS_1=geoiq241.OS-geoiicasualtyS8.MINUS;
GEO_OS_24_1=(geoiq241OS_1).*(geoiigc.OS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';
GEO_OS_24_1_total_score=sum(GEO_OS_24_1);
```

```
GEO_OS_24_1_total_gravcoef=sum(geoiigc.OS);
```

```
GEO_OS_24_1_finalscore= GEO_OS_24_1_total_score/ GEO_OS_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';
GEO_OS_24_1_perctoimprove=(10- geoiq241OS_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';
GEO_OS_24_1_columlabelpti = array2table(GEO_OS_24_1_perctoimprove,...
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';
identifier_GEO_OS=["8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";
"8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";
"8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";
"8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";
"8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation
domains/Percentage to improve';
GEO_OS_24_1_priority=[ geoiigc.OS geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity
GEO_OS_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_OS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';
GEO_OS_24_1_columlabelspriority = array2table(GEO_OS_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';
GEO_OS_24_1_priority=sortrows(GEO_OS_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'
GEO_OS_24_1_columlabelspriorityf = array2table(GEO_OS_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

$GEO\_OS\_24\_1\_finalscore = GEO\_OS\_24\_1\_total\_score / GEO\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(GEO\_OS\_24\_1\_priority,'GEO\_OS\_24\_1\_priority.xls')

θ. Γραφή εντολών / Υπολογισμός βαθμολογιών όλων των μελών πληρώματος (Σταθμισμένοι μέσοι όροι).

Μετά την εκτέλεση των εντολών για όλα τα μέλη του πληρώματος, οι επόμενες τέσσερις (εντολές) που ακολουθούν, ορίζουν ένα συνολικό πίνακα στον οποίο αποτυπώνονται οι βαθμολογίες, δηλαδή οι σταθμισμένοι μέσοι όροι όλων των στελεχών του πληρώματος, ώστε να υπάρχει μια συνολική εποπτική εικόνα (ως Εικόνα 33). Οι βαθμολογίες αυτές μπορούν χειροκίνητα κατόπιν να εισαχθούν στην τελική βάση δεδομένων (access) που χρησιμοποιεί ο τελικός χρήστης.

posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

Score\_posts=[GEO\_MS\_24\_1\_finalscore; GEO\_CO\_24\_1\_finalscore;  
GEO\_SO\_24\_1\_finalscore; GEO\_TO\_24\_1\_finalscore; GEO\_CD\_24\_1\_finalscore;  
GEO\_BW\_24\_1\_finalscore; GEO\_AB\_24\_1\_finalscore; GEO\_OS\_24\_1\_finalscore];

Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]

The screenshot shows a software interface with three main panels:

- Current Folder:** A list of files including 'geoiq241.xlsx', 'geoiigc.xlsx', 'geoiicasualtyS8.xlsx', 'geoiicasualtyS7.xlsx', 'geoiicasualtyS6.xlsx', 'geoiicasualtyS5.xlsx', 'geoiicasualtyS4.xlsx', 'geoiicasualtyS3.xlsx', 'geoiicasualtyS2.xlsx', 'geoiicasualtyS1.xlsx', 'geoiicasualty.xlsx', 'GEO\_TO\_24\_1\_priority.xls', 'GEO\_SO\_24\_1\_priority.xls', and 'GEO\_OS\_24\_1\_priority.xls'.
- Workspace:** A table with columns 'Name' and 'Value'.
 

Name	Value
GEO_AB_24_1	24x1 double
GEO_AB_24_1_col...	24x1 table
GEO_AB_24_1_col...	24x4 table
GEO_AB_24_1_col...	24x4 table
GEO_AB_24_1_fina...	7.3879
GEO_AB_24_1_per...	24x1 double
GEO_AB_24_1_prio...	24x4 string
GEO_AB_24_1_tota...	10.7000
- Command Window:** Contains code and output.
 

```
>> text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';
TOTAL_SCORES_POSTS=[ posts_columlabel.POSTS Score_posts_columlabel.SCORES]

TOTAL_SCORES_POSTS =

      8x2 string array

      "Master"           "8.2658"
      "Chief Officer"    "7.0574"
      "Second Officer"   "7.756"
      "Third Officer"    "7.5909"
      "Cadet"            "7.6201"
      "Boatswain"        "7.9331"
      "Able Seaman"      "7.3879"
      "Ordinary Seaman"  "7.7372"
```

Εικόνα 33. Συνολικός Πίνακας Βαθμολογιών Πληρώματος – Σταθμισμένος Μέσος Όρος

## B. Β' ΕΞΑΜΗΝΟ ΕΤΟΥΣ 2024 ΠΛΟΙΟΥ GEORGE II (Απλή γραφή εντολών)

```
'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--MS-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242MS_2=geoiq242.MS-geoiicasualtyS1.MINUS;  
GEO_MS_24_2=(geoiq242MS_2).*(geoiigc.MS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_MS_24_2_total_score=sum(GEO_MS_24_2);
```

```
GEO_MS_24_2_total_gravcoef=sum(geoiigc.MS);
```

```
GEO_MS_24_2_finalscore= GEO_MS_24_2_total_score/ GEO_MS_24_2_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_MS_24_2_perctoimprove=(10- geoiq242MS_2)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_MS_24_2_columlabelpti = array2table(GEO_MS_24_2_perctoimprove,...  
 'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_MS =["IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100";  
 "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100";  
 "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100";  
 "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100";  
 "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100"; "IMS9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_MS_24_2_priority=[ geoiigc.MS geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
 GEO_MS_24_2_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_MS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_MS_24_2_columlabelspriority = array2table(GEO_MS_24_2_priority,...  
 'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
 'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_MS_24_2_priority=sortrows(GEO_MS_24_2_priority, 'descend');
```

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'

```
GEO_MS_24_2_columnlabelspriorityf = array2table(GEO_MS_24_2_priority,...  
  'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
  'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
GEO_MS_24_2_finalscore= GEO_MS_24_2_total_score/ GEO_MS_24_2_total_gravcoef
```

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

```
writematrix(GEO_MS_24_2_priority,'GEO_MS_24_2_priority.xls')
```





'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--CO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242CO\_2=geoiq242.CO-geoiicasualtyS2.MINUS;  
GEO\_CO\_24\_2=(geoiq242CO\_2).\*(geoiigc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO\_CO\_24\_2\_total\_score=sum(GEO\_CO\_24\_2);

GEO\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(geoiigc.CO);

GEO\_CO\_24\_2\_finalscore= GEO\_CO\_24\_2\_total\_score/ GEO\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO\_CO\_24\_2\_perctoimprove=(10- geoiq242CO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO\_CO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(GEO\_CO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_GEO\_CO=["2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100";  
"2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"; "2CO9999100"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO\_CO\_24\_2\_priority=[ geoiigc.CO geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO\_CO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_GEO\_CO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO\_CO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(GEO\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO\_CO\_24\_2\_priority=sortrows(GEO\_CO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO\_CO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(GEO\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$GEO\_CO\_24\_2\_finalscore = GEO\_CO\_24\_2\_total\_score / GEO\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_CO\_24\_2\_priority,'GEO\_CO\_24\_2\_priority.xls')



'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--SO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242SO\_2=geoiq242.SO-geoiicasualtyS3.MINUS;  
GEO\_SO\_24\_2=(geoiq242SO\_2).\*(geoiic.SO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO\_SO\_24\_2\_total\_score=sum(GEO\_SO\_24\_2);

GEO\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(geoiic.SO);

GEO\_SO\_24\_2\_finalscore= GEO\_SO\_24\_2\_total\_score/ GEO\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO\_SO\_24\_2\_perctoimprove=(10- geoiq242SO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO\_SO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(GEO\_SO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_GEO\_SO=[ "3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100";  
"3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100";  
"3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100";  
"3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100";  
"3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100"; "3SO9999100"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO\_SO\_24\_2\_priority=[ geoiic.SO geoiic.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO\_SO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_GEO\_SO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO\_SO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(GEO\_SO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO\_SO\_24\_2\_priority=sortrows(GEO\_SO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO\_SO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(GEO\_SO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$GEO\_SO\_24\_2\_finalscore = GEO\_SO\_24\_2\_total\_score / GEO\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_SO\_24\_2\_priority,'GEO\_SO\_24\_2\_priority.xls')



'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242TO\_2=geoiq242.TO-geoiicasualtyS4.MINUS;  
GEO\_TO\_24\_2=(geoiq242TO\_2).\*(geoiigc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO\_TO\_24\_2\_total\_score=sum(GEO\_TO\_24\_2);

GEO\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(geoiigc.TO);

GEO\_TO\_24\_2\_finalscore= GEO\_TO\_24\_2\_total\_score/ GEO\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO\_TO\_24\_2\_perctoimprove=(10- geoiq242TO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO\_TO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(GEO\_TO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_GEO\_TO =[ "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";  
"4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100"; "4TO9999100";

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO\_TO\_24\_2\_priority=[ geoiigc.TO geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO\_TO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_GEO\_TO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO\_TO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(GEO\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO\_TO\_24\_2\_priority=sortrows(GEO\_TO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO\_TO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(GEO\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$GEO\_TO\_24\_2\_finalscore = GEO\_TO\_24\_2\_total\_score / GEO\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_TO\_24\_2\_priority,'GEO\_TO\_24\_2\_priority.xls')



'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242CD\_2=geoiq242.CD-geoiicasualtyS5.MINUS;  
GEO\_CD\_24\_2=(geoiq242CD\_2).\*(geoiigc.CD);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO\_CD\_24\_2\_total\_score=sum(GEO\_CD\_24\_2);

GEO\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(geoiigc.CD);

GEO\_CD\_24\_2\_finalscore= GEO\_CD\_24\_2\_total\_score/ GEO\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO\_CD\_24\_2\_perctoimprove=(10- geoiq242CD\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO\_CD\_24\_2\_columlabelpti = array2table(GEO\_CD\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_GEO\_CD=["5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100";  
"5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"; "5CD9999100"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO\_CD\_24\_2\_priority=[ geoiigc.CD geoiigc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO\_CD\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_GEO\_CD];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO\_CD\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(GEO\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO\_CD\_24\_2\_priority=sortrows(GEO\_CD\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO\_CD\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(GEO\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})



$GEO\_CD\_24\_2\_finalscore = GEO\_CD\_24\_2\_total\_score / GEO\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_CD\_24\_2\_priority,'GEO\_CD\_24\_2\_priority.xls')



'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242BW\_2=geoiq242.BW-geoiicasualtyS6.MINUS;  
GEO\_BW\_24\_2=(geoiq242BW\_2).\*(geoiic.BW);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO\_BW\_24\_2\_total\_score=sum(GEO\_BW\_24\_2);

GEO\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(geoiic.BW);

GEO\_BW\_24\_2\_finalscore= GEO\_BW\_24\_2\_total\_score/ GEO\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO\_BW\_24\_2\_perctoimprove=(10- geoiq242BW\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO\_BW\_24\_2\_columlabelpti = array2table(GEO\_BW\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_GEO\_BW=["6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100";  
"6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100";  
"6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100";  
"6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100";  
"6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100"; "6BW9999100"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO\_BW\_24\_2\_priority=[ geoiic.BW geoiic.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO\_BW\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_GEO\_BW];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO\_BW\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(GEO\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO\_BW\_24\_2\_priority=sortrows(GEO\_BW\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO\_BW\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(GEO\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$GEO\_BW\_24\_2\_finalscore = GEO\_BW\_24\_2\_total\_score / GEO\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_BW\_24\_2\_priority,'GEO\_BW\_24\_2\_priority.xls')



'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242AB\_2=geoiq242.AB-geoiicasualtyS7.MINUS;  
GEO\_AB\_24\_2=(geoiq242AB\_2).\*(geoiic.AB);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO\_AB\_24\_2\_total\_score=sum(GEO\_AB\_24\_2);

GEO\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(geoiic.AB);

GEO\_AB\_24\_2\_finalscore= GEO\_AB\_24\_2\_total\_score/ GEO\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO\_AB\_24\_2\_perctoimprove=(10- geoiq242AB\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO\_AB\_24\_2\_columlabelpti = array2table(GEO\_AB\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_GEO\_AB=[ "7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100";  
"7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100";  
"7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100";  
"7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100";  
"7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100"; "7AB9999100"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO\_AB\_24\_2\_priority=[ geoiic.AB geoiic.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO\_AB\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_GEO\_AB];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO\_AB\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(GEO\_AB\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO\_AB\_24\_2\_priority=sortrows(GEO\_AB\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO\_AB\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(GEO\_AB\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$GEO\_AB\_24\_2\_finalscore = GEO\_AB\_24\_2\_total\_score / GEO\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(GEO\_AB\_24\_2\_priority,'GEO\_AB\_24\_2\_priority.xls')



```
'GEORGE II SECOND QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
geoiq242OS_2=geoiq242.OS-geoiicasualtyS8.MINUS;  
GEO_OS_24_2=(geoiq242OS_2)*(geoiic.OS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
GEO_OS_24_2_total_score=sum(GEO_OS_24_2);
```

```
GEO_OS_24_2_total_gravcoef=sum(geoiic.OS);
```

```
GEO_OS_24_2_finalscore= GEO_OS_24_2_total_score/ GEO_OS_24_2_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
GEO_OS_24_2_perctoimprove=(10- geoiq242OS_2)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
GEO_OS_24_2_columlabelpti = array2table(GEO_OS_24_2_perctoimprove,...  
 'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_GEO_OS=[ "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";  
 "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";  
 "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";  
 "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100";  
 "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"; "8OS9999100"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
GEO_OS_24_2_priority=[ geoiic.OS geoiic.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
GEO_OS_24_2_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_GEO_OS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
GEO_OS_24_2_columlabelspriority = array2table(GEO_OS_24_2_priority,...  
 'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
 'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
GEO_OS_24_2_priority=sortrows(GEO_OS_24_2_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
GEO_OS_24_2_columlabelspriorityf = array2table(GEO_OS_24_2_priority,...  
 'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
 'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

$GEO\_OS\_24\_2\_finalscore = GEO\_OS\_24\_2\_total\_score / GEO\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(GEO\_OS\_24\_2\_priority,'GEO\_OS\_24\_2\_priority.xls')

'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[GEO\_MS\_24\_2\_finalscore; GEO\_CO\_24\_2\_finalscore;  
GEO\_SO\_24\_2\_finalscore; GEO\_TO\_24\_2\_finalscore; GEO\_CD\_24\_2\_finalscore;  
GEO\_BW\_24\_2\_finalscore; GEO\_AB\_24\_2\_finalscore; GEO\_OS\_24\_2\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]





## **Σελίδα Σκόπιμα Κενή**



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 'Β': ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Ν VIKING

Παρακάτω καταγράφονται οι εντολές υπολογισμού βαθμολογίας (σταθμισμένος μέσος όρος) του προσωπικού πλοίου (VIKING) και κατανομής προτεραιοτήτων (α' & β' εξάμηνο 2024).

```
'VIKING FIRST QUARTER 2024--MS-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241MS_1=vikq241.MS-vikcasualtyS1.MINUS;  
VIK_MS_24_1=(vikq241MS_1).*(vikgc.MS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK_MS_24_1_total_score=sum(VIK_MS_24_1);
```

```
VIK_MS_24_1_total_gravcoef=sum(vikgc.MS);
```

```
VIK_MS_24_1_finalscore= VIK_MS_24_1_total_score/ VIK_MS_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK_MS_24_1_perctoimprove=(10- vikq241MS_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK_MS_24_1_columlabelpti = array2table(VIK_MS_24_1_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_VIK_MS =["IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"];  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK_MS_24_1_priority=[ vikgc.MS vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK_MS_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_VIK_MS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK_MS_24_1_columlabelspriority = array2table(VIK_MS_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});  
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';
```

```
VIK_MS_24_1_priority=sortrows(VIK_MS_24_1_priority, 'descend');
```

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'

```
VIK_MS_24_1_columnlabelspriorityf = array2table(VIK_MS_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
VIK_MS_24_1_finalscore= VIK_MS_24_1_total_score/ VIK_MS_24_1_total_gravcoef
```

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

```
writematrix(VIK_MS_24_1_priority,'VIK_MS_24_1_priority.xls')
```



'VIKING FIRST QUARTER 2024--CO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241CO\_1=vikq241.CO-vikcasualtyS2.MINUS;  
VIK\_CO\_24\_1=(vikq241CO\_1).\*(vikgc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_CO\_24\_1\_total\_score=sum(VIK\_CO\_24\_1);

VIK\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(vikgc.CO);

VIK\_CO\_24\_1\_finalscore= VIK\_CO\_24\_1\_total\_score/ VIK\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_CO\_24\_1\_perctoimprove=(10- vikq241CO\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_CO\_24\_1\_columlabelpti = array2table(VIK\_CO\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{ 'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_CO =["2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_CO\_24\_1\_priority=[ vikgc.CO vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_CO\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_CO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_CO\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(VIK\_CO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_CO\_24\_1\_priority=sortrows(VIK\_CO\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_CO\_24\_1\_columnlabelspriorityf = array2table(VIK\_CO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_CO\_24\_1\_finalscore = VIK\_CO\_24\_1\_total\_score / VIK\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_CO\_24\_1\_priority, 'VIK\_CO\_24\_1\_priority.xls')



'VIKING FIRST QUARTER 2024--SO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241SO\_1=vikq241.SO-vikcasualtyS3.MINUS;  
VIK\_SO\_24\_1=(vikq241SO\_1).\*(vikgc.SO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_SO\_24\_1\_total\_score=sum(VIK\_SO\_24\_1);

VIK\_SO\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(vikgc.SO);

VIK\_SO\_24\_1\_finalscore= VIK\_SO\_24\_1\_total\_score/ VIK\_SO\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_SO\_24\_1\_perctoimprove=(10- vikq241SO\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_SO\_24\_1\_columlabelpti = array2table(VIK\_SO\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_SO =["3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"];  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_SO\_24\_1\_priority=[ vikgc.SO vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_SO\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_SO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_SO\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(VIK\_SO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_SO\_24\_1\_priority=sortrows(VIK\_SO\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_SO\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_SO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_SO\_24\_1\_finalscore = VIK\_SO\_24\_1\_total\_score / VIK\_SO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_SO\_24\_1\_priority, 'VIK\_SO\_24\_1\_priority.xls')





'VIKING FIRST QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241TO\_1=vikq241.TO-vikcasualtyS4.MINUS;  
VIK\_TO\_24\_1=(vikq241TO\_1).\*(vikgc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_TO\_24\_1\_total\_score=sum(VIK\_TO\_24\_1);

VIK\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(vikgc.TO);

VIK\_TO\_24\_1\_finalscore= VIK\_TO\_24\_1\_total\_score/ VIK\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_TO\_24\_1\_perctoimprove=(10- vikq241TO\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_TO\_24\_1\_columlabelpti = array2table(VIK\_TO\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_TO =["4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_TO\_24\_1\_priority=[ vikgc.TO vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_TO\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_TO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_TO\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(VIK\_TO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_TO\_24\_1\_priority=sortrows(VIK\_TO\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_TO\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_TO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_TO\_24\_1\_finalscore = VIK\_TO\_24\_1\_total\_score / VIK\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_TO\_24\_1\_priority,'VIK\_TO\_24\_1\_priority.xls')



```
'VIKING FIRST QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241CD_1=vikq241.CD-vikcasualtyS5.MINUS;  
VIK_CD_24_1=(vikq241CD_1).*(vikgc.CD);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK_CD_24_1_total_score=sum(VIK_CD_24_1);
```

```
VIK_CD_24_1_total_gravcoef=sum(vikgc.CD);
```

```
VIK_CD_24_1_finalscore= VIK_CD_24_1_total_score/ VIK_CD_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK_CD_24_1_perctoimprove=(10- vikq241CD_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK_CD_24_1_columlabelpti = array2table(VIK_CD_24_1_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_VIK_CD =["5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"];  
VIK_CD_24_1_columlabelpti.Identifier=identifier_VIK_CD;
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK_CD_24_1_priority=[ vikgc.CD vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK_CD_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_VIK_CD];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK_CD_24_1_columlabelspriority = array2table(VIK_CD_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK_CD_24_1_priority=sortrows(VIK_CD_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK_CD_24_1_columnlabelspriorityf = array2table(VIK_CD_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

$VIK\_CD\_24\_1\_finalscore = VIK\_CD\_24\_1\_total\_score / VIK\_CD\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_CD\_24\_1\_priority, 'VIK\_CD\_24\_1\_priority.xls')



'VIKING FIRST QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241BW\_1=vikq241.BW-vikcasualtyS6.MINUS;  
VIK\_BW\_24\_1=(vikq241BW\_1).\*(vikgc.BW);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_BW\_24\_1\_total\_score=sum(VIK\_BW\_24\_1);

VIK\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(vikgc.BW);

VIK\_BW\_24\_1\_finalscore= VIK\_BW\_24\_1\_total\_score/ VIK\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_BW\_24\_1\_perctoimprove=(10- vikq241BW\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_BW\_24\_1\_columlabelpti = array2table(VIK\_BW\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_BW=["6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"];  
VIK\_BW\_24\_1\_columlabelpti.Identifier=identifier\_VIK\_BW;

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_BW\_24\_1\_priority=[ vikgc.BW vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_BW\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_BW];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_BW\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(VIK\_BW\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_BW\_24\_1\_priority=sortrows(VIK\_BW\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_BW\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_BW\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_BW\_24\_1\_finalscore = VIK\_BW\_24\_1\_total\_score / VIK\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(VIK\_BW\_24\_1\_priority, 'VIK\_BW\_24\_1\_priority.xls')



'VIKING FIRST QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241AB\_1=vikq241.AB-vikcasualtyS7.MINUS;  
VIK\_AB\_24\_1=(vikq241AB\_1).\*(vikgc.AB);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_AB\_24\_1\_total\_score=sum(VIK\_AB\_24\_1);

VIK\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(vikgc.AB);

VIK\_AB\_24\_1\_finalscore= VIK\_AB\_24\_1\_total\_score/ VIK\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_AB\_24\_1\_perctoimprove=(10- vikq241AB\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_AB\_24\_1\_columlabelpti = array2table(VIK\_AB\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_AB=["7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_AB\_24\_1\_priority=[ vikgc.AB vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_AB\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_AB];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_AB\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(VIK\_AB\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_AB\_24\_1\_priority=sortrows(VIK\_AB\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_AB\_24\_1\_columnlabelspriorityf = array2table(VIK\_AB\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})



$VIK\_AB\_24\_1\_finalscore = VIK\_AB\_24\_1\_total\_score / VIK\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_AB\_24\_1\_priority, 'VIK\_AB\_24\_1\_priority.xls')



'VIKING FIRST QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq241OS\_1=vikq241.OS-vikcasualtyS8.MINUS;  
VIK\_OS\_24\_1=(vikq241OS\_1).\*(vikgc.OS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_OS\_24\_1\_total\_score=sum(VIK\_OS\_24\_1);

VIK\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(vikgc.OS);

VIK\_OS\_24\_1\_finalscore= VIK\_OS\_24\_1\_total\_score/ VIK\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_OS\_24\_1\_perctoimprove=(10- vikq241OS\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_OS\_24\_1\_columlabelpti = array2table(VIK\_OS\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_OS =["8OS9999200"; "8OS9999200";"8OS9999200";  
"8OS9999200";"8OS9999200"; "8OS9999200";"8OS9999200";  
"8OS9999200";"8OS9999200"; "8OS9999200";"8OS9999200";  
"8OS9999200";"8OS9999200"; "8OS9999200";"8OS9999200";  
"8OS9999200";"8OS9999200"; "8OS9999200";"8OS9999200";  
"8OS9999200";"8OS9999200"; "8OS9999200";"8OS9999200"; "8OS9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_OS\_24\_1\_priority=[ vikgc.OS vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_OS\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_OS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_OS\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(VIK\_OS\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_OS\_24\_1\_priority=sortrows(VIK\_OS\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_OS\_24\_1\_columnlabelspriorityf = array2table(VIK\_OS\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_OS\_24\_1\_finalscore = VIK\_OS\_24\_1\_total\_score / VIK\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_OS\_24\_1\_priority,'VIK\_OS\_24\_1\_priority.xls')

'-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{ 'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[VIK\_MS\_24\_1\_finalscore; VIK\_CO\_24\_1\_finalscore;  
VIK\_SO\_24\_1\_finalscore; VIK\_TO\_24\_1\_finalscore; VIK\_CD\_24\_1\_finalscore;  
VIK\_BW\_24\_1\_finalscore; VIK\_AB\_24\_1\_finalscore; VIK\_OS\_24\_1\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{ 'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]

```
'-----';  
'-----SECOND SEMESTER-----';
```

```
'VIKING SECOND QUARTER 2024--MS-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242MS_2=vikq242.MS-vikcasualtyS1.MINUS;  
VIK_MS_24_2=(vikq242MS_2).*(vikgc.MS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK_MS_24_2_total_score=sum(VIK_MS_24_2);
```

```
VIK_MS_24_2_total_gravcoef=sum(vikgc.MS);
```

```
VIK_MS_24_2_finalscore= VIK_MS_24_2_total_score/ VIK_MS_24_2_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK_MS_24_2_perctoimprove=(10- vikq242MS_2)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK_MS_24_2_columlabelpti = array2table(VIK_MS_24_2_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_VIK_MS =["IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200";  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"];  
"IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"; "IMS9999200"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK_MS_24_2_priority=[ vikgc.MS vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK_MS_24_2_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_VIK_MS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK_MS_24_2_columlabelspriority = array2table(VIK_MS_24_2_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK_MS_24_2_priority=sortrows(VIK_MS_24_2_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK_MS_24_2_columnlabelspriorityf = array2table(VIK_MS_24_2_priority,...
```

```
'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
VIK_MS_24_2_finalscore= VIK_MS_24_2_total_score/ VIK_MS_24_2_total_gravcoef
```

```
text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK_MS_24_2_priority,'VIK_MS_24_2_priority.xls')
```



'VIKING SECOND QUARTER 2024--CO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242CO\_2=vikq242.CO-vikcasualtyS2.MINUS;  
VIK\_CO\_24\_2=(vikq242CO\_2).\*(vikgc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_CO\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_CO\_24\_2);

VIK\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.CO);

VIK\_CO\_24\_2\_finalscore= VIK\_CO\_24\_2\_total\_score/ VIK\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_CO\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242CO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_CO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_CO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{ 'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_CO\_24\_2=[ "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200";  
"2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"; "2CO9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_CO\_24\_2\_priority=[ vikgc.CO vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_CO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_CO\_24\_2];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_CO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_CO\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_CO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_CO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_CO\_24\_2\_finalscore = VIK\_CO\_24\_2\_total\_score / VIK\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_CO\_24\_2\_priority, 'VIK\_CO\_24\_2\_priority.xls')





'VIKING SECOND QUARTER 2024--SO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242SO\_2=vikq242.SO-vikcasualtyS3.MINUS;  
VIK\_SO\_24\_2=(vikq242SO\_2).\*(vikgc.SO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_SO\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_SO\_24\_2);

VIK\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.SO);

VIK\_SO\_24\_2\_finalscore= VIK\_SO\_24\_2\_total\_score/ VIK\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_SO\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242SO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_SO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_SO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_SO =["3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200";  
"3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"; "3SO9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_SO\_24\_2\_priority=[ vikgc.SO vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_SO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_SO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_SO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_SO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_SO\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_SO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_SO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_SO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_SO\_24\_2\_finalscore = VIK\_SO\_24\_2\_total\_score / VIK\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(VIK\_SO\_24\_2\_priority, 'VIK\_SO\_24\_2\_priority.xls')



'VIKING SECOND QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242TO\_2=vikq242.TO-vikcasualtyS4.MINUS;  
VIK\_TO\_24\_2=(vikq242TO\_2).\*(vikgc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_TO\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_TO\_24\_2);

VIK\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.TO);

VIK\_TO\_24\_2\_finalscore= VIK\_TO\_24\_2\_total\_score/ VIK\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_TO\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242TO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_TO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_TO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_TO =["4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";  
"4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200";"4TO9999200"; "4TO9999200"];]

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_TO\_24\_2\_priority=[ vikgc.TO vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_TO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_TO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_TO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_TO\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_TO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_TO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_TO\_24\_2\_finalscore = VIK\_TO\_24\_2\_total\_score / VIK\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(VIK\_TO\_24\_2\_priority,'VIK\_TO\_24\_2\_priority.xls')



'VIKING SECOND QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242CD\_2=vikq242.CD-vikcasualtyS5.MINUS;  
VIK\_CD\_24\_2=(vikq242CD\_2).\*(vikgc.CD);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_CD\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_CD\_24\_2);

VIK\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.CD);

VIK\_CD\_24\_2\_finalscore= VIK\_CD\_24\_2\_total\_score/ VIK\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_CD\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242CD\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_CD\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_CD\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{ 'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_CD =["5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200";  
"5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"; "5CD9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_CD\_24\_2\_priority=[ vikgc.CD vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_CD\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_CD];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_CD\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_CD\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_CD\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_CD\_24\_2\_columnlabelspriorityf = array2table(VIK\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_CD\_24\_2\_finalscore = VIK\_CD\_24\_2\_total\_score / VIK\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_CD\_24\_2\_priority, 'VIK\_CD\_24\_2\_priority.xls')



'VIKING SECOND QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242BW\_2=vikq242.BW-vikcasualtyS6.MINUS;  
VIK\_BW\_24\_2=(vikq242BW\_2).\*(vikgc.BW);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_BW\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_BW\_24\_2);

VIK\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.BW);

VIK\_BW\_24\_2\_finalscore= VIK\_BW\_24\_2\_total\_score/ VIK\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_BW\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242BW\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_BW\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_BW\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_BW=["6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200";  
"6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"; "6BW9999200"];  
VIK\_BW\_24\_2\_columlabelpti.Identifier=identifier\_VIK\_BW;

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_BW\_24\_2\_priority=[ vikgc.BW vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_BW\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_BW];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_BW\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_BW\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_BW\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_BW\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})



$VIK\_BW\_24\_2\_finalscore = VIK\_BW\_24\_2\_total\_score / VIK\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_BW\_24\_2\_priority, 'VIK\_BW\_24\_2\_priority.xls')



'VIKING SECOND QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242AB\_2=vikq242.AB-vikcasualtyS7.MINUS;  
VIK\_AB\_24\_2=(vikq242AB\_2).\*(vikgc.AB);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_AB\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_AB\_24\_2);

VIK\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.AB);

VIK\_AB\_24\_2\_finalscore= VIK\_AB\_24\_2\_total\_score/ VIK\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_AB\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242AB\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_AB\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_AB\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_AB=["7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200";  
"7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200";"7AB9999200"; "7AB9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_AB\_24\_2\_priority=[ vikgc.AB vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_AB\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_AB];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_AB\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_AB\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_AB\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_AB\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_AB\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_AB\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_AB\_24\_2\_finalscore = VIK\_AB\_24\_2\_total\_score / VIK\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(VIK\_AB\_24\_2\_priority, 'VIK\_AB\_24\_2\_priority.xls')



'VIKING SECOND QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
vikq242OS\_2=vikq242.OS-vikcasualtyS8.MINUS;  
VIK\_OS\_24\_2=(vikq242OS\_2).\*(vikgc.OS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
VIK\_OS\_24\_2\_total\_score=sum(VIK\_OS\_24\_2);

VIK\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(vikgc.OS);

VIK\_OS\_24\_2\_finalscore= VIK\_OS\_24\_2\_total\_score/ VIK\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
VIK\_OS\_24\_2\_perctoimprove=(10- vikq242OS\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
VIK\_OS\_24\_2\_columlabelpti = array2table(VIK\_OS\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_VIK\_OS =["8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200";  
"8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200";  
"8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200";  
"8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200";  
"8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"];  
"8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"; "8OS9999200"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
VIK\_OS\_24\_2\_priority=[ vikgc.OS vikgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
VIK\_OS\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_VIK\_OS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
VIK\_OS\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(VIK\_OS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
VIK\_OS\_24\_2\_priority=sortrows(VIK\_OS\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
VIK\_OS\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(VIK\_OS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$VIK\_OS\_24\_2\_finalscore = VIK\_OS\_24\_2\_total\_score / VIK\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(VIK\_OS\_24\_2\_priority, 'VIK\_OS\_24\_2\_priority.xls')

'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[VIK\_MS\_24\_2\_finalscore; VIK\_CO\_24\_2\_finalscore;  
VIK\_SO\_24\_2\_finalscore; VIK\_TO\_24\_2\_finalscore; VIK\_CD\_24\_2\_finalscore;  
VIK\_BW\_24\_2\_finalscore; VIK\_AB\_24\_2\_finalscore; VIK\_OS\_24\_2\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Γ’: ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Ν KAREL DOORMAN

Παρακάτω καταγράφονται οι εντολές υπολογισμού βαθμολογίας (σταθμισμένος μέσος όρος) του προσωπικού πλοίου (KAREL DOORMAN) και κατανομής προτεραιοτήτων (α’ & β’ εξάμηνο 2024).

```
'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--MS-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq241MS_1=krdq241.MS-krdcasualtyS1.MINUS;  
KRD_MS_24_1=(krdq241MS_1).*(krdgc.MS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD_MS_24_1_total_score=sum(KRD_MS_24_1);
```

```
KRD_MS_24_1_total_gravcoef=sum(krdgc.MS);
```

```
KRD_MS_24_1_finalscore= KRD_MS_24_1_total_score/ KRD_MS_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD_MS_24_1_perctoimprove=(10- krdq241MS_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD_MS_24_1_columlabelpti = array2table(KRD_MS_24_1_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_KRD_MS =["IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300";  
"IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300";  
"IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300";  
"IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300";  
"IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300"; "IMS9999300"];  
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD_MS_24_1_priority=[ krdgc.MS krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD_MS_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_KRD_MS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD_MS_24_1_columlabelspriority = array2table(KRD_MS_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD_MS_24_1_priority=sortrows(KRD_MS_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'
```

```
KRD_MS_24_1_columnlabelspriorityf = array2table(KRD_MS_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
KRD_MS_24_1_finalscore= KRD_MS_24_1_total_score/ KRD_MS_24_1_total_gravcoef
```

```
text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD_MS_24_1_priority,'KRD_MS_24_1_priority.xls')
```





```

'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--CO-----';
'-----';
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';
krdq241CO_1=krdq241.CO-krdcasualtyS2.MINUS;
KRD_CO_24_1=(krdq241CO_1).*(krdgc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';
KRD_CO_24_1_total_score=sum(KRD_CO_24_1);

KRD_CO_24_1_total_gravcoef=sum(krdgc.CO);

KRD_CO_24_1_finalscore= KRD_CO_24_1_total_score/ KRD_CO_24_1_total_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';
KRD_CO_24_1_perctoimprove=(10- krdq241CO_1)*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';
KRD_CO_24_1_columlabelpti = array2table(KRD_CO_24_1_perctoimprove,...
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';
identifier_KRD_CO =[ "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation
domains/Percentage to improve';
KRD_CO_24_1_priority=[ krdgc.CO krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity
KRD_CO_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_KRD_CO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';
KRD_CO_24_1_columlabelspriority = array2table(KRD_CO_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';
KRD_CO_24_1_priority=sortrows(KRD_CO_24_1_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'
KRD_CO_24_1_columlabelspriorityf = array2table(KRD_CO_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})

```

$KRD\_CO\_24\_1\_finalscore = KRD\_CO\_24\_1\_total\_score / KRD\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_CO\_24\_1\_priority,'KRD\_CO\_24\_1\_priority.xls')



```

'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--SO-----';
'-----';
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';
krdq241SO_1=krdq241.SO-krdcasualtyS3.MINUS;
KRD_SO_24_1=(krdq241SO_1).*(krdgc.SO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';
KRD_SO_24_1_total_score=sum(KRD_SO_24_1);

KRD_SO_24_1_total_gravcoef=sum(krdgc.SO);

KRD_SO_24_1_finalscore= KRD_SO_24_1_total_score/ KRD_SO_24_1_total_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';
KRD_SO_24_1_perctoimprove=(10- krdq241SO_1)*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';
KRD_SO_24_1_columlabelpti = array2table(KRD_SO_24_1_perctoimprove,...
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';
identifier_KRD_SO=[ "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation
domains/Percentage to improve';
KRD_SO_24_1_priority=[ krdgc.SO krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity
KRD_SO_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_KRD_SO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';
KRD_SO_24_1_columlabelspriority = array2table(KRD_SO_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';
KRD_SO_24_1_priority=sortrows(KRD_SO_24_1_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'
KRD_SO_24_1_columlabelspriorityf = array2table(KRD_SO_24_1_priority,...
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})

```

$KRD\_SO\_24\_1\_finalscore = KRD\_SO\_24\_1\_total\_score / KRD\_SO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_SO\_24\_1\_priority,'KRD\_SO\_24\_1\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq241TO\_1=krdq241.TO-krdcasualtyS4.MINUS;  
KRD\_TO\_24\_1=(krdq241TO\_1).\*(krdgc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_TO\_24\_1\_total\_score=sum(KRD\_TO\_24\_1);

KRD\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(krdgc.TO);

KRD\_TO\_24\_1\_finalscore= KRD\_TO\_24\_1\_total\_score/ KRD\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_TO\_24\_1\_perctoimprove=(10- krdq241TO\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_TO\_24\_1\_columlabelpti = array2table(KRD\_TO\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_TO =[ "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_TO\_24\_1\_priority=[ krdgc.TO krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_TO\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_TO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_TO\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(KRD\_TO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_TO\_24\_1\_priority=sortrows(KRD\_TO\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_TO\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_TO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_TO\_24\_1\_finalscore = KRD\_TO\_24\_1\_total\_score / KRD\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_TO\_24\_1\_priority,'KRD\_TO\_24\_1\_priority.xls')



```
'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq241CD_1=krdq241.CD-krdcasualtyS5.MINUS;  
KRD_CD_24_1=(krdq241CD_1).*(krdgc.CD);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD_CD_24_1_total_score=sum(KRD_CD_24_1);
```

```
KRD_CD_24_1_total_gravcoef=sum(krdgc.CD);
```

```
KRD_CD_24_1_finalscore= KRD_CD_24_1_total_score/ KRD_CD_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD_CD_24_1_perctoimprove=(10- krdq241CD_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD_CD_24_1_columlabelpti = array2table(KRD_CD_24_1_perctoimprove,...  
    'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_KRD_CD =["5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD_CD_24_1_priority=[ krdgc.CD krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD_CD_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_KRD_CD];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD_CD_24_1_columlabelspriority = array2table(KRD_CD_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD_CD_24_1_priority=sortrows(KRD_CD_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD_CD_24_1_columlabelspriorityf = array2table(KRD_CD_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```



$KRD\_CD\_24\_1\_finalscore = KRD\_CD\_24\_1\_total\_score / KRD\_CD\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_CD\_24\_1\_priority,'KRD\_CD\_24\_1\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
 $krdq241BW\_1 = krdq241.BW - krdcasualtyS6.MINUS;$   
 $KRD\_BW\_24\_1 = (krdq241BW\_1) * (krdgc.BW);$

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
 $KRD\_BW\_24\_1\_total\_score = sum(KRD\_BW\_24\_1);$

$KRD\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef = sum(krdgc.BW);$

$KRD\_BW\_24\_1\_finalscore = KRD\_BW\_24\_1\_total\_score / KRD\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef;$

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
 $KRD\_BW\_24\_1\_perctoimprove = (10 - krdq241BW\_1) * 10;$

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
 $KRD\_BW\_24\_1\_columlabelpti = array2table(KRD\_BW\_24\_1\_perctoimprove, ...$   
 $'VariableNames', {'Percentage_to_Improve'});$

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
 $identifier\_KRD\_BW = [ "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";$   
 $"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";$   
 $"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";$   
 $"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";$   
 $"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"];$

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
 $KRD\_BW\_24\_1\_priority = [ krdgc.BW krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity$   
 $KRD\_BW\_24\_1\_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier\_KRD\_BW];$

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
 $KRD\_BW\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(KRD\_BW\_24\_1\_priority, ...$   
 $'VariableNames', {'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',$   
 $'Percentage_to_Improve', 'identifier'});$

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
 $KRD\_BW\_24\_1\_priority = sortrows(KRD\_BW\_24\_1\_priority, 'descend');$

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
 $KRD\_BW\_24\_1\_columnlabelspriorityf = array2table(KRD\_BW\_24\_1\_priority, ...$   
 $'VariableNames', {'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',$   
 $'Percentage_to_Improve', 'identifier'})$

$KRD\_BW\_24\_1\_finalscore = KRD\_BW\_24\_1\_total\_score / KRD\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_BW\_24\_1\_priority,'KRD\_BW\_24\_1\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq241AB\_1=krdq241.AB-krdcasualtyS7.MINUS;  
KRD\_AB\_24\_1=(krdq241AB\_1).\*(krdgc.AB);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_AB\_24\_1\_total\_score=sum(KRD\_AB\_24\_1);

KRD\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(krdgc.AB);

KRD\_AB\_24\_1\_finalscore= KRD\_AB\_24\_1\_total\_score/ KRD\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_AB\_24\_1\_perctoimprove=(10- krdq241AB\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_AB\_24\_1\_columlabelpti = array2table(KRD\_AB\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_AB=[ "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_AB\_24\_1\_priority=[ krdgc.AB krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_AB\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_AB];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_AB\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(KRD\_AB\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_AB\_24\_1\_priority=sortrows(KRD\_AB\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_AB\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_AB\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_AB\_24\_1\_finalscore = KRD\_AB\_24\_1\_total\_score / KRD\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_AB\_24\_1\_priority,'KRD\_AB\_24\_1\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN FIRST QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq241OS\_1=krdq241.OS-krdcasualtyS8.MINUS;  
KRD\_OS\_24\_1=(krdq241OS\_1).\*(krdgc.OS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_OS\_24\_1\_total\_score=sum(KRD\_OS\_24\_1);

KRD\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(krdgc.OS);

KRD\_OS\_24\_1\_finalscore= KRD\_OS\_24\_1\_total\_score/ KRD\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_OS\_24\_1\_perctoimprove=(10- krdq241OS\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_OS\_24\_1\_columlabelpti = array2table(KRD\_OS\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_OS=[ "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_OS\_24\_1\_priority=[ krdgc.OS krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_OS\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_OS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_OS\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(KRD\_OS\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_OS\_24\_1\_priority=sortrows(KRD\_OS\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_OS\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_OS\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_OS\_24\_1\_finalscore = KRD\_OS\_24\_1\_total\_score / KRD\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_OS\_24\_1\_priority,'KRD\_OS\_24\_1\_priority.xls')

'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[KRD\_MS\_24\_1\_finalscore; KRD\_CO\_24\_1\_finalscore;  
KRD\_SO\_24\_1\_finalscore; KRD\_TO\_24\_1\_finalscore; KRD\_CD\_24\_1\_finalscore;  
KRD\_BW\_24\_1\_finalscore; KRD\_AB\_24\_1\_finalscore; KRD\_OS\_24\_1\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]



'-----';  
'-----SECOND SEMESTER-----';

'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--MS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242MS\_2=krdq242.MS-krdcasualtyS1.MINUS;  
KRD\_MS\_24\_2=(krdq242MS\_2).\*(krdgc.MS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_MS\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_MS\_24\_2);

KRD\_MS\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.MS);

KRD\_MS\_24\_2\_finalscore= KRD\_MS\_24\_2\_total\_score/ KRD\_MS\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_MS\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242MS\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_MS\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_MS\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_MS=["IMS9999300"; "IMS9999300";"IMS9999300";  
"IMS9999300";"IMS9999300"; "IMS9999300";"IMS9999300";  
"IMS9999300";"IMS9999300"; "IMS9999300";"IMS9999300";  
"IMS9999300";"IMS9999300"; "IMS9999300";"IMS9999300";  
"IMS9999300";"IMS9999300"; "IMS9999300";"IMS9999300";  
"IMS9999300";"IMS9999300"; "IMS9999300";"IMS9999300"; "IMS9999300"];  
KRD\_MS\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_MS];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_MS\_24\_2\_priority=[ krdgc.MS krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_MS\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_MS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_MS\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_MS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients', 'Evaluation\_Domains',  
'Percentage\_to\_Improve', 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_MS\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_MS\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_MS\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_MS\_24\_2\_priority,...

```
'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
KRD_MS_24_2_finalscore= KRD_MS_24_2_total_score/ KRD_MS_24_2_total_gravcoef
```

```
text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD_MS_24_2_priority,'KRD_MS_24_2_priority.xls')
```



'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--CO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242CO\_2=krdq242.CO-krdcasualtyS2.MINUS;  
KRD\_CO\_24\_2=(krdq242CO\_2).\*(krdgc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_CO\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_CO\_24\_2);

KRD\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.CO);

KRD\_CO\_24\_2\_finalscore= KRD\_CO\_24\_2\_total\_score/ KRD\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_CO\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242CO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_CO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_CO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_CO\_24\_2=[ "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";  
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";  
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";  
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300";  
"2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"; "2CO9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_CO\_24\_2\_priority=[ krdgc.CO krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_CO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_CO\_24\_2];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_CO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_CO\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_CO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_CO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_CO\_24\_2\_finalscore = KRD\_CO\_24\_2\_total\_score / KRD\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_CO\_24\_2\_priority,'KRD\_CO\_24\_2\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--SO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242SO\_2=krdq242.SO-krdcasualtyS3.MINUS;  
KRD\_SO\_24\_2=(krdq242SO\_2).\*(krdgc.SO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_SO\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_SO\_24\_2);

KRD\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.SO);

KRD\_SO\_24\_2\_finalscore= KRD\_SO\_24\_2\_total\_score/ KRD\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_SO\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242SO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_SO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_SO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_SO=[ "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";  
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";  
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";  
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300";  
"3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"; "3SO9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_SO\_24\_2\_priority=[ krdgc.SO krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_SO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_SO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_SO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_SO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_SO\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_SO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_SO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_SO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_SO\_24\_2\_finalscore = KRD\_SO\_24\_2\_total\_score / KRD\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_SO\_24\_2\_priority,'KRD\_SO\_24\_2\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242TO\_2=krdq242.TO-krdcasualtyS4.MINUS;  
KRD\_TO\_24\_2=(krdq242TO\_2).\*(krdgc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_TO\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_TO\_24\_2);

KRD\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.TO);

KRD\_TO\_24\_2\_finalscore= KRD\_TO\_24\_2\_total\_score/ KRD\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_TO\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242TO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_TO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_TO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_TO\_24\_2=[ "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300";  
"4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"; "4TO9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_TO\_24\_2\_priority=[ krdgc.TO krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_TO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_TO\_24\_2];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_TO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_TO\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_TO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_TO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})



$KRD\_TO\_24\_2\_finalscore = KRD\_TO\_24\_2\_total\_score / KRD\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_TO\_24\_2\_priority,'KRD\_TO\_24\_2\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242CD\_2=krdq242.CD-krdcasualtyS5.MINUS;  
KRD\_CD\_24\_2=(krdq242CD\_2).\*(krdgc.CD);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_CD\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_CD\_24\_2);

KRD\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.CD);

KRD\_CD\_24\_2\_finalscore= KRD\_CD\_24\_2\_total\_score/ KRD\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_CD\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242CD\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_CD\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_CD\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_CD=[ "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300";  
"5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"; "5CD9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_CD\_24\_2\_priority=[ krdgc.CD krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_CD\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_CD];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_CD\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_CD\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_CD\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_CD\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_CD\_24\_2\_finalscore = KRD\_CD\_24\_2\_total\_score / KRD\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_CD\_24\_2\_priority,'KRD\_CD\_24\_2\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242BW\_2=krdq242.BW-krdcasualtyS6.MINUS;  
KRD\_BW\_24\_2=(krdq242BW\_2).\*(krdgc.BW);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_BW\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_BW\_24\_2);

KRD\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.BW);

KRD\_BW\_24\_2\_finalscore= KRD\_BW\_24\_2\_total\_score/ KRD\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_BW\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242BW\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_BW\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_BW\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';

identifier\_KRD\_BW=[ "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";  
"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";  
"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";  
"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300";  
"6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"; "6BW9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_BW\_24\_2\_priority=[ krdgc.BW krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_BW\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_BW];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_BW\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_BW\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_BW\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_BW\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_BW\_24\_2\_finalscore = KRD\_BW\_24\_2\_total\_score / KRD\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(KRD\_BW\_24\_2\_priority,'KRD\_BW\_24\_2\_priority.xls')



'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242AB\_2=krdq242.AB-krdcasualtyS7.MINUS;  
KRD\_AB\_24\_2=(krdq242AB\_2).\*(krdgc.AB);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_AB\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_AB\_24\_2);

KRD\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.AB);

KRD\_AB\_24\_2\_finalscore= KRD\_AB\_24\_2\_total\_score/ KRD\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_AB\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242AB\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_AB\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_AB\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_AB=[ "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300";  
"7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"; "7AB9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_AB\_24\_2\_priority=[ krdgc.AB krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_AB\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_AB];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_AB\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_AB\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_AB\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_AB\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_AB\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_AB\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_AB\_24\_2\_finalscore = KRD\_AB\_24\_2\_total\_score / KRD\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_AB\_24\_2\_priority,'KRD\_AB\_24\_2\_priority.xls')





'KAREL DOORMAN SECOND QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
krdq242OS\_2=krdq242.OS-krdcasualtyS8.MINUS;  
KRD\_OS\_24\_2=(krdq242OS\_2).\*(krdgc.OS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
KRD\_OS\_24\_2\_total\_score=sum(KRD\_OS\_24\_2);

KRD\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(krdgc.OS);

KRD\_OS\_24\_2\_finalscore= KRD\_OS\_24\_2\_total\_score/ KRD\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
KRD\_OS\_24\_2\_perctoimprove=(10- krdq242OS\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
KRD\_OS\_24\_2\_columlabelpti = array2table(KRD\_OS\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_KRD\_OS=[ "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300";  
"8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"; "8OS9999300"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
KRD\_OS\_24\_2\_priority=[ krdgc.OS krdgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
KRD\_OS\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_KRD\_OS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
KRD\_OS\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(KRD\_OS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
KRD\_OS\_24\_2\_priority=sortrows(KRD\_OS\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
KRD\_OS\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(KRD\_OS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$KRD\_OS\_24\_2\_finalscore = KRD\_OS\_24\_2\_total\_score / KRD\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(KRD\_OS\_24\_2\_priority,'KRD\_OS\_24\_2\_priority.xls')

'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[KRD\_MS\_24\_2\_finalscore; KRD\_CO\_24\_2\_finalscore;  
KRD\_SO\_24\_2\_finalscore; KRD\_TO\_24\_2\_finalscore; KRD\_CD\_24\_2\_finalscore;  
KRD\_BW\_24\_2\_finalscore; KRD\_AB\_24\_2\_finalscore; KRD\_OS\_24\_2\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ‘Δ’: ΕΝΤΟΛΕΣ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΓΙΑ ΤΟ Μ/Ν STAVROS

Παρακάτω καταγράφονται οι εντολές υπολογισμού βαθμολογίας (σταθμισμένος μέσος όρος) του προσωπικού πλοίου (STAVROS) και κατανομής προτεραιοτήτων (α' & β' εξάμηνο 2024).

```
'STAVROS FIRST QUARTER 2024--MS-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvq241MS_1=stvq241.MS-stvcasualtySI.MINUS;  
STV_MS_24_1=(stvq241MS_1).*(stvgc.MS);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV_MS_24_1_total_score=sum(STV_MS_24_1);
```

```
STV_MS_24_1_total_gravcoef=sum(stvgc.MS);
```

```
STV_MS_24_1_finalscore= STV_MS_24_1_total_score/ STV_MS_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV_MS_24_1_perctoimprove=(10- stvq241MS_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV_MS_24_1_columlabelpti = array2table(STV_MS_24_1_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_STV_MS =["IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400";  
"IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400";  
"IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400";  
"IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400";  
"IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"];  
"IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"; "IMS9999400"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV_MS_24_1_priority=[ stvgc.MS stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV_MS_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_STV_MS];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV_MS_24_1_columlabelspriority = array2table(STV_MS_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
'Percentage_to_Improve', 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV_MS_24_1_priority=sortrows(STV_MS_24_1_priority, 'descend');
```

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'

```
STV_MS_24_1_columnlabelspriorityf = array2table(STV_MS_24_1_priority,...  
    'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
    'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
STV_MS_24_1_finalscore= STV_MS_24_1_total_score/ STV_MS_24_1_total_gravcoef
```

```
text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV_MS_24_1_priority,'STV_MS_24_1_priority.xls')
```



'STAVROS FIRST QUARTER 2024--CO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg241CO\_1=stvg241.CO-stvcasualtyS2.MINUS;  
STV\_CO\_24\_1=(stvg241CO\_1).\*(stvgc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_CO\_24\_1\_total\_score=sum(STV\_CO\_24\_1);

STV\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(stvgc.CO);

STV\_CO\_24\_1\_finalscore= STV\_CO\_24\_1\_total\_score/ STV\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_CO\_24\_1\_perctoimprove=(10- stvg241CO\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_CO\_24\_1\_columlabelpti = array2table(STV\_CO\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_CO =["2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_CO\_24\_1\_priority=[ stvgc.CO stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_CO\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_CO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_CO\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(STV\_CO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_CO\_24\_1\_priority=sortrows(STV\_CO\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_CO\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_CO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_CO\_24\_1\_finalscore = STV\_CO\_24\_1\_total\_score / STV\_CO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_CO\_24\_1\_priority, 'STV\_CO\_24\_1\_priority.xls')



```
'STAVROS FIRST QUARTER 2024--SO-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvq241SO_1=stvq241.SO-stvcasualtyS3.MINUS;  
STV_SO_24_1=(stvq241SO_1).*(stvgc.SO);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV_SO_24_1_total_score=sum(STV_SO_24_1);
```

```
STV_SO_24_1_total_gravcoef=sum(stvgc.SO);
```

```
STV_SO_24_1_finalscore= STV_SO_24_1_total_score/ STV_SO_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV_SO_24_1_perctoimprove=(10- stvq241SO_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV_SO_24_1_columlabelpti = array2table(STV_SO_24_1_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_STV_SO =["3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV_SO_24_1_priority=[ stvgc.SO stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV_SO_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_STV_SO];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV_SO_24_1_columlabelspriority = array2table(STV_SO_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV_SO_24_1_priority=sortrows(STV_SO_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV_SO_24_1_columlabelspriorityf = array2table(STV_SO_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```



$STV\_SO\_24\_1\_finalscore = STV\_SO\_24\_1\_total\_score / STV\_SO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_SO\_24\_1\_priority,'STV\_SO\_24\_1\_priority.xls')



'STAVROS FIRST QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg241TO\_1=stvg241.TO-stvcasualty\$4.MINUS;  
STV\_TO\_24\_1=(stvg241TO\_1).\*(stvgc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_TO\_24\_1\_total\_score=sum(STV\_TO\_24\_1);

STV\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(stvgc.TO);

STV\_TO\_24\_1\_finalscore= STV\_TO\_24\_1\_total\_score/ STV\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_TO\_24\_1\_perctoimprove=(10- stvg241TO\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_TO\_24\_1\_columlabelpti = array2table(STV\_TO\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_TO = ["4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"];  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_TO\_24\_1\_priority=[ stvgc.TO stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_TO\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_TO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_TO\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(STV\_TO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_TO\_24\_1\_priority=sortrows(STV\_TO\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_TO\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_TO\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_TO\_24\_1\_finalscore = STV\_TO\_24\_1\_total\_score / STV\_TO\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_TO\_24\_1\_priority, 'STV\_TO\_24\_1\_priority.xls')



'STAVROS FIRST QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg241CD\_1=stvg241.CD-stvcasualtyS5.MINUS;  
STV\_CD\_24\_1=(stvg241CD\_1).\*(stvgc.CD);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_CD\_24\_1\_total\_score=sum(STV\_CD\_24\_1);

STV\_CD\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(stvgc.CD);

STV\_CD\_24\_1\_finalscore= STV\_CD\_24\_1\_total\_score/ STV\_CD\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_CD\_24\_1\_perctoimprove=(10- stvg241CD\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_CD\_24\_1\_columlabelpti = array2table(STV\_CD\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_CD =[ "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_CD\_24\_1\_priority=[ stvgc.CD stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_CD\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_CD];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_CD\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(STV\_CD\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_CD\_24\_1\_priority=sortrows(STV\_CD\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_CD\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_CD\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_CD\_24\_1\_finalscore = STV\_CD\_24\_1\_total\_score / STV\_CD\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_CD\_24\_1\_priority, 'STV\_CD\_24\_1\_priority.xls')



```
'STAVROS FIRST QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvq241BW_1=stvq241.BW-stvcasualtyS6.MINUS;  
STV_BW_24_1=(stvq241BW_1).*(stvgc.BW);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV_BW_24_1_total_score=sum(STV_BW_24_1);
```

```
STV_BW_24_1_total_gravcoef=sum(stvgc.BW);
```

```
STV_BW_24_1_finalscore= STV_BW_24_1_total_score/ STV_BW_24_1_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV_BW_24_1_perctoimprove=(10- stvq241BW_1)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV_BW_24_1_columlabelpti = array2table(STV_BW_24_1_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_STV_BW =["6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"];  
STV_BW_24_1_columlabelpti.Identifier=identifier_STV_BW;
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV_BW_24_1_priority=[ stvgc.BW stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV_BW_24_1_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_STV_BW];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV_BW_24_1_columlabelspriority = array2table(STV_BW_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV_BW_24_1_priority=sortrows(STV_BW_24_1_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV_BW_24_1_columlabelspriorityf = array2table(STV_BW_24_1_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

$STV\_BW\_24\_1\_finalscore = STV\_BW\_24\_1\_total\_score / STV\_BW\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(STV\_BW\_24\_1\_priority, 'STV\_BW\_24\_1\_priority.xls')





'STAVROS FIRST QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg241AB\_1=stvg241.AB-stvcasualtyS7.MINUS;  
STV\_AB\_24\_1=(stvg241AB\_1).\*(stvgc.AB);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_AB\_24\_1\_total\_score=sum(STV\_AB\_24\_1);

STV\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(stvgc.AB);

STV\_AB\_24\_1\_finalscore= STV\_AB\_24\_1\_total\_score/ STV\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_AB\_24\_1\_perctoimprove=(10- stvg241AB\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_AB\_24\_1\_columlabelpti = array2table(STV\_AB\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_AB=["7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_AB\_24\_1\_priority=[ stvgc.AB stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_AB\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_AB];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_AB\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(STV\_AB\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_AB\_24\_1\_priority=sortrows(STV\_AB\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_AB\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_AB\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_AB\_24\_1\_finalscore = STV\_AB\_24\_1\_total\_score / STV\_AB\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_AB\_24\_1\_priority,'STV\_AB\_24\_1\_priority.xls')



'STAVROS FIRST QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg241OS\_1=stvg241.OS-stvcasualtyS8.MINUS;  
STV\_OS\_24\_1=(stvg241OS\_1).\*(stvgc.OS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_OS\_24\_1\_total\_score=sum(STV\_OS\_24\_1);

STV\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef=sum(stvgc.OS);

STV\_OS\_24\_1\_finalscore= STV\_OS\_24\_1\_total\_score/ STV\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_OS\_24\_1\_perctoimprove=(10- stvg241OS\_1)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_OS\_24\_1\_columlabelpti = array2table(STV\_OS\_24\_1\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_OS =["8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400"];  
STV\_OS\_24\_1\_columlabelpti.Identifier=identifier\_STV\_OS;

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_OS\_24\_1\_priority=[ stvgc.OS stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_OS\_24\_1\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_OS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_OS\_24\_1\_columlabelspriority = array2table(STV\_OS\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_OS\_24\_1\_priority=sortrows(STV\_OS\_24\_1\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_OS\_24\_1\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_OS\_24\_1\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_OS\_24\_1\_finalscore = STV\_OS\_24\_1\_total\_score / STV\_OS\_24\_1\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_OS\_24\_1\_priority,'STV\_OS\_24\_1\_priority.xls')

'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[STV\_MS\_24\_1\_finalscore; STV\_CO\_24\_1\_finalscore;  
STV\_SO\_24\_1\_finalscore; STV\_TO\_24\_1\_finalscore; STV\_CD\_24\_1\_finalscore;  
STV\_BW\_24\_1\_finalscore; STV\_AB\_24\_1\_finalscore; STV\_OS\_24\_1\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]



```
STV_MS_24_2_columnlabelspriorityf = array2table(STV_MS_24_2_priority,...  
  'VariableNames',{ 'Gravity_Coefficients', 'Evaluation_Domains',  
  'Percentage_to_Improve', 'identifier'})
```

```
STV_MS_24_2_finalscore= STV_MS_24_2_total_score/ STV_MS_24_2_total_gravcoef
```

```
text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV_MS_24_2_priority,'STV_MS_24_2_priority.xls')
```



'STAVROS SECOND QUARTER 2024--CO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg242CO\_2=stvg242.CO-stvcasualtyS2.MINUS;  
STV\_CO\_24\_2=(stvg242CO\_2).\*(stvgc.CO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_CO\_24\_2\_total\_score=sum(STV\_CO\_24\_2);

STV\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(stvgc.CO);

STV\_CO\_24\_2\_finalscore= STV\_CO\_24\_2\_total\_score/ STV\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_CO\_24\_2\_perctoimprove=(10- stvg242CO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_CO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(STV\_CO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{ 'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_CO =["2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400";  
"2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"; "2CO9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_CO\_24\_2\_priority=[ stvgc.CO stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_CO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_CO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_CO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(STV\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_CO\_24\_2\_priority=sortrows(STV\_CO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_CO\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_CO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{ 'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})



$STV\_CO\_24\_2\_finalscore = STV\_CO\_24\_2\_total\_score / STV\_CO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_CO\_24\_2\_priority, 'STV\_CO\_24\_2\_priority.xls')



```
'STAVROS SECOND QUARTER 2024--SO-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvq242SO_2=stvq242.SO-stvcasualtyS3.MINUS;  
STV_SO_24_2=(stvq242SO_2).*(stvgc.SO);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV_SO_24_2_total_score=sum(STV_SO_24_2);
```

```
STV_SO_24_2_total_gravcoef=sum(stvgc.SO);
```

```
STV_SO_24_2_finalscore= STV_SO_24_2_total_score/ STV_SO_24_2_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV_SO_24_2_perctoimprove=(10- stvq242SO_2)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV_SO_24_2_columlabelpti = array2table(STV_SO_24_2_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_STV_SO =["3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400";  
"3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400";"3SO9999400"; "3SO9999400"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV_SO_24_2_priority=[ stvgc.SO stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV_SO_24_2_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_STV_SO];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV_SO_24_2_columlabelspriority = array2table(STV_SO_24_2_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV_SO_24_2_priority=sortrows(STV_SO_24_2_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV_SO_24_2_columlabelspriorityf = array2table(STV_SO_24_2_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

$STV\_SO\_24\_2\_finalscore = STV\_SO\_24\_2\_total\_score / STV\_SO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_SO\_24\_2\_priority,'STV\_SO\_24\_2\_priority.xls')



'STAVROS SECOND QUARTER 2024--TO-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvq242TO\_2=stvq242.TO-stvcasualty\$4.MINUS;  
STV\_TO\_24\_2=(stvq242TO\_2).\*(stvgc.TO);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_TO\_24\_2\_total\_score=sum(STV\_TO\_24\_2);

STV\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(stvgc.TO);

STV\_TO\_24\_2\_finalscore= STV\_TO\_24\_2\_total\_score/ STV\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_TO\_24\_2\_perctoimprove=(10- stvq242TO\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_TO\_24\_2\_columlabelpti = array2table(STV\_TO\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_TO = ["4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400";  
"4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"; "4TO9999400"];]

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_TO\_24\_2\_priority=[ stvgc.TO stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_TO\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_TO];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_TO\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(STV\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_TO\_24\_2\_priority=sortrows(STV\_TO\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_TO\_24\_2\_columnlabelspriorityf = array2table(STV\_TO\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_TO\_24\_2\_finalscore = STV\_TO\_24\_2\_total\_score / STV\_TO\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_TO\_24\_2\_priority, 'STV\_TO\_24\_2\_priority.xls')



'STAVROS SECOND QUARTER 2024--CD-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg242CD\_2=stvg242.CD-stvcasualtyS5.MINUS;  
STV\_CD\_24\_2=(stvg242CD\_2).\*(stvgc.CD);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_CD\_24\_2\_total\_score=sum(STV\_CD\_24\_2);

STV\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(stvgc.CD);

STV\_CD\_24\_2\_finalscore= STV\_CD\_24\_2\_total\_score/ STV\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_CD\_24\_2\_perctoimprove=(10- stvg242CD\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_CD\_24\_2\_columlabelpti = array2table(STV\_CD\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});  
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_CD =["5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400";  
"5CD9999400"; "5CD9999400"; "5CD9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_CD\_24\_2\_priority=[ stvgc.CD stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_CD\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_CD];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_CD\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(STV\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients', 'Evaluation\_Domains',  
'Percentage\_to\_Improve', 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_CD\_24\_2\_priority=sortrows(STV\_CD\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_CD\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_CD\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients', 'Evaluation\_Domains',  
'Percentage\_to\_Improve', 'identifier'})

$STV\_CD\_24\_2\_finalscore = STV\_CD\_24\_2\_total\_score / STV\_CD\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_CD\_24\_2\_priority, 'STV\_CD\_24\_2\_priority.xls')





'STAVROS SECOND QUARTER 2024--BW-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg242BW\_2=stvg242.BW-stvcasualtyS6.MINUS;  
STV\_BW\_24\_2=(stvg242BW\_2).\*(stvgc.BW);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_BW\_24\_2\_total\_score=sum(STV\_BW\_24\_2);

STV\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(stvgc.BW);

STV\_BW\_24\_2\_finalscore= STV\_BW\_24\_2\_total\_score/ STV\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_BW\_24\_2\_perctoimprove=(10- stvg242BW\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_BW\_24\_2\_columlabelpti = array2table(STV\_BW\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_BW =["6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400";  
"6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"; "6BW9999400"];

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_BW\_24\_2\_priority=[ stvgc.BW stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_BW\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_BW];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_BW\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(STV\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients', 'Evaluation\_Domains',  
'Percentage\_to\_Improve', 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_BW\_24\_2\_priority=sortrows(STV\_BW\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_BW\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_BW\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients', 'Evaluation\_Domains',  
'Percentage\_to\_Improve', 'identifier'})

$STV\_BW\_24\_2\_finalscore = STV\_BW\_24\_2\_total\_score / STV\_BW\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';

writematrix(STV\_BW\_24\_2\_priority, 'STV\_BW\_24\_2\_priority.xls')



```
'STAVROS SECOND QUARTER 2024--AB-----';  
'-----';
```

```
text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvq242AB_2=stvq242.AB-stvcasualtyS7.MINUS;  
STV_AB_24_2=(stvq242AB_2).*(stvgc.AB);
```

```
text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV_AB_24_2_total_score=sum(STV_AB_24_2);
```

```
STV_AB_24_2_total_gravcoef=sum(stvgc.AB);
```

```
STV_AB_24_2_finalscore= STV_AB_24_2_total_score/ STV_AB_24_2_total_gravcoef;
```

```
text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV_AB_24_2_perctoimprove=(10- stvq242AB_2)*10;
```

```
text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV_AB_24_2_columlabelpti = array2table(STV_AB_24_2_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage_to_Improve'});
```

```
Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier_STV_AB=["7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400";  
"7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400";"7AB9999400"; "7AB9999400"];
```

```
text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV_AB_24_2_priority=[ stvgc.AB stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV_AB_24_2_columlabelpti.Percentage_to_Improve identifier_STV_AB];
```

```
text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV_AB_24_2_columlabelspriority = array2table(STV_AB_24_2_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'});
```

```
text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV_AB_24_2_priority=sortrows(STV_AB_24_2_priority, 'descend');
```

```
text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV_AB_24_2_columlabelspriorityf = array2table(STV_AB_24_2_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity_Coefficients' , 'Evaluation_Domains' ,  
'Percentage_to_Improve' , 'identifier'})
```

$STV\_AB\_24\_2\_finalscore = STV\_AB\_24\_2\_total\_score / STV\_AB\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_AB\_24\_2\_priority,'STV\_AB\_24\_2\_priority.xls')



'STAVROS SECOND QUARTER 2024--OS-----';  
'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα με ενδεχόμενη αφαίρεση βαθμών λόγω ατυχημάτων -  
Πολλαπλασιασμός επιμέρους βαθμολογιών με συντελεστή βαρύτητας/gravity coefficient';  
stvg242OS\_2=stvg242.OS-stvcasualtyS8.MINUS;  
STV\_OS\_24\_2=(stvg242OS\_2).\*(stvgc.OS);

text='Άθροισμα των ανωτέρω επιμέρους βαθμολογιών';  
STV\_OS\_24\_2\_total\_score=sum(STV\_OS\_24\_2);

STV\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef=sum(stvgc.OS);

STV\_OS\_24\_2\_finalscore= STV\_OS\_24\_2\_total\_score/ STV\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef;

text='Εύρεση ποσοστού βελτίωσης';  
STV\_OS\_24\_2\_perctoimprove=(10- stvg242OS\_2)\*10;

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
STV\_OS\_24\_2\_columlabelpti = array2table(STV\_OS\_24\_2\_perctoimprove,...  
'VariableNames',{'Percentage\_to\_Improve'});

Text='Εισαγωγή νέας στήλης identifier';  
identifier\_STV\_OS=["8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400";  
"8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400";"8OS9999400"; "8OS9999400"];  
STV\_OS\_24\_2\_columlabelpti.Identifier=identifier\_STV\_OS;

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες identifier/gravity coefficients/evaluation  
domains/Percentage to improve';  
STV\_OS\_24\_2\_priority=[ stvgc.OS stvgc.EvaluationFieldsCoefficientOfGravity  
STV\_OS\_24\_2\_columlabelpti.Percentage\_to\_Improve identifier\_STV\_OS];

text='Προσθήκη τίτλων σε στήλες';  
STV\_OS\_24\_2\_columlabelspriority = array2table(STV\_OS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'});

text='Σορτάρισμα στηλών κατά συντελεστές βαρύτητας';  
STV\_OS\_24\_2\_priority=sortrows(STV\_OS\_24\_2\_priority, 'descend');

text='Τελικός πίνακας με πεδία αξιολόγησης και ποσοστό βελτίωσης αυτών ανά  
προτεραιότητα, με βάση τους συντελεστές βαρύτητας'  
STV\_OS\_24\_2\_columlabelspriorityf = array2table(STV\_OS\_24\_2\_priority,...  
'VariableNames',{'Gravity\_Coefficients' , 'Evaluation\_Domains' ,  
'Percentage\_to\_Improve' , 'identifier'})

$STV\_OS\_24\_2\_finalscore = STV\_OS\_24\_2\_total\_score / STV\_OS\_24\_2\_total\_gravcoef$

text='Εξαγωγή Πίνακα για επεξεργασία σε Access Data Base';  
writematrix(STV\_OS\_24\_2\_priority,'STV\_OS\_24\_2\_priority.xls')

'-----';

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
posts=["Master";"Chief Officer";"Second Officer";"Third  
Officer";"Cadet";"Boatswain";"Able Seaman";"Ordinary Seaman"];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
posts\_columlabel = array2table(posts,...  
'VariableNames',{'POSTS'});

text='Δημιουργία Πίνακα-Στήλης θέσεων';  
Score\_posts=[STV\_MS\_24\_2\_finalscore; STV\_CO\_24\_2\_finalscore;  
STV\_SO\_24\_2\_finalscore; STV\_TO\_24\_2\_finalscore; STV\_CD\_24\_2\_finalscore;  
STV\_BW\_24\_2\_finalscore; STV\_AB\_24\_2\_finalscore; STV\_OS\_24\_2\_finalscore];

text='Προσθήκη ετικέτας σε στήλη';  
Score\_posts\_columlabel = array2table(Score\_posts,...  
'VariableNames',{'SCORES'});

text='Δημιουργία νέου πίνακα με στήλες POSTS/SCORES';  
TOTAL\_SCORES\_POSTS=[ posts\_columlabel.POSTS Score\_posts\_columlabel.SCORES]