

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΧΟΛΗ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΔΟΚΙΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



ΔΠΜΣ

‘Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη & Τεχνολογία’

Διπλωματική Εργασία

*«Η ανάπτυξη της ευημερίας των ναυτικών και η
παραμονή στο ναυτικό επάγγελμα»*

Χαϊδούλα Καραθάνου
ΜΝΣΝΔ 22017

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
Θεοτοκάς Ιωάννης

Πειραιάς

Μάιος 2024

ΔΗΛΩΣΗ ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ / ΖΗΤΗΜΑΤΑ COPYRIGHT

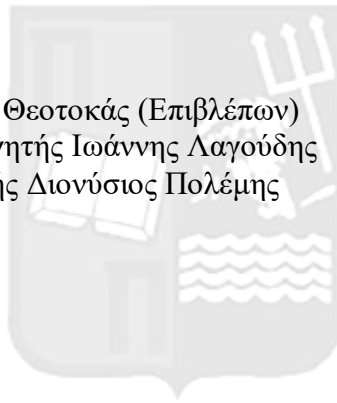
Το άτομο το οποίο εκπονεί την Διπλωματική Εργασία φέρει ολόκληρη την ευθύνη προσδιορισμού της δίκαιης χρήσης του υλικού, η οποία ορίζεται στην βάση των εξής παραγόντων: του σκοπού και χαρακτήρα της χρήσης (εμπορικός, μη κερδοσκοπικός ή εκπαιδευτικός), της φύσης του υλικού που χρησιμοποιεί (τμήμα του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



Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξετασική Επιτροπή που ορίστηκε από τη ΕΔιΕ του ΔΠΜΣ σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας του ΔΠΜΣ “ Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία” .

Τα μέλη της επιτροπής ήταν:

1. Ο καθηγητής Ιωάννης Θεοτοκάς (Επιβλέπων)
2. Ο αναπληρωτής καθηγητής Ιωάννης Λαγούδης
3. Ο επίκουρος καθηγητής Διονύσιος Πολέμης



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω και να εκφράσω την βαθιά ευγνωμοσύνη μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου, Ιωάννη Θεοτοκά, για όλη τη βοήθεια και την καθοδήγησή του κατά την εκπόνηση της εργασίας αυτής. Θα ήθελα ακόμη να ευχαριστήσω τους καθηγητές της επιτροπής, τον κο Ιωάννη Λαγούδη και κο Διονύσιο Πολέμη, για τη στήριξη και αρωγή τους στη συγκεκριμένη εργασία.



Περιεχόμενα

Πίνακας διαγραμμάτων	6
Πίνακας πινάκων.....	6
Περίληψη.....	7
Abstract	8
Μεθοδολογία	9
Εισαγωγή	10
Κεφάλαιο 1 ^ο : Προσδιοριστικά στοιχεία	12
1.1 Προσδιορισμός ευημερίας και ασφάλειας	12
1.2 Σύνδεση ευημερίας και ικανοποίησης.....	13
1.3 Προαγωγή της σωματικής και ψυχικής ευεξίας.....	15
1.4 Στοιχεία seafit crew survey 2023	20
Κεφάλαιο 2 ^ο : Ασφάλεια και απόδοση.....	25
2.1 Η σύνδεση της ευημερίας με την ναυτιλία.....	25
2.2 Η σημασία της φροντίδας τους πληρώματος	30
2.3 Η σύνδεση της ευημερίας με την ασφάλεια.....	33
Κεφάλαιο 3 ^ο : Διατήρηση και πρόσληψη προσωπικού	39
3.1 Κίνητρα ναυτικών	39
3.2 Ανθεκτικότητα ναυτικών	43
3.3 Προληπτικά μέτρα και υποστήριξη ναυτικών.....	44
Δεν υπάρχει ένας ξεχωριστός, πειστικός λόγος που να μπορεί να εξηγήσει την ψυχική ασθένεια των ναυτικών. Ορισμένοι συνήθεις στρεσογόνοι παράγοντες στο οργανωτικό, κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον του πλοίου είναι ο συνεχής φόρτος εργασίας με περιορισμένες ευκαιρίες για ανάκαμψη, η συνεχής ανάγκη γνωριμίας και προσαρμογής σε νέους συναδέλφους και η δημιουργία νέων εργασιακών σχέσεων, σε συνδυασμό με τη μη πρόσβαση στο ιδιωτικό, κοινωνικό δίκτυο της οικογένειας και των φίλων του ατόμου. Άλλες αναφερθείσες στρεσογόνοι παράγοντες μεταξύ των ναυτικών περιλαμβάνουν την αντίληψη της αδικίας σε επίπεδο κλάδου, τις ανισότητες μεταξύ των ναυτικών, η σύγκρουση ρόλων και οι αντιφατικές απαιτήσεις για τη λειτουργία των πλοίων με χαμηλό κόστος (McVeigh, MacLachlan, Coyle, et al., 2019).....	45
• την ομαλοποίηση της ψυχικής ευεξίας ως φυσική προέκταση της συνολικής υγείας και ασφάλειας,	48
• τη διατήρηση ενός σταθερού προγράμματος ανάπαυσης και άσκησης, καθώς και την υγιεινή διατροφή,	48
• την επικοινωνία και το χρόνο που περνούν με άλλους ανθρώπους για υποστήριξη, .	48
• την ενασχόληση με θετικές δραστηριότητες (π.χ. αθλητισμός, χόμπι, ακρόαση μουσικής, διάβασμα, τακτικά προγραμματισμένες θρησκευτικές λειτουργίες, όπως μπορεί να ισχύει) και	48

• αναζήτηση εμπιστευτικής επαγγελματικής βοήθειας ή συμβουλευτικής, όπου και όταν αυτό είναι δυνατόν.	48
3.4 Ανάπτυξη ικανοτήτων και σχέσεων εργασίας	48
Κεφάλαιο 4 ^ο : Ο Ανθρώπινος Παράγοντας και Διαχείριση Πόρων στη Ναυτιλία	54
4.1 Ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στην ναυτιλία	54
4.2 Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στην ναυτιλία	56
4.3 Βασικές ενέργειες ανθρώπινου δυναμικού	60
4.4 Ιδιαιτερότητες ναυτικού επαγγέλματος	63
Συμπεράσματα	66
Βιβλιογραφία	69

Πίνακας διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Φύλο	20
Διάγραμμα 2: Ηλικία	21
Διάγραμμα 3: Κατηγορίες προσωπικού	21
Διάγραμμα 4: Δείκτης συνολικής ευεξίας του πληρώματος (SEAFiT)	23
Διάγραμμα 5: Οι τέσσερις κύριοι δείκτες.....	23
Διάγραμμα 6: Δείκτης ευεξίας είναι το αποτέλεσμα των παρακάτω 5 ξεχωριστών παραγόντων.....	24

Πίνακας πινάκων

Πίνακας 1: Δείκτης ικανοποίησης	22
Πίνακας 2: Χαρακτηριστικά της εργασίας σε διάφορες διαστάσεις.....	43
Πίνακας 3: Οι 15 κορυφαίες ικανότητες ενός μελλοντικού ναυτικού για διαφορετικές χρονικές περιόδους (IAMU, 2018)	51
Πίνακας 4: Ικανότητες ανά κατηγορία.....	53

Περίληψη

Το ναυτικό επάγγελμα διαθέτει πολλές ομοιότητες με τη σύγχρονη επαγγελματική ζωή, αλλά παρουσιάζει και μοναδικές προκλήσεις. Ένας σημαντικός παράγοντας διαφοροποίησης είναι ότι οι ναυτικοί μπορεί να παραμένουν έως και 12 συνεχόμενους μήνες πάνω σε ένα πλοίο, το οποίο αποτελεί το χώρο εργασίας, διαβίωσης και αναψυχής τους. Η εργασία στο πλοίο εγκυμονεί πολλούς στρεσογόνους παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τις κρίσιμες λειτουργίες ασφάλειας, την παραγωγικότητα και τη μακροχρόνια παραμονή στο επάγγελμα. Η επαγγελματική υγεία, η ασφάλεια και η ευημερία των ναυτικών εξαρτώνται από μια σειρά αλληλοεξαρτώμενων παραγόντων σε μικρο-, μεσο- και μακροεπίπεδο.

Στην παρούσα έρευνα, προσπαθήσαμε να εντοπίσουμε και να αναλύσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία των ναυτικών, ώστε να αναπτύξουμε κατάλληλες προληπτικές στρατηγικές και μέτρα προώθησης. Προτείνονται στρατηγικές και μέτρα που ξεκινούν από το μεμονωμένο ναυτικό και επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ναυτιλιακή βιομηχανία. Η ανάπτυξη θάρρους στο πλήρωμα είναι σημαντική, καθώς επιτρέπει στους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις προβληματικές καταστάσεις. Για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ πολιτικής και πρακτικής, το νομοθετικό πλαίσιο πρέπει να μεταφραστεί σε πρακτικές διαδικασίες που είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες από τα μεσαία στελέχη της ναυτιλιακής επιχείρησης, τα οποία βρίσκονται στην αιχμή του δόρατος και συχνά λειτουργούν με περιορισμένους πόρους και χρόνο για λήψη αποφάσεων.

Λέξεις κλειδιά: Ασφάλεια και υγεία στην εργασία, ναυτικό επάγγελμα, στρεσογόνοι παράγοντες

Abstract

The maritime profession has many similarities with modern working life, but it also presents unique challenges. One important differentiating factor is that seafarers can spend up to 12 months continuously on board a ship, which is their place of work, living and recreation. Working on board involves many stressors that can negatively impact critical safety functions, productivity and long-term retention. The occupational health, safety and welfare of seafarers depend on a number of interdependent factors at micro, medium and macro levels.

In this research, we tried to identify and analyse the factors that affect the well-being of seafarers in order to develop appropriate preventive strategies and promotional measures. We propose strategies and measures starting from the individual seafarer and extending to the entire shipping industry. Developing confidence in the crew is important as it enables workers to recognise and deal effectively with problematic situations. To bridge the gap between policy and practice, the legislative framework needs to be translated into practical procedures that are understood and implemented by middle managers in the shipping business, who are at the forefront edge and often operate with limited resources and time for decision-making.

Key words: Occupational safety and health, maritime profession, stressors

Μεθοδολογία

Η παρούσα βιβλιογραφική έρευνα αποσκοπεί στην ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την ευημερία και την ασφάλεια των ναυτικών, τη διατήρηση αλλά και πρόσληψη προσωπικού, και τέλος τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στη ναυτιλία. Η έρευνα βασίστηκε στην ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και των δεδομένων από την έρευνα "Seafit Crew Survey 2023".

Για την εύρεση των πηγών της έρευνας, χρησιμοποιήθηκαν λέξεις-κλειδιά όπως "ευημερία ναυτικών", "ασφάλεια στη ναυτιλία", "πρόσληψη προσωπικού στη ναυτιλία", και "ανθρώπινοι πόροι στη ναυτιλία". Οι αναζητήσεις πραγματοποιήθηκαν σε βάσεις δεδομένων όπως το PubMed, και το JSTOR, καθώς και σε εξειδικευμένα ναυτιλιακά περιοδικά, βιβλία και αναφορές.

Επιλέχθηκαν πηγές που δημοσιεύτηκαν την τελευταία δεκαετία για να διασφαλιστεί η επικαιρότητα των στοιχείων. Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από την έρευνα "Seafit Crew Survey 2023" για την εμπλουτίσουν τα αποτελέσματα της ανασκόπησης.

Τα δεδομένα αναλύθηκαν με τη χρήση θεματικής ανάλυσης, όπου εντοπίστηκαν και κατηγοριοποιήθηκαν τα κύρια θέματα και υποθέματα που σχετίζονται με την ευημερία και ασφάλεια των ναυτικών, τη διατήρηση προσωπικού και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων.

Για την ανάλυση των δεδομένων από τη βιβλιογραφία και την έρευνα χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό NVivo, το οποίο διευκόλυνε τη θεματική ανάλυση και την κατηγοριοποίηση των δεδομένων ενώ για τη δημιουργία γραφημάτων και πινάκων χρησιμοποιήθηκε το Microsoft Excel.

Η χρήση των παραπάνω μεθόδων και εργαλείων συνέβαλε στην οργανωμένη και συστηματική συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, παρέχοντας αξιόπιστα και ολοκληρωμένα αποτελέσματα γύρω από το θέμα που επιλέξαμε να αναλυθεί.

Εισαγωγή

Το ναυτικό επάγγελμα παρουσιάζει πολλές ομοιότητες με τη σύγχρονη επαγγελματική ζωή, ενσωματώνοντας παράλληλα μοναδικές προκλήσεις και ιδιαιτερότητες. Οι ναυτικοί, συχνά περνούν έως και 12 μήνες συνεχόμενα πάνω σε ένα πλοίο, το οποίο δεν είναι μόνο ο χώρος εργασίας τους αλλά και το περιβάλλον διαβίωσης και αναψυχής τους. Αυτή η μακρά περίοδος απομόνωσης και οι έντονες συνθήκες εργασίας δημιουργούν πολλούς στρεσογόνους παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά τις κρίσιμες λειτουργίες ασφάλειας, την παραγωγικότητα και την παραμονή στο επάγγελμα.

Η επαγγελματική υγεία, η ασφάλεια και η ευημερία των ναυτικών εξαρτώνται από μια σειρά αλληλοεξαρτώμενων παραγόντων σε μικρο-, μεσο- και μακροεπίπεδο. Αυτοί οι παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην καθημερινή ζωή των ναυτικών και στις επιχειρησιακές επιδόσεις της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Στην παρούσα έρευνα, επιχειρήσαμε να εντοπίσουμε και να αναλύσουμε τους παράγοντες αυτούς, προκειμένου να αναπτύξουμε κατάλληλες προληπτικές στρατηγικές και μέτρα προώθησης της ευημερίας των ναυτικών.

Η μεθοδολογία που ακολουθήσαμε περιλάμβανε τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων από ποικίλες πηγές, όπως έρευνες για τα πληρώματα και για τους εμπλεκόμενους ναυτιλιακούς φορείς και ανασκόπηση σχετικής βιβλιογραφίας. Χρησιμοποιήθηκαν εργαλεία όπως στατιστική ανάλυση δεδομένων, ποιοτική έρευνα και συγκριτική αξιολόγηση των τρεχουσών πρακτικών στον κλάδο της ναυτιλίας. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, προσδιορίζουμε τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία των ναυτικών και προτείνουμε συγκεκριμένες ενέργειες για τη βελτίωση της ψυχολογικής και σωματικής υγείας τους.

Εκτενέστερα, προσδιορίζουμε τα στοιχεία που σχετίζονται με την ευημερία και την ασφάλεια των ναυτικών, αναλύοντας τη σύνδεση μεταξύ ευημερίας και ικανοποίησης, και τις προσπάθειες για την προαγωγή της σωματικής και ψυχικής ευεξίας. Παρουσιάζουμε επίσης τα αποτελέσματα της έρευνας Seafit Crew Survey 2023, τα οποία παρέχουν σημαντικές πληροφορίες για την τρέχουσα κατάσταση των ναυτικών.

Επικεντρωνόμαστε, στη διατήρηση και πρόσληψη προσωπικού, διερευνώντας τα κίνητρα των ναυτικών, την ανθεκτικότητά τους, και τα προληπτικά μέτρα και την υποστήριξη που λαμβάνουν. Εξετάστηκαν οι συνήθεις στρεσογόνοι παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία των ναυτικών και προτείνονται μέτρα για την υποστήριξή τους.

Τέλος, εστιάζουμε στον ανθρώπινο παράγοντα και τη διαχείριση πόρων στη ναυτιλία. Αναλύουμε το ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα, τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, τις βασικές ενέργειες ανθρώπινου δυναμικού και τις ιδιαιτερότητες του ναυτικού επαγγέλματος.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής, είναι η πρόταση στρατηγικών και μέτρων που ξεκινούν από το μεμονωμένο ναυτικό και επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ναυτιλιακή βιομηχανία. Η ανάπτυξη θάρρους στο πλήρωμα είναι κρίσιμη, καθώς επιτρέπει στους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις προβληματικές καταστάσεις. Για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ πολιτικής και πρακτικής, το νομοθετικό πλαίσιο πρέπει να μεταφραστεί σε πρακτικές διαδικασίες που να είναι κατανοητές και εφαρμόσιμες από τα μεσαία στελέχη της ναυτιλιακής επιχείρησης, τα οποία συχνά λειτουργούν με περιορισμένες γνώσεις, χρόνο, πόρους και δυνατότητες λήψης αποφάσεων.

Η εργασία αυτή στοχεύει να συμβάλει στην κατανόηση των αναγκών των ναυτικών και να προτείνει ουσιαστικές βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας και διαβίωσής τους, με τελικό στόχο την αύξηση της ευημερίας τους και την παραμονή τους στο ναυτικό επάγγελμα.

Κεφάλαιο 1^ο: Προσδιοριστικά στοιχεία

1.1 Προσδιορισμός ευημερίας και ασφάλειας

Η ευημερία στον χώρο εργασίας συνδέεται στενά με την ψυχολογική ικανοποίηση και την ευτυχία στην εργασία. Κατά Armstrong (2009), η ευτυχία στην εργασία προκύπτει από τα χαρακτηριστικά και τις πρακτικές της, καθώς και από ευχάριστες εμπειρίες και θετικά συναισθήματα. Επιπλέον, η ευημερία στον χώρο εργασίας συνδέεται με την ποιότητα της εργασιακής ζωής και την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Οι υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και πρακτικές στοχεύουν στη βελτίωση της σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής υγείας του εργατικού δυναμικού (Armstrong, 2009). Επιπλέον, η ευημερία συνδέεται με τη θετική διάθεση και την αφοσίωση στην εργασία (Keyes, Hysom and Lupo, 2000).

Στο ναυτικό επάγγελμα, η ποιότητα των συνθηκών εργασίας και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ουσιώδεις για την αποτελεσματική και ασφαλή λειτουργία των πλοίων. Οι ναυτικοί, ως ξεχωριστή ομάδα απασχόλησης, αντιμετωπίζουν παρατεταμένη απομόνωση και περιορισμένη πρόσβαση σε υπηρεσίες στα λιμάνια (Progoulaki, Knudsen και Theotokas, 2006). Επομένως, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει θέσει ως προτεραιότητα την ποιότητα της εργασίας και της ζωής στο πλοίο, όπως καθορίζεται από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας (MLC) (ILO, 2006).

Συνολικά, η ευημερία στη ναυτιλία και τη ναυσιπλοΐα επηρεάζει την ικανοποίηση των ναυτικών, την παραμονή και τη διατήρηση στον εργοδότη, το επάγγελμα και την ελκυστικότητά του, καθώς και την ευημερία της κοινωνίας που επηρεάζει η ναυτιλιακή επιχείρηση. Ωστόσο, πολλές πτυχές αυτού του θέματος παραμένουν ασαφείς και απαιτούν περαιτέρω διερεύνηση και εφαρμογή των διεθνών προτύπων που ορίζονται από τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας.

1.2 Σύνδεση ευημερίας και ικανοποίησης

Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας επηρεάζει την ανθρώπινη ευημερία τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά. Συγκεκριμένα, η αύξηση των πραγματικών αποδοχών που προκύπτει από αυτήν την αύξηση συνεπάγεται βελτίωση της αντικειμενικής ευημερίας. Αντίστοιχα, η υποκειμενική ευημερία, η οποία εξαρτάται από τις προσωπικές αντιλήψεις και τις απόψεις των ατόμων, επίσης επηρεάζεται από την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Ωστόσο, ενώ η αντικειμενική ευημερία μπορεί να μετρηθεί με σαφείς οικονομικούς και μη οικονομικούς δείκτες, η υποκειμενική ευημερία καθορίζεται από την αίσθηση ικανοποίησης από την εργασία, η οποία σχηματίζεται μέσω των θετικών ή αρνητικών επιδράσεων της. Συνεπώς, η κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την υποκειμενική ευημερία παραμένει ζωτικής σημασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο τομέας της ναυτιλίας αναδεικνύεται ως ένα παράδειγμα όπου η εργασιακή ικανοποίηση παίζει κρίσιμο ρόλο στη διατήρηση του προσωπικού.

Μελέτες έχουν δείξει ότι η ικανοποίηση από την εργασία συμβάλλει στην παραγωγικότητα και την ασφάλεια στη ναυτιλία. Ωστόσο, οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση στον ναυτικό τομέα παραμένουν ακόμα αδιευκρίνιστοι. Ως εκ τούτου, η αυξανόμενη πίεση για γρήγορη ανταπόκριση και η μείωση των απολαβών από την εργασία στη θάλασσα αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών.

Η θεωρία της ισότητας επίσης εξηγεί τη σχέση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και της απόδοσης των ναυτικών. Η έλλειψη αντιστάθμισης για τις εισροές τους, όπως ο χρόνος και η προσπάθεια που επενδύουν, μπορεί να οδηγήσει σε αποθάρρυνση και απογοήτευση. Ως εκ τούτου, παρά τις προσδοκίες για υψηλούς μισθούς και ευκαιρίες ταξιδιού, η ελλιπής ανταμοιβή μπορεί να μειώσει την ελκυστικότητα του ναυτιλιακού επαγγέλματος και να επηρεάσει αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση. Επιπλέον, η αρνητική αντιμετώπιση του κοινού έναντι των ναυτικών μπορεί να επιδεινώσει την εργασιακή ικανοποίησή τους.

Συνολικά, η εργασιακή ικανοποίηση στη ναυτιλία είναι ένα πολύπλοκο θέμα που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες. Η αντίληψη των ναυτικών για τη δουλειά

τους, οι συνθήκες εργασίας και οι αμοιβές πρέπει να ληφθούν υπόψη για να βελτιωθεί η εργασιακή ικανοποίηση και να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η ασφάλεια στη ναυτιλία.

Η εργασία σε πλοίο συνδέεται με έντονο άγχος λόγω των δυσμενών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Οι έρευνες δείχνουν ότι η έλλειψη πληρώματος σε εμπορικά πλοία και η μικρή ανάπαυση έχουν αυξήσει σημαντικά το φόρτο εργασίας και τα ωράρια. Οι ναυτικοί ξοδεύουν τον χρόνο τους είτε για εργασία είτε για ξεκούραση, με μόλις το 23% να έχει επαρκή ανάπαυση, επιδεινώνοντας την κατάσταση με το θόρυβο και τους κραδασμούς στις καμπίνες τους. Η εργασία επηρεάζει την κοινωνική ζωή των ναυτικών, απομονώνοντάς τους και προκαλώντας έλλειψη υποστήριξης από την οικογένεια, καθώς και αυξημένο άγχος και κατάθλιψη πριν και μετά από τις αποστολές τους. Παρά τις προσπάθειες παροχής ανταμοιβών και επιβράβευσης, η εργασία σε πλοίο παραμένει ανυπόφορη λόγω της έλλειψης κοινωνικής επαφής και της μακροχρόνιας απομόνωσης από τις οικογένειες τους.

Η μελέτη αναγνωρίζει τη σημασία των ανταμοιβών στην εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών, ωστόσο υπογραμμίζει την ανάγκη να εξεταστούν και άλλες προσεγγίσεις που μπορεί να επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και δεν έχουν αρκετά συζητηθεί. Μια τέτοια προσέγγιση είναι η επίδραση του εργασιακού άγχους, που συνδέεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με τη μελέτη των Fairbrother και Warn (2003). Το εργασιακό άγχος μπορεί να προκληθεί τόσο από το περιβάλλον εργασίας, όπως ο θόρυβος και η έλλειψη ιδιωτικότητας, όσο και από τα χαρακτηριστικά της εργασίας, όπως η ασάφεια των ρόλων και ο υψηλός φόρτος εργασίας. Επιπλέον, στη ναυτιλία, το στρες συνδέεται άμεσα με την ψυχολογική υγεία και την εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών, όπως έχει αποδειχθεί από προηγούμενες μελέτες (Kim και Jang, 2016).

Επιπροσθέτως, η μελέτη εξετάζει τη σημασία των εργασιακών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση. Η θεωρία των χαρακτηριστικών της εργασίας, όπως προτείνουν οι Hackman και Oldham (1976), υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι παρακινούνται από την εγγενή ικανοποίηση που προκύπτει από την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ανάμεσα στα πέντε εργασιακά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνονται η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα εργασίας, η σημασία εργασίας, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση εργασίας. Αυτά

τα χαρακτηριστικά οδηγούν σε τρεις ψυχολογικές καταστάσεις που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, συμβάλλοντας στη δημιουργία αίσθησης ευθύνης και τη γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας (Nielsen et al., 2013).

Τέλος, η μελέτη εξετάζει τη συμβολή της προσωπικότητας των ναυτικών στην εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με τη θεωρία προσαρμογής προσωπικότητας-εργασίας, οι εργαζόμενοι που έχουν την κατάλληλη προσωπικότητα για τη δουλειά τους τείνουν να είναι πιο ικανοποιημένοι. Ορισμένα από τα στοιχεία της προσωπικότητας που συνδέονται με την εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνουν τη θετική ή αρνητική συναισθηματικότητα, την εσωτερική ή εξωτερική εστία ελέγχου και τις τάσεις εξουθένωσης (Fetzner et al., 2012). Συνολικά, η μελέτη αναδεικνύει τη σημασία τόσο των εργασιακών συνθηκών όσο και των προσωπικών χαρακτηριστικών στην εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών, προτείνοντας έτσι ένα ευρύτερο πλαίσιο για την κατανόηση του θέματος.

Η μελέτη προτείνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση των ναυτικών είναι συνδεδεμένη με την τάση εξουθένωσης και τα θετικά χαρακτηριστικά διάθεσης. Αυτό συνδέεται με την ανάγκη για θετική διάθεση λόγω της μακράς απομόνωσης και της έλλειψης κοινωνικής επαφής κατά την παραμονή τους στη θάλασσα. Οι υποθέσεις που προκύπτουν διακλαδίζονται σε τέσσερις κατηγορίες, συμπεριλαμβανομένων των ανταμοιβών, του εργασιακού άγχους, των εργασιακών χαρακτηριστικών και της επίδρασης της διάθεσης. Η εργασιακή ικανοποίηση είναι σημαντική στην οργανωσιακή συμπεριφορά, καθώς συνδέεται με την εργασιακή απόδοση. Επιπλέον, οι μελετητές υποστηρίζουν ότι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι εμφανίζουν καλύτερη απόδοση και παρουσιάζουν μεγαλύτερη προθυμία να παραμείνουν στον οργανισμό. Ωστόσο, η σχέση αυτή ποικίλλει μεταξύ των επαγγελματιών και δεν έχει δοκιμαστεί επίσημα για τις ναυτικές σταδιοδρομίες

1.3 Προαγωγή της σωματικής και ψυχικής ευεξίας.

Η εργασία στο πλοίο φέρνει συχνά μοναδικές προκλήσεις, τόσο ψυχολογικές όσο και σωματικές, που διαφέρουν από αυτές των επαγγελματιών στην ξηρά. Οι ναυτικοί βρίσκονται συνεχώς στο χώρο εργασίας τους, γεγονός που τους καθιστά μια

απομονωμένη ομάδα εργασίας. Η παρατεταμένη απομόνωση, οι μακροσκελής περίοδοι μακριά από το σπίτι και η έλλειψη κοινωνικής επαφής μπορούν να οδηγήσουν σε μοναξιά και νοσταλγία. Επιπλέον, οι φυσικές συνθήκες στο πλοίο είναι συχνά απαιτητικές, με υψηλό θόρυβο, κραδασμούς, κρυολογήματα και υψηλές θερμοκρασίες, προκαλώντας κόπωση και άλλα προβλήματα υγείας. Οι ναυτικοί εργάζονται συχνά πολλές ώρες χωρίς επαρκή ανάπαυση, με αποτέλεσμα την κόπωση και τη μειωμένη προσοχή. Όλο αυτό μπορεί να επιδεινώσει την ψυχική υγεία των ναυτικών, που αντιμετωπίζουν προβλήματα όπως το άγχος, η κατάθλιψη και η μοναξιά. Ειδικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι ναυτικοί αντιμετώπισαν επιπλέον προκλήσεις, όπως περιορισμούς στην εργασία, την καραντίνα και την αντιμετώπιση των κρουσμάτων. Επομένως, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε και να υποστηρίξουμε την ψυχική υγεία των ναυτικών και να εξετάσουμε τους παράγοντες κινδύνου που επηρεάζουν την ευημερία τους.

Τον Δεκέμβριο του 2020, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) έκρινε ότι οι κυβερνήσεις απέτυχαν στο καθήκον τους να φροντίζουν τους ναυτικούς κατά τη διάρκεια της πανδημίας, μη πληρώνοντας τα ελάχιστα πρότυπα για βασικά δικαιώματα όπως η υγειονομική περίθαλψη, ο επαναπατρισμός, η ετήσια άδεια και η άδεια στην ξηρά όπως ορίζεται στο διεθνές δίκαιο (International Labour Organization, 2020).

Έχει επίσης αναφερθεί ότι κατά τη διάρκεια της κορύφωσης της πανδημίας, η γραμμή βοήθειας των ναυτικών ISWAN σημείωσε τριπλάσια αύξηση στον αριθμό των κρουσμάτων (ISWAN, 2020). Ως εκ τούτου, είναι ιδιαίτερα σημαντικό τώρα να κατανοήσουμε τους παράγοντες κινδύνου για κακή ψυχική υγεία όσων ανήκουν σε ναυτιλιακούς οργανισμούς και πώς μπορεί να υποστηριχθεί καλύτερα το ναυτικό προσωπικό.

Η νέα έρευνα σχετικά με την ψυχική υγεία των ναυτικών αποκάλυψε ποικίλους παράγοντες κινδύνου και προτείνει συστάσεις για τη βελτίωσή της. Παρά τα μικτά αποτελέσματα των μελετών, η νεότερη ηλικία εμφανίζεται συνεπής παράγοντας για καλύτερη ψυχική υγεία. Ωστόσο, η εργασία πρέπει να γίνει για τη μετάφραση αυτών των ευρημάτων σε πρακτικές συστάσεις. Η ανασκόπηση των Brooks & Greenberg

(2020) προτείνει μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν στον εργασιακό χώρο για την προώθηση της ψυχικής υγείας των ναυτικών.

Η κακή ψυχική υγεία σχετίζεται με τη νεότερη ηλικία, την ελευθερία και την κακή σωματική υγεία. Το νεότερο προσωπικό ενδέχεται να υποφέρει περισσότερο λόγω της λιγότερης εργασιακής αυτονομίας και της ασφάλειας, καθώς και της δυσκολίας στην αντιμετώπιση των απαιτήσεων εργασίας λόγω έλλειψης εμπειρίας. Επίσης, οι ναυτικοί με κακή σωματική υγεία αναφέρουν συχνότερα προβλήματα ψυχικής υγείας. Η δημιουργία γυμναστηρίου στο πλοίο ενδέχεται να ενθαρρύνει την άσκηση και την κοινωνικοποίηση.

Οι παλαιότεροι εργαζόμενοι μπορεί να είναι ανθεκτικότεροι λόγω μακροχρόνιας απασχόλησης και να μπορούν να παίξουν κρίσιμο ρόλο στην αναγνώριση συμπτωμάτων προβλημάτων ψυχικής υγείας και στην παροχή υποστήριξης του πληρώματος. Η κοινωνική υποστήριξη και η ενθάρρυνση υγιών σχέσεων μπορούν επίσης να βελτιώσουν την ευημερία. Επιπλέον, η παροχή εκπαίδευσης για τη διατήρηση υγιούς τρόπου ζωής και η διαχείριση του άγχους μπορεί να είναι χρήσιμη.

Συνολικά, η έρευνα υπογραμμίζει τη σημασία της προσοχής στην ψυχική υγεία των ναυτικών και προτείνει πρακτικά μέτρα για τη βελτίωσή της.

Η αντιμετώπιση των κακών φυσικών συνθηκών στα ναυτικά επαγγέλματα αναδεικνύει μια σειρά από στρατηγικές που μπορούν να βελτιώσουν τόσο τη φυσική όσο και την ψυχολογική ευεξία του προσωπικού. Η πρόταση των Yuen και συνεργατών τους (2020) για τη μείωση του θορύβου στις καμπίνες είναι ένα παράδειγμα που αναδεικνύει τη σημασία της δράσης σε αυτόν τον τομέα. Επιπλέον, οι προτάσεις των Oldenburg και συνεργατών τους (2010) για μείωση του θορύβου και ενίσχυση της εκπαίδευσης σχετικά με τις επιπτώσεις του θορύβου αποτελούν πρακτικές που μπορούν να αναληφθούν για τη βελτίωση της εργασιακής περιβαλλοντικής ποιότητας.

Επιπλέον, η ανάγκη για ψυχολογική στήριξη είναι σημαντική, καθώς η ασφάλεια και η καλή ψυχική υγεία συνδέονται στενά. Τα διευθύνοντα πρόσωπα μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία μιας ασφαλούς και υποστηρικτικής εργασιακής κουλτούρας, ενισχύοντας την επίγνωση και την αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας. Η ενθάρρυνση της ανοιχτής επικοινωνίας και η

προώθηση της ψυχολογικής ευεξίας μέσω κατάλληλων πολιτικών και δράσεων αποτελούν βασικά μέσα για τη δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Τέλος, η ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας και η προώθηση της πολυμορφίας και της συμπερίληψης μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της πλήξης και της μοναξιάς. Η δημιουργία μιας περιβάλλουσας που ενθαρρύνει την αμοιβαία υποστήριξη και σεβασμό διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην προαγωγή της ψυχολογικής ευεξίας και της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Με σαφείς πολιτικές κατά των διακρίσεων και μέτρα κατά του εκφοβισμού, οι ναυτιλιακές εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον εργασίας που είναι ασφαλές και ελλειπές αποκλεισμών για όλους.

Η καλή ηγεσία στον ναυτικό τομέα επιδρά θετικά τόσο στη ψυχική υγεία του προσωπικού όσο και στην ασφάλεια στην εργασία. Η έρευνα υποδεικνύει ότι η βελτίωση των ηγετικών δεξιοτήτων και η εκπαίδευση των ανωτέρων είναι κρίσιμες. Οι ανώτεροι επί του σκάφους και οι διευθυντές της ακτής θα πρέπει να λάβουν κατάλληλη κατάρτιση για να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το προσωπικό τους.

Η μείωση της υπερφόρτωσης εργασίας και η εξασφάλιση επαρκούς προσωπικού είναι ζωτικής σημασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την αύξηση του αριθμού των πληρωμάτων και των ωρών ανάπαυσης. Επίσης, η αναθεώρηση των περιόδων υπηρεσίας στη θάλασσα και η μείωση της διάρκειας παραμονής στο πλοίο μπορούν να βελτιώσουν την ευημερία του προσωπικού.

Η αυξημένη αυτονομία και ο έλεγχος των καθηκόντων μπορούν να μειώσουν το άγχος των ναυτικών. Επιπλέον, η επαγγελματική ασφάλεια και η υποστήριξη για κατάρτιση μπορούν να βελτιώσουν την ανασφάλεια και την ευημερία.

Τέλος, η διοίκηση πρέπει να επιδείξει ευαισθησία στα σημάδια υπερβολικής δέσμευσης στην εργασία και να παρέχει κατάλληλη υποστήριξη. Οι προτεινόμενες λύσεις στηρίζονται στην επιστημονική έρευνα και επιδιώκουν τη βελτίωση της εργασιακής κουλτούρας και της ευημερίας του προσωπικού.

Τα αισθήματα εργασιακής ανασφάλειας θα μπορούσαν ενδεχομένως να βελτιωθούν με τη συμμετοχή σε περαιτέρω κατάρτιση για τη βελτίωση των αντιληπτών προοπτικών απασχόλησης και από τους εργοδότες που υποστηρίζουν την κατάρτιση των

εργαζομένων τους μέσω οικονομικής υποστήριξης και δίνοντάς τους επαρκή χρόνο για να συμμετάσχουν στην κατάρτιση (Lebert & Antal, 2016).

Υπήρχαν κάποιες ενδείξεις ότι η υπερβολική δέσμευση στην εργασία, δηλαδή το να δυσκολεύεται να αποδεσμευτεί από την εργασία εκτός των ωρών εργασίας, συσχετίστηκε αρνητικά με την ψυχική υγεία. Προηγούμενη έρευνα έχει συσχετίσει την υπερβολική δέσμευση με την εξάντληση (Preckel et al., 2005).

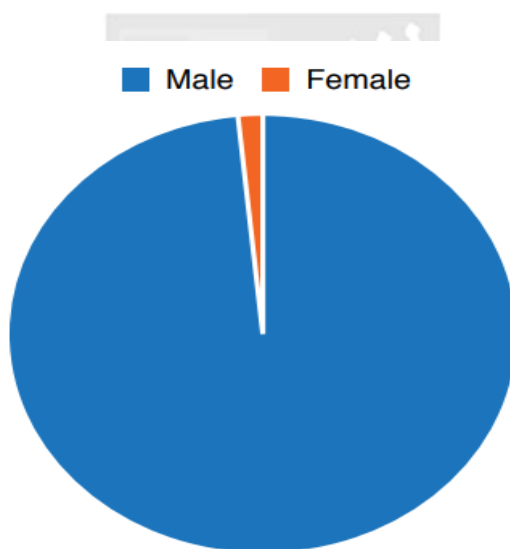
Η αύξηση των ευκαιριών για ψυχαγωγικές δραστηριότητες, που μπορεί να είναι ευκολότερες εάν μειωθούν οι ώρες εργασίας και η προώθηση κοινωνικών εκδηλώσεων επί του πλοίου θα μπορούσε ενδεχομένως να βοηθήσει το προσωπικό να αποδεσμευτεί. Αυτό θα ήταν επίσης χρήσιμο για την ενίσχυση των δικτύων κοινωνικής υποστήριξης στο χώρο εργασίας.

Αναγνωρίζουμε ότι οι ναυτιλιακές οργανώσεις μπορεί να μην έχουν πάντα τα μέσα για να εφαρμόσουν όλες τις συστάσεις που παρέχονται, και ότι ακόμη και αν εφαρμοστούν οι προτάσεις, το προσωπικό θα εξακολουθεί να έχει κάποιο επίπεδο επαγγελματικού άγχους, καθαρά λόγω της φύσης της εργασίας του. Για το λόγο αυτό, το εποπτικό προσωπικό πρέπει να λάβει εκπαίδευση για το πώς να αναγνωρίζει και να διαχειρίζεται την πίεση/άγχος στους άλλους και στον εαυτό τους. Αυτή η πρόταση υποστηρίζεται από τους Oldenburg et al. το 2010 που συνιστούν εκπαίδευση σε αξιωματικούς πλοίων σχετικά με τον τρόπο πρόληψης και διαχείρισης του άγχους.

1.4 Στοιχεία seafit crew survey 2023

Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιάσουμε στοιχεία που αφορούν την ετήσια έρευνα seafit crew survey για το 2023. Στο πρώτο διάγραμμα παρουσιάζεται το ποσοστό των ανδρών και γυναικών που είναι μέλη σε ναυτικά πληρώματα.

Διάγραμμα 1: Φύλο

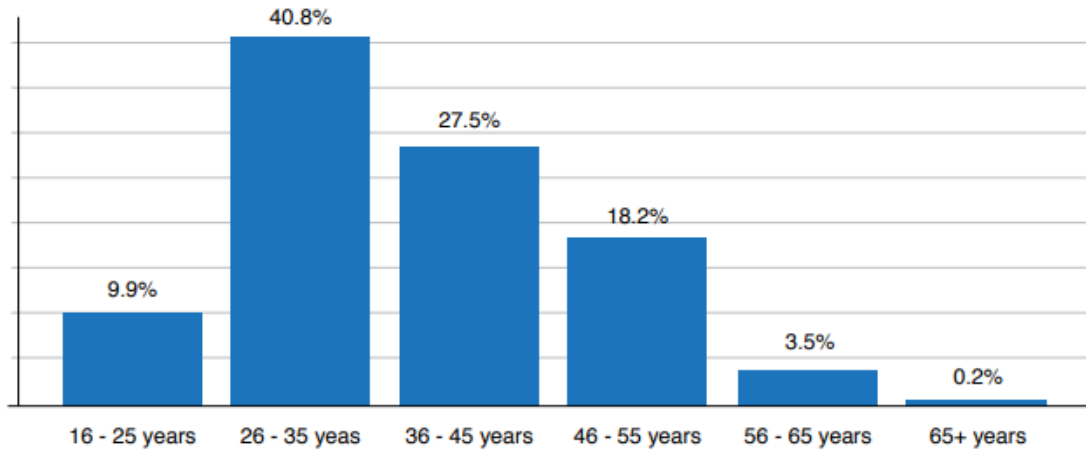


Πηγή: seafit crew survey για το 2023

Σύμφωνα με την έρευνα το ποσοστό των γυναικών είναι στο 2% και το υπόλοιπο 98% ήταν άνδρες.

Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι ηλικιακές ομάδες της έρευνας.

Διάγραμμα 2: Ηλικία

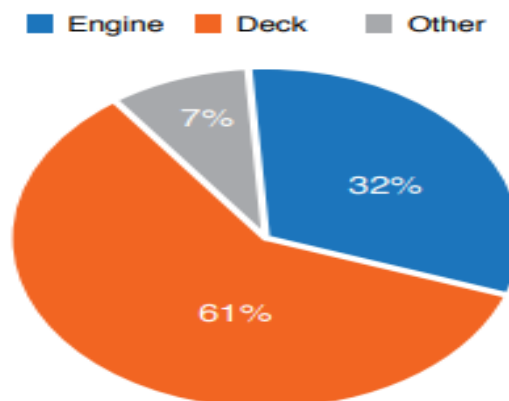


Πηγή: seafit crew survey για το 2023

Στην ηλικιακή ομάδα από 16 έως 25 ετών ήταν ένα ποσοστό 9,9%, σε αυτή των 26 έως 35 40,8%, σε αυτή των 36 έως 45 ετών 27,5%, στην 46 έως 55 ετών, 18,2%, σε αυτή των 56 έως 65 ετών υπήρχε ένα ποσοστό 3,5% και τέλος πάνω από 65 ετών ήταν ένα ποσοστό 0,2%.

Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα ποσοστά αναφορικά με τις κατηγορίες προσωπικού που υπάρχουν σε ένα εμπορικό πλοίο.

Διάγραμμα 3: Κατηγορίες προσωπικού



Πηγή: seafit crew survey για το 2023

Το 32% είναι στην κατηγορία που αναφέρεται ως πλήρωμα καταστρώματος, το 61 % ως μηχανική και το 7% ως κάτι άλλο.

Στην συνέχεια παρουσιάζεται ένας δείκτης για το επίπεδο ικανοποίησης.

Πίνακας 1: Δείκτης ικανοποίησης

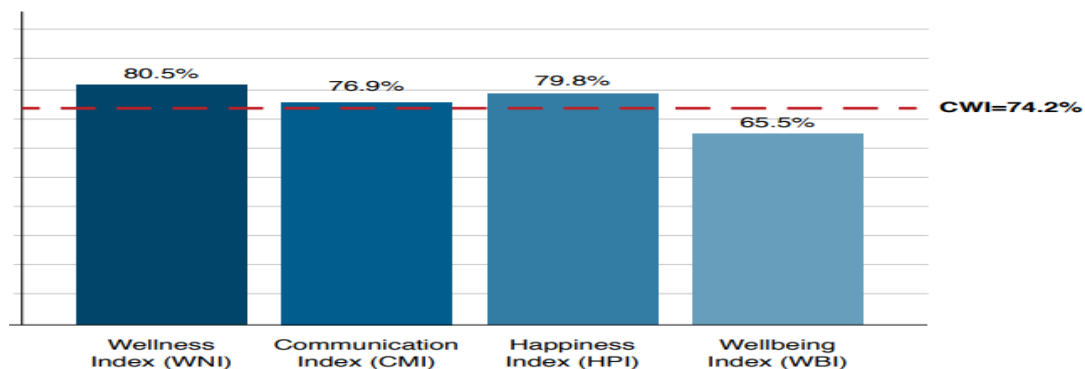
Στοιχείο έρευνας	Υπολογισμός Επίπεδο ικανοποίησης	Δείκτης ευεξίας πληρώματος(CWI) Δείκτης SEAFiT
Δείκτης ευεξίας	80.5%	71.35%
Δείκτης επικοινωνίας	76.9%	
Δείκτης ευτυχίας	73.8%	
Δείκτης ευεξίας	65.5%	

Πηγή: seafit crew survey για το 2023

Αναφορικά με τους δείκτες ευεξίας πληρώματος είναι στο 71,35%, και αναλυτικότερα αυτός που αφορά την ευεξία είναι στο 80,5%, αυτός της επικοινωνίας στο 76,9%, αυτός της ευτυχίας στο 73,8% και αυτός της ευεξίας στο 65,5%.

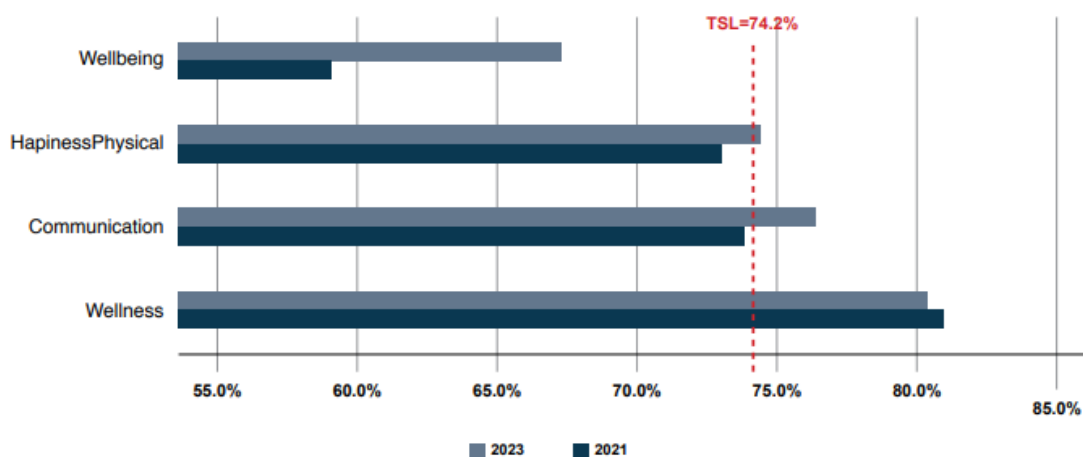
Ο δείκτης συνολικής ευεξίας του πληρώματος (SEAFiT) διαμορφώθηκε στο 74,2%, ο οποίος είναι υψηλότερος από την προηγούμενη έρευνα που διεξήχθη το 2021 και είχε διαμορφωθεί στο 71,2%.

Διάγραμμα 4: Δείκτης συνολικής ευεξίας του πληρώματος (SEAFiT)



Πηγή: seafit crew survey για το 2023

Διάγραμμα 5: Οι τέσσερις κύριοι δείκτες



Πηγή: seafit crew survey για το 2023

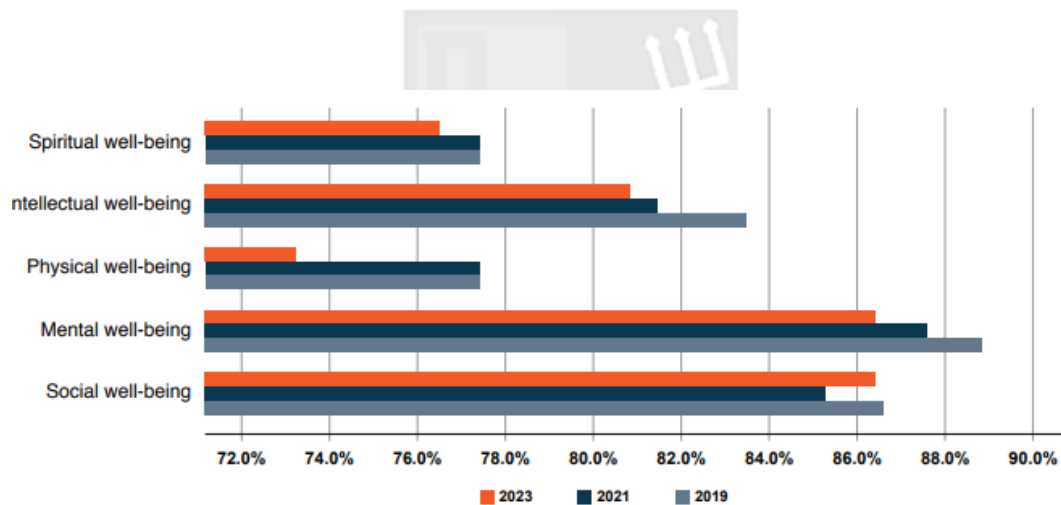
Σε σχέση με τον δείκτη ευεξίας είναι το αποτέλεσμα των παρακάτω 5 ξεχωριστών παραγόντων

1. Πνευματική ευημερία
2. Διανοητική ευημερία
3. Σωματική ευημερία
4. Ψυχική ευημερία

5. Κοινωνική ευημερία.

Οι δείκτες αυτοί αναλύθηκαν στις έρευνες του 2019 και του 2021 με τα ακόλουθα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 6: Δείκτης ευεξίας είναι το αποτέλεσμα των παρακάτω 5 ξεχωριστών παραγόντων.



Πηγή: seafit crew survey για το 2023

Τα αποτελέσματα είναι λίγο-πολύ τα ίδια, ωστόσο το επίπεδο ικανοποίησης από την ψυχική ευεξία έχει μειωθεί, σε σύγκριση με το 2019, ενώ η κοινωνική ευημερία παραμένει η ίδια.

Εκεί που έχουμε σημαντική μείωση είναι η σωματική ευεξία. Ο κύριος λόγος είναι ότι μετά την περίοδο COVID οι ναυτικοί αισθάνονται ότι χρειάζονται περισσότερες δράσεις και "προνόμια" για να αντιμετωπίσουν την ανάγκη τους να είναι σωματικά ικανοποιημένοι.

Κεφάλαιο 2^ο: Ασφάλεια και απόδοση

2.1 Η σύνδεση της ευημερίας με την ναυτιλία

Ο ναυτιλιακός τομέας είναι ζωτικής σημασίας για τις σύγχρονες κοινωνίες. Ωστόσο, το ευρύ κοινό έχει περιορισμένη αντίληψη και εκτίμηση της επιρροής και του ρόλου του ως ουσιαστικού στοιχείου όσον αφορά την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη και ως πιθανή πηγή εξαιρετικών ευκαιριών απασχόλησης και σταδιοδρομίας, με αρκετά εκατομμύρια ανθρώπους να εργάζονται σήμερα σε δραστηριότητες και εταιρείες απευθείας.

Ιστορικά, η ναυτιλία και η αλιευτική βιομηχανία έχουν βιώσει μια συνεχή τάση αύξησης τόσο του στόλου τους όσο και του συνολικού όγκου εμπορίου και της αλιευτικής ικανότητας αντίστοιχα.

Έτσι, η ναυτιλία είναι από καιρό η κύρια μορφή μεταφοράς, καθώς και ένας ουσιαστικός σύνδεσμος επικοινωνίας που συνδέει παράκτιες πόλεις, χώρες και ηπείρους. Δίπλα στις σιδηροδρομικές μεταφορές, η θαλάσσια μεταφορά είναι οικονομικά και περιβαλλοντικά ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να ταξιδέψει κάποιος ή να μεταφέρει εμπορεύματα και, στις μέρες μας, περίπου το 90% του παγκόσμιου εμπορίου διενεργείται από τη διεθνή ναυτιλιακή βιομηχανία.

Παράλληλα με την εκπληκτική αύξηση των παραδοσιακών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τη θάλασσα, ο ναυτιλιακός κλάδος γνώρισε σημαντική ποιοτική και ποσοτική επέκταση με την εμφάνιση και ανάπτυξη δύο νέων πόλων βιομηχανικής ανάπτυξης: της υπεράκτιας βιομηχανίας έρευνας και παραγωγής πετρελαίου και του κλάδου της κρουαζιέρας.

Η τεράστια αύξηση του παγκόσμιου πληθυσμού και η επακόλουθη αύξηση των ενεργειακών αναγκών, τόσο στις αναπτυσσόμενες όσο και στις αναπτυγμένες χώρες, απαιτούν αύξηση της υπεράκτιας εξερεύνησης και παραγωγής υδρογονανθράκων. Μια νέα εποχή παραγωγής ενέργειας κατέστη δυνατή χάρη σε πολλά επιτεύγματα στην εξερεύνηση, τη γεώτρηση, την αποθήκευση και τις τεχνικές μεταφοράς, συγκρίσιμες με τη διαστημική βιομηχανία, εμπλέκοντας πολλές χώρες σε εργασίες γεώτρησης στα ανοικτά των ακτών 74 εθνών παγκοσμίως. Δραστηριότητες που συνδέονται άρρηκτα με την ναυτιλία και τις μεταφορές.

Περίπου 50.000 εμπορικά πλοία, νηολογημένα σε περισσότερες από 150 χώρες και επανδρωμένα από πάνω από ένα εκατομμύριο ναυτικούς σχεδόν κάθε εθνικότητας, μεταφέρουν κάθε είδους φορτίο διεθνώς. Πολλές χιλιάδες εξέδρες άντλησης πετρελαίου και πλοία υποστήριξης και προμήθειας υπεράκτιων σκαφών ασχολούνται με την εξερεύνηση και τη γεώτρηση πετρελαίου και φυσικού αερίου σχεδόν σε κάθε γωνιά του πλανήτη. Σχεδόν τέσσερα εκατομμύρια εμπορικά αλιευτικά σκάφη ταξιδεύουν στις θάλασσες και τους ωκεανούς ανά πάσα στιγμή. Και μια μυριάδα πλοίων αναψυχής (με περίπου 45.000 ιδιόκτητα πλοία που εκτελούν δρομολόγια) συμπεριλαμβανομένων πολλών εκατοντάδων μεγάλων και μικρών κρουαζιερόπλοιων, προσφέρουν τις πιο διαφοροποιημένες υπηρεσίες αναψυχής και τουρισμού σε μια διευρυνόμενη αγορά.

Συνεπώς, οι θαλάσσιες δραστηριότητες συνεχίζουν να επεκτείνονται, αποφέροντας οφέλη για τους ανθρώπους σε όλο τον κόσμο χάρη στην αυξανόμενη αποτελεσματικότητα των τεχνικών και ανθρώπινων πόρων. Το εμπορικό ναυτικό, ο τομέας υπεράκτιων πετρελαιοειδών, η εμπορική αλιεία και οι εταιρείες κρουαζιέρας αποτελούν μέρος της βιομηχανίας του μέλλοντος και ο ναυτιλιακός τομέας είναι ήδη βασικός καταλύτης για την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και τη διεθνή ανταγωνιστικότητα σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο, με την εμφάνιση νέων εταιρειών και οργανισμών και δραστηριοποίηση στην Ευρώπη, την Ασία και τη Βόρεια Αμερική.

Αφήνοντας κατά μέρος την ιστορική του εξέλιξη και την τρέχουσα δομή σε γεωγραφικά συμπλέγματα με ομοιογένεια και δεσμούς μεταξύ των συστατικών του, ο ναυτιλιακός τομέας αποτελείται από οργανισμούς και δραστηριότητες όπως οι θαλάσσιες μεταφορές, η ναυτική βιομηχανία (ναυτικές εταιρείες μηχανικής και ναυπηγικής βιομηχανίας και τομέας προμήθειας εξαρτημάτων), βιομηχανία εμπορικής αλιείας και υδατοκαλλιέργειας, κλάδος κρουαζιέρας και ψυχαγωγίας, αθλητισμός και εμπορικά λιμάνια και μαρίνες, θαλάσσιες πηγές ενέργειας, θαλάσσια και ωκεάνια έρευνα και επιστήμη, ναυτικές ακαδημίες και εκπαιδευτικά κέντρα, με λίγα λόγια, ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών υπηρεσιών γύρω από τις θαλάσσιες δραστηριότητες και επαγγελματικών ενώσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων που υποστηρίζουν τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των ναυτικών και των επαγγελματιών της ναυτιλίας.

Αυτός ο παγκόσμιος τομέας, που υποστηρίχθηκε τον εικοστό αιώνα από τις οικονομίες της Βόρειας Αμερικής και της Δυτικής Ευρώπης, παρουσιάζει ισχυρή ανάπτυξη τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες, παρά την παγκόσμια οικονομική ύφεση στις αρχές της δεκαετίας του 1980 και τις χρηματοπιστωτικές κρίσεις στα τέλη της δεκαετίας του 1990 και το 2007, από περίπου οκτώ χιλιάδες δισεκατομμύρια τονο-μίλια το 1968 σε πάνω από 40 χιλιάδες δισεκατομμύρια τονο-μίλια το 2010 και αναμένεται να σημειώσει περαιτέρω ανάπτυξη τις επόμενες δεκαετίες από τις απαιτήσεις των αναδύομενων οικονομιών της Κίνας και της Ινδίας, με την επακόλουθη άνοδο του επιπέδου των θαλάσσιων δραστηριοτήτων και την οικονομική αξία και το αντίκτυπο που αντιπροσωπεύουν.

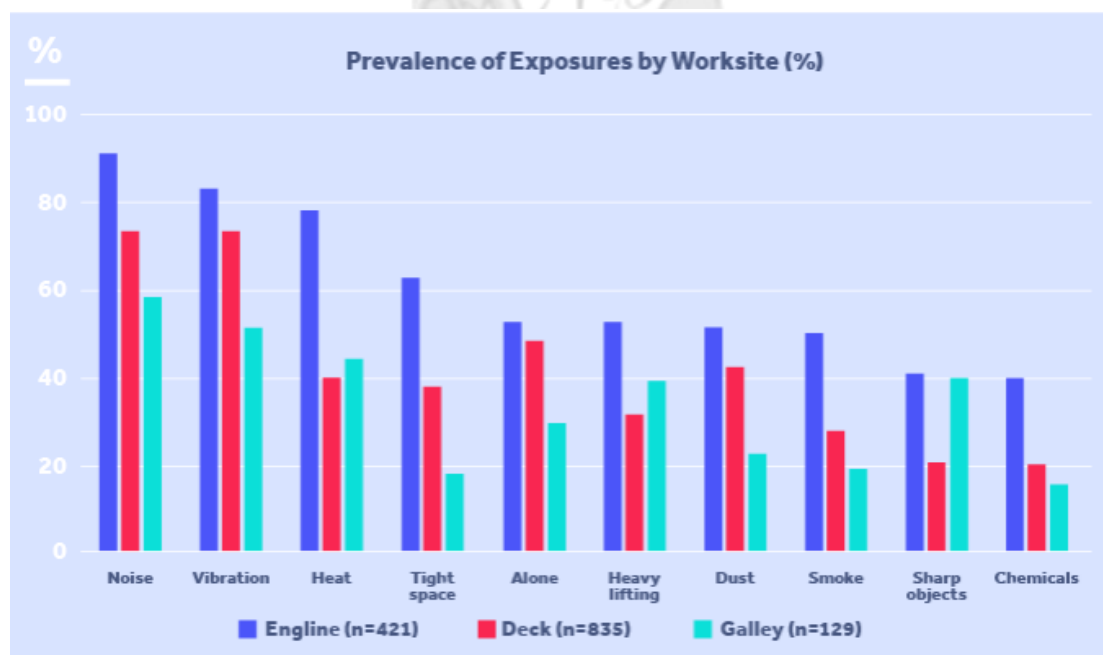
Το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον έχει αλλάξει απότομα τα τελευταία χρόνια σε σύγκριση με τις τάσεις που παρατηρήθηκαν τις προηγούμενες δεκαετίες. Παγκοσμιοποίηση και ανάπτυξη κέντρων παραγωγής χαμηλού κόστους στην Ανατολική Ευρώπη, την Κίνα και την Ινδία, η γήρανση και η μείωση του εργατικού δυναμικού στις ανεπτυγμένες χώρες, το αυξανόμενο κόστος της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, η άνοδος της παγκόσμιας τρομοκρατίας, η πειρατεία, τα διεθνή εγκλήματα (ανθρώπινοι/ναρκωτικά και λαθρεμπόριο) και η παράνομη χρήση της θάλασσας (λαθροθηρία και εγκλήματα) μαζί με το κόστος των μέτρων ασφαλείας για την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων και η προαναφερθείσα αυξανόμενη παγκόσμια ζήτηση ενέργειας και τροφίμων, είναι βασικοί παράγοντες σε μια περίοδο σημαντικών αλλαγών, ανάπτυξης και νέων προκλήσεων.

Είναι δύσκολο να ποσοτικοποιηθεί η συνολική αξία της παγκόσμιας ναυτιλιακής βιομηχανίας και η οικονομική συνάφεια ενός τομέα που επηρεάζει ένα ευρύ φάσμα πτυχών των σύγχρονων κοινωνιών και της ανάπτυξής τους. Η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι τεράστιας σημασίας όσον αφορά τους φυσικούς πόρους και την ενέργεια, το εμπόριο και τη βιομηχανία, τις επιστήμες και τις δραστηριότητες αναψυχής. Ένα ουσιαστικό μέρος του εμπορίου και της ευημερίας μας, το οποίο απαιτεί καινοτόμες λύσεις και προσεκτικά συστήματα διαχείρισης για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητάς του, καθώς και την εφαρμογή εθνικών και διεθνών κανονισμών και μέσων για την αντιμετώπιση ορισμένων ακόμη άλυτων ζητημάτων και νέων προβλημάτων που αναμένεται να προκύψουν στο εγγύς μέλλον (κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα, διεθνής νηολόγηση πλοίων, φόροι, προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος κ.λπ.).

Επιπλέον, η ανάγκη κατανόησης των παγκόσμιων οικοσυστημάτων και του περιβάλλοντος, καθώς και η απαραίτητη διατήρησή τους, για την εξεύρεση αποτελεσματικότερων μηχανισμών για την αντιμετώπιση φαινομένων όπως η κλιματική αλλαγή, η διαταραχή του οικοσυστήματος, η αποψίλωση των δασών, η καταστροφή του στρώματος του όζοντος ή η άνοδος της στάθμης της θάλασσας έχει καταστήσει την έρευνα και τη μελέτη του θαλάσσιου περιβάλλοντος θέμα υψηλής προτεραιότητας, όπως και ζητήματα που αφορούν την ασφάλεια, την ευημερία και την αντιμετώπιση συνολικότερα ζητημάτων που σχετίζονται με τα πληρώματα των πλοίων.

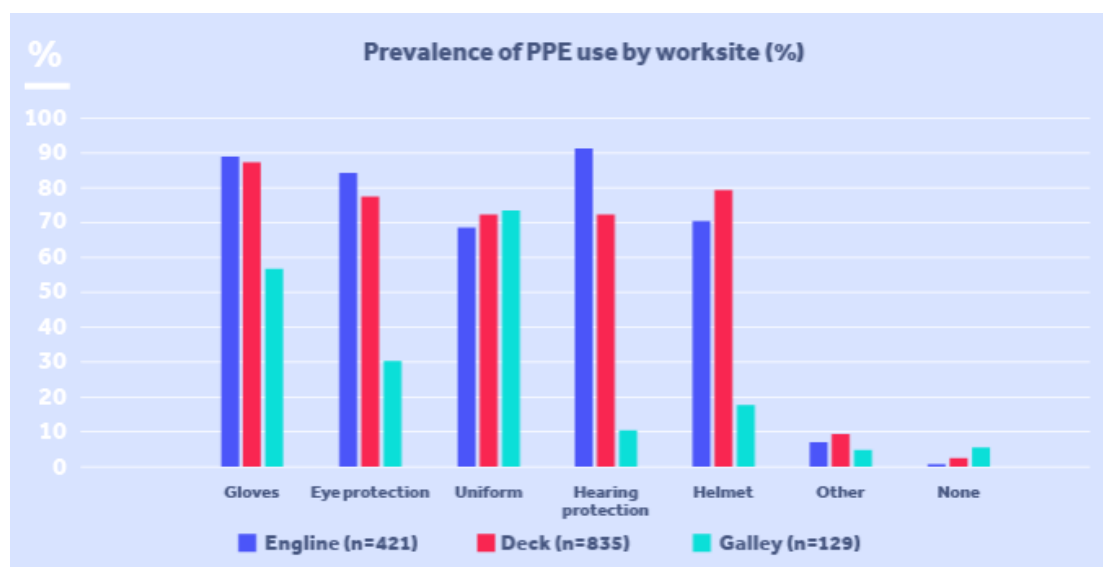
Όπως αποτυπώθηκε σε προηγούμενες ενότητες, το ναυτικό επάγγελμα διακρίνεται από σημαντικούς κινδύνους. Έτσι με βάση την έκθεση της Seafarer Mental Health Study το 2019, αναφορικά με τα προβλήματα στο χώρο εργασίας υπάρχουν αναφορές σχετικά με: υψηλή έκθεση σε θόρυβο, δονήσεις και στη θερμότητα, καθώς και στην εργασία σε στενούς χώρους. Συνολικά, οι μηχανικοί έχουν υψηλότερες αναφερόμενες εκθέσεις από τους ναυτικούς καταστρώματος και μαγειρείων, σε όλες τις κατηγορίες έκθεσης (Σχήμα 1).

Σχήμα 1. Επιπολασμός (ποσοστό) της επαγγελματικής έκθεσης των ναυτικών ανά χώρο εργασίας. "Μόνος" σημαίνει εργασία μόνος, και "στενός χώρος" σημαίνει εργασία σε στενούς χώρους.



Οι ναυτικοί χρησιμοποιούσαν μια ποικιλία ατομικών προστατευτικών μέσων ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) που χρησιμοποιούνται για την προστασία από τις εκθέσεις κατά την εργασία στη θάλασσα (Σχήμα 2).

Σχήμα 2. Αναφερόμενος ατομικός προστατευτικός εξοπλισμός (ΜΑΠ) που χρησιμοποιείται από τους ναυτικούς, ποσοστό επικράτησης.



Σε σχέση με τον επιπολασμό της κατάθλιψης στους ναυτικούς, όπως μετρήθηκε με το PHQ-9, στην έρευνα, βρέθηκε πως ήταν σημαντικά υψηλότερος από αυτόν που παρατηρήθηκε σε άλλους πληθυσμούς που χρησιμοποιούσαν ανάλογες ερωτήσεις της έρευνας: 25% σε σύγκριση με 6% σε ένα γερμανικό γενικό πληθυσμό και 5% επιπολασμός μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα του πετρελαίου και του φυσικού αερίου. Ο επιπολασμός του άγχους (17%) και του αυτοκτονικού ιδεασμού (20%) ήταν επίσης αξιοσημείωτα υψηλός. Οι οργανώσεις των ναυτικών και η ναυτιλιακή βιομηχανία θα πρέπει να στοχεύουν στη μείωση της ψυχικής υγείας και τις συνέπειές τους. Καθώς οι πόροι για τις υπηρεσίες ψυχικής υγείας στη θάλασσα είναι γενικά περιορισμένοι, η ενσωμάτωση στρατηγικών για παρεμβάσεις ψυχικής υγείας σε περιβάλλοντα με φτωχούς πόρους, θα είναι χρήσιμη. Ιδιαίτερη προσοχή μπορεί να επικεντρωθεί στους ναυτικούς, οι οποίοι βρίσκονται σε περιβάλλοντα υψηλότερου κινδύνου, καθώς και σε περιόδους υψηλότερου κινδύνου κατά τη διάρκεια της ναυτικής ζωής. κύκλου εργασίας/ζωής, συμπεριλαμβανομένων των πρώτων ημερών

ενός ταξιδιού, των τελευταίων ημερών στο σπίτι και κατά τη διάρκεια περιόδους παράτασης της σύμβασης. Οι σημαντικοί τροποποιήσιμοι παράγοντες κινδύνου περιλαμβάνουν:

- Έλλειψη επαρκούς κατάρτισης
- Έλλειψη ελέγχου και επιρροής
- Αδιάφορο εργασιακό περιβάλλον
- Έκθεση σε βία ή απειλές βίας
- Έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία

Είναι ενδιαφέρον ότι οι σημαντικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες σχετίζονται πολύ περισσότερο με την οργανωτική κουλτούρα παρά με τα χαρακτηριστικά συγκεκριμένων σκαφών ή θέσεων εργασίας. Έχει μεγάλη σημασία για τους ναυτικούς να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι για τα καθήκοντα που καλούνται να εκτελέσουν, να έχουν την αίσθηση του προσωπικού ελέγχου του περιβάλλοντός τους και να εργάζονται σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον όπου οι απόψεις των ναυτικών μπορούν να επηρεάσουν τις αποφάσεις.

Ο παραπάνω κατάλογος δεικτών υποδηλώνει ότι η εργασία σε μια εταιρεία με καλά δομημένη εκπαίδευση και διαδικασίες επί του πλοίου (συμπεριλαμβανομένων εκείνων για την καταπολέμηση της βίας στο χώρο εργασίας, του εκφοβισμού, παρενόχληση ή άλλες μορφές βίας/επίθεσης), και μια κουλτούρα που αναγνωρίζει τις ανάγκες των ναυτικών της, έχει ελαχιστοποιήσει τους παράγοντες κινδύνου. (Lefkowitz & Martin, 2019).

2.2 Η σημασία της φροντίδας τους πληρώματος

Οι ναυτικοί είναι το αλάτι της γης, υπεύθυνοι για το 90% των εμπορευμάτων που μεταφέρονται σε όλο τον κόσμο, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα.

Χωρίς αυτούς, η κοινωνία όπως την ξέρουμε δεν θα υπήρχε. Πρόσφατα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid, είχαμε μια γεύση του τι σημαίνει να έχεις, ή πιο συγκεκριμένα, να μην έχεις, την αποτελεσματική διακίνηση εμπορευμάτων δια θαλάσσης. Και δεν ήταν ωραίο θέαμα: ελλείψεις βασικών ειδών, παρατεταμένοι χρόνοι

παράδοσης και αναστάτωση στην καθημερινή μας ζωή. Σαφώς, ο ναυτικός είναι απαραίτητος εργαζόμενος.

Η ζωή ενός ναυτικού άλλαξε δραματικά τον περασμένο αιώνα. Αυτό που κάποτε ήταν μια ρομαντική ενασχόληση με μέρες που περνούσαν σε εξωτικά λιμάνια, τώρα είναι μια ζωή, η οποία ξοδεύεται με ελάχιστο έλεγχο καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου του καθήκοντος. Η εκβιομηχάνιση της ναυτιλιακής βιομηχανίας αύξησε την αποτελεσματικότητα των λιμένων σε τέτοιο βαθμό που οι επισκέψεις στα λιμάνια δεν μετρώνται πλέον σε ημέρες αλλά, μάλλον, σε ώρες.

Αυτή η αλλαγή σημαίνει ότι ο χρόνος που θα μπορούσαν να περάσουν οι ναυτικοί σε ένα διαφορετικό περιβάλλον δεν είναι πλέον διαθέσιμος, στη συντριπτική τους πλειονότητα, για αποσυμπίεση. Αντίθετα, παραμένουν στο πλοίο για πολλούς μήνες, περιτριγυρισμένοι από έναν σχετικά μικρό αριθμό συναδέλφων που πρέπει να υποστηρίξουν όλες τις λειτουργίες του πλοίου 24 ώρες την ημέρα, επτά ημέρες την εβδομάδα.

Καθώς το μέγεθος του πληρώματος έχει μειωθεί, υπάρχουν άφθονα στοιχεία αυξημένου άγχους μεταξύ των ναυτικών. Έχουν ένα από τα υψηλότερα ποσοστά αυτοκτονίας από όλα τα επαγγέλματα με μια πρόσφατη μελέτη που επισημαίνει ότι σε διάστημα δύο εβδομάδων, το 20% των ναυτικών είχε σκέψεις αυτοκτονίας ή αυτοτραυματισμού (Lefkowitz & Slade, 2019). Έχουν επίσης πολύ υψηλά ποσοστά τραυματισμών και ασθενειών, που γίνονται ακόμη πιο προβληματικά, καθώς, με ελάχιστες εξαιρέσεις, τα πλοία δεν έχουν ιατρικό προσωπικό και μπορεί να είναι μέρες εκτός λιμανιού.

Οι ναυτικοί εκτίθενται σε διάφορους στρεσογόνους παράγοντες, μερικοί από τους οποίους είναι μοναδικοί στο επάγγελμά τους. Μια πρόσφατη μελέτη, που χρηματοδοτήθηκε από την Seafarers Hospital Society, έδειξε ότι αυτοί οι στρεσογόνοι παράγοντες δημιουργούνται από το εργασιακό τους περιβάλλον, τα οργανωτικά ζητήματα, το διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο και τις σωματικές και ψυχοκοινωνικές απαιτήσεις.

Γνωρίζουμε ότι η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας μπορεί επίσης να οδηγήσει σε άγχος. Ωστόσο, σε ένα μεγάλο μέρος της τρέχουσας κουλτούρας της ναυτιλιακής βιομηχανίας

είναι ενσωματωμένη στην εξάρτηση από βραχυπρόθεσμες συμβάσεις για ναυτικούς. Ακόμη και η αδυναμία εγκατάλειψης του πλοίου στο τέλος της σύμβασης έχει γίνει ακόμη μεγαλύτερο πρόβλημα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με περισσότερους από 200.000 ναυτικούς να έχουν αποκλειστεί στο απόγειο της κρίσης.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία πρέπει να υιοθετήσει μια κουλτούρα φροντίδας ως βασική αξία. Αυτό σημαίνει ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες πρέπει να υποστηρίζουν τους ναυτικούς τους και να επιτρέπουν στους ίδιους τους ναυτικούς να αλληλοϋποστηρίζονται. Οι εταιρείες ναυλώσεων θα πρέπει να σταματήσουν να επιβάλλουν ρήτρες για την αλλαγή πληρώματος και οι ναυτιλιακές εταιρείες δεν θα πρέπει να αποδέχονται συμβάσεις που τις περιλαμβάνουν. Οι ναυτικοί πρέπει να προσέχουν ο ένας τον άλλον, τόσο εντός όσο και εκτός του πλοίου, ενώ η βιομηχανία πρέπει να αντιμετωπίζει τα ζητήματα ψυχικής υγείας όπως και τα προβλήματα σωματικής υγείας. Η ευημερία των εργαζομένων στη ναυτιλία πρέπει να μετράται τακτικά και τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων να μοιράζονται σε ολόκληρο τον ναυτιλιακό τομέα.

Μαζί, η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να δημιουργήσει μια κουλτούρα φροντίδας που θα προστατεύει όλους τους εργαζομένους της, συμπεριλαμβανομένων των ναυτικών. Η εμπειρία από τις επιχειρήσεις ξηράς μας λέει ότι αυτό δεν είναι μόνο καλό για την ευημερία των εργαζομένων και των οικογενειών τους, αλλά και στην ουσία, για το κέρδος των ίδιων των επιχειρήσεων. Όπως σωστά σημείωσε πρόσφατα η Sandra Welch, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Seafarers Hospital Society: «Ήρθε η ώρα ο κλάδος να αφυπνιστεί για τις ευθύνες του και να κάνει κάτι για αυτό». Η υιοθέτηση μιας κουλτούρας φροντίδας είναι ο μόνος δρόμος προς τα εμπρός.

Η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να προσελκύσει νέα talέντα στο επάγγελμα των ναυτικών και να δώσει κίνητρα στους υπάρχοντες ναυτικούς να παραμείνουν στο επάγγελμα παρέχοντας ευκαιρίες για συνεχή εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη, όπως προγράμματα εκπαίδευσης και πιστοποίησης, σεμινάρια και ειδικές εκδηλώσεις για την εξέλιξη των δεξιοτήτων τους.

Ακόμη, υπολογίζοντας τη δυσκολία του επαγγέλματος, η προσφορά ανταγωνιστικών αμοιβών και πακέτων ευελιξίας, συμπεριλαμβανομένων των προνομίων όπως ιατρική

ασφάλιση, συνταξιοδοτικά προγράμματα και άδειες, θα μπορούσαν να είναι κίνητρα για την προσέλκυση νέων ταλέντων στη θάλασσα.

Η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας επί του πλοίου, συμπεριλαμβανομένων της διατροφής, της διαμονής και της ψυχαγωγίας, προκειμένου να καθედρωθούν οι ναυτικοί και να αισθανθούν άνετα εντός του περιβάλλοντος εργασίας τους.

Επιπρόσθετα, η ενίσχυση της προώθησης της εργασίας στη θάλασσα ως μια συναρπαστική και προκλητική επιλογή καριέρας, με τη δημιουργία εκστρατειών και προγραμμάτων ευαισθητοποίησης αλλά και η παροχή υποστήριξης και προγραμμάτων που εστιάζουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων στήριξης της οικογένειας, θα μπορούσαν να δημιουργήσουν το αίσθημα της ασφάλειας στους ναυτικούς οδηγώντας τους στην επιλογή του επαγγέλματος και την παραμονή τους στον κλάδο.

Με τη συνδυασμένη εφαρμογή αυτών των μέτρων, η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να διασφαλίσει την προσέλκυση νέων ταλέντων και τη διατήρηση των υφιστάμενων ναυτικών στο επάγγελμα, δίνοντας τους την ευκαιρία συμμετοχής στις αποφάσεις επί του πλοίου, ως μέρος της αλυσίδας και όχι απλώς ως εκτελεστικά όργανα της εταιρείας στην ξηρά.

2.3 Η σύνδεση της ευημερίας με την ασφάλεια

Εκτός από αυτούς τους συγκυριακούς παράγοντες, οι ναυτικοί εκτίθενται επίσης στους παράγοντες άγχους στο εργασιακό περιβάλλον, όπως οι δυσμενείς καιρικές συνθήκες, ο θόρυβος, οι υψηλές απαιτήσεις της εργασίας, η εργασία σε βάρδιες και η απομόνωση από την οικογένεια και τους φίλους. Ερευνητικά αποτελέσματα από άλλα επαγγέλματα δείχνουν ότι αυτού του είδους οι φυσικοί και ψυχοκοινωνικοί παράγοντες στην εργασιακή κατάσταση αποτελούν σημαντικούς παράγοντες πρόβλεψης της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων. Επομένως, είναι λογικό τα ειδικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος στη ναυτιλιακή βιομηχανία να επηρεάζουν την ευημερία των ναυτικών. Παρόλο που έχει υπάρξει σημαντικό ενδιαφέρον για την υγεία και την ευημερία των

εργαζομένων σε άλλους κλάδους, ελάχιστη προσοχή έχει δοθεί στην εργασιακή ευημερία των εργαζομένων στη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Όσον αφορά τις εργασιακές απαιτήσεις, η ναυτιλιακή βιομηχανία περιλαμβάνει τόσο καθολικές απαιτήσεις, όπως ο υψηλός φόρτος εργασίας και η πίεση, όσο και πιο ειδικές απαιτήσεις για το επάγγελμα, όπως η υψηλή πιθανότητα κινδύνων. Για παράδειγμα, ο χειρισμός του πλοίου έχει πολλές ψυχικά απαιτητικές πτυχές, όπως η πλοήγηση σε παράκτια ύδατα, κατά τη διάρκεια της νύχτας και σε στενά με μεγάλη κυκλοφορία. Οι εργαζόμενοι στο κατάστρωμα και το πλήρωμα του μηχανοστασίου θα εκτεθούν σε βαριές ανυψώσεις, περιορισμένους χώρους εργασίας, θόρυβο και ψυχική φόρτιση. Όσον αφορά τους πόρους εργασίας, η ηγεσία του πλοίου, οι ρουτίνες και τα μέτρα ασφαλείας, καθώς και η ομαδική συνοχή μεταξύ των μελών του πληρώματος είναι προφανείς παράγοντες. Ως παράδειγμα, ευρήματα από την υπεράκτια βιομηχανία πετρελαίου έχουν δείξει ότι τα υψηλά επίπεδα αντίληψης κινδύνου συνδέονται με τη μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, αλλά ότι η επίδραση αυτή μετριάζεται στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι αξιολογήσουν το κλίμα ασφάλειας ως θετικό. Ως εκ τούτου, τα υψηλά επίπεδα ασφάλειας φαίνεται να είναι ένας εργασιακός πόρος που προστατεύει τους εργαζόμενους από τις αρνητικές επιπτώσεις των κινδύνων και των ατυχημάτων.

Οι πολυπολιτισμικές και πολυεθνικές πτυχές της ναυτιλιακής βιομηχανίας ενδέχεται να συμβάλλουν σε διαφορές στις αντιλήψεις για την ασφάλεια και την ευημερία μεταξύ πλοίων του ίδιου κλάδου ή ακόμη και της ίδιας εταιρείας. Για παράδειγμα, εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι τα πλοία με πληρώματα από μία μόνο εθνικότητα ή με 2 μόνο εθνικότητες αποκάλυψαν πιο θετικές στάσεις απέναντι στην ασφάλεια και τον κίνδυνο από εκείνα με πολυεθνικά πληρώματα. Μια συνέπεια αυτής της πολυεθνικής σύνθεσης των μελών του πληρώματος είναι επομένως, ότι οι πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων θα πρέπει πάντα να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διερεύνηση του εργασιακού περιβάλλοντος, της ασφάλειας, της υγείας και της ευημερίας στον συγκεκριμένο κλάδο.

Στην ερευνά τους οι Nielsen et al., το 2013 μελέτησαν τις σχέσεις μεταξύ των φυσικών και ψυχοκοινωνικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και της ευημερίας των ναυτικών και για να εξετάσει κατά πόσον οι σχέσεις αυτές επηρεάζονται από διαπολιτισμικές διαφορές. Συνοπτικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι φυσικοί και

ψυχοκοινωνικοί εργασιακοί παράγοντες αποτελούν σημαντικούς συσχετισμούς τόσο της πρόθεσης αποχώρησης όσο και της εργασιακής ικανοποίησης στη ναυτιλιακή βιομηχανία, με τις αντιλήψεις για την ασφάλεια, τις εργασιακές δεξιότητες και τη συνοχή της ομάδας να αποτελούν τους ισχυρότερους και πιο συνεπείς παράγοντες. Όσον αφορά τις διαπολιτισμικές διαφορές, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι Ευρωπαίοι και οι Φιλιππινέζοι ερωτηθέντες διαφέρουν τόσο ως προς τους παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος όσο και ως προς την ευημερία. Συνοπτικά, οι συνολικές διαφορές υποδηλώνουν ότι τα μέλη του πληρώματος των Φιλιππίνων βιώνουν το εργασιακό περιβάλλον ως πιο αρνητικό με υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης, laissez-faire ηγεσίας και κακής ασφάλειας. Παρόλα αυτά, οι Φιλιππινέζοι αισθάνονται ισχυρότερη ομαδική συνοχή και τους καπετάνιους τους, ως πιο αυθεντικούς. Παρόλο που οι Φιλιππινέζοι αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα πρόθεσης να εγκαταλείψουν την εργασία τους, δεν βρέθηκε καμία διαφορά μεταξύ Ευρωπαίων και Φιλιππινέζων όσον αφορά την ικανοποίηση από την εργασία. Οι αναλύσεις αλληλεπίδρασης έδειξαν ότι τα μέλη του πληρώματος από τις Φιλιππίνες ανέφεραν υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους σε σύγκριση με τα μέλη του πληρώματος από τους Ευρωπαίους, όταν η διοίκηση δίνει προτεραιότητα στην ασφάλεια έναντι της παραγωγής. Το εύρημα ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακών απαιτήσεων σχετίζονται τόσο με υψηλότερες προθέσεις αποχώρησης όσο και με χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση είναι σύμφωνο με το μοντέλο JD-R (Job Demands-Resources model) που περιγράφηκε προηγουμένως και υποδεικνύει ότι οι παρατεταμένες σωματικές και ψυχικές προσπάθειες κατά την εργασία μπορεί να έχουν ουσιαστικές αρνητικές επιπτώσεις. Βλέποντας τα χαμηλά επίπεδα ασφάλειας ως εργασιακή απαίτηση, το μοντέλο JD-R υποστηρίζεται επίσης από τις συσχετίσεις μεταξύ των αντιλήψεων της διοίκησης για την προτεραιότητα της παραγωγής έναντι της ασφάλειας και της ευημερίας των μελών του πληρώματος, οι οποίες υποδηλώνουν ότι σε περιπτώσεις όπου οι εξωτερικές συνθήκες, όπως η πίεση από τους πελάτες και τους εργολάβους για την εκτέλεση της εργασίας, έχουν προτεραιότητα έναντι της ασφάλειας, η ευημερία των εργαζομένων μειώνεται. Ωστόσο, σύμφωνα με το μοντέλο JD-R, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης υποδηλώνουν επίσης ότι οι αρνητικές επιπτώσεις των εργασιακών απαιτήσεων φαίνεται να αντισταθμίζονται από τους διαθέσιμους εργασιακούς πόρους, όπως τα μέτρα ασφαλείας, η συνοχή της ομάδας και, τουλάχιστον για τους Φιλιππινέζους εργαζόμενους, η διαχείριση του πλοίου. Αυτές οι θετικές επιδράσεις της αντίληψης της ασφάλειας στην ευημερία συνάδουν με προηγούμενες έρευνες και δείχνουν τη σημασία

της δημιουργίας ισχυρών και συνεκτικών ομάδων με έντονη εστίαση στην ασφάλεια στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Σε αντίθεση με προηγούμενα ερευνητικά ευρήματα σχετικά με την ηγεσία και την ευημερία, βρήκαμε λίγες συσχετίσεις μεταξύ της ευημερίας των μελών του πληρώματος και των αξιολογήσεών τους για το στυλ ηγεσίας του καπετάνιου. Αυτή η μη συσχέτιση μπορεί να οφείλεται σε ειδικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Για παράδειγμα, καθώς τα μέλη του πληρώματος στα πλοία είναι εξειδικευμένο προσωπικό με σαφώς καθορισμένους ρόλους όσον αφορά τα εργασιακά καθήκοντα, π.χ. μηχανικός, μάγειρας, λοστρόμος και 2ος αξιωματικός, μπορεί να είναι ότι η ανάγκη για ηγεσία είναι χαμηλή και ότι τα μέλη του πληρώματος είναι επομένως σχετικά αυτόνομα. Επιπλέον, δεδομένου ότι οι καπετάνιοι εργάζονται συνήθως σε μικρότερες περιόδους βάρδιας σε σύγκριση με τους μη αξιωματικούς, τα μέλη του πληρώματος πρέπει να σχετίζονται με περισσότερους από έναν ανώτερους αξιωματικούς κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στα πλοία. Ως εκ τούτου, η επιρροή του καπετάνιου στην ευημερία θα μπορούσε να είναι λιγότερο σταθερή από άλλους εργασιακούς παράγοντες, όπως η ασφάλεια και η συνοχή της ομάδας. Ωστόσο, παρόλο που η άμεση σχέση μεταξύ ηγεσίας και ευημερίας είναι περιορισμένη, θα μπορούσε να υπάρχει η πιθανότητα η ηγεσία να έχει έμμεσες επιδράσεις στην ικανοποίηση από την εργασία και την πρόθεση αποχώρησης. Για παράδειγμα, καθώς η αυθεντική ηγεσία σχετίζεται με κοινωνικές διαδικασίες που προωθούν την αλλαγή και την ανάπτυξη και, ως εκ τούτου, λειτουργούν ως πρότυπα που προωθούν ένα θετικό κλίμα στους οργανισμούς, οι αυθεντικοί ηγέτες θα πρέπει να είναι σε θέση να δημιουργούν υψηλά επίπεδα συνοχής και ταυτότητας εντός των ομάδων εργασίας. Με βάση αυτό το σκεπτικό, η αυθεντική ηγεσία σχετίζεται με υψηλά επίπεδα ευημερίας μέσω της διατήρησης ενός ευνοϊκού κλίματος εντός της ομάδας, το οποίο χαρακτηρίζεται από θετικές συμπεριφορές μεταξύ των μελών της και φροντίδα για την επίλυση των συγκρούσεων. Επιπλέον, καθώς η ηγεσία θεωρείται βασικός παράγοντας πρόβλεψης για την ασφάλεια, είναι επίσης πιθανό η ηγεσία να έχει έμμεσες επιδράσεις στην ευημερία μέσω της ενίσχυσης των αντιλήψεων ασφάλειας των οπαδών. Προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχουν τέτοιες έμμεσες επιδράσεις, μελλοντικές έρευνες θα πρέπει να εξετάσουν τον διαμεσολαβητικό ρόλο της συνοχής της ομάδας και της ασφάλειας. Μετα-αναλυτικά στοιχεία έχουν διαπιστώσει ισχυρές συσχετίσεις μεταξύ της έκθεσης σε παρενόχληση και της ικανοποίησης από την εργασία όσο και της πρόθεσης για αποχώρηση. Παρόλο που βρέθηκαν παρόμοιες συσχετίσεις στις διμεταβλητές αναλύσεις συσχέτισης στην παρούσα μελέτη, δεν

προέκυψαν σχέσεις όταν προσαρμόστηκαν για άλλους εργασιακούς παράγοντες στη γραμμική ανάλυση παλινδρόμησης. Ακολουθώντας το μοντέλο JD-R, μια εύλογη εξήγηση για αυτό το εύρημα είναι ότι οι αρνητικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης (ως εργασιακή απαίτηση) εξαρτώνται από τους εργασιακούς πόρους. Για παράδειγμα, είναι λογικό να υποθέσουμε ότι η ισχυρή συνοχή της ομάδας προστατεύει τα μέλη της ομάδας από την έκθεση σε εργασιακή παρενόχληση, καθώς αυτού του είδους η αρνητική συμπεριφορά δεν θα έπρεπε να είναι ανεκτή σε μια συνεκτική σύσταση εργασίας με υψηλό προσανατολισμό στην ομάδα. Σύμφωνα με προηγούμενες έρευνες που έχουν διαπιστώσει διαπολιτισμικές διαφορές στους ναυτικούς όσον αφορά παράγοντες όπως η συναισθηματική νοημοσύνη και η εμπλοκή σε ατυχήματα, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης δείχνουν ότι οι Ευρωπαίοι και οι Φιλιππινέζοι ναυτικοί διαφέρουν στην αντίληψη και τις αξιολογήσεις σημαντικών εργασιακών παραγόντων όπως η ασφάλεια, η ηγεσία, η έκθεση σε παρενόχληση και η συνοχή της ομάδας. Παρόλο που ορισμένες από αυτές τις διαφορές μπορεί να εξηγούνται από εργασιακά χαρακτηριστικά, όπως το γεγονός ότι τα μέλη του πληρώματος των Φιλιππινέζων έχουν συχνά μεγαλύτερες περιόδους εργασίας, οι πραγματικές διαπολιτισμικές διαφορές μπορεί επίσης να παίζουν ρόλο. Για παράδειγμα, όσον αφορά τη συνοχή της ομάδας, μια βασική διαφορά μεταξύ της ευρωπαϊκής και της ασιατικής κουλτούρας είναι ότι η πρώτη είναι ατομικιστική, ενώ η δεύτερη είναι συλλογική. Ο κολεκτιβισμός περιγράφεται ως ένα σύνολο εννοιών και πρακτικών που δίνουν έμφαση στη σχέση ενός ατόμου με την ομάδα του και, γενικότερα, με τον κόσμο. Αντίστοιχα, ο ατομικισμός είναι ένα σύνολο νοημάτων και πρακτικών που υπογραμμίζουν το άτομο ως οριοθετημένο, μοναδικό και ανεξάρτητο. Ως εκ τούτου, τα υψηλότερα επίπεδα ομαδικής συνοχής μπορεί να οφείλονται στον ισχυρό κολεκτιβιστικό προσανατολισμό των Φιλιππινέζων. Όσον αφορά τις μεθοδολογικές επιπτώσεις, ένα πλεονέκτημα της παρούσας μελέτης είναι ότι βασίζεται σε ένα σχετικά μεγάλο και ομοιόμορφο δείγμα με επαρκές ποσοστό ανταπόκρισης, το οποίο εφαρμόζει διεθνώς αναγνωρισμένα εργαλεία με ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες, γεγονός που ενισχύει την εγκυρότητα των ευρημάτων. Ως εκ τούτου, τα ευρήματα τους θα πρέπει να μπορούν να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό, καθώς και στην έρευνα σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον και την ευημερία γενικότερα.

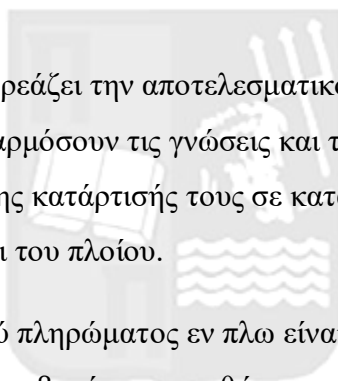
Είναι σαφές, λοιπόν, πως η ευημερία του ναυτικού πληρώματος εν πλω συνδέεται στενά με την ασφάλεια καθώς όταν οι ναυτικοί είναι σωματικά και ψυχικά ευημερείς,

είναι πιο πιθανό να είναι επαρκώς συγκεντρωμένοι και αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και στην αξιολόγηση των κινδύνων.

Η καλή ψυχική υγεία και ευημερία επηρεάζουν την ικανότητα των ναυτικών να λαμβάνουν γρήγορες και αποτελεσματικές αποφάσεις και να αντιδρούν σε έκτακτους κινδύνους ή καταστάσεις εκτάκτου ανάγκης αλλά και να προάγει την επικοινωνία, την αλληλοκατανόηση και τη συνεργασία μεταξύ των μελών του πληρώματος, βοηθώντας έτσι στην αποτελεσματική αντιμετώπιση κινδύνων και προβλημάτων ασφάλειας.

Η ευημερία των ναυτικών επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσής τους και την ικανότητά τους να εφαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που έχουν αποκτήσει κατά τη διάρκεια της κατάρτισής τους σε καταστάσεις που απαιτούν την ασφάλεια του πληρώματος και του πλοίου.

Έτσι, η ευημερία του ναυτικού πληρώματος εν πλω είναι ζωτικής σημασίας για την ασφάλεια του πλοίου και των επιβατών του, καθώς επηρεάζει την ικανότητά τους να εκτελούν τα καθήκοντά τους με ασφάλεια και αποτελεσματικότητα.



Κεφάλαιο 3^ο: Διατήρηση και πρόσληψη προσωπικού

3.1 Κίνητρα ναυτικών

Οι ναυτιλιακές εταιρείες και τα λιμάνια, όπως όλοι οι οργανισμοί και ιδιαίτερα οι οργανισμοί που προσφέρουν υπηρεσίες, βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην απόδοση των εργαζομένων τους. Η αποτελεσματική διαχείριση των ανθρώπινων πόρων έχει συνδεθεί θετικά με την υψηλότερη παραγωγικότητα των εργαζομένων και τα καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα (Huselid, Jackson and Schuler, 1997), καθώς και με τη διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Pfeffer, 1995). Η παρακίνηση των εργαζομένων είναι βασικό χαρακτηριστικό της αποτελεσματικής διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

Η παρακίνηση στην εργασία έχει προσελκύσει τους ψυχολόγους, τους οικονομολόγους και τους κοινωνιολόγους (Vroom, 1964), καθώς προσπάθησαν να εξηγήσουν την κατεύθυνση της συμπεριφορά και των δράσεων για τη βελτίωση της απόδοσης των οργανισμών. Δεδομένου ότι υπάρχει η ικανότητα και η ευκαιρία, οι άνθρωποι θα εκτελούν κανονικά την εργασία που τους έχει ανατεθεί. Ωστόσο, το επίπεδο της προσπάθειας που καταβάλλουν ή ο ρυθμός εργασίας τους μπορεί να διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το επίπεδο παρακίνησής τους και αυτό θα έχει επιπτώσεις με πολλούς τρόπους στη λειτουργία της επιχείρησης.

Ο Simpson (1983) επισημαίνει ορισμένα σημάδια παρακίνησης ή έλλειψης παρακίνησης. Υποστηρίζει ότι το προσωπικό με κίνητρα επιτυγχάνει σταθερά υψηλές επιδόσεις και αποτελέσματα, δείχνει ενέργεια και ενθουσιασμό στην εργασία του και αποφασιστικότητα για επιτυχία και είναι πρόθυμο να συνεργαστεί με άλλους για να ξεπεράσει τα προβλήματα και να αποδεχτεί αλλαγές και πρόσθετες ευθύνες. Αντίθετα, το προσωπικό χωρίς κίνητρα μπορεί να επιδεικνύει ακόμη και αντιπαραγωγική συμπεριφορά, επιδεικνύοντας απαθή στάση απέναντι στην εργασία και στην αντιμετώπιση των προβλημάτων, κακή τήρηση του ωραρίου και υψηλές απουσίες, κακές εργασιακές σχέσεις και πείσμα στην αλλαγή.

Είναι σαφές ότι οι εργαζόμενοι με κίνητρα θα πρέπει να αναμένεται να είναι πιο παραγωγικοί, πιο συγκεντρωμένοι στην επίτευξη προϊόντων ή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας, πιο συνδεδεμένοι με την ομαδική εργασία και την εταιρεία και γενικά πιο

αφοσιωμένοι στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Μελέτες, για παράδειγμα, αποκαλύπτουν ότι τα συστήματα ανταμοιβής που συνάδουν με τις έννοιες των κινήτρων έχουν θετικό αντίκτυπο στην πρόσληψη και τη διατήρηση, την εταιρική κουλτούρα και ακόμη και το κόστος εργασίας (Lawler, 2000), ενώ έχουν επίσης συνδεθεί με υψηλότερα επίπεδα αντιλαμβανόμενης οργανωσιακής απόδοσης (Allen and Helms, 2002).

Οι ερευνητές έχουν επικεντρωθεί σε διάφορους παράγοντες για να εξηγήσουν τις διακυμάνσεις του βαθμού παρακίνησης των εργαζομένων, που κυμαίνονται από τις έμφυτες ανάγκες και τις γνωστικές διαδικασίες έως τις εξωτερικές και περιβαλλοντικές επιδράσεις (Hume, 1995).

Οι άνθρωποι μπορεί να παρακινηθούν να ενεργήσουν με συγκεκριμένο τρόπο σε μια προσπάθεια να ικανοποιήσουν ανεκπλήρωτες, έμφυτες ανάγκες, οι οποίες ιεραρχούνται σε μια αύξουσα κλίμακα - δηλαδή φυσιολογικές ανάγκες, ανάγκες ασφάλειας, κοινωνικές ανάγκες, ανάγκες εκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης (Maslow, 1954, Alderfer's, 1972).

Σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον οι ανάγκες κατώτερης τάξης ικανοποιούνται συνήθως με την αμοιβή (φυσιολογικές ανάγκες), τις ασφαλείς συνθήκες εργασίας, την ιατρική ασφάλιση, την ασφάλεια της θέσης εργασίας, τη σύνταξη και τα προγράμματα (ανάγκες ασφάλειας). Οι ανάγκες ανώτερης τάξης αντιστοιχούν στις πιο ψυχολογικές ανθρώπινες πτυχές και, ως εκ τούτου, συνήθως ικανοποιούνται μέσα στο άτομο, αλλά μπορούν να βοηθηθούν και από τις ενέργειες της επιχείρησης, για παράδειγμα, με την ενθάρρυνση της ανάπτυξης επίσημων και ανεπίσημων ομαδικών δομών (κοινωνικές ανάγκες), με τη χρήση της κοινωνικής αναγνώρισης, της ανατροφοδότησης από την εργασία, των προαγωγών, των τίτλων και άλλων συμβολικών χειρονομιών για την ενίσχυση των αναγκών αυτοεκτίμησης και με τη φροντίδα και την παροχή ευκαιριών για την ανάπτυξη και τη δημιουργικότητα των εργαζομένων, με απαιτητικές εργασίες, για παράδειγμα την αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού τους (ανάγκες αυτοπραγμάτωσης). Η συμπεριφορά υπαγορεύεται από συνειδητές προσδοκίες ότι συγκεκριμένες ενέργειες θα οδηγήσουν σε συγκεκριμένα, επιθυμητά αποτελέσματα (Vroom, 1964).

Όταν οι σχέσεις "προσπάθεια-απόδοση" και "απόδοση-αμοιβές" είναι ισχυρές και όταν οι οικονομικές και μη οικονομικές ανταμοιβές ικανοποιούν τους εργαζόμενους, τότε

το προσωπικό θα έχει κίνητρα. Το κλειδί για την παρακίνηση είναι η κατανόηση των επιθυμιών και των αναγκών των ατόμων και η σύνδεση μεταξύ προσπάθειας και απόδοσης, απόδοσης και ανταμοιβών και, τέλος, μεταξύ των ανταμοιβών και της ατομικής ικανοποίησης.

Οι μάνατζερ μπορούν επίσης να προσπαθήσουν να ενσταλάξουν στους υπαλλήλους τους την ανάγκη για επίτευξη, την ανάγκη για εξουσία και την ανάγκη για ένταξη, καθώς αυτά πυροδοτούν την ανθρώπινη συμπεριφορά (McClelland, 1962).

Τα προγράμματα εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα επίτευξης έχουν καταφέρει να ενισχύσουν την ανάγκη τους για επιτυχία και να αυξήσουν τα κίνητρά τους (McClelland, 1965- Miron και McClelland, 1979), βοηθώντας τους να σκέφτονται και να ενεργούν με τρόπο που οδηγεί σε υψηλές επιδόσεις.

Η ανάγκη για επίτευξη έχει συνδεθεί με την επιτυχή επιχειρηματική δραστηριότητα (Miner et al, 1994). Οι σκοποί και οι προσωπικοί στόχοι των ανθρώπων (Locke, 1968), καθώς και το αίσθημα δίκαιης ή ισότιμης ανταπόδοσης των προσπαθειών (Adams, 1963- 1965) έχουν επίσης θεωρηθεί ότι παίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της συμπεριφοράς όσον αφορά την παρακίνηση.

Το διευθυντικό προσωπικό πρέπει να διασφαλίζει την ύπαρξη ενός κατάλληλου εργασιακού πλαισίου συνθηκών εργασίας, δηλαδή μισθού, εταιρικών πολιτικών, διαπροσωπικών σχέσεων και εποπτείας, για να αποφεύγεται η δυσαρέσκεια των εργαζομένων. Η παρακίνηση των εργαζομένων επηρεάζεται από τις απαιτητικές θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες εξέλιξης και αναγνώρισης (Herzberg et al, 1959), τη συμμετοχική διοίκηση, την υπευθυνότητα και τις καλές διαπροσωπικές σχέσεις (McGregor, 1960). Πέντε στοιχεία της εργασίας, δηλαδή η ποικιλία δεξιοτήτων, η ταυτότητα του έργου, η σημασία του έργου, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση, έχουν βρεθεί ιδιαίτερα ότι, όταν συνδυάζονται, δημιουργούν εσωτερικές ανταμοιβές στα άτομα και δημιουργούν κίνητρα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι συμβάλλουν στο να βιώνουν οι εργαζόμενοι το νόημα και την ευθύνη της εργασίας τους και να συνειδητοποιούν την πρόοδο που σημειώνουν σε αυτήν (Hackman and Oldhams, 1976; 1980).

Πιο πρόσφατα, ο Warr (2002) παρήγαγε έναν διευρυμένο κατάλογο εργασιακών χαρακτηριστικών τα οποία σχετίζονται με τις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις των

εργαζομένων και που μπορούν να λειτουργήσουν ως μεταβλητές πρόβλεψης για την εργασιακή ικανοποίηση. Τα δέκα πιο σημαντικά τέτοια χαρακτηριστικά είναι τα εξής:

- Αυτονομία, που σχετίζεται με τη διακριτική ευχέρεια και την απουσία στενής εποπτείας
- Ευκαιρία αξιοποίησης των δεξιοτήτων
- Εξωτερικά παραγόμενοι στόχοι, σχετικά με τις απαιτήσεις εργασίας και εργασιών, φόρτος εργασίας, απαιτήσεις ρόλου και συγκρούσεις
- Ποικιλία καθηκόντων και δεξιοτήτων
- Περιβαλλοντική σαφήνεια, που είναι σχετική με τη σαφήνεια του ρόλου, την ασφάλεια της θέσης εργασίας, την ανατροφοδότηση
- Διαθεσιμότητα χρημάτων που σχετίζεται τόσο με το επίπεδο εισοδήματος όσο και με τους οικονομικούς πόρους
- Φυσική ασφάλεια, που αφορά τις καλές συνθήκες εργασίας, ασφάλεια στην εργασία
- Υποστηρικτική εποπτεία / Αποτελεσματική ηγεσία
- Ευκαιρία για διαπροσωπικές επαφές
- Ευρύτερη κοινωνική θέση, για παράδειγμα του εργασιακού καθεστώτος

Μια ποικιλία μεταβλητών που σχετίζονται με την εργασία έχουν εξεταστεί στη βιβλιογραφία όσον αφορά τα κίνητρα, υπογραμμίζοντας την αλληλεπίδραση μεταξύ των εξωγενών κινήτρων όπως για παράδειγμα η αμοιβή που επιτρέπει στο άτομο να αποκτήσει αποτελέσματα αξίας και των ενδογενών κινήτρων όπως η ικανοποίηση που προέρχεται από την εμπειρία της επιτυχημένης απόδοσης της δραστηριότητας (Deci and Ryan, 1985).

Άλλοι εργασιακοί παράγοντες που έχουν βρεθεί να είναι σημαντικοί για την παρακίνηση των εργαζομένων περιλαμβάνουν: την επίδραση των συστημάτων ελέγχου της απόδοσης στις τεχνικές παρακίνησης (Miao, Evans και Zou, 2007), τον ρόλο των ποιοτικών σχέσεων στην εργασία και των δίκαιων όρων της σύμβασης (Rose και Manley, 2010), τη δέσμευση του οργανισμού προς τον εργαζόμενο και τη δέσμευση του εργαζόμενου προς τον οργανισμό, καθώς και την επίδραση άλλων σχέσεων όπως για παράδειγμα με τον προϊστάμενο και των εργασιακών στάσεων των εργαζομένων όπως του βαθμού ανταγωνιστικότητας (Murphy, 2004).

3.2 Ανθεκτικότητα ναυτικών

Στην συνέχεια της παρούσας ενότητα παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά που ομαδοποιούνται σύμφωνα με τρεις διαστάσεις του ναυτικού επαγγέλματος: συνθήκες αγοράς και απαιτούμενες δεξιότητες, κοινωνικές συνθήκες και δομές και συνθήκες εργασίας.

Πίνακας 2. Χαρακτηριστικά της εργασίας σε διάφορες διαστάσεις

Characteristics	Seafarers
Market conditions and required skills	
Fluctuation level in labor demand	High labour demand at international level – high fluctuation in labour demand at national and company level
Easiness to fill job vacancies / Inter-company competition for attracting skilled personnel	Dependent on job specification and on ship type (i.e. difficult for specialized carriers, e.g. LNG) Inter-company competition is high, especially for certain specializations and / or for shore ex-seafarers' placements
Change of the nature of work	Increasingly high skilled and technical in need for continuous training
Basic technical skills needed	Related to job post onboard and ship type
International standards guiding the profession	Specific international regulatory framework (e.g. by ILO, IMO) – varying national implementation
Social conditions and structures	
Gender mix	Low. Only very small participation of women as deck officers.
Role of labor unions	Variable (e.g. depending on whether seafarers come from a traditional or not shipping nation) but generally increasingly lower - ITF
Group structure at the level of the profession	High agency employment - a 'project type' of work by a small group of people
Group structure/formation on the work floor	Distinction between officers and lower crew. Distinction between deck and engine.
Multicultural nature of the workforce	High with impact on communication, working and living conditions on board.
Employee turnover	High turnover onboard (with impact on social life, training, employment succession and retention, job performance).
Working conditions	
Time spent away from family	Long periods of time away from family
Safety record/perception on safety	Considered as a dangerous profession – Psychological stresses – Security / Piracy
Exposure to harsh working conditions	Perils of the sea, weather, temperature differences, use of heavy equipment, culture of long hours of work, fatigue

Τα περιβάλλοντα απασχόλησης των ναυτικών μοιράζονται πολλά κοινά χαρακτηριστικά που διακρίνονται από άλλες βιομηχανίες, όπως η αρρενωπότητα των επαγγελματιών, οι κοινωνικές δομές/έλεγχος που βασίζονται σε ομάδες ή πληρώματα, η αλλαγή της φύσης της εργασίας σε όλο και πιο υψηλή εξειδίκευση και τεχνική, με ανάγκη για συνεχή κατάρτιση και έκθεση σε σκληρές ή και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Παρόλα αυτά, τα περιβάλλοντα των ναυτικών δεν είναι εντελώς τα ίδια. Διακρίνονται αξιοσημείωτες διαφορές όσον αφορά την πολυπολιτισμική φύση του εργατικού δυναμικού, τις κοινωνικές πτυχές που σχετίζονται με το χρόνο που περνά μακριά από την οικογένεια, το ρόλο των εργατικών συνδικάτων, τους εργαζόμενους και την ύπαρξη διεθνών προτύπων που καθορίζουν το επάγγελμα (Mitroussi & Notteboom, 2014).

3.3 Προληπτικά μέτρα και υποστήριξη ναυτικών

Η επαγγελματική υγεία, ασφάλεια και ευημερία των ναυτικών καθορίζεται από μια σύνθεση παραγόντων σε μικρο-, μεσο- και μακροεπίπεδο, όπου οι ενδιαφερόμενοι φορείς έχουν διαφορετικούς ρόλους. Παρόλο που η επαγγελματική υγεία, ασφάλεια και ευεξία των ναυτικών μοιράζονται πολλά χαρακτηριστικά με τη σύγχρονη εργασιακή ζωή στη στεριά, υπάρχουν και ορισμένες μοναδικές πτυχές. Το πλοίο λειτουργεί ως χώρος εργασίας, διαβίωσης και αναψυχής. Ανάλογα με το συμβόλαιο, ένας ναυτικός μπορεί να παραμείνει στο πλοίο έως και 12 μήνες (ILO, 2019, κανονισμός 2.1 της MLC).

Αυτό το νόμιμο χρονικό όριο παρατάθηκε περαιτέρω όταν η πανδημία του Covid-19 κατέστησε δύσκολες τις αλλαγές στο πλήρωμα λόγω περιορισμών στα ταξίδια. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι ναυτικοί, συχνά με διαφορές στο εθνικό, γλωσσικό και πολιτισμικό υπόβαθρο εργάζονται, ξεκουράζονται και κοινωνικοποιούνται μαζί. Αν και οι συνθήκες εργασίας των ναυτικών έχουν βελτιωθεί από πολλές απόψεις κατά το πέρασμα των χρόνων, η εργασία στη θάλασσα εξακολουθεί να είναι κρίσιμη για την ασφάλεια, επικίνδυνη και απαιτητική (Shan & Neis, 2020). Ενώ οι ναυτικοί θάνατοι

και οι τραυματισμοί από ατυχήματα έχουν μειωθεί (EMSA, 2021), μια επισκόπηση εμβέλειας της βιβλιογραφίας δείχνει αυξημένη ανησυχία σχετικά με την κατάσταση της ψυχικής υγείας των ναυτικών (Jonglertmontree et al., 2022). Οι Lefkowitz και Slade, (2019) αναφέρουν υψηλό επιπολασμό του άγχους και αυτοκτονικού ιδεασμού μεταξύ των ναυτικών και σημαντικά υψηλότερου επιπολασμού της κατάθλιψης από ό,τι σε άλλες επαγγελματικές ομάδες, που αξιολογήθηκαν με το ίδιο ερωτηματολόγιο. Οι Sampson & Ellis (2020) αναφέρουν ότι οι ψυχιατρικές διαταραχές είναι πιο συχνές στους επί του πλοίου από ό,τι παλαιότερα και ότι τα προβλήματα ψυχικής υγείας είναι υψηλότερα μεταξύ των ναυτικών από ό,τι τους μη ναυτικούς.

Δεν υπάρχει ένας ξεχωριστός, πειστικός λόγος που να μπορεί να εξηγήσει την ψυχική ασθένεια των ναυτικών. Ορισμένοι συνήθεις στρεσογόνοι παράγοντες στο οργανωτικό, κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον του πλοίου είναι ο συνεχής φόρτος εργασίας με περιορισμένες ευκαιρίες για ανάκαμψη, η συνεχής ανάγκη γνωριμίας και προσαρμογής σε νέους συναδέλφους και η δημιουργία νέων εργασιακών σχέσεων, σε συνδυασμό με τη μη πρόσβαση στο ιδιωτικό, κοινωνικό δίκτυο της οικογένειας και των φίλων του ατόμου. Άλλες αναφερθείσες στρεσογόνοι παράγοντες μεταξύ των ναυτικών περιλαμβάνουν την αντίληψη της αδικίας σε επίπεδο κλάδου, τις ανισότητες μεταξύ των ναυτικών, η σύγκρουση ρόλων και οι αντιφατικές απαιτήσεις για τη λειτουργία των πλοίων με χαμηλό κόστος (McVeigh, MacLachlan, Coyle, et al., 2019)

Εάν υπάρχει ανάγκη για επαγγελματική βοήθεια ψυχικής υγείας για ένα μέλος του πληρώματος ή για τον εαυτό του, συνιστάται το σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας της εταιρείας (SMS) να περιγράφει με σαφήνεια όλα τα διαθέσιμα σημεία επαφής και τους πόρους στη στεριά και επί του πλοίου. Εάν πιστεύετε ότι ένα μέλος του πληρώματος του πλοίου χρειάζεται επαγγελματική περίθαλψη στην ξηρά, οι ανώτεροι αξιωματικοί θα πρέπει να επικοινωνήσουν με ένα καθορισμένο ιατρικό μέσο στην ξηρά και να ακολουθήσουν τις συμβουλές σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να του παρασχεθεί άμεση περίθαλψη είτε εξ αποστάσεως είτε/και στην ξηρά. Εκεί, μπορεί να ληφθεί απόφαση σχετικά με το αν θα πρέπει να συμβουλευτεί έναν επαγγελματία ιατρό στην ξηρά ή να επαναπατριστεί. Σε περίπτωση επαναπατρισμού, η ναυτιλιακή εταιρεία θα πρέπει να συντονιστεί με το προσωπικό της ξηράς ή/και με τα στελέχη των απαιτήσεων P&I για να καθορίσει ποιες είναι οι τρέχουσες ανάγκες του ναυτικού μετά την επιστροφή του στην πατρίδα. Όταν ενδείκνυται η ανάγκη για επαγγελματική

ψυχική υγεία, είναι καλή πρακτική για τους πλοιοκτήτες και τους διαχειριστές πλοίων να βοηθούν τον ναυτικό να λάβει τέτοια θεραπεία. Πιστεύεται ότι οι ναυτικοί που είναι σε θέση να αποκαλύψουν με ασφάλεια τις ανάγκες ψυχικής υγείας με τη συνεργασία και τη βοήθεια του πλοιοκτήτη ή του διαχειριστή του πλοίου και να λάβουν θεραπεία γίνονται πιο ασφαλείς εργαζόμενοι από εκείνους που αποσιωπούν τις ανησυχίες τους από φόβο για απώλεια εισοδήματος. Με την κατάλληλη φροντίδα και θεραπεία, οι ναυτικοί μπορούν να επιστρέψουν στην εργασία τους και να είναι έτοιμοι για παραγωγική απασχόληση, ενώ παράλληλα μειώνεται ο κίνδυνος μελλοντικής ιατρικής απόκλισης και επαναπατρισμού. Η επαγγελματική φροντίδα ψυχικής υγείας μπορεί να παρέχεται από εξειδικευμένους:

- Λιμενικοί ιερείς, οι οποίοι είναι διαθέσιμοι σε πολλά λιμάνια για την παροχή συμβουλών και παραπομπών σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας
- Ψυχολογική περίθαλψη στο λιμάνι, η οποία μπορεί να οργανωθεί πριν από τον κατάπλου του πλοίου από τους διαχειριστές και τους πράκτορες του πλοίου
- Υπηρεσίες τηλεϊατρικής εν πλω, οι οποίες είναι εξοπλισμένες για την παροχή επαγγελματικής ψυχιατρικής φροντίδας στους ναυτικούς
- Οι υπηρεσίες πόρων ψυχικής ευεξίας που είναι διαθέσιμες σε όλο τον κόσμο μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα του American P&I Club.
- Νοσοκομεία σε συντονισμό με τη διοίκηση και το προσωπικό της ξηράς
- Προληπτικά μέτρα και υποστήριξη

Σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη, οι θετικοί συσχετισμοί για την κατάθλιψη, το άγχος και τον αυτοκτονικό ιδεασμό στους ναυτικούς περιλαμβάνουν: έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης μιας κρίσης ψυχικής υγείας επί του πλοίου- ένα ανυποψίαστο ή αδιάφορο εργασιακό περιβάλλον, έκθεση σε βία ή απειλές βίας, συνυπάρχουσες ιατρικές καταστάσεις, χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και κακή υγεία. Οι πλοιοκτήτες, οι διαχειριστές πλοίων και οι πλοίαρχοι των πλοίων μπορούν να μεγιστοποιήσουν την ανθεκτικότητα και την ευημερία του πληρώματος λαμβάνοντας προληπτικά μέτρα και έχοντας πρόσβαση σε πόρους υποστήριξης. Για παράδειγμα:

- Οι πλοιοκτήτες και οι διαχειριστές πλοίων θα πρέπει να καθιερώσουν μια σταθερή πολιτική και σχετική εκπαίδευση για τους πλοιάρχους, καθώς και τα τμήματα πληρώματος και ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας στη στεριά,

ώστε να εξετάσουν τον τρόπο προώθησης της ψυχικής ευεξίας για τα μέλη του πληρώματος του πλοίου τους. Αυτό θα πρέπει να περιλαμβάνει προληπτικά μέτρα (π.χ. εκπαίδευση κατά του εκφοβισμού και της παρενόχλησης), τον εντοπισμό όσων ενδέχεται να κινδυνεύουν και τον συντονισμό μεταξύ του πλοιάρχου, των τμημάτων πληρώματος και ανθρώπινων πόρων της εταιρείας για τη σωστή διαχείριση όσων ατόμων βρέθηκαν να κινδυνεύουν επί του πλοίου. Θα πρέπει επίσης να εντοπίζονται οι προκλήσεις για τους πλοιάρχους όσον αφορά την υποστήριξη του πληρώματός τους και να παρέχεται εκπαίδευση που λαμβάνει υπόψη τα δικά τους θέματα ψυχικής υγείας ή τα πολιτισμικά εμπόδια και πεποιθήσεις.

- Η εύκολη πρόσβαση στο διαδίκτυο επιτρέπει στους ναυτικούς όχι μόνο να επικοινωνούν με το δίκτυο υποστήριξης των φίλων και της οικογένειάς τους στο σπίτι, αλλά θα μπορούσε επίσης να επιτρέψει την επικοινωνία με πόρους ψυχικής υγείας και επαγγελματίες. Αυτό θα μπορούσε να είναι εμπιστευτικό, δίνοντας στα μέλη του πληρώματος την πρόσβαση και την ευκαιρία που χρειάζονται για να ζητήσουν βοήθεια. Οι εταιρείες, τα εργατικά συνδικάτα ή άλλοι πάροχοι υγειονομικής περίθαλψης θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να εξετάσουν το ενδεχόμενο να παρέχουν στους ναυτικούς τη δυνατότητα παροχής συμβουλών ψυχικής υγείας μέσω τηλεϊατρικής ως μέρος των συνήθων ιατρικών παροχών τους, εάν αυτές δεν παρέχονται κανονικά από μια κοινωνικοποιημένη ιατρική επιλογή από τον τόπο διαμονής των ναυτικών.
- Προσθήκη δομών υποστήριξης μεταξύ του πληρώματος, όπως ένα σύστημα φίλων ή ένα πρόγραμμα καθοδήγησης, με το οποίο τα μέλη του πληρώματος ενθαρρύνονται να υποστηρίζουν ενεργά ο ένας τον άλλον και να ελέγχουν ο ένας τον άλλον. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την υποστήριξη των ατόμων με περιορισμένη θαλάσσια εμπειρία και των δοκίμων. Είναι πολύ πιθανό ότι οι ναυτικοί θα απευθυνθούν σε ένα άλλο έμπιστο μέλος του πληρώματος προτού προσεγγίσουν τους ανώτερους αξιωματικούς, οπότε αυτό θα μπορούσε να είναι μια αποτελεσματική προληπτική στρατηγική. Μια άλλη οδός θα ήταν να διασφαλιστεί ότι τα μέλη του πληρώματος προσδιορίζουν ένα καθορισμένο πρόσωπο στο σπίτι τους, με το οποίο θα επικοινωνούσαν ή με το οποίο θα μπορούσαν να επικοινωνήσουν αν παραστεί ανάγκη.

- Οι ιερείς του λιμανιού επισκέπτονται καθημερινά πολλά πλοία και αντιλαμβάνονται γρήγορα το ηθικό του ατόμου και του πληρώματος στο πλοίο. Ακόμα και στα πλοία με το καλύτερο ηθικό, ένας ναυτικός μπορεί να απασχοληθεί από κάποιο προσωπικό περισπασμό και να θεωρήσει χρήσιμο να το συζητήσει με ένα ουδέτερο τρίτο πρόσωπο.
- Η ποιότητα του φαγητού, οι ευκαιρίες για ξεκούραση, η υγιεινή, η τακτική άσκηση και το θετικό ομαδικό πνεύμα ενισχύουν το συνολικό ηθικό του πλοίου.

Οι χρήσιμοι τρόποι για να προάγουν οι ναυτικοί την καλή ψυχική υγεία σε ατομικό επίπεδο περιλαμβάνουν:

- την ομαλοποίηση της ψυχικής ευεξίας ως φυσική προέκταση της συνολικής υγείας και ασφάλειας,
- τη διατήρηση ενός σταθερού προγράμματος ανάπαυσης και άσκησης, καθώς και την υγιεινή διατροφή,
- την επικοινωνία και το χρόνο που περνούν με άλλους ανθρώπους για υποστήριξη,
- την ενασχόληση με θετικές δραστηριότητες (π.χ. αθλητισμός, χόμπι, ακρόαση μουσικής, διάβασμα, τακτικά προγραμματισμένες θρησκευτικές λειτουργίες, όπως μπορεί να ισχύει) και
- αναζήτηση εμπιστευτικής επαγγελματικής βοήθειας ή συμβουλευτικής, όπου και όταν αυτό είναι δυνατόν.

3.4 Ανάπτυξη ικανοτήτων και σχέσεων εργασίας

Οι τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις στη ναυτιλιακή βιομηχανία με τις επιπτώσεις της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, της βιομηχανίας 4.0, θα απαιτήσουν μια αλλαγή στις ανάγκες δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού από τις επιχειρησιακές δεξιότητες επί του σκάφους. Καθίσταται ουσιαστικό ζήτημα ο προσδιορισμός των απαιτούμενων δεξιοτήτων με την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στη ναυτιλιακή βιομηχανία από βιομηχανική και εκπαιδευτική σκοπιά. Σε αυτή την ενότητα γίνεται ανάλυση και

προσδιορισμός των μελλοντικών απαιτούμενων δεξιοτήτων στη ναυτιλιακή βιομηχανία, ώστε να γεφυρωθούν τα κενά μεταξύ των προσφορών κατάρτισης και των πραγματικών αναγκών της βιομηχανίας. Οι μελλοντικές απαιτήσεις δεξιοτήτων αναλύονται διεξοδικά υπό το πρίσμα των αναδυόμενων τεχνολογιών στη ναυτιλιακή βιομηχανία.

Η σημασία των θαλάσσιων μεταφορών, ως απαραίτητο μέσο του παγκόσμιου εμπορίου μέσω της σύνδεσης παραγωγών, κατασκευαστών και καταναλωτών με παγκόσμιο τρόπο, θα συνεχίσει να αυξάνεται. Εξάλλου, η τεχνολογικές εξελίξεις, ιδίως με την άνοδο των νέων ψηφιακών βιομηχανικών τεχνολογιών, γνωστών ως Βιομηχανία 4.0, αρχίζουν να αναδιαμορφώνουν το μέλλον της ναυτιλιακής βιομηχανίας ταχύτερα από ποτέ. Η προβλεπόμενη ανάπτυξη και οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις στις θαλάσσιες μεταφορές θα δημιουργήσουν ανάγκη για ένα νέο εξειδικευμένο, ικανό και παρακινημένο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, η αυξανόμενη ψηφιοποίηση και αυτοματοποίηση της ναυτιλιακής βιομηχανίας θα απαιτήσει διαφορετικά και πιο προηγμένα τεχνικά σε γνώσεις και εμπειρογνωμοσύνη πληρώματα, σε σχέση με τη σημερινή ναυτιλία.

Είναι προφανές ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις θα αλλάξουν ριζικά τις μορφές απασχόλησης στη ναυτιλιακή βιομηχανία τα επόμενα χρόνια και, ομοίως, οι δεξιότητες και οι ανάγκες κατάρτισης που απαιτούνται τόσο στο άμεσο, μεσοπρόθεσμο όσο και στο μακροπρόθεσμο μέλλον της ναυτιλιακής βιομηχανίας θα είναι διαφορετικές από τις σημερινές. Η δυναμική αλλαγή στην εργασία και στα πρότυπα απασχόλησης θα δημιουργήσει δύο μεγάλες προκλήσεις στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Η πρώτη θα είναι η έλλειψη προσφοράς εξειδικευμένων ναυτικών παγκοσμίως και η δεύτερη θα είναι η δυσκολία πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες σε σχέση με τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις. Αυτές οι προκλήσεις οδηγούν τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σε έναν σκληρό αγώνα δρόμου για να επενδύσουν στις δεξιότητες που απαιτούνται για τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των πλοίων στο μέλλον και να δημιουργήσουν εργατικό δυναμικό με δεξιότητες που να είναι ανθεκτικές. Σε αυτό το σημείο, από την άποψη των ναυτιλιακών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καθίσταται κρίσιμο ζήτημα η καταβολή ειδικών προσπαθειών για να ανταποκριθούν στις νέες και μεταβαλλόμενες ανάγκες κατάρτισης και να εκπαιδεύσουν αποφοίτους με τις κατάλληλες και αναγκαίες δεξιότητες που ανταποκρίνονται πλήρως στις μελλοντικές ανάγκες δεξιοτήτων.

Με τις επιπτώσεις αυτών των προκλήσεων/διαταραχών, θα προκύψει ανάγκη για νέα σύνολα δεξιοτήτων τόσο σε παλαιά όσο και σε νέα επαγγέλματα στους περισσότερους κλάδους. Ως απάντηση, τα τελευταία χρόνια έχουν αναληφθεί σημαντικές ερευνητικές προσπάθειες για τον προσδιορισμό των αποδεδειγμένων στο μέλλον δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, στην έκθεση με τίτλο "Employment, Skills and Workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution" που δημοσιεύθηκε από το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) το 2016, ορίζονται 35 δεξιότητες και ικανότητες σχετικές με την εργασία που χρησιμοποιούνται ευρέως σε όλους τους βιομηχανικούς κλάδους και τις οικογένειες θέσεων εργασίας. Επιπλέον, το 2016, οι Hecklau et al., πρότειναν μια ολιστική προσέγγιση για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στη βιομηχανία 4.0. Στη μελέτη, οι συγγραφείς όρισαν 28 δεξιότητες σε 4 κατηγορίες. Επίσης, οι Grzybowska και Łurpicka το 2017 πρότειναν μια μελέτη στην οποία διεξήχθη ολοκληρωμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση για τον προσδιορισμό των βασικών ικανοτήτων για τη Βιομηχανία 4.0. Επιπλέον, οι Prifti et al., 2017 πρότειναν μια μελέτη σχετικά με την ανάλυση των ικανοτήτων των εργαζομένων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη βιομηχανία 4.0.

Στη μελέτη αυτή, διεξήχθη μια ολοκληρωμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση και προσδιορίστηκαν και αναλύθηκαν 27 άρθρα, συμπεριλαμβανομένων δημοσιεύσεων ερευνητών και επαγγελματιών. Με βάση τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, στη μελέτη προσδιορίστηκαν συνολικά 64 ικανότητες. Επιπλέον, ο Prifti πρότεινε μια διδακτορική διατριβή σχετικά με ένα επαγγελματικό προσόν στη Βιομηχανία 4.0. Από την άποψη της ναυτιλιακής βιομηχανίας, ως μία από τις πιο σημαντικές έρευνες, η Διεθνής Ένωση Ναυτιλιακών Πανεπιστημίων (IAMU) διεξήγαγε έρευνα τον Μάρτιο του 2018 για να καταγράψει τις απαραίτητες δεξιότητες των ναυτικών στο πλαίσιο της Βιομηχανίας 4.0. Στην έρευνα συμμετείχαν 214 άτομα από όλες τις περιοχές του κόσμου και από διάφορους τομείς εργασίας της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Σύμφωνα με το αποτέλεσμα της έρευνας της IAMU, οι ικανότητες που παρουσιάζονται στον πίνακα 2 θεωρούνται από τις πιο σημαντικές ικανότητες σε σύντομο χρονικό διάστημα, μεσοπρόθεσμα 5-10 χρόνια και μακροπρόθεσμα 20 χρόνια. Είναι προφανές ότι από τον πίνακα 2 προκύπτει ότι οι τεχνικές ικανότητες που ρυθμίζονται από την STCW εξακολουθούν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη ναυτιλιακή βιομηχανία βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Από την άλλη πλευρά, η τεχνολογική ευαισθητοποίηση, οι δεξιότητες πληροφορικής

και η περιβαλλοντική/βιωσιμότητα θα είναι βασικές ικανότητες για τους μελλοντικούς ναυτικούς με τις επιπτώσεις των αναδυόμενων προκλήσεων στη βιομηχανία 4.0.

Οι μελέτες και οι έρευνες σχετικά με τις ικανότητες επικεντρώνονται κυρίως σε τρεις κυρίαρχες προσεγγίσεις των ικανοτήτων, οι οποίες είναι η συμπεριφορική προσέγγιση, η λειτουργική προσέγγιση και η ολιστική-πολυδιάστατη προσέγγιση (Le Deist and Winterton, 2005). Η συμπεριφορική προσέγγιση επικεντρώνεται σε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη γνωστική ικανότητα (Boyatzis, 1982). Η λειτουργική προσέγγιση επικεντρώνεται σε καθήκοντα που βασίζονται σε ικανότητα (Frank, 1991, Miller, 1991).

Πίνακας 3: Οι 15 κορυφαίες ικανότητες ενός μελλοντικού ναυτικού για διαφορετικές χρονικές περιόδους (IAMU, 2018)

Competency	Short	Medium	Long
Technical competencies	1	2	2
Technological awareness	3	1	1
Adaptability and flexibility	7	4	4
Computing and informatics skills	9	3	3
Teamwork	2	7	8
Communication skills	4	6	8
Leadership	6	5	7
Discipline	3	9	10
Environmental/Sustainability awareness/concern	12	5	5
Learning and self-development skills	9	9	6
Complexity and critical thinking	8	7	11
Language ability	5	8	14
Professionalism and ethical behavior	9	9	9
Responsibility	5	11	13
Inter-personal and social skills	14	9	10

Πηγή: Cicek , Akyuz, Celik,2019

Η ολιστική/πολυδιάστατη προσέγγιση περιγράφει τις ικανότητες ως ένα σύνολο ατομικών και οργανωτικών ικανοτήτων για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων (Straka, Gerald, 2004).

Στη ναυτιλιακή βιομηχανία, η απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού/ναυτικών με υψηλά προσόντα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο για τη διασφάλιση και την ενίσχυση της

ασφάλειας επί του πλοίου. Στο σημείο αυτό, οι λειτουργικές ικανότητες είναι εξαιρετικά σημαντικές για τη διαχείριση των κρίσιμων λειτουργιών επί του πλοίου με ασφαλή τρόπο. Επιπλέον, οι συμπεριφορικές ικανότητες, όπως οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ικανότητα ομαδικής εργασίας, η ηγεσία και η γλωσσική ικανότητα, είναι άλλες σημαντικές ικανότητες που συμβάλλουν στην ασφάλεια του πλοίου. Επίσης, οι μελλοντικοί ναυτικοί αναμένεται να είναι επαγγελματίες με ηθική συμπεριφορά, πειθαρχία και υπευθυνότητα. Οι Hecklau et al. 2016, ομαδοποίησαν τις ικανότητες σε 4 κατηγορίες οι οποίες είναι τεχνικές, κοινωνικές, μεθοδολογικές και προσωπικές. Ως αποτέλεσμα, στο πλαίσιο 4 κατηγοριών, προσδιορίζονται 33 ικανότητες για τις μελλοντικές δεξιότητες ενός ναυτικού.

Οι καθορισμένες ικανότητες ανά κατηγορία παρουσιάζονται στον πίνακα 3. Στην κατηγορία των τεχνικών ικανοτήτων, οι ικανότητες επεξεργασίας πληροφοριών και δεδομένων και προγραμματισμού θα μετατραπούν σε βασικές ικανότητες με την αυξανόμενη ψηφιοποίηση της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Στην κατηγορία των κοινωνικών ικανοτήτων, η συναισθηματική νοημοσύνη, η διαπραγμάτευση, η προσαρμογή στις πολιτισμικές διαφορές και η ικανότητα μεταφοράς γνώσεων θα βελτιώσουν τις ικανότητες των ναυτικών σε σχέση με τις κοινωνικές προκλήσεις της Βιομηχανίας 4.0. Η συγγένεια με την πληροφορική και την τεχνολογία, η γνωστική ικανότητα και οι ικανότητες μάθησης και έρευνας μπορούν να περιγραφούν ως σημαντικές μεθοδολογικές ικανότητες για την επαγγελματική κατάρτιση των ναυτικών για τη Βιομηχανία 4.0. Η βιώσιμη νοοτροπία, η ευελιξία και οι ικανότητες παρακίνησης για μάθηση θα ενισχύσουν την υιοθέτηση των ναυτικών στις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις της Βιομηχανίας 4.0 (Cicek , Akyuz, Celik,2019).

Πίνακας 4: Ικανότητες ανά κατηγορία.

Category	Competency
Technical	<ul style="list-style-type: none"> Operations Monitoring and Analyzing Equipment Operation and Control Equipment Maintenance and Repair Troubleshooting Information and Data Processing Programming
Social	<ul style="list-style-type: none"> Emotional intelligence Negotiation Language ability Communication with people Teamwork Collaborating with others Adapting to cultural differences Ability to be compromising and cooperative Ability to transfer knowledge Leading and supervising
Methodological	<ul style="list-style-type: none"> Creating and Innovating Cognitive ability Problem solving Conflict solving Reasoning and Decision making Learning and Researching Managing complexity Efficiency orientation IT and Technology Affinity
Personal	<ul style="list-style-type: none"> Environmental awareness Safety awareness Legislation awareness Flexibility Ambiguity tolerance Motivation to learn Ability to work under pressure Sustainable mind-set

Πηγή: Cicek , Akyuz, Celik,2019

Κεφάλαιο 4^ο: Ο Ανθρώπινος Παράγοντας και Διαχείριση Πόρων στη Ναυτιλία

4.1 Ο ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα στην ναυτιλία

Οι ανθρώπινοι παράγοντες διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην ασφάλεια στη θάλασσα, περιλαμβάνοντας τις πολύπλοκες αλληλεπιδράσεις μεταξύ ατόμων, εξοπλισμού και θαλάσσιου περιβάλλοντος. Η κατανόηση και η διαχείριση αυτών των παραγόντων είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη ατυχημάτων, τη βελτίωση της επιχειρησιακής αποτελεσματικότητας και τη διασφάλιση της ευημερίας των ναυτικών. Σε αυτά τα ζητήματα που προαναφέρθηκαν σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η επίγνωση των καταστάσεων, η διαχείριση της κόπωσης, η λήψης αποφάσεων, η επικοινωνία και η εκπαίδευση.

Η κόπωση αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους φόβους στη ναυτιλιακή βιομηχανία, καθώς μπορεί να μειώσει τις επιδόσεις και να αυξήσει την πιθανότητα ανθρώπινων λαθών. Οι πολλές ώρες εργασίας, τα ακανόνιστα προγράμματα και οι σωματικά απαιτητικές εργασίες συμβάλλουν στην κόπωση των ναυτικών. Είναι σημαντικό για τους χειριστές των πλοίων να εφαρμόζουν ισχυρά συστήματα διαχείρισης της κόπωσης, τα οποία περιλαμβάνουν επαρκείς περιόδους ανάπαυσης, κατάλληλη κατανομή φόρτου εργασίας και αποτελεσματικές πρακτικές τήρησης των βαρδιών. Τα μέλη του πληρώματος πρέπει να εκπαιδεύονται ώστε να αναγνωρίζουν τα σημάδια κόπωσης και να ενθαρρύνονται να αναφέρουν τυχόν ανησυχίες, ώστε να εξασφαλίσουν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον.

Η επίγνωση της κατάστασης είναι ένας άλλος κρίσιμος ανθρώπινος παράγοντας που επηρεάζει την ασφάλεια στη θάλασσα. Αναφέρεται στην κατανόηση της τρέχουσας κατάστασης του σκάφους, του άμεσου περιβάλλοντός του και των πιθανών κινδύνων. Η διατήρηση της επίγνωσης της εκάστοτε κατάστασης απαιτεί συνεχή παρακολούθηση των οργάνων πλοήγησης, την σωστή ερμηνεία των ραντάρ, καθώς και κατανόηση της θέσης του σκάφους σε σχέση με άλλα πλοία, και πιθανά εμπόδια. Η αποτελεσματική διαχείριση των πόρων της γέφυρας, η οποία περιλαμβάνει σωστή επικοινωνία, συντονισμό και ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ της ομάδας της γέφυρας, είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της επίγνωσης της κατάστασης και την ελαχιστοποίηση του κινδύνου συγκρούσεων ή ατυχημάτων.

Η ικανότητα λήψης ορθών αποφάσεων είναι ζωτικής σημασίας για τους ναυτικούς, ιδιαίτερα σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης. Η λήψη αποφάσεων στο θαλάσσιο πλαίσιο συχνά περιλαμβάνει σενάρια υψηλής πίεσης με περιορισμένο χρόνο ανάλυσης και δράσης. Τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να επικεντρώνονται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας αξιολόγησης κινδύνων, ιεράρχησης ενεργειών και εξέτασης όλων των διαθέσιμων πληροφοριών. Η ενθάρρυνση μιας κουλτούρας ανοιχτής επικοινωνίας και η ενδυνάμωση των κατώτερων μελών του πληρώματος να εκφράζουν ανησυχίες ή προτάσεις κατά τη διάρκεια των διαδικασιών λήψης αποφάσεων μπορεί να συμβάλει στην αποτελεσματική λήψη αποφάσεων και στη βελτίωση των αποτελεσμάτων ασφάλειας.

Ακόμη, η επικοινωνία είναι θεμελιώδης πτυχή της ασφάλειας στη θάλασσα. Εξασφαλίζει τον αποτελεσματικό συντονισμό μεταξύ των μελών του πληρώματος, των ομάδων γεφυρών και άλλων ενδιαφερομένων που εμπλέκονται στις λειτουργίες του πλοίου. Η σαφής και συνοπτική επικοινωνία, τόσο λεκτική όσο και μη λεκτική, είναι ζωτικής σημασίας για τη μετάδοση κρίσιμων πληροφοριών, οδηγιών και προειδοποιήσεων. Οι βλάβες στην επικοινωνία μπορεί να οδηγήσουν σε παρεξηγήσεις, λάθη και δυνητικά καταστροφικές συνέπειες. Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να δίνουν έμφαση στις αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της ενεργητικής ακρόασης, της χρήσης τυποποιημένων πρωτοκόλλων επικοινωνίας και της καλλιέργειας μιας κουλτούρας σεβασμού.

Συνεπώς, η κατάρτιση και η εκπαίδευση διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην αντιμετώπιση των ανθρώπινων παραγόντων στην ασφάλεια στη θάλασσα. Οι ναυτικοί πρέπει να υποβάλλονται σε ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης που καλύπτουν διάφορες πτυχές, όπως οι λειτουργίες του πλοίου, οι διαδικασίες έκτακτης ανάγκης, η ανθρώπινη συμπεριφορά και η κουλτούρα ασφάλειας. Η εκπαίδευση πρέπει να είναι συνεχής και προσαρμοστική ώστε να αντικατοπτρίζει τις τεχνολογικές εξελίξεις, τις κανονιστικές αλλαγές και τα διδάγματα από προηγούμενα περιστατικά. Οι προσομοιωτές και η ρεαλιστική εκπαίδευση που βασίζεται σε σενάρια μπορούν να βελτιώσουν τη λήψη αποφάσεων, την επίγνωση της κατάστασης και τις δυνατότητες αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης. Επιπλέον, η προώθηση μιας κουλτούρας ασφάλειας που εκτιμά τη συνεχή μάθηση, ενθαρρύνει την αναφορά

παραλίγο ατυχημάτων και προωθεί μια προληπτική προσέγγιση για την ασφάλεια είναι απαραίτητη για τη μείωση των ανθρώπινων σφαλμάτων και τη βελτίωση της συνολικής ασφάλειας στη θάλασσα.

Συμπερασματικά, οι ανθρώπινοι παράγοντες είναι κρίσιμοι για τη επίτευξη της ασφάλειας στη θάλασσα. Η διαχείριση της κόπωσης, η διατήρηση της επίγνωσης της κατάστασης, η λήψη ορθών αποφάσεων, η αποτελεσματική επικοινωνία και τα ολοκληρωμένα προγράμματα εκπαίδευσης είναι όλα ζωτικά στοιχεία για την ελαχιστοποίηση των ανθρώπινων λαθών και τη βελτίωση της ασφάλειας στη θάλασσα. Αντιμετωπίζοντας αυτούς τους παράγοντες, η ναυτιλιακή βιομηχανία μπορεί να αγωνιστεί για ένα ασφαλέστερο και πιο βιώσιμο μέλλον, προστατεύοντας τις ζωές των ναυτικών, των εμπορευμάτων και το θαλάσσιο περιβάλλον.

4.2 Διαχείριση ανθρώπινων πόρων στην ναυτιλία

Τα τελευταία πενήντα χρόνια, η ναυτιλιακή βιομηχανία έχει γνωρίσει τεράστια αύξηση της ζήτησης, που αντικατοπτρίζει την άνοδο του όγκου του θαλάσσιου εμπορίου. Η τεχνολογία ανταποκρίθηκε σε αυτή την ανάπτυξη με την εισαγωγή της μεταφοράς εμπορευματοκιβωτίων και την ικανότητα μεταφοράς υγροποιημένου αερίου. Επιπλέον, υπήρξαν σημαντικές αλλαγές στην οργανωτική δομή, όπως η εμφάνιση εταιρειών διαχείρισης και η επέκταση της "σημαιοστολίας" και των "δεύτερων νηολογίων". Αυτές οι εξελίξεις συνοδεύτηκαν από μεταβολές στις περιοχές πρόσληψης των ναυτικών, με τη μετάβαση από την εθνική σε μια διεθνή βάση πρόσληψης, και την ανάπτυξη της ασιατικής αγοράς εργασίας. Παρά τις συγκριτικά γρήγορες και βαθιές αλλαγές στον κλάδο, η εργασία εξακολουθεί να αποτελεί τον κύριο συντελεστή παραγωγής και συνεχίζει να οργανώνεται στο πλοίο με βάση μια αυστηρή ιεραρχική δομή αξιωματικών και πληρωμάτων, μια κατασκευή που αναπτύχθηκε κατά τη μετάβαση από την ιστιοφορία στην ατμοκίνηση, περισσότερο από έναν αιώνα πριν (McConville, 1999).

Η αλλαγή στο προφίλ των θέσεων εργασίας επιτυγχάνεται πλέον με μεγαλύτερη ταχύτητα από ό,τι στο παρελθόν, και η έλλειψη δεδομένων ανάλυσης θέσεων εργασίας μπορεί να έχει σημαντικό κόστος για τους οργανισμούς. Για το λόγο αυτό, η ανάλυση θέσεων εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Ο προγραμματισμός ανθρώπινων πόρων περιλαμβάνει τη διαδικασία ανάλυσης και

προσδιορισμού της ανάγκης και της διαθεσιμότητας ανθρώπινων πόρων για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Ο προγραμματισμός αυτός δεν αφορά μόνο την ποσοτική διάσταση της απόκτησης του κατάλληλου αριθμού προσωπικού, αλλά και την ποιοτική διάσταση, όπως είναι η δημιουργικότητα, η καινοτομία, η ευελιξία, η ανάλυση κινδύνων και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων (Prasad, 2005).

Η πρόσληψη προσωπικού αποτελεί μια μορφή επιχειρηματικού ανταγωνισμού. Όπως οι επιχειρήσεις ανταγωνίζονται για να αναπτύξουν, να παράγουν και να εμπορευτούν το καλύτερο προϊόν ή υπηρεσία, έτσι πρέπει να ανταγωνίζονται και για τον εντοπισμό, την προσέλκυση και την πρόσληψη των πιο εξειδικευμένων ατόμων. Απαιτεί σοβαρή προσοχή από τη διοίκηση, διότι καμία επιχειρηματική στρατηγική δεν μπορεί να επιτύχει χωρίς τα κατάλληλα talenta για την υλοποίησή της (Cascio, 1998). Η πρόσληψη και η επιλογή απασχολούν ιδιαίτερα τους εργοδότες, καθώς αυτές οι ενέργειες περιλαμβάνουν:

(α) την προσθήκη ανθρώπινου δυναμικού, και συνεπώς,

(β) την αύξηση του κόστους (Prasad, 2005).

Το βήμα που ακολουθεί μετά την επιλογή είναι η τοποθέτηση. Η τοποθέτηση αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία ανατίθεται σε ένα άτομο μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Περιλαμβάνει επίσης την ανάθεση συγκεκριμένου βαθμού και ευθυνών σε έναν εργαζόμενο. Αυτή η απόφαση λαμβάνεται έπειτα από την αντιστοίχιση των απαιτήσεων της θέσης με τα προσόντα του υποψηφίου (Jyothi και Venkatesh, 2006).

Στη συνέχεια, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η κοινωνικοποίηση του νέου εργαζομένου μέσα στον οργανισμό καθώς είναι η διαδικασία με την οποία ένα άτομο υιοθετεί τις αξίες, τις δεξιότητες, τις αναμενόμενες συμπεριφορές και τις κοινωνικές γνώσεις που είναι απαραίτητες για την ανάληψη ενός οργανωτικού ρόλου και τη συμμετοχή του ως μέλος του οργανισμού (Jyothi και Venkatesh, 2006). Οι εταιρείες πρέπει να αναπτύξουν εργατικό δυναμικό προσανατολισμένο στον πελάτη για να προσφέρουν ποιοτικές υπηρεσίες. Αφού προσλάβουν τα κατάλληλα άτομα με τη σωστή συμπεριφορά, πρέπει να τους παρέχουν εκπαίδευση γι' αυτόν τον σκοπό. Για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών, οι εργαζόμενοι χρειάζονται συνεχή εκπαίδευση στις απαραίτητες τεχνικές δεξιότητες, στις δεξιότητες διαδραστικότητας και στις γενικότερες γνώσεις του αντικείμενου που καλούνται να αναλάβουν. Η εκπαίδευση

μπορεί να πάρει διάφορες μορφές στους οργανισμούς, αλλά όλοι πρέπει να τη θεωρούν ως μια σημαντική επένδυση για τη μελλοντική επιτυχία (Zeithmal και Bitner, 2004).

Η απόδοση ορίζεται ως η καταγραφή των αποτελεσμάτων που παράγονται σε μια συγκεκριμένη εργασιακή λειτουργία ή δραστηριότητα κατά τη διάρκεια μιας καθορισμένης χρονικής περιόδου. Η διαχείριση της απόδοσης δεν είναι απλώς μια ετήσια αξιολόγηση· οι αποτελεσματικοί μάνατζερ ενσωματώνουν την αξιολόγηση της απόδοσης και την ανατροφοδότηση στην καθημερινή τους επικοινωνία με τους υπαλλήλους (Webb, 2004).

Η αξιολόγηση της απόδοσης μπορεί να εντοπίσει τους υπαλλήλους που πρέπει να διατηρηθούν και να βοηθήσει στην εφαρμογή ενός συστήματος ανταμοιβής βάσει της απόδοσης, ώστε να ενθαρρύνονται και να παρακινείται η παραμονή τους στην εταιρεία (Berry, 2004). Οι αξιολογήσεις συνεχίζουν να χρησιμοποιούνται ευρέως, ιδίως ως βάση για τη σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση. Εάν οι ικανότητες είναι οι τροχοί για τη διαχείριση της εργασίας, τότε οι ανταμοιβές είναι ο κινητήρας. Οι αμοιβές, οι οποίες έχουν κυρίως οικονομικό χαρακτήρα, είναι οι θεμελιώδεις ανταμοιβές που ικανοποιούν τις οικονομικές ανάγκες για εισόδημα από την εργασία. (WorldatWork, 2000).

Οι ανταμοιβές γεφυρώνουν το χάσμα μεταξύ των οργανωτικών στόχων και των ατομικών προσδοκιών. Τα αποτελεσματικά συστήματα ανταμοιβών πρέπει να εξασφαλίζουν τέσσερα βασικά στοιχεία: επαρκές επίπεδο ανταμοιβών για την κάλυψη των βασικών αναγκών, δικαιοσύνη σε σχέση με την εξωτερική αγορά εργασίας, ισότητα εντός του οργανισμού και εξατομικευμένη μεταχείριση σύμφωνα με τις ατομικές ανάγκες κάθε μέλους του οργανισμού. Οι πρόσθετες παροχές αποτελούν έμμεσες ανταμοιβές που δίνονται σε εργαζόμενους ή ομάδες εργαζομένων ως μέρος της συμμετοχής τους στον οργανισμό. Λόγω του σημαντικού κόστους και της οικονομικής δέσμευσης που συνεπάγονται, ο προγραμματισμός των παροχών έχει καταστεί κρίσιμο στοιχείο στις διαδικασίες προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού.

Η εφαρμογή δεξιοτήτων ή ικανοτήτων οδηγεί σε επιδόσεις και οι επιδόσεις αποτελούν το σημαντικότερο κριτήριο για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας. Συνεπώς, ένα πρόγραμμα ανταμοιβής που βασίζεται στην ικανότητα ενισχύει την

παραγωγικότητα, μειώνει την αποχή από την εργασία και τα ποσοστά λαθών ή ατυχημάτων.

Η σταδιοδρομία ενός ατόμου είναι μια ακολουθία θέσεων και δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής του, παρέχοντας συνέχεια, τάξη και νόημα (Schein, 1996). Εκτός από την αντικειμενική αυτή θεώρηση, η καριέρα περιλαμβάνει και υποκειμενικά στοιχεία, όπως οι αλλαγές στις αξίες, τις στάσεις και τα κίνητρα που μεταβάλλονται καθώς τα άτομα μεγαλώνουν. Η σταδιοδρομία διαμορφώνεται από πολλούς παράγοντες, όπως η απόδοση, η εκπαίδευση, η εμπειρία, οι επιρροές των γονέων, οι κοινωνικοί δεσμοί και η τύχη.

Ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας στοχεύει στη διαμόρφωση της επαγγελματικής εξέλιξης των ατόμων εντός ενός οργανισμού, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του οργανισμού, τις επιδόσεις, τις δυνατότητες και τις προτιμήσεις των εργαζομένων. Ένα σύστημα ανάπτυξης σταδιοδρομίας είναι μια επίσημη, οργανωμένη και προγραμματισμένη προσπάθεια για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των ατομικών αναγκών και των απαιτήσεων του οργανισμού (Leibowitz, Farren and Kaye, 1986).

Το ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό (ποικιλομορφία) αναφέρεται στη συνύπαρξη ατόμων από διάφορα κοινωνικοπολιτισμικά υπόβαθρα εντός της επιχείρησης. Η ποικιλομορφία περιλαμβάνει πολιτιστικούς παράγοντες όπως η φυλή, το φύλο, η ηλικία, το χρώμα, η φυσική ικανότητα, η εθνικότητα κ.λπ. (Kundu, 2004).

Οι δυναμικές εταιρείες αναζητούν ανθρώπους που είναι διαφορετικοί, επειδή το ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό μπορεί να φέρει διαφορετικά ταλέντα, ενδιαφέροντα και απόψεις (Simmons, 1996).

Η βασική έννοια της διαχείρισης της πολυμορφίας αποδέχεται ότι το εργατικό δυναμικό αποτελείται από έναν διαφορετικό πληθυσμό ανθρώπων. Βασίζεται στην παραδοχή ότι η αξιοποίηση αυτών των διαφορών θα δημιουργήσει ένα παραγωγικό περιβάλλον στο οποίο όλοι θα αισθάνονται ότι εκτιμώνται, όπου τα ταλέντα τους θα αξιοποιούνται πλήρως και στο οποίο θα επιτυγχάνονται οι οργανωτικοί στόχοι (Noe, Hollenbeck, Gerhart και Patrick, 2007). Έτσι, επιτυγχάνεται τόσο η προσωπική σταδιοδρομία των ατόμων όσο και η συλλογική σταδιοδρομία του οργανισμού.

Οι έρευνες στάσης είναι ένας πολύτιμος τρόπος για τη συμμετοχή των εργαζομένων, ζητώντας τις απόψεις τους για θέματα που τους αφορούν. Οι έρευνες στάσεων μπορούν

να παράσχουν πληροφορίες σχετικά με τις προτιμήσεις των εργαζομένων, να προειδοποιήσουν για πιθανά προβλήματα, να διαγνώσουν την αιτία συγκεκριμένων προβλημάτων και να συγκρίνουν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, δέσμευσης και ηθικού σε διαφορετικά τμήματα του οργανισμού. Όμως, ανεξάρτητα από το είδος των ερευνών που χρησιμοποιούνται, μόνο οι έγκυρες και αξιόπιστες έρευνες μπορούν να μετρήσουν με ακρίβεια τις στάσεις των εργαζομένων. Οι πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζουν την οργανωτική απόδοση και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και οι οργανισμοί που αναπτύσσουν καλές πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, αποκομίζουν τα οφέλη (Walker and Stopper, 2000).

Ακόμα και μια εξαιρετικά επιτυχημένη επιχείρηση με άριστες πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού δεν μπορεί να επιτύχει ολόπλευρη επιτυχία, καθώς οι αλλαγές πραγματοποιούνται με αργούς ρυθμούς στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (Truss, 2001).

Για να προσλάβουν και να διατηρήσουν τα καλύτερα talέντα, οι οργανισμοί πρέπει όχι μόνο να έχουν υψηλές επιδόσεις, αλλά και να θεωρούνται υψηλού χαρακτήρα, αξιοπιστίας και ακεραιότητας και προσανατολισμένοι στην αξία (Smith και Kelley, 1997).

Οι οργανισμοί που υιοθετούν την πολιτική "οι άνθρωποι ως εταίροι στην πρόοδο" επιδεικνύουν μια ξεχωριστή φιλοσοφία ανθρώπινου δυναμικού που χαρακτηρίζεται από την ασφάλεια της απασχόλησης, την ευελιξία της επιχείρησης, τον επιμερισμό της οικονομικής επιτυχίας με το εργατικό δυναμικό, την ανάπτυξη καλής επικοινωνίας και διαβούλευσης και την αντιπροσωπευτική φωνή των εργαζομένων (IPA, 1997).

Η απόδοση προκύπτει από το δίκαιο παιχνίδι. Η δίκαιη διαδικασία δημιουργεί εμπιστοσύνη και δέσμευση, η εμπιστοσύνη και η δέσμευση παράγουν εθελοντική συνεργασία, και η εθελοντική συνεργασία οδηγεί στην απόδοση, οδηγώντας τους ανθρώπους να υπερβούν το καθήκον τους, μοιράζοντας τις γνώσεις τους και εφαρμόζοντας τη δημιουργικότητά τους (Kim and Mauborgne, 1999).

4.3 Βασικές ενέργειες ανθρώπινου δυναμικού

Το ανθρώπινο στοιχείο αναγνωρίζεται ως βασικό στοιχείο της ασφάλειας της ζωής στα πλοία και ως παράγοντας που συμβάλλει στα περισσότερα στα ατυχήματα στον

ναυτιλιακό τομέα. Η θαλάσσια σιγουριά και η ασφάλεια της ναυσιπλοΐας μπορούν να βελτιωθούν με την ενίσχυση της εστίασης στο ανθρώπινο στοιχείο.

Το ανθρώπινο στοιχείο διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη ναυτιλία και την ευθύνη για την ορθή διαχείρισή του μοιράζονται μεταξύ τους, ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO), τα κράτη μέλη, οι εταιρείες και οι ναυτικοί. Ο IMO ως ρυθμιστικός φορέας, τα κράτη μέλη ως εκτελεστικοί φορείς, οι εταιρείες, που παρέχουν τους απαραίτητους πόρους και τις πολιτικές ασφάλειας, και οι ναυτικοί, που χειρίζονται τα πλοία, συνεργάζονται για να εξασφαλίσουν την ασφάλεια στη θάλασσα. Η προστασία της ζωής στη θάλασσα, η διαφύλαξη του θαλάσσιου περιβάλλοντος και πάνω από το 80% του παγκόσμιου εμπορίου εξαρτώνται από τον επαγγελματισμό και την ικανότητα των ναυτικών.

Η Διεθνής Σύμβαση του IMO για τα Πρότυπα Εκπαίδευσης, Πιστοποίησης και Τήρησης Φυλακών για Ναυτικούς (STCW) του 1978 ήταν η πρώτη παγκόσμια συμφωνία που έθεσε τα ελάχιστα πρότυπα ικανότητας για τους ναυτικούς. Το 1995, η σύμβαση αναθεωρήθηκε πλήρως και επικαιροποιήθηκε, ώστε να διευκρινιστούν τα απαιτούμενα πρότυπα αρμοδιότητας και να εισαχθούν αποτελεσματικοί μηχανισμοί επιβολής των διατάξεών της.

Μια συνολική αναθεώρηση της σύμβασης STCW και του κώδικα STCW ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2006 και ολοκληρώθηκε με τη Διάσκεψη των Μερών της Σύμβασης STCW, η οποία πραγματοποιήθηκε στη Μανίλα των Φιλιππίνων από τις 21 έως τις 25 Ιουνίου 2010. Κατά τη διάρκεια της διάσκεψης αυτής, εγκρίθηκε ένας σημαντικός αριθμός τροποποιήσεων, γνωστές ως τροποποιήσεις της Μανίλα. Αυτές οι τροποποιήσεις, που παρέχουν βελτιωμένα πρότυπα εκπαίδευσης για τους ναυτικούς, τέθηκαν σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 2012.

Το 1997, ο IMO ενέκρινε ένα ψήφισμα που καθόριζε το όραμά του, τις αρχές και τους στόχους του για το ανθρώπινο στοιχείο. Το ανθρώπινο στοιχείο είναι ένα πολύπλοκο πολυδιάστατο ζήτημα που επηρεάζει την ασφάλεια στη θάλασσα, την ασφάλεια και την προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος και περιλαμβάνει όλο το φάσμα των ανθρώπινων δραστηριοτήτων που εκτελούνται από τα πληρώματα των πλοίων, την διαχείριση από την ξηρά, τους ρυθμιστικούς φορείς και άλλους. Όλοι πρέπει να συνεργαστούν για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των θεμάτων του ανθρώπινου στοιχείου.

Το 1989, ο ΙΜΟ ενέκρινε το ψήφισμα Α.647(16) σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων και την πρόληψη της ρύπανσης, ο πρόδρομος αυτού που έγινε ο Κώδικας Διεθνούς Διαχείρισης Ασφάλειας (ISM), ο οποίος κατέστη υποχρεωτικός μέσω της Διεθνούς Σύμβασης για the Safety of Life at Sea, 1974 (SOLAS).

Ο Κώδικας ISM έχει σκοπό να βελτιώσει την ασφάλεια της διεθνούς ναυτιλίας και να μειώσει τη ρύπανση από τα πλοία επηρεάζοντας τον τρόπο διαχείρισης και λειτουργίας των πλοίων από τις ναυτιλιακές εταιρείες. Ο Κώδικας ISM θεσπίζει ένα διεθνές πρότυπο για την ασφαλή διαχείριση και λειτουργία των πλοίων και για την εφαρμογή συστήματος διαχείρισης ασφάλειας (SMS).

Η αποτελεσματική υιοθέτηση του Κώδικα ISM θα πρέπει να οδηγήσει σε μια προσέγγιση "σκεπτόμενης" αυτορρύθμισης της ασφάλειας. Αυτό θα ενθαρρύνει την ανάπτυξη μιας "κουλτούρας ασφάλειας", όπου κάθε μέλος της οργάνωσης, από τις ανώτερες θέσεις έως τα βασικά επίπεδα, θα μπορεί να αναλαμβάνει ευθύνη για την προαγωγή της ασφάλειας και της απόδοσης. Η εφαρμογή του Κώδικα ISM πρέπει να ενισχύει και να προάγει αυτήν την κουλτούρα ασφάλειας για τη ναυτιλία.

Το 1995, ο ΙΜΟ ενέκρινε τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή του Κώδικα Διεθνούς Διαχείρισης Ασφάλειας (ISM) από τις διοικήσεις με την απόφαση Α.788(19). Οι αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές εγκρίθηκαν με το ψήφισμα Α.913(22) το 2001, και στη συνέχεια με το ψήφισμα Α.1022(26) το 2009, οι οποίες αντικαταστάθηκαν από μια περαιτέρω αναθεώρηση που εγκρίθηκε από το ψήφισμα Α.1071(28) το 2013. Αυτές οι αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές έχουν ανακληθεί με την απόφαση Α.1118(30) με ισχύ από τις 6 Δεκεμβρίου 2017.

Το ανθρώπινο στοιχείο περιλαμβάνεται επί του παρόντος στις πρωταρχικές αρχές του Στρατηγικού Σχεδίου για τον Οργανισμό για την εξαετία 2018 έως 2023 (ψήφισμα Α.1110(30)), το οποίο προβλέπει ότι το ανθρώπινο στοιχείο θα ληφθεί υπόψη στην αναθεώρηση, ανάπτυξη και εφαρμογή νέων και υφιστάμενων απαιτήσεων, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και των ανθρώπινων ικανοτήτων, περιορισμών και αναγκών και ότι ο ΙΜΟ, σε όλες τις πτυχές του έργου του, θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες και την ευημερία των ναυτικών.

Ακολουθεί μια μη εξαντλητική περιγραφή των σχετικών ενεργειών και πρωτοβουλιών που σχετίζονται με το ανθρώπινο στοιχείο που αναλαμβάνονται επί του παρόντος ή σχεδιάζονται να αναληφθούν από τον Οργανισμό:

- ολοκληρωμένη αναθεώρηση της σύμβασης STCW-F.
- ανάλυση των θεμάτων εφαρμογής της σύμβασης STCW του 1978, όπως τροποποιήθηκε, με σκοπό την πιθανή έναρξη μιας συνολικής αναθεώρησης της Σύμβασης στο εγγύς μέλλον.
- αντιμετώπιση του έργου που σχετίζεται με το ανθρώπινο στοιχείο που απορρέει από την άσκηση ρυθμιστικού πεδίου εφαρμογής για τα θαλάσσια αυτόνομα πλοία επιφανείας (MASS).
- ανάπτυξη διατάξεων για δίκαιη μεταχείριση ναυτικών που κρατούνται ως ύποπτοι για διάπραξη εγκλήματος και κατευθυντήριες γραμμές για τις αρχές του κράτους λιμένα για την αντιμετώπιση υποθέσεων εγκατάλειψης
- ανάπτυξη διατάξεων εκπαίδευσης για ναυτικούς που σχετίζονται με τη σύμβαση BWM
- ανάπτυξη εναρμονισμένων ηλεκτρονικών μηνυμάτων για την ενθάρρυνση της αυτόματης ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ πλοίου και ακτής και την ενσωμάτωση της αυτόματης ανταλλαγής πληροφοριών σε θαλάσσια συστήματα ενιαίου παραθύρου
- δράσεις για την αντιμετώπιση των θαλάσσιων πλαστικών απορριμμάτων από πλοία και
- αρκετές πρωτοβουλίες διυπηρεσιακών εταιρικών σχέσεων με διάφορες εξειδικευμένες υπηρεσίες του ΟΗΕ, κυρίως της ΔΟΕ

4.4 Ιδιαιτερότητες ναυτικού επαγγέλματος

Η αγορά εργασίας είναι ένας χώρος όπου συναντώνται δύο βασικές πλευρές, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Στη ναυτιλιακή αγορά εργασίας, οι πλοιοκτήτες/διαχειριστές και οι ναυτικοί έχουν μεταβλητά χαρακτηριστικά και διαφορετικές προσδοκίες. Η αμοιβαία κατανόηση και η συνεργασία είναι κρίσιμες για την επίτευξη ισορροπίας και τη διαχείριση των αλλαγών στον τομέα. Η ναυτιλία, ως παραδοσιακός κλάδος, έχει εδραιώσει ένα αυστηρά

ιεραρχικό σύστημα επαγγέλματος, όπου η προαγωγή των ναυτικών ακολουθεί συγκεκριμένη πορεία με βάση την απόκτηση γνώσεων και εμπειριών (Wu & Morris, 2006).

Η ναυτιλιακή βιομηχανία είναι γνωστό ότι υπόκειται σε κυκλικές καιρικές διακυμάνσεις, με περιόδους ύφεσης και άνθησης. Επιπλέον, η ναυτιλιακή αγορά εργασίας έχει εκδηλώσει μια έντονη παγκοσμιοποίηση. Η ναυτιλιακή αγορά εργασίας έχει γίνει σήμερα εξαιρετικά παγκόσμια. Πάνω από το 90% των ναυτικών από τις προηγμένες οικονομίες εργάζονται στους στόλους της χώρας τους, ενώ το 80% των ναυτικών από τις αναπτυσσόμενες οικονομίες και πάνω από το 60% των ναυτικών από τις μεταβατικές οικονομίες εργάζονται στους στόλους των προηγμένων οικονομιών. Η παγκόσμια ναυτιλιακή βιομηχανία έχει προσφέρει ευκαιρίες στους ναυτικούς από αναπτυσσόμενες χώρες και, όλο και περισσότερο, από μεταβατικές οικονομίες να αναπτύξουν καριέρα εκτός της χώρας καταγωγής τους (Wu & Morris, 2006).

Η ναυτιλιακή σταδιοδρομία είναι γνωστό ότι συνεπάγεται μακροχρόνια απομάκρυνση από την οικογένεια και την κοινωνία, πράγμα που καθιστά τη ζωή των ναυτικών διαφορετική και δύσκολα κατανοητή από τους μη ναυτικούς. Τα κίνητρα για να γίνει κάποιος ναυτικός έχουν υποστεί αλλαγές, καθώς η ρομαντική εικόνα της θάλασσας έχει υποχωρήσει, ενώ οι αλλαγές στον χαρακτήρα της εργασίας έχουν επηρεάσει τις επιλογές των νέων (Ljung & Widell, 2014).

Η στρατηγική πρόσληψης στη ναυτιλιακή βιομηχανία θα πρέπει να εστιάζει στην αντίληψη των προσδοκιών των νέων ναυτικών για τη σταδιοδρομία τους (Caesar & Cahoon, 2015). Τον τελευταίο καιρό η ναυτιλιακή βιομηχανία δέχονται τη νέα γενιά νέων ναυτικών, την αποκαλούμενη γενιά Z, εκείνων που γεννήθηκαν στα μέσα της δεκαετίας του 1990 και στα τέλη της δεκαετίας του 2000. Οι κύριες κατηγορίες που περιγράφουν τις διαφορές μεταξύ των γενεών είναι: κοινωνικό περιβάλλον, τεχνολογικό περιβάλλον και ιστορικό περιβάλλον. Τα χαρακτηριστικά της γενιάς Z διαφέρουν ανάλογα με το πολιτιστικό και περιφερειακό περιβάλλον, αλλά επηρεάζονται περισσότερο από την τεχνολογική ανάπτυξη. Η γενιά Z μπορεί να οριστεί ως "άμεση διαδικτυακή" (Levickaite, 2010), έχουν ενσωματωθεί στην τεχνολογία, είναι συνεχώς συνδεδεμένα διαδικτυακά και επιλύουν προβλήματα μέσω του διαδικτύου. Αυτό τους οδηγεί σε διαφορετικές προσδοκίες από τον χώρο εργασίας τους. Παρόλο που είναι φιλόδοξοι και επαγγελματικά προοδευτικοί, οι γνώσεις τους

στον τομέα τεχνολογίας και στις γλώσσες είναι εξαιρετικά προηγμένες (Bencsik et al., 2016). Συνεπώς, η αντίληψη και η προσαρμογή στις ανάγκες αυτής της νέας γενιάς αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την ανάπτυξη επιτυχημένων πρακτικών πρόσληψης.

Η λεπτομερής ανάλυση επιτρέπει τον προσδιορισμό πολλών άλλων χαρακτηριστικών της γενιάς Z, όπως η αυξανόμενη υπερκινητικότητα, η παιδικότητα, ο κοινωνικός αυτισμός, ο καταναλωτισμός, η έλλειψη αναλυτικής αξιολόγησης της επικοινωνίας και των κειμένων και η κριτική αξιολόγηση κ.ά. (Targamadze, 2014). Λόγω της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης, συχνά τρεις ή τέσσερις γενιές αναγκάζονται να συνεργαστούν και να εργαστούν μαζί. Η επικοινωνία και οι διαφορές στον τρόπο σκέψης μπορεί να προκαλέσουν δυσκολίες στη διαδικασία συνεργασίας. Ωστόσο, η έρευνα δείχνει ότι η συνεργασία μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων μπορεί να οδηγήσει όχι μόνο σε συγκρούσεις, αλλά και σε θετικά αποτελέσματα για τον οργανισμό (Bencsik et al., 2016).

Η γενιά Z μπορεί να αποτελέσει ένα πολύτιμο εργαλείο στην αντιμετώπιση του μεγάλου προβλήματος της υπερφόρτωσης πληροφοριών στον ναυτιλιακό τομέα. Για παράδειγμα, σκεφτείτε έναν πλοηγό: αντιμετωπίζει έναν χείμαρρο πληροφοριών μέσω των πολλών επιπέδων του ECDIS που απλά δεν μπορεί να διαχειριστεί. Η γενιά Z έχει εκπαιδευτεί σε πρώιμο στάδιο να ταξινομεί γρήγορα πληροφορίες. Έτσι, είναι πιο ικανή στην επεξεργασία των πληροφοριών πλοήγησης (Recruitment, 2017). Επομένως, λόγω της παγκόσμιας έλλειψης αξιωματικών πλοίων και της δυναμικής φύσης των αγορών εργασίας των ναυτικών, οι εργοδότες της ναυτιλιακής βιομηχανίας πρέπει να αναπτύξουν κατάλληλα μέτρα για να βελτιώσουν τη μελλοντική προσφορά ναυτικής εργασίας (Caesar & Cahoon, 2015). Ωστόσο, η νέα γενιά θα πρέπει επίσης να είναι έτοιμη να επιτύχει την ισορροπία των συμφερόντων και να προσαρμοστεί στο εργασιακό περιβάλλον και στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Συμπεράσματα

Η ευημερία των ναυτικών στο πλοίο καθορίζεται από πολλούς παράγοντες. Από τα στοιχεία της μελέτης μας, διαπιστώθηκε ότι πολλά κρίσιμα στοιχεία που αφορούν τη ζωή στο πλοίο βρίσκονται σε ικανοποιητικά επίπεδα. Ωστόσο, ενώ έχουν γίνει σημαντικά βήματα από πολλούς ναυτιλιακούς φορείς για τον περιορισμό του άγχους και την ανάπτυξη της ψυχολογικής υποστήριξης, απαιτούνται περαιτέρω ενέργειες για τη διατήρηση και βελτίωση των θεμάτων αυτών. Αυτές οι ενέργειες θα συμβάλλουν σημαντικά στην ευημερία των ναυτικών και στην αύξηση της παραμονής τους στο επάγγελμα.

Η μελέτη μας δείχνει ότι η γενική ικανοποίηση των ναυτικών όσον αφορά την ευεξία τους είναι υψηλή. Αυτό υποδηλώνει ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες έχουν επιτύχει σημαντική πρόοδο στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στο πλοίο.

Οι αποδοχές με την σειρά τους, παίζουν σημαντικό ρόλο στην ευημερία και την παραμονή των ναυτικών στο επάγγελμα. Η οικονομική ανταμοιβή πρέπει να είναι ανταγωνιστική και να αντανακλά τις προκλήσεις και τις δυσκολίες του ναυτικού επαγγέλματος.

Ως εκ τούτου, οι περαιτέρω ενέργειες για τη διατήρηση και βελτίωση της ικανοποίησης των ναυτικών είναι κρίσιμες για την ευημερία τους και την αύξηση της παραμονής τους στο επάγγελμα. Η συνεχής βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των ναυτικών, σε συνδυασμό με την παροχή ανταγωνιστικών μισθών και τη βελτίωση των επικοινωνιών, θα συμβάλει στη μακροπρόθεσμη ευημερία και επαγγελματική ικανοποίηση των ναυτικών.

Αναλυτικότερα, η έρευνα υπογραμμίζει την αλληλεξάρτηση μεταξύ της ευημερίας των ναυτικών και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Η σωματική και ψυχική υγεία των ναυτικών επηρεάζει άμεσα την αποδοτικότητά τους και τη γενική τους ευημερία. Ειδικότερα, η προαγωγή της σωματικής και ψυχικής ευεξίας μέσω κατάλληλων πρακτικών όπως παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και προγραμμάτων άσκησης, μπορεί να μειώσει το άγχος και να βελτιώσει τόσο την ψυχική όσο και τη σωματική ασφάλεια των ναυτικών στο πλοίο. Η βελτιωμένη ασφάλεια σε όλο της το φάσμα, με τη σειρά της, καθιστά το περιβάλλον εργασίας πιο φιλικό και παραγωγικό.

Στα επαγγέλματα ξηράς, η σχέση μεταξύ της ευημερίας των εργαζομένων και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης είναι στενή. Το ίδιο συμβαίνει και στο ναυτικό επάγγελμα. Όταν οι ναυτικοί αισθάνονται ότι οι ανάγκες τους λαμβάνονται υπόψη και ότι η εταιρεία ενδιαφέρεται για την ευημερία τους, η ικανοποίησή τους από την εργασία αυξάνεται. Αυτή η αυξημένη ικανοποίηση ενισχύει την απόδοσή τους και την αφοσίωσή τους στην εργασία, μειώνοντας έτσι, την πρόθεση αποχώρησης τους και ενισχύοντας τη διατήρησή τους στο επάγγελμα.

Σημαντικό να αναφερθεί είναι πως η καλή ψυχική και σωματική κατάσταση των ναυτικών έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα, μειώνει τα ατυχήματα και σημειώνει υψηλά επίπεδα απόδοσης. Οι πολιτικές που προάγουν την ευημερία, όπως η παροχή ευκαιριών για άσκηση, η υγιεινή διατροφή και ο επαρκής χρόνος ανάπαυσης, έχουν άμεσο αντίκτυπο στην ικανοποίηση του ναυτικού από την εργασία του. Η μειωμένη κόπωση και το χαμηλότερο επίπεδο άγχους επιτρέπουν στους ναυτικούς να εκτελούν τα καθήκοντά τους με μεγαλύτερη ακρίβεια και προσοχή ενώ αυτομάτως προάγονται τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, τα όποια με την σειρά τους θα συντελέσουν στην παραμονή τους στο επάγγελμα.

Με μία πιο ενδελεχή ματιά, τα κίνητρα και η ανθεκτικότητα των ναυτικών αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη διατήρηση του προσωπικού στη θάλασσα. Οι ναυτικοί που αισθάνονται υποστήριξη και έχουν πρόσβαση είτε σε προληπτικά είτε σε συμβουλευτικά μέτρα για την ψυχική τους υγεία, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στον επαγγελματικό χώρο. Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος που παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες, ψυχολογική υποστήριξη και προγράμματα ευεξίας μπορεί να μειώσει την πρόθεση αποχώρησης αλλά και να συντελέσει στη προσέλκυση νέων ναυτικών. Σημαντικοί παράγοντες προς αυτή την κατεύθυνση είναι και η κάλυψη της ανάγκης για ψυχαγωγικές δραστηριότητες και ψυχική υποστήριξη επί του πλοίου. Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στους τρόπους ενίσχυσης της ψυχικής, σωματικής και κοινωνικής ευεξίας όπως για παράδειγμα ο προγραμματισμός συναντήσεων για τις βέλτιστες πρακτικές ανθεκτικότητας, βελτίωση των εγκαταστάσεων αναψυχής και διατροφής καθώς και οργάνωση δραστηριοτήτων επί του πλοίου.

Η έρευνα, μεταξύ άλλων, εντόπισε και ανέδειξε τους στρεσογόνους παράγοντες στο ναυτικό περιβάλλον, όπως ο συνεχής φόρτος εργασίας, η ανάγκη προσαρμογής με νέους συναδέλφους και η απομόνωση από το κοινωνικό δίκτυο της οικογένειας και των

φίλων, οι οποίοι επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική υγεία των ναυτικών και μπορεί να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση, σε ψυχικές διαταραχές και στην εγκατάλειψη του επαγγέλματος. Η αναγνώριση και η αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων μέσω πολιτικών που υποστηρίζουν την ψυχική ευεξία είναι κρίσιμη για τη βελτίωση της καθημερινότητας των ναυτικών.

Δύο σημαντικοί παράγοντες για την ευημερία των ναυτικών και την παραμονή τους στο επάγγελμα, που εντοπίστηκαν κατά την διάρκεια της έρευνάς μας και αναλύθηκαν εκτενώς παραπάνω, είναι ανάπτυξη των ικανοτήτων και των εργασιακών σχέσεων. Η σωστή εφαρμογή των κατάλληλων τεχνικών όπως προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, καθώς και η ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ των μελών του πληρώματος, συμβάλλουν στη συνοχή και την αποτελεσματικότητα της ομάδας.

Συμπερασματικά, ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους συντελεστές στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Η απόδοση, η ασφάλεια και η αποτελεσματικότητα των ναυτιλιακών επιχειρήσεων εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από την ψυχική και σωματική ευεξία του πληρώματος. Η ενδυνάμωση και υποστήριξη των ναυτικών μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη απόδοση και μείωση των ατυχημάτων, καθιστώντας τον ανθρώπινο παράγοντα κρίσιμο για τη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της ναυτιλιακής επιχείρησης.

Με την προώθηση της ευημερίας των ναυτικών και την εφαρμογή των παραπάνω προτάσεων, είναι δυνατόν να αυξηθεί η διατήρηση του προσωπικού και να βελτιωθεί η συνολική λειτουργία της ναυτιλιακής βιομηχανίας. Η φροντίδα της ευημερίας των ναυτικών δεν είναι μόνο ηθικά σωστή αλλά και επιχειρηματικά έξυπνη, καθώς οδηγεί σε βελτιωμένη απόδοση, αυξημένη ασφάλεια και ενισχυμένη διατήρηση του προσωπικού.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα ερευνητική προσπάθεια είναι σημαντικό σε σχέση με την προτεραιότητα της ευημερίας των ναυτικών για την αύξηση της παραμονής στο επάγγελμα, να επισημάνουμε τις δυσκολίες του ναυτικού επαγγέλματος όπως αυτές παρουσιάζονται από τα προσδιοριστικά μέσα της έρευνάς μας. Στην βάση αυτών είναι σημαντικό να γίνουν βήματα με την βοήθεια κυρίως της τεχνολογίας ώστε να μετριαστούν αυτές οι δυσκολίες με σκοπό να γίνει ευκολότερο το επάγγελμα του ναυτικού και να προαχθεί μεγαλύτερη επιθυμία για παραμονή και εργασία σε αυτό.

Βιβλιογραφία

- Abdullah A., (2017). *Cultural Context, Managing the Psychological Contract*. Springer, pp. 23–41.
- Adams J.C., (1963). Towards an Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), November: 422-436. Adams JS (1965), 'Inequity in Social Exchange', in ed. L Berkowitz, *Advances in Experimental Social Psychology*, New York: Academic Press.
- Adams J.S. and Freedman S., (1976). Equity theory revisited: comments and annotated bibliography. *Adv. Exp. Soc. Psychol.* 9, 43–90.
- Agterberg G. and Passchier J., (1998). Stress among seamen. *Psychological Reports*, 83: 708-710.
- American Steamship Owners Mutual Protection & Indemnity Association, Inc.(2022). *Addressing and Managing Seafarer Mental Health Challenges*.
- Alderfer C.P., (1972). *Existence, Relatedness and Growth*, New York: Collier Macmillan.
- Allen R.S. and Helms M.M., (2002). Employee Perceptions of the Relationship between Strategy, Rewards and Organizational Performance, *Journal of Business Strategies*, 19(2): 115-39
- Armstrong M., (2009). *Armstrong's handbook of HRM practice*, 11th edition, Kogan Page: London, UK.
- Bencsik A., Horváth-Csikós G. and Juhász T., (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, Vol. 8, Issue 3: 90 – 106.
- Boamah S.A., Read E.A. and Spence Laschinger H.K., (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: a time-lagged study. *J. Adv. Nurs.* 73 (5), 1182–1195.
- Boyatzis R.E., (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Brooks S.K, Dunn R., Sage C., Amlot R., and Greenberg N. and Rubin G.J.,(2015). Risk and resilience factors affecting the psychological wellbeing of individuals deployed in humanitarian relief roles after a disaster. *J Ment Health.*;24(6):385–413.

- Caesar L. and Cahoon S., (2015). Training Seafarers for Tomorrow: The Need for a Paradigm Shift in Admission Policies. *Universal Journal of Management* 3(4): 160-167.
- Carter T., (2005). Working at sea and psychosocial health problems: Report of an International Maritime Health Association workshop. *Travel Med Infect Dis.*;3(2):61–5.
- Cascio W.F., (1998) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, Irwin McGraw-Hill, USA.
- Chowdhury R., Shah D., Payal A.R.,(2017). Healthy worker effect phenomenon: revisited with emphasis on statistical methods—a review. *Indian J Occup Environ Med.*;21(1):2–8.
- Christen M., Iyer G. and Soberma, D., (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: a reexamination using agency theory. *J. Market.* 70 (1), 137–150.
- Chung Y.-S., Lee P.T.-W. and Lee J.-K., (2017). Burnout in seafarers: its antecedents and effects on incidents at sea. *Maritime Policy Manage.* 1–16.
- Cicek K., Akyuz E., and Celik M.,(2019).Future Skills Requirements Analysis in Maritime Industry, 3rd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, *rocedia Computer Science* 158 (2019) 270–274.
- Deci E.L. and Ryan R.M., (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum.
- Ellis N., and Sampson H., (2013). Corporate social responsibility and the quality of seafarers accommodation and recreational facilities. In: *International Scientific Meeting for Corporate Social Responsibility (CSR) in Shipping: 2nd International Maritime Incident and Near Miss Reporting Conference*, Kotka, Finland, pp. 91–109.
- EMSA. (2021). *Annual overview of marine casualties and incidents 2021*. Lisbon: European Maritime Safety Agency (EMSA).
- Fairbrother K. and Warn J., (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *J. Managerial Psychol.* 18 (1), 8–21.

- Fei J. and Lu J., (2015). Analysis of students' perceptions of seafaring career in China based on artificial neural network and genetic programming. *Maritime Pol. Manage.* 42 (2), 111–126.
- Fenstad J. Dahl Ø., and Kongsvi, T., (2016). Shipboard safety: exploring organizational and regulatory factors. *Maritime Policy Manage.* 43 (5), 552–568.
- Fisher D.C., (2010). Happiness at work, *International Journal of Management Reviews.* 12. 384- 412.
- Fotiadis A., Abdulrahman K., Spyridou A.,(2019). The mediating roles of psycho - logical autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Front Psychol*;10:1267.
- Fritzsche B.A. and Parrish T.J., (2005). *Theories and Research on Job Satisfaction.*
- Françoise Delamare L.D. and Winterton J., (2005). “What is competence?” *Human resource development international*, 8(1), 27- 46.
- Frank E., (1991). “The UK’s Management Charter Initiative: the first three years”. *Journal of European Industrial Training*, 17, 9-11 .
- Greenhaus J.H., (1987) “*Career Management*”, Dryden Press, New York.
- Jensen H.J.,(2019). Oldenburg M. Potentially traumatic experiences of seafarers. *J Occup Med Toxicol.*;14:17.
- Jezewska M., Leszczynska I. and Grubman-Nowak M.,(2013). Personality and temperamental features vs. quality of life of Polish seafarers. *Int Marit Health.*;64(2):101–5.
- Jonglertmontree W., Kaewboonchoo O., Morioka I. and Boonyamalik P., (2022). Mental health problems and their related factors among seafarers: a scoping review. *Bmc Public Health*, 22, 282. doi:<https://doi.org/10.1186/s12889-022-12713-z>.
- Jyothi P. and Venkatesh D.N., (2006) “*Human Resource Management*”, Oxford University Press, New Delhi.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R., (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organiz. Behav. Human Perform.* 16 (2), 250–279.
- Håvold J.I., (2015). Stress on the bridge of offshore vessels: examples from the North Sea. *Safety science* 71, 160–166.

- Health and Safety Laboratory,(2012). A review of the literature on effective leadership behaviours for safety. 2012 [cited 8 July 2021]. <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr952.pdf>.
- Hecklau A., Galeitzke M., Flachs S., and Kohl H., (2016). “Holistic approach for human resource management in Industry 4.0”. *Procedia Cirp*, 54, 1-6.
- Health and Safety Laboratory,(2012). A review of the literature on effective leadership behaviours for safety. 2012 [cited 8 July 2021]. <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr952.pdf>.
- Herzberg F., Mausner B. and Snyderman B., (1959). *Motivation to work*, New York: Wiley.
- Hume D.A., (1995). *Reward Management. Employee Performance, Motivation and Pay*, Oxford: Blackwell.
- Huselid M.A., Jackson S.E. and Schuler R.S., (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance, *Academy of Management Journal* 40 (1): 171-188.
- ILO. (2019). *Maritime Labour Convention, as amended. Consolidated text established by the International Labour Ofce, including the Amendments of 2014 and 2016 to the Code of the Convention*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO, (2006). *Maritime Labour Convention*. Geneva: International Labour Conference. [Online] Available: www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_090250/lang--en/index.htm (March 8, 2013).
- Inceoglu I., and Warr P., (2011). Personality and job engagement. *J. Personnel Psychol.* 10 (4), 177–181.
- International Labour Organization, (2020). *General observation on matters arising from the application of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) during the COVID-19pandemic..* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_764384.pdf.
- Involvement and Participation Association (IPA), (1997). “Towards Industrial Partnership: Putting it into Practice” London, IPA, (No.3, Welsh Water).

- ISWAN. Helpline cases triple as seafarers seek help during COVID-19 pandemic. 2020.
- Fairbrother K., and Warn J., (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *J. Managerial Psychol.* 18 (1), 8–21.
- Håvold J.I., (2015). Stress on the bridge of offshore vessels: examples from the North Sea. *Safety science* 71, 160–166.
- Kadri-Liis K., Ley T., and Normak P., (2018). “Towards a Data Driven Competency Management Platform for Industry 4.0”. Paper presented at i-Know Workshop, Graz, Aust.
- Kalbers L.P. and Fogarty T.J., (2005). Antecedents to internal auditor burnout. *J. Manage. Issues* 101–118.
- Katarzyna G. and Łupicka A., (2017). “Key competencies for Industry 4.0”, *Economics & Management Innovations*, 1(1) :250- 253.
- Keyes C.L.M., Hysom S.J. and Lupo K.L., (2000). The positive organisation: leadership legitimacy, employee well-being and the bottom-line. *The Psychologist- Manager Journal.* 4(2). 143-153.
- Kim J.H. and Jang S.-N., (2016). The relationship between job stress, job satisfaction, and the symptom Checklist-90-revision (SCL-90-R) in marine officers on board. *J. Prevent. Med. Public Health* 49 (6), 376.
- Kim W.C. and Mauborgne R. (1999). “Fair Process: Managing in the Knowledge Economy” in Magretta, J. (Ed.), *Managing in the New Economy*, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Kundu S.C., (2004). “HR Diversity: A Study of Employees’ Perceptions in Indian Organizations” *Asia Pacific Management Review*, Vol.9, No.1, p.39-59
- Lannoo S. and Verhofstadt E., (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry. *Transport. Res. Part A Pol. Pract.* 91, 251–259.
- Lannoo S. and Verhofstadt E., (2016). What drives the drivers? Predicting turnover intentions in the Belgian bus and coach industry. *Transport. Res. Part A Pol. Pract.* 91, 251–259
- Lawler E., (2000). *Rewarding Excellence: Pay strategies for the new economy*, New York: Jossey Bass.

- Lebert F. and Antal E.,(2016). Reducing employment insecurity: further training and the role of the family context. *SAGE Open*.6(4):1–17.
- Lefcourt H.M., (2014). *Locus of Control*. Psychology Press.
- Lefkowitz R. and Martin D.,(2019). *Slade Seafarer Mental Health Study Final Report*, October.
- Lefkowitz R. and Slade M. D., (2019). *Seafarer mental health study*. In: ITF Seafarers Trust & Yale University.
- Leibowitz Z.B., Farren C. and Kaye B.L., (1986). “Designing Career Development Systems”, Jossey-Bass, San Francisco.
- Levickaite R., (2010). Generations x, y, z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*, Vol. 3, No. 2: 170-183.
- Ljung M. & Widell G., (2014). *Seafarers’ working career in a life cycle perspective - driving forces and turning points*. Gothenburg: Chalmers University of Technology.
- Liang A.W., (2011). Sailing on a neoliberal sea: multinational seafarers on container ships. *Hong Kong Anthropol*. 5.
- Li K.X., Yin J., Luo M., Wang, J., (2014). Leading factors in job satisfaction of Chinese seafarers. *Int. J. Ship. Transp. Log.* 6 (6), 680–693.
- Locke E.A., (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives, *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, May: 157-189.
- Locke E., (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, 45, pp. 1297–1349.
- Loina P., Merlene K., Harald. and Helmut K., (2017). “A Competency Model for "Industrie 4.0" Employees, in Leimeister, J.M.; Brenner, W. (Hrsg.): *Proceedings der 13. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2017)*, St. Gallen, S. 46-60.
- Maslow A.H., (1954). *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row.
- McClelland D.C. (1962). *Business Drive and National Achievement*, *Harvard Business Review*, 40, July-August: 99-112.

- McClelland D.C, and Winter D.G., (1969). *Motivating Economic Achievement*, New York: Free Press.
- McClelland D.C., (1965). *Toward a Theory of motive Acquisition*, *American Psychologist*, May: 321-333.
- McConville J., (1999). “Editorial: Maritime Manpower” *Maritime Policy and Management*, Vol.26, No.3, p.207- 208.
- McGregor D.C., (1960). *The Human Side of Enterprise*, New York: McGraw-Hill.
- McVeigh J., MacLachlan M., Coyle C. and Kavanagh B., (2019). *Perceptions of Well-Being, Resilience and Stress Amongst a Sample of Merchant Seafarers and Superintendents*. *Maritime Studies*, 18(2), 139–158. doi:<https://doi.org/10.1007/s40152-018-0129-1>.
- Mellbye A., and Carter T.,(2017). *Seafarers’ depression and suicide*. *Int Marit Health*.;68(2):108–14.
- Nielsen M.B., Bergheim K. and Eid J.,(2013). *Relationships between work environment factors and workers’ well-being in the maritime industry*. *Int Marit Health*. 2013;64(2):80–8.
- Miao C.F., Evans K.R. and Zou S., (2007). *The role of salesperson motivation in sales control systems — Intrinsic and extrinsic motivation revisited*, *Journal of Business Research*, 60: 417–425.
- MillerL., (1991). “*Managerial competences*”. *Industrial and Commercial Training*, 23(6), 11-16.
- Miner J.B., Smith N.R. and Bracker J.S., (1994). *Role of Entrepreneurial Task Motivation in the Growth of Technologically Innovative Firms: Interpretations from Follow-Up Data*, *Journal of Applied Psychology*, October: 627-630
- Miron D. and McClelland D.C. (1979). *The Impact of Achievement Motivation Training on Small Businesses*, *California Management Review*, Summer: 13-28.
- *Mission to Seafarers. Seafarers Happiness Index. Quarter 1 (2021). Special COVID-19 edition. 2021*
- Mitroussi K. and Notteboom T., (2014). *Getting the work done: motivation needs and processes for seafarers and dock workers*, May 2014, *WMU Journal of Maritime Affairs* 14(2), doi: 10.1007/s13437-014-0064-y

- Murphy W.H. (2004). In pursuit of short-term goals: anticipating the unintended consequences of using special incentives to motivate the sales force, *Journal of Business Research*, 57: 1265– 1275.
- National Institute for Health and Care Excellence. (2021). Healthy workplaces: improving employee mental and physical health and wellbeing.
- National Institute for Health and Care Excellence. (2021). Healthy workplaces: improving employee mental and physical health and wellbeing.
- Nielsen M.B., Bergheim K., Eid J., (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *Int. Maritime Health* 64 (2), 80–88.
- Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B. and Patrick P.M., (2007) "Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage", Tata McGraw-Hill, New Delhi.
- Ohrnberger J., Fichera E., and Sutton M.,(2017). The relationship between physical and mental health: a mediation analysis. *Soc Sci Med.*;195:42–9.
- Oldenburg M., Baur X., and Schlaich C., (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *J Occup Health*. 52:249–56
- Oldenburg M., Baur X., and Schlaich C., (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. *J Occup Health*. 52:249–56.
- Oldenburg M., Hogan B., and Jensen H-J.,(2013). Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. *Int Arch Occup Environ Health*. 2013;86:1–15.
- Oldenburg M., Hogan B., Jensen H-J.,(2013). Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. *Int Arch Occup Environ Health*. 2013;86:1–15.
- Recruitment and Training of Generation Z. (2017).
- Rengamani J. and Venkatraman V., (2015). study on the job satisfaction of seafarers while on stress predicament. *Int. J. Market. Human Resour. Manage*. 6 (3), 22–31.
- Prasad K., (2005). "Strategic Human Resource Management: Text and Cases", Macmillan India Ltd., New Delhi. Schein, E.H. (1996) "Career Anchors Revisited" *Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4.

- Preckel D., von Kanel R., Kudielka B.M., and Fischer J.E.,(2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *Int Arch Occup Environ Health*. 2005;78(2):117–22.
- Pfeffer J., (1995). Producing Sustainable Competitive Advantage through the Effective Management of People, *Academy of Management Executive*, 9(1): 55-72.
- Rose T. and Manley K., (2010). Motivation toward financial incentive goals on construction projects, *Journal of Business Research*, doi:10.1016/j.jbusres.2010.07.003
- Paukszta B., (2017). ‘Only work and sleep’: seafarers’ perceptions of job demands of short sea cargo shipping lines and their effects on work and life on board. *Maritime Pol. Manage*. 44 (7), 899–915.
- Penedo F.J., and Dahn J.R.,(2005). Exercise and well-being: a review of mental and physical health benefits associated with physical activity. *Curr Opin Psychiatry*.;18(2):189–93.
- Preckel D., von Kanel R., Kudielka B.M. and, Fischer J.E.,(2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *Int Arch Occup Environ Health*. 2005;78(2):117–22.
- Progoulaki M., Knudsen F. and Theotokas I., (2006). Factors affecting the practice of the seafarer’s profession in a multicultural context. *Proceedings of the 12th International Conference in Maritime Transport: Maritime and Inland Waterway Transport and Maritime History*. Barcelona, Spain, May 16-19. 899-909.
- Rengamani J., and Venkatraman V., (2015). study on the job satisfaction of seafarers while on stress predicament. *Int. J. Market. Human Resour. Manage*. 6 (3), 22–31.
- Ruggunan S. and Kanengoni, H., (2017). Pursuing a career at sea: an empirical profile of South African cadets and implications for career awareness. *Maritime Policy Manage*. 44 (3), 289–303.
- Spector P.E., (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Wiley.
- Sánchez-Beaskoetxea J., & Coca García C., (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy Manage*. 42 (2), 97–110.

- Sulpice G., (2011). Study on EU seafarers employment: final report. NY: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Directorate C-Maritime Transport.
- Sampson H. and Tang L., (2016). Strange things happen at sea: training and new technology in a multi-billion global industry. *Journal of Education and Work*, Vol. 29, No. 8: 980-994
- Sampson H., and Ellis N., (2020). Stepping up: the need for Proactive Employer Investment in Safeguarding Seafarers' Mental Health and Wellbeing. *Maritime Policy & Management*, 1–13. doi:<https://doi.org/10.1080/03088839.2020.1867918>.
- Sánchez-Beaskoetxea J. and Coca García C., (2015). Media image of seafarers in the Spanish printed press. *Maritime Policy Manage.* 42 (2), 97–110.
- Schalk D.M.J., Bijl M.L., Halfens R.J and Hollands L,(2010). Cummings GG. Interventions aimed at improving the nursing work environment: a systematic review. *Implement Sci.*;5:34.
- Schein, E.H. (1996) "Career Anchors Revisited" *Academy of Management Executive*, Vol.10, No.4.
- Sengupta N., (2007). *International Human Resource Management*. Excel Books India.
- Shan D., and Neis B., (2020). Employment-related mobility, regulatory weakness and potential fatiguerelated safety concerns in short-sea seafaring on Canada's Great Lakes and St. Lawrence Seaway: Canadian seafarers' experiences. *Safety science*, 121, 165–176. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.08.017>.
- Sharpe A. and Fard S.M.,(2002). The current state of research on the two-way linkages between productivity and well-being, ILO Working Paper 56.
- Short M.A, Agostini A., Lushington K. and Dorrian J. A.,(2015). systematic review of the sleep, sleepiness, and performance implications of limited wake shift work schedules. *Scand J Work Environ Health*. 2015;41(5):425–40.
- Simpson W.A., (1983). *Motivation. A manager's guide*, London: The Industrial Society

- Simmons M., (1996). “New Leadership for Women and Men - Building an Inclusive Organization”, Gower Publishing Ltd., England.
- Sliskovic A. and Penezic Z., (2015). Occupational stressors, risks and health in the seafaring population. *Rev Psychol.*;22(1–2):29–39.
- Smith A.F. and Kelley T., (1997). “Human Capital in the Digital Economy” in Hasselbein, F. et al. (Eds.) *The Organization of the Future*, Jossey-Bass, SF.
- Spector P.E., (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Wiley. the job characteristics model, *Journal of Business Research*, 58: 584-592.
- Stankevičiūtė Z., Staniškienė E. and Ramanauskaitė J., (2021). The impact of job insecurity on employee happiness at work: a case of robotised production line operators in furniture industry in Lithuania. *Sustainability*;13(3):1563.
- Stannard S., (2021). *Talking Point: COVID-19: Specific maritime medical challenges*.
- Straka Gerald A., (2004). “Measurement and evaluation of competence. The foundations of evaluation and impact research”. Third report on vocational training research in Europe: background report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Sulpice G., (2011). *Study on EU seafarers employment: final report*. NY: European Commission, Directorate-General for Mobility and Transport, Directorate C-Maritime Transport.
- Tang L., (2010). Development of online friendship in different social spaces. *Information, Communication & Society*, Vol. 13, No. 4, June: 615–633.
- Targamadžė V., (2014). Z karta: charakteristika ir ugdymo metodologinės linkmės įžvalga. *Tiltai* 4: 95-104.
- Tedesco L.M.R., Ferrara P., Stromillo L., Arnese A., Albano L.,(2018). Seafarers’ perceptions of job demand: a cross-sectional study. *Arch Environ Occup Health.*;73(5):278–83.
- Tehrani N., Humpage S., Willmott B. and Haslam I., (2007). What’s happening with well-being? Change agenda by Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

- Thai V.V., Balasubramanyam L., Yeoh K.K.L. and Norsofiana S., (2013). Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore. *Maritime Pol. Manage.* 40 (1), 80–94.
- Thakor M.V. and Joshi A.W., (2005). Motivating salesperson customer orientation: insights from.
- Thai V.V., Balasubramanyam L., Yeoh K.K.L. and Norsofiana S., (2013). Revisiting the seafarer shortage problem: the case of Singapore. *Maritime Pol. Manage.* 40 (1), 80–94.
- Thai V.V., and Latta T., (2010). Employment brand strategy for the shortage of seafarers. *Int. J. Ship. Transp. Log.* 2 (4), 411–428.
- Thomas M., Sampson H. and Zhao M., (2003). Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Pol. Manage.* 30 (1), 59–76.
- Truss C., (2001) “Complexities and Controversies in Linking HRM with Organizational Outcomes” *Journal of Management Studies*, Vol.38, No.
- Uğurlu Ö., Köse E., Yıldırım U. and Yüksek yıldız E., (2013). Marine accident analysis for collision and grounding in oil tanker using FTA method. *Maritime Pol. Manage.* 42 (2), 163–185.
- Ulven A.J., Omdal K.A., Herlov-Nielsen H., and Irgens A., Dahl E., (2007). Seafarers’ wives and intermittent husbands—social and psychological impact of a sub-group of Norwegian seafarers’ work schedule on their families. *Int. Maritime Heal.* 58 (1–4), 115–128.
- Violanti J.M., Owens S.L., McCanlies E., Fekedulegn D. and Andrew M.E.,(2019). Law enforcement suicide: a review. *Policing*.;42(2):141–64.
- Vroom V.H., (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley seafarers’ work schedule on their families. *Int. Maritime Heal.* 58 (1–4), 115–128.
- Walker J.W. and Stopper W.G., (2000). “Developing Human Resource Leaders” *Human Resource Planning*, Vol.23, No.1, p.38-44.
- Warr P.B., (2002). *The Study of well-being, behaviour and attitudes*, in ed PB Warr, *Psychology at Work*, London: Penguin Books.
- Webb, J. (2004). “Putting Management Back into Performance: A Handbook for Managers and Supervisors”, Allen & Unwin, Australia

- Wong C.S., Hiu C. and Law K.S., (1998). Longitudinal Study of the Job Perception-Job Satisfaction Relationship: A Test of the Three Alternative Specifications, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71: 127-146
- Wu B. and Morris J., (2006). A life on the ocean wave: the postsocialist careers of Chinese, Russian and Eastern European seafarers. *The International Journal of Human Resource Management*, 17:1, January: 25–48.
- Winwood P.C., Winefel and Lushington K.,(2006). Work-related fatigue and recovery: the contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *J Adv Nurs.* ;56(4):438–49.
- World Economic Forum (WEF), (2016). “The Global Challenge Insight Report - The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution”.
- Worldat Work, (2000). “Total Rewards: From Strategy to Implementation”, WorldatWork, Scottsdale, AZ.
- Yuen K.F., Bai X.W., Wang X.Q.,(2020). Safety behaviour at sea: Policy implications for managing seafarers through positive psychology. *Mar Pol.* 2020;121:11.
- Zeithaml V.A. and Bitner M.J., (2004) “Services Marketing”, McGraw-Hill, New York.

Διαδικτυακές πηγές

- <https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/Default.aspx>
- <https://www.seafarerswelfare.org/news/2020/helpline-cases-triple-as-seafarers-seek-help-during-covid-19-pandemic>
- <http://www.safety4sea.com/recruitment-training-generation-z/>
- <https://maritimesafetyinnovationlab.org/2023/05/19/the-role-human-factors-plays-in-maritime-safety/>
- www.maritime-executive.com/editorials/the-future-of-the-modern-seafarers-profession. Access: 20 April 2024.
- <https://www.seafarerswelfare.org/news/2020/talking-point-covid-19-specific-maritime-medical-challenges>.

- https://www.happyatsea.org/wp-content/uploads/2021/04/SHI_Q1_2021.pdf.
- <https://www.missiontoseafarers.org/the-sea/championing-a-culture-of-care>
- <https://www.windrosenetwork.com/Maritime-Sector>

