



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

Π.Μ.Σ.: ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Διπλωματική εργασία

Απόψεις γυναικών και ανδρών στο Ελληνικό Λιμενικό Σώμα για το επάγγελμα:
Μελέτη Περίπτωσης

της

Μουράτη Παρασκευής

Α.Ε.Μ.: 784

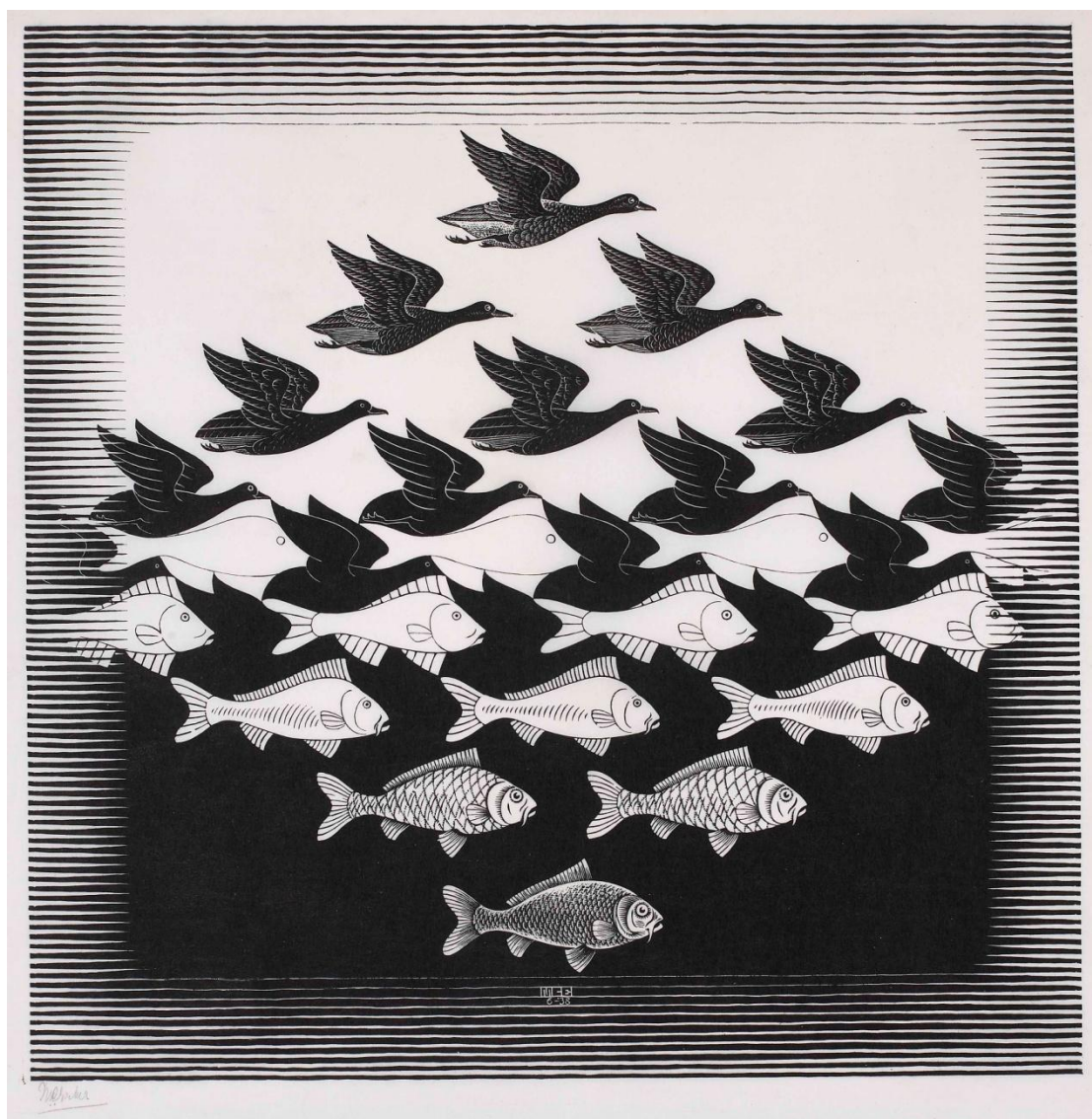
Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Ιφιγένεια Βαμβακίδου, Καθηγήτρια Π.Τ.Ν./Π.Δ.Μ.

Εξεταστές: Ελένη Τσακνίδου, Καθηγήτρια Π.Τ.Δ.Ε./Π.Δ.Μ.

Λαζαρίδης Θεμιστοκλής, Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΕΙ Θεσσαλίας

Φλώρινα, Ιούνιος 2018

Στο στήριγμά μου, τον Παντελή, και
στα τρία μας παιδιά, με αγάπη.



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια, κυρία Ιφιγένεια Βαμβακίδου, Καθηγήτρια του Παιδαγωγικού Τμήματος του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, για την υπομονή της, την υποστήριξή της, την εμπιστοσύνη της σε μένα. Χωρίς αυτή, δεν θα ήταν δυνατή η πραγματοποίηση της παρούσας ερευνητικής εργασίας. Ευχαριστώ επίσης την κυρία Ελένη Τσακίριδου, Καθηγήτρια του Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, καθώς και τον κύριο Θεμιστοκλή Λαζαρίδη, Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του ΤΕΙ Θεσσαλίας, για την υποστήριξή τους και τις πολύτιμες υποδείξεις τους για την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής.

Ευχαριστώ επίσης την κυρία Σωτηρία Τριαντάρη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Νηπιαγωγών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας και Επιστημονικά Υπεύθυνη του Π.Μ.Σ.: «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού», χωρίς την οποία δεν θα συμμετείχα ποτέ στο συγκεκριμένο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα. Την ευχαριστώ που πίστεψε σε μένα από την αρχή.

Ευχαριστώ, τέλος, το Διοικητικό προσωπικό της Γραμματείας του Τμήματος Νηπιαγωγών Φλώρινας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, ιδιαιτέρως την κυρία Ελένη Φωτιάδου, για την προθυμία της και την εξυπηρετικότητά της.

Copyright © Παρασκευή Μουράτη, 2018.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Όνοματεπώνυμο: Παρασκευή Μουράτη

A.E.M.: 784

Ηλεκτρονική διεύθυνση: tapivivi@yahoo.gr

Έτος εισαγωγής: 2016

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: «Απόψεις γυναικών και ανδρών στο Ελληνικό Λιμενικό Σώμα για το επάγγελμα: Μελέτη περίπτωσης».

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία: 22-06- 2018

Η δηλούσα

Παρασκευή Μουράτη

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΕΝ	Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού
ΑΔΣΕΝ	Ανώτατη Δημόσια Σχολή Εμπορικού Ναυτικού
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΔΕΝ	Διεύθυνση Εμπορικής Ναυτιλίας
ΕΑΜ	Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο
ΕΛΑΚΤ	Ελληνική Ακτοφυλακή
ΕΛΑΣ	Ελληνική Αστυνομία
ΛΣ	Λιμενικό Σώμα
ΜΜΕ	Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας/Ενημέρωσης
ΝΔ	Νομοθετικό Διάταγμα
ΠΑΘ	Περιπολικό Ανοικτής Θαλάσσης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝ	Πολεμικό Ναυτικό
ΣΜΥΝ	Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών Ναυτικού
ΣΠΚ	Στρατιωτικός Ποινικός Κώδικας
ΤΕΙ	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΤΕΣ	Τεχνική Επαγγελματική Σχολή
ΥΕΝ	Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας
ΥΝΑΝΠ	Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΦΙΕΡΩΣΗ.....	I
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	II
ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.....	III
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ.....	IV
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	VI
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	X
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	XII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	XIV
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	XV
ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ.....	XV
ABSTRACT.....	XVII
KEYWORDS.....	XVIII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
(Α) ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
1. Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων «εργασία», «επάγγελμα», «επιλογή επαγγέλματος» και «επαγγελματική ανάπτυξη».....	4
2. Αναδρομή στην Ιστορία του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος – Το εργασιακό του αντικείμενο.....	7
3. Η θέση κι η ιστορική πορεία της γυναίκας στην Ελλάδα στις Ένοπλες Δυνάμεις, στα Σώματα Ασφαλείας και στο Λιμενικό Σώμα.....	15
4. Κίνητρα συμπεριφοράς - Κίνητρα εργασίας - Κίνητρα επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης.....	19
4.1. Θεωρίες κινήτρων επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης.....	21
4.1.1. Ψυχολογικές θεωρίες.....	23
4.1.2. Μη ψυχολογικές θεωρίες.....	30
4.1.3. Γενικές θεωρίες.....	32

5. Παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη.....	34
5.1. Ενδογενείς/ατομικοί παράγοντες.....	38
5.1.1 Το φύλο.....	38
5.1.2. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά.....	43
5.2. Εξωγενείς/περιβαλλοντικοί παράγοντες.....	46
5.2.1. Η οικογένεια.....	46
5.2.2. Το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.....	48
5.2.3. Οι κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες.....	51
5.2.4. Οι τυχαίοι παράγοντες.....	53
6. Επαγγελματική ικανοποίηση.....	54
7. Ερευνητική ανασκόπηση.....	55
 (B) ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	
1. Ο σκοπός της παρούσας έρευνας - Τα ερευνητικά ερωτήματα.....	65
2. Η μεθοδολογία της έρευνας.....	66
2.1. Η μέθοδος και τα μεθοδολογικά εργαλεία.....	66
2.2. Το δείγμα της έρευνας.....	68
2.3. Η διεξαγωγή της έρευνας.....	68
2.4. Δυσκολίες - Περιορισμοί της έρευνας.....	69
3. Ανάλυση – Αποτελέσματα.....	69
3.1. Ατομικά και δημογραφικά στοιχεία.....	70
3.1.1. Περιγραφή του δείγματος.....	70
3.1.2. Ηλικία.....	71
3.1.3. Τόπος κατοικίας.....	72
3.1.4. Εκπαιδευτικό επίπεδο.....	73
3.1.5. Έτη προϋπηρεσίας.....	75

3.2. Μορφωτικό κεφάλαιο και άτυπη εκπαίδευση.....	76
3.2.1. Ξένες γλώσσες.....	77
3.2.2. Γνώσεις και δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή και νέων Τεχνολογιών.....	79
3.3. Εξωγενείς παράγοντες επιλογής επαγγέλματος.....	82
3.3.1. Επίδραση του επαγγέλματος των γονέων.....	82
3.3.2. Χρόνος επιλογής επαγγέλματος.....	83
3.4. Προσωπικοί παράγοντες επιλογής επαγγέλματος.....	84
3.4.1. Κριτήρια επιλογής επαγγέλματος.....	84
3.4.2. Επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα.....	86
3.4.3. Λόγοι ικανοποίησης από το επάγγελμα.....	87
3.4.4. Λόγοι δυσαρέσκειας από το επάγγελμα.....	90
3.4.5. Επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές.....	95
3.4.6. Λόγοι ικανοποίησης από τις απολαβές.....	96
3.4.7. Λόγοι δυσαρέσκειας από τις απολαβές.....	97
3.4.8. Επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο.....	99
3.4.9. Λόγοι ικανοποίησης από το ωράριο.....	100
3.4.10. Λόγοι δυσαρέσκειας από το ωράριο.....	101
3.5. Χαρακτηριστικά επαγγελματικού προφίλ.....	104
3.6. Ανάγκες επιμόρφωσης-εξέλιξης.....	106
3.6.1. Καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης.....	106
3.6.2. Παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση.....	107
3.6.3. Αξιολόγηση διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης.....	109
3.6.4. Συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης.....	110
3.6.5. Εκπαίδευση που χρειάζονται οι Λιμενικοί.....	114
3.6.6. Γνωστικά αντικείμενα της εκπαίδευσης.....	117
3.7. Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας.....	120

4. Αποτελέσματα και συζήτηση.....	124
ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	132
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	146
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	157

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 3.1.1. Κατανομή ποσοστών για φύλο.....	71
Πίνακας 3.1.2. Κατανομή ποσοστών για ηλικιακή ομάδα.....	72
Πίνακας 3.1.3. Κατανομή ποσοστών για τόπο κατοικίας.....	73
Πίνακας 3.1.4. Κατανομή ποσοστών για εκπαιδευτικό επίπεδο.....	74
Πίνακας 3.1.5. Κατανομή ποσοστών για έτη προϋπηρεσίας.....	75
Πίνακας 3.2.1(α). Κατανομή ποσοστών για ξένες γλώσσες.....	77
Πίνακας 3.2.1(β). Κατανομή ποσοστών για αριθμό ξένων γλωσσών.....	79
Πίνακας 3.2.2(α). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις Η/Υ.....	80
Πίνακας 3.2.2(β). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις στη χρήση νέων τεχνολογιών.....	81
Πίνακας 3.3.1(α). Κατανομή ποσοστών για επίδραση επαγγέλματος γονέων.....	82
Πίνακας 3.3.1(β). Κατανομή ποσοστών για απόρριψη οικογενειακού επαγγέλματος... ..	83
Πίνακας 3.3.2. Κατανομή ποσοστών για χρόνο επιλογής επαγγέλματος.....	83
Πίνακας 3.4.1. Κατανομή ποσοστών για κριτήρια επιλογής επαγγέλματος.....	84
Πίνακας 3.4.2. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα....	86
Πίνακας 3.4.3. Κατανομή ποσοστών για λόγους ικανοποίησης από το επάγγελμα....	87
Πίνακας 3.4.4. Κατανομή ποσοστών για λόγους δυσαρέσκειας από το επάγγελμα.....	90
Πίνακας 3.4.5. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές.....	95
Πίνακας 3.4.6. Κατανομή ποσοστών για λόγους ικανοποίησης από τις απολαβές.....	96
Πίνακας 3.4.7. Κατανομή ποσοστών για λόγους δυσαρέσκειας από τις απολαβές.....	97
Πίνακας 3.4.8. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο.....	99
Πίνακας 3.4.9. Κατανομή ποσοστών για λόγους ικανοποίησης από το ωράριο.....	100
Πίνακας 3.4.10. Κατανομή ποσοστών για λόγους δυσαρέσκειας από το ωράριο.....	101
Πίνακας 3.5. Κατανομή ποσοστών για χαρακτηριστικά επαγγελματικού προφίλ.....	104

Πίνακας 3.6.1.	Κατανομή ποσοστών για καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης.....	106
Πίνακας 3.6.2(α).	Κατανομή ποσοστών για παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση.....	107
Πίνακας 3.6.2(β).	Κατανομή ποσοστών για τομείς στους οποίους απαιτείται περαιτέρω επιμόρφωση.....	108
Πίνακας 3.6.3.	Κατανομή ποσοστών για ποιότητα διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης.....	110
Πίνακας 3.6.4(α).	Κατανομή ποσοστών για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης.....	110
Πίνακας 3.6.4(β).	Προγράμματα επιμόρφωσης και Φορέας υλοποίησής τους.....	111
Πίνακας 3.6.4(γ).	Κατανομή ποσοστών για χρησιμότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων στη μετέπειτα επαγγελματική πορεία.....	113
Πίνακας 3.6.4(δ).	Κατανομή ποσοστών για λόγους συμμετοχής σε πρόγραμμα επιμόρφωσης.....	113
Πίνακας 3.6.5.	Κατανομή ποσοστών για θεωρητική κατάρτιση-πρακτική άσκηση...	115
Πίνακας 3.6.6.	Κατανομή ποσοστών για γνωστικό αντικείμενο εκπαίδευσης.....	117
Πίνακας 3.7(α).	Κατανομή ποσοστών για τον Λιμενικό ως επαγγελματία (1) Λέξεις με ουδέτερο φορτίο.....	120
Πίνακας 3.7(β).	Κατανομή ποσοστών για τον Λιμενικό ως επαγγελματία (2) Λέξεις με θετικό φορτίο.....	121
Πίνακας 3.7(γ).	Κατανομή ποσοστών για τον Λιμενικό ως επαγγελματία (3) Λέξεις με αρνητικό φορτίο.....	123

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

ΣΤΟ ΚΥΡΙΩΣ ΣΩΜΑ

Γράφημα 3.1.1. Κατανομή ποσοστών για φύλο.....	71
Γράφημα 3.1.2. Κατανομή ποσοστών για ηλικιακή ομάδα.....	72
Γράφημα 3.1.3. Κατανομή ποσοστών για τόπο κατοικίας.....	73
Γράφημα 3.6.5. Κατανομή ποσοστών για θεωρητική κατάρτιση-πρακτική άσκηση.....	116

ΣΤΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Γράφημα 3.1.4. Κατανομή ποσοστών για εκπαιδευτικό επίπεδο.....	147
Γράφημα 3.1.5. Κατανομή ποσοστών για έτη προϋπηρεσίας.....	147
Γράφημα 3.2.1(α). Κατανομή ποσοστών για ξένες γλώσσες.....	148
Γράφημα 3.2.1(β). Κατανομή ποσοστών για αριθμό ξένων γλωσσών.....	148
Γράφημα 3.2.2(α). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις Η/Υ.....	149
Γράφημα 3.2.2(β). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις χρήσης νέων τεχνολογιών.....	149
Γράφημα 3.3.1(α). Κατανομή ποσοστών για επίδραση επαγγέλματος γονέων.....	150
Γράφημα 3.3.1(β). Κατανομή ποσοστών για απόρριψη οικογενειακού επαγγέλματος...	150
Γράφημα 3.3.2. Κατανομή ποσοστών για χρόνο επιλογής επαγγέλματος.....	151
Γράφημα 3.4.1. Κατανομή ποσοστών για κριτήρια επιλογής επαγγέλματος.....	151
Γράφημα 3.4.2. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα.....	152
Γράφημα 3.4.5. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές.....	152
Γράφημα 3.4.8. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο.....	153
Γράφημα 3.6.1. Κατανομή ποσοστών για καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης....	153
Γράφημα 3.6.2. Κατανομή ποσοστών για παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση.....	154

Γράφημα 3.6.3. Κατανομή ποσοστών για ποιότητα διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης.....	154
Γράφημα 3.6.4(α). Κατανομή ποσοστών για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης.....	155
Γράφημα 3.6.4(β). Κατανομή ποσοστών για χρησιμότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων στη μετέπειτα επαγγελματική πορεία.....	155
Γράφημα 3.6.6. Κατανομή ποσοστών για γνωστικό αντικείμενο εκπαίδευσης.....	156

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Η πυραμίδα του Maslow.....	23
Σχήμα 2. Η θεωρία του Alderfer – ERG.....	25
Σχήμα 3. Η θεωρία του Herzberg.....	26
Σχήμα 4. Η θεωρία του Ginzberg.....	29
Σχήμα 5. Η θεωρία του Super.....	30
Σχήμα 6. Η τυπολογία του Holland.....	33
Σχήμα 7. Η Αψίδα των Καθοριστικών Παραγόντων του Super.....	36
Σχήμα 8. Έμφυλα στερεότυπα.....	40

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα ερευνητική διπλωματική εργασία στοχεύει στη διερεύνηση των ατομικών και κοινωνικών παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις επαγγελματικές επιλογές των στελεχών του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος και τη συνολική επαγγελματική τους ανάπτυξη. Συγκεκριμένα, διερευνάται κατά πόσο το οικογενειακό περιβάλλον και οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες, αλλά και οι ψυχολογικοί παράγοντες και οι ατομικές προτιμήσεις επηρεάζουν, επιδρούν και εν τέλει καθορίζουν την επιλογή επαγγέλματος των Λιμενικών. Διερευνάται ακόμα αν είναι ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους και σε ποιους λόγους συνίσταται η ικανοποίηση αυτή, καθώς και ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του επαγγελματικού τους προφίλ. Επίσης, διερευνάται ποιο είναι το είδος της επιμόρφωσης που χρειάζονται οι Λιμενικοί, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους. Τέλος, εκτίθενται τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τις έμφυλες διαφορές που προκύπτουν ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες που εργάζονται στο Ελληνικό Λιμενικό Σώμα. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η περιγραφική έρευνα και συγκεκριμένα η «μελέτη περίπτωσης». Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων ήταν ένα γραπτό αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο. Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική και θεματική ανάλυση μέσα από πίνακες συχνοτήτων και γραφήματα. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσα 60 στελέχη του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος, 25 γυναίκες και 35 άνδρες. Από την έρευνα προέκυψε ότι η οικογένεια δεν επηρεάζει τόσο την επαγγελματική επιλογή των Λιμενικών όσο οι οικονομικοί παράγοντες (οι απολαβές) και οι κοινωνικοί παράγοντες (η κοινωνική προσφορά). Το εκπαιδευτικό επίπεδο των Λιμενικών αποδείχθηκε ότι είναι γενικά υψηλό. Η επαγγελματική ικανοποίηση από το επάγγελμά είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο, ειδικά από τις απολαβές, όχι όμως τόσο από το ωράριο εργασίας. Τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού προφίλ του Λιμενικού αποδείχθηκε ότι θεωρούνται η ευσυνειδησία, η πειθαρχία και η υπομονή. Επιβάλλεται επιμόρφωση, επικαιροποίηση γνώσεων και πρακτική άσκηση σε τομείς όπως η οπλοχρησία, η αυτοάμυνα, η χρήση νέων τεχνολογιών, η αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών και η έρευνα και διάσωση. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών είναι λίγο υψηλότερο από των ανδρών. Τα ποσοστά επαγγελματικής

ικανοποίησης κυμαίνονται για τους άνδρες και τις γυναίκες περίπου στα ίδια επίπεδα.
Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας αποδείχθηκε ότι οφείλει να διαθέτει ευσυνειδησία,
πειθαρχία, υπευθυνότητα, υπομονή και αίσθημα προσφοράς.

ΛΕΞΕΙΣ - ΚΛΕΙΔΙΑ

Ελληνικό Λιμενικό Σώμα, επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη, επαγγελματική
ικανοποίηση, εκπαίδευση και επιμόρφωση, έμφυλες διαφορές

ABSTRACT

The present research study aims to explore the personal and social factors, which affect and form the occupational choices of the members of the Hellenic Coast Guard and their overall professional development. Specifically, it is examined in which extend the family and the socio-economic factors, as well as psychological factors and personal choices, affect, influence and ultimately determine the occupational choices of the members of the Hellenic Coast Guard. It is examined if they are satisfied with their job and which are the reasons for it, as well as which are the basic characteristics of their job profile. It is also examined which is the kind of the education the members of the Hellenic Coast Guard need, in order to meet their job requirements. Finally, the findings regarding the gender differences between women and men who work for the Hellenic Coast Guard are demonstrated. Descriptive research was used and specifically the case study research method. The research instrument which was used for collecting the data was an improvised self-report questionnaire. For the analysis of the data descriptive statistics and thematic analysis with tables and charts were used. The sample of the survey consisted of 60 members of the Hellenic Coast Guard, 25 women and 35 men. From the research came out as a result that the family does not affect the occupational choices in such extend as the economic factors (earnings) and the social factors (social contribution). The school education of the members of the Hellenic Coast Guard is generally at a high level. The job satisfaction is at an adequate level, especially as concerns the earnings, but not the working hours. The top three characteristics of the job profile of the members of the Hellenic Coast Guard proved to be diligence, discipline and patience. Continuous education, knowledge update and practical training are needed in sectors like gun use, self-defense, the usage of new technologies, dealing with emergencies and search and rescue training. The educational level of women is a little higher than men's. The level of job satisfaction are almost similar for women and men. The member of the Hellenic Coast Guard as a professional is required to possess diligence, discipline, responsibility, patience and a sense of giving.

KEYWORDS

Hellenic Coast Guard, occupational choice, professional development, job satisfaction, continuous education, gender differences

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η επιστήμη, όπως κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, έχει πολλούς σκοπούς. Με την επιστήμη ο άνθρωπος επιδιώκει να ικανοποιήσει τα άμεσα ενδιαφέροντά του και να εξυπηρετήσει πρακτικές ανάγκες της ζωής του. Επιδιώκει να γνωρίσει καλύτερα αυτό που υπάρχει, αλλά και να δημιουργήσει νέες πραγματικότητες (Kourganoff, 1971).

Η επιστημονική γνώση κατασκευάζεται και δομείται προοδευτικά. Θεωρίες και νόμοι, περιορισμένης αρχικά σημασίας, συντονίζονται, συσχετίζονται, συνδυάζονται, διευρύνονται προοδευτικά και καταλήγουν σε μια σφαιρική θεώρηση και γνώση των φαινομένων και των προβλημάτων που ανησυχούν τον άνθρωπο.

Με την πλατιά σημασία της λέξης, «έρευνα» σημαίνει κάθε ενέργεια που αποσκοπεί στη σκόπιμη συλλογή πληροφοριών (Βάμβουκας, 2010). Ειδικότερα, η επιστημονική έρευνα είναι η συστηματική προσπάθεια κατανόησης, που υποκινείται από κάποια ανάγκη ή δυσκολία και η οποία στρέφεται προς τη μελέτη ενός φαινομένου, η σημασία του οποίου ξεπερνά τις άμεσες και προσωπικές ανησυχίες του ερευνητή (De Landsheere, 1979).

Στην παρούσα έρευνα, το ερευνητικό πρόβλημα αφορά τους παράγοντες που ωθούν τους εργαζόμενους στο Ελληνικό Λιμενικό Σώμα στην απόφασή τους, ώστε να ακολουθήσουν το επάγγελμα αυτό. Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος οφείλεται στο ότι η ερευνήτρια είναι Λιμενικός, αφού και σύμφωνα με τον Φίλια (2001) η επιλογή πεδίου ή θέματος έρευνας πολύ συχνά *«είναι συνάρτηση τόσο της προσωπικότητας του ερευνητή όσο και του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο κινείται και εργάζεται»* (σελ. 19).

Η καινοτομία της μελέτης περίπτωσης που παρουσιάζεται τεκμηριώνεται στην προέρευνα, όπου προκύπτει ότι, ενώ υπάρχουν μελέτες για τα κριτήρια επιλογής επαγγέλματος σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους (στους νηπιαγωγούς, τους νοσηλευτές, τους μηχανικούς), δεν υπάρχει κάτι αντίστοιχο για τους Λιμενικούς. Κατά συνέπεια, έχοντας μια σχετικά εύκολη πρόσβαση σε συναδέλφους Λιμενικούς, πάρθηκε η απόφαση να διερευνηθεί το συγκεκριμένο ερευνητικό πρόβλημα, εκτιμώντας ότι τα αποτελέσματά του θα αποτελέσουν την αρχή για περαιτέρω έρευνα και ενδεχομένως για σημαντικές παρεμβάσεις στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο.

Οι πράξεις και οι επιλογές των ατόμων διακρίνονται από πολυπλοκότητα διαδικασιών. Οι αντιλήψεις του Max Weber, ότι δηλαδή η ανθρώπινη δράση ενεργοποιείται από ένα σύστημα οροθετημένο και προσανατολισμένο από τις κοινωνικές αξίες που επικρατούν, ή η άποψη του Durkheim, ότι στην ανθρώπινη δράση διακρίνουμε τον κοινωνικό έλεγχο, οδηγό για τη διαπίστωση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης του ατόμου, ή ακόμη οι θεωρίες της κοινωνικοποίησης στις οποίες το επάγγελμα παίζει θεμελιακό ρόλο, δεν κάνουν τίποτε άλλο από το να τονίζουν την πολυδιάστατη αντιμετώπιση των επιλογών (Hirszowicz, 1981). Η διαδικασία άλλωστε προκειμένου το άτομο να αποφασίσει να ασκήσει ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό ρόλο, ορίζει και το μέτρο και το βαθμό του κατά πόσο αυτό αποτελεί μια θεληματική επιλογή ή αντίθετα εκφράζει μια ψευδαίσθηση ή έναν συμβιβασμό, που το κοινωνικό περιβάλλον και οι διαρθρωτικοί παράγοντες δημιουργούν μέσα από μία εξαιρετικά πολύπλοκη σύζευξη (Κασιμάτη, 1991).

Στους Λιμενικούς στους οποίους απευθύνθηκε η παρούσα έρευνα, η διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος είχε ήδη συντελεστεί. Επειδή όμως σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (2004) η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, δηλαδή η ανάπτυξη του στο πλαίσιο του επαγγελματικού τομέα της προσωπικότητας του, είναι *«συνεχής δυναμική εξελικτική πορεία, κατά την οποία διαμορφώνεται και συνεχώς αναδιαμορφώνεται η επαγγελματική συμπεριφορά του»* (σελ. 142), επιχειρήθηκαν να διερευνηθούν οι παράγοντες, ατομικοί και εξωγενείς ως προς το άτομο, που επηρέασαν την αρχική επαγγελματική επιλογή και την ακόλουθη επαγγελματική πορεία των υποκειμένων της έρευνας.

Ο σκοπός της έρευνας, λοιπόν, ήταν να απεικονίσει και να διερευνήσει τους ατομικούς και κοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις επαγγελματικές προτιμήσεις των Λιμενικών και τη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία, καθώς και τις ανάγκες που αυτή η επαγγελματική επιλογή καλύπτει. Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώνονται γύρω από αυτόν το σκοπό και είναι: (α) κατά πόσο το οικογενειακό περιβάλλον, οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες, οι ψυχολογικοί παράγοντες και οι ατομικές προτιμήσεις επιδρούν, επηρεάζουν και εν τέλει καθορίζουν την επιλογή του επαγγέλματος του Λιμενικού, (β) είναι οι Λιμενικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους και ποιοι είναι οι λόγοι στους οποίους συνίσταται η ικανοποίηση αυτή, (γ) ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του επαγγελματικού προφίλ του Λιμενικού, και (δ) τι είδους έμφυλες διαφορές

προκύπτουν ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες από την παρούσα έρευνα. Η απάντηση στο τελευταίο αυτό ερώτημα θα προκύψει από την αποτίμηση των επιμέρους απαντήσεων στις ερωτήσεις του διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, καθώς τα δεδομένα αναλύονται ξεχωριστά για τις γυναίκες και τους άνδρες του δείγματος, εφόσον έγινε τυχαία κατά στρώματα δειγματοληψία, δηλαδή επιχειρήθηκε το δείγμα να περιέχει ικανή εκπροσώπηση από το γυναικείο και ανδρικό φύλο, προκειμένου να διερευνηθούν οι έμφυλες διαφοροποιήσεις που επισημαίνονται στα αποτελέσματα της έρευνας.

Η εργασία αυτή χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Το πρώτο μέρος, το θεωρητικό, περιλαμβάνει κατ' αρχήν τρία εισαγωγικά κεφάλαια: το πρώτο αποσαφηνίζει εννοιολογικά τους όρους «εργασία», «επάγγελμα», «επιλογή επαγγέλματος» και «επαγγελματική ανάπτυξη», το δεύτερο επιχειρεί μικρή αναδρομή στην ιστορία του Λιμενικού Σώματος και εκθέτει εν συντομία το εργασιακό του αντικείμενο, και το τρίτο εξετάζει την ιστορική πορεία και τη θέση της γυναίκας στην Ελλάδα, στις Ένοπλες Δυνάμεις και στα Σώματα Ασφαλείας γενικά, και στο Λιμενικό Σώμα ειδικότερα. Τα υπόλοιπα κεφάλαια του θεωρητικού μέρους περιλαμβάνουν ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τα επαγγελματικά κίνητρα και τους ατομικούς και εξωατομικούς παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική ανάπτυξη, ένα κεφάλαιο για την επαγγελματική ικανοποίηση κι ένα για την συνεχιζόμενη κατάρτιση. Στο τελευταίο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους γίνεται ανασκόπηση άλλων ερευνών με θέμα το επάγγελμα του Λιμενικού.

Στο δεύτερο μέρος, το ερευνητικό, περιγράφονται οι μεθοδολογικοί χειρισμοί που εφαρμόστηκαν για την εκπόνηση της συγκεκριμένης ερευνητικής εργασίας και η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο εκτίθενται αναλυτικά ο σκοπός της παρούσας έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα, στο δεύτερο περιγράφεται η επιλογή του δείγματος, η διάρθρωση του εργαλείου συλλογής δεδομένων (ερωτηματολόγιο) και η διαδικασία συλλογής τους, καθώς και οι δυσκολίες και περιορισμοί της έρευνας. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται διεξοδικά η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Το τέταρτο κεφάλαιο αποτελείται από τη συζήτηση και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας. Παρατίθενται τα γενικά συμπεράσματα και κατατίθενται ορισμένες προτάσεις, οι οποίες απορρέουν τόσο από τις διαπιστώσεις του θεωρητικού μέρους όσο και από την ανάλυση των δεδομένων. Η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με τις Πηγές και τη

Βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για τη συγγραφή και τα Παραρτήματα με τα γραφήματα και το σώμα του διανεμηθέντος ερωτηματολογίου.

(Α) ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων «εργασία», «επάγγελμα», «επιλογή επαγγέλματος» και «επαγγελματική ανάπτυξη»

Στο πέρασμα των αιώνων φιλόσοφοι και κοινωνικοί αναλυτές ασχολήθηκαν με την έννοια του όρου «εργασία» και την προσδιόρισαν ως τον παράγοντα που μεταβάλλει τη σχέση του ανθρώπου με τη φύση, μεταβάλλει την ίδια την ύπαρξή του και αποτελεί, σε γενικές γραμμές, δημιουργική έκφραση της ανθρώπινης ζωής.

Τόσο η αστική όσο και η μαρξιστική κοινωνιολογία συμμερίζονται την άποψη ότι η εργασία είναι το κεντρικό κοινωνικό γεγονός, γι' αυτό παρουσιάζουν την κοινωνία και τη δυναμική της ως «κοινωνία της εργασίας» (Offe, 1993).

Η εργασία επίσης, σύμφωνα με τους φιλοσόφους, δίνει νόημα στην ύπαρξη του ανθρώπου και του προσδίδει μια ικανότητα αυτοπραγμάτωσης, κι αυτά ακριβώς είναι που την καθιστούν αναγκαία για τη ζωή του. Για τον Σπινόζα, τον Γκαίτε, τον Χέγκελ και τον Μαρξ, ο άνθρωπος είναι ζωντανός μόνο στο βαθμό που είναι παραγωγικός και μόνο στο βαθμό που αδράχνει τον κόσμο έξω απ' τον εαυτό του, εκφράζοντας έτσι τις δικές του ξέχωρες ανθρώπινες κλίσεις και οικειοποιούμενος τον κόσμο με τη βοήθειά τους. Ο άνθρωπος δια μέσου της εργασίας εκφράζει τον ίδιο τον εαυτό του, γι' αυτό και η εργασία αποτελεί – και πρέπει να αποτελεί – έκφραση των ατομικών, φυσικών και πνευματικών του δυνάμεων. Με την εργασία αναπτύσσεται πραγματικά ο άνθρωπος και διαμορφώνει τον εαυτό του. Η εργασία είναι η έλλογη έκφραση της ανθρώπινης ενέργειας, γι' αυτό η εργασία προκαλεί – και θα πρέπει να προκαλεί – χαρά (Φρομ, 1975).

Η λέξη «επάγγελμα» προέρχεται ετυμολογικά από τον αρχαίο σύνδεσμο «ἐπί» και το ρήμα «ἀγγέλλω», που σημαίνει δηλώνω, υπόσχομαι. Το ρήμα «ἐπαγγέλλομαι» έχει τη σημασία «ασκώ ένα επάγγελμα» ήδη από την εποχή του Πλάτωνα, αφού απαντάται με αυτή την έννοια στα έργα του *Πρωταγόρας* και *Γοργίας* (Μπαμπινιώτης, 1998: 643). Διαχρονικά, η λέξη «επάγγελμα» έχει αλλάξει πολλές σημασίες, αφού

παλαιότερα σήμαινε επίσης και παραγγελία, μήνυμα, υπόσχεση, πρόσταγμα, ανέκαθεν όμως η λέξη χρησιμοποιούνταν και με τη σημερινή της σημασία, δηλαδή τη μόνιμη εργασία που ασκείται προς βιοπορισμό. Αυτά είναι και τα χαρακτηριστικά συστατικά του επαγγέλματος: η μονιμότητα της άσκησης του και η βιοποριστική του διάσταση. Το επάγγελμα έχει σε κάθε περίπτωση μία έντονα κοινωνική διάσταση (Πατινιώτης, 1996). Ακόμα πιο συγκεκριμένα, ως «επάγγελμα» θα μπορούσε να οριστεί, *«η εργασία ή η υπηρεσία που εκτελείται με συντονισμένο τρόπο, με σωματική ή πνευματική προσπάθεια από ένα άτομο που συμμετέχει στην οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα»* (Κασιμάτη, 2004: 120).

Στην αγγλική γλώσσα το επάγγελμα αποδίδεται με τον όρο “profession”, διαφέρει εννοιολογικά από τον όρο “occupation”, που σημαίνει «απασχόληση», και περιγράφει κάθε εργασία, ανεξάρτητα από τον τομέα παραγωγής και τη θέση της στη δομή της απασχόλησης. Όπως διαφαίνεται στη διεθνή βιβλιογραφία, ο όρος “profession” έχει ενσωματωθεί στη γλώσσα πολλών χωρών και χρησιμοποιείται για να τονίσει τη διαφορά μεταξύ επιστημονικών και μη απασχολήσεων, καθώς και για να περιγράψει κάθε έμμισθη εργασία, της οποίας η άσκηση ταυτίζεται με το κοινωνικό συμφέρον. Απαιτεί ακόμα την κατοχή μιας δημοσίως αναγνωρισμένης και κωδικοποιημένης θεωρητικής και πρακτικής γνώσης, που επικυρώνει την πραγματογνωμοσύνη του ειδικού. Οι ασκούντες ένα επάγγελμα απολαμβάνουν υλικά και συμβολικά οφέλη, ως ανταμοιβή για τη διαπιστευμένη γνώση και την κοινωνική σημασία του έργου τους και οι ίδιοι εκπροσωπούνται από την επαγγελματική ένωση που έχει τη θεσμοθετημένη εξουσία του ελέγχου των μελών της, της αυτορρύθμισης και του αποκλεισμού άλλων ομάδων εργαζομένων, που δρουν ανταγωνιστικά ή επιδιώκουν να παρεισφρήσουν στο πεδίο των δραστηριοτήτων τους (Evetts, 2003).

Δεν υπάρχει μέχρι σήμερα ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του όρου “profession”, κι ένας λόγος είναι ότι το περιεχόμενό του επηρεάζεται από τις διαφορές στις εθνικές παραδόσεις, που οφείλονται στην ανάπτυξη των κρατών και των απασχολήσεων της μεσαίας και της αστικής τάξης. Επιπλέον, η σημασία του όρου «επάγγελμα» είναι μια ιστορική κατασκευή, της οποίας τα χαρακτηριστικά και οι λειτουργίες διαφέρουν στο χώρο και το χρόνο, δηλαδή μεταλλάσσεται διαρκώς και προσαρμόζεται στα εκάστοτε κοινωνικοπολιτικά και οικονομικά πλαίσια, ενώ παράλληλα επηρεάζεται από τις αξίες του πολιτισμού, τις υποκειμενικότητες που ορίζονται από τις σχέσεις των ατόμων, τις ιδεολογικές συγκρούσεις, τις προσδοκίες και τις ελπίδες τους.

Η «επιλογή επαγγέλματος» αναφέρεται στην προτίμηση ενός, μεταξύ πολλών επαγγελμάτων. Η επιλογή αυτή είναι μια από τις σπουδαιότερες αλλά και πιο δύσκολες αποφάσεις της ζωής του ατόμου και επηρεάζει καθοριστικά όλη τη μετέπειτα ζωή του (Βίκη, 2002).

Στην καθημερινή πρακτική, ο όρος «επιλογή επαγγέλματος» χρησιμοποιείται ευρύτατα για να δηλώσει τις διαδικασίες κυρίως εισόδου του ατόμου στο χώρο της αγοράς εργασίας, αλλά και τις αλλαγές και αποφάσεις που πραγματοποιούνται στα μεταγενέστερα στάδια. Σύμφωνα με την Κασιμάτη (1991), «ο όρος «επιλογή επαγγέλματος» υποδηλώνει διαφορετικές καταστάσεις όπως: Τι θα 'θελε το άτομο να κάνει, εφόσον έχει τις προϋποθέσεις (εκπαίδευση, ευκαιρίες) ή τι θα επιδιώξει να κάνει ή τέλος τι από όλα αυτά πραγματοποιεί» (σελ. 27). Στο διαρκώς μεταβαλλόμενο επαγγελματικό τοπίο, η λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία δεν αποτελεί πλέον γεγονός που συντελείται μόνο μια φορά στη ζωή του ανθρώπου. Η επαγγελματική σταδιοδρομία, σύμφωνα με τους Fouad & Bynner (2008), δεν είναι μία επιλογή που έγινε νωρίς στη ζωή, αλλά μάλλον μια σειρά από επιλογές που κάνουν τα άτομα πάνω από μία φορά στη ζωή τους.

Ο τελευταίος όρος που χρειάζεται εδώ να αποσαφηνιστεί είναι η «επαγγελματική ανάπτυξη». Η προσπάθεια εννοιολογική προσέγγισης του όρου είναι δύσκολο εγχείρημα, καθώς ο προσδιορισμός και η κατανόησή του συνιστούν μια πολύπλοκη διαδικασία, όπως αποκαλύπτεται από τη σχετική βιβλιογραφία. Ο Bredeson (2002), σημειώνει ότι συχνά γίνεται αναφορά σε όρους όπως «ανάπτυξη προσωπικού», «διαρκής εκπαίδευση», «κατάρτιση» και «αυτο-βελτίωση», οι οποίοι εκφέρονται ως συνώνυμοι με την επαγγελματική ανάπτυξη, παραβλέποντας όμως τις εννοιολογικές ή και πρακτικές διαφοροποιήσεις που τους συνοδεύουν. Η Evans (2008) προτείνει έναν ορισμό της επαγγελματικής ανάπτυξης, ο οποίος είναι αρκετά εκτεταμένος. Αναφέρει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να γίνει κατανοητή μέσα από τη συνεισφορά της στην ενίσχυση του κύρους καθώς και στη βελτίωση της γνώσης, των δεξιοτήτων και των πρακτικών κάθε επαγγέλματος. Προσδιορίζει την επαγγελματική ανάπτυξη ως «τη διαδικασία εκείνη μέσω της οποίας η επαγγελματικότητα και/ή ο επαγγελματισμός των ατόμων θεωρούνται ότι πρέπει να ενισχυθούν» (σελ. 30). Πρόκειται για μια ερμηνεία της επαγγελματικής ανάπτυξης που προσφέρει τη δυνατότητα ευρείας εφαρμογής, η οποία εκτείνεται από το προσωπικό στο επαγγελματικό επίπεδο.

Η ανωτέρω θέση βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση με τη θέση του Koster και των συνεργατών του (Koster et al., 2008), που επισημαίνουν ότι η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης μπορεί να προσδιοριστεί ως εξής: (α) ως η διαδικασία μέσω της οποίας μια επαγγελματική ομάδα επιδιώκει να αποκτήσει ένα σύνολο χαρακτηριστικών, τα οποία θα αποτελούν αντιπροσωπευτικά γνωρίσματα του επαγγέλματός της και (β) ως η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών από καθέναν που είναι επαγγελματίας. Η ανάπτυξη του επαγγελματισμού μέσα σε μια επαγγελματική ομάδα φανερώνει ότι η ομάδα θέτει υψηλά πρότυπα επαγγελματικής ποιότητας, διακρίνεται από επαγγελματική ενότητα και τα μέλη της είναι επαγγελματίες κατάλληλα καταρτισμένοι.

2. Αναδρομή στην Ιστορία του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος – Το εργασιακό του αντικείμενο

Μία από τις βασικές αποστολές του Κράτους είναι η προστασία της επικράτειας από εξωτερικούς και εσωτερικούς κινδύνους και η τήρηση της τάξης. Η ευνομία και ευταξία εξασφαλίζονται με θεσμούς που έχει συστήσει η Πολιτεία κι οι οποίοι εγγυώνται την κατοχύρωση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων όλων των πολιτών. Ένας από τους θεσμούς αυτούς είναι και το Λιμενικό Σώμα, το οποίο επιτελεί κατά κύριο λόγο αστυνομικά καθήκοντα.

Από επιγραφικές αναφορές της εποχής του Θεμιστοκλή είναι βεβαιωμένη η ύπαρξη στον λιμένα του Πειραιά του «*επιμελητού επί τον λιμένα*», ο οποίος είχε δικαιοδοσία σύγχρονου Λιμενάρχη. Στο εξελληνισμένο Βυζάντιο των Ισαύρων, των Μακεδόνων και των Κομνηνών, το απλό γραφείο που επόπτευε όλα τα θέματα του εμπορικού ναυτικού, αποχωρίζεται από τον Δρουγκάριο των πλωίμων ή τον Έπαρχο και αναδεικνύεται σε χωριστό «*Σεκρέτον της θαλάσσης*», που με σύγχρονους όρους αντιστοιχεί σε χωριστό Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας. Κατά την διάρκεια της Τουρκοκρατίας, παρά την αδυναμία της τουρκικής διοίκησης να δημιουργήσει αντίστοιχους θεσμούς, οι Έλληνες μέσω της τοπικής αυτοδιοίκησης κατόρθωσαν να συνεχίσουν το έργο της επιτήρησης των λιμένων, αναθέτοντάς το σε αιρετούς ή κληρωτούς κατά τόπους άρχοντες, εύπορους γέροντες ναυτικών οικογενειών, που ανάλογα ονομάζονταν «*Επίτροποι και Φύλακες*» στην Ύδρα, «*Επιστάτες του γιαλού*» και «*Σανιτάδες*» στη Σύρο, «*Γραμματικοί των Σπετσών*» και αρμόδιοι για τα «*Λιμεναρχικά*» δημογέροντες των Βορείων Σποράδων. Οι άνθρωποι αυτοί δημιούργησαν ένα καθεστώς ευνομίας και ευταξίας στο χώρο της ραγδαίας

αναπτυσσόμενης ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας και έθεσαν τις βάσεις, ώστε να υλοποιηθεί η θεσμοθέτηση μιας ιδιαίτερης νομοθεσίας και μιας διοικητικής μονάδας ελέγχου της εμπορικής ναυτιλίας, με την ίδρυση του Ελληνικού Κράτους. Έτσι, μέσα από μία συνεχή παράδοση, συνειδητοποιήθηκε η ανάγκη να υπάρξει ένας διοικητικός φορέας, που σκοπό θα είχε τη λήψη των αναγκαίων νομοθετικών μέτρων, την εποπτεία και τον έλεγχο των πλοίων, των λιμένων, των λιμενικών έργων, αλλά και των θεμάτων που θα αφορούσαν τη ναυτική εργασία (Κοροντζής, 2011).

Το νεοσύστατο Ελληνικό Κράτος, από την εποχή που Κυβερνήτης ήταν ο Καποδίστριας, ακολούθως την περίοδο της Αντιβασιλείας και μέσα στα πρώτα χρόνια της Βασιλείας του Όθωνα, νομοθέτησε επί θεμάτων που αφορούσαν την εμπορική ναυτιλία με σκοπό την ανάπτυξή της. Συγκεκριμένα την 3-2-1828 καταρτίζεται ο πρώτος Οργανισμός Εμπορικής Ναυτιλίας και με το ΙΣΤ΄ Ψήφισμα της 20^{ης} Αυγούστου 1828 παραχωρούνται ευρύτατες αρμοδιότητες στους Λιμενάρχες, ενώ ο Σπυρίδωνας Τρικούπης αναλαμβάνει στις 8-7-1829 τη νεοσύστατη Γραμματεία του Υπουργείου Εξωτερικών Υποθέσεων και Εμπορικού Ναυτικού. Λίγο αργότερα, το 1834 και το 1836, εκδίδονται τα Β.Δ. της 23-1-1834: «*Περί Οργανισμού των Λιμενικών Αρχών*» και της 18-12-1836: «*Περί αστυνομίας της εμπορικής ναυτιλίας*», τα οποία είναι τα πρώτα βασικά νομοθετήματα, που αναφέρονται στη διοίκηση και αστυνομία των πλοίων, των λιμένων και παραλίων και η ισχύς τους διήρκεσε επί 120 περίπου χρόνια. Αυτή την εποχή η διοίκηση των λιμένων και ο έλεγχος των πλοίων κατά τόπους ασκείται από Λιμενάρχες, προερχόμενους από το Εμπορικό Ναυτικό, με 10ετή ναυτική υπηρεσία, οι οποίοι με τις αποφάσεις τους έθεσαν τις βάσεις της νομολογίας περί της άσκησης διοίκησης στους λιμένες (Κοροντζής, 2011).

Από το 1910 ξεκινάει η υποτυπώδης οργάνωση του Λιμενικού Σώματος (Λ.Σ.) με τη σύσταση Διεύθυνσης Εμπορικής Ναυτιλίας (Δ.Ε.Ν.), η οποία στελέχωνε το Υπουργείο Ναυτικών και περιλάμβανε τμήματα επανδρωμένα από οικονομικούς αξιωματικούς του Πολεμικού Ναυτικού. Με νομοθετικό διάταγμα στις 7-5-1919 (ΦΕΚ 102Α΄/1919) «*Περί υπαγωγής του εμπορικού ναυτικού εις το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας*» η Δ.Ε.Ν. υπάγεται στο υπουργείο Εθνικής Οικονομίας. Με διάταγμα της 30-12-1920 ιδρύεται το Γραφείο Γενικής Επιθεωρήσεως Πλοίων. Και έτσι η Δ.Ε.Ν. αρχίζει το έργο της.

Η πρώτη απ' ευθείας κατάταξη Αξιωματικών του Λιμενικού έγινε τον Νοέμβριο του 1920. Σημαντική επίσης ήταν κατά το έτος 1921 η σύσταση του θεσμού των

Προξενικών Λιμεναρχών, αρχικά στο Λονδίνο και αργότερα στο Κάρντιφ και την Αμβέρσα.

Οι στρατιωτικές επιχειρήσεις της Μ. Ασίας το 1919, άρρηκτα συνδεδεμένες με τις θαλάσσιες μεταφορές στρατού και εφοδίων, οδήγησαν στην άρτια οργάνωση των Λιμενικών Υπηρεσιών στα κυριότερα λιμάνια των περιοχών αυτών από το Δεδέαγατς μέχρι το Αϊβαλί. Μάλιστα, θα πρέπει να τονιστεί ότι, κατά την αναγκαστική έξοδο του Ελληνικού πληθυσμού από τη Μικρά Ασία το 1922, η προσφορά των Λιμενικών Αρχών στάθηκε σωτήρια. Κινητοποιήθηκαν και τέθηκαν σε συναγερμό πρώτα για την αποστολή όλων των διαθέσιμων σκαφών για την παραλαβή του στρατού και του πληθυσμού, και στη συνέχεια για την υποδοχή των προσφύγων που κατέφθαναν από τα μικρασιατικά παράλια (www.hcg.gr/node/65).

Το 1925 με το Ν.Δ. της 13-10-1925 «Περί της διοικήσεως της εμπορικής ναυτιλίας» η Διεύθυνση Εμπορικού Ναυτικού (Δ.Ε.Ν.) επαναφέρεται στο Υπουργείο Ναυτικών, στην αρχή ως γενική διεύθυνση και στη συνέχεια ως διεύθυνση υπό λιμενικό διευθυντή. Είναι η περίοδος κατά την οποία αναμορφώνεται η δομή της Δ. Ε. Ν. και η οργάνωση του Σώματος, ως μέρους του κατά θάλασσαν στρατού. Τα στελέχη του ανανεώνονται με απευθείας κατατάξεις, οι δε βαθμοί και οι καταστάσεις τους εξομοιώνονται με τις αντίστοιχες του Πολεμικού Ναυτικού. Τονίζεται ότι από τη σύστασή του το Λιμενικό Σώμα απέκτησε αξιωματικούς γλωσσομαθείς, με πανεπιστημιακή μόρφωση, δημιουργώντας έκτοτε θεσμοθετημένη παράδοση.

Σταθμό στη διοίκηση της εμπορικής ναυτιλίας, αποτέλεσε ο Α. Ν. 345/1936 (ΦΕΚ 514Α'/1936) με τον οποίο ιδρύθηκε το Υφυπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας. Ύστερα από έναν αιώνα ελεύθερου βίου, η εμπορική ναυτιλία σε μία κατεξοχήν ναυτική χώρα βρίσκει μία θέση στο κυβερνητικό σχήμα. Το Λιμενικό Σώμα αποκτά αυτοτέλεια και αφοσιώνεται στη ρύθμιση και στον εκσυγχρονισμό των ναυτιλιακών θεμάτων. Θα σχεδιαστεί τότε η ναυτιλιακή πολιτική της χώρας και μέχρι το 1940 θα έχουν ιδρυθεί το Γραφείο Ναυτικής Εργασίας, η Επιθεώρηση Εμπορικών Πλοίων, το Ταμείο Πρόνοιας Ναυτικών, ο Οίκος Ναύτου και μία Δημόσια Ναυτική Σχολή για τις αυξημένες ανάγκες της ναυτικής εκπαίδευσης.

Μετά τη λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, το 1945, το Υφυπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας αναβαθμίζεται σε Υπουργείο, σύμφωνα με τον Α.Ν. 186/1945, και αρκετά χρόνια αργότερα (το 1954) μεταφέρει την έδρα του στον Πειραιά. Τότε ξεκινάει μία

νέα περίοδος για το Λιμενικό Σώμα, αυξάνοντας τις οργανικές του θέσεις, αποκτώντας ανώτερους αξιωματικούς, εξειδικεύοντας τα στελέχη του, προσαρμοζόμενο διαρκώς στα νέα δεδομένα και αποτελώντας εν κατακλείδι τον κύριο σκελετό του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας (Υ.Ε.Ν.) (Κοροντζής, 2011).

Με τον Νόμο 3922/2011 (ΦΕΚ 35Α΄/2011): «*Σύσταση Αρχηγείου Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής και άλλες διατάξεις*», ο οποίος ισχύει μέχρι και σήμερα, το Λιμενικό Σώμα μετονομάζεται σε Λιμενικό Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή (Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.) και καθορίζεται ότι στις διεθνείς σχέσεις του θα χρησιμοποιείται πλέον ο αγγλικός όρος «Hellenic Coast Guard» (Άρθρο 1). Σύμφωνα με το κείμενο του εν λόγω νομοθετήματος, το Λιμενικό Σώμα «*έχει ως αποστολή την εφαρμογή του νόμου στις περιοχές και τους χώρους στους οποίους εκτείνεται η αρμοδιότητα του. Ειδικότερα, στην αποστολή του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής περιλαμβάνονται ιδίως:*

α. Η εξασφάλιση της δημόσιας τάξης, που περιλαμβάνει την άσκηση της αστυνομίας γενικής αστυνόμευσης και τροχαίας.

β. Η πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος και ιδίως του οργανωμένου που περιλαμβάνει την άσκηση δημόσιας και κρατικής ασφάλειας.

γ. Η οργάνωση όρων ασφαλούς ναυσιπλοΐας.

δ. Η έρευνα και διάσωση στη θάλασσα.

ε. Η προστασία του θαλάσσιου περιβάλλοντος,

στ. Η λήψη μέτρων για την παρακολούθηση, την άσκηση αστυνόμευσης και τον έλεγχο των θαλάσσιων συνόρων.

ζ. Η διασφάλιση της τήρησης και ο έλεγχος εφαρμογής των κανόνων ναυτικής ασφάλειας στα πλοία και τις λιμενικές εγκαταστάσεις, καθώς και των όρων ασφαλούς διαχείρισης των πλοίων, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει κάθε φορά.

η. Ο έλεγχος εφαρμογής απαιτήσεων περί προσωπικού πλοίων.» (Άρθρο 2).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ακόμα τι ορίζει λίγο πιο κάτω το ίδιο νομοθέτημα ότι περιλαμβάνει ο όρος «*παρακολούθηση, αστυνόμευση και έλεγχος των θαλάσσιων συνόρων*»:

α. Την οργάνωση μέτρων αστυνόμευσης και ελέγχου των θαλάσσιων συνόρων για την αντιμετώπιση της παράνομης μετανάστευσης και τη συνεργασία με άλλες αρμόδιες αρχές και υπηρεσίες της χώρας για το σκοπό αυτόν.

β. Τη συμμετοχή και τη συνεργασία με αρμόδιες υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τρίτων χωρών και διεθνών οργανισμών για το σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινών επιχειρησιακών δράσεων, αναφορικά με την αντιμετώπιση της παράνομης μετανάστευσης και την προστασία των θαλάσσιων συνόρων της χώρας, καθώς και τη συμμετοχή του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής σε αντίστοιχες δράσεις άλλων χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

γ. Την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε άλλης παράνομης δραστηριότητας.»

Λίγο παρακάτω αναφέρεται: «*Το Λιμενικό Σώμα – Ελληνική Ακτοφυλακή συμμετέχει στην αντιμετώπιση κάθε έκτακτης ανάγκης που προκύπτει από θεομηνίες και ατυχήματα ή άλλες καταστροφές σε συνεργασία με τις συναρμόδιες αρχές και υπηρεσίες και συμβάλλει στην άμυνα και ασφάλεια της χώρας.*» (Άρθρο 2).

Θα ήταν διαφωτιστικό εδώ να αναφερθεί το άρθρο 8 του Ν. 2800/2000 (ΦΕΚ 41Α'/2000), στο οποίο ορίζεται ότι: «*Η Ελληνική Αστυνομία είναι Σώμα Ασφαλείας με τοπική αρμοδιότητα σε όλη την επικράτεια, εκτός από τους χώρους για τους οποίους ειδικές διατάξεις προβλέπουν αρμοδιότητα του Λιμενικού Σώματος*». Από την εν λόγω διάταξη προκύπτει ότι τα δύο Σώματα που έχουν γενική αρμοδιότητα αστυνόμευσης στον Ελληνικό Χώρο είναι η ΕΛ.ΑΣ. και το Λ.Σ.. Από τη διατύπωση μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το Λ.Σ. αντιμετωπίζεται ως Σώμα Ασφαλείας στο οποίο έχει ανατεθεί η αστυνόμευση σε χώρους, οι οποίοι εξαιρούνται της αρμοδιότητας της ΕΛ.ΑΣ. (Κοροντζής, 2011).

Στο Νόμο 4150/2013 (ΦΕΚ 102Α'/2013) ορίζεται η νομική φύση του Λιμενικού Σώματος ως εξής: «*είναι ένοπλο Σώμα, στρατιωτικώς οργανωμένο, με αρμοδιότητες την ασφάλεια και την υποστήριξη της ναυτιλίας, το προσωπικό του οποίου έχει την ιδιότητα του στρατιωτικού, σύμφωνα με τον Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα (Σ.Π.Κ.)*». Στο ίδιο άρθρο καθορίζεται κι η διάρθρωση των υπηρεσιών του Λιμενικού Σώματος, που συγκροτείται από Κεντρικές και Περιφερειακές Υπηρεσίες:

α) Κεντρικές Υπηρεσίες είναι το Αρχηγείο του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής και οι υπαγόμενες σε αυτό υπηρεσίες (βρίσκονται στον Πειραιά).

Β) Περιφερειακές Υπηρεσίες είναι οι Περιφερειακές Διοικήσεις του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής, οι υπαγόμενες σε αυτές Λιμενικές Αρχές και οι υπηρεσίες των Ναυτιλιακών Ακολούθων.

Γ) Λιμενικές Αρχές είναι τα Κεντρικά Λιμεναρχεία, τα Λιμεναρχεία, τα Υπολιμεναρχεία, καθώς και οι υπαγόμενοι σε αυτά Λιμενικοί Σταθμοί και Λιμενικά Τμήματα.» (Άρθρο 4).

Στην επίσημη ιστοσελίδα του Λιμενικού Σώματος βρίσκουμε λίγες ακόμα χρήσιμες πληροφορίες για το έργο που καλούνται να εκτελέσουν τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος: «*Το Λ.Σ. για να αντεπεξέλθει στις πολύπλευρες και πολυδιάστατες δραστηριότητες του (...) είναι εφοδιασμένο και συνεχώς αναπροσαρμόζει τον εξοπλισμό του. Διαθέτει αξιόμαχα σκάφη, ναυαγοσωστικά, περιπολικά, καταδιωκτικά και αστυνομικά που δίνουν το επιβλητικό τους παρόν σε κάθε περίπτωση εθνικής ανάγκης. Για τους ίδιους σκοπούς διαθέτει αεροσκάφη για την επιτήρηση και αστυνόμευση του θαλασσίου χώρου, ενώ για την από ξηράς εξυπηρέτηση διαθέτει ανάλογο τροχαίο υλικό. Το Λιμενικό Σώμα επανδρώνει ένα ευρύ πλέγμα υπηρεσιών στο κέντρο και την περιφέρεια και συντονίζει από το Υ.Ε.Ν. ένα ανυπολόγιστης χρησιμότητας κέντρο έρευνας και διάσωσης. Επίσης, με πνεύμα συνεργασίας και αμοιβαίας κατανόησης συνεργάζεται με την Ελληνική Αστυνομία, τις Τελωνειακές Αρχές και άλλες Δημόσιες Υπηρεσίες με απώτερο σκοπό την προαγωγή του δημοσίου και του εθνικού συμφέροντος. Παράλληλη και ισάξια είναι η προσφορά του Λ.Σ. στο ναυτιλιακό τομέα (...) Εξάλλου, η παγκοσμιότητα της ναυτιλίας ως κλάδου των θαλασσίων μεταφορών και η ρύθμιση θεμάτων που σχετίζονται με την ασφάλεια ναυσιπλοΐας, τις διεθνείς συμβάσεις, την εκπαίδευση των ναυτικών, το διεθνή ανταγωνισμό και γενικά την παρακολούθηση των διεθνών ναυτιλιακών εξελίξεων, φέρουν το Λ.Σ. να μετέχει ενεργά στις εργασίες των ναυτιλιακών Οργανισμών για τη διαμόρφωση μέτρων καθοριστικής σημασίας για την Ελληνική Ναυτιλία.» (<http://www.hcg.gr/node/95>).*

Την Στρατιωτική Ηγεσία του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής απαρτίζουν: ο Αρχηγός, οι δύο Υπαρχηγοί (Α΄ και Β΄), ο Γενικός Επιθεωρητής και οι Διευθυντές των διάφορων Κλάδων (Κλαδάρχες). Το λοιπό προσωπικό του Λ.Σ. αποτελείται από Αξιωματικούς, Υπαξιωματικούς και Λιμενοφύλακες, γυναίκες και άνδρες, οι οποίοι αποφοιτούν από τις Παραγωγικές Σχολές του Λ.Σ.: Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων, Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών και Σχολή Λιμενοφυλάκων αντίστοιχα.

- Η Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ. λειτουργεί στη Σχολή Ναυτικών Δοκίμων του Π.Ν. στον Πειραιά κι η φοίτηση διαρκεί δέκα πέντε (15) μήνες. Δικαίωμα συμμετοχής στον διαγωνισμό έχουν Έλληνες πολίτες, πτυχιούχοι συγκεκριμένων Τμημάτων Πανεπιστημιακών ή Πολυτεχνικών Σχολών, καθώς και διπλωματούχοι Αξιωματικοί του Εμπορικού Ναυτικού, κάτοχοι πτυχίου Α.Ε.Ν., Ανθυποπλοίαρχοι ή Μηχανικοί Γ΄ τάξεως. Για την εισαγωγή τους στη Σχολή οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε υγειονομικές και ψυχοτεχνικές εξετάσεις και αθλητικές δοκιμασίες και εξετάζονται σε μαθήματα (γραπτά – προφορικά), σύμφωνα με την εκάστοτε προκήρυξη. Υπάρχουν κι οι Αξιωματικοί Λ.Σ. απευθείας κατάταξης, οι οποίοι δεν φοιτούν στις Παραγωγικές Σχολές του Λιμενικού Σώματος, κι οι οποίοι έχουν διάφορες ειδικότητες: Τεχνικοί, Οικονομικοί, Ιατροί και Ιερείς. Επίσης, κατατάσσονται και Σημαιοφόροι Ειδικής Μονιμότητας, χειριστές Ιπτάμενων Μέσων.
- Η Σχολή Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ. λειτουργεί στις εγκαταστάσεις της Σχολής Μονίμων Υπαξιωματικών Ναυτικού (Σ.Μ.Υ.Ν.) του Π.Ν. στο Σκαραμαγκά κι η εκπαίδευση διαρκεί εννέα (09) μήνες. Μετά την αποφοίτησή τους οι Δόκιμοι ονομάζονται Κελευστές Λ.Σ. Δικαίωμα συμμετοχής στον διαγωνισμό έχουν Έλληνες πολίτες, πτυχιούχοι Τμημάτων Ανώτατης και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού, Πλοιάρχων και Μηχανικών, καθώς και απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για την εισαγωγή τους στη Σχολή οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε υγειονομικές και ψυχοτεχνικές εξετάσεις και αθλητικές δοκιμασίες και εξετάζονται σε μαθήματα (γραπτά), σύμφωνα με την εκάστοτε προκήρυξη.
- Η Σχολή Λιμενοφυλάκων εδρεύει στον Πειραιά κι η εκπαίδευση διαρκεί μέχρι έξι (06) μήνες. Μετά την αποφοίτησή τους από τη Σχολή οι Δόκιμοι ονομάζονται Λιμενοφύλακες και εντάσσονται στο προσωπικό του Λιμενικού Σώματος. Δικαίωμα συμμετοχής στο διαγωνισμό έχουν Έλληνες πολίτες, κάτοχοι απολυτηρίου τίτλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (τύπου Λυκείου). Για την εισαγωγή τους στη Σχολή οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε υγειονομικές και ψυχοτεχνικές εξετάσεις, καθώς και σε αθλητικές δοκιμασίες, και εξετάζονται σε μαθήματα (γραπτά), σύμφωνα με την εκάστοτε προκήρυξη. (www.hcg.gr/node/22).

Οι υποψήφιοι στις ανωτέρω Σχολές είναι απαραίτητο να γνωρίζουν τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα, να έχουν λευκό ποινικό μητρώο και να μην έχουν υπερβεί συγκεκριμένα όρια ηλικίας. Η εκπαίδευση στις Σχολές του Λιμενικού Σώματος έχει ως στόχο την κατάλληλη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση καθώς και την ηθική και

στρατιωτική αγωγή των στελεχών του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής.

Βασικό χαρακτηριστικό της οργανωτικής δομής του Λιμενικού Σώματος, αποτελεί η αυστηρή ιεραρχική διαβάθμιση του προσωπικού, η οποία είναι αντίστοιχη με του Πολεμικού Ναυτικού. Η στρατιωτική ιεραρχία περιλαμβάνει την ιεραρχία των βαθμών και την ιεραρχία των καθηκόντων. Η ιεραρχία των καθηκόντων είναι η κλίμακα της διοίκησης. Αναλόγως με τη θέση που έχουν οι Αξιωματικοί, Ανθυπασπιστές, Υπαξιωματικοί και Βαθμοφόροι στην ιεραρχία των καθηκόντων, έχουν οι μεν προς τους δε την ιδιότητα του προϊσταμένου ή του υφισταμένου. Η ιεραρχία των καθηκόντων βρίσκεται σε αρμονία με την ιεραρχία των βαθμών ή την αρχαιότητα. Η υπάρχουσα ιεραρχία τηρείται, προκειμένου το κάθε στέλεχος και με βάση την εκάστοτε κατεχόμενη θέση, να είναι συγκεκριμένα ιεραρχικά αρμόδιος, επιφορτισμένος βάσει της νομοθεσίας για την εκτέλεση ορισμένων αρμοδιοτήτων. Κάθε στέλεχος υποχρεούται να δίνει λύση στα θέματα που ανακύπτουν, ή εφόσον κρίνει ότι είναι αναρμόδιος ή ότι δεν απευθύνεται σε αυτόν κάποιο αίτημα, να το διαβιβάσει ιεραρχικά για επίλυση.

Είναι ευνόητο ότι για το προσωπικό του Λ.Σ. που ασκεί αστυνομικά καθήκοντα ισχύουν οι δεσμεύσεις του δημοσίου δικαίου. Οι λιμενικές αρχές αποτελούν διοικητικές αστυνομικές αρχές και ασκούν αστυνομική εξουσία. Το προσωπικό του Λ.Σ. όμως, όπως αναφέρθηκε, διέπεται από τη νομοθεσία που ισχύει για το Πολεμικό Ναυτικό και δεν εφαρμόζονται σε αυτό οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και οι λοιπές διατάξεις που αφορούν τους δημοσίους πολιτικούς υπαλλήλους. Σε κάθε περίπτωση, ο ιεραρχικός έλεγχος είναι αυστηρότερος απ' ότι προβλέπεται στο δημοσιούπαλληλικό δίκαιο, γιατί υπάρχει ειδική στρατιωτική νομοθεσία η οποία καθορίζει και αυστηρότερα καθήκοντα, ρόλους και υποχρεώσεις. Ο ρόλος και τα καθήκοντα που καλείται να επιτελέσει το στέλεχος του Λιμενικού Σώματος πρέπει να είναι σαφή και αυστηρά προδιαγεγραμμένα, στο πλαίσιο μιας ιεραρχίας με κύρια στοιχεία την πειθαρχία, την αποτελεσματικότητα, τη συνοχή και την αξιοκρατία.

Το προσωπικό του Λιμενικού Σώματος κατά την άσκηση των καθηκόντων του φέρει οπλισμό, εφόδια και μέσα, ενώ εκπαιδεύεται και στη χρήση των όπλων. Κατά τη χρήση των όπλων, τα στελέχη του Λ.Σ. προβαίνουν σε άσκηση διακριτικής ευχέρειας, η οποία είναι νόμιμη, υπό την προϋπόθεση ότι ανταποκρίνεται στις αρχές της

αναλογικότητας, της ισότητας, της χρηστής διοίκησης και της προστατευόμενης εμπιστοσύνης του πολίτη (Κοροντζής, 2011).

Το έργο που επιτελούν οι Λιμενικοί έχει ιδιαίτερο χαρακτήρα λόγω του απρόβλεπτου των περιστατικών και των φυσικών δυσχερειών που προκύπτουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Κατά συνέπεια, επιβάλλεται οι Λιμενικοί να διαθέτουν ευελιξία και επιδεξιότητα στο χειρισμό του εξοπλισμού τους, γρήγορα αντανακλαστικά και αυξημένη αντίληψη χώρου και καταστάσεων, ώστε οι δράσεις τους να είναι αποτελεσματικές για τη διασφάλιση του εθνικού και δημοσίου συμφέροντος.

3. Η θέση κι η ιστορική πορεία της γυναίκας στην Ελλάδα στις Ένοπλες Δυνάμεις, στα Σώματα Ασφαλείας και στο Λιμενικό Σώμα

«Όταν οι άνδρες μας εξασθενήσουν, όταν οι άνδρες μας δεν επαρκούν, μη χάσης πάσαν ελπίδα, πατρίς μας, μη αποθαρρυνθής, ανθρωπότης! Σοι μένομεν ημείς η ανεκμετάλλετος έτι εν τω κόσμω δύναμις. Σοι μένομεν ημείς, ας ο Θεός έταξεν ως οπισθοφυλακήν ανά τας μάχας και τους αγώνας του μέλλοντος.»

Λόγια της Σουλιώτισσας Μόσχως Τζαβέλλα

(Καλλιρόη Παρρέν, *Ιστορία της Γυναικός: Σύγχρονοι Ελληνίδες 1530-1896.*)

Εκτός από τους γνωστούς και άγνωστους αγωνιστές που εγκατέλειψαν σπίτι, οικογένεια, περιουσία και πολέμησαν για την ελευθερία της Ελλάδας το 1821, υπάρχουν και χιλιάδες γνωστές και άγνωστες αγωνίστριες που με ισάξια λεβεντιά ρίχτηκαν στον αγώνα για την απελευθέρωση. Η ιστορία έχει αφιερώσει λίγες γραμμές σε κάποιες από αυτές. Η Δέσπω Τζαβέλλα, σύζυγος του Φώτου Τζαβέλλα, σύμφωνα με την Καλλιρόη Παρρέν (1896), όταν από τη ρωσική κυβέρνηση σχηματίστηκαν στρατιωτικά σώματα από Σουλιώτες εθελοντές, αυτή έλαβε το βαθμό του ταγματάρχη, στον ίδιο λόχο που ο άνδρας της ήταν λοχαγός. Η Μαντώ Μαυρογένους, την οποία ο Καποδίστριας ονόμασε «επίτιμο αντιστράτηγο», κατά τον Ginouvier (1825) έπιασε μόνη της γύρω στους 100 αιχμαλώτους, ενώ συγκρότησε και στόλο από έξι πλοία που τον προσάρτησε στα πλοία του ναυάρχου Τομπάζη, για να υποστηρίξει τις ναυτικές του επιχειρήσεις. Η Λασκαρίνα Μπουμπουλίνα, για την οποία ο Κολοκοτρώνης είχε πει ότι «αυτή η γυναίκα στάθηκε πιο αντρίκια από όλους μας», έλαβε μέρος στην πολιορκία του Ναυπλίου με το περίφημο πλοίο της «Αγαμέμνων», του οποίου ήταν η καπετάνισσα. 193 χρόνια μετά το θάνατό της, το

Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας της απένειμε το βαθμό του Υποναυάρχου, τον Πολεμικό Σταυρό Α΄ Τάξεως και το Μετάλλιο Εξαίρετων Πράξεων.

Κατά τη διάρκεια του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου παρατηρείται στα άρθρα των ελληνικών εφημερίδων να διατυπώνεται και να αναπαράγεται αρκετά συχνά το στερεότυπο της γυναίκας ως σύμβολο του έθνους. Το Ε.Α.Μ. (Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο), η μαζικότερη αντιστασιακή οργάνωση σε ολόκληρη την Ελλάδα, είχε κατασκευάσει μια ιστορική αναλογία μεταξύ του αγώνα που διεξήγαγε το ίδιο κατά των Γερμανών και της Επανάστασης του 1821. Στο φύλλο 39 της εφημερίδα *Αναγέννηση*, όργανο της Νομαρχιακής Επιτροπής Μαγνησίας του ΕΑΜ, που κυκλοφόρησε την 25^η Μαρτίου 1944, μπορεί να διαβάσει κανείς: «Οι ηρωίδες του 1821, η Μπουμπουλίνα, οι Σουλιώτισσες, οι Μεσολογγίτισσες, που η ανθρωπότητα ολόκληρη ύμνησε και θαύμασε έναν αιώνα ολόκληρο, δεν αποτελούν πλέον παραδείγματα μεμονωμένα γιατί και η σύγχρονη Ελληνίδα έχει να επιδείξει ανάλογά τους παραδείγματα και μάλιστα μαζί.» Οι Ελληνίδες παρομοιάζονται με τις ηρωίδες του '21, προκειμένου αυτές οι εικόνες να λειτουργήσουν παραινετικά, με στόχο πάντα τη μεγαλύτερη αφοσίωση στον εθνικοαπελευθερωτικό αγώνα. Ακόμη και η ανάπτυξη γυναικείων ένοπλων ομάδων, που παρατηρείται αυτή την εποχή, έχει ερείσματα και πρότυπα στην Επανάσταση του 1821.

Σημείο αναφοράς για την ιστορία της συμμετοχής των γυναικών στην Αντίσταση αποτελεί το βιβλίο της Τασούλας Βερβενιώτη, «*Η Γυναίκα της Αντίστασης, η είσοδος των γυναικών στην πολιτική*», που μελετά τη συμμετοχή των γυναικών στις οργανώσεις του ΕΑΜ. Η μελέτη της βασίζεται στις εφημερίδες των εαμικών οργανώσεων, αλλά και σε προφορικές μαρτυρίες πολλών γυναικών που συμμετείχαν στην Αντίσταση. Σύμφωνα με τη Βερβενιώτη (2013), κατά την περίοδο της Αντίστασης στην Ελλάδα (1941-1944), το πεδίο δράσης των γυναικών επεκτάθηκε από την ιδιωτική σφαίρα στη δημόσια, με την ανάληψη «*έργων αταίριαστων με τη γυναικεία φύση*», όπως τη συμμετοχή τους σε διαδηλώσεις αρχικά, αλλά και σε μάχες αργότερα. Οι αλλαγές που έφερε ο πόλεμος και η Κατοχή στις κοινωνικές δομές, έδωσαν τη δυνατότητα στις γυναίκες να εισέλθουν σε χώρους που μέχρι τότε ανήκαν στους άνδρες. Η επιλογή των γυναικών να συμμετάσχουν στην Αντίσταση βασίστηκε αφενός μεν στη δική τους επιθυμία, αφετέρου δε στις δυνατότητες που τους δόθηκαν τη συγκεκριμένη ιστορική περίοδο.

Το γεγονός της συμμετοχής των γυναικών στο στρατό δεν μπορεί παρά να είναι κοινωνικά σημαντικό και με εξαιρετικό ενδιαφέρον για όλες τις εποχές και τις ανθρώπινες κοινωνίες. Ο θεσμός «στρατός», ενεργό κομμάτι της κοινωνίας, δεν θα μπορούσε να παραμείνει εσαεί κλειστός για το γυναικείο φύλο. Μετά τη θέσπιση του Συντάγματος το 1975, έγινε μια προσπάθεια η νομοθεσία στο συγκεκριμένο τομέα να διέπεται από τη συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων. Έτσι, στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, στις 26 Σεπτεμβρίου 1977, δημοσιεύεται ο Νόμος 705/1977 (ΦΕΚ 279Α'/1977) «Περί στρατεύσεως των Ελληνίδων». Με το Νόμο αυτό επιτρέπεται η εθελούσια κατάταξη στις Ένοπλες Δυνάμεις Ελληνίδων ηλικίας 18-32 ετών, είτε για εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων, είτε για επαγγελματική σταδιοδρομία. Στις 17 Αυγούστου 1978 (Φ. 421/3/127464, Σ. 3069, Αριθ. Εγκυκλίου 34) το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας εγκρίνει την εθελούσια κατάταξη στο Στρατό Ξηράς, στο Πολεμικό Ναυτικό και στην Πολεμική Αεροπορία για όσες γυναίκες γεννήθηκαν τα έτη 1946 μέχρι και 1960 «και επιθυμούν να εκπληρώσουν θητεία ως κληρωτές πρότακτοι.» Οι κατατασσόμενες ορίζονται σε διακόσιες είκοσι (220) και κατανέμονται: (α) στο Στρατό Ξηράς 110, (β) στο Πολεμικό Ναυτικό 55, (γ) στην Πολεμική Αεροπορία 55. Οι υποψήφιες πρέπει να έχουν γραμματικές γνώσεις αποφοίτου ΑΕΙ, Λυκείου, Γυμνασίου ή τρίτης τάξης εξατάξιου Γυμνασίου παλαιού τύπου. Η διάρκεια της θητείας καθορίζεται στους 14 μήνες. «Μετά την εκπλήρωση της θητείας τους είναι δυνατή η ανακατάταξή τους ή η μονιμοποίησή τους, εφ' όσον το επιθυμούν και κατόπιν επιλογής. Στην περίπτωση αυτή η βαθμολογική τους εξέλιξη θα είναι ίδια με την των αρρένων της ίδιας κατηγορίας».

Η εισαγωγή των γυναικών στις Ανώτατες Στρατιωτικές Σχολές επιτράπη με το Νόμο 1911/11-12-1990 (ΦΕΚ 166Α'/1990), εκτός από κάποια συγκεκριμένα Τμήματα των Σχολών αυτών. Το ποσοστό των κατ' έτος εισαγόμενων γυναικών στις Σχολές αυτές, καθορίζεται κάθε φορά από τον Υπουργό Εθνικής Άμυνας.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ότι και τα Σώματα Ασφαλείας, Ελληνική Αστυνομία και Πυροσβεστικό Σώμα, άνοιξαν τις πόρτες τους στο γυναικείο φύλο, δίνοντας στις γυναίκες την ευκαιρία να ενταχθούν στο δυναμικό τους και να αποδείξουν την αξία τους. Από το έτος 2003, η εισαγωγή και κατάταξη των γυναικών στις Σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας γίνεται χωρίς ποσόστωση θέσεων και με τα ίδια κριτήρια για άνδρες και γυναίκες, σε αντίθεση με το παρελθόν, όταν η εισαγωγή των γυναικών στις Αστυνομικές Σχολές γινόταν με ποσοστό 10% επί του αριθμού

των αντρών. Οι γυναίκες αστυνομικοί εκπαιδεύονται κατά τον ίδιο τρόπο με τους άνδρες αστυνομικούς, στις ίδιες Αστυνομικές Σχολές και στα ίδια εκπαιδευτικά σεμινάρια (αυτοάμυνας και αυτοπροστασίας, προστασίας επισήμων προσώπων κ.ά.) και υπηρετούν σε όλες τις Υπηρεσίες της Ελληνικής Αστυνομίας, τόσο επιτελικές όσο και μάχιμες. Είναι αξιοσημείωτο ότι η Ελλάδα είναι από τις λίγες χώρες στην Ευρώπη, όπου η εξέλιξη των γυναικών στο Αστυνομικό Σώμα δεν υπόκειται σε περιορισμούς. Μάλιστα, για πρώτη φορά στην Ευρώπη, γυναίκα αστυνομικός της Ελληνικής Αστυνομίας προήχθη στο βαθμό του Υποστράτηγου, το έτος 2002.

Το 1968 δημοσιεύεται ο Α.Ν. 360 (ΦΕΚ 73Α/06-04-1968), σύμφωνα με τον οποίο το Πυροσβεστικό Σώμα ανήκει στα Σώματα Ασφαλείας. Ο ίδιος νόμος ιδρύει την Πυροσβεστική Σχολή με τμήματα Δοκίμων Ανθυποπυραγών, Αρχιπυροσβεστών, Πυροσβεστών και Επιμόρφωσης και Μετεκπαίδευσης. Το 1993 μετονομάζεται η Πυροσβεστική Σχολή σε Πυροσβεστική Ακαδημία και το Τμήμα Ανθυποπυραγών γίνεται ισότιμο των ΑΕΙ. Μέχρι το 2005 ίσχυε η ποσόστωση 10% στην εισαγωγή των γυναικών στο Τμήμα Ανθυποπυραγών, διάταξη που καταργήθηκε όντας αντισυνταγματική. Σήμερα, οι γυναίκες του Πυροσβεστικού Σώματος χαίρουν ίσης μεταχείρισης με τους άνδρες όσον αφορά στην κατάταξη, την εκπαίδευση, το χρόνο εργασίας, τις αποδοχές και τον εξοπλισμό τους.

Παρά το γεγονός ότι η σχετική νομοθεσία έχει αλλάξει και οι όροι σχετικά με την ανάπτυξη των γυναικών στην ιεραρχία έχουν βελτιωθεί, ο αριθμός των γυναικών που κατέχει υψηλόβαθμες θέσεις είναι περιορισμένος και παρατηρείται αποκλειστικά σε συγκεκριμένες ειδικότητες. Επιπρόσθετα, σχετικές έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες που υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας καταλαμβάνουν κυρίως μικρής σημαντικότητας διοικητικές θέσεις εργασίας και υποστήριξης, σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους, που καταλαμβάνουν λειτουργικές, κρίσιμες και μάχιμες θέσεις εργασίας (Τζαμπέρη, 2009).

Στο Λιμενικό Σώμα η πρώτη εισαγωγή γυναικών έγινε το 1980, δηλαδή 61 χρόνια μετά την ίδρυσή του το 1919 και 11 χρόνια μετά από την αντίστοιχη εισαγωγή γυναικών στην Ελληνική Αστυνομία. Το 1980 λοιπόν είναι το έτος της πρώτης κατάταξης γυναίκας στο Λ.Σ. με το βαθμό του Λιμενοφύλακα. Τις πρώτες γυναίκες Αξιωματικούς κατέταξε το Σώμα με το βαθμό του Ανθυποπλοιάρχου και ως Τεχνικούς το 1985 και την πρώτη Υπαξιωματικό Λ.Σ. κατέταξε το 1995. Έκτοτε, ολοένα και περισσότερες γυναίκες εισάγονται στις τάξεις του Λ.Σ. καταλαμβάνοντας

σταδιακά θέσεις Τμηματάρχων, Διευθυντών, ενώ παράλληλα στην Περιφέρεια διατελούν ως Προϊστάμενοι Λιμενικών Αρχών και Υπηρεσιών ή ακόμη και Διοικητές Περιφερειακών Διοικήσεων Α.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. δουλεύοντας κάτω από ιδιαίτερες δύσκολες συνθήκες, με ρόλο ισότιμο των ανδρών. Όλο και περισσότερες γυναίκες κατατάσσονται στη Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Α.Σ. (Σχολή Αξιωματικών) με αποκορύφωμα το έτος 2011, όταν κατατάχθηκαν 33 γυναίκες σε σύνολο 104 εισαχθέντων. Γενικά, παρατηρείται μια συνεχής δυναμική παρουσία με όλο και αυξανόμενη συμμετοχή στις προς κάλυψη θέσεις του Λιμενικού Σώματος. Οι γυναίκες καλύπτουν οργανικές θέσεις και παρέχουν υπηρεσίες αντίστοιχες των ανδρών συναδέλφων τους. Επιπλέον, τα προσόντα των γυναικών Λιμενικών είναι αυξημένα τόσο σε κατοχή πανεπιστημιακών τίτλων όσο και ξενόγλωσσων, γεγονός που συμβάλλει στη βελτίωση του επιπέδου του ίδιου του Σώματος (Βενιέρη, 2014).

4. Κίνητρα συμπεριφοράς – Κίνητρα εργασίας – Κίνητρα επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης

Τα κίνητρα είναι μια ψυχολογική διαδικασία η οποία διεγείρει, κατευθύνει και διατηρεί μια συμπεριφορά προς έναν στόχο (Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1997).

- Η διέγερση μιας συμπεριφοράς προς έναν στόχο δίνει απάντηση στο ερώτημα: «Γιατί κάποιος κάνει κάτι;».
- Η κατεύθυνση αναφέρεται στο: «Γιατί κάποιος κάνει κάτι συγκεκριμένο και όχι κάτι άλλο;».
- Η διατήρηση της συμπεριφοράς αυτής προσπαθεί να ερμηνεύσει το: «Γιατί κάποιος συνεχίζει να κάνει κάτι;» (Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005).

Με τον όρο «κίνητρα εργασίας», σύμφωνα με τους McCormick και Pgen (1985), εννοούνται «οι συνθήκες που επηρεάζουν τη διέγερση, την κατεύθυνση και τη διατήρηση των συμπεριφορών που σχετίζονται με τα εργασιακά περιβάλλοντα» (σελ. 268). Με παρόμοιο τρόπο όπως και παραπάνω, τα ερωτήματα που θα μπορούσαν να διατυπωθούν για τα εργασιακά κίνητρα είναι:

- «Γιατί κάποιος κάνει ένα συγκεκριμένο επάγγελμα;»
- «Γιατί κάποιος κάνει το συγκεκριμένο επάγγελμα και όχι κάποιο άλλο;»
- «Γιατί κάποιος συνεχίζει (ή δεν συνεχίζει) να κάνει το συγκεκριμένο επάγγελμα;»

Η διερεύνηση των κινήτρων της εργασίας αναφέρεται κυρίως στους λόγους για τους οποίους συγκεκριμένα άτομα καταβάλλουν (ή δεν καταβάλλουν) προσπάθεια, για να αποδώσουν σε κάποιο συγκεκριμένο έργο (Κάντας, 1998).

Στην επιστήμη της Ψυχολογίας, από τα πρώτα της κιόλας βήματα, τα κίνητρα αποτέλεσαν ένα από τα βασικότερα θέματα μελέτης. Είναι πραγματικά εντυπωσιακός ο όγκος θεωρητικών και εμπειρικών ερευνών που σχετίζονται με τα κίνητρα της συμπεριφοράς. Είναι πολύ σημαντικό και συγχρόνως πολύπλευρο το θέμα των κινήτρων, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι αγκαλιάζει κάθε μορφή δράσης και ανθρώπινης συμπεριφοράς, ιδίως στον τομέα της εργασίας, που αποτελεί υποτομέα της ανθρώπινης συμπεριφοράς, (Κάντας, 1998).

Εφόσον ο άνθρωπος είναι βιοψυχικό και κοινωνικό ον, η διαδικασία της διαμόρφωσης της προσωπικότητάς του αντανακλά όχι μόνο ατομικά χαρακτηριστικά αλλά και επιδράσεις του κοινωνικού περιβάλλοντος. Έτσι κι η εργασία του, εκτός του ότι συντελεί στην ικανοποίηση των βιολογικών του αναγκών, θεραπεύει και τις κοινωνικές του ανάγκες, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί μέσο κοινωνικής προβολής και οικονομικής ανέλιξης. Συνεπώς, η εργασία θεωρείται ατομικό δικαίωμα, που δίνει στο άτομο τη δυνατότητα να ικανοποιήσει τα ενδιαφέροντά του, να καλλιεργήσει τις κλίσεις του, να αναπτύξει πρωτοβουλίες, να δημιουργήσει και να εκφραστεί μέσα από αυτή. Είναι όμως επίσης και κοινωνικό αγαθό, στο οποίο έχουν δικαίωμα συμμετοχής όλα τα δυνάμενα να εργασθούν μέλη μιας κοινωνίας, γιατί μέσα από αυτή ο εργαζόμενος γίνεται συνεργός και μέτοχος στην κοινωνική, οικονομική, τεχνολογική και πολιτιστική πρόοδο μιας κοινότητας ή ενός λαού. Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι η άσκηση ενός επαγγέλματος έχει ατομική και κοινωνική υπόσταση και μπορεί να οδηγήσει στην ατομική και κοινωνική καταξίωση (Γουδήρας, 1996).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, εκείνο που καθοδηγεί το άτομο στις επαγγελματικές του επιλογές είναι, στην πραγματικότητα, ένας συγκερασμός παραγόντων. Βεβαίως, προκειμένου οι επιλογές αυτές να είναι όσο το δυνατόν καλύτερα τεκμηριωμένες, θα πρέπει να συνδυάζονται με τις προτιμήσεις, τις κλίσεις, τα ταλέντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του ατόμου, στοιχεία με καταλυτική επίδραση στη διαμόρφωση και στην υιοθέτηση της επαγγελματικής ταυτότητάς του (Παπάνης, 2009). Η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι κατ' αρχήν μια διαδικασία κοινωνικής ένταξης. Είναι μια μακροχρόνια διαδικασία, η οποία εμφανίζεται ως αποτέλεσμα ατομικής απόφασης

και βούλησης, ενώ στην ουσία είναι συνέπεια της επίδρασης πολλών παραγόντων, που συνδέονται με φαινόμενα ψυχοσυναισθηματικής αλλά και κοινωνικοοικονομικής φύσεως. Οι θεωρίες που προσπάθησαν να δώσουν εξήγηση στα φαινόμενα αυτά, προκειμένου να διαφωτιστούν οι διαδικασίες της επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης, ανήκουν κατά βάση στους χώρους της Ψυχολογίας και της Κοινωνιολογίας.

4.1. Θεωρίες κινήτρων επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης

Αυτό που μπορεί να προσφέρει στην επιστήμη μία θεωρία είναι ένα εννοιολογικό πλαίσιο μέσα στο οποίο να μπορούν να ενσωματωθούν νέες παρατηρήσεις. Προσφέρει οργάνωση και νόημα στις πληροφορίες. Η χρήση μιας θεωρίας είναι να αποτελεί έναν οδηγό για τη διερεύνηση μιας συμπεριφοράς. Αυτό μας οδηγεί σε νέες υποθέσεις και, με τον τρόπο αυτό, η θεωρία συμβάλλει στο να προβλέπουμε μελλοντικές εξελίξεις (Πλατσίδου & Γωνίδα, 2005).

Οι διάφορες ταξινομήσεις που έχουν προταθεί κατά καιρούς για τις θεωρίες που σχετίζονται με την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη, είναι πολλές, γεγονός που φανερώνει την πολυπλοκότητα του θέματος.

- Οι Κάντας & Χαντζή (1991) κάνουν έναν γενικό διαχωρισμό σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- (i) Ψυχολογικές θεωρίες, οι οποίες επικεντρώνονται στο άτομο, δίνοντας μικρότερη βαρύτητα στο κοινωνικό περιβάλλον και τους περιορισμούς που αυτό επιβάλλει στις ατομικές επιλογές.

- (ii) Κοινωνιολογικές θεωρίες, οι οποίες τονίζουν τους περιορισμούς που επιβάλλει το κοινωνικό σύνολο στο άτομο, δηλαδή τονίζουν τη θεσμική και δομική πλευρά της διαδικασίας μετάβασης στο κόσμο της εργασίας και όχι την ατομική.

Φαίνεται ότι υπάρχουν επικαλύψεις στον τρόπο θεώρησης των δύο συγγενών επιστημών.

- Η Κασιμάτη (1991, 2001) χωρίζει τις θεωρίες επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης σε αυτές που ρίχνουν βάρος στον παράγοντα «άνθρωπος» και σε άλλες που ρίχνουν βάρος στον παράγοντα «κοινωνία και διάρθρωσή της». Ειδικότερα, τις χωρίζει σε τρεις κατηγορίες:

(i) Θεωρίες με επίκεντρο τη θεληματική επιλογή του ατόμου (ψυχολογικές κυρίως σχολές).

(ii) Θεωρίες που αντιμετωπίζουν τη διαδικασία της επιλογής, όπως αυτή γίνεται στην πράξη. Εδώ γίνεται διάκριση ανάμεσα: (α) στην «κανονιστική προσέγγιση», που πραγματεύεται το πώς πρέπει να γίνονται οι επιλογές, και (β) στην «εμπειρική ή περιγραφική προσέγγιση», σύμφωνα με την οποία επιχειρείται μία ερμηνεία του τρόπου με τον οποίον οι επιλογές τελικά πραγματοποιούνται.

(iii) Θεωρίες που δίνουν βαρύτητα στις κοινωνικές δομές μέσα από τις οποίες εξηγείται και η ατομική συμπεριφορά.

Η Κασσιμάτη (1991, 2001) αναφέρει και άλλη μια ομαδοποίηση των θεωριών για την επιλογή του επαγγέλματος. Τις διακρίνει σε:

(i) Θεωρίες που επικεντρώνονται στο άτομο και τις φιλοδοξίες του – σ' αυτήν την κατηγορία ανήκουν οι θεωρίες των Ginsberg και Super.

(ii) Θεωρίες που αρθρώνονται γύρω από τις κοινωνικές δομές και τις ευκαιρίες που εξασφαλίζουν – στις οποίες ταξινομείται η θεωρία του Roberts.

Αυτή η τελευταία ταξινόμηση θα μπορούσε να ειπωθεί ότι μοιάζει με την αντίστοιχη των Κάντα και Χαντζή (1991), η οποία εκτέθηκε παραπάνω.

▪ Η ταξινόμηση του Δημητρόπουλου (2004) μοιάζει με την αντίστοιχη του Crites (1969). Οι θεωρίες εδώ κατατάσσονται στις:

(i) Ψυχολογικές θεωρίες, οι οποίες τοποθετούν στο επίκεντρο της επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης του ατόμου ψυχολογικούς, κυρίως, παράγοντες. Σε αυτές περιλαμβάνονται: (α) οι θεωρίες των αναγκών, (β) οι θεωρίες των χαρακτηριστικών και παραγόντων, (γ) οι εξελικτικές θεωρίες.

(ii) Μη ψυχολογικές θεωρίες, σύμφωνα με τις οποίες η επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή εξαρτώνται από παράγοντες: (α) τυχαίους, (β) οικονομικούς, (γ) κοινωνικούς-πολιτιστικούς.

(iii) Γενικές θεωρίες, οι οποίες παρουσιάζουν γενικά σχήματα σχετικά με την επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου. Αυτές οι θεωρίες αποδίδουν την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη σε παράγοντες βιολογικούς, ψυχολογικούς, οικονομικούς, κοινωνικούς, οι οποίοι επηρεάζουν τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, είτε άμεσα είτε έμμεσα, είτε μεμονωμένα είτε με την αλληλεπίδραση τους. Σ' αυτές

περιλαμβάνονται η θεωρία του Blau και των συνεργατών του κι η τυπολογική θεωρία του Holland.

Ακολούθως, επιχειρείται να γίνει μια μικρή παρουσίαση των προαναφερόμενων θεωριών, σύμφωνα με την τελευταία ταξινόμησή τους.

4.1.1. Ψυχολογικές θεωρίες

(α) Θεωρίες των αναγκών. Οι πρώτες εμφανίστηκαν λίγο μετά το 1950. Σύμφωνα με αυτές, η παρακίνηση του ατόμου για εργασία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις ανάγκες του.

- Η θεωρία του Maslow (1968, 1970), αν και δεν αναφέρεται συγκεκριμένα στο χώρο της εργασίας, είχε ιδιαίτερη απήχηση σε αυτόν, τουλάχιστον τα πρώτα χρόνια της εμφάνισής της (Κάντας, 1998). Ο Abraham Maslow ταξινόμησε τα κίνητρα της ανθρώπινης συμπεριφοράς ιεραρχώντας πυραμιδικά τις ανθρώπινες ανάγκες. Στη βάση της πυραμίδας τοποθέτησε τις *φυσιολογικές ανάγκες* (π.χ. τροφή, νερό, ένδυση) και συνέχισε ανοδικά με τις *ανάγκες ασφάλειας* (π.χ. προστασία από κίνδυνο, απειλή ή στέρηση), τις *κοινωνικές ανάγκες* (π.χ. φιλία, στοργή, οικογένεια), τις *ανάγκες σεβασμού/εκτίμησης* (π.χ. επιτυχία, εμπιστοσύνη, αυτοεκτίμηση) και τέλος, στην κορυφή της πυραμίδας, τοποθέτησε τις *ανάγκες αυτοπραγμάτωσης* (π.χ. αυτοανάπτυξη, δημιουργικότητα, αποδοχή γεγονότων).

Σχήμα 1: Η πυραμίδα αναγκών του Maslow



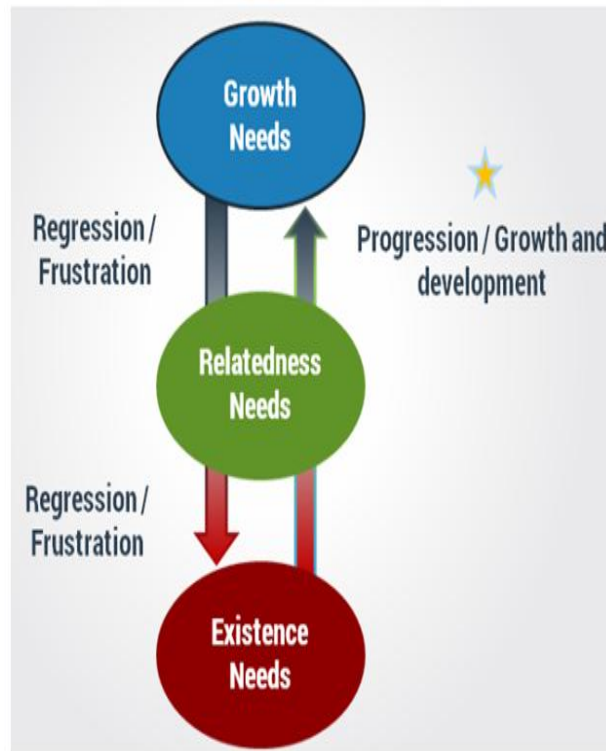
Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.asxetos.gr)

Όταν ικανοποιείται μια ανάγκη κατώτερου επιπέδου, αμέσως το άτομο αισθάνεται την ανάγκη να ικανοποιήσει μια ανάγκη ανώτερου επιπέδου και αυτό αποτελεί μια συνεχώς επαναλαμβανόμενη διαδικασία. Μια ανάγκη, μόλις ικανοποιηθεί, παύει να αποτελεί κίνητρο και το κίνητρο μετατίθεται στην αμέσως ανώτερη κατηγορία αναγκών. Στην κορυφή της πυραμίδας λίγοι άνθρωποι φτάνουν. Η μερική ικανοποίηση της ανάγκης αυτοπραγμάτωσης οδηγεί σε αύξηση της σημασίας της και όχι σε μείωσή της. Για τους περισσότερους ανθρώπους η ανάγκη αυτή παραμένει συνεχής επιθυμία και επιδίωξη, αποτελώντας έτσι ένα συνεχές κίνητρο (Κάντας, 1998). Σύμφωνα με τα συμπεράσματα από τις διάφορες έρευνες που επακολούθησαν σχετικά με το αν ισχύουν οι διαπιστώσεις του Maslow (Wahba & Bridwell, 1973): (α) υπάρχει επικάλυψη μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών αναγκών, και (β) δεν ισχύει πάντοτε ότι η ικανοποίηση μιας ανάγκης οδηγεί σε μείωση της σημασίας της και σε αύξηση της σημασίας μια ανώτερης ανάγκης.

- Η θεωρία του Alderfer (1969, 1972) αποτελεί στην ουσία μια προέκταση της θεωρίας του Maslow κατά την οποία οι πέντε κατηγορίες των αναγκών περιορίζονται σε τρεις: (α) τις *ανάγκες ύπαρξης (existence)*, οι οποίες αποτελούνται από τις φυσιολογικές ανάγκες και τις ανάγκες ασφάλειας, (β) τις *ανάγκες σχέσης (relatedness)*, που περιλαμβάνουν τις κοινωνικές ανάγκες, (γ) τις *ανάγκες ανάπτυξης (growth)*, οι οποίες αναφέρονται στις δύο ανώτερες κατηγορίες των αναγκών, της ανάγκης για εκτίμηση και της ανάγκης για αυτοπραγμάτωση. Λόγω της αγγλικής ονομασίας των τριών κατηγοριών, η θεωρία πήρε το όνομα ERG από τα αρχικά τους (*Existence- Relatedness- Growth*).

Σε σχέση με την θεωρία του Maslow, η ERG θεωρία δίνει περισσότερη ευελιξία στην ιεράρχηση των αναγκών και μεγαλύτερη εννοιολογική ευρύτητα σε κάθε κατηγορία. Η θεωρία ERG διαφέρει επίσης και στο γεγονός ότι μπορεί να γίνει «οπισθοδρόμηση», μεταβαίνοντας δηλαδή το άτομο από τις ανάγκες ανώτερου επιπέδου στις κατώτερου επιπέδου, όταν υπάρχει «ματαίωση» των αναγκών ανώτερου επιπέδου (Κάντας, 1998, σελ. 53).

Σχήμα 2: Η θεωρία του Alderfer – ERG



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.toolshero.com)

Κατά τους Landy & Becker (1987), οι ανάγκες και οι ιεραρχήσεις δεν ταυτίζονται, πόσο μάλλον όταν τα άτομα έχουν διαφορετική προσωπικότητα, παρόλο που δουλεύουν στον ίδιο εργασιακό χώρο.

- Η θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg (1966) αναφέρεται σε μια ολοκληρωμένη θεωρία κινήτρων που έχει στόχο την επαγγελματική ικανοποίηση (*job satisfaction*). Ο Herzberg πιστεύει ότι υπάρχουν δύο κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο. Αφενός οι παράγοντες που προκαλούν ευνοϊκή στάση για εργασία και ικανοποίηση, αφετέρου οι παράγοντες που προκαλούν δυσμενή στάση και δυσαρέσκεια. Τους πρώτους παράγοντες τους ονόμασε υποκινητικούς παράγοντες ή κίνητρα (*motivators*), επειδή «είναι αποτελεσματικοί ως προς το να παρωθούν το άτομο σε καλύτερη επίδοση και μεγαλύτερη προσπάθεια» (Herzberg, 1966, σ. 74) και είναι οι εξής:

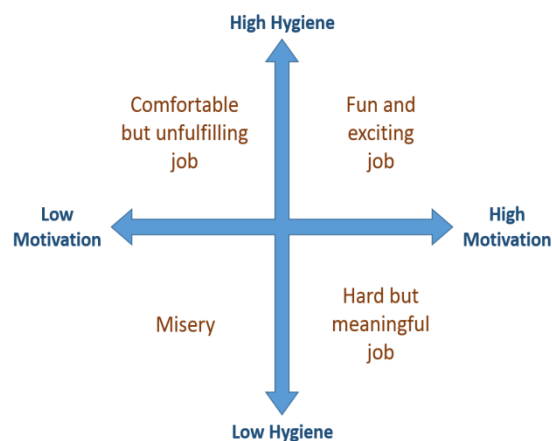
- ✓ Η επίτευξη (ενός επιτυχούς έργου).
- ✓ Η αναγνώριση του έργου (με κάποιο έπαινο ή προαγωγή).
- ✓ Η φύση της εργασίας (τα καθήκοντα του εργαζόμενου).

- ✓ Η υπευθυνότητα (ευθύνη και εξουσία για την υλοποίηση του έργου).
- ✓ Η δυνατότητα προαγωγής (προώθηση και άνοδος του εργαζόμενου).

Τους δεύτερους τους ονόμασε παράγοντες υγιεινής (*hygiene*), διότι «στην ουσία περιγράφουν το περιβάλλον και συντελούν, κατά κύριο λόγο, στην πρόληψη της δυσαρέσκειας από την εργασία, ενώ έχουν πολύ μικρή επίδραση στη δημιουργία θετικών αισθημάτων» (Herzberg, 1966, σ. 74). Οι συγκεκριμένοι παράγοντες είναι γνωστοί και ως παράγοντες συντήρησης (*maintenance*), διότι, εφόσον υλοποιηθούν, επικρατεί ήρεμη ατμόσφαιρα στον χώρο της εργασίας. Αυτοί είναι:

- ✓ Η πολιτική και η διοίκηση της επιχείρησης (ο τρόπος οργάνωσης και διεύθυνσης).
- ✓ Η εποπτεία (στο χώρο εργασίας).
- ✓ Η χρηματική απολαβή (ικανοποιητικός μισθός).
- ✓ Οι διαπροσωπικές σχέσεις (μεταξύ συναδέλφων).
- ✓ Οι συνθήκες εργασίας (εξαερισμός, φωτισμός, καθαριότητα κ.λπ.).

Σχήμα 3: Η θεωρία του Herzberg



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.medium.com)

Οι υποκινητικοί παράγοντες ή κίνητρα που αναφέρονται στο περιεχόμενο της εργασίας θεωρούνται, κατά τον Herzberg, εσωγενείς παράγοντες. Αντιθέτως, οι παράγοντες υγιεινής ή συντήρησης που αναφέρονται στο περιβάλλον της εργασίας, θεωρούνται εξωγενείς παράγοντες. Για την επίτευξη της εργασιακής ικανοποίησης και την αποφυγή δυσαρέσκειας, ο Herzberg προτείνει δύο διαφορετικούς μηχανισμούς

δημιουργίας κινήτρων. Ο πρώτος *μηχανισμός (κινήτρων)*, μέσω του εμπλουτισμού και της διεύρυνσης της εργασίας, με τρόπο ώστε αυτή να συναρπάζει τον εργαζόμενο, να του δίνει την ευκαιρία για προσωπική επίτευξη, ανάπτυξη και αναγνώριση, αποσκοπεί στην ικανοποίηση του εργαζόμενου, και ο δεύτερος *μηχανισμός (υγιεινής)*, μέσω του τρόπου διοίκησης και πολιτικής της επιχείρησης, χρηματικών απολαβών και διαπροσωπικών σχέσεων, αποσκοπεί στην πρόληψη της δυσαρέσκειας (Κάντας, 1998).

Οι *παράγοντες συντήρησης* που σχετίζονται με τη δημιουργία ικανοποίησης από την εργασία είναι ξεχωριστοί και διαφορετικοί από τους *υποκινητικούς παράγοντες* που οδηγούν στη δυσαρέσκεια από την εργασία. Εφόσον προκύπτει η ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικοί παράγοντες, ανάλογα με το αν έχουμε ικανοποίηση ή δυσαρέσκεια από την εργασία, λογικό επακόλουθο είναι ότι τα δυο αυτά αισθήματα δεν είναι το ένα αντίθετο του άλλου. Έτσι, το αντίθετο της ικανοποίησης από την εργασία δε είναι η δυσαρέσκεια από την εργασία, αλλά μάλλον η μη ικανοποίηση από την εργασία. Παρόμοια, το αντίθετο της δυσαρέσκειας από την εργασία είναι η μη δυσαρέσκεια από την εργασία, όχι η ικανοποίηση από την εργασία (Herzberg, 1966, σελ. 75-6).

(β) Θεωρίες των χαρακτηριστικών και παραγόντων. Η κατηγορία των θεωριών αυτών παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στις αρχές του αιώνα από τον Frank Parsons (1909). Οι θεωρίες αυτές στηρίζονται στη λογική ότι τα άτομα διαφέρουν ως προς τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητα, όπως και τα επαγγέλματα διαφέρουν ως προς τις απαιτήσεις που έχουν όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των ατόμων. Η ιδανική επαγγελματική επιλογή, σύμφωνα με τις διάφορες παραλλαγές της θεωρίας αυτής, είναι εκείνη στην οποία συνταιριάζονται τα χαρακτηριστικά του ατόμου με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος (Κάντας & Χαντζή, 1991). Η διαδικασία επαγγελματικής επιλογής, σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, είναι μια «προσαρμογή» των ατομικών χαρακτηριστικών προς τις απαιτήσεις και τα δεδομένα του επαγγέλματος. Απ' αυτή τη λογική προήλθε αργότερα και το κλασικό: «ο κατάλληλος άνθρωπος στο κατάλληλο επάγγελμα» (Δημητρόπουλος, 2004).

(γ) Εξελικτικές θεωρίες. Οι θεωρίες αυτές άρχισαν να εμφανίζονται από τη δεκαετία του 1950, υποκαθιστώντας σε μεγάλο βαθμό τις «θεωρίες των χαρακτηριστικών και παραγόντων» που κυριαρχούσαν μέχρι τότε. Το θεωρητικό τους υπόβαθρο βρίσκεται στην Εξελικτική Ψυχολογία. Οι εξελικτικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι η επαγγελματι-

κή ανάπτυξη είναι μια συνεχής, μακρόχρονη διαδικασία, που αρχίζει στην πρώιμη παιδική ηλικία και συμπληρώνεται μετά την επαγγελματική αποκατάσταση, σταθεροποίηση και προσαρμογή του ατόμου στην επαγγελματική ζωή (Δημητρόπουλος, 2004). Τα τελευταία χρόνια παρουσιάστηκε μια τάση οι θεωρίες αυτές να αμφισβητούνται, κυρίως από ορισμένους κοινωνιολόγους που προβάλλουν την πρωταρχική σπουδαιότητα που έχουν οι κοινωνικές και οικονομικές δομές κατά τη μετάβαση στον επαγγελματικό χώρο (Κάντας & Χαντζή, 1991). Στις θεωρίες αυτές ανήκουν η θεωρία του Ginzberg και η θεωρία του Super.

- Η θεωρία του Ginzberg (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma, 1951). Η θεωρία αυτή διέπεται από τρεις αρχές:

- ✓ Η επαγγελματική επιλογή είναι *διαδικασία εξελικτική* και όχι απόφαση στιγμιαία, η οποία εκτείνεται σε μεγάλο χρονικό διάστημα της ζωής του ανθρώπου και χωρίζεται σε τρία στάδια, που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένες ηλικιακές περιόδους: (α) *Το στάδιο της φαντασίας* (6-11 ετών), (β) *Το στάδιο των δοκιμαστικών επιλογών* (11-17 ετών) και (γ) *Το ρεαλιστικό στάδιο* (18 ετών και άνω).

- ✓ Αυτή η διαδικασία είναι *μη αναστρέψιμη*. Το άτομο σταδιακά δεσμεύεται από προηγούμενες αποφάσεις του και ακολουθεί μια συγκεκριμένη κατεύθυνση.

- ✓ Η διαδικασία επαγγελματικής επιλογής είναι στην ουσία *συμβιβασμός* των προσωπικών επιθυμιών και των επιδιώξεων του ατόμου με την πραγματικότητα της ζωής.

Ο Ginzberg και οι συνεργάτες του δέχτηκαν ότι υπάρχουν ατομικές διαφορές στην εξελικτική αυτή διαδικασία, ανάλογα με τις ικανότητες, το φύλο και την κοινωνική προέλευση του ατόμου.

Το 1972, είκοσι χρόνια αργότερα, ο Ginzberg ανακαλεί εν μέρει τη μη αντιστρεψιμότητα των αποφάσεων. Οι αποφάσεις που έχουν ήδη ληφθεί σε προηγούμενα στάδια μπορούν να αντιστραφούν, αν το άτομο είναι προετοιμασμένο να αντιμετωπίσει το κόστος που συνεπάγεται μια τέτοια ενέργεια. Ακόμα, η διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος δεν είναι απαραίτητο ότι καταλήγει σε *συμβιβασμό*. Ο νέος όρος που εισάγει ο Ginzberg είναι η *βελτιστοποίηση* (*optimization*), που δηλώνει την προσπάθεια για τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό αντικειμενικής πραγματικότητας (κοινωνικής-οικονομικής-εργασιακής) και προσωπικών επιδιώξεων (Κάντας & Χαντζή, 1991). Ο Ginzberg ήταν ο πρώτος που

τόνισε τους περιορισμούς που επιβάλλει η πραγματικότητα στις επιλογές των ατόμων, καθώς και το ρόλο που παίζουν οι αξίες στην εξελικτική πορεία του ανθρώπου.

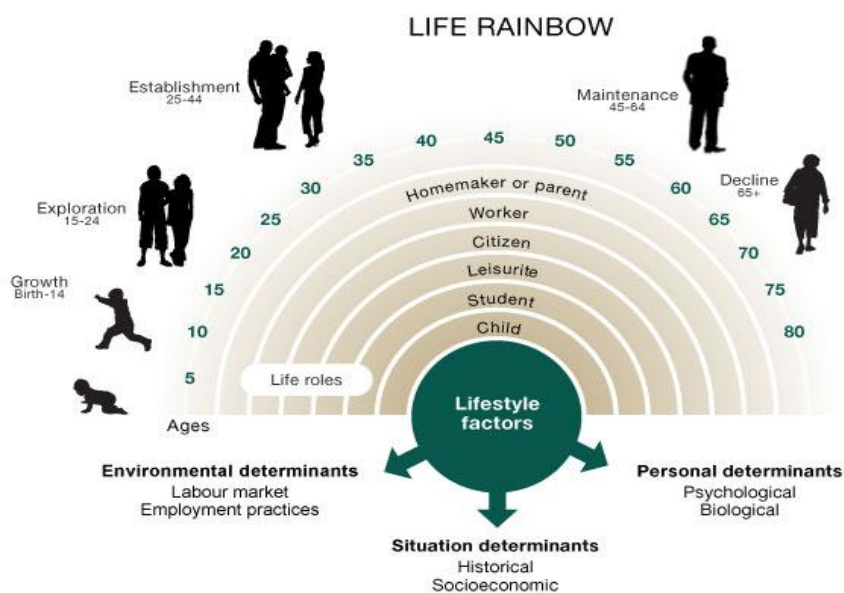
Σχήμα 4: Η θεωρία του Ginzberg



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.slideshare.net)

- Η θεωρία του Super (1953). Κεντρικά σημεία της θεωρίας του Donald Super είναι η *αυτοαντίληψη* (*self-concept*), δηλαδή η εικόνα που έχει το άτομο για τον εαυτό του, η ανάπτυξή της και η πραγμάτωσή της μέσα από την επαγγελματική επιλογή. Στην εξελικτική πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης ο Super διακρίνει πέντε *βιοτικά στάδια* (*life stages*): (α) της *ανάπτυξης* (*growth*), (β) της *διερεύνησης* (*exploration*), (γ) του *κατασταλάγματος* (*establishment*), (δ) της *συντήρησης* (*maintenance*) και (ε) της *παρακμής* (*decline*). Κάθε στάδιο αντιστοιχεί σε μια ορισμένη ηλικιακή περίοδο και σε ορισμένα εξελικτικά καθήκοντα. Η πορεία ολοκληρώνεται με το *συμβιβασμό* (ή τη *σύνθεση*, όπως αργότερα προτιμάει να λέει ο Super) ανάμεσα στην αυτοαντίληψη και την αντικειμενική πραγματικότητα. Η συνολική σταδιοδρομία στο διάστημα της ζωής του ανθρώπου παρομοιάζεται με ουράνιο τόξο, το *ουράνιο τόξο της σταδιοδρομίας* (*career rainbow*), που το μήκος του αποτελούν τα *βιοτικά στάδια*.

Σχήμα 5: Η θεωρία του Super



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (oitcareersblog.wordpress.com)

Σύμφωνα με τον Super (1953), όταν το άτομο επιλέγει ένα επάγγελμα, καλείται να καθορίσει τον εαυτό του. Είναι πράξη αυτοκαθορισμού. Είναι σαν να δηλώνει: «*Είμαι αυτό ή εκείνο το είδος ανθρώπου*». Κάθε απόφαση και επιλογή έχει σοβαρές συνέπειες για όλη τη ζωή του και σχετίζεται οπωσδήποτε με ό,τι θα ακολουθήσει στο μέλλον (Σμυρλής, 1981).

4.1.2. Μη ψυχολογικές θεωρίες

(α) Θεωρία της τύχης. Χαρακτηρίστηκε και ως η θεωρία «του Αποστόλου Παύλου στο δρόμο προς τη Δαμασκό» (Hopson και Hayes, 1968), ακριβώς γιατί αναφέρεται στο τυχαίο που μπορεί να αλλάξει μια ολόκληρη ζωή, όπως συνέβη στον Απόστολο Παύλο. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές, κάποιο τυχαίο γεγονός μπορεί μερικές φορές να καθορίσει όλη τη μετέπειτα πορεία του ατόμου (Κάντας & Χαντζή, 1991). Οι παράγοντες που συντελούν στην επιλογή του επαγγέλματος είναι συγκυριακοί, δηλαδή τυχαίοι, τους οποίους ο άνθρωπος αδυνατεί να ελέγξει. Κύριοι θεωρητικοί που υποστηρίζουν τις παραπάνω θέσεις είναι οι Miller και Form (1951) και ο Caplow (1954).

(β) Οικονομικές θεωρίες. Δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι ή αποκλειστικοί εισηγητές αυτών των θεωριών. Σύμφωνα με τον Heff (1970), ένα άτομο «επιλέγει μια σταδιοδρομία ή έναν επαγγελματικό στόχο που θα μεγιστοποιήσει το κέρδος του και θα ελαχιστοποιήσει τις απώλειές του» (σελ. 70). Δεν είναι όμως μόνο όμως οι οικονομικοί παράγοντες και ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης της αγοράς εργασίας που δημιουργούν τη διάθεση προτίμησης ενός επαγγέλματος. Σ' αυτό συντελούν και ατομικοί αλλά και κοινωνικοί παράγοντες, όπως γίνεται σαφές από τις επόμενες θεωρίες.

(γ) Κοινωνιολογικές θεωρίες. Διατυπώθηκαν από μελετητές που προσπάθησαν να διερευνήσουν τις κοινωνικές πλευρές της επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης και να δώσουν ερμηνείες μέσα από τις κοινωνικές διαρθρώσεις.

- Η θεωρία του Lipsett (1962). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, τα κυριότερα από τα κοινωνικο-πολιτιστικά συστήματα που επιδρούν στις αποφάσεις του ατόμου είναι: (α) το πολιτιστικό, (β) το κοινωνικό, (γ) το σχολείο και (δ) η οικογένεια. Αυτά έχουν άμεση επίδραση στη διαμόρφωση τη προσωπικότητάς του, στη διαμόρφωση των αξιών του, των προτιμήσεών του, των φιλοδοξιών του, ακόμη και στις δυνατότητες επιλογής της μιας ή της άλλης εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης.
- Η θεωρία του Roberts (1968,1971,1975,1981), γνωστή και ως «*δομή των ευκαιριών*» («*opportunity structure*»). Ο Roberts αποδίδει μεγάλη σημασία στις κοινωνικές διαρθρώσεις, τις οποίες θεωρεί «υπεύθυνες» για τη δημιουργία των επαγγελματικών φιλοδοξιών, αλλά και για τις ευκαιρίες υλοποίησής τους. Αυτό που διαπίστωσε ο Roberts ήταν ότι, αντί το επάγγελμα που ακολουθεί κάποιος να αποτελεί εκπλήρωση των φιλοδοξιών και των προσδοκιών του, στην πραγματικότητα συμβαίνει το αντίθετο, οι φιλοδοξίες και οι προσδοκίες προσαρμόζονται στο επάγγελμα στο οποίο ήδη έχει βρεθεί το άτομο. Ο Roberts προτείνει τη δική του θεωρία για την επαγγελματική επιλογή, σύμφωνα με την οποία οι εργασίες στις οποίες εισέρχονται οι νέοι και τα πρότυπα σταδιοδρομίας που ακολουθούν, εξαρτώνται περισσότερο από την ευκαιρία παρά από την επιλογή. Η κατανομή των ευκαιριών είναι συνάρτηση τριών παραγόντων: (α) της οικογένειας, (β) του εκπαιδευτικού συστήματος και (γ) της κατάστασης που επικρατεί στον τομέα της απασχόλησης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η επιλογή τις πιο πολλές φορές δεν έχει καμιά σημασία και συχνά είναι ανύπαρκτη (Κάντας & Χαντζή, 1991).

4.1.3. Γενικές θεωρίες

(α) Η θεωρία του Blau και των συνεργατών του (Blau et al., 1956). Αποτελεί μια από τις πρώτες διεπιστημονικές προσπάθειες για την περιγραφή της διαδικασίας της επαγγελματικής ανάπτυξης, αφού η επιστημονική ομάδα αποτελούνταν από τον κοινωνιολόγο Peter Blau, ψυχολόγους και οικονομολόγους. Αυτό που προσπάθησαν είναι να εντάξουν τις ψυχολογικές διαδικασίες λήψης απόφασης σχετικά με την επαγγελματική επιλογή σε ένα ευρύτερο κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, στο σημείο της εισόδου ενός ατόμου σε ένα επάγγελμα, οι αποφάσεις του επιλέγοντος και του φορέα επιλογής προσδιορίζονται από μια σειρά παραγόντων, διαφορετικών για την κάθε πλευρά, που οι συγγραφείς ονομάζουν *άμεσους καθοριστικούς παράγοντες*. Οι παράγοντες αυτοί, οι οποίοι επηρεάζουν την κάθε μια από τις δυο πλευρές, αλλά επιδρούν και στην άλλη πλευρά, είναι:

α) Για τον επιλέγοντα:

- ✓ η επαγγελματική πληροφόρηση,
- ✓ τα προσόντα,
- ✓ τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού του ρόλου,
- ✓ η αξιολογική ιεράρχηση των αμοιβών.

β) Για την εργοδοτική πλευρά:

- ✓ οι τυπικές ευκαιρίες (η ζήτηση),
- ✓ οι λειτουργικές απαιτήσεις (τα προσόντα που απαιτούνται),
- ✓ η ποσότητα και ο τύπος των αμοιβών,
- ✓ οι μη λειτουργικές απαιτήσεις (κριτήρια που επηρεάζουν την επιλογή αλλά δεν έχουν άμεση σχέση με την επιτέλεση του έργου).

Ο Blau και οι συνεργάτες του υποστηρίζουν ότι και πριν από το σημείο εισόδου του ατόμου στο επάγγελμα, δηλαδή πριν από τη λειτουργία των *άμεσων καθοριστικών παραγόντων* που αναφέρθηκαν πιο πάνω, έχουν λειτουργήσει διάφοροι ατομικοί και κοινωνικοί παράγοντες που έχουν επηρεάσει την κάθε μια από τις δυο πλευρές. Η βασική αδυναμία της θεωρίας αυτής είναι η γενικότητά της, σε σημείο να είναι αδύνατο να ελεγχθεί εμπειρικά, τόσο στο σύνολο της όσο και στα επιμέρους σημεία της, και πραγματικά δεν έχει γίνει καμιά παρόμοια προσπάθεια (Κάντας & Χαντζή, 1991).

(β) Η τυπολογική θεωρία του Holland (1976). Ο Holland θεωρεί την επαγγελματική επιλογή σαν μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο ζητά ένα επαγγελματικό περιβάλλον που ανταποκρίνεται περισσότερο στο δικό του τύπο προσωπικότητας. Η διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής, περιλαμβάνει την ακριβή και ρεαλιστική κατανόηση και εκτίμηση τόσο του εαυτού του όσο και του κόσμου της εργασίας. Μόνο μέσω μιας τέτοιας προσέγγισης είναι δυνατόν η επαγγελματική επιλογή να αποτελέσει πηγή ικανοποίησης για τον άνθρωπο (Βίκη, 2002). Η περιγραφή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ενός ατόμου αποτελεί ταυτόχρονα και περιγραφή της προσωπικότητας του ατόμου αυτού. Κι αυτό, γιατί τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια επιμέρους διάσταση αυτού που καλείται προσωπικότητα (Κρίβας 1987, Ηλιάδης 1988).

Σχήμα 5. Η τυπολογία του Holland



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.maxmag.gr)

Κατά τον Holland, υπάρχουν αντίστοιχα έξι (6) κατηγορίες περιβάλλοντος, που αντιστοιχούν στους έξι (6) τύπους προσωπικότητας, στους οποίους μπορούν να ταξινομηθούν οι περισσότεροι άνθρωποι. Αυτοί είναι:

- ✓ Ο ρεαλιστικός – πρακτικός τύπος (*Realistic*).
- ✓ Ο ερευνητικός – διανοητικός τύπος (*Investigative*).
- ✓ Ο κοινωνικός τύπος (*Social*).
- ✓ Ο συμβατικός τύπος (*Conventional*).

- ✓ Ο επιχειρηματικός τύπος (*Enterprising*).
- ✓ Ο καλλιτεχνικός τύπος (*Artistic*) (Holland, 1985).

Οι διαφορετικοί τύποι προσωπικότητας έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα και ικανότητες στην εργασία και τείνουν να διαμορφώνουν συνθήκες εργασίας που ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους (Κρίβας, 1987).

Ως αρνητική κριτική στη θεωρία αυτή θα μπορούσε να ειπωθεί ότι δεν θεωρούνται ικανοποιητικά επιβεβαιωμένα τα αποτελέσματα των ερευνών του Holland που αναφέρονται στη σχέση μεταξύ ομοιογένειας του τύπου προσωπικότητας και αντιστοιχίας επαγγελματικού περιβάλλοντος, ούτε στη σχέση μεταξύ του αντίστοιχου με τον τύπο προσωπικότητας επαγγέλματος και της επιτυχίας και ικανοποίησης από αυτό (Κρίβας, 1987).

Όλες οι θεωρίες που εκτέθηκαν παραπάνω, και όσες εστιάζονται στην ψυχολογική, αλλά και αυτές που εστιάζονται στην κοινωνιολογική θεώρηση, μπορεί να ειπωθεί ότι κινούνται παράλληλα, αλλά κι ότι η μία συμπληρώνει και διαφωτίζει την άλλη, ακριβώς γιατί εξετάζουν το ίδιο φαινόμενο από διαφορετικές οπτικές γωνίες. Κατά την άποψη του Δημητρόπουλου (2004, σελ. 141), «η συνετότερη οδός είναι η εκλεκτική, εκείνη δηλαδή που βασίζεται σ' ένα συνδυασμό θεωριών, σε μια εκλεκτική θέση, που παίρνει τα χρησιμότερα στοιχεία από την κάθε θεωρία και τα προσαρμόζει στις κατά περίπτωση καταστάσεις», λαμβάνοντας κάθε φορά υπόψη τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτιστικές ιδιαιτερότητες της εργασιακής πραγματικότητας μέσα στην οποία εφαρμόζεται.

5. Παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη

Η επιλογή του επαγγέλματος που θα ασκήσει ένας άνθρωπος είναι μια από τις πιο σημαντικές αποφάσεις που παίρνει στη ζωή του, διότι το επάγγελμα είναι δείκτης προσωπικής και κοινωνικής ταυτότητας. Η επιτυχής επιλογή δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσει το άτομο τη μορφωτική και οικονομική αυτονομία του, πράγμα που συμβάλλει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του και επηρεάζει τη νοοτροπία και τη στάση του απέναντι στη ζωή (Βίκη, 2002). Έχει επισημανθεί ότι η επιλογή επαγγέλματος είναι επιλογή τρόπου ζωής (*life style*), διότι καθορίζει το χώρο στον οποίο θα εργαστεί κανείς, την ψυχική ικανοποίηση που θα παίρνει από την εργασία του ως δημιουργία ή και ως προσφορά του στο σύνολο, τα άτομα με τα οποία θα συνεργαστεί, τις ώρες εργασίας του κ.λπ. Ορισμένοι μάλιστα ειδικοί θεωρούν ότι το

επάγγελμα επιδρά στην επιλογή και τη διατήρηση των φίλων, στη διαμόρφωση προσωπικών αξιών και ιδανικών κι ακόμη βοηθά να καθοριστούν χαρακτηριστικά της προσωπικής και κοινωνικής ζωής του ατόμου (Καλογήρου 1979, Σμυρλής 1981, Κάντας & Χαντζή 1991).

Η τελική είσοδος του ατόμου σε κάποιο επάγγελμα και η επαγγελματική ανάπτυξή του από αυτό το σημείο και μετά, εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, κάποιοι από τους οποίους αναφέρθηκαν στο πλαίσιο των ψυχολογικών και κοινωνιολογικών θεωριών που προηγήθηκαν. Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (2004), η επαγγελματική ανάπτυξη εξαρτάται περισσότερο από έναν συνδυασμό παραγόντων που επιδρούν στο άτομο και από την αλληλεπίδραση δεσμευτικών/περιοριστικών και διευκολυντικών/ενθαρρυντικών καταστάσεων. Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: (α) στους ατομικούς ή ενδογενείς, (β) στους εξω-ατομικούς ή εξωγενείς παράγοντες.

(α) Οι ενδογενείς παράγοντες είναι σημαντικά συστατικά της προσωπικότητας του ανθρώπου, η οποία νοείται ότι αντιπροσωπεύει εκείνα τα χαρακτηριστικά του που εξηγούν τους σταθερούς τύπους συναισθήματος, σκέψης και συμπεριφοράς. (Χαδιά, 2015). Κάποιοι από τους πιο σημαντικούς ενδογενείς παράγοντες είναι: το φύλο, οι προσωπικές κλίσεις και επιθυμίες, οι ικανότητες, η αυτοεικόνα του ατόμου και η αίσθησή του για την αυτοαποτελεσματικότητά του.

(β) Οι εξωγενείς παράγοντες σχετίζονται με την οικογένεια, το ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον, την επαγγελματική ασφάλεια και σιγουριά. Στην παρούσα ερευνητική εργασία, δύο εξωγενείς παράγοντες που φαίνεται να παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη των στελεχών του Λιμενικού Σώματος, είναι:

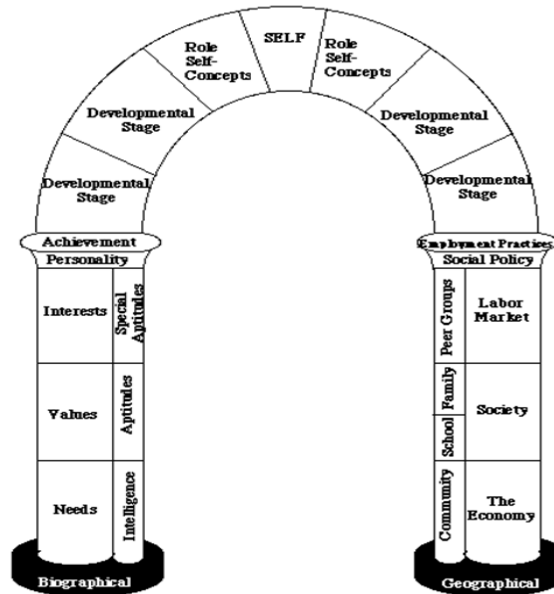
(i) Η παροχή προστασίας και ασφάλειας στον πολίτη και την πολιτεία.

(ii) Η κοινωνική προσφορά, εφόσον πρόκειται για ένστολο προσωπικό με καθήκοντα διασφάλισης της τάξης και αρμοδιότητες εξυπηρέτησης του κοινωνικού συνόλου.

Όπως είναι φανερό από όσα έχουν εκτεθεί ως εδώ, στην επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη και οι ατομικοί αλλά και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες διαδραματίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο.

Σχήμα 6. Η Αψίδα των Καθοριστικών Παραγόντων του Super

Archway of Career Determinants



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.Studyblue.com)

Αυτό μπορεί να γίνει αντιληπτό σχηματικά στην *Αψίδα των Καθοριστικών Παραγόντων* (*Archway of Determinants*), που την παρουσίασε ο Super το 1990, θέλοντας να δείξει πώς οι δύο αυτές κατηγορίες παραγόντων διαπλέκονται και τροφοδοτούν τις προσωπικές επαγγελματικές επιλογές. Στη βάση της αψίδας αυτής βρίσκονται τα βιογραφικά στοιχεία του ατόμου, δηλαδή το φύλο, η καταγωγή, η κοινωνικοοικονομική τάξη, και τα γεωγραφικά στοιχεία, δηλαδή οι εθνικές και πολιτιστικές επιδράσεις (η κουλτούρα του κάθε λαού) (Amundson et al., 2008).

Ο Δημητρόπουλος (2004), όπως και πολλοί ερευνητές της Εξελικτικής Ψυχολογίας και της Ψυχολογίας της Προσωπικότητας, κατατάσσουν τους ατομικούς/ενδογενείς παράγοντες σε δύο κατηγορίες:

(α) τους κληρονομικούς-βιολογικούς παράγοντες, δηλαδή τα ατομικά χαρακτηριστικά, των οποίων η διαμόρφωση δεν μπορεί να αποδοθεί σε περιβαλλοντικές επιδράσεις, και

(β) τους επίκτητους, δηλαδή εκείνους που αποτελούν μόνιμα ή εξελίξιμα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου και είναι αποτέλεσμα της επενέργειας του περιβάλλοντος ή της αλληλεπίδρασης περιβάλλοντος και

κληρονομικών καταβολών. Η επενέργεια ή η αλληλεπίδραση αυτή λαμβάνει χώρα σ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, από τη σύλληψη μέχρι το θάνατο.

Κληρονομικοί παράγοντες μπορεί να είναι οι κληρονομικές καταβολές που καθορίζουν τα όρια της νοητικής ανάπτυξης του ατόμου, οι διάφορες ειδικές έμφυτες ικανότητες που μπορεί να εκδηλώνονται με τη μορφή ιδιαίτερου ταλέντου, η σωματική διαμόρφωση.

Επίκτητοι παράγοντες μπορεί να είναι διάφορες ικανότητες που αναπτύσσει το άτομο, οι δεξιότητες που αποκτά, τα ενδιαφέροντα που δημιουργεί, οι αξίες και, γενικότερα, το αξιολογικό σύστημα που υιοθετεί ή διαμορφώνει, οι κλίσεις που έχει προς ορισμένες δραστηριότητες, τα φυσικά, ψυχολογικά και συναισθηματικά του χαρακτηριστικά, η αυτοαντίληψη του, οι ανάγκες του, οι προδιαθέσεις του απέναντι σε άτομα, καταστάσεις ή θεσμούς (Δημητρόπουλος, 2004).

Στην παρούσα μελέτη περίπτωσης που αφορά το προσωπικό του Λιμενικού Σώματος, όπως ήδη έχει αναφερθεί, φαίνεται ότι σημαντικά κριτήρια επιλογής του επαγγέλματος αποτελούν για τους Λιμενικούς:

(i) Η ανάγκη για κοινωνική προσφορά. Αυτό ισχύει για όσους επιτελούν έργο παροχής προστασίας του κοινωνικού συνόλου, όπως το Λιμενικό Σώμα, που μέσα στο χώρο δικαιοδοσίας του επιτελεί αστυνομικά καθήκοντα. Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του Λιμενικού Σώματος σε άρθρο με τον τίτλο «Η πάλη κατά του εγκλήματος» (www.hcg.gr/node/91) μπορεί να ενημερωθεί κάποιος ότι οι Λιμενικοί οφείλουν να αντιμετωπίζουν επιτυχώς περιστατικά ναυτοπειρατείας, παράνομης διακίνησης ναρκωτικών στους λιμένες αλλά και στη θάλασσα, καθώς και περιστατικά λαθρομετανάστευσης, λαθρεμπορίου και λαθραλιείας, προστατεύοντας με αυτό τον τρόπο το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

(ii) Η ανάγκη για διασφάλιση της εθνικής ακεραιότητας. Σε άρθρο της εφημερίδας *Ναυτική Ελλάς* του Ιουνίου 2013 με τίτλο: «Θωρακίστε τις Ένοπλες Δυνάμεις έναντι της κρίσης» (Μαυρογιάννης, 2013: 4) αναφέρεται: «η παραγωγικότητα ή μη των Ενόπλων Δυνάμεων δεν μετριέται με αυστηρά οικονομικούς όρους. Και τούτο διότι παρέχουν το δημόσιο αγαθό που λέγεται εθνική ασφάλεια χωρίς την οποία δεν είναι δυνατόν να υπάρξει ευημερία και ανάπτυξη. Διότι, ποιος μπορεί να μας πει πόσο κοστίζει η διασφάλιση του εθνικού χώρου με οικονομικά κριτήρια;»

Στη συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια ανάλυσης των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη, πρώτα των ενδογενών/ατομικών και κατόπιν των εξωγενών/περιβαλλοντικών.

5.1. Ενδογενείς/ατομικοί παράγοντες

5.1.1. Το φύλο

Ο όρος «βιολογικό φύλο» (*sex*) αναφέρεται στα βιολογικά χαρακτηριστικά και στο αναπαραγωγικό σύστημα ενός ατόμου και χρησιμοποιείται για να τον χαρακτηρίσει ως άντρα ή γυναίκα ενώ ο όρος «κοινωνικό φύλο» (*gender*) σχετίζεται με τις ταυτότητες, τους κοινωνικούς ρόλους, και τις στερεοτυπικές προσδοκίες που προκύπτουν από το ρόλο αυτό, είναι δηλαδή η κοινωνική ερμηνεία του να είσαι άντρας ή γυναίκα (Scott & Marshall, 2009). Ο παραπάνω διαχωρισμός (βιολογικό – κοινωνικό φύλο), εξυπηρετεί στην υιοθέτηση της παραδοχής από πολλούς ερευνητές ότι, εφόσον οι διαφορές των φύλων είναι κοινωνικά κατασκευασμένες, επομένως μπορούν και να αλλάξουν (Μπούνα, 2017). Για τη φεμινίστρια ανθρωπολόγο Gayle Rubin, βιολογικό φύλο σημαίνει έμφυλες βιολογικές διαφορές, ενώ κοινωνικό φύλο καταπιεστικές κοινωνικές νόρμες αυτών των έμφυλων διαφορών, έτσι ώστε οι άντρες και οι γυναίκες στην καθημερινότητά τους να αποτελούν προϊόντα αυτού του συστήματος (*sex-gender system*) (Rubin, 1975). Σε κάθε κοινωνία ή πολιτισμό υπάρχουν συγκεκριμένα πρότυπα για το φυλετικό ρόλο κάθε άνδρα ή γυναίκας και διαμορφώνουν τις προσδοκώμενες συμπεριφορές τους (Αθανασιάδου, 2002).

Η όλη πορεία του ανθρώπου που αρχίζει από τα πρώτα λεπτά της γέννησής του και ίσως νωρίτερα, περιλαμβάνει μια από τις πιο σημαντικές πλευρές της ευρύτερης κοινωνικοποίησής του, γνωστής με τον όρο «κοινωνικοποίηση του ρόλου των φύλων». Αυτή αποτελείται από πολλές πορείες, οι οποίες χρησιμοποιούνται για να προετοιμάσουν τους άνδρες και τις γυναίκες για τους ρόλους, τους οποίους κάθε κοινωνία θεωρεί κατάλληλους για κάθε φύλο (Τάτσης, 1999).

Η κατάκτηση της ταυτότητας του φύλου του παιδιού είναι μια αρκετά πολύπλοκη διαδικασία. Σύμφωνα με τη Νασιάκου (1979), ταυτότητα φύλου ονομάζεται το συναίσθημα που αποκτά ένα παιδί όταν συνειδητοποιεί ότι ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο. Γεγονός είναι, ωστόσο, ότι το πρώτο κοινωνικό χαρακτηριστικό που μαθαίνει το παιδί για τον εαυτό του είναι το φύλο του, κι αυτό συμβαίνει γιατί οι γονείς και όλοι οι γύρω του φροντίζουν να του το γνωστοποιούν ποικιλότροπα (Μαραγκουδάκη,

1998: 240-250). Γύρω στην ηλικία των τριών με τεσσάρων ετών το παιδί αναπτύσσει την ικανότητα διάκρισης των δύο φύλων και ένταξης του εαυτού του και των άλλων σε ένα από αυτά (Κακανά, 1999). Σημαντικό ρόλο στη διαδικασία κατάκτησης της ταυτότητας του φύλου παίζουν και τα εξωτερικά σύμβολα και γνωρίσματα, όπως για παράδειγμα το ντύσιμο, τα κοσμήματα και το μήκος των μαλλιών (Μαραγκουδάκη, 1998: 240-250). Στο ηλικιακό φάσμα μεταξύ τρεισήμισι-πεντέμισι ετών, κατά το οποίο συντελείται και η φοίτηση των παιδιών στο νηπιαγωγείο, τα παιδιά αρχίζουν να μιμούνται, να αντιγράφουν και να οικειοποιούνται τα αντίστοιχα για το φύλο τους κοινωνικά στερεότυπα (Μαραγκουδάκη, 1991).

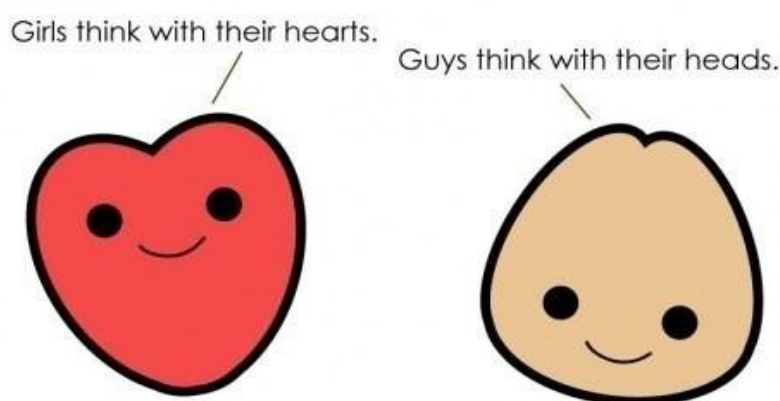
Στη διαφορετική αντιμετώπιση των δύο φύλων και τη μελλοντική επιλογή του επαγγέλματος του παιδιού, καθοριστικό ρόλο παίζει το οικογενειακό περιβάλλον. Οι θέσεις των γονέων επηρεάζουν πολύ την αντίληψη των παιδιών για το διαχωρισμό των ρόλων μέσα στην οικογένεια. Οι ίδιοι οι γονείς έχουν μεγαλώσει σε ένα αντίστοιχο οικογενειακό περιβάλλον με κάποιες αντίστοιχες πιθανόν επιρροές, επηρεασμένοι και αυτοί από κοινωνικά στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά με τη διαφορετικότητα των φύλων. Έτσι, οι αναμνήσεις των γονέων από την παιδική τους ηλικία μεταφέρουν τις αντιλήψεις των δικών τους γονέων, που μεταφέρονται στα παιδιά τους. Τα παιδιά μαθαίνουν πώς να συμπεριφέρονται στο άλλο φύλο και ποιες είναι οι ιδιαιτερότητες τους. Συχνά οι γονείς αντιμετωπίζουν διαφορετικά τα παιδιά τους ανάλογα με το φύλο τους, τονίζοντας τον δυναμισμό των αγοριών έναντι των κοριτσιών. Τα αγόρια προσπαθούν να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των γονιών τους έχοντας ως πρότυπα τους δικούς τους πατεράδες. Τα αγόρια ενθαρρύνονται να ακολουθήσουν τις **επαγγελματικές τους φιλοδοξίες** ενώ τα κορίτσια να γίνουν καλές **μητέρες**. Αλλά και τα παιχνίδια (κοριτσίστικα – αγορίστικα) είναι εντελώς διαφορετικά: Τα κορίτσια παίζουν με παιχνίδια που έχουν πρόσωπο, χνουδωτά ζωάκια και κούκλες, ενώ τα αγόρια παίζουν με αυτοκινητάκια, τουβλάκια και πλαστικά εργαλεία.

Αλλά και στον καταμερισμό της εργασίας υπάρχει απόλυτος διαχωρισμός. Τα κορίτσια ενθαρρύνονται να βοηθούν στις δουλειές του σπιτιού, στο μαγείρεμα, στο πλύσιμο, σε εργασίες καθαριότητας του σπιτιού, ενώ τα αγόρια αναλαμβάνουν να βοηθούν τον πατέρα τους σε άλλες δουλειές που έχουν καθιερωθεί να λέγονται «αντρικές», όπως το πλύσιμο του αυτοκινήτου, τα ψώνια ή κάποια οικοδομική εργασία. Επιπλέον, έχει επικρατήσει ο άντρας να λείπει περισσότερες ώρες από το

σπίτι έχοντας αυτός κυρίως την ευθύνη των οικονομικών ενώ, αντίθετα, κύρια ευθύνη της μητέρας είναι η ανατροφή των παιδιών.

Οι άντρες λοιπόν παρουσιάζονται ως οι «αρχηγοί» της οικογένειας οι οποίοι επιλέγουν επαγγέλματα που ενισχύουν τη θέση τους έναντι των γυναικών και τους εξασφαλίζουν δύναμη, εξουσία, χρήμα, ενώ οι γυναίκες αρκούνται σε χαμηλότερες θέσεις εργασίας, προκειμένου να μπορούν να εξυπηρετήσουν ταυτόχρονα και τις υποχρεώσεις τους μέσα στο σπίτι.

Σχήμα 7. Έμφυλα στερεότυπα



Πηγή: Προσαρμογή από το Διαδίκτυο (www.psychotherapeia.net.gr)

Τα στερεότυπα αυτά ενισχύονται και μέσα από την εκπαίδευση των παιδιών, καθώς ο επαγγελματικός προσανατολισμός, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί και τα εκπαιδευτικά συγγράμματα ενισχύουν τέτοιες αντιλήψεις. Ειδικά η στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στους μαθητές παίζει σημαντικό ρόλο. Οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί πολλές φορές προχωρούν σε διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα, τονίζοντας έτσι τα διαφορετικά χαρακτηριστικά τους.

Ως προς τα κοινωνικά στερεότυπα, τα χαρακτηριστικά πρότυπα των αγοριών είναι η **δύναμη, η σκληρότητα, η ανυπακοή, η αυτοπεποίθηση**, ενώ για τα κορίτσια είναι η **καλοσύνη, η ευγένεια, η υπακοή, η ευαισθησία**. Δεν είναι τυχαίο ότι, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε παιδιά κάτω των 8 ετών, το 75% των αγοριών απάντησε ότι θα ήθελε να γίνει **ποδοσφαιριστής, μηχανικός ή πυροσβέστης** (κατεξοχήν «ανδρικά» επαγγέλματα) ενώ το 75% των κοριτσιών απάντησε ότι θέλει

να γίνει **δασκάλα** (Δεληγιάννη & Ζιώγου, 1993).

Αν και σε όλες τις δυτικές κοινωνίες είναι πλέον θεσμικά ισότιμη η συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επαγγέλματα, στον εργασιακό χώρο αυτές αντιμετωπίζουν ακόμα στερεοτυπικές αντιλήψεις που σχετίζονται με τις έμφυλες διακρίσεις. Συνήθως πρόκειται για αρνητικά στερεότυπα που αποδίδονται στις γυναίκες, τα οποία είναι πολύ ισχυρά και για τα δύο φύλα, τόσο που πολλές φορές φτάνουν να τα ενστερνίζονται και οι ίδιες οι γυναίκες. Παραδοσιακά, ο άντρας στον χώρο εργασίας θεωρείται ότι είναι **πολύ ικανός, αντικειμενικός, ανεξάρτητος, κυρίαρχος, λιγομίλητος, επιθετικός, ότι κρύβει καλά τα συναισθήματά του και επηρεάζεται πολύ δύσκολα**. Αντίθετα, η γυναίκα **δεν θεωρείται ιδιαίτερος ικανή, είναι όμως φιλική, εκδηλωτική, τρυφερή, δεν κρύβει τα συναισθήματά της και επηρεάζεται πολύ εύκολα και δίνει βάση στα συναισθήματα των άλλων, μιας και τα αντιλαμβάνεται – σε αντίθεση με τον άντρα**.

Με βάση τα παραπάνω χαρακτηριστικά που αποδίδονται στα δύο φύλα, οι γυναίκες-στελέχη οργανισμών και επιχειρήσεων δεν θεωρούνται το ίδιο ικανές με τους άντρες συναδέλφους τους, ενώ θεωρείται ακόμα ότι έχουν μειωμένες διοικητικές ικανότητες. Πρόκειται για το περίφημο φαινόμενο της «*γυάλινης οροφής*» («*glass ceiling*»). Η «*γυάλινη οροφή*» έγινε ένας δημοφιλής όρος μετά τη χρήση του στην εφημερίδα *The Wall Street Journal* από τους δημοσιογράφους Carol Hymowitz και Timothy Schellhardt το 1986. Είναι μια μεταφορά που χρησιμοποιείται για να περιγράψει το αόρατο εμπόδιο μπροστά από τις γυναίκες που επιδιώκουν να κινηθούν προς τα επάνω στις οργανωτικές ιεραρχίες (Powell, 2012). Οι Hymowitz και Schellhardt έγραψαν ότι οι λίγες εκείνες γυναίκες που σταθερά ανέρχονται στις βαθμίδες της ιεραρχίας, ξαφνικά, λίγο πριν πατήσουν την κορυφή, αν και διαθέτουν τα τυπικά προσόντα, «*συντρίβονται*» και σταματούν επάνω σε ένα αόρατο εμπόδιο σαν μια «*γυάλινη οροφή*», από όπου συνήθως είναι και σε θέση να δουν τι τις εμποδίζει να κατακτήσουν την κορυφή. Η μεταφορά που χρησιμοποιείται περιγράφει εμπόδια που συνήθως βασίζονται σε απόψεις και αρνητικές προκαταλήψεις, και τα οποία επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας οργανισμών και επιχειρήσεων. Εκτός από τον όρο «*γυάλινη οροφή*», κατά καιρούς έχουν προταθεί και άλλες ονομασίες όπως «*ολισθηρός στύλος*», «*προστατευτική ασπίδα*», «*τσιμεντένια οροφή*», «*φράγμα στην κορυφή*». Παρά τις διαφορετικές προσεγγίσεις στην ονομασία του φαινομένου, όλοι

οι συγγραφείς κάνουν μια κοινή παραδοχή, κι αυτή είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Αυτό δεν οφείλεται σε λάθος προσωπικές επιλογές ή αποτυχίες των γυναικών, αλλά είναι αποτέλεσμα κοινωνικών και διαρθρωτικών φραγμών που ορθώνονται μπροστά στις γυναίκες (Λιβιτσάνου, 2017).

Κάποιοι μελετητές υποστηρίζουν ότι η «*γυάλινη οροφή*» ως μεταφορά δεν είναι πλέον κατάλληλη, καθώς οι γυναίκες έχουν επιτύχει μια σειρά από ανώτερες θέσεις ηγεσίας, συμπεριλαμβανομένων και θέσεων ηγεσίας σε εθνικό επίπεδο. Ο Browne (1998, όπ. Αναφ. στη Λιβιτσάνου, 2017), υπέρμαχος της Εξελικτικής Ψυχολογίας, διατυπώνει την άποψη ότι οι γυναίκες γενικά δεν έχουν την προδιάθεση για ηγεσία και υποστηρίζει ότι η πιο κατάλληλη ετικέτα είναι «*αραχνοϋφαντο ταβάνι*», επειδή το εμπόδιο στο χώρο εργασίας υφίσταται μόνο για τις γυναίκες που δεν είναι διατεθειμένες να το σπάσουν. Μερικές φορές, μια νέα μεταφορά χρησιμοποιείται ανάλογα με τον επαγγελματικό τομέα. Για παράδειγμα, το «*πλεξιγκλάς ταβάνι*» χρησιμοποιήθηκε από την Αυστραλιανή Βιομηχανία το 2011, αναφερόμενο στις γυναίκες στον χώρο της βιομηχανίας. Μια μεταφορά που χρησιμοποιείται συνήθως λιγότερο στις θεωρίες εξέλιξης της σταδιοδρομίας είναι η «*γυάλινη σκάλα*». Με αυτή τη μεταφορά περιγράφονται οι διακρίσεις που γίνονται εις βάρος των γυναικών σε επαγγέλματα όπου οι άντρες υπερισχύουν σε σχέση με τις γυναίκες, όπως είναι τα στρατιωτικά επαγγέλματα (Λιβιτσάνου, 2017).

Στην ελληνική κοινωνία σήμερα, όπως αυτό επιβεβαιώνεται από στατιστικά στοιχεία, το ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού αυξάνεται διαρκώς, αλλά η εκπροσώπηση των φύλων παραμένει άνιση. Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός γυναικών εξακολουθεί να μην εργάζεται. Η κατανομή των φύλων στη δομή της απασχόλησης και την ιεραρχία των επαγγελμάτων είναι άνιση και δείχνει ότι οι γυναίκες δεν έχουν καταφέρει ακόμα να διεισδύσουν στις παραδοσιακές θέσεις εξουσίας και σε διευθυντικές θέσεις, κι ότι ακόμα αποτελούν μειοψηφία στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών στη Βουλή, στην Κυβέρνηση και, γενικότερα, στα πολιτικά κόμματα (Στοιχεία από έρευνα της ΕΣΥΕ, 2000) (Σιάνου-Κύργιου, Ε., 2007).



Η εργαζόμενη μητέρα αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες που σχετίζονται κυρίως με την έλλειψη χρόνου, τη φύλαξη των παιδιών, τις εργασίες του σπιτιού. Για να μπορέσει μια μητέρα να ανταπεξέλθει στον τριπλό αυτό ρόλο: εργαζόμενη – σύζυγος – μητέρα, απαιτείται υποστήριξη από τον σύζυγο και τα παιδιά της, αλλά και από την ίδια την


κοινωνία και το κράτος. Ειδικά στην Ελλάδα, οι γιαγιάδες βοηθούν πολύ τις νέες οικογένειες, παρέχοντας σημαντική βοήθεια, δηλαδή «κρατώντας» τα παιδιά στο σπίτι όταν οι γονείς τους εργάζονται. Θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι πολλοί άνδρες, παντρεμένοι με παιδιά, θεωρούν ότι το καλύτερο είναι οι γυναίκες τους ή να μην εργάζονται ή να εργάζονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθώς θεωρούν ότι αυτό είναι πολύ σημαντικό για να διατηρηθεί η οικογένεια μαζί και να ζει αρμονικά (Ξαρχάκου, 2018).

Γυναίκες και άνδρες που εισέρχονται σε επαγγέλματα του αντίθετου φύλου μπορεί να εμφανίζουν διαφορετικές ή ακόμη και αντικρουόμενες, σε προσωπικό και εργασιακό επίπεδο, έμφυλες ταυτότητες, με αποτέλεσμα την κινητοποίηση διαφορετικών τακτικών προκειμένου να τις εναρμονίσουν. Οι γυναίκες ως επί το πλείστον θυσιάζουν κάποια από τα στοιχεία της γυναικείας τους ταυτότητας, έτσι ώστε να εναρμονιστούν με τη κυρίαρχη αρσενική ιδεολογία που επικρατεί στους εργασιακούς χώρους μέσα στους οποίους ενδιαφέρονται να εγκαθιδρυθούν και να ανελιχθούν. Οι άνδρες, από την άλλη πλευρά, θέτουν σε προτεραιότητα την εξασφάλιση και διατήρησή αυτής της κυρίαρχης ιδεολογίας. Για μια γυναίκα που δοκιμάζει να εργαστεί και να προσαρμοστεί σε ένα επάγγελμα παραδοσιακά «ανδρικό», όπως είναι το επάγγελμα του Λιμενικού, υπάρχει κάποτε ο φόβος ότι μπορεί να της αποδοθούν ανδρικά χαρακτηριστικά συμπεριφοράς. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, η υιοθέτηση ανδρικών χαρακτηριστικών συμπεριφοράς, όπως για παράδειγμα οι έντονες προσπάθειες για δημιουργία καριέρας και η εφαρμογή σκληρής διοίκησης προς τους υφισταμένους, συχνά θαυμάζονται και επιδέχονται μεγάλης εκτίμησης (Βεζυρίδης, 2008).

5.1.2. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά

Η ρεαλιστική γνώση του εαυτού, η οποία γίνεται αποδεκτή από τον ίδιο χωρίς αρνητικά συναισθήματα ή άλλου είδους ψυχολογικές αναστολές ή υπερβολές, αποκαλείται **αυτογνωσία**. Είναι δηλαδή η αυτογνωσία η βαθύτερη γνώση και η ρεαλιστική αντίληψη του εαυτού, καθώς και η επίγνωση του συνολικού τρόπου αντίδρασης του εαυτού σε οποιαδήποτε κατάσταση (Φλουρής, 2004). Μέσω της αυτογνωσίας ο σύγχρονος άνθρωπος, ο οποίος κατακλύζεται από νέες προκλήσεις και επιλογές που του προσφέρει η αλματώδης πρόοδος της Τεχνολογίας (κοινωνική δικτύωση, παγκόσμιος ιστός), μπορεί να γνωρίζει:

-  Τις ικανότητές του.
-  Τα ενδιαφέροντά του.

 Τις αξίες του.

Συνήθως όταν αναφερόμαστε στις ικανότητες, εννοούμε τις πνευματικές και νοητικές ικανότητες, που εκφράζονται κυρίως μέσα από την ακαδημαϊκή διαδρομή ενός ατόμου. Οι ικανότητες που απαιτούνται για διαφορετικά επαγγέλματα (π.χ. ικανότητα συνεργασίας, ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών) σχετίζονται και με κοινωνικές δεξιότητες και βρίσκονται μέσα στο άτομο με μια διπλή υπόσταση: από τη μία τις κατέχει και τις ανακαλύπτει μέσω της αυτογνωσίας, από την άλλη όμως χρειάζεται να τις καλλιεργήσει και να τις εφαρμόσει, προσαρμόζοντάς τις κατάλληλα στον δεδομένο εργασιακό χώρο. Κάποιοι ερευνητές αναφέρονται σ' αυτές τις ικανότητες ως «κλίση» ή «ταλέντο». Τελευταία, υπερισχύει η άποψη ότι δεν αποτελούν μέρος του βιολογικού εξοπλισμού του ατόμου, αλλά είναι μέρος του συνόλου της προσωπικότητά του και είναι δυνατόν να καλλιεργηθούν (Καντζάρα, 2007).

Είναι παρατηρημένο ότι πλέον οι εργοδότες κατά την επιλογή προσωπικού, εκτός από τα ακαδημαϊκά προσόντα των υποψηφίων, δίνουν βαρύτητα σε δεξιότητες που δεν περιορίζονται σε απλές τεχνικές γνώσεις, αλλά αφορούν τις λεγόμενες ήπιες ή μεταβιβάσιμες δεξιότητες. Αυτές είναι δεξιότητες που μπορούν να εφαρμοστούν σε κάθε εργασία, αποτελούν σημαντική πτυχή της εξέλιξης της σταδιοδρομίας ενός ατόμου και δίνουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κατά την αναζήτηση εργασίας (Watson, 2003:211). Τέτοιες δεξιότητες αφορούν την **ικανότητα των ατόμων να είναι ευέλικτοι και προσαρμοστικοί, να διαθέτουν διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες, να είναι διαθέσιμοι για καινοτομίες και νεωτερισμούς, να έχουν άνεση στη γραπτή και την προφορική επικοινωνία, να είναι δημιουργικοί, δραστήριοι και με δυναμική προσωπικότητα, να έχουν υψηλό επίπεδο υπευθυνότητας και συνέπειας, να διαθέτουν πολύπλευρες γνώσεις, εξειδικευμένες και γενικές, ώστε να τις χρησιμοποιούν για να εργασθούν σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς** (Σιάνου, 2007: 16-17). Σύμφωνα με ερευνητικά ευρήματα, δεν υφίστανται σοβαρές **έμφυλες διαφοροποιήσεις** σχετικά με τις επαγγελματικές δεξιότητες των δύο φύλων. Φαίνεται μόνο οι γυναίκες να κρίνουν με λιγότερη αισιοδοξία και σιγουριά από τους άνδρες τις δυνατότητές τους και να έχουν μειωμένες προσδοκίες για παρέμβασή τους στις επαγγελματικές διαδικασίες και στην επαγγελματική εξέλιξη (Κρίβας & Χάντζιου, 1989).

Σύμφωνα με τον Super (1953), μια επαγγελματική επιλογή στηριζόμενη στις ιδιαίτερες ικανότητες ενός ατόμου, ανοίγει το δρόμο για μια επιτυχημένη

σταδιοδρομία, εφόσον όμως συντρέχουν κι άλλοι, εξίσου σημαντικοί παράγοντες (περιβαλλοντικοί, κοινωνικοοικονομικοί, πολιτιστικοί). Σε επιτυχημένη σταδιοδρομία οδηγούνται επίσης όσοι κατορθώσουν να συνδυάσουν τα ενδιαφέροντά τους με τις ικανότητες που έχουν. Ως «ενδιαφέροντα» μπορούν να οριστούν *«οι συνειδητές και συναισθηματικά φορτισμένες κινήσεις του ατόμου προς τα αντικείμενα εκείνα, τα οποία ικανοποιούν τις ανάγκες του»* (Τριλλιανός, 1988: 72). Άρα, σύμφωνα και με τις θεωρίες των αναγκών (Maslow, Herzberg), ικανοποιώντας ο εργαζόμενος τις ανάγκες του μέσω των αντίστοιχων ικανοτήτων, μπορεί να φτάσει στην επαγγελματική αυτοπραγμάτωσή του.

Οι αξίες αναφέρονται σε κάποιο επιθυμητό τρόπο συμπεριφοράς που οδηγεί τις πράξεις, τις στάσεις και τις κρίσεις, πέρα από συγκεκριμένα αντικείμενα και καταστάσεις. Διακρίνονται επίσης από τις ανάγκες, των οποίων αποτελούν τη γνωστική αναπαράσταση σε υποκειμενικό επίπεδο. Δηλαδή, οι ανάγκες υπάρχουν ανεξάρτητα από το άτομο, η συνειδητοποίηση τους είναι αυτό που περιέχει το προσωπικό στοιχείο. Οι ανάγκες απαιτούν κάποια δράση, αλλά οι αξίες είναι αυτές που θα υπαγορεύσουν ποια δράση θα επιλεγεί (Κάντας & Χαντζή, 1991). Οι αξίες περιλαμβάνουν τις θεωρίες κάποιου ανθρώπου σχετικά με τις διάφορες πτυχές της ζωής του, σχετικά με την κοινωνία, την οικονομία, την ίδια την ύπαρξή του. Οι κοινωνικές αξίες σχετίζονται με τη φυσική και κοινωνική πραγματικότητα και δημιουργούνται μέσα από τα πρότυπα του περιβάλλοντος, στο οποίο ζει ένα άτομο (Στογιαννίδου κ.συν., 2007: 95). Πρέπει να σημειωθεί ότι οι αξίες είναι δυνατόν να αλλάζουν και να μετακινούνται στην ιεραρχική κλίμακα του ατόμου, ανάλογα με την ηλικία του και το φύλο του.

Στα πλαίσια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, οι αξίες σχετίζονται με **τα υλικά αγαθά, την εκτίμηση, το κύρος, τη σιγουριά, την ασφάλεια, την επιτυχία, την ανεξαρτησία και τη δημιουργικότητα** που λαμβάνει το άτομο μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον (Λεβέντης κ.συν., 2008: 12). Ως προς τις εργασιακές αξίες δεν εμφανίζονται σημαντικές **έμφυλες διαφορές**, πέρα από μια τάση των αγοριών να κατευθύνονται περισσότερο προς εξωγενείς αξίες (χρήμα, προαγωγές, διασφάλιση) και των κοριτσιών προς εσωγενείς αξίες (επίτευξη, δημιουργικότητα, ανεξαρτησία) (Κάντας, 1990· Beutell και Brenner, 1986).

Στη σημερινή εποχή και στον ελληνικό χώρο είναι ιδιαίτερα δύσκολο να καταφέρουν οι νέοι να συνδυάσουν την εργασία τους με τα ενδιαφέροντά τους, αφού κάτι τέτοιο

μπορεί να θεωρείται δευτερεύον, λόγω του υπάρχοντος υψηλού ποσοστού ανεργίας. Το αποτέλεσμα αυτής της πρακτικής είναι οι νέοι να επιλέγουν επαγγέλματα που πιθανόν δεν θα τους προσφέρουν και την ανάλογη ικανοποίηση (Χαροκοπάκη κ.συν., 2011: 204).

5.2. Εξωγενείς/περιβαλλοντικοί παράγοντες

5.2.1. Η οικογένεια

Είναι γνωστό ότι η οικογένεια αποτελεί το πρώτο και αποφασιστικό πλαίσιο μέσα από το οποίο το παιδί έρχεται σε επαφή με τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο. Το οικογενειακό περιβάλλον, το «σπίτι», μπορεί να επιδράσει στις επαγγελματικές αποφάσεις του παιδιού είτε **άμεσα** με τη μορφή λεκτικής παρέμβασης (υπόδειξη, απαγόρευση, συμβουλή), είτε **έμμεσα** μέσα από τη μετάδοση των γονεϊκών αξιών και στάσεων (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί αποδεικνύεται ότι οι αυστηροί γονείς που θέτουν κανόνες προωθούν την ανεξαρτησία στα παιδιά τους, με αποτέλεσμα αυτά να κάνουν πιο ενεργητική επαγγελματική εξερεύνηση. Συνήθως, οι ίδιοι γονείς απαιτούν παράλληλα από τα παιδιά τους να εκπληρώνουν τις δικές τους προσδοκίες ως προς τον ακαδημαϊκό-επαγγελματικό τομέα, γεγονός που μπορεί να τα οδηγήσει σε λανθασμένες επαγγελματικές επιλογές. Από την άλλη πλευρά, οι πιο χαλαροί ή αμελείς γονείς, λόγω έλλειψης ενδιαφερόντων αλλά και επικοινωνίας με τα παιδιά τους, λειτουργούν αρνητικά στη διαμόρφωση της αυτογνωσίας τους, άρα και της επαγγελματικής τους ανάπτυξης (Ψάλτη & Κουϊμτζή, 2008: 55). Άλλες έρευνες αποκαλύπτουν ότι η ανετοιμότητα σε θέματα σταδιοδρομίας, η οποία συχνά χαρακτηρίζει τους νέους, αλλά και το άγχος σχετικά με τις μελλοντικές τους επιλογές, προέρχονται εν μέρει από την αυταρχική ανατροφή των παιδιών κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας (Cheung at al., 2014: 337). Από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι το γονεϊκό στυλ διαπαιδαγώγησης παίζει πολύ σοβαρό ρόλο στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των παιδιών.

Οι έμμεσοι τρόποι με τους οποίους η οικογένεια επηρεάζει τα μέλη της σχετίζονται με τα **λειτουργικά** και τα **δομικά** της χαρακτηριστικά. Τα πρώτα περιλαμβάνουν:

- ✓ Τον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των μελών της.
- ✓ Τους ρόλους που αναπτύσσονται μέσα σ' αυτή.

- ✓ Τα επαγγελματικά πρότυπα που καθιερώνει.
- ✓ Τη φιλοσοφία της για τη ζωή.
- ✓ Το αξιολογικό της σύστημα.
- ✓ Τα όνειρα και τις φιλοδοξίες που τρέφει για τα παιδιά της.

Κάποια από τα δομικά χαρακτηριστικά της οικογένεια είναι:

- ✓ Το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο.
- ✓ Ο τύπος διαμονής.
- ✓ Οι γραμματικές γνώσεις.





Όπως αποδεικνύεται από έρευνες, και στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επαγγελματικών φιλοδοξιών των νέων, ενώ έχει διαπιστωθεί ερευνητικά ότι είναι σπάνιο το φαινόμενο να επιλέγουν οι νέοι επαγγέλματα που θεωρούνται χαμηλότερου κοινωνικού γοήτρου από αυτό που ασκούν οι γονείς τους (Βίκη & Παπάνης, 2009: 3). Έχει παρατηρηθεί ότι οι γονείς που ανήκουν στην εργατική τάξη έχουν χαμηλές μορφωτικές και επαγγελματικές προσδοκίες για τα παιδιά τους, και αντιμετωπίζουν τη μόρφωση κυρίως ως μέσο για οικονομική εξασφάλιση, σε αντίθεση με γονείς ανώτερου κοινωνικοοικονομικού επιπέδου που εστιάζουν στη μόρφωση με στόχο τη δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης των παιδιών τους (Ψάλτη & Κουϊμτζή, 2008: 66·Μωϋσιάδου, 2012).

Όσον αφορά το ρόλο των γονέων στη διαμόρφωση **έμφυλων επαγγελματικών επιλογών**, φαίνεται ότι οδηγούνται σε δραστικές παρεμβάσεις κατά των επαγγελματικών αποφάσεων των κοριτσιών, όταν θεωρούν ότι η επαγγελματική τους επιλογή θα τις καταστήσει ακατάλληλες για τον μελλοντικό τους ρόλο, δηλαδή τη δημιουργία οικογένειας (Ψάλτη & Κουϊμτζή, 2008: 65-66). Στα χαρακτηριστικά του επιθυμητού επαγγέλματος για τα παιδιά τους, οι γονείς τείνουν να επιλέγουν τον Δημόσιο τομέα κυρίως για τα κορίτσια, και να οραματίζονται γι' αυτά ένα επάγγελμα που θα τους προσφέρει ελεύθερο χρόνο και τη δυνατότητα να ασχολούνται με την μελλοντική οικογένειά τους, ενώ για τα αγόρια, φαίνεται πως προσδοκούν ένα επάγγελμα που θα τους προσφέρει οικονομική εξασφάλιση, άνεση και ανεξαρτησία (Χτούρης κ.συν., 2008: 112).

Η κοινωνικοποιητική δράση της οικογένειας σχετικά με το μελλοντικό επάγγελμα των νέων αναλαμβάνει ένα ρόλο «φίλτρου», μια λειτουργία προσαρμογής των υπερβολικά φιλόδοξων οραμάτων των νέων στις υπάρχουσες κοινωνικο-οικονομικές δομές και ιεραρχήσεις. Με αυτό τον τρόπο συμβάλλει στην επίδειξη «ρεαλισμού» από μέρους των νέων και στην αύξηση των δυνατοτήτων πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας. Τέλος, σπουδαίος είναι ο ρόλος της οικογένειας στην οικονομική, κοινωνική και ψυχική στήριξη των νέων σε περιόδους ανεργίας, υποαπασχόλησης ή χαμηλά αμειβόμενης εργασίας, όταν οι ίδιοι μπορεί να αισθάνονται μειονεκτικά και να θεωρούν τους εαυτούς τους αποτυχημένους (Πατινιώτης, 2004).

5.2.2. Το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον

Αμέσως μετά την οικογένεια, οι κοινωνικοί θεσμοί που επιδρούν καταλυτικά στις επαγγελματικές επιλογές των νέων είναι:

-  Το σχολείο.
-  Οι εκπαιδευτικοί.
-  Οι συνομήλικοι και οι φίλοι.
-  Τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Μ.Μ.Ε.).

Το σχολείο, ως βασικός θεσμός κοινωνικοποίησης αμέσως μετά το στενό πλαίσιο της οικογένειας, διαδραματίζει σπουδαιότατο ρόλο στην **κατανόηση και εσωτερίκευση των κοινωνικών αξιών, των κοινωνικών ρόλων και των κοινωνικών κανόνων**, επιδρώντας έτσι καθοριστικά στην επαγγελματική επιλογή και στη μετέπειτα επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών. Το εκπαιδευτικό σύστημα με **τη δομή του, τη φιλοσοφία του και τον τρόπο λειτουργίας του, με την πρόσβαση που προσφέρει στο φάσμα των σπουδών μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση και με την εναρμόνιση των προσφερόμενων γνώσεων και δεξιοτήτων με τις κοινωνικο-οικονομικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας**, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τις επαγγελματικές επιλογές των νέων (Κασσωτάκης & Μαρμαρινός, 2004).

Η φοίτηση στο σχολείο σηματοδοτεί την σταδιακή ανεξαρτητοποίηση των παιδιών από τις συναισθηματικές καταστάσεις του οικογενειακού περιβάλλοντος, και την σταδιακή προσαρμογή τους σε ένα νέο περιβάλλον με σαφέστερο αξιολογικό χαρακτήρα (Φλουρής, 2004). Οι αξιολογήσεις της επίδοσης στα σχολικά μαθήματα φανερώνουν το βαθμό που οι μαθητές αφομοιώνουν τις γνωστικές και κοινωνικές δεξιότητες που καθορίζει το σχολικό πρόγραμμα (Κελπανίδης, 2012: 229· Καντζάρα,

2008: 130). Ακόμα, οι βαθμοί που παίρνει ένας μαθητής στο σχολείο, εκτός του ότι σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν το βασικό κριτήριο εισαγωγής στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, λειτουργούν και ως «τεκμήρια» της προσωπικής αξίας του ατόμου, βάσει των οποίων παίρνει τις επαγγελματικές του αποφάσεις. Επίσης, η συμμετοχή των μαθητών σε διάφορες σχολικές δραστηριότητες, τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύξουν και να καλλιεργήσουν τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητές τους, απαραίτητα εφόδια για την μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία (Λεβέντης κ.ά., 2008: 14).

Όπως γίνεται αντιληπτό από τα παραπάνω, ο ρόλος του εκπαιδευτικού είναι πολύ σημαντικός. Οφείλει κατ' αρχήν να τον χαρακτηρίζει **αμεροληψία και εγκυρότητα** ως προς την αξιολόγηση των μαθητών, αλλά και να φροντίζει για την **ενίσχυση** των μαθητών αυτών που διαθέτουν όχι μόνο γνωστικές αλλά και άλλης φύσεως δεξιότητες. Η μονόπλευρη πριμοδότηση των ακαδημαϊκών, κυρίως, δραστηριοτήτων, αντιβαίνει προς τη φυσική τάση των ανθρώπων για αυτοεκπλήρωση και αυτοπραγμάτωση (Maslow, 1970· Rogers, 1961).

Σε σχέση με τις **έμφυλες διακρίσεις** από τους εκπαιδευτικούς, αυτοί φαίνεται πολύ συχνά όχι απλώς να μεταφέρουν μια πραγματικότητα για τις κοινωνικά κατασκευασμένες ταυτότητες φύλου, αλλά και οι ίδιοι να συμβάλλουν στη δόμηση αυτής της πραγματικότητας. Από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί, όταν καλούνται να αναφερθούν στις σχολικές επιδόσεις των κοριτσιών και των αγοριών, υιοθετούν διαφορετικό ερμηνευτικό πλαίσιο για το κάθε φύλο. Έτσι, όταν τα αγόρια αποτυγχάνουν, αυτό αποδίδεται σε **έλλειψη προσπάθειας**, ενώ όταν τα καταφέρνουν στο σχολείο, αυτό θεωρείται **φυσική συνέπεια των αυξημένων ικανοτήτων τους**. Οι αποτυχίες των κοριτσιών, από την άλλη, αποδίδονται σε **μειωμένη ικανότητα**, ενώ οι επιτυχίες τους αποδίδονται **στον παράγοντα τύχη ή στην καταβολή ιδιαίτερης προσπάθειας** (Riddell, 1989). Οι προσδοκίες ακόμα που τρέφουν οι εκπαιδευτικοί για τα μέλη των δύο φύλων διαφοροποιούνται. Στην περίπτωση των αγοριών, ακόμα κι αν αυτά έχουν χαμηλές σχολικές επιδόσεις, οι εκπαιδευτικοί περιμένουν ότι στο μέλλον θα ασκήσουν **επαγγέλματα με σημαντικές ευθύνες και εξουσία, άρα και με μεγαλύτερο κοινωνικό κύρος**, ενώ για τα κορίτσια, ακόμη κι αν έχουν υψηλές επιδόσεις, περιμένουν ότι στο μέλλον θα ασκήσουν **επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικεία»**, που συνδέονται με λιγότερες ευθύνες, άρα και με

χαμηλότερο κοινωνικό κύρος (Χατζηευστρατίου, 2008). Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τα δύο φύλα επηρεάζουν τους στόχους προς τους οποίους κατευθύνουν τις ενισχυτικές πρακτικές τους, κάτι που πολλές φορές γίνεται ασυνείδητα, καθορίζοντας όμως μ' αυτό τον τρόπο τις μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές των μαθητών.

Κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας, το άτομο επηρεάζεται στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές του αποφάσεις, εκτός από τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς, και από τους «σημαντικούς άλλους», τα αδέρφια του, τους συμμαθητές και τους συνομηλίκους τους. Τα μεγαλύτερα αδέρφια και οι φίλοι μπορούν να δώσουν πληροφορίες για τα ανώτερα στάδια εκπαίδευσης και για ένα επάγγελμα, με άμεσους ή και με έμμεσους τρόπους. Έτσι, τα παιδιά πληροφορούνται για τα επαγγέλματα και τις δυνατότητες επιτυχίας τους σε αυτά από συζητήσεις και συγκρίσεις που γίνονται στα πλαίσια της οικογενειακής και σχολικής ζωής (Βίκη, 2002). Στη διάρκεια της εφηβείας οι σχέσεις των συνομηλίκων φίλων συσφίγγονται ιδιαίτερα. Σ' αυτή την ηλικία η γνώμη των φίλων, συνήθως του ίδιου φύλου, έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, τόσο για τα αγόρια, όσο και για τα κορίτσια. Στην ηλικία που ακολουθεί την εφηβεία, η επιρροή των συνομηλίκων στο άτομο φαίνεται να διαδραματίζει όλο και μικρότερο ρόλο (Steinberg & Cauffman, 1996). Γενικά, ο ρόλος των συνομηλίκων είναι μάλλον περιορισμένος, τόσο σε ένταση όσο και σε χρονική διάρκεια, σε σύγκριση με τον επηρεασμό που οι μελλοντικοί εργαζόμενοι δέχονται από τους γονείς τους.

Τα Μ.Μ.Ε., συμπεριλαμβανομένου του κυβερνοχώρου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση κυρίαρχων τάσεων μέσα στο κοινωνικό σώμα, ως το σημείο της χειραγώγησης της κοινής γνώμης (Έκο, 1990). Τα Μ.Μ.Ε. προβάλλουν αξίες, στάσεις και αντιλήψεις και δημιουργούν πρότυπα που το κοινό συχνά προσπαθεί να μιμηθεί. Ειδικά τα παιδιά και οι έφηβοι επιδιώκουν συχνά να ταυτιστούν με κοινωνικούς ρόλους που προβάλλουν τα Μ.Μ.Ε., προκειμένου να αποκτήσουν την δυναμικότητα και την αυτοπεποίθησή τους (Φλουρής, 2004). Συχνά, η πληροφόρηση που προέρχεται από τα Μ.Μ.Ε., περιέχει στοιχεία αλληλοσυγκρουόμενα. Έτσι, ιδίως τις τελευταίες δεκαετίες που τα Μ.Μ.Ε. κατακλύζουν και την ελληνική κοινωνία, οι νέοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην προσπάθειά τους να προσαρμόσουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες με τις δυνατότητες που προσφέρονται στον πραγματικό χώρο της εργασίας (Ηλιάδης, 1988).

5.2.3. Οι κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες

Το επίπεδο κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης μιας χώρας και οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας αντανακλούν την προσφορά και τη ζήτηση επαγγελματικών θέσεων, και διαμορφώνουν τις επαγγελματικές επιλογές των πολιτών της. Ο εν δυνάμει εργαζόμενος, πέρα από τις ενδεχόμενες προσωπικές προτιμήσεις και δεξιότητες, θα λάβει υπόψη του **το επίπεδο των απολαβών, τις συνθήκες απασχόλησης, και τις μελλοντικές προοπτικές του επαγγέλματος** που σκοπεύει να ακολουθήσει. Ο μετασχηματισμός των κοινωνιών από αγροτικές σε βιομηχανικές συντέινε σε ουσιώδεις κοινωνικές αλλαγές και σε διαφοροποιήσεις του φάσματος των επαγγελμάτων. Νέα επαγγέλματα εμφανίστηκαν, ενώ άλλα διαφοροποιήθηκαν ή εξαφανίστηκαν εντελώς. Στη σύγχρονη ψηφιακή εποχή νέα επαγγέλματα έκαναν την επαναστατική εμφάνισή τους, καταλαμβάνοντας υψηλή θέση στην κλίμακα της κοινωνικής διαβάθμισης και συγκεντρώνοντας έτσι τις προτιμήσεις των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας (Κασιμάτη, 1991).

Το εκάστοτε υπάρχον οικονομικό σύστημα καθορίζει την επίσημη πολιτική μιας χώρας στον τομέα της αγοράς εργασίας, δημιουργώντας έτσι δεσμευτικές απαιτήσεις από τους εργαζόμενους, τις οποίες αυτοί δεν μπορούν να αγνοήσουν (Δημητρόπουλος, 2004). Σύμφωνα με τους Κάντας & Χαντζή (1991) πολύς λόγος έχει γίνει για την ύπαρξη δυο διαφορετικών οικονομιών και αγορών εργασίας, που από μόνες τους διαφοροποιούν το εργατικό δυναμικό:

- **Την κύρια αγορά εργασίας.** Περιλαμβάνει τις μεγάλες μονοπωλιακές και ολιγοπωλιακές επιχειρήσεις. Αυτή προσφέρει σε ικανά στελέχη ανώτερου επιπέδου εργασίες με υψηλές αμοιβές, ειδικά προνόμια, διασφάλιση και συνεχείς προαγωγές. Η αγορά αυτή στελεχώνεται από τα προνομιούχα, από εκπαιδευτική τουλάχιστον άποψη, στρώματα.
- **Την δευτερεύουσα αγορά εργασίας.** Στηρίζεται κυρίως σε ανειδίκευτους και ημειδίκευμένους εργάτες (π.χ. αλυσίδες σουπερμάρκετ ή καταστημάτων φαστ-φουντ) που τους χρησιμοποιεί περιστασιακά, καθώς τους επιστρατεύει από τα λιγότερο προνομιούχα στρώματα (μετανάστες, μειονότητες, γυναίκες) και τους προσφέρει χαμηλές αμοιβές και συνήθως άσχημες συνθήκες εργασίας. Οι δύο αυτές αγορές εργασίας συνήθως χωρίζονται μεταξύ τους με στεγανά και όποιος έχει την ατυχία να επιστρατευθεί στο ξεκίνημά του από τη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, σπάνια έχει μετά την ευκαιρία να περάσει στην κύρια αγορά.

Η οικονομική ανάπτυξη δεν είναι όμως μόνο υπόθεση κεφαλαίων, φυσικών πόρων, παραγωγικών επενδύσεων ή εφαρμογή προηγμένης τεχνολογίας και καλής οργάνωσης. Είναι πρωταρχικά υπόθεση ενός κατάλληλα εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού. Δηλαδή, χρειάζεται να υπάρχει η κατάλληλη **εκπαιδευτική υποδομή**, η οποία θα προετοιμάσει ανάλογα το εργατικό δυναμικό, ώστε να ανταποκριθεί στην αυξημένη, ποσοτικά και ποιοτικά, ζήτηση εργασίας. Μέσα σ' αυτό το κλίμα διαμορφώνονται και οι προτιμήσεις των νέων για συγκεκριμένα επίπεδα και είδη εκπαίδευσης, που οδηγούν σε αντίστοιχους επαγγελματικούς ρόλους (Κασιμάτη, 1991). Βέβαια, συνήθως συγκεκριμένη εκπαίδευση δεν προϋποθέτει την άσκηση συγκεκριμένου επαγγέλματος. Μοναδική εξαίρεση αποτελούν τα λεγόμενα «κατοχυρωμένα» επαγγέλματα, για τα οποία απαιτείται συγκεκριμένη εκπαίδευση, κατάρτιση και ειδική άδεια άσκησής τους, διότι απαιτείται ασφαλής παροχή υπηρεσιών εγγυημένης ποιότητας. Τέτοια επαγγέλματα είναι αυτά του γιατρού, του νοσηλευτή, του αρχιτέκτονα. Στη χώρα μας η πλειονότητα των επαγγελματιών μπορεί να ασκηθεί από όποιον το επιθυμεί, ανεξάρτητα από την εκπαίδευση που έχει προηγηθεί. Σ' αυτό το πλαίσιο, η παλαιότερη ρήση του ζωγράφου Γιάννη Τσαρούχη «στην Ελλάδα είσαι ό,τι δηλώσεις» φαίνεται να ισχύει μέχρι και σήμερα (Πατινώτης, 2004).

Στη σημερινή Ελλάδα, η αγορά εργασίας για τους νέους είναι αμείλικτη. Η οικονομική κρίση που πλήττει τις μικρές επιχειρήσεις και η ανεργία είναι πλέον διαρκή φαινόμενα. Το φάσμα των ευκαιριών-ανοιγμάτων στην αγορά εργασίας μικραίνει, και οι νέοι βλέπουν τον ορίζοντα των θεληματικών επαγγελματικών επιλογών να συρρικνώνεται ολοένα και περισσότερο. Μέσα σε συνθήκες κρίσης, όπου η επαγγελματική σταθερότητα σπανίζει, προκειμένου οι νέοι να αποκτήσουν δικό τους εισόδημα και να διευρύνουν την κοινωνική τους ταυτότητα, επιλέγουν τον βιοπορισμό. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι ισχύει και η άποψη ότι, στην προσπάθειά τους οι νέοι να εξασφαλίσουν μια θέση στην αγορά εργασίας, έστω κερδίζοντας «τα προς το ζην», εμφορούνται από προσγειωμένο ρεαλισμό, ο οποίος έχει ως τελικό αποτέλεσμα την λειτουργική τους προσαρμογή στα σημερινά δεδομένα της αγοράς εργασίας (Πατινώτης, 2004).

Για πολλούς, το ύψος των οικονομικών απολαβών δεν αποτελεί το κυρίαρχο κριτήριο επιλογής ενός επαγγέλματος. Κριτήρια, αντίθετα, αποτελούν **η δημιουργικότητα, η προσωπική ανάπτυξη, η κοινωνική προσφορά** και άλλα στοιχεία, τα οποία δίνουν

νόημα και είναι σημαντικά στη ζωή τους. Αυτό το νόημα είναι διαφορετικό για τον καθένα, αλλά έχει ένα κοινό χαρακτηριστικό, ότι η άσκηση κάθε επαγγέλματος έχει δύο σημαντικές και αλληλένδετες πλευρές, μια προσωπική και μια κοινωνική. Εκεί βρίσκεται και η απάντηση στο ερώτημα γιατί κάποιοι επιλέγουν ένα επάγγελμα που από μια πρώτη ματιά μπορεί να μην τους προσφέρει τις οικονομικές ανέσεις και υλικές απολαβές, τις οποίες πιθανόν θα ήθελαν οι ίδιοι ή ο κοινωνικός περίγυρος θα επιθυμούσε από αυτούς. Η συγγραφέας J.K. Rowling ήταν άνεργη, φτωχή και πιθανότατα βαθιά απογοητευμένη από την επαγγελματική της κατάσταση, όταν άρχισε να γράφει βιβλία με ήρωα τον γνωστό Harry Potter. Με τα βιβλία αυτά δεν έγινε μόνο διάσημη, αλλά και αρκετά ευκατάστατη (Καντζάρα, 2007).

Πρέπει εδώ να γίνει αναφορά και στα κοινωνικά στερεότυπα, τα οποία είναι παγιωμένες και άκαμπες αντιλήψεις του κοινωνικού σώματος που δεν βασίζονται σε λογική διεργασία και σε βαθύτερη ανάλυση της πραγματικότητας. Απορρέουν συνήθως από προκαταλήψεις και υπεραπλουστευτικές γενικευμένες σχηματοποιήσεις εξωτερικών επιφαινόμενων της πραγματικότητας (Γεωργιάς, 1986). Στην ενίσχυση των στερεοτύπων αυτών παίζουν ρόλο διάφοροι φορείς αγωγής, τα Μ.Μ.Ε. και καθιερωμένες κοινωνικές τελετουργίες (κοινωνικές εκδηλώσεις, κοινωνικές συνήθειες). Τα κοινωνικά στερεότυπα στενεύουν τον επαγγελματικό ορίζοντα των νέων και συχνά περιορίζουν την ευελιξία των επιλογών τους. (Κασσωτάκης & Μαρμαρινός, 2004). Έτσι, κάποια επαγγέλματα θεωρείται ότι έχουν μεγαλύτερο κοινωνικό κύρος ή γόητρο (*prestige*) σε σύγκριση με άλλα. Συνήθως, οι χειρωνακτικές εργασίες και τα τεχνικά επαγγέλματα έχουν χαμηλότερο κοινωνικό γόητρο από άλλα επαγγέλματα (Τσιαπαρικού, 2014).

5.2.4. Οι τυχαίοι παράγοντες

Σύμφωνα με τη θεωρία της τύχης, όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές, κάποιο τυχαίο γεγονός μπορεί μερικές φορές να καθορίσει όλη τη μετέπειτα πορεία του ατόμου (Κάντας & Χαντζή, 1991). Οι παράγοντες που συντελούν στην επιλογή του επαγγέλματος είναι συγκυριακοί, δηλαδή τυχαίοι, τους οποίους ο άνθρωπος αδυνατεί να ελέγξει. Αυτός που παρουσίασε την πιο λεπτομερή ψυχολογική προσέγγιση της επίδραση της τύχης στην πορεία της ζωής του ανθρώπου, ήταν ο Bandura (1982), ο οποίος περιγράφει τη δραματική επίδραση απροσδόκητων συμβάντων σε όσους τους παρουσιάζονται. Σύμφωνα με τον Bandura (1982), η σχετική αγνόηση των τυχαίων παραγόντων στη βιβλιογραφία ανάπτυξης της σταδιοδρομίας είναι περίεργη, αφού

πολλά καθημερινά γεγονότα στον εργασιακό χώρο είναι απρόβλεπτα. Απρόσμενη άνοδος σε κάποιο επιχειρηματικό κλάδο, κλείσιμο μιας επιχείρησης, ξαφνική πτώση των μετοχών ή μια μεγάλη οικολογική καταστροφή συμβαίνουν καθημερινά, επηρεάζοντας τις ζωές και τις επαγγελματικές προσδοκίες πολλών εργαζομένων.

Οι τυχαίοι παράγοντες στην επαγγελματική επιλογή και στην μετέπειτα επαγγελματική ανάπτυξη δεν μπορούν να αγνοηθούν, ιδιαίτερα όταν η αγορά εργασίας παρουσιάζει υπολογίσιμη ρευστότητα. Εδώ πρέπει να επισημανθεί ότι τα τυχαία περιστατικά συνήθως επηρεάζουν όχι τόσο τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των ατόμων, όσο τις μεταγενέστερες φάσεις υλοποίησης των επιλογών αυτών (Δημητρόπουλος, 2004).

Μέσα στο σύγχρονο ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον, η απόκτηση γνώσεων και η καλλιέργεια επαγγελματικών δεξιοτήτων σίγουρα αποτελούν καθοριστικά εφόδια για το μέλλον των εργαζομένων. Όσες συγκυρίες και αν χρειαστεί κάποιος να αντιπαρέλθει, τελικά αυτό που θα έχει τη μεγαλύτερη αξία, θα είναι να διαθέτει την απαιτούμενη ευελιξία, ώστε να μπορέσει να τις αξιοποιήσει και να καθορίσει έτσι μόνος του την επαγγελματική του εξέλιξη.

6. Επαγγελματική ικανοποίηση

Πολλές έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση, και αφορούν εργαζόμενους από διάφορους εργασιακούς χώρους. Οι δύο σημαντικότεροι λόγοι γι' αυτή την πληθώρα ερευνών μπορεί να ειπωθεί ότι είναι:

- Το ότι στο χώρο της εργασίας η ικανοποίηση αποτελεί τον τελικό στόχο, όπως και η ευτυχία αποτελεί τον τελικό σκοπό στη ζωή κάθε ανθρώπου.
- Το ότι η επαγγελματική ικανοποίηση επηρεάζει σημαντικά πολλές λειτουργίες της καθημερινής ζωής (Κουστέλιος & Κουστέλιου, 2001).

Ο όρος «επαγγελματική ή εργασιακή ικανοποίηση» (*job satisfaction*) περιγράφει ένα θετικό αίσθημα για τη δουλειά, το οποίο προκύπτει από μια αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της. Ένας εργαζόμενος με υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης τρέφει θετικά αισθήματα για τη δουλειά του, ενώ χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής ικανοποίησης συνεπάγεται δυσαρέσκεια και αρνητικά αισθήματα (Robbins & Judge, 2011).

Σύμφωνα με τον Spector (1997), η επαγγελματική ικανοποίηση ως συνολική στάση, μπορεί να δώσει μια ενιαία εκτίμηση της ικανοποίησης ή της δυσαρέσκειας των

εργαζόμενων από το επάγγελμά τους, ενώ σύμφωνα με τον Κάντα (1998), η επαγγελματική ικανοποίηση είναι μια συνολική και ενιαία στάση, που αποτελείται όμως από διαφορετικά επιμέρους στοιχεία, τα οποία λαμβάνονται υπόψη όταν γίνεται μια συνολική μέτρησή της. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής ικανοποίησης λοιπόν, δύο προσεγγίσεις είναι δημοφιλείς: (α) Η μεμονωμένη καθολική αξιολόγηση είναι η απάντηση σε μια ερώτηση, όπως: «Σε συνολικό επίπεδο, πόσο ικανοποιημένος/η είστε από τη δουλειά σας;» (β) Η δεύτερη μέθοδος, η άθροιση των εργασιακών πτυχών, εντοπίζει τα στοιχεία-κλειδιά σε μια εργασία, όπως είναι η φύση της, η τρέχουσα αμοιβή, οι σχέσεις με τους συναδέλφους. Οι ερωτώμενοι αξιολογούν τις πτυχές αυτές κι οι ερευνητές προσθέτουν τις αξιολογήσεις, ώστε να προκύψει ως αποτέλεσμα η συνολική επαγγελματική ικανοποίηση. Πρόκειται για μία από εκείνες τις περιπτώσεις, όπου η απλότητα λειτουργεί εξίσου καλά με την περιπλοκότητα, καθιστώντας την κάθε μέθοδο εξίσου έγκυρη με την άλλη. Η καλύτερη εξήγηση είναι ότι η έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι τόσο ευρεία, που μία και μοναδική ερώτηση συλλαμβάνει την ουσία της (Robbins & Judge, 2011).

Όπως εκτέθηκε σε προγενέστερο κεφάλαιο, ένας από τους πιο χαρακτηριστικούς εκφραστές της επαγγελματικής ικανοποίησης ήταν ο Herzberg (1966), ο οποίος την συσχέτισε με τα κίνητρα της εργασίας. Αργότερα, οι Stone, Mowday & Porter (1977), επεκτείνοντας την θεωρία του Alderfer (1972), βασίστηκαν στην υπόθεση ότι ένα άτομο που εκδηλώνει υψηλότερου επιπέδου ανάγκες, θα βρει ικανοποίηση σε ένα επάγγελμα που το χαρακτηρίζει η αυτονομία και η ποικιλία, και που μπορεί να αξιοποιήσει τα αυξημένα του προσόντα. Ένα άτομο που δεν έχει αυτές τις ανάγκες, θα διαπιστώσει ότι το επάγγελμα με τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι πολύ απαιτητικό, άρα δεν αντλεί ικανοποίηση από αυτό.

7. Ερευνητική ανασκόπηση

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, παρατηρείται ένα κενό στη βιβλιογραφία ως προς την ύπαρξη κάποιας ερευνητικής μελέτης σχετικά με τη διερεύνηση των κριτηρίων επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης των στελεχών του Λιμενικού Σώματος, γι' αυτό ακριβώς επιλέχθηκε το θέμα αυτό στην παρούσα έρευνα. Εντούτοις, υπάρχουν κάποιες ερευνητικές εργασίες που σχετίζονται με το επάγγελμα που επιτελούν οι Λιμενικοί στην ελληνική επικράτεια, ενώ είναι πολύ διαφωτιστικές και ενδιαφέρουσες κάποιες έρευνες σχετικά με την επαγγελματική απασχόληση στις

Ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις, την Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.) και τη Δημοτική Αστυνομία στη χώρα μας.

➤ Η Διδακτορική Διατριβή του Κοροντζή (2011) με τον τίτλο «*Ο θεσμικός ρόλος του Λιμενικού Σώματος*» διερευνά και αναλύει την οργάνωση και αποστολή του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος ως θεσμού της ελληνικής πολιτείας. Η έρευνα συνίσταται στην μελέτη και αποδελτίωση Νομοθετημάτων και Γνωμοδοτήσεων που αφορούν την αποστολή, το ρόλο και τις αρμοδιότητες των Λιμενικών οργάνων. Στις προτάσεις του ερευνητή περιλαμβάνονται:

(α) Η απεμπλοκή των Λιμενικών από τον Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα, δηλαδή η αποστρατιωτικοποίηση του Λιμενικού Σώματος κι η υπαγωγή του στα Σώματα Ασφαλείας, καθώς οι αρμοδιότητες που ασκεί είναι κατά βάση αστυνομικής φύσεως.

(β) Η απεμπλοκή των Λιμενικών από την παροχή υπηρεσιών στα Παραρτήματα του Οίκου Ναύτου και από τα καθήκοντα εισπραξής λιμενικών, φαρικών και πλοηγικών τελών, καθώς έχουν χαρακτήρα εισπρακτικό και δεν σχετίζονται με την άσκηση αστυνόμευσης ή τη στήριξη της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας. Προτείνεται τα παραπάνω καθήκοντα να ασκούνται από Νομικά Πρόσωπα με ανάλογες αρμοδιότητες.

➤ Η έρευνα του Κολυβά (2012) με τίτλο: «*Το μιλιταριστικό πνεύμα στο Λιμενικό Σώμα*», ασχολείται κατ' αρχήν με την οργάνωση και τη δόμηση του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος, αλλά καταλήγει σε πολύ σημαντικά αποτελέσματα μέσω περιγραφικής ανάλυσης ερωτήσεων κλειστού τύπου και τύπου κλίμακας LIKERT. Στην έρευνα αυτή το 68,9% του δείγματος είναι άντρες και το 31,1% γυναίκες, το 40,8% είναι απόφοιτοι Γενικού Λυκείου, το 39,8% είναι απόφοιτοι κάποιας ανώτερης ή ανώτατης σχολής και το 9,7% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος. Τα ποσοστά με τα οποία απαντήθηκε το ερώτημα: «*Τι σημαίνει για εσάς προσωπικά το ότι υπηρετείτε στο Λιμενικό Σώμα;*» σχετίζονται με τους παράγοντες που επηρέασαν την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη των ερωτηθέντων στελεχών του Λιμενικού Σώματος. Μπορούσαν να επιλεγούν ως και τέσσερις (4) παράγοντες από ένα σύνολο είκοσι (20) παραγόντων που προϋπήρχαν ως επιλογή. Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα.

Παράγοντες επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης	Σχετική συχνότητα %
1) Σταθερός μισθός	84,5%
2) Επαγγελματική αποκατάσταση	72,8%
3) Διαρκής προσφορά στην Υπηρεσία	35,9%
4) Επαγγελματισμός	29,1%
5) Δημόσιος υπάλληλος	26,2%
6) Μαχημότητα	24,3%
7) Διαρκής ετοιμότητα	17,5%

Αξίζει να σημειωθεί ότι, αν και υπήρχαν ως επιλογές τα: «*αναντικατάστατος*», «*καρδιά της μονάδας*» και «*προσωπική αποτυχία*» δεν επιλέχθηκαν από κανέναν.

Από επόμενη ερώτηση σχετικά με την επαγγελματική συμπεριφορά των συμμετεχόντων, προέκυψαν τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού τους προφίλ, τα οποία με σειρά συχνότητας είναι:

- ✓ Η υπακοή στην ομάδα.
 - ✓ Η συνεισφορά στην κοινή προσπάθεια στα πλαίσια της ομάδας.
 - ✓ Η συμμόρφωση με την κοινή απόφαση.
 - ✓ Η υπακοή στις διαταγές των ανωτέρων.
 - ✓ Η αποδοχή των συνεπειών της ανυπακοής.
- Η έρευνα της Βενιέρη (2014) έχει τον τίτλο: «*Διακρίσεις λόγω φύλου στην αγορά εργασίας: Οι γυναίκες στο Λιμενικό Σώμα*». Η ερευνήτρια επιχειρεί να μελετήσει και να αποτυπώσει τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στο χώρο της αγοράς εργασίας κατά την είσοδό τους στα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα. Το Λιμενικό Σώμα επιλέχθηκε για την ποιοτική αυτή έρευνα, διότι ανήκει στον επαγγελματικό κλάδο των Σωμάτων Ασφαλείας, που στερεοτυπικά θεωρείται ανδροκρατούμενος.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν έξι γυναίκες Λιμενικοί, δύο άγαμες, δύο έγγαμες χωρίς παιδί και δύο έγγαμες με παιδί/παιδιά. Το μεθοδολογικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν η συνέντευξη. Από τις απαντήσεις που έδωσαν οι γυναίκες σχετικά με το καθεστώς που επικρατεί στον εργασιακό τους χώρο, προκύπτει ότι οι

άνδρες συνάδελφοί τους τις αντιμετωπίζουν ισότιμα και τις αποδέχονται πλήρως. Δήλωσαν ακόμα με απόλυτη συμφωνία ότι έχουν τον πλήρη σεβασμό τόσο των ανωτέρων τους όσο και των ισότιμων και κατωτέρων συναδέλφων τους. Στο παρελθόν όμως, σημειώνουν, υπήρξαν περιπτώσεις όπου κάποιες συνάδελφοί τους κλήθηκαν να «αποδείξουν» ότι είναι άξιες να φέρουν τη στολή και να διεκπεραιώνουν όσα προβλέπονται στις αρμοδιότητές τους. Υπάρχουν, βέβαια, αρμοδιότητες, κυρίως υπηρεσίες γραφείου, τις οποίες οι άνδρες συνάδελφοί τους αποφεύγουν και θεωρούν «σωτήριες» τις γυναίκες που ασχολούνται με αυτές. Υποστηρίζουν οι ερωτηθείσες ότι υπάρχουν «κομμάτια» στο επάγγελμα που είναι γυναικεία, όπως για παράδειγμα το να κάνεις σωματικό έλεγχο σε γυναίκα (μόνο γυναίκα επιτρέπεται να το κάνει) και άλλα «κομμάτια» που είναι αντρικά λόγω φύσης και αντρικής σωματικής διάπλασης.

Σε ερωτήματα σχετικά με την επαγγελματική εξέλιξη-πορεία των γυναικών στο Σώμα, επισημάνθηκε από όλες τις γυναίκες ότι *«η βαθμολογική εξέλιξη είναι κάτι που δεν αλλάζει και έχει μια σταθερή προδιαγεγραμμένη πορεία. Αυτό που δεν γνωρίζουν είναι το που μπορεί να μετατεθούν, το πόσο χρονικό διάστημα θα παραμείνουν σε μία θέση – μετάθεση και τι διαταγές μπορεί να λάβουν, σχετικές με τα καθήκοντά τους βέβαια, ανά πάσα ώρα και στιγμή.»* (Βενιέρη, 2014: 56).

Η μεγαλύτερη δυσκολία λόγω φύλου για τις γυναίκες Λιμενικούς εμφανίζεται σε περιπτώσεις επαφής με τους απλούς πολίτες. Υπάρχουν αρκετοί πολίτες που τις αντιμετωπίζουν επιφυλακτικά, εχθρικά και απαξιωτικά. Η καλύτερη αντιμετώπιση αυτών των καταστάσεων είναι με χρήση ευγένειας, γνώσεων και ψυχραιμίας.

Συμπερασματικά, οι γυναίκες εργαζόμενες στην έρευνα της Βενιέρη (2014) θεωρούν το χώρο στον οποίο εργάζονται «ανδρικό» αλλά όχι μη φιλικό ή απαγορευτικό για μια γυναίκα. Θεωρούν ότι όσο περνούν τα χρόνια γίνονται όλο και πιο αποδεκτές τόσο από τους συναδέλφους τους όσο και από τους πολίτες, λόγω του υψηλού επιπέδου επαγγελματισμού που επιδεικνύουν σε κάθε περίπτωση.

➤ Η έρευνα της Τζαμπέρη (2008) έχει τον τίτλο: *«Η θέση της γυναίκας στα Σώματα Ασφαλείας. Η Δημοτική Αστυνομία Ρόδου.»* Η ερευνήτρια ήδη από τον Πρόλογο αναφέρει ότι προτίθεται να διερευνήσει τις γνώμες και στάσεις των γυναικών και ανδρών της Δημοτικής Αστυνομίας, καθώς και τις γνώμες των πολιτών, απέναντι στη γυναίκα Δημοτική Αστυνομικό. Επίσης, θα διερευνήσει τα κριτήρια που

πληροί ή δεν πληροί η γυναίκα Δημοτική Αστυνομικός, καθώς και τη στάση γυναικών και ανδρών Δημοτικών Αστυνομικών σχετικά με θέματα συνεργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν όλοι οι εργαζόμενοι στη Δημοτική Αστυνομία Ρόδου κατά την περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας, δηλαδή 58 άτομα. Το μεθοδολογικό εργαλείο ήταν ένα ερωτηματολόγιο 14 ερωτήσεων με ανοικτές και κλειστές ερωτήσεις, καθώς και δύο ερωτήσεις με πενταβάθμια κλίμακα τύπου LIKERT.

Από την έρευνα προέκυψε ότι παραπάνω από τους μισούς Δημοτικούς Αστυνομικούς ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους (ποσοστό 55,2%), ενώ οι υπόλοιποι όχι. Προέκυψε ακόμα ότι η επιλογή του επαγγέλματος αυτού έγινε με δύο βασικά κριτήρια: (α) επειδή τους άρεσε ως επάγγελμα (37,9%), (β) επειδή προέκυψε τυχαία (31%). Σε ποσοστό 62,1% δήλωσαν ότι πιστεύουν πως ανταποκρίνονται πολύ στα καθήκοντά τους και σε ποσοστό 36,2% ότι ανταποκρίνονται αρκετά.

Σχετικά με τις έμφυλες διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους των δύο φύλων, προέκυψε ότι οι άνδρες σε ποσοστό 60% θεωρούν ότι οι γυναίκες μπορούν να ανταποκριθούν στα επαγγελματικά καθήκοντα των ανδρών, ενώ ποσοστό 22,2% ότι δεν μπορούν. Οι γυναίκες, από την άλλη, σε ποσοστό 84,6% πιστεύουν ότι οι άνδρες μπορούν να ανταποκριθούν στα επαγγελματικά καθήκοντα των γυναικών, ενώ σε ποσοστό 7,7% ότι δεν μπορούν. Είναι ενδεικτικές των έμφυλων διαφοροποιήσεων οι απαντήσεις στην ερώτηση ανοικτού τύπου: *«Γιατί οι γυναίκες δεν μπορούν ανταποκριθούν στα καθήκοντα των ανδρών;»* Οι πέντε επικρατέστερες απαντήσεις ήταν:

- α) «Το πόστο της δουλειάς απαιτεί τόλμη και δύναμη».
- β) «Το πόστο της δουλειάς απαιτεί ταχύτητα και δύναμη»
- γ) «Το πόστο της δουλειάς απαιτεί μυαλό και σθένος»
- δ) «Το πόστο της δουλειάς απαιτεί νεύρο».
- ε) «Οι γυναίκες είναι καλύτερες στο γραφείο».

Σχετικά με το αν μπορούν να συνεργαστούν εξίσου καλά με άτομα του άλλου φύλου, οι εργαζόμενοι απάντησαν «ναι» σε ποσοστό 69%, ενώ προέκυψε ποσοστό 31% για συνεργασία με άντρα. Κανείς δεν επέλεξε (ούτε οι άνδρες, ούτε οι γυναίκες) γυναίκα ως δυνητική συνεργάτιδα. Σε ποσοστό 89,7% οι Δημοτικοί Αστυνομικοί πιστεύουν ότι θα πρέπει να προσλαμβάνονται γυναίκες σε επαγγέλματα όπως είναι η Δημοτική Αστυνομία. Οι τρεις βασικοί λόγοι που ένα ποσοστό 10,3% (ανάμεσά τους και μία

μόνο γυναίκα) πιστεύει ότι δεν πρέπει να προσλαμβάνονται γυναίκες σε τέτοια επαγγέλματα είναι:

α) «Οι γυναίκες είναι δύσκολο να αντέξουν στο βρίσιμο».

Β) «Οι γυναίκες δεν αλληλοκαλύπτουν».

Γ) «Οι άνδρες αποδίδουν καλύτερα».

Οι γυναίκες σε ποσοστό 100% πιστεύουν ότι είναι ικανές για ηγετικές θέσεις, ενώ από τους άνδρες μόνο το 73,3% το πιστεύει. Για όσους άνδρες απάντησαν αρνητικά, οι λόγοι που το πιστεύουν αυτό ήταν με σειρά προτεραιότητας:

α) «Οι άνδρες τις υποτιμούν».

Β) «Οι γυναίκες αποφασίζουν με την καρδιά, όχι το μυαλό».

Γ) «Θέλει πυγμή και αυστηρότητα».

Δ) «Οι γυναίκες δεν παίρνουν σύντομες αποφάσεις».

Τα δύο σημαντικότερα κριτήρια με τα οποία οι Δημοτικοί Αστυνομικοί πιστεύουν ότι καλύπτουν τις βασικές ανάγκες της Υπηρεσίας τους είναι:

α) Η συνεργασία.

Β) Η αυτοσυγκράτηση-αυτοέλεγχος.

Γ) Η συνέπεια.

Μετά από τα τρία αυτά κριτήρια, για τους άνδρες το επόμενο σημαντικότερο είναι «η δυναμικότητα», ενώ για τις γυναίκες «η πειθαρχία».

Οι απαντήσεις στην τελευταία ερώτηση («Τι δεν θα ανεχόσασταν από συνάδελφο του αντίθετου φύλου από εσάς;») ανέδειξαν ως πιο σημαντικά για τους άνδρες με σειρά προτεραιότητας:

✓ Την υπεροψία.

✓ Την επιθετικότητα.

✓ Τη σεξουαλική παρενόχληση – Την αδυναμία.

Η σεξουαλική παρενόχληση για τους άνδρες βρίσκεται στην ίδια θέση με την αδυναμία, όσο αφορά τις αρνητικές συμπεριφορές από συναδέλφους του άλλου φύλου. Για τις γυναίκες η παραπάνω σειρά διαφοροποιείται. Η «υπεροψία» βρίσκεται και γι' αυτές στην πρώτη θέση, αλλά ακολουθεί η «σεξουαλική παρενόχληση», Τρίτη έρχεται η «επιθετικότητα» και τέταρτη η «αδυναμία». Αναφέρθηκαν ακόμα: «αμφισβήτηση», «ανυπακοή», «ψέματα».

Από την έρευνα φάνηκε ότι, όσον αφορά τις στάσεις των Δημοτικών Αστυνομικών σχετικά με τη θέση της γυναίκας στη Δημοτική Αστυνομία, οι ερωτώμενοι, άνδρες και γυναίκες επέδειξαν θετική άποψη.

➤ Η διδακτορική διατριβή του Γεωργογιάννη (2012) ονομάζεται: «*Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού στην Ελληνική Αστυνομία: Προσδιοριστικοί Παράγοντες, Μέθοδοι, Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας*». Πρόκειται για μία έρευνα που έγινε ανάμεσα σε δόκιμους και μάχιμους αστυνομικούς της Ελληνικής Αστυνομίας, από τους οποίους, με το μεθοδολογικό εργαλείο του ερωτηματολογίου, ζητήθηκε να αξιολογήσουν την πληρότητα των γνώσεών τους σχετικά με το εργασιακό τους αντικείμενο, την ποιότητα και αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσής τους, καθώς και την αναγκαιότητα ανανέωσης δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης.

Η έρευνα έδειξε ότι οι αστυνομικοί επιζητούν τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση λόγω της αλλαγής των μορφών εγκληματικότητας, όπως είναι το ηλεκτρονικό έγκλημα και η τρομοκρατία. Έδειξε η έρευνα ακόμα ότι η δια βίου μάθηση και εκπαίδευση είναι απαραίτητη για τον σύγχρονο αστυνομικό και ότι είναι ισχυρή η επιθυμία των αστυνομικών για συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης. Οι συμμετέχοντες αστυνομικοί, αναγνωρίζοντας την ανάγκη τους για συνεχή ανανέωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, προτείνουν την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης κάθε 3-5 χρόνια, με θέματα που αφορούν κυρίως τεχνικές αυτοάμυνας, αυτοπροστασίας, επικίνδυνης οδήγησης και χρήσης όπλου. Ακόμη, προτείνουν την εφαρμογή και συζήτηση πραγματικών περιστατικών σε εικονικές συνθήκες (*case scenario – role playing*).

Στην έρευνα του Γεωργογιάννη (2012) οι μάχιμοι αστυνομικοί αναγνωρίζουν ως πρώτιστο καθήκον τους την τήρηση της τάξης κι έπονται η διαχείριση του προσωπικού και ο κοινωνικός χαρακτήρας του αστυνομικού επαγγέλματος. Σχετικά με την κοινωνική προσφορά του αστυνομικού:

- ✓ το 96,4% πιστεύει ότι ο αστυνομικός θα πρέπει να παρέχει υπηρεσίες διάσωσης,
- ✓ το 95,1% ότι πρέπει να παρέχει πληροφορίες και οδηγίες στους τουρίστες, και
- ✓ το 62,6% ότι πρέπει να προστατεύει το δικαίωμα των οργισμένων πολιτών να εκφράσουν την άποψή τους.

Σχετικά με την τήρηση της τάξης, σε ποσοστό 88% οι αστυνομικοί πιστεύουν ότι η βία πρέπει να χρησιμοποιείται αυστηρά στην περίπτωση που απειλείται η ζωή του πολίτη ή του αστυνομικού και του συνεργάτη του.

Η Ελληνική Αστυνομία, όπως και το Λιμενικό Σώμα, είναι Υπηρεσία οργανωμένη γραφειοκρατικά. Αυτό φαίνεται στις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με τα καθήκοντα γραφειοκρατικής φύσεως των ενεργών αστυνομικών. Τα τρία καθήκοντα που εκτελούν καθημερινά και αφορούν τη συμπλήρωση εντύπων απάντησαν ότι είναι:

- ✓ Η γραπτή σύσταση για παράβαση (66,3%).
- ✓ Η συμπλήρωση εντύπου συμβάντος (22,9%).
- ✓ Η λήψη γραπτής κατάθεσης (21,7%).

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των μάχιμων αστυνομικών σχετικά με τη σχέση και τη συμπεριφορά τους προς τους πολίτες και την κοινότητα. Το 43,4% νιώθουν ότι δεν έχουν την αποδοχή και το σεβασμό των πολιτών που θα επιθυμούσας και το 87% πιστεύουν ότι τα Μ.Μ.Ε. δεν καλλιεργούν θετικό κλίμα για το έργο των αστυνομικών. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (97%) πιστεύει ότι ο αστυνομικός πρέπει να γνωρίζει την περιοχή και τους πολίτες της ευθύνης του και ότι η άμεση αντίδρασή του στις ανάγκες του πολίτη είναι ένδειξη της αποτελεσματικότητάς του.

Στην Ελληνική Αστυνομία, όπως και στο Λιμενικό Σώμα, η τήρηση της ιεραρχίας θεωρείται σημαντική (σε ποσοστό 90% του δείγματος).

Σχετικά με την ποιότητα και αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσής τους, συμφωνούν ότι μόλις ένας αστυνομικός αποφοιτήσει από τη Σχολή της Αστυνομίας:

- ✓ Δεν είναι ικανός να ανταποκριθεί σε οποιοδήποτε συμβάν (67,5%).
- ✓ Δεν είναι ικανός να ανταποκριθεί σε οποιοδήποτε συμβάν θα απαιτηθεί χρήση όπλου (66,3%).
- ✓ Δεν είναι ικανός να αξιολογήσει ένα περιστατικό και να επιλέξει τον κατάλληλο τρόπο αντιμετώπισής του (65,1%). Εντούτοις, το 49,6% θεωρεί ότι η ποιότητα της βασικής εκπαίδευσης που έλαβε ήταν ικανοποιητική, ενώ το 50,6% θεωρεί ότι ήταν μέτρια. Τελικά, οι ίδιοι οι μάχιμοι αστυνομικοί προτείνουν για την αντιμετώπιση δυσκολιών στην καθημερινή άσκηση των καθηκόντων τους να περιλαμβάνονται στη βασική εκπαίδευση:

(α) Παροχή θεωρητικών γνώσεων στα πεδία:

- ✓ Καινούριες μέθοδοι πρόληψης και καταστολής το εγκλήματος (75,90%)
- ✓ Δικαιώματα αστυνομικών και πολιτών (45,78%).
- ✓ Τεχνικές επικοινωνίας με τον πολίτη (40,96%).

(β) Εργαστηριακές και πρακτικές ασκήσεις στα πεδία:

- ✓ Αυτοάμυνα (96,39%).
- ✓ Τεχνικές αντιμετώπισης ένοπλων αντιπαραθέσεων (81,93%).
- ✓ Καλύτερη πρακτική άσκηση σε πραγματικές συνθήκες (81,93%).

Τέλος, στα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης οι αστυνομικοί θα ήθελαν να διδάσκονται:

- ✓ Αυτοάμυνα – Αυτοπροστασία (87,95%).
- ✓ Ανανέωση γνώσεων (86,75%).
- ✓ Οπλοτεχνική (83,13%).
- ✓ Εκπαίδευση σε ρεαλιστικά σενάρια (78,31%).
- ✓ Πολεμικές τέχνες (57,83%).
- ✓ Αλλαγές Ποινικού Κώδικα (54,22%).
- ✓ Πρώτες Βοήθειες (43,37%).
- ✓ Ανάκριση – Προανάκριση (38,55%).

➤ Η τελευταία εργασία που αξίζει να αναφερθεί εδώ είναι του Γιώτη (2017) με τίτλο: «*Το Πρότυπο του Έλληνα Κατώτερου και Ανώτερου Αξιωματικού το 2025*». Η έρευνα αυτή στοχεύει στην ακριβέστερη περιγραφή του Προτύπου ως προς της δυνατότητες και δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ο Έλληνας Αξιωματικός (Κατώτερος-Ανώτερος), προκειμένου να ανταποκριθεί στην αντιμετώπιση των επερχόμενων για την Ελλάδα απειλών μέσα στο κοντινό μέλλον, το 2025. Αφού γίνεται πρώτα μια περιγραφεί του διεθνούς στρατιωτικού περιβάλλοντος και κλίματος γύρω από τη χώρα μας και τη γειτονική Τουρκία, αναλύονται οι στρατιωτικές αξίες, τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα κι οι ικανότητες του Έλληνα Αξιωματικού ως Στρατιωτικού Ηγέτη. Κατόπιν, κι αυτό παρουσιάζει ενδιαφέρον, καθώς η ερευνήτρια της παρούσας εργασίας ανήκει στους Αξιωματικούς του Λιμενικού Σώματος, αναλύονται τα απαιτούμενα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ο Έλληνας Αξιωματικός μέσα στο σύγχρονο και μελλοντικό επιχειρησιακό περιβάλλον. Αυτά είναι:

- ✓ Ακεραιότητα του Χαρακτήρα και Συναίσθηση Ευθύνης.

- ✓ Γνώση.
- ✓ Ικανότητα.
- ✓ Εκπαίδευση, που περιλαμβάνει επιμόρφωση, επιχειρησιακή εμπειρία και προσωπική-ατομική ανάπτυξη.

Επίσης, η εργασία αυτή διακρίνει πλέον τρεις τύπους Αξιωματικών, για τα σύγχρονα και μελλοντικά δεδομένα των Ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων:

- Τον Ηγέτη-Μαχητή Αξιωματικό.
- Τον Επιστήμονα-Διανοούμενο Αξιωματικό.
- Τον Διπλωμάτη-Πολιτικό Αξιωματικό.

Στην εργασία αυτή, τέλος, προτείνονται τρεις κύριοι τομείς στους οποίους πρέπει να καθιερωθούν νέες διαδικασίες σε όλο τον κύκλο της σταδιοδρομίας ενός Αξιωματικού: στην **επιλογή**, στην **εκπαίδευση** και στην **αξιολόγηση**.

B) ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

1. Ο σκοπός της παρούσας έρευνας – Τα ερευνητικά ερωτήματα

Στην ελληνική βιβλιογραφία υπάρχουν ελάχιστα ερευνητικά δεδομένα που να αναφέρονται στην επαγγελματική ομάδα των Λιμενικών και να εξετάζουν ατομικές και κοινωνικές/περιβαλλοντικές συνιστώσες της επαγγελματικής τους επιλογής και εξέλιξης. Για να καλύψει αυτό το κενό, η παρούσα έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση των ατομικών και κοινωνικών παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις επαγγελματικές προτιμήσεις των Λιμενικών και τη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία. Η διερεύνηση αυτή θα βοηθήσει στην κατανόηση των επαγγελματικών αναγκών των στελεχών του Λιμενικού Σώματος και θα συμβάλλει στην προσπάθεια για έναν αποτελεσματικό σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εξέλιξης από μέρους της Κεντρικής Διοίκησης.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα αποτελέσουν την αφετηρία και τη “γραμμή πλεύσεως” της έρευνας, προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της, αλλά και να υπάρχει ενότητα στη διεξαγωγή της και στην ανάλυση των αποτελεσμάτων της, είναι τα εξής:

- Κατά πόσο το οικογενειακό περιβάλλον και οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες επιδρούν, επηρεάζουν και εν τέλει καθορίζουν την επιλογή επαγγέλματος του Λιμενικού;
- Κατά πόσο οι ψυχολογικοί παράγοντες και οι ατομικές προτιμήσεις επιδρούν, επηρεάζουν και εν τέλει καθορίζουν την επιλογή επαγγέλματος του Λιμενικού;
- Είναι οι Λιμενικοί ικανοποιημένοι από το επάγγελμά τους και ποιοι είναι οι λόγοι στους οποίους συνίσταται η ικανοποίηση αυτή;
- Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του επαγγελματικού προφίλ του Λιμενικού;
- Τι είδους επιμόρφωση χρειάζονται οι Λιμενικοί, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους;

- ▶ Τι είδους έμφυλες διαφορές προκύπτουν ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες;

2. Η μεθοδολογία της έρευνας

2.1. Η μέθοδος και τα μεθοδολογικά εργαλεία

Οι περιγραφικές έρευνες εκθέτουν συστηματικά γεγονότα ή χαρακτηριστικά ενός ορισμένου πληθυσμού ή μίας κατάστασης. Η «μελέτη περίπτωσης» μπορεί να θεωρηθεί ως παραλλαγή της περιγραφικής έρευνας (Βάμβουκας, 2010).

Ως μεθοδολογικό εργαλείο η «μελέτη περίπτωσης» συνίσταται στη συλλογή πληροφοριών μιας χαρακτηριστικής «περίπτωσης», δηλαδή μιας μονάδας (π.χ. μιας ομάδας ανθρώπων ή μιας συνεργατικής δραστηριότητας) και αποτελεί τη βαθύτερη μελέτη αυτής σε συγκεκριμένο πλαίσιο. Σκοπός της μελέτης περίπτωσης είναι η βαθιά εξερεύνηση και συστηματική ανάλυση των φαινομένων που συνθέτουν τον κύκλο της ζωής της υπό έρευνα ομάδας.

Η διαφορά της μελέτης περίπτωσης από άλλες ερευνητικές μεθόδους είναι ότι ο ερευνητής δεν έχει ως στόχο να εξάγει μια καθολική γενικευμένη αλήθεια, αλλά αντίθετα δίνεται σημασία στην ανακάλυψη και την περιγραφή της υπό εξέταση περίπτωσης (Cohen & Manion, 1994).

Αν και η μελέτη περίπτωσης παρέχει πολύτιμο υλικό για την ερμηνεία ερευνητικών δεδομένων (Nisbet & Entwistle, 1974), ως μεθοδολογία έχει δεχτεί εκτεταμένη κριτική και αμφισβήτηση, επειδή από πολλούς θεωρείται ως μια «ψευδοεπιστημονική» μέθοδος λόγω του ότι στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στις υποκειμενικές κρίσεις των ερευνητών, καθώς και για τη μειωμένη δυνατότητα γενίκευσης και ελέγχου της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων, αφού αυτά ίσως να προέρχονται από την μελέτη μιας ιδιαίζουσας περίπτωσης, χωρίς όμως να υπάρχει γενικό ενδιαφέρον (Παρασκευόπουλος, 1993).

Επιλέχθηκε λοιπόν να προσεγγιστεί το ευρύτερο αντικείμενο της παρούσας έρευνας μέσα από τη συγκεκριμένη μορφή εκδήλωσής του στον πληθυσμό που αποτέλεσε το δείγμα της έρευνας. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε συνδυαστικά για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή των δεδομένων ήταν το γραπτό ερωτηματολόγιο αυτοαναφορών (παρατίθεται στο Παράρτημα). Το αυτοσχέδιο αυτό ερωτηματολόγιο, με τον τρόπο που κατασκευάστηκε, αποτέλεσε το κύριο μέσο

επικοινωνίας και το κίνητρο για τους ερωτώμενους, ώστε να συλλεχθούν τα κατάλληλα για την παρούσα έρευνα δεδομένα.

Ένα ιδανικό ερωτηματολόγιο είναι σαφές, απαλλαγμένο από αοριστίες και δεκτικό ομοιόμορφου χειρισμού. Εφόσον η συμμετοχή των ανθρώπων σ' αυτό είναι εθελοντική, ένα ερωτηματολόγιο θα πρέπει να κεντρίζει το ενδιαφέρον τους, να ενθαρρύνει τη συνεργασία τους και να εκμαιεύει απαντήσεις όσο το δυνατόν πλησιέστερες στην αλήθεια.

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου δομήθηκαν πάνω σε έξι ερευνητικά πεδία προσαρμοσμένα στις ανάγκες της έρευνας, ώστε τα παραγόμενα δεδομένα να οδηγήσουν, όσο είναι δυνατόν, στις απαντήσεις στα τεθέντα ερευνητικά ερωτήματα.

Τα έξι ερευνητικά πεδία ήταν τα ακόλουθα:

- (Α) Ατομικά και δημογραφικά στοιχεία.**
- (Β) Μορφωτικό κεφάλαιο και άτυπη εκπαίδευση.**
- (Γ) Εξωγενείς παράγοντες επιλογής επαγγέλματος.**
- (Δ) Προσωπικά κριτήρια επιλογής επαγγέλματος.**
- (Ε) Χαρακτηριστικά του επαγγελματικού προφίλ.**
- (ΣΤ) Ανάγκες επιμόρφωσης και επαγγελματικής εξέλιξης.**

Οι ερωτήσεις που επιλέχθηκαν ως προς το περιεχόμενό τους μπορούν να διακριθούν σε όσες αναφέρονται σε **γεγονότα** (φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία, χρόνος επιλογής του επαγγέλματος) και σε ερωτήσεις **απόψεων και πεποιθήσεων** (ικανοποίηση από το επάγγελμα, χαρακτηριστικά που ταιριάζουν στο επαγγελματικό τους προφίλ, λόγοι για τους οποίους πραγματοποίησαν κάποια επιμόρφωση).

Ως προς τον τύπο τους, χρησιμοποιήθηκε συνδυασμός κλειστών και ανοιχτών ερωτήσεων, οι οποίες προκύπτουν από τη βιβλιογραφική και ερευνητική ανασκόπηση. Η χρήση αυτού του τύπου ερωτήσεων επιλέχθηκε, γιατί η προσέγγιση ορισμένων ζητημάτων, όπως πεποιθήσεις και στάσεις, καθίσταται δύσκολη, αφού πρόκειται για στοιχεία πολυδιάστατα και επιρρεπή, όσον αφορά στη διατύπωση των ερωτήσεων. Επίσης, επειδή τέτοια ζητήματα (στάσεις, πεποιθήσεις) δεν μπορούν να εκτιμηθούν με μία μόνο ερώτηση/δήλωση, συνδυαστικά η χρήση κατάλληλων κλιμάκων μέτρησης βοηθάει στο να σχηματιστεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα (Robson, 2010). Ανάλογα με την περίπτωση, χρησιμοποιήθηκαν τριτοβάθμιες, τεταρτοβάθμιες ή πενταβάθμιες κλίμακες μέτρησης (τύπου LIKERT).

Έτσι, προς διερεύνηση του αντικειμένου της έρευνας, χρησιμοποιήθηκαν μερικές προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά συγχρόνως οι συμμετέχοντες είχαν τη δυνατότητα να σχολιάζουν, να προσθέτουν ή να αναπτύσσουν τη δική τους άποψη. Όπου κρίθηκε απαραίτητο, οι ερωτήσεις συνοδεύονταν από οδηγίες ως προς την επιλογή ή τη διατύπωση της απάντησης.

Το ερευνητικό εργαλείο του ερωτηματολογίου για τη συλλογή των δεδομένων παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα, από τα οποία μπορούν να αναφερθούν:

- Η συλλογή πληροφοριών σε σύντομο χρόνο.
- Η λήψη ειλικρινών απαντήσεων σε “δύσκολες” ερωτήσεις, το οποίο επιτυγχάνεται με την εξασφάλιση της ανωνυμίας του ερωτώμενου και την φυσική απουσία του ερευνητή.
- Η αποτελεσματική μελέτη κοινωνικών, οικονομικών, επαγγελματικών και άλλων προβλημάτων, τα οποία θα απαιτούσαν πολυάριθμες και μακροχρόνιες παρατηρήσεις (Βάμβουκας, 2010).

2.2. Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 60 εργαζόμενοι στο Λιμενικό Σώμα, 35 άνδρες και 25 γυναίκες. Έγινε σκόπιμα στρωματοποιημένη δειγματοληψία, διότι ήταν απαραίτητο για την ανάλυση των αποτελεσμάτων να συγκριθούν οι απαντήσεις που δόθηκαν από τις γυναίκες έναντι των ανδρών, ώστε να προκύψουν οι έμφυλες διαφορές, που αποτελούν ένα από τα ερευνητικά ερωτήματα.

2.3. Η διεξαγωγή της έρευνας

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα Σεπτεμβρίου-Απριλίου 2018. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα. Η εξέταση των συμμετεχόντων έγινε ατομικά και ο μέσος χρόνος που απαιτήθηκε για τη συμπλήρωσή του ερωτηματολογίου ήταν 20'-25' λεπτά. Η πλειοψηφία των ερωτηματολογίων διανεμήθηκαν προσωπικά από την ερευνήτρια στις Λιμενικές Αρχές Θεσσαλονίκης και Νέας Μηχανιάνας, στην Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού Νέας Μηχανιάνας και στο Περιπολικό Ανοιχτής Θαλάσσης 050. Τα υπόλοιπα ταχυδρομήθηκαν στο Λιμενικό Τμήμα Αλιβερίου Εύβοιας και στην Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού Ιονίων Νήσων στην Κεφαλονιά. Πάνω στα ερωτηματολόγια, όπου ήταν απαραίτητο, υπήρχαν οδηγίες για τη συμπλήρωσή τους.

2.4. Δυσκολίες – Περιορισμοί της έρευνας

Ιδιαίτερα προβλήματα κατά τη συλλογή των δεδομένων δεν υπήρξαν. Ως περιορισμός της έρευνας, κατά μία έννοια, θα μπορούσε εδώ να ειπωθεί ότι οι έρευνες που αφορούν τις επιστήμες του ανθρώπου είναι απαραίτητο να διαθέτουν:

- Αντικειμενικότητα, δηλαδή η συλλογή, ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων τους να γίνεται χωρίς να επηρεάζονται από την προσωπικότητα του ερευνητή.
- Μεθοδικότητα, δηλαδή να αποφεύγονται οι ασάφειες, ανακρίβειες, άσκοπες επαναλήψεις και σημαντικές παραλήψεις.
- Επαναληπτικότητα, δηλαδή τα αποτελέσματα την έρευνας να μπορούν να επαληθευτούν από άλλον ερευνητή, που θα μπορέσει δηλαδή, αν θελήσει, να επιβεβαιώσει τα ερευνητικά αποτελέσματα.
- Εμπειρικότητα, δηλαδή οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για την έρευνα να μπορούν να παρατηρηθούν, να ποσοτικοποιηθούν και να μετρηθούν, ώστε να μην οδηγηθεί ο ερευνητής σε υποκειμενικές διαπιστώσεις, αβέβαιες κρίσεις, παρερμηνείες και λανθασμένα συμπεράσματα (Βάμβουκας, 2010).

3. Ανάλυση – Αποτελέσματα

Όποια κι αν είναι η μέθοδος συλλογής των ερευνητικών πληροφοριών, τα στοιχεία που συγκεντρώνονται δεν είναι άμεσα χρησιμοποιήσιμα. Για να μπορέσει ο ερευνητής με τα στοιχεία αυτά να καταλήξει σε συμπεράσματα, είναι ανάγκη να υποστούν μια ορισμένη επεξεργασία. Πιο συγκεκριμένα, χρειάζεται ο μεγάλος όγκος των πληροφοριών που έχουν συγκεντρωθεί να υποβληθούν σε μεθοδική επεξεργασία, δηλαδή να αναλυθούν, να ταξινομηθούν, να συγκριθούν και να συσχετισθούν μεταξύ τους ή με άλλες πληροφορίες, και να απεικονιστούν με κάποιο τρόπο. Έτσι, προσδιορίζονται τα τυπικά χαρακτηριστικά του συνόλου των δεδομένων και αποκαλύπτεται αν οι διαφορές που παρατηρούνται ανάμεσα στα χαρακτηριστικά ομάδων είναι ή δεν είναι σημαντικές, όσον αφορά τα αίτια και τους μηχανισμούς των φαινομένων (Βάμβουκας, 2010).

Η προσφορά των στατιστικών μεθόδων και τεχνικών στην επιστημονική έρευνα είναι ουσιώδης. Επιτρέπουν την περιγραφή των δεδομένων, δηλαδή τη διάταξη, διευθέτηση, ομαδοποίηση, ταξινόμηση, συνόπιση, συμπύκνωση και παράστασή τους έτσι, ώστε γίνονται πιο χειροπιαστά και ερμηνεύσιμα. Οι στατιστικές μέθοδοι επιτρέπουν τη συναγωγή συμπερασμάτων και γενικεύσεων από το επιμέρους στο όλο (Βάμβουκας, 2010).

Οι Denzin και Lincoln (2005) και ο Cresswell (2007) (όπως αναφ. στο Πουρκός & Ίσαρη, 2015) τοποθετούν τη “μελέτη περίπτωσης” στις ποιοτικές μεθόδους έρευνας. Και οι Keeves και Rist, που αναφέρονται στον De Landsheere (1982) σημειώνουν: «σ’ ένα πρόγραμμα έρευνας η ποιοτική και ποσοτική μελέτη πρέπει να αλληλοσυμπληρώνονται. Ο ρόλος των ποιοτικών ερευνών συνίσταται στο να παρέχουν τις πλούσιες λεπτομέρειες που παρατηρούνται και να υποβάλλουν τις εξηγήσεις των πιο χοντρικών αποτελεσμάτων που καταγράφονται από τις ποσοτικές έρευνες» (σελ. 38-39). Σε σχέση με τα παραπάνω, μπορεί εδώ να προστεθεί επίσης ότι «ο ποιοτικός χαρακτήρας των δεδομένων της ποιοτικής έρευνας δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν αυτά να ποσοτικοποιηθούν και να υποστούν διάφορες στατιστικές αναλύσεις» (Πουρκός, 2010, σελ. 166). Έτσι, χρησιμοποιήθηκε η θεματική ανάλυση που εντοπίζει, περιγράφει και “θεματοποιεί” νοηματικά μοτίβα. Πλεονέκτημα της θεματικής ανάλυσης είναι η “θεωρητική ελευθερία” ή “ευελιξία” που τη χαρακτηρίζει, αφού ως μέθοδος ανάλυσης δεν προϋποθέτει τη δέσμευση των ερευνητών σε συγκεκριμένες οντολογικές ή επιστημολογικές θέσεις, όπως άλλες ποιοτικές αναλύσεις (Ίσαρη & Πουρκός, 2015).

Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε περιγραφική στατιστική και θεματική ανάλυση μέσα από πίνακες συχνότητας και γραφήματα (με τη βοήθεια του προγράμματος διαχείρισης φύλλων εργασίας Excel).

Στη συνέχεια, μέσα από την ανάλυση των δεδομένων, παρουσιάζονται ανά ερευνητικό πεδίο τα ευρήματα της διεξαχθείσας έρευνας.

3.1. Ατομικά και δημογραφικά στοιχεία

3.1.1. Περιγραφή του δείγματος

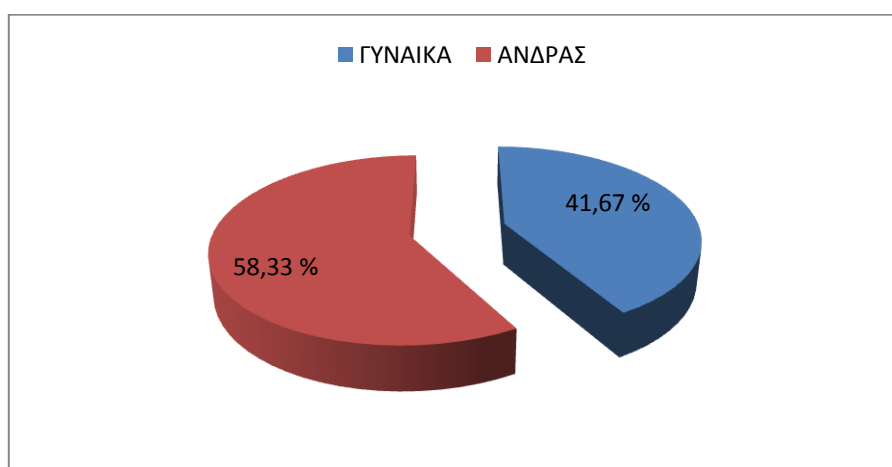
Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν στελέχη του Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής που εργάζονται σε Κεντρικά Λιμεναρχεία, Λιμενικά Τμήματα, Σχολές του Εμπορικού Ναυτικού ως διοικητικό προσωπικό και σε Πλωτά (Περιπολικά σκάφη) του Λιμενικού Σώματος. Το σύνολο του δείγματος ήταν συνολικά 60 στελέχη, εκ των οποίων οι 25 ήταν γυναίκες και οι 35 άνδρες. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Διεύθυνσης Προσωπικού του Αρχηγείου του Λιμενικού Σώματος, σήμερα στην ελληνική επικράτεια και στις Προξενικές Λιμενικές Αρχές εργάζονται συνολικά 7.400 Λιμενικοί, εκ των οποίων οι 1.900 είναι γυναίκες και οι 5.500 είναι άνδρες, δηλαδή οι γυναίκες αποτελούν το 25,68% και οι άνδρες το

74,32%. Δεδομένης αυτής της πραγματικότητας, έγινε τυχαία δειγματοληψία κατά στρώματα, αφού το δείγμα της έρευνας αποτελείται από γυναίκες σε ποσοστό 41,67% και άνδρες σε ποσοστό 58,33%, όπως αποτυπώνεται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 3.1.1. Κατανομή ποσοστών για φύλο

Φύλο	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Γυναίκα	25	41,67%
Ανδρας	35	58,33%
Σύνολο	60	100,00%

Γράφημα 3.1.1. Κατανομή ποσοστών για φύλο



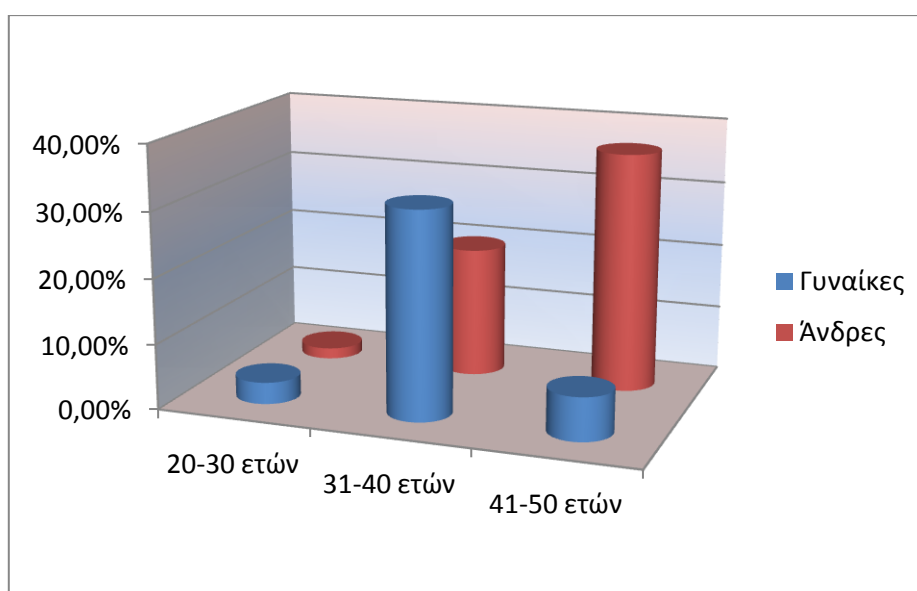
3.1.2. Ηλικία

Οι ηλικιακές ομάδες των στελεχών κατηγοριοποιήθηκαν ανά δεκαετία, ξεκινώντας από την ηλικία των 20 ετών, που είναι περίπου η ελάχιστη ηλικία που πρέπει να έχει ένας Λιμενικός, ώστε να έχει επιλεγεί, καταταγεί και ολοκληρώσει τη βασική του εκπαίδευση (κυμαίνεται από 6 έως 15 μήνες αναλόγως αν πρόκειται για τις Σχολές Λιμενοφυλάκων, Δοκίμων Υπαξιωματικών ή Δοκίμων Σημαιοφόρων του Λιμενικού Σώματος). Η ηλικιακή ομάδα των 31-40 ετών είναι αυτή με τη μεγαλύτερη συχνότητα για τις γυναίκες, ενώ αυτή των 41-50 ετών για τους άνδρες. Στο γενικό σύνολο του δείγματος οι ηλικίες μεταξύ 31 και 40 ετών είναι αυτές με το μεγαλύτερο ποσοστό (51,67%).

Πίνακας 3.1.2. Κατανομή ποσοστών για ηλικιακή ομάδα

Ηλικιακή ομάδα	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
20-30 ετών	2	3,33%	1	1,67%	3	5,00%
31-40 ετών	19	31,67%	12	20,00%	31	51,67%
41-50 ετών	4	6,67%	22	36,67%	26	43,33%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Γράφημα 3.1.2. Κατανομή ποσοστών για ηλικιακή ομάδα



3.1.3. Τόπος κατοικίας

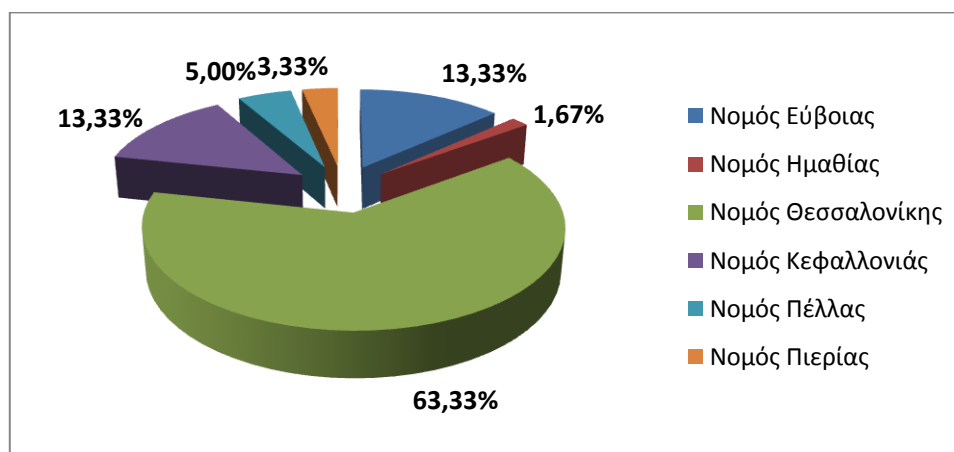
Το δείγμα της έρευνας, όπως προαναφέρθηκε αποτέλεσαν στελέχη του Λιμενικού Σώματος, γυναίκες και άνδρες, που υπηρετούν στο Κεντρικό Λιμεναρχείο της Θεσσαλονίκης, στα Λιμενικά Τμήματα της Νέας Μηχανιώνας και του Αλιβερίου Εύβοιας, στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ) Ιονίων Νήσων (που βρίσκεται στην Κεφαλονιά) και Βορείου Ελλάδας (που βρίσκεται στη Νέα Μηχανιώνα) και στο Περιπολικό σκάφος Ανοιχτής Θαλάσσης (ΠΑΘ/ΛΣ) 050 με την ονομασία «ΑΡΚΟΙ»,

που προς το παρόν ανήκει στη δύναμη του Κ. Λ. Θεσσαλονίκης. Συνεπώς, ο πίνακας που αποτυπώνει τον τόπο κατοικίας των υποκειμένων του δείγματος διαμορφώθηκε ως εξής:

Πίνακας 3.1.3. Κατανομή ποσοστών για τόπο κατοικίας

Τόπος κατοικίας	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Νομός Θεσσαλονίκης	38	63,33%
Νομός Εύβοιας	8	13,33%
Νομός Κεφαλονιάς	8	13,33%
Νομός Πέλλας	3	5,00%
Νομός Πιερίας	2	3,33%
Νομός Ημαθίας	1	1,67%
Σύνολο	60	100,00%

Γράφημα 3.1.3. Κατανομή ποσοστών για τόπο κατοικίας



3.1.4. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Στο παρόν ερώτημα του ερωτηματολογίου δόθηκε δυνατότητα επιλογής ανάμεσα σε πέντε κατηγορίες και, αν κάποιο στέλεχος είχε πάρει κάποια άλλου τύπου εκπαίδευση πέραν αυτών των πέντε κατηγοριών, θα μπορούσε να το προσθέσει ως μια ξεχωριστή κατηγορία. Ο πίνακας που εκθέτει το εκπαιδευτικό επίπεδο των υποκειμένων του δείγματος είναι ο εξής:

Πίνακας 3.1.4. Κατανομή ποσοστών για εκπαιδευτικό επίπεδο

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Απόφοιτος Λυκείου	9	15,00%	20	33,33%	29	48,33%
Απόφοιτος ΑΕΙ	14	23,33%	5	8,33%	19	31,67%
Απόφοιτος ΤΕΙ	2	3,33%	4	6,67%	6	10,00%
Κάτοχος μεταπτυχιακού (Master)	0	0,00%	1	1,67%	1	1,67%
Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	0	0,00%	1	1,67%	1	1,67%
Απόφοιτος ΑΔΣΕΝ	0	0,00%	2	3,33%	2	3,33%
Απόφοιτος ΤΕΣ	0	0,00%	1	1,67%	1	1,67%
Απόφοιτος Γυμνασίου	0	0,00%	1	1,67%	1	1,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Πάνω από τις μισές γυναίκες (56% των γυναικών) διαθέτουν τίτλο Πανεπιστημίου. Ακολούθησαν όμως το δρόμο της ανάγκης, αφού για να μπορέσουν να δουλέψουν με τον πανεπιστημιακό τίτλο και να πάρουν έναν σεβαστό μισθό και την πολυπόθητη μονιμότητα που προσφέρουν ο Στρατός και τα Σώματα Ασφαλείας, θα έπρεπε να δουλέψουν με χαμηλό μισθό για αρκετά χρόνια ή και σε απομακρυσμένες περιοχές, συνήθως χωρίς τη διασφάλιση μονιμότητας (π.χ. αναπληρωτές και ωρομίσθιοι νηπιαγωγοί, δάσκαλοι και καθηγητές) ή των στοιχειωδών καλών συνθηκών εργασίας (π.χ. εργασία σε πολύ μικρά ή/και δύσβατα μέρη). Μάλιστα, η μία από της ερωτηθείσες κατέχει τους τίτλους από δύο πανεπιστημιακές σχολές.

Πάνω από τους μισούς άνδρες διαθέτουν απολυτήριο Λυκείου που είναι αναμενόμενο, αφού και να τελειώσουν μόνο τη βασική εκπαίδευση ήταν αρκετό, για να ακολουθήσουν μια καριέρα σε ένα σίγουρο και καλά αμειβόμενο στρατιωτικό επάγγελμα. Ένας από τους άνδρες αρκέστηκε μόνο στο απολυτήριο του Γυμνασίου.

Φυσικά η κατάταξή του έγινε σε χρόνο προ εικοσιπενταετίας, όταν τα κριτήρια για την εισαγωγή στις Στρατιωτικές Σχολές και τα Σώματα Ασφαλείας δεν απαιτούσαν ιδιαίτερα προσόντα.

Αρκετοί άνδρες, τέσσερις εξ αυτών, αποφοίτησαν από ΤΕΙ, δύο από ΑΔΣΕΝ (Ανώτατη Δημόσια Σχολή Εμπορικού Ναυτικού) και ένας από ΤΕΣ (Τεχνική Επαγγελματική Σχολή). Οι σχολές αυτές προσφέρουν εκπαίδευση που έχει ως στόχο τη μετάδοση τεχνικών περισσότερο γνώσεων και καλλιέργεια δεξιοτήτων, ώστε να εφαρμοστούν στην πράξη με επιτυχία στο αυριανό επάγγελμα που θα ακολουθήσει ο απόφοιτός τους. Η ΑΔΣΕΝ μάλιστα, που δίνει ειδικότητα Πλοιάρχου ή Μηχανικού Εμπορικών Πλοίων, **παραδοσιακά συνδέεται περισσότερο με την επαγγελματική αποκατάσταση ανδρών παρά γυναικών**, διότι η καθημερινή επαφή με το θαλάσσιο στοιχείο θεωρείται ιδιαίτερα τραχιά και επίπονη για την ευαίσθητη φύση των γυναικών.

Ένας άνδρας μόνο κατέχει μεταπτυχιακό κι ένας μόνο διδακτορικό τίτλο. Πιθανότατα στα σχέδια τους δεν φάνταζε ως προτεραιότητα το Λιμενικό Σώμα, αλλά η μονιμότητα και η οικονομική αποκατάσταση που προσφέρει προφανώς υποσκέλιζε τις προοπτικές τους για έναν επαγγελματικό κλάδο που θα τους πρόσφερε μεγαλύτερες ευκαιρίες ανέλιξης και προόδου.

3.1.5. Έτη προϋπηρεσίας

Η ερώτηση για τα έτη προϋπηρεσίας δόθηκε στο ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε ως ερώτηση ανοιχτού τύπου, αλλά τα ερευνητικά αποτελέσματα επιβάλλουν να γίνει διαχωρισμός τους στις πέντε κατηγορίες που εμφανίζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 3.1.5. Κατανομή ποσοστών για έτη προϋπηρεσίας

Έτη προϋπηρεσίας	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Κάτω από 5 έτη	1	1,67%	0	0,00%	1	1,67%
6-10 έτη	6	10,00%	5	8,33%	11	18,33%
11-15 έτη	6	10,00%	6	10,00%	12	20,00%

16-20 έτη	12	20,00%	17	28,33%	29	48,33%
Πάνω από 20 έτη	0	0,00%	7	11,67%	7	11,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Σχεδόν το μισό από το δείγμα της έρευνας έχει προϋπηρεσία στο Λιμενικό Σώμα από 16 μέχρι 20 έτη. Τα έτη κατάταξης των στελεχών που έχουν αυτή την προϋπηρεσία εντοπίζονται στη χρονική περίοδο 1998-2002, λίγα χρόνια πριν η οικονομική κρίση εμφανιστεί στη δημόσια ζωή της χώρας μας. Την αμέσως επόμενη δεκαετία, δηλαδή από το 2003-2013, πέντε χρόνια πριν, και έχοντας ήδη εμφανιστεί στο προσκήνιο η οικονομική κρίση, κατατάχθηκαν τα στελέχη της δεύτερης και τρίτης σε συχνότητα κατηγορίας του δείγματος, που υπηρετούν σήμερα δηλαδή ήδη από 6 έως και 15 έτη. Από αυτό το χρονικό σημείο και μετά οι προσλήψεις μειώθηκαν δραματικά στον δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα και οι προκηρύξεις για όλα τα Σώματα Ασφαλείας περιορίστηκαν σημαντικά, αν και όχι τόσο όσο σε άλλους δημόσιους φορείς και υπηρεσίες, καθώς τα στελέχη τους είναι απαραίτητα για την ευταξία και τη σωστή λειτουργία των νόμων του Κράτους. Μία άλλη εξήγηση για το μικρό ποσοστό που εμφανίζει η κατηγορία με τη μικρότερη συχνότητα, η προϋπηρεσία δηλαδή κάτω από 5 έτη, είναι ότι η παρούσα έρευνα διεξήχθη κατά βάση στην ηπειρωτική και όχι στη νησιωτική χώρα (με εξαίρεση την Κεφαλονιά, όπου όμως τα υποκείμενα του παρόντος δείγματος υπηρετούν στην ΑΕΝ Ιονίων νήσων, όχι σε Λιμενική αρχή όπου τα στελέχη είναι πιο μάχιμα) και, σύμφωνα με την πάγια τακτική του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής (ΥΝΑΝΠ), οι πρώτες τοποθετήσεις αμέσως μετά τη βασική εκπαίδευση των νέων στελεχών του Λ.Σ. συνήθως γίνονται στη νησιωτική Ελλάδα.

Στην τελευταία κατηγορία όπου τα στελέχη είχαν προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 20 ετών είναι σαφής η **έμφυλη διαφορά** στα ποσοστά που προκύπτουν, αφού καμία γυναίκα δεν ανήκει σ' αυτή την κατηγορία, ανήκει όμως το 20% των αντρών. Πιθανότατα αυτό να οφείλεται στη διευκόλυνση που παρείχε το Κράτος στις γυναίκες να συνταξιοδοτούνται πιο νωρίς όταν είχαν ανήλικο τέκνο ή ακόμα και στη νοοτροπία της κοινωνίας μας αλλά και των ίδιων των γυναικών, κατά την οποία η γυναίκα δεν είναι αυτή που σηκώνει με το μισθό της τα μεγάλα βάρη της οικογενειακής εστίας, αλλά ο σύζυγος. Δεν ήταν κοινά αποδεκτό, κατά κάποιο τρόπο,

ο μισθός της γυναίκας να στηρίζει οικονομικά ένα σπιτικό, παρά να είναι συμπληρωματικός, άρα, και όσο μπορούσε πιο νωρίς να σταματήσει μια γυναίκα να δουλεύει, κανένα σοβαρό έλλειμμα δεν θα επερχόταν στα οικονομικά της οικογένειας. Ίσα-ίσα, αν μια γυναίκα αποσυρόταν νωρίς από την ενεργό δράση, θα μπορούσε πιο άνετα να συνεισφέρει τα μέγιστα στα Οικιακά, που στο κάτω-κάτω είναι και η ενασχόληση που υπαγορεύεται από τη φύση της. Αντιθέτως στην εποχή μας, εξαιτίας και της οικονομικής κρίσης, η συνεισφορά του μισθού της γυναίκας στον οικογενειακό κουμπαρά είναι πολύ συχνά απολύτως απαραίτητη και αδιαπραγμάτευτη, προκειμένου να επιβιώσουν τα μέλη της οικογένειας.

3.2. Μορφωτικό κεφάλαιο και άτυπη εκπαίδευση

3.2.1. Ξένες γλώσσες

Στη γενικότερη μόρφωση που διαθέτει ένας άνθρωπος περιλαμβάνονται και οι ξένες γλώσσες που γνωρίζει να χρησιμοποιεί και να μπορεί να κατανοεί, καθώς και η δεξιότητά του στη χρήση των νέων τεχνολογιών και ιδιαίτερα στη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Για να συναχθεί ως συμπέρασμα το επίπεδο γνώσης των ξένων γλωσσών, χρησιμοποιήθηκε στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας τριτοβάθμια κλίμακα (1-χαμηλό επίπεδο, 2-μέσο επίπεδο και 3-υψηλό επίπεδο). Από τις απαντήσεις προέκυψε ο ακόλουθος πίνακας:

Πίνακας 3.2.1(α). Κατανομή ποσοστών για ξένες γλώσσες

Ξένες γλώσσες	Χαμηλό επίπεδο	Μέσο επίπεδο	Υψηλό επίπεδο	Σύνολο
Αγγλικά	8 (13,33%)	30 (50,00%)	21 (35,00%)	59 (98,33%)
Γαλλικά	4 (6,67%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)	6 (10,00%)
Γερμανικά	2 (3,33%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)	3 (5,00%)
Ιταλικά	2 (3,33%)	8 (13,33%)	0 (0,00%)	10 (16,67%)
Ισπανικά	0 (0,00%)	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
Τουρκικά	1 (1,67%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)

Αξίζει να σχολιαστεί το γεγονός ότι σχεδόν όλα τα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα, οι 59 από τους 60, δηλαδή σε ποσοστό 98,33%, μιλούν Αγγλικά, και μάλιστα σε ποσοστό 50% επί του συνόλου σε μέσο επίπεδο. Αυτό σίγουρα εξηγείται από την φύση της δουλειάς του Λιμενικού, που απαιτεί να μπορεί να συνεννοείται (πολύ συχνά και μέσω του ασυρμάτου) στην αγγλική γλώσσα με τα αλλοδαπά πληρώματα των εμπορικών πλοίων αλλά και των μικρών ιστιοφόρων ή των κρουαζιερόπλοιων, που αράζουν αντίστοιχα στις τουριστικές μαρίνες ή στους μεγάλους επιβατικούς λιμένες της χώρας μας. Η καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας αποτελεί άλλωστε προσόν κατάταξης που παρέχει πολλά μόρια στους υποψήφιους Λιμενικούς.

Το στέλεχος που δήλωσε ότι δεν γνωρίζει Αγγλικά είναι άριστος γνώστης και χρήστης της Γερμανικής γλώσσας, αφού έζησε αυτός και η οικογένειά του πολλά χρόνια στη Γερμανία κι έτσι την χειρίζεται ως μητρική του γλώσσα.

Σχετικά μικρό ποσοστό μιλάει και καταλαβαίνει Γαλλικά και Γερμανικά (10,00% και 5,00% αντίστοιχα), ενώ παρουσιάζεται σχετικά μεγάλο το ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα που κατανοούν και χειρίζονται την ιταλική γλώσσα (ποσοστό 16,67% επί του συνόλου). Αυτό το καλό ποσοστό μπορεί να εξηγηθεί από την εγγύτητα της ιταλικής γλώσσας με την αγγλική και μάλιστα με απλούστερους γραμματικούς κανόνες και μικρό χρονικό διάστημα σπουδών, αλλά και από το γεγονός ότι η Ιταλία είναι γείτονα χώρα και μάλιστα μέσα στην ίδια μεσογειακή λεκάνη με τη χώρα μας, άρα με εύκολη και γρήγορη πρόσβαση για όλους τους Έλληνες. Από την έρευνα φάνηκε επίσης ότι η Ιταλική είναι η πρώτη επιλογή ως δεύτερη γλώσσα από τους άριστους γνώστες της αγγλικής, λόγω των προαναφερθέντων χαρακτηριστικών της.

Τα Τουρκικά αποτέλεσαν την επιλογή μίας μόνο Λιμενικού (και μάλιστα ως τέταρτης γλώσσας), αφού, παρόλη τη γειτνίαση των δύο χωρών, οι διπλωματικές αλλά και οι εμπορικές σχέσεις μεταξύ τους συνήθως δεν είναι κι οι καλύτερες.

Κι ένας δεύτερος πίνακας είναι απαραίτητος σ' αυτό το σημείο:

Πίνακας 3.2.1(β). Κατανομή ποσοστών για αριθμό ξένων γλωσσών

Ξένες γλώσσες	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Μία (01) ξένη γλώσσα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%
Δύο (02) ξένες γλώσσες	12	20,00%	4	6,67%	16	26,67%
Τρεις (03) ξένες γλώσσες	1	1,67%	0	0,00%	1	1,67%
Τέσσερις (04) ξένες γλώσσες	1	1,67%	0	0,00%	1	1,67%

Μπορεί εδώ να επισημανθεί **έμφυλη διαφορά** όσον αφορά τη γνώση της δεύτερης ξένης γλώσσας, το οποίο μάλιστα θεωρείται σημαντικότερο προσόν, αν όχι εντελώς απαραίτητο, στην εποχή μας της παγκοσμιοποίησης και της πολυπολιτισμικότητας. Από τις γυναίκες σχεδόν οι μισές (48% των γυναικών) γνωρίζουν και δεύτερη ξένη γλώσσα, ενώ μόνο 4 από τους 35 άνδρες (6,67% των ανδρών) φρόντισε να αποκτήσει κι αυτό το επαγγελματικό εφόδιο.

Τρίτη και τέταρτη ξένη γλώσσα γνωρίζει μόνο μία από τις 25 γυναίκες του δείγματος, αλλά κανένας από τους 35 άνδρες.

3.2.2. Γνώσεις και δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή και νέων Τεχνολογιών

Για να δειχθεί ο βαθμός της γνώσης χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή από τα υποκείμενα του δείγματος, η σχετική ερώτηση περιλάμβανε τα πιο κοινά και χρηστικά υπολογιστικά προγράμματα: Το MS OFFICE, το MS WORD, το EXCEL και το POWERPOINT, κι έδινε τη δυνατότητα να συμπληρωθούν όσα άλλα προγράμματα μπορεί τυχόν να γνωρίζει να χειρίζεται κάποιος. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν φαίνονται αμέσως παρακάτω:

Πίνακας 3.2.2(α). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις Η/Υ

Γνώσεις Η / Υ	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
MS OFFICE + MS WORD + EXCEL	10 (16,67%)	12 (20,00%)	22 (36,67%)
MS OFFICE + MS WORD + POWERPOINT	7 (11,67%)	11 (18,33%)	18 (30,00%)
MS OFFICE + MS WORD	7 (11,67%)	11 (18,33%)	18 (30,00%)
ΟΛΑ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ + ACCESS	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
MS OFFICE + POWERPOINT	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
ΟΛΑ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ + SPSS + FORTRAN + MATLAB	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα, είναι εντυπωσιακά κατ' αρχήν τα ποσοστά του συνόλου του δείγματος που έχουν γνώσεις επαρκέστατες στη χρήση του Η/Υ, προσαρμοσμένα στα σύγχρονα δεδομένα της εργασίας γενικά και της καθημερινής επαγγελματικής πρακτικής ειδικότερα. Η γνώση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, που να προκύπτει από κάποιο τίτλο Δημόσιας ή Ιδιωτικής Σχολής, αποτελεί επίσης απαιτούμενο προσόν κατάταξης των μελλοντικών στελεχών του Λιμενικού Σώματος.

Η γνώση των βασικών προγραμμάτων MS OFFICE και MS WORD, σε συνδυασμό είτε με το EXCEL που είναι λογιστικό, στατιστικό και σχεδιαστικό εργαλείο, είτε με το POWERPOINT που είναι εργαλείο για προβολές και παρουσιάσεις, κατέχουν επί του συνόλου τα ποσοστά 36,67% και 30,00% αντίστοιχα. Ιδίως το POWERPOINT είναι χρήσιμο σε όσους διδάσκουν ή κάνουν διαλέξεις και συνάδει με την πανεπιστημιακή μόρφωση που κατέχει το 31,67% του δείγματος.

Χρήσιμο είναι εδώ να επισημανθεί ότι ο Λιμενικός που απάντησε ότι γνωρίζει να χειρίζεται όλα τα υπολογιστικά εργαλεία κι άλλα τρία, το SPSS, το FORTRAN και το MATLAB, είναι ο μοναδικός κάτοχος διδακτορικού διπλώματος του παρόντος δείγματος.

Σε αυτό το σημείο θα ήταν διαφωτιστικό να παρατεθεί ο πίνακας που παρουσιάζει το βαθμό που τα υποκείμενα του δείγματος είναι σε θέση να εφαρμόσουν γνώσεις τεχνολογίας στον εργασιακό τους χώρο. Χρησιμοποιήθηκε τετράβαθμη κλίμακα (Υψηλός βαθμός-Μάλλον υψηλός βαθμός-Μάλλον χαμηλός βαθμός-Χαμηλός βαθμός). Τα αποτελέσματα έχουν αποτυπωθεί στον πίνακα που βρίσκεται στη συνέχεια.

Πίνακας 3.2.2(β). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις/δεξιότητες στη χρήση νέων τεχνολογιών

Γνώσεις/Δεξιότητες στη χρήση νέων τεχνολογιών	Υψηλός βαθμός	Μάλλον υψηλός βαθμός	Μάλλον χαμηλός βαθμός	Χαμηλός βαθμός	Σύνολο
Βασικά στοιχεία χρήσης προσωπικού Η/Υ	27 (45,00%)	27 (45,00%)	6 (10,00%)	0 (0,00%)	60 (100,00%)
Επεξεργασία κειμένου	21 (35,00%)	24 (40,00%)	15 (25,00%)	0 (0,00%)	60 (100,00%)
Υπολογιστικά φύλλα	5 (8,33%)	25 (41,67%)	21 (35,00%)	9 (15,00%)	60 (100,00%)
Λογισμικό παρουσίασης	4 (6,67%)	14 (23,33%)	25 (41,67%)	17 (28,33%)	60 (100,00%)
Χρήση διαδικτύου	32 (53,33%)	23 (38,33%)	5 (8,33%)	0 (0,00%)	60 (100,00%)
Επικοινωνία (Αποστολή και λήψη e-mail)	39 (65,00%)	16 (26,67%)	5 (8,33%)	0 (0,00%)	60 (100,00%)
Χρήση εξειδικευμένου λογισμικού	4 (6,67%)	11 (18,33%)	20 (33,33%)	25 (41,67%)	60 (100,00%)

Και στον πίνακα αυτό γίνεται φανερό ότι τα βασικά στοιχεία χρήσης προσωπικού Η/Υ είναι κτήμα κάθε Λιμενικού. Με ποσοστό υψηλής και μάλλον υψηλής χρήσης του Η/Υ που το καθένα είναι 45% επί του συνόλου, η καλή γνώση χρήσης Η/Υ είναι απολύτως απαραίτητη, καθώς η γραφική δουλειά δεν λείπει από τα γραφεία, αφού το αντικείμενο του Λιμενικού χωρίζεται ισόρροπα στις βάρδιες και τις επιφυλακές, δηλαδή στην εξωτερική υπηρεσία, και στη δουλειά των γραφείων που έχουν πολλές και ποικίλες αρμοδιότητες.

Η επεξεργασία κειμένου, με ποσοστό που για τον υψηλό και μάλλον υψηλό βαθμό γνώσης της φτάνει το 75% του δείγματος, αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά εφόδια ενός Λιμενικού, το οποίο οι υπηρεσιακές ανάγκες τού υπαγορεύουν σε καθημερινή βάση.

Ο μάλλον υψηλός βαθμός χρήσης των υπολογιστικών φύλλων και του λογισμικού παρουσίασης σε ποσοστό 41,67% και 23,33% αποτελούν έκπληξη, αλλά δικαιολογούνται αν σκεφτεί κανείς ότι, πριν τα υποψήφια στελέχη εισαχθούν στις τάξεις του Λιμενικού, αποκτούν όσο περισσότερες δεξιότητες μπορούν, προκειμένου να διασφαλίσουν σταθερή και καλά αμειβόμενη εργασία.

Τα μεγάλα ποσοστά που σημειώνονται όσον αφορά τον υψηλό βαθμό δεξιότητας των υποκειμένων του δείγματος στις κατηγορίες της χρήσης του διαδικτύου και της επικοινωνίας μέσω e-mail (53,33% και 65,00% αντίστοιχα), μπορούν εύκολα να εξηγηθούν αν ληφθεί υπόψη η πιο σύγχρονη τάση των Δημοσίων Υπηρεσιών αλλά και όλου του Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα, η οποία υπαγορεύει τη διακίνηση της αλληλογραφίας ηλεκτρονικά και μάλιστα με ψηφιακή υπογραφή, προκειμένου να αποφεύγεται η άσκοπη γραφειοκρατία και η κατανάλωση χαρτιού και αναλωσίμων.

Η γνώση της χρήσης εξειδικευμένου λογισμικού κυμαίνεται σε σχετικά χαμηλά ποσοστά, ίσως διότι δεν είναι «εκ των ων ουκ άνευ» στην καθημερινή επαγγελματική πρακτική.

3.3. Εξωγενείς παράγοντες επιλογής επαγγέλματος

3.3.1. Επίδραση του επαγγέλματος των γονέων

Στην ερώτηση αν το επάγγελμα του πατέρα ή της μητέρας τους επηρέασε την επιλογή τους, η συντριπτική πλειοψηφία των υποκειμένων της έρευνας απάντησε «όχι», 31 από τους 35 άνδρες (88,57% των ανδρών) και 21 από τις 25 γυναίκες (84,00% των γυναικών), δηλαδή το 86,67% του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 3.3.1(α). Κατανομή ποσοστών για επίδραση επαγγέλματος γονέων

Επίδραση επαγγέλματος γονέων	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
ΝΑΙ	4	6,67%	4	6,67%	8	13,33%
ΟΧΙ	21	35,00%	31	51,67%	52	86,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Στην ερώτηση αν απορρίφθηκε κάποιο οικογενειακό επάγγελμα παρατηρείται αυξημένο ποσοστό στους άνδρες (37,14% των ανδρών) σε σύγκριση με τις γυναίκες (16,00% των γυναικών), μάλλον διότι **ένας άνδρας που θα αποτελέσει την οικονομική βάση στήριξης μιας μελλοντικής οικογένειας, όπως στερεοτυπικά πιστεύεται**, είναι καλό να κληρονομήσει από τους γονείς του μια ήδη κερδοφόρα “έτοιμη” οικογενειακή επιχείρηση. Το 28,33% του δείγματος δήλωσε ότι απέρριψε οικογενειακό επάγγελμα, ποσοστό αρκετά μεγάλο, κι ίσως αυτό εξηγείται δεδομένου του ρίσκου που ενέχουν οι ιδιωτικές επιχειρήσεις σε αντίθεση με την στρατιωτική καριέρα που προσφέρει μονιμότητα και σίγουρη οικονομική αποκατάσταση. Για το υπόλοιπο 71,67% του δείγματος δεν υπήρξε καθόλου το δίλημμα να ακολουθηθεί κάποιο πιθανόν ήδη “στρωμένο” οικογενειακό επάγγελμα.

Πίνακας 3.3.1(β). Κατανομή ποσοστών για απόρριψη οικογενειακού επαγγέλματος

Απόρριψη οικογενειακού επαγγέλματος	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
ΝΑΙ	4	6,67%	13	21,67%	17	28,33%
ΟΧΙ	21	35,00%	22	36,67%	43	71,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

3.3.2. Χρόνος επιλογής επαγγέλματος

Πίνακας 3.3.2. Κατανομή ποσοστών για χρόνο επιλογής επαγγέλματος

Χρόνος επιλογής επαγγέλματος	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
Δημοτικό σχολείο	0	0,00%	1	1,67%	1	1,67%
Εφηβεία	4	6,67%	1	1,67%	5	8,33%
Αργότερα	21	35,00%	33	55,00%	54	90,00%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Είναι ξεκάθαρο από τον παραπάνω πίνακα ότι οι Λιμενικοί του δείγματος της παρούσας έρευνας επέλεξαν το επάγγελμά τους σε ποσοστό 90% σε ηλικία μεταγενέστερη των σχολικών τους χρόνων. Αυτή η πραγματικότητα έρχεται να στηρίξει την πεποίθηση ότι τα κριτήρια επιλογής του επαγγέλματος, τα οποία θα εκτεθούν αμέσως μετά, λειτούργησαν για τους υποψήφιους Λιμενικούς σε μια ηλικία περισσότερο ώριμη, που πάντως δεν χαρακτηρίζεται από τον άκριτο ενθουσιασμό της πρώτης νιότης.

3.4. Προσωπικοί παράγοντες επιλογής επαγγέλματος

3.4.1. Κριτήρια επιλογής του επαγγέλματος

Σχετικά με τα κριτήρια που επηρέασαν την επαγγελματική τους επιλογή, οι Λιμενικοί κλήθηκαν να επιλέξουν και να αξιολογήσουν με σειρά σημαντικότητας σε πεντάβαθμη κλίμακα LIKERT (1-Καθόλου, 2-Λίγο, 3-Μέτρια, 4-Αρκετά και 5-Απόλυτα) τα ακόλουθα: α) Στρατιωτικό ενδιαφέρον, β) Στρατιωτικό πρότυπο (γονείς, συγγενείς), γ) Σίγουρη/σταθερή δουλειά, δ) Οικονομικές απολαβές, ε) Παρότρυνση από το περιβάλλον, στ) Κοινωνικό γόητρο, ζ) Κοινωνική προσφορά, η) Εύκολη επαγγελματική αποκατάσταση και θ) Άλλο (ελεύθερη απάντηση). Ακολουθεί ο πίνακας που προέκυψε.

Πίνακας 3.4.1. Κατανομή ποσοστών για κριτήρια επιλογής επαγγέλματος

Κριτήρια επιλογής επαγγέλματος	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα	Σύνολο
Στρατιωτικό ενδιαφέρον	22 (36,67%)	11 (18,33%)	10 (16,67%)	10 (16,67%)	7 (11,67%)	60 (100,00%)
Στρατιωτικό πρότυπο (γονείς, συγγενείς)	43 (71,67%)	6 (8,33%)	4 (6,67%)	4 (6,67%)	3 (5,00%)	60 (100,00%)
Σίγουρη/σταθερή δουλειά	2 (3,33%)	2 (3,33%)	5 (8,33%)	25 (41,67%)	26 (43,33%)	60 (100,00%)
Οικονομικές απολαβές	3 (5,00%)	4 (6,67%)	14 (23,33%)	24 (40,00%)	15 (25,00%)	60 (100,00%)
Παρότρυνση από το περιβάλλον	14 (23,33%)	14 (23,33%)	13 (21,67%)	11 (18,33%)	8 (13,33%)	60 (100,00%)
Κοινωνικό γόητρο	21 (35,00%)	14 (23,33%)	15 (25,00%)	8 (13,33%)	2 (3,33%)	60 (100,00%)
Κοινωνική προσφορά	4 (6,67%)	3 (5,00%)	18 (30,00%)	21 (35,00%)	14 (23,33%)	60 (100,00%)

Εύκολη επαγγελματική αποκατάσταση	6 (10,00%)	2 (3,33%)	10 (16,67%)	24 (40,00%)	18 (30,00%)	60 (100,00%)
Άλλο (Λοιπά κριτήρια)	Τα κριτήρια «Επαφή με τη θάλασσα» και «Προσωπική επιθυμία» αναφέρθηκαν το καθένα από έναν και μόνο Λιμενικό.					

Από την ανάλυση των δεδομένων διαπιστώνεται ότι τα κριτήρια βάσει των οποίων οι Λιμενικοί του δείγματος επέλεξαν το επάγγελμά τους, με σειρά σημαντικότητας, είναι τα ακόλουθα:

- Το κριτήριο «σίγουρη/σταθερή δουλειά» συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό με 43,33% στην επιλογή «απόλυτα» και με 41,67% στην επιλογή «αρκετά». Ακόμα, το πολύ μικρό ποσοστό στην επιλογή «καθόλου» της ίδιας κατηγορίας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η σταθερότητα του επαγγέλματος του Λιμενικού, η παροχή ασφάλειας και σιγουριάς κέρδισαν την πρώτη θέση στις συνειδήσεις των στελεχών του. Φυσικά, υπάρχει συνάφεια του αποτελέσματος αυτού με το τοπίο της γενικότερης δυσπραγίας που μαστίζει τα τελευταία χρόνια την ελληνική αγορά εργασίας.
- Τα κριτήρια που ακολουθούν σε συχνότητα είναι η «εύκολη επαγγελματική αποκατάσταση» με ποσοστά 40% και 30% στις επιλογές «αρκετά» και «απόλυτα» αντίστοιχα και ακολουθούν οι «οικονομικές απολαβές» με ποσοστό 40% στην επιλογή αρκετά και 25% στην επιλογή «απόλυτα». Και τα δύο κριτήρια αυτά καλύπτουν στον άνθρωπο τις βασικές ανάγκες της ασφάλειας και της επιβίωσης, που σύμφωνα με το Maslow, αποτελούν αδιαπραγμάτευτης αξίας πραγματώσεις της ανθρώπινης φύσης.
- Η «κοινωνική προσφορά» βρίσκεται στην επόμενη θέση, καθώς παρατηρούνται καλά ποσοστά και στις τρεις επιλογές που δείχνουν το βαθμό ικανοποίησης: στο «αρκετά» το ποσοστό είναι 30% και στα «αρκετά» και «απόλυτα» είναι 35% και 23,33% αντίστοιχα. Μπορεί εδώ να ειπωθεί ότι το κριτήριο αυτό έρχεται εμφανώς σε αντιδιαστολή με τα μεγάλα ποσοστά στην επιλογή «καθόλου», όσον αφορά το κριτήριο «κοινωνικό γόητρο», το οποίο ως σημασία φέρει αρνητικό φορτίο, διότι δηλώνει μια αναγνώριση του εργαζόμενου από το κοινωνικό σύνολο που καλύπτει περισσότερο την ενδόμυχη ανάγκη του για κοινωνική καταξίωση μέσω της αυτοπροβολής. Συνεπώς, τα στελέχη του Λιμενικού που συμμετείχαν στην έρευνα ενδιαφέρονται για την ουσιαστική κάλυψη των κοινωνικών αναγκών τους με

την προσφορά εξυπηρέτησης και βοήθειας στον άλλο, λειτουργήματα που οδηγούν αυτόν που τα εξασκεί σε αληθινά και βαθύτατα αισθήματα αυτοπραγμάτωσης.

- Δεν μπορεί να μην αναφερθεί και το υπερβολικά μεγάλο ποσοστό που σημειώνεται στην επιλογή «καθόλου» στα κίνητρα «στρατιωτικό πρότυπο» (71,67%) και «στρατιωτικό ενδιαφέρον» (36,67%), που σημαίνει ότι τα υποκείμενα του δείγματος σε καμία περίπτωση δεν επηρεάστηκαν στην επιλογή του επαγγέλματός τους από τον περίγυρό τους ή την επιθυμία τους για μια καριέρα τάξης και πειθαρχίας που απαιτούν τα στρατιωτικά Σώματα.

3.4.2. Επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα

Η διερεύνηση του επιπέδου ικανοποίησης από το επάγγελμα έγινε με πεντάβαθμη κλίμακα LIKERT. Τα αποτελέσματα εκτίθενται ανά φύλο.

Πίνακας 3.4.2. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα

Επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
ΚΑΘΟΛΟΥ	0	0,00%	2	3,33%	2	3,33%
ΛΙΓΟ	2	3,33%	2	3,33%	4	6,67%
ΜΕΤΡΙΑ	6	10,00%	8	13,33%	14	23,33%
ΑΡΚΕΤΑ	14	23,33%	19	31,67%	33	55,00%
ΑΠΟΛΥΤΑ	3	5,00%	4	6,67%	7	11,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Δεν μπορεί κανείς να μην παρατηρήσει ότι το 55% του δείγματος δηλώνει αρκετά ικανοποιημένο από την εργασία του. Ακολουθεί η κατηγορία των μετρίως ικανοποιημένων που εμφανίζει ποσοστό 23,33% και έπονται οι απόλυτα

ικανοποιημένοι σε ποσοστό 11,67%. Συνυπολογιζόμενου και του πολύ μικρού ποσοστού της τάξης του 3,33% όσων δεν είναι καθόλου ευχαριστημένοι από το επάγγελμα, θα λέγαμε ότι οι Λιμενικοί του δείγματος ανήκουν στους ανθρώπους που δεν είναι δυσαρεστημένοι από το επάγγελμα που επιτελούν. Τα ποσοστά μεταξύ των γυναικών και των ανδρών δεν εμφανίζουν σοβαρές διαφοροποιήσεις.

3.4.3. Λόγοι ικανοποίησης από το επάγγελμα

Η ερώτηση που δόθηκε για να διερευνηθούν οι λόγοι που οι Λιμενικοί του δείγματος είναι ή όχι ευχαριστημένοι από το επάγγελμά τους ήταν ανοιχτού τύπου. Έτσι, οι κατηγορίες που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις για τους λόγους ικανοποίησης από το επάγγελμα του Λιμενικού με σειρά συχνότητας παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3.4.3. Κατανομή ποσοστών για λόγους ικανοποίησης από το επάγγελμα

Λόγοι ικανοποίησης από το επάγγελμα		Γυναίκες	Ανδρες	Σύνολο
1	Καλός/ικανοποιητικός μισθός	15 (25,00%)	13 (21,67%)	28 (46,67%)
2	Επαγγελματική σταθερότητα/αποκατάσταση	10 (16,67%)	15 (25,00%)	25 (41,67%)
3	Κοινωνική προσφορά	4 (6,67%)	3 (5,00%)	7 (11,67%)
4	Φύση της δουλειάς / Ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας	2 (3,33%)	4 (6,67%)	6 (10,00%)
5	Καλές αποδοχές σε σχέση με άλλα επαγγέλματα	1 (1,67%)	5 (8,33%)	6 (10,00%)
6	Εξυπηρέτηση του πολίτη	2 (3,33%)	3 (5,00%)	5 (8,33%)
7	Προσωπική επιθυμία	1 (1,67%)	3 (5,00%)	4 (6,67%)
8	Καλές συνθήκες εργασίας/ Καλό εργασιακό περιβάλλον	0 (0,00%)	4 (6,67%)	4 (6,67%)
9	Επάγγελμα με κοινωνικό γόητρο/κύρος	1 (1,67%)	2 (3,33%)	3 (5,00%)
10	Συναδελφικό περιβάλλον	0 (0,00%)	3 (5,00%)	3 (5,00%)
11	Αξιοπρεπές επάγγελμα	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
12	Προνόμια για όσους έχουν οικογένεια	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)

13	Ποικιλία καθηκόντων (ανάλογα με τη θέση σε κάθε Υπηρεσία)	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
14	Επαφή με το θαλάσσιο περιβάλλον	0	1 (1,67%)	1 (1,67%)
15	Παροχή συνθηκών ομαλής κοινωνικής ζωής	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
16	Δικαίωμα χορήγησης προβλεπόμενης άδειας (σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα)	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
17	Τήρηση της τάξης	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
18	Γνώση	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
19	Καλή νοσοκομειακή περίθαλψη	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
20	Σταθερό ωράριο	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
21	Εχεμύθεια	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
Λοιποί	«Αντικείμενο με συναφές γνωστικό αντικείμενο με τις σπουδές μου», «Γνωριμία με πολλά μέρη της Ελλάδας λόγω μεταθέσεων», «Αναγνώριση των υπηρεσιών προς τον πολίτη από τον επίσημο θεσμό του κράτους και τα όργανά του», «Επάγγελμα στο οποίο έχω έφεση», «Πολύπλευρο αντικείμενο εργασίας».			

- Όπως μπορεί να γίνει αντιληπτό με την πρώτη ματιά τα μεγαλύτερα ποσοστά μακράν των υπολοίπων συγκεντρώνουν ο «καλός/ικανοποιητικός μισθός» και η «επαγγελματική σταθερότητα/αποκατάσταση» με ποσοστά 46,67% και 41,67% αντίστοιχα. Όπως δήλωσε ένας ερωτηθείς: «Αποτελεί σίγουρη βιοποριστική πηγή με σταθερές απολαβές εν καιρώ κρίσης» κι αυτή είναι η πραγματικότητα που διαφαίνεται ξεκάθαρα από τα αποτελέσματα της έρευνας ως αυτό το σημείο.
- Με ποσοστό 11,67% ακολουθεί η «κοινωνική προσφορά», αρκετά μακριά από τις δύο πρώτες κατηγορίες. «Πηγή ευχαρίστησης αποτελεί η προσφορά στον συνάνθρωπο», λέει ένας Λιμενικός. Φυσικά, η προσφορά στο συνάνθρωπο, όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, καλύπτει βαθύτατες κοινωνικές ανάγκες του ανθρώπου, που είναι, κατά βάση, «ον κοινωνικό», όπως διατείνεται κι ο μεγάλος Αριστοτέλης.
- Στην επόμενη θέση στις προτιμήσεις των Λιμενικών του δείγματος βρίσκονται η «φύση της δουλειάς» (10%), από την άποψη ότι το αντικείμενο του Λιμενικού είναι πολύ ενδιαφέρον καθεαυτό. Είναι «μάχιμο» επάγγελμα, δηλαδή χρειάζεται κάποιες φορές γερό στομάχι και γερά νεύρα, για να αντιμετωπιστεί οποιοδήποτε έκτακτο και επείγον περιστατικό.

- Με το ίδιο ποσοστό (10%) συναντώνται οι «καλές αποδοχές σε σχέση με άλλα επαγγέλματα», όπου παρατηρείται **έμφυλη διαφοροποίηση** στην απάντηση, αφού μόνο μία γυναίκα το ανέφερε. Ίσως αυτό να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν την τάση απλά να εμπιστεύονται την εσωτερική τους φωνή, όταν είναι ευχαριστημένες με κάτι, και να μην ασχολούνται με τις προεκτάσεις που παίρνει ένα φαινόμενο γύρω τους σε μεγαλύτερη κλίμακα, κάτι που οι άνδρες το συνηθίζουν, κι αυτό το φανερώνει η έντονη ενασχόλησή τους με την πολιτική και τον εν γένει δημόσιο βίο. Μία άλλη εξήγηση μπορεί να είναι η νοοτροπία των ανδρών-“κουβαλητών” πάντα να προσέχουν τα οικονομικά οφέλη που αποφέρει ένα επάγγελμα στον εργαζόμενο, όπως προσέχουν την τιμή που πουλιούνται και αγοράζονται τα αναλώσιμα που κάθε μήνα οφείλουν να προμηθεύονται, προκειμένου να μην “πεινάσει” η οικογένειά τους.
- Με ποσοστό 8,33% έπεται η «εξυπηρέτηση του πολίτη», συναφής κατηγορία με την «κοινωνική προσφορά», αφού κι ο πολίτης που ο Λιμενικός καλείται να εξυπηρετήσει είναι μέρος του κοινωνικού συνόλου.
- Με λίγο μικρότερο ποσοστό (6,67%) ακολουθεί η «προσωπική επιθυμία» και οι «καλές συνθήκες εργασίας». Για το πρώτο ένας Λιμενικός δήλωσε ότι: *«Είναι το επάγγελμα που ήθελα πάντα να ακολουθήσω.»* Ο συγκεκριμένος κατάγεται από ένα παραθαλάσσιο μέρος με αλιευτική κίνηση όλο το χρόνο και τουρισμό το καλοκαίρι κι είχε σαφή εικόνα από την προσωπική του εμπειρία για το ποιος είναι και ποιο έργο επιτελεί ένας Λιμενικός.
- Οι «καλές συνθήκες εργασίας» συγκέντρωσαν επίσης ποσοστό 6,67%, αφού είναι σημαντικό το εργασιακό περιβάλλον να διευκολύνει την επιτέλεση του έργου του Λιμενικού.
- Με ποσοστό 5% ακολουθεί το «κοινωνικό γόητρο/κύρος», που, κατά κάποιον τρόπο, συνδέεται και με την «κοινωνική προσφορά», και με το ίδιο ποσοστό το «συναδελφικό περιβάλλον» (5% επίσης). Σε επαγγέλματα όπως του Λιμενικού κρίνεται απολύτως απαραίτητη η ύπαρξη ενός περιβάλλοντος που θα επιτρέψει την επιτυχή συνεργασία στην ομαδική αντιμετώπιση ενός έκτακτου συμβάντος.

3.4.4. Λόγοι δυσαρέσκειας από το επάγγελμα

Οι λόγοι δυσαρέσκειας από το επάγγελμα του Λιμενικού προέκυψαν από την προαναφερθείσα ερώτηση ανοιχτού τύπου κι οι κατηγορίες που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις με σειρά συχνότητας έχουν ως εξής:

Πίνακας 3.4.4. Κατανομή ποσοστών για λόγους δυσαρέσκειας από το επάγγελμα

Λόγοι δυσαρέσκειας από το επάγγελμα		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Δύσκολα/ακανόνιστα ωράρια και βάρδιες (εργασία τη νύχτα και σε αργίες)	7 (11,67%)	3 (5,00%)	10 (16,67%)
2	Μεταθέσεις/Αβεβαιότητα παραμονής σε έναν τόπο	6 (10,00%)	4 (6,67%)	10 (16,67%)
3	Έλλειψη οργάνωσης σε Κεντρικό επίπεδο	6 (10,00%)	3 (5,00%)	9 (15,00%)
4	Έλλειψη εκπαίδευσης για έκτακτα/επείγοντα περιστατικά	6 (10,00%)	3 (5,00%)	9 (15,00%)
5	Έλλειψη προσωπικού	2 (3,33%)	2 (3,33%)	4 (6,67%)
6	Κακό εργασιακό κλίμα μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
7	Γραφειοκρατία	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
8	Πολύπλοκη νομοθεσία	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
9	Έλλειψη κρατικής/διοικητικής μέριμνας για τα στελέχη	0 (0,00%)	2 (3,33%)	2 (3,33%)
10	Άσχημες συνθήκες εργασίας	0 (0,00%)	2 (3,33%)	2 (3,33%)
11	Αντισυναδελφική συμπεριφορά	2 (3,33%)	0 (0,00%)	2 (3,33%)
12	Μισθός μη ανταποκρινόμενος στις συνθήκες εργασίας	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
13	Έκτακτα και απρόοπτα περιστατικά	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
14	Έλλειψη αξιοκρατίας	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
Λοιποί λόγοι	«Δεν είναι αυτό που ήθελα να κάνω σε όλη μου τη ζωή, στείρο επάγγελμα, χωρίς ουσία κάποιες φορές», «Μεγάλο μέρος της λειτουργίας του Λιμενικού Σώματος οφείλεται στο φιλότιμο των στελεχών του», «Είναι επικίνδυνο επάγγελμα», «Λιγοστός ελεύθερος χρόνος», «Υπαγωγή στον Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα (ΣΠΚ)», «Έλλειψη ομαδικότητας», «Κακή συμπεριφορά πολιτών», «Μειωμένη δυνατότητα εξέλιξης/ανάπτυξης», «Έλλειψη προμηθειών (αναλωσίμων και μη)».			

Το πρώτο που προξενεί εντύπωση στα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα είναι η ποικιλία των κατηγοριών που έχουν σχηματιστεί και τα πολύ κοντινά ποσοστά μεταξύ τους. Δεν υπάρχει κάποια κατηγορία που να φαίνεται να ξεχωρίζει και να συγκεντρώνει αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό έναντι των υπολοίπων.

- Με ποσοστό 16,67% ο πιο σημαντικός λόγος δυσaráεσκείας των υποκειμένων του δείγματος από την εργασία τους στο Λιμενικό Σώμα είναι τα «δύσκολα/ακανόνιστα ωράρια και βάρδιες». Σύμφωνα με την παράγρ. 1 του άρθρου 3 του Π.Δ. 68/2003 (ΦΕΚ 71Α΄/21-03-2003) που είναι σε ισχύ: «*Ωράριο εργασίας του προσωπικού του Λ.Σ. ανεξάρτητα από βαθμό, θέση και υπηρεσία που υπηρετεί, κατά την πενθήμερη εβδομάδα εργασίας, είναι το ακόλουθο: Α. Για την Κεντρική Υπηρεσία και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες του ΥΕΝ το ωράριο που εφαρμόζεται, κάθε φορά, για τις Δημόσιες Υπηρεσίες. Το ωράριο αυτό κατανέμεται είτε σε πρωινή είτε σε απογευματινή αλλαγή, αναλόγως με τις ανάγκες της κάθε Υπηρεσίας, μέσα στα προβλεπόμενα όρια εργασίας κάθε ημέρα. Εξαιρετικά και για περιορισμένο αριθμό υπηρεσιών το προαναφερθέν ωράριο δύναται να κατανέμεται και σε νυκτερινή εργασία, στα πλαίσια κάλυψης τακτικών υπηρεσιών φυλακών Αξιωματικού Επιφυλακής, Αξιωματικού Γενικών Καθηκόντων, Αξιωματικού Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας, Βοηθού Αξιωματικού Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας, Αξιωματικού Φυλακής, Βοηθού Αξιωματικού Φυλακής, Υπαξιωματικού Φυλακής ή εκτάκτων περιστατικών...». Στην επόμενη παράγραφο του ίδιου άρθρου ορίζεται: «*Ο προϊστάμενος κάθε Υπηρεσίας, σύμφωνα με τις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου, τις υφιστάμενες υπηρεσιακές ανάγκες και τις δυνατότητες της υπηρεσίας του, καθορίζει τα συστήματα εργασίας. Στις Υπηρεσίες που εφαρμόζονται συστήματα εργασίας εναλλασσόμενων αλλαγών, η τήρηση του προβλεπόμενου χρόνου εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, μπορεί να ρυθμίζεται, κατά περίπτωση, με τη χορήγηση στο προσωπικό μόνο των δικαιούμενων ημερήσιων αναπαύσεων, κάθε φορά που ολοκληρώνονται οι αλλαγές του συστήματος εργασίας.*» Όπως συμπεραίνεται από τα παραπάνω, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες και κατά την κρίση του Προϊσταμένου της κάθε Λιμενικής Αρχής, τα στελέχη δουλεύουν με συγκεκριμένο «σύστημα εργασίας», κι αν αυτός κρίνει ότι δεν είναι εφικτό να ληφθούν τα δικαιούμενα ρεπό, αυτά δεν λαμβάνονται, παρά μόνο οι ημέρες ανάπαυσης (αμέσως μετά από 24ωρη βάρδια). Συμπερασματικά, το ωράριο στο Λιμενικό σώμα εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και δεν υπόσχεται καμία σταθερότητα στους εργαζόμενους.*

- Η κατηγορία «μεταθέσεις/αβεβαιότητα παραμονής σε έναν τόπο» απαντάται επίσης με ποσοστό 16,67% στους σημαντικότερους λόγους δυσαρέσκειας από το επάγγελμα του Λιμενικού Το ποσοστό δεν είναι ιδιαίτερος μεγάλο, διότι μάλλον αυτός ο λόγος δυσαρέσκειας αντισταθμίζεται από την μονιμότητα και τη σταθερότητα του μισθού που προσφέρει το επάγγελμα.

Στο Π.Δ. 33/2009 (ΦΕΚ 50Α'/2009) ορίζονται τα κριτήρια με τα οποία πραγματοποιούνται οι μεταθέσεις και τοποθετήσεις στο Λιμενικό Σώμα: *«Οι τοποθετήσεις και οι μεταθέσεις του Προσωπικού του Λιμενικού Σώματος πραγματοποιούνται σύμφωνα με τα κριτήρια του παρόντος διατάγματος και αποβλέπουν στην κάλυψη των υπηρεσιακών αναγκών και στην εύρυθμη λειτουργία του Λιμενικού Σώματος. Όλες οι τοποθετήσεις και μεταθέσεις γίνονται με βάση την αρχή της κατανομής του προσωπικού του Α.Σ., ανά υπηρεσία, κατ' αναλογία της πραγματικής αριθμητικής δύναμης του Α.Σ., όπως αυτή είναι διαμορφωμένη τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο διενέργειας των τοποθετήσεων ή μεταθέσεων.»* (Άρθρο 1)

1) Παρακάτω καθορίζονται επακριβώς τα προαναφερθέντα κριτήρια: *«Ως αντικειμενικά κριτήρια για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος διατάγματος νοούνται τα παρακάτω κριτήρια, στα οποία αντιστοιχεί συγκεκριμένος αριθμός μορίων (μονάδων) Θα) Χρόνος υπηρεσίας στο Α.Σ. (β) Οικογενειακή κατάσταση.»* Στη συνέχεια ξεκαθαρίζεται ότι ο υπολογισμός του χρόνου υπηρεσίας γίνεται αναλόγως της Υπηρεσίας στην οποία έχει υπηρετήσει ο κάθε Λιμενικός και συγκεκριμένα: *«Για το χρόνο υπηρεσίας που διανύθηκε λαμβάνονται μόρια, τα οποία υπολογίζονται με βάση την κατηγορία της υπηρεσίας και την απόστασή της από τον τόπο επιλογής.»*

(Άρθρο 2). Τελικά, ορίζονται τα υπηρεσιακά και κοινωνικά κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη από τη Διοίκηση και το Συμβούλιο Μεταθέσεων: *«Υπηρεσιακά κριτήρια για τη διενέργεια τοποθετήσεων και μεταθέσεων είναι ιδίως: α) η υπηρεσιακή απόδοση, β) οι ειδικές γνώσεις, γ) η εμπειρία, δ) η προϋπηρεσία σε ορισμένες υπηρεσίες ή θέσεις, ε) ο χειρισμός εξαιρετικά σοβαρού θέματος, μέχρι την περάτωσή του, στ) η προαγωγή, ζ) η διαπίστωση, κατόπιν διενέργειας Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (Ε.Δ.Ε), της διάπραξης σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος ή η άσκηση ποινικής δίωξης για αδίκημα που δικαιολογεί έκτακτη μετάθεση. Ως κοινωνικά κριτήρια για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος διατάγματος νοούνται τα παρακάτω κριτήρια: α) οι λόγοι υγείας ή οι σπουδές του στελέχους του Α.Σ. ή μέλους της οικογενείας του, εφόσον αποδεικνύονται προσηκόντως, β) άλλα σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει*

το στέλεχος του Α.Σ. ή μέλος της οικογενείας του, εφόσον αποδεικνύονται προσηκόντως, γ) η συνυπηρέτηση των συζύγων, δ) η δηλωθείσα προτίμηση του ενδιαφερόμενου, εφόσον σχετίζεται με την εξυπηρέτηση σοβαρής προσωπικής ή οικογενειακής του ανάγκης κατά την συγκεκριμένη χρονική περίοδο.» (Άρθρο 3). Κάποια από τα κοινωνικά κριτήρια που εκθέτονται εδώ είναι αρκούτως υποκειμενικά, άρα κάθε Λιμενικός εύχεται το αίτημά του για μετάθεση να τύχει αξιοκρατικά της απαιτούμενης προσοχής και κατάλληλης αντιμετώπισης από τη Διοίκηση, κάτι που όμως δεν συμβαίνει σε πλείστες των περιπτώσεων. Όπως μάλιστα απάντησε ένας Λιμενικός του δείγματος: «Υπάρχει αδιαφάνεια ως προς τις μεταθέσεις και τις τοποθετήσεις και παρατηρείται μη τήρηση των κριτηρίων των μεταθέσεων από την Ηγεσία.»

- Με ποσοστό 15% ακολουθεί η «έλλειψη οργάνωσης σε Κεντρικό επίπεδο». Κάποια από τα υποκείμενα του δείγματος στην απάντησή τους πρόσθεσαν και τα ακόλουθα: «Η Κεντρική Υπηρεσία είναι απρόσωπη προς το προσωπικό», «Γίνονται πολλά λάθη και αστοχίες από τη Διοίκηση» και «Δεν είμαι ευχαριστημένος διότι δεν τοποθετήθηκα στον τομέα που πιστεύω θα απέδιδα περισσότερο.»

- Με ποσοστό επίσης 15% απαντάται ο παράγοντας «έλλειψη εκπαίδευσης για έκτακτα/επείγοντα περιστατικά». Πρέπει να σημειωθεί ότι στο άρθρο 2 του Π.Δ. 3922/2011 (ΦΕΚ 35Α'/2011) τα δύο βασικά καθήκοντα των Λιμενικών είναι: *α. Η εξασφάλιση της δημόσιας τάξης, που περιλαμβάνει την άσκηση της αστυνομίας γενικής αστυνόμευσης και τροχαίας. Β. Η πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος και ιδίως του οργανωμένου που περιλαμβάνει την άσκηση δημόσιας και κρατικής ασφάλειας.* Το πρώτο καθήκον που αναφέρθηκε, αυτό της «άσκησης γενικής αστυνόμευσης» αναφέρεται λίγο παρακάτω στο ίδιο άρθρο ότι περιλαμβάνει: «Την υλοποίηση μέτρων που αφορούν στην αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών ή άλλων σοβαρών περιστατικών και τη συνεργασία, για το σκοπό αυτόν, με άλλους συναρμόδιους φορείς, αρχές και υπηρεσίες». Πραγματικά, σε έκτακτα περιστατικά το Λιμενικό Σώμα συνεργάζεται, αναλόγως με τη φύση του περιστατικού, με την Ελληνική Αστυνομία ή με το Πολεμικό Ναυτικό συνήθως, λόγω της συνάφειας των αντικειμένων των Σωμάτων αυτών.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 3079/2002 (ΦΕΚ 311Α'/2002) που αποτελεί τον Κώδικα Προσωπικού του Λιμενικού Σώματος: «Η βασική εκπαίδευση του προσωπικού Α.Σ. παρέχεται στις παραγωγικές Σχολές Δόκιμων Σημαιοφόρων Α.Σ.,

Δόκιμων Υπαξιωματικών Λ.Σ. και Δόκιμων Λιμενοφυλάκων». Ο χρόνος φοίτησης σε αυτές τις Σχολές κυμαίνεται από 6 έως 15 μήνες. Ακολούθως, ανάλογα με τη θέση στην οποία υπηρετεί ένας Λιμενικός και τα καθήκοντα που προκύπτουν από αυτή, μπορεί να επιμορφωθεί περαιτέρω στις λεγόμενες «ειδικές Σχολές ή Κέντρα μετεκπαίδευσης ή Σχολεία επιμόρφωσης του Λιμενικού Σώματος». Αυτές οι Σχολές μπορούν να ιδρύονται με Προεδρικά Διατάγματα κατόπιν πρότασης του Υπουργού Ναυτιλίας. Στην παράγρ. 3 του άρθρου 8 του ίδιου Νόμου αναφέρεται ότι: «*Ο Αρχηγός Λ.Σ. εγκρίνει με διαταγή του τον αριθμό εκείνων που θα φοιτήσουν στις Σχολές ή Κέντρα μετεκπαίδευσης ή Σχολεία επιμόρφωσης του Λ.Σ. ή άλλων φορέων (δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα), με γνώμονα τις κάθε φορά διαμορφούμενες υπηρεσιακές ανάγκες, μετά εισήγηση των κατά περίπτωση αρμόδιων Διευθύνσεων.*» Άρα, είναι σύνηθες το φαινόμενο να φοιτούν σε τέτοιου είδους Σχολές μόνο τα στελέχη που υπηρετούν στην Κεντρική Υπηρεσία (στον Πειραιά) ή σε Κεντρικά Λιμεναρχεία που βρίσκονται σε μεγάλα αστικά κέντρα κι όχι στα Λιμενικά Τμήματα και τους Λιμενικούς Σταθμούς στην υπόλοιπη ηπειρωτική χώρα και τα νησιά.

- Η «έλλειψη προσωπικού» με ποσοστό 6,67% ακολουθεί στους λόγους δυσαρέσκειας. Κάποιος από το δείγμα απαντάει: «*Υπάρχει έλλειψη προσωπικού, οπότε υπάρχει φόρτος εργασίας, καλύπτοντας ένας συνάδελφος 2-3 θέσεις εργασίας.*» Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι το σκηνικό των Λιμενικών καταστημάτων στο Λιμενικό άλλαξε με την εφαρμογή του «Καλλικράτη» το 2014. Το Π.Δ. 81/2014: «*Αναδιάρθρωση Περιφερειακών Διοικήσεων Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής (Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.) και Λιμενικών Αρχών και ρύθμιση θεμάτων στελέχωσης αυτών*» προκάλεσε πολλά προβλήματα, λόγω των συγχωνεύσεων των Λιμενικών Τμημάτων και της μείωσης των οργανικών θέσεων. Όπως μπορεί κανείς να πληροφορηθεί από ιστολόγια και ηλεκτρονικά περιοδικά που δημοσιεύουν απόψεις συνδικαλιστών κυρίως αλλά και απλών στελεχών του Λιμενικού Σώματος: «*Ο “Καλλικράτης” στο Λ.Σ επέφερε αρχικά ανακατατάξεις στα ονόματα των υπηρεσιών και στη συνέχεια κλείσιμο των υπηρεσιών και αλλαγές στις οργανικές θέσεις των υπηρεσιών στο σύνολό τους.*» Κι ακόμα ότι «*στο σύνολο των υπηρεσιών υπήρξαν ανακατατάξεις στο στελεχιακό δυναμικό με αρνητικό πρόσημο σε όλες τις υπηρεσίες.*» (Πατρίς, 21/11/2014). Με τις αλλαγές αυτές που επήλθαν με το παραπάνω Π.Δ. του 2014 πολλές Λιμενικές Αρχές είναι πλέον υποστελεχωμένες ακόμα και κατά 50% σε σχέση με τα νούμερα των προηγούμενων ετών.

- Με ποσοστό 3,33% ακολουθούν το «κακό εργασιακό κλίμα μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων», για το οποίο απάντησαν οι Λιμενικοί του δείγματος: «Δεν υπάρχει πάντα (μάλλον σπάνια υπάρχει) καλό κλίμα μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, ώστε να γίνεται πιο ομαλά η δουλειά σε ομαδικό επίπεδο. Περισσότερο θυμίζει σχέση αξιωματικού με φαντάρο κι όχι συναδελφική σχέση!!» και «Υπάρχει έλλειψη σεβασμού προς τους υφιστάμενους από τους προϊστάμενους.» Αυτές οι συμπεριφορές οφείλονται στην δομημένη ιεραρχία που διακρίνει τα στρατιωτικά Σώματα. Οι έννοιες «αρχαιότητα» και «ανώτερος» ή «κατώτερος σε βαθμό» υπάρχουν στο Λιμενικό, το οποίο, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 του Π.Δ. 3922/2011 (ΦΕΚ 35Α'/2011) είναι «ένοπλο Σώμα ασφαλείας, στρατιωτικώς οργανωμένο, το ένστολο προσωπικό του οποίου έχει την ιδιότητα του στρατιωτικού σύμφωνα με το Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα (Σ.Π.Κ.).»
- Με ποσοστό επίσης 3,33% συναντώνται οι ακόλουθοι παράγοντες δυσαρέσκειας και οι απόψεις των Λιμενικών που τους συνοδεύουν: «γραφειοκρατία» («Θα μπορούσαν να γίνουν πράγματα, αλλά κολλάνε στη γραφειοκρατία.»), «πολύπλοκη νομοθεσία» («Η νομοθεσία είναι πολύπλευρη και διάσπαρτη.») και «έλλειψη κρατικής/διοικητικής μέριμνας για τα στελέχη» («Δεν υπάρχει αξιοκρατία, μισθολογική και ηθική ανταπόδοση σε σχέση με το έργο που παράγουμε.»)

Τα ποσοστά που προέκυψαν σε όλες τις κατηγορίες είναι παρόμοια για τις γυναίκες και τους άνδρες, άρα δεν προκύπτει έμφυλη διαφοροποίηση.

3.4.5. Επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές

Η διερεύνηση του επιπέδου ικανοποίησης από τις απολαβές έγινε με πεντάβαθμη κλίμακα LIKERT. Τα αποτελέσματα εκτίθενται ανά φύλο.

Πίνακας 3.4.5. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές

Επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
ΚΑΘΟΛΟΥ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
ΛΙΓΟ	1	1,67%	4	6,67%	5	8,33%
ΜΕΤΡΙΑ	11	18,33%	12	20,00%	23	38,33%

ΑΡΚΕΤΑ	12	20,00%	17	28,33%	29	48,33%
ΑΠΟΛΥΤΑ	1	1,67%	2	3,33%	3	5,00%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Κατ' αρχήν τα ποσοστά ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες δεν παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις, άρα δεν υφίσταται έμφυλη διαφοροποίηση. Η ικανοποίηση από τις απολαβές βρίσκεται σε καλά επίπεδα για τους Λιμενικούς του δείγματος, οι οποίοι σε ποσοστό 48,33% είναι αρκετά ευχαριστημένοι από αυτές και σε ποσοστό 38,33% εκφράζουν μέτρια ικανοποίηση. Δεν αποτελεί έκπληξη το μηδενικό ποσοστό στην επιλογή «καθόλου», διότι, σε μια εποχή αβεβαιότητας όπως η σημερινή, οι σταθερές απολαβές ισοδυναμούν με καλές απολαβές.

3.4.6. Λόγοι ικανοποίησης από τις απολαβές

Οι κατηγορίες που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις των Λιμενικών για τους λόγους ικανοποίησης από τις απολαβές τους με σειρά συχνότητας παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3.4.6. Κατανομή ποσοστών για λόγους ικανοποίησης από τις απολαβές

Λόγοι ικανοποίησης από τις απολαβές		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Ικανοποιητικές / αξιοπρεπείς / αρκετά καλές δεδομένης της κρίσης	9 (15,00%)	3 (5,00%)	12 (20,00%)
2	Σταθερές / μηνιαίες	7 (11,67%)	3 (5,00%)	10 (16,67%)
3	Σε καλά επίπεδα συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα	4 (6,67%)	4 (6,67%)	8 (13,33%)
4	Παραμένουν υψηλές σε εποχές κρίσης	1 (1,67%)	3 (5,00%)	4 (6,67%)
5	Έγκαιρη καταβολή μισθού	0 (0,00%)	2 (3,33%)	2 (3,33%)
6	Λογικές απολαβές	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)

- Στην πρώτη θέση βρίσκεται η κατηγορία «ικανοποιητικές/αξιοπρεπείς/αρκετά καλές δεδομένης της κρίσης» με ποσοστό 20%. Τα σχόλια που συνοδεύουν τις απαντήσεις είναι όπως τα ακόλουθα: «Για τις μέρες μας ναι, είναι καλά που έχουμε

μισθό!» και «Τη δεδομένη χρονική στιγμή θεωρώ ότι είναι καλές, αλλά θα μπορούσε να είναι και καλύτερες.» **Η μεγάλη διαφορά των ποσοστών ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες**, το ότι δηλαδή αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών θεωρεί τις απολαβές αρκετά καλές δεδομένης της κρίσης, μπορεί να θεωρηθεί πως είναι η νοοτροπία των γυναικών να μην διεκδικούν δικαιώματα, επειδή ίσως η αντιμετώπιση που προσλαμβάνουν από τον κοινωνικό περίγυρο τις έχει πείσει πως δεν είναι σε θέση να το κάνουν. Γι' αυτό λιγότερες γυναίκες παρά άνδρες ασχολούνται με τον συνδικαλισμό και την πολιτική γενικότερα.

- Στη δεύτερη θέση των απαντήσεων με ποσοστό 16,67% ακολουθούν οι «σταθερές/μηνιαίες απολαβές» και δύο χαρακτηριστικά σχόλια είναι τα εξής: «Δεδομένων των οικονομικών συνθηκών της χώρας είναι σημαντικό ότι υπάρχουν σταθερές απολαβές (όποιες κι αν είναι αυτές).» και «Είναι θετική η σταθερότητα στην ημερομηνία πληρωμών.»

- Με ποσοστό 13,33% ακολουθούν οι απολαβές που είναι «σε καλά επίπεδα συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα». Οι ερωτηθέντες συμπλήρωσαν: «Με τα σημερινά δεδομένα στον ιδιωτικό τομέα δεν μπορούμε να μην είμαστε ικανοποιημένοι!» και μία Λιμενικός που αποφοίτησε από τα ΑΕΙ δήλωσε: «Οι απολαβές μου είναι καλύτερες από αυτές που θα μου διασφάλιζε το αντικείμενο των σπουδών μου».

3.4.7. Λόγοι δυσαρέσκειας από τις απολαβές

Οι κατηγορίες που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις των Λιμενικών για τους λόγους δυσαρέσκειας από τις απολαβές τους με σειρά συχνότητας έχουν ως εξής:

Πίνακας 3.4.7. Κατανομή ποσοστών για λόγους δυσαρέσκειας από τις απολαβές

Λόγοι δυσαρέσκειας από τις απολαβές		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Επικινδυνότητα του επαγγέλματος	4 (6,67%)	3 (5,00%)	7 (11,67%)
2	Κάλυψη μόνο των βασικών αναγκών	4 (6,67%)	3 (5,00%)	7 (11,67%)
3	Χαμηλές απολαβές σε σχέση με τις ώρες απασχόλησης και τη νυχτερινή εργασία	4 (6,67%)	0 (0,00%)	4 (6,67%)
4	Μικρές απολαβές αναλογικά των ευθυνών	3 (5,00%)	1 (1,67%)	4 (6,67%)
5	Δεν υπάρχει ανοδική μισθολογική εξέλιξη	2 (3,33%)	1 (1,67%)	3 (5,00%)

6	Μειώσεις μισθών	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
7	Αβεβαιότητα κοινωνικού περιβάλλοντος	0 (0,00%)	2 (3,33%)	2 (3,33%)
8	Πολλές κρατήσεις/εισφορές με όχι ανάλογη ανταποδοτικότητα	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
9	Καθυστέρηση σε εξόφληση των εκτός έδρας οδοιπορικών, επιδομάτων παραμεθορίου και πλεύσιμων	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
10	Αδικίες στην πληρωμή των νυχτερινών και των υπερωριών	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
11	Κάθετη μείωση απολαβών με την έναρξη της οικονομικής κρίσης	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
12	Φορολογικές αδικίες	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
Λοιποί λόγοι	«Οι απολαβές δεν ανταποκρίνονται στο επίπεδο των σπουδών και των γνώσεων που έχω κατακτήσει ως σήμερα», «Η φύση του επαγγέλματος (πολυπλοκότητα, επικινδυνότητα, συχνές μετακινήσεις, ακανόνιστα ωράρια) δεν μπορεί να αποτιμηθεί με οικονομικούς όρους», «Η επικινδυνότητα του επαγγέλματος καθώς και η πολυτεκνία (μητέρα τεσσάρων τέκνων) δεν έχουν το αναγκαίο οικονομικό αντίκρισμα», «Ως μισθωτοί είμαστε έρμαιοι σε οποιαδήποτε μείωση/περικοπή, ακόμα και σε αναδρομικές μειώσεις χωρίς να ερωτηθούμε, ενώ οι ελεύθεροι επαγγελματίες, για παράδειγμα, μπορούν να έχουν χρήματα χωρίς να καταβάλλουν στο κράτος τα προβλεπόμενα», «Σε κάποιους τομείς της Υπηρεσίας θα έπρεπε οι απολαβές να είναι μεγαλύτερες», «Δεν γίνεται οι απολαβές σε ένα επικίνδυνο επάγγελμα να συνάδουν με τις αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται σε καλές συνθήκες, σε γραφεία με θέρμανση και τα πάντα», «Θα μπορούσε το εισόδημα να είναι καλύτερο σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες».			

- Με το μεγαλύτερο ποσοστό (11,67%) όσοι είναι δυσαρεστημένοι από τις απολαβές δηλώνουν ως πρώτο λόγο την επικινδυνότητα του επαγγέλματος. Πραγματικά, οι εργασίες με υψηλή επικινδυνότητα οφείλουν να παρέχουν στους εργαζόμενους τα οικονομικά οφέλη που θα τους προσφέρουν το αίσθημα της ικανοποίησης και ασφάλειας που απαιτείται, προκειμένου να αντιμετωπίζουν περιστατικά, όπως για παράδειγμα αυτά της προστασίας των συνόρων και της περιφρούρησης της Εθνικής ακεραιότητας που έχουν επωμιστεί οι Λιμενικοί που είναι τοποθετημένοι σε συνοριακές Υπηρεσίες της χώρας μας.
- Με το ίδιο ποσοστό (11,67%) απαντάται ο παράγοντας «κάλυψη μόνο των βασικών αναγκών». Χαρακτηριστικά τα υποκείμενα της έρευνας αναφέρουν: «Ο μισθός δεν φτάνει ούτε για τα απαραίτητα», «Οι απολαβές αρκούν οριακά για τα “προς

το ζην»», «Ο μισθός είναι σε σχετικά καλό επίπεδο, όμως σε σχέση με τις πραγματικές ανάγκες και τα έξοδα που προκύπτουν λόγω της εργασίας δεν είναι αρκετός». Η αύξηση του κόστους της ζωής και η διατήρηση των μισθών στα ίδια οικονομικά επίπεδα χωρίς ιδιαίτερες αυξήσεις ή μάλλον με σημαντικές μειώσεις την τελευταία δεκαπενταετία (οι Λιμενικοί ανήκουν σ' αυτούς τους εργαζόμενους), δικαιολογούν την παραπάνω απάντηση.

- Ακολουθεί με ποσοστό 6,67% ο παράγοντας «χαμηλές απολαβές σε σχέση με τις ώρες απασχόλησης και τη νυχτερινή εργασία. Μία απάντηση που δόθηκε ήταν: «Είναι αξιοπρεπής ο μισθός αλλά οι βάρδιες, η ψυχολογική πίεση και τα ξενύχτια δεν πληρώνονται!»
- Με το ίδιο ποσοστό (6,67%) τα στελέχη του Λιμενικού δηλώνουν ότι οι απολαβές είναι μικρές αναλογικά των ευθυνών. Σε όλα τα επαγγέλματα είναι ορθό να εκτιμώνται οι οικονομικές απολαβές αναλόγως των ευθυνών. Στο επάγγελμα του Λιμενικού η τήρηση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας είναι καθήκον που επισύρει σοβαρές ευθύνες, που συνήθως δεν πληρώνονται με τίποτα.

3.4.8. Επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο

Η διερεύνηση του επιπέδου ικανοποίησης από το ωράριο έγινε με πεντάβαθμη κλίμακα LIKERT. Τα αποτελέσματα εκτίθενται ανά φύλο.

Πίνακας 3.4.8. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο

Επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
ΚΑΘΟΛΟΥ	0	0,00%	2	3,33%	2	3,33%
ΛΙΓΟ	4	6,67%	4	6,67%	8	13,33%
ΜΕΤΡΙΑ	12	20,00%	18	30,00%	30	50,00%
ΑΡΚΕΤΑ	7	11,67%	8	13,33%	15	25,00%
ΑΠΟΛΥΤΑ	2	3,33%	3	5,00%	5	8,33%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Τα ποσοστά του πίνακα είναι σε παρόμοια επίπεδα όσον αφορά τις γυναίκες και τους άντρες. Το γενικό συμπέρασμα εκ των αποτελεσμάτων είναι ότι οι μισοί Λιμενικοί του δείγματος είναι μετρίως ευχαριστημένοι από το ωράριο εργασίας τους, ενώ το 25% είναι αρκετά ευχαριστημένοι. Αυτό πρέπει να οφείλεται στην υπαγωγή (σε γενικά πλαίσια) του Λιμενικού Σώματος, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, στη νομοθεσία περί ωραρίου που εφαρμόζεται για τις Δημόσιες Υπηρεσίες [Π.Δ. 68/2003 (ΦΕΚ 71Α΄/21-03-2003)].

3.4.9. Λόγοι ικανοποίησης από το ωράριο

Οι κατηγορίες που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις των Λιμενικών για τους λόγους ικανοποίησης από το ωράριο με σειρά συχνότητας έχουν ως εξής:

Πίνακας 3.4.9. Κατανομή ποσοστών για λόγους ικανοποίησης από το ωράριο

Λόγοι ικανοποίησης από το ωράριο		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Συνήθης τήρηση οκταώρου	2 (3,33%)	4 (6,67%)	6 (10,00%)
2	Ορθό ωράριο εργασίας βάσει Νόμου	3 (5,00%)	0 (0,00%)	3 (5,00%)
3	Χρόνος εργασίας αντίστοιχος του μισθού	0 (0,00%)	2 (3,33%)	2 (3,33%)
4	Ευέλικτο ωράριο	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
5	Ρεπό τις καθημερινές (λόγω απασχόλησης σε βάρδιες)	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
6	Πολύ καλύτερο σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
7	Αρκετός προσωπικός χρόνος	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)

Είναι εμφανές ότι γενικά είναι μικρά τα ποσοστά στις απαντήσεις που αφορούν την ικανοποίηση από το ωράριο και για τα δύο φύλα. Οι λόγοι δυσαρέσκειας από το ωράριο που θα εκτεθούν παρακάτω συγκεντρώνουν πολύ μεγαλύτερα ποσοστά, δηλαδή φαίνεται τα στελέχη του Λιμενικού να αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα με αυτόν τον παράγοντα κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους. Αξίζει εδώ να σημειωθεί η απάντηση ενός Λιμενικού, ο οποίος θεωρεί ότι οι συνεχείς αλλαγές του ωραρίου εργασίας του δεν αποτελούν πρόβλημα: «Υπάρχει ευέλικτο ωράριο κι έτσι

δεν βαριέσαι ποτέ, έτσι είναι πολύ ενδιαφέρουσα η εργασία». Προφανώς με την έννοια του «ευέλικτου» εννοεί το «ποικίλο», το «συνεχώς διαφορετικό».

3.4.10. Λόγοι δυσαρέσκειας από το ωράριο

Οι κατηγορίες που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις των Λιμενικών για τους λόγους δυσαρέσκειας από το ωράριο με σειρά συχνότητας έχουν ως εξής:

Πίνακας 3.4.10. Κατανομή ποσοστών για λόγους δυσαρέσκειας από το ωράριο

Λόγοι δυσαρέσκειας από το ωράριο		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Μη σταθερό ωράριο	6 (10,00%)	7 (11,67%)	13 (21,67%)
2	Μη χορήγηση αδειών και ρεπό λόγω έλλειψης προσωπικού	4 (6,67%)	4 (6,67%)	8 (13,33%)
3	Ποικιλία ωραρίου ανάλογα με την Υπηρεσία στην οποία υπηρετεί ο καθένας	3 (5,00%)	4 (6,67%)	7 (11,67%)
4	Απρόοπτα έκτακτα περιστατικά	3 (5,00%)	3 (5,00%)	6 (10,00%)
5	Μη τήρηση της νομοθεσίας επί του ωραρίου	2 (3,33%)	4 (6,67%)	6 (10,00%)
6	Ανελαστικό ωράριο για όσους έχουν παιδιά	2 (3,33%)	3 (5,00%)	5 (8,33%)
7	Συνεχείς επιφυλακές	2 (3,33%)	1 (1,67%)	3 (5,00%)
8	Απασχόληση το Σαββατοκύριακο και τις αργίες	2 (3,33%)	1 (1,67%)	3 (5,00%)
9	Αλλαγές στις βάρδιες	2 (3,33%)	0 (0,00%)	2 (3,33%)
10	Πολύ δουλειά-Λίγη ξεκούραση	1 (4,00%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
11	Νυχτερινή εργασία	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)

- Με ποσοστό 21,67% η πρώτη κατηγορία είναι το «μη σταθερό ωράριο». Χαρακτηριστικές απαντήσεις: «Το ωράριο μπορεί να αλλάζει κάθε εβδομάδα. Δεν είναι ούτε κάθε μέρα το ίδιο», «Δεν υπάρχει σταθερό ωράριο εργασίας και ωράριο αναπαύσεως», «Βέβαια θα πάρουμε ρεπό για τις παραπάνω ώρες που δουλεύουμε, αλλά θα προτιμούσα να σχολάω στην ώρα μου και να είμαι στο σπίτι μου στην ώρα μου». Στην παράγρ. 6 του άρθρου 4 του ΠΔ 68/2003 (ΦΕΚ 71Α'/2003) σημειώνεται: «Αν η εκτελούμενη υπηρεσία επιβάλλεται να συνεχισθεί και μετά τη λήξη του

καθορισμένου χρόνου εργασίας, είτε από τη φύση της, είτε από τις ειδικές συνθήκες, δεν διακόπτεται αυτή, αλλά συνεχίζεται για όσο χρόνο απαιτείται.»

- Ακολουθεί η κατηγορία «μη χορήγηση αδειών και ρεπό λόγω έλλειψης προσωπικού» με ποσοστό 13,33 %. Κάποιες απαντήσεις: *«Λόγω έλλειψης προσωπικού δεν χορηγούνται οι άδειες και τα οφειλόμενα ρεπό, ιδιαίτερα τους καλοκαιρινούς μήνες», «Πολλές φορές αναγκαζόμαστε να δουλεύουμε 16ωρες βάρδιες συνεχόμενες χωρίς ύπνο», «Στις επαρκώς στελεχωμένες Υπηρεσίες δεν υπάρχει πρόβλημα. Στις υποστελεχωμένες Υπηρεσίες το ωράριο αυξάνεται υπερβολικά». Η φύση του επαγγέλματος του Λιμενικού, ιδίως κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, απαιτεί εργασία κάτω από δύσκολες συνθήκες (ορθοστασία, μεγάλη παραμονή κάτω από τον ήλιο ή μέσα στην υγρασία), προκειμένου να διευκολυνθεί η μετακίνηση των επιβατών των εμπορικών πλοίων και η φόρτωση και εκφόρτωση των φορτηγών και των ΙΧ αυτοκινήτων με την μικρότερη δυνατή ταλαιπωρία για όλους. Η έλλειψη προσωπικού σε περιοχές της χώρας μας με αυξημένη τουριστική κίνηση το καλοκαίρι υποχρεώνει τους Λιμενικούς των εκεί Λιμενικών Αρχών να δουλεύουν πολλές συνεχόμενες ώρες, για να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντα αστυνόμευσης και τήρησης της τάξης.*

- Με ποσοστό 11,67% απαντάται η κατηγορία «ποικιλία ωραρίου ανάλογα με την Υπηρεσία»: *«Ανάλογα με την Υπηρεσία στην οποία εργάζεται κάποιος, μπορεί να κάνει πολλές ή ελάχιστες βάρδιες (νυχτερινά). Π.χ. σε έναν Λιμενικό Σταθμό μπορεί να δουλεύει κάποιος νύχτα δύο με τρεις φορές την εβδομάδα, ενώ αν δουλεύει στην ΑΕΝ, μόνο μία φορά το μήνα.»*, *«Υπάρχουν Υπηρεσίες (συνήθως Κεντρικές) όπου υπάρχει σχεδόν σταθερό ωράριο εργασίας και άλλες (παραμεθόριος, πλωτό, νησιά) που ο όρος 24/7 έχει πλήρη εφαρμογή.»*

- Ακολουθούν με ποσοστό 10% τα «απρόοπτα έκτακτα περιστατικά». Όπως σημειώνουν οι ερωτηθέντες: *«Ο χρόνος εργασίας εξαρτάται πολλές φορές από τις συνθήκες και τα συμβάντα. Πολλές φορές η εργασία παρατείνεται επ' αόριστον χωρίς να χορηγούνται οι απαραίτητες ημέρες ανάπαυσης», «Υπάρχει πολλές φορές υπέρβαση στο ωράριο χωρίς να το γνωρίζουμε εκ των προτέρων», «Λόγω συνεχούς εμφάνισης ετερόκλητων προβλημάτων είναι πρακτικά αδύνατη η τήρηση ωραρίου». Στο άρθρο 5 του προαναφερθέντος ΠΔ 68/2003 (ΦΕΚ 71Α'/2003) ορίζεται ως «πρόσθετη εργασία» αυτή που μπορεί να επιβληθεί: α) Με διαταγή του προϊσταμένου της Υπηρεσίας για αντιμετώπιση εκτάκτων και απρόβλεπτων υπηρεσιακών αναγκών, ιδίως*

τάξης, ασφάλειας, ναυτικών ατυχημάτων, παράνομης εισόδου στη χώρα λαθρομεταναστών και λοιπών κατά περίπτωση αναγκών, ύστερα από εκτίμηση της σοβαρότητας τους και έγκριση της αμέσως προϊσταμένης Υπηρεσίας. Β) Όταν το προσωπικό διατάσσεται σε επιφυλακή, σύμφωνα με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις.» Λόγω των έκτακτων περιστατικών που αντιμετωπίζουν τα στελέχη του Λιμενικού (πνιγμοί, βυθίσεις πλοίων, ακυβέρνητα σκάφη, κινδυνεύοντες μέσα στη θάλασσα), είναι αδύνατο να τηρείται πάντα το δημοσιοϋπαλληλικό ωράριο. Γι' αυτό οι Λιμενικοί δεν είναι Δημόσιοι υπάλληλοι ως προς το ωράριο, αλλά μάχιμοι στρατιωτικοί και αστυνόμοι.

- Με το ίδιο ποσοστό 10% προέκυψε η κατηγορία «μη τήρηση της νομοθεσίας επί του ωραρίου». «Λόγω των αναγκών/απαιτήσεων της Υπηρεσίας που συνεχώς αυξάνονται δεν τηρείται το ωράριο εργασίας όπως προβλέπεται» δηλώνει ένας Λιμενικός. Εδώ πρέπει να επισημανθεί ότι ο Νόμος δίνει τη διακριτική ευχέρεια στον κάθε Προϊστάμενο Λιμενικής Αρχής να καθορίζει τα συστήματα εργασίας, αναλόγως των συνθηκών και των υπηρεσιακών αναγκών. Σε πολλές περιπτώσεις η τήρηση της νομοθεσίας δεν είναι εφικτή, δεδομένης και της έλλειψης προσωπικού που προαναφέρθηκε.
- Με ποσοστό 8,33% ακολουθεί η κατηγορία «ανελαστικό ωράριο για όσους έχουν παιδιά: «Σχολείο 8:10, προσέλευση στην εργασία 07:30. Τι άλλο;», «Όταν έχεις παιδιά είναι δύσκολα. Δεν υπάρχει καμία μέριμνα. Δεν υπάρχει ελαστικότητα ωραρίου για να πηγαίνεις τα μικρά σχολείο και να τα παίρνεις όταν σχολάνε. Βασίζεσαι στην κατανόηση του κάθε προϊσταμένου», «Ως μητέρα τεσσάρων ανήλικων τέκνων, το να τελειώνει η εργασία μου μετά τις 15:30 και να βρίσκομαι στο σπίτι μου στις 16:00 δημιουργεί τεράστια προβλήματα με το σχολικό ωράριο των τέκνων μου». Κι αυτός ο παράγοντας εξαρτάται κατά πολύ από τον Προϊστάμενο της κάθε Υπηρεσίας, ώστε να διευκολυνθούν για το ωράριο προσέλευσης και την αποχώρησής τους από την εργασία γονείς με μικρά παιδιά.
- Με ποσοστό 5% ακολουθούν οι «συνεχείς επιφυλακές» και η «απασχόληση το Σαββατοκύριακο και τις αργίες». Κάποιες από τις απαντήσεις: «Εκ της φύσεως τη δουλειάς δεν υπάρχει ωράριο, όλες τις ώρες είσαι σε ετοιμότητα-επιφυλακή», «Είναι ψυχοφθόρο να μην μπορείς να κλείσεις το κινητό λόγω μόνιμης και συνεχούς επιφυλακής», «Ως επάγγελμα εικοσιτετράωρης εργασίας η Υπηρεσία δεν σταματάει, επομένως είσαι ανακλητός όποτε χρειαστεί».

- Αξίζει, τέλος, να σημειωθεί η απάντηση ενός στελέχους του Λιμενικού για τον παράγοντα «νυχτερινή εργασία»: «Οι νυχτερινές ώρες εργασίας αποσυντονίζουν και δημιουργούν προβλήματα στην κοινωνική ζωή και την σωματική και ψυχική υγεία».

3.5. Χαρακτηριστικά επαγγελματικού προφίλ

Η ερώτηση αυτή τέθηκε ως επιλογή ανάμεσα σε δέκα χαρακτηριστικά και ένα άδειο πεδίο, ώστε να προσθέσει ο καθένας όποιο άλλο χαρακτηριστικό πιθανόν θα ήθελε. Τα χαρακτηριστικά που δόθηκαν ήταν τα εξής: «δυναμισμός», «θάρρος στην αντιμετώπιση κινδύνων», «πειθαρχία», «ικανότητες αντίληψης χώρου», «αντοχή», «ευσυνειδησία» «υπομονή», «επιδεξιότητα στη χρήση εξοπλισμού και μηχανών και τεχνικές γνώσεις», «διαίσθηση και πρόβλεψη καταστάσεων» και «καλή σωματική και φυσική κατάσταση». Τα αποτελέσματα με σειρά συχνότητας αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3.5. Κατανομή ποσοστών για χαρακτηριστικά επαγγελματικού προφίλ

Χαρακτηριστικά επαγγελματικού προφίλ	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1) Ευσυνειδησία	22 (36,67%)	29 (48,33%)	51 (85,00%)
2) Πειθαρχία	22 (36,67%)	25 (41,67%)	47 (78,33%)
3) Υπομονή	19 (31,67%)	23 (38,33%)	42 (70,00%)
4) Διαίσθηση και πρόβλεψη καταστάσεων	11 (18,33%)	21 (35,00%)	32 (53,33%)
5) Δυναμισμός	14 (23,33%)	15 (25,00%)	29 (48,33%)
6) Ικανότητες αντίληψης χώρου	7 (11,67%)	22 (36,67%)	29 (48,33%)
7) Θάρρος στην αντιμετώπιση κινδύνων	10 (16,67%)	18 (30,00%)	28 (46,67%)
8) Καλή σωματική και φυσική κατάσταση	9 (15,00%)	14 (23,33%)	23 (38,33%)
9) Επιδεξιότητα στη χρήση εξοπλισμού και μηχανών και τεχνικές γνώσεις	5 (8,33%)	18 (30,00%)	23 (38,33%)
10) Αντοχή	9 (15,00%)	11 (18,33%)	20 (33,33%)
Άλλα χαρακτηριστικά: Ευγένεια, Κατανόηση, Επιμονή, Θέληση για μάθηση, Εθνική συνείδηση, Υπευθυνότητα			

- Βλέποντας το αποτέλεσμα, βγαίνει αβίαστα το συμπέρασμα ότι οι Λιμενικοί διακρίνονται στην εργασία τους από υψηλό αίσθημα ευθύνης για την αποστολή που τους έχει ανατεθεί. Η «ευσυνειδησία» ως χαρακτηριστικό του επαγγελματικού τους προφίλ έρχεται πρώτη με διαφορά με ποσοστό 85%.
- Στη δεύτερη θέση έρχεται η «πειθαρχία» με ποσοστό 78,33%. Πραγματικά, αν δεν είναι πειθαρχημένος ο Λιμενικός δεν είναι σε θέση να δεχτεί αδιαμαρτύρητα τις εντολές της Διοίκησης και των ανωτέρων του, που πολύ συχνά άπτονται θεμάτων εθνικής ασφάλειας και εδαφικής (ή μάλλον θαλάσσιας) ακεραιότητας της χώρας μας. Τα στελέχη με κατώτερο βαθμό ακολουθούν τις διαταγές των ανωτέρων τους. Η ιεραρχία είναι καθορισμένη τόσο αυστηρά κάποιες φορές που ιδίως η πειθαρχία είναι απαραίτητη αρετή.
- Η «υπομονή» ακολουθεί με ποσοστό 70%. Σίγουρα «πάει χέρι-χέρι» με την «πειθαρχία» που προαναφέρθηκε. Είναι ακόμα σημαντικότερο προσόν όσων εξυπηρετούν πολίτες, διότι συχνά δημιουργούνται προστριβές για θέματα γραφειοκρατικής φύσης. Αν και το Λιμενικό Σώμα είναι Υπηρεσία “μάχιμων”, στον ίδιο βαθμό είναι και Υπηρεσία “γραφιάδων”, αφού εξυπηρετεί τους ναυτικούς στην έκδοση δικαιολογητικών, τους ψαράδες στην έκδοση των εγγράφων και των πιστοποιητικών των σκαφών τους και τους ναυτικούς πράκτορες και τους πλοιοκτήτες σε όλες τις δοσοληψίες τους για την τακτοποίηση των εκκρεμοτήτων των μεγάλων εμπορικών και επιβατηγών πλοίων.
- Ακολουθούν η «διαίσθηση και πρόβλεψη καταστάσεων», ο «δυναμισμός» κι οι «ικανότητες αντίληψης χώρου» με ποσοστά 53,33% το πρώτο και 48,33% τα άλλα δύο. Τα χαρακτηριστικά αυτά του προφίλ του Λιμενικού συμβαδίζουν με την υποχρέωσή του να επιβάλλει την τάξη και να επεμβαίνει σε επείγοντα και επικίνδυνα περιστατικά, όπως είναι η έρευνα και διάσωση κινδυνευόντων ανθρώπων και πλοίων, αλλά και η σύλληψη διακινητών ναρκωτικών, όπλων και ανθρώπων (το γνωστό “trafficking”, που έχει γίνει μια μεγάλη πληγή και για την Ελλάδα τα τελευταία χρόνια).
- Με μικρή διαφορά από τα παραπάνω (46,67%) ακολουθεί το «θάρρος στην αντιμετώπιση κινδύνων» και έπονται η «καλή σωματική και φυσική κατάσταση», η «επιδεξιότητα στη χρήση εξοπλισμού και μηχανών και τεχνικές γνώσεις» και η

«αντοχή». Αναφέρθηκαν επίσης η «ευγένεια», η «κατανόηση», η «επιμονή», η «θέληση για μάθηση», η «εθνική συνείδηση» και η «υπευθυνότητα».

- **Έμφυλη διαφορά** μπορεί να ειπωθεί ότι εντοπίζεται στα μικρά ποσοστά των γυναικών σε σχέση με των ανδρών στις «ικανότητες αντίληψης χώρου» και στην «επιδεξιότητα στη χρήση εξοπλισμού και μηχανών και τεχνικές γνώσεις». Ίσως τα αποτελέσματα αυτά να οφείλονται και στη διαφορετική φυσιολογία των δύο φύλων: *«Τα αγόρια αναπτύσσουν το αριστερό ημισφαίριο γρηγορότερα απ' ότι τα κορίτσια. Αυτό σχετίζεται με τις δεξιότητες όρασης, αντίληψης του χώρου και μαθηματικής λογικής, επίλυσης προβλημάτων, κατασκευής.»* (“Διαφορές μεταξύ Αντρών και Γυναικών”, 2018). Εκτός όμως από τη Φυσιολογία, θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι ακόμα και τα παιχνίδια που παίζουν τα παιδιά είναι έμφυλοι κατασκευαστές. Υπάρχουν διαφορετικά παιχνίδια για άτομα διαφορετικού φύλου, που συντελούν στην ανάπτυξη διαφορετικών δεξιοτήτων για τα αγόρια και τα κορίτσια (Θάνος & Μπούνα, 2016). Έτσι, οι γυναίκες που από μικρές παίζουν με κούκλες και αρκουδάκια δεν αναπτύσσουν τόσο τις δεξιότητες της «ικανότητας αντίληψης χώρου» ούτε της «επιδεξιότητας στη χρήση εξοπλισμού και μηχανών» όσο οι άνδρες, που από παιδιά παίζουν με μπάλες και πλαστικά σφυριά και κατσαβίδια.

3.6. Ανάγκες επιμόρφωσης-εξέλιξης

3.6.1. Καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης

Οι ερωτήσεις του παρόντος πεδίου αναφέρονται στις σπουδές και την επιμόρφωση των στελεχών του Λιμενικού σε συνάρτηση με το αντικείμενο της εργασίας τους. Η πρώτη ερώτηση ήταν κατά πόσο θεωρούν ότι οι σπουδές και η εκπαίδευσή τους ήταν η κατάλληλη.

Πίνακας 3.6.1. Κατανομή ποσοστών για καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης

Καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %
ΝΑΙ	8	13,33%	15	25,00%	23	38,33%
ΟΧΙ	17	28,33%	20	33,33%	37	61,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67	35	58,33%	60	100,00%

Όπως φαίνεται στον πίνακα που προηγήθηκε, περισσότεροι των μισών Λιμενικών που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρούν ότι οι σπουδές κι η εκπαίδευσή τους δεν ήταν η κατάλληλη για το επάγγελμα που ακολούθησαν. Το αίτημα για περαιτέρω επιμόρφωση διαφαίνεται ήδη σ' αυτή την ερώτηση.

3.6.2. Παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση

Η επόμενη ερώτηση του παρόντος πεδίου ήταν αν η ίδια η εργασία τους παρακινεί τα στελέχη του Λιμενικού για περαιτέρω επιμόρφωση.

Πίνακας 3.6.2(α). Κατανομή ποσοστών για παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση

Παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %
ΝΑΙ	10	16,67%	15	25,00%	25	38,33%
ΟΧΙ	15	25,00%	20	33,33%	35	61,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67	35	58,33%	60	100,00%

Σε μεγαλύτερο ποσοστό και για τις γυναίκες και για τους άνδρες επικρατεί η άποψη ότι η εργασία δεν παρακινεί τους Λιμενικούς για περαιτέρω επιμόρφωση. Εδώ πρέπει να σημειωθεί η μικρή διαφορά ανάμεσα στο «ναι» και το «όχι» και στα δύο φύλα, κάτι που δείχνει ότι πιθανότατα δεν έχουν απασχολήσει τα χαμηλόβαθμα στελέχη τέτοια ζητήματα, επειδή θεωρούν ότι είναι δουλειά της οργανωμένης Διοίκησης και των οργάνων της, δηλαδή των ιεραρχικά υψηλά ιστάμενων στελεχών στις Κεντρικές Υπηρεσίες του Λιμενικού Σώματος. Όσοι απάντησαν «ναι» έδωσαν κι ακόμα μία απάντηση ανοιχτού τύπου σχετικά με τον τομέα στον οποίο υστερούν και έχουν κάποιο επιπλέον κίνητρο για επιμόρφωση. Οι απαντήσεις συγκεντρώθηκαν στον παρακάτω πίνακα με σειρά συχνότητας.

Πίνακας 3.6.2(β). Κατανομή ποσοστών για τομείς στους οποίους απαιτείται περαιτέρω επιμόρφωση

Τομείς στους οποίους απαιτείται περαιτέρω επιμόρφωση		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Μαθήματα οπλοχρησίας / Προγραμματισμένες βολές	5 (8,33%)	3 (5,00%)	8 (13,33%)
2	Αστυνομικά καθήκοντα / Αυτοάμυνα και σύλληψη υπόπτων	3 (5,00%)	5 (8,33%)	8 (13,33%)
3	Χρήση Η/Υ, νέων Τεχνολογιών και Τηλεπικοινωνιακών μέσων	4 (6,67%)	4 (6,67%)	8 (13,33%)
4	Αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών / Έρευνα και Διάσωση	3 (5,00%)	1 (1,67%)	4 (6,67%)
5	Σε διάφορους επιμέρους τομείς (Ναυτολογία, Ρύπανση, Αλιεία) λόγω της συνεχούς εξέλιξης και επέκτασης των αντικειμένων τους	2 (3,33%)	2 (3,33%)	4 (6,67%)
6	Παροχή Πρώτων Βοηθειών	1 (1,67%)	2 (3,33%)	3 (5,00%)
7	Επιθεώρηση πλοίων / Ναυτιλιακά	0 (0,00%)	3 (5,00%)	3 (5,00%)
8	Προστασία Εθνικών συνόρων / Λαθρομετανάστευση	0 (0,00%)	2 (3,33%)	2 (3,33%)
9	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
10	Ξένες γλώσσες	1 (1,67%)	1 (1,67%)	2 (3,33%)
11	Εγκληματολογική Ψυχολογία	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
12	Ναυτικό Δίκαιο	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
13	Νομικά ζητήματα	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)

- Όπως έχει καταδειχθεί ως εδώ, το επάγγελμα του Λιμενικού απαιτεί πρωτίστως γνώσεις σε καθήκοντα αστυνόμευσης και παροχής βοήθειας σε κινδυνεύοντες κι έπειτα γνώσεις για το κομμάτι της δουλειά που γίνεται μέσα στα γραφεία και που είναι εξίσου απαιτητικό με αυτό της εξωτερικής υπηρεσίας. Αυτά τα συμπεράσματα γίνονται σαφή και στα αποτελέσματα του ανωτέρω πίνακα. Σε ποσοστό 13,33% του δείγματος και παρόμοια ποσοστά και για τα δύο φύλα απαιτείται επιμόρφωση στους τομείς: «οπλοχρησία», «αστυνομικά καθήκοντα», αλλά και «χρήση Υ/Η, νέων Τεχνολογιών και Τηλεπικοινωνιακών μέσων».

- Με ποσοστά 6,67% ακολουθούν οι τομείς «έρευνα και διάσωση» και η επιμόρφωση «σε διάφορους τομείς (Ναυτολογία, Ρύπανση, Αλιεία), λόγω της συνεχούς εξέλιξης και επέκτασης των αντικειμένων τους». Κι εδώ φαίνεται ο διπλός ρόλος που έχουν επωμιστεί τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος με αρμοδιότητες και «έξω», στις ζώνες λιμένων, στον αιγιαλό και την παραλία και στις θαλάσσιες εκτάσεις και τα σύνορα, αλλά και «μέσα», στα διάφορα γραφεία που ασχολούνται με ποικίλα αντικείμενα, όπως Προστασία Θαλασσιού Περιβάλλοντος, Επιθεωρήσεις πλοίων, Ελέγχους Αλιείας, Λεμβολογήσεις και Νηολογήσεις.
- Ακολουθούν με 5% η «παροχή πρώτων βοηθειών» και οι «επιθεωρήσεις πλοίων». Κι εδώ πάλι αναδεικνύεται η πραγματικότητα ότι είναι διττός ο ρόλος που καλείται να παίξει το στέλεχος του Λιμενικού.
- Η «διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» είναι μαζί με τις «ξένες γλώσσες» τομέας στον οποίο επιθυμούν να επιμορφωθούν οι Λιμενικοί. Οι Λιμενικές Αρχές αποτελούν υπηρεσίες με προσωπικό ετερόκλητο από άποψη σπουδών και επιμόρφωσης, που όμως καλούνται να αντιμετωπίσουν με σύμπνοια πολύ δύσκολες καταστάσεις, αφού κατευθυνθούν καταλλήλως από τους εκάστοτε διοικούντες. Συνεπώς, το αίτημα για εκπαίδευση στη «διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» είναι καίριο.
- Στις τελευταίες θέσεις του πίνακα απαντώνται η «εγκληματολογική ψυχολογία», το «ναυτικό δίκαιο» και «νομικά ζητήματα», που όλα άπτονται αντικειμένων με τα οποία καλούνται να ασχοληθούν οι Λιμενικοί στην καθημερινότητά τους.

3.6.3. Αξιολόγηση διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης

Για την απάντηση της παρούσας ερώτησης χρησιμοποιήθηκε η πεντάβαθμη κλίμακα LIKERT. Τα αποτελέσματα φαίνονται αμέσως παρακάτω.

Πίνακας 3.6.3. Κατανομή ποσοστών για ποιότητα διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης

Ποιότητα διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
ΚΑΘΟΛΟΥ	4	6,67%	14	23,33%	18	30,00%
ΛΙΓΟ	9	15,00%	11	18,33%	20	33,33%
ΜΕΤΡΙΑ	11	18,33%	7	11,67%	18	30,00%
ΑΡΚΕΤΑ	1	1,67%	3	5,00%	4	6,67%
ΑΠΟΛΥΤΑ	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Με ποσοστό 33,33% χαρακτηρίζεται ως «λίγο» καλή η ποιότητα των διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης για τους Λιμενικούς και με ποσοστό 30% και για τις δύο επιλογές ακολουθούν το «μέτρια» και το «καθόλου». Τα ποσοστά στην επιλογή «αρκετά» είναι μικρά (6,67%) και μηδενικό στην επιλογή «απόλυτα». Τα αποτελέσματα αυτά μπορεί να οφείλονται στη μικρή βαρύτητα που μέχρι σήμερα δίνει η Διοίκηση του Λιμενικού Σώματος σε τέτοιου είδους προγράμματα.

3.6.4. Συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης

Στους πίνακες που ακολουθούν συγκεντρώθηκαν οι απαντήσεις σχετικά με το αν οι Λιμενικοί του δείγματος έχουν πραγματοποιήσει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης και, για όσους δώσουν θετική απάντηση, ποιο ήταν αυτό.

Πίνακας 3.6.4(α). Κατανομή ποσοστών για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης

Συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %
ΝΑΙ	4	6,67%	10	16,67%	14	23,33%
ΟΧΙ	21	35,00%	25	41,67%	46	76,67%
Γενικό άθροισμα	25	41,67%	35	58,33%	60	100,00%

Όπως ήταν αναμενόμενο, το μεγαλύτερο ποσοστό των υποκειμένων του δείγματος, δηλαδή το 76,67%, δεν έλαβαν μέρος σε κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης. Εντύπωση προξενεί η **έμφυλη διαφορά** που παρατηρείται στα ποσοστά γυναικών και ανδρών που επιμορφώθηκαν. Ίσως να οφείλεται στο ότι τα επιμορφωτικά προγράμματα που πραγματοποιούνται συνήθως από το Αρχηγείο του Λιμενικού Σώματος αφορούν σε επιχειρησιακές δεξιότητες (οπλοχρησία, σύλληψη υπόπτων, διάσωση ναυαγών), στις οποίες συμμετέχουν κατά κανόνα άνδρες. Αυτό πιθανότατα οφείλεται στη σωματική διάπλαση των ανδρών που συνηγορεί στο να προτιμώνται έναντι των γυναικών σε επιχειρήσεις όπως οι προαναφερθείσες.

Όσοι έλαβαν μέρος σε κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα ανέφεραν ποιο ήταν αυτό και ποιος ήταν ο Φορέας υλοποίησής του, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3.6.4(β). Προγράμματα επιμόρφωσης και Φορέας υλοποίησής τους

Πρόγραμμα επιμόρφωσης και Φορέας υλοποίησής του	
Γυναίκες	
1	Κώδικας ISPS (International Ship and Port Facility Security Code = Διεθνές Πρόγραμμα Ασφάλειας Λιμενικών Πλοίων και εγκαταστάσεων) Φορέας: "GROUP 4" (Εταιρεία υπεύθυνη για την ασφάλεια των λιμένων) *Πρόγραμμα επιδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση
2	Human Trafficking (= Εμπορία ανθρώπων) Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής
3	Εκπαίδευση στη χρήση όπλων Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής
4	Επιμόρφωση σχετικά με πλαστά έγγραφα και διαβατήρια Φορέας: Ελληνική Αστυνομία / Διεύθυνση Εγκληματολογικών Ερευνών
Άνδρες	
1	Ασφάλεια εγκαταστάσεων-Ριζοσπαστικότητα και Εξτρεμισμός Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής
2	Θέματα Ναρκωτικών ουσιών Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής
3	Χρήση πυροβόλων όπλων Φορέας: Ελληνική Αστυνομία (ΕΛ.ΑΣ.)
4	Σκοποβολή και Τακτικές μάχης με ή χωρίς αστυνομικό σκύλο Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής

5	Κώδικας ISPS (International Ship and Port Facility Security Code = Διεθνές Πρόγραμμα Ασφάλειας Λιμενικών Πλοίων και εγκαταστάσεων) Φορέας: “GROUP 4” (Εταιρεία υπεύθυνη για την ασφάλεια των λιμένων) *Πρόγραμμα επιδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση
6	Χρήση ηλεκτρονικής υπογραφής Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής
7	Αυτοάμυνα-Οπλισμός Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής
8	Paris MOU (Paris Memorandum of Understanding = Μνημόνιο συμφωνίας του Παρισιού σχετικό με Επιθεωρήσεις πλοίων) Φορέας: Αρχηγείο Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής / Σχολείο Επιθεωρητών Παρακολούθησης Ασφάλειας Πλοίων (ΣΕΠΑΠ) *Σε συνεργασία με την EMSA (European Maritime Safety Agency = Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια στην Θάλασσα)
9&10	Θαλάσσια περιφρούρηση εθνικών συνόρων Φορέας: FRONTEX (Frontières Extérieures = Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) συνεργασίας μεταξύ των εθνικών συνοριοφυλάκων για την ασφάλεια των εξωτερικών συνόρων. *Οι επιχειρήσεις της Frontex στοχεύουν στον εντοπισμό και την καταστολή της παράνομης μετανάστευσης, της εμπορίας ανθρώπων και της διεξόδου τρομοκρατών.

Όπως είναι αντιληπτό, η πληθώρα των προγραμμάτων επιμόρφωσης για Λιμενικούς υλοποιήθηκαν από το Αρχηγείο του Λιμενικού Σώματος (8 από τα 14), δύο από την Ελληνική Αστυνομία, δύο από την Διεθνή εταιρεία “GROUP 4” με χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και δύο από την FRONTEX, όργανο επίσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι τέτοιο το αντικείμενο δουλειάς των Λιμενικών, που χρειάζονται τέτοιου είδους επιμορφώσεις, ώστε να μπορεί η Ελλάδα να συμβαδίσει ή και να συνεργαστεί σε τομείς όπως η προστασία των θαλασσιών συνόρων ή η παράνομη μετανάστευση, με τις αντίστοιχες Ακτοφυλακές άλλων Ευρωπαϊκών χωρών.

Οι ίδιοι που έλαβαν μέρος στα προαναφερθέντα σεμινάρια ερωτήθηκαν επίσης αν τους χρησίμευσε στη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία. Τα αποτελέσματα ήταν τα εξής:

Πίνακας 3.6.4(γ). Κατανομή ποσοστών για χρησιμότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων στη μετέπειτα επαγγελματική πορεία

Χρησιμότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων στη μετέπειτα επαγγελματική πορεία	Γυναίκες		Άνδρες		Σύνολο	
	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %	Συχνότητα	Σχετική συχνότητα %
ΝΑΙ	3	21,43%	7	50,00%	10	71,43%
ΟΧΙ	1	7,14%	3	21,43%	4	28,57%
Γενικό άθροισμα	4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%

Το 71,43% των Λιμενικών που επιμορφώθηκαν πιστεύουν ότι τους χρησίμευσε στη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία, όλες οι γυναίκες εκτός από μία και το 70% των ανδρών. Σίγουρα λοιπόν η επιμόρφωση είναι χρήσιμη για τα καθήκοντα όποιου εργάζεται στο Λιμενικό Σώμα.

Η επόμενη ερώτηση απευθυνόταν επίσης στους Λιμενικούς που παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης. Τους ζητήθηκε να εκθέσουν τους τρεις κυριότερους λόγους για τους οποίους συμμετείχαν σε αυτά τα προγράμματα. Από τις απαντήσεις τους προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα σε σειρά συχνότητας.

Πίνακας 3.6.4(δ). Κατανομή ποσοστών για λόγους συμμετοχής σε πρόγραμμα επιμόρφωσης

Λόγοι συμμετοχής σε πρόγραμμα επιμόρφωσης		Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	Ανάγκη πρακτικής εξάσκησης	4 (28,57%)	3 (21,43%)	7 (50,00%)
2	Εκσυγχρονισμός γνώσεων	1 (7,14%)	5 (35,71%)	6 (42,86%)
3	Ανάγκη γνώσης και εφαρμογής νέων Τεχνολογιών	4 (28,57%)	1 (7,14%)	5 (35,71%)
4	Βελτίωση επαγγελματικής εμπειρίας και αποτελεσματικότητας	0 (0,00%)	4 (28,57%)	4 (28,57%)
5	Επαγγελματική εξέλιξη	0 (0,00%)	3 (21,43%)	3 (21,43%)

6	Προσωπικό ενδιαφέρον	1 (7,14%)	1 (7,14%)	2 (14,29%)
	Απόκτηση ειδικότητας / εξειδίκευσης	0 (0,00%)	2 (14,29%)	2 (14,29%)
	Λήψη επιδόματος	0 (0,00%)	2 (14,29%)	2 (14,29%)
7	Περαιτέρω κατάρτιση	1 (7,14%)	0 (0,00%)	1 (7,14%)
	Δημιουργία διαπροσωπικών επαφών	1 (7,14%)	0 (0,00%)	1 (7,14%)
	Δωρεάν παρακολούθηση	1 (7,14%)	0 (0,00%)	1 (7,14%)

- Στην πρώτη θέση απαντάται η «ανάγκη πρακτικής εξάσκησης». Ακολουθεί αμέσως παρακάτω ο «εκσυγχρονισμός γνώσεων», η «ανάγκη γνώσης και εφαρμογής νέων Τεχνολογιών», η «βελτίωση επαγγελματικής εμπειρίας και αποτελεσματικότητας» και η «επαγγελματική εξέλιξη». Όλα όσα αναφέρθηκαν ως εδώ στοχεύουν στη βελτίωση του επιπέδου επαγγελματικότητας και επάρκειας των Λιμενικών στην καθημερινή αντιμετώπιση των ζητημάτων που ανακύπτουν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Άλλωστε, οι ευσυνείδητοι επαγγελματίες, όπως φαίνεται να είναι οι Λιμενικοί από τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού τους προφίλ, φροντίζουν να ενημερώνονται για τις νέες εξελίξεις στους τομείς που άπτεται η εργασία τους.
- Το «προσωπικό ενδιαφέρον», η «απόκτηση ειδικότητας / εξειδίκευσης» και η «λήψη επιδόματος» καταλαμβάνουν μαζί την έκτη θέση στους λόγους για την πραγματοποίηση κάποιου επιμορφωτικού προγράμματος. Είναι η ανταπόδοση που “κινεί τα νήματα” σε κάποιες περιπτώσεις. Είναι θεμιτό και δεν μπορεί να το παραβλέψει κανείς.
- Τέλος, στην έβδομη θέση βρίσκονται η «περαιτέρω κατάρτιση», η «δημιουργία διαπροσωπικών επαφών» και η «δωρεάν παρακολούθηση», λόγοι κι αυτοί απόλυτα σεβαστοί για όποιον επιμορφούμενο τους επικαλείται.

3.6.5. Εκπαίδευση που χρειάζονται οι Λιμενικοί

Σ’ αυτή την ερώτηση υπήρχαν τρεις επιλογές, για να απαντηθούν με «ναι» ή «όχι» η καθεμία: «Υποχρεωτική Θεωρητική Κατάρτιση», «Υποχρεωτική Πρακτική Άσκηση»

και «Υποχρεωτική Θεωρία και Πρακτική». Από τις απαντήσεις που δόθηκαν το συμπέρασμα είναι ότι όλοι συμφωνούν, δίνοντας «ναι» και στις τρεις επιλογές, εκτός από έναν άνδρα Λιμενικό (1,67% του δείγματος), ο οποίος απάντησε «ναι» μόνο στη επιλογή «Υποχρεωτική Πρακτική Άσκηση» κι έδωσε αρνητική απάντηση στην «Υποχρεωτική Θεωρητική Κατάρτιση» και στην «Υποχρεωτική Θεωρία και Πράξη». Όλοι, δηλαδή, πλην ενός, συμφωνούν ότι ο Λιμενικός, για να εκτελέσει σωστά τις επαγγελματικές του υποχρεώσεις οφείλει να έχει εξίσου Υποχρεωτική Θεωρητική Κατάρτιση και Υποχρεωτική Πρακτική Άσκηση» και τα δύο αυτά να συνδυάζονται αρμονικά σε «Υποχρεωτική Θεωρία και Πρακτική».

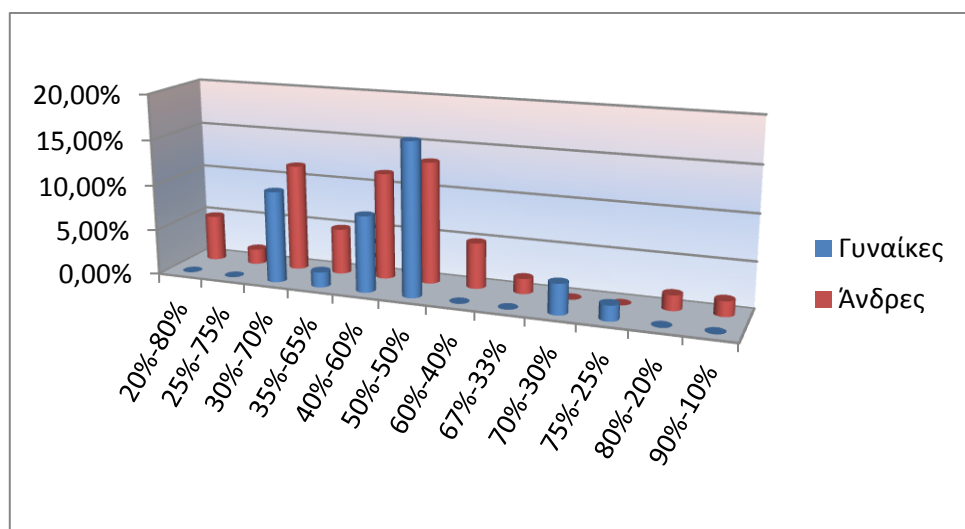
Ακολουθεί μία ερώτηση ανοιχτού τύπου σχετικά με τα ποσοστά που θεωρούν τα υποκείμενα του δείγματος ότι πρέπει να έχουν η θεωρητική κατάρτιση και η πρακτική άσκηση για το επάγγελμα του Λιμενικού, ώστε και τα δύο μαζί να αθροίζουν ποσοστό 100%. Τα αποτελέσματα εκτίθενται στον παρακάτω πίνακα με σειρά συχνότητας.

Πίνακας 3.6.5. Κατανομή ποσοστών για θεωρητική κατάρτιση-πρακτική άσκηση

A/A	Θεωρητική κατάρτιση	Πρακτική άσκηση	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
1	50%	50%	10 (16,67%)	8 (13,33%)	18 (30,00%)
2	30%	70%	6 (8,33%)	7 (5,00%)	13 (13,33%)
3	40%	60%	5 (8,33%)	7 (11,67%)	12 (20,00%)
4	35%	65%	1 (1,67%)	3 (5,00%)	4 (6,67%)
5	60%	40%	0 (0,00%)	3 (5,00%)	3 (5,00%)
6	20%	80%	0 (0,00%)	3 (5,00%)	3 (5,00%)
7	70%	30%	2 (3,33%)	0 (0,00%)	2 (3,33%)
8	75%	25%	1 (1,67%)	0 (0,00%)	1 (1,67%)
9	25%	75%	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
10	67%	33%	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)

11	80%	20%	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
12	90%	10%	0 (0,00%)	1 (1,67%)	1 (1,67%)
Γενικό άθροισμα			25 (41,67%)	35 (58,33%)	60 (100,00%)

Γράφημα 3.6.5. Κατανομή ποσοστών για θεωρητική κατάρτιση-πρακτική άσκηση



- Η επιλογή «50%-50%» βρίσκεται στην πρώτη θέση, δηλαδή η πλειοψηφία του δείγματος της παρούσας έρευνας συμφωνεί ότι θα πρέπει η θεωρητική κατάρτιση και η πρακτική άσκηση ισόρροπα να περιλαμβάνονται στην εκπαίδευση των Λιμενικών. Το αντικείμενο του Λιμενικού Σώματος, όπως έχει γίνει σαφές ως εδώ, είναι αρκετά ευρύ και απαιτεί δεξιότητες επιχειρησιακές ταυτόχρονα με ικανότητες γραφειοκρατικής φύσης.
- Στις δύο επόμενες επιλογές «30%-70%» και «40%-60%» φαίνεται ένα μικρό προβάδισμα που δίνεται στην «πρακτική άσκηση» έναντι της «θεωρητικής κατάρτισης» για τους Λιμενικούς. Εδώ να σημειωθεί ότι πολύ συχνά η πρακτική άσκηση είναι εφαρμογή της θεωρητικής κατάρτισης που συνήθως προηγείται μόνο χρονικά. Σε περιπτώσεις όμως που τα γεγονότα είναι καταγιστικά και απαιτούνται αποφασιστικές και σίγουρες κινήσεις, τότε η πρακτική άσκηση είναι αυτή που κρίνεται απολύτως απαραίτητη. Σε περιστατικά ναυαγίων, ακυβέρνητων πλοίων, λαθραίας θαλάσσιας διακίνησης ναρκωτικών, όπλων ή ανθρώπων, μετράει η εκπαίδευση στην πράξη, που αποκτάται όχι μόνο με την εμπειρία, αλλά και με

συμμετοχή των εκπαιδευόμενων στελεχών σε ειδικά επιμορφωτικά σχολεία όπου παρέχονται πρακτικές γνώσεις και πραγματοποιούνται ασκήσεις προσομοίωσης.

- Από τα υπόλοιπα αποτελέσματα μπορεί να ειπωθεί ότι φαίνεται ως **έμφυλη διαφορά** οι γυναίκες να προκρίνουν περισσότερο από τους άνδρες τη θεωρητική κατάρτιση έναντι της πρακτικής άσκησης. Αυτό ίσως συμβαίνει διότι οι γυναίκες, λόγω του ότι στερεοτυπικά θεωρούνται το “ασθενές φύλο”, τοποθετούνται από τη Διοίκηση πιο συχνά σε θέσεις γραφείου παρά σε εξωτερικές υπηρεσίες.

3.6.6. Γνωστικά αντικείμενα της εκπαίδευσης

Η ερώτηση αυτή έχει τη μορφή πεντάβαθμης κλίμακας LIKERT. Τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος κλήθηκαν να προσδιορίσουν ποια γνωστικά αντικείμενα και σε ποιο βαθμό («Καθόλου», «Λίγο», «Μέτρια», «Αρκετά» ή «Καθόλου») αυτά θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στην εκπαίδευσή τους. Τα γνωστικά αντικείμενα που δόθηκαν ήταν: «Ιστορία Στρατού», «Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού», «Διατροφή και σωματική ευεξία», «Ψυχολογία», «Νέες τεχνολογίες, εφαρμογές κοινωνικών δικτύων» και «Ζητήματα διοίκησης και συνδικαλισμού». Στο τέλος δόθηκε και η επιλογή «Άλλο», ώστε να προσθέσει ο καθένας ό,τι πιστεύει ότι μπορεί ακόμα να συμπεριληφθεί. Τα αποτελέσματα εκτίθενται στον επόμενο πίνακα.

Πίνακας 3.6.6. Κατανομή ποσοστών για γνωστικό αντικείμενο εκπαίδευσης

Γνωστικό αντικείμενο εκπαίδευσης	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα	Σύνολο
Ιστορία Στρατού	9 (15,00%)	18 (30,00%)	17 (28,33%)	12 (20,00%)	4 (6,67%)	60 (100,00%)
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	0 (0,00%)	0 (0,00%)	5 (8,33%)	28 (46,67%)	27 (45,00%)	60 (100,00%)
Διατροφή και σωματική ευεξία	0 (0,00%)	4 (6,67%)	9 (15,00%)	34 (56,67%)	13 (21,67%)	60 (100,00%)
Ψυχολογία	0 (0,00%)	1 (1,67%)	5 (8,33%)	29 (48,33%)	25 (41,67%)	60 (100,00%)
Νέες τεχνολογίες- Εφαρμογές κοινωνικών δικτύων	0 (0,00%)	0 (0,00%)	3 (5,00%)	28 (46,67%)	29 (48,33%)	60 (100,00%)
Ζητήματα διοίκησης και συνδικαλισμού	4 (6,67%)	11 (18,33%)	16 (26,67%)	21 (35,00%)	8 (13,33%)	60 (100,00%)

<p>Άλλο γνωστικό αντικείμενο εκπαίδευσης</p>	<p>Τα υπόλοιπα γνωστικά αντικείμενα που αναφέρθηκαν με σειρά συχνότητας: «Εκπαίδευση και τεχνογνωσία στο χειρισμό όπλων», «Αυτοάμυνα-Πολεμικές τέχνες», «Πρώτες βοήθειες με συνεχή πιστοποίηση και εκσυγχρονισμό από το ΕΚΑΒ», «Έρευνα και διάσωση», «Modus operandi σε όλα τα επιχειρησιακά επίπεδα», «Συνεχής επιμόρφωση καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου σε όλους τους τομείς», «Παρακολούθηση διεθνών εξελίξεων (Λαθρομετανάστευση-Εξελίξεις στη Ναυτιλία)», «Σχέσεις με συναδέλφους», «Σχέσεις με πολίτες», «Διενέργεια προανάκρισης και λήψη κατάθεσης», «Μηχανοργάνωση-Απλούστευση διαδικασιών», «Χρηματοοικονομικά και λογιστικά φύλλα», «Μαθήματα Νομικής και συνεχής επικαιροποίηση».</p>
--	---

- Το μεγαλύτερο ποσοστό στην επιλογή «απόλυτα» (48,33%) συγκέντρωσε το γνωστικό αντικείμενο «νέες τεχνολογίες-εφαρμογές κοινωνικών δικτύων» και το ίδιο γνωστικό αντικείμενο στην επιλογή «αρκετά» επίσης πολύ υψηλό ποσοστό (46,67%).

Πρέπει να συνυπολογιστεί εδώ και το μηδενικό ποσοστό που εντοπίζεται στις επιλογές «καθόλου» και «λίγο». Η πιστοποιημένη γνώση Η/Υ είναι τα τελευταία δεκαπέντε και πλέον χρόνια προαπαιτούμενο προσόν των υποψηφίων για την εισαγωγή τους στις Σχολές του Λιμενικού Σώματος. Η ενασχόληση με τις Νέες Τεχνολογίες και η επάρκεια στη χρήση του διαδικτύου είναι πλέον απαραίτητο προσόν σε όλες σχεδόν τις θέσεις της Δημόσιας Διοίκησης. Επειδή το Λιμενικό άπτεται σε μεγάλο βαθμό θεμάτων διοικητικών και γραφειοκρατικών, το γνωστικό αντικείμενο αυτό κρίνεται εντελώς απαραίτητο στην εποχή μας για την εκτέλεση εσωτερικής υπηρεσίας σε όλες τις Λιμενικές Αρχές.

- Το αμέσως μικρότερο ποσοστό στην επιλογή «απόλυτα» (45%) συγκέντρωσε η «Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού», που και στην επιλογή «αρκετά» συγκέντρωσε επίσης το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό (46,67%). Το γνωστικό αντικείμενο «Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» περιλαμβάνει την τοποθέτηση του σωστού ανθρώπου στη σωστή θέση, την παροχή κατευθύνσεων, την εκπαίδευση και την ανταμοιβή για τη βελτίωση της απόδοσης στην εργασία (Dessler, 2012). Η ετερότητα στη σύνθεση του προσωπικού των Λιμεναρχείων, η παγκοσμιοποίηση και η δριμεία εξέλιξη της τεχνολογίας, κάνουν επιτακτικό το αίτημα για απόκτηση γνώσης στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, πόσο μάλλον σε μια υπηρεσία όπως το Λιμενικό Σώμα, όπου οι διοικούντες ακόμα και των μικρότερων Λιμενικών Τμημάτων οφείλουν να δίνουν κατευθυντήριες στους υφισταμένους τους σε συνεργασία πάντα με την Κεντρική Διοίκηση για συντονισμένες δράσεις

αντιμετώπισης των ζητημάτων, γραφειοκρατικών ή επιχειρησιακών, που ανακύπτουν σε καθημερινή βάση.

- Τρίτη στην επιλογή «απόλυτα» (41,67%) και με το μεγαλύτερο ποσοστό στην επιλογή «αρκετά» (48,33%) ακολουθεί η «Ψυχολογία». Είναι ένα γνωστικό αντικείμενο που βρίσκει εφαρμογή σε όλα τα επαγγέλματα. Σύμφωνα με την επίσημη ιστοσελίδα του Τμήματος Ψυχολογίας του Α.Π.Θ., η επιστήμη της ψυχολογίας *«συμβάλλει στην κατανόηση όλων των πτυχών της ανθρώπινης συμπεριφοράς και στην προαγωγή της ευημερίας ατόμων, ομάδων και της κοινότητας»*. Κάποια από τα αντικείμενα της ψυχολογίας αναφέρονται στην ίδια ιστοσελίδα λίγο παρακάτω: *«Επαγγελματική δεοντολογία, Συνεργατικότητα και εργασία σε ομάδες, Σεβασμός της διαφορετικότητας και της πολυπολιτισμικότητας, Σεβασμός του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος»* (<http://www.psy.auth.gr/el>). Θα ήταν “ευχής έργον” τέτοια γνωστικά αντικείμενα να διδαχθούν σε επαγγελματίες που θα τα αξιοποιήσουν άμεσα στο εργασιακό τους περιβάλλον.

- Στην πρώτη θέση και με το μεγαλύτερο από όλα τα ποσοστά στην επιλογή «αρκετά» (56,67%) βρίσκεται το γνωστικό αντικείμενο «διατροφή και σωματική ευεξία». Αδιαμφισβήτητα, το επάγγελμα του Λιμενικού απαιτεί τα στελέχη του να είναι “μάχημα”, για να μπορούν να ανταπεξέλθουν στα έκτακτα περιστατικά που ανακύπτουν κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του. Η σωματική ευεξία σίγουρα είναι “εκ των ων ουκ άνευ” σε όλα τα στρατιωτικά επαγγέλματα.

- Στην τέταρτη θέση στην επιλογή «αρκετά» και ποσοστό 35% βρίσκονται τα «Ζητήματα διοίκησης και συνδικαλισμού». Οι Λιμενικοί έχουν οργανωμένη συνδικαλιστική δράση. Με απόφαση του Αρείου Πάγου το 2012 (ΟΛΑΠ 3/2012) δίνεται το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και στα εν ενεργεία στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και προβλέπεται η σύσταση συνδικαλιστικών ενώσεων με εξαίρεση όμως το δικαίωμα στην απεργία. Ο συνδικαλισμός φυσικά *«δεν αναιρεί τους όρκους των στρατιωτικών ούτε παραβιάζει τα όρια του εθνικού, κοινωνικού και υπερκομματικού τους ρόλου»* (Λιμενική Δράση, 7, 2016).

- Τέλος, για το γνωστικό αντικείμενο «Ιστορία Στρατού» το μεγαλύτερο ποσοστό σημειώθηκε στην επιλογή «λίγο» (30%). Αν όμως ληφθούν υπόψη από την Ηγεσία του Λιμενικού Σώματος όσα σημειώνει η Γλύκατζη-Αρβελέρ (1996) για το μάθημα της Ιστορίας, ότι *«η κοινωνική διάσταση στην πολλαπλή ανάγνωση των πηγών*

της ιστορίας ενέχει την προβληματική για τις πράξεις του ανθρώπου σε συνάφεια ή σύγκρουση με τις πράξεις του συνανθρώπου» (σελ. 12), τότε ίσως καθιερώσει περισσότερα μαθήματα Ιστορίας από τις πηγές στη βασική εκπαίδευση και στις μετέπειτα επιμορφώσεις των στελεχών του Λιμενικού.

3.7. Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας

Η τελευταία ανοιχτή ερώτηση του διανεμηθέντος ερωτηματολογίου ζητούσε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να γράψουν τις 3 πρώτες λέξεις που έρχονται στο μυαλό τους με τη φράση «Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας». Υπήρξε ένα ποσοστό της τάξης του 10%, δύο γυναίκες και τέσσερις άνδρες, που επέλεξαν να μην απαντήσουν την ερώτηση αυτή. Ένας Λιμενικός (1,67% του δείγματος) απάντησε με μία ολόκληρη φράση κι ένας άλλος με τρία ρήματα. Οι απαντήσεις που δόθηκαν έγινε προσπάθεια να ομαδοποιηθούν, ασχέτως με το αν χρησιμοποιήθηκε αφηρημένο κοινό όνομα, συγκεκριμένο κοινό όνομα, επίθετο ή μετοχή. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε τρεις πίνακες με σειρά συχνότητας και σε τρεις κατηγορίες, ανάλογα με το αν είναι λέξεις που φέρουν εννοιολογικά ουδέτερο, θετικό ή αρνητικό φορτίο.

**Πίνακας 3.7(α). Κατανομή ποσοστών για τον Λιμενικό ως επαγγελματία
(1) Λέξεις με ουδέτερο φορτίο**

Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας			
A/A	(1) Λέξεις με ουδέτερο φορτίο	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
1	Θάλασσα	4	6,67%
2	Στολή / Στολές	2	3,33%
3	Σκάφη	1	1,67%
4	Πνιγμοί	1	1,67%
5	Λιμάνι	1	1,67%
6	Αλιεία	1	1,67%
7	Πολίτης	1	1,67%
8	Αστυνομική Αρχή	1	1,67%
9	Αποφάσεις	1	1,67%
10	Αποστολή	1	1,67%
11	Εξοπλισμός	1	1,67%

Με τις λέξεις του πίνακα τα στελέχη του Λιμενικού που συμμετείχαν στην έρευνα επιχείρησαν να παρουσιάσουν βασικές έννοιες γύρω από το επάγγελμά τους. Η «θάλασσα» βρίσκεται στην πρώτη θέση, αφού το υγρό στοιχείο αποτελεί την “καθ’ ύλην” και “κατά τόπον” αρμοδιότητα του Λιμενικού Σώματος. Στη δεύτερη θέση η

«στολή», διότι οι Λιμενικοί ανήκουν στις Ένοπλες Δυνάμεις, τους ένστολους της χώρας. Οι υπόλοιπες λέξεις αυτής της κατηγορίας αποτελούν συστατικά στοιχεία του επαγγέλματος του Λιμενικού, ο οποίος αποτελεί «αστυνομική αρχή» με έδρα του το «λιμάνι», ασχολείται με την «αλιεία» και τον «πολίτη», παίρνει καίριες «αποφάσεις» που αφορούν έκτακτα περιστατικά, όπως οι «πνιγμοί», που είναι μια συχνή «αποστολή» του προσωπικού των περιπολικών «σκαφών» του Λιμενικού και οι οποίοι, διαθέτοντας τον κατάλληλο «εξοπλισμό», αναλαμβάνουν δράση όποτε χρειαστεί.

**Πίνακας 3.7(β). Κατανομή ποσοστών για τον Λιμενικό ως επαγγελματία
(2) Λέξεις με θετικό φορτίο**

Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας			
A/A	(2) Λέξεις με θετικό φορτίο	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
1	Ευσυνειδησία / Ευσυνείδητος	13	21,67%
2	Πειθαρχία / Πειθαρχημένος	10	16,67%
3	Υπευθυνότητα / Ευθύνη / Υψηλό αίσθημα ευθύνης	6	10,00%
4	Υπομονή / Υπομονετικός	5	8,33%
5	Προσφορά / Κοινωνική προσφορά	5	8,33%
6	Εκπαίδευση / Κατάρτιση / Καταρτισμένος	5	8,33%
7	Σοβαρότητα / Σοβαρός / Σοβαρός στρατιωτικός / Αυστηρός αλλά προσιτός (ευγενικός) για τους πολίτες	5	8,33%
8	Ευταξία στο λιμάνι / Μέτρα τάξης στο λιμάνι / Μέτρα τάξης σε καράβι / Όργανο τάξης	4	6,67%
9	Ήθος / Ηθικές αξίες	3	5,00%
10	Συνέπεια / Συνεπής	3	5,00%
11	Εξυπηρετικότητα / Εξυπηρέτηση στον πολίτη / Εξυπηρετικός	3	5,00%
12	Επαγγελματισμός / Επαγγελματίας	3	5,00%
13	Αστυνόμευση λιμένα / Αστυνόμευση χερσαίου-θαλάσσιου χώρου	3	5,00%
14	Προστασία / Προστασία θαλασσίου περιβάλλοντος και ανθρώπων	3	5,00%
15	Φύλακας της τάξης και του Νόμου / Ασφάλεια των πολιτών/Αστυνόμευση λιμένα	2	3,33%
16	Σεβασμός / Με κύρος και σεβασμό	2	3,33%
17	Γνώστης / Γνώστης της δουλειάς	2	3,33%
18	Αποτελεσματικότητα	2	3,33%
19	Καθήκον / Αίσθηση καθήκοντος	2	3,33%
20	Ανθρωπιά / Άνθρωπος	2	3,33%
21	Μάχιμος / Μάχιμος (Σκάφος)	2	3,33%
22	Δίκαιος (και γνώστης Νομοθεσίας) / Αδέκαστος	2	3,33%
23	Δυναμικός / Ενεργητικός	2	3,33%
24	Αρετή	2	3,33%
25	Εξειδίκευση	2	3,33%

26	Εκσυγχρονισμός	1	1,67%
27	Σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια	1	1,67%
28	Αυταπάρνηση	1	1,67%
29	Συναδελφικότητα	1	1,67%
30	Υψηλό αίσθημα πατριωτισμού	1	1,67%
31	Διαχειριστής ανθρώπινου δυναμικού	1	1,67%
32	Αντικειμενικός	1	1,67%
33	Πιστός	1	1,67%
34	Τυχερός	1	1,67%
35	Πολυταξιδεμένος (ένεκα τακτικών μεταθέσεων)	1	1,67%
36	Ταπεινός	1	1,67%
37	Διάσωση κινδυνευόντων	1	1,67%
38	Πάταξη παράνομης αλιείας	1	1,67%
39	Φρούρηση Ευρωπαϊκών συνόρων	1	1,67%

Όπως ήταν αναμενόμενο κι από όλα όσα έχουν προηγηθεί στην παρούσα έρευνα, αποδεικνύεται ότι η «ευσυνειδησία», η «πειθαρχία» κι η «υπευθυνότητα» είναι οι τρεις ποιότητες που αποτελούν το ζητούμενο όταν πρόκειται για τον επαγγελματία Λιμενικό με συναίσθηση του έργου και της αποστολής του. Η «υπομονή», η «προσφορά», η «εκπαίδευση / κατάρτιση» και η «σοβαρότητα (που συνδυαζόμενη με την «προσήνεια» και την «ευγένεια» περιγράφει την συμπεριφορά που ο Λιμενικός οφείλει να επιδεικνύει απέναντι στους πολίτες, τους οποίους εξυπηρετεί όποτε χρειαστεί). Ακολουθούν η «ευταξία» (ο Λιμενικός χαρακτηρίζεται «όργανο τάξης»), το «ήθος», η «συνέπεια», η «εξυπηρετικότητα» κι ο «επαγγελματισμός». Με το ίδιο ποσοστό απαντώνται η «αστυνόμευση λιμένα, χερσαίου και θαλάσσιου χώρου» και η «προστασία του θαλασσίου περιβάλλοντος και των ανθρώπων». Αυτά τα τελευταία είναι καθήκοντα του Λιμενικού που τον χαρακτηρίζουν ως όργανο αστυνόμευσης και διασφάλισης της δημόσιας και κρατικής ασφάλειας σε όλη την ελληνική επικράτεια, ιδιαιτέρως στη θάλασσα και τους λιμένες. Ακολουθούν παρόμοιοι χαρακτηρισμοί όπως «φύλακας της τάξης και του νόμου», «γνώστης» «με κύρος και σεβασμό», «αποτελεσματικός» με «αίσθηση του καθήκοντος» και «ανθρωπιά», «μάχιμος», «ενεργητικός», «δίκαιος» με «αρετή» αλλά και «εξειδίκευση» όσον αφορά το αντικείμενο της δουλειάς του. Αυτά τα προσόντα οφείλει να διαθέτει το στέλεχος του Λιμενικού Σώματος που επιθυμεί να είναι σωστός επαγγελματίας. Οι χαρακτηρισμοί που δόθηκαν και παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα καθρεφτίζουν την πραγματικότητα με την οποία έρχονται αντιμέτωποι οι Λιμενικοί όταν προσπαθούν, αλλά δεν καταφέρνουν να εκτελέσουν σωστά τα καθήκοντά τους λόγω ανεπάρκειας

γνώσεων, πρακτικής άσκησης, ελλιπούς οργάνωσης και αδράνειας της Κεντρικής Διοίκησης.

**Πίνακας 3.7(γ). Κατανομή ποσοστών για τον Λιμενικό ως επαγγελματία
(3) Λέξεις με αρνητικό φορτίο**

Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας			
A/A	(3) Λέξεις με αρνητικό φορτίο	Συχνότητα	Σχετική Συχνότητα %
1	Ανεκπαίδευτος / Ημιμάθεια	5	8,33%
2	Αβοήθητος / Εγκαταλελειμμένος / Χωρίς διοικητική μέριμνα	3	5,00%
3	Μεταθέσεις / Αβεβαιότητα	3	5,00%
4	Άγχος-Κούραση-Προστριβές / Ταλαιπωρημένος (κυρίως ψυχικά)	3	5,00%
5	Ανειδίκευτος	2	3,33%
6	Αδικημένος / Παρεξηγημένος	2	3,33%
7	Αυτοδίδακτος	1	1,67%
8	Άσχετος	1	1,67%
9	Ημιμάθεια	1	1,67%
10	Άνευ κύρους	1	1,67%
11	Όχι ή καθόλου επαγγελματίας	1	1,67%
12	Υποχείριο των εφοπλιστών	1	1,67%
13	Μέσο εκτόνωσης των πολιτών	1	1,67%
14	Στέρηση δυνατότητας λήψης πρωτοβουλίας	1	1,67%
15	Ασχολείται με πολύ μεγάλο αντικείμενο	1	1,67%
16	Γραφειοκρατική Υπηρεσία	1	1,67%
17	Επιχρυσωμένη πενία	1	1,67%
18	Αστείο	1	1,67%
19	Θέλω, δεν με αφήνουν, μπορώ	1	1,67%
20	Επαγγελματίες στη χώρα μας 100% είναι πολύ λίγοι	1	1,67%

Στον παραπάνω πίνακα συγκεντρώνονται:

(α) Τα ελλιπή στοιχεία που διακρίνει ένας Λιμενικός στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική του επάρκεια, όπως η «ημιμάθεια» που τον κάνει να νιώθει «ανεκπαίδευτος», «ανειδίκευτος», «αυτοδίδακτος», «άσχετος» και «όχι ή καθόλου επαγγελματίας», η «έλλειψη διοικητικής μέριμνας» που τον καθιστά «αβοήθητο», «εγκαταλελειμμένο», «ταλαιπωρημένο ψυχικά», «αδικημένο», «παρεξηγημένο» και «άνευ κύρους».

(β) Τα “κακώς κείμενα” της Κεντρικής Διοίκησης και των επιμέρους Περιφερειακών Διοικήσεων, που τον έχουν μετατρέψει σε κάποιες περιπτώσεις σε «υποχείριο των εφοπλιστών» ή «μέσο εκτόνωσης των πολιτών» και σε άλλες

περιπτώσεις του «στερούν τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλίας» κι έτσι «αν και θέλει να βοηθήσει δεν τον αφήνουν, ενώ μπορεί» και

(γ) **Το απαιτητικό αντικείμενο του επαγγέλματος** του Λιμενικού, το οποίο είναι «πολύ μεγάλο», αφού εκτός από εξωτερική υπηρεσία περιλαμβάνει μεγάλο όγκο «γραφειοκρατίας».

Μετά από όλα τα παραπάνω και λόγω της πεποίθησης πολλών ότι «Επαγγελματίες στη χώρα μας 100% είναι πολύ λίγοι», το επάγγελμα αυτό που σήμερα προσφέρει οικονομική σταθερότητα φαντάζει σε κάποιους Λιμενικούς ως «επιχρυσωμένη πενία» ή, ακόμα χειρότερα, ακούγεται ως «αστείο» η φράση «ο Λιμενικός ως επαγγελματίας».

4. Αποτελέσματα – Συζήτηση

Ως σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας τέθηκε εξ αρχής η διερεύνηση των παραγόντων, ατομικών και εξωατομικών/περιβαλλοντικών που επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις επαγγελματικές προτιμήσεις των Λιμενικών και την επαγγελματική τους εξέλιξη.

➡ Ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή κατά πόσο η οικογένεια και οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες επιδρούν, επηρεάζουν και εν τέλει καθορίζουν την επιλογή του επαγγέλματος του Λιμενικού, επισημάνθηκαν τα ακόλουθα:

- Η επίδραση του **επαγγέλματος των γονέων** φαίνεται να ήταν ελάχιστη, καθώς μόνο ποσοστό 13,33% του συνολικού δείγματος επηρεάστηκε από αυτό. Σε μεγαλύτερο ποσοστό οι άνδρες (37,14%), περισσότερο από διπλάσιο από το αντίστοιχο των γυναικών (16,00%), απέρριψαν κάποιο οικογενειακό επάγγελμα. Άλλωστε, όπως στερεοτυπικά πιστεύεται, ο άνδρας “έχει στις πλάτες του” το καθήκον να “θρέψει” τη μελλοντική του οικογένεια, γι’ αυτό οι γονείς συνήθως φροντίζουν να του κληροδοτήσουν την οικογενειακή επιχείρηση.

- Οι **κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες** που ώθησαν τους Λιμενικούς σε αυτή την επιλογή επαγγέλματος, έρχονται στην επιφάνεια, μελετώντας τις απαντήσεις τους σχετικά με την ικανοποίησή τους από το επάγγελμα γενικότερα, κι από τις απολαβές τους και το ωράριο ειδικότερα. Πρώτο και αδιαμφισβήτητο κίνητρο για την επαγγελματική τους επιλογή είναι ο ικανοποιητικός μισθός (σε ποσοστό 46,67%) και ακολουθεί η επαγγελματική σταθερότητα και αποκατάσταση (σε ποσοστό 41,67%). Μάλιστα, οι απολαβές χαρακτηρίζονται από τους ίδιους ως «αξιοπρεπείς», «αρκετά

καλές δεδομένης της κρίσης» και «σε καλά επίπεδα συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα». Σύμφωνα με τις θεωρίες των αναγκών (Maslow, Alderfer), οι ανάγκες που ο εργαζόμενος επιθυμεί αρχικά να καλύψει είναι οι ανάγκες της επιβίωσης και της ασφάλειας. Στα σημερινά οικονομικά δεδομένα της ελληνικής αγοράς εργασίας, κι ενώ η ανεργία “καλπάζει” και οι παράλογες απαιτήσεις των εργοδοτών έχουν φτάσει στο απροχώρητο, μία δουλειά που προσφέρει οικονομική σταθερότητα και ασφάλεια είναι από τους περισσότερους το ζητούμενο. Μπροστά στην τρέχουσα οικονομική κρίση, υποχωρούν τα όνειρα για μία καριέρα που θα προσφέρει πενιχρές απολαβές, μικρή διασφάλιση και μεγάλη αβεβαιότητα.

Η κοινωνική προσφορά (11,67%) και το ενδιαφέρον αντικείμενο της εργασίας του Λιμενικού (10%), ο οποίος εξυπηρετεί τους πολίτες και απολαμβάνει το κοινωνικό γόητρο που συνεπάγεται το λειτούργημα που επιτελεί, αποτελούν κοινωνικούς παράγοντες παρακίνησης των στελεχών του Ελληνικού Λιμενικού Σώματος. Καλύπτονται έτσι οι ανάγκες των Λιμενικών για επιτυχία, εμπιστοσύνη από τους άλλους και, ως αποτέλεσμα αυτών, αυτοσεβασμού, αυτοεκτίμησης και αυτοανάπτυξης.

Το καλό εργασιακό (6,67%) και το συναδελφικό περιβάλλον (5%) παραπέμπουν στη θεωρία του Herzberg (1966) σχετικά με την επίδραση των «*παραγόντων υγιεινής/συντήρησης*» στην επαγγελματική ανάπτυξη, παράλληλα με τους «*υποκινητικούς παράγοντες/κίνητρα*».

➡ Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αφορά το πώς οι ψυχολογικοί και ατομικοί παράγοντες επιδρούν, επηρεάζουν και καθορίζουν την επαγγελματική επίδοση των Λιμενικών.

- Κατ’ αρχήν, ως προς την αναλογία ανάμεσα στα δύο φύλα, δεν είναι τυχαίο που οι γυναίκες του δείγματος είναι λιγότερες από τους άνδρες. Βέβαια, πρέπει να σημειωθεί ότι, αν και το Λιμενικό είναι στρατιωτικώς συντεταγμένο Σώμα, το ποσοστό των γυναικών στις τάξεις του είναι πολύ μεγαλύτερο από αυτό παλαιότερων εποχών. Ο Στρατός και τα Σώματα Ασφαλείας ήταν πάντα και θα συνεχίσουν να είναι ως ενός σημείου «ανδροκρατούμενα», λόγω της παραδοσιακής υπεροχής των ανδρών έναντι των γυναικών σε σωματική ρώμη και επιχειρησιακές δεξιότητες.

- Η ηλικία κατά την οποία έγινε η επιλογή του επαγγέλματος ανήκει σε ηλικία μεταγενέστερη της εφηβείας των Λιμενικών, γυναικών και ανδρών, σε ποσοστό 90% του δείγματος της έρευνας. Πρόκειται για τη φάση της λεγόμενης «επαγγελματικής ωριμότητας» στη ζωή του ατόμου, που, σύμφωνα με τον Super (1955), είναι η

«επαγγελματική ηλικία του ατόμου, σε αντιστοιχία με τη νοητική του ηλικία» (σελ. 153). Η ηλικιακή ομάδα στην οποία βρίσκεται το 51,67% του δείγματος είναι μεταξύ 31-40 ετών, την εποχή δηλαδή που ονομάζεται «στάδιο του κατασταλάγματος» για τον Super (1953), αφού πλέον το άτομο αρχίζει να κατασταλάζει σχετικά με τον επαγγελματικό του προσανατολισμό. Εδώ πρέπει να σχολιαστούν τα **έτη προϋπηρεσίας** στο Λιμενικό, που σε ποσοστό 48,33% είναι 16-20 έτη, δηλαδή μία περίοδος που αρκεί για να συνειδητοποιήσει κάποιος εργαζόμενος τις βασικές συνιστώσες της επαγγελματικής του ταυτότητας.

- Το **εκπαιδευτικό επίπεδο** είναι γενικά υψηλό, με πάνω από τις μισές γυναίκες να διαθέτουν πτυχίο Πανεπιστημίου και πάνω από τους μισούς άνδρες απολυτήριο Λυκείου, τέσσερις πτυχίο ΤΕΙ, ένας Master και ένας Διδακτορικό. Όλοι γνωρίζουν σε ικανοποιητικό επίπεδο τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα και σχεδόν οι μισές γυναίκες και δεύτερη ξένη γλώσσα. Σχετικά με τη χρήση των Η/Υ, όλοι μπορούν να επιτελέσουν βασικές λειτουργίες, επεξεργασία κειμένου και να επικοινωνήσουν με ηλεκτρονικό μήνυμα. Όλα αυτά τα εφόδια βρίσκουν την εφαρμογή τους στην εργασιακή καθημερινότητα του Λιμενικού, εφόσον πρόκειται για επάγγελμα οργανωμένο γραφειοκρατικά, με αυξημένες απαιτήσεις και μέσα και έξω από το γραφείο.

- Έγινε λόγος παραπάνω για τα κριτήρια επιλογής του επαγγέλματος, που είναι περισσότερο κοινωνικής και οικονομικής φύσεως. Ο **ατομικός και ψυχολογικός παράγοντας** εντοπίζονται στην απάντηση των δύο Λιμενικών που δήλωσαν ως κριτήριο επιλογής ο ένας την επαφή με τη θάλασσα κι ο άλλος την προσωπική επιθυμία. Μπορεί οι κοινωνικές και οικονομικές ανάγκες να είναι ισχυρές, αλλά πάντα στις επαγγελματικές αποφάσεις παίζουν ρόλο και τα στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου. Οι ατομικές και ψυχολογικές ανάγκες του ατόμου προκύπτουν και από τους λόγους δυσαρέσκειας από το επάγγελμα και από το ωράριο. Τα δύσκολα/ακανόνιστα ωράρια και οι μεταθέσεις στο ίδιο ποσοστό (16,67%), με την αναστάτωση που φέρνουν σ' ολόκληρο το φάσμα της ζωής του ανθρώπου δυσκολεύουν την προσαρμογή του στην εργασιακή πραγματικότητα. Ιδίως τα απρόοπτα περιστατικά (10%) και οι συνεχείς επιφυλακές (5%) αποτελούν πηγές δυσαρέσκειας, ιδίως για όσους έχουν να συνδυάσουν και οικογενειακές υποχρεώσεις.

- ➡ Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση (*job satisfaction*) που αντλούν οι Λιμενικοί από το επάγγελμά τους συνολικά κι από τις απολαβές και το ωράριο της εργασίας τους ειδικότερα. Από το επάγγελμά τους,

περισσότεροι από τους μισούς Λιμενικούς, νιώθουν να απολαμβάνουν αρκετή ικανοποίηση (σε ποσοστό 55%). Μέτρια ικανοποίηση νιώθει το 23,33%, ίσως λόγω της δυσαρέσκειας που εκφράστηκε στη συνέχεια στους επιμέρους παράγοντες των απολαβών και του ωραρίου.

Η ικανοποίηση από τις απολαβές, με τα σημερινά οικονομικά δεδομένα, ήταν αναμενόμενη. Μεγάλο ρόλο στη συνολική ικανοποίηση φάνηκε να παίζουν **η κοινωνική προσφορά, το ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας, οι καλές συνθήκες εργασίας, αλλά και η προσωπική επιθυμία, το κοινωνικό γόητρο και το συναδελφικό περιβάλλον.** Η συνολική δυσαρέσκεια φάνηκε να οφείλεται στα **ακανόνιστα/δύσκολα/νυχτερινά ωράρια, στις μεταθέσεις και την αβεβαιότητα που αυτές συνεπάγονται, στην έλλειψη οργάνωσης και εκπαίδευσης για έκτακτα περιστατικά, στην έλλειψη προσωπικού, στο κακό εργασιακό κλίμα λόγω βαθμολογικών διαφορών των στελεχών, καθώς και στη γραφειοκρατία και την πολύπλοκη νομοθεσία.**

Ειδικά από τις απολαβές οι Λιμενικοί δήλωσαν ότι λαμβάνουν αρκετή και μέτρια ικανοποίηση (σε ποσοστά 48,33% και 38,33% αντίστοιχα). Ίσως τα ποσοστά αυτά δεν είναι όσο υψηλά θα περίμενε κανείς, πιθανότατα διότι η φύση της δουλειάς είναι πολύ απαιτητική και η επικινδυνότητά της, καθώς και το άγχος των συνεχών μεταθέσεων δεν μπορούν να αποτιμηθούν με οικονομικούς όρους, όπως δήλωσε και κάποιος από τους ερωτηθέντες.

Το ζήτημα του ωραρίου φάνηκε να απασχολεί πολύ το σύνολο των στελεχών του Λιμενικού Σώματος. Αν και σημειώθηκε μέτρια ικανοποίηση σε ποσοστό 50% και αρκετή ικανοποίηση σε ποσοστό 25%, τα πράγματα είναι δύσκολα, μάλλον περισσότερο όσον αφορά την εξωτερική υπηρεσία παρά την υπηρεσία γραφείου. Βέβαια, ένα σοβαρό θέμα είναι και **η μη χορήγηση των ρεπό λόγω έλλειψης προσωπικού**, κάτι που παρατηρείται πλέον σε πολλές Υπηρεσίες, αφού προσλήψεις δεν γίνονται, τουλάχιστον στο βαθμό που γίνονταν παλαιότερα. **Τα απρόοπτα έκτακτα περιστατικά και το ανελαστικό ωράριο, ιδίως για όσους έχουν παιδιά, οι συνεχείς επιφυλακές, η απασχόληση τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες και η νυχτερινή εργασία** προκαλούν έντονη δυσαρέσκεια και είναι ζητήματα που δύσκολα μπορούν να επιλυθούν, αφού σχετίζονται με τα αστυνομικής φύσεως καθήκοντα του επαγγέλματος του Λιμενικού.

➡ Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού προφίλ του Λιμενικού.

Από τα δεδομένα της έρευνας προέκυψαν ποιότητες όπως η **ευσυνειδησία, η πειθαρχία** κι η **υπομονή**. Η ευσυνειδησία με ποσοστό 85% είναι το σημαντικότερο χαρακτηριστικό ενός Λιμενικού. Ως ταγμένοι προστάτες του δημοσίου συμφέροντος, οι Λιμενικοί οφείλουν με αίσθημα ευθύνης να εκτελούν τα καθήκοντά τους. Οφείλουν ακόμα να διαθέτουν πειθαρχία (78,33%), απαραίτητη αρετή για ένα Σώμα με καθορισμένη ιεραρχία, και υπομονή (70%), απαραίτητο προσόν για υπηρεσίες που εξυπηρετούν πολίτες. **Η διαίσθηση και πρόβλεψη καταστάσεων, ο δυναμισμός, οι ικανότητες αντίληψης χώρου, το θάρρος στην αντιμετώπιση κινδύνων** είναι όλα εφόδια όσων επιχειρούν σε συνθήκες απαιτητικές και σε καταστάσεις επικίνδυνες και απρόβλεπτες, που κι αυτές αποτελούν μέρος της ημερήσιας διάταξης του επαγγέλματος. Οι Λιμενικοί πρόσθεσαν ως χαρακτηριστικά ακόμα την **ευγένεια, την κατανόηση, την επιμονή, την υπευθυνότητα, την Εθνική συνείδηση**, που κινούνται στο ίδιο κλίμα, αλλά και **τη θέληση για μάθηση**, που μας οδηγεί στο πέμπτο ερευνητικό ερώτημα που αφορά την περαιτέρω επιμόρφωση και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση των Λιμενικών.

➡ Το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε την επιμόρφωση που χρειάζονται οι Λιμενικοί, ώστε να ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Ποσοστό 61,67% του δείγματος θεωρεί ότι οι σπουδές και η εκπαίδευση των Λιμενικών πάνω στο αντικείμενό τους δεν είναι η ενδεδειγμένη, ενώ η πλειοψηφία θεωρεί ότι δεν υπάρχει συνήθως κι η κατάλληλη παρακίνηση από την εργασία τους (58,33%). Τομείς στους οποίους απαιτείται επιμόρφωση είναι: **Η οπλοχρησία, η αυτοάμυνα, η χρήση νέων τεχνολογιών, η αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών, η έρευνα και διάσωση, η παροχή πρώτων βοηθειών, η επιθεώρηση πλοίων, η προστασία των εθνικών συνόρων και η λαθρομετανάστευση, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η εγκληματολογική ψυχολογία, το ναυτικό δίκαιο**. Η ευρύτητα των θεμάτων, χωροταξικά από το περιβάλλον του λιμανιού και της θάλασσας ως το περιβάλλον του Λιμεναρχείου και του γραφείου, αποδεικνύουν τους πολλούς ρόλους στους οποίους καλείται να ανταπεξέλθει ο/η Λιμενικός. Το αίτημα για επικαιροποίηση των γνώσεων που απαιτούνται (σε ποσοστό 6,67%) αφορά διάφορους τομείς με τους οποίους ασχολείται κάθε λιμενική υπηρεσία, όπως είναι η **Ναυτολογία (τα ζητήματα ναυτική εργασίας), η Ρύπανση (περιβαλλοντικά ζητήματα) και η Αλιεία (ζητήματα υπεραλίευσης και ευρωπαϊκών περιορισμών)**. Ο Λιμενικός οφείλει να είναι ενημερωμένος για όλους τους ευρωπαϊκούς κανονισμούς, τις διεθνείς συμβάσεις και τις νέες ευρωπαϊκές και διεθνείς εξελίξεις

πάνω στο αντικείμενο καθενός από τους τομείς αυτούς. Το θέμα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο συνήθως απευθύνεται σε στελέχη επιχειρήσεων, τίθεται ως ζητούμενο και σ' έναν δημόσιο οργανισμό, όπως είναι το Λιμενικό Σώμα. Από ερευνητικές μελέτες έχει αποδειχθεί ότι η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού (*human capital*) είναι η μεγαλύτερη πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ενός κράτους, που εξυπηρετεί το όφελος του δημοσίου και του πολίτη. Η πρακτική εφαρμογή λειτουργιών της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, όπως είναι **η εκπαίδευση και η ανάπτυξη προσωπικού, η επικοινωνία και η συμμετοχή**, οδηγούν, σύμφωνα με τους ερευνητές, σε μια αποτελεσματική και λειτουργική δημόσια υπηρεσία. (Brown, Ryan & Parker, 2000· Boyne, 2002).

Σχετικά με τη θεωρητική κατάρτιση και την πρακτική άσκηση, αποδείχθηκε ότι υπερτερεί η άποψη να προσφέρονται ισόρροπα στα στελέχη του Λιμενικού, προκειμένου να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά στα θέματα που ανακύπτουν είτε μέσα στο Λιμεναρχείο είτε έξω, στη θάλασσα, στις ακτές και στο χώρο του λιμένος. Εκτός από τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, άλλα γνωστικά αντικείμενα που μπορούν να προστεθούν σε μελλοντικά προγράμματα επιμόρφωσης των Λιμενικών είναι οι Νέες Τεχνολογίες, η Ψυχολογία, η Διατροφή και σωματική ευεξία και Ζητήματα Διοίκησης και Συνδικαλισμού. Όσα προγράμματα επιμόρφωσης προτάθηκαν από τους ίδιους τους Λιμενικούς παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Αυτά είναι: **Εκπαίδευση και τεχνογνωσία στο χειρισμό όπλων, Αυτοάμυνα και Πολεμικές τέχνες, Πρώτες βοήθειες, Έρευνα και διάσωση, Modus operandi σε όλα τα επιχειρησιακά επίπεδα, Παρακολούθηση διεθνών εξελίξεων σε θέματα ναυτιλίας και λαθρομετανάστευσης, Διενέργεια Προανάκρισης, καθώς και Μηχανοργάνωση, Χρηματοοικονομικά και Μαθήματα Νομικής.**

➡ Το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τις **έμφυλες διαφορές** που εντοπίστηκαν ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες Λιμενικούς. Καταρχήν, από άποψη **ακαδημαϊκής εκπαίδευσης** οι γυναίκες φαίνεται να υπερτερούν, αφού περισσότερες από τις μισές κατέχουν πανεπιστημιακό τίτλο, ενώ οι άνδρες φαίνεται να έχουν διαλέξει να τελειώσουν τη βασική εκπαίδευση και μετά να φοιτήσουν περισσότερο σε Τεχνικές Σχολές (ΤΕΙ, ΑΔΣΕΝ, ΤΕΣ), μάλλον με την προοπτική να βγουν γρήγορα στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τις γυναίκες που αποκτούν προσόντα (οι μισές μιλούν και δεύτερη ξένη γλώσσα), τα οποία ίσως δεν χρειαστεί να

χρησιμοποιήσουν αν διαλέξουν το δρόμο της συζυγικής ζωής και της μητρότητας, τα οποία δυσκολεύουν το “χτίσιμο” μια απαιτητικής καριέρας.

Λόγω των στερεοτυπικών κοινωνικών ρόλων που απαιτούν τον άνδρα “κουβαλητή” και τη γυναίκα καλή νοικοκυρά, σύζυγο και μητέρα, διπλάσιοι άνδρες από ότι γυναίκες φαίνεται να έχουν **απορρίψει οικογενειακό επάγγελμα**, με το οποίο οι γονείς τους σκόπευαν να τους “διασφαλίσουν” για το μέλλον.

Τα ποσοστά ικανοποίησης από το επάγγελμα κυμαίνονται και για τους άνδρες και τις γυναίκες περίπου στα ίδια επίπεδα. Στους λόγους δυσαρέσκειας από το επάγγελμα παρατηρείται έμφυλη διαφοροποίηση, ιδίως όταν πρόκειται για **ωράρια και μεταθέσεις**. Διπλάσιες γυναίκες από ότι άνδρες αναφέρονται στις δυσκολίες των ακανόνιστων, έκτακτων και νυχτερινών ωραρίων, ίσως σκεπτόμενες με ποιο τρόπο θα καταφέρουν να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και στην ανατροφή των παιδιών τους. Επίσης, τις γυναίκες φαίνεται να απασχολεί (σε διπλάσιο ποσοστό από όσο τους άνδρες) **η έλλειψη της εκπαίδευσης για την αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών και η έλλειψη οργάνωσης**, ίσως επειδή οι γυναίκες είναι από τη φύση τους πιο οργανωτικές, εξαιτίας βέβαια και πάλι της τοποθέτησης του βασικού τους ρόλου μέσα στα πλαίσια της οργάνωσης της οικογενειακής εστίας. Τέλος, **το αίτημα παροχής περισσότερο θεωρητικής κατάρτισης έναντι της πρακτικής άσκησης** συναντάται στις γυναίκες σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι στους άνδρες, ίσως επειδή τοποθετούνται από τη Διοίκηση πιο συχνά σε θέσεις γραφείου παρά σε εξωτερικές υπηρεσίες.

➡ Χρειάζεται εδώ να συζητηθούν και τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ερώτηση ανοιχτού τύπου που αφορούσε την ιδιότητα του Λιμενικού ως επαγγελματία. Οι λέξεις που αναφέρθηκαν είχαν άλλες ουδέτερο φορτίο, άλλες θετικό κι άλλες αρνητικό.

- Στις λέξεις με ουδέτερο φορτίο που δόθηκαν για να περιγράψουν τον Λιμενικό ως επαγγελματία, διακρίνει κανείς τα βασικά στοιχεία που συνθέτουν το επάγγελμα: **τη θάλασσα, τη στολή, τα σκάφη, το λιμάνι, τον πολίτη, την αλιεία, αλλά και την Αστυνομική Αρχή, τις αποφάσεις, την αποστολή, τον εξοπλισμό και τους πνιγμούς**. Μπορεί να πει κανείς ότι οι λέξεις αυτές περιέχουν όσα αντιμετωπίζει ένας Λιμενικός κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του.

- Οποιοι έδωσαν λέξεις με θετικό φορτίο, για να περιγράψουν τον Λιμενικό ως επαγγελματία, χρησιμοποίησαν λέξεις παρόμοιες με αυτές που αποτελούν τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού του προφίλ, δηλαδή απάντησαν περισσότερο

σκεπτόμενοι πώς πρέπει να είναι ο Λιμενικός κι όχι κατ' ανάγκην πώς είναι στην πραγματικότητα. Βέβαια, αν θέλει να λέγεται σωστός επαγγελματίας, ένας Λιμενικός πρέπει να διαθέτει: **ευσυνειδησία, πειθαρχία, υπευθυνότητα, υπομονή, αίσθημα προσφοράς, κατάρτιση, σοβαρότητα, ήθος, συνέπεια, εξυπηρετικότητα, επαγγελματισμό, σεβασμό, γνώση, αποτελεσματικότητα, αίσθημα καθήκοντος, ανθρωπιά, μαχημότητα, δυναμικότητα, αρετή, εξειδίκευση, εκσυγχρονισμό, αυταπάρνηση, συναδελφικότητα, υψηλό αίσθημα πατριωτισμού, αντικειμενικότητα, πίστη, ταπεινότητα.**

- Τέλος, στις λέξεις με αρνητικό φορτίο που δόθηκαν για τη φράση «ο Λιμενικός ως επαγγελματίας», εντοπίζονται οι ελλείψεις που μπορεί να χαρακτηρίζουν τα στελέχη του Λιμενικού Σώματος, αλλά και τα “κακώς κείμενα” της Κεντρικής Διοίκησης, σε συνδυασμό με την απαιτητική φύση του επαγγέλματος. Ο Λιμενικός χαρακτηρίζεται ως: **ανεκπαιδευτος, ημιμαθής, αβοήθητος, ταλαιπωρημένος από την κούραση της δουλειάς και το άγχος των μεταθέσεων, ανειδίκευτος, αδικημένος, παρεξηγημένος, αυτοδίδακτος, άσχετος, άνευ κύρους, υποχείριο των εφοπλιστών, μέσο εκτόνωσης των πολιτών και στερημένος από τη δυνατότητα λήψης πρωτοβουλίας.** Κι ακόμα χειρότερα, **καθόλου επαγγελματίας, αφού οι επαγγελματίες στη χώρα μας 100% είναι πολύ λίγοι.**

Μετά από όλα τα παραπάνω, οι προτάσεις για μελλοντικές έρευνες, που προκύπτουν ως επακόλουθο των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, είναι:

- ✿ Να γίνει η ίδια ή παρόμοια έρευνα με την παρούσα, αλλά με μεγαλύτερο αριθμό δείγματος, ώστε να είναι εγκυρότερα τα αποτελέσματα.
- ✿ Η έρευνα να περιλαμβάνει δείγμα από τη νησιωτική Ελλάδα κυρίως, όπου ο Λιμενικός αντιμετωπίζει μεγαλύτερες και περισσότερες προκλήσεις στην καθημερινή εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως είναι η λαθρομετανάστευση και η λαθραλιεία.
- ✿ Να πραγματοποιηθούν έρευνες σχετικά με προγράμματα επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης που ενδείκνυνται για το επάγγελμα του Λιμενικού και που κρίνονται απολύτως απαραίτητα, όπως αποδείχθηκε από την παρούσα έρευνα, στα οποία όμως να προβλέπεται και η αντίστοιχη αξιολόγησή τους.

(Α) ΠΗΓΕΣ

(Α1) ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ

- Β.Δ./23-01-1834 (ΦΕΚ 4/1834): *«Περί του Οργανισμού των Λιμενικών Αρχών».*
- Β.Δ./18-12-1836 (ΦΕΚ 75Α'/1836): *«Περί αστυνομίας της εμπορικής ναυτιλίας».*
- Ν.Δ./07-05-1919 (ΦΕΚ 102Α'/1919): *«Περί υπαγωγής του εμπορικού ναυτικού εις το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας».*
- Ν.Δ./13-10-1925 (ΦΕΚ 302Α'/1925): *«Περί της Διοικήσεως της Εμπορικής Ναυτιλίας»*
- Ν. 345/21-11-1936 (ΦΕΚ 514Α'/1936): *«Περί αρμοδιότητος και δικαιοδοσίας του Υφυπουργείου της Εμπορικής Ναυτιλίας».*
- Α.Ν. 186/15-03-1945 (ΦΕΚ 58Α'/1945): *«Περί κρίσεως, εθελουσίας εξόδου και οργανικών θέσεων των αξιωματικών του Λιμενικού Σώματος».*
- Α.Ν. 360/06-04-1968 (ΦΕΚ 73Α'/1968): *«Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί Πυροσβεστικής Υπηρεσίας κειμένων διατάξεων».*
- Ν. 705/26-09-1977 (ΦΕΚ 279Α'/1977): *«Περί στρατεύσεως των Ελληνίδων».*
- Ν. 1911/11-12-1990 (ΦΕΚ 166Α'/1990): *«Εισαγωγή γυναικών στις ανώτατες στρατιωτικές σχολές, ρύθμιση στρατολογικών θεμάτων και άλλες διατάξεις».*
- Ν. 2800/29-02-2000 (ΦΕΚ 41Α'/2000): *«Αναδιάρθρωση Υπηρεσιών Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, σύσταση Αρχηγείου Ελληνικής Αστυνομίας και άλλες διατάξεις».*
- Ν. 3079/10-12-2002 (ΦΕΚ 311Α'/2002): *«Κύρωση του Κώδικα του Προσωπικού Λιμενικού Σώματος».*
- Π.Δ. 68/21-03-2003 (ΦΕΚ 71Α'/2003): *«Κανονισμός ωραρίου εργασίας Προσωπικού Λιμενικού Σώματος (Α.Σ.)».*
- Π.Δ. 33/26-03-2009 (ΦΕΚ 50Α'/2009): *«Τοποθετήσεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις του προσωπικού Λιμενικού Σώματος στο εσωτερικό και στο εξωτερικό».*

Ν. 3922/04-03-2011 (ΦΕΚ 35Α'/2011): «Σύσταση Αρχηγείου Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής και άλλες διατάξεις».

Ν. 4150/29-04-2013 (ΦΕΚ 102Α'/2013): «Ανασυγκρότηση του Υπουργείου Ναυτιλίας και Αιγαίου και άλλες διατάξεις».

Π.Δ. 81/19-05-2014 (ΦΕΚ 125Α'/2014): «Αναδιάρθρωση Περιφερειακών Διοικήσεων Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής (ΛΣ-ΕΛΑΚΤ) και Λιμενικών Αρχών και ρύθμιση θεμάτων στελέχωσης αυτών».

(Α2) ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ-ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

Εφημερίδα *Αναγέννηση*, αρ. φύλλου 39 (25/03/1944). (Η *Αναγέννηση* ήταν όργανο της Νομαρχιακής Επιτροπής Μαγνησίας του ΕΑΜ).

Περιοδικό *Ναυτική Ελλάδα*, αρ. τεύχους 956 (Ιούνιος 2013).

(Α3) ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

https://limenikidrasi.blogspot.gr/2016/07/blog-post_14.html (14/05/2018)

<http://archive.patris.gr/articles/272458#.WvVTvaSFPIUO> (15/05/2018)

<http://www.mixanitouxronou.gr/i-laskarina-boumpoulina> (15/05/2018).

<http://www.hcg.gr> (16/05/2018)

<http://www.hellenicpolice.gr/newsite.php?&lang=> (16/05/2018).

<https://www.fireservice.gr/el> (16/05/2018).

(Β) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

(Β1) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αθανασιάδου, Χ. (2002). *Νέες γυναίκες απόφοιτες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής*.

Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή. Θεσσαλονίκη: Α.Π.Θ./Τμήμα Ψυχολογίας. Στο:

Καραμπατζάκη, Δ. (2008). *Ταντότητες φύλου στο λόγο μαθητών και μαθητριών*

εφηβικής ηλικίας για την εργασία. Διδακτορική Διατριβή. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ/Φιλοσοφική Σχολή/Τμήμα Ψυχολογίας.

Αθανασιάδου, Χ. & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (2004). *Ρεπερτόρια γυναικών: Η ανάλυση λόγου στη φεμινιστική έρευνα*. Επιστημονική Επετηρίδα της ψυχολογικής Εταιρείας Βορείου Ελλάδος. (Τόμος 2).

Βάμβουκας, Μ. (2010). *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Βεζυρίδης, Π. (2008). Άνδρες σε «γυναικεία» επαγγέλματα. Ο ρόλος του φύλου στην επιλογή και την άσκηση της νοσηλευτικής. *ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ*, 47(02): 193-201.

Βενιέρη, Ι. (2014). *Διακρίσεις λόγω φύλου στην αγορά εργασίας: Οι γυναίκες στο Λιμενικό Σώμα*. (Μ.Δ.Ε.) Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Βερβενιώτη, Τ. (2013). *Η γυναίκα της Αντίστασης. Η είσοδος των γυναικών στην πολιτική*. (Β' έκδοση επαυξημένη). Αθήνα: Εκδόσεις Κουκκίδα.

Βίκη, Α. (2002). *Διαδικασία και Κίνητρα επαγγελματικής Απόφασης: Εμπειρική Ψυχολογική Έρευνα σε Πανελλήνιο Δείγμα μαθητών 14-18 ετών*. Διδακτορική διατριβή. Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Βίκη, Α. & Παπάνης, Ε. (2007). *Ελληνική Κοινωνική Έρευνα. Προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου σε σχέση με το επάγγελμα*. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: http://epapanis.blogspot.com/2007/09/blog-post_8900.html. (15/05/2018).

Βίκη, Α. & Παπάνης Ε. (2009). *Επίδραση του οικογενειακού περιβάλλοντος και του φύλου των μαθητών στην επιλογή επαγγέλματος. Εμπειρική πανελλαδική έρευνα*. Στο: *Επιστήμες Αγωγής*, τεύχος 2/2009 (σελ. 90-103) [ηλεκτρονική έκδοση περιοδικού]. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://ediamme.edc.uoc.gr/index.php?id=93,0,0,1,0,0>. (18/05/2018).

Γεωργιάς, Δ. (1986). *Κοινωνική Ψυχολογία*. Τόμοι Α' και Β'. Αθήνα: Έκδοση Πανεπιστημίου Αθηνών.

Γεωργογιάννης, Χ. (2012). *Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού στην Ελληνική Αστυνομία: Προσδιοριστικοί Παράγοντες, Μέθοδοι, Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας*.

Διδακτορική Διατριβή. Πάτρα: Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας/Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.

Γιώτης, Γ. (2017). Το Πρότυπο του Έλληνα Κατώτερου και Ανώτερου Αξιοματικού το 2025. Μ.Δ.Ε. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών/Τμήμα Διεθνών, Ευρωπαϊκών και Περιφερειακών Σπουδών.

Γουδήρας, Δ. (1996). Παράγοντες που επηρεάζουν την Επιλογή Επαγγέλματος των Νέων. *Παιδαγωγική Επιθεώρηση*, 23. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://ojs.lib.uom.gr/index.php/paidagogiki/article/view/6724> (17/05/2018).

Γλύκατζη-Αρβελέρ, Ε. (1996). *Η Ιστορία και η Ιστοριογραφία ως βασικά μαθήματα πολιτισμού*, Αθήνα: Ίδρυμα Γουλανδρή-Χορν.

Δεληγιάννη Β. και Ζιώγου Σ. (Επιμ.) (1993). *Εκπαίδευση και Φύλο. Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.

Δημητρόπουλος, Ε. (2004). «Η Επαγγελματική Ανάπτυξη του Ατόμου και οι Σχετικές Θεωρίες.» Στο: Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη* (σελ. 101-172). Αθήνα: Τυπωθήτω.

Ηλιάδης, Ν. (1988). *Η εκλογή του επαγγέλματος*. Αθήνα: Ίων.

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. 2015. *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5826> (14/05/2018).

Κακανά, Δ.-Μ. (1999). «Η σημασία του χώρου του νηπιαγωγείου στη διαμόρφωση της έννοιας της ταυτότητας του φύλου στο παιδί προσχολικής ηλικίας.» Στο: Κ. Π. Χάρης, Ν. Β. Πετρουλάκης & Σ. Νικόδημος (Επιμ.). *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα. Πρακτικά 1ου Πανελληνίου Συνεδρίου*. (Ναύπακτος, 1998). Αθήνα: Ατραπός.

Καλογήρου, Κ. (1979). *Επαγγελματική διαπαιδαγώγηση*. Αθήνα: Καραμπερόπουλος.

Κάντας, Α. (1990). «Οι στάσεις των μαθητών του λυκείου απέναντι στην εργασία.» Ανακοίνωση στο Β΄ Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας. (18-20 Μαΐου 1990). Ρέθυμνο.

- Κάντας, Α. (1998). *Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καντζάρα, Β. (2008). *Εκπαίδευση και κοινωνία. Κριτική διερεύνηση των κοινωνικών λειτουργιών της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Πολύτροπον.
- Καντζάρα, Β. «Η μετάβαση από το σχολείο στη “ζωή” και η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος.» (2007). Στο: Μαραγκουδάκη, Ε. (Επιμ.) (2007). *Φύλο και νέα επαγγέλματα*. (σελ. 49-60). Ιωάννινα: ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ 2000-2006.
- Καραμπατζάκη, Δ. (2008). *Ταυτότητες φύλου στο λόγο μαθητών και μαθητριών εφηβικής ηλικίας για την εργασία*. Διδακτορική Διατριβή. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ/Φιλοσοφική Σχολή/Τμήμα Ψυχολογίας.
- Κασιμάτη, Κ. (1991). *Ερευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης. Η Επιλογή του Επαγγέλματος*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Κασιμάτη, Κ. (2004). *Δομές και Ροές: το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κασσωτάκης, Μ. & Μαρμαρινός, Ι. (2004). «Οι Κοινωνικές Διαστάσεις του Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.» Στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη* (σελ. 173-185). Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- Κελπανίδης, Μ. (2012). *Κοινωνιολογία της εκπαίδευσης: θεωρίες και πραγματικότητα*. Αθήνα: Ζυγός.
- Κολυβάς, Μ. (2012). *Το μιλιταριστικό πνεύμα στο Λιμενικό Σώμα*. Μ.Δ.Ε. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Κοροντζής, Τρ. (2011). *Ο θεσμικός ρόλος του Λιμενικού Σώματος* Διδακτορική Διατριβή. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.
- Κοτσόβολου, Γ. (2016). *Οι Ελληνίδες στον εθνικό απελευθερωτικό αγώνα του γένους*. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: http://homouniversalisgr.blogspot.gr/2016/03/blog-post_70.html (15/05/2018).

- Κουστέλιος, Α. & Κουστέλιου, Ι. (2001). Επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική εξουθένωση στην εκπαίδευση. *Ψυχολογία*, 8(1):30-39.
- Κρίβας, Σ. (1987). Η συνεισφορά των θεωριών επαγγελματικής εκλογής στην συμβουλευτική πρακτική κατά τη διαδικασία εκλογής επαγγέλματος. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 33: 29-36.
- Κρίβας, Σπ. & Χάντζιου, Ε. (1989). Διαφορές μεταξύ φύλων ως προς τα επαγγελματικά κίνητρα και την επαγγελματική συμπεριφορά. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 46: 79-87.
- Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (1997). *Ψυχολογία κινήτρων*. Θεσσαλονίκη: Art of Text.
- Λεβέντης, Δ., Παπαστεφάνου Κ. & Χατζηγέρου, Ε. (2008). *Ο ρόλος της οικογένειας στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των μαθητών*. Λευκωσία: Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής.
- Λιβιτσάνου, Μ. (2017). *Η γυναικεία εκπροσώπηση ως έκφραση άνισης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής*. Μ.Δ.Ε. Πειραιάς: Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ./Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας/Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1991). *Εκπαίδευση και Διάκριση των Φύλων: Παιδικά Αναγνώσματα στο Νηπιαγωγείο*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1998). «Τα στερεότυπα για τα φύλα σε παιδικά βιβλία προσχολικής ηλικίας.» Στο: Ι.Ν. Παρασκευόπουλος, Η. Γ. Μπεζεβέγκης, Ν. Δ. Γιαννίτσας & Α. Καραθανάση-Κατσαούνου (Επιμ.). *Διαφυλικές Σχέσεις: Εισηγήσεις στο Σεμινάριο κατάρτισης Εκπαιδευτικών-Στελεχών σε Θέματα Σεξουαλικής Αγωγής και Ισότητας των Φύλων* (τόμος 2: 240-250). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαυρογιάννης, Ξ. (2013). Θωρακίστε τις Ένοπλες Δυνάμεις έναντι της κρίσης. *Ναυτική Ελλάς*, 956: 4-5.
- Μπαμπινιώτης, Γ. (1998). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
- Μπούνα, Α. (2017). *Η διαμόρφωση των έμφυλων διακρίσεων κατά την παιδική ηλικία: Ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου*. Μ.Δ.Ε. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων/Σχολή Επιστημών Αγωγής/Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών.

- Μωϋσιάδου, Α. (2012). Κοινωνικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό κατά την εφηβεία. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/education/education-articles/moisiadou-aikaterini-prosanatolismos-efiveia/moisiadou-epaggelmatikos-prosanatolismos.htm> (18/05/2018).
- Νασιάκου, Μ. (1979). Διαφορές των φύλων και ψυχολογική ταυτότητα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 36-37: 357-364.
- Ξαρχάκου, Π. (2018). *Ο ρόλος της σύγχρονης γυναίκας στον εργασιακό χώρο και το φαινόμενο της γυάλινης οροφής: Καριέρα και Μητρότητα*. Μ.Δ.Ε. Αθήνα: Α.Ε.Ι. Πειραιά Τ.Τ./Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων/Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας.
- Παρρέν, Καλλιρόη. (χ.χ. αλλά του 1896). *Ιστορία της Γυναικός: Σύγχρονοι Ελληνίδες 1530-1896*. Εν Αθήναις: Εκ του Τυπογραφείου Παρασκευά Λεώνη.
- Παπάνης, Ε. (2009). *Ελληνική Κοινωνική Έρευνα. Τα κίνητρα του Δασκάλου*. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://erapanis.blogspot.com/search?q=κοντέλλη> (18/05/2018).
- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*. Τόμος Α'. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Πατινώτης, Ν. (1996). Κοινωνιολογική Ταξινόμηση των Επαγγελματιών: θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά διλήμματα. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τ. 91: 15-42.
- Πατινώτης Ν. (2004). «Κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες και επαγγελματική επιλογή στην Ελλάδα.» Στο: Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη* (σελ. 515-539). Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- Πλατσίδου, Μ. & Γωνίδα, Ε. (2005). «Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο.» Στο: Καψάλης Α. (Επιμ.) *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων* (σελ. 159-182). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Πουρκός, Μ. (2010). «Η Διαμάχη μεταξύ Ποιοτικής και Ποσοτικής Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες: Διευρύνοντας τις Προοπτικές στη Μεθοδολογία και τον Ερευνητικό Σχεδιασμό.» Στο: Μ. Πουρκός & Μ. Δαφέρμος (επιμ.), *Ποιοτική Έρευνα*

στις Κοινωνικές Επιστήμες: Επιστημολογικά, Μεθοδολογικά και Ηθικά Ζητήματα. Αθήνα: Τόπος.

Σιάνου – Κύργιου, Ε. (2007). «Αγορά εργασίας, νέα επαγγελματικά προφίλ και φύλο.» Στο: Μαραγκουδάκη, Ε. (2007). *Φύλο και νέα επαγγέλματα* (σελ. 9-32). Ιωάννινα: ΕΠΕΑΕΚ II 2000-2006.

Σμυρλής, Δ. (1981). *Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Στογιαννίδου, Α., Σακκά, Δ. & Δεληγιάννη - Κουϊμτζή, Β. (2007). «Ταυτότητες φύλου και επαγγελματικές επιλογές.» Στο: Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Σακκά, Δ. (2007). *Από την εφηβεία στην ενήλικη ζωή: μελέτες για τις ταυτότητες φύλου στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα* (σελ. 89-108). Αθήνα: Gutenberg.

Τάτσης, Ν. (1999). *Κοινωνιολογία*. Αθήνα: Οδυσσέας (Τόμος 2).

Τζαμπέρη, Τ.-Α. (2008). *Η θέση της γυναίκας στα σώματα ασφαλείας. Η Δημοτική Αστυνομία Ρόδου*. Μ.Δ.Ε. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Τριλιανός, Θ.Α. (1988). *Η παρώθηση ή πως καλλιεργείται στο μαθητή η έφεση για μάθηση*. Αθήνα: Λύχνος.

Τσιαπαρίκου, Ι. (2014). *Οικονομικοί και θεσμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας*. Διδακτορική Διατριβή. Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Φίλιας, Β. (Επιμ.) (2001). *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία και τις Τεχνικές των Κοινωνικών Ερευνών*. (2^η συμπληρωμένη έκδοση). Αθήνα: Gutenberg.

Φλουρής, Γ. (2004). «Αυτοαντίληψη, Αυτογνωσία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός.» Στο: Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη* (σελ. 345-364). Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.

Χαδιά, Α. (2015). *Οι επαγγελματικές Φιλοδοξίες των Εφήβων: Η Επίδραση των Ατομικών Χαρακτηριστικών, της Οικογένειας και του Τύπου Εκπαίδευσης (Γενική-Επαγγελματική)*. Διδακτορική διατριβή. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Χαροκοπάκη, Α., Βλαχάκη, Φ., Τετραδάκου Σ. (2011). «Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας στην Εκπαίδευση - Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας» (Κεφάλαιο ΙΙ). (σελ. 193-223). Στο: Ασβεστάς, Α., Βλαχάκη, Φ., Δροσινού, Μ., Κοσμίδου-Hardy, Χ., Κωνσταντοπούλου, Δ., Μπούκα, Α., & Χαροκοπάκη, Α. *Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Τομέα της Εκπαίδευσης, ΕΚΕΠ*. Αθήνα: Εκδόσεις Μαμαλάκης Ι. Α.Ε.

Χατζηευστρατίου, Α. (2008). *Η επίδραση στερεοτύπων και κοινωνικών παραγόντων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των νέων και ο ρόλος του σχολείου στην άμβλυνση τυχόν ανισοτήτων*. Μ.Δ.Ε. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου/Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.

Χτούρης, Σ., Ζήση, Α. Β., Δεληγιάννη, Ε., Μαζηρίδου, Γ. Κιοσέογλου (2008). «Οι προσδοκίες των γονέων για το μέλλον των παιδιών τους: διαμορφώνοντας τις ταυτότητες φύλου στο οικογενειακό πλαίσιο.» Στο: Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (2008). *Έργο Καλλιρρόη. Συλλογή κειμένων για τις επαγγελματικές επιλογές και επιλογές ζωής νέων απόμων*. (σελ. 101-120). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Ψάλτη, Α. & Κουϊμτζή, Ε. (2008). «Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές Επιλογές Εφήβων: Η μελέτη του φύλου.» Στο: Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Γωνίδα, Σ. Ν., Κιοσέογλου, Γ. (2008). *Έργο Καλλιρρόη: Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές εφήβων: διερεύνηση των αντιλήψεων στα θέματα ισότητας των δύο φύλων της ελληνικής σχολικής κοινότητας (μαθητές-τριες, εκπαιδευτικοί, γονείς)*. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006 (ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ). (σελ. 7-21). Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

(B2) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

(ΞΕΝΗ ΣΕ ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ)

Abercrombie, N., Hill, S. & Turner, B. (1991). *Λεξικό Κοινωνιολογίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. (2008). *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Διαδικασίες και Τεχνικές*. Επιστ. Επιμ.: Αδαμοπούλου, Α., Βλαχάκη, Φ. & Δουλάμη, Σ. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.). Εκδόσεις Rosili. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.scribd.com/document/213038187> (19/05/2018).

Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Μτφρ. Χρυσούλα Μητσοπούλου & Μάνια Φιλοπούλου. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Dessler, G. (2012). *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Έκο, Ου. (1990). *Κήνσορες και θεράποντες*. Αθήνα: Γνώση.

Mason, J. (2003). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Offe, C. (1993). *Κοινωνία της Εργασίας*; Αθήνα: Νήσος.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). *Οργανωσιακή συμπεριφορά. Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Robson, C. (2010). *Η Έρευνα του Πραγματικού Κόσμου: ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. (2^η έκδ.). Αθήνα: Gutenberg.

Φρομ, Ε. (1975). *Η εικόνα του ανθρώπου στον Μαρξ*. Αθήνα: Εκδόσεις Μπουκουμάνη.

(B3) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 142-175.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth*. New York: Free Press.

Bandura, A. (1982). *The psychology of chance encounters and life paths*. *American Psychologist*, 37: 747-755.

Beutell, N. J. & Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28: 29-41.

- Blau, P. M., Gustad, J. W., Jessor, R., Parnes, H. S., Wiccock, R. C. (1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial and Labour Relations Review*, 9: 531-543. Αναδημοσιευμένο στο: B. Hopson, J. Hayes. (Eds.). *The theory and practice of vocational guidance*. Guilford, Surrey: Pergamon Press.
- Boyne, G.A. (2002). Public and private management: What's the difference. *Journal of Management Studies*. 39(1): 97-122.
- Bredeson, P.V. (2003). *Designs for learning: A new architecture for professional development in schools*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Brown, K.G., Ryan, N. & Parker, R. (2000). New modes of service delivery in the public sector: Commercializing government services. *The International Journal of Public Sector Management*, 13(3): 206-221.
- Caplow, T. (1954). *The Sociology of Work*. Minnesota: The U.O.M. Press.
- Cheung, C. K., Cheung, H. Y., & Wu, J. (2014). *Career unreadiness in relation to anxiety and authoritarian parenting among undergraduates*. *International journal of adolescence and youth*, 19(3): 336-349.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. (2nd ed.). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. N. York: McGraw-Hill.
- De Landsheere, G. (1979). *Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en 'education*. Paris: P.U.F.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds) (2005). *Qualitative Research*. (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56(1): 20-38. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8527.2007.00392.x> (15/05/2018).
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in modern world. *International Sociology*, 18 (2): 395-415. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: www.journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0268580903018002005 (16/05/18).

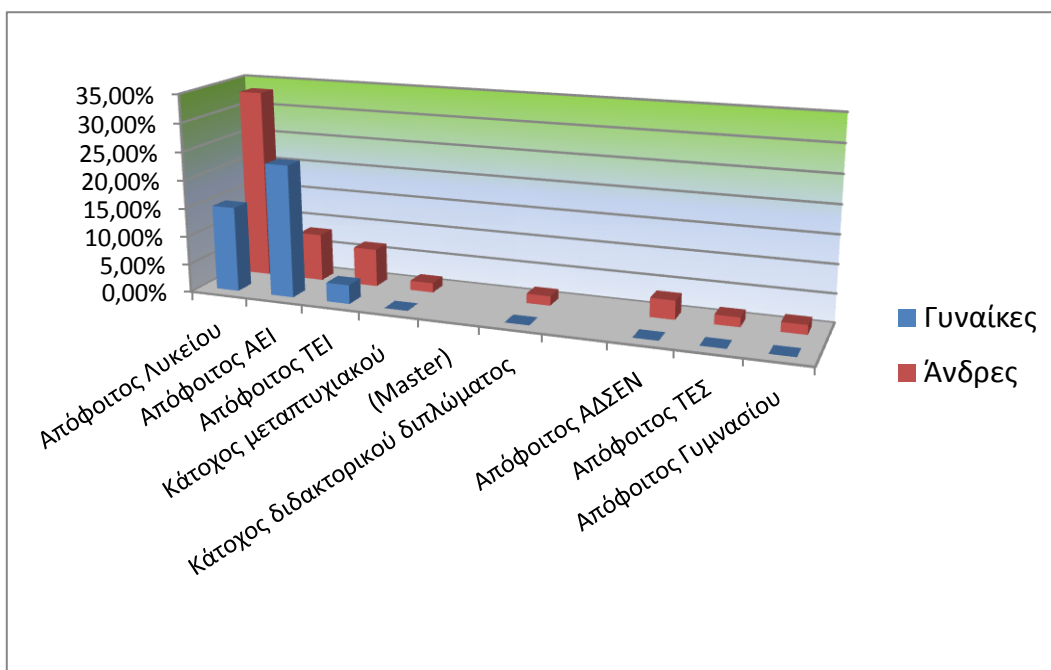
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions, *American Psychologist*, 63(4): 241-251.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice. A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20: 169-176.
- Ginouvier, T. (1825). *Mavrogenie ou l' heroine de la Grece. Nouvelle historique et contemporaine*. Paris: Delaforest.
- Herr, E.L. (1970). *Decision making and vocational development. Guidance Monograph Series (Serial No 3)*.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Co.
- Hirszowicz, M. (1981). *Industrial Sociology: An Introduction*. Oxford: Martin Robertson & Company.
- Holland, J. L. (1976). "A new synthesis for an old method and a new analysis of some old phenomena." Στο: J. M. Whiteley & A. Resnikoff. (Eds.) (1978). *Career counseling*. Monterey, Cal.: Brooks/Cole.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, (2nd ed.) Englewood Cliffs, N. Jersey: Prentice Hall.
- Koster, B., Dengerink, J., Korthagen, F. & Lunenberg, M. (2008). Teacher educators working on their own professional development: Goals, activities and outcomes of a project for the professional development of teacher educators. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 14 (5-6): 567-587.
- Kourganoff, V. (1971). *La recherche scientifique*, Paris: P.U.F.
- Landy, F. J. & Becker, W. S. (1987). "Motivation theory reconsidered." Στο: Cummings, L.L. & Staw, B. M. (Eds.). *Research in organizational behavior*, vol. 9. Greenwich, Connecticut: JAI PRESS.
- Lipsett, L. (1962). Social factors in vocational development. *Personnel and Guidance Journal*, 40: 432-437.
- Maslow, A. (1968). *Toward a psychology of being*. (2nd edition). New York: Van Nostrand.

- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd edition). New York: Harper and Row.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. R. (1985). *Industrial and Organizational Psychology*. (8th edition), Englewood Cliffs, N. Jersey: Prentice- Hall.
- Miller, D. & Form, W. (1951). *Industrial Psychology*. N.Y.: Harper.
- Nisbet, J.D. & Entwistle, N.J. (1974). *Educational research methods*. London: Hodder and Stoughton Ltd.
- Parsons, F. (1909) *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Powell, G.N. (2012). Six ways of seeing the elephant: the intersection of sex, gender, and leadership. *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 27 (2): 119-141. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/17542411211214167> (18/05/18).
- Riddell, S. (1989). Pupils, Resistance and Gender Codes: a study of classroom encounters. *Gender and Education*. Vol. 1(2): 183-197.
- Roberts, K. (1968). The entry into employment: An approach toward a general theory. *Sociological Review*, 16. Αναδημοσιευμένο στο: W. M. Williams (Ed.) (1974). *Occupational choice*. London: Allen and Unwin.
- Roberts, K. (1971). *From school to work: A study of the youth employment service*. Newton Abbot: David and Charles.
- Roberts, K. (1975). "The developmental theory of occupational choice: A critique and an alternative." Στο: G. Esland, G. Salaman, M. Speakman (Eds.), *People and work*. Edinburgh: Holmes McDougall.
- Roberts, K. (1981). "The sociology of work entry and occupational choice." Στο: A. G. Watts, D. E. Super, J. M. Kidd (Eds.), *Career development in Britain*. Cambridge: CRAC (Hobsons Press).
- Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rubin, G. & Reiter, R. (1975). *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex*. New York: Monthly Review Press. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.worldcat.org/title/traffic-in-women-notes-on-the-political-economy-of-sex/oclc/76950348> (14/05/2018).

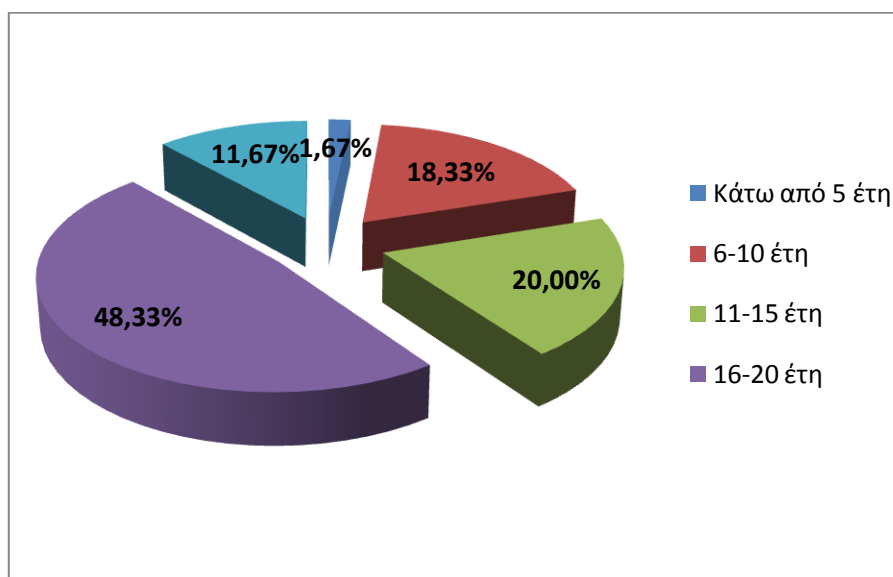
- Scott, J. & Marshall, G. (2009). *Oxford dictionary of Sociology*. (3rd revised edition). Oxford: Oxford University Press.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steinberg, L. & Cauffman, E. (1996). Maturity of Judgment in Adolescence: Psychosocial Factors in Adolescent Decision Making. *Law and Human Behavior*. Vol 20(3): 249-272.
- Stone, E. F., Mowday, R. T. & Porter, L.W. (1977). Higher Order Need Strengths as Moderators of the job Scope - Job Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*. 62(4).
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8(5): 185-190.
- Super, D. E. (1955). *The Dimensions and Measurements of Vocational Maturity*. N.Y.: Teachers College Record.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1973). *Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory*. Proceedings of the 33rd Annual Meeting of the Academy of Management, 514-520.
- Watson, P. (2003). Transferable skills for a competitive edge. *Nature biotechnology*, 21(2): 211.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

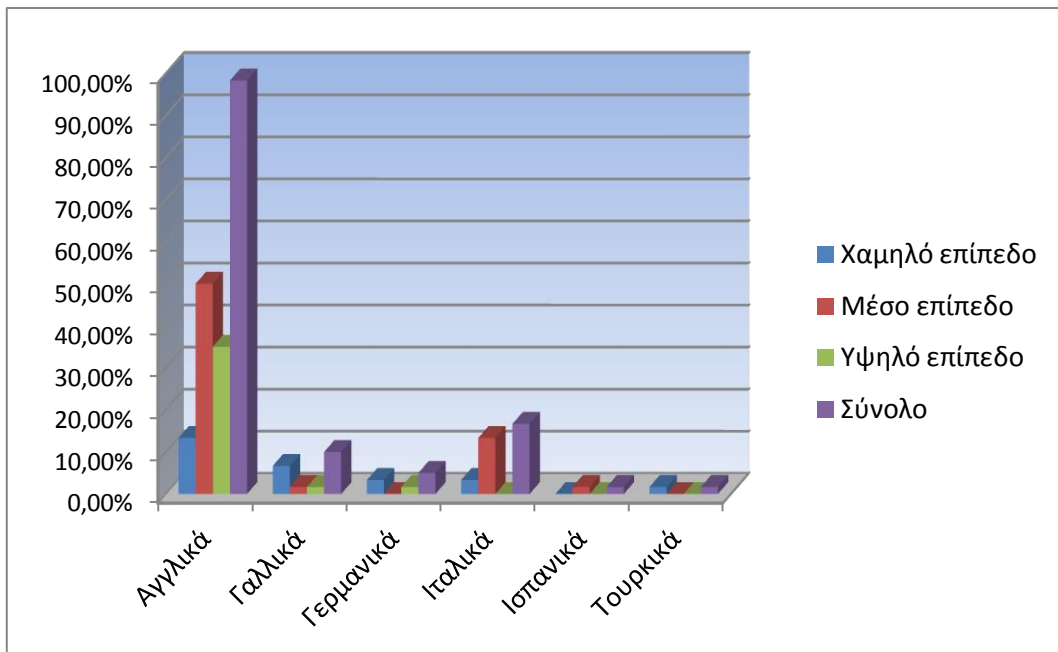
Γράφημα 3.1.4. Κατανομή ποσοστών για εκπαιδευτικό επίπεδο



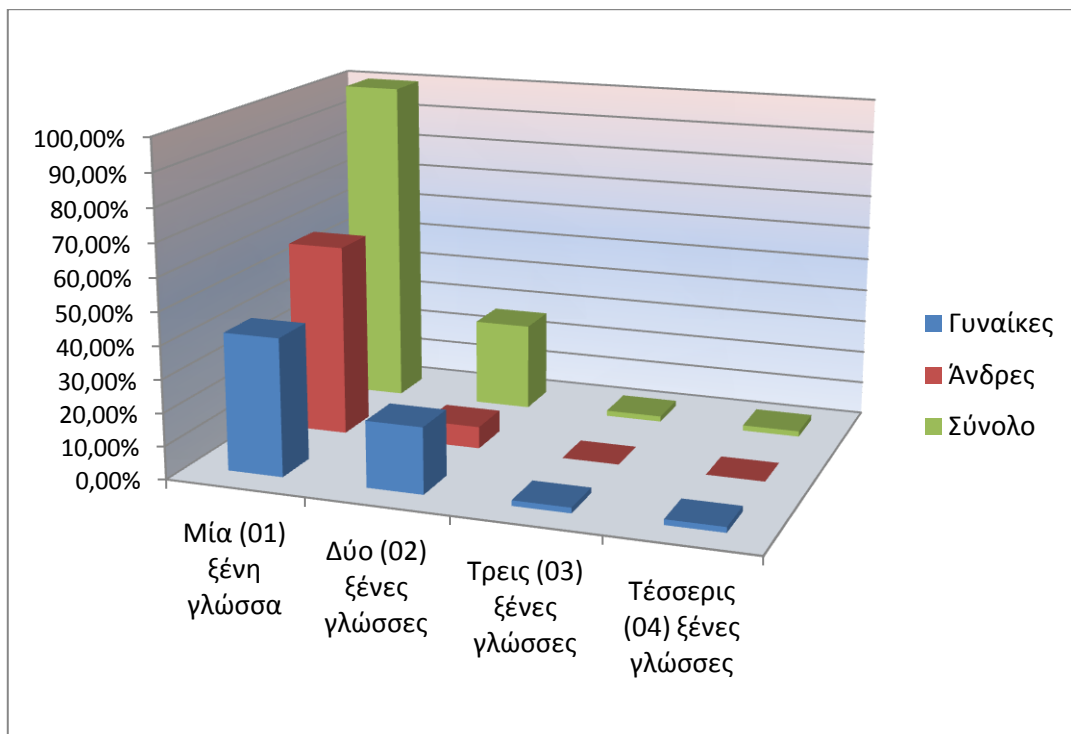
Γράφημα 3.1.5. Κατανομή ποσοστών για έτη προϋπηρεσίας



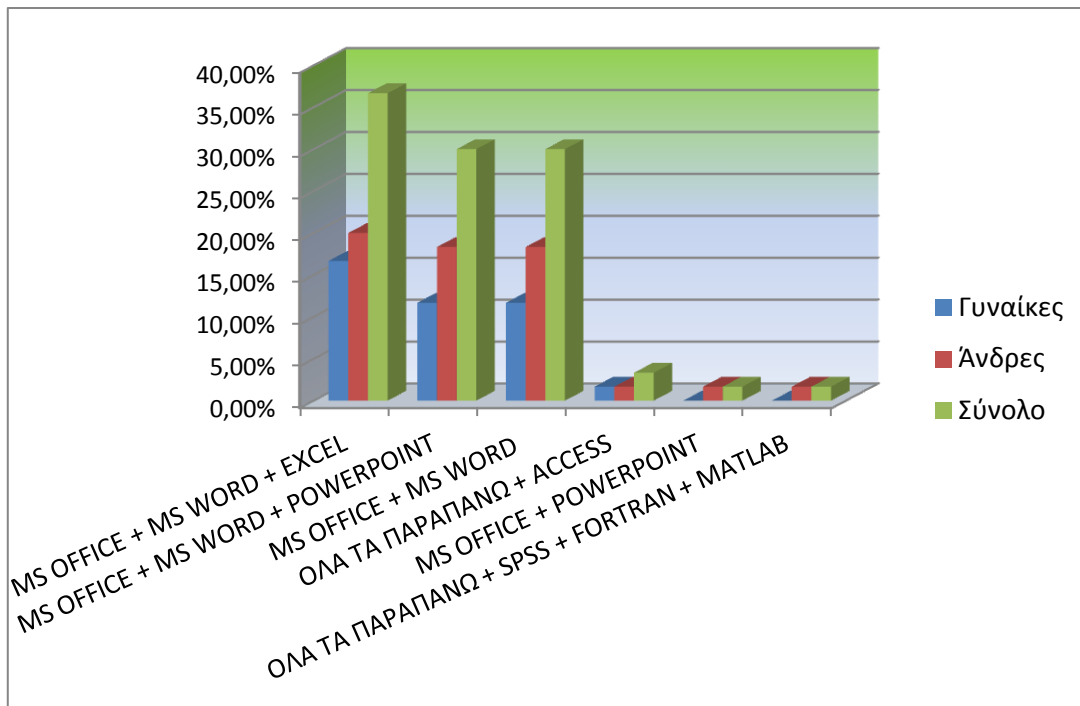
Γράφημα 3.2.1(α). Κατανομή ποσοστών για ξένες γλώσσες



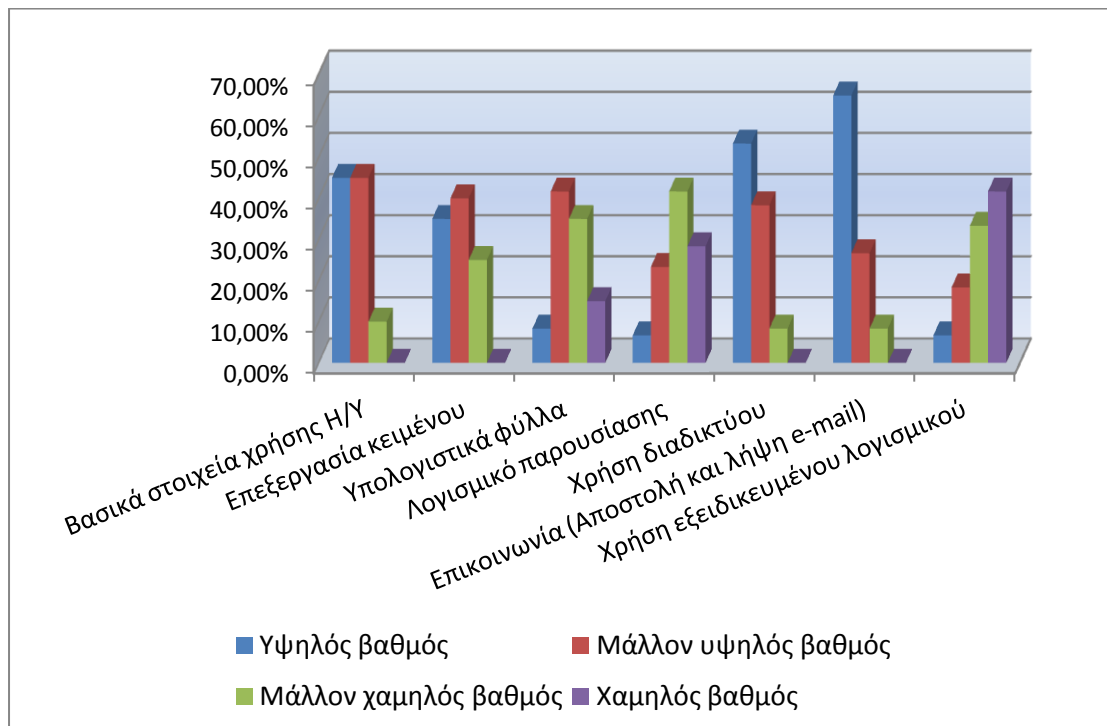
Γράφημα 3.2.1 (β). Κατανομή ποσοστών για αριθμό ξένων γλωσσών



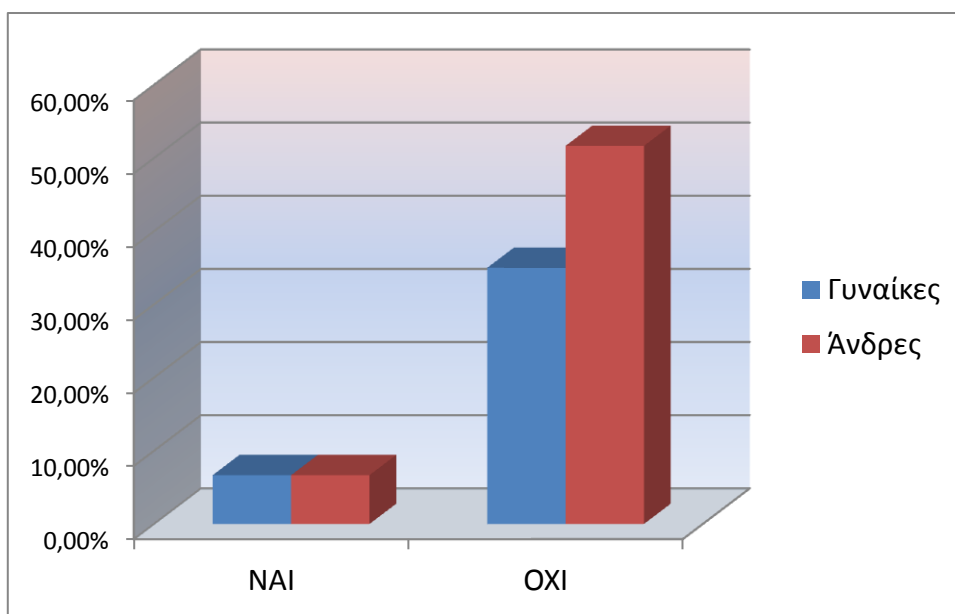
Γράφημα 3.2.2(α). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις Η/Υ



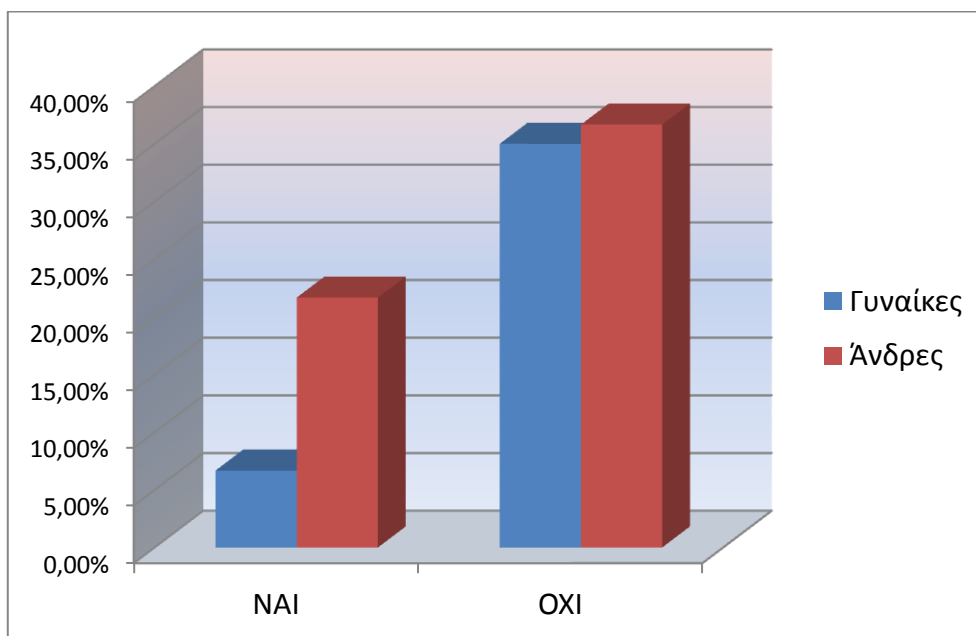
Γράφημα 3.2.2(β). Κατανομή ποσοστών για γνώσεις/δεξιότητες χρήσης νέων τεχνολογιών



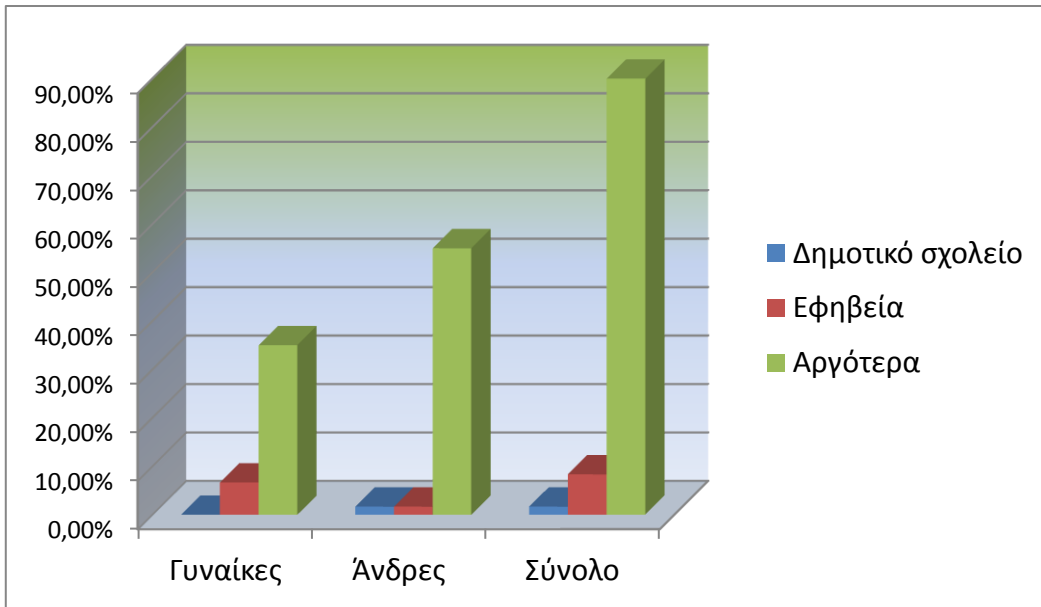
Γράφημα 3.3.1(α). Κατανομή ποσοστών για επίδραση επαγγέλματος γονέων



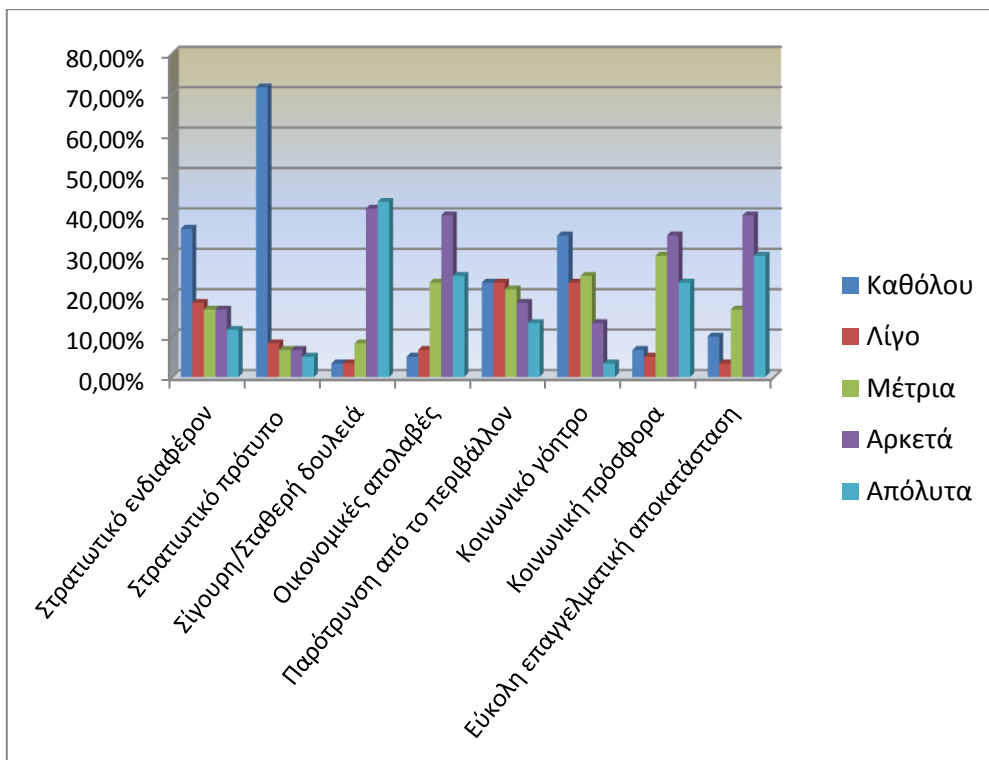
Γράφημα 3.3.1(β). Κατανομή ποσοστών για απόρριψη οικογενειακού επαγγέλματος



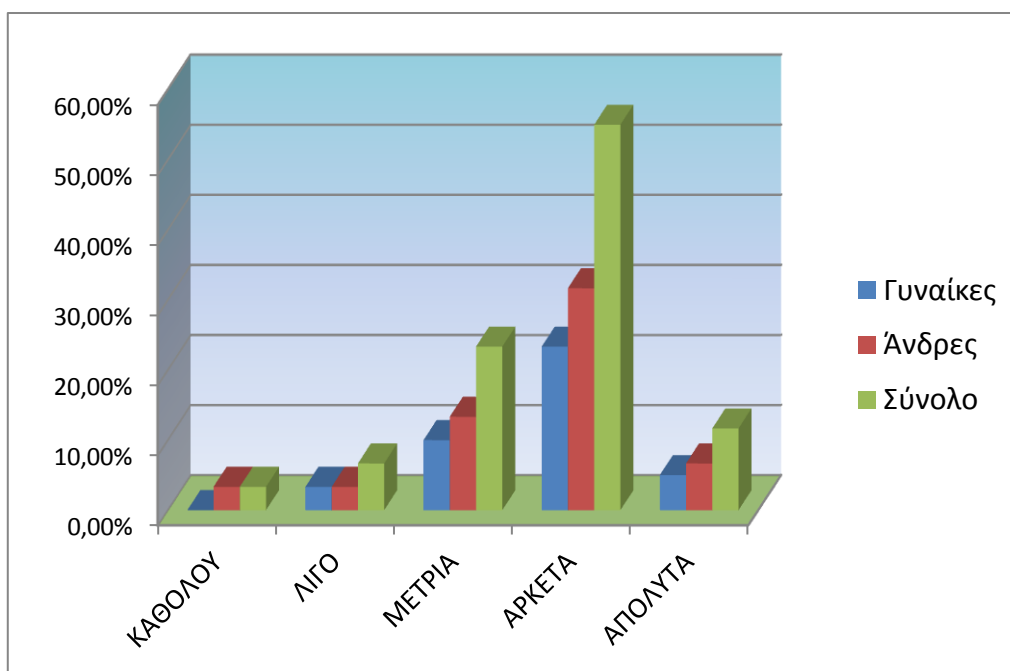
Γράφημα 3.3.2. Κατανομή ποσοστών για χρόνο επιλογής επαγγέλματος



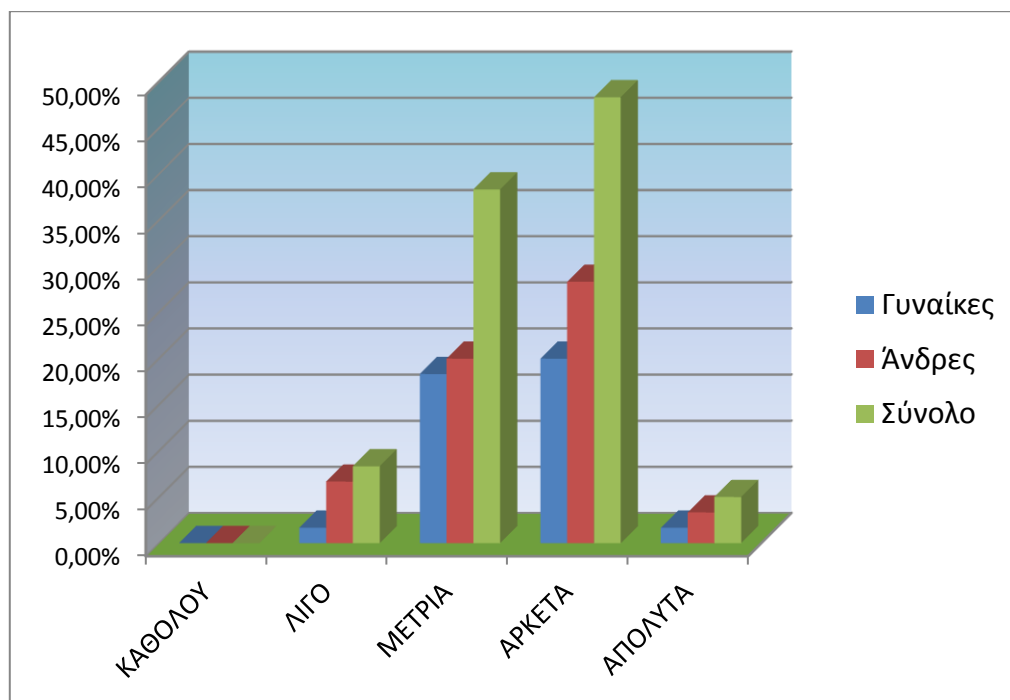
Γράφημα 3.4.1. Κατανομή ποσοστών για κριτήρια επιλογής επαγγέλματος



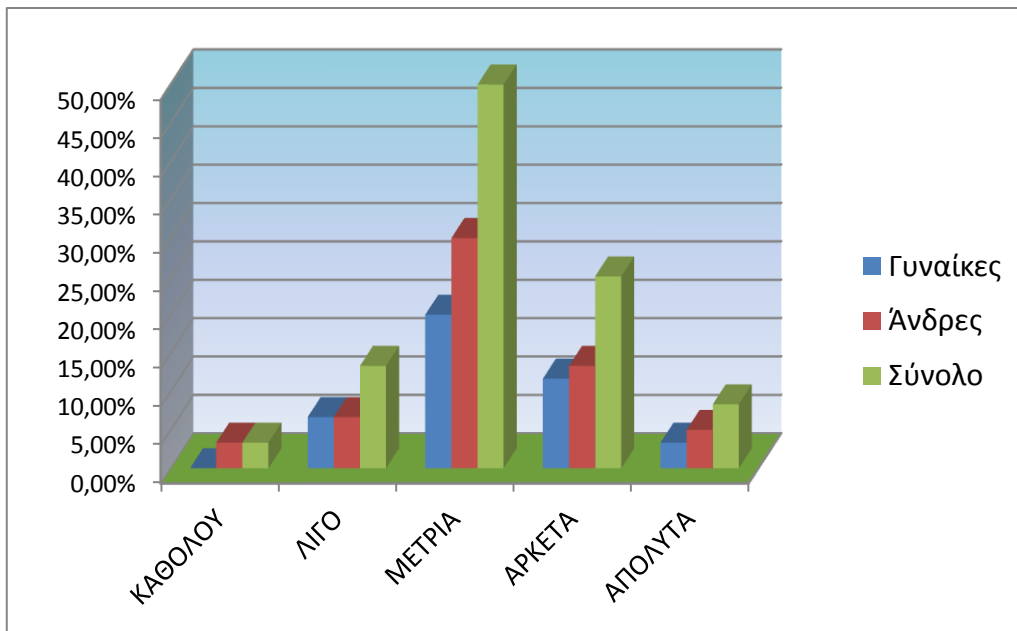
3.4.2. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το επάγγελμα



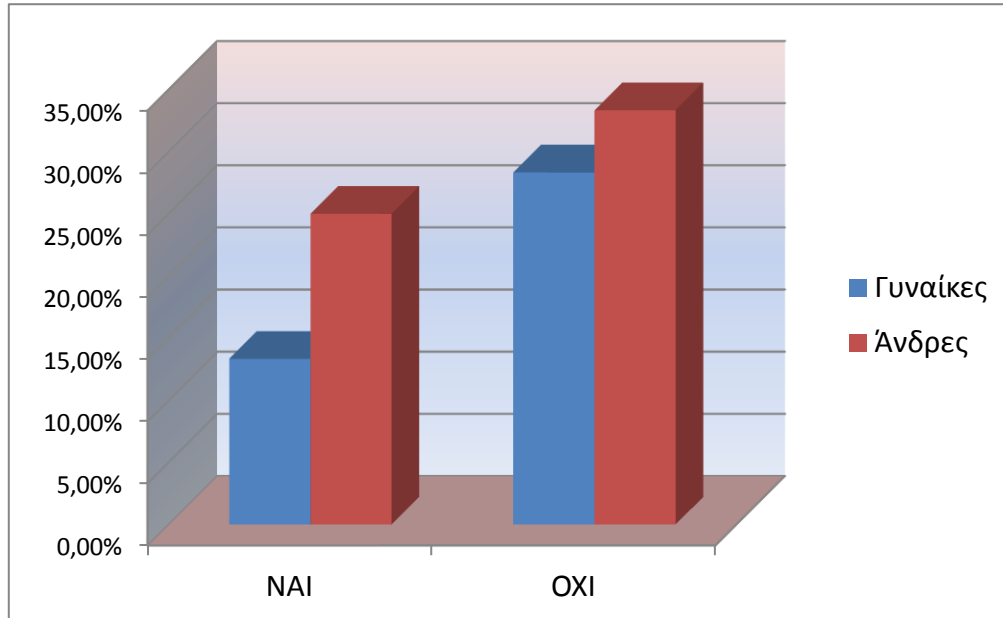
Γράφημα 3.4.5. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από τις απολαβές



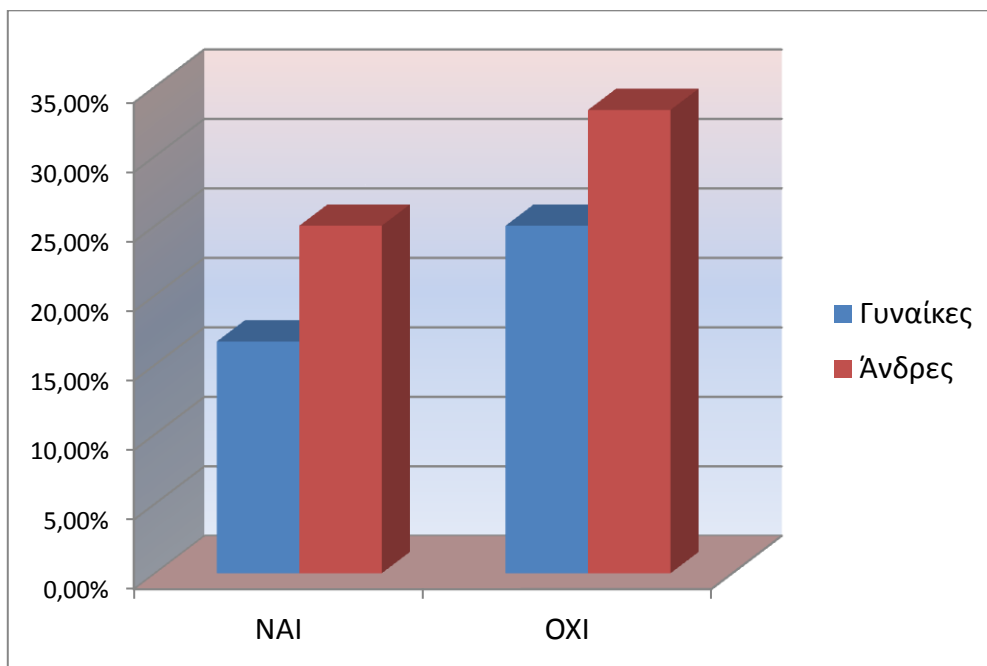
Γράφημα 3.4.8. Κατανομή ποσοστών για επίπεδο ικανοποίησης από το ωράριο



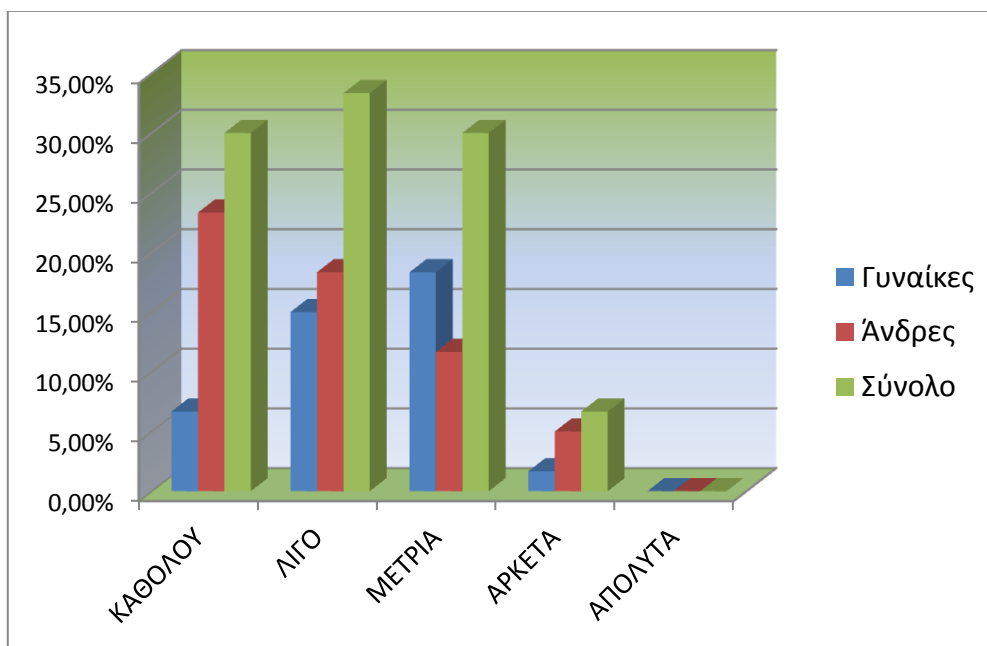
3.6.1. Κατανομή ποσοστών για καταλληλότητα σπουδών και εκπαίδευσης



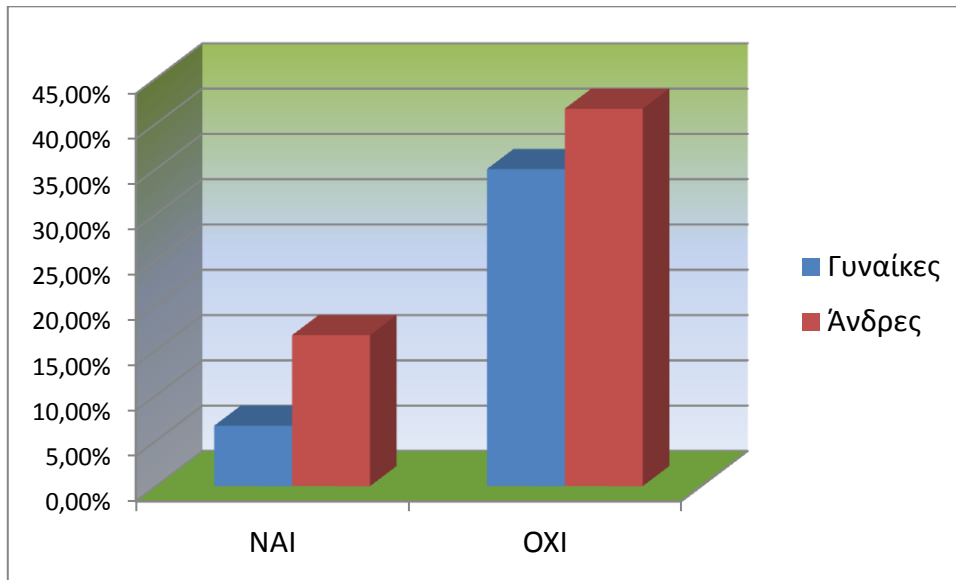
Γράφημα 3.6.2. Κατανομή ποσοστών για παρακίνηση από την εργασία για περαιτέρω επιμόρφωση



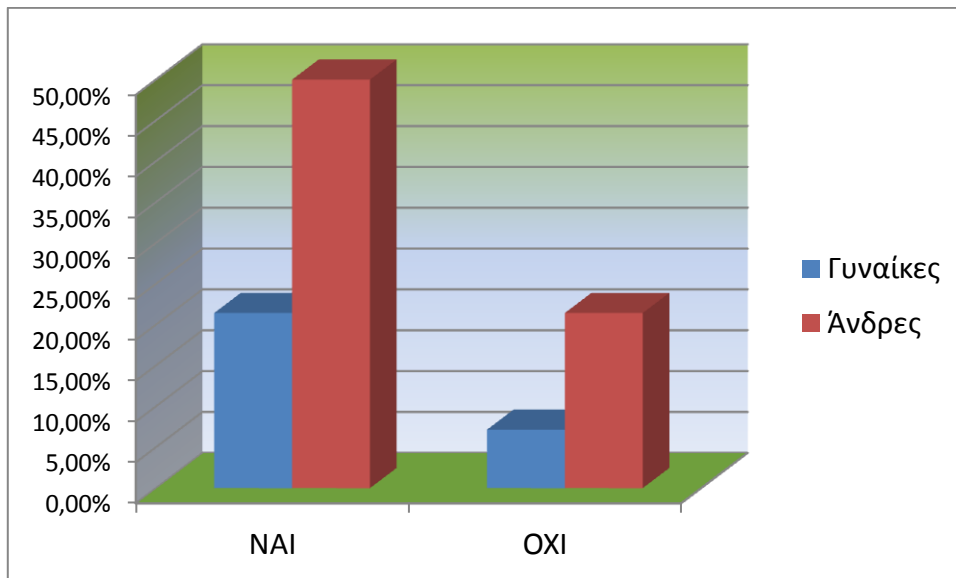
Γράφημα 3.6.3. Κατανομή ποσοστών για ποιότητα διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης



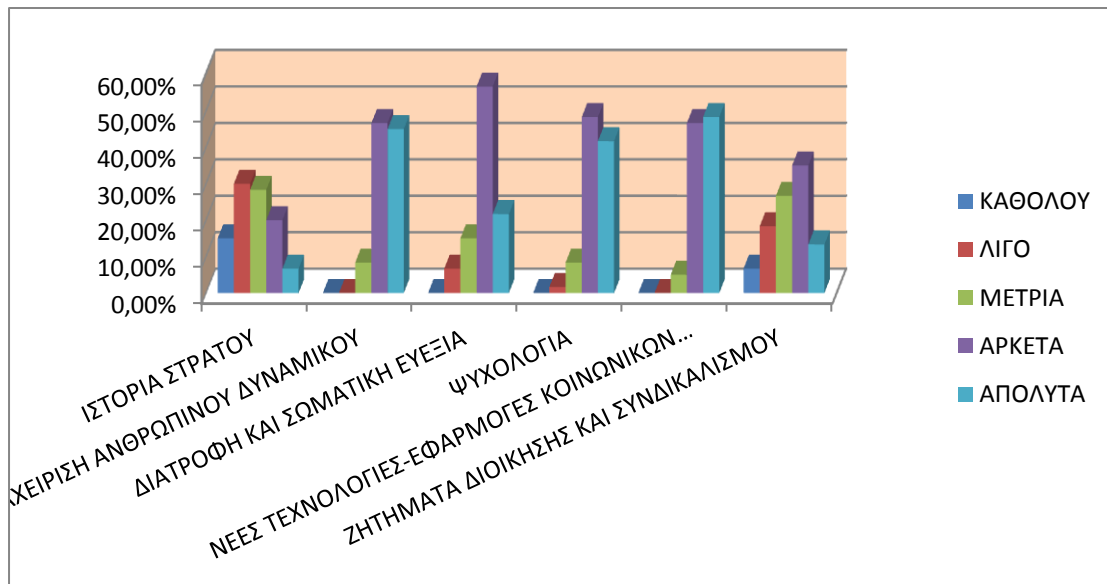
Γράφημα 3.6.4(α). Κατανομή ποσοστών για συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης



Γράφημα 3.6.4(β). Κατανομή ποσοστών για χρησιμότητα επιμορφωτικών προγραμμάτων στη μετέπειτα επαγγελματική πορεία



Γράφημα 3.6.6. Κατανομή ποσοστών για γνωστικό αντικείμενο εκπαίδευσης



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Α.Α.*

Ημερομηνία συμπλήρωσης:

ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΛΙΜΕΝΙΚΟ ΣΩΜΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Α' : ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ (ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ)

1. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- 20-30 ετών
- 31-40 ετών
- 41-50 ετών
- 51-60 ετών
- Άνω των 61

3. Τόπος κατοικίας:

A. Νομός

B. Δήμος/Πόλη.....

4. Εκπαιδευτικό επίπεδο:

- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (Master)
- Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος
- Άλλο (Παρακαλούμε προσδιορίστε)

* Δεν συμπληρώνεται από τον ερωτώμενο

5. Άλλα προσόντα και δεξιότητες:

Ξένες γλώσσες (Παρακαλούμε αναφέρατε ποιες, σημειώνοντας δίπλα το επίπεδο της γνώσης: 1= χαμηλό επίπεδο, 2= μέσο επίπεδο, 3= υψηλό επίπεδο):

Αγγλικά Γαλλικά Γερμανικά Ιταλικά

Άλλες γλώσσες (και επίπεδο γνώσης):

.....

Γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή:

1. MS OFFICE
2. MS WORD
3. EXCEL
4. POWERPOINT

Άλλα (Παρακαλούμε προσδιορίστε ποια στη συνέχεια):

.....

Με τη βοήθεια του παρακάτω πίνακα, παρακαλούμε σημειώστε με ένα **X** το βαθμό στον οποίο είστε σε θέση να εφαρμόσετε γνώσεις τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο:

Γνώσεις/Δεξιότητες στη χρήση νέων τεχνολογιών	Υψηλός βαθμός	Μάλλον υψηλός βαθμός	Μάλλον χαμηλός βαθμός	Χαμηλός βαθμός
Βασικά στοιχεία χρήσης προσωπικού Η/Υ				
Επεξεργασία κειμένου				
Υπολογιστικά φύλλα				
Λογισμικό παρουσίασης				
Χρήση διαδικτύου				
Επικοινωνία (αποστολή και λήψη e-mail)				
Χρήση εξειδικευμένου λογισμικού				

Β' : ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

6. Πόσα έτη εργάζεστε στο ΛΙΜΕΝΙΚΟ ΣΩΜΑ;.....

7. Το επάγγελμα του πατέρα ή της μητέρας επηρέασε την επιλογή σας;

Ναι Όχι

8. Ποιοι οι λόγοι επιλογής του επαγγέλματος; (Κυκλώστε ανάλογα με το βαθμό συμφωνίας στις παρακάτω θέσεις):

Λόγοι επιλογής επαγγέλματος	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
Στρατιωτικό ενδιαφέρον	1	2	3	4	5
Στρατιωτικό πρότυπο (γονείς, συγγενείς)	1	2	3	4	5
Σίγουρη/σταθερή δουλειά	1	2	3	4	5
Οικονομικές απολαβές	1	2	3	4	5
Παρότρυνση από το περιβάλλον	1	2	3	4	5
Κοινωνικό γόητρο	1	2	3	4	5
Εύκολη επαγγελματική αποκατάσταση	1	2	3	4	5
Άλλο (Προσδιορίστε)	1	2	3	4	5

9. Πότε επιλέξατε το επάγγελμα;

Δημοτικό σχολείο Εφηβεία Αργότερα

10. Απορρίψατε οικογενειακό επάγγελμα;

Ναι Όχι

11. Είστε ευχαριστημένος/η με το επάγγελμά σας;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

12. Για ποιους λόγους είστε ευχαριστημένος/η και για ποιους όχι; (Ελεύθερη απάντηση).

.....
.....
.....
.....

13. Είστε ευχαριστημένος/η από τις απολαβές;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

14. Για ποιους λόγους είστε ευχαριστημένος/η και για ποιους όχι; (Ελεύθερη απάντηση).

.....
.....
.....
.....

15. Είστε ευχαριστημένος/η από το χρόνο εργασίας - ωράριο;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

16. Για ποιους λόγους είστε ευχαριστημένος/η και για ποιους όχι; (Ελεύθερη απάντηση).

.....
.....
.....
.....

17. Ποια χαρακτηριστικά ταιριάζουν στο επαγγελματικό προφίλ σας;

Ενδεικτικά:

Δυναμισμός		Ευσυνειδησία	
Θάρρος στην αντιμετώπιση κινδύνων		Υπομονή	
Πειθαρχία		Επιδεξιότητα στη χρήση εξοπλισμού και μηχανών και τεχνικές γνώσεις	
Ικανότητες αντίληψης χώρου		Διαίσθηση και πρόβλεψη καταστάσεων	
Αντοχή		Καλή σωματική και φυσική κατάσταση	
Άλλα:.....			

Γ' : ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

18. Θεωρείτε ότι οι σπουδές σας και η εκπαίδευση που έχετε κάνει ως τώρα ήταν η κατάλληλη;

Ναι Όχι

19. Θεωρείτε ότι η εργασία σας σας παρακινεί να κάνετε περαιτέρω επιμόρφωση;

Ναι Όχι

20. Αν ΝΑΙ, σε ποιον τομέα υστερείτε και έχετε κάποιο κίνητρο για επιπλέον επιμόρφωση;.....

.....
.....

21. Πώς αξιολογείτε σε γενικές γραμμές την ποιότητα των διαθέσιμων προγραμμάτων επιμόρφωσης στους Λιμενικούς;

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

22. Έχετε κάνει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης;

Ναι Όχι

23. Αν ναι αναφέρετε :

Φορέα

Ειδικότητα

Επιδοτούμενο από Φορέα ή από εσάς

24. Θεωρείτε ότι σας βοήθησε στη μετέπειτα επαγγελματική σας πορεία;

Ναι Όχι

25. Ποιοι λόγοι σας ώθησαν να συμμετέχετε σε κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης;

*(Παρακαλούμε αναφέρατε τους τρεις σημαντικότερους λόγους σημειώνοντας με **1** το σημαντικότερο και με **3** το λιγότερο σημαντικό).*

1.....

2.....

3.....

26. Τι είδους εκπαίδευση θεωρείται ότι χρειάζονται οι Λιμενικοί;

Υποχρεωτική Θεωρητική Κατάρτιση Ναι Όχι

Υποχρεωτική Πρακτική Άσκηση Ναι Όχι

Υποχρεωτική Θεωρία & Πρακτική Ναι Όχι

27. Βαθμολογείστε με ποσοστό % ποια θεωρείτε ότι πρέπει να είναι η αναλογία της θεωρητικής κατάρτισης έναντι της πρακτικής άσκησης (και τα 2 να αθροίζουν 100).

Θεωρητική κατάρτιση.....%

Πρακτική άσκηση.....%

28. Ποια είναι τα γνωστικά αντικείμενα που θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στη βασική εκπαίδευση;

Ενδεικτικά:

▪ **ΙΣΤΟΡΙΑ ΣΤΡΑΤΟΥ**

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

▪ **ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

▪ **ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΕΥΕΞΙΑ**

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

▪ **ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ**

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

▪ **ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ**

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

▪ **ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ**

Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Απόλυτα
1	2	3	4	5

▪ **ΑΛΛΟ:**.....

.....

29. Περιγράψτε τις 3 πρώτες λέξεις που έρχονται στο μυαλό σας με τη φράση:

«Ο Λιμενικός ως επαγγελματίας».

1).....

2).....

3).....