

**ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟ
Α.Ε.Ν ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΑΡΑΟΥΛΑΝΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

**ΘΕΜΑ: ΙΕΡΑΡΧΙΑ ΣΤΟ ΠΛΟΙΟ, ΣΧΕΣΕΙΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ ΜΕ
ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ, ΑΡΜΟΝΙΚΗ ΣΥΝΥΠΑΡΞΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΡΥΘΜΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ
ΤΟΥ ΠΛΟΙΟΥ**

**ΤΗΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑΣ: ΚΑΠΟΥΣΟΥΖΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
ΑΓΜ: 3878**

Ημερομηνία ανάληψης της εργασίας: 2/05/2018

Ημερομηνία παράδοσης της εργασίας:

<i>A/A</i>	Όνοματεπώνυμο	Ειδικότητα	Αξιολόγηση	Υπογραφή
<i>1</i>				
<i>2</i>				
<i>3</i>				
ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ				

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ:

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1 : Η ναυτιλία από παλιά και η εξέλιξη της μέχρι σήμερα.....	3
1.1 Αναφορά στη ναυτιλιακή ιστορία.....	3
1.2 Η ιστορία της ναυτιλίας.....	3
1.3 Παλαιολιθική- Νεολιθική εποχή.....	3
1.4 Βυζαντινή Περίοδος.....	3
1.5 Προεπαναστατικά χρόνια – Αγώνας Ανεξαρτησίας.....	3
1.6 Μετεπαναστατική Περίοδος.....	4
1.7 Η Εμπορική Ναυτιλία στον Α΄ και Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο.....	4
1.8 Η εξέλιξη της ναυτιλιακής ιστορίας.....	4
Κεφάλαιο 2: Το πλήρωμα και η σύνθεση του.....	9
2.1 Η έννοια του πληρώματος.....	9
2.2 Η σύνθεση του πληρώματος.....	9
2.3 Ιεραρχία και διαίρεση του πληρώματος.....	9
2.4 Τα καθήκοντα του πληρώματος.....	10
Κεφάλαιο 3: Υποχρεώσεις και δικαιώματα ναυτικού/ ναυτικά αδικήματα και πειθαρχικές ποινές.....	13
Γενικά.....	13
3.1 Τα δικαιώματα του ναυτικού.....	13
3.2 Τα ναυτικά αδικήματα.....	15
3.3 Πειθαρχικό παράπτωμα και πειθαρχικές ποινές.....	15
Κεφάλαιο 4 : Ομάδα.....	17
4.1 Η δομή της ομάδας	17
4.2 Οι ρόλοι της ομάδας.....	17
4.3 Οι ανάγκες στον χώρο του πλοίου.	17
4.4 Ανθρώπινες σχέσεις επί του πλοίου.	18
4.5 Δίκτυα επικοινωνίας.....	18
4.6 Εμπόδια της επικοινωνίας.....	18
4.7 Ορισμός της κλίμακας.....	19
4.8 Χάσματα φύλου και γυάλινες οροφές.....	19
4.9 Σύγκρουση μέσα στην εργασιακή ομάδα.....	20
4.10 Αντιμετώπιση επικοινωνιακών θεμάτων.....	21
Κεφάλαιο 5 : Ηγεσία και λήψη αποφάσεων.....	22
5.1 Ηγέτες και ομαδικές αποφάσεις.....	22
5.2 Ηγεσία.....	23
5.3 Χαρακτηριστικά προσωπικότητας.....	23
5.4 Θεωρίες συγκυρίας.....	23
5.5 Εμπιστοσύνη και ηγεσία.....	23
5.6 Κοινωνικά διλήμματα.....	24
5.7 Μνήμη αρμοδιοτήτων.....	24
5.8 Πειθαρχία και οι θετικοί παράγοντες	24
5.9 Λήψη αποφάσεων.....	25

Κεφάλαιο 6 : Γλώσσα και επικοινωνία.....	27
6.1 Στάση του σώματος.....	27
6.2 Διαπροσωπική απόσταση.....	27
6.3 Επικοινωνία.....	28
6.4 Γλώσσα και εθνότητα.....	28
6.5 Βλέμμα και οπτική κυριαρχία.....	29
6.6 Βλεμματική επαφή και εθνοτική καταγωγή.....	29
6.7 Μη λεκτική επικοινωνία.....	30
6.8 Διαχείριση εντυπώσεων.....	30
Κεφάλαιο 7:Κουλτούρα.....	32
7.1 Χαρακτηρίζοντας μια κουλτούρα βάσει αξιών.....	32
7.2 Επαφή μεταξύ των πολιτισμών.....	33
7.3 Επικοινωνία, γλώσσα και ύφος ομιλίας.....	33
7.4 Η πρόκληση των πολλαπλών πολιτισμών.....	33
7.5 Η διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας.....	33
Επίλογος.....	34
Βιβλιογραφία.....	35

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρακάτω πτυχιακή εργασία θα κάνουμε μια ιστορική αναδρομή στην ναυτιλία και στο ναυτικό επάγγελμα από την αρχαιότητα και το πώς αυτή εξελίχθηκε μέχρι σήμερα. Θα ασχοληθούμε με τα δικαιώματα και τι ποινές του ναυτικού, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει στο εργασιακό του περιβάλλον και τι τον επηρεάζει σε αυτό. Επιπλέον, θα αναλύσουμε την επικοινωνία και τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα σε ένα πλοίο, τις παρανοήσεις που μπορεί να δημιουργούνται σε αυτό το χώρο λόγω της κουλτούρας, της πολυπολιτισμικής κοινωνίας που υπάρχει και τις συνήθειές της. Ακόμη, θα δούμε την ηγεσία και τις ηγετικές ικανότητες να παίζουν σημαντικό και καθοριστικό ρόλο στο πλοίο και με ποιον τρόπο συμβάλουν στην εύρυθμη λειτουργία του πλοίου και στην ύπαρξη ή ακόμη και στην έλλειψη σεβασμού. Τέλος, με τη βοήθεια της κοινωνικής ψυχολογίας, θα αναλύσουμε τη γλώσσα του σώματος, την γλώσσα, την επικοινωνία και το ύφος της ομιλίας μέσα από την εθνοτική ταυτότητα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΑΠΟ ΠΑΛΙΑ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

1.1 Αναφορά στη ναυτιλιακή ιστορία.

Η ναυτιλιακή ιστορία αναφέρεται στη σχέση του ανθρώπου με τη θάλασσα και ιδιαίτερα στη χρήση της θάλασσας από τον άνθρωπο για μεταφορά φορτίων κατά τη διάρκεια της εξέλιξης του καπιταλιστικού συστήματος. Με αυτό τον τρόπο ασχολείται με το θαλάσσιο εμπόριο, με τα φορτία που μεταφέρονται στις θάλασσες του κόσμου, τα πλοία που μεταφέρουν τα φορτία, τους θαλάσσιους δρόμους που ακολουθούν, τα λιμάνια στα οποία φορτώνουν και ξεφορτώνουν, τους ναυτικούς που κινούν τα πλοία και τις συνθήκες διαβίωσης πάνω στα πλοία, τους ιδιοκτήτες των πλοίων και την οργάνωση των ναυτιλιακών επιχειρήσεων, τη δημιουργία διεθνών θεσμικών πλαισίων για τη διεξαγωγή των θαλασσίων μεταφορών από κράτη και ιδιώτες και τις επιπτώσεις των θαλασσίων μεταφορών στην ξηρά. Η θάλασσα σαν επιφάνεια μεταφορών, η θάλασσα που δεν χωρίζει αλλά τελικά ενώνει όπως μας λέει ο Fernand Braudel, η θάλασσα που διαμορφώνει τη κοινωνία των ανθρώπων στην ξηρά.

1.2 Η ιστορία της ναυτιλίας.

Η μορφολογία του Ελληνικού χώρου, η έκταση των παραλίων και των νησιών, είχαν προδιαγράψει τον ρόλο που η θάλασσα έμελλε να παίξει σε όλες τις περιόδους της μακραίωνης ελληνικής ιστορίας, από την θαλασσοκρατορία του Μίνωα ως σήμερα.

Είναι αυτή που δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την εξάπλωση του Ελληνισμού και την δημιουργία του Ελληνικού θαύματος.

ΠΑΛΑΙΟΛΙΘΙΚΗ - ΝΕΟΛΙΘΙΚΗ ΕΠΟΧΗ

Το υψηλότερο επίπεδο στο οποίο έφτασε η ναυτική τέχνη κατά τα Ελληνικά κλασικά χρόνια είναι το αποτέλεσμα μιας μακροχρόνιας εξέλιξης. Από τα πρωτόγονα ναυπηγήματα των παλαιολιθικών και νεολιθικών χρόνων έως στις αρχές της 2ης χιλιετίας π.Χ. Που εμφανίστηκε το πλοίο με την ελεγμένη του μορφή: τρόπιδα, πέτσωμα, νομείς, κουπαστές, ιστός, πανί και πλευρικά πηδάλια. Η τριήρης, μπορεί να θεωρηθεί ως ο κατ'ευθείαν απόγονος των πλοίων.

Όπως μαρτυρούν τα αρχαία κείμενα, τα πρώτα μακρά πλοία είχαν πλήρωμα είκοσι ως τριάντα κωπηλάτες. Αρχική βελτίωση τους υπήρξαν οι περίφημες πενηκόντοροι.

ΒΥΖΑΝΤΙΝΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Με την ίδρυση του Βυζαντινού κράτους, η θαλάσσια και ναυτική ισχύς του, συνυφασμένες με τον ελληνικό πληθυσμό της ενδοχώρας του Αιγαίου, διαδραμάτισαν τον δικό τους ξεχωριστό ρόλο και έγραψαν την δική τους ιστορία.

Μέχρι τον 5ο αιώνα, το Βυζάντιο δεν διέθετε αξιόλογο ναυτικό. Όμως η Βυζαντινή αυτοκρατορία ήταν απέραντη. Για να καλυφθούν οι ανάγκες όλων των επαρχιών της έπρεπε να δημιουργηθεί μία ναυτική δύναμη (εμπορική - πολεμική).

Η βασιλεία του Ιουστινιανού στα μέσα του 6ου αιώνα χαράζει στο Βυζάντιο την μεγαλύτερη ακμή της ιστορίας του. Η θαλασσοκρατορία του Βυζαντίου άρχισε να εξασθενεί προοδευτικά, κυρίως μετά τον 11ο αιώνα.

ΠΡΟΕΠΙΠΛΩΝΑΣΤΑΤΙΚΑ ΧΡΟΝΙΑ - ΑΓΩΝΑΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ

Περισσότερο κατανοητή γίνεται η αξία του υγρού στοιχείου για τους Έλληνες και ο ακατάλυτος δεσμός των κυμάτων με τους κατοίκους της χώρας μας κυρίως κατά την περίοδο της τουρκοκρατίας. Η πάλη με τα κύματα και η προσπάθεια καθυπόταξης του πελάγους έδωσαν αίσθηση δύναμης στον υπόδουλο Έλληνα. Η ικανότητα των Ελλήνων να χτίζουν και να τροποποιούν σκάφη για τις δύσκολες Ελληνικές θάλασσες, σε συνδυασμό με την

ναυτοσύνη των Ελλήνων καπεταναίων συνέβαλε ώστε να αναγεννηθεί η Ελληνική ναυτιλία.

ΜΕΤΕΠΑΝΑΣΤΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ

Στην μετεπαναστατική περίοδο η εμπορική ναυτιλία ήταν ο μόνος οικονομικός τομέας της χώρας που κατόρθωσε σύντομα να επανακτήσει την παλιά του ζωτικότητα παρόλες τις καταστροφές που είχε υποστεί. Στην διάρκεια της επανάστασης είχε καταστραφεί μεγάλο ποσοστό των πλοίων αλλά ένας ισχυρός πυρήνας περισώθηκε. Αν και η Ύδρα και οι Σπέτσες είχαν χάσει αντίστοιχα τα 78% και 50% του εμπορικού τους ναυτικού, στο τέλος του αγώνα, η πρώτη διέθετε ακόμη 100 πλοία και οι Σπέτσες 50. Με την απελευθέρωση ιδρύθηκαν νέα ναυπηγεία σε πολλά νησιά και λιμάνια και η ναυπηγική έγινε από της σημαντικότερες βιομηχανίες του νεοσύστατου κράτους.

Η ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΣΤΟΝ Α ΚΑΙ Β ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΠΟΛΕΜΟ

Μεγάλη καταστροφή υπέστη η ελληνική ναυτιλία στον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο. Στα πρώτα χρόνια του Μεσοπολέμου άρχισε η ανάρρωση της ελληνικής ναυτιλίας. Και όταν ξέσπασε ο Β' Παγκόσμιος πόλεμος το 1939, το ελληνικό εμπορικό ναυτικό κατείχε σταθερά την 9η θέση στη παγκόσμια ναυτιλία. Η συνεισφορά του ελληνικού εμπορικού ναυτικού στον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο υπήρξε σημαντική. Μετά το τέλος του Πολέμου, η ελληνική ναυτιλία άρχισε και πάλι την προσπάθεια για την ανασυγκρότηση της. Τότε με την εγγύηση του ελληνικού κράτους, οι Η.Π.Α. παραχώρησαν το 1947, 100 πλοία πολεμικής κατασκευής τύπου 'Λίμπερτ', σε Έλληνες εφοπλιστές για να καλύψουν τις πολεμικές τους απώλειες. Η Ελληνική εμπορική ναυτιλία τα τελευταία 170 χρόνια ταξιδεύει στα διεθνή ύδατα εξυπηρετώντας τις διεθνείς θαλάσσιες μεταφορές στο παγκόσμιο οικονομικό σύστημα του 19ου και 20ου αιώνα. Σήμερα σε όλους τους ωκεανούς και τις θάλασσες θα συναντήσουμε την ελληνική σημαία να κυματίζει περήφανα στις πρύμνες των φορτηγών και πετρελαιοφόρων, τονίζοντας έτσι την δυναμική και επιτυχημένη παρουσία του ελληνικού εμπορικού πλοίου και του Έλληνα επιχειρηματία και ναύτη στον διεθνή ναυτικό στίβο.

1.3 Η εξέλιξη της ναυτιλιακής ιστορίας.

Ο εξειδικευμένος κλάδος της ναυτιλιακής ιστορίας συγκροτείται κατά το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα και γνωρίζει διαρκή άνοδο από την δεκαετία του 1970 μέχρι τις μέρες μας. Η ναυτιλιακή ιστορία περιλαμβάνει στους κόλπους της πολλές και επιμέρους ναυτιλιακές ιστορίες, όπως για παράδειγμα οικονομική ναυτιλιακή ιστορία, νέα οικονομική ιστορία ή εργατική ναυτιλιακή ιστορία. Σε κάθε περίπτωση η ναυτιλιακή ιστορία είναι η θεώρηση της ιστορίας των ανθρωπίνων κοινωνιών από τη μεριά της θάλασσας. Η δημιουργία του εξειδικευμένου κλάδου της ναυτιλιακής ιστορίας στο δεύτερο μισό του 20ού αιώνα, συμπλέει με τη διεθνή τάση στην ιστοριογραφία, για εξειδίκευση. «Όλοι οι ιστορικοί είναι ειδικευμένοι (ή για να το θέσουμε διαφορετικά, περισσότερο αδαείς) σε ορισμένα θέματα απ' ότι σε άλλα». Είναι από λόγους ευκολίας και τεχνικής αναγκαιότητας που ιστορικοί τείνουν να εξειδικεύονται σε ορισμένα θέματα, ή περιόδους μας πληροφορεί ο μεγάλος άγγλος ιστορικός Eric Hobsbawm. Αποτέλεσμα των τάσεων της σύγχρονης ιστοριογραφίας είναι και η προσέγγιση της ιστορίας με τις κοινωνικές επιστήμες ιδιαίτερα με τα οικονομικά, τη μικρο- και μακρο-οικονομική θεωρία και τις ποσοτικές μεθόδους για την ανάλυση βασικών μεγεθών της αγοράς. Το ίδιο συμβαίνει με τη γεωγραφία, την κοινωνιολογία και την ανθρωπολογία. Η οπτική της ναυτιλιακής ιστορίας είναι διευρυμένη όπως υπογραμμίζει ο Frank Broeze. Έτσι έχουμε οικονομική, «νέα οικονομική», κοινωνική, εργατική ναυτιλιακή ιστορία, ιστορία ναυτιλιακών επιχειρήσεων κ.ο.κ. όπως εύστοχα μας αναλύει ο David Williams.

Η ναυτιλιακή ιστορία είναι η θεώρηση της ιστορίας από τη μεριά της θάλασσας και όχι από τη μεριά της ξηράς. Με αυτόν τον τρόπο αναφέρεται όχι μόνο στην οικονομία, αλλά και στην πολιτική, στους πολέμους, στην κοινωνία, στη θρησκεία, στις ναυτιλιακές κοινότητες, στη λογοτεχνία και στην τέχνη. Η ιστορία των ναυτικών, των εμπόρων και των πλοιοκτητών, των ιστιοφόρων, των βαποριών, των πόλεων-λιμανιών ή των νησιών-ναυτότοπων κατεξοχήν δε μπορεί να κατανοηθεί μόνο μέσα από αριθμούς αλλά μέσα από το χώρο του κοινωνικού, των νοοτροπιών και της ψυχολογίας των συνόλων. Η ναυτιλιακή ιστορία είναι ιστορία που μιλάει για τη συνέχεια και τις μεταβολές στην κοινωνία, πολιτική, την οικονομία μέσα στον χρόνο, μέσα από τα πλοία και τους ανθρώπους στις πόλεις-λιμάνια με τις περαιτέρω επιδράσεις τους στην ενδοχώρα. Με πλούσια και διαρκώς διευρυνόμενη θεματική, χρήση νέου και ανεκμετάλλευτου αρχειακού υλικού απ' όλες τις χώρες του κόσμου, με ανεξάντλητο πεδίο διαπολιτισμικών συγκρίσεων, η ναυτιλιακή ιστορία γνωρίζει μια διαρκή άνοδο από τη δεκαετία του 1970, με θεαματική ανάπτυξη από τα τέλη της δεκαετίας του '80 μέχρι τις μέρες μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΤΟ ΠΛΗΡΩΜΑ ΚΑΙ Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ

2.1 Η έννοια του πληρώματος.

Πλήρωμα καλείται το σύνολο των ναυτικών οι οποίοι είναι ναυτολογημένοι και υπηρετούν στο πλοίο ως αξιωματικοί ή κατώτερο πλήρωμα, εκτός του Πλοιάρχου.

Το πλήρωμα αποτελείται από ναυτικούς που κατέχουν τα απαιτούμενα αποδεικτικά ναυτικής ικανότητας ή από ειδικούς που έχουν την σχετική άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.

2.2 Η σύνθεση του πληρώματος.

Ο συνολικός αριθμός, οι βαθμοί και οι ειδικότητες των μελών πληρώματος καθορίζονται με Προεδρικά Διατάγματα ή με αποφάσεις του Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας, για κάθε κατηγορία πλοίου.

Η σύνθεση του πληρώματος είναι υποχρεωτική για όλα τα πλοία, η μη τήρησή της συνεπάγεται ποινικές και πειθαρχικές ευθύνες του Πλοιάρχου. Η σύνθεση του πληρώματος καθορίζεται ειδικά για τις διάφορες κατηγορίες των πλοίων και διαφέρει ανάλογα με το είδος του πλοίου (π.χ. Επιβατηγά ή φορτηγά), τη χωρητικότητα, το είδος και την ισχύ των μηχανών και τους εκτελούμενους πλόες (ακτοπλοϊκά, ποντοπόρα, μεσογειακά).

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, η οργανική σύνθεση του πληρώματος μπορεί να διαφοροποιείται. Μόνο κατόπιν άδειας της λιμενικής ή προξενικής αρχής, επιτρέπεται να συνεχισθεί ο πλους του πλοίου προσωρινά με ελλιπή κατά αριθμό ή κατά προσόντα η σύνθεση του πληρώματος. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η τήρηση πειθαρχίας, αφού η μη άμεση και ακριβής εκτέλεση των εντολών του Πλοιάρχου και των άλλων υπευθύνων αξιωματικών του πλοίου είναι δυνατόν να θέσει σε σοβαρό κίνδυνο την ασφάλεια του πλοίου, του φορτίου και της ζωής πολλών ανθρώπων που επιβαίνουν στο πλοίο.

2.3 Ιεραρχία και διαίρεση του πληρώματος.

Το προσωπικό του πλοίου καλείται πλήρωμα και διαιρείται στο προσωπικό καταστρώματος, μηχανής και γενικών υπηρεσιών.

Τα μέλη του πληρώματος, ανάλογα με τα προσόντα που διαθέτουν και την εργασία που εκτελούν κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες:

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΡΩΜΑΤΟΣ

ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΙ

- Υποπλοίαρχος
- Ανθυποπλοίαρχος
- Δόκιμος Πλοίαρχος

ΥΠΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΙ

- Ναύκληρος

ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΠΛΗΡΩΜΑ

- Ναύτες
- Ναυτοπαίδες

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΗΧΑΝΗΣ

ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΟΙ

- Α'/Β'/Γ' Μηχανικός
- Ηλεκτρολόγος
- Δόκιμος Μηχανής

ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΠΛΗΡΩΜΑ

- Καθαριστές
- Λιπαντές

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΑΓΕΙΡΕΙΟΥ

- Μάγειρος
- Βοηθός Μαγειρείου

Αξίζει να σημειωθεί στο προσωπικό μηχανής προΐσταται και είναι υπόλογος απέναντι του Πλοίαρχου είναι ο Α' μηχανικός και υπόλογος απέναντι στον Πλοίαρχο είναι ο υποπλοίαρχος. Στα επιβατικά είναι ο ύπαρχος.

2.4 Τα καθήκοντα του πληρώματος.

1) Ο Υποπλοίαρχος

Ο υποπλοίαρχος συνεργάζεται άμεσα με τον Πλοίαρχο για κάθε τι που αφορά στο πλοίο, στους επιβαίνοντες και στο φορτίο. Είναι ο νόμιμος αναπληρωτής του. Είναι ο προϊστάμενος των υπηρεσιών προσωπικού και του μαγειρείου. Ακόμη, έχει την ευθύνη για την καλή συντήρηση, στεγανότητα, ασφάλεια του πλοίου και του εξαρτισμού του, των πυροσβεστικών μέσων και όλων των σωστικών μέσων (σωσίβιων λεμβών, σχεδίων, συσκευών) για άμεση και ασφαλή χρησιμοποίηση. Επίσης, κατανέμει το προσωπικό καταστρώματος και των υπηρεσιών τροφοδοσίας, διαμερισμάτων και μαγειρείου στις διάφορες εργασίες και είναι υπεύθυνος για την εργασία, απόδοση, πειθαρχία και συμπεριφορά, καθώς και προσπαθεί να ικανοποιήσει κάθε λογικό παράπονο που υποβάλλεται σ' αυτόν από τους υφισταμένους του. Επιπλέον, εκτελεί καθημερινά επιθεώρηση βεβαιώνοντας πως όλα τηρούνται με τα απαιτούμενα μέτρα τόσο για το φορτίο όσο και για την προστασία των εργαζομένων και των επιβαινόντων του. Ακόμη, ο υποπλοίαρχος φροντίζει για την έγκαιρη προετοιμασία απάρσεως ή αγκυροβολίας και βεβαιώνεται ότι οι άγκυρες και τα μέσα προσδέσεως είναι έτοιμα για άμεση χρησιμοποίηση. Κατά την διάρκεια της αγκυροβολίας, ο υποπλοίαρχος, βρίσκεται στην πλώρη και διευθύνει την εργασία σε συνεχή επαφή με τη γέφυρα. Ο υποπλοίαρχος επιμελείται τις φορτοεκφορτώσεις και καταρτίζει τα σχέδια φορτώσεως και εκφορτώσεως και λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα αερισμού, φωτισμού και ασφάλειας της εργασίας. Τέλος, κρατάει τα κλειδιά της αποθήκης των υλικών του πλοίου και τηρεί το ειδικό βιβλίο στο οποίο καταχωρεί τα εισαγόμενα υλικά και την κατανάλωσή τους κατά ποσότητα και είδος.

2) Ο Ανθυποπλοίαρχος

Ο ανθυποπλοίαρχος φροντίζει για την καλή κατάσταση, συντήρηση και ετοιμότητα των ναυτιλιακών και ηλεκτρονικών οργάνων και των πηδαλιουχικών μηχανημάτων, για την ενημέρωση, ταξινόμηση και φύλαξη των ναυτικών χαρτών, βιβλίων, ναυτιλιακών και άλλων βοηθημάτων. Επίσης, υπό τις οδηγίες του υποπλοίαρχου, μεριμνά για την καλή λειτουργία και συντήρηση των σωστικών και πυροσβεστικών μέσων του πλοίου, φροντίζει οι βάρκες να έχουν τα απαιτούμενα εξαρτήματα και εφόδια σύμφωνα με τους κανονισμούς και να είναι σε καλή κατάσταση για άμεση χρήση. Επιπλέον, ευθύνεται για την επικοινωνία του πλοίου με την ξηρά ή τα πλωτά μέσα φροντίζοντας για την πρόληψη ατυχημάτων. Ακόμη, έχει τον αποκλειστικό έλεγχο και επιμέλεια της πρύμνης κατά την αγκυροβολία ή την πρόσδεση και απόδεση του πλοίου. Φροντίζει για το χρωματισμό και την καλή κατάσταση

των διακριτικών στοιχείων και ενδείξεων του πλοίου, επιμελείται την φύλαξη των σημαίων και σημάτων. Τέλος, βοηθά τον Πλοίαρχο στη θεώρηση των ναυτιλιακών εγγράφων και γενικά τη τήρηση των υποχρεώσεων του προς τις αρχές. Επιπρόσθετα, συνοδεύει τον πλοηγό κατά την επιβίβασή του στο πλοίο και την αποβίβαση του από αυτό.

3) Ο δόκιμος πλοίαρχος

Ο δόκιμος πλοίαρχος ασκείται υπό την επίβλεψη του υποπλοίαρχου και του ανθυποπλοίαρχου σε ότι αφορά την υπηρεσία του πλοίου, την ναυσιπλοΐα, εκτελεί φυλακές ως βοηθός του αξιωματικού φυλακής γέφυρας χωρίς να έχει υπεύθυνη εργασία γέφυρας. Ακόμη, εκτελεί γραφική υπηρεσία, καταμέτρηση φορτίου που του αναθέτει ο Πλοίαρχος και μετέχει σε όλες τις εργασίες του πλοίου. Τέλος, για την πληρέστερη επαγγελματική του κατάρτιση σε τυχόν απορίες απευθύνεται στους αξιωματικούς του πλοίου.

4) Ο ναύκληρος

Ο ναύκληρος είναι υπόλογος για την υπηρεσία του καταστρώματος και για το κατώτερο προσωπικό της, κατανέμει το προσωπικό σε διάφορες εργασίες και επιβλέπει για την κανονική εκτέλεσή τους, βοηθά τους αξιωματικούς καταστρώματος κατά την παραλαβή, στοιβασία και παράδοση του φορτίου και επιβλέπει τα μηχανήματα αγκυροβολίας και εξαρτισμού. Επιπλέον, φροντίζει για την ασφαλή τοποθέτηση, συντήρηση και στεγανότητα των σωσίβιων λεμβών, έχει την ευθύνη φυλάξεως και διατηρήσεως σε καλή κατάσταση των αποθηκών υλικού συντηρήσεως του πλοίου. Επίσης, τελεί υπό τον έλεγχο του την πειθαρχία του πληρώματος καταστρώματος.

5) Οι ναύτες και ναυτόπαιδες

Οι ναύτες και οι ναυτόπαιδες αποτελούν το κατώτερο πλήρωμα καταστρώματος. Οι ναύτες εκτελούν καθήκοντα πηδαλιούχου, οπτήρα και αγγελιαφόρου γέφυρας κατά τη διάρκεια των φυλακών, ενώ με την βοήθεια των ναυτοπαίδων εκτελούν εργασίες συντηρήσεως και καθαρισμού του πλοίου, των κοινόχρηστων χώρων, ενδιαιτημάτων και του εξαρτισμού του πλοίου.

6) Ο Α΄ μηχανικός

Είναι ο αξιωματικός προϊστάμενος της υπηρεσίας μηχανής και του προσωπικού της και τελεί υπό τις άμεσες διαταγές του Πλοίαρχου και τον έλεγχο αυτού. Είναι υπεύθυνος για τη συντήρηση και καλή λειτουργία των κύριων μηχανών και των βοηθητικών μηχανημάτων, για τη συντήρηση των διαμερισμάτων μηχανολεβητοστασίου και αποθηκών καυσίμων. Κατά την παραλαβή της υπηρεσίας μηχανής οφείλει να επιθεωρεί τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα, να καταμετρήσει την ποσότητα καυσίμων και να συντάξει πρωτόκολλο, το οποίο υπογράφεται και από τον αξιωματικό που του παραδίδει την υπηρεσία. Κατά την είσπλου και έκπλου σε λιμάνια, όρμους, διώρυγες, διαύλους και άλλους επικίνδυνους χώρους, καθώς και σε κρίσιμες καταστάσεις, υποχρεούται να βρίσκεται στο μηχανοστάσιο. Κατανέμει το προσωπικό της μηχανής στις φυλακές και στις διάφορες εργασίες και παρακολουθεί την καλή εκτέλεσή τους. Τέλος, ο Α΄ μηχανικός τηρεί το ημερολόγιο μηχανής υπό την εποπτεία του Πλοίαρχου, στο οποίο καταγράφει τα γεγονότα που αφορούν στην κατάσταση και λειτουργία των μηχανών, στην κατανάλωση καυσίμων κ.λπ.

7) Ο Β΄ μηχανικός

Είναι ο άμεσος βοηθός του Α΄ μηχανικού και υπό την εποπτεία και τις οδηγίες του φροντίζει για την κατανομή του προσωπικού στις φυλακές και τις εργασίες της μηχανής, για την καλή συντήρηση και λειτουργία των κινητηρίων μηχανών, τη διαφύλαξη των υλικών της μηχανής, την τάξη και την καθαριότητα στα διαμερίσματά της.

8) Ο Γ΄ μηχανικός

Εκτελεί φυλακές και κάθε άλλη εργασία της ειδικότητάς του που του αναθέτει ο Β΄ μηχανικός. Έχει την επιμέλεια συντηρήσεως των βοηθητικών μηχανημάτων, σωληνώσεων, οργάνων, εργαλείων και αμοιβών κατά τις οδηγίες του Β΄ μηχανικού και την εποπτεία του Α΄ μηχανικού. Ο Γ΄ μηχανικός μετέχει στις επισκευές μηχανικής φύσεως που εκτελούνται στο πλοίο και φροντίζει, υπό την επίβλεψη του Β΄ μηχανικού για την παραλαβή των καυσίμων.

9) Ο ηλεκτρολόγος

Εξασφαλίζει υπεύθυνα την ομαλή συντήρηση και λειτουργία όλων των ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων του πλοίου, εκτός αυτών που είναι της αρμοδιότητας του αξιωματικού ασυρμάτου. Βρίσκεται στο μηχανοστάσιο κατά τον κατάπλου και απόπλου και γενικά όταν εκτελούνται χειρισμοί στην κύρια μηχανή και παρακολουθεί τα μέσα φορτοεκφορτώσεως του πλοίου. Μετέχει στις ενεργούμενες επισκευές και παρακολουθεί αυτές.

10) Ο δόκιμος μηχανής

Ασκείται υπό την επίβλεψη και τις οδηγίες των αξιωματικών μηχανής σε κάθε τι που αφορά στην υπηρεσία μηχανής και μετέχει στις διάφορες εργασίες και στις φυλακές μηχανής ως βοηθός αξιωματικού φυλακής. Επίσης, μετέχει στις επισκευές και στις εργασίες παραλαβής καυσίμων, σύμφωνα με τις εντολές του Α' μηχανικού. Ο δόκιμος μηχανής, για κάθε είδους τεχνικής φύσεως απορίες, απευθύνεται στους αξιωματικούς μηχανής, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι και από την δική τους πρωτοβουλία να τον καθοδηγούν για την πληρέστερη επαγγελματική του κατάρτιση.

11) Οι λιπαντές

Είναι οι άμεσοι βοηθοί των αξιωματικών μηχανής και εκτελούν τη λίπανση και παρακολούθηση των κυρίων μηχανών και μηχανημάτων, των καθαρισμό των χώρων των μηχανών, τις εργασίες παραλαβής καυσίμων και νερού και τις κάθε είδους βοηθητικές εργασίες της μηχανής.

12) Οι καθαριστές

Βοηθούν τους λιπαντές στα καθήκοντά τους και εκτελούν διάφορες εργασίες, όπως καθαρισμούς, σφυροκοπανισμούς, παραλαβή καυσίμων, νερού και υλικών μηχανής, καθώς και βοηθητικές εργασίες σε κάθε είδους επισκευές.

13) Ο μάγειρας

Είναι υπόλογος για την υπηρεσία του μαγειρείου και τελεί υπό τον έλεγχο του υποπλοιάρχου. Φροντίζει μαζί με το βοηθό του για την καθαριότητα και συντήρηση των διαμερισμάτων μαγειρείου και των μαγειρικών σκευών και την κανονική και έγκαιρη παρασκευή των φαγητών, σύμφωνα με το εδεσματολόγιο που ισχύει για τα πλοία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΝΑΥΤΙΚΟΥ

ΝΑΥΤΙΚΑ ΑΔΙΚΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Γενικά.

Από τη σύμβαση ναυτολογήσεως απορρέουν ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις για το ναυτικό και τον εργοδότη (πλοιοκτήτη ή εφοπλιστή).

Η κυριότερη υποχρέωση του ναυτικού είναι να επιβιβασθεί στο πλοίο, να εκτελεί την υπηρεσία του με επιμέλεια σύμφωνα με τους κανονισμούς και να τηρεί σε καλή κατάσταση το πλοίο.

Ο πλοιοκτήτης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει τις αποδοχές που προβλέπουν οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις ή τις επιπλέον που συμφωνήθηκαν με την ατομική σύμβαση και να αποζημιώνει το ναυτικό στις περιπτώσεις που διακόπτεται η εργασία του για λόγους που προβλέπει ο νόμος.

Οι υποχρεώσεις και τα καθήκοντα του ναυτικού καθορίζονται από τις σχετικές διατάξεις της ισχύουσας ναυτεργατικής νομοθεσίας και της συλλογικής συμβάσεως και είναι οι ακόλουθες:

1. Υποχρέωση επιβίβασης στο πλοίο:

Ο ναυτικός οφείλει να επιβιβασθεί στο πλοίο την ημέρα της ναυτολογήσεως του δηλαδή της εγγραφής του στο ναυτολόγιο του πλοίου, από την οποία αρχίζει και η εκτέλεση της συμβάσεως. Αν ο ναυτικός αδικαιολόγητα δεν επιβιβασθεί στο πλοίο, ο Πλοίαρχος έχει το δικαίωμα να δηλώσει στο ναυτικό ότι η σύμβαση έπαψε να ισχύει.

2. Υποχρέωση για εκτέλεση υπηρεσίας :

Ο ναυτικός υποχρεούται να εκτελεί την υπηρεσία του σύμφωνα με το νόμο, τις ισχύουσες συμβάσεις, τους κανονισμούς, υπακούοντας πάντοτε στις διαταγές των προϊσταμένων του. Τα καθήκοντα του προσωπικού των ελληνικών εμπορικών πλοίων καθορίζονται από τους κανονισμούς εργασίας των φορτηγών – επιβατικών πλοίων. Στους κανονισμούς αυτούς υπάρχουν διατάξεις που καθορίζουν τη συμπεριφορά των μελών του πληρώματος, την πειθαρχία καθώς και τις υποχρεώσεις απέναντι στους προϊσταμένους και τους υφισταμένους του ναυτικού. Επίσης, ο ναυτικός υποχρεούται να εκτελεί εργασίες που μπορεί να του αναθέσει ο Πλοίαρχος και όταν η σύνθεση του πληρώματος είναι ελλιπής κατ' αριθμόν, τότε οι ναυτικοί επιβαρύνονται με την εργασία του ελλείποντος και δικαιούνται το μισθό του.

3. Απαγόρευση φορτώσεως πραγμάτων στο πλοίο:

Ο νόμος απαγορεύει στο ναυτικό να φορτώσει στο πλοίο πράγματα, χωρίς την έγγραφη άδεια του Πλοίαρχου. Αν παραβεί αυτή τη διάταξη υποχρεούται να επανορθώσει για κάθε ζημιά που μπορεί να προκύψει για το πλοίο. Η αυστηρή αυτή διάταξη αποσκοπεί στον περιορισμό των αυθαιρεσιών του πληρώματος που μπορεί να δημιουργήσουν σοβαρά προβλήματα ή να εκθέσει ο πλοίο σε πρόστιμο.

4. Υποχρέωση καλής διατήρησης του πλοίου:

Το πλήρωμα υποχρεούται να επιδεικνύει επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, να φροντίζει για τη διατήρηση και καλή κατάσταση του πλοίου, καθώς επίσης, και για τα αντικείμενα που παρέχονται για ατομική χρήση όπως ενδυμασίες, σκεύη, έπιπλα. Σε περίπτωση απώλειας ή καταστροφής οφείλει να καταβάλει το αντίτιμο για την αντικατάστασή τους.

3.1 Τα δικαιώματα του ναυτικού.

Τα δικαιώματα του ναυτικού που παρέχονται από τη σύμβαση ναυτολογήσεως καθορίζονται από τον Κώδικα Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου (ΚΙΝΔ) και από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας και είναι τα εξής:

- **Δικαίωμα μισθού:** Ο ναυτικός δικαιούται το μισθό των μηνών και ημερών που διαρκεί η ναυτολόγησή. Αν αυτή διαρκέσει λιγότερο από ένα μήνα, ο ναυτικός δικαιούται πλήρη μηνιαίο μισθό, εκτός αν η λύση της συμβάσεως οφείλεται σε υπαιτιότητα του. Η ημέρα ναυτολογήσεως και απολύσεως θεωρούνται ως πλήρεις ημέρες εργασίας. Όταν ο ναυτικός, αδικαιολόγητα δεν παρέχει τις υπηρεσίες του, τότε δεν παίρνει τον αναλογούντα μισθό και ευθύνεται για αποζημίωση το πλοιοκτήτη. Έχει επίσης ποινικές και πειθαρχικές

ευθύνες για παράβαση των σχετικών κανονισμών και διαταράξεων.

- **Δικαίωμα τροφής και διαμονής στο πλοίο:** Ο ναυτικός δικαιούται να διαμένει σε κατάλληλο χώρο στο πλοίο και να διατρέφεται κατά το χρονικό διάστημα που υπηρετεί και διαμένει σ' αυτό. Οι δαπάνες τροφοδοσίας και ενδιαιτήσεως του πληρώματος βαρύνουν τον πλοιοκτήτη ή τον εφοπλιστή. Το καθημερινό εδεσματολόγιο καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας και τηρείται υποχρεωτικά χωρίς παραλλαγές με ευθύνη του Πλοιάρχου. Η μη τήρηση του συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα του Πλοιάρχου. Για την παρακολούθηση της τηρήσεως του εδεσματολογίου επιβάλλεται από τον ισχύοντα κανονισμό εργασίας, η συγκρότηση και λειτουργία, με ευθύνη του Πλοιάρχου, της επιτροπής τροφίμων η οποία μαζί με τον τροφοδότη τακτοποιεί και τηρεί το βιβλίο επιτροπής. Η επιτροπή αποτελείται από έναν αξιωματικό, ένα υπαξιωματικό ή άλλο μέλος του πληρώματος. Το βιβλίο επιτροπής τροφίμων προσκομίζεται στη λιμενική ή προξενική αρχή για θεώρηση μαζί με όλα τα άλλα ναυτιλιακά έγγραφα του πλοίου.
- **Προσαύξηση μισθού- Επιδόματα:** Οι ναυτικοί δικαιούνται και ορισμένα επιδόματα που χορηγούνται από τον πλοιοκτήτη ή από τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αυτά τα επιδόματα είναι το δώρο πλοιοκτήτη (bonus), επίδομα Κυριακών, επίδομα άδειας, οικογενειακά επιδόματα, επίδομα εμπόλεμης ζώνης, κατώτερου πληρώματος και αξιωματικών, αμοιβή για τον καθαρισμό των δεξαμενών των δεξαμενόπλοιων, αμοιβή υπερωριών και ιδιαίτερων (έξτρα) εργασιών.
- **Αποζημίωση λόγω ναυαγίου:** Σε περίπτωση ναυαγίου ο ναυτικός δικαιούται κανονικό μισθό για όσες μέρες βοήθησε στην διάσωση του πλοίου, φορτίου και επιβαινόντων και μισθό εάν δεν ναυτολογήθει σε πλοίο εντός δύο μηνών.
- **Αποζημίωση λόγω λύσεως της συμβάσεως:** Για λόγους που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα του ναυτικού όπως απώλεια πλοίου, δημόσιος πλειστηριασμός του πλοίου, ανικανότητα προς πλουν, καταγγελία της συμβάσεως από το ναυτικό με υπαιτιότητα του πλοίου.
- **Προστασία από ασθένεια ή ατύχημα κατά την εργασία:** Εάν ο ναυτικός ασθενήσει στο πλοίο, δικαιούται μισθό και νοσηλεύεται με δαπάνες του πλοίου. Αν η σύμβαση ναυτολογήσεως λυθεί <<λόγω ασθένειας>> και ο ναυτικός νοσηλεύεται έξω από το πλοίο, δικαιούται νοσηλεία και ειδικό μισθό ασθένειας τεσσάρων μηνών. Στη περίπτωση που ο ναυτικός έπαθε εργατικό ατύχημα κατά την εργασία του στο πλοίο με αποτέλεσμα να καταστεί πρόσκαιρα ή διαρκώς ανίκανος για εργασία, καταβάλλεται σ' αυτόν από τον πλοιοκτήτη η δαπάνη νοσηλείας και ο μισθός ασθένειας καθώς και η προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση για εργατικό ατύχημα.
- **Δικαίωμα παλιννοστήσεως:** Όταν η σύμβαση ναυτολογήσεως λυθεί, θα πρέπει να εξασφαλιστεί στο ναυτικό η επιστροφή του στην Ελλάδα με δαπάνες του πλοιοκτήτη.

Οι ειδικές συνθήκες, κάτω από τις οποίες ασκείται το ναυτικό επάγγελμα και οι κίνδυνοι που αντιμετωπίζονται από το πλοίο, ταξιδεύοντας σε μακρινές και πολλές φορές επικίνδυνες θαλάσσιες περιοχές, μακριά από κάθε επίβλεψη των αρχών, απαιτούν την τήρηση συνειδητής πειθαρχίας στα πλοία, ώστε να επιτυγχάνεται ανεπιφύλακτη υπακοή στις εντολές του πλοιάρχου για την επιτυχή εκπλήρωση της αποστολής του πλοίου.

Η πειθαρχία, ως στοιχείο απαραίτητο σε κάθε ομαδική εκδήλωση της ανθρώπινης δραστηριότητας, είναι ιδιαίτερα αναγκαία για το ναυτικό επάγγελμα, αφού είναι αυτονόητο ότι, αν αυτή διαταραχθεί στο πλοίο, κυρίως όταν ταξιδεύει, δημιουργείται άμεσος κίνδυνος για την ασφάλεια του πλοίου, του φορτίου και των επιβαινόντων. Για τους λόγους αυτούς ισχύει για τους ναυτικούς που υπηρετούν στα πλοία, ειδικό ποινικό και πειθαρχικό καθεστώς, που δεν υπάρχει σε άλλα επαγγέλματα.

Από την αρχαιότητα εφαρμόζονταν ήδη αυστηροί κανόνες πειθαρχίας για τα πληρώματα των πλοίων, κατά το μεσαίωνα δε ίσχυαν διατάξεις ποινικού και πειθαρχικού δικαίου, από τις πιο σκληρές που αναφέρονται στην ιστορία της ανθρωπότητας. Οι συνθήκες ανασφάλειας που επικρατούσαν τότε, λόγω της πειρατείας και της κακής ποιότητας των πληρωμάτων, σε συνδυασμό με τα τεράστια οικονομικά και πολιτικά συμφέροντα που είχαν σχέση με την επιτυχία του ταξιδιού, επέβαλαν την απάνθρωπη μεταχείριση των ναυτικών από τον Πλοίαρχο και τους αξιωματικούς του πλοίου.

Κατά τον 19^ο αι. άρχισαν να ισχύουν οι πρώτοι κώδικες ναυτικού δικαίου, οι οποίοι αντιμετώπιζαν το θέμα της πειθαρχίας κατά ηπιότερο αλλά εξίσου αποφασιστικό τρόπο. Κανόνες που ρυθμίζουν τα θέματα τάξεως και

πειθαρχίας στα ελληνικά πλοία θεσπίστηκαν για πρώτη φορά με το διάταγμα της 15/12/1836 <<περί αστυνομίας της εμπορικής ναυτιλίας>>. Ο πρώτος <<Ποινικός και Πειθαρχικός Κώδικας του Εμπορικού Ναυτικού>> ίσχυε από το 1924.

3.2 Τα ναυτικά αδικήματα.

Ναυτικά αδικήματα(εγκλήματα) καλούνται ορισμένες ποινικές παραβάσεις που προβλέπονται από τον ΚΔΝΔ και διαπράττονται από ημεδαπούς ή αλλοδαπούς στα ελληνικά πλοία ή πλωτά ναυπηγήματα. Ορισμένες διατάξεις, αναφερόμενες σε ναυτικά αδικήματα που ενδιαφέρουν για γενικότερους λόγους την έννομη τάξη, εφαρμόζονται και κατά των Ελλήνων ναυτικών που υπηρετούν σε πλοία με ξένη σημαία, συμβεβλημένα με το ναυτικό απομαχικό ταμείο. Τα αδικήματα κατά της πειθαρχίας επί του πλοίου είναι τα εξής:

- **Η παράνομη απουσία:** Όταν μέλος του πληρώματος του πλοίου απουσιάζει αδικαιολόγητα από αυτό, ενώ διεξάγεται η υπηρεσία κατά φυλακές. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τριών μηνών.
- **Η εγκατάλειψη θέσεως:** Όταν μέλος του πληρώματος απουσιάζει αδικαιολόγητα από το πλοίο κατά το χρόνο που έχει υποχρέωση να εκτελέσει διατεταγμένη υπηρεσία, η οποία ανάγεται στη φύλαξη ή στην ασφάλεια του πλοίου, των επιβαινόντων ή του φορτίου. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες.
- **Η λιποταξία:** Όταν μέλος του πληρώματος απουσιάζει αδικαιολόγητα στην αλλοδαπή επί δυο συνεχείς ημέρες ή μέχρι τον απόπλου του πλοίου. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση ενός έτους, ακόμη και με προσωρινή στέρηση ασκήσεως επαγγέλματος για ένα έως πέντε χρόνια.
- **Μη προσέλευση για ανάληψη υπηρεσίας:** Ο ναυτικός που ναυτολογήθηκε και δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα να αναλάβει υπηρεσία στο πλοίο ή και αυτός που υπογράφει ατομική σύμβαση και αποστέλλεται στο εξωτερικό, αλλά δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα για να ναυτολογηθεί και να αναλάβει εργασία. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι έξι μήνες ή με χρηματική ποινή.
- **Η ανυπακοή:** Είναι η άρνηση εκτελέσεως διαταγής που δίνεται από τον Πλοίαρχο ή άλλο αρμόδιο αξιωματικό και αφορά εκτέλεση εργασίας. Η μη συμμόρφωση του ναυτικού σε διαταγή που έχει σχέση με τη σωτηρία του πλοίου ή ανθρώπου που κινδυνεύει στη θάλασσα, αποτελεί επιβαρυντική περίπτωση γι' αυτόν. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών.
- **Η εξύβριση ή απειλή ανωτέρου:** Όταν μέλος του πληρώματος εξυβρίσει ή απειλεί ανώτερο του κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Η εξύβριση είναι δυνατόν να γίνει με λόγια ή με έργα π.χ. χειρονομία. Τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών.
- **Η στάση:** Όταν τα μέλη του πληρώματος στρέφονται κατά της εξουσίας του Πλοίαρχου. Σκοπός δεν είναι η ολοσχερής κατάλυση της εξουσίας του Πλοίαρχου αλλά η παρεμπόδιση του απλώς από την άσκηση ορισμένων μόνο καθηκόντων. Η στάση τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών ενώ αν στους συμμετέχοντες είναι κάποιος αξιωματικός του πλοίου, τότε τιμωρείται με φυλάκιση δέκα ετών.
- **Η επιβουλή κατά του Πλοίαρχου:** Όταν μέλη του πληρώματος συναποφασίζουν τη διάπραξη αδικήματος κατά της ζωής, της σωματικής ακεραιότητας, της υγείας, της προσωπικής ελευθερίας ή της εξουσίας του Πλοίαρχου. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους.
- **Η κατάχρηση εξουσίας:** Συντελείται όταν ο Πλοίαρχος ή άλλος αξιωματικός του πλοίου υπερβαίνουν τα όρια της εξουσίας που τους παρέχει ο νόμος και διατάσσουν κατά προσώπων που επιβαίνουν στο πλοίο. Κατάχρηση εξουσίας αποτελεί και η χρησιμοποίηση της βίας από τα παραπάνω πρόσωπα, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Το αδίκημα αυτό τιμωρείται με φυλάκιση ενός έτους και με χρηματική ποινή.

3.3 Πειθαρχικό παράπτωμα και πειθαρχικές ποινές.

Πειθαρχικό παράπτωμα είναι κάθε παράβαση των υπηρεσιακών καθηκόντων του ναυτικού και κάθε πράξη αυτού που ειδικά καθορίζεται με σχετικές διατάξεις. Τα υπηρεσιακά καθήκοντα του Πλοίαρχου και των μελών του πληρώματος καθορίζονται κυρίως από τους κανονισμούς εργασίας φορητών και επιβατικών πλοίων.

Ο ΚΙΝΔ ορίζει ότι ο ναυτικός οφείλει να εκτελεί την υπηρεσία του σύμφωνα με το νόμο, τη σύμβαση ναυτολογήσεως, τους κανονισμούς και τις κρατούσες συνήθειες, υπακούοντας σε κάθε περίπτωση στους υπηρεσιακά προϊσταμένους του. Σύμφωνα με τους κανονισμούς εργασίας επί των πλοίων, ο Πλοίαρχος δικαιούται να αναθέτει στα μέλη του πληρώματος και άλλα καθήκοντα, εκτός από εκείνα που αναφέρονται σ' αυτούς. Επιβάλλεται ακόμα στο πλήρωμα η υποχρέωση να εκτελεί, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, κάθε εργασία που του αναθέτει ο Πλοίαρχος, έστω και αν αυτή δεν ανάγεται στην ειδικότητά του.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα μελών του πληρώματος θεωρούνται:

- I. Η υπαίτια μέθη, εκτός διατεταγμένης υπηρεσίας, που διαταράσσει την επί του πλοίου ευταξία.
- II. Ο ύπνος κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας.
- III. Η κατάχρηση του δικαιώματος υποβολής παραπόνων.
- IV. Η απείθεια σε υπηρεσιακή διαταγή του Πλοίαρχου ή σε πρόσκληση ανωτέρου.
- V. Η εκδήλωση ελλείψεως σεβασμού προς ανωτέρους.
- VI. Κάθε παράβαση που αναφέρεται σε κανονισμούς ή σε διαταγή Πλοίαρχου σχετικά με το κάπνισμα σε απαγορευμένους χώρους ή το άναμμα των φώτων.
- VII. Κάθε αδικαιολόγητη ή χωρίς άδεια απουσία σε ελληνικό λιμάνι ή σε λιμάνι εξωτερικού.
- VIII. Κάθε παράβαση των διατάξεων περί τυχερών παιχνιδιών στο πλοίο.
- IX. Κάθε πράξη για την οποία απειλείται από τον ποινικό κώδικα πταισματική ποινή.

Ο νόμος καθορίζει περιοριστικά τα πειθαρχικά παραπτώματα, για τα οποία και μόνο επιβάλλονται οι εξής πειθαρχικές ποινές:

- **Η επίπληξη:** Η ποινή μπορεί να είναι γραπτή ή μόνο προφορική. Και στις δυο περιπτώσεις πρέπει να καταγράφεται στο ποινολόγιο του πλοίου από τον Πλοίαρχο.
- **Το πρόστιμο:** Η ποινή του προστίμου μπορεί να φθάσει μέχρι το μισθό που έχει συμφωνηθεί και καταβάλλεται πράγματι στο ναυτικό και όχι του μισθού που προβλέπεται από την ισχύουσα συλλογική σύμβαση.
- **Προσωρινή στέρηση του δικαιώματος ασκήσεως του ναυτικού επαγγέλματος:** Ο ναυτικός, που τιμωρείται με την ποινή της προσωρινής στέρσεως ασκήσεως του ναυτικού επαγγέλματος, δεν διαγράφεται από τα ναυτικά μητρώα, αλλά καταγράφεται στους πίνακες <<απαγορεύσεως ναυτολογήσεως>> που κοινοποιούνται από το Υ.Ε.Ν. σε όλες τις λιμενικές και τις παράλιες προξενικές αρχές, με την εντολή να μην επιτρέπεται η ναυτολόγησή του.
- **Η οριστική στέρηση του δικαιώματος ασκήσεως του ναυτικού επαγγέλματος:** Αυτή η ποινή είναι η βαρύτερη από τις πειθαρχικές ποινές που επιβάλλουν τα πειθαρχικά συμβούλια και συνεπάγεται τη διαγραφή του τιμωρηθέντος ναυτικού από τα μητρώα των ναυτικών, όταν η απόφαση καταστεί αμετάκλητη. Μετά τη διαγραφή κατάσχεται το ναυτικό φυλλάδιο και το τυχόν αποδεικτικό ναυτικής ικανότητας του ναυτικού. Η ποινή είναι ισόβια και δεν υπάρχει περίπτωση παραγραφής της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΟΜΑΔΑ

4.1 Η δομή της ομάδας.

Ομάδα είναι δύο ή περισσότερα άτομα που μοιράζονται έναν κοινό ορισμό και μια κοινή αξιολόγηση των εαυτών τους και συμπεριφέρονται σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό.

Οι ομάδες διαφέρουν με πολλούς και διάφορους τρόπους. Κάποιες έχουν μεγάλο αριθμό μελών, ενώ άλλες είναι μικρές. Κάποιες είναι αυστηρά διαρθρωμένες και οργανωμένες (πχ στρατός, πολεμικό και εμπορικό ναυτικό), ενώ άλλες είναι πιο άτυπα οργανωμένες (πχ μια κοινοτική ομάδα δράσης), κάποιες είναι πιο γενικές (πχ μια φυλή) και κάποιες είναι σχετικά απολυταρχικές (πχ μια αστυνομική δύναμη).

Η δομή της ομάδας αντανakλάται ξεκάθαρα στους ρόλους, στις σχέσεις σε όρους status και στα δίκτυα επικοινωνίας.

4.2 Οι ρόλοι της ομάδας.

Οι ρόλοι είναι υποδείγματα συμπεριφοράς που διακρίνονται μεταξύ διαφορετικών δραστηριοτήτων εντός της ομάδας και αλληλοσχετίζονται για το κοινό της ομάδας. Οι ρόλοι δεν αντιστοιχούν σε ανθρώπους αλλά σε προδιαγραφές συμπεριφοράς που ανατίθενται σε ανθρώπους. Μπορούν να είναι άτυποι και άρρητοι όπως σε ομάδες φίλων ή τυπικοί και ρητοί όπως στο πλήρωμα του πλοίου.

Οι ρόλοι που προκύπτουν μέσα σε μια ομάδα είναι γιατί αντιπροσωπεύουν μια μορφή καταμερισμού εργασιών, παρέχουν ξεκάθαρες κοινωνικές προσδοκίες εντός της ομάδας και πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο που τα μέλη της συνδέονται το ένα με το άλλο, καθώς επίσης, παρέχουν στα μέλη έναν αυτοπροσδιορισμό και μία θέση μέσα στην ομάδα. Εμφανώς, οι ρόλοι προκύπτουν για να διευκολύνουν την ομαδική λειτουργία. Ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις ότι η διαφοροποίηση των ρόλων μπορεί κάποιες φορές να αποβεί επιζήμια για την ομάδα.

Όλοι οι ρόλοι δεν είναι ίσοι. Κάποιοι είναι ,κατά γενική ομολογία, μεγαλύτερης αξίας και πιο σεβαστοί και κατά συνέπεια παρέχουν υψηλότερο status στον κάτοχο του ρόλου. Ο ρόλος του υψηλότερου status στις περισσότερες ομάδες είναι ο ρόλος του ηγέτη .Το status είναι η συναινετική αξιολόγηση του κύρους ενός ρόλου ή του κατόχου ενός ρόλου στα πλαίσια μιας ομάδας. Υπάρχει και μια ευρύτερη ερμηνεία του status ως θέση ή ιδιότητα ενός ατόμου μέσα σε ένα δεδομένο κοινωνικό σύστημα. Έτσι, η θέση/ιδιότητα είναι μια σχετική θέση(position)μέσα σε μια ιεραρχία και αναφέρεται στο σύνολο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων (που εμπεριέχονται στο ρόλο που συνοδεύει το αντίστοιχο status) που συμπυκνώνονται σε έναν τίτλο(πχ ναύτης, δόκιμος, Πλοίαρχος). Η θέση/ιδιότητα τοποθετεί το άτομο μέσα σε ένα <<σύστημα σχέσεων>> με συγκεκριμένη-συνήθως-ιεραρχική δομή.

Η αποτελεσματικότητα και η επιτυχία μιας εργασιακής κοινωνικής ομάδας θεμελιώνεται στην οικοδόμηση και διατήρηση αρμονικών σχέσεων και στη συμμετοχικότητα κατά την εκτέλεση του έργου. Έτσι, τα μέλη της ομάδας ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στη διαδικασία επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων, αλλά πάντα στο πλαίσιο των δυνατοτήτων και δικαιοδοσιών τους. Με αυτό το τρόπο, εξασφαλίζει τη δέσμευση των μελών της ομάδας και δημιουργεί το αίσθημα αυτόβουλης πειθαρχίας. Για το σκοπό αυτό είναι απαραίτητος ο σχεδιασμός οργανωτικής δομής της ομάδας δηλαδή ο κάθε εργαζόμενος να κατανοεί τη θέση του μέσα στην ομάδα και να γνωρίζει τα καθήκοντα και τις εργασιακές υποχρεώσεις του.

4.3 Οι ανάγκες στον χώρο του πλοίου.

Τα μέλη της ομάδας πρέπει να βρίσκονται σε αρμονικές σχέσεις μεταξύ τους για να μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένη. Το προσωπικό του πλοίου πρέπει να διακρίνεται από τις αρμονικές σχέσεις του πληρώματος και από την ηγετική παρουσία του πλοίαρχου, ώστε να εκτελεί με συνέπεια την εργασία του. Από την άλλη πλευρά, σημαντικό ρόλο παίζουν και οι ατομικές ανάγκες του πληρώματος, οι οποίες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη

διότι εάν ο εργαζόμενος δεν καλύψει τις προσωπικές του ανάγκες και δεν είναι σε διάθεση, είναι δύσκολο και σχεδόν ακατόρθωτο να επιτύχει στα εργασιακά του καθήκοντα. Συχνό φαινόμενο είναι τα οικογενειακά προβλήματα ενός εργαζόμενου που λόγω του εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο βρίσκεται, αδυνατεί να τα λύσει με αποτέλεσμα να μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά μέσα στην ομάδα και στις ανάγκες του πλοίου, καθώς επίσης, να είναι προσηλωμένος στα καθήκοντά του.

4.4 Ανθρώπινες σχέσεις επί του πλοίου.

Το πλοίο δεν αποτελεί ένα συνηθισμένο εργασιακό περιβάλλον, έχει ιδιαιτερότητα σε σχέση με άλλα είδη εργασίας, ο εργαζόμενος σε αυτό το χώρο ζει κάτω από σκληρές και αντίξοες συνθήκες και συνεπώς, αναδεικνύονται ως πρώτιστες επιλογές της σύγχρονης ναυτιλίας η αξία της ανθρώπινης ζωής, οι ανθρώπινες σχέσεις τόσο για το πλήρωμα, όσο και για τους επιβαίνοντες του εμπορικού πλοίου.

Το ζητούμενο στις ανθρώπινες σχέσεις των εργαζομένων πάνω στο πλοίο είναι εκ μέρους του πληρώματος, η ιεραρχική υπαγωγή στους αξιωματικούς και τον πλοίαρχο, εκ μέρους των αξιωματικών, η σαφήνεια των εντολών, η κατανόηση των αναγκών του πληρώματος και η ιεραρχική υπαγωγή στον πλοίαρχο και εκ μέρους του πλοίαρχου, η μετασχηματιστική αρχηγεία και η επαρκής κατάρτιση και μετεκπαίδευση.

Η δυναμική της ομάδας αναπτύσσεται σε κάθε τμήμα του πλοίου και πρέπει να ακολουθεί τους κανόνες οργάνωσης. Ο προϊστάμενος δίνει τον ρυθμό στην εργασία, σεβόμενος τις ψυχολογικές και κοινωνικές ανάγκες του πληρώματος και διερμηνεύοντας τις εντολές του πλοίαρχου, ενώ το πλήρωμα συνεργάζεται και ακολουθεί τις βασικές προδιαγραφές για την εύρυθμη λειτουργία του τμήματος.

Οι διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στην ομάδα αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στην εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Η μετασχηματιστική αρχηγεία του πλοίαρχου δοκιμάζεται στο επίπεδο των ανθρώπινων σχέσεων, καθώς δεν αρκεί μόνο να εκτελεί <<άσφογα>> και τυπικά τα καθήκοντά του, αλλά να είναι σε θέση να μετασχηματίζει τις εντολές σε έμπνευση και να δημιουργεί το αίσθημα της ασφάλειας, δικαιοσύνης, αξιοκρατίας και συναδελφικότητας.

4.5 Δίκτυα επικοινωνίας.

Τα άτομα που κατέχουν διαφορετικούς ρόλους μέσα σε μια ομάδα χρειάζεται να συντονίζουν τις ενέργειες τους μέσω επικοινωνίας, αν και δεν χρειάζεται να επικοινωνούν μεταξύ τους οι ρόλοι. Επομένως, η δόμηση της ομάδας αναφορικά με τους ρόλους προϋποθέτει ένα εσωτερικό δίκτυο επικοινωνίας που ρυθμίζει το ποιος μπορεί να επικοινωνήσει με ποιον, καθώς και την ευκολία επικοινωνίας μεταξύ των διαφόρων ρόλων μέσα σε μια ομάδα.

Αν και τέτοια δίκτυα μπορούν να είναι άτυπα, είμαστε μάλλον πιο εξοικειωμένοι με τα άκαμπτα τυποποιημένα δίκτυα που συναντά κανείς σε μεγάλους οργανισμούς και γραφειοκρατίες.

Ο Bavelas υποστήριξε πως αν μπορούμε να επικοινωνήσουμε άμεσα με κάποιον ανώτερο μας υπάρχει δεσμός, αν όμως πρέπει να περάσουμε πρώτα από κάποιον άλλο ενδιαμέσο, τότε υπάρχουν δύο.

4.6 Εμπόδια της επικοινωνίας.

Οι ανθρώπινες σχέσεις λειτουργούν ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο του πλοίου, αντανακλώντας την πίεση, την όξυνση, την ισορροπία και την ηρεμία που επικρατεί σ' αυτόν. Η επικοινωνία αναβαθμίζεται σε ισχυρό παράγοντα εύρυθμης λειτουργίας όταν το πλοίο βρίσκεται στην ανοιχτή θάλασσα. Οι κακοί τρόποι συμπεριφοράς και η αγένεια στον συγκεκριμένο χώρο θα μπορούσε να παρομοιαστεί με <<συναισθηματική ίωση>>, αφού εξαπλώνεται σαν μεταδοτική ασθένεια, φέρει θυμό, οργή και απέχθεια σε ένα φαύλο κύκλο. Οι παράγοντες που ενδέχεται να εμποδίζουν την επικοινωνία μεταξύ του πληρώματος μπορεί να είναι είτε από το εξωτερικό περιβάλλον προς το πλοίο μέσω ηλεκτρονικής επικοινωνίας, είτε η διαπροσωπική επικοινωνία πάνω στο πλοίο. Τέτοιου είδους επικοινωνιακοί παράγοντες είναι η δημιουργία κλίμακας, η κατάχρηση εξουσίας, η εργασιακή

παρενόχληση, η αγενής συμπεριφορά με τη χρήση λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, η οργή, ο θυμός και η έλλειψη κατανόησης μεταξύ των ατόμων. Ο πλοίαρχος με τη συνεργασία των υπευθύνων αξιωματικών, οφείλουν να γνωρίζουν και να εγγυώνται την απρόσκοπτη επικοινωνιακή ροή σε κάθε περίπτωση, αλλά και να φέρουν εις πέρας υπηρεσιακές καταστάσεις οι οποίες δοκιμάζουν τα όρια της ανθρώπινης αντοχής, καταστάσεις στις οποίες εμπλέκονται πέραν των διαπροσωπικών και δημόσιες, νομικές ή και διακρατικές σχέσεις. Από την άλλη πλευρά η ναυτιλιακή εταιρεία θα πρέπει να αναλάβει ένα ομαλό σύστημα επικοινωνίας.

4.7 Ορισμός της κλίκας.

Κλίκα χαρακτηρίζεται μια πρωτογενής ομάδα με περιορισμένο αριθμό μελών, που είτε ανήκουν στην ίδια ηλικιακή ομάδα, είτε είναι του ιδίου φύλλου και διατηρούν στενούς, συχνούς και ισχυρούς δεσμούς, επειδή τους συνδέουν κοινά ενδιαφέροντα ή ακόμη και συμφέροντα και αμοιβαίες υποχρεώσεις. Η δημιουργία της κλίκας έχει αρνητικές επιδράσεις στον εργασιακό χώρο και στην εύρυθμη λειτουργία του πλοίου, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα ακυρώνει κάθε προσπάθεια αποτελεσματικής διοίκησης εκ μέρους των υπευθύνων στελεχών. Ακόμη, έχει επίδραση στις επικοινωνιακές σχέσεις με τους άλλους εργαζομένους, αλλά τελικώς και μεταξύ τους όταν τα στοιχεία που τους συνέδεαν, μειωθούν σε σχέση με όσα τους φέρνουν πλέον αντιμέτωπους. Θετική επίδραση μπορεί να έχει βραχυπρόθεσμα αν κάποιες φορές δίνεται η εικόνα ότι ένα τμήμα ή μια ομάδα εργαζομένων έχουν αποτελεσματικότητα λειτουργώντας ως κλίκα.

Είναι απαραίτητο να εντοπίζεται νωρίς η ύπαρξη κλίκας και να μην ανέχεται τέτοιου είδους κινήσεις, ενώ βεβαίως θα ήταν εντελώς απαράδεκτο αν οι ίδιοι οι αξιωματικοί επιδιώκουν να καλύπτουν ή να καλλιεργούν τέτοιου είδους συμπεριφορές και καταστάσεις.

4.8 Χάσματα φύλου και γυάλινες οροφές.

Τα άτομα καλούνται να καλύψουν περισσότερους από έναν κοινωνικούς ρόλους, οι οποίοι μπορεί να ταιριάζουν μεταξύ τους ή και όχι. Η Κοινωνική Ψυχολογία τονίζει ιδιαίτερα τη σημασία του κοινωνικού ρόλου και της αλληλεπίδρασης με άλλους ρόλους. Οι ρόλοι που υποδύονται τα διάφορα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας μπορεί να διευκολύνουν την επικοινωνία και άλλες φορές να την παρεμποδίζουν. Η δυσκολία της επικοινωνίας ενδέχεται να προέρχεται είτε από τις ατομικές συγκρούσεις των διαφορετικών ρόλων, είτε από τις διαφωνίες με τις προσδοκίες για κάθε κοινωνικό ρόλο είτε ακόμη και από τα στερεότυπα που υπάρχουν για τα μέλη μιας κοινωνικής ομάδας.

Έρευνες πάνω στα στερεότυπα φύλου έχουν αποκαλύψει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες πιστεύουν τυπικά οι άντρες είναι ικανοί και ανεξάρτητοι, ενώ οι γυναίκες θερμές και εκφραστικές. << Η τυπική γυναίκα θεωρείται καλή αλλά ανίκανη, ενώ ο τυπικός άνδρας ικανός αλλά ίσως όχι τόσο καλός >>. Αυτά αποτελούν τα κοινωνικά στερεότυπα που κυριαρχούν στην Ευρώπη, Ν. Αμερική και σε κάποια μέρη της Μέσης Ανατολής. Οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλλα μπορεί απλώς να αντανακλούν ρόλους και όχι το φύλλο, ενώ η ανάθεση ρόλων μπορεί να καθορίζεται και να δικαιονίζεται από την κοινωνική ομάδα που έχει μεγαλύτερη ισχύ. Ένα λόγος που τα στερεότυπα φύλου είναι ανθεκτικά είναι το γεγονός ότι η ανάθεση ρόλων ανάλογα με το φύλο εξακολουθεί να υφίσταται. Ορισμένα επαγγέλματα κατηγοριοποιούνται ως <<γυναικείες δουλειές>> και κατά συνέπεια θεωρούνται μικρότερης αξίας πχ το επάγγελμα της αεροσυνοδού. Υπάρχουν και άλλα επαγγέλματα τα οποία κατηγοριοποιούνται ως <<ανδρικές δουλειές>> πχ το επάγγελμα του ναυτικού. Ορισμένοι ρόλοι είναι τυποποιημένοι βάσει φύλου και υποδηλώνει την πιθανότητα ότι καθώς οι γυναίκες αναλαμβάνουν ολοένα και περισσότερο παραδοσιακά ανδρικούς ρόλους, θα υπάρξει σημαντική αλλαγή στα στερεότυπα φύλου. Επίσης, μπορεί να ισχύει και το αντίστροφο, καθώς ένας παραδοσιακά ανδρικός ρόλος καταλαμβάνεται ολοένα και περισσότερο από γυναίκες, ο ρόλος αυτός μπορεί να καταλήξει να θεωρείται μικρότερης αξίας.

Τα πράγματα έχουν αλλάξει τα τελευταία τριάντα πέντε χρόνια σε μεγάλο βαθμό. Οι αλλαγές ήταν αργές και λιγότερο εκτενείς, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να δυσκολεύονται ακόμα να αποκτήσουν ανώτατες ηγετικές θέσεις σε μεγάλους οργανισμούς. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται γυάλινη οροφή. Είναι ένα αόρατο εμπόδιο που αποκλείει τις γυναίκες και τις μειονότητες από την κατάκτηση κορυφαίων θέσεων εργασίας. Και τα δύο φύλλα μπορούν να έρθουν αντιμέτωπα με μια γυάλινη οροφή. Για παράδειγμα, οι άνδρες αεροσυνοδοί έρχονται

αντιμέτωποι με μια γυάλινη οροφή επειδή, πολύ απλά, τα στερεότυπα για τους άνδρες δεν επιτρέπουν στους ανθρώπους να περιμένουν ότι οι άνδρες είναι <<καλοί>> αεροσυνοδοί και έτσι εμποδίζουν την προαγωγή τους. Το αντίστοιχο συμβαίνει και με τις γυναίκες στα πλοία. Τα στερεότυπα εμποδίζουν τους ανθρώπους να πιστέψουν πως οι γυναίκες είναι <<καλές>> στην δουλειά τους επανδρώνοντας κάποια θέση στο καράβι είτε πρόκειται για θέση αξιωματικού γέφυρας ή αξιωματικού μηχανής.

Στην Ελλάδα το ναυτικό επάγγελμα ως ανδρική υπόθεση δεν υπήρχε ποτέ για τις γυναίκες. Η ναυτική παράδοση της Ελλάδας ανέκαθεν προκαλούσε τους νέους της στο <<ανδροπρεπές>> επάγγελμα. Τις τελευταίες δεκαετίες, όμως, στα <<δύσκολα>> και <<ανδρικά>> επαγγέλματα επιχείρησαν και κατάφεραν να ενταχθούν και να ανταπεξέλθουν και οι γυναίκες. Ο προσωπισμός εκφράζει την αντίληψη ότι σε σχέση με τους άντρες, οι γυναίκες διακρίνονται περισσότερο για την εξωτερική τους εμφάνιση παρά για τις διανοητικές τους ικανότητες. Σήμερα, η συμμετοχή των γυναικών σε εκπαιδευτικά προγράμματα αυξάνεται συνεχώς και σε μεγάλο βαθμό συμμετέχουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Από την άλλη πλευρά, οι άντρες συνάδελφοι χρειάστηκε να συνηθίσουν τη γυναικεία παρουσία στο χώρο της εργασίας ως ναυτικοί, αλλά τους είναι ακόμα δύσκολο να αποδεχτούν το κάτι εντελώς διαφορετικό. Μια γυναίκα δεν την ενδιαφέρει τόσο ο βαθμός, όσο να γίνεται αποδεκτή και να έχει καλές ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό της χώρο.

Ωστόσο, παρά την καταξίωση που αισθάνονται, είναι σαφές πως σύντομα θα κληθούν να αντιμετωπίσουν τη σύγκρουση με άλλους ρόλους. Οι ρόλοι αυτοί που συγκρούονται με το ναυτικό επάγγελμα είναι ο ρόλος της μητέρας που θα γεννήσει, θα γαλουχήσει και θα αναθρέψει τα παιδιά της ή ο ρόλος της κόρης που θα φροντίσει τους γέροντες γονείς της.

Εν κατακλείδι, η εργαζόμενη γυναίκα στο ναυτικό επάγγελμα θα πρέπει να επιλέξει ποιο μοντέλο οικογένειας θα αποκτήσει, ποιες θυσίες και συμβιβασμούς θα κάνει για να προχωρήσει.

4.9 Σύγκρουση μέσα στην εργασιακή ομάδα.

Είναι συνηθισμένο να παρατηρείται σύγκρουση μέσα σε κάθε εργασιακό περιβάλλον. Ο πλοίαρχος ή κάποιος αξιωματικός θα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα συμπτώματα της σύγκρουσης σε πρώτο στάδιο ώστε είτε να την αποτρέψει εγκαίρως, είτε να την ελέγξει στη συνέχεια. Θα πρέπει, λοιπόν, να έχουν την ικανότητα να προλαβαίνουν τις καταστάσεις, ώστε να μην εξελίσσονται σε σοβαρά προβλήματα. Ανησυχητικές ενδείξεις μιας σύγκρουσης μπορεί να είναι:

- *Δεν υπάρχει κατάλληλη επικοινωνία μεταξύ ομοίβαθμων και μεταξύ υφισταμένου-ηγέτη.* Δεν υπάρχει συνεννόηση μεταξύ τους λόγω κακών προσωπικών σχέσεων. Δύο διαφορετικά επίπεδα λειτουργίας κινούνται προς διαφορετικές κατευθύνσεις και ο καθένας κάνει ότι θεωρεί σωστό, χωρίς να οργανώσει τις κινήσεις του μέσα στην εργασιακή ομάδα.
- *Υπάρχει εχθρότητα και αντιζηλία* και εκφράζονται παράπονα όπως: <<αλλάζουν τις βάρδιες όπως τους βολεύει>>, <<το μάθαμε τελευταίοι>>.
- *Επικρατεί παγερή τυπικότητα και προσποιητή ευγένεια* ακόμα και σε φανερούς διαπληκτισμούς. Τα προβλήματα προέρχονται από συγκεκριμένα άτομα και από τις προσωπικότητές τους.
- *Χρειάζεται διαιτησία* για την αποτελεσματική λειτουργία της ομάδας.
- *Το ηθικό του πληρώματος είναι χαμηλό*, με συνέπεια την απογοήτευση και την αδυναμία εκτελέσεως καθηκόντων.

Σε ότι αφορά στον έλεγχο της συγκρούσεως ο πλοίαρχος αφού προσδιορίσει τα συμπτώματα της συγκρούσεως μέσα σ' αυτήν και την ανατροπή των αρμονικών σχέσεων, διερευνά αρχικά αν το πρόβλημα μπορεί να επιλυθεί με αναδιοργάνωση και δημιουργία καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος. Όταν αυτό δεν βοηθά ή είναι αδύνατον να γίνει, εξετάζονται οι εξής εναλλακτικές πρακτικές επιλύσεως του προβλήματος:

1. Η διαιτησία
2. Η τεχνική συντονισμού
3. Οι διαπραγματεύσεις
4. Ο διαχωρισμός
5. Η οπισθοχώρηση και παράβλεψη
6. Η εξομάλυνση
7. Οι κανόνες και κανονισμοί

8. Ο συμβιβασμός
9. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων
10. Η επιβολή
11. Η επίλυση προβλημάτων

Καθίσταται σαφές ότι η ιεραρχική οργάνωση των κοινωνικών ομάδων είναι απαραίτητη για την επιτυχή λειτουργία τους και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εξασφαλίζουν τη συμμετοχικότητα όλων των μελών του πληρώματος, αλλά και τις αρμονικές σχέσεις μεταξύ τους. Ο ρόλος του καπετάνιου έχει αυξημένες ευθύνες στη λήψη αποφάσεων και απαιτεί γνώσεις, δεξιότητες από τον ίδιο και πειθαρχία, σεβασμό και εμπιστοσύνη εκ μέρους του πληρώματος. Κανένας δεν γίνεται να απαιτήσει σεβασμό και να τον επιβάλλει σε κάποιον άλλο, αλλά να τον εμπνεύσει με την συμπεριφορά του και την αξία του στην πράξη.

4.10 Αντιμετώπιση επικοινωνιακών θεμάτων.

Ο πλοίαρχος του πλοίου, συχνά ενημερώνεται για θέματα επικοινωνιακού τύπου και συμπεριφοράς, τα οποία αφορούν μέλη του πληρώματος και χρειάζεται να τα αντιμετωπίσει. Χρειάζεται να τα διερευνήσει με απόλυτη νηφαλιότητα, ψυχραιμία και αμεροληψία, αν κάποια συμπεριφορά είναι αγενής, καταχρηστική επιθετική και απρεπής αν αποτελεί περιστασιακό και συγκυριακό πρόβλημα ή αν πρόκειται για συνηθισμένη τακτική. Στην περίπτωση που είναι περιστασιακό πρόβλημα μπορεί να δώσει δεύτερη ευκαιρία στο μέλος του πληρώματος ώστε να αντιληφθεί το σφάλμα του και να συμμορφωθεί ανάλογα με τη θέση του. Όσο πιο υψηλότερα ιεραρχικά βρίσκεται κάποιος, τόσο αυξάνονται και οι απαιτήσεις του πλοίαρχου για συνεπή και αρμόζουσα συμπεριφορά. Εάν, διαπιστωθεί ότι η συμπεριφορά του ατόμου είναι τακτική, τότε, θα χρειαστεί μετά από συζήτηση, διερεύνηση και εξέταση της συμπεριφοράς του, να ακολουθήσουν μέτρα όπως η επίπληξη ή άλλες πειθαρχικές ποινές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

5.1 Ηγέτες και ομαδικές αποφάσεις.

Οι ομάδες ποικίλουν ως προς το μέγεθος, τη σύνθεση, τη διάρκεια και το σκοπό. Εντούτοις, σχεδόν όλες οι ομάδες έχουν κάποια μορφή άνισης κατανομής της ισχύος και της επιρροής, με αποτέλεσμα κάποιοι άνθρωποι να ηγούνται και κάποιοι άλλοι να ακολουθούν. Αν και η ηγεσία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές (πχ δημοκρατική, αυταρχική, ανεπίσημη, επίσημη, laissez-faire) είναι μια θεμελιώδης όψη σχεδόν όλων των κοινωνικών ομάδων.

Οι άνθρωποι μπορούν να συγκεντρώνονται ως ομάδα για πολλούς διαφορετικούς λόγους και για να εκτελέσουν πολλές διαφορετικές εργασίες. Ένας από τους πιο κοινούς λόγους είναι για τη λήψη αποφάσεων μέσα από κάποιας μορφής ομαδική συζήτηση.

5.2 Ηγεσία.

Ηγεσία είναι το να κάνεις τα μέλη της ομάδας να πετυχαίνουν τους στόχους της ομάδας. Στις πολλές ομάδες στις οποίες μπορεί να ανήκουμε, όπως ο εργασιακός χώρος του πλοίου, συναντάμε ηγέτες, οι οποίοι είναι οι άνθρωποι εκείνοι (καπετάνιοι) που έχουν τις <<καλές>> ιδέες με τις οποίες συμφωνούν, οι άνθρωποι τους οποίους ακολουθούν όλοι (τα μέλη του πληρώματος), οι άνθρωποι που έχουν τη δύναμη να κάνουν μέσω τρίτων τους στόχους τους πραγματικότητα. Οι ηγέτες δίνουν τη δυνατότητα στις ομάδες να λειτουργούν ως παραγωγικά και συντονιστικά σύνολα.

Η ανίκανη ηγεσία και η ηγεσία στην υπηρεσία του κακού, συγκεκριμένα, μας αφορούν ιδιαίτερα όλους. Ενώ οι καλοί ηγέτες τείνουν να έχουν τα χαρακτηριστικά της ακεραιότητας, της αποφασιστικότητας, της ικανότητας και του οράματος, οι εξαιρετικά κακοί ή επικίνδυνοι ηγέτες τείνουν να υποτιμούν τους άλλους και να είναι αδιάφοροι στις δοκιμασίες τους, δεν ανέχονται την κριτική και καταπνίγουν τη διαφωνία, ενώ έχουν μια μεγαλομανή αίσθηση του αξιώματος τους. Τα τέσσερα πλέον εξέχοντα υποδείγματα κακής ηγεσίας είναι: αποτυχία στη δημιουργία μιας αποτελεσματικής ομάδας, ανεπαρκείς διαπροσωπικές δεξιότητες διοίκησης της ομάδας, έλλειψη ευαισθησίας και ενδιαφέροντος για τους άλλους και αδυναμία προσαρμογής στην περίπτωση προαγωγής σε θέση που απαιτεί μεγαλύτερες δεξιότητες ή περισσότερα προσόντα από τα υπάρχοντα.

Ο Chremers όρισε την ηγεσία ως <<μια διαδικασία κοινωνικής επιρροής μέσω της οποίας το άτομο επιστρατεύει και κινητοποιεί τη βοήθεια των άλλων για την επίτευξη ενός συλλογικού στόχου>>. Η ηγεσία προϋποθέτει την ύπαρξη ενός ατόμου ή κλίκας που να επηρεάζει τη συμπεριφορά ενός άλλου ατόμου ή ομάδας ατόμων.

Οι ηγέτες παίζουν έναν κρίσιμο ρόλο στον προσδιορισμό συλλογικών στόχων. Με αυτή την έννοια, η ηγεσία είναι περισσότερο τυπικά μια ομαδική διαδικασία παρά μια διαπροσωπική διαδικασία. Αποτελεσματικός ηγέτης είναι κάποιος που επιτυγχάνει να θέτει νέους στόχους και να επηρεάζει άλλους να τους πετύχουν. Εδώ, η εκτίμηση της ηγεσίας είναι κατά κύριο λόγο ένα αντικειμενικό θέμα- πόση επιρροή είχε ο ηγέτης στον καθορισμό των νέων στόχων και κατά πόσο επιτεύχθηκαν οι στόχοι; Αντιθέτως, η αξιολόγηση του κατά πόσο ένας ηγέτης είναι καλός ή κακός είναι κατά κύριο λόγο μια υποκειμενική κρίση βασισμένη στις προτιμήσεις, στις απόψεις και στους στόχους του εκάστοτε ατόμου, καθώς και στο κατά πόσο ο ηγέτης ανήκει στην ομάδα του ίδιου του ατόμου ή σε μια ομάδα. Αξιολογούμε τους ηγέτες ως προς τον χαρακτήρα τους (π.χ. ευχάριστος, αντιπαθής, χαρισματικός), την ηθική και την εντιμότητα των μέσων που χρησιμοποιούν για να επηρεάσουν τους άλλους και να πετύχουν στόχους (π.χ. πειθώ, εξαναγκασμός, καταπίεση, δημοκρατική λήψη αποφάσεων) και τη φύση των στόχων προς τους οποίους καθοδηγούν τους οπαδούς τους (π.χ. τη διάσωση του περιβάλλοντος, τη μείωση της πείνας και της ασθένειας, την καταπολέμηση της καταπίεσης). Εν προκειμένω, καλοί ηγέτες είναι εκείνοι που έχουν χαρακτηριστικά που επικροτούμε, χρησιμοποιούν μέσα που εγκρίνουμε και θέτουν και επιτυγχάνουν στόχους που εκτιμάμε.

5.3 Χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

Η θεωρία του σπουδαίου προσώπου κάνει προσέγγιση στην ηγεσία που αποδίδει την αποτελεσματική ηγεσία σε έμφυτα ή επίκτητα ατομικά χαρακτηριστικά.

Οι ηγέτες σίγουρα ξεχωρίζουν από την υπόλοιπη ομάδα, και επομένως εστιάζουμε την προσοχή μας πάνω τους, γεγονός που ενδυναμώνει την πρόσληψη μιας αντιστοιχίας μεταξύ χαρακτηριστικών και συμπεριφοράς. Κάποιοι στοχαστές, όπως ο Francis Galton, έχουν υποστηρίξει ότι οι ηγέτες γεννιούνται και δεν γίνονται, οι περισσότεροι επιστήμονες δεν πιστεύουν ότι η αποτελεσματική ηγεσία είναι εγγενές χαρακτηριστικό. Αντίθετα, πιστεύουν ότι η ικανότητα ηγεσίας είναι μια πλειάδα χαρακτηριστικών προσωπικότητας που έχουν αποκτηθεί πολύ νωρίς στη ζωή και διαποτίζουν τους ανθρώπους με ένα χάρισμα και με μια προδιάθεση να ηγηθούν.

Οι ηγέτες φαίνεται να είναι άνω του μετρίου από άποψη σωματικής διάπλασης, υγείας, ελκυστικότητας, αυτοπεποίθησης, κοινωνικότητας, ανάγκης για κυριαρχία και αρκετά αξιόπιστα, από άποψη νοημοσύνης και ομιλητικότητας. Η νοημοσύνη είναι σημαντική γιατί από τους ηγέτες αναμένεται να σκέπτονται και να αντιδρούν γρήγορα και να έχουν πιο άμεση πρόσβαση σε πληροφόρηση από άλλους και η ομιλητικότητα είναι σημαντική γιατί τραβά την προσοχή και κάνει το άτομο αντιληπτικά ευκρινές.

Παρ' όλα αυτά, η πεποίθηση ότι κάποιοι άνθρωποι είναι καλύτεροι ηγέτες από άλλους γιατί έχουν μόνιμα χαρακτηριστικά που τους προδιαθέτουν για αποτελεσματική ηγεσία παραμένει. Αυτή η άποψη έχει επανεμφανιστεί με διαφορετική μορφή σε σύγχρονες θεωρίες της μετασχηματικής ηγεσίας που δίνουν έμφαση στο ρόλο του χαρίσματος στην ηγεσία. Αντί να εστιάζει σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, αυτή η παράδοση εστιάζει σε αυτές που ονομάζονται Big Five (πέντε κύριες) διαστάσεις της προσωπικότητας: εξωστρέφεια/ορμητικότητα, προσήνεια, ευσυνειδησία, συναισθηματική σταθερότητα, νοητική ικανότητα/δεκτικότητα στην εμπειρία.

5.4 Θεωρίες συγκυρίας.

Θεωρίες συγκυρίας υποστηρίζουν ότι η αποτελεσματικότητα του ηγέτη ως προς συγκεκριμένες συμπεριφορές ή ύφη συμπεριφοράς εξαρτάται από τη φύση της εκάστοτε κατάστασης.

Ο Fiedler διέκρινε μεταξύ αφενός των προσανατολισμένων στο έργο ηγετών, που είναι αυταρχικοί, εκτιμούν την επιτυχία της ομάδας και αντλούν αυτοεκτίμηση από την επίτευξη του έργου παρά από το πόσο αρεστοί είναι στην ομάδα, και αφετέρου των προσανατολισμένων στις σχέσεις ηγετών, που είναι χαλαροί, φιλικοί, μη κατευθυντικοί και κοινωνικοί, και αντλούν αυτοεκτίμηση από τις χαρούμενες και αρμονικές ομαδικές σχέσεις. Η κλίμακα του Fiedler για τη μέτρηση του ύφους της ηγεσίας με βάση την ευνοϊκότητα της στάσης προς τον λιγότερο επιθυμητό συνεργάτη (Least-preferred co-worker scale, LPC scale) τον οδήγησε στο να ταξινομήσει τις καταστάσεις βάσει τριών διαστάσεων σε φθίνουσα διάταξη ανάλογα με τη σημαντικότητά τους:

- Ποιότητα των σχέσεων ηγέτη-μέλους
- Σαφήνεια της δομής του έργου, και
- Εγγενής δύναμη και εξουσία που είχε ο ηγέτης λόγω της θέσης του ως ηγέτη.

Μια άλλη θεωρία συγκυρίας είναι η κανονιστική θεωρία αποφάσεων η οποία εστιάζει στην αποτελεσματικότητα των διαφορετικών υφών ηγεσίας στα πλαίσια ομαδικής λήψης αποφάσεων. Η θεωρία αυτή εντοπίζει τρεις στρατηγικές λήψης απόφασης μεταξύ των οποίων μπορούν να επιλέξουν οι ηγέτες:

- Αυταρχικές: δεν επιζητείται η συμβολή των υφισταμένων
- Συμβουλευτικές: επιζητείται η συμβολή των υφισταμένων, αλλά ο ηγέτης έχει τη δικαιοδοσία να λάβει την τελική απόφαση
- Ομαδικής λήψης αποφάσεων: ο ηγέτης και οι υφισταμένοι είναι ίσοι συνέταιροι σε μια αληθινά κοινή διαδικασία λήψης απόφασης.

5.5 Εμπιστοσύνη και ηγεσία.

Η εμπιστοσύνη παίζει σημαντικό ρόλο στην ηγεσία. Όλοι μας ανησυχούμε για την εταιρική διαφθορά και τους αναξιόπιστους ηγέτες στον επιχειρηματικό χώρο. Αν είναι να ακολουθήσουμε τους ηγέτες μας, πρέπει να τους εμπιστευόμαστε ότι δρουν προς το συμφέρον όλων των μελών της ομάδας μας και όχι για το δικό τους προσωπικό συμφέρον. Οι ηγέτες επίσης χρειάζονται οι οπαδοί τους, να τους εμπιστεύονται για να μπορούν να είναι καινοτόμοι και μετασχηματικοί.

Σημαντική βάση για την εμπιστοσύνη προς τους ηγέτες είναι η αντίληψη ότι έχουν ενεργήσει με έναν αμερόληπτο και δίκαιο τρόπο. Σύμφωνα με το σχεσιακό μοντέλο εξουσίας στις ομάδες (πώς η αποτελεσματική εξουσία στις ομάδες βασίζεται στις σχέσεις αμεροληψίας και δικαιοσύνης μεταξύ ηγέτη και οπαδών) και το μοντέλο αξίας της ομάδας, το οποίο υποστηρίζει ότι κάνει τα μέλη της ομάδας να νιώθουν ότι εκτιμώνται και επομένως οδηγεί σε ενισχυμένη δέσμευση και ταύτιση με την ομάδα, οι αντιλήψεις περί αμεροληψίας και δικαιοσύνης είναι κρίσιμες για τη ζωή της ομάδας. Επειδή οι ηγέτες παίρνουν αποφάσεις με σημαντικές επιπτώσεις για τους υφισταμένους π.χ. προαγωγές, αξιολογήσεις απόδοσης, καταμερισμός καθηκόντων, οι υφιστάμενοι ενδιαφέρονται για το πόσο αμερόληπτος είναι ο ηγέτης όταν παίρνει αυτές τις αποφάσεις. Οι αξιολογήσεις περί δικαιοσύνης και αμεροληψίας επηρεάζουν τις αντιδράσεις στις αποφάσεις και στην εξουσία που παίρνει αυτές τις αποφάσεις, και επομένως, επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας.

Η αμεροληψία των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται για τη λήψη μιας απόφασης είναι ιδιαίτερα σημαντική σε πλαίσια ηγεσίας, πιθανώς επειδή οι αμερόληπτες διαδικασίες εκφράζουν σεβασμό προς τα μέλη της ομάδας και δημιουργούν μια ταύτιση των μελών που προάγει τη συνεργατική και συμμορφωτική συμπεριφορά.

5.6 Κοινωνικά διλήμματα.

Το γεγονός ότι η δικαιοσύνη, ιδιαίτερα η διαδικαστική δικαιοσύνη διευκολύνει την αποτελεσματική ηγεσία επειδή δημιουργεί εμπιστοσύνη και ενδυναμώνει την ταύτιση με την ομάδα εγείρει την πιθανότητα ότι η ηγεσία μπορεί να είναι ένας τρόπος επίλυσης κοινωνικών διλημάτων. Τα κοινωνικά διλήμματα είναι μια κρίση εμπιστοσύνης, οι άνθρωποι συμπεριφέρονται εγωιστικά επειδή δεν πιστεύουν ότι οι άλλοι θα θυσιάσουν το άμεσο προσωπικό τους συμφέρον για το μακροπρόθεσμο ευρύτερο καλό του συνόλου.

Τα κοινωνικά διλήμματα είναι διαβόητα για τη δυσκολία επίλυσής τους. Εντούτοις, δεν είναι αδύνατο να επιλυθούν αν κάποιος μπορεί να αντιμετωπίσει το ζήτημα της εμπιστοσύνης. Ένας τρόπος να γίνει αυτό είναι να αναπτυχθεί αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των ανθρώπων προκαλώντας την ισχυρή τους ταύτιση με την ομάδα. Οι άνθρωποι τείνουν να εμπιστεύονται τα μέλη της ενδο-ομάδας και επομένως είναι πιο πιθανό να θυσιάσουν το ατομικό τους συμφέρον για το ευρύτερο καλό. Η ηγεσία παίζει έναν κρίσιμο ρόλο σε αυτή τη διαδικασία γιατί ένας ηγέτης μπορεί να μετασχηματίσει τους ιδιοτελείς ατομικούς στόχους σε κοινούς ομαδικούς στόχους δημιουργώντας μια αίσθηση κοινής ταυτότητας, κοινής μοίρας, διαπροσωπικής εμπιστοσύνης και διαφύλαξης του συλλογικού καλού.

5.7 Μνήμη αρμοδιοτήτων.

Μια διαφορετική προσέγγιση στην ομαδική μνήμη είναι η μνήμη αρμοδιοτήτων. Τα άτομα σε ομάδες έχουν μια μνήμη αρμοδιοτήτων που είναι μεγαλύτερη από τις ατομικές μνήμες. Αυτή αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι ομάδες μπορούν να μοιράζονται το φόρτο μνήμης ώστε το κάθε άτομο να είναι υπεύθυνο για να θυμάται μόνο μέρος αυτού που η ομάδα πρέπει να ξέρει, αλλά όλα τα μέλη γνωρίζουν ποιος είναι υπεύθυνος για κάθε τμήμα μνήμης. Η μνήμη αρμοδιοτήτων είναι ένα κοινό σύστημα για κωδικοποίηση, αποθήκευση και ανάκληση πληροφοριών.

Η έννοια της μνήμης αρμοδιοτήτων συνδέεται με την έννοια του ομαδικού νου του McDougall, η οποία αναφέρει ότι οι άνθρωποι υιοθετούν έναν ποιοτικά διαφορετικό τρόπο σκέψης όταν βρίσκονται σε ομάδα.

5.8 Πειθαρχία και οι θετικοί παράγοντες.

Στον εργασιακό χώρο υπάρχουν δύο μορφές συμμορφώσεως που ακολουθούν οι εργαζόμενοι. Η πρώτη μορφή είναι η υπακοή, την οποία αποδέχεται ο εργαζόμενος και τηρεί τους εργασιακούς κανόνες με τη θέλησή του. Αυτή έχει τρεις ειδικότερες μορφές: α) υπακοή προς τον οργανισμό, β) υπακοή στην άτυπη εργασιακή ομάδα, γ) υπακοή στις κοινωνικές ομάδες εκτός οργανισμού. Η δεύτερη μορφή συμμορφώσεως είναι η ψευδοϋπακοή, όπου, ο εργαζόμενος τηρεί τυπικά και μηχανικά <<πρωτόκολλο>> συμπεριφοράς.

Το άτομο μέσα στην ιεραρχία δραστηριοποιείται και λειτουργεί σύμφωνα με τους κανόνες είτε ως προϊστάμενος, είτε ως υφιστάμενος. Στα άτομα είναι σημαντικό να επισημανθούν ότι λειτουργούν ως επί μέρους όργανα της ομάδας στην οποία εντάσσονται, με όποια ιδιότητα έχουν. Ο προϊστάμενος για να πετύχει τους στόχους του με την ανάλογη αξιοποίηση των ατόμων που διαθέτει θα πρέπει να είναι απαιτητικός, αφού προηγουμένως έχει προσφέρει κίνητρα. Αντίθετα, οι απαιτήσεις του θα πρέπει να προέρχονται από την σχέση και τον σεβασμό που εμπνέει στο προσωπικό.

Οι παράγοντες της θετικής πειθαρχίας είναι:

- Η ευεξία των εργαζομένων και η επιδίωξη των συνθηκών εργασίας
- Η σαφής και ολοκληρωμένη πληροφόρηση για τους σκοπούς και τους στόχους
- Η γνώση της διοικήσεως του προσωπικού ατομικά και συλλογικά
- Η δίκαιη και αμερόληπτη μεταχείριση κάθε ατόμου σε σχέση με την ομάδα που ανήκει
- Η εξασφάλιση του αισθήματος ασφάλειας μεταξύ των μελών
- Η ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων στην ομάδα τους
- Η εξειδικευμένη κατάρτιση του προσωπικού
- Η αναγνώριση της αποδοσεως και της εθελοντικής εργασίας
- Η έμπρακτη εμπιστοσύνη της διοικήσεως απέναντι στο προσωπικό
- Η καλή λειτουργία επικοινωνίας μεταξύ διοικήσεως και προσωπικού καθώς και η άμεση ενημέρωση του προσωπικού για τις αποφάσεις της διοίκησης
- Η αποφυγή δημιουργίας προβλημάτων
- Η ύπαρξη αποφασιστικής, δίκαιης και αποτελεσματικής ηγεσίας
- Η ανάθεση επιμερισμένων ευθυνών
- Η αποφυγή κοινοποιήσεως θεμάτων σε περίπτωση προσωπικής βάσεως αντιμετώπισης
- Η αποφυγή λαθών από τη διοίκηση και η ετοιμότητα αναλήψεως της ευθύνης αν χρειαστεί
- Η συνειδητοποίηση ότι η πειθαρχία δεν είναι θέμα ρουτίνας
- Η άμεση αντιμετώπιση σχολίων και <<ψιθύρων>> κατά της διοικήσεως

Επιπροσθέτως, οι διοικητικοί προϊστάμενοι κάθε τμήματος θα πρέπει να διορθώνουν τα σφάλματα που διέπραξαν άτομα τα οποία δεν είχαν την απαιτούμενη πείρα, να ενθαρρύνουν όσους δεν ικανοποιούνται από τα κίνητρα της εταιρίας, να επαναφέρουν στη σωστή κατεύθυνση όσους ξέφυγαν από τους κανόνες ή θέτουν σε κίνδυνο την απόδοσή τους με την συμπεριφορά τους, να εντοπίσουν την απουσία από την εργασία και να ελέγξουν την επικίνδυνη και απαράδεκτη συμπεριφορά για τον εργασιακό χώρο.

Η διοίκηση και η εργασία πρέπει να είναι σε θέση να προάγει τις ανθρώπινες σχέσεις τόσο της εργασιακής ομάδας, της οποίας προΐστανται, όσο και το κάθε μέλος του προσωπικού ξεχωριστά. Υπάρχουν οι λεγόμενοι <<άγραφοι κανόνες>> κοινωνικής συμπεριφοράς όπου συμβάλουν στη θετική πειθαρχία και καθιστούν πιο αποτελεσματικό το προσωπικό στην εργασία του. Πιο συγκεκριμένα η διοίκηση θα πρέπει:

- ✓ Να προσβλέπει περισσότερο στο μέλλον και να μην παραμένει στο παρόν και παρελθόν
- ✓ Να μην προτρέχει
- ✓ Να διερευνά τους πραγματικούς λόγους μιας κατάστασης
- ✓ Να δέχεται τα σφάλματα και να μαθαίνει από αυτά
- ✓ Να σκέφτεται μακροπρόθεσμα και βραχυπρόθεσμα όταν προγραμματίζει
- ✓ Να φροντίζει να επωφελούνται όλοι όσοι συνέβαλαν στην επιτυχία
- ✓ Να χρησιμοποιεί ηθικά και νόμιμα μέσα για την επίτευξη ηθικών και νομικών σκοπών
- ✓ Να σέβεται την αξιοπρέπεια κάθε προσώπου σε κάθε περίπτωση

5.9 Λήψη αποφάσεων.

Οι ομάδες εκτελούν πολλά έργα και η λήψη αποφάσεων είναι από τα σπουδαιότερα. Πολλοί από εμάς ξοδεύουμε ένα σημαντικό μέρος της εργασιακής μας ζωής παίρνοντας αποφάσεις σε ομάδες. Σε κάθε εργασιακή ομάδα είναι απαραίτητο να καθορίζεται ο ηγέτης της ομάδας διότι αυτός αναλαμβάνει την ευθύνη της λήψεως αποφάσεων για την αποτελεσματική λειτουργία της ομάδας.

Το ύφος της ηγεσίας μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τις περιστάσεις, την πίεση που ενδεχομένως να υπάρχει τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή και με το χαρακτήρα των μελών του πληρώματος με τους οποίους συνεργάζεται. Ο ηγέτης είναι σημαντικό να γνωρίζει πως η ηγεσία του επηρεάζει καταλυτικά το ηθικό και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Μια άλλη διάσταση της λήψεως αποφάσεων είναι η διομαδική λήψη αποφάσεων, η οποία εμφανίζεται όταν τα μέλη της ομάδας ενεργούν τυπικά ως αντιπρόσωποι των διαφορετικών ομάδων. Το σύστημα των κοινωνικών αποφάσεων το οποίο είναι ρητοί ή άρρητοι κανόνες λήψης αποφάσεων, συνδέουν τις ατομικές απόψεις με την τελική απόφαση και περιλαμβάνουν τα εξής:

- Ομοφωνία
- Νίκη της πλειοψηφίας
- Νίκη της αλήθειας
- Πλειοψηφία των δύο τρίτων
- Η πρώτη μετατόπιση άποψης η οποία εκδηλώνεται από οποιοδήποτε μέλος της ομάδας
- Η αυστηρότητά τους (η ομοφωνία είναι εξαιρετικά αυστηρή και η πλειοψηφία λιγότερο αυστηρή)
- Η κατανομή της ισχύος μεταξύ των μελών (οι κανόνες ισοτιμίας μοιράζουν την ισχύ μεταξύ όλων των μελών)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

6.1 Στάση του σώματος.

Υπάρχουν συνηθισμένες κινήσεις του σώματος που συνοδεύουν την προφορική γλώσσα, αυτές είναι οι χειρονομίες των χεριών και των βραχιόνων. Κάποιες χειρονομίες είναι οικουμενικές, όπως το να δίνει κάποιος οδηγίες κουνώντας το χέρι του και δείχνοντας με το δάχτυλο ή τον αντίχειρα. Οι χειρονομίες αντικαθιστούν ή αντιπροσωπεύουν την προφορική γλώσσα, όπως όταν χαιρετάμε με το κούνημα του χεριού ή λιγότερο φιλικά νοήματα με το χέρι. Κάποιες χειρονομίες γίνονται ευρέως κατανοητές διαπολιτισμικά, αλλά πολλά είναι συγκεκριμένα για κάθε κουλτούρα. Το ίδιο πράγμα μπορεί να υποδηλώνεται με διαφορετικές χειρονομίες σε διαφορετικές κουλτούρες και η ίδια χειρονομία μπορεί να σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικές κουλτούρες. Για παράδειγμα, όταν εμείς αναφερόμαστε στον <<εαυτό>> μας δείχνουμε το στήθος μας, ενώ στην Ιαπωνία βάζου το δάχτυλο στη μύτη. Ένα πλάγιο νεύμα του κεφαλιού σημαίνει <<όχι>> στη Βρετανία αλλά <<ναι>> στην Ινδία, ενώ στην Τουρκία το <<όχι>> υποδηλώνεται κουνώντας το κεφάλι προς τα πίσω και γυρίζοντας τα μάτια προς τα πάνω. Στη Βρετανία, εάν έσερνες το δάχτυλό σου κατά μήκος του λαιμού σου θα σήμαινε ότι κάποιος θα είχε φασαρίες. Η ίδια χειρονομία στη Σουαζιλάνδη σημαίνει <<σ' αγαπώ>> και στην Ιαπωνία <<έχασα τη δουλειά μου>>. Οι διαπολιτισμικές διαφορές στο νόημα των χειρονομιών μπορούν να έχουν σοβαρές συνέπειες.

Η γλώσσα του σώματος μπορεί να εξυπηρετήσει και άλλες λειτουργίες εκτός από την απεικόνιση ή την αντικατάσταση της προφορικής γλώσσας. Τα άτομα υψηλότερου status ή τα κυρίαρχα άτομα καταλάμβαναν περισσότερο χώρο υιοθετώντας μια επεκτατική στάση του σώματος, πχ. Χαλαρή, ανοιχτή, με χέρια και πόδια σχετικά ανοιχτά και κλίση του σώματος προς τα πίσω. Εκείνοι που ήταν χαμηλότερου status ή υποχωρητικοί είχαν αντιδράσεις που ήταν συμπληρωματικές, πχ. Καταλάμβαναν λιγότερο χώρο και υιοθετούσαν μια περιορισμένη στάση του σώματος, με μαζεμένα χέρια και πόδια και λυγισμένο τον κορμό τους. Η επίδραση του status μπορεί να κάνει την εμφάνισή της στις αλληλεπιδράσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθότι οι άνδρες χρησιμοποιούν συχνά μια επεκτατική στάση σώματος, ενώ οι γυναίκες μια υποχωρητική στάση σώματος. Στην πραγματική ζωή, οι μη λεκτικές ενδείξεις του status λειτουργούν συνήθως σε συνδυασμό με τα εξής στοιχεία:

- Η αίσθηση αμεσότητας περιλαμβάνει τη βλεμματική επαφή, το χαλαρό σώμα, τον άμεσο προσανατολισμό, το χαμόγελο, τη φωνητική εκφραστικότητα, τη μικρή σωματική απόσταση και χειρονομίες.
- Η εντύπωση κυριαρχίας περιλαμβάνει το άγγιγμα, το να δείχνουμε με το δάχτυλο, την εισβολή στο χώρο του άλλου και το να στεκόμαστε πάνω από το κεφάλι του άλλου.

Με το άγγιγμα δίνουμε και λαμβάνουμε πληροφορίες μέσω του αγγίγματος. Υπάρχουν πολλά διαφορετικά είδη αγγίγματος, όπως, σύντομο, διαρκές, σταθερό, τρυφερό και σε διαφορετικά μέρη του σώματος, όπως, χέρι, ώμο. Το νόημα ενός αγγίγματος ποικίλλει ανάλογα το πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτό συμβαίνει, του ποιος αγγίζει ποιον και ποια είναι η σχέση μεταξύ των ανθρώπων που αλληλεπιδρούν. Υπάρχουν πέντε κατηγορίες αγγίγματος και το καθένα έχει κάποια σημασία:

- 1) Θετικού συναισθήματος: εκφράζει εκτίμηση, τρυφερότητα, επιβεβαίωση, περιποίηση ή σεξουαλικό ενδιαφέρον.
- 2) Παιχνιδιάρικο: εκφράζει χιούμορ και εύθυμη διάθεση.
- 3) Ελέγχου: στοχεύει στο να προσελκύσει την προσοχή ή για να προκαλέσει ενδοτικότητα.
- 4) Τελετουργικό: στοχεύει στην ικανοποίηση καθιερωμένων απαιτήσεων για παράδειγμα χαιρετισμών και αποχωρήσεων.
- 5) Σχετικό με το έργο: στοχεύει στην επίτευξη κάποιου έργου.

Επιπλέον, υπάρχει και το άγγιγμα αρνητικού συναισθήματος στο οποίο ανήκει η ευγενική απώθηση ενός ενοχλητικού χεριού και τα επιθετικά αγγίγματα τα οποία είναι τα χαστούκια, οι κλωτσιές, τα σπρωξίματα και οι γροθιές.

6.2 Διαπροσωπική απόσταση.

Η διαπροσωπική απόσταση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ρυθμίσει την ιδιωτικότητα και την οικειότητα. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόσταση, τόσο περισσότερο προφυλάσσει κανείς την ιδιωτικότητά του. Υπάρχουν τέσσερις διακριτές ζώνες διαπροσωπικής απόστασης, η μια ζώνη μεγάλης οικειότητας, μια προσωπική ζώνη, μια κοινωνική ζώνη και μια δημόσια ζώνη, η καθεμιά και λίγο περισσότερο απομακρυσμένη από το σώμα του ατόμου. Η διαπροσωπική απόσταση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να σηματοδοτήσει οικειότητα και να μεταδώσει πληροφορίες σχετικές με τη συμπάθεια. Οι Dean, Willis και Hewitt διαπίστωσαν ότι μέλη του προσωπικού του Πολεμικού Ναυτικού διατηρούσαν μεγαλύτερη διαπροσωπική απόσταση όταν αλληλεπιδρούσαν με ένα άτομο διαφορετικής ιεραρχικής θέσης παρά με κάποιον της ίδιας ιεραρχικής θέσης και αυτή η επίδραση ήταν ισχυρότερη όσο η διαφορά ιεραρχίας αυξανόταν.

Η διαπροσωπική απόσταση αποτελεί τόσο ισχυρή ένδειξη οικειότητας που μια μη αρμόζουσα απόσταση από κάποιον μπορεί να επιφέρει αναστάτωση. Οι άνθρωποι συχνά αγχώνονται όταν ο προσωπικός τους χώρος δέχεται εισβολή.

6.3 Επικοινωνία.

Η επικοινωνία αποτελεί την ουσία της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Αυτό που συμβαίνει ως επί το πλείστον κατά τη διάρκεια της κοινωνικής αλληλεπίδρασης είναι επικοινωνία. Πράγματι, είναι σχεδόν αδύνατον να συλλάβει κανείς μια κοινωνική αλληλεπίδραση που δεν περιλαμβάνει επικοινωνία. Οι άνθρωποι, σκόπιμα ή μη, διαρκώς μεταδίδουν πληροφορίες σχετικά με τις αντιλήψεις, τις σκέψεις, τα συναισθήματα, τις προθέσεις και την ταυτότητά τους. Το καταφέρνουν αυτό μέσω της άμεσης επαφής, των διαφόρων ηλεκτρονικών και γραπτών μέσων, καθώς και με λέξεις, εκφράσεις, χειρονομίες και σήματα. Η επικοινωνία είναι κοινωνική με ποικίλους τρόπους:

- Περιλαμβάνει σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων.
- Απαιτεί από τους ανθρώπους να αποκτήσουν μια κοινή συνενόηση της σημασίας συγκεκριμένων ήχων, λέξεων, σημάτων και χειρονομιών.
- Αποτελεί το μέσο με το οποίο οι άνθρωποι επηρεάζουν τους άλλους και με τη σειρά τους επηρεάζονται από αυτούς.

6.4 Γλώσσα και εθνότητα.

Οι προφορικές γλώσσες βασίζονται στη δόμηση ήχων χωρίς σημασία, σε βασικές νοηματικές μονάδες(μορφήματα), οι οποίες δομούνται περαιτέρω μέσω μορφολογικών κανόνων σε λέξεις και μέσω συντακτικών κανόνων σε προτάσεις. Τα νοήματα των λέξεων, προτάσεων και ολόκληρων έναρθρων ήχων καθορίζονται από σημασιολογικούς κανόνες. Όλοι μαζί, αντιπροσωπεύουν τη γραμματική.

Η γλώσσα αποτελεί ένα τόσο ισχυρό μέσο επικοινωνίας επειδή η κοινή γνώση των μορφολογικών, συντακτικών και σημασιολογικών κανόνων επιτρέπει την παραγωγή και κατανόηση σχεδόν απεριόριστων νοηματοδοτημένων έναρθρων ήχων. Ο σωστός και αποτελεσματικός χειρισμός της γλώσσας απαιτεί επίσης γνώση των πολιτισμικών κανόνων σχετικά με το τι είναι κατάλληλο να λεχθεί, πότε, πού, πώς και σε ποιον.

Οι άνθρωποι χρησιμοποιώντας τη γλώσσα μπορούν σκόπιμα να μεταφέρουν στο πλαίσιο της επικοινωνίας τους:

- Για να περιγράψουν πώς είναι κάτι
- Για να κάνουν κάποιον να κάνει κάτι
- Για να προβούν σε μια δέσμευση και
- Για να επιτύχουν κάτι με άμεσο τρόπο.

Έρευνες πάνω στην πανομοιότυπη αμφίεση αλλά και άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι ο τρόπος με τον οποίο μιλάμε, η προφορά μας ή ακόμα και η γλώσσα μας, μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο μας αξιολογούν οι άλλοι. Η χρήση ενός ύφους ομιλίας που σχετίζεται με μια ομάδα χαμηλότερου status μπορεί να κάνει τους ανθρώπους να σας αντιμετωπίσουν με βάση την αξιολόγησή τους για την ομάδα αυτή, με ότι επιπτώσεις μπορεί να

έχει αυτό στο πώς μπορεί να αντιλαμβάνεστε τον εαυτό σας, την ομάδα σας και άλλες ομάδες και στο πώς μπορεί να συμπεριφέρεστε εντός της κοινωνίας. Αυτή η συλλογιστική συνηγορεί στο ότι οι διαδικασίες που σχετίζονται με τις διαπροσωπικές σχέσεις και την υπαγωγή στην ομάδα μπορούν να επηρεάσουν τη γλωσσική συμπεριφορά.

Η γλώσσα ή το ύφος της ομιλίας αποτελούν συχνά έναν από τους πιο διακριτούς και ξεκάθαρους δείκτες εθνοτικής ταυτότητας, δηλαδή κοινωνικής ταυτότητας ως μέλους μιας εθνογλωσσικής ομάδας. Εθνογλωσσική ταυτότητα είναι η εφαρμογή και προέκταση της θεωρίας της κοινωνικής ταυτότητας που ασχολείται με τη γλωσσική συμπεριφορά εθνογλωσσικών ομάδων. Για παράδειγμα, οι Ουαλοί και οι Άγγλοι στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι ιδιαίτερα διακριτοί μεταξύ τους ως προς την προφορά και τη γλώσσα. Το ύφος ομιλίας είναι, επομένως, μια σημαντική και συχνά κυρίαρχη στερεοτυπική ή κανονιστική ιδιότητα της υπαγωγής στην ομάδα. Ένας από τους πιο ισχυρούς τρόπους να εκδηλώσει κανείς το ότι είναι Ουαλός είναι να μιλήσει Αγγλικά με μια χαρακτηριστική Ουαλική προφορά ή ακόμα καλύτερα να μιλήσει όντως Ουαλικά.

Η γλώσσα ή το ύφος ομιλίας αποτελούν ένδειξη της εθνοτικής ταυτότητας. Επομένως, το κατά πόσο οι άνθρωποι τονίζουν ή αποφεύγουν να δώσουν έμφαση στην εθνοτική τους γλώσσα θα επηρεαστεί από το βαθμό στον οποίο αντιλαμβάνονται την εθνοτική τους ταυτότητα ως μια πηγή αυτοσεβασμού και υπερηφάνειας. Αυτή η αντίληψη θα επηρεαστεί με τη σειρά της από την αληθινή φύση των σχέσεων και status μεταξύ των εθνοτικών ομάδων στην κοινωνία. Σχεδόν όλες οι κοινωνίες είναι πολυπολιτισμικές εμπεριέχοντας μια μοναδική κυρίαρχη ομάδα υψηλού status της οποίας η γλώσσα αποτελεί τη *lingua franca* του έθνους και έναν αριθμό άλλων εθνοτικών ομάδων των οποίων είναι υποδεέστερες.

6.5 Βλέμμα και οπτική κυριαρχία.

Το βλέμμα είναι ίσως το πιο πλούσιο σε πληροφορίες και το πιο σημαντικό από τα μη λεκτικά κανάλια επικοινωνίας. Έχουμε την τάση να αναζητούμε τι πληροφορίες που μεταδίδονται από τα μάτια των άλλων, ακόμα και όταν, κάτω από ορισμένες συνθήκες, η ίδια η οπτική επαφή είναι άβολη και προκαλεί ακόμα και αμηχανία. Η απουσία οπτικής επαφής μπορεί να είναι εξίσου αμήχανη. Αντίστροφα, η απόκρυψη της δικής σας βλεμματικής συμπεριφοράς από τους άλλους μπορεί να αυξήσει τη δική σας αίσθηση ασφαλείας και ιδιωτικότητας.

Το βλέμμα ασκεί έλεγχο. Οι άνθρωποι κοιτάζουν περισσότερο όταν προσπαθούν να είναι πειστικοί ή όταν προσπαθούν να γίνουν αρεστοί. Ένα σταθερό βλέμμα μπορεί επίσης να εκφράσει αποδοκιμασία, κυριαρχία ή απειλή. Μπορεί να κάνει κάποιον να σταματήσει να μιλάει ή ακόμα και να προκαλέσει φυγή. Τα άτομα υψηλότερου status, τα οποία, περιγράψαμε παραπάνω, κοιτάζουν τον απέναντί τους σε γενικές γραμμές λιγότερο από άτομα χαμηλότερου status, μπορούν να υιοθετήσουν ένα συγκεκριμένο υπόδειγμα βλεμματικής συμπεριφοράς για να ασκήσουν έλεγχο. Αυτή η συμπεριφορά οπτικής κυριαρχίας είναι η τάση να καρφώνει κανείς το βλέμμα του σε έναν ομιλητή χαμηλότερου status. Υπάρχει η τάση να αποδίδονται υψηλότερα ποσοστά γενικών ικανοτήτων στους ηγέτες που υιοθετούν αυτό το υπόδειγμα οπτικής κυριαρχίας απ' ό,τι στους ηγέτες που δεν το υιοθετούν.

Τέλος, το βλέμμα μπορεί να διευκολύνει την πραγματοποίηση διαφόρων στόχων. Ένα βλέμμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί κρυφά για να μεταδώσει πληροφορίες (π.χ. έκπληξη σε μια υπερβολική δήλωση) σε ένα συνεργάτη, όταν ένα τρίτο άτομο είναι παρόν. Ένα βλέμμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να σηματοδοτήσει μια δραστηριότητα ρουτίνας σε μια καθιερωμένη σχέση εργασίας (π.χ. στην ιστιοπλοΐα) ή σε ένα θορυβώδες περιβάλλον (π.χ. μια γραμμή παραγωγής). Ένα βλέμμα μπορεί επίσης να χρησιμεύει για να μεταδοθεί κάτι το οποίο είναι υπερβολικά περίπλοκο, δύσκολο ή μακροσκελές για να εξηγηθεί με λόγια στο πλαίσιο στο οποίο συναντάται.

6.6 Βλεμματική επαφή και εθνοτική καταγωγή.

Το βλέμμα ρυθμίζει την αλληλεπίδραση. Το αμοιβαίο βλέμμα, η βλεμματική επαφή, είναι σημαντικό μέσο για να ξεκινήσει μια συζήτηση και τείνουμε να αποφεύγουμε τη βλεμματική επαφή εάν δεν θέλουμε να ξεκινήσουμε μια συζήτηση. Το βλέμμα παίζει σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση της πορείας μιας συζήτησης όταν αυτή έχει ξεκινήσει. Οι λευκοί ενήλικες ξοδεύουν κατά μέσο όρο το 75 τοις εκατό του χρόνου τους κοιτάζοντας όταν ακούν και 41 τοις εκατό του χρόνου τους κοιτάζοντας όταν μιλούν, άρα, ένας ακροατής μπορεί να μειώσει τη διάρκεια του βλέμματός του για να σηματοδοτήσει την πρόθεσή του να πάρει το λόγο, ενώ ένας ομιλητής μπορεί να αυξήσει τη διάρκεια του βλέμματός του για να υποδείξει την πρόθεσή του να σταματήσει να μιλάει.

Οι LaFrance και Mayo έχουν δείξει ότι αυτό το υπόδειγμα συμπεριφοράς αντιστρέφεται για τους Αφροαμερικανούς, οι οποίοι κοιτάζουν περισσότερο όταν μιλούν παρά όταν ακούν. Αυτό δημιουργεί κάποια περίπλοκα προβλήματα επικοινωνίας στις διαφυλετικές αλληλεπιδράσεις. Για παράδειγμα, ένας λευκός ομιλητής μπορεί να ερμηνεύσει το χαμηλό ποσοστό βλέμματος ενός μαύρου ακροατή ως έλλειψη ενδιαφέροντος, ως αγένεια ή ως προσπάθεια να παρέμβει και να πάρει το λόγο, ενώ ένας μαύρος ομιλητής μπορεί να ερμηνεύσει το υψηλό ποσοστό βλέμματος ενός λευκού ακροατή κατά τον ίδιο τρόπο. Από την πλευρά του ακροατή, ένας λευκός μπορεί να ερμηνεύσει το υψηλό ποσοστό βλέμματος ενός μαύρου ομιλητή ως υπεροψία ή και ως πρόσκληση να πάρει το λόγο, ενώ ένας μαύρος μπορεί να ερμηνεύσει το χαμηλό ποσοστό βλέμματος ενός λευκού ομιλητή κατά τον ίδιο τρόπο.

Μπορεί να προκαλεί αρκετή σύγχυση, αλλά είναι εύκολο να δει κανείς πώς η ομαλή και αρμονική αλληλεπίδραση μπορεί να παρεμποδιστεί από παρεξηγήσεις στη μη λεκτική επικοινωνία σαν κι αυτές. Είναι προφανώς σημαντικό για τους ανθρώπους να έχουν συναίσθηση των πολιτισμικών διαφορών στη μη λεκτική επικοινωνία.

6.7 Μη λεκτική επικοινωνία.

Η ομιλία σπάνια παρατηρείται απομονωμένη από μη λεκτικά στοιχεία. Ακόμα και στο τηλέφωνο, οι άνθρωποι τείνουν να χρησιμοποιούν διάφορα είδη χειρονομιών που δεν είναι δυνατόν να <<δει>> το άτομο στην άλλη άκρη της τηλεφωνικής γραμμής. Παρομοίως, η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου ή υπολογιστή μπορεί συχνά να είναι δύσκολη ακριβώς επειδή πολλές μη λεκτικές ενδείξεις δεν είναι διαθέσιμες. Ωστόσο, τα μη λεκτικά κανάλια επικοινωνίας δεν δουλεύουν απαραίτητα από κοινού με την ομιλία για να διευκολύνουν την κατανόηση. Κάποιες φορές. Το μη λεκτικό μήνυμα αντικρούει πλήρως το λεκτικό μήνυμα.

Υπάρχουν 700.000 διαφορετικές χειρονομίες, εκφράσεις προσώπου και κινήσεις. Οι άνθρωποι μπορούν να πάρουν περίπου 20.000 διαφορετικές εκφράσεις προσώπου και να δημιουργήσουν 1.000 διαφορετικές παραγλώσσες. Ακόμα και η πιο σύντομη αλληλεπίδραση μπορεί να περιλαμβάνει τη σύντομη και ταυτόχρονη χρήση ενός μεγάλου αριθμού αυτών των επικοινωνιακών μηχανισμών, καθιστώντας ακόμα και την κωδικοποίηση της συμπεριφοράς πολύ δύσκολη, πόσο μάλλον την ανάλυση των αιτιών και των επιπτώσεων συγκεκριμένων μη λεκτικών επικοινωνιών. Η μη λεκτική συμπεριφορά μπορεί να εξυπηρετεί ποικίλους σκοπούς:

- **Μπορεί να παρέχει πληροφορίες για συναισθήματα και προθέσεις:** π.χ. τα μη λεκτικά στοιχεία αποτελούν συχνά αξιόπιστες ενδείξεις για το αν κάποιος σε συμπαθεί.
- **Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ρυθμίσει αλληλεπιδράσεις:** τα μη λεκτικά στοιχεία μπορούν να σηματοδοτήσουν το επερχόμενο τέλος ενός άρθρου ήχου ή το γεγονός ότι κάποιος άλλος θέλει να μιλήσει.
- **Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εκφράσει οικειότητα:** το άγγιγμα και η αμοιβαία βλεμματική επαφή.
- **Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εδραιώσει κυριαρχία ή έλεγχο:** μη λεκτικές απειλές.
- **Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να διευκολύνει την εκπλήρωση ενός στόχου:** δείχνοντας με το δάχτυλο.

Αυτές οι λειτουργίες θα γίνουν εμφανείς στη συζήτησή μας με συγκεκριμένες μη λεκτικές συμπεριφορές όπως, ντο βλέμμα, τις εκφράσεις του προσώπου, τη γλώσσα του σώματος, το άγγιγμα και τη διαπροσωπική απόσταση.

6.8 Διαχείριση εντυπώσεων.

Η μη λεκτική επικοινωνία μπορεί να είναι υποσυνείδητη και αυτόματη, με την έννοια ότι συχνά δεν αντιλαμβανόμαστε ότι τη χρησιμοποιούμε εμείς ή οι άλλοι άνθρωποι. Ωστόσο, έχουμε όντως κάποιον έλεγχο και επίγνωση και μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε μη λεκτικές ενδείξεις στρατηγικά για να δημιουργήσουμε μια εντύπωση για τον εαυτό μας ή να επηρεάσουμε τις πεποιθήσεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές άλλων ανθρώπων. Μπορούμε επίσης κάποιες φορές να εντοπίσουμε τη στρατηγική χρήση μη λεκτικών ενδείξεων από άλλους. Αυτό εγείρει την πιθανότητα ότι οι άνθρωποι μπορεί να προσπαθήσουν να κρύψουν τα πραγματικά τους συναισθήματα ή να επικοινωνήσουν ψεύτικα συναισθήματα ή πληροφορίες μέσω της ελεγχόμενης χρήσης κατάλληλων μη λεκτικών ενδείξεων.

Έρευνες δείχνουν ότι οι άνθρωποι είναι σχετικά καλοί στον έλεγχο του λεκτικού περιεχομένου ενός μηνύματος

για να αποκρύψουν την εξαπάτηση. Όσοι λένε ψέματα προσπαθούν να αποφύγουν να πουν πράγματα που θα μπορούσαν να τους προδώσουν, άρα, τείνουν να κάνουν λιγότερες δηλώσεις σχετικές με γεγονότα, είναι επιρρεπείς σε ασαφείς, γενικευμένες δηλώσεις και αφήνουν κενά στη συζήτηση. Υπάρχει επίσης η τάση οι προσπάθειες εξαπάτησης να συνοδεύονται από μια ελαφρά αυξημένη οξύτητα του ήχου της φωνής. Οι εκφράσεις του προσώπου δεν είναι επιρρεπείς σε <<διαρροές>>. Οι άνθρωποι τείνουν να καταβάλλουν ιδιαίτερη και συντονισμένη προσπάθεια για να ελέγξουν τις ενδείξεις εξαπάτησης που μπορεί να αποτυπωθούν στο πρόσωπό τους. Για παράδειγμα, όσοι προβαίνουν σε εξαπάτηση τείνουν να αγγίζουν το πρόσωπό τους πιο συχνά ή να παίζουν με τα χέρια τους, τα γυαλιά τους ή άλλα εξωτερικά αντικείμενα.

Κάποιοι άνθρωποι είναι καλύτεροι από άλλους στη συγκάλυψη της εξαπάτησης. Για παράδειγμα, οι άνθρωποι που από συνήθεια παρακολουθούν προσεκτικά την ίδια τους τη συμπεριφορά τείνουν να είναι καλύτεροι ψεύτες. Οι άνθρωποι είναι σε γενικές γραμμές χαμηλής ικανότητας ως προς τον εντοπισμό της εξαπάτησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

7.1 Χαρακτηρίζοντας μια κουλτούρα βάσει αξιών.

Οι αξίες αποτελούν ευρείες εννοιολογικές κατασκευές που χρησιμοποιούνται από άτομα και κοινωνίες για να ερμηνεύσουν συγκεκριμένες στάσεις και συμπεριφορές των ανθρώπων με ολοκληρωμένο τρόπο και με νόημα. Οι αξίες είναι συνυφασμένες με ομάδες, κοινωνικές κατηγορίες και κουλτούρες, και είναι, επομένως, κοινωνικά κατασκευασμένες και κοινωνικά συντηρούμενες. Θα εξετάσουμε τις έρευνες του Hofstede καθώς με το έργο του συνέβαλε στην ανάπτυξη του πεδίου της διαπολιτισμικής ψυχολογίας. Ο Hofstede μοίρασε ένα ερωτηματολόγιο σε 117.000 στελέχη μιας μεγάλης πολυεθνικής εταιρείας σε σαράντα διαφορετικές χώρες. Χρησιμοποιώντας παραγοντική ανάλυση, απομόνωσε έξι διαστάσεις ως προς τις οποίες θα μπορούσαν να συγκριθούν αυτές οι χώρες. Οι έξι διαστάσεις είναι οι εξής:

1) Ο Δείκτης Απόστασης Ισχύος (Power Distance Index) : Ο βαθμός στον οποίο είναι αποδεκτή η άνιση ισχύς σε θεσμούς και πρακτικές ή εναλλακτικά, επιδοκιμάζεται η κοινωνική ισότητα. Προσδιορίζει τον βαθμό αποδοχής σχέσεων εξουσίας ή μη μεταξύ των μελών μιας κοινωνίας. (π.χ. μπορούν οι εργαζόμενοι να εκφράζουν ελεύθερα τη διαφωνία τους με τον προϊστάμενο τους;)

2) Ατομικισμός-Συλλογικότητα (Individualism) : Κατά πόσο η ταυτότητα κάποιου καθορίζεται από προσωπικές επιλογές ή από το σύνολο (π.χ. το να έχεις την ελευθερία να προσαρμόσεις την προσέγγισή σου στη δουλειά)

3) Δείκτης Αποφυγής της Αβεβαιότητας (Uncertainty Avoidance Index) : Ο σχεδιασμός για σταθερότητα κατά την αντιμετώπιση των αβεβαιοτήτων της ζωής (π.χ. η πεποίθηση ότι οι κανόνες της εταιρείας δεν πρέπει να παραβιάζονται ποτέ)

4) <<Αρρενωπότητα>> έναντι της <<Θηλυκότητας>> (Masculinity versus Femininity) : Η απόδοση αξίας σε ιδιότητες που είναι είτε χαρακτηριστικά ανδρικές (π.χ. επίτευξη, υλική επιτυχία) ή χαρακτηριστικά θηλυκές (π.χ. έμφαση στη διαπροσωπική αρμονία, φροντίδα)

5) Ο Μακροπρόθεσμος Προσανατολισμός έναντι του Βραχυπρόθεσμου (Long Term Orientation) : Προσδιορίζει τον βαθμό που μια κοινωνία προσανατολίζεται στο μέλλον ή το παρόν καθώς και τον βαθμό στον οποίο μια κοινωνία προετοιμάζει τα μέλη της να αποδέχονται καθυστερημένα την ικανοποίηση των υλικών και συναισθηματικών τους αναγκών. Μια υψηλή βαθμολογία στον Μακροπρόθεσμο Προσανατολισμό σημαίνει μεγάλες δεσμεύσεις χρόνου και σκληρή δουλειά.

6) Η αυτό-Επιείκεια έναντι της αυτό-Συγκράτησης (Indulgence versus Self-Restraint) : Προσδιορίζει τον βαθμό στον οποίο τα μέλη μιας ανθρώπινης ομάδας προσπαθούν να ελέγξουν τις επιθυμίες και τις παρορμήσεις τους ή αντίθετα επιτρέπουν στον εαυτό τους την πλήρη ικανοποίηση των επιθυμιών τους.

Οι άνθρωποι σε κάθε κουλτούρα χρησιμοποιούν τέσσερα μοντέλα μόνο στοιχειώδη μοντέλα για να δημιουργήσουν, να καταλάβουν, να συντονίσουν, να αξιολογήσουν και να αμφισβητήσουν το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Καθένα από αυτά τα τέσσερα μοντέλα αποτελεί ένα υποκινητικό γνωστικό σχήμα, μέσω του οποίου οι άνθρωποι δομούν από κοινού κοινωνικές σχέσεις με νόημα. Τα τέσσερα μοντέλα ήταν τα εξής:

1. Κοινοκτημοσύνη (Communal Sharing) : Η ομάδα υπερβαίνει το άτομο. Σε αυτή τη σχέση οι άνθρωποι αισθάνονται αλληλεγγύη και βιώνουν μια ενιαία ταυτότητα. Παραδείγματα αποτελούν οι ομάδες και οι οικογένειες.

2. Ιεράρχηση σε όρους εξουσίας (Authority Ranking) : Η σχέση αυτή ορίζεται από την ιεραρχική προτεραιότητα και μια γραμμική ιεραρχία. Παραδείγματα αποτελούν ο τρόπος με τον οποίο ένας υφιστάμενος με έναν αξιωματικό.

3. Ισότητα στην ανταπόδοση (Equality Matching) : Βασίζεται στην έμφαση στην ισορροπία κατά τις κοινωνικές ανταλλαγές. Παράδειγμα το να ενεργεί κανείς στα πλαίσια της ισότητας και της αμοιβαιότητας στις κοινωνικές συναλλαγές του.

4. Τιμολόγηση με βάση τα δεδομένα της αγοράς (Market Pricing) : Στηρίζεται σε μια αίσθηση αναλογικών αποτελεσμάτων. Παραδείγματα είναι οι μισθοί, οι φόροι.

7.2 Επαφή μεταξύ των πολιτισμών.

Οι περισσότερες διαπολιτισμικές επαφές δεν διαρκούν αρκετά ώστε να προκαλέσουν μια μόνιμη αλλαγή στη συμπεριφορά ή στις στάσεις των ατόμων απέναντι σε μια άλλη πολιτισμική ομάδα. Ακόμη και μια σύντομη συνάντηση πρόσωπο με πρόσωπο μεταξύ ατόμων από διαφορετικές κουλτούρες είναι στην πραγματικότητα πιο πιθανό να δημιουργήσει ή να ισχυροποιήσει στερεότυπα και προκαταλήψεις. Διάφοροι παράγοντες είναι πιθανό να οδηγήσουν σε αρνητικά αποτελέσματα, όπως για παράδειγμα, διαφορές στη γλώσσα, προϋπάρχουσες προκαταλήψεις, εθνοκεντρισμός, διομαδικό άγχος ή ένα ιστορικό διομαδικής σύγκρουσης.

7.3 Επικοινωνία, γλώσσα και ύφος ομιλίας.

Ένα γλωσσικό φράγμα μπορεί να αποτελέσει σοβαρό εμπόδιο σε μια άνετη διαπολιτισμική συνδιαλλαγή. Η εμβέλεια των προσλαμβανόμενων πολιτισμικών διαφορών μπορεί να επηρεάσει την διαπολιτισμική επαφή. Ο βαθμός στον οποίο μια κουλτούρα γίνεται αντιληπτή ως ανόμοια προς τη δική μας μπορεί να επηρεάσει τη διαπολιτισμική αλληλεπίδραση.

Η διεθνής επαφή μπορεί να προσθέσει εμπόδια όπως τα διαφορετικά έθνη, περιοχές, πολιτικούς θεσμούς και νόρμες που σχετίζονται με αυτούς. Η διεθνής επαφή είναι επίσης συχνά πιο βραχυπρόθεσμη, μικρότερης συχνότητας και πιο μεταβλητή ως προς την οικειότητα, το σχετικό status την ισχύ.

Παρατηρούμε πολιτισμικές διαφορές στη μη λεκτική επικοινωνία. Η χρήση των κανόνων επίδειξης (πολιτισμικοί κανόνες που υπαγορεύουν πόσο κατάλληλο είναι να εκφραστούν συναισθήματα σε ένα ορισμένο πλαίσιο) αποτελεί ένδειξη της σημασίας της κουλτούρας στην επικοινωνία συναισθηματικών καταστάσεων μέσω της έκφρασης του προσώπου. Ομοίως, η κινησιολογία (kinesics) παρέχει στοιχεία για την πολιτισμική προέλευση ενός ατόμου, όπως και οι παραλλαγές στο άγγιγμα και στη διαπροσωπική απόσταση.

Κάποιες φορές μια πράξη που είναι φυσιολογική σε μια κουλτούρα παραβιάζει έναν ηθικό κανόνα σε μια άλλη.

7.4 Η πρόκληση των πολλαπλών πολιτισμών.

Υπάρχει επίσης μια ευρύτερη πρόκληση για τις πολλές κοινωνίες του κόσμου – μπορούν να συνυπάρξουν οι πολλαπλοί πολιτισμοί; Σε μια κοινωνία ποικιλόμορφων πολιτισμών, θα πρέπει να επιτρέπεται σε όλες τις πολιτισμικές μορφές να αναπτυχθούν.

7.5 Η διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας.

Στο διομαδικό επίπεδο, υπάρχει αυξανόμενη υποστήριξη της άποψης ότι οι ομάδες ζουν πιο αρμονικά μαζί εάν οι αγαπημένες τους ταυτότητες και πρακτικές είναι σεβαστές. Οι ομάδες θα αναπτυχθούν μέσα σε μια κουλτούρα που τους επιτρέπει επίσης να νιώθουν ότι οι σχέσεις τους μεταξύ τους είναι περισσότερο συνεργατικές παρά ανταγωνιστικές.

Η πολιτισμική ποικιλομορφία είναι μια πιο θετική περιεκτική οπτική των κυρίαρχων και μειονοτικών πολιτισμών. Στο ψυχολογικό επίπεδο, η ενεργή πολιτισμική ποικιλομορφία συντηρεί πολιτισμικές μονάδες που μπορούν να είναι είτε ατομικιστικές είτε συλλογικές. Οι Belanger και Pinaud έχουν υποστηρίξει ότι υπάρχει μια παγκόσμια τάση να συντηρηθούν οι συλλογικές κουλτούρες. Είναι αφελές να εναποθέτουμε την κύρια αιτία της σύγκρουσης των πολιτισμών σε αιωνόβιες θρησκείες.

Η πολιτισμική ποικιλομορφία δεν είναι μόνο εμφανής αλλά αυξάνεται κιόλας σε πολλά μέρη του κόσμου. Για παράδειγμα περισσότερες επιχειρηματικές συναλλαγές διεξάγονται μεταξύ της Κίνας και της Δύσης, και η εξάπλωση της ευρωπαϊκής κοινότητας οδηγεί μεγάλο αριθμό ανθρώπων να μετοικούν από την ανατολική στη δυτική Ευρώπη. Παράλληλα, η πρόσβαση στο διαδίκτυο έχει διευκολύνει την επαγγελματική, κυβερνητική, ακαδημαϊκή και προσωπική επικοινωνία σε μεγάλο βαθμό. Με λίγα λόγια, η παγκοσμιοποίηση έχει επιταχυνθεί. Περισσότερο από ποτέ, αυτές οι αλλαγές απαιτούν από τους ψυχολόγους να χρησιμοποιούν πιο ακριβείς ορισμούς

της κουλτούρας και του πώς αυτή μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι σκέφτονται, αισθάνονται και συμπεριφέρονται. Επιπλέον, οι κουλτούρες δεν είναι σταθερές και αμετάβλητες. Οι κουλτούρες που βρίσκονται σε επαφή μεταξύ τους, ειδικά όταν ζουν η μια δίπλα στην άλλη, μάλλον είναι κουλτούρες που θα αλλάξουν. Δραστήρια κοινωνική ψυχολογία είναι εκείνη που μπορεί να ανιχνεύσει την αλλαγή τόσο εντός όσο και μεταξύ των πολιτισμών και να συμβάλει σε μια συνεργατική εξέλιξη.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Κάνοντας μία σύντομη ανασκόπηση στο θέμα της πτυχιακής, διαπιστώσαμε πως από την αρχαιότητα οι Έλληνες πάλευαν με την θάλασσα, υπέστησαν σοβαρές ζημιές και απώλειες στον τότε στόλο που διέθεταν, στην προσπάθειά τους να είναι στις πρώτες θέσεις της παγκόσμιας ναυτιλίας, βοηθώντας την ελληνική οικονομία της χώρας, καθώς επίσης και την πολιτική της. Μετά από τον Α΄ Παγκόσμιο Πόλεμο και κυρίως μετά τον Β΄ Παγκόσμιο είδαμε η ελληνική ναυτιλία να ορθοποδεί, ο στόλος του εμπορικού ναυτικού να αυξάνεται και ολοένα περισσότερο έλληνες να στρέφονται στο δρόμο της θάλασσας με ότι δυσκολίες αυτό συνεπάγεται.

Στη συνέχεια υποδείξαμε την ανάγκη για τη σύνθεση και διαίρεση του πληρώματος, καθώς και τα καθήκοντά τους για τον καταμερισμό των εργασιών και την απόδοση ευθυνών. Η δομή της ομάδας και ο ρόλος που κατέχει ο εκάστοτε ναυτικός επί του πλοίου είναι σημαντικοί παράγοντες για την εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Οι ομάδες για να λειτουργήσουν αποτελεσματικά χρειάζονται μεθοδική ηγεσία, λαμβάνοντας υπό όψη όλες τις παραμέτρους που μπορεί να την επηρεάσουν θετικά ή αρνητικά κατά την εφαρμογή της. Η επικοινωνία είναι εξίσου πολύ σημαντική στη κατανόηση των καταστάσεων, των εντολών και διαδικασιών τόσο επί του πλοίου, όσο και κατά την επικοινωνία με πλοίο και ξηρά.

Επιπλέον, κάθε ναυτικός στην εποχή μας θα πρέπει να γνωρίζει σχετικά με τα δικαιώματά του και τις πειθαρχικές ποινές που τυχόν του επιβληθούν σε περίπτωση παραπτώματος ή πταισματος.

Εν κατακλείδι, βλέπουμε τις αξίες της κουλτούρας και την νοοτροπία των εθνοτήτων, την επίδραση των πολιτισμών μέσα σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον εργασίας και την διαχείριση της πολιτισμικής ποικιλομορφίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ Μ.Α ΗΟGG, G.M. VAUGHAN ΕΚΔΟΣΕΙΣ GUTENBERG
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΑΥΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗ ΠΕΡ. ΛΥΚΟΥΔΗ Γ' ΕΚΔΟΣΗ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑΣ Κ. ΠΑΛΑΜΙΩΤΟΥ Β' ΕΚΔΟΣΗ
el.wikipedia.gr
www.e-nautilia.gr
gym-kymis.eyr.sch.gr
<https://marehist.gr./gr/history>