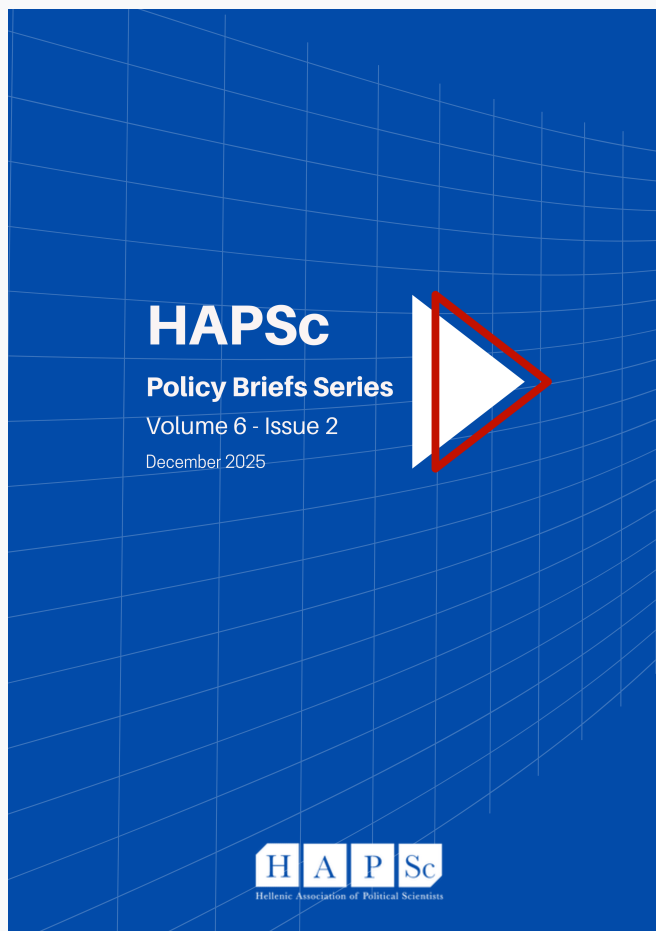


## HAPSc Policy Briefs Series

Vol 6, No 2 (2025)

HAPSc Policy Briefs Series



### Investigating the Tourism Education Background of Senior Hotel Executives on the Island of Rhodes: A Presentation of the State of Play

*Stamatia Maloina*

doi: [10.12681/hapscpbs.45388](https://doi.org/10.12681/hapscpbs.45388)

Copyright © 2025, Stamatia Maloina



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

#### To cite this article:

Maloina, S. (2025). Investigating the Tourism Education Background of Senior Hotel Executives on the Island of Rhodes: A Presentation of the State of Play. *HAPSc Policy Briefs Series*, 6(2), 152–161.  
<https://doi.org/10.12681/hapscpbs.45388>

## Investigating the Tourism Education Background of Senior Hotel Executives on the Island of Rhodes: A Presentation of the State of Play<sup>1</sup>

Stamatia Maloina<sup>2</sup>

### Abstract

It is well known that the tourism industry and tourism education are two inextricably linked concepts. One significantly influences the other, as the quality of services provided in a tourism establishment is largely determined by the education of its staff, and particularly its senior management. The purpose of this article is to study the current situation and the educational level of the senior executives in hotel units on the island of Rhodes. To conduct this study, a questionnaire method was used, which was sent electronically to all hotel managers on the island of Rhodes. Through carrying out the research, we recorded the existing educational level of senior executives, enabling us to identify gaps and provide recommendations for optimization.

**Keywords:** Tourism; Education; Rhodes; Research; Higher Education; Questionnaire; Manager

### Διερεύνηση του Υποβάθρου της Τουριστικής Εκπαίδευσης σε Ανώτατα Στελέχη Ξενοδοχειακών Μονάδων στο Νησί της Ρόδου: Παρουσίαση της Υφιστάμενης Κατάστασης

Σταματία Μαλωίνα

### Περίληψη

Είναι γνωστό ότι η βιομηχανία του τουρισμού και η τουριστική εκπαίδευση είναι δύο έννοιες που είναι άρρηκτα συνδεδεμένες. Η μια έννοια επηρεάζει πλέον σε μεγάλο βαθμό την άλλη και αυτό συμβαίνει γιατί η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών σε μια τουριστική μονάδα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εκπαίδευση που έχει το προσωπικό της και ειδικότερα τα ανώτερα στελέχη της εκάστοτε τουριστικής μονάδας. Σκοπός αυτού του άρθρου είναι να μελετήσει την υφιστάμενη κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης των ανώτερων στελεχών των ξενοδοχειακών μονάδων που αφορά το νησί της Ρόδου. Για να πραγματοποιηθεί αυτή η μελέτη χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του ερωτηματολογίου, το οποίο στάλθηκε ηλεκτρονικά σε όλους τους διευθυντές των ξενοδοχείων στο νησί της Ρόδου. Με την έρευνα που υλοποιήθηκε καταγράψαμε το επίπεδο εκπαίδευσης που ήδη υπάρχει, σε ανώτερα στελέχη, και έτσι μπορούσαμε να διαπιστώσουμε ελλείψεις και παραθέτουμε προτάσεις βελτιστοποίησης του φαινομένου.

**Keywords:** Τουρισμός; Εκπαίδευση; Ρόδος; Έρευνα; Τριτοβάθμια εκπαίδευση; Ερωτηματολόγιο; Μάνατζερ

<sup>1</sup> To cite this paper in APA style: Maloina, S. (2025). Investigating the Tourism Education Background of Senior Hotel Executives on the Island of Rhodes: A Presentation of the State of Play. *HAPSc Policy Briefs Series*, 6(2), 152-161. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.45388>

<sup>2</sup> Department of Mediterranean Studies, University of the Aegean, Greece.

## Εισαγωγή

Τα τελευταία 40 χρόνια υπάρχει εξέλιξη και ανάπτυξη στην παροχή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που αφορά τον τομέα του τουρισμού. Αυτό όμως που αμφισβητείται ακόμη είναι το αν η παρεχόμενη τουριστική εκπαίδευση και η φύση των πτυχίων στον κλάδο του τουρισμού καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες στην βιομηχανία του τουρισμού (Jia et al., 2013). Οι τελευταίες κατευθύνσεις με βάση τις πρόσφατες έρευνες στον τομέα της ανάπτυξης ολοκληρωμένων διευθυντικών μοντέλων που αφορά τον τουριστικό κλάδο, στρέφονται στην ορθότερη διαχείριση αλλαγών και καλύτερη κατανομή πόρων στον τουριστικό κλάδο, αλλά και στην λειτουργική επικοινωνία και λογοδοσία των εμπλεκόμενων (Teng & Chih, 2025). Ορθό θα ήταν να ερευνηθεί το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εκπροσώπων της τουριστικής βιομηχανίας αλλά και η σχέση που υπάρχει μεταξύ της σημασίας της γνώσης που παρέχεται από την τουριστική εκπαίδευση. Στόχος είναι να διαπιστωθεί αν υπάρχουν αποκλείσεις μεταξύ των απόψεων του επαγγελματιών του κλάδου και της παρεχόμενης τουριστικής εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου.

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με την μέθοδο του ερωτηματολογίου το οποίο στάλθηκε ηλεκτρονικά σε 100 ξενοδοχεία στο νησί της Ρόδου. Έγινε η επιλογή αυτής της μεθόδου διότι το ερωτηματολόγιο είναι ένα εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων που παρέχει δομημένα αριθμητικά δεδομένα και μπορεί να επιδοθεί χωρίς την παρουσία του ερευνητή. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε στην παρούσα έρευνα περιείχε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, ερωτήσεις κλειστού τύπου αλλά και ερωτήσεις με απαντήσεις πολλαπλής επιλογής (Cohen et al., 2008). Το σύνολο των ερωτήσεων ήταν 13 ερωτήσεις και συντάχθηκε μέσα από την πλατφόρμα google forms. Η πλατφόρμα αυτή είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα ερευνών που παρέχει υπηρεσίες δημιουργίας ερωτηματολογίων, λήψης απαντήσεων και ανάλυσης δεδομένων δωρεάν (Himel et al., 2018).

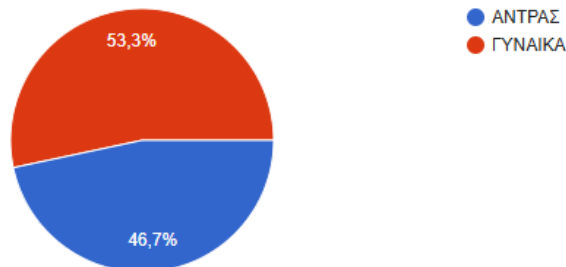
## Παρουσίαση Ευρημάτων

Η ερευνητική γραμμή εντάσσεται στην υπάρχουσα συζήτηση σχετική με το κατά πόσο τα ανώτερα στελέχη των ξενοδοχειακών μονάδων έχουν προέλθει από τουριστικές σχολές ή έχουν κάποια γνώση σχετική με τα τουριστικά επαγγέλματα. Η παρούσα έρευνα προσπαθεί να καλύψει ένα κενό που υπάρχει και επικεντρώνεται σε ένα νησί, την Ρόδο, που κάθε χρόνο υποδέχεται και φιλοξενεί έναν μεγάλο αριθμό τουριστών. Οι πρώτες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι οι δημογραφικές ερωτήσεις και είναι ερωτήσεις κλειστού τύπου (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Σχετικά με το φύλο που υπερτερεί στην διοίκηση των τουριστικών μονάδων στο νησί της Ρόδου, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι «γυναίκες» με 53,3% και οι «άντρες» παρουσιάζουν ποσοστό 46,7%. Τα

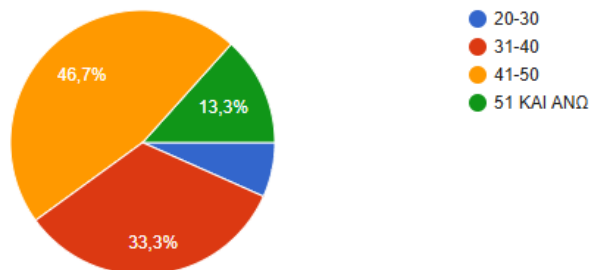
αποτελέσματα παρουσιάζονται στο παρακάτω διάγραμμα.

**Διάγραμμα 1. Φύλο**



Επίσης, στην έρευνα συλλέχθηκαν δεδομένα για την ηλικία των συμμετεχόντων όπου διαπιστώθηκε το εξής: το 6,7% ήταν άτομα από 20 έως 30 χρονών, το 33,3% ήταν άτομα από 31 έως 40 ετών, το 46,7% ανήκαν στην ηλικία από 41 έως 50 ετών και το 13,3% από 51 ετών και άνω, όπως διατυπώνεται στο παρακάτω διάγραμμα.

**Διάγραμμα 2. Ηλικία**



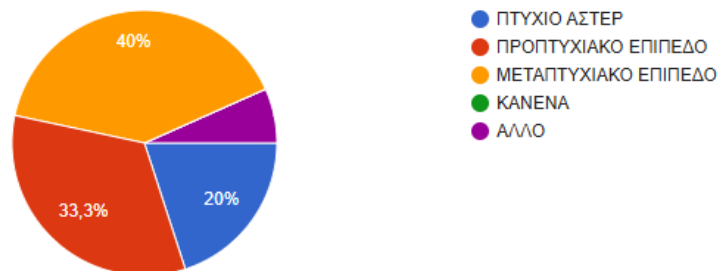
Από την ανάλυση δεδομένων που προκύπτει από την προαναφερόμενη ερώτηση διαπιστώνεται ότι το 6,7% ανήκει στις ηλικίες 20 έως 30 ετών. Αυτό είναι αναμενόμενο αποτέλεσμα διότι στην Ελλάδα είθισται να πραγματοποιούν πρακτική άσκηση οι απόφοιτοι των σχολών τουρισμού οπότε δεν κατέχουν από τόσο νωρίς μια θέση σε ανώτερο επίπεδο. Όπως είναι δημοσιευμένο στο ΦΕΚ 5824/Β/30.12.2020 που αφορά το Πρόγραμμα Σπουδών των Ανωτέρων Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.Τ.Ε.) του Υπουργείου Τουρισμού, αναγράφεται ξεκάθαρα ότι στο Η' εξάμηνο οι φοιτητές, για να ολοκληρώσουν τον κύκλο σπουδών τους, είναι υποχρεωμένοι να πραγματοποιήσουν υποχρεωτική πρακτική άσκηση 3 ωρών εβδομαδιαίως και συγκεκριμένα 1 ώρα Ασκήσεις Πράξεις και 2 ώρες Εργαστήριο με φόρτο εργασίας 200 ώρες το εξάμηνο και 10 διδακτικές μονάδες. Σκοπός της πρακτικής άσκησης είναι οι μαθητές να αναπτύξουν δεξιότητες έτσι ώστε να εφαρμόζουν στην

πράξη όλες τις θεωρίες που διδάχθηκαν και παράλληλα να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικές με τα προβλήματα που υπάρχουν στις υπάρχουσες τουριστικές επιχειρήσεις (ΑΣΤΕΡ, n.d.).

Επιπλέον, διαφαίνεται από την έρευνα ότι το 33,3% ανήκει στην ηλικία των 31-40 ετών που αποτελεί ένα λογικό ποσοστό διότι έχει διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι σε μικρότερες ηλικίες έχουν μεγαλύτερη απόδοση λόγω της υψηλής ενέργειας, της ελάχιστης εργασιακής εμπειρίας, της φιλοδοξίας και της αποφασιστικότητας που διαθέτουν (Sinangil & Ones, 2003). Όπως παρατηρείται από το διάγραμμα, οι ηλικίες 41-50 ετών κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως του 46,7%, όπου αντικατοπτρίζει σχεδόν το μισό δείγμα. Ακόμη, το 13,3% ποσοστό αντιστοιχεί στις ηλικίες 51 ετών και άνω. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι κυρίαρχο ρόλο έχουν οι ηλικίες από 41 ετών και πάνω στην διοίκηση των ξενοδοχειακών μονάδων στην συγκεκριμένη έρευνα. Αυτό έγκειται στο γεγονός ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, χαρακτηρίζονται από ωριμότητα αλλά κατέχουν και σημαντική εμπειρία πράγμα που τους οδηγεί σε καλύτερη αντιμετώπιση των προκλήσεων (Zeitz, 1990).

Στην προσπάθεια μας να ερευνήσουμε το ακαδημαϊκό υπόβαθρο των εργαζομένων στον τουρισμό ρωτήσαμε ευθέως τι επικρατεί. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:

**Διάγραμμα 3. Ακαδημαϊκό υπόβαθρο εργαζόμενων**

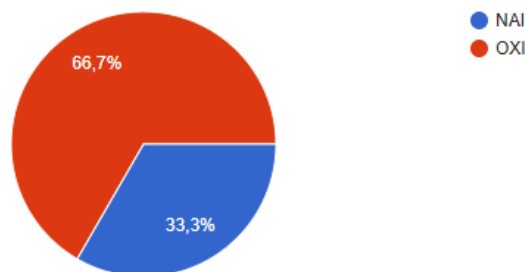


Μικρό ποσοστό παρουσιάζει η επιλογή «άλλο» και επιπλέον έκπληξη προκαλείται από την επιλογή «κανένα» διότι δεν επιλέχθηκε ως απάντηση. Ενδιαφέρον είναι το ποσοστό αποφοίτων της ΑΣΤΕΡ διότι το ποσοστό απάντησης στην συγκεκριμένη ερώτηση είναι το μικρότερο και συγκεκριμένα το 20% του συνόλου. Σε αυτό το σημείο γεννούνται ερωτήματα στο κατά πόσο η παρερχόμενη εκπαίδευση από τις επίσημες τουριστικές σχολές στην Ελλάδα έχουν αντίκτυπο στην αγορά εργασίας; Αρκετά υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων ανήκουν στην κατηγορία «προπτυχιακό επίπεδο» και «μεταπτυχιακό επίπεδο» με ποσοστά στο 40%. Η υψηλή συγκέντρωση ατόμων με πανεπιστημιακή και μεταπτυχιακή εκπαίδευση υποδηλώνει ότι στη Ελλάδα τα τελευταία χρόνια υπάρχει ραγδαία αύξηση του ποσοστού των πτυχιούχων στην ανώτατη εκπαίδευσης και στο

σύνολο των κλάδων των ειδικοτήτων. Αυτό αποδεικνύεται και από τα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν από τα δεδομένα της ΕΛΣΤΑΤ, όπου από το 2018 και έπειτα, οι λαμβάνοντες μεταπτυχιακό αντιστοιχούν σε 19.106 όπου υπάρχει περιοδική αύξηση ανά έτος με αποτέλεσμα το 2023 να αντιστοιχεί ο αριθμός σε 28.588 (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2025). Σχετικά με τα ποσοστά τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δόθηκαν ως απάντησης στην παρούσα έρευνα διαπιστώνεται ότι εμπίπτουν με τα αποτελέσματα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής τα οποία είναι αύξοντα σε αριθμό.

Στην ερώτηση αν τα στελέχη των τουριστικών μονάδων έχουν αποκτήσει ανώτερη εκπαίδευση με τα τουριστικά επαγγέλματα οι απαντήσεις προκαλούν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Όπως βλέπουμε και στο διάγραμμα παρακάτω το 66,7% των ερωτηθέντων δεν διαθέτουν ανώτερη εκπαίδευση στα τουριστικά επαγγέλματα. Σε αυτό το σημείο είναι εύλογο να τονίσουμε ότι στην προηγούμενη ερώτηση σχετικά με το ακαδημαϊκό υπόβαθρο των ερωτηθέντων το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησης ήταν σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Διαπιστώνεται ότι οι εμπλεκόμενοι στον τουρισμό δεν έχουν επιλέξει τον κλάδο του τουρισμού σε ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης και αυτό προκαλεί ανησυχία. Στα διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται το ποσοστό θετικών και αρνητικών απαντήσεων στην ερώτηση αν έχει αποκτηθεί ανώτερη εκπαίδευση σχετική με τα τουριστικά επαγγέλματα.

**Διάγραμμα 4. Ανώτερη εκπαίδευση σχετική με τα τουριστικά επαγγέλματα**

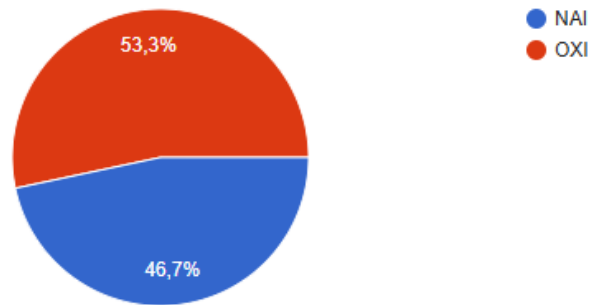


Ένα ακόμη σημαντικό αποτέλεσμα προήλθε από την επόμενη ερώτηση σχετική με το αν οι ερωτηθέντες έχουν ανώτερη εκπαίδευση στην διοίκηση επιχειρήσεων το 53,3% απάντησε αρνητικά και το 46,7% απάντησε θετικά. Διοικώ σημαίνει διαχειρίζομαι- διευθύνω τις υποθέσεις του οίκου, της οργάνωσης της εκάστοτε επιχείρησης (Ελευθερουδάκης, 1927). Η οργάνωση και διοίκηση επιχειρήσεων είναι ένα κομμάτι της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας που είναι υπεύθυνο για την ισχύ ή μη των επιχειρήσεων, για την συσσώρευση πλούτου σε ορισμένα χέρια κ.λπ. Συνεπώς, ο διευθυντής είναι ο ανώτατος υπεύθυνος-διαχειριστής ή προϊστάμενος της υπηρεσίας. (Λαλούμης, 2016). Με βάση όσα αναφέρθηκαν και με βάση τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερώτησης, γεννάται το ερώτημα πως τα ανώτερα στελέχη των ξενοδοχειακών μονάδων καταφέρουν

να διοικούν μια ξενοδοχειακή μονάδα χωρίς κάποιο υπόβαθρο αλλά και να παράγουν πλούτο και το μέγιστο αποτέλεσμα, είτε είναι οικονομικό είτε όχι; Ακολουθεί το συγκεκριμένο διάγραμμα:

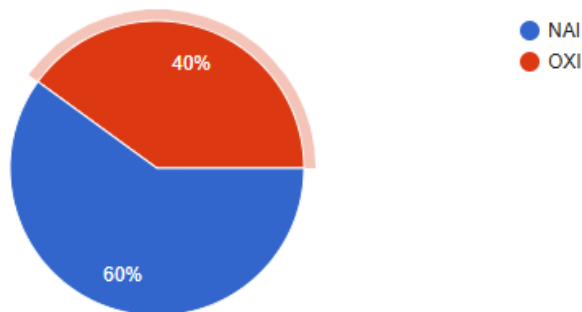
**Διάγραμμα 5. Ανώτερη εκπαίδευση σχετική με τη διοίκηση επιχειρήσεων**

Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν το πεδίο της «εμπειρίας» στον ξενοδοχειακό κλάδο. Σύμφωνα με



τους ερωτηθέντες της έρευνας, το 60% κατείχε σχετική εμπειρία πριν αναλάβουν την διοικητική θέση στον ξενοδοχειακό κλάδο. Ενώ αντίστοιχα το 40% απάντησε αρνητικά. Τα αποτελέσματα φαίνονται στο διάγραμμα που ακολουθεί.

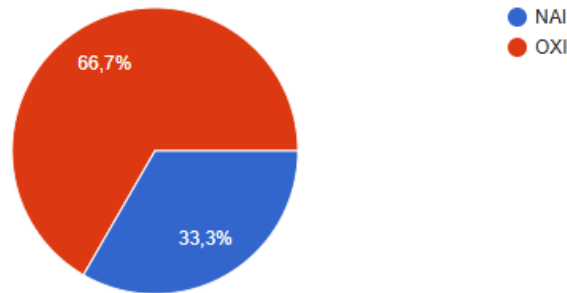
**Διάγραμμα 6: Ύπαρξη σχετικής εμπειρίας πριν αναλάβουν διοικητική θέση**



Οι απαντήσεις στην παραπάνω ερώτηση είναι αποτέλεσμα της παραδοσιακής μεθόδου εκπαίδευσης και προετοιμασίας του δυναμικού μιας ξενοδοχειακής επιχείρησης με σκοπό να αναλάβουν καθήκοντα στο σύνολο των εργασιακών θέσεων μιας μονάδας. Η εναλλαγή καθηκόντων αφορά την μετακίνηση των εργαζομένων από θέση σε θέση για προκαθορισμένα χρονικά διαστήματα με σκοπό να αποκτήσουν «εμπειρία» και να καταφέρουν να διαχειρίζονται καταστάσεις και προβλήματα σε πραγματικό χρόνο. Το 80% των όσων μαθαίνουν οι εργαζόμενοι στην δουλειά τους το μαθαίνουν με άτυπο και μη συστηματικό τρόπο (Weintraub & Martineau, 2002).

Έπειτα θίγεται το θέμα της πρακτικής άσκησης (κατάρτιση) στην τουριστική εκπαίδευση. Προσπαθώντας να αντλήσουμε στοιχεία για την εμπειρία που αποκτούν οι ειδικευόμενοι μέσω της πρακτικής άσκησης τους ρωτάμε αν υπάρχει εμπειρία μέσω της πρακτικής άσκησης στην τουριστική εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα διαφαίνονται παρακάτω:

#### Διάγραμμα 7. Ύπαρξη Σχετικής Εμπειρίας μέσω της Πρακτικής Άσκησης σε Τουριστική Εκπαίδευση



Οι απαντήσεις αυτής της ερώτησης είναι αποτέλεσμα της παραπάνω ερώτησης (Διάγραμμα 4) που ρωτάει τους ενδιαφερόμενους αν κατέχουν εκπαίδευση σχετική με τα τουριστικά επαγγέλματα. Οι περισσότερες απαντήσεις είναι αρνητικές όποτε είναι λογικό να μην διαθέτουν εμπειρία μέσω της κατάρτισης στην τουριστική εκπαίδευση. Η επαγγελματική εκπαίδευση σχεδιάστηκε με στόχο την κατάρτιση των ατόμων σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα αλλά και την παροχή δεξιοτήτων και γνώσεων που απαιτούνται για την απόκτηση εργασίας συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην απόδοση των εργαζόμενων. Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση στον τουρισμό αποτελούν την βάση για την οικονομική ανάπτυξη των επιχειρήσεων σε όλες τις χώρες του κόσμου (Hjalager, 2012).

Η επόμενη ερώτηση σχετίζεται με τα εκπαιδευτικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται στις μέρες μας και αν είναι αποτελεσματικά ιδιαίτερα στον τουριστικό κλάδο. Έτσι ερωτήθηκαν οι ενδιαφερόμενοι ποια θεωρούν πιο αποτελεσματικά στον τουρισμό. Τα αποτελέσματα φαίνονται στο διάγραμμα 8. Το μεγαλύτερο ποσοστό επέλεξε την κατηγορία «workshops & εκπαιδευτικά σεμινάρια» με ποσοστό 33,3%. Έπειτα ακολουθεί η κατηγορία «πιστοποιήσεις & εξειδικευμένα προγράμματα» με ποσοστό 26,7%. Τέλος, ακολουθούν οι κατηγορίες: «εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning)» και «case studies» με ποσοστό 20%. Τα workshops και τα εκπαιδευτικά σεμινάρια είναι επίσημες μαθησιακές δραστηριότητες σύντομης διάρκειας που μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στα προγράμματα ανάπτυξης διδακτικού προσωπικού. Τα σεμινάρια δίνουν έμφαση στην απόκτηση των γνώσεων στους συμμετέχοντες, τα εργαστήρια προσφέρουν στους συμμετέχοντες ευκαιρίες να εξετάσουν πως η γνώση θα μπορούσε να εφαρμοστεί στην πράξη (Anakin, 2025).

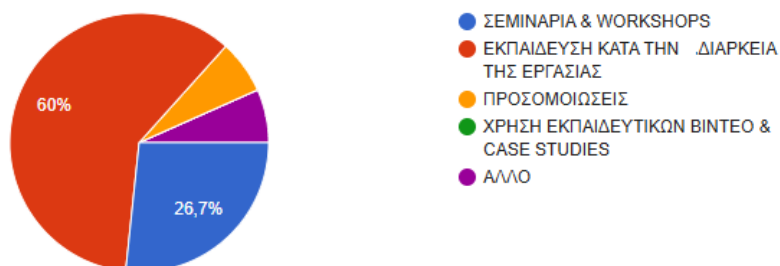
### Διάγραμμα 8. Αποτελεσματικά Εργαλεία Εκπαίδευσης στον Τουρισμό



Με βάση τις απαντήσεις που λάβαμε θεωρούμε ότι είναι λογικό η κατηγορία των «workshops & εκπαιδευτικά σεμινάρια» να έχει το μεγαλύτερο ποσοστό διότι στον τομέα του τουρισμού η μάθηση προέρχεται και μέσα από την πρακτική άσκηση.

Η τελευταία ερώτηση που θα αναλυθεί στην παρούσα έρευνα έχει σχέση με την επιλογή που κάνουν οι διευθυντές των ξενοδοχειακών μονάδων στο νησί της Ρόδου, να εκπαιδεύσουν την ομάδα τους. Οι απαντήσεις φαίνονται στο παρακάτω διάγραμμα:

### Διάγραμμα 9. Τρόποι Εκπαίδευσης Ανθρώπινου Δυναμικού σχετική με την Τουρισμό



Το μεγαλύτερο ποσοστό όπως φαίνεται είναι το 60% του συνόλου και αφορά την επιλογή «Εκπαίδευση κατά την διάρκεια της εργασίας». Για άλλη μία φορά αναλύοντας τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνουμε ότι η συγκεκριμένη ερώτηση είναι απόρροια της ερώτησης που αναφέρει το εξής: αν υπήρχε σχετική εμπειρία πριν αναλάβουν οι διευθυντές διοικητική θέση με αποτέλεσμα την επιλογή ΝΑΙ σε ποσοστό 60%. Ένα μεγάλο μέρος των διευθυντών αποκτά την θέση του έπειτα από πολύχρονη εμπειρία στον ξενοδοχειακό κλάδο. Αυτό όμως δεν σημαίνει απαραίτητα ότι η εμπειρία προέρχεται μέσα από αναγνωρισμένους φορείς όπως είναι οι Ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης.

## Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν διερευνηθεί το υπόβαθρο της τουριστικής εκπαίδευσης σε ανώτατα στελέχη ξενοδοχειακών μονάδων στο νησί της Ρόδου και παρουσίαση της υφιστάμενης κατάστασης. Στην έρευνα αυτή αναλύθηκαν οι περισσότερες απαντήσεις που δόθηκαν από τους ερωτηθέντες, 9 στο σύνολό ερωτήσεων. Εξετάζοντας τα δεδομένα και ερευνώντας την υπάρχουσα βιβλιογραφία διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχουν πολλές μελέτες σχετικές με την ηλικία των εργαζομένων, το φύλο και την εργασιακή απόδοση τους στον ξενοδοχειακό κλάδο. Έτσι η έρευνα αυτή αυτομάτως βάζει τις βάσεις για να υπάρξει περαιτέρω διερεύνηση στο μέλλον. Επιπρόσθετα, οι ερωτηθέντες απάντησαν θετικά στην ερώτηση που αφορούσε το εκπαιδευτικό υπόβαθρο αυτών. Δηλαδή όλοι οι συμμετέχοντες και ανεξαρτήτως ειδικότητας, έχουν παρακολουθήσει έστω και ένα σεμινάριο τουρισμού κατά την διάρκεια της θητείας τους. Σημαντικό είναι να τονίσουμε ότι το πτυχίο τους δεν σχετίζεται με τα τουριστικά επαγγέλματα.

Σχετικά με τις Ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης που υπάρχουν στην χώρα μας δημιουργείται το ερώτημα κατά πόσο οι σχολές επιλέγονται από τους νέους έτσι ώστε να αποφοιτήσουν από αυτές και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Στην περίπτωση της Ρόδου, διαπιστώνεται ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν διαθέτουν ανώτερη τουριστική εκπαίδευση, ούτε ανώτερη εκπαίδευση στην διοίκηση επιχειρήσεων. Οι εμπειρία των μάνατζερ των ξενοδοχειακών μονάδων στο νησί της Ρόδου, λοιπόν, φαίνεται να προέρχεται μέσω της εργασίας τους και όχι ανώτερη εκπαίδευση που αφορά τον τουριστικό κλάδο.

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα προσεγγίζει το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των ανώτερων στελεχών των ξενοδοχειακών μονάδων στο νησί της Ρόδου όπου διαπιστώσαμε δεν υφίσταται ένα ικανοποιητικό ποσοστό εκπαίδευσης στον τουριστικό τομέα από τα ανώτερα στελέχη των ξενοδοχειακών μονάδων στο νησί της Ρόδου. Παρότι το δείγμα είναι μικρό, η μελέτη αναδεικνύει την έλλειψη εκπαίδευσης σε θέματα τουρισμού στο νησί της Ρόδου αλλά και την μειωμένη απόδοση των ΑΣΤΕ στην ενίσχυση της τουριστικής εκπαίδευσης αλλά και στην εξέλιξή της. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να διερευνήσουν περαιτέρω το τουριστικό υπόβαθρο των ανώτερων στελεχών των ξενοδοχειακών μονάδων και να επεκτείνουν το εύρος της έρευνας σε Ελλαδικό επίπεδο. Θα χαρακτηρίζαμε λοιπόν την έρευνα αυτή ως την βάση για μελλοντικές μελέτες έτσι ώστε να βελτιώσουμε την παρεχόμενο τουριστικό προϊόν που διαθέτουμε ως χώρα μέσα από το φάσμα της τουριστικής εκπαίδευσης.

## References

Ανώτερα Σχολή Τουριστικής Εκπαίδευσης Ρόδου (ΑΣΤΕΡ). (n.d.). *Αρχική σελίδα*. <https://asterodos.edu.gr/>

- Anakin, M., Davies, N., Dennis, C. (2025). Workshops and Seminars. In: Steinert, Y. (eds) *Faculty Development in the Health Professions. Innovation and Change in Professional Education*, vol 11. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-97-9372-3\\_9](https://doi.org/10.1007/978-981-97-9372-3_9)
- Cohen, L. Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα.
- Ελευθερουδάκης, Κ. (1927). *Εγκυκλοπαιδικόν Λεξικόν*. Αθήνα, Ελευθερουδάκη.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2025) *Ελλάς με αριθμούς Απρίλιος-Ιούνιος 2025*. [https://www.statistics.gr/documents/20181/18573742/GreeceinFigures\\_2025Q2\\_GR.pdf/66b5a322-24ee-ff33-41d8-641836ef22bf](https://www.statistics.gr/documents/20181/18573742/GreeceinFigures_2025Q2_GR.pdf/66b5a322-24ee-ff33-41d8-641836ef22bf)
- Hjalager, A.M. (2002). Repairing Innovation Defectiveness in Tourism. *Tourism Management*, 23(5), 465-474. [https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(02\)00013-4](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(02)00013-4)
- Wang, J., Ayres, H., & Huyton, J. (2010). Is Tourism Education Meeting the Needs of the Tourism Industry? An Australian case study. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 22(1), 8–14. <https://doi.org/10.1080/10963758.2010.10696964>
- Λαλούμης, Δ. (2015). *Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων*. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-508>
- Mondal, H., Mondal, S., Ghosal, T., & Mondal, S. (2019). Using Google Forms for Medical Survey: A Technical Note. *International Journal of Clinical and Experimental Physiology*, 5(4), 216-218. <https://doi.org/10.5530/ijcep.2018.5.4.26>
- Παπαναστασίου, Κ. Ε., & Παπαναστασίου, Κ. (2016). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας* (3<sup>η</sup> έκδ.).Μεταίχμιο.
- Sinangil, H.K. and Ones, D.S. (2003). Gender Differences in Expatriate Job Performance. *Applied Psychology*, 52, 461-475. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00144>
- Teng, C. C., & Chih, C. (2025). Reconstructing Managerial Competencies for Contemporary Hotel Managers: Implications for Hospitality Education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/10963758.2025.2493858>
- Weintraub, R.S. & Martineau, J.W. (2002). The Just-in-Time Imperative. *Training & Development Journal*, 56(6), 50-58.
- Zeitz, G. (1990). Age and work satisfaction in a government agency: A situational perspective. *Human relations*, 43(5), 419-438. <https://doi.org/10.1177/001872679004300502>