



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ-ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Ιφιγένεια Βασιλείου

Επιβλέπων: Αικατερίνη Γαλανού

Επίκουρη Καθηγήτρια

Πρέβεζα, Ιούλιος, 2020



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ-ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ
ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

Ιφιγένεια Βασιλείου

Επιβλέπων: Αικατερίνη Γαλανού

Επίκουρη Καθηγήτρια

Πρέβεζα, Ιούλιος, 2020

**WORKPLACE HARASSMENT AMONG STAFF IN HIGHER
EDUCATION: THE CASE OF UNIVERSITY OF IOANNINA**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 23 Ιουλίου 2020

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Αικατερίνη Γαλανού

Επίκουρη Καθηγήτρια

2. Μέλος επιτροπής

Ιωάννης Γκανάς

Καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Ιωάννης Σωτηρόπουλος

Καθηγητής

© Βασιλείου, Ιφιγένεια, 2020.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις διατάξεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Βασιλείου Ιφιγένεια

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην επιτυχή εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κα Αικατερίνη Γαλανού για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον αντικείμενο και συνάμα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο και για τις πολύτιμες συμβουλές και την καθοδήγηση που μου πρόσφερε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου εργασίας.

Επίσης, είμαι ευγνώμων στα υπόλοιπα μέλη της εξεταστικής επιτροπής της διπλωματικής μου εργασίας, Καθηγητή κ. Ιωάννη Γκανά και Καθηγητή κ. Ιωάννη Σωτηρόπουλο που δέχτηκαν να είναι μέλη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης.

Στην συνέχεια, ευχαριστώ ιδιαίτερα τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών για την ευκαιρία που μου έδωσαν να παρακολουθήσω το πολύ ενδιαφέρον αντικείμενο του προγράμματος και με έβαλαν σε νέα μονοπάτια σκέψης.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω μέσα από την καρδιά μου όλα εκείνα τα πρόσωπα που με στήριξαν και πίστεψαν σε μένα.

Τέλος, το μεγαλύτερο ευχαριστώ το οφείλω στην οικογένεια μου, στο σύζυγο μου Στέφανο, και στα παιδιά μου Έλενα και Γιώργο των οποίων η πίστη και η συνεχής ενθάρρυνση αποτέλεσε αρωγός σε όλους τους στόχους και τα όνειρά μου. Τους ευχαριστώ θερμά για την υποστήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια αλλά και για το θάρρος που μου δίνουν να πετύχω περισσότερους στόχους.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της παρενοχλητικής εργασιακής συμπεριφοράς στους εργαζομένους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ο εργασιακός εκφοβισμός, η παρενόχληση, στο χώρο της εργασίας, είναι ένα πολυσύνθετο και πολυσχιδές φαινόμενο που μπορεί να χαρακτηριστεί ως η συστηματική ψυχολογική βία, η επιθετική συμπεριφορά, η οποία ασκείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων και οδηγεί στη δημιουργία ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος. Διαμορφώνει τις εργασιακές σχέσεις, δυσχεραίνει την ομαλή παραγωγική λειτουργία και επηρεάζει την αποτελεσματικότητα καθώς και την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου συσχετίζεται με επιδείνωση της εργασιακής ικανοποίησης, καθώς και με αύξηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, και της πρόθεσης παραίτησης από τη θέση εργασίας. Η εργασιακή παρενόχληση μπορεί να είναι μία ιδιαίτερα τραυματική εμπειρία, της οποίας οι συνέπειες εκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ατόμου, ενώ έχει συνδεθεί και με την εμφάνιση της Μετατραυματικής Διαταραχής Άγχους.

Απώτερος στόχος αλλά και προοπτική είναι να αποτελέσει η ερευνητική αυτή μελέτη, και τα αποτελέσματά της εφαλτήριο προβληματισμού και ανάληψη πρωτοβουλιών και δράσεων απέναντι το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης. Η ερευνητική προσπάθεια καταγράφει και αξιολογεί ποσοτικά τα κρούσματα της παρενόχλησης στο πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Για την πραγματοποίηση της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε στο σύνολο των διοικητικών υπαλλήλων και ακαδημαϊκών μελών όλων κατηγοριών (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΠ, ΕΤΕΠ) του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Οι εργαζόμενοι, αποτύπωσαν πόσες φορές τους τελευταίους 12 μήνες έχουν υποστεί παρενόχληση στον εργασιακό τους χώρο. Η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων ανέδειξαν ότι υπάρχει το φαινόμενο της παρενόχλησης και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και εντοπίζεται και σε εργαζόμενους με αυξημένα προσόντα.

Λέξεις-κλειδιά: Εργασιακή παρενόχληση, δημόσιος τομέας, εργασιακό περιβάλλον, τριτοβάθμια εκπαίδευση.

ABSTRACT

Workplace harassment is a complex, manifold phenomenon that can be characterized as systematic emotional abuse, psychological aggression, violence by an individual or a group towards another individual or group. Workplace harassment can affect the quality of working relationships among employees, can reduce their productivity as well as their quality of life and can lead to decreased job satisfaction, burnout, and increased tendency to resign. Bullying at the workplace constitutes a traumatic experience, the consequences of which extend beyond the individual's professional life and has been associated with post-traumatic stress disorder.

The purpose of the present study is to shed light on work harassment in higher education and provide suggestions for the elimination and prevention of such behaviours and its destructive effects. A quantitative review was conducted in the University of Ioannina in order to assess potential workplace harassment in the institution. The data used in the present study was collected through a questionnaire that was distributed to both administrative staff and academic personnel.

Keywords: Workplace harassment, public sector, higher education

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ABSTRACT	3
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	4
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	6
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ	7
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
1. Βιβλιογραφική επισκόπηση.....	13
1.1 Ιστορική εξέλιξη της έννοιας εργασιακή παρενόχληση.....	13
1.2 Θεωρητικά μοντέλα του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης	19
1.2.1 Το μοντέλο του Heinz Leymann	20
1.2.2 Το μοντέλο του Herald Ege.....	22
1.2.3 Το μοντέλο του Stale Einarsen.....	23
1.3 Μορφές και τύποι εργασιακής παρενόχλησης	24
1.4 Κλίμακες μέτρησης εργασιακής παρενόχλησης	27
1.5 Καταστάσεις που δεν αποτελούν παρενόχληση.....	33
2. Εργασιακή παρενόχληση.....	36
2.1 Συνιστώσες της εργασιακής παρενόχλησης	36
2.2 Παράγοντες που προκαλούν το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης	38
2.3 Συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης για τους οργανισμούς.....	41
2.4 Συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης στην υγεία των εργαζομένων.....	44
2.4.1 Επιπτώσεις στη σωματική υγεία των εργαζομένων	45
2.4.2 Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων.....	46
2.4.3 Επιπτώσεις στην οργανωσιακή ζωή.....	48

2.4.4 Τα χαρακτηριστικά του θύματος και του θύτη.....	48
2.5 Στρατηγικές πρόληψης και αντιμετώπισης της εργασιακής παρενόχλησης στους οργανισμούς	52
2.6 Μελέτες για την εργασιακή παρενόχληση στην Ελληνική Βιβλιογραφία	56
3. Νομοθεσία σχετικά με την εργασιακή παρενόχληση	59
3.1 Πώς αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης σε παγκόσμιο επίπεδο ...	59
3.2 Πώς αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στην Ε.Ε.	60
3.3 Πώς αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στον Ελλαδικό χώρο	65
4. Οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.....	69
4.1 Η δομή και η οργάνωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα.....	70
4.2 Μελέτες για την εργασιακή παρενόχληση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	75
4.3 Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	78
5. Ερευνητική Μέθοδος.....	79
5.1 Δείγμα.....	79
5.2 Ερωτηματολόγιο.....	80
5.3 Διαχείριση Δεδομένων-Στατιστική Ανάλυση	83
5.3.1 Ανάλυση Δημογραφικών δεδομένων	83
5.3.2 Εργασιακά στοιχεία.....	85
5.3.3 Ευρήματα Ποσοτικής Ανάλυσης.....	91
5.4 Συμπεράσματα.....	104
5.5 Συζήτηση.....	120
5.6 Προτάσεις.....	123
5.7 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	125
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	126
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	129

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1.1.1: Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας, που έχουν χρησιμοποιηθεί από τους συγγραφείς στις έρευνές τους	14
Πίνακας 2.3.1: Επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης σε οργανισμούς	44
Πίνακας 2.4.1: Οι σημαντικότερες οργανικές συνέπειες της παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες	45
Πίνακας 2.4.2: Οι σημαντικότερες ψυχολογικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες	47
Πίνακας 5.4.1: Ερωτήματα της έρευνας που αφορούν την εργασιακή παρενόχληση.....	105
Πίνακας 5.4.2: Η κατανομή του δείγματος για καθένα από τα δύο φύλα με βάση το άθροισμα των απαντήσεων.....	113
Πίνακας 5.4.3: Απλή παλινδρόμηση με βάση το φύλο.....	116
Πίνακας 5.4.4: Απλή παλινδρόμηση με βάση την ηλικία.....	116
Πίνακας 5.4.5: Απλή παλινδρόμηση με βάση την εκπαίδευση.....	116
Πίνακας 5.4.6: Απλή παλινδρόμηση με βάση την προϋπηρεσία.....	117
Πίνακας 5.4.7: Απλή παλινδρόμηση με βάση τα έτη του ίδιου προϊστάμενου/ης ..	117
Πίνακας 5.4.8: Πολλαπλή παλινδρόμηση με βάση τη θέση ευθύνης και ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, προϋπηρεσία και προϊστάμενος/η).....	117

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1. Νέος Χάρτης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.	70
Γράφημα 5.3.1. Φύλο συμμετεχόντων.....	83
Γράφημα 5.3.2. Ηλικιακή κατανομή συμμετεχόντων	84
Γράφημα 5.3.3. Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων	84
Γράφημα 5.3.4. Επίπεδο Εκπαίδευσης	85
Γράφημα 5.3.5. Η θέση των συμμετεχόντων στον οργανισμό	86
Γράφημα 5.3.6. Δήλωση βαθμίδας μέλους ΔΕΠ (εάν είναι).....	87
Γράφημα 5.3.7. Η σχέση εργασίας των συμμετεχόντων	87
Γράφημα 5.3.8. Χρόνια εργασίας στην παρούσα θέση	88
Γράφημα 5.3.9. Χρόνια συνολικής εργασίας στον οργανισμό	89
Γράφημα 5.3.10. Συνολικά χρόνια με τον ίδιο προϊστάμενο	89
Γράφημα 5.3.11. Ύπαρξη υφισταμένων στον οργανισμό	90
Γράφημα 5.3.12. Το πλήθος των υφισταμένων	90
Γράφημα 5.3.13. Ερώτημα Α1. Προσπαθεί διαρκώς να μειώσει και να υποβαθμίσει τη δουλειά σας	91
Γράφημα 5.3.14. Ερώτημα Α2. Ασκήν συνέχεια και αδικαιολόγητα κριτική και έλεγχο στη δουλειά σας.....	92
Γράφημα 5.3.15. Ερώτημα Α3. Επιδιώκει συνεχώς να σας ταπεινώνει μπροστά στους συναδέλφους σας.....	92
Γράφημα 5.3.16. Ερώτημα Α4. Χρησιμοποιεί για εκφοβισμό πειθαρχικές διαδικασίες	93
Γράφημα 5.3.17. Ερώτημα Α5. Υποσκάπτει/υπονομεύει την προσωπική σας ακεραιότητα	94
Γράφημα 5.3.18. Ερώτημα Α6. Χρησιμοποιεί άσχημα υπονοούμενα και είναι σαρκαστικός απέναντί σας.....	94

Γράφημα 5.3.19. Ερώτημα Α7. Εκτοξεύει λεκτικές και μη απειλές.....	95
Γράφημα 5.3.20. Ερώτημα Α8. Κάνει ανάρμοστα αστεία εις βάρος σας.....	96
Γράφημα 5.3.21. Ερώτημα Α9. Σας πειράζει συνεχώς.....	96
Γράφημα 5.3.22. Ερώτημα Α10. Ασκεί φυσική βία πάνω σας.....	97
Γράφημα 5.3.23. Ερώτημα Α11. Ασκεί βία σε αντικείμενα που σας ανήκουν (π.χ. πετάει την τσάντα σας στο πάτωμα)	98
Γράφημα 5.3.24. Ερώτημα Α12. Αποκρύπτει απαραίτητες για τη δουλειά σας πληροφορίες από εσάς.....	98
Γράφημα 5.3.25. Ερώτημα Α13. Σας αποκλείει/αγνοεί/παραγκωνίζει	99
Γράφημα 5.3.26. Ερώτημα Α14. Απορρίπτει (χωρίς πραγματικό/ουσιαστικό λόγο) αιτήσεις σας για π.χ. άδεια, συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα, προαγωγή.....	100
Γράφημα 5.3.27. Ερώτημα Α15. Σας ασκεί υπερβολική πίεση για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας.....	100
Γράφημα 5.3.28. Ερώτημα Α16. Σας θέτει μη ρεαλιστικές προθεσμίες σε σχέση με την ολοκλήρωση της δουλειάς σας (επίτευξη στόχων)	101
Γράφημα 5.3.29. Ερώτημα Α17. Αλλάζει τη στοχοθεσία χωρίς να σας ενημερώσει.....	102
Γράφημα 5.3.30. Ερώτημα Α18. Συνεχώς υποβαθμίζει την προσπάθειά σας	102
Γράφημα 5.3.31. Ερώτημα Α19. Προσπαθεί διαρκώς να σας αποθαρρύνει (να σας ρίχνει το ηθικό)	103
Γράφημα 5.3.32. Ερώτημα Α20. Σας αφαιρεί αρμοδιότητες/καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτεί	104
Γράφημα 5.4.1. Ποσοστιαία κατανομή φύλου.....	108
Γράφημα 5.4.2. Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας	109
Γράφημα 5.4.3: Ποσοστιαία κατανομή οικογενειακής κατάστασης.	110

Γράφημα 5.4.4: Ποσοστιαία κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης.	110
Γράφημα 5.4.5: Ποσοστιαία κατανομή ετών προϋπηρεσίας.	111
Γράφημα 5.4.6: Ποσοστιαία κατανομή θέσης στον οργανισμό.	112
Γράφημα 5.4.7: Ποσοστιαία κατανομή με τον ίδιο προϊστάμενο.	113
Γράφημα 5.4.8: Ποσοστιαία κατανομή δείγματος για καθένα από τα δύο φύλα με βάση το άθροισμα των απαντήσεων.	114
Γράφημα 5.5.1: Ποσοστό εργαζομένων έχουν υποστεί βία ή που επηρεάζονται από παρενόχληση, ανά τομέα (%).	122
Γράφημα 5.5.2. Ποσοστό εργαζομένων που επηρεάζονται από παρενόχληση, ανά χώρα (%).	122

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΕΙΑνώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

ΔΕΠΔιδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό

ΕΕΠΕιδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό

ΕΔΠΕργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό

ΕΤΕΠΕιδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό

ΙΕΚ.....Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΤΕΙΤεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ποιότητα του περιβάλλοντος εργασίας αποκτά μια αυξανόμενη σημασία στην καθημερινότητα των ανθρώπων, αφού θεωρείται ότι αποτελεί έναν παράγοντα που επηρεάζει σημαντικά την ευεξία και την κατάσταση της υγείας τους. Ο όρος «περιβάλλον εργασίας» αναφέρεται σε ένα πλαίσιο αλληλεπιδράσεων μεταξύ των εργαζομένων και του χώρου εργασίας τους, το οποίο, εκτός από την κτηριολογική και υλικοτεχνική υποδομή, περιλαμβάνει την οργανωτική δομή των εργασιακών πρακτικών, καθώς και το πλέγμα των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζομένων. Η οργανωτική δομή των εργασιακών πρακτικών, οι κοινωνικές και κυρίως οι διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων έχουν μεγάλη επίδραση στην εργασιακή συμπεριφορά τους, αφού σχετίζονται έμμεσα ή άμεσα με θετικές ή αρνητικές ψυχοσυναισθηματικές καταστάσεις οι οποίες έχουν αντίκτυπο στην αποδοτικότητά τους και γενικότερα στην αυτοεκτίμηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους (Τούκας και συν., 2012).

Η εργασιακή παρενόχληση έχει λάβει αυξητικές τάσεις τις τελευταίες δεκαετίες και αποτελεί σημαντικό σημείο έρευνας παγκοσμίως στο τομέα της οργανωσιακής ψυχολογίας. Ένας από τους σύγχρονους ερευνητές της ψυχολογίας της εργασίας, ο Leymann μελέτησε τη βία στους χώρους εργασίας και ήταν αυτός που στη δεκαετία του '80 χρησιμοποίησε τον όρο “mobbing” για να περιγράψει την εχθρική συμπεριφορά εργαζομένων στο χώρο της εργασίας τους (Leiding, 2010:364). Κατά τον Leymann ηθική παρενόχληση συνίσταται στις συχνές επαναλαμβανόμενες εχθρικές πράξεις στον εργασιακό χώρο που στοχεύουν συστηματικά στο ίδιο άτομο (Leymann, 1996).

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι διεύρυνση της παρενοχλητικής εργασιακής συμπεριφοράς στους εργαζόμενους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και δη στους εργαζόμενους στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων και χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Στο θεωρητικό μέρος γίνεται μια βιβλιογραφική ανασκόπηση της έννοιας της εργασιακής παρενόχλησης, αναλύονται οι συνέπειες για τον εργαζόμενο

και αποτυπώνεται το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας αποτελεί το είκεντρο της θεωρητικής προσέγγισης, αναλύοντας τις αιτίες που το προκαλούν και αναδεικνύοντας την ανάγκη βελτίωσης της ποιότητας και αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Στο ερευνητικό μέρος παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε, η επιλογή του δείγματος καθώς και τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή δεδομένων. Καταγράφονται επίσης τα αποτελέσματα και η ερμηνεία τους. Η εργασία καταλήγει σε προβληματισμούς και συμπεράσματα σύμφωνα με τους στόχους της έρευνας και προτείνει μέτρα πρόληψης.

1. Βιβλιογραφική επισκόπηση

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται ο εννοιολογικός προσδιορισμός του φαινομένου με την παράθεση των ορισμών με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία και παρουσιάζεται μια μικρή ιστορική εξέλιξη της έννοιας της παρενόχλησης ανάλογα με τα κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά του λαού της κάθε χώρας. Αναλύονται τα θεωρητικά μοντέλα και παρουσιάζονται τα διάφορα στάδια με τα οποία εκδηλώνεται και εξελίσσεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης. Γίνεται αναφορά στις μορφές που λαμβάνει, το ανάλογα με το ποιος ασκεί την παρενόχληση, αν προέρχεται από τον προϊστάμενο σε υφιστάμενο ή πρόκειται για παρενόχληση μεταξύ ομοίβαθμων στελεχών ή ακόμη και από τη διοίκηση της επιχείρησης/οργανισμού. Τέλος, εξετάζονται και τεκμηριώνονται, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ποιες καταστάσεις δεν αποτελούν εργασιακή παρενόχληση και ποια εργαλεία μέτρησης έχουν αναπτυχθεί και εξετάζονται ποσοτικά και ποιοτικά οι παράγοντες που ευθύνονται για την εκδήλωση του φαινομένου.

1.1 Ιστορική εξέλιξη της έννοιας εργασιακή παρενόχληση

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο θεωρείται ένα φαινόμενο τόσο παλιό όσο και η ίδια η εργασία. Παρ' όλα αυτά δεν είχαν εντοπιστεί μέχρι πρόσφατα η ύπαρξη και οι διαστάσεις του φαινομένου και κυρίως δεν είχαν εκτιμηθεί επαρκώς οι συνέπειες του.

Στην Ευρώπη ο όρος «παρενόχληση» συναντάται με διαφορετικές ορολογίες κάθε φορά, ανάλογα με την παράδοση και την κουλτούρα της κάθε χώρας. Στην αγγλοσαξονική βιβλιογραφία για παράδειγμα, συναντάμε κυρίως τον όρο «bullying», ενώ στη σκανδιναβική κυριαρχεί ο όρος «mobbing». Κάποιοι όροι με τους οποίους έχει αποδοθεί από τους επιστήμονες η συγκεκριμένη μορφή έκφρασης επιθετικότητας στον χώρο εργασίας είναι:

- «Bullying» (Olweus 1993, Einarsen & Skogstad 1996, Hoel & Cooper 2000, Salin 2001)

- «Mobbing» (Leymann 1996, Zapf 1999)
- «Psychological terror» (Ψυχολογική τρομοκρατία) (Leymann 1996)
- «Harassment» (Παρενόχληση) (Brodsky 1976)
- «Work Harassment» (Εργασιακή Παρενόχληση) (Bjorkqvist, Osterman & HjeltBack 1994)
- «Harcèlement Moral» (Ηθική Παρενόχληση) (Hirigoyen 2009)
- «Emotional abuse» (Συναισθηματική βία/κακοποίηση) (Keashly & Jagatic 2003)
- «Scapegoating» (Αποδιοπομπαίος τράγος, Εξιλαστήριο θύμα) (Thylefors 1987, αναφ. σε Vartia 2002)
- «Workplace incivility» (Andersson and Pearson 1999)
- «Abusive Supervision» (Tepper 2000)
- «Victimization» (Aquino 2000, αναφ. σε Notelaers 2010)
- «Harcèlement Psychologique», «Workplace Aggression», «Bossing», «Intimidation», «Psychological terrorization», «Psychological violence», «Maltrato psicológico» κ.ά. (Τσιάμα, 2013:7).

Όπως αποτυπώνεται και στον παρακάτω πίνακα, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης εμφανίζεται διεθνώς με διαφορετική ορολογία σύμφωνα με τα πολιτισμικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του λαού κάθε χώρας.

Πίνακας 1.1.1: Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας, που έχουν χρησιμοποιηθεί από τους συγγραφείς στις έρευνές τους (Τούκας και συν., 2012).

Brodsky	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπιέσει, να φθείρει ή να απογοητεύσει ένα άλλο άτομο. Πρόκειται για μια διαδικασία με διάρκεια, που προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο, εκφοβισμό και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα.
Thylefors	Scapegoating	Κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα είναι εκτεθειμένα για ένα χρονικό διάστημα σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες που προέρχονται από ένα ή περισσότερα άτομα.
Leymann	Mobbing/ psychological terror	Εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον έξι μήνες).
Wilson	Workplace trauma	Ολοκληρωτική αποσύνθεση των ψυχικών αντιστάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακόβουλες ενέργειες του εργοδότη ή κάποιου ιεραρχικά ανώτερου .
Björkqvist et al	Work harassment	Επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν στόχο τον ψυχικό (αλλά μερικές φορές και το σωματικό) πόνο κατευθυνόμενες σε ένα ή περισσότερα άτομα τα οποία για κάποιο λόγο δεν είναι ικανά να προστατεύσουν τους εαυτούς τους.
Einarsen et al	Bullying	Προβληματική κατάσταση που δημιουργείται σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και αφορά σε

		συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως bullying χρειάζεται να επαναλαμβάνεται αρκετές φορές σε μια χρονική περίοδο και τα άτομα να έχουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Δεν υπάρχει bullying όταν και τα δύο μέρη έχουν κατά προσέγγιση «ίση ισχύ».
Keashly et Keashly	Abusive behaviour/ emotional abuse	Εχθρική συμπεριφορά λεκτικό και μη λεκτικό επίπεδο που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομευτές των κανόνων στους χώρους εργασίας με σκοπό τη συμμόρφωσή τους.
O'Moore et al	Bullying	Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική και σωματική επιθετικότητα προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλων.
Hoel et al	Bullying	Κατάσταση στην οποία ένα ή διαφορετικά άτομα υφίστανται κατ' εξακολούθηση, σε ένα χρονικό διάστημα, αρνητικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άλλα άτομα χωρίς να μπορούν να υπερασπίσουν τον εαυτό τους. Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί bullying.
Zapf	Mobbing	Mobbing στην εργασία σημαίνει harassing, bullying, κοινωνικός αποκλεισμός, προσβολή κατά την ανάθεση ή διάρκεια της εργασίας σε άτομα που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από άλλο ή άλλα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην ιεραρχία.
Salin	Bullying	Επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες οι οποίες κατευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες δημιουργούν ένα

		εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα-στόχοι παρουσιάζουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Bullying δεν είναι οι επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες που χαρακτηρίζουν μια διένεξη μεταξύ μερών ίδιας ισχύος.
Ege	Mobbing	Το mobbing είναι ένας πόλεμος στο χώρο εργασίας, στον οποίο διαμέσου της ψυχολογικής βίας, ηθικής ή/και φυσικής, ένα ή περισσότερα άτομα είναι αναγκασμένα να υπόκεινται στη θέληση ενός ή περισσότερων επιτιθεμένων. Αυτή η βία εκφράζεται μέσω συχνών και παρατεταμένων επιθέσεων που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία.

Τη δεκαετία του 1960 ο ιατρός, ζωολόγος, ηθολόγος, K. Lorenz (βραβευμένος με Νόμπελ Ιατρικής το 1973) χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο «mobbing», για να καταγράψει και να μελετήσει την επιθετικότητα στο ζωικό βασίλειο. Κατά τον Lorenz ο συγκεκριμένος όρος περιγράφει την επιθετική συμπεριφορά μιας αγέλης ζώων απέναντι σε ένα ή περισσότερα μέλη της, με σκοπό την εκδίωξή τους από αυτήν. Επίσης, χρησιμοποίησε τον συγκεκριμένο όρο για να περιγράψει την συσπείρωση μιας ομάδας ζώων ενάντια σε ένα ζώο άλλου είδους το οποίο νιώθουν ως απειλή, με σκοπό να το εκφοβίσουν.

Την επόμενη δεκαετία και πιο συγκεκριμένα το 1972 ο Heinemann, Σουηδός σχολικός γιατρός, χρησιμοποίησε τον όρο «mobbing» στην προσπάθεια του να εξηγήσει και να καταγράψει την επιθετική συμπεριφορά των μαθητών κατά τη διάρκεια των σχολικών διαλειμμάτων. Ειδικότερα τον χρησιμοποίησε με σκοπό να περιγράψει μια κατάσταση «όλοι εναντίον ενός» όπου ένα μεγάλο μέρος των μελών μίας τάξης ενώνεται εναντίον ενός ατόμου που το θεωρεί πολύ διαφορετικό από την ομάδα (Τσιαμά, 2013).

Λίγα χρόνια αργότερα, και συγκριμένα το 1976 η «παρενόχληση» γίνεται αντικείμενο της επιστημονικής έρευνας του Αμερικανού ψυχιάτρου Caroll M. Brodsky, ο οποίος στο βιβλίο του που φέρει τον τίτλο, «The harassed worker», καταγράφει για πρώτη φορά

κατηγορίες παρενόχλησης. Επισημαίνεται ότι η δουλειά του ήταν εστιασμένη κυρίως στην ιατροκοινωνική φύση του φαινομένου, δίνοντας ελάχιστη σημασία στις ψυχολογικές και κοινωνιολογικές του διαστάσεις.

Από το 1980 και έπειτα Σουηδός ψυχίατρος ο Leymann μελέτησε και διαπίστωσε ότι παρόμοιες συμπεριφορές ανάλογες με αυτές που είχαν ήδη παρατηρηθεί στα σχολεία, εκδηλώνονταν και στον εργασιακό χώρο. Ο Leymann κατά τη διάρκεια της επιστημονικής του πορείας επιχείρησε να μελετήσει τα κοινωνικά χαρακτηριστικά, τους τρόπους εκδήλωσης του φαινομένου της παρενόχλησης, τις πολλές και ποικίλες συνέπειες του, όπως και τους πιθανούς τρόπους πρόληψής του.

Για την περιγραφή αυτού του φαινομένου χρησιμοποιεί τον όρο mobbing γιατί πίστευε ότι ο όρος bullying παραπέμπει σε χρήση σωματικής βίας η οποία ταιριάζει περισσότερο στην περίπτωση της σχολικής βίας, ενώ η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο εκφράζεται με πιο δυσδιάκριτους τρόπους κοινωνικής συμπεριφοράς όπως είναι ο κοινωνικός αποκλεισμός (Τσιαμά, 2013).

Από το 1990 και μετά πλήθος ερευνών λαμβάνουν χώρα κυρίως στις σκανδιναβικές χώρες, τις αγγλοσαξονικές, τη Γαλλία και τη Γερμανία. Πέρα από τις παραπάνω περιοχές, με το πέρασμα των χρόνων, η «παρενόχληση» γίνεται αντικείμενο επιστημονικής έρευνας και μελέτης από ολοένα και περισσότερες χώρες της Ευρώπης, Αμερικής και Αυστραλίας.

Η Γαλλίδα ψυχίατρος Hirigoyen διατυπώνει την άποψη, ότι *«με τον όρο παρενόχληση στο χώρο εργασίας πρέπει να εννοήσουμε κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα»* (Hirigoyen, 2002). Η Hirigoyen όπως και ο Leymann είναι από τους πιο βασικούς μελετητές του φαινομένου της παρενόχλησης.

Αξίζει να επισημανθεί ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός επιστημονικός ορισμός της ηθικής παρενόχλησης. Διάφοροι ερευνητές έχουν διατυπώσει ορισμούς με διαφορετικό τρόπο προσέγγισης σκέψης και έκφρασης (Crawshaw, 2009).

Η ηθική παρενόχληση είναι υπόγεια ψυχολογική βία που ασκείται συστηματικά με διάφορες μορφές από ενήλικες που χρησιμοποιούν ποικίλες μεθόδους προκειμένου να ταπεινώσουν, να απομονώσουν, και να απομακρύνουν άλλους ενήλικες από την εργασία τους ή άλλον χώρο ή συνθήκη. Γίνεται προσβολή της ηθικής υπόστασης, της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του θύματος με αποτέλεσμα αρνητικές επιπτώσεις στην απόδοσή του, τις σχέσεις του, την υγεία του και την ασφάλειά του. Η ηθική παρενόχληση είναι δυσδιάκριτη. Πρόκειται για επιθετική τακτική αποτελούμενη από πράξεις βίας που η κάθε μία καλύπτεται προσεκτικά ως προς τα κίνητρά της.

Αξιοσημείωτο, είναι ότι η πλειοψηφία των νεότερων ερευνών συγκλίνει στο γεγονός ότι η «παρενόχληση», είναι ένα πρόβλημα, το οποίο αποκρύπτονταν ανέκαθεν κάτω από ένα πέπλο σιωπής, μυστικοπάθειας, και με έντονη την έλλειψη σαφήνειας, γεγονός που συνετέλεσε σε μεγάλο βαθμό στην αναπαραγωγή και τη διατήρηση του.

1.2 Θεωρητικά μοντέλα του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης

Σύμφωνα με τους μελετητές η εργασιακή παρενόχληση (workplace mobbing) στο χώρο της εργασίας είναι ένα πολυσύνθετο γεγονός που εξελίσσεται με αργούς ρυθμούς σε διάφορα στάδια και εκδηλώνεται μετά από μια μακρά «περίοδο επώασης». Εκφράζεται μέσα από μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου (Leymann, 1996, Τσιάμα, 2013). Τα διάφορα στάδια έχουν μελετηθεί από πολλούς ερευνητές, πολλοί από τους οποίους έχουν προτείνει διάφορα μοντέλα προκειμένου να διευκολυνθεί ο εντοπισμός/αξιολόγηση των αιτιολογικών παραγόντων του φαινομένου, καθώς και η αποτελεσματική αντιμετώπιση των επιπτώσεών του στην υγεία των εργαζομένων (Τούκας και συν., 2012).

Στην αρχή τα θύματα δεν αναγνωρίζουν τις επιθετικές συμπεριφορές επειδή είναι έμμεσες, δυσδιάκριτες και εντοπίζονται δύσκολα από ο θύμα και τον κοινωνικό του περίγυρο. Αργότερα, όταν εκδηλώνονται οι περισσότερο άμεσες επιθετικές συμπεριφορές, τα θύματα έχουν απομονωθεί, έχουν υποστεί το δημόσιο χλευασμό από την υπερβολική κριτική που έχουν δεχθεί και έχουν γίνει ο περίγελος όλων. Στα

τελευταία στάδια, μπορεί να ενταχθούν τόσο η σωματική, όσο και η ψυχολογική βία (Leymann, 1990 b, Einarsen et al., 2003).

Πιο κάτω θα αναλύσουμε το μοντέλο του Heinz Leymann που είναι από τα πιο πλήρη και λεπτομερή μοντέλα καθώς και τα μοντέλα του Herald Ege και Stale Einarsen.

1.2.1 Το μοντέλο του Heinz Leymann

Στο βιβλίο «*Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*» ο Leymann (1990) υποστηρίζει ότι η παρενόχληση διακρίνεται σε στάδια και κάνει μια κατηγοριοποίηση σύμφωνα με την εργασιακή παρενόχληση που υφίσταται ο εργαζόμενος. Η παρενόχληση μπορεί να συνεχίζεται για χρόνια, παρά το γεγονός ότι τόσο ο άμεσα προϊστάμενος, όσο κι η υπόλοιπη διοίκηση θα μπορούσαν να επέμβουν για να τη σταματήσουν έγκαιρα. Σε μερικές περιπτώσεις δεν είναι ξεκάθαρο το ποιος έχει το ρόλο του θύματος, αλλά στη συνέχεια, όταν το ένα από τα δύο μέρη μιας διαμάχης πάρει «το πάνω χέρι», η άλλη πλευρά γίνεται το θύμα (Leymann, 1990:121-123).

Τα τέσσερα στάδια τα οποία διαχώρισε ο Leymann τη διαδικασία της παρενόχλησης, είναι τα ακόλουθα (Leymann 1990):

1ο Στάδιο: Καθημερινή διένεξη – The Original Critical Incident

Το στάδιο αυτό στηρίζεται στην άποψη ότι μια διαφωνία δύναται να προκύψει αυθόρμητα, σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, είτε λόγω της διαφορετικότητας που εμφανίζουν οι χαρακτήρες και οι αντιλήψεις των εργαζομένων, είτε λόγω του υψηλού ανταγωνισμού που υπάρχει μεταξύ τους. Το πιθανότερο είναι πως αυτό το στάδιο διαρκεί λίγο και η διένεξη εκδηλώνεται διά μέσου μιας σειράς φραστικών επιθέσεων ή αστεϊσμών που απευθύνονται προς τον εργαζόμενο (θύμα), με αποτέλεσμα να δημιουργείται αρνητικά φορτισμένο κλίμα. Τέτοιου τύπου διενέξεις, οι οποίες συχνά είναι δύσκολο να επισημανθούν, αν δεν παύσουν μπορεί να λειτουργήσουν ως έναυσμα της «αρχής του φαινομένου του mobbing» (Leymann, 1990, Τούκας και συν., 2012).

2ο Στάδιο: Η αρχή του φαινομένου – Mobbing and Stigmatizing

Στο στάδιο αυτό πραγματοποιούνται διενέξεις σε καθημερινή βάση, και χαρακτηρίζεται από τη «ωρίμανση της καθημερινής διένεξης» ενώ σιγά σιγά αρχίζει να διαφαίνεται ο ρόλος του θύτη και του θύματος. Από τη μία, ο θύτης δρα με πρόθεση και συστηματικό τρόπο χρησιμοποιώντας εκφοβιστικές στρατηγικές, ενώ από την άλλη, το θύμα σταδιακά απομονώνεται χάνοντας την αυτοεκτίμησή του. Συχνά, το στάδιο αυτό, χαρακτηρίζεται από μια κατάσταση χρόνιου άγχους το οποίο εκδηλώνεται με ψυχοσωματικά παθολογικά συμπτώματα, με αποτέλεσμα το θύμα είτε να απουσιάζει συχνά από την εργασία είτε να αναγκάζεται να καταφεύγει σε φαρμακολογική υποστήριξη (Leymann, 1990, Τούκας και συν., 2012).

3ο Στάδιο: Συμμετοχή της Διοίκησης – Personnel Administration

Στο στάδιο αυτό, η ηθική παρενόχληση λαμβάνει ανεξέλεγκτες διαστάσεις, ξεφεύγει από τα στενά όρια του εργασιακού χώρου (γραφείο, τμήμα κλπ) και το περιστατικό δημοσιοποιείται πλέον, στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον του θύματος. Η υγεία του θύματος κλονίζεται όλο και περισσότερο και απουσιάζει συχνά από την εργασία του. Το γεγονός αυτό δεν περνά απαρατήρητο από τη Διοίκηση η οποία ανησυχεί για τις συχνές απουσίες του, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση της αποδοτικότητάς του. Η Διοίκηση ακούγοντας τις αρνητικές κριτικές που κυκλοφορούν στο εργασιακό περιβάλλον για τον εργαζόμενο – στόχο, τοποθετούνται από τη μεριά των διωκτών αφηφώντας τα λεγόμενα του θύματος. Αποτέλεσμα της κατάστασης αυτής είναι το θύμα να είναι απομονωμένο, να μην εισακούγεται, να περιθωριοποιείται και οι συκοφαντίες εναντίον του να ισχυροποιούνται. (Leymann, 1990, Leymann, 1996, Τούκας και συν., 2012).

4ο Στάδιο: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας – Expulsion

Είναι το τελευταίο στάδιο του φαινομένου, το οποίο περιλαμβάνει την αποπομπή του θύματος από το εργασιακό περιβάλλον. Η παραίτηση όμως του εργαζόμενου, είτε αυτή γίνεται με τη θέληση του είτε χωρίς αυτή, δεν αποτελεί δυστυχώς γι' αυτόν την οριστική λύση των προβλημάτων του. Η ψυχολογική βία που υπέστη και οι επιπτώσεις της, θα παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, δημιουργώντας έτσι στο θύμα, μεταβολές στην συναισθηματική του κατάσταση οι οποίες είναι υπεύθυνες για ένα φάσμα συμπεριφορικών καταστάσεων, όπως τάση για μετακίνηση σε άλλη θέση

εργασίας, ενασχόληση με εργασιακές πρακτικές ήσσονος σημασίας, απέχθεια για την εργασία, μανιοκατάθλιψη, επιθετικότητα, τάση αυτοκτονίας (Τούκας και συν., 2012).

Τα άτομα που έχουν δεχθεί ψυχολογικό και κοινωνικό αποκλεισμό δυσκολεύονται να βρουν μια καινούργια εργασία πολύ περισσότερο δε, σε κοινότητες με μικρό πληθυσμό (Einarsen, 2000).

1.2.2 Το μοντέλο του Herald Ege

Σύμφωνα με τον Ιταλό ψυχολόγο Herald Ege, ο πρώτος που έφερε στο προσκήνιο της Ιταλίας (1996) το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης, υποστηρίζει το μοντέλο των σταδίων του Leymann δεν ισχύει για την περίπτωση του μεσογειακού νότου, λόγω της διαφορετικής κουλτούρας στην περιοχή και για το λόγο αυτό προσθέτει δύο επιπλέον φάσεις.

Μηδενική κατάσταση: Δεν αποτελεί φάση, αλλά ένα προ στάδιο μιας κατάστασης, ένα γενικότερο πολιτισμικό πλαίσιο που υφίσταται η νότια και όχι η βόρεια Ευρώπη. Σε μια εταιρεία υπάρχουν συγκρούσεις οι οποίες είναι φυσιολογικές και δεν αποτελούν παρενόχληση, δημιουργούν όμως ευνοϊκό έδαφος για την ανάπτυξη και την εκδήλωσή του. Σε αυτή την κατάσταση ο ανταγωνισμός και οι διαμάχες είναι καθημερινά φαινόμενα, αλλά ακόμη δεν υπάρχει επιθυμία για καταστροφή του αντιπάλου.

Πρώτη φάση: Είναι η πρώτη φάση της παρενόχλησης, στο πλαίσιο της οποίας στοχοποιείται το θύμα. Η φυσιολογική σύγκρουση δεν αποτελεί πια μια στάσιμη κατάσταση, αλλά αποσκοπεί στην καταστροφή του αντιπάλου. Επιπλέον, η σύγκρουση δεν περιορίζεται μόνο στα εργασιακά θέματα, αλλά διεισδύει και στον ιδιωτικό περιβάλλον του θύματος.

Δεύτερη φάση: Μπορεί να ερμηνευτεί ως αρχή της παρενόχλησης, οι επιθέσεις από τους θύτες δεν δημιουργούν ψυχοσωματικά συμπτώματα ή ασθένειες στο θύμα, αλλά παρόλα αυτά του προκαλούν το αίσθημα της δυσφορίας και της ενόχλησης.

Τρίτη φάση: Το θύμα αρχίζει να εμφανίζει τα πρώτα ψυχοσωματικά συμπτώματα και να αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας που τείνουν να γίνουν καθημερινά. Η φάση αυτή μπορεί να διαρκέσει για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Τέταρτη φάση: Η περίπτωση της παρενόχλησης παίρνει μεγάλες διαστάσεις, ενώ παρεμβαίνει η Διοίκηση η οποία με τη στάση της ευνοεί την όλη κατάσταση.

Πέμπτη φάση: Σε αυτή τη φάση η ψυχοσωματική κατάσταση του θύματος χειροτερεύει και φτάνει στα όρια της απόγνωσης. Καταφεύγει σε φαρμακευτική και ψυχοθεραπευτική αγωγή η οποία έχει προσωρινά αποτελέσματα αφού τα προβλήματα στην εργασία συνεχίζουν να υφίστανται. Η διοίκηση δεν προσπαθεί να διορθώσει τα λάθη της, λόγω της έλλειψης γνώσεων του φαινομένου της παρενόχλησης. Αυτό έχει ως συνέπεια, τα μέτρα που λαμβάνονται να μην θεωρούνται απλώς ακατάλληλα για την αντιμετώπιση του φαινομένου, αλλά τείνουν να γίνουν έως και επικίνδυνα για το θύμα, το οποίο καταλήγει πεπεισμένο ότι στην πράξη εκείνος είναι ο υπαίτιος της κατάστασης.

Έκτη φάση: Σε αυτό το τελικό στάδιο της παρενόχλησης γίνεται ο αποκλεισμός, εξοστρακισμός του θύματος από την εργασία είτε μέσω της οικειοθελούς παραίτησης, ή της απόλυσης ή της προσφυγής σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Είναι επίσης πιθανόν να οδηγηθούν και σε πιο ακραίες περιπτώσεις, όπως περιστατικά αυτοκτονιών (Ege, 1996).

1.2.3 Το μοντέλο του Stale Einarsen

Ο Stale Einarsen σύμφωνα με μελέτες που διεξήγαγε στη Νορβηγία, διαπίστωσε ότι η εργασιακή παρενόχληση είναι μία σταδιακά εξελισσόμενη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει τουλάχιστον τέσσερις φάσεις.

Τη φάση της επιθετικής συμπεριφοράς: Στη φάση αυτή, μικρής συνήθως διάρκειας, παρατηρείται μία κατάσταση κατά την οποία ο θύτης κατευθύνει επιθετική συμπεριφορά προς έναν ή και περισσότερους εργαζόμενους στο χώρο της εργασίας τους. Η επιθετική του συμπεριφορά είναι διακριτική και παραπλανητική προκειμένου να είναι δύσκολο για κάποιον να εντοπίσει το θύμα του.

Τη φάση του εκφοβισμού: Σε αυτό το δεύτερο στάδιο, οι επιθετικές συμπεριφορές του θύτη είναι περισσότερο άμεσες, συχνότερες, αφήνοντας τον εργαζόμενο-θύμα ταπεινωμένο και απομονωμένο από όλους. Ο εργαζόμενος-στόχος δεν μπορεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του εξαιτίας, της ίδιας της παρενόχλησης αφενός, αλλά και λόγω ψυχολογικών και κοινωνικών δυσκολιών που μπορεί να αντιμετώπιζε στην καθημερινή του ζωή (Einarsen et al., 2003).

Τη φάση του στιγματισμού: Στη φάση αυτή το θύμα στιγματίζεται νιώθει ανήμπορο και μόνο. Αν πρόκειται για αδύναμο χαρακτήρα η κατάσταση επηρεάζεται δραματικά καθώς η παρενόχληση συχνά στοχεύει στις όποιες αδυναμίες του εργαζόμενου-θύμα (Einarsen et al., 1994, Einarsen et al., 2003).

Τη φάση του τραυματικού βιώματος: Στην τελευταία αυτή φάση το θύμα υφίστανται τις συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης και η ψυχολογική και σωματική υγεία του θύματος πλήττεται ανεπανόρθωτα. Συμπτώματα άγχους εμφανίζονται σε ποικίλες μορφές και το θύμα αρχίζει να έχει μια εμμονική στάση απέναντι στην κατάσταση που βιώνει. Πολλά από τα θύματα για να ανταπεξέλθουν κάνουν χρήση μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών. Η διοίκηση αποφασίζει να τους αφαιρέσει βασικές αρμοδιότητες και είναι θέμα χρόνου να επέλθει και η κοινωνική απομόνωση. Ο κοινωνικός θάνατος που βιώνουν μέσα στον εργασιακό τους χώρο τους οδηγεί στην οικειοθελή αποχώρηση, στην απόλυση η ακόμη και στην αυτοκτονία, ενώ άλλοι αποκλείονται από την αγορά εργασίας (Einarsen, 1999).

1.3 Μορφές και τύποι εργασιακής παρενόχλησης

Οι μορφές εργασιακής βίας είναι αποτέλεσμα μια αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων, όπως τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εμπλεκόμενων, τη δυναμική των άτυπων ομάδων που δημιουργούνται μέσα στον εργασιακό χώρο, τον τρόπο διοίκησης και οργάνωσης καθώς και την κουλτούρα της επιχείρησης. Ο ανταγωνισμός είτε ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας κάποιων ατόμων είτε ως συστατικό στοιχείο του τρόπου λειτουργίας ενός οργανισμού μιας επιχείρησης, είναι

μία από τις πιο συχνές αιτίες. Όταν υπάρχει εργασιακή ανασφάλεια η κατάσταση επιδεινώνεται (Τσιαμά, 2013).

Σύμφωνα με τους μελετητές η στάση της διοίκησης απέναντι στα θέματα του ανθρώπινου δυναμικού, παίζει καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση και ανάπτυξη της παρενόχλησης. Συνήθως όπου εμφανίζεται η ηθική παρενόχληση η διοίκηση είτε αγνοεί, συχνά από αμέλεια, τις αρνητικές συμπεριφορές, είτε τις ανέχεται, αλλά το χειρότερο από όλα είναι ότι πολλές φορές συμμετέχει και η ίδια στη διαδικασία (Hirigoyen, 2009).

Οι κατηγορίες της εργασιακής παρενόχλησης ανάλογα με την προέλευση και την κατεύθυνση των ενεργειών ψυχολογικής βίας μπορεί να πάρει τις ακόλουθες μορφές.

Κάθετη ή κατιούσα παρενόχληση (από τον προϊστάμενο σε υφιστάμενο)

Η πρώτη μορφή παρενόχλησης αφορά στην παρενόχληση που πραγματοποιείται από ένα ανώτερο ιεραρχικά άτομο, προς ένα ή περισσότερα κατώτερα στην ιεραρχία άτομα μέσα από μια σχέση εξουσίας. Θεωρείται από τους ερευνητές η πιο συχνή περίπτωση. Εμπεριέχει την κατάχρηση εξουσίας, με την έννοια της υπέρβασης της δικαιοδοσίας που έχει κάποιος από την θέση του και της αυθαίρετης συμπεριφοράς η οποία αντιβαίνει σε κανόνες δικαίου (Ferrari 2004, Τσιαμά, 2013). Πολλές είναι οι αιτίες που μπορεί να προκαλέσουν την κατιούσα παρενόχληση. Χαρακτηριστικό αυτής της μορφής παρενόχλησης είναι η δυσκολία διάκρισης μεταξύ του δικαιώματος να ασκούν το διευθυντικό τους καθήκον και στην κατάχρηση της εξουσίας που πηγάζει από τη θέση αυτή και η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικού και επιθετικού τύπου συμπεριφορές.

Πολλές φορές ένας προϊστάμενος υιοθετεί μία τέτοια τακτική, λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας που έχει ο ίδιος και του φόβου του να χάσει τον «έλεγχο». Συχνά ένας ανασφαλής προϊστάμενος μπορεί να αισθανθεί «απειλή» από την παρουσία, στο τμήμα του, ενός εργαζόμενου που είναι πολύ ικανός και αποδοτικός ή έχει υψηλότερα τυπικά προσόντα από τον ίδιο. Επίσης, είναι συνηθισμένη περίπτωση, ένας προϊστάμενος ο οποίος απαιτεί «τυφλή υποταγή», να βάζει στόχο ένα άτομο το οποίο ως προσωπικότητα δεν συμβιβάζεται με αυτή την απαίτηση και δεν αποδέχεται τον αυταρχικό τρόπο συμπεριφοράς. Η Hirigoyen αναφέρει ότι «*Η ικανότητά του*

εργαζόμενου να αντιστέκεται στην εξουσία, παρά τις πιέσεις που τον καθιστά στόχο» (Hirigoyen, 2009, Τσιαμά, 2013).

Έτσι, συναντάται συχνά το φαινόμενο ο προϊστάμενος να καταχράται την εξουσία της θέσης του, να λειτουργεί αυθαίρετα παραβιάζοντας συχνά κανόνες δικαίου, με αποτέλεσμα να προκαλεί στον υφιστάμενό του μεγαλύτερη αίσθηση αποδυνάμωσης και ψυχολογικής πίεσης (Ζυγούρη, 2018).

Οριζόντια παρενόχληση (μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων)

Πρόκειται για παρενόχληση μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων, δηλαδή όταν ο θύτης ή οι θύτες και το θύμα βρίσκονται στο ίδιο ιεραρχικό επίπεδο. Αυτή η μορφή της εργασιακής παρενόχλησης εντοπίζεται όταν υφίστανται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος ο φθόνος, οι προσωπικές αντιπάθειες, έριδες, ακραίες συγκρούσεις συμφερόντων, ανταγωνισμοί κ.α. (Hirigoyen, 2002, Ferrari, 2004). Πολλές φορές ο στόχος είναι ομάδα ατόμων, συνήθως μικρή σε αριθμό. Στις περιπτώσεις όπου υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων ανάμεσα σε ομάδες, οι επιθετικές τακτικές είναι αμοιβαίες αρχικά και συνεχίζονται έτσι, μέχρι η μία πλευρά να αποδυναμωθεί και η άλλη να πάρει το προβάδισμα δύναμης (Leymann, 1996). Όταν παγιωθεί η παθολογική αυτή αλληλεπίδραση, τότε δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος καταστάσεων και η κρίση γενικεύεται, οι συνέπειες τότε για τους εργαζόμενους αλλά και για την ίδια την επιχείρηση μπορεί να αποβούν ολέθριες, εάν δεν εξαλειφτεί έγκαιρα αυτό το φαινόμενο (Hirigoyen, 2009, Τσιαμά, 2013).

Ανιούσα παρενόχληση (από υφιστάμενο ή από ομάδα υφισταμένων σε προϊστάμενο)

Ανιούσα είναι η παρενόχληση που πραγματοποιείται από έναν ή και περισσότερους υφισταμένους προς τον ιεραρχικό ανώτερό τους προϊστάμενο ή και διευθυντή. Εμφανίζεται όταν ο προϊστάμενος δεν χαίρει της εκτίμησης των υφισταμένων του ούτε ως προς τη θέση, ούτε ως προς την προσωπικότητά του (Ferrari, 2004). Αυτή η μορφή παρενόχλησης είναι πιο σπάνια αλλά είναι το ίδιο ζημιογόνα για το άτομο που την υφίσταται, καθώς τα θύματα αισθάνονται απομονωμένα εφόσον δε μπορούν να αποταθούν για βοήθεια ούτε στα σωματεία ή συνδικάτα τους, ούτε στη δικαιοσύνη, γιατί συνήθως οι διαμαρτυρίες τους δε λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από κανέναν. Η κατάσταση γίνεται ακόμη πιο δυσχερής, εάν η διοίκηση δεν έχει αποσαφηνίσει τους

στόχους της υπηρεσίας και τις αρμοδιότητες μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένων. Κάποιες φορές η έλλειψη αναγνώρισης οφείλεται στο γεγονός ότι το άτομο είναι νεότερο ηλικιακά, αλλά έχει πολύ υψηλότερα προσόντα (Hirigoyen, 2009). Σε κάθε περίπτωση, εάν η αντίδραση είναι γενικευμένη, το άτομο αντιμετωπίζει μεγάλες δυσκολίες στο να πετύχει την αποδοχή και την συνεργασία της ομάδας στο έργο (Ferrari, 2004, Τσιαμά, 2013).

Από τη διοίκηση της εταιρείας προς τους εργαζόμενους

Αφορά σε προσχεδιασμένη, εκ μέρους της διοίκησης του οργανισμού ή της επιχείρησης, ψυχολογική πίεση και διαρκών επιθέσεων προς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, που στοχεύει στον εξαναγκασμό τους σε παραίτηση από την εργασία (Ζυγούρη, 2018). Αυτό συμβαίνει σε κάποιες περιπτώσεις μετά από αλλαγές στο νομικό καθεστώς της εταιρείας από συγχωνεύσεις, ιδιωτικοποιήσεις καθώς και σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού. Η τακτική αυτή ακολουθείται με σκοπό η επιχείρηση να προβεί σε μείωση του προσωπικού της και να απαλλαγεί από εργαζόμενους με υψηλούς μισθούς (Δρίβας, 2000, Ferrari, 2004, Τσιαμά, 2013). Προκειμένου η διοίκηση της εταιρείας να δικαιολογήσει τις σκληρές πρακτικές της, ισχυρίζεται ότι εξωγενείς παράγοντες (κοινωνικοοικονομική κρίση, εξωτερικές πιέσεις κ.λ.π.) την ώθησαν σε τέτοιες τακτικές (Τσιαμά, 2013:23-24).

Μεταξύ διευθυντικών στελεχών

Σε αυτή τη μορφή παρενόχλησης έχει διαπιστωθεί ότι εμφανίζονται συχνότερα συμπεριφορές που έχουν σκοπό να πλήξουν την εργασιακή απόδοση του στόχου και όχι την προσωπικότητά του. Ακόμη και επαγγελματίες με πολύ υψηλή επιστημονική κατάρτιση, εάν βρεθούν σε συνθήκες όπου φαίνεται να έχουν λιγότερη ισχύ από άλλους ή να είναι πιο ευάλωτοι, ή συναντήσουν συναδέλφους με πιο έντονη προσωπικότητα ή ισχυρό χαρακτήρα είναι πιθανόν να βιώσουν την εργασιακή παρενόχληση (Salin, 2001, Τσιαμά, 2013).

1.4 Κλίμακες μέτρησης εργασιακής παρενόχλησης

Η εργασιακή παρενόχληση στην εποχή μας έχει εξελιχθεί σε μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα το οποίο είναι δύσκολο να αξιολογηθεί με ακρίβεια και να μετρηθεί

(Γαλανάκη Παπαλεξανδή, 2011, Σιαρίδου, 2017). Η ανάπτυξη και εφαρμογή μιας σειράς ερευνητικών μεθόδων από τη μεριά των επιστημόνων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην κατανόηση του φαινομένου. Είναι πολύ σημαντικό να επισημανθεί ότι η ύπαρξη περισσότερων της μιας μεθόδων, για τη μέτρηση της εργασιακής παρενόχλησης σε συνδυασμό με το γεγονός ότι έχουν αναπτυχθεί διάφορα εργαλεία μέτρησης, έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχει διακύμανση στα αποτελέσματα των ερευνών που διεξάγονται, ενώ παράλληλα θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και η ύπαρξη των διαφορετικών κουλτούρων στις χώρες που εξετάζεται το φαινόμενο (Γαλανάκη, Παπαλεξανδή, 2011, Σιαρίδου, 2017).

Για την αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης δεν υπάρχει μία καθορισμένη με σαφήνεια μέθοδος, η οποία μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις περιπτώσεις της ψυχολογικής βίας στον εργασιακό χώρο. Δύο είναι κατά κύριο λόγο οι παράγοντες που ευθύνονται για την έλλειψη μιας κοινής μεθοδολογίας, πρώτον το ότι δεν υπάρχει ακόμη ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της εργασιακής παρενόχλησης που να καλύπτει συνολικά το φαινόμενο, αλλά υπάρχουν αρκετοί οι οποίοι διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς τη διάρκεια τη συχνότητα και το είδος των ενεργειών της ψυχολογικής βίας και δεύτερον ότι οι χώροι εργασίας δεν είναι ομοιογενή συστήματα αλλά παρουσιάζουν διαφορές μεταξύ τους, ανάλογα με το είδος των εφαρμοζόμενων πρακτικών εργασίας. Κατά συνέπεια, ο «τρόπος μέτρησης» της παρενόχλησης εξαρτάται από την αιτιολογική θεώρησή του (ατομική, κοινωνική, εργονομική και ολιστική) και από τον ορισμό που υιοθετεί ο κάθε αξιολογητής.

Σύμφωνα με τα δεδομένα θα εξεταστούν ποιοτικά ή και ποσοτικά οι παράγοντες που ευθύνονται για την εκδήλωση του φαινομένου mobbing. Τα εργαλεία και οι τεχνικές μέτρησης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο ομάδες ανάλογα με το αν χρησιμοποιούνται ποιοτικά ή ποσοτικά κριτήρια για την αξιολόγηση του mobbing (Τούκας και συν., 2012).

Ποιοτικά κριτήρια εκτίμησης της εργασιακής παρενόχλησης

Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τεχνικές και εργαλεία ποιοτικής αξιολόγησης, όπως την προσωπική συνέντευξη, την ομαδική συνέντευξη (focus group) και την παροχή συμβουλών (counseling).

- Προσωπική συνέντευξη είναι μια τεχνική η οποία έχει ως στόχο να καταγράψει τον τρόπο με τον οποίο ένας εργαζόμενος αντιλαμβάνεται και περιγράφει τη σχέση που έχει με το εργασιακό του περιβάλλον. Οι ερωτήσεις που γίνονται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της συνέντευξης μπορεί να έχουν προετοιμαστεί εκ των προτέρων ανάλογα και με το αντικείμενο της συζήτησης (δομημένες ή μη δομημένες συνεντεύξεις). Η μέθοδος αυτή παρέχει τη δυνατότητα συλλογής μεγάλης ποσότητας δεδομένων, που προέρχονται κυρίως από την άμεση επαφή με τον εργαζόμενο. Παρουσιάζει όμως δυσκολίες στην εφαρμογή της, αφού χρειάζεται πολύ χρόνο, με αποτέλεσμα το δείγμα των εργαζομένων που χρησιμοποιείτε να είναι τις περισσότερες φορές μικρό και μη αντιπροσωπευτικό.
- Η ομαδική συνέντευξη (τεχνική focus group), αναφέρεται σε συνέντευξη ομάδας εργαζομένων, σε θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους, στους οποίους απευθύνονται διάφορες ερωτήσεις ανοικτού τύπου, γενικού ή ειδικού περιεχομένου. Η συνέντευξη πραγματοποιείται παρουσία ενός ή και περισσότερων ερευνητών οι οποίοι κατευθύνουν τη συζήτηση προκειμένου να επισημανθούν οι διαφορετικές οπτικές γωνίες του φαινομένου. Επιτρέπει δε στους συμμετέχοντες να γνωρίσουν τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες άλλων εργαζομένων από περιπτώσεις mobbing (Vaughn et al., 1996, Stewart et al., 1990).

Στα αρνητικά της μεθόδου συγκαταλέγεται ο χρονικός περιορισμός, το γεγονός ότι η γενίκευση των αποτελεσμάτων είναι δύσκολη, καθώς και η ύπαρξη ηθικών προβλημάτων που αφορούν στην εχεμύθεια της ομάδας και στο βαθμό ελευθερίας που έχει ο καθένας ως προς την έκφραση των απόψεών του (Τούκας και συν., 2012).

- Η παροχή συμβουλών (counseling) είναι μια τεχνική παροχής συμβουλών, με σκοπό να βοηθήσει τον εργαζόμενο να κατανοήσει τις βασικές του ανάγκες, να διαχειριστεί και να λύσει τα προβλήματά του. Είναι ένα καινοτόμο εργαλείο αξιολόγησης της εργασιακής παρενόχλησης και βασίζεται στη σχέση βοήθειας (παροχής συμβουλών) μεταξύ ενός ατόμου που αναλαμβάνει το ρόλο του «συμβούλου» (counselor) και ενός ή περισσότερων εργαζομένων που αποτελούν τους αποδέκτες των συμβουλών (Τούκας και συν., 2012).

Ποσοτικά κριτήρια εκτίμησης της εργασιακής παρενόχλησης

Σε αυτή την κατηγορία των εργαλείων αξιολόγησης ανήκουν τα ερωτηματολόγια, τα οποία ανάλογα με τη δομή τους μπορούν να αποτελέσουν ψυχομετρικά εργαλεία ικανά να μετρούν ποσοτικά το φαινόμενο. Η χρήση των ερωτηματολογίων παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα. Το κύριο πλεονέκτημα είναι ότι σε συγκεκριμένο χρόνο είναι δυνατόν να συλλεχθεί πλήθος στοιχείων που αφορούν σε ένα μεγάλο δείγμα εργαζομένων, όπως επίσης έχουν λιγότερο λειτουργικό κόστος από τις συνεντεύξεις. Επιπλέον οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφραστούν ελεύθερα και μέσω της στατιστικής ανάλυσης είναι εύκολο να αναλυθούν διάφορα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία κ.λπ.), χωρίς να καταστρατηγηθεί η ανωνυμία. Η χρήση των ερωτηματολογίων σε μια έρευνα εργασιακής παρενόχλησης έχει και μειονεκτήματα, όπως την πιθανότητα η προγνωστική αξία των δεδομένων να είναι επισφαλής, αφού τα αποτελέσματα ενδέχεται να μην αναδεικνύουν τις πραγματικές συνθήκες εργασίας λόγω της δομής του ερωτηματολογίου (οι απαντήσεις μπορεί να περιέχουν μικρό ή μεγάλο ποσοστό ασάφειας ή και υποκειμενικότητας), καθώς και ότι η ανάμνηση των επεισοδίων παρενόχλησης από πλευράς των εργαζομένων μπορεί να είναι αλλοιωμένη. Τα πιο δημοφιλή εργαλεία ποσοτικής αξιολόγησης του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, τα οποία εφαρμόζονται σε πολλές εργασιακές δραστηριότητες, είναι τα ακόλουθα:

- Το ερωτηματολόγιο LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)

Σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε από τον Leymann το 1996, είναι το ακρωνύμιο για το Leymann Inventory of Psychological Terrorization και περιλαμβάνει την καταγραφή 45 ερωτημάτων /δηλώσεων που συνιστούν εργασιακή παρενόχληση (Cowie et al., 2002). Ο συγγραφέας, κατηγοριοποίησε τα χαρακτηριστικά των συμπεριφορών ψυχολογικής βίας σε 5 ομάδες, που σχετίζονται με τις επιδράσεις στην αυτο-έκφραση και στην επικοινωνία, τις επιπτώσεις στις κοινωνικές επαφές, τις επιθέσεις στην επαγγελματική κατάσταση και την ποιότητα ζωής, τις επιπτώσεις στην προσωπική φήμη και τέλος στις επιδράσεις στη σωματική υγεία του εργαζόμενου. Κάθε ερώτηση αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο τύπο ψυχολογικής βίας, για την οποία ζητείται να καταγραφεί πόσο συχνά παρουσιάζεται τους τελευταίους 6 μήνες στο εργασιακό περιβάλλον. Τα ερωτήματα/δηλώσεις προήλθαν μέσω 300 ατομικών συνεντεύξεων που διεξήγαγε ο Leymann στη δεκαετία του '80 (Leymann, 1996; Leymann, 1990). Συνοψίζοντας, το ερωτηματολόγιο αυτό έχει μεγάλη αξιοπιστία, καθώς αριθμεί τα

περισσότερα στοιχεία και καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τις διάφορες μορφές επιθετικής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο (Cowie et., al, 2002).

- Το ερωτηματολόγιο LIPT – II: αναθεωρημένη έκδοση του LIPT

Αρκετά χρησιμοποιήθηκε και η αναθεωρημένη έκδοση του LIPT γνωστή ως LIPT – II σε γερμανική μετάφραση (Zapf et,al., 1996, Niedl, 1996) η οποία περιλάμβανε 46 ερωτήματα/δηλώσεις που περιγράφουν ενέργειες που συνιστούν την εργασιακή παρενόχληση.

- Το ερωτηματολόγιο NAQ (Negative Act Questionnaire)

Το 1997 οι Νορβηγοί συγγραφείς Einarsen & Raknes στα πλαίσια της έρευνά τους για την εργασιακή παρενόχληση ανέπτυξαν το NAQ (Negative Act Questionnaire). Για τη δημιουργία του, χρησιμοποιήθηκαν πληροφορίες που προέκυψαν είτε μέσω της βιβλιογραφίας, είτε μέσω της συγκέντρωσης περιγραφών από θύματα μακροχρόνιας παρενόχλησης (Cowie et., al, 2002). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 29 ερωτήσεις/δηλώσεις, χωρίς να γίνεται καμιά αναφορά στους όρους παρενόχληση ή εκφοβισμός, που μετρούν τη συχνότητα της έκθεσης του ερωτώμενου σε μια σειρά αρνητικών ενεργειών, που μπορεί να συνιστούν εν δυνάμει παρενόχληση, κατά τη διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών, σύμφωνα με την πεντάβαθμη κλίμακα του Likert και κυμαίνονται από το «ποτέ» μέχρι το «πάντα». Τα δεκαέξι (16) ερωτήματα αναφέρονται στην εργασιακή παρενόχληση σε βάρος της προσωπικότητας του ατόμου και τα υπόλοιπα δεκατρία (13) στην παρενόχληση που σχετίζεται με την απόδοση του στην εργασία. Μεταξύ 0,87 και 0,93 κυμαίνεται η εσωτερική συνοχή του NAQ. (Cowie et., al, 2002. Omar et al., 2015).

- Το ερωτηματολόγιο NAQ-R (Negative Act Questionnaire - Reviesed)

Το Negative Act Questionnaire - Reviesed (NAQ-R) αναπτύχθηκε το 2001 από τους Einarsen & Hoel και αποτελεί την αναθεωρημένη έκδοση του NAQ. Περιλαμβάνει είκοσι δύο (22) ερωτήματα και ένα τελικό ερώτημα τα οποία περιγράφουν, χωρίς να γίνεται αναφορά στον όρο εργασιακή παρενόχληση, διαφορετικούς τύπους ανεπιθύμητης αρνητικής συμπεριφοράς, οι οποίες στοχεύουν στην εργασιακή απόδοση και την προσωπικότητα του εργαζομένου. Στο τελικό ερώτημα, αναφέρεται ένας ακριβής ορισμός για την παρενόχληση και οι ερωτώμενοι καλούνται να δηλώσουν με

βάση την αυτοπεριγραφική μέθοδο τον βαθμό που θεωρούν ότι έχουν εκτεθεί σε αυτού του είδους την συμπεριφορά. Αυτό το τελευταίο ερώτημα σε συνδυασμό με τα άλλα ερωτήματα μπορεί να αποτελέσει τον γενικό δείκτη για την ηθική παρενόχληση (Kakoulakis et al., 2015).

- Το ερωτηματολόγιο WHS (Work Harassment Scale)

Το συγκεκριμένο εργαλείο μέτρησης αποτελείται από είκοσι τέσσερις (24) ερωτήσεις και αναπτύχθηκε από τους Björkqvist, Österman, Hjelt-Bäck (1994) προκειμένου να μελετηθεί η επιθετικότητα μεταξύ των εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο. Οι εργαζόμενοι πρέπει να επισημάνουν πάνω σε μια κλίμακα πέντε σημείων (κλίμακα Likert από 1 «ποτέ» μέχρι το 5 «πολύ συχνά») πόσες φορές έχουν υποστεί καταπιεστική και ταπεινωτική συμπεριφορά από την πλευρά του εργοδότη τους ή των συναδέλφων κατά τη διάρκεια της εργασίας, τους τελευταίους 6 μήνες. Χαρακτηρίζεται από εσωτερική συνοχή (Cronbach $\alpha=0.95$). Οι ίδιοι συγγραφείς του ερωτηματολογίου το 1998 προέβησαν σε αναδιαμόρφωση αυτού, προσθέτοντας δύο ακόμη ερωτήματα, που και αυτά αξιολογούνται σύμφωνα με την πεντάβαθμη κλίμακα Likert (Baguena et al., 2011). Τα παραπάνω ερωτήματα αξιολογούν τις διαστάσεις της παρενόχλησης όπως για παράδειγμα επιθέσεις που στοχεύουν άμεσα την εργασία και τα καθήκοντα, τη δυνατότητα των ευκαιριών, τις άμεσα επιθετικές ενέργειες και τις έμμεσες ενέργειες όπως διάδοση φημών ή απομόνωση (Raimondi et al., 2009).

- Το ερωτηματολόγιο Bergen Bulling Index

Το 1994 οι Einarsen, Raknes & Matthiensen περιγράφουν τον κατάλογο Bergen Bulling Index που αποτελείται από 5 ερωτήσεις με απαντήσεις προσαρμοσμένες σε κλίμακα Likert τεσσάρων σημείων και χαρακτηρίζεται από εσωτερική συνοχή (Cronbach $\alpha=0.86$). Ο κατάλογος χρησιμοποιείται για τη μελέτη των συνθηκών εργασίας σε συνάρτηση με τις επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο (Einarsen, 1994, Nielsen, 2010).

- Η κλίμακα των Baron et al (1999)

Το 1999 ο Baron et al ανέπτυξαν μια κλίμακα που αποτελείται σαράντα (40) ερωτήματα/δηλώσεις τα οποία περιγράφουν την επιθετικότητα που εκδηλώνεται στον εργασιακό χώρο και βαθμολογούνται σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert. Το

συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο δίνει προτεραιότητα σε τρεις παράγοντες: α) τις εκφράσεις επιθετικότητας, β) την παρακώλυση και γ) τη φανερή επιθετικότητα και ο συντελεστής αξιοπιστίας του μετράται σε Cronbach $\alpha = 0,95$.

1.5 Καταστάσεις που δεν αποτελούν παρενόχληση

Άγχος

Πρέπει να υπάρξει ένας σαφής διαχωρισμός μεταξύ της εργασιακής παρενόχλησης και του επαγγελματικού άγχους. Ο Heinz Leymann στο βιβλίο του “Mobbing” (1993) αναφέρει ότι το άγχος είναι μια βιολογική κατάσταση και ότι οι κοινωνικές και ψυχοσωματικές καταστάσεις προέρχονται από αυτό. Συνήθως όμως στην καθημερινότητα χρησιμοποιώντας τη λέξη “άγχος” εννοούμε τις άσχημες εργασιακές συνθήκες και τον υπερβολικό φόρτο εργασίας. Το επαγγελματικό άγχος ασκεί πολλαπλές πιέσεις όπως επίσης και τα αλληπάλλληλα καθήκοντα και μπορεί να οδηγήσουν τον εργαζόμενο μέχρι την επαγγελματική εξουθένωση δηλαδή “burn-out”. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι φυσιολογικό να υπάρχει άγχος λόγω του φόρτου εργασίας και αυτό μέχρι ένα σημείο είναι αναπόφευκτο. Ο σκοπός που επιδιώκει μια επιχείρηση μέσω του άγχους δεν είναι να πληγεί ο εργαζόμενος, αλλά, αντίθετα, να γίνει πιο αποδοτικός. Στην εργασιακή παρενόχληση, στοχοποιείται το ίδιο άτομο, με σκοπό να του προκληθεί βλάβη και σε αυτή την περίπτωση, η πρόθεση δεν είναι η βελτίωση της παραγωγής ή η καλύτερευση των αποτελεσμάτων, αλλά η προσβολή του εργαζόμενου. Αντίθετα η Hirigoyen στο βιβλίο της «*Ηθική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας*» αναφέρει και συνοψίζει τις παραπάνω απόψεις εύστοχα λέγοντας πως «*το άγχος δεν μπορεί να γίνει καταστροφικό παρά μόνο στην υπερβολή του, ενώ η παρενόχληση είναι καταστροφική από την ίδια της τη φύση*» (Leymann, 1993, Hirigoyen, 2002, σελ. 23).

Σύγκρουση

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον, όπου συνυπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι, είναι αδύνατο να μην προκύψουν διαφωνίες και συγκρούσεις. Η αλληλεξάρτηση που υπάρχει μεταξύ

των μελών μιας ομάδας ή ασυμβατότητα των στόχων, η αβεβαιότητα, η έλλειψη κατανόησης και επικοινωνίας αποτελούν πηγές έντασης και συγκρούσεων. Η σύγκρουση ορίζεται ως το αποτέλεσμα της διαφωνίας ή της αντίθεσης που αφορά το ίδιο το άτομο είτε μεταξύ δύο ή και περισσότερων ατόμων ή μεταξύ ομάδων. Πρόκειται για μια κατάσταση ανταγωνισμού όπου μια ομάδα προσπαθεί να αποτρέψει την άλλη ομάδα να επιτύχει τους στόχους της (Χυτήρης, 1996). Όμως μια σύγκρουση στο εργασιακό περιβάλλον είναι πηγή ανανέωσης και αναδιοργάνωσης, πολλές φορές αναγνωρίζεται η χρησιμότητά της και συνοδεύεται από θετικές συνέπειες. Οι διαμάχες και οι συγκρούσεις που παραμένουν άλυτες δημιουργούν προβλήματα και ελλοχεύει ο κίνδυνος να ερμηνευτούν εσφαλμένα ως εκφοβιστικές συμπεριφορές, ως εργασιακή παρενόχληση. Σύμφωνα με το Leymann, υπάρχουν έξι παράγοντες οι οποίοι δημιουργούν τις προϋποθέσεις για σύγκρουση και τελικά καταλήγουν σε εργασιακή παρενόχληση. Αυτοί είναι: η οργάνωση της εργασίας, τα εργασιακά καθήκοντα, η οργανωσιακή κουλτούρα και η διευθυντική διαχείριση, η ομάδα εργασίας και η κοινωνική δυναμική της, οι θεωρίες περί προσωπικότητας, και η κρυφή λειτουργία της ψυχολογίας (Σπυριδάκης 2009). Η Hirigoyen (2002) αναφέρει πως «σε αντίθεση με τη σύγκρουση, η ηθική παρενόχληση είναι ένας τρόπος για ν' αποφευχθεί κάθε αλλαγή» (Hirigoyen, 2002, σελ. 31).

Αυστηρότητα – κακομεταχείριση από διευθυντικά στελέχη

Ως κακομεταχείριση από διευθυντικά στελέχη εννοούμε σύμφωνα με την Hirigoyen «την τυραννική συμπεριφορά ορισμένων ιδιόρρυθμων διευθυντικών στελεχών που ασκούν μια τρομερή πίεση στους υπαλλήλους τους ή τους φέρονται βίαια λoidορώντας τους, προσβάλλοντάς τους χωρίς κανένα σεβασμό στο πρόσωπο τους». Η κακοποίηση αυτών των ανωτέρων στελεχών εντοπίζεται από τους όλους εργαζόμενους και τους περιλαμβάνει όλους. Σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι, ως μια αλληλέγγυα ομάδα, υποστηρίζονται και επιχειρούν να λύσουν το πρόβλημα υπηρεσιακά ή και συνδικαλιστικά. Αντίθετα η εργασιακή παρενόχληση στηρίζεται στην απομόνωση του θύματος, κάνοντας το θύμα να χάσει την ταυτότητά του και όχι να βελτιώσει την απόδοσή του.

Επίσης δεν συνιστούν **ηθική παρενόχληση** ενέργειες της διοίκησης όπως:

- Να τίθενται λογικά κριτήρια απόδοσης των εργαζομένων.
- Να τίθενται λογικά χρονοδιαγράμματα για την διεκπεραίωση ενός έργου.

- Να γίνονται παραγωγικές παρατηρήσεις με στόχο τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων.
- Να ενημερώνεται ο εργαζόμενος για την μη ικανοποιητική του απόδοση, δεδομένου ότι αυτή η κρίση βασίζεται σε δίκαια κριτήρια και παρά το γεγονός ότι έχει λάβει όλα τα μέσα και την εκπαίδευση που χρειάζεται για να είναι αποδοτικός.
- Να δεχτεί παρατήρηση για απρεπή συμπεριφορά (Τσιάμα, 2013).

2. Εργασιακή παρενόχληση

Όπως αναφέρουν οι Hole & Salin (2003), η εργασιακή παρενόχληση είναι ένα σύνθετο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο το οποίο σπανίως μπορεί να επεξηγηθεί από ένα μεμονωμένο παράγοντα. Οι Dejours, Leymann & Brosky θεωρούν ότι οι παράγοντες που συνιστούν το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης θα πρέπει να αναζητηθούν τόσο στην οργάνωση των κοινωνικών σχέσεων όσο και στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα θα πρέπει να αναζητηθούν στις μεθόδους διοίκησης, στη συμπεριφορά των ιεραρχικά ανώτερων, στις ελλείψεις στην οργάνωση, στην πολυπλοκότητα και τους ρυθμούς εργασίας, στο στρεσογόνο και αρνητικό περιβάλλον, στο επαγγελματικό άγχος, στις απροσδιόριστες εργασιακές συνθήκες, στην υψηλή πίεση που ασκείται στους εργαζόμενους, στο αυταρχικό στυλ διοίκησης καθώς και στην οργανωσιακή κουλτούρα και στις πολιτικές που εφαρμόζει ένας οργανισμός. Η αυξητική πορεία του φαινομένου έχει σοβαρές συνέπειες τόσο για τους εργαζόμενους και για τις οικογένειές τους, όσο και για τον οργανισμό αλλά και για το σύνολο της κοινωνίας. Αρκετοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι η πιο σημαντική αιτία της εργασιακής παρενόχλησης εντοπίζεται είτε στην προσωπικότητα του θύτη είτε του θύματος. Τα ψυχολογικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά του θύματος και του θύτη είναι παράγοντες που σχετίζονται με την παρενόχληση. Οι επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων επιφέρει και αντίστοιχες επιπτώσεις στην ίδια την επιχείρηση/οργανισμό. Επηρεάζεται η ποιότητα και η αποδοτικότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν καθώς και η αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων (Bryant et al., 2009).

2.1 Συνιστώσες της εργασιακής παρενόχλησης

Σύμφωνα με μελέτες και βιβλιογραφικές αναφορές, οι συνιστώσες της εργασιακής παρενόχλησης επικεντρώνονται σε τρεις κύριους παράγοντες που συμβάλουν στην εκδήλωση του φαινομένου, μέσω της ατομικής, της κοινωνιολογικής και της εργονομικής προσέγγισης, εστιάζοντας, αντίστοιχα, στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύματος και του θύτη, στη δυναμική της ομάδας και στην οργάνωση της εργασίας. Ο πρώτος παράγοντας είναι στενά συνδεδεμένος με το άγχος

και τις συγκρούσεις, ο δεύτερος με τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου και ο τρίτος με την οικονομική και επιχειρηματική στρατηγική των επιχειρήσεων/οργανισμού (Τούκας και συν., 2012, Τσούλου, 2019).

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (ατομική προσέγγιση): Αποτελέσματα πολλών μελετών επιβεβαιώνουν τη συσχέτιση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των ατόμων με την εκδήλωση του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης. Σύμφωνα με την ατομική προσέγγιση του φαινομένου, κάποιοι εργαζόμενοι συγκριτικά με άλλους έχουν μεγαλύτερη προδιάθεση να είναι δυνητικά θύματα της παρενόχλησης και αυτό εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους σε σχέση με το φύλο και την ηλικία (Τούκας και άλλοι, 2011).

Η δυναμική της ομάδας (κοινωνιολογική προσέγγιση): Σε αυτή την περίπτωση το θύμα της εργασιακής παρενόχλησης είναι προδιαγεγραμμένο για τον εν λόγω ρόλο, όχι βάσει των ατομικών του χαρακτηριστικών αλλά με μια δυναμική που αναπτύσσεται αυθόρμητα στη ζωή των κοινωνικών ομάδων. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα το άτομο να καθίσταται, αναπόφευκτα, αντικείμενο παρενοχλήσεων και καταπίεσης σύμφωνα με τη θεωρία του αποδιοπομπαίου τράγου, που αναδύεται αυθόρμητα σε κοινωνικές ομάδες. Η εργασιακή παρενόχληση περιγράφεται ως μια διαδικασία στιγματισμού και εξεύρεσης ενός αποδιοπομπαίου τράγου, στον οποίο διοχετεύεται επιθετικά η απογοήτευση προερχόμενη σε μεγάλο βαθμό από ένα εργασιακό περιβάλλον ιδιαίτερα αγχωτικό. Στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης εντάσσονται και οι περιπτώσεις ψυχολογικής βίας οι οποίες οφείλονται σε συγκρουσιακές καταστάσεις.

Η οργάνωση της εργασίας (εργονομική προσέγγιση): Σύμφωνα με αυτή τη θεώρηση, υπεύθυνες για την εκδήλωση της εργασιακής παρενόχλησης είναι κυρίως οι ευτελείς και ανασφαλείς συνθήκες εργασίας. Πολλές μελέτες υποστηρίζουν τη συσχέτιση του φαινομένου με παράγοντες που αφορούν στο περιβάλλον της εργασίας και στην τυπολογία της εφαρμοζόμενης εργασιακής πρακτικής. Παράγοντες που είναι καθοριστικοί στην εκδήλωση του φαινομένου της παρενόχλησης είναι, το εργασιακό κλίμα και γενικότερα η πολιτική της επιχείρησης, ο τρόπος ηγεσίας (διοίκησης) των ανώτερων στελεχών, η ροή της πληροφορίας-επικοινωνίας, η οργάνωση της εργασίας μέσω της προσαρμογής των εργασιακών συνθηκών στον άνθρωπο, η δυνατότητα για διαπροσωπικές επαφές και η κοινωνική (συναδελφική) υποστήριξη. Όταν ένας χώρος εργασίας διοικείται αυταρχικά χωρίς να λαμβάνει υπόψη τον ανθρώπινο παράγοντα

και είναι προσανατολισμένος στην αύξηση της παραγωγικότητας παρουσιάζει αυξημένες πιθανότητες εκδήλωσης της παρενόχλησης.

Παρόλο που και οι τρεις αναφερόμενες αιτιολογικές θεωρήσεις του φαινομένου της παρενόχλησης αν και φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, δεν αποκλείουν η μια την άλλη, ενώ σε πολλές περιπτώσεις επικαλύπτονται και αλληλοσυμπληρώνονται. Η αλληλεξάρτηση των τριών θεωρήσεων επιβεβαιώνεται από πλήθος βιβλιογραφικών δεδομένων των Einarsen, Hoel, Rayner και Cooper, που επισημαίνουν ότι, εκτός από την ποιότητα του περιβάλλοντος εργασίας, πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη και άλλοι δυνητικοί παράγοντες που παρεμβαίνουν στην εκδήλωση του φαινομένου, μεταξύ των οποίων οι διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται σε μια ομάδα, καθώς και τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας του εργαζόμενου.

Οι μεγάλοι διεθνείς οργανισμοί (ILO, NIOSH, OSHA), διεξάγουν σε έρευνες με αντικείμενο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και σε τακτά χρονικά διαστήματα, εκδίδουν οδηγίες πρόληψης και αντιμετώπισης της εργασιακής παρενόχλησης.

2.2 Παράγοντες που προκαλούν το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης

Ο Leymann ξεχωρίζει έξι παράγοντες ως βασικές αιτίες γέννησης συγκρούσεων και εμφάνισης του φαινομένου της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Οι τρεις πρώτοι παράγοντες αφορούν στο εσωτερικό της ομάδας και οι άλλοι τρεις σχετίζονται με το πλαίσιο που κινείται γύρω από αυτή. Συγκεκριμένα οι παράγοντες είναι οι εξής:

1. Η οργάνωση εργασίας. Η έλλειψη κατανομής αρμοδιοτήτων στους εργαζόμενους, ο υψηλός φόρτος εργασίας και τα ασφυκτικά χρονικά περιθώρια για την επίτευξη στόχων θεωρούνται σε συνδυασμό με την κακή διαχείριση χρόνου, επαρκείς παράγοντες για τη δημιουργία συγκρούσεων.

2. Τα εργασιακά καθήκοντα. Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, εργαζόμενοι με δεξιότητες ή μη, σε μια προσπάθεια να διαφύγουν από τη εργασιακή τους ρουτίνα να μετατρέπονται σε θύτες αναζητώντας διέξοδο από την πλήξη τους.

3. Η οργανωτική κουλτούρα και η διευθυντική διαχείριση. Η απουσία επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων και η έλλειψη διαπροσωπικών σχέσεων οδηγούν σε απομόνωση και αποξένωση μεταξύ τους. Παράλληλα, η απουσία προσπαθειών για τη δημιουργία κλίματος αλληλεγγύης και κοινωνικοποίησης των εργαζομένων είναι πιθανό να οδηγήσει σε μη αποδεκτές συμπεριφορές, οι οποίες μπορούν να πλήξουν στην πλειοψηφία των περιπτώσεων τους νέους εργαζόμενους. Επίσης, η ανάρμοστη συμπεριφορά από την πλευρά της διοίκησης σε ότι αφορά τις απόψεις των εργαζομένων, μπορεί να συμβάλει στην εμφάνιση και ανάπτυξη του εν λόγω φαινομένου της παρενόχλησης.

4. Η ομάδα εργασίας και η κοινωνική δυναμική της. Οι ομάδες που λειτουργούν σε συνθήκες πίεσης είναι πιθανό να οδηγηθούν σε κατάσταση σύγκρουσης, διότι δεν υπάρχει εσωτερική ισορροπία. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι να στοχοποιείται κάποιο μέλος της ομάδα, να μετατρέπεται σε αποδιοπομπαίο τράγο να υφίσταται όλο το βάρος των ευθυνών και να γίνεται το «εξιλαστήριο θύμα».

5. Θεωρίες περί προσωπικότητας. Σύμφωνα με τον Leymann οι θεωρίες περί προσωπικότητας δεν εξηγούν επαρκώς τη δημιουργία του φαινομένου. Ο κάθε εργαζόμενος είναι ξεχωριστός έχοντας τη δική του προσωπικότητα, και συνεπώς ο καθένας θα μπορεί να μετατραπεί σε θύτη εάν βρεθεί στο κατάλληλο κοινωνικό πλαίσιο.

6. Η κρυφή λειτουργία της ψυχολογίας στην κοινωνία. Η συχνή και άκριτη χρήση των όρων της ψυχολογίας στη Δυτική κοινωνία διευκολύνει το θύτη να επιρρίπτει ευθύνες στο θύμα, ως υπαίτιο, για όλα τα προβλήματα που προκύπτουν. (Σπυριδάκης, 2009:101-103).

Αξίζει να επισημανθεί ότι σύμφωνα με την μελέτη των Di Martino, Hoel and Cooper στην εμφάνιση του φαινομένου αυτού, ως αιτίες μπορούν να προστεθούν επιγραμματικά τρεις επιπλέον παράγοντες α) Οι αλλαγές των επιστατών ή των μάνατζερ, β) Η απασχόληση σε πελατοκεντρικά προσανατολισμένες υπηρεσίες και γ) Η εργασιακή ανασφάλεια.

Η Hirigoyen σε προσπάθεια προσδιορισμού των αιτιών της εργασιακής παρενόχλησης πραγματεύεται τα σύγχρονα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια που ευνοούν την παρενόχληση και κάνει λόγο για τη νέα οργάνωση της εργασίας τον κυνισμό και τη διαστροφή του συστήματος καθώς επίσης και για το ναρκισσιστικό χαρακτήρα της σημερινής κοινωνίας (Hirigoyen, 2002).

Ο Andersson, στον τομέα της απασχόλησης, θεωρεί ότι τα αίτια για το φαινόμενο της παρενόχλησης μπορεί να αφορούν ελλείψεις στη δομή οργάνωσης της εργασίας, στο εσωτερικό σύστημα πληροφόρησης ή στη διεύθυνση. Επισημαίνει ακόμη ότι η παρουσία πολύ υψηλού ή χαμηλού βαθμού εργασιακής πίεσης ή επιπέδου απαιτήσεων αποτελούν πρόσθετους παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωση συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης (Χείρα, 2014).

Σύμφωνα με τον Σπυριδάκη, γίνεται κατανοητό ότι «για την πυροδότηση του μηχανισμού της εκδήλωσης του φαινομένου της παρενόχλησης πρέπει να συνδυαστούν και να συνυπάρξουν μια σειρά από παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί εντάσσονται σε ένα πλαίσιο κοινωνικής αντίδρασης η οποία παράγει σημειολογικά φορτισμένες πρακτικές» (Σπυριδάκης, 2009:115).

Σύμφωνα με τα αναφερόμενα η παρενόχληση δεν εκλαμβάνεται ως ατομικό, μοναδικό, μονοδιάστατο, μεμονωμένο πρόβλημα, αλλά ως συνέπεια του συγκερασμού των κοινωνικών σχέσεων που αναδύονται και «οικοδομούνται» στο εργασιακό περιβάλλον. Το φαινόμενο της παρενόχλησης πρέπει να κατανοείται, να ερμηνεύεται και να αξιολογείται, έχοντας κατά νου ότι το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της κοινωνίας, ότι σηματοδοτεί έναν μικρόκοσμο, στον οποίο να μεν σχέσεις εξουσίας και δύναμης ενυπάρχουν, αναπτύσσονται και εξελίσσονται, αλλά και από την άλλη εργαζόμενοι ενυπάρχουν και αναπτύσσουν τη δικιά τους δυναμική και των οποίων είναι φορείς και ενίοτε εκφραστές. Σε διαφορετική περίπτωση, το πρόβλημα τίθεται στην ατομική του διάσταση και όχι στην κοινωνική του, όπως κατά τη γνώμη μας είναι το πρόβλημα. Συνεπώς, είναι πιθανόν να προκύψουν κάποιες παρερμηνείες, όπως για παράδειγμα η σημασία του άγχους, ο ρόλος του οποίου μπορεί να προσωποποιείται, όταν μάλιστα αυτό προέρχεται από συγκεκριμένες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας και κατ' επέκταση της οργανωτικής κουλτούρας του οργανισμού (Πουλής, 2014).

2.3 Συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης για τους οργανισμούς

Οι διαστάσεις του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης είναι αρκετά ανησυχητικές σύμφωνα με διεθνείς έρευνες. Υπάρχουν σοβαρές επιπτώσεις στον χώρο εργασίας οι οποίες δεν περιορίζονται αποκλειστικά και μόνο στην ψυχική και σωματική υγεία του εργαζόμενου - θύμα, αλλά επεκτείνονται και στον οργανισμό στον οποίο εργάζεται καθώς και την κοινωνία. Τέτοιες συμπεριφορές σε επίπεδο οργανισμού επιδρούν αρνητικά στην παραγωγικότητα και στην οικονομική απόδοση της επιχείρησης καθώς και στην ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών (Bryant et al., 2009, Μπατσή, 2018).

Μελέτες αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί παρενόχληση έχουν χαμηλή απόδοση στην εργασία και καταβάλουν μειωμένες προσπάθειες, με αποτέλεσμα να υπάρχει μείωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας. Σύμφωνα με τη Ferrari έχει αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος που δέχεται παρενόχληση παράγει 60% λιγότερο και κοστίζει τον εργοδότη 180% περισσότερο.

Αρνητικό αντίκτυπο έχουν οι καταστάσεις παρενόχλησης στη φήμη του οργανισμού, με ότι συνεπάγεται αυτό, όπως αποχώρηση πελατών, προμηθευτών, αποχωρήσεις προσωπικού, μείωση συναλλαγών και μείωση νέων εργαζομένων (Giga et al., 2008).

Η ύπαρξη και η ανοχή της εργασιακής παρενόχλησης από την πλευρά της επιχείρησης επηρεάζει αρνητικά και τη σχέση της με τους εργαζόμενους (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Σε αυτές τις περιπτώσεις κλονίζεται η εμπιστοσύνη των εργαζομένων ως προς το πρόσωπο του εργοδότη και της διοίκησης (Hoel & Cooper, 2000). Σε τέτοιες συνθήκες έχει παρατηρηθεί ότι τα κίνητρα μειώνονται όπως και η διάθεση ανάληψης θετικών πρωτοβουλιών και καινοτόμων ιδεών (Tehrani, 2005, Μπατσή, 2018).

Οι εργαζόμενοι προκειμένου να ξεφύγουν από την παρενόχληση συχνά καταφεύγουν σε αναρρωτικές άδειες και μακροχρόνιες απουσίες (Leymann 1990b, O'Moore, 2000; Giga et al., 2008). Σύμφωνα με μελέτες, στη Μεγάλη Βρετανία εξαιτίας των φαινομένων εργασιακής παρενόχλησης, χάνονται ετησίως από 19 έως και 40 εκατομμύρια εργάσιμες ημέρες, γεγονός που εκτιμάται περίπου σε κόστος \$22 δις. Επίσης, στη Γερμανία το κόστος υπολογίζεται σε \$1,58 δις ετησίως (Rodgers & Gago,

2006). Στη Σουηδία, σύμφωνα με έρευνα του Leymann, το κόστος για τον οργανισμό κυμαίνεται μεταξύ 100.000 και 300.000 ευρώ ετησίως για κάθε θύμα (Leymann, 1996, Χείρα, 2014). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δύο νοσοκομεία, στη Νορβηγία, το κόστος λόγω των συχνών απουσιών πλησιάζει τις 200.000 ευρώ ετησίως (Di Martino, Hoel and Cooper, 2003, Χείρα, 2014).

Το Αμερικανικό Ινστιτούτο Στρες (A.I.S. 20 - U.S. Workplace Bullying Survey, 2007), υπολογίζει ότι ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι χάνουν τη δουλειά τους κάθε μέρα λόγω ασθενειών που σχετίζονται με το στρες και με τον εκφοβισμό (π.χ. άγχος εργασίας). Η εκτιμώμενη ετήσια δαπάνη από τις συχνές απουσίες, τα ατυχήματα, τα ιατρικά έξοδα και τις αποζημιώσεις των εργαζομένων ανέρχεται στο ποσό των 300 δισεκατομμυρίων δολαρίων καθώς η μειωμένη παραγωγικότητα συμβάλλει στην απώλεια κερδών.

Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης σύμφωνα και με όσα υποστηρίζει η Συμεωνίδου-Καστανίδου (2007) έχει αρνητικές συνέπειες και για τους εργοδότες, η προκειμένη περίπτωση μελέτης αφορά ελληνικό δημόσιο οργανισμό, αφού επηρεάζει αρνητικά την αποδοτικότητα, τη λειτουργικότητα κι αποτελεσματικότητα του οργανισμού τους. Ειδικότερα, τέτοιου είδους συνέπειες, σύμφωνα με τον Αντωνίου (2008), μπορεί να είναι η ρήξη των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων, η δημιουργία δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος, η μείωση της παραγωγικότητας, η συνεχής απαίτηση αδειών ασθένειας εκ μέρους των θυμάτων-εργαζομένων ώστε να μην παραμένουν για πολύ στην εργασία τους, κλπ. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι *«η σοβαρότητα των όποιων επιπτώσεων στα θύματα εξαρτάται από την ταυτότητα των θυμάτων, τη σχέση μεταξύ των πρωταγωνιστών και τον αριθμό των εμπλεκόμενων ατόμων στην παρενόχληση»* (Αντωνίου, 2008: 262).

Σύμφωνα με μελέτη των Di Martino, Hoel and Cooper η μακροχρόνια ανεργία και η εισοδηματική εξάρτηση, η μείωση της συνολικής παραγωγικότητας, η απώλεια του παραγωγικού εργατικού δυναμικού, η επιβάρυνση του συστήματος υγείας και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, η πρόωρη συνταξιοδότηση για λόγους υγείας, η περαιτέρω οικονομική επιβάρυνση της οικογένειας, είναι κάποιες μόνο από τις επιπτώσεις της παρενόχλησης στην πολιτεία και στην κοινωνία (Di Martino et al., 2003).

Στον πίνακα που ακολουθεί συνοψίζονται οι επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης στους οργανισμούς (Spector και συν., 1988^α, Hirigoyen, 2002):

Πίνακας 2.3.1: Επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης σε οργανισμούς (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης σε οργανισμούς
Χαμηλή διαχείριση της απόδοσης
Αυξανόμενες αδικαιολόγητες επανειλημμένες απουσίες
Υψηλός κύκλος κίνησης εργαζομένων
Αυξανόμενες υπερωρίες
Μείωση των προδιαγραφών ποιότητας
Αδυναμία τήρησης προθεσμιών
Ελλιπής εξυπηρέτηση πελατών
Πτώση του ηθικού των εργαζομένων
Μειωμένη ικανοποίηση πελατών
Αυξανόμενος αριθμός ατυχημάτων
Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη
Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων ή παράταση της διαδικασίας
Επιδείνωση της φήμης του οργανισμού

Διαφοροποίηση της παρενόχλησης παρατηρείται μεταξύ του δηmosίου και του ιδιωτικού τομέα εργασίας. Στο δημόσιο τομέα, η παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει αρκετά μεγάλο διάστημα, ως και χρόνια, γιατί κατά βάση τα άτομα προστατεύονται και δεν απολύονται εύκολα, παρά σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος. Αντίθετα, στον ιδιωτικό είναι βιαιότερη, διαρκεί πιο λίγο και αρκετά συχνά τελειώνει με την αποχώρηση του θύματος. Γι' αυτό το λόγο, στο δημόσιο τομέα, οι μέθοδοι της παρενόχλησης είναι περισσότερο ολέθριες και έχουν δραματικά αποτελέσματα στην υγεία αλλά και στην προσωπικότητα των θυμάτων. Η κατάχρηση εξουσίας είναι συχνή στον τομέα αυτό. Έτσι, γίνεται κατανοητό γιατί μερικοί υπάλληλοι που είχαν εξιδανικεύσει το δημόσιο έχουν απογοητευτεί. (Shallcross και συν., 2008, Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

2.4 Συνέπειες της εργασιακής παρενόχλησης στην υγεία των εργαζομένων

Έρευνες που έχουν εκπονηθεί τα τελευταία τριάντα χρόνια καταδεικνύουν ότι η συστηματική έκθεση των εργαζόμενων σε καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης επιφέρει καταστροφικές συνέπειες στην υγεία και στην ευημερία των εκτιθέμενων ατόμων. Μόνο στις αρχές της δεκαετίας του 90 αντιμετωπίστηκε ως το φαινόμενο που καταστρέφει το εργασιακό κλίμα, μειώνει την παραγωγικότητα, ευνοεί τις απουσίες των εργαζομένων, αυξάνει τις προθέσεις για εγκατάλειψη τη θέσης λόγω των ψυχολογικών προβλημάτων που προκαλεί. Βρέθηκε συσχέτιση του φαινομένου με την χρόνια κόπωση, με ψυχοσωματικά, ψυχολογικά, σωματικά προβλήματα και προβλήματα που σχετίζονται με το άγχος και την αϋπνία (Einarsen & Mikkelsen, 2003, Moayed et al., 2006).

Κατά το Leymann (1996:122) τέσσερις είναι οι επιδράσεις που επιφέρει η εργασιακή παρενόχληση: α) κοινωνικές: κοινωνική απομόνωση, στιγματισμός, εθελοντική ανεργία, κοινωνική κακοδιαχείριση, β) κοινωνικο-ψυχολογικές: απώλεια πόρων, γ) ψυχολογικές: αίσθημα απελπισίας και αδυναμίας, αίσθημα μεγάλης οργής για την έλλειψη νομικών μέσων, μεγάλο άγχος και απελπισία και δ) ψυχοσωματικές και ψυχιατρικές: κατάθλιψη, υπερκινητικότητα, εξαναγκασμός, αυτοκτονίες, ψυχοσωματική ασθένεια. Στις κοινωνικο-ψυχολογικές επιπτώσεις περιλαμβάνεται και η παραίτηση του εργαζομένου από τα εργασιακά του καθήκοντα. Το θύμα σταδιακά παραιτείται από τα εργασιακά του καθήκοντα και υποτάσσεται καθώς βρίσκεται συνεχώς σε κατάσταση πίεσης, άγχους. Αισθάνεται αδύναμο να αντισταθεί ενώ περιορίζονται οι εργασιακές του και κοινωνικές του ικανότητες (Abrams & Robinson, 2002).

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας φέρεται να είναι το πιο καταστροφικό πρόβλημα για τους εργαζόμενους αλλά και από τους περισσότερο στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία (Einarsen & Skogstad, 1996). Το άτομο δέχεται μεγάλη πίεση και βιώνει καταστάσεις οι οποίες μπορεί να αποβούν αναπόφευκτές για την υγεία του. Όσο η διοίκηση δε λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων οι εργαζόμενοι παραμένουν εγκλωβισμένοι για πολύ καιρό σε δύσκολες

καταστάσεις. Επιπλέον οι συνέπειες της παρενόχλησης επιβαρύνουν τους εργαζόμενους με ανομοιογενείς μορφές.

2.4.1 Επιπτώσεις στη σωματική υγεία των εργαζομένων

Σε ότι αφορά στη σωματική υγεία των εργαζομένων, έχει αποδεχτεί ότι εμφανίζουν συμπτώματα όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, διαταραχές στον ύπνο, ναυτία εμετούς, διαταραχές στη διατροφική συμπεριφορά, κακή μνήμη, απώλεια συγκέντρωσης, κόπωση, κατάχρηση φαρμάκων (Ege, 2007, Τούκας και συν., 2012). Σύμφωνα με τη Hirigoyen οι ψυχοσωματικές διαταραχές προκαλούν τραύματα σε μεγάλο αριθμό θυμάτων. Όσο μεγαλύτερο διάστημα διαρκεί η εργασιακή παρενόχληση τόσο οι σωματικές διαταραχές επιμένουν.

Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφονται οι οργανικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης:

Πίνακας 2.4.1: Οι σημαντικότερες οργανικές συνέπειες της παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες (Πηγή: Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

Οργανικές επιπτώσεις της Παρενόχλησης
Κεφαλαλγίες, ημικρανίες
Γαστρεντερικές διαταραχές
Διαταραχές ύπνου
Ταχυκαρδία
Πόνος στο στήθος
Τρόμος, Ταραχή
Κοιλιακά άλγη
Δυσπεψία, αίσθημα καύσου
Ναυτία, εμετοί
Λιποθυμικά επεισόδια
Μυαλγίες, κράμπες, μυϊκοί σπασμοί
Νευρικές συσπάσεις
Υπόταση, Υπέρταση

Έντονη εφίδρωση
Κνησμοί
Συχνουουρία
Διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης
Χαμηλή θερμοκρασία κάτω άκρων

2.4.2 Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων

Μία από τις κυριότερες επιπτώσεις που έχουν διαπιστωθεί ότι επηρεάζουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι τα αυξημένα επίπεδα άγχους. Το άγχος είναι φυσιολογικό να υπάρχει στην καθημερινή ζωή ενός ατόμου, όταν όμως χάνεται ο έλεγχος είναι ικανό να δημιουργήσει πολλά προβλήματα στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. *«Παράγοντες όπως η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, η επαγγελματική εμπειρία και οι αλλαγές στην ίδια την κοινωνία, μπορούν να οδηγήσουν σε άγχος στο χώρο της εργασίας και συνδέονται με την κακή υγεία»* (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004). Οι εργαζόμενοι εμφανίζουν συμπτώματα, όπως απάθεια, αίσθημα ανεπάρκειας, έλλειψη υπομονής, αίσθηση ματαιότητας, απώλεια αίσθησης χιούμορ, λύπη, ανία, φόβο για το αύριο.

Ο Freudenberger το 1974, χρησιμοποίησε τον όρο επαγγελματική εξουθένωση, ή αλλιώς σύνδρομο «burnout», για να παρουσιάσει τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που εμφανίζουν τα άτομα που ασκούν επαγγέλματα ψυχικής υγείας και διατηρούν στενές σχέσεις με άτομα που χρήζουν προστασίας και στήριξης (Freudenberger, 1974, Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011). Σύμφωνα με τον ορισμό επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται *«μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης, η οποία είναι αποτέλεσμα της μακροχρόνιας συμμετοχής σε εργασιακές καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές»* (Maslach & Jackson, 1986). Σε συνθήκες πίεσης και καταπόνησης, τα άτομα αντιδρούν με διαφορετικό τρόπο το καθένα. Προσωπικοί παράγοντες είναι εκείνοι που διαμορφώνουν τον τρόπο αντίδρασης των ανθρώπων στο στρες και την επαγγελματική εξουθένωση. Άτομα με ενέργεια και πολλά αποθέματα αισιοδοξίας παραμένουν υγιή και ως εκ τούτου είναι λιγότερο επιρρεπή στο στρες.

Όταν ο εργαζόμενος έρχεται αντιμέτωπος με αγχωτικές καταστάσεις, τότε η «αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα ή αισιόδοξες πεποιθήσεις για τον εαυτό μας» και ο οπτιμισμός θεωρούνται ως απαραίτητες προϋποθέσεις για την αντιμετώπιση πιεστικών καταστάσεων, όπως είναι η απώλεια θέσης και η υπερεργασία. Χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και αυτοπεποίθησης κάνουν το άτομο να είναι λιγότερο αποτελεσματικό και το παγιδεύουν στο φαύλο κύκλο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Cherniss, 1990, Τσούλου, 2019).

Όταν η εργασιακή παρενόχληση εντείνεται με το πέρασμα του χρόνου, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να εμφανίσει συμπτώματα κατάθλιψης όπως μελαγχολική διάθεση, αίσθημα απαξίωσης, αδυναμία προσαρμογής, απελπισία και δυσφορία (Hirigoyen, 2002). Η κατάθλιψη επηρεάζει όλη τη ζωή του εργαζόμενου σε αντίθεση με την επαγγελματική εξουθένωση, η οποία αφορά ένα συγκεκριμένο πλαίσιο που σχετίζεται με την εξάντληση του ατόμου στην εργασία.

Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφονται οι ψυχολογικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης:

Πίνακας 2.4.2: Οι σημαντικότερες ψυχολογικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες (Πηγή: Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Ψυχολογικές επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης
Έντονο άγχος
Μειωμένη αντοχή στο άγχος
Έντονη δυσφορία
Ευερεθιστότητα/επιθετικότητα
Ανταγωνισμός
Απώλεια αυτοελέγχου
Δυσκολία επικοινωνίας
Μελαγχολία / Κατάθλιψη
Ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων
Συναισθήματα μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας, απογοήτευσης, παραίτησης
Αίσθημα ενοχής και ντροπής
Διαταραχές Προσωπικότητας

Φοβίες, Μανία
Αυτοκτονικές τάσεις
Κατάχρηση ουσιών (καπνός, καφεΐνη, αλκοόλ)
Διαταραχή μετατραυματικού στρες

2.4.3 Επιπτώσεις στην οργανωσιακή ζωή

Η εργασιακή παρενόχληση δεν επηρεάζει μόνο το θύμα, αλλά την οικογένειά του και τον ευρύτερο κοινωνικό του κύκλο. Στην οικογένεια μεταφέρεται όλο το φορτίο των αρνητικών συναισθημάτων, το χρόνιο άγχος καθώς και η απογοήτευση που βιώνει το θύμα από την εργασία και από τον εαυτό του. Συγκεκριμένα, η μειωμένη ικανότητα του για επίλυση των προβλημάτων μέσω, δίκαιου και εποικοδομητικού τρόπου έχει επιπτώσεις και στους υπόλοιπους τομείς του κοινωνικού του βίου. Με το χρόνο χάνεται η αυτοπεποίθηση, οδηγώντας τον όλο και συχνότερα σε ασυνήθιστες ή αποκλίνουσες συμπεριφορές, οι οποίες, με τη σειρά τους, ενισχύουν την επιφυλακτική στάση των υπολοίπων απέναντί του, οδηγώντας σε ακόμη μεγαλύτερη θυματοποίηση (Einarsen and al., 2005). Οι συνάδελφοι και οι φίλοι των θυμάτων απομακρύνονται και οι οικογένειες καταστρέφονται κάτω από την αβάσταχτη πίεση. Ο κοινωνικός αποκλεισμός, με την απώλεια των οικείων προσώπων και κάθε είδους πλαισίου στήριξης, βιώνεται από το άτομο ως ένα είδος κοινωνικού θανάτου (Williams, 1997). Τα θύματα νιώθοντας αποκομμένα από τον κοινωνικό ιστό, οδηγούνται πολλές φορές σε κατάχρηση ουσιών (κυρίως αλκοόλ και χάπια) και κυριεύονται από αυτοκτονικές τάσεις. Στη Σουηδία υπολογίζεται ότι ανάμεσα στο 1/6 – 1/15 των επίσημα καταγεγραμμένων ομοχειριών προκλήθηκαν από την εργασιακή παρενόχληση. Έτσι, οι κοινωνικοί δεσμοί χαλαρώνουν, γεγονός που επιφέρει επιπτώσεις στην κοινωνική συνοχή, εν γένει (European Parliament, 2001).

2.4.4 Τα χαρακτηριστικά του θύματος και του θύτη

Ο Matthiesen & Einarsen καταγράφουν την άποψη πως η επιλογή του θύματος γίνεται βάσει συγκεκριμένων παραγόντων της προσωπικότητας των θυτών, οι οποίοι κατά κύριο λόγο αποτελούν άτομα με ψυχιατρικό υπόβαθρο και με σοβαρές διαταραχές της

προσωπικότητας. Σύμφωνα με τους Duffy & Sperry (2007) οι νέοι στον εργασιακό χώρο υπάλληλοι και τα άτομα με ιδιαίτερες συμπεριφορές, είναι επιρρεπείς στην στοχοποίηση και στην εργασιακή παρενόχληση όταν βρεθούν σε μη υποστηρικτικές οργανωσιακές κουλτούρες και εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Ο Carneiro αναφέρει πως το εργασιακό περιβάλλον και η οργανωσιακή κουλτούρα επηρεάζουν περισσότερο την εμφάνιση του φαινομένου της παρενόχλησης παρά η προσωπικότητα και οι συμπεριφορές του ατόμου, ενώ αντίθετα η Hirigoyen (2002), αναφέρει ότι θύμα εργασιακής παρενόχλησης μπορεί να πέσει ο οποιοσδήποτε. Έχει αποδειχθεί ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι ενοχλούν με την παρουσία τους και τον χαρακτήρα τους ένα άλλο άτομο ή μια ομάδα ατόμων είναι πιο πιθανό να στοχοποιηθούν. Παρακάτω θα αναλύσουμε τις συμπεριφορές που αναδεικνύουν το ρόλο του θύματος:

Άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας: Σε πολλές περιπτώσεις, η εργασιακή παρενόχληση είναι απόρροια του γεγονότος ότι πολλά άτομα αρνούνται να δεχτούν τη διαφορετικότητα. Η διαφορετικότητα μπορεί να αφορά ορατές διαφορές όπως το φύλο ή το χρώμα του δέρματος αλλά συχνά ενδέχεται να αφορά αδιόρατες διαφορές που δύσκολα εντοπίζονται από τους άλλους (Hirigoyen, 2002, σελ. 236).

Τα πολύ ικανά άτομα: Μερικά άτομα, λόγω της προσωπικότητάς και του δυναμικού τους χαρακτήρα, κινδυνεύουν να επισκιάσουν έναν ανώτερο ή ένα συνάδελφο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι που δεν έχουν αυτοπεποίθηση, να φοβούνται τους συναδέλφους τους με έντονη προσωπικότητα, φοβούμενοι ότι θα φανερωθεί η δική τους ανεπάρκεια οι δικές τους αδυναμίες. (Hirigoyen, 2002, σελ. 237-238).

Άτομα που αντιστέκονται στη χειραγώγηση: Πρόκειται για άτομα που είναι έντιμοι υπάλληλοι, πολύ ευσυνείδητοι ή πολύ δυναμικοί και δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στα πλαίσια μιας ομάδας, οι οποίοι αντιστέκονται σε καταστάσεις που τείνουν να αλλάξουν την προσωπικότητά τους (Hirigoyen, 2002, σελ. 238).

Άτομα που δεν αποτελούν μέλος κάποιας συμμαχίας ή δεν ανήκουν στο σωστό δίκτυο: Πρόκειται για άτομα που δεν έχουν στον εργασιακό χώρο κάποια συμμαχία. Επιθέσεις παρενόχλησης υφίστανται κατά προτίμηση οι απομονωμένοι υπάλληλοι, οι μοναχικοί από τη φύση τους, τα άτομα που παρουσιάζουν ψηλά επίπεδα εσωστρέφειας και δυσκολία έκφρασης καθιστώντας τους ευάλωτους στους επίδοξους θύτες (Hirigoyen, 2002, σελ. 239-240).

Οι προστατευμένοι υπάλληλοι: Στην κατηγορία αυτή ανήκουν, σύμφωνα με τη Hirigoyen (2002), οι μεγαλύτεροι σε ηλικία υπάλληλοι, οι εγκυμονούσες και οι εργαζόμενοι που θεωρούνται ότι είναι λιγότερο αποτελεσματικοί, πέφτουν συχνότερα θύματα παρενόχλησης συγκριτικά με άλλους εργαζόμενους.

Τα άτομα με χαμηλότερη απόδοση: Όταν ένας εργαζόμενος δεν είναι αρκετά γρήγορος και ικανός και δεν μπορεί να προσαρμοστεί άμεσα στο εργασιακό περιβάλλον, μπορεί εύκολα να πέσει θύμα παρενόχλησης από τους ανωτέρους του. Αλλά και οι συνάδελφοι του, οι οποίοι δέχονται τις συνέπειες της χαμηλής αποδοτικότητας του, τείνουν να τον απομονώνουν και να τον απορρίπτουν λόγω του ότι βλάπτει την απόδοση του συνόλου (Hirigoyen, 2002, σελ. 241).

Άτομα που αντιμετωπίζουν προσωπικά προβλήματα: Όταν ένας εργαζόμενος έχει προσωπικά προβλήματα το επαγγελματικό του περιβάλλον προσπαθεί να επωφελείται απ' αυτή την αδυναμία (Hirigoyen, 2002, σελ. 242).

Τα υπερβολικά ευσυνείδητα και αφοσιωμένα άτομα: Σημείο αναφοράς της παρενόχλησης για αυτούς τους εργαζόμενους είναι συχνά μια σύγκρουση αξιών. Τα πολύ αφοσιωμένα άτομα στη δουλειά τους με πολύ ανεπτυγμένο αίσθημα ηθικής (πολύ έντιμα σε σχέση με την ομάδα) αποτελούν συχνά στόχο παρενόχλησης (Hirigoyen, 2002, σελ. 250-252).

Άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση: άτομα που έχουν απόλυτη ανάγκη να αποκτήσουν αναγνωρισιμότητα μέσα από την εργασίας τους. Τα άτομα που δεν έχουν μεγάλη εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και όταν υποτιμηθεί η εργασία τους αποσταθεροποιούνται. Αντιθέτως, τα άτομα που δεν έχουν επενδύσει στη δουλειά τους σε πολύ μεγάλο βαθμό δε θα προσβληθούν από αυτές τις συμπεριφορές (Hirigoyen, 2002, σελ. 245-246).

Η επιτακτική ανάγκη αναγνώρισης: όπως αναφέρει η Hirigoyen (2002) «*σήμερα η εργασία έχει γίνει ένας απρόσωπος μηχανισμός που απαιτεί αποτελέσματα. Σ' αυτά τα νέα πλαίσια, οι εργαζόμενοι απογοητεύονται και ενίοτε πληγώνονται που δεν έχουν αναγνώριση και μπορεί ν' αντιδράσουν επιθετικά και αρνητικά προς το συμφέρον τους. Η σοβαρότητα της τραυματικής εμπειρίας είναι ακόμα μμεγαλύτερη, αν το άτομο έχει επενδύσει υπερβολικά στη δουλειά του. Τότε, σε περίπτωση απομάκρυνσης ή εξαίρεσης*

προκαλείται “ναρκισσιστική κατάρρευση”, όπως αποκαλείται στη γλώσσα της Ψυχολογίας» (Hirigoyen, 2002, σελ. 247- 249).

Τα ευαίσθητα άτομα: Οι ευαίσθητες προσωπικότητες, τα ντροπαλά άτομα είναι συχνά και αγχώδη. Η υπερευαίσθησία και η απογοήτευση που εμφανίζουν ευνοεί την παρενόχληση. Αν πράγματι παρενοχληθούν, μπορεί να αποσταθεροποιηθούν και να οδηγηθούν στην ψύχωση (Hirigoyen, 2002, σελ. 253-254).

Τα χαρακτηριστικά του θύτη στο χώρο εργασίας είναι δύσκολο να μελετηθούν. Η συμπεριφορά του θύτη χαρακτηρίζεται από τη διαρκή και στοχευμένη επιθετικότητα προς ένα συγκεκριμένο άτομο, ενώ προς τους άλλους συναδέλφους και προς τους προϊσταμένους φαντάζει ιδανική (Παπαγεωργίου, 2005). Η συμπεριφορά τους είναι συστηματικά και μεθοδευμένα επιθετική εναντίον αυτών που στοχεύουν, ενώ προς τους άλλους συναδέλφους και ανωτέρους είναι από φιλική έως και δουλοπρεπής (Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014). Στο βιβλίο της, “*Ηθική παρενόχληση: η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*” (2013), η Hirigoyen θεωρεί πως «ο “δράστης” είναι μια διαταραγμένη προσωπικότητα που αυτοϊκανοποιείται πληγώνοντας τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του μεταφέροντας στους άλλους τον πόνο που αδυνατεί να αισθανθεί αλλά και τις εσωτερικές αντιθέσεις του, τις οποίες αρνείται να επεξεργαστεί».

Οι θύτες θα μπορούσαν να ταξινομηθούν στις εξής τρεις κατηγορίες:

1. Στους «χρόνιους» θύτες, που είναι τα ανασφαλή άτομα, τα άτομα με ναρκισσιστικές τάσεις και που τους διακατέχει ένα αίσθημα αντιπάθειας για τους γύρω τους.
2. Στους «ευκαιριακούς» θύτες, που είναι άτομα με υψηλού επιπέδου ικανότητες τα οποία μπορούν να δείξουν μεγάλη καλοσύνη, αν αυτή η συμπεριφορά λειτουργεί προς το συμφέρον τους. Πρωταρχικός τους στόχος τους είναι είτε να ανέβουν ιεραρχικά είτε να εξουδετερώσουν τον αντίπαλο.
3. Στους «παροδικούς» θύτες, που είναι άτομα χωρίς ιδιαίτερες ικανότητες, και που λόγω έλλειψης ευαισθησίας, μπορεί να πληγώσουν το θύμα, χωρίς να μπορούν να συνειδητοποιούν τις συνέπειες της πράξης αυτής.

Στους χώρους εργασίας, λέγεται ότι αυτοί που παρενοχλούν δεν είναι παρά θύματα ενός συστήματος που τους παρασύρει να κακομεταχειρίζονται τους άλλους. Ισχυρίζονται ότι το σύστημα τους έχει κακομεταχειριστεί και για το λόγω αυτό φέρονται άσχημα σε κάποιους. Αν το εργασιακό περιβάλλον είναι αποσταθεροποιητικό και οι συνθήκες το επιτρέπουν ο καθένας μπορεί να γίνει θύτης. Αν εν τέλει θα γίνει κάποιος θύτης και προβεί σε συμπεριφορές παρενόχλησης, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη σταθερότητα των ηθικών αξιών.

Άτομα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στην προσωπικότητά τους εμφανίζονται στο ρόλο του θύτη:

- Αντικοινωνική διαταραχή, με βασικά χαρακτηριστικά την έλλειψη συναισθημάτων, αδιαφορία για τις ανάγκες των άλλων και μηδαμινή αυτοκριτική.
- Ναρκισσιστική διαταραχή, με κύρια χαρακτηριστικά την υπερβολικά μεγάλη εκτίμηση του εαυτού του και των επιτευγμάτων του και μη αποδοχής της αρνητικής κριτικής.
- Θεατρική διαταραχή της προσωπικότητας, με έντονο το αίσθημα της υποκρισίας και με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των δικών του αναγκών.
- Ψυχαναγκαστική διαταραχή, με βασικά χαρακτηριστικά την υπερβολική τυπικότητα, την διεξοδική ανάλυση γεγονότων και την αδιαλλαξία των απόψεών του (Παπαγεωργίου, 2005).

2.5 Στρατηγικές πρόληψης και αντιμετώπισης της εργασιακής παρενόχλησης στους οργανισμούς

Η αντιμετώπιση του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης έχει μεγάλη σημασία καθώς σχετίζεται με καταστροφικά αποτελέσματα για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Σύμφωνα με το Degours (1998) η παρενόχληση δε συνιστά ατομικό φαινόμενο και τα βαθύτερα αίτια θα πρέπει να αναζητηθούν στην οργάνωση των κοινωνικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο, στις μεθόδους διοίκησης, στην κουλτούρα της επιχείρησης, στις οργανωτικές ελλείψεις και

γενικότερα στην πολυπλοκότητα της κάθε επιχείρησης. Μερικές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τη στρατηγική της ψυχολογικής τρομοκρατίας για να απαλλαγούν από το προσωπικό που δεν χρειάζονται (Σάκουλα και συν., 2014). Το φαινόμενο αυτό δεν είναι σπάνιο και μπορεί να αποφευχθεί και να αντιμετωπιστεί είτε σε επίπεδο προληπτικής δράσης είτε με παρεμβάσεις από τις διοικήσεις των επιχειρήσεων/οργανισμών. Για την προστασία των εργαζομένων, κρίνεται επιβεβλημένη η εφαρμογή μια δραστηκής πολιτικής πρόληψης της εργασιακής παρενόχλησης που θα αποσκοπεί στην εξάλειψη του φαινομένου και θα υπολογίζει την ηθική και νομική διάσταση θέματος. Θεωρείται ως επιτακτική η ανάγκη ανάπτυξης πολιτικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση της εργασιακής παρενόχλησης στην οποία θα πρέπει να συμπεριληφθούν το οργανωτικό κλίμα, η κουλτούρα και το είδος εργασίας κάθε οργανισμού. Η διαμόρφωση ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος και οι καλές συνθήκες εργασίας, περιορίζουν την εκδήλωση του άγχους ο οποίος είναι ένας από τους παράγοντες που ευθύνονται για την εμφάνιση της εργασιακής παρενόχλησης. Οι διοικήσεις των οργανισμών/επιχειρήσεων πρέπει να επιμορφώσουν και να ενημερώσουν τα στελέχη τους, ώστε να μπορούν να διαχειριστούν και να αντιμετωπίσουν τα συμπτώματα της παρενόχλησης από τα πρώτα στάδια καθώς και να φροντίσουν για την ευαισθητοποίηση και πληροφόρηση των υφισταμένων. Ακόμα κρίνεται απαραίτητη η ενίσχυση του διαλόγου, μέσα από αμφίδρομη και αποτελεσματική επικοινωνία, η οποία βοηθά στην κατανόηση των συναισθημάτων και των σκέψεων ενός εργαζόμενου που έχει παρενοχληθεί, καθώς και σεβασμός στη μοναδικότητα του ατόμου. Οι εργοδότες έχουν νομική και ηθική ευθύνη να παρέχουν στους εργαζόμενους ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, έναν εργασιακό χώρο που θα είναι απαλλαγμένος από κινδύνους (π.χ. σοβαρό τραυματισμό ή θάνατο) και που θα ενθαρρύνει την εμπιστοσύνη και το σεβασμό.

Μελέτες και έρευνες αναφέρουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό της βίας και της επιθετικότητας στον εργασιακό χώρο είναι αποτρέψιμο. Για το λόγο αυτό θα πρέπει η διοίκηση να διερευνά τις αιτίες που τις προκαλούν και να αναθεωρούν τα χαρακτηριστικά εκείνα της λειτουργία του οργανισμού που διευκολύνουν την ύπαρξη της (Hole & Cooper, 2000). Η αλλαγή του τρόπου διοίκησης μιας επιχείρησης επιφέρει θετικά αποτελέσματα. Μια επιχείρηση που λειτουργεί αυθαίρετα και με συνεχής αντιπαράθεσεις με τους εργαζόμενους ευνοεί την παρενόχληση, αντίθετα από μια

διοίκηση που στηρίζεται στη συνεργασία, στην αξιοκρατία και στο ενδιαφέρον για τις ανάγκες των εργαζομένων.

Οι οργανισμοί/ επιχειρήσεις -δημόσιες ή ιδιωτικές- οφείλουν να κινητοποιηθούν και να ακολουθήσουν συγκεκριμένες προτάσεις οργάνωσης και ευαισθητοποίησης, με κεντρικό άξονα την σύνταξη ενός θεμελιώδους «εσωτερικού νόμου» και την ειδική εκπαίδευση ατόμων στη διοίκηση προσωπικού που θα λειτουργούν ως δικλείδες εμπιστοσύνης. Σύμφωνα με την Higigoyen (2002), αυτό μπορεί να επιτευχθεί υιοθετώντας τα παρακάτω: καλές συνθήκες εργασίας-καλό εργασιακό κλίμα, επιμόρφωση διευθυντικών στελεχών, έγκαιρος εντοπισμός ύποπτων συμπεριφορών και διαρκής επαγρύπνηση, γνωστοποίηση των περιπτώσεων παρενόχλησης, θέσπιση ορίων και κώδικα καλής συμπεριφοράς, θέσπιση εσωτερικού κανονισμού, σεβασμό της μοναδικότητας του ατόμου, άρνηση της χειραγώγησης, διαμεσολαβητικό όργανο, καλή επικοινωνία-ενίσχυση του διαλόγου, ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση των εργαζομένων, σεβασμός και καλλιέργεια των ηθικών αξιών (Higigoyen, 2002).

Σε επίπεδο ατόμων η αντιμετώπιση της παρενόχλησης μπορεί να υλοποιηθεί με τη διαμεσολάβηση από ειδικούς συμβούλους όπως ψυχολόγους, δικηγόρους, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, γιατρούς εργασίας, επιτροπές επιθεώρησης και την αδιάλειπτη εποπτεία του εργασιακού περιβάλλοντος (Keashly, 1998). Σύμφωνα με έρευνες, ο εργαζόμενος είναι σε θέση να αντιδράσει μόνος του, στα αρχικά στάδια της παρενόχλησης, ενεργώντας σύμφωνα με τα παρακάτω: 1. Αναγνώριση, προσδιορισμός και εξωτερίκευση του προβλήματος, 2. Ενημέρωση για την ηθική παρενόχληση, τις συνέπειες, τους τρόπους αντιμετώπισής της και συμμετοχή σε ομάδες αυτοβοήθειας, 3. Ενημέρωση του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος, προκειμένου να κατανοήσουν την κατάσταση και να συμπράξουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος με περισσότερη προσοχή, 4. Εξάσκηση σε τεχνικές χαλάρωσης και αυτοελέγχου, 5. Επέκταση του κοινωνικού δικτύου εκτός εργασιακού χώρου, 6. Καταγραφή των εκφοβιστικών συμπεριφορών και αναφορά των γεγονότων στους προϊστάμενους, 7. Άμεση αντιμετώπιση των εκφοβιστών με σαφή και διεκδικητικό τρόπο, 8. Κοινοποίηση του προβλήματος στον προϊστάμενο με γραπτό τρόπο, 9. Ενημέρωση για το νομικό πλαίσιο υποστήριξης, 10. Παροχή βοήθειας από ειδικό επιστήμονα π.χ. γιατρό ή ψυχολόγο (Khoo, 2010).

Ο εργαζόμενος που παρενοχλείται πρέπει να αναφέρει και να συζητήσει το πρόβλημα τον ιεραρχικά ανώτερο και με τους συναδέλφους του και να προσπαθήσει να κερδίσει να την αυτοεκτίμησή του. Πολλές φορές το θύμα είναι ψυχικά και σωματικά κουρασμένο και δεν προβαίνει σε καμία ενέργεια. Σε αυτή τη φάση πρέπει να συμβουλευτεί έναν ψυχίατρο ή έναν ψυχοθεραπευτή προκειμένου να αμυνθεί και κατόπιν να διευθετηθούν τα επαγγελματικά προβλήματα (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013). Ένα αποτελεσματικό πρόγραμμα συμβουλευτικής και υποστήριξης μπορεί να βοηθήσει τον εργαζόμενο να επιλύσει τα ζητήματα της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αλλά και οποιαδήποτε θέματα που έχουν επιπτώσεις στην απόδοση του στην εργασία. Η ψυχολογική υποστήριξη του θύματος που έχει παρενοχληθεί μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτοβοήθειας και της θεραπευτικής αγωγής.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, από την περασμένη δεκαετία, έχει εκφέρει την άποψη ότι η παρενόχληση είναι ζήτημα το οποίο θα πρέπει να διευθετηθεί άμεσα από όλα τα κράτη -μέλη. Αναφέρει τις επιπτώσεις που έχει στο άτομο, στην κοινωνία και τονίζει ότι βλάπτει την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων. Προτρέπει τα κράτη- μέλη να υποχρεώσουν τις επιχειρήσεις, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, να λάβουν μέτρα πρόληψης που θα βοηθήσουν στην εξάλειψη τέτοιων φαινομένων. Τονίζει την ανάγκη για επισταμένη έρευνα του φαινομένου, σε επίπεδο παραμέτρων που αφορούν το φύλο, την ηλικία και τον επαγγελματικό κλάδο. Επίσης, δημιουργία πρόσθετης νομοθεσίας, που θα ισχυροποιεί την ήδη υπάρχουσα για την καταπολέμηση του φαινομένου τίθεται ως πρωτεύον ζήτημα. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την κοινοτική στρατηγική 2007-2012 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία [2007/2146 (INI)] αναφέρει ότι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία δεν υπάρχουν μόνο στις χειρωνακτικές εργασίες. Αναφέρει ότι ο έγκαιρος εντοπισμός και η παρακολούθηση των νέων και αναδυόμενων κινδύνων, όπως οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, μεταξύ των οποίων είναι και η εργασιακή παρενόχληση είναι ζωτικής σημασίας. Θεωρεί ότι τα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και πρέπει να συνδέονται στενά με την διά βίου κατάρτιση και την επιμόρφωση εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών και σε θέματα ηθικής παρενόχλησης (Γαβρόγλου και συν., 2014).

Μία δέσμη προληπτικών μέτρων δράσης της παρενόχλησης είναι:

- Εκστρατεία πληροφόρησης των εργαζομένων οι οποίοι θα ενημερώνονται για τα χαρακτηριστικά του φαινομένου, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, καθώς και τις αρνητικές επιπτώσεις. Η πληροφόρηση μπορεί να είναι μέσω της έκδοσης φυλλαδίων, της δημοσίευσης σχετικών άρθρων σε έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο, και της διοργάνωσης ομιλών ή διαλέξεων.
- Συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό. Η συλλογή μπορεί να γίνει είτε μέσω συζητήσεων με το προσωπικό είτε με ειδικά ερωτηματολόγια ή ακόμη και με έρευνα των αιτιών για τις συχνές απουσίες των εργαζομένων.
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων, των στελεχών της διοίκησης από ειδικούς επιστήμονες μέσα από ειδικά κατάλληλα προγράμματα.
- Δημιουργία κατάλληλων υποδομών για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Αυτό περιλαμβάνει τη σύσταση ομάδων στήριξης εργαζομένων, τη δημιουργία εσωτερικού κανονισμού που θα ρυθμίζει θέματα παρενόχλησης, έως και τη σύνταξη κοινού κώδικα δεοντολογίας.
- Αναδιοργάνωση του καταμερισμού εργασίας και της κατανομής ευθυνών. Αφορά κυρίως το Δημόσιο Τομέα, όπου συχνά η έλλειψη συγκεκριμένων κανόνων και ευθυνών ευνοεί φαινόμενα καταχρηστικής εξουσία και παρενόχλησης (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

Συμπερασματικά, σε επίπεδο παρέμβασης και προκειμένου να αντιμετωπισθεί το φαινόμενο της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο θα πρέπει να θεσπιστούν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την τιμωρία του επιτιθέμενου, να εδραιωθεί η ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος και να δημιουργηθούν υποστηρικτικά δίκτυα για τα θύματα.

2.6 Μελέτες για την εργασιακή παρενόχληση στην Ελληνική Βιβλιογραφία

Το φαινόμενο της παρενόχλησης έχει ελάχιστα μελετηθεί στην Ελλάδα, (Serafeimidou & Dimou, 2016), αν και τα τελευταία χρόνια τα περιστατικά της εργασιακής παρενόχλησης που αναφέρονται αυξάνονται σε μεγάλο βαθμό σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα (Σπυριδάκης, 2009). Σε έρευνα της δημοσιογράφου Πίνη (Ελευθεροτυπία, 2006) ένας στους 10 Έλληνες παραδέχεται συνθήκες παρενόχλησης στην εργασία του, ενώ 5% των Ελλήνων έχει υποστεί περιστατικά σωματικής βίας. Το γεγονός ότι η Ελλάδα από το 2009 βρίσκεται σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και με τις συνακόλουθες διαρθρωτικές αλλαγές που περιελάμβαναν περικοπές στον προϋπολογισμό, μειώσεις προσωπικού, και ιδίως για τον Δημόσιο τομέα αναδιοργάνωση και εξορθολογισμό (Serafeimidou & Dimou, 2016).

Οι έρευνες με θέμα την εργασιακή παρενόχληση στη χώρα μας είναι σε πολύ αρχικό στάδιο και οι περισσότερες από αυτές ήταν προσανατολισμένες στο χώρο της Νοσηλευτικής (Νέλλα, Γκούζου, Πίνη 2006, Φώτης & Καλοκαιρινού, Αναγνωστοπούλου, 2010) και της Ιατρικής, (Τούκας, Δεληχάς και Καραγεωργίου, 2012) (Πανταζής, & Ίντας, 2016) (Αριστοτέλης Κοϊνης, Εμμανουήλ Βελονάκης, Φωτεινή Τζαβέλλα, Στυλιανή Γ. Τζιαφέρη, 2017). Σε έρευνα με νοσηλευτικό προσωπικό στα τμήματα επείγοντων περιστατικών διαπιστώθηκε ότι οι συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων που συνιστούν εργασιακή παρενόχληση είναι της τάξης του 24%. Ακόμη διαπιστώθηκε ότι σε ποσοστό 44% ήταν πολύ δυσαρεστημένοι από τον τρόπο που η διοίκηση αντιμετώπισε τα περιστατικά.

Την πρώτη ελληνική έρευνα για την παρενόχληση, μια ενδιαφέρουσα προσέγγιση και μελέτη, διεξήγαγε το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και ειδικότερα το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Οι ερευνήτριες Γαλανάκη και Παπαλεξανδρή, ως εργασιακό εκφοβισμό ή ψυχολογική παρενόχληση, ορίζουν το φαινόμενο της κακής μεταχείρισης των εργαζομένων από έναν ή περισσότερους συναδέλφους ή προϊσταμένους για μεγάλο χρονικό διάστημα. Το δείγμα περιελάμβανε 840 μεσαία στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων από όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Με βάση την πιο αυστηρή μέθοδο υπολογισμού της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου, το 13,2% των ερωτηθέντων μπορούν να χαρακτηρισθούν ξεκάθαρα, θύματα της ηθικής παρενόχλησης. Το 47% βρίσκονται σε μια «γκρίζα ζώνη όπου υφίστανται αρνητικές συμπεριφορές με μικρότερη όμως συχνότητα. Μόνο το 39,3 % μπορεί να θεωρηθεί ότι

δεν αποτελούν θύματα. Τα ποσοστά αυτά είναι περίπου τα ίδια με τα αντίστοιχα ποσοστά των προηγούμενων ερευνών σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης αναφέρουν ότι η ελληνική πραγματικότητα έχει μια ιδιαιτερότητα, την περιορισμένη κινητικότητα των εργαζομένων, που δυσκολεύει την αντιμετώπιση της παρενόχλησης, γιατί οι εργαζόμενοι από το φόβο μήπως απολυθούν δεν αναφέρουν τα πραγματικά γεγονότα. Υπογραμμίζει επίσης τον πολύ σημαντικό ρόλο που παίζει η κουλτούρα της επιχείρησης στην αντιμετώπιση του φαινομένου. (Παπαλεξανδρή, Γαλανάκη, 2011).

Πρόσφατη μελέτη, η οποία πραγματοποιήθηκε με ποσοτική έρευνα, κατέγραψε τις συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Περιφέρειας Ηπείρου. Σκοπός της ήταν, η αποτύπωση τόσο της ύπαρξης, όσο και των μορφών της ηθικής παρενόχλησης έτσι όπως αυτή λαμβάνει χώρα σε όλους τους τομείς της Δημόσιας Διοίκησης στους τέσσερις νομούς της Περιφέρειας της Ηπείρου. Τα ποσοστά της ηθικής παρενόχλησης που καταγράφηκαν κυμαίνονταν από 12,8% έως και 46,3%, και συγκλίνουν με μελέτες που πραγματοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο των ευρωπαϊκών κρατών-μελών και από τις οποίες προκύπτει μια ανησυχητική αύξηση των κρουσμάτων ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Το εύρος στα ποσοστά παρενόχλησης που καταγράφηκαν σχετίζεται με τους διαφορετικούς τρόπους αξιολόγησης της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης (Work Harassment Scale, WHS) (Μπατσή, 2018).

Σε άλλη μελέτη των ελληνικών δεδομένων σχετικά με το δημόσιο τομέα τα συμπεράσματα περιέγραψαν πως ποσοστό 13,66% των υπαλλήλων που συμμετείχε θεωρούνται θύματα εργασιακής παρενόχλησης, βάσει των κριτηρίων του θέτει ο Leymann. Τα δεδομένα αναλύουν πως τα ποσοστά παρενόχλησης, είναι αυξημένα στους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης σε ποσοστό 16,6% και 25% αντίστοιχα, και σε άτομα με υψηλά τυπικά προσόντα σε ποσοστό που αγγίζει το 15,2% υψηλότερο και από το μέσο όρο που είναι στο 13,6% (Χονδροπούλου, 2017).

3. Νομοθεσία σχετικά με την εργασιακή παρενόχληση

Οι χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας άρχισαν να περιλαμβάνουν στις νομοθεσίες τους προβλέψεις για την ηθική παρενόχληση από το 1990 και ύστερα. Πολύ σημαντικό στοιχείο είναι, πως σε κάποιες χώρες, αιτία για να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση αποτέλεσαν επιστημονικές έρευνες σχετικά με το φαινόμενο, οι οποίες έτυχαν μεγάλης απήχησης και ενδιαφέροντος (π.χ. Σουηδία, Γαλλία). Η Σουηδία μόλις το 1994, με βάση την έρευνα του Leymann, το 1990, από την οποία προέκυπτε ότι το 15% των αυτοκτονιών οφείλονταν στο mobbing, έγινε η πρώτη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία θέσπισε νομοθεσία κατά φαινομένων παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (Κωνσταντινίδης, 2011).

3.1 Πώς αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης σε παγκόσμιο επίπεδο

Πρόσφατα, τα θέματα της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχουν κερδίσει ενδιαφέρον μεταξύ των επαγγελματιών και των ερευνητών καθώς γίνεται ένας από τους πιο ευαίσθητους τομείς της αποτελεσματικής διαχείρισης του χώρου εργασίας, διότι σημαντική πηγή εργασιακού άγχους και συνδέεται με επιθετικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας. Στις ασιατικές χώρες, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα από τα ελλιπώς παρακολουθούμενα ζητήματα από διαχειριστές σε οργανισμούς. Ωστόσο, από τη δεκαετία του 1980, το φαινόμενο προσελκύει μεγάλη προσοχή από ερευνητές και κυβερνήσεις. Σύμφωνα με τους νόμους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε όλο τον κόσμο, η παρενόχληση και ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας αναγνωρίζονται ως βασικοί ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Η αυστηρή εποπτεία, η συνεχής κριτική και η παρεμπόδιση των προωθήσεων θεωρούνται μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (wikipedia).

Το Εθνικό Ίδρυμα Ελέγχου Ασθενειών για την Επαγγελματική Ασφάλεια και Υγεία των Ηνωμένων Πολιτειών, National Institute for Occupational Safety and Health (CDC/NIOSH), καθορίζει τη βία στους εργασιακούς χώρους ως: βίαιες πράξεις

(συμπεριλαμβανομένων των φυσικών επιθέσεων και των απειλών επίθεσης) που κατευθύνονται προς το προσωπικό (CDC/NIOSH, 1996).

Στον Καναδά, τα προβλήματα της βίας έχουν προσελκύσει την προσοχή των εργατικών συνδικάτων. Ο Κώδικας Εργασίας του Καναδά απαγορεύει την σωματική και την ψυχολογική παρενόχληση.

Στην Αυστραλία το πανεπιστήμιο Australasian College for Emergency Medicine, το 2004, δήλωσε τη θέση του για την ανάγκη απαραίτητης αξιολόγησης του κινδύνου της βίας, με στόχο τη μείωσή της και την λήψη των κατάλληλων μέτρων προστασίας όπως η επάρκεια σε προσωπικό ασφαλείας. Επίσης η νομοθεσία Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας της Αυστραλίας που τροποποιήθηκε το 2005, αναγνώρισε την βία ως ακατάλληλη και μη αποδεκτή συμπεριφορά προς έναν υπάλληλο (www.safework.sa.gov.au/show_page.jsp?id=2474)

3.2 Πώς αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στην Ε.Ε.

Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα. Το δικαίωμα του κάθε εργαζομένου να νιώθει δημιουργικός και παραγωγικός σε ένα υγιές περιβάλλον αποτελεί νομοθετική υποχρέωση. Στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η αντιμετώπιση του ζητήματος της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει ξεκινήσει να εδραιώνεται με νόμους και νομοθετικές ρυθμίσεις από τη δεκαετία του 1990 και ύστερα. (Σπυριδάκης, 2009). Το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., παρέχει την πηγή πανευρωπαϊκής δράσης ενάντια στην ηθική παρενόχληση, δηλώνοντας ότι «κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα στις συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του – της» (Hirigoyen, 2002).

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είχε αρχίσει να λαμβάνει μεγάλες διαστάσεις, αυξανόταν ολοένα και περισσότερο το ενδιαφέρον από πλευράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον περιορισμό της επέκτασής

του. Η Ευρωπαϊκή Ένωση στην προσπάθειά της να προβάλλει την αναγκαιότητα προστασίας της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία, προχώρησε σε έκδοση Σύστασης συνοδευόμενης από κώδικα πρακτικής, όπου η παρενόχληση χαρακτηρίζεται ως «απαράδεκτη συμπεριφορά ή συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου, που επηρεάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανομένης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιόβαθμων». Η συμπεριφορά αυτή είναι αντίθετη στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, η οποία αποτέλεσε το πλαίσιο προβληματισμού τη για την περαιτέρω διερεύνηση και νομική αντιμετώπιση του φαινομένου. Εκδόθηκαν επιπλέον οδηγίες 2000/43, 2000/78, 2002/73, σύμφωνα με τις οποίες η παρενόχληση γενικότερα και η σεξουαλική παρενόχληση ειδικότερα, προσδιορίζονται ως παράγοντες που δημιουργούν περιστατικά διακρίσεων στους χώρους εργασίας. Επίσης, αυτές οι οδηγίες καθορίζουν το πλαίσιο, βάσει του οποίου προωθείται η εξάλειψη των διακρίσεων και η ίση μεταχείριση στην εργασία. Η τελευταία οδηγία, δίνει έμφαση στις διακρίσεις λόγω φύλου, και τονίζει στη σημασία του φαινομένου της παρενόχλησης, σύμφωνα με το οποίο μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα προβληματικό και εχθρικό περιβάλλον απασχόλησης (Σπυριδάκης, 2009).

Το 2001, η επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέταξε σχετική έκθεση που φέρει τον τίτλο «Bullying at Work», στην οποία γίνεται προσπάθεια της περιγραφής και του ορισμού του φαινομένου της παρενόχλησης, επιδιώκεται να επισημανθούν οι αιτίες και οι συνέπειες και διατυπώνονται προτάσεις για την αντιμετώπισή του προς στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Μπουρμπεχόπουλος, 2014, <https://www.europarl.europa.eu/>).

Το 2007, «η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοινώνει προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης την Ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο, σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία, η οποία υπεγράφη μεταξύ των διακλαδικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατόπιν διαβούλευσης της Επιτροπής με αυτούς, διαδικασία η οποία είχε ξεκινήσει από τον Δεκέμβριο του 2004 στο πλαίσιο της ατζέντας της Επιτροπής στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, η οποία είχε οριστεί στην Κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην

εργασία για την περίοδο 2002-2006» (Σπυριδάκης, 2009). Στη συμφωνία αυτή, καταδικάζονται όλες οι μορφές παρενόχλησης και βίας στην εργασία, η οποία διαχωρίζεται δε σε σωματική, ψυχολογική και σεξουαλική και επιβεβαιώνεται το καθήκον του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζόμενους από αυτές. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της κοινοτικής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, με άλλη ανακοίνωσή της, επισημαίνει πως είναι επιβεβλημένο να ληφθούν νέα μέτρα για την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, λόγω της διαρκούς εμφάνισης επαγγελματικών νόσων. Για την επιτροπή, η ανάπτυξη νέων παραγόντων κινδύνου, όπως η βία στην εργασία, η σεξουαλική και ηθική παρενόχληση και οι εθιστικές συμπεριφορές, απαιτούν καλύτερη κατανόηση του φαινομένου και άμεση λήψη μέτρων πρόληψης αυτού (Σπυριδάκης, 2009).

Αξίζει να σημειωθεί πως το έναυσμα για τις εν λόγω νομοθετικές ρυθμίσεις αποτέλεσαν επιστημονικές μελέτες και έρευνες σχετικές με το φαινόμενο οι οποίες είχαν μεγάλη απήχηση.

Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που προχώρησε σε νομοθετικές ρυθμίσεις για την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα κατά το έτος 1993 εισήγαγε δύο διατάξεις την «Περί Κινδύνων στον Εργασιακό Χώρο» και την «Περί Θυματοποίησης στην Εργασία». Η απόφαση αυτή ήταν βασισμένη στην έρευνα του Leymann στην οποία διαπίστωσε ότι ποσοστό 3,5% του πληθυσμού της Σουηδίας μπορεί να θεωρηθεί ως θύμα του φαινομένου mobbing» καθώς επίσης απέδειξε ότι ένα μεγάλο ποσοστό αυτοκτονιών (15%) οφείλονταν στο ίδιο φαινόμενο. Και οι δυο διατάξεις ζητούν από τους εργοδότες να σχεδιάζουν και να οργανώνουν την εργασία με τέτοιο τρόπο, ώστε να προλαμβάνεται και να αποφεύγεται η εργασιακή παρενόχληση. Οι εργοδότες, θα πρέπει να υιοθετούν πολιτικές μέσα από τις οποίες θα διασφαλίζονται οι καλές κοινωνικές και ψυχολογικές συνθήκες στην εργασία, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την πρόληψη του φαινομένου, να εκπαιδεύουν τα στελέχη τους (Σπυριδάκης, 2009).

Στη Γαλλία η διερεύνηση και η ανάδειξη του φαινομένου από την ψυχίατρο Marie France Hirigoyen είχε ως αποτέλεσμα την ευαισθητοποίηση τόσο της κοινής γνώμης όσο και της επιστημονικής κοινότητας αλλά και του πολιτικού κόσμου (Κωνσταντινίδης, 2010). Με το Νόμο «Περί Κοινωνικού Εκσυγχρονισμού» του 2002, εισήχθησαν, στη Γαλλία, νέες ρυθμίσεις για την σεξουαλική και ηθική παρενόχληση

στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, με το νόμο αυτό προσδιορίστηκε η έννοια της ηθικής παρενόχλησης, διασαφηνίστηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη σε ότι αφορά την αντιμετώπιση και πρόληψη του φαινομένου, καθώς και της προστασίας του θύματος, ενώ δόθηκε η δυνατότητα στο θύμα, να μπορεί να απευθύνεται σε εξωτερικό διαμεσολαβητή. Η ηθική παρενόχληση θεωρείται ποινικό αδίκημα και σημειώνεται ότι σε περίπτωση καταδικαστικής απόφασης, οι κυρώσεις αφορούν κάθειρξη μέχρι ένα χρόνο και χρηματικό πρόστιμο έως 15.000 ευρώ (Σπυριδάκης, 2009).

Άλλη μία χώρα που προχώρησε σε νομοθετική πρόβλεψη σχετικά με το φαινόμενο είναι το Βέλγιο. Ο βελγικός νόμος που θεσπίστηκε το 2002 αναφέρεται γενικότερα στην βία στους εργασιακούς χώρους και πιο συγκεκριμένα στην ηθική και σεξουαλική παρενόχληση. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη να προλαμβάνει καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης και να παρέχει στήριξη σε εργαζόμενους καθορίζονται μέσω του νομοθετικού πλαισίου. Σημειώνεται πως επισημαίνεται, ότι οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να εμπλέκονται σε πράξεις βίας και να κάνουν κατάχρηση της νομοθεσίας με σκοπό το προσωπικό τους όφελος (Σπυριδάκης, 2009).

Το Λουξεμβούργο υπέγραψε την πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας για την ηθική παρενόχληση το 2001 (Ρόμπολας, Μπρέντα, 2019).

Με σχετική διάταξη του 1994, και συγκεκριμένα με το νόμο «Περί εργασιακών συνθηκών» οι εργοδότες στην Ολλανδία είναι υποχρεωμένοι να προστατεύουν τους υπαλλήλους τους στο χώρο εργασίας από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης ψυχολογικής βίας και επιθετικότητας. Η νομοθεσία είναι αρκετά εκτενής καλύπτοντας ζητήματα που αφορούν ανεπιθύμητες συμπεριφορές, του φαινομένου mobbing και του bullying, τη σεξουαλική παρενόχληση, το ρατσισμό και τις επιθετικές συμπεριφορές από πλευράς των πελατών, ασθενών και τους εξυπηρετούμενους στο δημόσιο τομέα. Επισημαίνεται ότι ο παραπάνω νόμος είχε ως αποτέλεσμα την πτώση στον αριθμό των κρουσμάτων της εργασιακής παρενόχλησης (Σπυριδάκης, 2009).

Στη Φινλανδία, ψηφίστηκε για πρώτη φορά το 2002, ο νόμος για την εργασιακή Υγεία και Ασφάλεια. Ο νόμος αφορούσε στη σωματική και ψυχολογική βία συμπεριλαμβανομένων των απειλών βίας, της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και του bullying και ορίζει τη ψυχολογική βία ως σκόπιμη χρήση δύναμης ή εξουσία ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων που μπορεί να οδηγήσει σε σωματική, πνευματική

διανοητική, ηθική βλάβη και βλάβη στην κοινωνική εξέλιξη. Ο εργοδότης, βάσει νόμου, έχει καθήκον να παρέμβει σε περιπτώσεις διαπιστωμένης παρενόχλησης. Σύμφωνα με τη νομοθεσία, δίνεται η δυνατότητα και στον υπάλληλο να ενεργήσει μόνος του τόσο για δική του προστασία, όσο και για αυτή των συναδέλφων του, δημιουργώντας έτσι ένα πλέγμα συνεργίας με τους εργοδότες για την αντιμετώπιση από κοινού της παρενόχλησης. (Σπυριδάκης, 2009).

Στις αγγλοσαξονικές χώρες, όπως η Μεγάλη Βρετανία και η Ιρλανδία, η αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης δεν τυχαίνει συγκεκριμένης νομικής ρύθμισης, αλλά βασίζεται στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο και στις σχετικές διατάξεις. Και στις δύο χώρες καθορίζονται ποινικές διατάξεις και παρέχονται οδηγίες για την πρόληψη του φαινομένου. Σημειώνεται πως στη Μεγάλη Βρετανία, επειδή το φαινόμενο έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις, έχουν συσταθεί κώδικες πρακτικής για επαγγέλματα στα οποία τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης αποτελούν συχνό φαινόμενο (Σπυριδάκης, 2009).

Στη Γερμανία, σύμφωνα με το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο το βάρος της προστασίας των εργαζομένων είναι ευθύνη του εργοδότη. Η προστασία αυτή έχει καταγραφεί σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά και σε δικαστικές αποφάσεις. Οι συμβάσεις περιλαμβάνουν άρθρα που είναι κατά των διακρίσεων στην εργασία και που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Στην Κύπρο δεν υπάρχει συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο γεγονός που ενδεχομένως συνδέεται με την έλλειψη επιστημονικής μελέτης του φαινομένου. Οι εργαζόμενοι προστατεύονται από το νόμο 58 του 2004 «ο Περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία». Ο νόμος αυτός αναφέρεται στην απαγόρευση των διακρίσεων εξαιτίας θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου ή εθνικότητας και ορίζει ως «*παρενόχληση την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή πράξεις με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος*» (Χείρα, 2014).

3.3 Πώς αντιμετωπίζεται το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στον Ελλαδικό χώρο

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής – ψυχολογικής παρενόχλησης των εργαζομένων. Η ηθική παρενόχληση στους χώρους της εργασίας δεν περιλαμβάνεται στο σχετικό εργατικό δίκαιο που αφορά στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας παρά της στενής σύνδεσης της με την προστασία της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του ατόμου του εργαζόμενου. Παρότι, όμως, το ελληνικό εργατικό δίκαιο δεν διαθέτει ειδικούς κανόνες για την προστασία της αξίας της προσωπικότητας των εργαζομένων από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης, αυτό δε σημαίνει ότι δεν προβλέπεται και δεν υφίσταται ανάλογη νομική προστασία (Ντότσικα, 2003).

Σύμφωνα με τη δικηγόρο Ντότσικα Μ. (2003), η ελληνική νομοθεσία καλύπτει με πληρότητα, αν και γενική ως προς τις ρυθμίσεις, την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- στο Σύνταγμα: όπου ρυθμίζεται η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και του εργαζόμενου (προστασία της αξίας του ατόμου: *«Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας»* αρ. 2 – παρ. 1, προσωπική ελευθερία *«Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη»* αρ. 5 – παρ. 1, δικαίωμα στην εργασία: *«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.*

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας» αρ. 22 – παρ. 1, απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος: *«Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται»* αρ. 25 – παρ. 3),

- στον Αστικό Κώδικα και το Εργατικό Δίκαιο: όπου διευθετείται η προστασία της προσωπικότητας από ηθική βλάβη του ατόμου γενικά (αρ. 57, 59) η οποία δύναται να εγείρει αξίωση αποζημίωσης (αρ. 914 και 932 ΑΚ) (Πίνη,2006), η νομική προστασία του εργαζόμενου λόγω προσβολής της σωματικής υγείας και ακεραιότητας (αρ. 662, 929 και 930 ΑΚ) και, τέλος, η καλή πίστη, που δεσμεύει τον εργοδότη κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος (αρ. 281 και 288 ΑΚ), συνεπάγεται την ακυρότητα ενεργειών του που προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου σε όλες τις εκφάνσεις της και επιδέχονται νομική προστασία όπως η τιμή, η υπόληψη, η σεξουαλική υπόσταση, η ηθική, ψυχική και σωματική ακεραιότητα και

- στον Ποινικό Κώδικα όπου προβλέπονται η ποινική τιμωρία της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης σύμφωνα με τις διατάξεις περί εξύβρισης (αρ. 361 ΠΚ), περί προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας (αρ. 337 ΠΚ), περί παράνομης βίας (άρθρο 330 ΠΚ), περί πρόκλησης σκανδάλου (αρ. 353 ΠΚ) και της εκβίασης (αρ. 385 ΠΚ), ανάλογα με τις συνθήκες της πράξης, περί ασέλγειας με κατάχρηση εξουσίας και περί ασέλγειας μεταξύ αρρένων (άρθρα 343 και 347 ΠΚ αντίστοιχα).

Από το 2004 με μια γενικόλογη οδηγία είχε εξασφαλιστεί η νομική προστασία «της προσπάθειας ειδίκευσης του όρου και των πιθανών περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας» (Ντότσικα, 2005). Στη νομοθεσία της χώρας μας ψηφίστηκε και ενσωματώθηκε ο Νόμος 3304/2005 (ΦΕΚ 16/27.01.05/τ.Α΄) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ο νόμος αποτελεί σημαντικό βήμα για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής. Σκοπός του νόμου ήταν η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρυθμίσεως για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (σεξουαλικές προτιμήσεις) στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ο Νόμος ενσωμάτωσε τις οδηγίες 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 ώστε να διασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Μία από τις τελευταίες νομοθετικές εξελίξεις στο εν λόγω ζήτημα ήταν η ψήφιση του ν.3896/2010, που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου τέσσερα χρόνια μετά την έκδοσή της. Σκοπός του Ν. 3896/2010 είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπου κάθε διάκριση άμεση ή έμμεση λόγω φύλου απαγορεύεται, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου.

Ο παραπάνω νόμος μπορεί να ενδυναμώνει την θέση των θυμάτων σε ανεκτό βαθμό, αλλά δεν μπορεί να λειτουργήσει προληπτικά προλαμβάνοντας την παρενόχληση. Στην προκειμένη περίπτωση η νομοθεσία πρέπει να μεριμνά για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης, αν και αυτό κατά τη γνώμη μας θεωρείται μη ρεαλιστικό στην σημερινή ελληνική αγορά εργασίας.

Επίσης, ο νόμος 4097/2012 (ΦΕΚ Α' 235/03-12-2012) Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Ο τελευταίος νόμος 4443/2016(ΦΕΚ Α'232/9.12.2016) I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/EK, 2003/125 EK και 2004/72/EK και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392,και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού

Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις.

Ολοκληρώνοντας τη συγκεκριμένη ενότητα και αναλογιζόμενοι όσες θεσμικές προσπάθειες διατυπώθηκαν στις παραπάνω γραμμές η νομοθετική ρύθμιση για την προστασία, της εργασιακής παρενόχλησης στο σύνολο των μορφών και των διαστάσεων της, κρίνεται επιβεβλημένη στην χώρα μας, και θα αποτελούσε ένα είδος ελάχιστης πρόληψης, ενώ θα προέβλεπε, επίσης, τρόπους επίλυσης και αποκατάστασης της αξιοπρέπειας των θυμάτων.

4. Οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Στην Αθήνα το 1837 ιδρύθηκε το πρώτο ελληνικό πανεπιστήμιο και κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα ακολούθησε η ίδρυση και άλλων πανεπιστημίων. Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Συντάγματος, «...*Η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται αποκλειστικά από ιδρύματα που αποτελούν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με πλήρη αυτοδιοίκηση. Τα ιδρύματα αυτά τελούν υπό την εποπτεία του Κράτους, έχουν δικαίωμα να ενισχύονται οικονομικά από αυτό και λειτουργούν σύμφωνα με τους νόμους που αφορούν τους οργανισμούς τους. Συγχώνευση ή κατάτμηση ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων μπορεί να γίνει και κατά παρέκκλιση από κάθε αντίθετη διάταξη, όπως νόμος ορίζει.....*». Από τον εκάστοτε Υπουργό Παιδείας ασκείται η κρατική εποπτεία. Η ανώτατη εκπαίδευση επικεντρώνεται στη βελτίωση της ποιότητας του προσφερόμενου έργου και του τρόπου λειτουργίας των Ιδρυμάτων και στην ανάδειξη της κοινωνικής τους διάστασης. Τελευταία έχουν γίνει νομοθετικές ρυθμίσεις μέσω των οποίων έχουν προωθηθεί θεσμικές, οργανωτικές και διαρθρωτικές αλλαγές στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, έτσι έχουμε ίδρυση νέων Τμημάτων και Σχολών κατάργηση, συγχώνευση απορρόφηση Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ν. 4009/2011 (Α'195), 4485/2017 (Α'114), ν.4521/2018 (Α'38), ν. 4559/2018 (Α' 142), ν. 4589/2019 (Α' 13) και ν. 4610/2019 (Α' 70). Οι αλλαγές αυτές αφορούν στον τρόπο διοίκησης των ιδρυμάτων, στη χρηματοδότησή τους και σε θέματα εξέλιξης των μελών του Διδακτικού Προσωπικού με απώτερο στόχο την πλήρη οικονομική και διοικητική τους. Επίσης, προωθείται η διαμόρφωση ενός ενιαίου χώρου έρευνας, η στήριξη της καινοτομίας ως πηγή παραγωγής πλούτου, η σύνδεση της παραγωγικής ανασυγκρότησης με τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και ο εξορθολογισμός της λειτουργίας τους.

Στον παρακάτω χάρτη απεικονίζονται οι πόλεις της χώρας μας όπου υπάρχουν σχολές/ τμήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 20019-2020. Για το τρέχον έτος τα τμήματα ανέρχονται στα 432.



Εικόνα:4 .1. Νέος Χάρτης της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

* Δεν απεικονίζονται το ΕΑΠ, οι Στρατιωτικές Σχολές και οι Σχολές Σωμάτων Ασφαλείας

4.1 Η δομή και η οργάνωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Με βάση τις συνταγματικές διατάξεις η ανώτατη εκπαίδευση στη χώρα μας είναι δημόσια και δωρεάν, παρέχεται αποκλειστικά από δημόσια ιδρύματα που αποτελούν Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΙΔ). Τα Ιδρύματα είναι πλήρως αυτοδιοικούμενα με ακαδημαϊκές ελευθερίες, στην έρευνα και τη διδασκαλία, καθώς και την ελεύθερη έκφραση και διακίνηση των ιδεών, τελούν υπό την εποπτεία του κράτους και χρηματοδοτούνται από αυτό. Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν ιδιωτικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης, μόνο παραρτήματα ξένων πανεπιστημίων που λειτουργούν ως Κολλέγια και εντάσσονται στη μετά-δευτεροβάθμια μη ανώτατη

εκπαίδευση, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3639/2008 όπως τροποποιήθηκε με το ν.4111/2013 και ισχύει.

Η ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα αποτελείται από δύο παράλληλους τομείς: α) τον Πανεπιστημιακό Τομέα, ο οποίος περιλαμβάνει τα Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία και την Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών (ΑΣΚΤ) β) τον Τεχνολογικό τομέα, ο οποίος περιλαμβάνει την Ανωτάτη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ). Σήμερα, λειτουργούν είκοσι πέντε (25) ιδρύματα Πανεπιστημιακού Τομέα συμπεριλαμβανομένου και του ΕΑΠ και ένα (1) ίδρυμα Τεχνολογικού Τομέα.

Στον Πανεπιστημιακό Τομέα ανήκουν τα ιδρύματα: Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών (Α.Σ.Κ.Τ.), Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Α.Π.Θ.), Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδος, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΕΛ.ΜΕ.ΠΑ.), Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Γ.Π.Α.), Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Ε.Κ.Π.Α.), Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής (ΠΑ.Δ.Α.), Πανεπιστήμιο Πατρών, Πανεπιστήμιο Κρήτης, Πολυτεχνείο Κρήτης, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (Δ.Π.Θ.), Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Ο.Π.Α.), Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς (ΠΑ.ΠΕΙ.) Πανεπιστήμιο Μακεδονίας (ΠΑ.ΜΑΚ.), Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου (ΠΑ.ΠΕΛ.), Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ιόνιο Πανεπιστήμιο, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, και το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ) έχει ως αποστολή την παροχή εξ αποστάσεως προπτυχιακής και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης είναι αυτοδιοικούμενο Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου (Ν. 2552/1997), και έχει έδρα την Πάτρα.

Στον Τεχνολογικό Τομέα ανήκει η Ανωτάτη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), η οποία ιδρύθηκε στην Αθήνα το 2002 και προσφέρει παιδαγωγική κατάρτιση σε διάφορες κατηγορίες πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης.

Τα Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΣΕΙ) του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (Ν. 3187/2003) παρέχουν εκπαίδευση ισότιμη με αυτή των πανεπιστημίων. Από το 2007-08, οι Ανώτερες Εκκλησιαστικές Σχολές λειτουργούν ως Ανώτατες Εκκλησιαστικές Ακαδημίες (Ν. 3432/2006), ισότιμες με τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με το ν. 4485/2017 τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα έχουν ως αποστολή:

α) να παράγουν και να μεταδίδουν τη γνώση με την έρευνα και τη διδασκαλία, να προετοιμάζουν τους φοιτητές για την εφαρμογή της και να καλλιεργούν τις τέχνες και τον πολιτισμό,

β) να συμβάλουν στη διά βίου μάθηση με σύγχρονες μεθόδους διδασκαλίας, περιλαμβανομένης και της διδασκαλίας από απόσταση, με βάση την επιστημονική και τεχνολογική έρευνα στο ανώτερο επίπεδο ποιότητας σύμφωνα με τα διεθνώς αναγνωρισμένα κριτήρια,

γ) να αναπτύσσουν την κριτική ικανότητα και τις δεξιότητες των φοιτητών, να διαμορφώνουν τις απαραίτητες συνθήκες για την ανάδειξη νέων ερευνητών και να παρέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και εφόδια στους αποφοίτους τους για την επιστημονική και επαγγελματική τους σταδιοδρομία,

δ) να ανταποκρίνονται στις αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας, να προωθούν τη διάχυση της γνώσης και την ανάπτυξη των τεχνών, την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, καθώς και την καινοτομία, με προσήλωση στις αρχές της επιστημονικής δεοντολογίας, της βιώσιμης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής, καθώς και να συμβάλουν στο εθνικό σχέδιο για την παραγωγική ανασυγκρότηση της χώρας στην κατεύθυνση της αειφορίας,

ε) να προωθούν τη συνεργασία με άλλα εκπαιδευτικά Ιδρύματα και ερευνητικούς φορείς στην ημεδαπή και στην αλλοδαπή, την αποτελεσματική κινητικότητα του εκπαιδευτικού προσωπικού, των φοιτητών και των αποφοίτων τους, συμμετέχοντας στην ευρωπαϊκή και στη διεθνή ακαδημαϊκή κοινότητα,

στ) να συμβάλουν στη διαμόρφωση υπεύθυνων πολιτών, ικανών να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις όλων των πεδίων των ανθρώπινων δραστηριοτήτων με επιστημονική, επαγγελματική και πολιτιστική επάρκεια και υπευθυνότητα και με σεβασμό στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της ειρήνης και της ισότητας,

ζ) να αναπτύσσουν κοινούς, ανοικτούς πόρους στην εκπαίδευση, την έρευνα, την τεχνολογία και τον πολιτισμό.

Στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής αποστολής τους, τα Α.Ε.Ι. παρέχουν ποιοτική και ολοκληρωμένη εκπαίδευση, σύμφωνα με τις τάσεις της σύγχρονης επιστήμης, της τεχνολογίας και των τεχνών, καθώς και της διεθνούς επιστημονικής πρακτικής. Στο πλαίσιο αυτό, τα Τ.Ε.Ι. εστιάζουν στις εφαρμογές των σύγχρονων επιστημών, της τεχνολογίας και των τεχνών συνδυάζοντας την ανάπτυξη του κατάλληλου θεωρητικού υποβάθρου σπουδών με την υψηλού επιπέδου εργαστηριακή και πρακτική άσκηση.

Για την εκπλήρωση της αποστολής τους, τα Ιδρύματα οργανώνονται και λειτουργούν με κανόνες και πρακτικές που διασφαλίζουν την τήρηση και προάσπιση ιδίως των αρχών:

- α) της ελευθερίας στην έρευνα και τη διδασκαλία,
- β) της ερευνητικής και επιστημονικής δεοντολογίας,
- γ) της ποιότητας της εκπαίδευσης,
- δ) της ποιότητας των υπηρεσιών τους, της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας στη διαχείριση του προσωπικού, των πόρων και των υποδομών τους,
- ε) της διαφάνειας στο σύνολο των δραστηριοτήτων τους,
- στ) της αμεροληψίας των οργάνων τους κατά την άσκηση του έργου τους και κατά τη λήψη ατομικών και συλλογικών αποφάσεων,
- ζ) της αξιοκρατίας στην επιλογή και εξέλιξη του προσωπικού τους,
- η) της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων και του σεβασμού κάθε διαφορετικότητας.

Το κανονιστικό πλαίσιο αυτοδιοίκησης των ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι ειδικότερες αρχές και οι κανόνες λειτουργίας, η οργάνωση και οι επιμέρους στόχοι κάθε Ιδρύματος, ορίζονται με τον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό λειτουργίας του, σύμφωνα με τα άρθρα 7 και 8, αντίστοιχα του ν. 4485/17(ΦΕΚ 114/Α').

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ.2 α' και β' του Ν.4485/2017 και με τον Οργανισμό, ρυθμίζονται τα θέματα της οργανωτικής δομής και λειτουργίας του οικείου Α.Ε.Ι. και, ιδίως, τα εξής:

- α) Η οργάνωση των ακαδημαϊκών, διοικητικών και οικονομικών δομών του Ιδρύματος και
- β) Η οργάνωση των διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος σύμφωνα με το άρθρο 54 του ν. 4178/2013 (ΦΕΚ 174 /Α'). Οι οργανισμοί περιλαμβάνουν: • Την αποστολή του φορέα, όπως προκύπτει από τις κείμενες διατάξεις που διέπουν τη σύσταση και τις αρμοδιότητές του, καθώς και η διάρθρωση των υπηρεσιών του σε οργανικές μονάδες (γενικές διευθύνσεις, διευθύνσεις, υποδιευθύνσεις, τμήματα, αυτοτελή και μη, αυτοτελή γραφεία). • Την ονομασία και την έδρα των παραπάνω οργανικών μονάδων, καθώς και τους στρατηγικούς σκοπούς των Γενικών Διευθύνσεων, οι επιχειρησιακοί στόχοι των Διευθύνσεων και Υποδιευθύνσεων και οι αρμοδιότητες των Τμημάτων και λοιπών οργανικών μονάδων. • Τους κλάδους προσωπικού κατά κατηγορίες, τον αριθμό και την κατανομή των θέσεων προσωπικού σε κλάδους και ειδικότητες, καθώς

και τα τυπικά προσόντα διορισμού ή πρόσληψης κατά κλάδο και ειδικότητα. • Τη γενική περιγραφή προσόντων και καθηκόντων κάθε θέσης ευθύνης, καθώς και τους κλάδους από τους οποίους θα προέρχονται οι Προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων.

Οι Διοικητικές Αρχές των Πανεπιστημίων είναι οι ακόλουθες: **Η Σύγκλητος, Το Πρυτανικό Συμβούλιο** το οποίο εκτός των άλλων αρμοδιοτήτων του μεριμνά για την οργάνωση των διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος και τοποθετεί το διοικητικό προσωπικό σε αυτές, **ο Πρύτανης και οι Αντιπρυτάνεις**, οι αρμοδιότητες ρυθμίζονται από την κείμενη νομοθεσία από τον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό του κάθε Ιδρύματος.

Η ακαδημαϊκή κοινότητα του Πανεπιστημίου συγκροτείται από το διδακτικό και λοιπό ερευνητικό προσωπικό (καθηγητές όλων των βαθμίδων, μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ και λοιπό βοηθητικό, έκτακτο διδακτικό-εκπαιδευτικό προσωπικό), τους ερευνητές και τους εξωτερικούς συνεργάτες σε ερευνητικά και αναπτυξιακά έργα, τους φοιτητές (προπτυχιακούς μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς) και το διοικητικό και τεχνικό προσωπικό. Οι ακαδημαϊκές και λοιπές λειτουργίες του Ιδρύματος στηρίζονται διοικητικά από τις Διοικητικές Υπηρεσίες, οι οποίες διαρθρώνονται σύμφωνα με τον Οργανισμό των Διοικητικών Υπηρεσιών που έχει καταρτίσει κάθε ίδρυμα προσαρμοσμένο στις ανάγκες του.

Οι οργανισμοί του δημοσίου τομέα, όπου υπάγονται τα ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αποτελούν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και δεν αντιμετωπίζουν επιχειρηματικό κίνδυνο, σε αντίθεση με τους οργανισμούς που ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα και έχουν καθαρά κερδοσκοπικό χαρακτήρα (Φαναριώτης, 1999). Παρά την ύπαρξη μεγάλου πλήθους δημοσίων νομικών προσώπων, η ενότητα της δημόσιας διοίκησης επιτυγχάνεται με τη διοικητική εποπτεία. Σκοπός της διοικητικής εποπτείας επί των δημοσίων νομικών προσώπων είναι, μεταξύ άλλων, η εξασφάλιση της συνοχής της έννομης τάξης, της εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής και της παρακολούθησης της πραγματοποίησης των σκοπών που έχουν ανατεθεί σε αυτά. (Σπηλιωτόπουλος, 2011:262). Σε πολύ μεγάλο βαθμό η λειτουργία της δημόσιας διοίκησης επηρεάζεται από τις πολιτικές διεργασίες (Μιχαλάπουλος, 2003).

Επιπρόσθετα, η σύγχρονη δημόσια διοίκηση οργανώνεται και λειτουργεί με μια σειρά αρχών οι οποίες παράλληλα νομιμοποιούν τη δράση της. Ειδικότερα, διέπεται από

την αρχή της υπεροχής και της προστασίας του δημοσίου συμφέροντος από την αρχή της τυπικής διάκρισης των λειτουργιών και από την αρχή της νομιμότητας (Τάχος 2003). Όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης η μονιμότητα που διέπει την υπαλληλική σχέση εξασφαλίζει εργασιακή ασφάλεια, άλλα παράλληλα, επιτάσσει στο κράτος-εργοδότη να επενδύσει στο ανθρώπινο κεφάλαιο (Ραμματά, 2011). Αποστολή των δημοσίων υπαλλήλων είναι η εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, ενώ κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους δεσμεύονται από τους κανόνες επαγγελματικής ηθικής και δεοντολογίας (Μακρυδημήτρης, 2008).

Η κατανομή της εξουσίας που ασκείται μέσα στους οργανισμούς, και δη στις διοικητικές δομές των εκπαιδευτών ιδρυμάτων, ακολουθεί μια πυραμιδοειδή διάρθρωση και η ροή των αποφάσεων ακολουθεί καθοδική πορεία από πάνω προς τα κάτω. Σε μια κλασική πυραμιδοειδή διάρθρωση υπάρχει μία διαδοχική σειρά επιπέδων κάθε ένα από τα οποία είναι υπεύθυνο και υπόλογο προς το αμέσως ανώτερο. Από καθαρά λειτουργικής πλευράς η ιεραρχική δομή των οργανισμών αντιμετωπίζεται ως ένα αραχνοειδές δίκτυομα εποπτικών συσχετίσεων μέσα από το οποίο εντάσσεται η λειτουργία των επιμέρους ομάδων, οι οποίες λειτουργούν ως οργανωτικές μονάδες, (διευθύνσεις, τμήματα, υπηρεσίες) και οι οποίες είναι προφανές ότι δίνουν υπόσταση στον ίδιο τον οργανισμό και ταυτόχρονα επηρεάζουν και διαμορφώνουν σε σημαντικό βαθμό τη συμπεριφορά των ατόμων. Όσο προχωράμε από την κορυφή προς τη βάση ο αριθμός των οργανικών μονάδων αυξάνεται και οι μονάδες αυτές διευρύνονται από πλευράς προσώπων (Φαναριώτης, 1999).

4.2 Μελέτες για την εργασιακή παρενόχληση στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν εκπονηθεί έρευνες διερευνώντας ορισμένες πτυχές και εκφάνσεις της εργασιακής παρενόχλησης στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Σε μελέτη που διενεργήθηκε από τους Einarsen και Skogstad (1996a) σε οργανισμούς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, συμπεριλαμβανομένου ενός πανεπιστημίου, διαπιστώθηκε πως το 5,2% των ακαδημαϊκών έχουν δεχθεί εργασιακή παρενόχληση. Σε πανεπιστήμιο της Φινλανδίας, βρέθηκε πως το 30% των ανδρών εργαζομένων και

το 55% των γυναικών έχουν υποστεί κάποια μορφή παρενόχλησης κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους, με το 32% να αναφέρουν πως ήταν παρατηρητές στα αντίστοιχα περιστατικά (Bjorkqvist et al., 1994).

Επίσης, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε έξι (6) πανεπιστήμια της Νέας Ζηλανδίας, αποδείχθηκε πως το 65,3% του ακαδημαϊκού προσωπικού έχει παρενοχληθεί στο χώρο εργασίας του, με το μεγαλύτερο μέρος των περιστατικών να περιλαμβάνουν έναν δράστη και τις πιο συχνές αρνητικές συμπεριφορές να αφορούν την υπονόμηση της εργασιακής υπόστασης, τις λεκτικές επιθέσεις και τη δημόσια ταπείνωση μπροστά σε συναδέλφους. Επιπλέον, 50 % των ακαδημαϊκών δήλωσε πως ανέφερε το περιστατικό στη διοίκηση του πανεπιστημίου, το 37% στο σωματείο και το 31% στο τμήμα προσωπικού (Raskauskas, 2006).

Σε μελέτη που διεξήχθη σε ένα ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στον Καναδά, σε δείγμα 100 ακαδημαϊκών και βιβλιοθηκονόμων, έδειξε πως το 62% έχει παρενοχληθεί κατά τη διάρκεια των τελευταίων 5 ετών από συναδέλφους (64%), εργαζόμενους ανώτερης ιεραρχίας (45%) και φοιτητές (27%), με τις συχνότερες εχθρικές συμπεριφορές από συναδέλφους και ανώτερους να αφορούν την αγνόηση των προβληματισμών και της συνεισφοράς των εργαζόμενων, τη διάδοση φημών, τα δημόσια σχόλια και τις κακόβουλες και αναξιόπιστες αξιολογήσεις του παραγόμενου έργου. Αξίζει να επισημανθεί, πως το 44% έχουν παρενοχληθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθώς και πως η παρενόχληση επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα, προκαλώντας άγχος, σύγχυση, θυμό, αδυναμία, ανησυχία, εξάντληση και ευερεθιστότητα (McKay, Arnold, Fratzl και Thomas, 2008).

Στην ακαδημαϊκή κοινότητα οι συχνότερες συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης, σύμφωνα με μελέτες που πραγματοποίησαν οι Keashly και Neuman (2010), είναι η κοινωνική απομόνωση, οι απειλές έναντι της επαγγελματικής υπόστασης, και η παρεμβατική συμπεριφορά, υπό την έννοια της παρεμπόδισης του εργαζόμενου να επιτύχει σημαντικούς στόχους. Οι ίδιοι ερευνητές σε παλιότερη μελέτη τους, κατέδειξαν πως οι συνάδελφοι είναι πιθανότερο να αναγνωρίζονται ως δράστες εργασιακής παρενόχλησης από τους υπόλοιπους ακαδημαϊκούς (63,4%), ενώ οι προϊστάμενοι των τμημάτων από το διοικητικό προσωπικό (52,9%), καταδεικνύοντας έτσι πως η οριζόντια παρενόχληση είναι η συνηθέστερη μορφή. Στην ίδια έρευνα, διαπιστώθηκε πως οι εργαζόμενοι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παρενοχλούνται

συστηματικά για ένα διάστημα πάνω από τρία χρόνια σε ποσοστό 32% (Keashly & Neuman, 2008).

Οι ερευνητές, Qureshi, Rasli και Zaman εξέτασαν τη σχέση μεταξύ της ευημερίας και της εργασιακής παρενόχλησης των εργαζομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε 20 πανεπιστήμια του Πακιστάν, εξετάζοντας ένα δείγμα 321 ατόμων. Διαπίστωσαν, πως η εργασιακή παρενόχληση παίρνει δύο βασικές μορφές, τις συμπεριφορές που στοχεύουν στην υποβάθμιση της προσωπικότητας και αυτές που αφορούν στην υποτίμηση του έργου. Κατέληξαν, πως το δυσμενές οργανωσιακό κλίμα ενθαρρύνει την εργασιακή παρενόχληση, επιδρώντας στην ψυχική και σωματική υγεία των εκπαιδευτικών, όπως αυτές αποτυπώνονται στα αυξημένα ποσοστά διαταραχών ύπνου και στην κατάχρηση φαρμακευτικών ουσιών (Qureshi, Rasli και Zaman, 2014).

Οι ερευνητές Δημητρίου, Βάλλα, Ξυφαράς, (2019) σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε μεταξύ διαφόρων ελληνικών και κυπριακών πανεπιστημίων, δημοσίων και ιδιωτικών, σε δείγμα 821 φοιτητών, μελέτησαν το φαινόμενο της παρενόχλησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και έθεσαν τα ερευνητικά ερωτήματα: 1) Υπάρχει ηθική παρενόχληση στο ακαδημαϊκό χώρο; 2) Πως επηρεάζονται τα πρόσωπα - θύματα που τους ασκείτε ηθική παρενόχληση; 3) Ποιες προτάσεις μπορούν να γίνουν για την αντιμετώπιση του «συνδρόμου mobbing»; 4) Με ποιους τρόπους μπορεί να υπάρξει πρόληψη του φαινομένου; Η συλλογή δεδομένων έγινε με την χρήση ερωτηματολογίου, και τα σημαντικότερα αποτελέσματα της έρευνας είναι ότι οι περισσότεροι φοιτητές κατά την διάρκεια της φοίτησης τους έχουν δεχθεί συμπεριφορές παρενόχλησης τόσο από άλλους συμφοιτητές τους όσο και από το διοικητικό προσωπικό του πανεπιστημίου. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι περισσότεροι φοιτητές, οι οποίοι έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση κατά την διάρκεια της φοίτησης τους μιλούν κατά κύριο λόγο στα πρόσωπα του κοινωνικού τους περιβάλλοντος (φίλους, οικογένεια) και λιγότερο σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας ή άλλους επαγγελματίες. Επίσης, προκύπτει ότι οι αίτιες του συνδρόμου mobbing, είναι ο ανταγωνισμός και η ζήλεια μεταξύ των φοιτητών, ο ναρκισσισμός της σύγχρονης κοινωνίας, ο κυνισμός, η ιδιοτέλεια, ο ατομικισμός, η ηθική αποσύνθεση καθώς και το ίδιο το κοινωνικό – οικονομικό περιβάλλον, το οποίο εκκολάπτει τέτοιου είδους συμπεριφορές. Το πρόβλημα της παρενόχλησης δημιουργεί σοβαρά ψυχικά και σωματικά νοσήματα στο άτομο, και η αντιμετώπισή του θεωρείται επιτακτική ανάγκη.

Βασικοί παράγοντες καταπολέμησης της ηθικής παρενόχλησης είναι θέσπιση ειδικής νομοθεσίας και η τήρηση της για την τιμωρία του θύτη, καθώς και η ψυχολογική υποστήριξη του θύματος είτε μέσω ψυχοθεραπείας, είτε μέσω φαρμακευτικής αγωγής όπου χρειάζεται (Δημητρίου, Βάλλα, Ξυφαράς, 2019)

4.3 Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Στη χώρα μας δεν έχουν εκπονηθεί έρευνες σχετικά με το θέμα της εργασιακής παρενόχλησης στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και δεν υπάρχουν αντίστοιχα αποτελέσματα. Λόγω λοιπόν της σπουδαιότητας του προβλήματος και σε συνδυασμό με την έλλειψη ερευνητικών δεδομένων στη χώρα μας, κρίνεται αναγκαία σε βάθος η μελέτη του φαινομένου με τη χρήση καινοτόμων ποιοτικών μεθόδων μέτρησης. Έτσι θα καταστεί δυνατό να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για την τρέχουσα κατάσταση του φαινομένου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και να αναζητηθούν μέθοδοι αντιμετώπισης και πρόληψής του.

5. Ερευνητική Μέθοδος

Η ανάγκη για μελέτη της παρενόχλησης συγκεκριμένα στο δημόσιο τομέα προέκυψε για δύο λόγους. Πρώτον, ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα παρουσιάζει κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τα οποία δυνητικά αναπαράγουν ή και ευνοούν το εν λόγω φαινόμενο. Δεύτερον, κι αυτό αξίζει να σημειωθεί, δεν έχουν πραγματοποιηθεί έως σήμερα αρκετές έρευνες στο πεδίο αυτό στο δημόσιο τομέα (Κωνσταντινίδης, 2010), γεγονός που επιβεβαιώνεται κατόπιν εξέτασης της σχετικής ελληνικής βιβλιογραφίας.

Το κίνητρο γι' αυτήν την εργασία βασίστηκε στην ανάγκη να διερευνηθεί η ύπαρξη της εργασιακής παρενόχλησης στο πεδίο της Δημόσιας Διοίκησης και πιο συγκεκριμένα στους εργαζόμενους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και δη η περίπτωση του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Λαμβάνοντας υπόψη την αναγκαιότητα και την συχνότητα των αλλαγών του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος, με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι οι σύγχρονοι Οργανισμοί, καθίσταται πρόδηλη η ανάγκη αναγνώρισης, κατανόησης και ενθάρρυνσης εκείνων των παραγόντων που θα πρέπει να αποφευχθούν ώστε οι εργαζόμενοι να υιοθετούν και να εφαρμόζουν τις αλλαγές (Eby et al., 2000). Σύμφωνα δε με τους Van der Voet και Vermeeren (2017), το εσωτερικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο λαμβάνουν χώρα οι οργανωσιακές αλλαγές, καθίσταται πολύ σημαντικό για την ενθάρρυνση της ανταπόκρισης των εργαζομένων στις αλλαγές.

Από πολλούς μελετητές η εργασιακή παρενόχληση υποστηρίζεται ότι αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα για χαμηλά επίπεδα εργασιακού ενθουσιασμού, οργανωσιακής φωνής, δημιουργικής συμμετοχής στην εργασία, ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ εργαζομένων και ετοιμότητας για αλλαγή. Κατά συνέπεια, η ύπαρξη εργασιακής παρενόχλησης σε έναν οργανισμό μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και αποδοτικότητας ενός οργανισμού.

5.1 Δείγμα

Η παρούσα εργασία έχει σκοπό να καταγράψει την παρενοχλητική εργασιακή συμπεριφορά στους εργαζόμενους του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και η έρευνα

πραγματοποιήθηκε με τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων από διοικητικό και ακαδημαϊκό προσωπικό, οι οποίοι υπηρετούν στους τέσσερις νομούς της Περιφέρειας Ηπείρου, όπου εκτείνεται γεωγραφικά η χωρική αρμοδιότητα του Πανεπιστημίου.

Για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων επιλέχθηκε η μέθοδος της απογραφής μέσω της συμπλήρωσης ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων της εφαρμογής Google Forms. Η ηλεκτρονική διαδικασία περιέχει ρύθμιση ως προς τη δυνατότητα μίας και μόνο απάντησης από κάθε αποδέκτη, προκειμένου να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων. Έτσι, εστάλη, καθολικά, μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) μέσω των group mail, στο σύνολο των διοικητικών υπαλλήλων και ακαδημαϊκών μελών όλων κατηγοριών (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ) του πανεπιστημίου Ιωαννίνων, με συνημμένη την συνοδευτική επιστολή και τον σύνδεσμο παραπομπής για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Προηγουμένως είχε ζητηθεί η σχετική άδεια από τον αρμόδιο Αντιπρύτανη του Πανεπιστημίου, ενώ τέθηκε συγκεκριμένη προθεσμία απάντησης από 15/05/2020 έως 05/06/2020.

Επί συνόλου 1022 εργαζομένων στο πανεπιστήμιο, οι οποίοι ενημερώθηκαν ηλεκτρονικά ανταποκρίθηκαν και συμμετείχαν στην έρευνα 134 εργαζόμενοι όλων των κατηγοριών, ήτοι ποσοστό 13% (ποσοστό απόκρισης), οι οποίοι συμπλήρωσαν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τα ερωτηματολόγια ήταν όλα πλήρως συμπληρωμένα έγκυρα και η εξαγωγή των συμπερασμάτων θα βασιστεί σε όλα.

Το σχετικά μικρό ποσοστό απόκρισης σε σχέση με το μέγεθος του πληθυσμού μπορεί να αναχθεί στο γεγονός ότι μεγάλος αριθμός υπαλλήλων απασχολείται σε αρμοδιότητες και υπηρεσιακά καθήκοντα εκτός γραφείου (λόγω του COVID-19) σε συνδυασμό με το βραχύ χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας και την μη προσωπική-φυσική παρουσία.

5.2 Ερωτηματολόγιο

Η καταμέτρηση είναι μια ευρέως διαδεδομένη και έγκυρη μέθοδος συλλογής δεδομένων, η οποία βασίζεται στη συστηματική και δομημένη ερώτηση, είτε με τη μορφή συνέντευξης είτε με τη μορφή απάντησης ερωτηματολογίων από μεγάλο αριθμό ατόμων (Αγραφιώτης και Λοπατατζίδης, 2000). Η χρήση του

ερωτηματολογίου αποτελεί την πιο διαδεδομένη μέθοδος συλλογής δεδομένων για πρωτογενή έρευνα σε σύντομο χρονικό διάστημα τα οποία στη συνέχεια αναλύονται μέσα από στατιστική επεξεργασία των δεδομένων. Ο σχεδιασμός του αποτελεί τη βάση της έρευνας διότι καθορίζει το είδος των ερευνητικών θεμάτων που πρέπει να απαντηθούν και τον τύπο των ερωτήσεων που θα χρησιμοποιηθούν για το σκοπό αυτό. Αποτελεί το μέσο επικοινωνίας μεταξύ ερευνητή και ερωτώμενων, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, ανάλογα με τη μέθοδο συλλογής των δεδομένων. Όπως έχουμε αναφέρει η συλλογή στοιχείων μέσω ερωτηματολογίων παρουσιάζει πλεονέκτημα όπως και μειονεκτήματα. Σε μια έρευνα εργασιακής παρενόχλησης, όπως αυτή που εξετάζουμε, στα πλεονεκτήματα συγκαταλέγεται η ελευθερία της έκφρασης των συμμετεχόντων και η ευκολία που μπορεί να αναλυθούν τα στοιχεία μέσω της στατιστικής ανάλυσης, ενώ στα μειονεκτήματα συγκαταλέγονται ότι τα δεδομένα μπορεί να είναι επισφαλής και τα αποτελέσματα να μην αναδεικνύουν το πραγματικό βάθος του προβλήματος.

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου αποτελεί τον «θεμέλιο λίθο» της έρευνας αφού καθορίζει το είδος των ερευνητικών ερωτημάτων που θέλουμε να απαντήσουμε και τον τύπο των ερωτήσεων που θα χρησιμοποιήσουμε για το σκοπό αυτό (Κυριαζόπουλος – Σαμαντά, 2011). Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε βασισμένο στα πρότυπα ερωτηματολογίου του Quine, L. (2001), το οποίο προσαρμόστηκε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Το πρότυπο αυτό αποτελεί μια από τις πιο γνωστές κλίμακες μέτρησης της εργασιακής παρενόχλησης και θεωρείται από τις πιο διαδεδομένες μεθόδους.

Για την συγκέντρωση των ποσοτικών δεδομένων και την στατιστική ανάλυση των μεταβλητών της εργασιακής παρενόχλησης χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλαμβάνει συνολικά 32 στοιχεία και συγκροτείται από δύο μέρη (βλ. Παράρτημα Ι).

Επειδή δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένος ορισμός της εργασιακής παρενόχλησης, στην εισαγωγή του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου στη Google form, καθορίσαμε ότι *«με τον όρο παρενόχληση στο χώρο εργασίας εννοούμε τις διάφορες μορφές και μεθόδους, συστηματικής και ψυχολογικής βίας μεταξύ ενηλίκων, από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων εναντίων συναδέλφου, υφισταμένου ή ανωτέρου στην ιεραρχία με στόχο την ταπείνωση, την απομόνωση και απομάκρυνση από την εργασία του. Η παρενόχληση μπορεί να εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την*

αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου και να διαταράξει το εργασιακό κλίμα».

Στην αρχή του ερωτηματολογίου υπάρχουν ερωτήσεις που αναφέρονται στα κοινωνικό-δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων όπως: φύλλο, ηλικιακή ομάδα, επίπεδο εκπαίδευσης, συνολικά έτη υπηρεσίας, θέση εργασίας στο ίδρυμα και συνολικά έτη στην παρούσα θέση (ερωτήσεις 1-12).

Στο δεύτερο και βασικό μέρος του ερωτηματολογίου ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν τον βαθμό συχνότητας (ή σπανιότητας) με τις αντίστοιχες δηλώσεις /προτάσεις (items), σημειώνοντας την απάντηση τους βάσει μιας πεντάβαθμης απαντητικής κλίμακας τύπου Likert, όπου οι απαντήσεις μπορούσαν να κυμανθούν μεταξύ των επιλογών «Πάντα» (5 βαθμοί), «Συχνά» (4 βαθμοί), «Κάποιες φορές» (3 βαθμοί), «Σπάνια» (2 βαθμοί), «Ποτέ» (1 βαθμός).

Οι διαστάσεις της παρενόχλησης που εξετάστηκαν αφορούσαν επιθέσεις που στοχεύουν άμεσα στην εργασία και στα καθήκοντα, επιθέσεις που στοχεύουν άμεσα στην έκφραση δυνατοτήτων και ευκαιριών και προσωπικές επιθέσεις. Τα ερευνητικά ερωτήματα που κλήθηκαν να απαντήσουν για την επίτευξη του σκοπού της έρευνας ήταν η ύπαρξη των περιστατικών άσκησης εργασιακής παρενόχλησης στα μέλη ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΠΠ, ΕΤΕΠ και του διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 20 συμπεριφορές εκφοβισμού που λαμβάνονται από τη βιβλιογραφία και ομαδοποιούνται σε πέντε κατηγορίες:

- α) απειλή για επαγγελματική κατάσταση (ερωτήσεις 1-4 π.χ. επίμονες προσπάθειες να υποτιμήσει και να υπονομεύσει τη δουλειά σας),
- β) απειλή για προσωπική κατάσταση (ερωτήσεις 5-11 π.χ. υπονόμηση της προσωπικής σας ακεραιότητας),
- γ) απειλή για απομόνωση, αποκλεισμό (ερωτήσεις 12-14 π.χ. απορρίπτει, αγνοεί ή εξαιρεί),
- δ) υπερβολική εργασία, υπερκόπωση (ερωτήσεις 15-16 π.χ. υπερβολική πίεση για παραγωγή εργασίας) και
- ε) αποσταθεροποίηση (ερωτήσεις 17-20 π.χ. αλλαγή θέσεων στόχων, αφαίρεση αρμοδιοτήτων χωρίς να σας συμβουλευτεί).

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν εάν είχαν υποστεί οποιαδήποτε από αυτές τις συμπεριφορές τους τελευταίους 12 μήνες.

Το ερωτηματολόγιο προλόγιζε συνοδευτική επιστολή, η οποία παρείχε στους συμμετέχοντες όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τον σκοπό της έρευνας, καθώς και την διασφάλιση της εμπιστευτικότητας των απαντήσεώς τους.

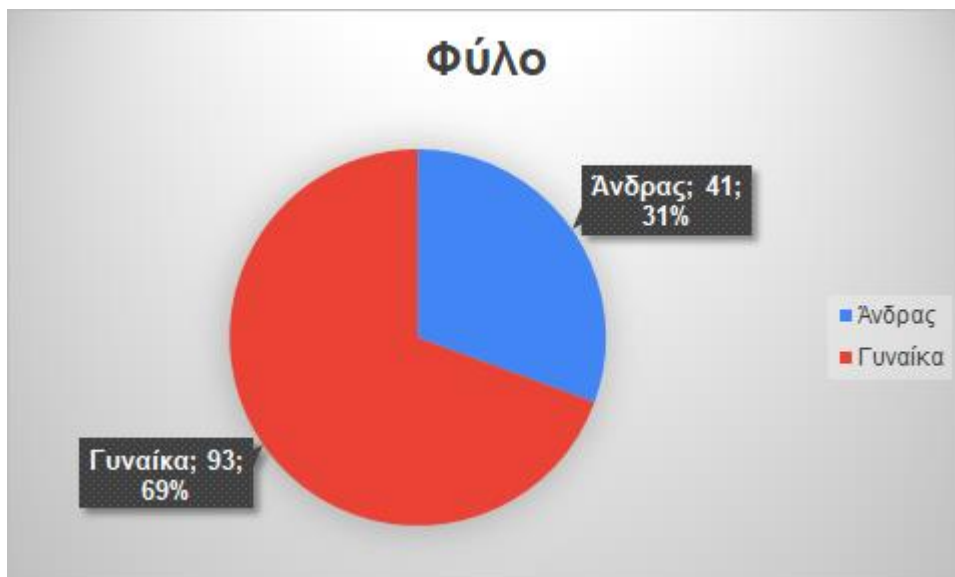
5.3 Διαχείριση Δεδομένων-Στατιστική Ανάλυση

Η επεξεργασία και η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας πραγματοποιήθηκε με την τελευταία διατιθέμενη έκδοση του Microsoft excel spreadsheet 365. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα απεικονιστικά με τη βοήθεια ραδβογραμμάτων και πιτών.

5.3.1 Ανάλυση Δημογραφικών δεδομένων

Στην παρούσα εμπειρική μελέτη το δείγμα συμμετεχόντων ανήλθε στο σύνολό της, σε 134 άτομα, εκ των οποίων τα 93 άτομα ήταν γυναίκες (ποσοστό 69%) και οι άνδρες που συμμετείχαν ήταν στο σύνολό τους 41 (ποσοστό 31%).

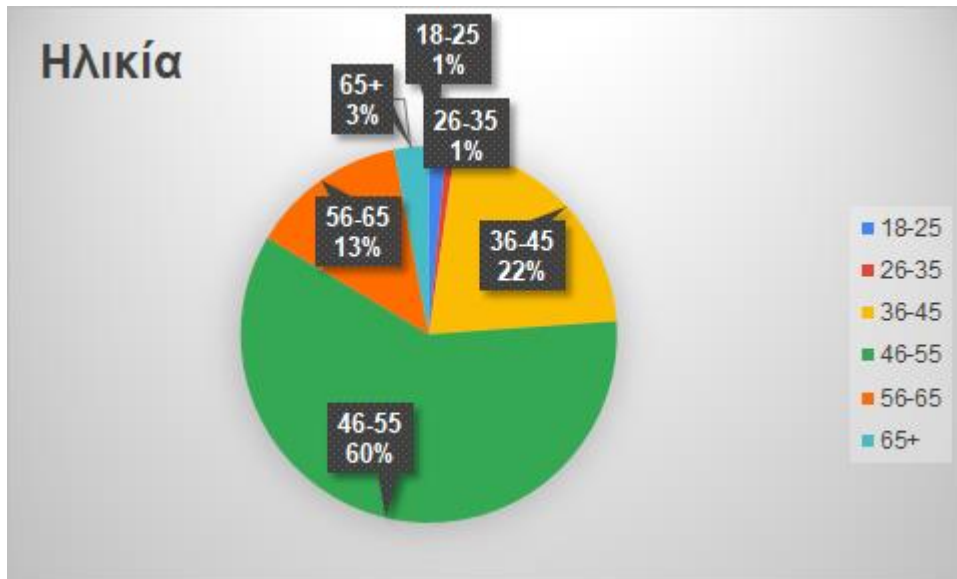
Γράφημα 5.3.1: Φύλο συμμετεχόντων



Εν συνεχεία, παρουσιάζεται η ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων. Ως προς την ηλικία, 2 άτομα είναι μεταξύ 18-25 ετών (ποσοστό 1%), 1 άτομο είναι μεταξύ 26-35 ετών (ποσοστό 1%). Μεταξύ των 36-45 ετών ανήκουν 29 άτομα (ποσοστό 22%). Η

πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι μεταξύ 46-55 ετών με ποσοστό 60%. Ακολουθούν οι ηλικίες 56-65 ετών και 65 ετών + με ποσοστά συμμετοχής 13% και 3% αντιστοίχως.

Γράφημα 5.3.2: Ηλικιακή κατανομή συμμετεχόντων

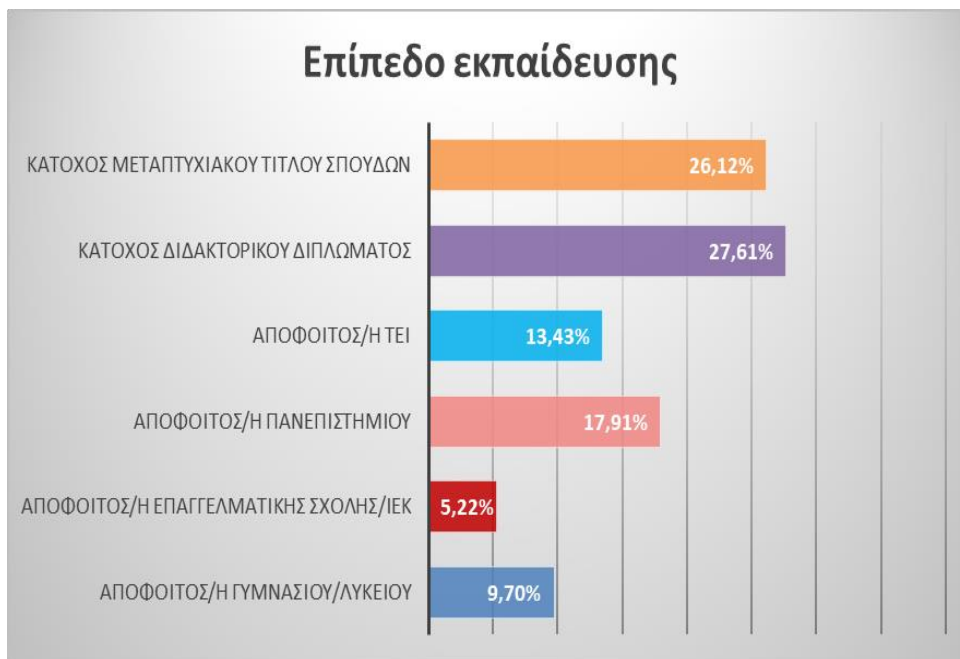


Γράφημα 5.3.3: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων



Από το παραπάνω γράφημα γίνεται αντιληπτό ότι οι παντρεμένοι συμμετέχοντες ανέρχονται στο 75% του συνόλου (100 άτομα), οι άγαμοι/ες σε ποσοστό 16% (22 άτομα), οι διαζευγμένοι σε ποσοστό 8% (11 άτομα) και τέλος στην κατηγορία χήρος/α εντοπίζεται μόνο 1 άτομο (ποσοστό 1%).

Γράφημα 5.3.4: Επίπεδο εκπαίδευσης



Στο παραπάνω γράφημα αποτυπώνεται το επίπεδο των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου ανέρχονται σε 13 άτομα (ποσοστό 9,7%), οι απόφοιτοι των επαγγελματικών σχολών/ΙΕΚ ανέρχονται σε 7 άτομα (ποσοστό 5,22%). Επίσης, οι απόφοιτοι των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ανέρχονται σε 18 άτομα (ποσοστό 13,43%) και των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων σε 24 άτομα (ποσοστό 17,91%). Τέλος, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ανέρχονται σε 35 άτομα και οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος σε 37 άτομα με ποσοστά 26,12% και 27,61% αντιστοίχως.

5.3.2 Εργασιακά στοιχεία

Στο ραβδόγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των θέσεων των συμμετεχόντων εντός του οργανισμού. Το σύνολο των υπαλλήλων ανέρχονται σε ποσοστό 46,27% (62 άτομα). Εντοπίζεται ένας συμβασιούχος, σε ποσοστό 0,75%. Οι

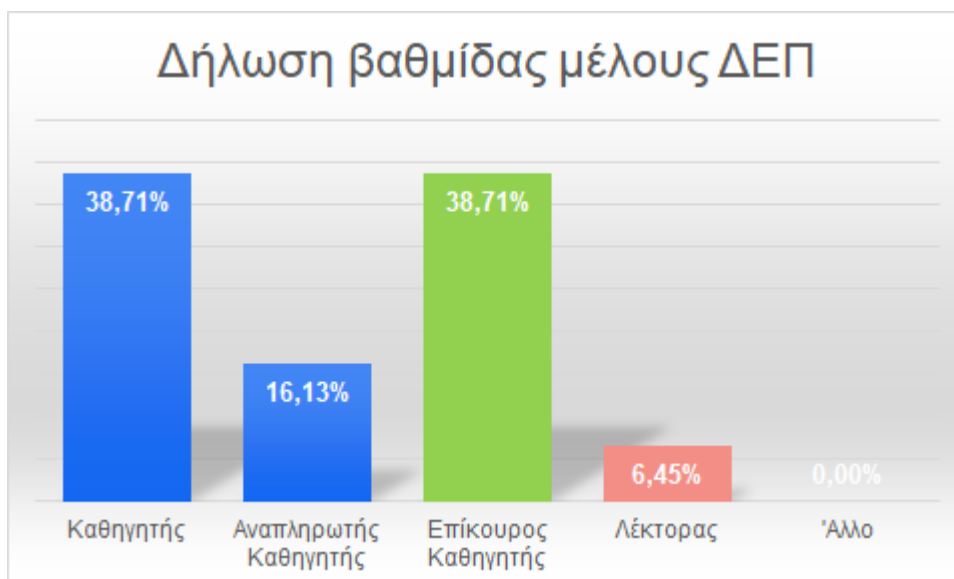
προϊστάμενοι εντός του οργανισμού ανέρχονται σε ποσοστό 20,9% (28 άτομα). Τα μέλη ΕΕΠ/ΕΔΠ/ΕΤΕΠ είναι σε ποσοστό 11,19% (15 άτομα). Τέλος, τα μέλη ΔΕΠ εντοπίζονται σε ποσοστό 18,66% (25 άτομα). Οι θέσεις του Κοσμήτορα/Πρόεδρος Τμήματος/Διευθυντής/τρια Τομέα ανέρχονται σε ποσοστό 2,24% (3 άτομα).

Γράφημα 5.3.5: Η θέση των συμμετεχόντων στον οργανισμό

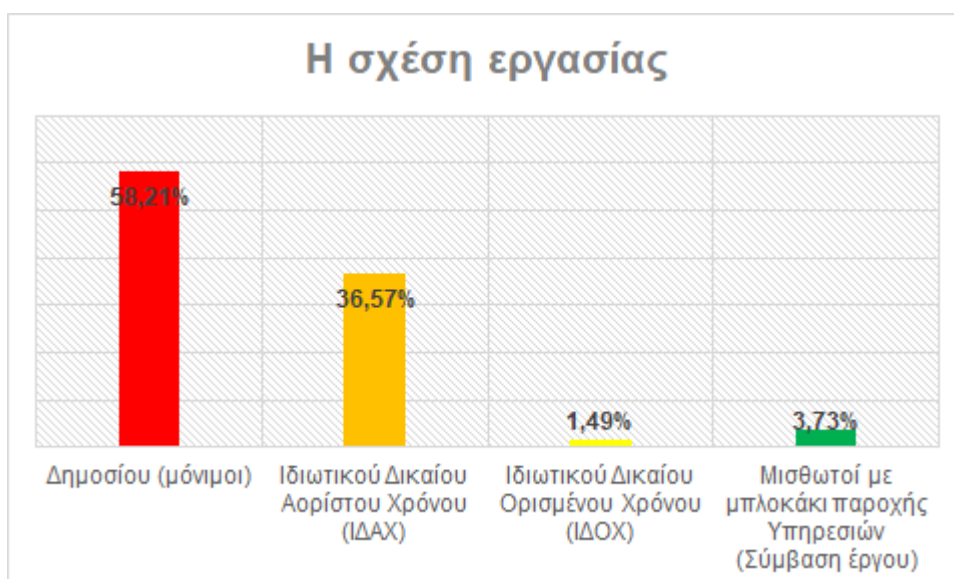


Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που ανήκουν σε βαθμίδα μέλους ΔΕΠ. Ειδικότερα από το σύνολο των 134 συμμετεχόντων, σε βαθμίδα μέλους ΔΕΠ εντοπίζονται 31 άτομα. Στη βαθμίδα του λέκτορα καταγράφονται δύο άτομα σε ποσοστό 6,45%. Στις βαθμίδες του επίκουρου καθηγητή και του καθηγητή καταγράφεται το ίδιο ποσοστό 38,71% και αναλυτικότερα 12 άτομα στην κάθε βαθμίδα. Τέλος, στη βαθμίδα του αναπληρωτή καθηγητή εντοπίζονται 5 άτομα, με ποσοστό 16,13%.

Γράφημα 5.3.6: Δήλωση βαθμίδα μέλους ΔΕΠ (εάν είναι)



Γράφημα 5.3.7: Η σχέση εργασίας των συμμετεχόντων



Στο παραπάνω γράφημα διαπιστώνεται η σχέση εργασίας που έχουν οι συμμετέχοντες με τον οργανισμό. Οι μόνιμοι υπάλληλοι ανέρχονται σε ποσοστό 58,21% (78 άτομα), οι υπάλληλοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ανέρχονται σε ποσοστό 36,57% (49 άτομα). Οι υπάλληλοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου καταγράφονται με ποσοστό 1,49% (2 άτομα) και τέλος, οι υπάλληλοι με σύμβαση έργου εντοπίζονται με ποσοστό 3,73% (5 άτομα).

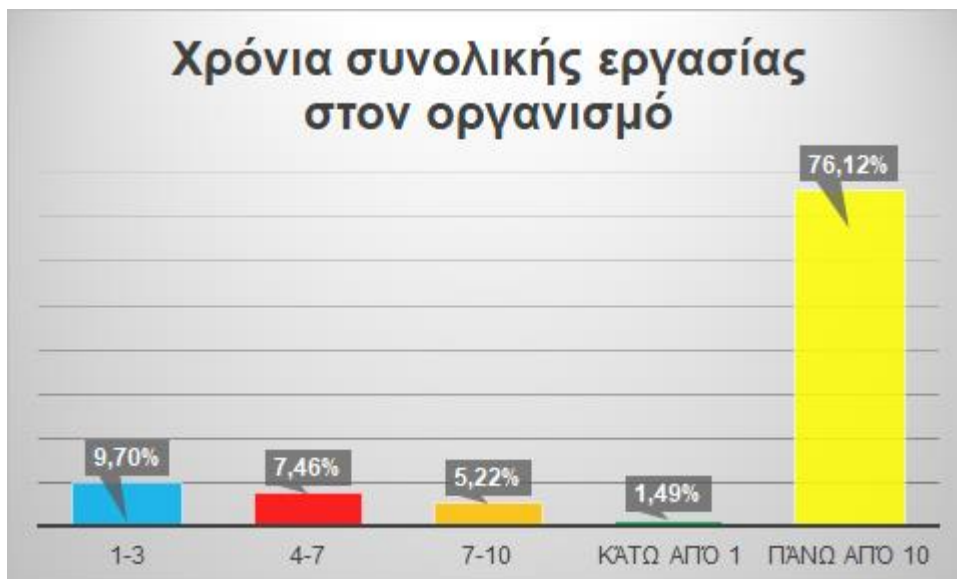
Γράφημα 5.3.8: Χρόνια εργασίας στην παρούσα θέση εργασίας



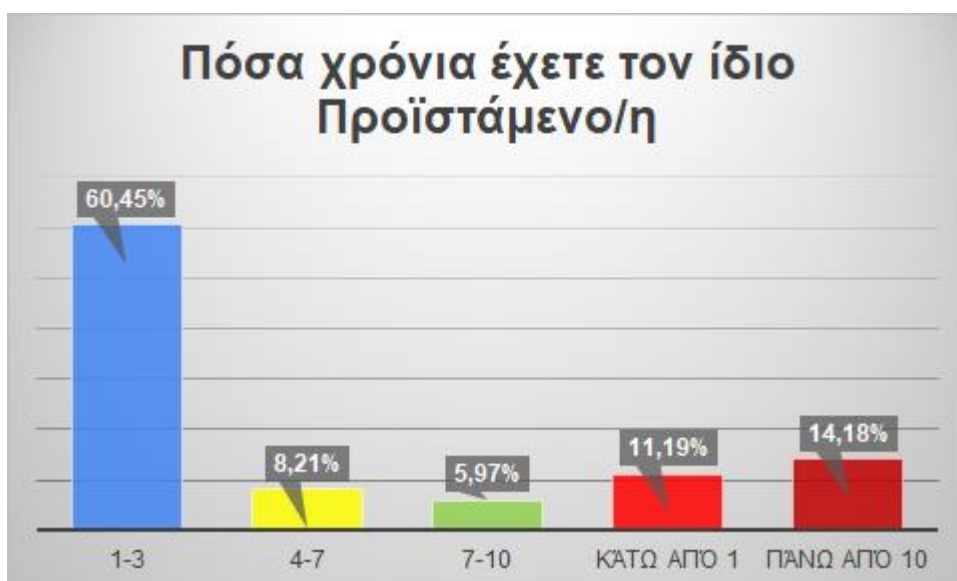
Στο παραπάνω γράφημα, φαίνεται ότι το 48,51% (65 άτομα) διατηρούν τη θέση εργασίας τους στον οργανισμό για πάνω από δέκα χρόνια. Με ποσοστό 26,12% (35 άτομα), εντοπίζονται εργαζόμενοι οι οποίοι εργάζονται στην παρούσα θέση για 1-3 έτη. Στη συνέχεια, καταγράφονται 24 άτομα (ποσοστό 17,91%) τα οποία εργάζονται μεταξύ 4-7 ετών στην ίδια θέση. Τέλος, με ποσοστά 5,97% (8 άτομα) και 1,49% (2 άτομα) καταγράφονται άτομα με 7-10 έτη στην ίδια θέση και άτομα με παραμονή στην ίδια θέση κάτω από ένα έτος αντίστοιχα.

Στο ακόλουθο γράφημα καταγράφονται τα εξής, ήτοι, 102 άτομα (ποσοστό 76,12%) εργάζονται πάνω από δέκα έτη στον οργανισμό, 13 άτομα (ποσοστό 9,7%) εργάζονται μεταξύ 1-3 έτη στον οργανισμό, δέκα άτομα (ποσοστό 7,46%) έχουν συνολική εργασία στον οργανισμό μεταξύ 4-7 ετών, επτά άτομα (ποσοστό 5,22%) έχουν συνολική εργασία μεταξύ 7-10 ετών και τέλος 2 άτομα (ποσοστό 1,49%) εντοπίζονται με συνολική εργασία στον οργανισμό κάτω του 1 έτους.

Γράφημα 5.3.9: Χρόνια συνολικής εργασίας στον οργανισμό



Γράφημα 5.3.10: Συνολικά χρόνια με τον ίδιο προϊστάμενο



Το συγκεκριμένο γράφημα αποτυπώνει ότι 19 άτομα (ποσοστό 14,18%) έχουν πάνω από δέκα χρόνια τον ίδιο προϊστάμενο. Επίσης, 81 άτομα (ποσοστό 60,45%) έχουν τον ίδιο προϊστάμενο για το χρονικό εύρος 1-3 έτη. 11 άτομα με ποσοστό 8,21% για το χρονικό εύρος 4-7 έτη. Εντοπίζονται 8 άτομα με ποσοστό 5,97% που έχουν τον ίδιο προϊστάμενο μεταξύ 7-10 ετών και τέλος 15 άτομα με ποσοστό 11,19% έχουν τον ίδιο προϊστάμενο για διάστημα κάτω του ενός έτους.

Γράφημα 5.3.11: Ύπαρξη υφισταμένων στον οργανισμό



Το γράφημα παρουσιάζει την ύπαρξη υφισταμένων Στο σύνολο των 134 συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα, το 66% (88 άτομα) δεν έχουν υφισταμένους και το 34% (46 άτομα) έχουν υφισταμένους.

Γράφημα 5.3.12: Το πλήθος των υφισταμένων



Σύμφωνα με το προαναφερθέν γράφημα εντοπίστηκαν άτομα τα οποία έχουν υφισταμένους. Εκ του συνόλου των 134 ατόμων, το 23,88% έχει 1-3 υφισταμένους, το 8,21% έχει πάνω από 10 υφισταμένους και εντοπίζεται το ίδιο ποσοστό, ήτοι το 1,49% το οποίο καταγράφεται να έχει 4-7 υφισταμένους και 7-10 υφισταμένους αντιστοίχως.

5.3.3 Ευρήματα Ποσοτικής Ανάλυσης

Στη συνέχεια παρατίθενται τα αποτελέσματα των 20 ερωτήσεων που τέθηκαν στους συμμετέχοντες εργαζόμενους και αφορούν το ζήτημα της εργασιακής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

Γράφημα 5.3.13: Ερώτημα Α1. Προσπαθεί διαρκώς να μειώσει και να υποβαθμίσει τη δουλειά σας.



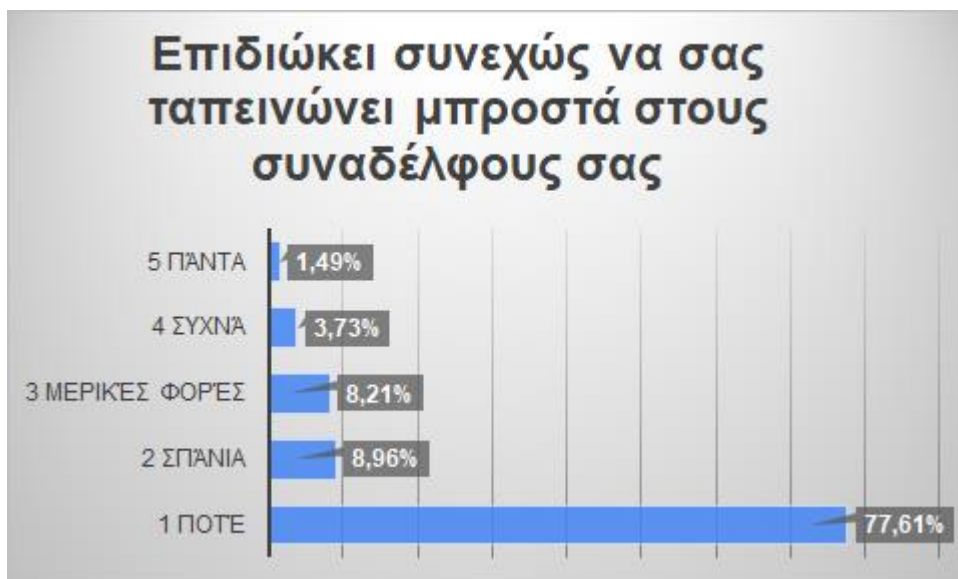
Στο ερώτημα εάν ο προϊστάμενος προσπαθεί να μειώσει και να υποβαθμίσει τη δουλειά των συμμετεχόντων, το ποσοστό 66,42% (89 άτομα) απάντησε ποτέ, το ποσοστό 11,94% (16 άτομα) απάντησε σπάνια, το ποσοστό 12,69% (17 άτομα) απάντησε μερικές φορές, το ποσοστό 6,72% (9 άτομα) απάντησε συχνά και τέλος ένα ποσοστό του 2,24% (3 άτομα) απάντησε πάντα.

Γράφημα 5.3.14: Ερώτημα Α2. Ασκει συνέχεια κριτική και έλεγχο στη δουλειά σας.



Στο ερώτημα αν ασκείται κριτική και έλεγχος αδικαιολογήτως, προκύπτει ότι σε ποσοστό 64,93% δεν ασκείται ποτέ αδικαιολόγητη κριτική, σε ποσοστό 17,16% ασκείται σπάνια, σε ποσοστό 8,21% ασκείται μερικές αδικαιολόγητη κριτική. Επίσης, καταγράφεται ποσοστό της τάξης του 6,72% με συχνά περιστατικά αδικαιολόγητης κριτικής ελέγχου και τέλος, το ποσοστό 2,99% αποκρίθηκε ότι πάντα του ασκείται αδικαιολόγητη κριτική και έλεγχος στη δουλειά τους.

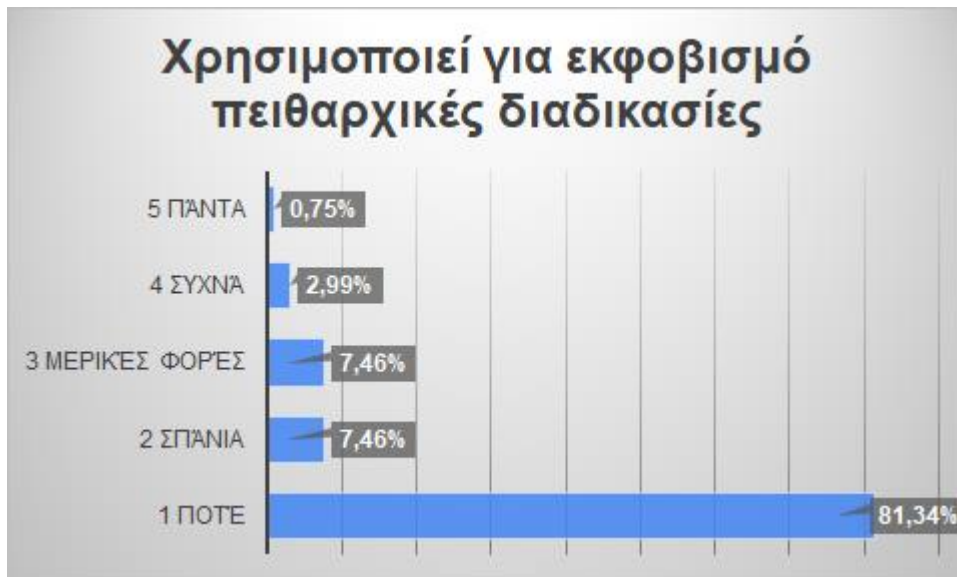
Γράφημα 5.3.15: Ερώτημα Α3. Επιδιώκει συνεχώς να σας ταπεινώνει μπροστά στους συναδέλφους σας.



Σύμφωνα με τα αποτελέσματα το ποσοστό 77,61% (104 άτομα), δεν έχει ταπεινωθεί ποτέ μπροστά σε συναδέλφους, το ποσοστό 8,86% (12 άτομα) σπάνια έχουν υποστεί

ταπείνωση, το ποσοστό 8,21% (11 άτομα) έχουν υποστεί μερικές φορές ταπείνωση. Το ποσοστό 3,73% (5 άτομα) βιώνει συχνά ταπείνωση μπροστά στους συναδέλφους, ενώ το ποσοστό 1,49% (2 άτομα) βιώνει πάντα ταπείνωση.

Γράφημα 5.3.16: Ερώτημα Α.4 Χρησιμοποιεί για εκφοβισμό πάντα πειθαρχικές διαδικασίες.



Η χρήση των πειθαρχικών διαδικασιών ως μέσο εκφοβισμού σε ποσοστό 81,34% (109 άτομα) δεν εντοπίζεται. Σε ποσοστό είτε σπάνιας χρήσης είτε χρήσης μερικές φορές εντοπίζεται το ίδιο ποσοστό, 7,46% (10 άτομα) αντιστοίχως. Τέλος, σε ποσοστό 2,99 (4 άτομα), εντοπίζεται συχνή χρήση των πειθαρχικών διαδικασιών και τέλος το ποσοστό 0,75% (1 άτομο) αποκρίθηκε ότι γίνεται πάντα χρήση των πειθαρχικών διαδικασιών ως μέσο εκφοβισμού.

Γράφημα 5.3.17: Ερώτημα Α5. Υποσκάπτει/υπονομεύει την προσωπική σας ακεραιότητα.



Στο ερώτημα εάν ο προϊστάμενος υπονομεύει την προσωπική ακεραιότητα των υφιστάμενων του, καταγράφεται ότι το ποσοστό 78,36% (105 άτομα) δεν έχει δεχθεί τέτοια συμπεριφορά, το ποσοστό 9,70% (13 άτομα) σπάνια έχει δεχθεί συμπεριφορά υπονόμησης. Επίσης το ποσοστό 3,73% (5 άτομα) δήλωσε ότι πάντα υφίσταται συμπεριφορά υπονόμησης της ακεραιότητά τους.

Γράφημα 5.3.18: Ερώτημα Α6. Χρησιμοποιεί άσχημα υπονοούμενα και είναι σαρκαστικός απέναντί σας.



Το γράφημα παρουσιάζει εάν ο προϊστάμενος χρησιμοποιεί υπονοούμενα και σαρκασμό στους υφισταμένους του. Σε ποσοστό 77,61% δήλωσαν ότι ποτέ δεν έχει λάβει χώρα κάτι τέτοιο. Μερικές φορές έχουν δεχθεί υπονοούμενα και σαρκασμό

δήλωσε το 6,72% των συμμετεχόντων και το 2,24% δήλωσαν ότι πάντα υφίστανται υπονοούμενα και σαρκασμό εκ μέρους του προϊστάμενου τους.

Γράφημα 5.3.19: Ερώτημα Α7. Εκτοξεύει λεκτικές και μη απειλές.



Στο παραπάνω γράφημα αποτυπώνεται σε ποσοστά η εκτόξευση λεκτικών και μη απειλών από τον προϊστάμενο. Το ποσοστό 80,60% (108 άτομα) δεν έχει δεχθεί ποτέ απειλές, το ποσοστό 11,19% (15 άτομα) έχει δεχθεί σπάνια λεκτικές και μη απειλές, το ποσοστό 4,48% (6 άτομα) έχει δεχθεί μερικές φορές απειλές, το ποσοστό 2,99% (4 άτομα) δέχεται συχνά λεκτικές και μη απειλές και εντοπίζεται ένα ποσοστό 0,75% (1 άτομο) το οποίο δηλώνει ότι δέχεται πάντα λεκτικές και μη απειλές.

Γράφημα 5.3.20: Ερώτημα Α8. Κάνει ανάρμοστα αστεία εις βάρος σας.



Στο γράφημα περί ανάρμοστων αστείων εις βάρος των εργαζομένων, οι συμμετέχοντες σε ποσοστό 86,57% (116 άτομα) απάντησαν ότι ποτέ δεν έχουν δεχθεί ανάρμοστα αστεία εις βάρος τους, σε ποσοστό 8,96% (12 άτομα) απάντησαν ότι έχουν δεχθεί σπάνια ανάρμοστα αστεία, σε ποσοστό 2,24% απάντησαν ότι μερικές φορές υπέστησαν ανάρμοστα αστεία εις βάρος τους, σε ποσοστό 1,49% (2 άτομα) ανέφεραν ότι συχνά δέχονται ανάρμοστα αστεία και το ποσοστό 0,75% (1 άτομο) κατέγραψε ότι δέχεται πάντα ανάρμοστα αστεία σε βάρος του/της.

Γράφημα 5.3.21: Ερώτημα Α9. Σας πειράζει συνεχώς.



Στο ενδεχόμενο συνεχούς πειράγματος από τον προϊστάμενο προκύπτει, σύμφωνα με το γράφημα, ότι το ποσοστό 82,84% (111 άτομα) δεν έχει δεχθεί ποτέ πείραγμα, το

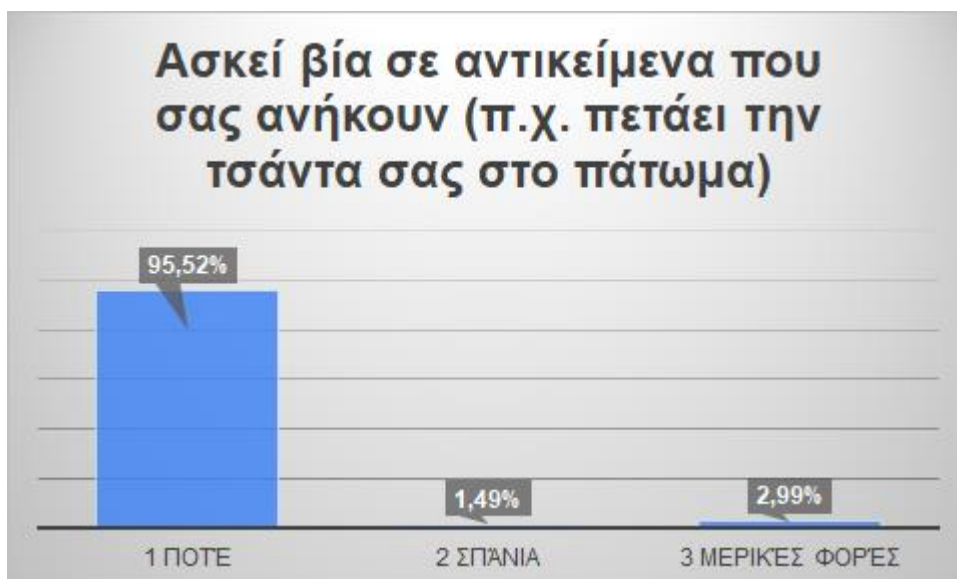
ποσοστό 8,96% (12 άτομα) έχει δεχθεί σπάνια πειράγματα, το ποσοστό 6,72% (9 άτομα) έχει δεχθεί πειράγματα μερικές φορές και το 1,49% (2 άτομα) δέχεται συχνά πειράγματα από πλευράς του προϊστάμενου τους.

Γράφημα 5.3.22: Ερώτημα Α10. Ασκή φυσική βία πάνω σας.



Στο ενδεχόμενο άσκησης φυσικής βίας επί των εργαζομένων συμμετεχόντων, προκύπτει ότι σε ποσοστό 96,27% (129 άτομα) δεν έχει ασκηθεί ποτέ φυσική βία πάνω τους, σε ποσοστό 1,49% (2 άτομα) έχει ασκηθεί βία σπάνια και σε ποσοστό 2,24% (3 άτομα) έχει ασκηθεί φυσική βία πάνω τους από τον προϊστάμενο τους μερικές φορές.

Γράφημα 5.3.23: Ερώτημα Α11. Ασκή βία σε αντικείμενα που σας ανήκουν (π.χ. πετάει την τσάντα σας στο πάτωμα).



Αναφορικά με την άσκηση βίας στα προσωπικά τους αντικείμενα, από πλευράς του προϊστάμενου, παρατηρείται ότι σε ποσοστό 95,52% (128 άτομα) δεν έχει ασκηθεί βία στα προσωπικά τους αντικείμενα, σε ποσοστό 1,49% (2 άτομα) έχει ασκηθεί βία σπάνια και τέλος σε ποσοστό 2,99% (4 άτομα) έχει ασκηθεί βία μερικές φορές.

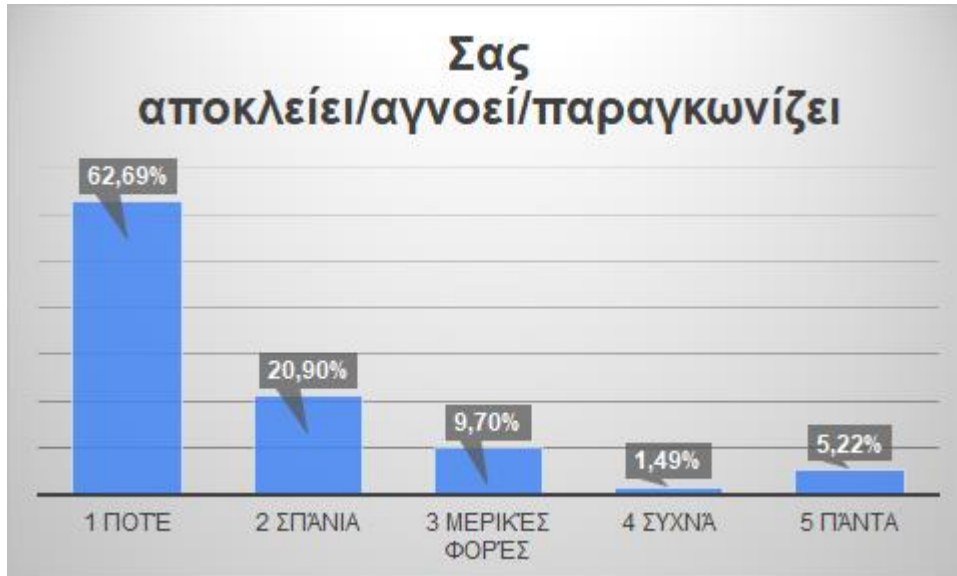
Γράφημα 5.3.1: Ερώτημα Α12. Αποκρύπτει απαραίτητες για τη δουλειά σας πληροφορίες από εσάς.



Στο ενδεχόμενο απόκρυψης πληροφοριών σημαντικών για τη δουλειά τους, από την πλευρά του προϊστάμενου τους, το 67,16% (90 άτομα) δηλώνει ότι ποτέ δεν έχει συμβεί, το 15,67% (21 άτομα) δηλώνει ότι σπάνια τους έχει συμβεί, το 7,46% (10 άτομα) δηλώνει ότι τους έχει συμβεί μερικές φορές, το 5,97% (8 άτομα), δηλώνει ότι

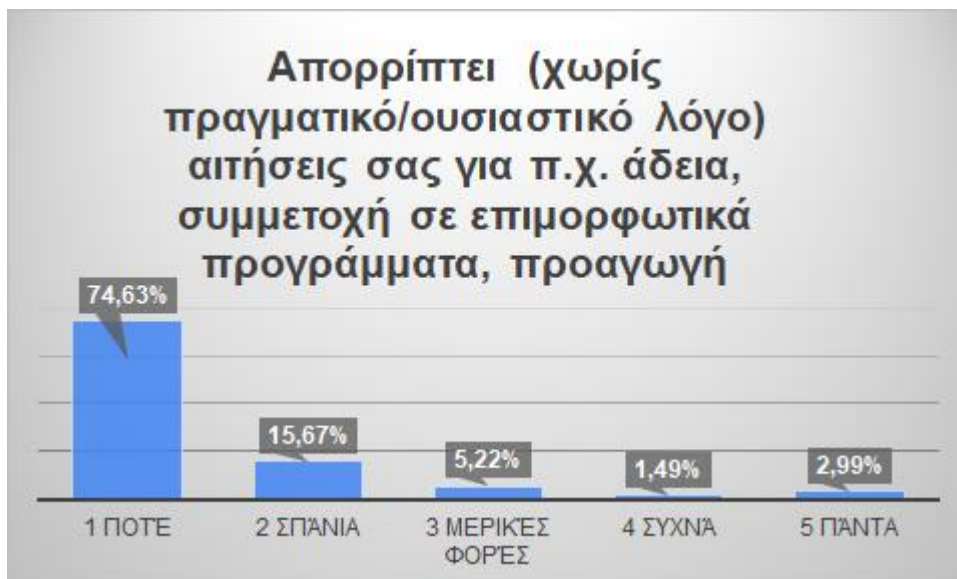
τους συμβαίνει συχνά και το 3,73% (5 άτομα), κατέγραψε ότι τους αποκρύπτουν πάντα απαραίτητες πληροφορίες για τη δουλειά τους.

Γράφημα 5.3.1: Ερώτημα A13. Σας αποκλείει/αγνοεί/παραγκωνίζει.



Στο ερώτημα εάν ο προϊστάμενος επιδεικνύει συμπεριφορά αποκλεισμού/αγνόησης/παραγκωνισμού το 62,69% (84 άτομα) δήλωσε ότι ποτέ δεν έχει δεχθεί τέτοια συμπεριφορά. Το 20,90% (28 άτομα) σπάνια έχει δεχθεί τέτοια συμπεριφορά, το 9,70% (13 άτομα) έχει δεχθεί μερικές φορές τέτοια συμπεριφορά, το 1,49% (2 άτομα) είναι συχνά υποκείμενο τέτοιας συμπεριφοράς και το 5,22% (7 άτομα) δέχεται πάντα τέτοιου είδους συμπεριφορές.

Γράφημα 5.3.1: Ερώτημα A14. Απορρίπτει (χωρίς πραγματικό/ουσιαστικό) αιτήσεις σας για π.χ. άδεια, συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα, προαγωγή.



Εν προκειμένω, παρατηρείται ότι το 74,63% (100 άτομα) δεν έχει δεχθεί ποτέ απόρριψη επί των αιτημάτων του, το 15,67% (21 άτομα) έχει δεχθεί σπάνια απόρριψη, το 5,22% (7 άτομα) έχει δεχθεί μερικές φορές απόρριψη των αιτημάτων τους, το 1,49% (2 άτομα) βιώνει συχνά την απόρριψη και το 2,99% (4 άτομα) έρχεται πάντα αντιμέτωπο με την απόρριψη των αιτημάτων τους χωρίς πραγματικό λόγο.

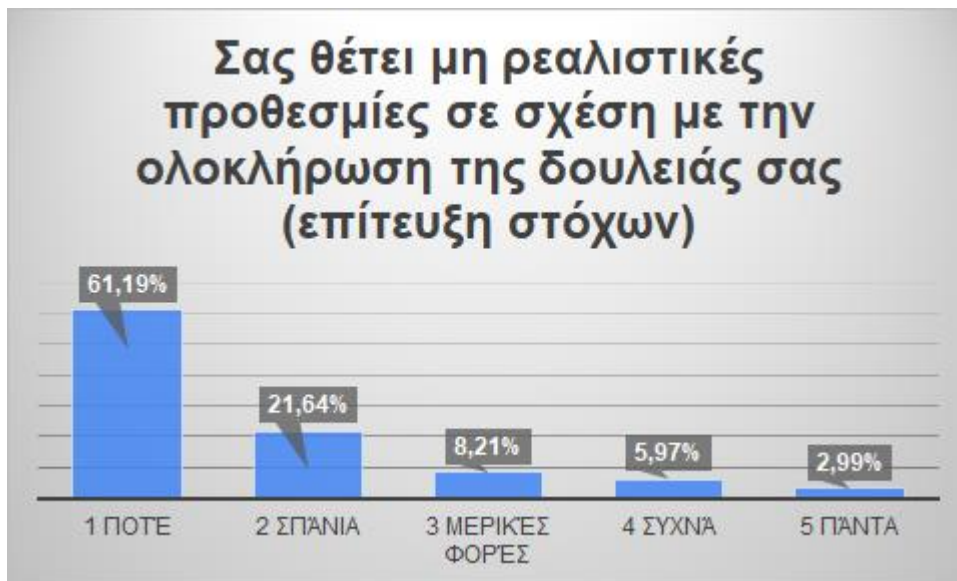
Γράφημα 5.3.27: Ερώτημα Α15. Σας ασκεί υπερβολική πίεση για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας.



Στο κατά πόσο ο προϊστάμενος ασκεί υπερβολική πίεση για να ολοκληρωθεί η δουλειά τους, το 58,96% (79 άτομα) παραδέχεται ότι ποτέ δεν τους έχει ασκηθεί υπερβολική πίεση. Το 26,12% (35 άτομα) κατέγραψε ότι έχει δεχθεί σπανίως τέτοια συμπεριφορά,

το 6,72% (9 άτομα) δήλωσε ότι έχει δεχθεί μερικές φορές τέτοια συμπεριφορά από τον προϊστάμενο τους. Επίσης, το 5,22% (7 άτομα) παραδέχεται ότι έρχεται συχνά αντιμέτωπο με τέτοια συμπεριφορά και το 2,99% (4 άτομα) δήλωσε ότι βιώνει πάντα υπερβολική πίεση προκειμένου να ολοκληρωθεί η δουλειά τους.

Γράφημα 5.3.28: Ερώτημα Α16. Σας θέτει μη ρεαλιστικές προθεσμίες σε σχέση με την ολοκλήρωση της δουλειάς σας (επίτευξη στόχων).



Σε ποσοστό 61,19% (82 άτομα) απάντησαν ότι ποτέ δεν τους έχουν τεθεί μη ρεαλιστικές προθεσμίες, το 21,64% (29 άτομα) κατέγραψε ότι σπάνια τους έχει συμβεί κάτι ανάλογο. Επίσης, το 8,21% (11 άτομα), κατέγραψε ότι το έχουν βιώσει μερικές φορές. Το 5,97 (8 άτομα) δήλωσε ότι έρχεται συχνά αντιμέτωπο με τη συνθήκη των μη ρεαλιστικών προθεσμιών σε σχέση με τους στόχους. Τέλος, το 2,99% (4 άτομα) δέχεται πάντα μη ρεαλιστικές προθεσμίες σε σχέση με την ολοκλήρωση της δουλειάς τους.

Γράφημα 5.3.29: Ερώτημα Α17. Αλλάζει τη στοχοθεσία χωρίς να σας ενημερώσει.



Στο παραπάνω γράφημα παρατηρείται ότι στο 66,42% (89 άτομα) ποτέ δεν έχει δεχθεί αλλαγή στη στοχοθεσία χωρίς ενημέρωση. Το 17,91% (24 άτομα) έχει δεχθεί αλλαγές σπάνια, το 7,46% (10 άτομα) έχει δεχθεί μερικές φορές αλλαγές στη στοχοθεσία. Το 5,97% (8 άτομα) και το 2,24% (3 άτομα) έχουν δεχθεί συχνές αλλαγές και αντιστοίχως δέχονται πάντα αλλαγής της στοχοθεσίας χωρίς ενημέρωση.

Γράφημα 5.3.30: Ερώτημα Α18. Συνεχώς υποβαθμίζει την προσπάθειά σας.



Στο παραπάνω γράφημα και στο κατά πόσο ο προϊστάμενος υποβαθμίζει την προσπάθειά των εργαζομένων, το 73,13% (98 άτομα) απάντησε πως ποτέ δεν έχει συμβεί. Το 10,45% (14 άτομα) απάντησε πως έχει συμβεί σπάνια, το 9,70% (13 άτομα) πως έχει συμβεί μερικές φορές. Το 3,73% (5 άτομα) κατέγραψε ότι έχει δεχτεί

υποβάθμιση στην προσπάθειά του. Τέλος, το 2,99% (4 άτομα) σημείωσε ότι πάντα δέχεται υποβάθμιση της προσπάθειά τους.

Γράφημα 5.3.31: Ερώτημα Α19. Προσπαθεί διαρκώς να σας αποθαρρύνει (να σας ρίχνει το ηθικό).



Στο συγκεκριμένο ερώτημα το 76,12% (102 άτομα) απάντησε πως ποτέ δεν έχει αποθαρρυνθεί, το 8,96% (12 άτομα) απάντησε πως συμβαίνει σπάνια, το 7,46% απάντησε πως έχει συμβεί μερικές φορές. Το 5,97% (8 άτομα) απάντησε πως συμβαίνει συχνά και τέλος το 1,49% (2 άτομα) αποκρίθηκε πως πάντα ο προϊστάμενος διαρκώς τους ρίχνει το ηθικό.

Γράφημα 5.3.32: Ερώτημα Α20. Σας αφαιρεί αρμοδιότητες/καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτεί.



Στο ερώτημα αν ο προϊστάμενος σας αφαιρεί αρμοδιότητες/καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτεί προκύπτει ότι δεν έχει συμβεί ποτέ σε ποσοστό 76,12% (102 άτομα). Έχει συμβεί σπάνια σε ποσοστό 8,96% (12 άτομα), έχει συμβεί μερικές φορές σε ποσοστό 6,72% (9 άτομα). Τέλος, συμβαίνει συχνά σε ποσοστό 3,73% (5 άτομα) και συμβαίνει πάντα σε ποσοστό 4,48% (6 άτομα).

5.4 Συμπεράσματα

Το γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του φαινομένου της παρενόχλησης, καθώς και η έλλειψη συμφωνίας μεταξύ των ερευνητών σε κάποια χαρακτηριστικά όπως η χρονική διάρκεια και η συχνότητα συνηγορούν ώστε η διερεύνηση της έρευνας να καθίσταται δύσκολη. Επίσης, η έλλειψη μιας κοινά αποδεκτής μεθοδολογίας που να αναπτύσσεται με την εφαρμογή συγκεκριμένων εργαλείων και τεχνικών μέτρησης δημιουργεί αμφιβολίες για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων των διαφόρων μελετών που εκπονούνται σε αμφίβολα δείγματα ως προς την ομοιογένεια και την αντιπροσωπευτικότητα τους (Τούκας και συν., 2012).

Τα ερωτηματολόγια αναλύθηκαν με τρόπους που προτείνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία και σκοπός ήταν, η ύπαρξη ή μη του φαινομένου να περιγραφεί και να αποτυπωθεί με παραστατικότητα.

Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά το δείγμα αποτελούνταν από 93 γυναίκες (69%) και 41 άνδρες (31%). Η ηλικία τους κυμαινόταν από 18 έως 65+ετών με την πλειοψηφία να κυμαίνεται μεταξύ 46-56 σε ποσοστό 60% και ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 36-45 με ποσοστό 22%. Η οικογενειακή τους κατάσταση, 100 (75%) ήταν παντρεμένοι, 22 (16%) ήταν ανύπανδροι, 11(8%) διαζευγμένοι και 1 (1%) χήρος/α.

Ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο, 13 (9,7%) ήταν οι απόφοιτοι γυμνασίου/λυκείου, 7 (5,22%) ήταν οι απόφοιτοι των επαγγελματικών σχολών/ΙΕΚ, 18 (13,43%) απόφοιτοι ΤΕΙ και 24 (17,91%) απόφοιτοι ΑΕΙ. Τέλος, 35 (26,12%) ήταν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και 37 (27,61%) οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος.

Ως προς τη θέση στον οργανισμό, 62 (46,27%) είναι οι διοικητικοί υπάλληλοι, 1 (0,75%) είναι συμβασιούχος, 25 (18,66%) είναι τα μέλη ΔΕΠ, 15 (11,19%) τα μέλη ΕΕΠ/ΕΔΙΠ/ΕΤΕΠ, 28 (20,9%) είναι προϊστάμενοι και 3 (2,24%) είναι Κοσμήτορας/Πρόεδρος Τμήματος/Διευθνής/τρια Τομέα.

Ως προς βαθμίδα μέλους ΔΕΠ από τα 31 μέλη τα 5 (16,13%) ανήκουν στη βαθμίδα του Αναπληρωτή Καθηγητή, 2 στη βαθμίδα του Λέκτορα (6,45%) και από 12 (38,71%) στη βαθμίδα του Καθηγητή και του Επίκουρου Καθηγητή αντίστοιχα.

Περιγραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι έχουν βιώσει παρενόχληση επιλέγοντας τουλάχιστον σε μία ερώτηση «συχνά -4» ή «πάντα -5»

Μια πρώτη αξιολόγηση μπορεί να γίνει καταγράφοντας πόσοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν σε τουλάχιστον μία από τις δηλώσεις/προτάσεις του ερωτηματολογίου «συχνά ή και πάντα», ότι ο άμεσος προϊστάμενος τους κατά τους τελευταίους 12 μήνες προβαίνει σε ακόλουθες ενέργειες/πράξεις παρενόχλησης. Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται τα ερωτήματα που απαντήθηκαν τουλάχιστον μία φορά «συχνά -4, ή πάντα -5» από τους συμμετέχοντες.

Πίνακας 5.4.1: Ερωτήματα της έρευνας που απαντήθηκαν τουλάχιστον μία φορά με «συχνά» ή «πάντα» που αφορούν την εργασιακή παρενόχληση.

	N(#)	(%) στο σύνολο του δείγματος	(%) επί των ερωτηθέντων που έχουν βιώσει παρενόχληση
Απειλή για επαγγελματική κατάσταση	15*	11,2%*	57,7%*
Προσπαθεί διαρκώς να μειώσει και να υποβαθμίσει τη δουλειά σας.	12	9,0%	46,2%
Ασκήνει συνέχεια και αδικαιολόγητα κριτική και έλεγχο στη δουλειά σας.	13	9,7%	50,0%
Επιδιώκει συνεχώς να σας ταπεινώσει μπροστά στους συναδέλφους σας.	7	5,2%	26,9%
Χρησιμοποιεί για εκφοβισμό πειθαρχικές διαδικασίες.	5	3,7%	19,2%
Απειλή για προσωπική κατάσταση	13*	9,7%*	50,0%*
Υποσκάπτει/υπονομεύει την προσωπική σας ακεραιότητα.	9	6,7%	34,6%
Χρησιμοποιεί άσχημα υπονοούμενα και είναι σαρκαστικός απέναντί σας.	8	6,0%	30,8%
Εκτοξεύει λεκτικές και μη απειλές.	5	3,7%	19,2%
Κάνει ανάρμοστα αστεία εις βάρος σας.	3	2,2%	11,5%
Σας πειράζει συνεχώς.	2	1,5%	7,7%
Απειλή για απομόνωση, αποκλεισμό	13*	9,7%*	50,0%*
Αποκρύπτει απαραίτητες για τη δουλειά σας πληροφορίες από εσάς.	12	9,0%	46,2%
Σας αποκλείει/αγνοεί/παραγκωνίζει.	9	6,7%	34,6%
Απορρίπτει (χωρίς πραγματικό/ουσιαστικό λόγο) αιτήσεις σας για π.χ. άδεια, συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα, προαγωγή.	6	4,5%	23,1%
Υπερβολική εργασία, υπερκόπωση	13*	9,7%*	50,0%*
Σας ασκεί υπερβολική πίεση για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας.	11	8,2%	42,3%
Σας θέτει μη ρεαλιστικές προθεσμίες σε σχέση με την ολοκλήρωση της δουλειάς σας (επίτευξη στόχων).	12	9,0%	46,2%
Αποσταθεροποίηση	15*	11,2%*	57,7%*
Αλλάζει τη στοχοθεσία χωρίς να σας ενημερώσει.	11	8,2%	42,3%
Συνεχώς υποβαθμίζει την προσπάθειά σας.	9	6,7%	34,6%
Προσπαθεί διαρκώς να σας αποθαρρύνει (να σας ρίχνει το ηθικό).	10	7,5%	38,5%

Σας αφαιρεί αρμοδιότητες/καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτεί.	11	8,2%	42,3%
---	----	------	-------

*Μερικοί από τους ερωτηθέντες δήλωσαν ότι έχουν βιώσει περισσότερους από έναν τύπους παρενόχλησης σε κάθε κατηγορία

Επί του συνολικού δείγματος των 134 συμμετεχόντων, οι 26 ποσοστό **19,40%** ήρθαν αντιμέτωποι το τελευταίο δωδεκάμηνο με μία ή περισσότερες από τις 20 καταγεγραμμένες συμπεριφορές παρενόχλησης. Προκειμένου να γίνουν φανερές οι μορφές παρενόχλησης που υφίστανται οι εργαζόμενοι στο χώρο της εκπαίδευσης και δη του πανεπιστημίου Ιωαννίνων, θα αναλύσουμε τα ερωτήματα που συγκέντρωσαν το μεγαλύτερο αριθμό απαντήσεων «πάντα ή και συχνά» και αναδεικνύουν περισσότερο το πρόβλημα της παρενόχλησης και πως αυτό επηρεάζει την εργασιακή απόδοση, την υπόληψη του εργαζόμενου και διαμορφώνει αρνητική εικόνα σε βάρος του.

Το ερώτημα «Ασκεί συνέχεια και αδικαιολόγητα κριτική και έλεγχο στη δουλειά σας» συγκεντρώνει ποσοστό 9,7% επί του συνόλου του δείγματος και 50,0% επί των απαντήσεων και ανήκει στην κατηγορία της παρενόχλησης που έχει σχέση με την υποτίμηση της εργασίας και την επαγγελματική κατάσταση των εργαζομένων.

Στην ίδια κατηγορία εντάσσεται και το ερώτημα «Προσπαθεί διαρκώς να μειώσει και να υποβαθμίσει τη δουλειά σας» το οποίο συγκεντρώνει ποσοστό 9,0% και 46,2% αντίστοιχα.

Τα ερωτήματα «Αποκρύπτει απαραίτητες για τη δουλειά σας πληροφορίες από εσάς» και «Σας θέτει μη ρεαλιστικές προθεσμίες σε σχέση με την ολοκλήρωση της δουλειάς σας (επίτευξη στόχων)» συγκεντρώνουν ποσοστό 46,2% καθ' έκαστη και εντάσσονται στις ευρύτερες κατηγορίες για απομόνωση, αποκλεισμό και για υπερβολική εργασία, υπερκόπωση που υφίστανται οι εργαζόμενοι.

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα οι δηλώσεις/ προτάσεις που συγκεντρώνουν το μικρότερο αριθμό απαντήσεων καταγράφονται στην κατηγορία απειλή για την προσωπική κατάσταση και συγκεκριμένα στα ερωτήματα «Κάνει ανάρμοστα αστεία εις βάρος σας» 2,2% επί του συνόλου του δείγματος και 11,5% επί των απαντήσεων, και «Σας πειράζει συνεχώς» 1,5% επί του συνόλου του δείγματος και 7,7% επί των απαντήσεων.

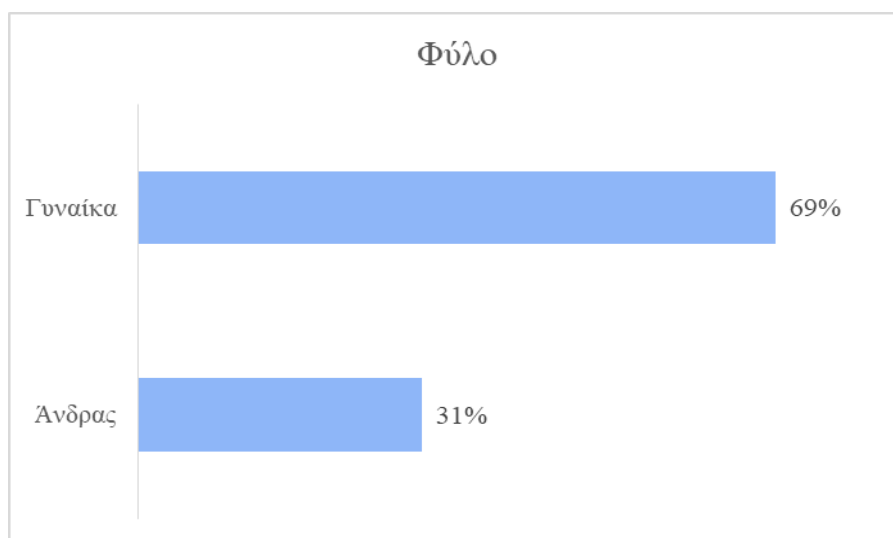
Επίσης, ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι οι συμμετέχοντες σε δύο προτάσεις/δηλώσεις του ερωτηματολογίου απάντησαν αρνητικά. Είναι τα ερωτήματα «Ασκεί φυσική βία πάνω σας» και «Ασκεί βία σε αντικείμενα που σας ανήκουν» και ανήκουν στην κατηγορία απειλή για προσωπική κατάσταση και δεν συμπεριλαμβάνονται στον πίνακα.

Από τους πέντε τύπους-ομάδες που κατηγοριοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο οι συμπεριφορές εκφοβισμού που λαμβάνουν μεγαλύτερα ποσοστά της τάξης του 11,2% στο σύνολο του δείγματος και 57,7% επί του συνόλου των απαντήσεων είναι οι κατηγορίες απειλή για την επαγγελματική κατάσταση και αποσταθεροποίηση αντίστοιχα.

Συνεχίζοντας την ανάγνωση των δεδομένων των ερωτηματολογίων, με βάση μια πιο ολοκληρωμένη στατιστική ανάλυση και λαμβάνοντας υπόψη το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας και τη θέση στον οργανισμό από τους 134 συμμετέχοντες, οι 26 που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά» παρουσιάζουν τα παρακάτω στοιχεία:

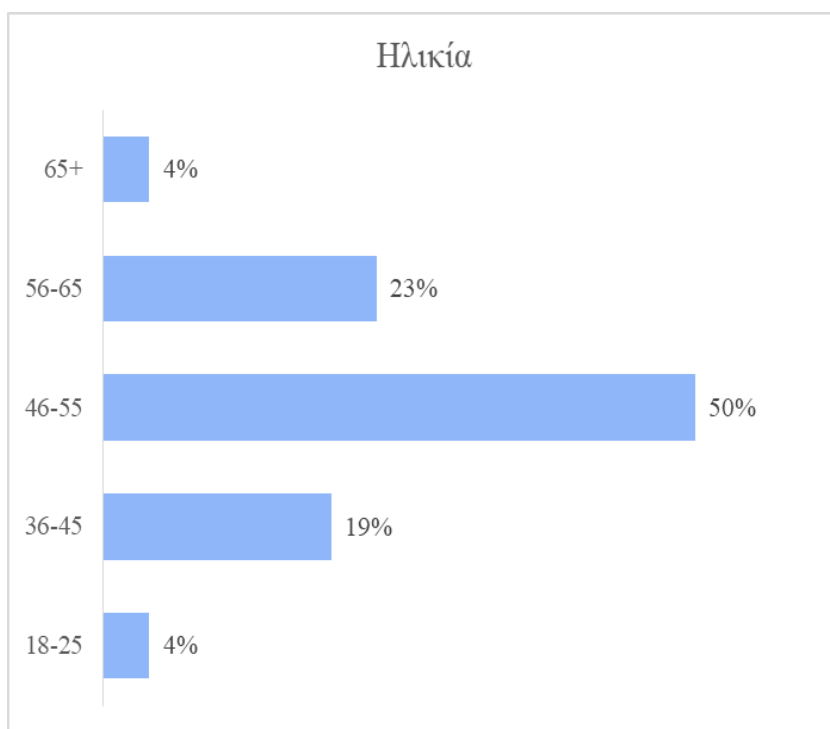
Από την ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών οι 18 (69%) είναι γυναίκες και οι 8 (31%) είναι άνδρες.

Γράφημα 5.4.1: Ποσοστιαία κατανομή φύλου. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά».



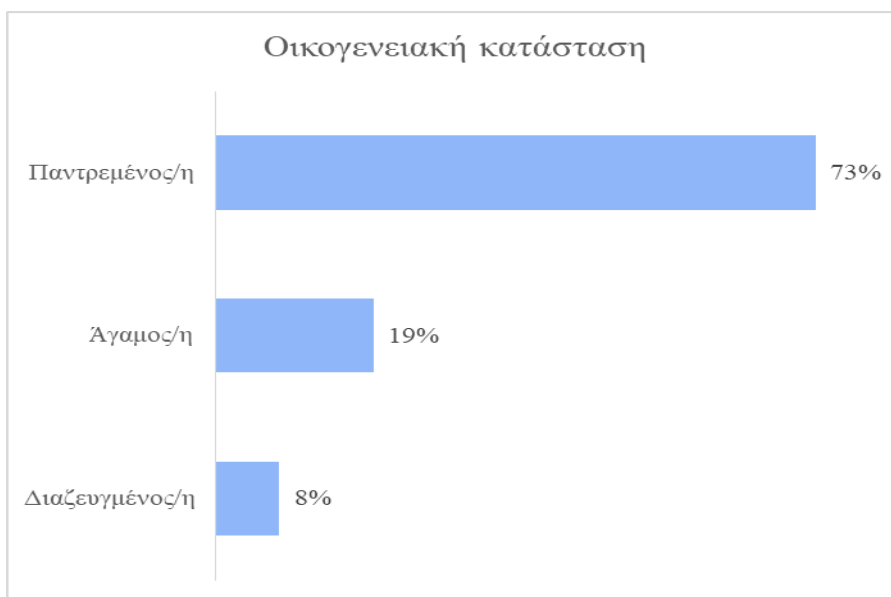
Στο παρακάτω γράφημα γίνεται αντιληπτό ότι η ηλικιακή ομάδα 46-55 δέχεται τη μεγαλύτερη παρενόχληση σε ποσοστό 50% 13 συμμετέχοντες και ακολουθούν η ηλικιακή κατηγορία 56-65 με ποσοστό 23% 6 συμμετέχοντες ενώ με 5 συμμετέχοντες ακολουθεί η ηλικιακή κατηγορία 36-45 (19%) και από 1 συμμετέχοντα οι κατηγορίες 18-25 και 65+ (4%) αντίστοιχα.

Γράφημα 5.4.2: Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά»



Στο παρακάτω γράφημα αποτυπώνεται η οικογενειακή κατάσταση, 19 (73%) είναι οι παντρεμένοι, 5 (19%) είναι οι άγαμοι και 2 (8%) διαζευγμένοι.

Γράφημα 5.4.3: Ποσοστιαία κατανομή οικογενειακής κατάστασης. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά»

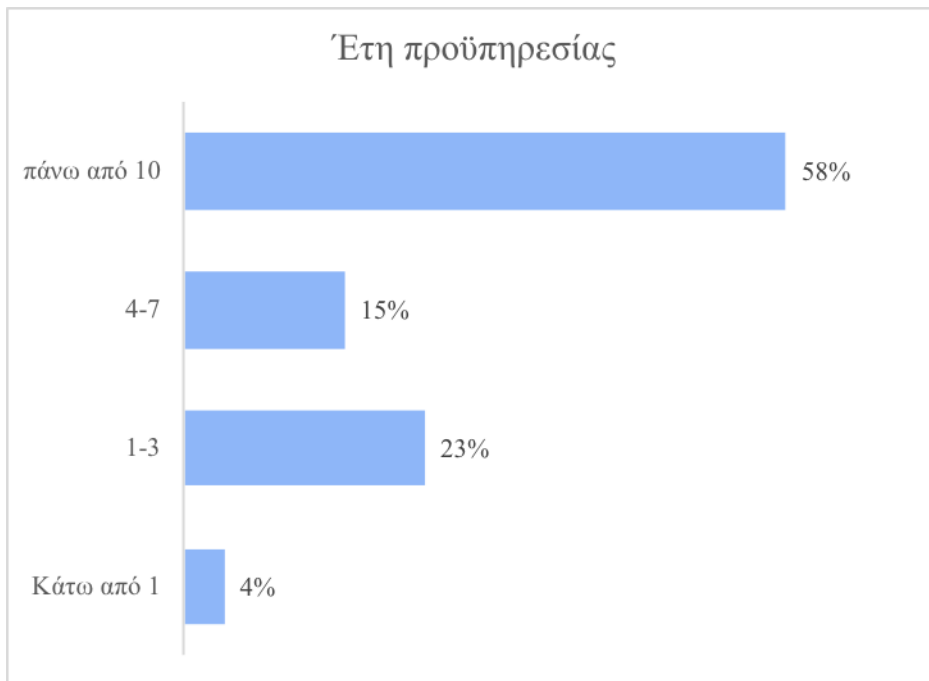


Γράφημα 5.4.4: Ποσοστιαία κατανομή επιπέδου εκπαίδευσης. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά»



Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης όπως αυτό παρουσιάζεται στο παραπάνω γράφημα, το μεγαλύτερο ποσοστό που δέχεται παρενόχληση είναι οι εργαζόμενοι αυξημένων προσόντων, οι 11 (42%) είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος, οι 9 (35%) κατέχουν μεταπτυχικό τίτλο σπουδών, οι 3 (12%) είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, οι 2 (8%) απόφοιτοι Πανεπιστημίου και 1 (4%) απόφοιτος επαγγελματικής Σχολής/ΙΕΚ.

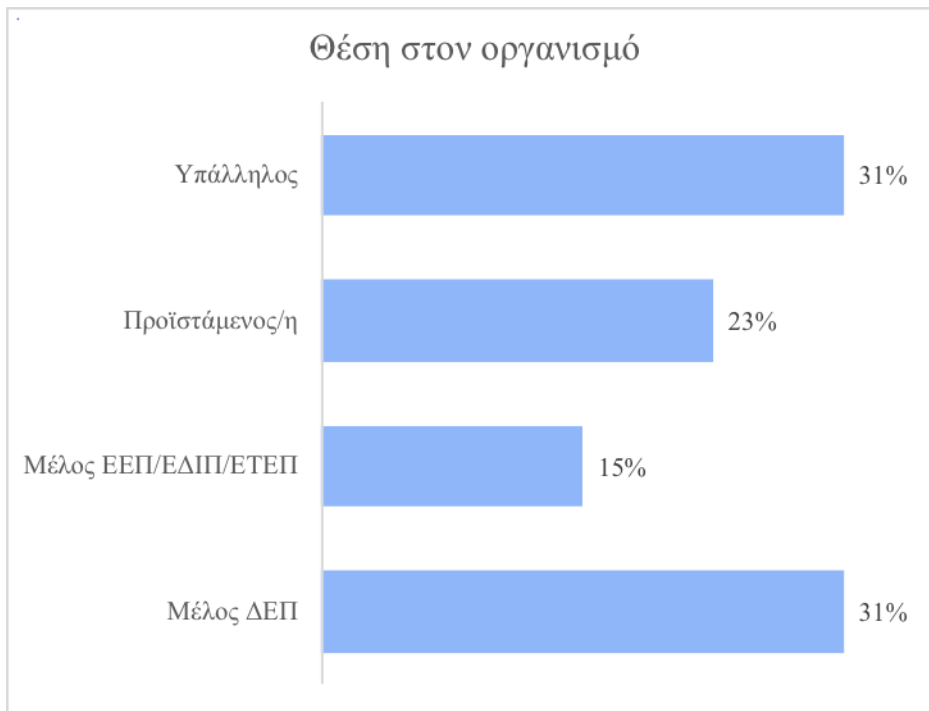
Γράφημα 5.4.5: Ποσοστιαία κατανομή ετών προϋπηρεσίας. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά»



Αξιοσημείωτο ενδιαφέρον παρουσιάζει το παραπάνω γράφημα που αναλύει τα έτη προϋπηρεσίας όπου διαπιστώνεται ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες που έχουν βιώσει παρενόχληση, εργάζονται στο πανεπιστήμιο για σημαντικό χρονικό διάστημα. Πιο συγκεκριμένα, οι 15 (58%) έχουν πάνω από 10 έτη προϋπηρεσίας στο ίδρυμα, οι 6 (23%) έχουν από 1 έως 3 έτη, οι 4 (15%) από 4 μέχρι 7 έτη και 1 (4%) κάτω από 1 έτος.

Στον παρακάτω γράφημα αποτυπώνεται η θέση που κατέχουν στον οργανισμό όπου διαπιστώνεται ότι 8 (31%) είναι μέλη ΔΕΠ, οι 8 (31%) είναι υπάλληλοι, οι 6 (23%) είναι προϊστάμενοι και οι 4 (15%) είναι μέλη ΕΕΠ/ΕΔΙΠ/ΕΤΕΠ.

Γράφημα 5.4.6: Ποσοστιαία κατανομή θέσης στον οργανισμό. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά»



Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ακόλουθο γράφημα που αναλύει τα έτη που ένας εργαζόμενος έχει τον ίδιο προϊστάμενο. Διαπιστώνεται ότι 11 (42%) εργαζόμενοι έχουν τον ίδιο προϊστάμενο για 1-3 έτη, 6 (23 %) εργαζόμενοι έχουν τον ίδιο προϊστάμενο για 10 και πάνω έτη, 5 (19%) έχουν τον ίδιο προϊστάμενο για κάτω από ένα έτος, 3 (12%) εργαζόμενοι έχουν τον ίδιο για 7-10 έτη και 1 (4%) εργαζόμενος έχει τον ίδιο προϊστάμενο για 4-7 έτη.

Γράφημα 5.4.7: Ποσοστιαία κατανομή με τον ίδιο προϊστάμενο. Από τους 26 συμμετέχοντες που απάντησαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα «πάντα ή συχνά».

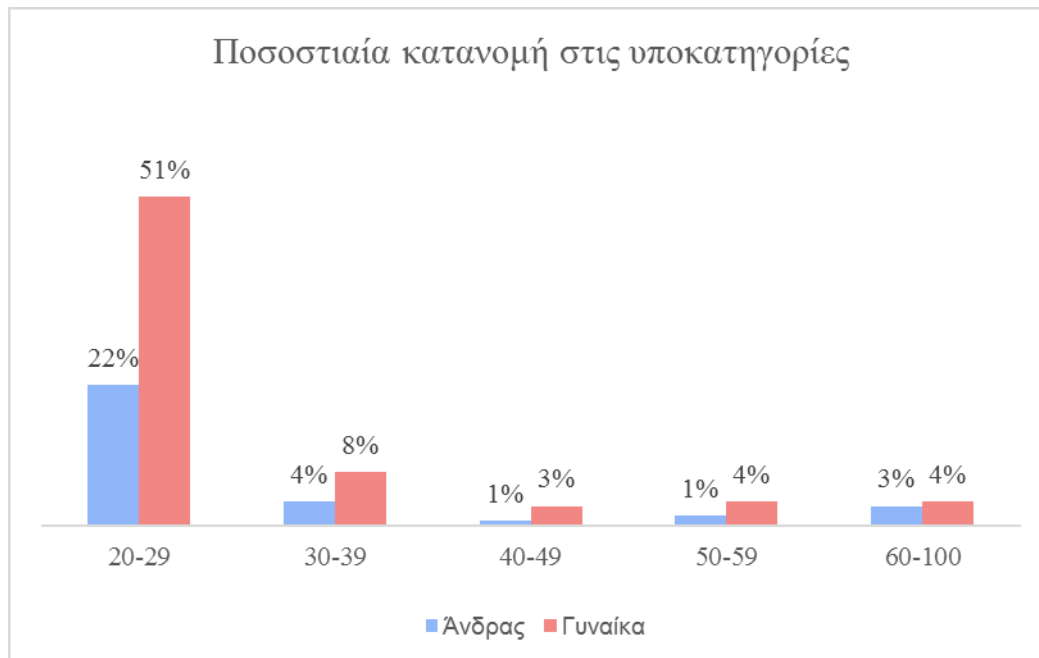


Στη συνέχεια, προκειμένου να διεξαχθεί η στατιστική ανάλυση των δεδομένων υπολογίστηκε το άθροισμα των απαντήσεων που αφορούν στην παρενόχληση σε κάθε ερωτηματολόγιο (Björkqvist et al., 1994). Το ελάχιστο άθροισμα των απαντήσεων του ερωτηματολογίου είναι 20 και το μέγιστο 100. Στον παρακάτω πίνακα 5.4.2 φαίνεται η κατανομή του δείγματος για καθένα από τα δύο φύλα με βάση το άθροισμα των απαντήσεων. Το γράφημα 5.4.7 αποτυπώνει την αντίστοιχη ποσοστιαία κατανομή.

Πίνακας 5.4.2: Η κατανομή του δείγματος για καθένα από τα δύο φύλα με βάση το άθροισμα των απαντήσεων

Άθροισμα	Άνδρας	Γυναίκα	Σύνολο
20-29	29	68	97
30-39	5	11	16
40-49	1	4	5
50-59	2	5	7
60-100	4	5	9
Σύνολο	41	93	134

Γράφημα 5.4.8: Ποσοστιαία κατανομή δείγματος για καθένα από τα δύο φύλα με βάση το άθροισμα των απαντήσεων.



Καθορισμός μεταβλητών

Με σκοπό την πραγματοποίηση του στατιστικού ελέγχου, καθορίστηκαν οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν ως εξής:

Εξαρτημένη μεταβλητή:

Score: Άθροισμα (total score) των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο που αφορούν στην παρενόχληση

Ανεξάρτητες μεταβλητές:

Φύλο (Gender): (Αντρας = 0, Γυναίκα = 1)

Ηλικία (Age): (18-25 ή 26-35 ή 36-45 ή 46-55 = 0, 56 και άνω = 1)

Εκπαίδευση (Education): (Απόφοιτος/η Γυμνασίου/Λυκείου ή Απόφοιτος/η Επαγγελματικής Σχολής/IEK ή Απόφοιτος/η TEI και Πανεπιστημίου=0, Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών ή Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος = 1)

Προϋπηρεσία (Experience): Συνολικά χρόνια εργασίας στον οργανισμό: (Κάτω από 1 χρόνο ή 1-3 ή 4-7 ή 7-10 = 0, πάνω από 10 χρόνια = 1)

Προϊστάμενος/η (Supervisor): Ίδιος προϊστάμενος/η για: (Κάτω από 1 χρόνο ή 1-3 ή 4-7 ή 7-10 = 0, πάνω από 10 χρόνια = 1)

Η εξαρτημένη μεταβλητή, **Score**, έχει ορισθεί ως συνεχής με εύρος τιμών από το 20 έως το 100, ενώ όλες οι εξαρτημένες μεταβλητές είναι διακριτές παίρνοντας τις τιμές 0 και 1.

Προκειμένου να εξετασθεί η συσχέτιση των προαναφερόμενων ανεξάρτητων μεταβλητών και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και πιο συγκεκριμένα πως αυτοί οι παράγοντες μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην πρόβλεψη του φαινομένου της παρενόχλησης, διεξήχθηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis).

Ειδικότερα η μέθοδος της γραμμικής παλινδρόμησης δίνει τη δυνατότητα εξέτασης του κατά πόσο ένας παράγοντας επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή, δηλαδή το άθροισμα των απαντήσεων στην παρούσα έρευνα. Αρχικά χρησιμοποιήθηκαν απλές γραμμικές παλινδρομήσεις όπου εξετάσθηκε η συσχέτιση μεταξύ κάθε μίας ανεξάρτητης μεταβλητής με το άθροισμα των απαντήσεων. Στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της πολλαπλής παλινδρόμησης όπου όλες οι μεταβλητές εισήχθησαν σε ένα ενιαίο μοντέλο.

Η μέθοδος της παλινδρόμησης χαρακτηρίζεται από τον έλεγχο υποθέσεων και η στατιστική ανάλυση προς απάντηση τους και μελέτης της σχέσης που ερευνάται. Στην παρούσα έρευνα, η μηδενική υπόθεση H_0 και εναλλακτική H_e υπόθεση μπορούν να διατυπωθούν ως εξής:

H_0 : Η ανεξάρτητη μεταβλητή **δεν** προβλέπει την ηθική παρενόχληση

H_e : Η ανεξάρτητη μεταβλητή **προβλέπει** την ηθική παρενόχληση

Η απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης, H_0 , και ταυτόχρονη υιοθέτηση της εναλλακτικής H_e , μπορεί να γίνει εάν η πιθανότητα p-value του συντελεστή της κάθε μεταβλητής είναι μικρότερη του 0.1. Σε αυτή την περίπτωση η ανεξάρτητη μεταβλητή χαρακτηρίζεται από προβλεπτική δύναμη.

Ακολουθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων μέσα από πίνακες που δημιουργήθηκαν μέσω Excel:

Απλές παλινδρομήσεις (Πίνακες 5.4.3-5.4.7)

1. Φύλο (Gender)

Πίνακας 5.4.3: Απλή παλινδρόμηση με βάση το φύλο

ANOVA								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	93.695	93.695	0.427	0.514			
Residual	132	28948.402	219.306					
Total	133	29042.097						

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	30.341***	2.313	13.119	0.000	25.767	34.916	25.767	34.916
Gender	-1.815	2.776	-0.654	0.514	-7.306	3.677	-7.306	3.677

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

2. Ηλικία (Age)

Πίνακας 5.4.4: Απλή παλινδρόμηση με βάση την ηλικία

ANOVA								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	288.291	288.291	1.323	0.252			
Residual	132	28753.807	217.832					
Total	133	29042.097						

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	28.414***	1.401	20.283	0.000	25.643	31.185	25.643	31.185
Age	3.890	3.381	1.150	0.252	-2.799	10.579	-2.799	10.579

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3. Εκπαίδευση (Education)

Πίνακας 5.4.5: Απλή παλινδρόμηση με βάση την εκπαίδευση

ANOVA								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	1250.323	1250.323	5.939	0.016**			
Residual	132	27791.774	210.544					
Total	133	29042.097						

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	25.790***	1.843	13.995	0.000	22.145	29.436	22.145	29.436

Education	6.126**	2.514	2.437	0.016	1.153	11.099	1.153	11.099
-----------	---------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	--------

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4. Προϋπηρεσία (Experience)

Πίνακας 5.4.6: Απλή παλινδρόμηση με βάση την προϋπηρεσία

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	48.506	48.506	0.221	0.639
Residual	132	28993.591	219.648		
Total	133	29042.097			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	30.156***	2.620	11.510	0.000	24.974	35.339	24.974	35.339
Experience	-1.411	3.003	-0.470	0.639	-7.351	4.529	-7.351	4.529

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5. Ίδιος Προϊστάμενος /η (Supervisor)

Πίνακας 5.4.7: Απλή παλινδρόμηση με βάση τα έτη του ίδιου προϊστάμενου/ης

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	919.395	919.395	4.315	0.040**
Residual	132	28122.702	213.051		
Total	133	29042.097			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	28.017***	1.361	20.584	0.000	25.325	30.710	25.325	30.710
Supervisor	7.509**	3.615	2.077	0.040	0.359	14.659	0.359	14.659

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6. Πολλαπλή παλινδρόμηση

Πίνακας 5.4.8: Πολλαπλή παλινδρόμηση με βάση τη θέση ευθύνης και ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, προϋπηρεσία και προϊστάμενος/η).

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.2944831
R Square	0.0867203
Adjusted R Square	0.05104531
Standard Error	14.3949747
Observations	134

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	5	2518.539	503.708	2.431	0.038**
Residual	128	26523.558	207.215		
Total	133	29042.097			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95.0%</i>	<i>Upper 95.0%</i>
Intercept	28.621***	3.327	8.602	0.000	22.037	35.204	22.037	35.204
Gender	-2.401	2.875	-0.835	0.405	-8.091	3.288	-8.091	3.288
Age	1.849	3.524	0.524	0.601	-5.125	8.822	-5.125	8.822
Education	6.142**	2.584	2.377	0.019	1.030	11.255	1.030	11.255
Experience	-3.311	3.027	-1.094	0.276	-9.299	2.677	-9.299	2.677
Supervisor	7.270**	3.699	1.966	0.051	-0.048	14.588	-0.048	14.588

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Όπως αποτυπώνεται στους πίνακες 5.4.3, 5.4.4, και 5.4.6, οι συντελεστές των μεταβλητών φύλου, ηλικίας και προϋπηρεσίας εμφανίζουν πιθανότητα p-value μεγαλύτερη του 0.1 και άρα είναι μη στατιστικά σημαντικές. Η μηδενική υπόθεση δεν είναι δυνατό να απορριφθεί. Επομένως η ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας δείχνει πως το φύλο, η ηλικία καθώς και η προϋπηρεσία δεν οδηγεί σε στατιστικά σημαντική συσχέτιση/πρόβλεψη της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Αντιθέτως, οι συντελεστές της εκπαίδευσης καθώς και του ιδίου προϊσταμένου παρουσιάζουν πιθανότητες p-value μικρότερες του 0.1 οδηγώντας στην απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης H_0 και την υιοθέτηση της εναλλακτικής υπόθεσης H_e .

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά στην εκπαίδευση, (Πίνακας 5.4.5) δείχνει τα αποτελέσματα της απλής γραμμικής παλινδρόμησης. Ο συντελεστής παρουσιάζει θετικό πρόσημο και πιθανότητα p-value ίση με 0.016 υποδεικνύοντας πως οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή διδακτορικού διπλώματος συνδέονται με υψηλότερο άθροισμα απαντήσεων όταν ερωτώνται εάν έχουν βιώσει εργασιακή παρενόχληση. Το

αποτέλεσμα αυτό συνάδει με ευρήματα από προηγούμενες σχετικές έρευνες (Global Institute for Women's Leadership at King's College London, 2019). Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων και περιλαμβάνει ως δείγμα τόσο διοικητικούς υπαλλήλους όσο και ακαδημαϊκό προσωπικό. Οι καθηγητές, εκ της θέσεώς τους, είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και διδακτορικού διπλώματος συγκριτικά με τους υπαλλήλους του διοικητικού προσωπικού. Προηγούμενη έρευνα έχει αποδείξει πως ορισμένα χαρακτηριστικά του χώρου της ανώτατης εκπαίδευσης λειτουργούν ως υποκινητές του φαινομένου της παρενόχλησης. Μερικά από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι: οι αυστηρές ιεραρχικές δομές, ο υψηλός φόρτος εργασίας καθώς και το ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Όσον αφορά στο συντελεστή της μεταβλητής που έχουν τον ίδιο προϊστάμενο/η (Πίνακας 5.4.7), επίσης παρουσιάζει θετικό πρόσημο και είναι στατιστικά σημαντικός αφού χαρακτηρίζεται από πιθανότητα p -value 0.04. Αυτό σημαίνει πως έχοντας τον ίδιο προϊστάμενο/η για μακρά χρονικά διαστήματα (10 χρόνια στην προκειμένη περίπτωση), οι πιθανότητες εργασιακής παρενόχλησης αυξάνονται. Αυτό μπορεί ενδεχομένως να αποδοθεί στην ανάπτυξη οικειότητας και διεύρυνση των διαπροσωπικών σχέσεων πέρα από τις τυπικές προωθώντας συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Στη συνέχεια διεξάχθηκε ανάλυση πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης όπου όλες οι ανεξάρτητες μεταβλητές (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, προϋπηρεσία και προϊστάμενος/η συνδυάστηκαν σε ένα ενιαίο μοντέλο με σκοπό τη μελέτη της επίδρασης τους στην εργασιακή παρενόχληση (Πίνακας 5.4.8). Αυτό το μοντέλο εξετάζει τη μηδενική υπόθεση κατά την οποία οι συντελεστές όλων των ανεξάρτητων μεταβλητών ισούνται με το 0 έναντι της εναλλακτικής υπόθεσης. Η τιμή F της πολλαπλής παλινδρόμησης στον πίνακα 5.4.8 μετρά το βαθμό συμφωνίας των δεδομένων με τη μηδενική υπόθεση ότι όλοι οι συντελεστές (coefficients) είναι ίσοι με το μηδέν. Επειδή η πιθανότητα p -value του F (Significance F) είναι 0.038 (μικρότερη του 0.1), η μηδενική υπόθεση απορρίπτεται.

Αξίζει να σημειωθεί πως οι παράγοντες που παρουσίασαν προβλεπτική δύναμη στις απλές παλινδρομήσεις, δηλαδή η εκπαίδευση και τα έτη του ιδίου προϊστάμενου/ης, διατηρούν τη στατιστική σημαντικότητα τους και στην περίπτωση της πολλαπλής παλινδρόμησης. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 5.4.8 τα p -value αυτών είναι

μικρότερα του 0.1, επομένως υπάρχει μια στατιστικά σημαντική πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής μέσω αυτών των ανεξάρτητων μεταβλητών.

5.5- Συζήτηση

Ένα περιβάλλον εργασίας, στο οποίο επικρατούν προσβλητικές παρατηρήσεις, επίμονη κριτική, ψυχολογική ή σωματική κακοποίηση και απειλές, χαρακτηρίζεται εχθρικό και αποτελεί μια πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Ο γενικότερος σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση της σχέσης της παρενοχλητικής εργασιακής συμπεριφοράς στους εργαζόμενους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ασχολήθηκε με το φαινόμενο του εκφοβισμού από την πλευρά των εργαζομένων. Βασικοί στόχοι ήταν να ληφθούν πραγματικά δεδομένα από εργαζόμενους που έχουν έρθει σε επαφή με το φαινόμενο είτε έμμεσα είτε άμεσα.

Πρόκειται για μια πρωτότυπη έρευνα δεδομένου ότι είναι η πρώτη φορά που επιχειρείται να διερευνηθεί η παρενόχληση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε μια ολοκληρωμένη στατιστική ανάλυση των δεδομένων και με της βοήθεια της απλής και της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης προκειμένου να βρεθεί από το συνολικό δείγμα της έρευνας το ποσοστό των ατόμων που έχουν υποστεί παρενόχληση.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση που συμμετείχαν στην έρευνα βίωσαν παρενόχληση η οποία κυμαίνεται σε σχετικά υψηλά επίπεδα. Συγκεκριμένα βρέθηκε ότι επί του συνολικού δείγματος των 134 εργαζομένων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οι 26 ποσοστό 19,40% έχουν βιώσει συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης με μεγαλύτερη ή μικρότερη συχνότητα. Οι υπόλοιποι συμμετέχοντες δεν δέχθηκαν καμία συμπεριφορά παρενόχλησης. Αξίζει να επισημάνουμε ότι ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι από τους 26 που δέχθηκαν παρενόχληση οι 20 ποσοστό 77% είναι εργαζόμενοι με αυξημένα προσόντα 11 (42%) κάτοχοι διδακτορικού τίτλου και 9 (35%) κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Σε ότι αφορά τα άτομα με πολύ υψηλά προσόντα, που βάσης της διεθνούς βιβλιογραφίας συχνά θεωρούνται στόχοι παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας τους, στην παρούσα μελέτη αυτό επαληθεύεται. Αυτό σημαίνει ότι όσο περισσότερα

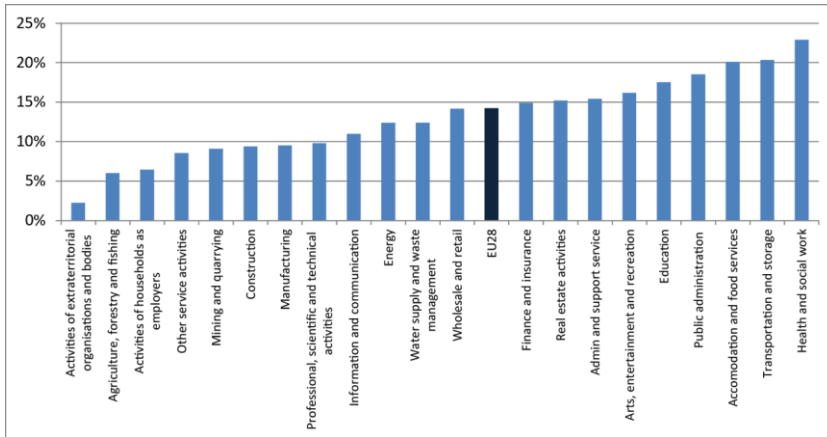
προσόντα αποκτά κανείς τόσο πιο πολύ βιώνει την παρενόχληση. Επίσης από τους 26 οι 8 (31%) είναι μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) οι 8 (31%) είναι υπάλληλοι οι 6 (23%) κατέχουν θέσης ευθύνης και οι 4(15%) είναι μέλη ΕΕΠ/ΕΔΙΠ/ΕΤΕΠ. Στην ακαδημαϊκή κοινότητα οι συχνότερες συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης, σύμφωνα με μελέτες που πραγματοποίησαν οι Keashly και Neuman (2010), είναι οι απειλές έναντι της επαγγελματικής υπόστασης, η κοινωνική απομόνωση, και η παρεμβατική συμπεριφορά, υπό την έννοια της παρεμπόδισης του εργαζόμενου να επιτύχει σημαντικούς επαγγελματικούς στόχους.

Μελετώντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνα παρατηρήθηκε ότι βίωσαν παρενόχληση, οι εργαζόμενοι που είχαν τον ίδιο προϊστάμενο για 1-3 χρόνια σε ποσοστό 42%, ενώ οι εργαζόμενοι που είχαν τον ίδιο προϊστάμενο για περισσότερο από 10 χρόνια σε ποσοστό 23%. Η στατιστική ανάλυση κατέδειξε ότι οι εργαζόμενοι που έχουν τον ίδιο προϊστάμενο για 1 έως 3 χρόνια βιώνουν εργασιακή παρενόχληση σε υψηλά επίπεδα. Σύμφωνα με ορισμένους ερευνητές, η ιεραρχία ενισχύει την κατάχρηση εξουσίας και συνεπώς την άσκηση κακομεταχείρισης σε βάρος των άλλων υπαλλήλων (Κατραμάδου, 2005, La Van, Katz & Jedel, 2011). Σε έρευνες που διεξήχθησαν πρόσφατα σε χώρους εργασίας δημόσιου τομέα φαίνεται ότι η εργασιακή θέση του θύτη παίζει σημαντικό ρόλο στην άσκηση του εκφοβισμού και κατέχοντες διευθυντικές θέσεις ασκούσαν συνήθως παρενόχληση (Motin, 2009).

Τα ευρήματα δείχνουν ότι και στη χώρα μας όπως και στα υπόλοιπα κράτη το φαινόμενο της παρενόχλησης υπάρχει και στο χώρο της εκπαίδευσης. Επειδή στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην χώρα μας δεν έχουν γίνει ανάλογες έρευνες δεν μπορούμε να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα.

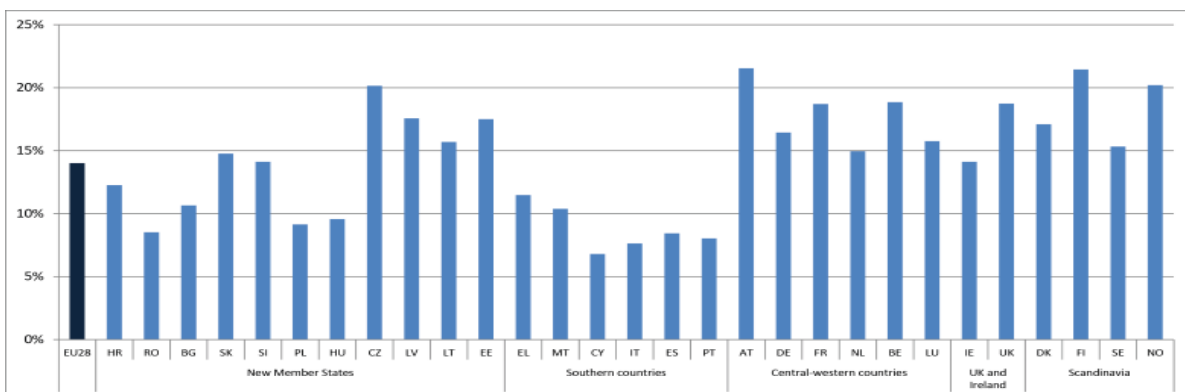
Όπως φαίνεται στο παρακάτω γράφημα, σύμφωνα με την ανάλυση του EWCS 2010, και την έρευνα που πραγματοποίησε το 2015 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2015), οι τομείς που επηρεάζονται από την παρενόχληση και είναι πολύ υψηλότεροι από τον μέσο όρο της ΕΕ28 είναι οι εξής: υγεία και κοινωνική εργασία, μεταφορά και αποθήκευση, υπηρεσίες διαμονής και τροφίμων, δημόσια διοίκηση, εκπαίδευση. Το ποσοστό των εργαζομένων στην εκπαίδευση που έχει υποστεί παρενόχληση, ανέρχεται σε ποσοστό 17%, και είναι υψηλότερο από το μέσο όρο της Ευρώπης.

Γράφημα 5.5.1: Ποσοστό εργαζομένων έχουν υποστεί βία ή που επηρεάζονται από παρενόχληση, ανά τομέα (%)



Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούμε μόνο να τα αξιολογήσουμε με ανάλογα αποτελέσματα που ερευνών που πραγματοποιήθηκαν στο δημόσιο τομέα και ιδιωτικό τομέα. Επισημαίνεται ότι ο ευρωπαϊκός (EU28) μέσος όρος των περιστατικών βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας είναι 14% σύμφωνα με την έκθεση που δημοσιεύτηκε το έτος 2015, και αφορά στοιχεία για τους εργαζόμενους του έτους 2010, του Eurofound/EurWork. Σύμφωνα με αυτή την έκθεση, οι πιο συχνές μορφές βίας είναι απειλές, εκφοβισμός, λεκτική κακοποίηση, ηθική παρενόχληση. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το ποσοστό στη χώρας μας κυμαίνεται στο 11%, χαμηλότερο και από το μέσο ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Γράφημα 5.5.2: Ποσοστό εργαζομένων που επηρεάζονται από παρενόχληση, ανά χώρα (%)



Σύμφωνα με την έρευνα μας, προκύπτει ότι έχουν αυξηθεί τα ποσοστά της παρενόχλησης και έχουν ξεπεράσει κατά πολύ τον ευρωπαϊκό μέσο όρο και πλησιάζουν τα ποσοστά των χωρών της Τσεχίας και της Νορβηγίας. Αυτό σημαίνει ότι ήρθε η ώρα και η χώρα μας να αντιμετωπίσει το πρόβλημα με μεγαλύτερη προσοχή και να προστατεύει την υγεία την ευημερία και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.

Ο δυσδιάκριτος χαρακτήρας της παρενόχλησης καθώς η διαφορετική προσέγγιση της έννοιας της βίας σε διαφορετικές κουλτούρες και πλαίσια, η ανεπαίσθητη διαχωριστική γραμμή μεταξύ αποδεκτής και μη αποδεκτής συμπεριφοράς κάνουν επιτακτική την ανάγκη περαιτέρω μελέτης του φαινομένου της παρενόχλησης. Στην χώρα μας, με εξαίρεση τον χώρο της Υγείας, η παρενόχληση έχει ελάχιστα μελετηθεί. Επειδή τα στοιχεία σχετικά με την παρενόχληση στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα είναι σχεδόν μηδενικά, κάνουμε την υπόθεση ότι τα ευρήματα για τη χώρα μας δεν θα πρέπει να διαφέρουν σημαντικά από τα ευρήματα των άλλων ευρωπαϊκών χωρών (Γαλανάκη & Παπαλεξάνδρη, 2012).

Παρά της αδυναμίας και τους περιορισμούς (π.χ. μικρός αριθμός ερωτηματολογίων), τα αποτελέσματα της έρευνας, προσφέρουν εμπειρικά δεδομένα για τη μελέτη της παρενόχλησης στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν δεν μπορούν να γενικευτούν δεδομένου ότι αφορούν μόνο το εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό ενός πανεπιστημίου. Η βασική συμβολή της παρούσας μελέτης συνίσταται στην επιβεβαίωση ότι το φαινόμενο εξαπλώνεται και στο χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όπως και σε όλο το δημόσιο τομέα, διαταράσσει το εργασιακό κλίμα και έχει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζόμενους και στις οικογένειές τους και γενικότερα στην κοινωνία.

5.6 Προτάσεις

Η έρευνα μας συμβάλει κυρίως στον εμπλουτισμό της γνώσης αναφορικά με την ύπαρξη της εργασιακής παρενόχλησης στο τομέα της Δημόσιας Διοίκησης και χαρακτηριστικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα αποτελέσματα επαληθεύουν τις ανησυχητικές και καταστροφικές επιπτώσεις του φαινομένου για το λόγο αυτό θεωρείται επιβεβλημένη η πρόληψη και αντιμετώπιση του. Οι διοικήσεις των

δημοσίων υπηρεσιών και των οργανισμών θα πρέπει να μεριμνήσουν ώστε να προσφέρουν ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον στον εργαζόμενο. Η ποιότητα και η αποδοτικότητα όλου του δημόσιου τομέα είναι άμεσα συνδεδεμένη με την εργασιακή ασφάλεια και με τη διατήρηση της υγείας (σωματικής και ψυχικής) και της ευημερίας των εργαζομένων. Είναι απαραίτητο να αναπτυχθεί μια οργανωσιακή κουλτούρα που θα διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στην πρόληψη της παρενόχλησης.

Σημαντικό ρόλο στην πρόληψη, αποτελεί η ενημέρωση και η εκπαίδευση των ίδιων των δημοσίων υπαλλήλων, ώστε να είναι ενήμεροι για την ύπαρξη του φαινομένου και να μπορούν να το αναγνωρίζουν έγκαιρα. Η καθοδήγηση, ενδυνάμωση και υποστήριξη του προσωπικού μπορεί να γίνει με σεμινάρια, διαλέξεις, με διοργάνωση ημερίδων, με ενημέρωση μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και με έντυπο υλικό σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, τις αιτίες και τις συνέπειες της παρενόχλησης. Επίσης η πληροφόρηση μπορεί να γίνει και με ομάδες συζητήσεων μεταξύ των εργαζομένων των υπηρεσιών/οργανισμών (Ζιγρικά, 2013).

Σπουδαίο ρόλο παίζει η ενημέρωση και η κατάρτιση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και των Προϊσταμένων από κατάλληλους επιστήμονες, για την αποτελεσματική και έγκαιρη διαχείριση των κρουσμάτων της παρενόχλησης αλλά και της πρόληψης αυτών (Κοΐνης & Σαρίδης, 2013). Σύμφωνα με τον Ege η πολιτεία και διοικήσεις των οργανισμών θα πρέπει να λάβουν μέτρα ενημέρωσης, κατάρτισης και επιμόρφωσης των εργαζομένων (Ege, 2007).

Η διατήρηση ενός ασφαλούς εργασιακού κλίματος και η διαμόρφωση μιας εργασιακής κουλτούρας, όπου η παρενόχληση δεν θα είχε θέση, η σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας, με σαφή αναφορά στην παρενόχληση, και η κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού συμπεριφοράς, ο οποίος θα είναι προσαρμοσμένος ανάλογα με την ιδιαιτερότητα κάθε οργανισμού, θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση ή και στην εξαφάνιση του φαινομένου.

Οι Οργανισμοί λειτουργίας του κάθε Ιδρύματος θα πρέπει να ευδιάκριτοι και κατανοητοί ως προς τον καταμερισμό εργασίας, να έχουν σαφή περιγράμματα θέσης και να αποτυπώνουν την κατανομή των θέσεων ευθύνης και τις αρμοδιότητες αυτών. Η έλλειψη τέτοιων κανόνων ευνοεί την κατάχρηση εξουσίας και παρενόχλησης.

Οι Εσωτερικοί κανονισμοί λειτουργίας θα ήταν απαραίτητο να περιλαμβάνουν διατάξεις προστασίας του εργαζομένου από την κάθε είδους παρενόχληση (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013). Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 23 του ν. 4369/2016 (ΦΕΚ33/27-02-2016) θεσμοθετήθηκε στο δημόσιο τομέα η ολομέλεια των τμημάτων και των διευθύνσεως. Θεωρείται δε, ότι θα αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο και θα λειτουργήσει αποτρεπτικά στη δημιουργία της παρενόχλησης και αυτό διότι σε τακτά χρονικά διαστήματα όλοι οι υπάλληλοι του τμήματος θα συζητούν και θα επιλύουν σε πρώιμο στάδιο τα προβλήματα και τις συγκρούσεις που προκύπτουν.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως οι συνθήκες της οικονομικής κρίσης που βιώσαμε τα τελευταία χρόνια, όπως και αυτή του COVID- 19 που βιώνουμε σήμερα έχει αλλάξει τις εργασιακές συνθήκες όχι μόνο της χώρας μας αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Τέτοιες συνθήκες είναι ευνοϊκές για την εμφάνιση του φαινομένου της παρενόχλησης και τη ριζική αλλαγή των εργασιακών σχέσεων. Το γεγονός αυτό καθιστά επιβεβλημένη την ανάγκη αποτελεσματικών πολιτικών πρόληψης και ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση της εργασιακής παρενόχλησης σύμφωνα και με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

5.7 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Η οικονομική αβεβαιότητα στην Ελλάδα είναι σε εξέλιξη και η λήψη νέων μέτρων ενδεχομένως να επηρεάσει τον τρόπο συμπεριφοράς των εργαζομένων οπότε θα ήταν ίσως χρήσιμο να διεξαχθεί σε μελλοντικό χρόνο μία αντίστοιχη έρευνα ώστε να συγκριθούν τα αποτελέσματα αυτής με μελλοντικές έρευνες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο

Άνδρας Γυναίκα

2. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η Παντρεμένος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α

3. Ηλικία

18-25 26-35 36-45 46-55 56-65 65+

4. Επίπεδο εκπαίδευσης:

Απόφοιτος/η Γυμνασίου/Λυκείου	<input type="checkbox"/>	Απόφοιτος Επαγγελματικής Σχολής/ΙΕΚ/Μεταλυκειακής Εκπαίδευσης	<input type="checkbox"/>
Απόφοιτος/η ΤΕΙ	<input type="checkbox"/>	Απόφοιτος/η Πανεπιστημίου	<input type="checkbox"/>
Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	<input type="checkbox"/>	Κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου	<input type="checkbox"/>
Άλλο (Τι;): _____	<input type="checkbox"/>		

ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

5. Η θέση σας στον οργανισμό:

Διοικητικός/η Υπάλληλος	<input type="checkbox"/>	Προϊστάμενος/η	<input type="checkbox"/>
Μέλος ΔΕΠ	<input type="checkbox"/>	Κοσμήτορας/Πρόεδρος Τμήματος/Διευθυντής/τρια Τομέα	<input type="checkbox"/>
Μέλος ΕΕΠ/ΕΔΙΠ /ΕΤΕΠ	<input type="checkbox"/>	Άλλο: (Τι;)	<input type="checkbox"/>

Ποια η σχέση εργασίας σας;

Δημοσίου (μόνιμοι)	<input type="checkbox"/>	Αορίστου Χρόνου
	<input type="checkbox"/>	Μισθωτοί με μπλοκάκι Παροχής

Ορισμένου Χρόνου (Ιδιωτικού δικαίου
ορισμένου Χρόνου)

Υπηρεσιών (σύμβαση έργου)

6. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην παρούσα θέση εργασίας;

Κάτω από 1 1 - 3 4 - 7 7-10 Πάνω από 10

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά στον οργανισμό;

8.

Κάτω από 1 1 - 3 4 - 7 7-10 Πάνω από 10

9. Πόσα χρόνια έχετε τον ίδιο προϊστάμενο/η

Κάτω από 1 1 - 3 4 - 7 7-10 Πάνω από 10

10. Έχετε υφισταμένους;

Ναι Όχι

11. Εάν ναι, πόσους υφισταμένους έχετε;

Από 1 3 - 4 - 7 7-10 Πάνω από 10

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Παρακαλώ κυκλώστε το τετραγωνάκι που εκφράζει περισσότερο την άποψή σας.

ΜΕΡΟΣ Α: Ο άμεσος προϊστάμενός σας

1	2	3	4	5
Ποτέ	Σπάνια	Κάποιες φορές	Συχνά	Πάντα

Ο/η άμεσος/η προϊστάμενός/η σας (τους τελευταίους 12 μήνες):

Συμπεριφορές	Ποτέ				
	Πάντα				
1. Προσπαθεί διαρκώς να μειώσει και να υποβαθμίσει τη δουλειά σας.	1	2	3	4	5
2. Ασκει συνέχεια και αδικαιολόγητα κριτική και έλεγχο στη δουλειά σας.	1	2	3	4	5
3. Επιδιώκει συνεχώς να σας ταπεινώνει μπροστά στους συναδέλφους σας.	1	2	3	4	5
4. Χρησιμοποιεί για εκφοβισμό πειθαρχικές διαδικασίες.	1	2	3	4	5

5.	Υποσκάπτει/υπονομεύει την προσωπική σας ακεραιότητα.	1	2	3	4	5
6.	Χρησιμοποιεί άσχημα υπονοούμενα και είναι σαρκαστικός απέναντί σας.	1	2	3	4	5
7.	Εκτοξεύει λεκτικές και μη απειλές.	1	2	3	4	5
8.	Κάνει ανάρμοστα αστεία εις βάρος σας.	1	2	3	4	5
9.	Σας πειράζει συνεχώς.	1	2	3	4	5
10.	Ασκει φυσική βία πάνω σας.	1	2	3	4	5
11.	Ασκει βία σε αντικείμενα που σας ανήκουν (π.χ. πετάει την τσάντα σας στο πάτωμα)	1	2	3	4	5
12.	Αποκρύπτει απαραίτητες για τη δουλειά σας πληροφορίες από εσάς.	1	2	3	4	5
13.	Σας αποκλείει/αγνοεί/παραγκωνίζει	1	2	3	4	5
14.	Απορρίπτει (χωρίς πραγματικό/ουσιαστικό λόγο) αιτήσεις σας για π.χ. άδεια, συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα, προαγωγή.	1	2	3	4	5
15.	Σας ασκεί υπερβολική πίεση για να ολοκληρώσετε τη δουλειά σας.	1	2	3	4	5
16.	Σας θέτει μη ρεαλιστικές προθεσμίες σε σχέση με την ολοκλήρωση της δουλειάς σας (επίτευξη στόχων).	1	2	3	4	5
17.	Αλλάζει τη στοχοθεσία χωρίς να σας ενημερώσει.	1	2	3	4	5
18.	Συνεχώς υποβαθμίζει την προσπάθειά σας .	1	2	3	4	5
19.	Προσπαθεί διαρκώς να σας αποθαρρύνει (να σας ρίχνει το ηθικό).	1	2	3	4	5
20.	Σας αφαιρεί αρμοδιότητες/καθήκοντα χωρίς να σας συμβουλευτεί .	1	2	3	4	5

Ευχαριστούμε για τη συνεργασία και τον πολύτιμο χρόνο σας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αγραφιώτης Δ., Λοπατατζίδης Α., (2000), Κοινωνιολογική και Ψυχολογική Προσέγγιση των Νοσοκομείων/Υπηρεσιών Υγείας, "Κοινωνικο-οικονομική Έρευνα για τις Υπηρεσίες Υγείας και το Νοσοκομείο", ΕΑΠ, Πάτρα

Αντωνίου, Α. - Σ. (2008). Ηθική των επιχειρήσεων. Business Ethics. (Τόμος Ι). Αθήνα: εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας.

Βακόλα Μ., Νικολάου Ι., (2011). Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά, Αθήνα: εκδόσεις Rosili

Γαβρόγλου, Σ.Π., Καμινιώτη, Ο., Παϊδούση, Χ., (2014). Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Δρίβας, Σ., (2000). Το σύνδρομο “mobbing” στην εργασία, ΕΛΙΝΥΑΕ.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2001). Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, 2001/2339(INI). Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Εισηγητής: Jan Andersson, 16 Ιουλίου 2001 σελ.11-12, <https://www.europarl.europa.eu>.

Ζιγρικά, Ε., (2013). Ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου. (Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονία, Θεσσαλονίκη.

Ζυγούρη, Ε., (2018). Η ηθική παρενόχληση στην εργασία: η περίπτωση του δημόσιου τομέα. (Μεταπτυχιακή Εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.

Κυριαζόπουλος Π., Σαμαντά, Ε., (2011). Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών Εκδόσεις: Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.

Κοΐνης, Α., Σαρίδη, Μ., (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 6(1), 36-48.

Κοΐνης, Α., Βελονάκης, Ε., Τζαβέλλα, Φ., Τζιαφέρη, Σ., (2016). Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας. Το βήμα του Ασκληπιού, 15(4), 380-393.

Κοΐνης, Α.; Βελονάκης, Ε.; Τζαβέλλα, Φ.; Τζιαφέρη, Σ. Γ., Νοσηλευτική, (2017). 56(3): 233-244. (12p)

<https://library.laredo.edu/eds/detail?db=ccm&an=129853914&isbn=11056843>

Κωνσταντινίδης, Μ., (2011). Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, 47, 4-11.

Μακρυδημήτρης, Α., (2008). Δημόσια Διοίκηση: στοιχεία διοικητικής Οργάνωσης, Εκδόσεις: Σάκκουλα, Αθήνα.

Μαρουδα, Θ., (2009). Ανθρώπινος παράγοντας και ποιότητα στον Ελληνικό δημόσιο Τομέα. (Διδακτορική Διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονία, Θεσσαλονίκη.

Μιχαλόπουλος, Μ., (2003), Από τη δημόσια Γραφειοκρατία στο Δημόσιο Μάνατζμέντ, Εκδόσεις: Παπαζήση, Αθήνα.

Μπακελλά, Π., Γιάγκου, Ε., Μπραχαντίνη, Κ., (2013), Η επίδραση του “Συνδρόμου Mobbing” στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών. 6ο Πανελλήνιο και 5ο Πανευρωπαϊκό Επιστημονικό & Επαγγελματικό Νοσηλευτικό Συνέδριο.

Μπατσή, Χ., (2018). Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα. (Μεταπτυχιακή Εργασία). ΤΕΙ Ηπείρου, Πρέβεζα.

Μπουμπουχερόπουλος, Σ.Π., (2014). Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Εκδόσεις: Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Νέλλα, Π., Γκούζου, Μ., Κολοβός, Π., Χατζή, Π., Κατοστάρας, Φ., Βελέντζα, Φ., (2004), Νοσηλευτές ΤΕΠ και επεισόδια βίας-Επιπτώσεις στην διοίκηση. 6ο Πανελλήνιο συνέδριο Management υπηρεσιών υγείας, Αλεξανδρούπολη.

Ντότσικα, Μ., (2003). Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλλων. Αθήνα: Γραμματεία Ισότητας Ο.Τ.Ο.Ε. (<https://isotita.otoe.gr/page/4-2003>).

Ντότσικα, Μ., (2005). Προστασία των εργαζομένων από φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης, Προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και τρόποι αντιμετώπισης. Αθήνα: Γραμματεία Ισότητας Ο.Τ.Ο.Ε. (<https://isotita.otoe.gr/page/3-2005>).

Πανταζής, Α., Ίντας, Γ., (2016). Επαγγελματικός ψυχολογικός εκφοβισμός στο Νοσηλευτικό Προσωπικό. Νοσηλευτική 6ο Πανελλήνιο και 5ο Πανευρωπαϊκό Επιστημονικό & Επαγγελματικό Νοσηλευτικό Συνέδριο.

Παπαγεωργίου, Ε., (2005). Σύνδρομο mobbing – Ψυχολογική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας, Εισήγηση σε ημερίδα από το σωματείο εργαζομένων της Union Bank.

Παπαλεξανδρή, Ν., Γαλανάκη Ε., (2011). Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις. HF Focus, 42, 24-27.

Πίνη, Μ., (2006). Εργασιακή Τρομοκρατία. Ελευθεροτυπία, 09/04/2006 (http://www.enet.gr/online/online_text/c=114,dt=09.04.2006,id=8147688)

Πουλής, Κ., (2014). Οι συνθήκες εργασίας στο δημόσιο τομέα σε περίοδο κρίσης: Η περίπτωση της παρενόχλησης. (Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.

Ραμματά, Μ., (2011). Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση- Ανάμεσα στη γραφειοκρατία και το μάνατζμεντ, Εκδόσεις: Κριτική, Αθήνα.

Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ., Σταθαρού, Α., (2014). Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 6(3), 123-127.

Σιαρίδου, Ε., (2017). Εργασιακή παρενόχληση και Γυναικεία Ηγεσία στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση: Μια έρευνα πεδίου. (Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονία, Θεσσαλονίκη.

Σπυριδάκης, Μ., (2009). Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. Εκδόσεις: Διώνικος, Αθήνα.

Συμεωνίδου Καστανίδου, (2007). Η σεξουαλική παρενόχληση στο ελληνικό ποινικό δίκαιο (ν. 3488/2006). Η νομική αντιμετώπιση ενός αθέατου εφιάλτη. Στο Δ.Σ Θεσσαλονίκης, (επιμ.), intellectum, τεύχος 3 σσ(15-25), Θεσσαλονίκη: Δικηγορικός σύλλογος Θεσσαλονίκης, διαθέσιμο στο διαδίκτυο: http://www.intellectum.org/articles/issues/intellectum3/ITL03P015025_Sekso_ualiki_parenoxlisi.pdf

Τάχος, Α., (2003). Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, Εκδόσεις: Σάκκουλα, Αθήνα.

Τερζίδης, Π. Κ., Τζωρτζάκης, Μ.Κ., (2004) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Διοίκηση Προσωπικού. Εκδόσεις: Rosili, Αθήνα.

Τούκας, Δ., Δεληγάς, Μ., Καραγεωργίου, Α., (2012). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 29(2), 162-173.

Τσιάμα, Μ.Χ., (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, Άρθρα και Μελέτες 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Τσιαμά, Μ.Χ., (2013). Η ηθική/ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Τσούλου, Δ., (2018). Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Μελέτη περίπτωσης το mobbing. (Μεταπτυχιακή Εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς.

Φαναριώτης, Π., (1999). Δημόσια Διοίκηση και Αυτοδιοίκηση μπροστά στις προκλήσεις του 21ου αιώνα, Εκδόσεις: Σταμούλη, Αθήνα.

Φώτης, Θ. & Καλοκαιρινού-Αναγνωστοπούλου, Α., (2010). Η Ύπαρξη του Εκφοβισμού στον Εργασιακό Χώρο των Νοσηλευτών. Φαινόμενο-Πρόκληση για τους Διευθυντές των

Νοσηλευτικών Υπηρεσιών. Νοσηλευτική, Τεύχος 49(2). Σελ. 141-147.

Χονδροπουλου, Ε., (2017). Η Ηθική και Ψυχολογική παρενόχληση(mobbing) των Δημοσίων Υπαλλήλων. (Διπλωματική Εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονία, Θεσσαλονίκη.

Χυτήρης, Λ.Μ., (1996). Οργανωσιακή Συμπεριφορά – Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, Εκδόσεις: Interbooks, Αθήνα.

Χείρα, Σ. (2014). Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Κύπρο. (Μεταπτυχιακή διατριβή), Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία.

Hirigoyen, M.F., (2002). Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αθήνα: Πατάκη.

Hirigoyen, M.F., (2009). Ηθική παρενόχληση. Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή. Αθήνα: Πατάκη (1^η έκδοση 2000).

ΞΕΝΗ

Andersson, L.M., & Pearson Robinson, C.M., (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace, *Academy of Management Review*, 24, 452-471

Abrams, K.M., & Robinson, G.E., (2002). Occupational effects of stalking. *Canadian Journal of Psychiatry* , 47(5), 468-472.

Aquino, K., (2000). Structural and individual determinants of workplace victimization the effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 26(2), 171-193.

Báguena, M.J., Beleña, M.A., de la Paz Toldo, M., Martínez, D., (2011). Psychological Harassment in the Workplace: Methods of Evaluation and Prevalence. *The Open Criminology Journal*, 4, (Suppl 2-M7) 102-108.

Baron, R.A., Neumann, J.H., Geddes, D., (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 25, 281-296.

Björkqvist, K., Österman, K., Hjelt-Bäck M., (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20,173–184.

Bryant, M., Buttigied, D., Hanley, G. (2009). Poor Bullying Prevention and Employee Health: Some Implications. *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 4862.

Brodsky, C.M. (1976) *The harassed worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Health.

Cherniss, C. (1990), *The human side of corporate competitiveness*, Sage Publications

Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61 (3), 263-267.

Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., Pereira, B. (2002) Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 33–51.

Dejours, C. (1998) *La souffrance en France. La banalization de l'injustice sociale*. Paris, Seuil.

Duffy, M., Sperry, L. (2007) Workplace mobbing: Individual and Family health consequence. *The Family Journal*, 15, 398-404.

Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the work place*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

Di Martino, V. (2003) *Workplace violence in the Health Sector. Country cases studies*. (www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/violence-ccs.pdf//recep/05/)

Ege, H. (1996) *Mobbing, che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Ed Pitagora, Bologna

Ege, H. (2007). Il Fenomeno del Mobbing:Prevenzione, Strategie, Soluzioni. (<https://www.ospedalivarese.net/comitato-garanzia/Articolo%20Ege.pdf>)

Einarsen, S, Raknes, B.I., Matthiesen, S.B. (1994) Bulling and harassment at work and their relationship to work environment quality: An exploratory study. *Eur Work Organ Psychol*, 4, 381–401.

Einarsen, S., Skogstad, A. (1996) Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185– 201.

Einarsen S. (1999) The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27.

Einarsen, S., Mikkelsen, E.G. (2003) Individual effects of exposure to bullying at work in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* London: Taylor & Francis, pp. 127–144.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., and Cooper, C. (2003) The concept of bullying at work. In S. Einarsen (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 3-30, London: Taylor & Francis.

Eurofound (2013) *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, Dublin. (<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/impact-of-the-crisis-on-working-conditions-in-europe>)

Eurofound (2013) *Physical and psychological violence at the workplace*. Publications Office on the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2015) *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin.

European Agency for Safety and Health at Work. (2007) *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (OSH)*. EU-OSHA, Luxembourg. Available at: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports>

European Agency for Safety and Health at Work. (2010) Workplace violence and harassment: A European picture. EU-OSHA, Luxembourg, 16–25.

Ferrari, E. (2004) Raising awareness on women victims of mobbing, The Italian contribution. Daphne program, European Commission.

Galanaki, E., Papalexandris, N. (2013) Measuring workplace bullying in organisations, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), pp. 2107-2130

Galanaki, E., Papalexandri, N. (2011b) ‘Exploring Workplace Bullying in Greece: Frequency of Occurrence and Handling of Measurement Issues, Under the Light of Previous Research Findings at the International Level,’ in *European Academy of Management 2011 Conference: Management Culture in the 21st Century*, Tallinn, Estonia, June 1–4.

Giga S, Hoel H, Lewis D (2008) *Dignity at Work: The Costs of Workplace Bullying*. Unite and BERR Partnership Project Working Together for Dignity at Work. London: Unite the Union/Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.

Giles, P. (1998) Bullying and workplace abuse. *Australian Nursing Journal*, 5(8), 4-5.

Hoel H., Cooper C.L. (2000) Destructive conflict and bullying at work. Launch of the Civil Service Race Equality Network, 1-30, Manchester School of Management.

Hoel H, Cooper CL.(2001) Origins of bullying. Theoretical frameworks for explaining workplace bullying. In: Tehrani N (ed) *Managing bullying at work*. Taylor & Francis, London and New York, :3–19

Hoel, H., Einarsen, S., Cooper, C. (2003) Organizational effects of bullying. Einarsen S., in Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, London: Taylor Francis, 145-159

Hofstede, G.H. (1980). *Culture’s consequences*. New York: Sage Publications.

Justicia, F., Benítez, J.L., Fernández, E., Berben, A.G. (2007) El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la Universidad. *Psicología en Estudio*, 12: 457-463.

Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula -Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chrousos, P., Darviri, C. (2015) Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*, 6(1), 63-74.

Keashly L., (1998) Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.

Keashly, L., Jagatic, K. (2003) By any other name American perspectives on workplace bullying, in Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, London: Taylor Francis, 31-61.

Keashly, L., & Neuman, J. H. (2008). Final report: Workplace behavior (bullying) project survey. Mankato, MN: Minnesota State University Mankato.

Keashly L, Trott V, Maclean LM. (1994) Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9:341–357

Khoo, S.B. (2010) Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.

LaVan, H., Katz, M, & Jedel, M.,J. (2011) The public sector manager as a bull: Analysis of litigated cases, *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 23 (1), 96-119.

Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311– 327. Lewis, J., Coursel, D., Herting Wahl, K. (2002) Addressing issues of workplace harassment: counselling the targets. *Journal of Employment Counseling*, 39, 109-116.

Leymann, H., Gustafsson, B. (1984) Psychological violence at workplaces: Two explorative studies. *Arbetskyddsstyrelsen*, Stockholm.

Leymann, H. (1990a) Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work. *Violen*, Stockholm.

Leymann, H. (1990b) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1993) *Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it.* Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V.

Leymann, H. (1996) The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

Leymann, H., Gustafsson, A. (1996) Mobbing at Work and the development of Posttraumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Mathiesen. G.E., Einarsen, S., Mykletun, R. (2008) The occurrence and correlate of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scand J Psychol*, 49, 59-68.

McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(2), 77-100.

Mikkelsen, E., Einarsen, S. (2001) Bullying in Danish work life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4), 393–413.

Mikkelsen E.G., Einarsen, S. (2002) Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.

Moayed, F.A., Daraiseh, N., Shell, R., Salem, S. (2006) Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311– 327.

Motin, S.H., (2009) *Bullying or Mobbing: Is it Happening in your Academic Library?* Library Faculty Publications ,28, 291-297

Nielsen, M.B., Matthiesen S.B., Einarsen, S. (2010) The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *J Occup Organ Psychol*, 83, 955–979

Niedl, K., (1996) Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5 239,249, doi: 10.1080/13594329608414857

Olweus, D. (1993) *Bullying at school: what we know and what we can do*, Oxford Blackwell

Omar, Z., Mokhtar, M., & Hamzah, S. R. A. (2015). Prevalence of Workplace Bully in Selected Public Service Agency in Malaysia Do Destructive Leadership Behaviour Matters?. *International Journal of Education and Training*, 1(1), 1-9.

O'Moore, M., Seigne, E., Mc Guire, L., Smith, M. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *J Occup Health Safety* 14:569–574

Papalexandris, N., Galanaki E. (2011b) Exploring Workplace Bullying in Greece: Frequency of Occurrence and Handling of Measurement Issues, Under the Light of Previous Research Findings at the International Level. *European Academy of Management Conference: Management Culture in the 21st Century*, 1-33

Papalexandris, N., Galanaki E. (2012) Measuring workplace bullying in organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2107-2130.

Quine, L. (1999) Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318(7178), 228–232.

Qureshi, M. I., Rasli, A. M., & Zaman, K. (2014). A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health. *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 133-146.

Ramsay, S., Barker, M., Shallcross, L., (2008) Counterproductive forces at work: Challenges faced by skilled migrant job-seekers. *International Journal of Organisational Behaviour*, Vol. 13 (2), pp.110-121.

Raskauskas, J. (2006). *Bullying in Academia: An examination of workplace bullying in New Zealand universities*. Paper presented at the American Education Research Association conference, April 10, 2006, San Francisco.

Randall, P. (2001) *Bullying in adulthood: Assessing the bullies and their victims*. Hove, UK: Brunner-Routledge.

Ranieri, D. (2004) *Il lavoro molesto*. 2nd ed. Ediesse, Roma.

Rayner, C., Hoel, H., Cooper, C.L. (2002) Workplace bullying, what we know, who is to blame and what can we do? London: Taylor & Francis.

Resnik, D.B. (2015) What is Ethics in Research & Why is it Important (https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/what_is_bioethics/index.cfm)

Rompolas, P., & Brenta, G. (2019). Mobbing Syndrome In The Workplace Of Health Professionals. *Perioperative Nursing (GORNA)*, E-ISSN:2241-3634, 8(1), 35–53.

Rodgers W., Gago S. (2006) Improving social corporate responsibility: the case of bullying behavior. Working Paper 06-42, Business Economics Series 13, Departamento de Economía de la Empresa, Universidad Carlos III de Madrid.

Sahin, B., Cetin, M., Cimen, M., Yildiran, N. (2012) Assessment of Turkish junior male physicians' exposure to mobbing behavior. *Croat Med J*, 53(4), 357-66.

Sancini, A., Tomei, F., Ciarrocca, M., Di Pastena, C., Rosati, M.V., Di Giorgio, V., De Sio, S., Scala, B., Schifano, M.P., Scimitto, L., Cetica, C., Caciari, T., Fiaschetti, M., Nardone, N., Capozzella, A., Tomei, G. (2012) Mobbing: A meta-Analysis. *Prevent Res*, 2(2), 17519.

Salin, D. (2001) Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441.

Salin, D. (2003) Bullying and Harassment at Work. Proceedings of the 2002 International Conference, London, UK, 23-24 September.

Schopenhauer, A. (1998) *L'art d'avoir toujours raison*, Mille et une nuits, Paris.

Workplace bullying with special emphasis in the Greek public sector – a review article /

Serafeimidou, A., Dimou, M., (2016) Proceedings of the 11th MIBES Conference, Heraklion, Crete, Greece, 22-24 June, 454-473 p. <http://mibes.teilar.gr/proceedings/2016/Serafeimidou-Dimou.pdf> (Πρόσβαση,

10/04/2020)

Shallcross, L.Z. (2003) *The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector*.

Unpublished Master of Public Sector Management thesis, Griffith University, Brisbane.

Shallcross L, Sheehan M, Ramsay S. (2008) Workplace mobbing: experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2):56-70.

Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S.M. (1988). The relationship of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73, 11-19.

Steward, D.W., Shamdasani, P.N. (1990) *Focus group: Therapy and practice*. Sage Publications, Newbury Park.

Tehrani, N. (2005) *Bullying at Work beyond policies to a culture of respect*. London, CIPD.

Tepper, B.J (2000) Consequences of abusive supervision, *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.

Thylefors, I. (1987) *Scapegoats*. Natur og Kultur, Stockholm.

Ttofi, M.M., Farrington, D.P., Lösel, F. (2012) School bullying as a predictor of violence later in life: A systematic review and meta-analysis of prospective longitudinal studies. *Aggression and Violent Behavior*, 17(5), 405-418.

Varhama, L. M., Baguena, M. J., Toldos M. P., Beleña, M. A., Roldan, M. C., Diaz, A., Österman, K., Björkqvist, K. (2010) Dysfunctional workplace behavior among municipal employees in Spanish and Finnish cities: A cross-national comparison. *Perceptual and Motor Skills*, 110(2), 463-468.

Van der Voet, J, & Vermeeren, B. (2017). Διαχείριση αλλαγών σε δύσκολους καιρούς. *American Review of Public Administration* , 47 (2), 230–252. doi: 10.1177 / 0275074015625828

Vartia, M., (1996) The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.

Vaughn, S., Schumm, J., Sinagub, J. (1996) Focus group interviews in education and psychology. Sage Publications Inc, London.

Wilson C.B. US(1991). Business suffer from workplace trauma. *Pers J*, 70:47–50

WHA Declaration of Helsinki-Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. Adopted by the 55thWHA General Assembly, Tokyo, Japan, October 2004 (<http://www.wma.net/en/30publications/10policies/b3/>).

Williams, K. (1997). Social ostracism. In R.M. Kowalski (Ed.). *Aversive Interpersonal Behaviors*. New York. Plenum Press

Wheeler, A.R., Halbesleben, J.R.B., Shanine, K. (2010) Eating their cake and everyone else's too: Resources as the main ingredient to workplace bullying. *Business Horizons*, 53(6), 553-560.

Yildirim, A., Yildirim, D. (2007) Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin. Nurs*, 16(8), 1444-53.

Yildirim, D. (2009) Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56(4), 504–511.

Zapf, D. (1999) Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Zapf, D., Gross, C. (2001) Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497–522.

Zapf, D., Einarsen, S. (2005) Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations. In Fox & Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.

NOMOΘΕΣΙΑ

N. 2552/1997. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 266/Α/24.12.1997)

N. 3304/2005. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (ΦΕΚ 16/Α/27.01.2005/)

N. 4009/2011. Δομή, λειτουργία, διασφάλιση της ποιότητας των σπουδών και διεθνοποίηση των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. (ΦΕΚ 195/Α/06.09.2011)

N. 4097/2012 (ΦΕΚ Α' 235/03-12-2012) Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

N.4111/2013. Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, τροποποιήσεις του Ν. 4093/2012, κύρωση της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Εγκριση των Σχεδίων των Συμβάσεων Τροποποίησης της Κύριας Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας, του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Τ.Χ.Σ.) και της Τράπεζας της Ελλάδος (ΤτΕ), με τίτλο «Κύρια Σύμβαση Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης», της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της Ελληνικής Δημοκρατίας και της ΤτΕ, με τίτλο «Σύμβαση Διευκόλυνσης Διαχείρισης Υποχρεώσεων ΣΙΤ» και της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της Ελληνικής Δημοκρατίας και της ΤτΕ, με τίτλο «Διευκόλυνση αποπληρωμής Τόκων Ομολόγων», παροχή εξουσιοδοτήσεων για την υπογραφή των Συμβάσεων» και άλλες επείγουσες διατάξεις (ΦΕΚ 18/ Α/ 25.01.2013)

N. 4178/2013. Αντιμετώπιση της Αυθαίρετης Δόμησης - Περιβαλλοντικό Ισοζύγιο και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 174/ Α/ 08.08.2013)

N.4369/2016 Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ33/Α/27-02-2016)

N. 4443/2016. I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων,

II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/EK, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/EK και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392,

III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κιβδηλεία μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και

IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρεσίας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 232/Α/09.12.2016)

N.4485/2017. Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 114/Α/04.08.2017)

N.4521/2018. Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 38/Α/02.03.2018)

N. 4559/2018. Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιόνιο Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 142/Α/03.08.2018)

N. 4589/2019. Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 13/Α/29.01.2019).

Ν. 4610/2019. Συνέργειες Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι., πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις (ΦΕΚ 70/Α/07.05.2019)

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<https://www.elesyp.gr/images/%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%95%CE%9D%CE%9F%CE%A7%CE%9B%CE%97%CE%A3%CE%97%20%CE%A3%CE%A4%CE%97%CE%9D%20%CE%A4%CE%A1%CE%99%CE%A4%CE%9F%CE%92%CE%91%CE%98%CE%9C%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%A0%CE%91%CE%99%CE%94%CE%95%CE%A5%CE%A3%CE%97.pdf>

https://en.wikipedia.org/wiki/Workplace_harassment

<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EL>

www.safework.sa.gov.au/show_page.jsp?id=247

<https://www.uoi.gr/panepistimio/panepistimio-se-arithmous/>

<https://www.elesyp.gr/images/sun.2019/%CE%91%CE%9D%CE%A4%CE%99%CE%9C%CE%95%CE%A4%CE%A9%CE%A0%CE%99%CE%A3%CE%97%20MOB%20BING....pdf>

<https://www.kathimerini.gr/275860/article/oikonomia/epixeirhseis/h-kakopoihsh-stis-ellhnikes-epixeirhseis>

<https://www.kathimerini.gr/781772/article/oikonomia/epixeirhseis/h-krish-enteinei-to-bullying-sthn-ergasia>

<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0589+0+DOC+XML+V0//EL>

<http://www2.stat-athens.aueb.gr/~jpan/grammika-montela/chapter-III-1.pdf>

<https://www.ukri.org/files/about/policy/edi/ukri-bullying-and-harassment-evidence-review-pdf/>

