



**ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**  
**ΠΜΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ-ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ**  
**ΕΠΙΣΤΗΜΗ**  
**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ**

Χριστίνα Ε. Μπάτση

Επιβλέπων: Κωνσταντίνος Καραμάνης

Αναπληρωτής Καθηγητής

Πρέβεζα, Μάρτιος, 2018



**ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ**  
**ΠΜΣ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ-ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ**  
**ΕΠΙΣΤΗΜΗ**  
**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ**

Χριστίνα Ε. Μπάτση

Επιβλέπων: Κωνσταντίνος Καραμάνης

Αναπληρωτής Καθηγητής

Πρέβεζα, Μάρτιος, 2018

## **MOBBING AT THE PUBLIC SECTOR**

## **Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή**

Πρέβεζα, 16/03/2018

### **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

1. Επιβλέπων καθηγητής

Κωνσταντίνος Καραμάνης,

Αναπληρωτής Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Χρήστος Γκόγκος,

Αναπληρωτής Καθηγητής

3. Μέλος επιτροπής

Χαρίλαος Ναζάκης,

Καθηγητής

Ο Διευθυντής του ΠΜΣ

Χαρίλαος Ναζάκης,

Καθηγητής

Υπογραφή

© Μπάτση, Χριστίνα, 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

## **Δήλωση μη λογοκλοπής**

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις 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.

Μπάτση, Χριστίνα

Υπογραφή



## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή, εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών “Λογιστική - Χρηματοοικονομική και Διοικητική Επιστήμη” με κατεύθυνση «Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών» του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του ΤΕΙ Ηπείρου.

Άμεσος επιβλέπων ήταν ο Αναπληρωτής Καθηγητής κ. Καραμάνης Κωνσταντίνος στον οποίο οφείλω ευχαριστίες για την ανάθεση του θέματος της Μεταπτυχιακής Διατριβής. Ιδιαίτερα θα ήθελα να τον ευχαριστήσω για την καθοδήγηση, τη συμπαράσταση και τη μεταλαμπαδέυση των βαθύτατων επιστημονικών του γνώσεων. Η συνεχής παρουσία του, οι ερευνητικές κατευθύνσεις και η έμπρακτη βοήθειά του, κατέστησαν δυνατή την ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

Ευχαριστώ θερμά, τον κ. Kaj Björkqvist, Καθηγητή Εξελικτικής Ψυχολογίας, στο Πανεπιστήμιο Åbo Akademi, στη Vasa της Φιλανδίας, για την άδειά του, να χρησιμοποιήσω το ερωτηματολόγιο «Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης» (Work Harassment Scale - WHS), στην έρευνά μου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνω στα μέλη της εξεταστικής επιτροπής, κ. Χρήστο Γκόγκο, Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Μηχανικών Πληροφορικής και κ. Χαρίλαο Ναζάκη, Καθηγητή του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής για τις συμβουλές και τα εποικοδομητικά τους σχόλια.

Ευχαριστώ θερμά, όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα υπαλλήλους που με την πολύτιμη βοήθειά τους συνέβαλλαν στην υλοποίηση της παρούσας μελέτης.

Τέλος, περισσότερο από όλους ευχαριστώ τους γονείς μου για την συνεχή υποστήριξή τους, συμβάλλοντας έτσι στην περάτωση των σπουδών μου.

*Πρέβεζα, Μάρτιος 2018*

*Μπάτση Ε. Χριστίνα*





*Στην οικογένειά μου*



*Alis volat propriis*



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τις τελευταίες δεκαετίες αναπτύχθηκε στον χώρο εργασίας ένα νέο απειλητικό φαινόμενο, το οποίο έχει σημαντικές προσωπικές, οικογενειακές, επαγγελματικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως «σύνδρομο Mobbing ή Ηθική Παρενόχληση» και περιγράφει την κατ' επανάληψη επιθετική συμπεριφορά εντός ή εκτός του οργανισμού, η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικές ενέργειες, λόγια ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος το οποίο προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου, προκειμένου να προκαλέσει την παραίτησή του (Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014).

Η ηθική παρενόχληση ορίζεται ως η ψυχολογική βία η οποία ασκείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων. 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; Leymann & Gustafsson, 1984). Στην Ελλάδα το φαινόμενο εξαπλώνεται με γρήγορους ρυθμούς, αφού οι έρευνες αποκαλύπτουν ότι ένας στους δέκα Έλληνες παραδέχεται συνθήκες εκφοβισμού, ενώ το 5% των εργαζομένων αναφέρουν περιστατικά σωματικής βίας στη δουλειά τους (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

Σκοπός της παρούσας μελέτης, είναι η καταγραφή και η ποσοτική αξιολόγηση των κρουσμάτων ηθικής παρενόχλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Ηπείρου. Για την πραγματοποίηση της μελέτης, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε σε υπαλλήλους του ευρύτερου δημοσίου τομέα στην περιοχή της Ηπείρου. Το ερωτηματολόγιο WHS (Work Harassment Scale – Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης) που αναπτύχθηκε από τους Björkqvist και Österman (1992), αποτελείται από 24 ερωτήσεις. Οι εργαζόμενοι, επισήμαναν πάνω σε μια κλίμακα επικινδυνότητας πέντε σημείων πόσες φορές τους τελευταίους 6 μήνες έχουν υποστεί ταπεινωτική και καταπιεστική συμπεριφορά από πλευράς των συναδέλφων ή του εργοδότη τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Η στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πρόγραμμα Statistica, Statsoft, USA, 7.1. Στα αποτελέσματα αναλύθηκαν τα δημογραφικά στοιχεία των εργαζομένων και καταγράφηκε η έκταση και οι μορφές της ηθικής παρενόχλησης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας, ανέδειξαν τόσο τις ανησυχητικές τάσεις του φαινομένου στον δημόσιο τομέα όσο και την ανάγκη λήψης μέτρων, διοικητικών και νομοθετικών, για την αντιμετώπισή του.

**Λέξεις-κλειδιά:** ηθική παρενόχληση, δημόσιος τομέας, δημόσιοι υπάλληλοι, κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης, Mobbing

## **ABSTRACT**

In recent years a new, threatening phenomenon has been developed in the workplace, which entails major personal, family, professional and social implications. The phenomenon is known as "Mobbing Syndrome" and describes repetitive occasional behavior inside or outside the enterprise, which is manifested by fierce actions, words or ways of organizing work, and aims at forming a hostile, degraded environment that affects personality, the dignity or physical and mental integrity of the worker in order to cause his resignation (Sakula, Belali & Statharos, 2014).

Mobbing is defined as the psychological violence exerted by a person or group of individuals against one person or a group of individuals. It is expressed through a chain of unethical behaviors that, while seemingly unrelated, are in fact all part of a strategy of intimidation, humiliation and weakening of the target (Leymann, 1996; Leymann & Gustafsson, 1984). In Greece, the phenomenon is spreading rapidly, as research reveals that one in ten Greeks admits of intimidation, while 5% of workers report incidents of physical violence in their work (Koini & Saridis, 2013).

The purpose of this study is to quantify and record the incidents affecting the wider public sector of Epirus. A questionnaire was used to carry out the study, which was distributed to employees of the wider public sector in the region of Epirus. The WHS (Work Harassment Scale) questionnaire by Björkqvist and Österman (1992) consists of 24 questions. Workers must show their preference to a five-point risk scale several times during the past six months who have experienced depressive and oppressive behavior by their colleagues or their employer during work.

The statistical analysis and the results were processed using the statistical program Statistica, Statsoft, USA, 7.1. Demographics were analyzed, and the extent and forms of trade union mobbing were recorded.

The results of the survey highlighted alarming trends in the public sector and highlighted the need for administrative and legislative measures to address it.

**Keywords:** work harassment, public sector, civil servants, work harassment scale, mobbing.





## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	i
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	vii
ABSTRACT.....	ix
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	xi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	xiii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ/ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ.....	xv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	xvii
1. Η ηθική παρενόχληση στον Εργασιακό χώρο.....	1
1.1 Ιστορική αναδρομή.....	1
1.2 Εννοιολογική Προσέγγιση – Ορισμοί.....	2
1.3 Στάδια εξέλιξης και χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης.....	5
1.3.1 Μοντέλο του Leymann.....	6
1.3.2 Μοντέλο του Einarsen.....	7
1.3.3 Μοντέλο του Ege.....	8
1.4 Αιτιολογία της ηθικής παρενόχλησης.....	8
1.4.1 Χαρακτηριστικά του θύματος.....	8
1.4.2 Χαρακτηριστικά του θύτη.....	11
1.5 Εργαλεία Μέτρησης της ηθικής παρενόχλησης.....	13
1.6 Κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης.....	17
1.6.1 Από προϊστάμενο σε υφιστάμενο ή κατιούσα παρενόχληση.....	17
1.6.2 Μεταξύ ομόβαθμων συναδέλφων ή οριζόντια παρενόχληση.....	18
1.6.3 Από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων σε προϊστάμενο ή ανιούσα παρενόχληση.....	18
1.7 Μέθοδοι άσκησης ηθικής παρενόχλησης.....	19
1.7.1 Μελέτη Περίπτωσης.....	20
1.8 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης.....	21
1.8.1 Επιπτώσεις στους εργαζόμενους.....	22
1.8.2 Επιπτώσεις στους οργανισμούς.....	25
2. Νομοθετικό Πλαίσιο.....	27
2.1 Στην Ελλάδα.....	27
2.2 Στην Ευρώπη.....	29
3. Αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης.....	31

3.1 Σε επίπεδο ατόμων.....	33
3.2 Σε επίπεδο οργανισμού.....	34
4. Προληπτικά μέτρα για την ηθική παρενόχληση.....	36
5. Η ηθική παρενόχληση στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.....	38
6. Η ηθική παρενόχληση στο Δημόσιο τομέα.....	48
7. Σκοπός της Μελέτης.....	51
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	53
8. Ερευνητική Μεθοδολογία.....	53
8.1 Σκοπός και διατύπωση των υποθέσεων της έρευνας.....	53
8.2 Σχεδιασμός της Μελέτης.....	53
8.2.1 Πλαίσιο διεξαγωγής της μελέτης και διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	53
8.2.2 Περιγραφή του πληθυσμού της μελέτης.....	54
8.2.3 Ερευνητικό εργαλείο.....	55
8.2.4 Διαδικασία μετάφρασης του ερωτηματολογίου.....	57
9. Αποτελέσματα.....	59
9.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά.....	59
9.2 Ερευνητικό Εργαλείο - Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης.....	64
9.3 Μέτρηση της Εργασιακής Παρενόχλησης.....	67
9.3.1 Αξιολόγηση με βάση τις απαντήσεις.....	67
9.3.2 Αξιολόγηση με βάση το άθροισμα των απαντήσεων.....	72
9.3.3 Αξιολόγηση με βάση το κατώφλι (cut-off).....	78
9.4 Η Εργασιακή Παρενόχληση στο δημόσιο τομέα της Ηπείρου.....	80
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	83
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	91
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	101

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

<b>Πίνακας 1.2.1:</b> Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας που έχουν χρησιμοποιηθεί από τους συγγραφείς στις έρευνές τους .....	4
<b>Πίνακας 1.8.2:</b> Οι κυριότερες ψυχολογικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες.....	24
<b>Πίνακας 1.8.3:</b> Οι κυριότερες οργανικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες.....	24
<b>Πίνακας 1.8.4:</b> Οι κυριότερες επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης σε οργανισμούς.....	26
<b>Πίνακας 5.3:</b> Παρουσίαση ενδεικτικών μελετών αναφορικά με την επίπτωση του mobbing σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες με χρήση διαφορετικών ορισμών του φαινομένων.....	41
<b>Πίνακας 5.4:</b> Ποσοστά Εργασιακής Παρενόχλησης-Ανασκόπηση της Διεθνούς Βιβλιογραφίας.....	45
<b>Πίνακας 9.1.1:</b> Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Υπαλλήλων που συμμετείχαν στην μελέτη της Επαγγελματικής παρενόχλησης στην Περιφέρεια της Ηπείρου.....	59
<b>Πίνακας 9.2.1:</b> Ερωτήματα της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης.....	65
<b>Πίνακας 9.3.1.1:</b> Ερωτήματα της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης που απαντήθηκαν με «πολύ συχνά-4».....	68
<b>Πίνακας 9.3.1.2:</b> Ερωτήματα της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης που απαντήθηκαν τουλάχιστον μια φορά με «πολύ συχνά-4».....	71
<b>Πίνακας 9.3.2.3:</b> Αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης.....	74
<b>Πίνακας 9.3.2.6:</b> Matrix συντελεστών συσχέτισης για τις τιμές της κλίμακας WHS με την ηλικία και την εργασιακή προϋπηρεσία.....	76
<b>Πίνακας 9.3.2.10:</b> Matrix συντελεστών μερικής συσχέτισης για τις τιμές της κλίμακας WHS με την ηλικία και την εργασιακή προϋπηρεσία ενώ ελέγχεται η επίδραση του φύλου.....	78
<b>Πίνακας 9.4.1:</b> Ποσοστά Εργασιακής Παρενόχλησης στον Δημόσιο Τομέα της Ηπείρου.....	81



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ/ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ

<b>Σχήμα 1.3.1:</b> Σχηματική απεικόνιση των διαφόρων σταδίων που εμπλέκονται στη διαδικασία κλιμάκωσης της παρενόχλησης η οποία σχετίζεται με διαφωνίες και διενέξεις.....	5
<b>Σχήμα 1.8.1:</b> Αιτίες και συνέπειες της Ηθικής Παρενόχλησης.....	22
<b>Εικόνα 5.1:</b> Ποσοστά εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας ανά χώρα .....	39
<b>Εικόνα 5.2:</b> Ποσοστά εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ανά χώρα και ανά φύλο.....	40
<b>Σχήμα 9.1.2:</b> Κατανομή Φύλου.....	60
<b>Σχήμα 9.1.3:</b> Κατανομή Οικογενειακής κατάστασης .....	60
<b>Σχήμα 9.1.4:</b> Κατανομή Ηλικίας .....	61
<b>Σχήμα 9.1.5:</b> Κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης .....	61
<b>Σχήμα 9.1.6:</b> Κατανομή Φορέα Εργασίας.....	62
<b>Σχήμα 9.1.7:</b> Κατανομή Θέσης Εργασίας.....	62
<b>Σχήμα 9.1.8:</b> Κατανομή Ετών Προϋπηρεσίας.....	63
<b>Σχήμα 9.1.9:</b> Κατανομή ανά Νομό .....	63
<b>Γράφημα 9.3.1.1:</b> Ποσοστιαία Κατανομή φύλου.....	69
<b>Γράφημα 9.3.1.2:</b> Ποσοστιαία Κατανομή Ηλικίας .....	69
<b>Γράφημα 9.3.1.3:</b> Ποσοστιαία Κατανομή Οικογενειακής Κατάστασης.....	69
<b>Γράφημα 9.3.1.4:</b> Ποσοστιαία Κατανομή Φορέα Απασχόλησης.....	70
<b>Γράφημα 9.3.1.5:</b> Ποσοστιαία Κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης.....	70
<b>Γράφημα 9.3.1.6:</b> Ποσοστιαία Κατανομή Ετών Προϋπηρεσίας.....	70
<b>Γράφημα 9.3.2.1:</b> Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της κλίμακας WHS μεταξύ των φύλων.....	72
<b>Γράφημα 9.3.2.2:</b> Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της κλίμακας WHS μεταξύ των εκπαιδευτικών βαθμίδων.....	73
<b>Γράφημα 9.3.2.4:</b> Κύρια επίδραση του φύλου στις τιμές της κλίμακας WHS.....	75

<b>Γράφημα 9.3.2.5:</b> Αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και βαθμίδας εκπαίδευσης στις τιμές της κλίμακας WHS.....	75
<b>Γράφημα 9.3.2.7:</b> Συσχέτιση ηλικίας και εργασιακής προϋπηρεσίας.....	76
<b>Γράφημα 9.3.2.8:</b> Συσχέτιση κλίμακας WHS και ηλικίας.....	77
<b>Γράφημα 9.3.2.9:</b> Συσχέτιση κλίμακας WHS και εργασιακής προϋπηρεσίας.....	77
<b>Γράφημα 9.3.3.1:</b> Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της αναθεωρημένης κλίμακας WHS μεταξύ των φύλων.....	79
<b>Γράφημα 9.3.3.2:</b> Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της αναθεωρημένης κλίμακας WHS μεταξύ των εκπαιδευτικών βαθμίδων.....	80

## 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.

Κάθε χώρος εργασίας διαθέτει μια μοναδική ατμόσφαιρα, στην οποία πρέπει να κυριαρχούν η δικαιοσύνη και ο σεβασμός, έτσι ώστε ο κάθε εργαζόμενος να αισθάνεται ασφάλεια και ηρεμία. Συχνά όμως, το εργασιακό περιβάλλον καθίσταται δυσλειτουργικό, καταπιεστικό, προσβλητικό, ακόμη και εκφοβιστικό.

Με τον όρο «περιβάλλον εργασίας» αναφερόμαστε σε ένα σύνολο αλληλεπιδράσεων μεταξύ των εργαζομένων και του χώρου εργασίας τους, το οποίο, εκτός από την κτιριολογική 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 διερεύνηση των συνεπειών της καθημερινής φθοράς στην υγεία όσων εργάζονται σε έντονα συγκρουσιακό, «αντισυναδελφικό» περιβάλλον βρίσκεται τις τελευταίες δύο δεκαετίες διεθνώς στο επίκεντρο εκτεταμένων ερευνών. Συμπεριφορές και καταστάσεις γνωστές από το παρελθόν, οι οποίες αντιμετωπιζόνταν ως δυσάρεστες μεν αλλά αναπόφευκτες, περιγράφηκαν με τον όρο (mobbing), επανεκτιμήθηκαν και κρίθηκαν ως επικίνδυνες για την υγεία των εργαζομένων.

Στην Ελλάδα για την περιγραφή του φαινομένου, χρησιμοποιείται περισσότερο αντί του όρου «mobbing», ο ειδικότερος προσδιορισμός «ηθική παρενόχληση» που είναι η ακριβής μετάφραση της αντίστοιχης γαλλικής ορολογίας «harcèlement moral» (Μπουμπουχερόπουλος, 2014).

Όπως αναφέρει η Hirigoyen (2002), η επιλογή του όρου ηθική έναντι στην ψυχολογική, ενέχει και τη δική μας στάση απέναντι στο πρόβλημα. Πρόκειται πραγματικά



για το καλό και το κακό, για αυτό που γίνεται και για αυτό που δεν γίνεται, για αυτό που είναι αποδεκτό στην κοινωνία μας και για αυτό που αρνούμαστε.

Η έννοια της ηθικής παρενόχληση στον εργασιακό χώρο περιγράφει διαπροσωπικές σχέσεις στις οποίες υπάρχει ανισορροπία δύναμης και κακομεταχείριση (Harlos, 2010). Αποτελεί σημαντικά ανασταλτικό παράγοντα τόσο για την ψυχοπνευματική ισορροπία των εργαζομένων όσο και για την εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών. Για το λόγο αυτό, πολλοί ερευνητές, τις τελευταίες δύο κυρίως δεκαετίες, επιχείρησαν να ερευνήσουν τα αίτια που οδηγούν τους εργαζόμενους σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης, στις επιπτώσεις που αυτή έχει, στον εργαζόμενο που την υφίστανται, στον οργανισμό, σε ολόκληρη την κοινωνία, καθώς και στους τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης.

# 1. Η ηθική παρενόχληση στον Εργασιακό χώρο

## 1.1 Ιστορική αναδρομή

Παρ' όλο που η παρενόχληση στον χώρο εργασίας είναι τόσο παλιό φαινόμενο όσο και η εργασία αυτή καθαυτή, μόνο στις αρχές του '90 αντιμετωπίστηκε ως φαινόμενο που καταστρέφει το εργασιακό κλίμα, μειώνει την παραγωγικότητα αλλά και ευνοεί τις απουσίες των εργαζομένων, λόγω των ψυχολογικών προβλημάτων που προκαλεί.

Στον εργασιακό χώρο η βία και η παρενόχληση εκπορεύονται από το συγκερασμό της επιθυμίας για εξουσία και της διαστροφικότητας. Στον ιδιωτικό τομέα, στα πανεπιστήμια και στους δημόσιους οργανισμούς τα μέσα παρενόχλησης είναι πολύ πιο συγκεκριμένα απ' όσο στον ιδιωτικό βίο. Είναι εξίσου καταστροφικά, παρ' όλο που τα θύματα είναι εκτεθειμένα λιγότερο χρόνο, δεδομένου ότι για να την αποφύγουν προτιμούν συνήθως να παραιτηθούν. Στον δημόσιο βίο (χώροι εργασίας, πολιτική, σύλλογοι και σωματεία), καταγγέλθηκαν για πρώτη φορά από τους εργαζόμενους, όπως οι εργάτριες της Μαρυφλό, που ενώθηκαν και αποφάσισαν να δημοσιοποιήσουν ότι αυτό που ζούσαν ήταν αφόρητο (Hirigoyen, 2002).

Η πρώτη προσέγγιση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας γίνεται από τον Carroll M. Brodsky, Αμερικανό ψυχίατρο, ο οποίος δημοσιεύει το 1976 το πρωτοποριακό του βιβλίο «The harassed worker» (ο παρενοχλούμενος εργάτης). Στο βιβλίο του, περιγράφει πλήθος περιπτώσεων στις οποίες οι εργαζόμενοι ισχυρίζονταν πως έχουν υποστεί συστηματική κακομεταχείριση και παρενόχληση κατά τη διάρκεια της εργασίας τους με δυσάρεστες επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και την υγεία τους. Όμως, ο συγγραφέας δεν προχώρησε στην ανάλυση των κατηγοριών της παρενόχλησης, καθώς τις παρουσίαζε μαζί με τις περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων, το ψυχολογικό άγχος και την εξουθένωση των απλών εργατών, εξαιτίας της μονότονης και πολύωρης εργασίας που έπρεπε να εκτελέσουν (Leyman, 1996; Einarsen, 1999).

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, άρχισε να περιγράφεται και να αναλύεται συστηματικά μόλις στις αρχές της δεκαετίας του 1980 από τον Γερμανό ψυχολόγο και ερευνητή στον τομέα της ψυχολογίας της εργασίας Heinz Leymann, εγκατεστημένο στην Σουηδία, ο οποίος και του αποδίδει τον όρο «mobbing» (Leymann & Gustafsson, 1984). Η περιγραφή που χρησιμοποιεί χαρακτηρίζεται από μια επαναλαμβανόμενη και συνεχή

ψυχολογική καταπίεση στο χώρο της εργασίας. Γι' αυτό η λέξη mobbing (από τη λέξη mob, που σημαίνει αγέλη, τσούρμο, όχλος, απ' όπου και η ιδέα της όχλησης) συνδέθηκε με μια κατάσταση ψυχολογικής βίας, που προκαλεί ψυχολογικά, ψυχοσωματικά και κοινωνικά προβλήματα (Leymann & Gustafsson, 1984).

Οι έρευνες σχετικά με το φαινόμενο εξαπλώνονται αρχικά στην Νορβηγία και την Φινλανδία και από την δεκαετία του 1990 στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και στις Η.Π.Α. Τώρα πλέον, σε πολλές χώρες, ενδιαφέρον για το φαινόμενο δείχνουν τα συνδικαλιστικά σωματεία, οι γιατροί εργασίας και τα ασφαλιστικά ταμεία.

## 1.2 Εννοιολογική Προσέγγιση – Ορισμοί

Ο όρος «mobbing» προέρχεται από το αγγλικό ρήμα “to mob”, το οποίο με τη σειρά του προέρχεται από τη λατινική φράση “mobile vulgus”, που αντιστοιχούσε στις λέξεις συρφετός, πλήθος, όχλος, αλλά σήμαινε και ορδές πληβείων (πτωχών) ή ομάδα απαξιωμένων ατόμων. Με την πάροδο των αιώνων, η έννοια του όρου μεταλλάχθηκε σταδιακά, αποκτώντας μεγαλύτερη αρνητική υπόσταση αφού χρησιμοποιείτο πλέον για τον προσδιορισμό μιας ομάδας ατόμων που εμπνέει φόβο, επιθετικότητα και υποταγή (Ranieri, 2004).

Αρχικά, ο όρος «mobbing» χρησιμοποιήθηκε από Άγγλους βιολόγους για να επισημάνουν την αμυντική συμπεριφορά των πτηνών που προστατεύουν τη φωλιά τους από τα αρπακτικά. Το 1960, ο ίδιος όρος επαναχρησιμοποιήθηκε από τον ηθολόγο Αυστριακό Konrad Lorenz στο βιβλίο του “επιθετικότητα” για να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μιας ομάδας μικρών ζώων έναντι ενός άλλου μεγαλύτερου μεγέθους, η οποία υποκινείται από την ενστικτώδη τάση επιβίωσης. Κατά την άποψή του, ο άνθρωπος υπόκειται στις ίδιες ασυνείδητες παρορμήσεις, τις οποίες όμως μπορεί να θέσει υπό ορθολογικό έλεγχο.

Ο όρος mobbing χρησιμοποιήθηκε και από τον Heinemann (1972), Σουηδό σχολικό γιατρό, στις μελέτες που πραγματοποίησε για την μελέτη της έκφρασης της επιθετικότητας μεταξύ των παιδιών στον χώρο του σχολείου. Η έννοια του mobbing ορίζεται, κατά τον Heinemann, ως μία κατάσταση “όλοι εναντίον ενός”, όπου ένα μεγάλο μέρος των μελών μίας τάξης ενώνεται εναντίον ενός ατόμου επειδή το θεωρεί πολύ πιο διαφορετικό από την υπόλοιπη ομάδα (Τσιαμά, 2013).

Στην Ψυχολογία της εργασίας, ο όρος «mobbing» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1980 από το Γερμανό ψυχολόγο Heinz Leymann, στο πλαίσιο των μελετών του αναφορικά με την ψυχολογική βία στο εργασιακό περιβάλλον. Αναλυτικότερα, οι Leymann και Gustafsson εισήγαγαν τον όρο mobbing στις εργασίες τους περιγράφοντάς το ως μια επαναλαμβανόμενη και παρατεταμένη ψυχολογική καταπίεση, η οποία εκδηλωνόταν στους εργασιακούς χώρους. Από τότε, η λέξη mobbing προσδιορίζει μια κατάσταση ψυχολογικής βίας που μπορεί να προκαλέσει ψυχολογικά, ψυχοσωματικά και κοινωνικά προβλήματα (Leymann & Gustafsson, 1984; Leymann, 1996).

Το ίδιο φαινόμενο από άλλους ερευνητές ονομάζεται «συναισθηματική βία». Σκοπός και συγχρόνως συνέπεια της επίθεσης είναι ο εργαζόμενος να χάσει την πίστη τόσο στον εαυτό του όσο και στις ικανότητες του (Keashly & Jagatic, 2003).

Η Γαλλίδα ψυχίατρος M.F. Hirigoyen, που μαζί με τον Leymann θεωρούνται από τους βασικότερους σύγχρονους ερευνητές του φαινομένου, θεωρεί ως ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας κάθε καταχρηστική συμπεριφορά η οποία εκδηλώνεται με πράξεις, με λόγια ή γραπτά μηνύματα και μπορεί να προκαλέσει ζημιά στην αξιοπρέπεια, στην προσωπικότητα, στην σωματική και ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, καθώς και να διαταράξει το εργασιακό κλίμα ή να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του (Hirigoyen, 2002).

Ο Leymann, ορίζει το φαινόμενο mobbing ως: «μια εχθρική και ανήθικη συμπεριφορά η οποία κατευθύνεται κατά ένα συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα άτομο το οποίο αναγκάζεται να βρεθεί σε μια αβοήθητη και ανυπεράσπιστη θέση στην οποία παραμένει λόγω της συνεχιζόμενης έκθεσής του στο Mobbing. Οι δράσεις αυτές συμβαίνουν σε συχνή βάση (τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα) και πάνω από ένα μεγάλο χρονικό διάστημα (τουλάχιστον έξι μηνών). Λόγω της υψηλής συχνότητας και μακράς διάρκειας της εχθρικής συμπεριφοράς, αυτή η κακομεταχείριση οδηγεί σε σημαντική ψυχική, ψυχοσωματική σωματική και κοινωνική δυστυχία» (Leymann, 1996).

Όπως χρησιμοποιείται ο όρος mobbing, αρχικά αντιστοιχεί σε μαζικές ενοχλήσεις και στη βία που προέρχεται από την προϊστάμενη αρχή. Μπορεί όμως να ξεφύγει από αυτό το πλαίσιο και να φτάσει μέχρι και την σωματική βία (Hirigoyen, 2002).

Λαμβάνοντας υπ' όψη την ποικιλομορφία της ψυχολογικής βίας, προκειμένου να επικαλυφθεί η διαφορετικότητα πολλών περιπτώσεων, τα τελευταία 30 έτη στη διεθνή βιβλιογραφία χρησιμοποιούνται διάφοροι όροι, όπως bullying, mobbing, harassment, work

harassment, psychological harassment, abusive behavior, emotional abuse, workplace aggression. Μερικές φορές οι παραπάνω όροι χρησιμοποιούνται κατ' εναλλαγή, έχοντας την ίδια σημασία, ενώ άλλες φορές χρησιμοποιούνται για να υποδείξουν διαφορετικές έννοιες (Τούκας και συν., 2011).

Στην ελληνική βιβλιογραφία και αρθρογραφία χρησιμοποιούνται συνήθως οι όροι «mobbing», «bullying», ψυχολογική ή ηθική παρενόχληση καθώς και ο όρος εκφοβισμός στην εργασία (Τσιαμά, 2013).

Συγγραφέας	Όρος	Ορισμός
Brodsky	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπέσει, 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 απουσία των ψυχικών αντιτάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακοβούλες 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 κατευθύνονται 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 al, Keashly	Abusive behaviour/ emotional abuse	Εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομιετές 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 υπερασπιστούν 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

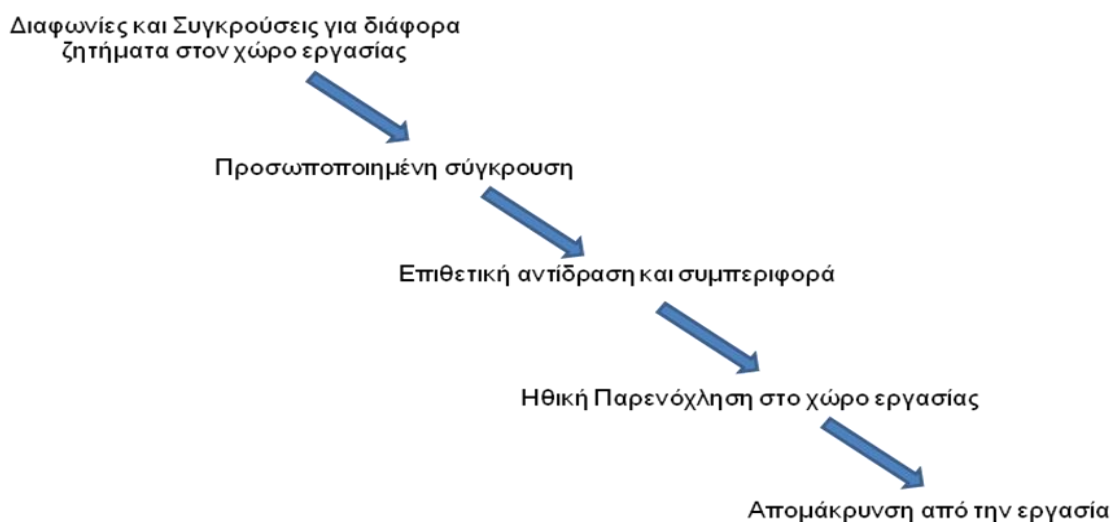
**Πίνακας 1.2.1: Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας που έχουν χρησιμοποιηθεί από τους συγγραφείς στις έρευνές τους.** Όπως φαίνεται και στον πίνακα, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης συναντάται παγκοσμίως με διαφορετικούς όρους ανάλογα με τα εκάστοτε πολιτισμικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά κάθε λαού (πηγή: Τούκας και συν., 2012).

### 1.3 Στάδια εξέλιξης και χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με τους ερευνητές, η ηθική παρενόχληση δεν είναι ένα φαινόμενο που παρουσιάζεται μια φορά και τελειώνει, αλλά είναι μια σταδιακά εξελισσόμενη διαδικασία (Leymann, 1990b; Zapf & Gross, 2001).

Στα πρώτα στάδια, τα θύματα δύσκολα αναγνωρίζουν τις επιθετικές συμπεριφορές επειδή είναι έμμεσες και καλυπτόμενες. Αρχικά, συνήθως αναπτύσσεται μετά από μία περίοδο μακράς επώασης. Στην συνέχεια εμφανίζεται με επαναλαμβανόμενο ρυθμό, έχει διάρκεια και κλιμακώνεται σταδιακά προς το χειρότερο. Οι συνάδελφοι απομακρύνονται, τα θύματα απομονώνονται και αισθάνονται ταπεινωμένα είτε γιατί τους έχει ασκηθεί υπερβολική και άδικη κριτική είτε επειδή έχουν γίνει περίγελος στο χώρο εργασίας. Στο τελευταίο στάδιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ψυχολογική βία αλλά και πιθανόν σωματική (Leymann, 1990b).

Σε μελέτη που πραγματοποίησε ο Einarsen (2005) στη Νορβηγία, διαπίστωσε πως οι περιπτώσεις παρενόχλησης σχετίζονται κυρίως με διαφωνίες, παρόλο που συμβαίνουν και αρπακτικές παρενοχλήσεις (predatory bullying) χωρίς να υπάρχει προηγούμενη διαφωνία ή διένεξη αλλά και μικτές περιπτώσεις. Ωστόσο, σε χώρες με πιο αρρενωπό πολιτισμό ή πολιτισμό όπου η απόσταση εξουσίας/ισχύος μεταξύ διαφορετικών ομάδων ή μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων είναι μεγαλύτερη από ό,τι στις σκανδιναβικές χώρες (Hofstede, 1980), η αρπακτική παρενόχληση μπορεί να είναι το πιο διαδεδομένο είδος παρενόχλησης (Einarsen, 2000).



**Σχήμα 1.3.1:** Σχηματική απεικόνιση των διαφόρων σταδίων που εμπλέκονται στη διαδικασία κλιμάκωσης της παρενόχλησης η οποία σχετίζεται με διαφωνίες και διενέξεις. (Πηγή: Einarsen Ståle (2005) «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience», Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé [Online], 7-3).

Η ηθική παρενόχληση αντιμετωπίζεται από τους περισσότερους ερευνητές ως μία διαδικασία σταδιακής κλιμάκωσης. Κάποιοι την περιγράφουν ως ένα ενιαίο εξελισσόμενο φαινόμενο που αυξάνει συνεχώς σε ένταση, άλλοι ως μία διαδικασία η οποία εκτυλίσσεται σε στάδια με διακριτά χαρακτηριστικά (Notelaers et al., 2006). Στην προσπάθειά τους οι ερευνητές να μελετήσουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, προτείνουν διάφορα μοντέλα, με στόχο τη διευκόλυνση της αξιολόγησης των αιτιολογικών παραγόντων του και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των επιπτώσεών του, στους εργαζόμενους. Τα τρία από τα πιο βασικά μοντέλα, είναι του Leyman, του Einarsen και του Ege.

### **1.3.1 Μοντέλο του Leymann**

Ένα από τα πλέον πλήρη και λεπτομερή μοντέλα είναι εκείνο του Leymann, (Thylefors, 1987; Leymann, 1990b; Leymann, 1996) σύμφωνα με το οποίο, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης εκτυλίσσεται σε τέσσερα διαδοχικά στάδια:

#### 1ο στάδιο: Καθημερινή διένεξη

Το 1ο στάδιο του μοντέλου βασίζεται στην παραδοχή ότι μια διένεξη μπορεί να εκδηλωθεί αυθόρμητα σε όλους τους χώρους εργασίας, είτε λόγω διαφορετικότητας αντιλήψεων και χαρακτήρων, είτε λόγω ζηλοφθονίας, είτε λόγω ανταγωνισμού. Συνήθως, 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 της ηθικής παρενόχλησης”. Εάν όμως, ο οργανισμός διαθέτει αποτελεσματικές στρατηγικές επίλυσης συγκρούσεων τότε η σύγκρουση επιλύεται με διαβούλευση με τους συναδέλφους για την εύρεση κοινού σημείου (Garvois, 2006).

#### 2ο στάδιο: Αρχή του φαινομένου

Το στάδιο αυτό χαρακτηρίζεται από την «ωρίμανση της καθημερινής διένεξης», αφού οι προσβολές γίνονται συνεχείς και συστηματικές ενώ αποκρυσταλλώνεται ο ρόλος του θύτη και του θύματος. Ο θύτης δρα με πρόθεση και συστηματικό τρόπο χρησιμοποιώντας εκφοβιστικές στρατηγικές, ενώ το θύμα σταδιακά απομονώνεται χάνοντας την αυτοεκτίμησή του. Πολύ συχνά, η συγκεκριμένη φάση χαρακτηρίζεται από μια κατάσταση χρόνιου άγχους το οποίο εκδηλώνεται τόσο με ψυχοσωματικά όσο και με παθολογικά συμπτώματα, με αποτέλεσμα το θύμα είτε να απουσιάζει συχνά από την

εργασία είτε να αναγκάζεται να καταφεύγει σε ψυχολογική και φαρμακολογική υποστήριξη (Leymann, 1996).

### 3ο στάδιο: Συμμετοχή της διοίκησης

Στο στάδιο αυτό, η ηθική παρενόχληση ξεφεύγει από τα όρια του στενού εργασιακού χώρου (γραφείο, τμήμα κ.λπ.) και δημοσιοποιείται στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον. Το θύμα παραπονείται για προβλήματα υγείας και απέχει συστηματικά από την εργασία. Η περίπτωση του εργαζόμενου (θύμα) κινεί το ενδιαφέρον της διοίκησης, η οποία ανησυχεί από τις συνεχόμενες απουσίες του και τη μείωση σε ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο των επιδόσεών του. Ακούγοντας τις αρνητικές γνώμες που κυκλοφορούν στο εργασιακό περιβάλλον για το συγκεκριμένο άτομο προτιμά να τοποθετηθεί με την πλευρά των διωκτών, μη δίνοντας πίστη στα παράπονα του θύματος. Στη φάση αυτή, το θύμα είναι απομονωμένο, δεν εισακούεται και τις περισσότερες φορές υπόκειται σε περαιτέρω κακολογίες, ενώ οι περιρρέουσες προσβολές συνεχίζουν να πληθαίνουν.

### 4ο στάδιο: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας

Είναι το τελικό στάδιο του φαινομένου, το οποίο περιλαμβάνει την αποπομπή του θύματος από το εργασιακό περιβάλλον. Η παραίτηση όμως του εργαζόμενου, είτε αυτή είναι εκούσια είτε υποχρεωτική, δεν αποτελεί δυστυχώς γι' αυτόν την οριστική λύση των δεινών του. Οι συνέπειες της ψυχολογικής βίας που υπέστη θα παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, δημιουργώντας στο θύμα μεταβολές της συναισθηματικής του κατάστασης 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 (Einarsen, 1999).

## **1.3.2 Μοντέλο του Einarsen**

Σύμφωνα με τον Einarsen (1999) ο οποίος διεξήγαγε μελέτες στην Νορβηγία και βασιζόμενος σε αυτές, ορίζει ότι η ηθική παρενόχληση ακολουθεί τέσσερα στάδια. Στο πρώτο στάδιο, εκδηλώνεται η **εχθρική συμπεριφορά** προς το θύμα. Στο δεύτερο στάδιο υπάρχει ο **μαζικός γλευασμός** του, καθώς το ίδιο το θύμα φαίνεται ανίσχυρο να υπερασπιστεί τον εαυτό του από τις επιθέσεις τις οποίες δέχεται. Το τρίτο στάδιο είναι ο **στιγματισμός** του θύματος και τέλος ακολουθεί το **τραυματικό βίωμα** που αποτελεί το τέταρτο και τελευταίο στάδιο, στο οποίο το θύμα υφίσταται τις συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης οι οποίες εκδηλώνονται τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο.



### 1.3.3 Μοντέλο του Ege

Το μοντέλο που προτείνει ο Ege, διαφοροποιείται από τα προηγούμενα μοντέλα, καθώς ο ερευνητής λαμβάνει υπ' όψη του τη διαφορετική κουλτούρα που επικρατεί στη νότια Ευρώπη σε σχέση με αυτή της βόρειας Ευρώπης. Κατά τον Ege, πριν από την εκδήλωση της παρενόχλησης, προηγείται μια *μηδενική κατάσταση*, ένα γενικότερο πολιτιστικό πλαίσιο στο οποίο ο καβγάς, ο ανταγωνισμός και οι διαμάχες είναι στην ημερήσια κατάσταση. Μετά την μηδενική κατάσταση, ακολουθεί η *πρώτη φάση* στην οποία εκδηλώνεται η ένστοχη διαμάχη, η οποία ακολουθείται από την εκδήλωση της παρενόχλησης που αποτελεί την *δεύτερη φάση*. Στην συνέχεια, εκδηλώνονται τα ψυχοσωματικά συμπτώματα στην *τρίτη φάση* ενώ στην *τέταρτη φάση* έχουμε την παρέμβαση της διοίκησης. Στην *πέμπτη φάση* αυτού του μοντέλου, απαιτείται η φαρμακευτική και ψυχοσωματική αγωγή για να ολοκληρωθεί στην έκτη φάση με τον εξοστρακισμό του θύματος (Ege, 1996).

## 1.4 Αιτιολογία της ηθικής παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση αρχίζει συνήθως με την άρνηση μιας διαφοράς. Αυτό εκδηλώνεται με μια συμπεριφορά που φτάνει στα όρια των κοινωνικών διακρίσεων. Από το στάδιο των κοινωνικών διακρίσεων έχουμε πλέον περάσει στο στάδιο της ηθικής παρενόχλησης, που είναι πιο δυσδιάκριτη και λιγότερο αναγνωρίσιμη. Όταν η άρνηση προέρχεται από μια ομάδα, είναι γιατί της είναι δύσκολο να δεχτεί κάποιον που σκέφτεται ή δρα διαφορετικά ή έχει κριτικό πνεύμα (Hirigoyen, 2002).

Όπως αναφέρει και ο Schopenhauer (1998), «Αυτό που απεχθάνονται είναι ότι αυτός σκέφτεται αλλιώς. Δεν είναι τόσο η διαφορετική άποψη που πρεσβεύει, όσο η αλαζονεία που εμπεριέχει η επιθυμία του να έχει προσωπική άποψη – πράγμα που δεν κάνουν ποτέ οι ίδιοι και κατά βάθος το συνειδητοποιούν».

### 1.4.1 Χαρακτηριστικά του θύματος

Σύμφωνα με τους Matthiesen και Einarsen (2008), υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες της προσωπικότητας των ατόμων που μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο στην επιλογή του θύματος, όπως είναι άτομα με σοβαρές διαταραχές προσωπικότητας και ψυχολογικά προβλήματα. Πρόσθετα, οι Duffy και Sperry (2007) αναφέρουν ότι οι μη υποστηρικτικές κουλτούρες, το εχθρικό περιβάλλον εργασίας είναι περισσότερο επικίνδυνα

για ανώριμους υπαλλήλους και για άτομα με διαταραχές προσωπικότητας, περιπτώσεις στις οποίες είναι πιθανόν να συμβεί η παρενόχληση.

Η Hirigoyen (2002) παραθέτει κάποια επιπλέον στοιχεία που ωθούν ένα άτομο στο να παρενοχλήσει ένα άλλο μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον. Σημειώνει ότι πρόκειται για στοιχεία τέτοια τα οποία αποδίδονται περισσότερο στα συναισθήματα που οδηγούν τον θύτη να κάνει την παρενόχληση παρά σε οποιονδήποτε άλλο παράγοντα.

Η μη αποδοχή ενός ατόμου εξαιτίας της διαφορετικότητας του από το σύνολο των ανθρώπων της ομάδας στην οποία ανήκει είναι ένα ακόμη στοιχείο που προκαλεί παρενόχληση. Ο τρόπος ομιλίας, συμπεριφοράς ακόμα και ο τρόπος με τον οποίο εργάζεται και είναι διαφορετικό από το σύνολο μπορεί να προκαλέσει την παρενόχλησή του.

Οτιδήποτε διαφοροποιείται από τις τάσεις της ομάδας θεωρείται «αλλότριο» και η παρενόχληση θα λειτουργήσει ως μέσο για την στοίχιση του εργαζόμενου με τους ρυθμούς και την λογική της ομάδας στην οποία ανήκει (Ramsay et al., 2008).

Παρόλο που δεν υπάρχει χαρακτηριστικό ψυχολογικό προφίλ των ατόμων που παρενοχλούνται εν τούτοις υπάρχουν επαγγελματικά πλαίσια όπου η ηθική παρενόχληση αναπτύσσεται ευκολότερα καθώς επίσης και καταστάσεις που δίνουν αφορμή για παρενόχληση και οι οποίες αναφέρονται παρακάτω:

- **Άτομα που δεν έχουν χαρακτηριστικά της ομάδας**

Αυτό που πυροδοτεί την παρενόχληση είναι η άρνηση της διαφορετικότητας. Στο στόχαστρο κινδυνεύει να βρεθεί ένας εργαζόμενος, όταν για αυτό που είναι ή για αυτό που φαίνεται να είναι, ενοχλεί κάποιον άλλον ή την ισορροπία της ομάδας. Η διαφορετικότητα, μπορεί να σχετίζεται με την εμφάνιση, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά, τις πεποιθήσεις κ.α.

- **Τα πολύ ικανά άτομα**

Εξαιτίας της προσωπικότητάς τους, ορισμένα άτομα τείνουν να επισκιάσουν έναν ανώτερο ή έναν συνάδελφο. Τότε μπορεί να εκδηλωθεί ηθική παρενόχληση με σκοπό να τα μειώσουν ή να τα απομακρύνουν.

- **Αυτοί που αντιστέκονται στην χειραγώγηση**

Πρόκειται για όλα τα άτομα που η προσωπικότητά τους ενοχλεί, καθώς είναι αυτοί, που δεν πληρούν τα τυπικά χαρακτηριστικά. Οι πολύ έντιμοι υπάλληλοι, οι πολύ ευσυνείδητοι, οι πολύ δυναμικοί, τα πολύ ανεξάρτητα άτομα ή αυτά που έχουν έντονη προσωπικότητα.

- **Αυτοί που δεν έχουν αναπτύξει τις κατάλληλες συμμαχίες ή δεν ανήκουν στο σωστό δίκτυο**

Η ηθική παρενόχληση είναι ασυζητητί μια παθολογία της μοναξιάς. Επιθέσεις υφίστανται κατά προτίμηση οι απομονωμένοι υπάλληλοι. Όσο για αυτούς που έχουν συμμαχούς, φροντίζουν οι άλλοι να τους τους πάρουν.

- **Οι προστατευμένοι υπάλληλοι**

Εκεί που είναι αδύνατον να απολύσεις κάποιον χωρίς σοβαρό λόγο, οι διευθύνοντες φροντίζουν να «απογοητευτούν» οι ανεπιθύμητοι υπάλληλοι, προσβάλλοντας αρχικά τις συνθήκες εργασίας τους και στη συνέχεια κάνοντας προσωπική επίθεση.

- **Τα λιγότερο αποδοτικά άτομα**

Όταν οι εργαζόμενοι παγιδεύονται στα γρανάζια της αποδοτικότητας και της υποταγής μπορεί να απομονώσουν και στη συνέχεια να απορρίψουν αυτόν που βλάπτει την απόδοση του συνόλου. Έτσι κατά τη διάρκεια αναδιαρθρώσεων, που η πίεση γίνεται εντονότερη, εμφανίζονται βίαιες απορρίψεις από τους συναδέλφους.

- **Άτομα που περνούν δύσκολη φάση**

Όταν ένας εργαζόμενος έχει προσωπικές δυσκολίες, συμβαίνει το επαγγελματικό περιβάλλον να επωφελείται από αυτή την αδυναμία. Η διοίκηση μπορεί να ρίξει το σφάλμα σε αυτόν που δεν μπορεί να αμυνθεί και οι συνάδελφοι επίσης μπορούν να επωφεληθούν για να πάρουν την θέση του ή να τον ξεπεράσουν.

- **Τα υπερβολικά ευσυνείδητα και αφοσιωμένα άτομα**

Το σημείο εκκίνησης της παρενόχλησης είναι συχνά μια σύγκρουση αξιών. Αρκεί ένα υπερβολικά ευσυνείδητο άτομο, με πολύ ανεπτυγμένη αίσθηση ηθικής, υπερβολικά έντιμο σε σχέση με την ομάδα, να μην εγκρίνει ορισμένες πράξεις της ομάδας, για να θέλουν να τον απομακρύνουν.

Δεν αντιδρούν όλοι οι εργαζόμενοι με τον ίδιο τρόπο στην ηθική παρενόχληση. Ορισμένα άτομα εξαιτίας της προσωπικότητάς τους, δεν θα μπορέσουν να προστατευτούν επαρκώς, θα υποφέρουν περισσότερο και θα δυσκολευτούν να υποστηρίξουν τον εαυτό τους (Hirigoyen, 2002). Παράγοντες που ενισχύουν την αδυναμία υπεράσπισης είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η επιτακτική ανάγκη αναγνώρισης, η υπερβολική ευαισθησία. Επιπλέον, ο θύτης ξέρει πολλές φορές με επιδεξιότητα να χρησιμοποιεί μια ιδιαιτερότητα ή ένα χαρακτηριστικό του ατόμου για να το στρέψει εναντίον του.

## 1.4.2 Χαρακτηριστικά του θύτη

Πολλοί συγγραφείς (Leymann, 1990b; Einarsen & Raknes, 1997) αναφέρουν ότι ο θύτης είναι ένα άτομο που χρησιμοποιεί κακόπιστα το μέγεθος και τη δύναμή του, προκειμένου να βλάψει ή να τρομοκρατήσει τα πιο αδύναμα άτομα. Δεν πρόκειται βέβαια για φυσικό μέγεθος και δύναμη αλλά για τη θέση και την εξουσία που κατέχει στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο η πιθανότητα ανάληψης του παραπάνω ρόλου εξαρτάται από την ποιότητα των εργασιακών συνθηκών και το επίπεδο των προσωπικών αξιών.

Βιβλιογραφικά καταγράφονται δύο τύποι εκφοβιστών:

- i. **οι αβοήθητοι που απαιτούν τη συνεχή υποστήριξη.** Όταν δεν τους παρέχεται κατηγορούν τους άλλους για την ατυχία τους,
- ii. **οι χειριστικοί που κολακεύουν,** εξαπατούν τους άλλους, προκειμένου να πετύχουν το στόχο τους (Tehrani, 2003).

Στη γενική πλειοψηφία οι εκφοβιστές είναι εγωιστές, ανεπαρκείς, ανασφαλείς, ανέντιμοι, χειριστικοί και πειστικοί. Στο προφίλ τους περιγράφονται ως παθολογικοί ψεύτες, επιφανειακά γοητευτικοί, με σημαντική ικανότητα στην εξαπάτηση, χαμηλό επίπεδο συναισθηματικής ανάπτυξης και παθολογική ανάγκη για έλεγχο. Ικανοποιούνται όταν χειρίζονται τους άλλους, σπέρνουν διχόνοια και παρακολουθούν τις διαμάχες που συνεπάγονται. Στόχος της συμπεριφοράς τους είναι να αποσπάσουν την προσοχή από τη δική τους ανεπάρκεια, αποφεύγοντας έτσι να αντιμετωπίσουν προβλήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης και ανικανότητας (Kho, 2010). Η συμπεριφορά τους είναι συστηματικά και μεθοδευμένα επιθετική προς το στόχο, ενώ προς τους άλλους συναδέλφους και ανωτέρους είναι από φιλική έως και δουλοπρεπής (Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014). Η ηθική παρενόχληση συνήθως αποτελεί κυκλικό φαινόμενο. Το θύμα ωθείται να υιοθετήσει μία αμυντική στάση, έπειτα από μία σειρά σκόπιμων ενεργειών του θύτη, προκαλώντας έτσι νέες επιθέσεις (Giles, 1998).

Οι Di Martino, Hoel & Cooper (2003) αναφέρουν ότι χαρακτηριστικά του θύτη είναι ο υψηλός βαθμός επιθετικότητας και παρόρμησης. Για αυτή τη συμπεριφορά του ευθύνονται εμπειρίες από την παιδική ηλικία και ο τρόπος ανατροφής κατά τη διαδικασία κοινωνικοποίησης του. Ο θύτης έχει υπερβολικά μεγάλη εκτίμηση για τον εαυτό του, υψηλό βαθμό αυτοεκτίμησης και ασταθή συνήθως χαρακτήρα. Ο συνδυασμός αυτός τον οδηγεί σε επιθετικές αντιδράσεις όταν πιστεύει ότι απειλείται η εικόνα του ή όταν υποτιμά τον άλλον. Επίσης τον χαρακτηρίζουν η ζήλεια, ο φθόνος και η έλλειψη αναστοχασμού (Vartia, 1996).

Σύμφωνα με τις Παπαλεξανδρή και Γαλανάκη (2011) οι εργασιακοί δυνάστες θα μπορούσαν να καταταγούν και σε τρεις κατηγορίες:

Στους «χρόνιους δυνάστες», άτομα ανασφαλή με υψηλά επίπεδα ναρκισσισμού και έμφυτη αντιπάθεια προς τους γύρω τους. Σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα παρόμοια άτομα τείνουν να επιβραβεύονται και να προάγονται.

Στους «ευκαιριακούς δυνάστες» που δείχνουν τον κακό εαυτό τους όταν αυτό μπορεί να τους φανεί χρήσιμο για να ανέβουν ιεραρχικά είτε για να εξουδετερώσουν τον αντίπαλο. Μπορεί να πρόκειται για άτομα ευφυή με υψηλές κοινωνικές ικανότητες, που κατά περίπτωση, δείχνουν ακόμη και μεγάλη καλοσύνη, αν αυτό είναι προς το συμφέρον τους. Αυτή είναι η πολυπληθέστερη κατηγορία και η πλέον δύσκολη να αντιμετωπισθεί.

Και τέλος, είναι οι «παροδικοί δυνάστες» - που αποτελούν το μικρότερο ποσοστό και είναι άτομα αδέξια και κοινωνικά ανίκανα που πληγώνουν τους γύρω τους από έλλειψη ευαισθησίας, συχνά χωρίς να συνειδητοποιούν τη βλάβη που προξενούν.

Στους εργασιακούς χώρους, λέγεται ότι αυτοί που παρενοχλούν δεν είναι παρά θύματα ενός συστήματος που τους παρασύρει να κακομεταχειρίζονται τους άλλους. Κατά κάποιο τρόπο, αν φέρονται άσχημα σε κάποιους, ισχυρίζονται ότι είναι γιατί το σύστημα τους έχει προηγουμένως κακομεταχειριστεί. Ο οποιοσδήποτε όμως μπορεί να γίνει θύτης, αν οι συνθήκες στο εργασιακό του περιβάλλον είναι αποσταθεροποιητικές. Αν θα γίνει εν τέλει κάποιος θύτης και προβεί σε συμπεριφορές παρενόχλησης, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη σταθερότητα των ηθικών αξιών του

Από μελέτες προκύπτει, ότι τα άτομα τα οποία ασκούσαν στο σχολείο bullying σε άλλα παιδιά, έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να εξελιχτούν σε mobbers, ως ενήλικες (Ttofi et al., 2012). Αντιστοίχως, η θυματοποίηση στο σχολείο από το bullying, αυξάνει τον κίνδυνο να υπάρξει κάποιος θύμα ως ενήλικας (Smith et al., 2003).

Σ' αυτό το σημείο η Hirigoyen υποστηρίζει πως ορισμένα ψυχολογικά προφίλ προδιαθέτουν περισσότερο. Στο βιβλίο της μάλιστα, "Ηθική παρενόχληση: η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή" (2013) 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».

## 1.5 Εργαλεία Μέτρησης της ηθικής παρενόχλησης

Για την αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης δεν υπάρχει μια συγκεκριμένη μέθοδος, η οποία μπορεί να εφαρμοστεί για όλες τις περιπτώσεις ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας. Η έλλειψη μιας ενιαίας κοινής μεθοδολογίας οφείλεται κυρίως σε δύο παράγοντες: (α) Στο γεγονός ότι δεν υπάρχει ακόμη ένας ορισμός της ηθικής παρενόχλησης που να καλύπτει συνολικά το φαινόμενο και (β) 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 ηθικής παρενόχλησης εξαρτάται από την αιτιολογική θεώρησή του –ατομική, κοινωνική, εργονομική και ολιστική– και από τον ορισμό που υιοθετεί ο κάθε αξιολογητής, βάσει των οποίων θα εξεταστούν, οι παράγοντες που ευθύνονται για την εκδήλωσή του (Τούκας και συν., 2012).

Οι τεχνικές και τα εργαλεία μέτρησης της ηθικής παρενόχλησης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο ομάδες, ανάλογα με το αν χρησιμοποιούνται ποιοτικά ή ποσοτικά κριτήρια για την αξιολόγηση της ηθικής παρενόχλησης. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τεχνικές και εργαλεία ποιοτικής αξιολόγησης του φαινομένου ηθικής παρενόχλησης, όπως την προσωπική συνέντευξη, την ομαδική συνέντευξη (focus group) και την παροχή συμβουλών (counseling).

Η προσωπική συνέντευξη είναι μια τεχνική η οποία στοχεύει στην καταγραφή του τρόπου με τον οποίο ένας εργαζόμενος κατανοεί και περιγράφει τη σχέση που έχει με το εργασιακό του περιβάλλον. Η τεχνική focus group αναφέρεται σε συνέντευξη ομάδας εργαζομένων στους οποίους απευθύνονται διάφορες ερωτήσεις ανοικτού τύπου, γενικού ή ειδικού περιεχομένου, σε θέματα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας. Είναι μια μέθοδος που πρέπει να υλοποιείται από εξειδικευμένο άτομο, το οποίο θα προσαρμόζει το πλαίσιο της συζήτησης κατά τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να αναδύονται μέσα από αυτήν οι αιτιολογικοί παράγοντες του φαινομένου (Vaughn et al., 1996; Stewart et al., 1990).

Η παροχή συμβουλών (counseling) είναι το πλέον καινοτόμο εργαλείο αξιολόγησης, αφού ο εντοπισμός των αιτιολογικών παραγόντων γίνεται μέσα από τη λήψη παρεμβατικών μέτρων που έχουν σκοπό την αντιμετώπιση του φαινομένου (Binetti & Bruni, 2003). Βασίζεται στη σχέση βοήθειας, μεταξύ ενός ατόμου που αναλαμβάνει το ρόλο του συμβούλου και ενός ή περισσότερων εργαζομένων που αποτελούν τους αποδέκτες.

Στη δεύτερη ομάδα των εργαλείων αξιολόγησης της ηθικής παρενόχλησης ανήκουν τα ερωτηματολόγια (questionnaire), τα οποία ανάλογα με τη δομή τους μπορούν να αποτελέσουν πολύτιμα ψυχομετρικά εργαλεία ικανά να μετρούν ποσοτικά το φαινόμενο.

Η χρήση των ερωτηματολογίων παρουσιάζει αρκετά πλεονεκτήματα, όπως το γεγονός ότι σε ένα συγκεκριμένο (περιορισμένο) χρόνο είναι δυνατόν να συλλεχθούν στοιχεία που αφορούν σε ένα μεγάλο δείγμα εργαζομένων, καθώς και ότι μέσω της στατιστικής ανάλυσης είναι εύκολο να αναλυθούν διάφορα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, οικογενειακή κατάσταση, ηλικία κ.λπ.) χωρίς να καταστρατηγηθεί η ανωνυμία. Παρ' όλα αυτά, η χρήση των ερωτηματολογίων σε μια έρευνα για την ηθική παρενόχληση μπορεί να έχει και μειονεκτήματα, όπως ότι η προγνωστική αξία των δεδομένων μπορεί να μην 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 ηθικής παρενόχλησης από πλευράς των εργαζομένων μπορεί να είναι αλλοιωμένη (Τούκας και συν., 2012).

Στη βιβλιογραφία υπάρχει πληθώρα ερωτηματολογίων τα οποία εφαρμόζονται σε πολλές εργασιακές δραστηριότητες για τον εντοπισμό της ηθικής παρενόχλησης. Τα πλέον δημοφιλή εργαλεία «ποσοτικής» αξιολόγησης είναι:

- ***Το ερωτηματολόγιο LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)***

Ο Σουηδός ψυχολόγος και καθηγητής Πανεπιστημίου Heinz Leymann (1990) ανέπτυξε το ερευνητικό εργαλείο LIPT που είναι το ακρωνύμιο για το Leymann Inventory of Psychological Terrorization. Με αυτό, καταγράφονται 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές ψυχολογικής βίας, τις οποίες κατηγοριοποίησε σε 5 ομάδες που σχετίζονται με τη δυνατότητα επικοινωνίας, τις κοινωνικές σχέσεις, την κοινωνική εικόνα, την επαγγελματική κατάσταση/εργασιακή πρακτική και την υγεία του εργαζόμενου. Τα ερωτήματα / δηλώσεις προήλθαν μέσω 300 ατομικών συνεντεύξεων που διεξήγαγε ο Leymann στη δεκαετία του '80. 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 (Leymann, 1996; Leymann, 1990). Το ερωτηματολόγιο αυτό, καθώς αριθμεί τα περισσότερα στοιχεία, καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τις διάφορες μορφές επιθετικής συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τον συγγραφέα οι 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές ψυχολογικής βίας κατηγοριοποιούνται σε πέντε ομάδες:

- i. Την παρεμπόδιση της επικοινωνίας και της έκφρασης
- ii. Τις επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις
- iii. Τις επιθέσεις στην ποιότητα ζωής και την επαγγελματική θέση
- iv. Τις επιθέσεις στη φήμη
- v. Τις επιθέσεις στην υγεία του ατόμου

- ***To ερωτηματολόγιο NAQ (Negative Act Questionnaire)***

Το NAQ που αναπτύχθηκε από τους Einarsen & Raknes (1997) αποτελείται από 22 ερωτήσεις που αναφέρονται σε ενδεχόμενες άμεσες και έμμεσες επιθέσεις ψυχολογικής βίας που υφίσταται ο εργαζόμενος, μετρώντας πόσο συχνά γίνεται στόχος αρνητικών επεισοδίων σε χρονικό διάστημα 6 μηνών (Einarsen, 2001; Einarsen, 2009). Για τη δημιουργία του, χρησιμοποιήθηκαν πληροφορίες που προέκυψαν είτε μέσω της βιβλιογραφίας, είτε μέσω της συγκέντρωσης περιγραφών από θύματα μακροχρόνιας παρενόχλησης. Για κάθε μία από τις ερωτήσεις, οι απαντήσεις δίνονται σε κλίμακα Likert πέντε βαθμίδων που κυμαίνεται από το «ποτέ» μέχρι και το «πάντα». Οι ερωτήσεις χωρίζονται στις παρακάτω πέντε κατηγορίες, προσωπική ταπείνωση, παρενόχληση που συνδέεται με την εργασία ενός ατόμου, κοινωνικός αποκλεισμός, κοινωνικός έλεγχος και σωματική βία. Η εσωτερική συνοχή του NAQ κυμαίνεται μεταξύ 0,87 και 0,93 (Einarsen and Hoel, 2001).

- ***To ερωτηματολόγιο NAQ-R (Negative Act Questionnaire - Revised)***

Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αναπτύχθηκε από τους Einarsen & Hoel (2001) και αποτελεί την αναθεωρημένη έκδοση του NAQ. Περιλαμβάνει 22 ερωτήματα/δηλώσεις και ένα τελικό ερώτημα τα οποία περιγράφουν, χωρίς να γίνεται αναφορά στον όρο εργασιακή παρενόχληση, διαφορετικούς τύπους ανεπιθύμητης αρνητικής συμπεριφοράς, οι οποίες στοχεύουν τόσο στο άτομο όσο και στην εργασιακή απόδοση του θύματος. Στο τελικό ερώτημα, παρατίθεται 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).

- ***To ερωτηματολόγιο WHS (Work Harassment Scale)***

Αποτελείται από 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 Likert πέντε



σημείων πόσες φορές τους τελευταίους 6 μήνες έχουν υποστεί ταπεινωτική και καταπιεστική συμπεριφορά από πλευράς των συναδέλφων ή του εργοδότη τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (Björkqvist et al., 1994; Björkqvist et al., 1992b). Οι απαντήσεις κυμαίνονται από «ποτέ» μέχρι το «πολύ συχνά». Έχει έναν πολύ υψηλό συντελεστή αξιοπιστίας  $\alpha$  του Cronbach ο οποίος είναι 0,95. Αργότερα, το ερωτηματολόγιο αναδιαμορφώθηκε από τους ίδιους τους ερευνητές που το σχεδίασαν, με την προσθήκη δυο ακόμα ερωτημάτων/δηλώσεων που επίσης αξιολογούνται σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert (Baguena et al., 2011).

Οι διαστάσεις της παρενόχλησης που αξιολογούνται είναι οι ακόλουθες:

- i. Επιθέσεις που στοχεύουν άμεσα στην εργασία και τα καθήκοντα
- ii. Επιθέσεις που στοχεύουν στην έκφραση δυνατοτήτων/ευκαιριών
- iii. Προσωπικές επιθέσεις
- iv. Άμεσες επιθετικές ενέργειες
- v. Έμμεσες ενέργειες όπως η διάδοση φημών ή η απομόνωση (Raimondi et al., 2009).

- ***To ερωτηματολόγιο Bergen Bullying Index***

Αποτελείται από 5 ερωτήσεις με απαντήσεις προσαρμοσμένες σε κλίμακα Likert τεσσάρων σημείων που κυμαίνονται από το «συμφωνώ έντονα» μέχρι το «διαφωνώ έντονα». Χαρακτηρίζεται από μεγάλη εσωτερική συνοχή (Cronbach's  $\alpha=0,86$ ) και χρησιμοποιείται για τη μελέτη των συνθηκών εργασίας σε συνάρτηση με τις δυνητικές επιπτώσεις της παρενόχλησης σε ατομικό και σε οργανωτικό επίπεδο (Einarsen, 1994; Nielsen, 2010).

- ***To Workplace Aggression Research Questionnaire (WAR-Q)***

Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο, αναπτύχθηκε στον Καναδά από τους Harvey & Keashly, το 2003. Περιέχει, 60 συμπεριφορές ψυχολογικής βίας οι οποίες είναι ομαδοποιημένες σε 6 διαφορετικές ομάδες οι οποίες αναφέρονται σε: παθητικές, λεκτικές, έμμεσες, άμεσες, ενεργητικές και σωματικές επιθέσεις. Οι ερωτώμενοι, καλούνται να δηλώσουν με απαντήσεις οι οποίες είναι προσαρμοσμένες σε κλίμακα Likert έξι σημείων που κυμαίνονται από «ποτέ», «μια φορά», «μερικές φορές», «αρκετές φορές», «μηνιαία», «εβδομαδιαία», «καθημερινά» για το πόσο συχνά οι ίδιοι έχουν εκτεθεί στις αρνητικές συμπεριφορές τις οποίες διερευνά το ερευνητικό εργαλείο (Keashly & Neuman, 2004; Harvey & Keashly, 2003).

- **Η κλίμακα των Baron**

Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο, αποτελείται 40 ερωτήματα/δηλώσεις τα οποία περιγράφουν την επιθετικότητα που εκδηλώνεται στον εργασιακό χώρο και βαθμολογούνται σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert εμφανίζοντας συντελεστή αξιοπιστίας α του Cronbach στο 0,95. Η ανάλυση παραγόντων που διενεργήθηκε δίνει προτεραιότητα σε τρεις παράγοντες: α) εκφράσεις επιθετικότητας, β) παρακώλυση και γ) φανερή επιθετικότητα (Baron et al., 1999; Cowie et al., 2002).

## **1.6 Κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης**

Η ηθική παρενόχληση ανάλογα με την προέλευση και την κατεύθυνση της ψυχολογικής βίας κατατάσσεται στις παρακάτω κατηγορίες

### **1.6.1 Από προϊστάμενο σε υφιστάμενο ή κατιούσα παρενόχληση**

Θεωρείται από τους ερευνητές η πιο συνηθισμένη μορφή. 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). Οι αιτίες που μπορεί να προκαλέσουν την παρενόχληση αυτής της μορφής είναι ποικίλες. 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. Είναι συνηθισμένη επίσης 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. Είναι «Η ικανότητά του εργαζομένου να αντιστέκεται στην εξουσία, παρά τις πιέσεις που τον καθιστά στόχο» (Hirigoyen, 2013).

Σε περιπτώσεις όπου την παρενόχληση ασκεί προϊστάμενος ή κάποιο άτομο με ισχυρή προσωπικότητα, παρατηρείται συχνά να συντάσσονται με τις συμπεριφορές του άτομα που βρίσκονται υπό την επιρροή του και θέλουν να του είναι αρεστά ή φοβούνται την οργή του, σε περίπτωση που διαφωνήσουν ανοιχτά μαζί του. Υπό τις συνθήκες αυτές ο στόχος υφίσταται ακόμη μεγαλύτερη ψυχολογική πίεση και νιώθει ακόμα πιο αδύναμος, καθώς στερείται υποστήριξης από πλευράς των συναδέλφων του (Hirigoyen, 2013).

### **1.6.2 Μεταξύ ομόβαθμων συναδέλφων ή οριζόντια παρενόχληση**

Η ηθική παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων μπορεί να οφείλεται στην άρνηση της διαφορετικότητας, στον φθόνο για κάποιον που έχει κάτι που οι άλλοι δεν έχουν, σε προσωπικές αντιπάθειες, ακραίες συγκρούσεις, ανταγωνισμούς κ.α. (Hirigoyen, 2002; Ferrari, 2004). Πολλές φορές ο στόχος είναι ομάδα ατόμων, συνήθως μικρή. 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).

Παρατηρείται ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, ειδικά σε χώρους πολύ ανταγωνιστικούς, έχει μεταδοτικό χαρακτήρα, καθώς η εμφάνισή του δίνει το έναυσμα για να εκδηλωθεί η σκοτεινή πλευρά του χαρακτήρα ατόμων που δεν είχαν δώσει τέτοια δείγματα συμπεριφοράς στο παρελθόν. Όταν παγιωθεί η παθολογική αυτή αλληλεπίδραση, δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος καταστάσεων και η κρίση γενικεύεται, οι συνέπειες τότε για τα άτομα αλλά και για την επιχείρηση μπορεί να αποβούν ολέθριες, εάν δεν επέμβει κάποιος να την σταματήσει (Hirigoyen, 2013).

### **1.6.3 Από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων σε προϊστάμενο ή ανιούσα παρενόχληση**

Είναι σπανιότερη από τις άλλες μορφές ηθικής παρενόχλησης. Εμφανίζεται, σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει αναγνώριση στο πρόσωπο του προϊσταμένου, από ένα ή περισσότερα άτομα της ομάδας (Ferrari, 2004). Αυτό συμβαίνει σε περιπτώσεις που π.χ. το άτομο προέρχεται από τον ίδιο εργασιακό χώρο και η αμφισβήτηση να έχει πραγματικά ερείσματα, μπορεί όμως και να οφείλεται σε λόγους αντιζηλίας. 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, 2013). 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).

**Υπάρχει επίσης και η διαρθρωτική ή οργανωτική ηθική παρενόχληση** οποία δεν αναφέρεται σε αυστηρά διαπροσωπικές σχέσεις αλλά στις έμμεσες αλληλεπιδράσεις των εργαζομένων και της διοίκησης (Liefoghe & Mackenzie, 2001).

## 1.7 Μέθοδοι άσκησης ηθικής παρενόχλησης

Κατά την Hirigoyen (2002), οι τρόποι που χρησιμοποιούνται στην ηθική παρενόχληση συνήθως είναι στερεότυποι και αυτό που αλλάζει είναι η κατανομή σε διαφορετικές κατηγορίες ανάλογα με τον ερευνητή. Η ίδια, συγκεντρώνει τις εχθρικές συμπεριφορές και κατηγοριοποιεί τις μεθόδους παρενόχλησης σε τέσσερις κατηγορίες, ξεκινώντας από τη δυσκολότερη να εντοπιστεί μέχρι την προφανέστερη:

- Προσβολές των συνθηκών εργασίας

Είναι η συστηματική αμφισβήτηση των αποφάσεων και η άδικη κριτική στην εργασία του θύματος καθώς και η ανάθεση καθηκόντων πέρα από τις δυνατότητες του, με σκοπό να κάνει λάθη και να αποδειχθεί ανίκανο. Επίσης, μπορεί να μην του μεταδίδονται όλες οι χρήσιμες πληροφορίες για να μπορεί να διεκπεραιώσει σωστά τις εργασίες του, να του αφαιρείται η αυτονομία, και να του ανατίθενται συνεχώς καινούργια καθήκοντα είτε κατώτερα είτε ανώτερα των δυνατοτήτων του. Οι εχθρικές συμπεριφορές συνήθως προέρχονται από ανώτερα ιεραρχικά άτομα με σκοπό το θύμα να κάνει λάθη, στην συνέχεια να κατηγορηθεί για ανικανότητα, και τελικά να οδηγηθεί στην απόλυση.

- Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας

Περιλαμβάνει συμπεριφορές όπως, να μην τον χαιρετούν, να μην τον κοιτάζουν στα μάτια, να μην του απευθύνουν το λόγο, να μην τον προσκαλούν στις συναντήσεις με τους συναδέλφους και να τον τοποθετούν σε απομακρυσμένο χώρο εργασίας. Αυτές οι συμπεριφορές μπορεί να προέρχονται ταυτόχρονα τόσο από τους προϊσταμένους όσο και από τους συναδέλφους.

- Προσβολή της αξιοπρέπειας

Εμπεριέχει τα υποτιμητικά και ταπεινωτικά σχόλια, τις περιφρονητικές κινήσεις, τις προσβλητικές κριτικές, τους αστεϊσμούς. Πολλές φορές μάλιστα θεωρείται το θύμα υπεύθυνο προβάλλοντας τη δικαιολογία ότι, «ούτε ένα αστείο δεν μπορεί να πούμε, δεν μπορούμε καν να αστευτούμε;».

- Λεκτική, σωματική ή σεξουαλική βία

Σε αυτό το στάδιο υπάρχουν ενέργειες όπως η απειλή σωματικής βίας, τα σπρωξίματα, οι υβριστικές φωνές και η σεξουαλική παρενόχληση. Το θύμα έχει «στιγματιστεί» ως παρανοϊκό και όσο και αν διαμαρτύρεται δεν εισακούεται. Οι μάρτυρες γνωρίζουν τι συμβαίνει, όμως φοβούνται να υποστηρίξουν το θύμα.

### 1.7.1 Μελέτη Περίπτωσης

*«Μία κομψή και όμορφη γυναίκα από εύπορη, αστική οικογένεια, μητέρα τριών παιδιών, λόγω οικονομικών προβλημάτων του συζύγου της, αναζήτησε εργασία προκειμένου να συμβάλει στα έξοδα του σπιτιού. Είχε καλούς τρόπους, μιλούσε όμορφα δεν είχε όμως πτυχίο. Από την πρώτη στιγμή αντιμετωπίστηκε από τις συναδέλφους της με καχυποψία. Δεν σταματούσαν να της κάνουν αρνητικά υπαινικτικά σχόλια για την εμφάνιση και τους τρόπους της. Η νέα προϊσταμένη, άτομο στεγνό και φθονερό, αναμίχθηκε στην υπόθεση εις βάρος της γυναίκας αυτής και επιβάρυνε ακόμη περισσότερο το κλίμα και τις συνθήκες εργασίας της. Της αφαίρεσε σκόπιμα, ακόμη και τα λίγα ενδιαφέροντα καθήκοντα που της είχαν ανατεθεί και την μετέτρεψε στο παιδί για όλες τις δουλειές της υπηρεσίας. Όταν διαμαρτυρόταν για αυτή την εξέλιξη την ειρωνεύονταν και την ενοχοποιούσαν απαντώντας της ότι το πρόβλημα είναι δικό της που δεν «καταδέχεται» να κάνει αυτές τις δουλειές. Εκείνη, καθώς δεν είχε αυτοπεποίθηση, δυσκολευόταν να αναγνωρίσει τον εμπαθή τρόπο της συμπεριφοράς, θεωρούσε ότι κάτι φταίει στην ίδια, αναρωτιόταν ποιο είναι το λάθος της και προσπαθούσε να αλλάξει την κατάσταση δείχνοντας, όπως νόμιζε, καλή θέληση με το να κάνει τις πιο άθλιες δουλειές. Τις λίγες φορές που εξοργίστηκε της απαντούσαν χαρακτηρίζοντάς την «ιδιότροπη», αντιστρέφοντας πάλι την ευθύνη. Οι συνθήκες αυτές την οδήγησαν στο να αμφιβάλει για τις ικανότητες και την επάρκεια της. Από το σπίτι της δεν ήταν εύκολο να βρει στήριξη γι' αυτό και κλείστηκε στον εαυτό της σιωπώντας. Με τον καιρό εμφάνισε συμπτώματα κατάθλιψης και οδηγήθηκε σε φαρμακευτική αγωγή.»*

Σύμφωνα με την Hirigoyen, οι ομάδες έχουν την τάση να ισοπεδώνουν τα άτομα και να μην ανέχονται τις διαφορές. Συχνά στον εργασιακό χώρο γίνονται στόχοι επιθέσεων άτομα, απλά και μόνο επειδή διαφέρουν σε κάτι από κάποιους άλλους οι οποίοι είτε δεν μπορούν να σεβαστούν αυτή την διαφορετικότητα είτε τους προκαλεί αισθήματα φθόνου αλλά και αντιζηλίας.

Σε αυτές τις περιπτώσεις εμφανίζονται φαινόμενα σεξισμού, ρατσισμού και κάθε άλλου είδους διακρίσεων. Άτομα ικανά και ευσυνείδητα έχουν βρεθεί πολλές φορές στο στόχαστρο τέτοιου είδους συμπεριφορών και έχουν εμποδιστεί από το να αναπτύξουν και να καταθέσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Η στάση του ιεραρχικά υπεύθυνου απέναντι σε αυτές τις καταστάσεις, είναι κομβικής σημασίας για την εξέλιξή τους. Η πρόθεση και η ετοιμότητά του να τις αντιμετωπίσει και να μην τις αφήσει να πάρουν διαστάσεις ή η ανοχή του σε αυτές, επηρεάζουν καίρια το αποτέλεσμα.

Το παράδοξο είναι ότι κάποια άτομα που από την θέση τους είναι αρμόδια για την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων, στο χώρο της ευθύνης τους, όχι μόνο δεν στηρίζουν το άτομο που υφίσταται την επιθετική συμπεριφορά, αλλά συμμετέχουν και τα ίδια, ενισχύοντας την αντιδεοντολογική διαδικασία. Με την στάση τους αυτή θέτουν σε κίνδυνο όχι μόνο την ασφάλεια και τα επαγγελματικά συμφέροντα του εργαζόμενου, αλλά και της ίδιας της επιχείρησης είτε είναι του ιδιωτικού είτε του δημόσιου τομέα (Hirigoyen, 2013; Τσιαμά, 2013).

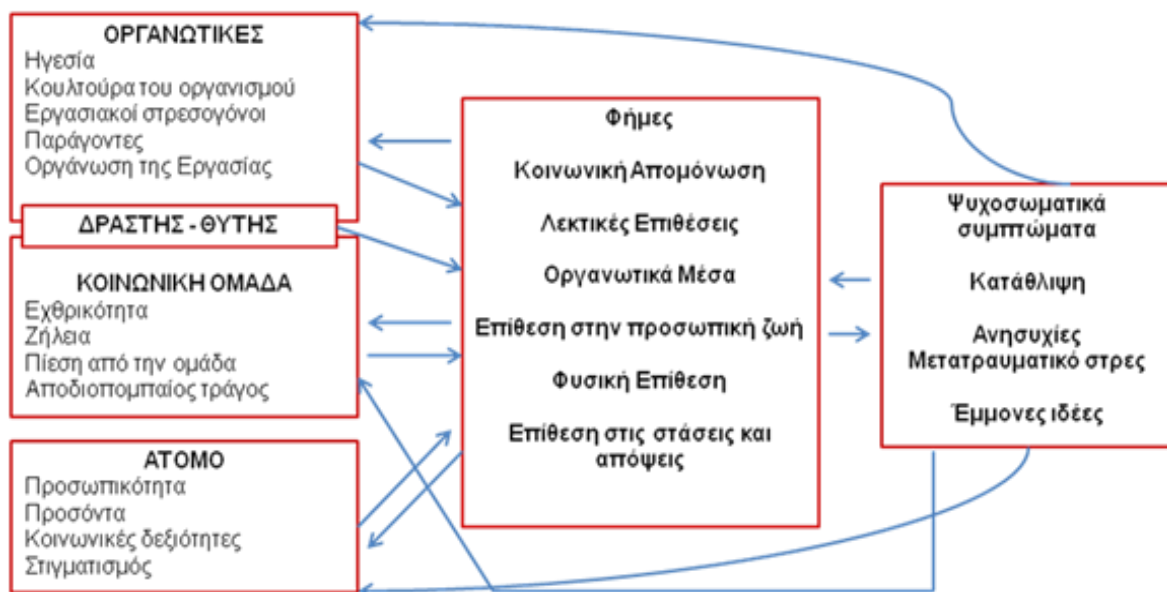
## **1.8 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης**

Η εκθετική πορεία της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, έχει σοβαρές συνέπειες για τους εργαζόμενους, τις οικογένειες τους, τον οργανισμό αλλά και για το σύνολο της κοινωνίας (Chappell & Di Martino, 2001). Η συμπτωματολογία και οι επιπτώσεις (σωματικές και ψυχολογικές) στην υγεία του «θύματος» είναι αυτές που διαφοροποιούν την ηθική παρενόχληση από άλλες καταστάσεις, όπως για παράδειγμα αυτή των ψευδών καταγγελιών (Hirigoyen, 2002).

Οι έρευνες που διεξήχθησαν πάνω από τρεις δεκαετίες δείχνουν ότι η συστηματική έκθεση των εργαζόμενων σε καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης επιφέρει καταστροφικές συνέπειες στην υγεία και στην ευημερία των εκτιθέμενων ατόμων. 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).

Σε εργασιακούς χώρους όπου επικρατούν, σε μακροχρόνια βάση, συνθήκες ηθικής παρενόχλησης, παρατηρείται σταδιακή αποδυνάμωση του εργατικού δυναμικού καθώς η πρόθεση αποχώρησης των εργαζομένων από την επιχείρηση είναι αυξημένη (Djurkovic et al., 2008). Άτομα κομβικής σημασίας για τη λειτουργία της, λόγω γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπειρίας, έχουν αυξημένες πιθανότητες να την εγκαταλείψουν, ανεξάρτητα από το εάν έχουν υπάρξει οι ίδιοι στόχοι παρενόχλησης ή γνωρίζουν ότι συμβαίνει εις βάρος άλλων (Lutgen-Sandvik, 2009; Rayner et al., 2002). Το γεγονός αυτό επηρεάζει ιδιαίτερα αρνητικά τις επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς που λειτουργούν με μειωμένο προσωπικό ή που έχουν δυσκολίες στην ανεύρεση εξειδικευμένων στελεχών. Οι συμπεριφορές παρενόχλησης, απορροφούν καθημερινά ένα μεγάλο μέρος του χρόνου και της ενέργειας των εργαζομένων, η οποία σε ένα υγιές και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον θα επενδύονταν σε παραγωγική εργασία (Tehrani, 2005).

Το οικονομικό κόστος που επιφέρει σε μία επιχείρηση η ύπαρξη αυτού του φαινομένου, επιβαρύνεται από τη διαδικασία αναζήτησης και εκπαίδευσης νέων εργαζομένων. Η εικόνα αυτή της επιχείρησης συνήθως αντανακλάται και στη δημόσια εικόνα της και παίζει ρόλο αρνητικής διαφήμισης (Heames & Harvey, 2006). Αποτελεί δε δυσφήμιση και στην αγορά εργασίας και επηρεάζει αρνητικά το πιθανό ενδιαφέρον πολύ ικανών στελεχών να εργαστούν σε αυτήν.



**Σχήμα 1.8.1:** Αιτίες και συνέπειες της ηθικής Παρενόχλησης (Πηγή: Zapf, 1999 Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, 20(1/2), 70-85).

### 1.8.1 Επιπτώσεις στους εργαζόμενους

Η ηθική παρενόχληση εκδηλώνεται κυρίως με σοβαρές επιπτώσεις όπως αυξημένες δυσκολίες συνεργασίας, μειωμένη αντοχή στο άγχος, σωματική δυσφορία, καταχρήσεις αλλά και ψυχολογικών αντιδράσεων. Μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, μανία, κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δε σταματήσει άμεσα η παρενόχληση, δεν διερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική αντιμετώπιση (Salin, 2003). Οι αρνητικές συνέπειες για τον εργασιακό χώρο σχετικά με την αποδοτικότητα και τις οικονομικές επιπτώσεις είναι επίσης σημαντικές, καθώς παρατηρήθηκε ότι το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζόμενου που υφίσταται ηθική παρενόχληση, μπορεί να μειωθεί κατά 80% όσον αφορά τις ικανότητές του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του.

Όταν ένας εργαζόμενος υφίσταται επιθετικές συμπεριφορές, βιώνει υψηλά επίπεδα στρες (Leymann, 1996; Zapf et al., 1996; Leymann & Gustafsson, 1996). Όσο δεν λαμβάνονται από τη διοίκηση τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση αυτών των συμπεριφορών, ο μηχανισμός του στρες είναι σε συνεχή ενεργοποίηση, αναπτύσσοντας έντονες βιολογικές αντιδράσεις με αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής ή σωματικής ασθένειας που θα τον οδηγήσει σε απουσία από την εργασία ασφάλειας (Mc Carthy & Mayhew, 2004; Einarsen et al., 2005; Zapf et al., 2005)

Οι συνέπειες μπορεί να ποικίλουν, ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο ο κάθε εργαζόμενος έχει υποστεί επιθετική συμπεριφορά, την διάρκεια και την ένταση του στρες που έχει βιώσει, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται ένα γεγονός καθώς και την ικανότητά του να διαχειρίζεται την κατάστασή (Τσιαμά, 2013).

Σε έρευνα που έλαβε χώρα στην Ιρλανδία, το 40% των ερωτηθέντων ανέφερα ότι η παρενόχληση είχε αρνητικές συνέπειες στη σωματική τους υγεία και το 43% στην ψυχική τους υγεία. Το 26% και το 92% αντίστοιχα, χρειάστηκαν ιατρική και ψυχιατρική θεραπεία, ενώ το 20% ξεκίνησε να παίρνει φάρμακα ως αποτέλεσμα της ηθικής παρενόχλησης (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003). Έρευνες επισημαίνουν ότι η μακροχρόνια ψυχοσωματική και νοητική εξασθένιση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν εκτεθεί σε ηθική παρενόχληση, είναι πιθανόν να επηρεάσει την ικανότητά τους για εργασία (Leymann & Gustafsson, 1996). Σε κάποιες μάλιστα περιπτώσεις, ο εργαζόμενος νιώθει τόση αδυναμία να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της θέσης του ώστε να διαμορφώσει την άποψη ότι είναι ανίκανος για οποιαδήποτε εργασία (Hirigoyen, 20013).

Η προσωπικότητα του εργαζομένου είναι αυτή που παίζει καθοριστικό ρόλο, όχι μόνο στον τρόπο που βιώνει κάποιος την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αλλά και τον τρόπο με τον οποίο θα αντιδράσει (Einarsen, 2003). Από μελέτες, έχει διαπιστωθεί πως κάποιιοι εργαζόμενοι αρρώστησαν σοβαρά ύστερα από έξι μήνες έκθεσης σε έντονες καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης, ενώ άλλοι εργαζόμενοι μετά από αρκετά χρόνια έκθεσης (Vartia, 2001).

Η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας και ο φόβος της ανεργίας είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους ο εργαζόμενος εξακολουθεί να υπομένει τις αρνητικές καταστάσεις που βιώνει στον χώρο εργασίας με αποτέλεσμα να βυθίζεται όλο και περισσότερο σε προσωπικό και εργασιακό τέλμα με συνέπειες και στο οικογενειακό του περιβάλλον (Τσιαμά, 2013).



<b>Ψυχολογικές επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης</b>
• Έντονο άγχος
• Μειωμένη αντοχή στο άγχος
• Έντονη δυσφορία
• Ευερεθιστότητα/επιθετικότητα
• Ανταγωνισμός
• Απώλεια αυτοελέγχου
• Δυσκολία επικοινωνίας
• Μελαγχολία / Κατάθλιψη
• Ανικανότητα εξωτερικεύσης 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

Πίνακας 1.8.2: Οι κυριότερες ψυχολογικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες (Πηγή: Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

<b>Οργανικές επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης</b>
• 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
• Συγχοουρία
• Διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης
• Χαμηλή θερμοκρασία κάτω άκρων

Πίνακας 1.8.3: Οι κυριότερες οργανικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης που έχουν καταγραφεί μέσα από κλινικές έρευνες (Πηγή: Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

## 1.8.2 Επιπτώσεις στους οργανισμούς

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην υγεία των εργαζομένων, επιφέρουν αντίστοιχες συνέπειες στην ίδια την επιχείρηση. Επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων καθώς και την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών (Bryant et al., 2009).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η ηθική παρενόχληση επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, την δέσμευση με τον οργανισμό, την καινοτομία και την δημιουργικότητα. Μελέτες αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί παρενόχληση, έχουν χαμηλή απόδοση στην εργασία και καταβάλλουν μειωμένη προσπάθεια, με αποτέλεσμα να υπάρχει μείωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας. Επίσης, χαμηλή απόδοση μπορεί να έχουν οι αντικαταστάτες, οι αναπληρωτές ή και τα ίδια τα θύματα που έχουν μετακινηθεί σε άλλες θέσεις του οργανισμού, έως ότου φθάσουν στο ίδιο επίπεδο απόδοσης με αυτούς που έχουν αντικαταστήσει ή αναπληρώσει (Sheehan et al., 2001).

Οι καταστάσεις παρενόχλησης έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην φήμη του οργανισμού η οποία μπορεί να οδηγήσει σε πιθανή αποχώρηση πελατών, προμηθευτών, μετόχων, μείωση των συναλλαγών, αποχωρήσεις προσωπικού καθώς και μείωση της προσέλευσης νέων εργαζομένων. Η ζημία που μπορεί να προκληθεί σε έναν οργανισμό δεν πρέπει να υποτιμάται στην τρέχουσα περίοδο της οικονομικής κρίσης (Giga et al., 2008).

Η ύπαρξη και η ανοχή, από πλευράς της επιχείρησης, της ηθικής παρενόχλησης επηρεάζει αρνητικά την σχέση της με τους εργαζόμενους και τον τρόπο με τον οποίο την βλέπουν εκείνοι (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Σε αυτές τις περιπτώσεις η εμπιστοσύνη των εργαζομένων στο πρόσωπο του εργοδότη και της διοίκησης και η δέσμευσή τους στους στόχους της επιχείρησης κλονίζεται (Hoel & Cooper, 2000). Στις συνθήκες αυτές έχει παρατηρηθεί ότι μειώνονται τα κίνητρα και η διάθεση για ανάληψη θετικών πρωτοβουλιών και αναζήτηση καινοτόμων ιδεών (Tehrani, 2005).

Οι εργαζόμενοι προκειμένου να ξεφύγουν από την ηθική παρενόχληση συχνά καταφεύγουν σε μακροχρόνιες απουσίες και αυξημένη χρήση αναρρωτικών αδειών (Leymann 1990b; O'Moore, 2000; Giga et al., 2008). Μελέτες έχουν δείξει πως στη Μεγάλη Βρετανία, εξαιτίας των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης, χάνονται ετησίως από 19 έως και 40 εκατομμύρια εργάσιμες ημέρες, γεγονός που εκτιμάται περίπου σε κόστος \$22 δις. Στη Γερμανία το κόστος υπολογίζεται σε \$1,58 δις ετησίως (Rodgers & Gago, 2006).

Η εμπειρία της ηθικής παρενόχλησης έχει σοβαρό αρνητικό αντίκτυπο και στην οικογένεια των θυμάτων, καθώς μεταφέρεται σε αυτήν όλο το φάσμα των αρνητικών συναισθημάτων, το χρόνιο στρες καθώς και η απογοήτευση που βιώνει το θύμα τόσο από την εργασία όσο και από τον εαυτό του (Rayner et al., 2002). Η οικογένεια βιώνει σχεδόν καθημερινά τις επιπτώσεις που έχει η ηθική παρενόχληση στην ποιότητα ζωής, την υγεία, την κοινωνική ζωή και στα οικονομικά δεδομένα.

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

<b>Επιπτώσεις της ηθικής Παρενόχλησης σε οργανισμούς</b>
• 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
• Αυξημένος κύκλος κίνησης εργαζομένων
• Μειωμένη ικανοποίηση πελατών
• Αυξανόμενος κίνδυνος εργαζομένων
• Μειωμένη ικανοποίηση εργαζομένων
• Αυξανόμενος αριθμός ατυχημάτων
• Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη
• Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων
• Επιδείνωση της φήμης του οργανισμού

Πίνακας 1.8.4: Οι κυριότερες επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης σε οργανισμούς (Πηγή: Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

## 2. Νομοθετικό Πλαίσιο

### 2.1 Στην Ελλάδα

Σε εθνικό επίπεδο δεν υπάρχει στην Ελλάδα ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, σα νομική βάση μπορούν να αποτελέσουν οι γενικές διατάξεις του αστικού κώδικα.

Η ηθική παρενόχληση συνιστά αναμφίβολα μία συμπεριφορά που προσβάλλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα. Σύμφωνα με το άρθρο 57ΑΚ καθένας έχει δικαίωμα να απαιτήσει την άρση κάθε παράνομης προσβολής της προσωπικότητάς του. Η ως άνω προσβολή δύναται να εγείρει αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις περί αδικοπραξίας διατάξεις [Άρθρα 914 και 932 Α.Κ.] (Πίνη, 2006).

Το 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Ο Νόμος αυτός αποτελεί σημαντικό βήμα για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής. Ο Νόμος αυτός, ωστόσο περιορίζει το παράνομο των παρενοχλήσεων μόνο σ' αυτές που έχουν ως έρεισμα και βάση, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό χωρίς να επεκτείνεται ή να εστιάζει σε κάθε παρενοχλητική συμπεριφορά της οποίας μπορεί να τύχει ο εργαζόμενος στο χώρο εργασίας του.

Ειδικά, όσον αφορά στη προστασία της προσωπικότητας του ανηλίκου εργαζομένου, αυτή παρέχεται από το Κώδικα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (ΚΥΑΕ – Ν. 3850/2010), ο οποίος ορίζει στο άρθρο 51 παρ. 2 ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες που βλάπτουν τη ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και από το άρθρο 52 παρ. 1 του ΚΥΑΕ, το οποίο αναφέρεται στην προστασία της ηθικής των ανηλίκων που απασχολούνται σε καλλιτεχνικές εργασίες.

Ο νόμος 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία έχει ως βασικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και την καταπολέμηση των

διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Με την ψήφιση του τελευταίου νόμου 3896/2010 εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης σε σχέση 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 απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου.

Η ελληνική νομοθεσία καλύπτει με πληρότητα, γενική βέβαια ως προς τις ρυθμίσεις, την προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου στον εργασιακό χώρο (Ντότσικα, 2003).

Στο Σύνταγμα ρυθμίζεται η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου

- με την προστασία της αξίας του ατόμου (άρθρο 2 παρ. 1)
- με την προσωπική ελευθερία (άρθρο 5 παρ. 1)
- με το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1)
- με την απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος (άρθρο 25 παρ.3).

Στον Αστικό Κώδικα και το Εργατικό Δίκαιο, προβλέπονται μια σειρά από γενικές ρυθμίσεις που θέτουν μια σημαντική βάση για την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου από ηθική βλάβη καθώς και λόγω προσβολής της σωματικής και βιολογικής υγείας και ακεραιότητας του. Επίσης η δέσμευση, της καλής πίστης του εργοδότη στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του, για ενέργειες που προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου σε όλες τις εκφάνσεις της όπως η τιμή, η υπόληψη, η σεξουαλική υπόσταση, η ηθική, ψυχική και σωματική ακεραιότητα. Οι παραπάνω γενικές ρυθμίσεις συνδέονται με την ψήφιση νόμων, για την προστασία της θέσης του εργαζόμενου από μονομερής βλαπτικές μεταβολές (ν. 2112/ 1920 αρ. 7), για την ισότητα των φυλών στην απασχόληση (ν. 1414/1984) (Ντότσικα, 2003; Σπυριδάκης, 2009).

Ο Ποινικός Κώδικας προβλέπει ως εγκλήματα την έργω εξύβριση, την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, την εκβίαση και την πρόκληση σκανδάλου (Ντότσικα, 2003).

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό, πως στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδική νομοθετική ρύθμιση και η ηθική παρενόχληση δεν έχει ως έννοια, νομικό κανονιστικό χαρακτήρα όπως σε άλλες χώρες π.χ. Φιλανδία, Ολλανδία, Γαλλία, Βέλγιο (Μπουμπουχερόπουλος, 2014). Η ηθική παρενόχληση δεν τυποποιείται σε κανόνα δικαίου και ως νομική έννοια δεν συνδέεται με ειδικότερες έννομες συνέπειες. Έτσι, όταν οι περιπτώσεις φτάνουν στα δικαστήρια, υπάρχουν αποδεικτικές δυσχέρειες ως προς την απόδειξη των στοιχείων της παρενόχλησης δηλαδή τη συστηματικότητα της, την ύπαρξη εχθρικού περιβάλλοντος για το θύμα, της σχέσης δράστη-θύματος επειδή ο δράστης δρα μεθοδευμένα και η μέθοδος που χρησιμοποιεί δεν επιτρέπει τον ακριβή εντοπισμό των εκδηλώσεων της παρενόχλησης (Μπουμπουχερόπουλος, 2014).

## 2.2 Στην Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή Ένωση από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 αντιλήφθηκε την επικινδυνότητα του φαινομένου για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Έτσι έχει εκδώσει πλήθος Ανακοινώσεων και Οδηγιών αλλά και έχει διενεργήσει μελέτες και εκθέσεις για την επιστημονική διερεύνηση του φαινομένου, για τη δημιουργία πλαισίου ανάληψης δράσης για την αντιμετώπισή του καθώς το έχει αναγνωρίσει ως αντικοινωνική συμπεριφορά που παραβιάζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την αρχή της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Η Οδηγία 76/207/ΕΟΚ αποτέλεσε το πλαίσιο προβληματισμού, επεξεργασίας και θεσμικής αντιμετώπισης του φαινομένου. Οι Οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ, 2002/73/ΕΚ περιλαμβάνουν ένα γενικό πλαίσιο κοινοτικού δικαίου για την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης στο χώρο της εργασίας (Σπυριδάκης, 2009).

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο με ψήφισμα το 2001 (έκθεση «Bullying at Work» της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων) αναφέρει ότι άμεσα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο πρόβλημα σε ενωσιακό επίπεδο και να καταβληθούν κοινές προσπάθειες από τα κράτη-μέλη για την εξεύρεση τρόπων καταπολέμησης με τη υιοθέτηση εθνικών μέτρων αλλά και να ενταθούν οι προσπάθειες από τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα για την πρόληψη και την καταπολέμηση του (Μπουμπουχερόπουλος, 2014). Στο πλαίσιο της Κοινοτικής Στρατηγικής για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία 2002-2006, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοίνωσε το 2007 μια συμφωνία πλαίσιο προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία με

την οποία καταδικάζονται όλες οι μορφές παρενόχλησης διαχωρίζοντας την σε σωματική, ψυχολογική και σεξουαλική και τονίζεται το καθήκον του εργοδότη να προστατεύει τον εργαζόμενο. Όμως δεν προτείνει, ούτε υιοθετεί κάποια κριτήρια για τη διάρκεια και τη συχνότητα των περιπτώσεων της ψυχολογικής βίας προκειμένου να υπάρχει μια περιγραφή του φαινομένου με ένα κοινά αποδεκτό ορισμό (Τούκας και συν., 2012).

Στη συνέχεια ακολουθεί και άλλη ανακοίνωση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η οποία επισημαίνει πως πρέπει να ληφθούν νέα μέτρα για την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία λόγω της εμφάνισης των νέων επαγγελματικών νόσων. Η ανάπτυξη νέων παραγόντων κινδύνου όπως η βία στην εργασία απαιτούν καλύτερη κατανόηση του φαινομένου, χρήση των επιστημονικών ερευνών για τον προσδιορισμό του και διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την πρόληψη του φαινομένου (Σπυριδάκης, 2009).

Πολλές είναι οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν θεσπίσει νομοθετικές ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που θέσπισε νομοθεσία (μετά την έρευνα του Leymann) το 1994 εναντίον των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Το διάταγμα για την θυματοποίηση στην εργασία (νόμος Ordinaire AFS, 1993) αναφέρονταν σε φαινόμενα δίωξης εργαζομένων, από προϊστάμενο σε υφιστάμενο, με κύρια χαρακτηριστικά τη μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου, την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και την έκθεση της υγείας σε κίνδυνο (Σπυριδάκης, 2009).

Στην Ολλανδία, οι νομικές διατάξεις που έχουν ψηφιστεί από το 1994, είχαν σαν αποτέλεσμα την μείωση των κρουσμάτων της ηθικής παρενόχλησης. Στη Γαλλία, η ανάδειξη του φαινομένου από την Hirigoyen το 2002 και η ευαισθητοποίηση των πολιτών αλλά και των πολιτικών είχε ως αποτέλεσμα να συμπεριλαμβάνονται διατάξεις σε πολλούς νόμους για την προάσπιση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία (Σπυριδάκης, 2009). Η ηθική παρενόχληση θεωρείται ποινικό αδίκημα με κυρώσεις που επιφέρουν ποινές φυλάκισης. Επιπροσθέτως το 2002 ψηφίστηκαν δύο νόμοι που αναφέρουν την ευθύνη του εργοδότη για την πρόληψη του φαινομένου στον εργασιακό χώρο. Σε πολλά κράτη λειτουργούν οργανισμοί που προσφέρουν νομική και ψυχολογική υποστήριξη στα θύματα της ηθικής παρενόχλησης. Στο Βέλγιο ο νόμος που ψηφίστηκε το 2002, αναφέρεται στα φαινόμενα βίας στους εργασιακούς χώρους, με ξεχωριστή αναφορά στην ηθική παρενόχληση (Σπυριδάκης, 2009).

Στην Μεγάλη Βρετανία δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση, όμως τα τελευταία χρόνια συστήνονται κώδικες καλής πρακτικής, εκδίδονται οδηγίες για την πρόληψη του φαινομένου και ορίζονται ποινές (Σπυριδάκης, 2009). Η Ιρλανδία και η Σλοβενία έχουν εισάγει πρόσφατα στη νομοθεσία τους νομικούς ορισμούς της ηθικής παρενόχλησης (Eurofound/Eur Work, 2015). Υπάρχουν και χώρες εκτός της Ευρώπης που επίσης έχουν ενσωματώσει στο Δίκαιο τους ρυθμίσεις για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης των εργαζομένων όπως είναι η Αυστραλία, οι Η.Π.Α. και ο Καναδάς.

### **3. Αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης**

Η ηθική παρενόχληση δεν τραυματίζει μόνο τις εργασιακές σχέσεις, αλλά προσβάλλει και την αξιοπρέπεια του ατόμου, απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής του ζωής, την ψυχική και σωματική του ακεραιότητα. Ο Dejours (1998) θεωρεί ότι η ηθική παρενόχληση σπάνια συνιστά ατομικό φαινόμενο και τα βαθύτερα αίτια της θα πρέπει να αναζητηθούν στην οργάνωση των κοινωνικών σχέσεων στον εργασιακό χώρο και ειδικά στις μεθόδους διοίκησης και μάνατζμεντ, στην ιδιαίτερη κουλτούρα της επιχείρησης, στις ελλείψεις στην οργάνωση, στην πολυπλοκότητα και στους ρυθμούς εργασίας. Η ηθική παρενόχληση αποτελεί μια αποτελεσματική στρατηγική «ψυχολογικής τρομοκρατίας» που χρησιμοποιείται σκοπίμως από ορισμένους οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το πλεονάζον προσωπικό. Παράλληλα εκφράζει την αντισυναδελφική δολιότητα που αποσκοπεί στην εξάλειψη του ανταγωνισμού, υπογραμμίζοντας το στίγμα του ατομικισμού που κυριαρχεί στη σύγχρονη κοινωνία (Σάκουλα και συν., 2014).

Η εντυπωσιακή αύξηση των φαινομένων παρενόχλησης επιβάλλει τη λήψη στρατηγικών για την καταστολή των συγκρούσεων και των κακόβουλων ηθικών συμπεριφορών. Υπό αυτό τα πρίσμα καίρια κρίνεται η δραστηριοποίηση εργοδοτών και προϊσταμένων, οι οποίοι οφείλουν να εκπαιδεύονται ώστε να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο από τα πρώτα στάδια ή να φροντίζουν για την ευαισθητοποίηση και πληροφόρηση των υφισταμένων (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013). Σε πολιτικό επίπεδο, η νομοθετική ρύθμιση κρίνεται απαραίτητη, αφού θα αποτελούσε τον ακρογωνιαίο λίθο της πρόληψης και θα προέβλεπε τρόπους επίλυσης και αποκατάστασης της αξιοπρέπειας και της υγείας των θυμάτων. Εξίσου επιβεβλημένη θεωρείται η διεξαγωγή εκτεταμένων ερευνών για την καλύτερη κατανόηση των παραμέτρων του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (Κωνσταντινίδης, 2011).



Η αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων από τους επαγγελματικούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και απαιτεί την εξέταση μιας ολιστικής προσέγγισης των συνθηκών εργασίας (Τούκας και συν., 2012). Αυτή περιλαμβάνει διευρυμένες και συνεργατικές παρεμβάσεις, περικλείοντας όλες τις πλευρές των προβληματικών καταστάσεων τόσο σε προσωπικό όσο και οργανωτικό επίπεδο που στοχεύουν στη μείωση της έντασης των συμπτωμάτων και την εξάλειψη της εμφάνισης του φαινομένου.

Οι συμπεριφορές των ατόμων καθώς και κάποια στοιχεία της προσωπικότητάς τους αναδύουν το φαινόμενο και συμβάλλουν στο να γίνεται πιο έντονο. Οι παρεμβάσεις λοιπόν έχουν ως στόχο να αλλάξουν αντιλήψεις, στάσεις και συμπεριφορές δηλ. τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και αντιμετωπίζουν την εργασία τους (Leka et al., 2008b). Επίσης, θα πρέπει να στοχεύουν στην διαπαιδαγώγηση των ατόμων, έτσι ώστε να σέβονται την προσωπικότητα και να αποδέχονται την διαφορετικότητα των συνανθρώπων τους, να αντιστέκονται στην χειραγώγηση, να σέβονται τον εαυτό τους και να τολμούν να κάνουν την αυτοκριτική τους (Hirigoyen, 2002).

Οι συνθήκες εργασίας, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη της ψυχολογικής βίας. Για αυτό το λόγο, στο χώρο εργασίας οι παρεμβάσεις θα πρέπει να αποσκοπούν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση του φαινομένου τροποποιώντας το περιβάλλον εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και ενισχύοντας την καλή λειτουργία της κάθε εργασιακής μονάδας. Η πρόληψη επιτυγχάνεται αφενός με την ευαισθητοποίηση, την αναγνώριση και την γνώση σχετικά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και αφετέρου με την μείωση των πιθανών κινδύνων στο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας.

Επιπλέον, η εκπαίδευση των προϊσταμένων και των διευθυντών για θέματα σχετικά με τη διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στον χώρο εργασίας, η έγκαιρη επίλυση των συγκρούσεων, οι έρευνες για τα αίτια μιας κρίσης, η ανάλυση κατά περίπτωση, καθώς και η διαμεσολάβηση μπορεί να μειώσουν ή να επιβραδύνουν την εξέλιξη μιας σύγκρουσης ή να σταματήσουν την εκδήλωση επαναλαμβανόμενων καταχρηστικών συμπεριφορών. Επίσης ο στόχος των παρεμβάσεων σε αυτό το επίπεδο είναι και η μείωση των οργανικών και ψυχολογικών επιπτώσεων της ηθικής παρενόχλησης στους εργαζόμενους καθώς και η διατήρηση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος (Leka et al., 2008b).

### 3.1 Σε επίπεδο ατόμων

Η αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης σε επίπεδο ατόμων μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη διαμεσολάβηση από ειδικούς συμβούλους όπως ψυχολόγους, δικηγόρους, διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, γιατρούς εργασίας, επιτροπές επιθεώρησης και τη συνεχή παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος (Keashly, 1998). Σύμφωνα με τους ερευνητές, μόνο κατά τα πρώτα στάδια της παρενόχλησης ο εργαζόμενος είναι σε θέση να αντιδράσει μόνος του χωρίς εξωτερική υποστήριξη ακολουθώντας κάποιον από τους παρακάτω τρόπους:

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 ενσυναίσθηση.
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 προϊσταμένους.
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 επανακτήσει την αυτοεκτίμησή του και να ισχυροποιήσει την αλληλεγγύη, συζητώντας το πρόβλημα με συναδέλφους και προϊσταμένους, δημιουργώντας έτσι δεσμούς υποστήριξης και συνοχής. Μολονότι συνιστάται αυτή η τακτική αντιμετώπισης, πολλές φορές το θύμα είναι ψυχικά και σωματικά εξαντλημένο, προκειμένου να προβεί σε κάθε είδους ενέργεια. Σε αυτές τις περιπτώσεις επιδιώκεται ψυχολογική υποστήριξη, η οποία επιτυγχάνεται κυρίως μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Κατά την έναρξη των συνεδρίων ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στη λήψη πλήρους ψυχοκοινωνικού ιστορικού. Η διαδικασία διαρκεί περίπου δύο ώρες, περιλαμβάνει την

περιγραφή των ψυχικών-σωματικών συμπτωμάτων και παρέχει τις απαιτούμενες πληροφορίες για τη φύση και την έκταση της διαταραχής. Το περιεχόμενο των ερωτήσεων συνίσταται στο ιστορικό υγείας, την παρουσίαση του περιστατικού, τα σωματικά και συναισθηματικά συμπτώματα που ακολούθησαν, τις ενδεχόμενες αλλαγές της επαγγελματικής-κοινωνικής επίδοσης καθώς και τις ενδεχόμενες προηγούμενες εμπειρίες παρενόχλησης (Tehrani, 2003).

Η συμβουλευτική διαδικασία αποβλέπει στη συναισθηματική-σωματική αποκατάσταση του ατόμου και την επανένταξη του στο εργασιακό περιβάλλον. Κάποιοι εργαζόμενοι επιλέγουν την απομάκρυνση από το χώρο εκφοβισμού και την αναζήτηση νέου εργοδότη, οπότε η συμβουλευτική παρέμβαση επικεντρώνεται στην ανάκτηση της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης, ενώ συχνά περιλαμβάνει τη συναισθηματική υποστήριξη του υποκειμένου στην αντιμετώπιση των νομικών προεκτάσεων που έπονται των γεγονότων (Tehrani, 2003). Κάποιοι άλλοι συμβουλευόμενοι επιλέγουν την επιστροφή στον ίδιο εργασιακό χώρο, οπότε η διαδικασία επανένταξης περιλαμβάνει τη συνάντηση του συμβούλου με την ομάδα εργασίας, προκειμένου να εντοπιστούν, να συζητηθούν και να κατασταλούν οι αρνητικές συμπεριφορές.

### **3.2 Σε επίπεδο οργανισμού**

Την μεγαλύτερη ευθύνη αλλά και τη δυνατότητα να επηρεάσει την εμφάνιση και την εξέλιξη των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας την έχει η διοίκηση. Για αυτό το λόγο, θα πρέπει να διερευνά τα αίτια την προκαλούν σε έναν χώρο εργασίας και να αναθεωρούν εκείνα τα χαρακτηριστικά της λειτουργίας του οργανισμού που ευνοούν άμεσα ή έμμεσα την ύπαρξή της (Hoel & Cooper, 2000). Έρευνες έχουν αναδείξει τα θετικά αποτελέσματα που έχει η αντικατάσταση του αυταρχικού τρόπου διοίκησης και της τακτικής αντιπαράθεσης με τους εργαζομένους, από μια μορφή διοίκησης που στηρίζεται στις αρχές της συνεργασίας, της αξιοκρατίας και του έμπρακτου ενδιαφέροντος για τις ανάγκες των ατόμων ξεχωριστά και της ομάδας στο σύνολο.

Η παρέμβαση αρμόδιων φορέων στην επιχείρηση θεωρείται απαραίτητη για την αντιμετώπιση του προβλήματος, καθώς οι ατομικές λύσεις οδηγούν συνήθως στην απομάκρυνση του θύματος και την παραμονή του θύτη στο χώρο εργασίας. Τέτοιες λύσεις επιτυγχάνουν στην προστασία του θύματος, αποτυγχάνουν όμως στην απονομή δικαιοσύνης. Οι επιχειρήσεις -δημόσιες ή ιδιωτικές- οφείλουν να ευαισθητοποιηθούν

επαρκώς ως προς την ευθύνη τους, ακολουθώντας συγκεκριμένες προτάσεις οργάνωσης, οι οποίες περιγράφονται παρακάτω:

1. Επιμόρφωση διευθυντικών στελεχών.
2. Διαμόρφωση και συντήρηση καλών συνθηκών εργασίας.
3. Επαγρύπνηση-Έγκαιρος εντοπισμός ύποπτων συμπεριφορών.
4. Θέσπιση ορίων και κώδικα καλής συμπεριφοράς.
5. Θέσπιση εσωτερικού κανονισμού.
6. Σεβασμός της μοναδικότητας του ατόμου
7. Καλή επικοινωνία-Ενίσχυση του διαλόγου.
8. Ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση των εργαζομένων (Hirigoyen, 2002).

Η εντυπωσιακή αύξηση των φαινομένων παρενόχλησης επιβάλλει τη λήψη στρατηγικών για την καταστολή των συγκρούσεων και των κακόβουλων ηθικών συμπεριφορών. Υπό αυτό το πρίσμα καίρια κρίνεται η δραστηριοποίηση εργοδοτών και προϊσταμένων, οι οποίοι οφείλουν να εκπαιδεύονται ώστε να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο από τα πρώτα στάδια ή να φροντίζουν για την ευαισθητοποίηση και πληροφόρηση των υφισταμένων (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013). Σε πολιτικό επίπεδο, η νομοθετική ρύθμιση κρίνεται απαραίτητη και στην Ελλάδα, αφού θα αποτελούσε τον ακρογωνιαίο λίθο της πρόληψης και θα προέβλεπε τρόπους επίλυσης και αποκατάστασης της αξιοπρέπειας και της υγείας των θυμάτων. Εξίσου επιβεβλημένη θεωρείται και η διεξαγωγή ερευνών για την καλύτερη κατανόηση των παραμέτρων του φαινομένου (Κωνσταντινίδης, 2011).

Βασικό σημείο για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης σε έναν εργασιακό χώρο είναι να συνειδητοποιήσουν όλες οι πλευρές, διοίκηση, εργαζόμενοι, συνδικαλιστικά στελέχη, τον βαθμό και την έκταση της ευθύνης που έχει κάθε μία απέναντι στην ύπαρξή της. Η ηθική παρενόχληση, δεν είναι ασθένεια, αλλά η αιτία για την εκδήλωση μιας πληθώρας ψυχικών και σωματικών νοσημάτων. Είναι σημαντικό να αντιληφθούν όλα τα άτομα την πιθανή προσωπική τους συμβολή στην διατήρηση της ψυχολογικής βίας εις βάρος άλλων ανθρώπων, μέσω της άρνησης της αναγνώρισης ή της ανοχής. Στο σύγχρονο πολιτισμό, που προάγεται ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια των πολιτών, κρίνεται απαραίτητη η βελτίωση της κουλτούρας στο χώρο εργασίας, έτσι ώστε να θεσπιστεί η σωματική και ψυχική προστασία όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως εργασιακής θέσης, προϋπηρεσίας, ηλικίας ή ιδιότητας (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

## 4. Προληπτικά μέτρα για την ηθική παρενόχληση

Η κοινωνία άρχισε να συνειδητοποιεί πλέον το μέγεθος του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης, καθώς τα τελευταία χρόνια αρκετά θύματα -κυρίως στο εξωτερικό- έχουν φέρει στη δικαιοσύνη αντίστοιχες υποθέσεις. Παρόλα αυτά η γνωστοποίηση της σύγκρουσης και η ηθική αποκατάσταση του θύματος δεν εμπόδισε την εμφάνιση νέων κρουσμάτων στον ίδιο εργασιακό χώρο. Για το λόγο αυτό η εφαρμογή μιας δραστικής προληπτικής πολιτικής που θα αποβλέπει στην καταπολέμηση του εκφοβισμού και θα λαμβάνει υπόψη τόσο την ηθική όσο και τη νομική διάσταση του θέματος, κρίνεται αναγκαία για την προστασία των εργαζομένων.

Στο ψήφισμα του σχετικά με την κοινοτική στρατηγική 2007-2012 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία [2007/2146 (INI)] το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπενθυμίζει ότι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία δεν υπάρχουν μόνο στις χειρωνακτικές εργασίες. Εκτιμά ότι είναι ζωτικής σημασίας ο έγκαιρος εντοπισμός και η παρακολούθηση των νέων και αναδυόμενων κινδύνων, όπως οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, μεταξύ των οποίων είναι και η ηθική παρενόχληση. Θεωρεί ότι τα μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και ότι αυτή πρέπει να συνδέεται στενά με την διά βίου κατάρτιση και την επιμόρφωση εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών (Γαβρόγλου και συν., 2014).

Ένα συγκεντρωτικό πλάνο για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης θα μπορούσε να περιλαμβάνει τις παρακάτω δράσεις:

- **Εκστρατεία πληροφόρησης των εργαζομένων:** Αποτελεί την πιο ενδεδειγμένη μέθοδο πρόληψης, κατά την οποία ο εργαζόμενος ενημερώνεται μέσω εντύπων ή διαδικτύου για τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις του αλλά και για τα χαρακτηριστικά του φαινομένου.
- **Συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης στον οργανισμό:** Η συλλογή μπορεί να γίνει μέσω ειδικών ερωτηματολογίων και συζητήσεων με το προσωπικό ή αναζήτησης των αιτιών για τις συχνές απουσίες των εργαζομένων.
- **Εκπαίδευση και επιμόρφωση:** Αφορά την μεθοδευμένη ενημέρωση των πολιτών και των εργαζομένων από ειδικούς επιστήμονες.

- **Δημιουργία κατάλληλων υποδομών για την αντιμετώπιση του φαινομένου:** Περιλαμβάνει από τη σύσταση ομάδων στήριξης εργαζομένων έως τη σύνταξη ενός κοινού κώδικα δεοντολογίας ενάντια στην ηθική παρενόχληση.
- **Αναδιοργάνωση του καταμερισμού εργασίας και της κατανομής ευθυνών:** Το μέτρο αφορά κυρίως το Δημόσιο Τομέα, όπου συχνά η έλλειψη συγκεκριμένων κανόνων και ευθυνών ευνοεί φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας και παρενόχλησης (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Σε επίπεδο παρέμβασης, υπάρχει επιτακτική ανάγκη λήψης μέτρων, τα οποία ανάλογα με την προσέγγιση, μπορεί να επικεντρώνονται είτε στο άτομο (θύτη ή θύμα) είτε στον ίδιο τον οργανισμό. Ενδεικτικοί τρόποι, προκειμένου να αντιμετωπισθεί του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι:

- η νομοθετική παρέμβαση για την τιμωρία του επιτιθέμενου
- η ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος
- παρεμβάσεις στον οργανισμό.

Όσον αφορά τις νομοθετικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες: α) τη θέσπιση ειδικής νομοθεσίας β) την χρήση υφιστάμενων διατάξεων της ποινικής και αστικής νομοθεσίας, καθώς και της νομοθεσίας για το περιβάλλον, την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας και γ) την υιοθέτηση μη νομοθετικών μέτρων όπως, κώδικες δεοντολογίας, κανονισμούς και συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Όσον αφορά στην ψυχολογική αποκατάσταση του θύματος, αυτή επιτυγχάνεται μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτό-βοήθειας και θεραπευτικής αγωγής. Η υποχρέωση του αρμόδιου διοικητικού προϊσταμένου συνίσταται όχι μόνο στην παροχή επαρκούς πληροφόρησης και επικοινωνίας αλλά και στην τακτική εποπτεία των υπαλληλικών σχέσεων, ιδιαίτερα όταν εξακολουθούν να εργάζονται στον ίδιο χώρο ο παρενοχλών με τον παρενοχλούμενο.

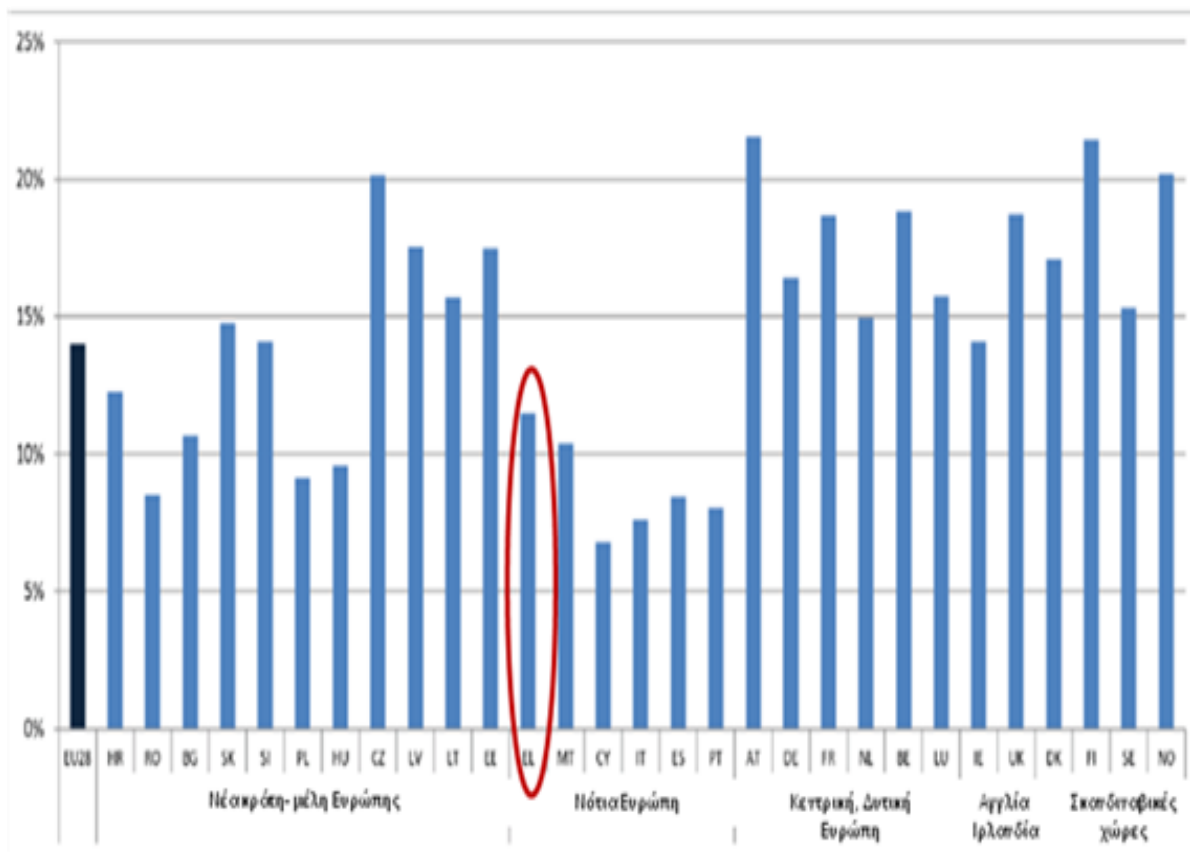
Όσον αφορά τις παρεμβάσεις στον Οργανισμό, τα μέτρα μπορούν να διακριθούν σε δυο κύριες κατηγορίες: α) στα μέτρα πρόληψης και β) στις παρεμβατικές ενέργειες. Κεντρικός άξονας αυτών των μέτρων πρέπει να είναι η σύνταξη ενός θεμελιώδους «εσωτερικού νόμου» των οργανισμών που με την ειδική εκπαίδευση ατόμων στη διοίκηση προσωπικού θα λειτουργούν ως δικλείδες εμπιστοσύνης (Hirigoyen, 2002).

## 5. Η ηθική παρενόχληση στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

Οι πρώτες επιστημονικές έρευνες για την ηθική παρενόχληση ξεκίνησαν τη δεκαετία του 1990, κυρίως από τις Σκανδιναβικές χώρες και μετέπειτα ακολούθησαν οι χώρες της Ευρώπης και οι Η.Π.Α. Οι δύο εγκυρότεροι σύγχρονοι μελετητές του φαινομένου ήταν ο H. Leymann και η M.F. Hirigoyen, οι οποίοι με τη δημοσίευση των επιστημονικών έργων τους έθεσαν τις βάσεις ώστε να ευαισθητοποιηθούν οι επιστημονικές κοινότητες, οι εργασιακοί φορείς και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με αποτέλεσμα να συνεχιστεί το ενδιαφέρον και η μεθοδολογία έρευνας γύρω από το ζήτημα αλλά και να συμπεριληφθούν στις νομοθεσίες των χωρών τους - Σουηδία και Γαλλία αντίστοιχα - μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (Σπυριδάκης, 2009).

Στοιχεία για την επικράτηση της παρενόχλησης υπάρχουν στην Τρίτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας που εκπόνησαν οι Paoli & Merllié (2001). Σύμφωνα με την έκθεση αυτή, το 2000, το 9% των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (χωρίς να συμπεριλαμβάνονται τα νέα κράτη μέλη) είχαν υποστεί εργασιακή παρενόχληση. Υψηλότερα ποσοστά, εμφανίζονται στην Ολλανδία (15%), το Ηνωμένο Βασίλειο (14%) και τη Σουηδία (12%), σε αντίθεση με τις νότιες ευρωπαϊκές χώρες όπως την Πορτογαλία, την Ιταλία (4%) και την Ελλάδα (5%). Όταν εξετάζονται οι περισσότερο επηρεασμένοι από την επαγγελματική παρενόχληση επαγγελματικοί τομείς, η συγκεκριμένη έκθεση δείχνει ότι τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στη δημόσια διοίκηση (14%), στην εκπαίδευση και την υγειονομική περίθαλψη, καθώς και στους τομείς των υπηρεσιών, των μεταφορών και των επικοινωνιών (12%). Αντίθετα, μεταξύ των τομέων που επηρεάζονται λιγότερο από το πρόβλημα είναι η γεωργία και η αλιεία (3%) καθώς και ο κατασκευαστικός τομέας (5%). (Di Martino, Hoel, & Cooper, 2003; Chappell & Di Martino, 2006).

Οι ποσοστιαίες διαφορές που εμφανίστηκαν ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες κυμαίνονται από 15% στην Ολλανδία μέχρι 4% στην Πορτογαλία. Το εύρος της διαφοράς το πιο πιθανό είναι να οφείλεται, σύμφωνα με την έρευνα, όχι τόσο στις πραγματικές διαφορές στην συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου, αλλά στο διαφορετικό βαθμό συνειδητοποίησης, από χώρα σε χώρα, της ύπαρξης και του τρόπου έκφρασής του, καθώς και της γνώσης και της κοινωνικής ευαισθητοποίησης απέναντι στις συνέπειές του. Μία ακόμη πιθανή αιτία που εντοπίζεται από τους ερευνητές είναι οι πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών που υπαγορεύουν μία διαφορετική αντίληψη σχετικά με το ποιες συμπεριφορές θεωρούνται επιθετικές και ποιες όχι.



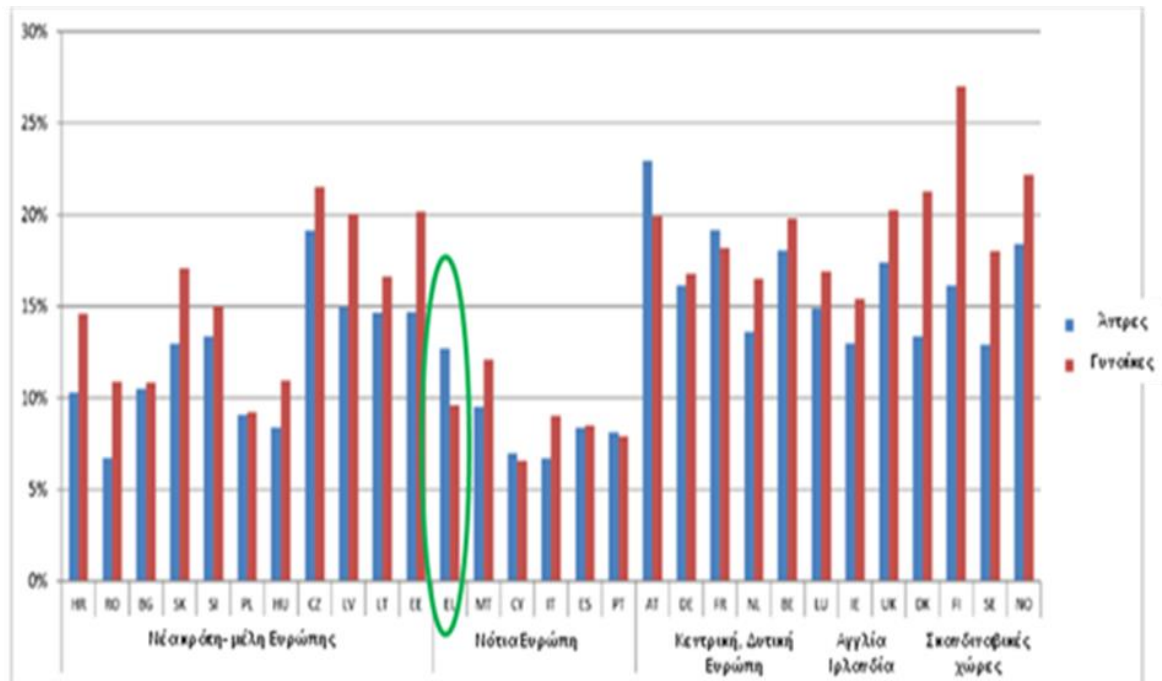
**Εικόνα 5.1: Ποσοστά εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας ανά χώρα.** Όπως φαίνεται από το γράφημα, στις Βαλτικές χώρες, στην κεντρική και δυτική Ευρώπη καθώς και στις Σκανδιναβικές χώρες, ο μέσος όρος είναι πολύ πιο υψηλός από τον μέσο όρο 14% της Ευρώπης. Η Τσεχία και η Φιλανδία παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά παρενόχλησης. Η Ελλάδα είναι σημειωμένη με κόκκινο πλαίσιο και παρουσιάζει ποσοστό παρενόχλησης 12%. (Πηγή: Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin).

Σε μια διαπολιτισμική μελέτη που διεξήχθη από τα Ηνωμένα Έθνη (Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων), στην οποία συμμετείχαν επτά χώρες (Βραζιλία, Βουλγαρία, Λίβανος, Πορτογαλία, Νότια Αφρική, Ταϊλάνδη και Αυστραλία), καταγράφηκε επαγγελματική παρενόχληση 30,9% στη Βουλγαρία, 20,6% στη Νότια Αφρική, 10,7% στην Ταϊλάνδη, 22,1% στο Λίβανο, 10,5% στην Αυστραλία και 15,2% στη Βραζιλία (Di Martino, 2003). Σε συγκριτική μελέτη, μεταξύ 1.919 Φινλανδών εργαζομένων από την πόλη Βάσα και 1.007 Ισπανών εργατών από την πόλη της Βαλένθιας, το ποσοστό της επαγγελματικής παρενόχλησης ήταν 15% και 18%, αντίστοιχα (Varhama et al., 2010).

Σε μελέτη η οποία πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία (Moreno et al., 2005) με ένα μικρό δείγμα εργαζομένων (103) από τον τομέα μεταφορών και επικοινωνίας στην περιφέρεια της Μαδρίτης, διαπιστώθηκε ότι το ποσοστό των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού είναι 26%. Σε αντίστοιχη μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε 325 υπαλλήλους



σχολών και διοίκησης του Πανεπιστημίου της Γρανάδας (Justicia et al., 2007), οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο μέσω του Διαδικτύου, διαπιστώθηκε ότι το 11% των υπαλλήλων του Πανεπιστημίου, ήταν θύματα εκφοβισμού. Σε μελέτη που αφορούσε πανεπιστημιακούς καθηγητές στο Πανεπιστήμιο του Alicante (N = 252) το ποσοστό της επαγγελματικής παρενόχλησης ήταν της τάξης του 22% (Herranz et al., 2006).



**Εικόνα 5.2: Ποσοστά εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ανά χώρα και ανά φύλο.** Όπως φαίνεται από το γράφημα το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί παρενόχληση είναι υψηλότερο (15,1%) σε σχέση με τους άντρες (13,3%). Αυτή η διαφορά είναι ακόμα πιο έντονη στις Σκανδιναβικές και Βαλτικές χώρες. Στην Φιλανδία, σχεδόν το διπλάσιο ποσοστό των γυναικών έχουν υποστεί παρενόχληση σε σχέση με τους άντρες. (Πηγή: Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin.)

Στην μελέτη των Yildirim (2007), για την ηθική παρενόχληση που υπόκεινται οι νοσηλευτές σε χώρους υγείας, ιδιωτικούς και δημόσιους, από τους προϊστάμενους και από τους συναδέλφους τους, καθώς και τις επιπτώσεις στην ψυχική και σωματική τους υγεία, έδειξε ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό νοσηλευτριών (85,6%) είχαν πέσει θύματα ηθικής παρενόχλησης κατά τους τελευταίους 12 μήνες. Επίσης, η μελέτη αυτή, αναφέρει ότι οι νοσηλεύτριες που εργάζονται σε ιδιωτικά νοσοκομεία, αντιμετωπίζουν πιο συχνά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης. Σε άλλη μελέτη (Sahin et al., 2012), που πραγματοποιήθηκε σε ανειδίκευτους ιατρούς, τουρκικής καταγωγής, που εργάζονταν σε ιδιωτικά νοσοκομεία και ως βοηθητικό προσωπικό σε πανεπιστημιακά ιδρύματα, αναφέρεται ότι ήταν περισσότερο εκτεθειμένοι σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης (87,7%) από ότι το μόνιμο προσωπικό ιατρών.

Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Ταϊβάν (Pai & Lee, 2011) σε νοσηλευτές όλων των βαθμίδων δημόσιων νοσοκομείων, που διερεύνησε τους παράγοντες κινδύνου και τις συνέπειες της σωματικής και ψυχολογικής βίας, για την ψυχική υγεία των νοσηλευτών, αποτυπώθηκε, ότι από τους 521 συμμετέχοντες, οι 102 (19,6%) δήλωσαν ότι είχαν υποστεί σωματική βία, οι 268 (51,4%) είχαν υποστεί λεκτική κακοποίηση, 155 (29,8%) είχαν βιώσει απειλές και οι 67 (12,9%) είχαν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση.

Σε παρόμοια μελέτη στην Τουρκία (Efe et al., 2010), το νοσηλευτικό προσωπικό ανέφερε ότι έχει υποστεί συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης κυρίως από τους Διευθυντές/τριες της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας και το 9,2% των νοσηλευτριών, δηλώνει ότι ο λόγος για συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης, είναι «προβλήματα επικοινωνίας».

Χώρα	Συγγραφείς	Ορισμός mobbing	Δείγματα εργαζομένων	Αριθμός εργαζομένων	Δείκτης επιπολασμού
Αυστρία	Niedl	1β+2α	Εργαζόμενοι νοσοκομείων	368	26,6%
		1β+2α	Εργαζόμενοι ερευνητικών κέντρων	63	17,5%
Δανία	Mikkelsen et al	3+1α+2α	Εργαζόμενοι νοσοκομείων	236	3,0%
			Εργαζόμενοι σε κατασκευαστικές εταιρείες	224	4,1%
			Εργαζόμενοι πολυκατοστημάτων	215	0,9%
Γερμανία	Mackensen von Astfeld	1β+2α	Εργαζόμενοι στη δημόσια διοίκηση	1.989	2,9%
Ιρλανδία	O'Moore	3	Τυχαίο εθνικό δείγμα	1.009	6,2%
Νορβηγία	Einarsen Einarsen	3+1α	Εργαζόμενοι από 14 διαφορετικούς τομείς εργασίας	7.787	8,6%
		3+1α	Βοηθοί νοσοκόμοι	745	3,0%
Μεγάλη Βρετανία	Rayner	3+1γ	Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης	581	53,0%
	UNISON	3+1β	Εργαζόμενοι στη δημόσια διοίκηση	736	14,0%
	Cowie	3	Εργαζόμενοι σε πολυεθνικές	386	15,4%
	Hoel	3+1α+2α	Εργαζόμενοι στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα	5.288	1,4%
	Quine	3	Νεοπροσλαμβανόμενοι ιατροί	594	37,0%
Ολλανδία	Hubert et al	1α+2α+3	Εργαζόμενοι από 11 διαφορετικούς τομείς	66.764	2,2%
Ουγγαρία	Kaucsek et al	1β+2α	Ενοπλες δυνάμεις	323	5,6%
		1β+2α	Εργαζόμενοι τραπεζών	41	4,9%
		1β+2α	Επιθεωρητές τραπεζών	43	2,5%
Σουηδία	Leymann'	1β+2α	Εκπρόσωποι εργαζομένων	2.438	3,5%
Φινλανδία	Varti'	3	Υπάλληλοι υπουργείων	984	10,1%
	Nuutinen et al	3	Αστυνομικές δυνάμεις	754	14,0%, 8%
	Salin'	3+1β, 1β+2α	Τυχαίο δείγμα από ελεύθερους επαγγελματίες πανεπιστημιακής μόρφωσης	385	1,6%, 8,8%, 24,1%

**Πίνακας 5.3: Παρουσίαση ενδεικτικών μελετών αναφορικά με την επίπτωση του mobbing σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες με χρήση διαφορετικών ορισμών του φαινομένου.**

Οι διάφοροι ορισμοί του mobbing που τοποθετούνται που υιοθετούνται από κάθε συγγραφέα προσδιορίζονται από ένα ή περισσότερα κριτήρια, τα οποία αντιπροσωπεύονται από αριθμούς/γράμματα σύμφωνα με τις ακόλουθες αντιστοιχίες:

- Διάρκεια του mobbing: 1α: Εντός των τελευταίων 6 μηνών. 1β: Πάνω από 6 μήνες. 1γ: Σε όλη τη διάρκεια του εργατικού βίου έως σήμερα
- Συχνότητα των ενεργειών ψυχολογικής βίας: 3α: Τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα, 3β: Λιγότερο συχνά από 1 φορά την εβδομάδα
- Οι εργαζόμενοι αυτοαξιολογούνται ως δυνητικά θύματα του Mobbing βάση ενός ορισμού του (πηγή: Τούκας, 2012).

Η διακύμανση της επικράτησης της ηθικής παρενόχλησης μεταξύ των χωρών οφείλεται σε δύο βασικούς λόγους. Ο πρώτος αφορά τις πολιτισμικές διαφορές. Ορισμένες δραστηριότητες εκφοβισμού μπορούν να γίνουν περισσότερο ανεκτές σε ορισμένες χώρες από ό, τι σε άλλες. Αυτές οι διαφορές μπορούν να οδηγήσουν σε μια παραμορφωμένη αντιπροσώπευση της πραγματικότητας, έτσι ώστε οι χώρες που έχουν σαφέστερη συνειδητοποίηση του προβλήματος να φαίνονται στατιστικά «τιμωρούμενες» σε σύγκριση με εκείνες που έχουν δώσει λιγότερη προσοχή σε αυτό το πρόβλημα (Ciby & Raya, 2015).

Ο δεύτερος λόγος, ο οποίος είναι ακόμη πιο βασικός από τον πρώτο, διότι επηρεάζει τις διαφορές επιπολασμού που παρατηρούνται όχι μόνο μεταξύ χωρών αλλά και σε κάθε χώρα, σχετίζεται με τη μέθοδο που χρησιμοποιεί ο ερευνητής για την αξιολόγηση της παρενόχλησης και τις στρατηγικές (συχνότητα και διάρκεια συμπεριφορών) που χρησιμοποιούνται για να καθορίσουν εάν ένα άτομο θεωρείται θύμα παρενόχλησης ή όχι (Baguena et al., 2011).

Για την μελέτη της ηθικής παρενόχλησης, οι ερευνητές χρησιμοποιούν διαφορετικά κριτήρια για να ταυτοποιήσουν τα θύματα της παρενόχλησης, τα οποία στηρίζονται κυρίως σε αναφορές των ιδίων θυμάτων, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται αναφορές από άλλους εμπλεκόμενους, γεγονός που δημιουργεί σημαντικά μεθοδολογικά προβλήματα κατά την εκπόνηση ερευνών για την ηθική παρενόχληση που συνδέονται με τις μελέτες επίπτωσης (Cowie et al., 2002; Hoel, Rayner, & Cooper, 1999; Randall, 2001).

Χρησιμοποιώντας διαφορετικά κριτήρια για να προσδιοριστούν οι περιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας όπως η αυτοαξιολόγηση (self-report) και η ανάδειξη μέσω συναδέλφων (peer report), παρατηρήθηκε ότι τα ποσοστά παρενόχλησης ποικίλουν αρκετά. Τα ποσοστά για τα θύματα κυμάνθηκαν από 3.9% ως 39.6% και για τους δράστες από 2.7% ως 19.3% (Coyne et al., 2003).

Η μέθοδος του ερωτηματολογίου (Questionnaire) είναι η πιο συνηθισμένη για τη διερεύνηση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και οι περισσότερες από τις εμπειρικές μελέτες έχουν χρησιμοποιήσει μια από τις δύο ή και τις δυο παρακάτω μεθόδους για τον προσδιορισμό της επικράτησης της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας: α) αυτοαξιολόγηση (self-labelling) (Einarsen & Skogstad, 1996; Hoel & Cooper, 2000; Quine, 1999) και β) συμπεριφορική εμπειρία (behavioural experience) (Agervold, 2007; Mikkelsen & Einarsen, 2001; Salin, 2001).

Η μέθοδος της αυτοαξιολόγησης αναφέρεται επίσης ως αυτοαναφορά. Αυτή η μέθοδος μετρά την υποκειμενική αντίληψη του ερωτηθέντος ως θύμα παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με απάντηση ναι / όχι σε συγκεκριμένα ερωτήματα καθώς και προσδιορισμό της διάρκειας στην έκθεση, όπως: ποτέ, μηνιαία, εβδομαδιαία, καθημερινά. Σε αυτή την μέθοδο, μπορεί να παρουσιαστεί στον ερωτώμενο και ένας θεωρητικός ορισμός της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Όταν δεν παρέχεται ορισμός, τα ποσοστά επικράτησης μπορεί να υπερεκτιμηθούν καθώς οι ερωτηθέντες ενδέχεται να αναφέρουν περιπτώσεις που δεν συνάδουν με την προοπτική των ερευνητών (Nielsen et al., 2010).

Στην μέθοδο συμπεριφορικής εμπειρίας, ζητείται από τους ερωτηθέντες να αναφέρουν τη συχνότητα καθώς και τη διάρκεια που εκτίθενται σε συγκεκριμένες συμπεριφορές εντός δεδομένης χρονικής περιόδου. Τα παραπάνω, καθορίζονται από κριτήρια που έχουν οριστεί από τους ερευνητές. Τα κύρια κριτήρια που υποστηρίζονται από πολλούς ερευνητές, είναι τα κριτήρια του Leymann (1996) (έκθεση σε τουλάχιστον μία αρνητική πράξη εβδομαδιαίως για περίοδο έξι μηνών) και των Mikkelsen και Einarsen (2001) (έκθεση σε τουλάχιστον δύο αρνητικές πράξεις διάρκειας έξι μηνών). Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούνται σε αυτή τη μέθοδο είναι το ερωτηματολόγιο LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), (Leymann, 1996; Leymann, 1990), το ερωτηματολόγιο αρνητικών πράξεων NAQ (Negative Act Questionnaire) (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009; Hoel, Cooper & Faragher, 2001) και η κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (Work Harassment Scale – WHS), (Björkvist, Österman & Hjelt-Back, M, 1992).

Στον παρακάτω πίνακα, αποτυπώνεται, όπως αυτή καταγράφεται στην διεθνή βιβλιογραφία, η εργασιακή παρενόχληση σε χώρες της Ευρώπης, της Ασίας, της Αμερικής καθώς και στην Αυστραλία. Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στις Σκανδιναβικές χώρες, δείχνουν ένα εύρος στον αριθμό των θυμάτων από 1% έως 11.6% όταν η μελέτη βασίζεται στην αυτοαξιολόγηση, 4.7–25% όταν η μελέτη πραγματοποιείται με την μέθοδο της συμπεριφορικής εμπειρίας και 3.3–30.4% μέσω μαρτυριών (witnessed bullying behaviours).

Τα ποσοστά της εργασιακής παρενόχλησης στις χώρες της Ευρώπης, είναι 7.3–47% όταν η μελέτη πραγματοποιείται με αυτοαξιολόγηση, 6.8–44.8% όταν πραγματοποιείται με την μέθοδο της συμπεριφορικής εμπειρίας και 6.2–46.5% μέσω μαρτυριών (witnessed bullying behaviours). Μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην Βόρεια Αμερική έδειξαν ότι 9.4% των ερωτηθέντων αυτοαξιολογήθηκαν ως θύματα εργασιακής παρενόχλησης, με την

μέθοδο της συμπεριφορικής εμπειρίας τα ποσοστά ήταν της τάξης του 28–46.8%, ενώ 10.9% μέσω μαρτυριών (witnessed bullying behaviours).

Μελέτες στην Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία δείχνουν επίπεδα παρενόχλησης της τάξης του 3.9% όταν η μελέτη πραγματοποιείται με αυτοαξιολόγηση, ενώ όταν η μελέτη γίνεται με την μέθοδο της συμπεριφορικής εμπειρίας 17.8–50%. Στην Ασία, καταγράφεται το υψηλότερο ποσοστό εργασιακής παρενόχλησης, 12.4% με την μέθοδο της αυτοαξιολόγησης, 21–55% με την μέθοδο της συμπεριφορικής εμπειρίας, 47% μέσω μαρτυριών (witnessed bullying behaviours). Τέλος, σε μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην Αφρική με την μέθοδο της συμπεριφορικής εμπειρίας, το 35.1% των εργαζομένων υφίσταται εργασιακή παρενόχληση (Ciby & Raya, 2015).

<b>Ποσοστά Εργασιακής Παρενόχλησης - Ανασκόπηση στην Διεθνή Βιβλιογραφία</b>						
Χώρα	Μέγεθος Δείγματος	Μελέτη	Αυτό-αξιολόγηση	Συμπεριφορική Εμπειρία	Μαρτυρία	Διάρκεια
Φινλανδία	338	Björkqvist et al., 1994		16,9-24,4%		6 μήνες
Νορβηγία	7986	Einarsen, Skogstad, 1996	8,6% <sup>f</sup>			6 μήνες
Φινλανδία	377	Salin, 2001	1,6% <sup>f</sup>	24,1% <sup>a</sup>	30,4%	1 χρόνο
Δανία	687	Mikkelsen, Einarsen, 2001	2,2-4% <sup>f</sup>	14-25% <sup>a</sup> 2-7,8% <sup>b</sup>		6 μήνες
Δανία	186	Agervold, Mikkelsen, 2004	1,6% <sup>d</sup>	13% <sup>d</sup>	10,6% <sup>d</sup>	6 μήνες
Δανία	3024	Agervold, 2007	1% <sup>d</sup>	4,7% <sup>d</sup>	3,3% <sup>d</sup>	6 μήνες
Νορβηγία	2539	Nielsen et al., 2009	2-4,6% <sup>f</sup>	6,2 <sup>b</sup> -14,3% <sup>a</sup>	13%	6 μήνες
Νορβηγία	1024	Vie et al., 2011	11,6% <sup>f</sup>			6 μήνες
Αγγλία	1100	Quine L, 1999		38%	42%	1 χρόνο
Αγγλία	5288	Hoel & Cooper, 2000	24,7% <sup>f</sup>		46,5%	5 χρόνια
Γαλλία	7694	Niedhammer et al., 2006	8,8-10,7% <sup>d</sup>	10,9-12,8% <sup>a</sup>		1 χρόνο
Πορτογαλία	107	Sa & Fleming, 2008		13% <sup>a</sup>		6 μήνες
Ισπανία	300	Escartin et al., 2009	10%		39%	6 μήνες
Ισπανία	1730	Baguena et al., 2011	19,5% <sup>f</sup>	12,8% <sup>c</sup>		6 μήνες

Ποσοστά Εργασιακής Παρενόχλησης - Ανασκόπηση στην Διεθνή Βιβλιογραφία						
Χώρα	Μέγεθος Δείγματος	Μελέτη	Αυτό-αξιολόγηση	Συμπεριφορική Εμπειρία	Μαρτυρία	Διάρκεια
Ιταλία	371	Giorgi, 2012		19% <sup>b</sup>		6 μήνες
Ελλάδα	840	Galanaki & Papalexandris, 2013	7,3-47% <sup>f</sup>	44,8%	6,2-42,2%	Επι του παρόντος
Αγγλία	2950	Carter et al., 2013		2,7-20%	43%	6 μήνες
Τσεχία	1533	Zabrodska & Kveton, 2013	7,9% <sup>f</sup>	6,8%-13,6% <sup>a</sup>		1 χρόνο
<b>Υπόλοιπος Κόσμος</b>						
Αμερική	403	Lutgen-Sandvik et al., 2007	9,4% <sup>f</sup>	28-46,8% <sup>a</sup>	10,9%	6 μήνες
Μασαχουσέτη	511	Simons, 2008		31% <sup>b</sup>		6 μήνες
Καναδάς	415	Laschinger et al., 2010		33% <sup>b</sup>		6 μήνες
Αυστραλία	311	Rutherford & Rissel, 2004		50% <sup>a</sup>		1 χρόνο
Νέα Ζηλανδία	1728	Bentley et al., 2009	3,9% <sup>d</sup>	17,8% <sup>b</sup>		6 μήνες
Αυστραλία		Demir, Rodwell & Flower, 2013	24% <sup>f</sup>			6 μήνες
Τουρκία	877	Bilgel et al., 2006		55%	47%	1 χρόνο
Τουρκία	286	Yildirim, 2009		21%		1 χρόνο
Πακιστάν	280	Bashir & Hanif, 2011		52%		6 μήνες
Νότια Κορέα		Seo et al., 2012	12,4%	5,7% <sup>a</sup>		6 μήνες
Ινδία	1036	D'Cruz and Rayner, 2013		42,3% <sup>cc</sup>		6 μήνες
Νότια Αφρική	13911	Cunniff & Mostert, 2012		35,1% <sup>cc</sup>		Επι του παρόντος

**Πίνακας 5.4: Ποσοστά Εργασιακής Παρενόχλησης – Ανασκόπηση της Διεθνούς Βιβλιογραφίας.** Στον πίνακα παρουσιάζονται οι κυριότερες μελέτες που διεξήχθησαν προκειμένου να διερευνηθεί η ύπαρξη εργασιακής παρενόχλησης. Για κάθε μια μελέτη, αναφέρεται η χώρα που πραγματοποιήθηκε, ο αριθμός των συμμετεχόντων, οι ερευνητές και η χρονολογία υλοποίησής της, η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε καθώς και η διάρκεια της παρενόχλησης.

<sup>a</sup> έκθεση σε μια τουλάχιστον αρνητική συμπεριφορά εβδομαδιαίως,

<sup>b</sup> έκθεση σε δυο τουλάχιστον αρνητικές συμπεριφορές εβδομαδιαίως,

<sup>c</sup> έκθεση σε μια ή περισσότερες αρνητικές συμπεριφορές «πολύ συχνά»,

<sup>cc</sup> έκθεση σε μια ή περισσότερες αρνητικές συμπεριφορές «συχνά» ή «πολύ συχνά»,

<sup>d</sup> Συχνότητα από καθημερινή έως εβδομαδιαία,

<sup>e</sup> Έχουν υποστεί παρενόχληση σε διαφορετικές χρονικές στιγμές της επαγγελματικής τους πορείας,

<sup>f</sup> Ορισμός της εργασιακής παρενόχλησης, δόθηκε κατά την διάρκεια της αυτοαξιολόγησης (πηγή: Ciby & Raya, 2015).

Γίνεται εμφανές, πως ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας είναι ένα κυρίαρχο πρόβλημα σε σχεδόν όλους τους οργανισμούς και στις περισσότερες χώρες του κόσμου. Η επανεξέταση του προβλήματος, καταδεικνύει ότι η έκθεση σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές συμπεριφορές, η συχνότητα και η διάρκεια της έκθεσης, η ανισότητα εξουσίας είναι τα κύρια χαρακτηριστικά του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Μια μεγάλη διακύμανση στον επιπολασμό της εργασιακής παρενόχλησης μπορεί να παρατηρηθεί από τις μελέτες που έγιναν σε πολλές χώρες του κόσμου. Το χαμηλότερο ποσοστό (1%) παρατηρήθηκε σε μελέτη του 2007 που πραγματοποιήθηκε στη Δανία και το υψηλότερο ποσοστό (άνω του 52%) αναφέρθηκε στην Ασία (Τουρκία και Πακιστάν). Η ύπαρξη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας βρέθηκε επίσης υψηλή στη Σκανδιναβία και ακόμα υψηλότερη μεταξύ των ασιατικών χωρών.

Η διακύμανση στα ποσοστά της ηθικής παρενόχλησης που παρατηρείται μεταξύ των ηπείρων φαίνεται να οφείλεται στην επιρροή της εθνικής κουλτούρας (Einarsen, 2000) και στις πολιτιστικές διαφορές όπως η απόσταση από την εξουσία οι αρσενικές και θηλυκές αξίες (Hofstede, 1980). Οι ήπειροι με χώρες που παρουσιάζουν υψηλή απόσταση από την εξουσία και αρσενικές αξίες (π.χ. Ασία, Βόρεια Αμερική και Αφρική) αναφέρουν ότι έχουν υψηλότερο επιπολασμό στην ηθική παρενόχληση σε σχέση με τις ηπείρους με χώρες που παρουσιάζουν χαμηλή απόσταση από την εξουσία και θηλυκές αξίες (π.χ. Σκανδιναβία). Οι μελέτες σε χώρες της ίδιας ηπείρου δείχνουν επίσης μια μικρή διακύμανση στα ποσοστά επικράτησης της ηθικής παρενόχλησης. Η διακύμανση του επιπολασμού στις τιμές στο εσωτερικό των ηπείρων μπορεί να οφείλονται στην ασυνέπεια στη χρήση μεθόδων μέτρησης, εργαλείων και λειτουργιών (Baguena et al., 2011). Αυτό κάνει το σύγκριση των επιπέδων επικράτησης στις ίδιες τις ηπείρους πολύπλοκη και δύσκολη.

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης δεν έχει ιδιαίτερα μελετηθεί στον ελληνικό χώρο, αν και θα είχε ενδιαφέρον, επειδή υπάρχει πιθανότητα να ακολουθεί μια αυξητική τάση λόγω της οικονομικής κρίσης, σύμφωνα με τις αναφορές του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2013).

Η πρώτη ελληνική έρευνα διενεργήθηκε από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (2011) σε μεσαία στελέχη σε ελληνικές επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα οι Γαλανάκη & Παπαλεξανδρή σε συνεργασία με το οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, έκαναν μια από τις μεγαλύτερες έρευνες για το φαινόμενο της ψυχολογικής παρενόχλησης στην Ελλάδα. Οι δυο ερευνήτριες έδωσαν σε 840 μεσαία στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων ερωτηματολόγια

στα οποία ζητήθηκε να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την εμπειρία τους για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Το σημαντικό εύρημα αυτής της έρευνας ήταν ότι το φαινόμενο του αρνητικού κλίματος στην επιχείρηση και των επιθετικών συμπεριφορών ήταν ιδιαίτερα συνηθισμένο. Μόνο ένα ποσοστό 39,3% των στελεχών δεν ήταν ξεκάθαρα θύμα ψυχολογικής παρενόχλησης και εκφοβισμού ενώ το σημαντικό ποσοστό του 47,5 (περίπου ένας στους δύο) βρέθηκε μέσα στη γκριζα ζώνη αυτών που βιώνουν περιστασιακά αρνητικές συμπεριφορές. Η μελέτη της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου έδειξε ότι το 13,2% των συμμετεχόντων στην έρευνα μπορεί να χαρακτηριστεί ξεκάθαρα ως θύμα της ηθικής παρενόχλησης.

Στην έρευνά τους, οι Γαλανάκη & Παπαλεξανδρή (2011b) τονίζουν ότι η ιδιαιτερότητα της ελληνικής πραγματικότητας, το ότι δηλαδή υπάρχει μικρή κινητικότητα των εργαζομένων, δυσχεραίνει περαιτέρω την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού, οι εργαζόμενοι αποφεύγουν να κάνουν κινήσεις με τον φόβο ότι θα χάσουν τη θέση τους. Σύμφωνα με την έρευνά τους, η ψυχολογική παρενόχληση μπορεί να συμβεί και σε εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία οι συνθήκες εργασίας είναι αρκετά ικανοποιητικές. Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους, δείχνουν ότι το φαινόμενο της βίας μπορεί να κλιμακωθεί χωρίς την έγκαιρη αντιμετώπιση και είναι πιθανόν ο δράστης της παρενόχλησης να εξασφαλίσει προαγωγές είτε πείθοντας τους συναδέλφους ή υφισταμένους του είτε τρομοκρατώντας τους.

Οι Μπακέλλα, Γιάγκου και Μπραχαντίνη (2013), σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε επτά δημόσια ελληνικά νοσοκομεία και σε δείγμα 521 ερωτηθέντων, για την επίδραση του συνδρόμου mobbing στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών μελέτησαν τις διαστάσεις του φαινομένου και τις επιπτώσεις στην υγεία των νοσηλευτών. Η έρευνά τους κατέδειξε ότι οι επιθετικές συμπεριφορές στον υγειονομικό χώρο είναι υπαρκτές, καθώς το 71% απάντησε ότι έχει υποστεί ηθική παρενόχληση και ότι κάθε νοσηλευτής μπορεί να πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης ανεξαρτήτου φύλου ή επιπέδου εκπαίδευσης. Επίσης επισήμαναν την αναγκαιότητα των μέτρων πρόληψης για την άμβλυνση και την εξάλειψη του φαινομένου στα νοσοκομεία της Ελλάδας.

Επίσης, έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε νοσηλευτές και νοσηλεύτριες που εργάζονται στα ελληνικά Τμήματα Επειγόντων Περιστατικών των Νοσοκομείων, κατέδειξε ότι οι συγκρούσεις που συνιστούν εργασιακή παρενόχληση, μεταξύ συναδέλφων, εμφανίζονται σε ένα ποσοστό της τάξεως του 24% (Κοΐνης και συν., 2016).



## **6. Η ηθική παρενόχληση στο Δημόσιο τομέα**

Πρόσφατες μελέτες, συγκλίνουν ως προς τα συμπεράσματά τους στο υψηλό ποσοστό του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα. Τα κύρια χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν την παρενόχληση που ασκείται στον δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό είναι δύο: α) η διάρκεια της παρενόχλησης και β) η σύνδεση του φαινομένου με τα παιχνίδια εξουσίας και τις δυνατότητες κατάχρησης εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα (Ege, 2007; Schallcross et al., 2008; Hirigoyen, 2012).

Στον χώρο της υγείας, το φαινόμενο είναι αρκετά συχνό. Τα νοσοκομεία, έχουν μια αυστηρά ιεραρχημένη δομή, στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι ανήκουν σε διαφορετικό καθεστώς. Για παράδειγμα οι νοσηλευτές εξαρτώνται ταυτόχρονα από τους προϊσταμένους τους αλλά και τους γιατρούς γεγονός που πολλές φορές μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση και ευνοεί τις παρεξηγήσεις. Παράλληλα όμως, η επαφή με την ασθένεια και τον πόνο επηρεάζει τους επαγγελματίες υγείας που αντιδρούν όπως μπορούν, ακόμα και κυνικά μερικές φορές. Οι εργασιακές δυσκολίες έρχονται στην επιφάνεια διογκωμένες και ο εργαζόμενος μπορεί να στιγματιστεί (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

Επίσης, παράγοντες που συσχετίζονται με την εμφάνιση της παρενόχλησης και τη συντήρησή της στις υπηρεσίες υγείας είναι η έλλειψη πόρων (Wheeler et al., 2010), η οργανωτική κουλτούρα που προάγει τον ανταγωνισμό (Salin, 2003), η κακή συνοχή της ομάδας, τα χαμηλά επίπεδα υποστήριξης και ο αυξημένος φόρτος εργασίας (Brewer et al., 2013). Το περιβάλλον εργασίας έχει αντίκτυπο στην ποιότητα της φροντίδας του ασθενή. Εχθρικά περιβάλλοντα που αναπτύσσουν φαινόμενα παρενόχλησης και ψυχολογικής βίας επιδρούν αρνητικά στην αφοσίωση των επαγγελματιών υγείας στο έργο τους, με αποτέλεσμα να έχουν κακή απόδοση στην εργασία τους, να αυξάνονται τα λάθη και τα ατυχήματα. Ιδιαίτερα, σε τμήματα αυξημένης φροντίδας επηρεάζεται η συναισθηματική επικοινωνία του επαγγελματία υγείας με τους ασθενείς (Brewer, 2015).

Ως προς την διάρκεια, στον ιδιωτικό τομέα η παρενόχληση σπάνια διαρκεί πάνω από χρόνο, είναι βιαιότερη και έχει στόχο τον εξαναγκασμό του θύματος σε παραίτηση. Στον δημόσιο τομέα, η παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει πολλά χρόνια, μερικές φορές και δεκαετίες, γιατί κατά βάση, τα άτομα εξαιτίας της μονιμότητας της θέσης τους δεν παραιτούνται αλλά και δεν μπορούν να απολυθούν παρά μόνο σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος. Η κατάχρηση εξουσίας είναι συχνή στον δημόσιο τομέα και για αυτό

αρκετοί υπάλληλοι που είχαν εξιδανικεύσει το δημόσιο έχουν απογοητευτεί (Schallcross et al., 2008). Έτσι στις δημόσιες υπηρεσίες μπορούν να κακομεταχειρίζονται τους υπαλλήλους για πολύ καιρό, αφού τα θύματα δεν μπορούν να ξεφύγουν ούτε με παραίτηση ούτε με απόλυση. Για το λόγο αυτό οι μέθοδοι της παρενόχλησης είναι περισσότερο ολέθριοι και έχουν δραματικές επιπτώσεις στην υγεία αλλά και στην προσωπικότητα του θύματος.

Επειδή ο δημόσιος τομέας αφορά το καλό του συνόλου, με τη λογική ότι εκτελεί αποστολή, οι καταχρήσεις που γίνονται σοκάρουν πολύ περισσότερο. Παρατηρείται, ότι η ηθική παρενόχληση δεν είναι συνδεδεμένη με την παραγωγικότητα αλλά με τα παιχνίδια εξουσίας. Αν η οργάνωση είναι στιβαρή και διάφανη, ελέγχονται οι παρεκκλίσεις των ατόμων και τιμωρούνται οι καταχρήσεις. Αλλά στη δημόσια διοίκηση διαχέονται οι ευθύνες και πολλές φορές δεν είναι εύκολο να αξιολογηθεί το έργο που ανατίθεται στους υπαλλήλους γιατί δεν τους δίνονται μακροπρόθεσμοι στόχοι. Με τον νόμο 3230/2004 όμως, καθιερώνεται σύστημα διοίκησης με στόχους και μέτρηση αποδοτικότητας

Οι υπερβολικές απαιτήσεις, η έλλειψη προσωπικού, ο μεγάλος φόρτος εργασίας και οι πιεστικές προθεσμίες επιφέρουν μακροχρόνια κόπωση, δυσαρέσκεια από την εργασία και ένταση στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Οι συνθήκες αυτές συμβάλλουν στην δημιουργία υψηλού εργασιακού στρες, το οποίο οδηγεί σε ένα φαύλο κύκλο συναισθηματικών εντάσεων και συμπεριφορών οι οποίες αναζητούν εκτόνωση. Όταν επικρατούν τέτοιες συνθήκες εργασίας πολλαπλασιάζονται οι πιθανότητες της ηθικής παρενόχλησης (Zapf, 1999; Notelaers, 2010).

Η ηθική παρενόχληση έχει τις ρίζες της στις ανθρώπινες αδυναμίες και στις οργανωσιακές δυσλειτουργίες ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Όχι σπάνια αποτελεί επιλογή και δομικό στοιχείο λειτουργίας ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης. Αποτελεί μια εκδήλωση ακραίας και ιδιαίτερα επικίνδυνης αντικοινωνικής συμπεριφοράς μέσα στον χώρο εργασίας. Είναι μια συμπεριφορά η οποία, σύμφωνα με τους επιστήμονες, εμπεριέχει την άρνηση της ανθρώπινης υπόστασης, της διαφορετικότητας του άλλου και για τον λόγο αυτό μπορεί να συνεχίζεται για πάρα πολύ καιρό, ακόμα και όταν η πίεση που ασκείται στον εργαζόμενο έχει πάρει πολύ επιβαρυντικές για τον ίδιο διαστάσεις. Αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου και κατ' επέκταση του αναφαίρετου δικαιώματός του στην εργασία. Από πλευράς της διοίκησης συνιστά παραβίαση του καθήκοντος πρόνοιας για την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και προστασίας της προσωπικότητάς τους στο σύνολό της.

Η ύπαρξη της ηθικής παρενόχλησης έχει πολύ μεγάλο προσωπικό κόστος για τον εργαζόμενο, σε όλα τα επίπεδα και μεγάλο οικονομικό κόστος για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα. Δημιουργεί συνθήκες αποδυνάμωσης του εργατικού δυναμικού και κλίμα δυσπιστίας και αρνητισμού στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών που συμβάλει αρνητικά στον κόσμο της εργασίας και στην κοινωνική σταθερότητα. Οι λόγοι αυτοί καθιστούν επιτακτική την συνειδητοποίηση από τα κράτη και όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, της ανάγκης εφαρμογής αποτελεσματικών πολιτικών πρόληψης και της ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση της καταπολέμησής του (Τσιαμά, 2013).

## 7. Σκοπός της Μελέτης

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα πολύ παλιό φαινόμενο σε όλες τις κοινωνίες (Brodsky, 1976; Olweus, 1978). Παρ' όλα αυτά, δεν είχαν εντοπιστεί μέχρι πρόσφατα τα αίτια και οι διαστάσεις του και κυρίως, δεν είχαν εκτιμηθεί επαρκώς οι συνέπειές του. Από τα τέλη της δεκαετίας του '90, η ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας κίνησε το ερευνητικό ενδιαφέρον της επιστήμης, αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης της κοινής γνώμης και των θεσμών, λόγω των βλαπτικών επιπτώσεων της στην υγεία και την απόδοση των θυμάτων, στην εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών καθώς και στην κοινωνία γενικότερα.

Ένας από τους πρώτους επιστήμονες που ασχολήθηκαν με την έρευνα και την περιγραφή του φαινομένου είναι ο H. Leymann, Σουηδός ψυχολόγος ο οποίος μελέτησε τα κοινωνικά του χαρακτηριστικά, τους τρόπους εκδήλωσής του, τις πολλές και ποικίλες συνέπειές του, καθώς και τους τρόπους πρόληψης.

Σύμφωνα με τον Leymann (1996), η ηθική παρενόχληση είναι η ψυχολογική τρομοκρατία στον χώρο της εργασίας, ως μία κοινωνική αλληλεπίδραση στα πλαίσια της οποίας ένα ή περισσότερα άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας πολλούς και ποικίλους τρόπους οι οποίοι έχουν εχθρικό και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα. Για να θεωρηθεί ότι οι εχθρικές συμπεριφορές πληρούν τα χαρακτηριστικά της ηθικής παρενόχλησης πρέπει να εμφανίζονται συχνά και συστηματικά, επί μακρύ χρονικό διάστημα. Το άτομο που γίνεται στόχος μίας τέτοιας επιθετικής τακτικής, διατρέχει τον κίνδυνο να βρεθεί μόνο και αποδυναμωμένο, καθηλωμένο σε μία κατάσταση, που δεν μπορεί να στηρίξει και να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Επισημαίνει ότι οι συνθήκες αυτές μπορεί να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε πλήρη περιθωριοποίηση μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.

Ο βασικός σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η διερεύνηση της συχνότητας εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης στους δημοσίους υπαλλήλους στην Περιφέρεια της Ηπείρου και η τεκμηρίωση της αναγκαιότητας λήψης μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης από τις διοικήσεις των δημοσίων υπηρεσιών με σκοπό τον περιορισμό των κρουσμάτων, την προστασία των εργαζομένων από τις δυσάρεστες επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης σε όλα τα επίπεδα και τον περιορισμό του οικονομικού κόστους για τους οργανισμούς του δημοσίου τομέα.

Ο άξονας στον οποίο κινήθηκε η έρευνα ήταν η διερεύνηση του βαθμού ηθικής παρενόχλησης των δημοσίων υπαλλήλων στην Περιφέρεια της Ηπείρου και η ποσοτική ανάλυση των παραμέτρων που συμβάλλουν στην εμφάνισή της. Η συλλογή των ποσοτικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του ερωτηματολογίου «Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης» (Work Harassment Scale - WHS) (Björkqvist et al., 1994)

Κύριες ερευνητικές υποθέσεις αποτέλεσαν α) η ύπαρξη περιστατικών άσκησης ηθικής παρενόχλησης στους δημοσίους υπαλλήλους στην Περιφέρεια της Ηπείρου και β) η διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση, η εργασιακή θέση που κατέχει ο εργαζόμενος, η εργασιακή του εμπειρία, στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.

# ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

## 8. Ερευνητική Μεθοδολογία

Στο κεφάλαιο αυτό, περιγράφεται η διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε στην Περιφέρεια της Ηπείρου κατά το χρονικό διάστημα Σεπτέμβριος - Οκτώβριος 2017, με σκοπό τη διερεύνηση της παρουσίας του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα.

### 8.1 Σκοπός και διατύπωση των υποθέσεων της έρευνας

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει σκοπό να καταγράψει την παρουσία του συνδρόμου mobbing (ηθική παρενόχληση / ψυχολογική βία) στους δημοσίους υπαλλήλους που εργάζονται στην περιοχή της Ηπείρου.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν ήταν:

- i. η ύπαρξη περιστατικών άσκησης ηθικής παρενόχλησης στους δημοσίους υπαλλήλους που εργάζονται στην Ήπειρο και
- ii. η επίδραση των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών, όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, η οικογενειακή κατάσταση, η εργασιακή θέση που κατέχει ο εργαζόμενος και η εργασιακή του εμπειρία, στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.

Επιμέρους στόχος της έρευνας ήταν η ανάπτυξη προτάσεων που σχετίζονται με την διαπαιδαγώγηση του προσωπικού σε θέματα συμπεριφορών, με στόχο την πρόληψη, την αντιμετώπιση, αλλά και την αποφυγή της εργασιακής παρενόχλησης.

### 8.2 Σχεδιασμός της Μελέτης

#### 8.2.1 Πλαίσιο διεξαγωγής της μελέτης και διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η διεξαγωγή της μελέτης πραγματοποιήθηκε στις υπηρεσίες του δημοσίου τομέα και των τεσσάρων νομών (Ιωάννινα, Θεσπρωτία, Άρτα, Πρέβεζα) της Περιφέρειας Ηπείρου. Για την συλλογή των δεδομένων διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε ανοικτούς αδιαφανείς (κίτρινους) φακέλους με σκοπό ο συμμετέχων όταν το συμπληρώνει να μπορεί στη συνέχεια να σφραγίζει και να παραδίδει το φάκελο. Για τη συγκέντρωση των φακέλων - ερωτηματολογίων είχε προσδιοριστεί σε κάθε υπηρεσία συγκεκριμένο σημείο παράδοσης.

Τόσο οι φάκελοι όσο και ο συγκεκριμένος χώρος παράδοσης αυτών, επέτρεπε στον κάθε επαγγελματία να συμμετάσχει στην έρευνα εξασφαλίζοντας έτσι την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων. Τον φάκελο με το ερωτηματολόγιο συνόδευε και μια επιστολή στην οποία δίνονταν οδηγίες και διευκρινήσεις στους συμμετέχοντες για την σωστή διεξαγωγή της έρευνας.

Στη παρούσα μελέτη δεν υπήρξαν πιθανοί κίνδυνοι. Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν ήταν ανώνυμα και σε κανένα σημείο δεν περικλείονταν ερωτήματα που θα μπορούσαν υπό οποιεσδήποτε συνθήκες να οδηγήσουν στην ταυτοποίηση του ερωτώμενου. Λήφθηκαν μέτρα διασφάλισης του απορρήτου και των άλλων δικαιωμάτων σύμφωνα με τη διακήρυξη του Ελσίνκι όπως αυτή τροποποιήθηκε στο Τόκυο το 2004 (WMA Declaration of Helsinki, Tokyo 2004). Τα στοιχεία αυτά θα παραμείνουν αυστηρά προς χρήση της στατιστικής επεξεργασίας των δεδομένων.

## 8.2.2 Περιγραφή του πληθυσμού της μελέτης

Τον πληθυσμό της μελέτης αποτέλεσαν 164 δημόσιοι υπάλληλοι που εργάζονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Ηπείρου. Για τον υπολογισμό του μεγέθους δείγματος της μελέτης, λήφθηκε υπόψη ότι ο αριθμός των δημοσίων Υπαλλήλων στην Περιφέρεια της Ηπείρου ανέρχεται στους 15.000 βάση των στοιχείων που υπάρχουν στην ιστοσελίδα του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<https://apografi.gov.gr/>), ορίστηκε διάστημα εμπιστοσύνης (Confidence Interval Level) 95%, βαθμός εμπιστοσύνης (Confidence Level) 5%, περιθώριο σφάλματος (margin of error) 8%.

Βάση του αριθμού των Δημοσίων Υπαλλήλων που εργάζονται σε κάθε έναν από τους νομούς της Περιφέρειας, υπολογίστηκε πως τα 164 ερωτηματολόγια θα διανεμηθούν ως εξής:

- Νομός Ιωαννίνων : 75
- Νομός Άρτας: 36
- Νομός Θεσπρωτίας: 28
- Νομός Πρέβεζας: 25

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υπάλληλοι, καλύπτουν όλο το φάσμα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, καθώς εργάζονται στους βασικούς τομείς αυτής οι οποίοι είναι: η Υγεία, η Εκπαίδευση, η Κεντρική Διοίκηση (συμπεριλαμβανομένων των Σωμάτων ασφαλείας και των ενόπλων δυνάμεων) καθώς και η Τοπική Αυτοδιοίκηση. Το δείγμα για την επιλογή των συμμετεχόντων στην έρευνα βασίστηκε σε δειγματοληψία πιθανοτήτων

(probability sampling). Πιο συγκεκριμένα, επιλέχθηκε η αναλογική στρωματοποιημένη δειγματοληψία (proportionate stratified sampling) (Cohen, & Manion, 1994). Η στρωματοποιημένη δειγματοληψία επιλέχθηκε για να εξασφαλιστεί η αντιπροσώπευση κάθε τμήματος του πληθυσμού, η μείωση του σφάλματος εκτίμησης και η ύπαρξη ικανού αριθμού συμμετεχόντων που προέρχονται από υποπληθυσμούς. Για την εφαρμογή της είναι απαραίτητο ένα δειγματοληπτικό πλαίσιο, δηλαδή μια πλήρης καταγραφή του στατιστικού πληθυσμού. Στη συνέχεια ο πληθυσμός χωρίστηκε σε στρώματα (strata) τα οποία αποτελούνται από ομοιογενείς ομάδες πληθυσμού ως προς κάποια χαρακτηριστικά. και επιλέχθηκαν τα επιμέρους δείγματα με απλή τυχαία δειγματοληψία από κάθε στρώμα.

### 8.2.3 Ερευνητικό εργαλείο

*Ερωτηματολόγιο WHS (Work Harassment Scale):*

Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αναπτύχθηκε από τους Björkqvist, Österman, Hjelt-Bäck και αποτελείται από 24 ερωτήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι πρέπει να πάνω σε μια κλίμακα επικινδυνότητας πέντε σημείων να σημειώσουν πόσες φορές τους τελευταίους 6 μήνες έχουν υποστεί ταπεινωτική και καταπιεστική συμπεριφορά από πλευράς των συναδέλφων ή του εργοδότη τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (Björkqvist et al., 1994; Björkqvist et al., 1992b).

Η κλίμακα του ερωτηματολογίου έχει ως εξής:

0=ποτέ, 1=σπάνια, 2=περιστασιακά, 3=συχνά, 4=πολύ συχνά

Η αξιοπιστία της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης είναι πολύ ικανοποιητική και εμφανίζει υψηλό δείκτη εσωτερικής συνοχής (Cronbach's  $\alpha=0,95$ ) (Björkqvist et al., 1992b). Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο, μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τέσσερεις κατηγορίες: i) επιθέσεις κατά του θύματος χρησιμοποιώντας οργανωτικά μέσα ( $\alpha=0,77$ ), ii) επιθέσεις κατά των κοινωνικών σχέσεων του θύματος και απομόνωση ( $\alpha=0,93$ ), iii) επιθέσεις κατά την ιδιωτική ζωή του θύματος ( $\alpha=0,90$ ) και iv) λεκτικές επιθέσεις ( $\alpha=0,97$ ) (Baguena et al., 2011). Επιπρόσθετα οι Björkqvist, Österman & Lagerspetz (1994) διενήργησαν ανάλυση παραγόντων καταλήγοντας στις δυο ακόλουθες υποκλίμακες: α) της συγκεκριμενοποιημένης επιθετικότητας που αναφέρεται ως «επιθετικότητα που εμφανίζεται με λογική μορφή» με συντελεστή αξιοπιστίας του Cronbach  $\alpha=0,70$  και β) της «κοινωνικής χειραγώγησης» με συντελεστή αξιοπιστίας του Cronbach  $\alpha=0,82$ .



Εάν οι απαντήσεις στα στοιχεία ενός ερωτηματολογίου αποτελούνται από δυο κατηγορίες (π.χ. «ναι» και «όχι» ή «σωστό» και «λάθος»), τότε η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας εκτιμάται με το συντελεστή Kuder-Richardson, ενώ εάν οι απαντήσεις στα στοιχεία ενός ερωτηματολογίου από τελούνται από περισσότερες των δυο κατηγοριών (όπως π.χ. στην περίπτωση των κλιμάκων Likert), τότε η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής εκτιμάται με τον συντελεστή Cronbach's alpha (Cronbach, 1951; Bland & Altman, 1951). Οι τιμές των συντελεστών Kuder-Richardson και Cronbach's alpha πρέπει να είναι τουλάχιστον  $\geq 0,7$ . Η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής είναι άριστη όταν ο συντελεστής Kuder-Richardson ή Cronbach's alpha λαμβάνουν τιμές 0,9–0,94.

Οι διαστάσεις της παρενόχλησης που αξιολογούνται στο Ερωτηματολόγιο WHS (Work Harassment Scale – Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης) είναι οι ακόλουθες:

- Επιθέσεις που στοχεύουν άμεσα στην εργασία και τα καθήκοντα (ερωτήσεις 1,2,3,4,5,11,18-23)
- Επιθέσεις που στοχεύουν στην έκφραση δυνατοτήτων/ευκαιριών και επικοινωνία (ερωτήσεις 12-16)
- Προσωπικές επιθέσεις (ερωτήσεις 8-10, 22)
- Άμεσες επιθετικές ενέργειες (ερωτήσεις 19, 21-22)
- Έμμεσες ενέργειες όπως η διάδοση φημών ή η απομόνωση (ερωτήσεις 6-7, 20-24) (Raimondi et al., 2009).

Εκτός από το ερωτηματολόγιο της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης, οι εργαζόμενοι συμπλήρωσαν ερωτηματολόγιο με τα παρακάτω δημογραφικά στοιχεία:

- Φύλο
- Ηλικία
- Οικογενειακή Κατάσταση
- Έτη Προϋπηρεσίας
- Εκπαίδευση
- Θέση Εργασίας
- Φορέας Απασχόλησης

Ο χρόνος που απαιτείται για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι σύντομος και ανέρχεται στα 5-10 λεπτά. Από τα 170 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν επεστράφησαν συμπληρωμένα και τα 164 (ποσοστό ανταπόκρισης 96,5%). Η συμπλήρωση

και συλλογή των ερωτηματολογίων διήρκησε περίπου έξι εβδομάδες. Επίσης, κατά τη διανομή γινόταν και προσωπική επεξήγηση του σκοπού της έρευνας, διευκρινίζονταν η διασφάλιση της ανωνυμίας, της εχεμύθειας και ο εθελοντικός χαρακτήρας της έρευνας.

Ένα σημαντικό ζήτημα στην περίπτωση διεξαγωγής μίας έρευνας είναι η ηθική αυτής, δηλαδή η μέθοδος και η διαδικασία που θα ακολουθηθεί κατά την ερευνητική διαδικασία (Resnik, 2015). Προκειμένου για την τήρηση της ηθικής σε αυτήν την έρευνα, ακολουθήθηκαν οι βασικές κατευθυντήριες γραμμές που αναφέρονται στην ειλικρίνεια, την εμπιστευτικότητα, την ανωνυμία καθώς και την αντικειμενικότητα.

Τα δεδομένα από τα ερωτηματολόγια, καταχωρήθηκαν αρχικά σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων (Excel). Για την στατιστική επεξεργασία των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα Statistica (Statsoft, USA, 7.1). Οι συνεχείς μεταβλητές εκφράστηκαν ως μέσοι όροι ενώ οι κατηγορικές μεταβλητές ως συχνότητες και ποσοστά. Επιπλέον, τυχόν μεταβλητές, μελετήθηκαν με στατιστικά τεστ προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη ή μη σχέσεων μεταξύ των διαφόρων απαντήσεων με τα ατομικά και δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

#### **8.2.4 Διαδικασία μετάφρασης του ερωτηματολογίου**

Η διαδικασία μετάφρασης ενός ερωτηματολογίου, στοχεύει στη διατήρηση του νοήματος των λέξεων μεταξύ ατόμων που προέρχονται από διαφορετικές κουλτούρες.

Για την μετάφραση του ερωτηματολογίου, ζητήθηκε η άδεια από τον κ. Kaj Björkqvist, Καθηγητή Εξελικτικής Ψυχολογίας, στο Πανεπιστήμιο Åbo Akademi, Vasa, Φιλανδία η οποία δόθηκε και παρατίθεται στο παράρτημα. Η διαδικασία της μετάφρασης στα ελληνικά έγινε σύμφωνα με την διαδικασία που προτείνεται από την «Trust Scientific Advisory Committee» (Aarons et al., 2002). Σύμφωνα με τις οδηγίες αυτές, η αγγλική έκδοση του ερωτηματολογίου (παράρτημα), μεταφράστηκε στα ελληνικά (forward translation) από δυο διαφορετικούς μεταφραστές. Στη συνέχεια ακολούθησε η σύγκριση των δυο μεταφράσεων με τη συμμετοχή ενός τρίτου μεταφραστή από όπου προέκυψε η ελληνική έκδοσή του ερωτηματολογίου (παράρτημα). Στη συνέχεια μεταφράστηκε στα αγγλικά η ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου (back translation) από δίγλωσσο άτομο με μητρική γλώσσα την αγγλική, χωρίς να γνωρίζει την αρχική έκδοση του ερωτηματολογίου. Ακολούθως ενσωματώθηκαν τα σχόλια από την αγγλική μετάφραση και προέκυψε η τελική έκδοση του ερωτηματολογίου στα ελληνικά.

Για την διαπολιτισμική προσαρμογή, διανεμήθηκε το ερωτηματολόγιο σε τυχαίο δείγμα 21 ατόμων οι οποίοι ερωτήθηκαν για το πόσο κατανοητή ήταν κάθε ερώτηση ξεχωριστά και στο σύνολό του το ερωτηματολόγιο και αν προτιμούσαν να αλλαχθεί κάποια ερώτηση ή φράση για να γίνει πιο κατανοητή. Δεν παρατηρήθηκαν δυσκολίες στην κατανόηση, την συμπλήρωση των ερωτημάτων, ούτε αρνητικές αντιδράσεις.

Με την ολοκλήρωση της μετάφρασης και πριν την έναρξη της μελέτης, στάλθηκε η ελληνική έκδοση της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης στον κ. Kaj Björkqvist, Καθηγητή Εξελικτικής Ψυχολογίας, στο Πανεπιστήμιο Åbo Akademi, στη Vasa της Φιλανδίας.

## 9. Αποτελέσματα

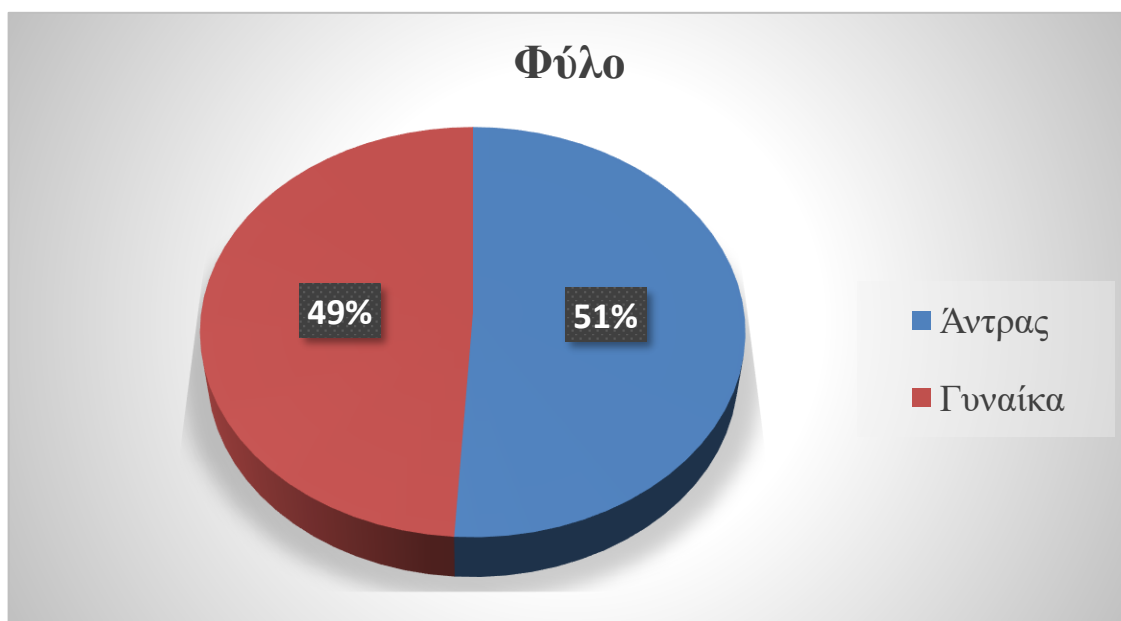
### 9.1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά

Στην παρούσα μελέτη, συμμετείχαν 164 δημόσιοι υπάλληλοι που εργάζονται στην Περιφέρεια της Ηπείρου. Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας χωρίστηκε για την ανάγκες της μελέτης σε πέντε τομείς: την Δημόσια Διοίκηση, την Τοπική Αυτοδιοίκηση, την Υγεία, την Παιδεία και τα Σώματα Ασφαλείας.

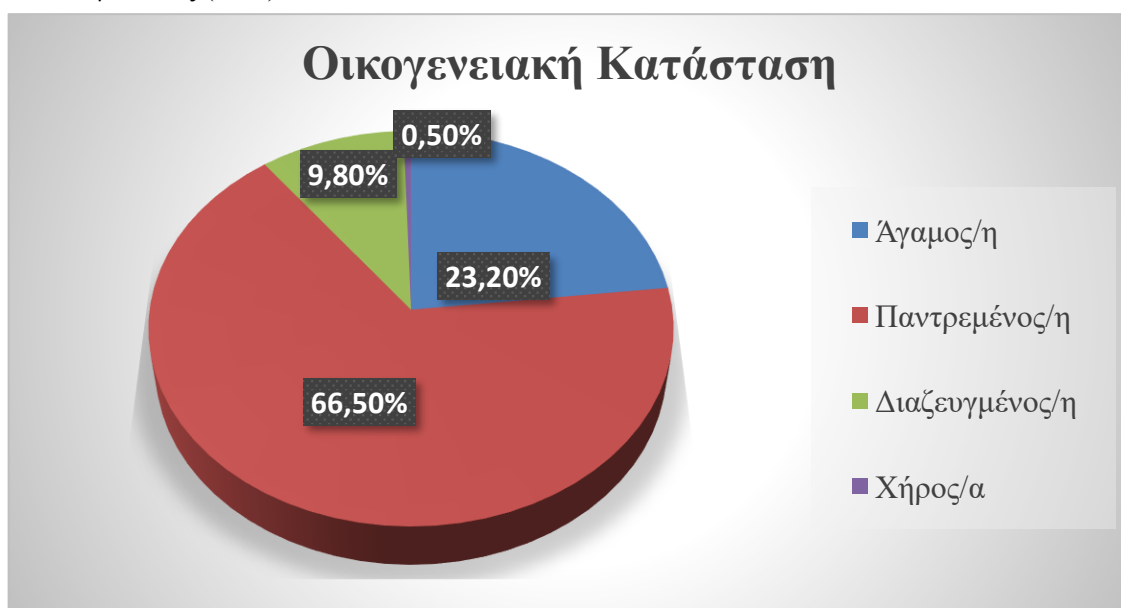
Δημογραφικά Χαρακτηριστικά		Συχνότητα (f)	Ποσοστό (%)
Φύλο	Άντρας	84	51%
	Γυναίκα	80	49%
Οικογενειακή Κατάσταση	Άγαμος/η	38	23,2%
	Παντρεμένος/η	109	66,5%
	Διαζευγμένος/η	16	9,8%
	Χήρος/α	1	0,5%
Ηλικία	20-29	5	3%
	30-39	54	33%
	40-49	71	43,3%
	50-65	34	20,7%
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ΔΕ)	25	15,3%
	Τεχνολογική Εκπαίδευση (ΤΕ)	32	19,5%
	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (ΠΕ)	64	39%
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα (MSc)	31	18,9%
	Διδακτορικό Δίπλωμα (PhD)	12	7,3%
Φορέας απασχόλησης	Δημόσια Διοίκηση	36	21,9%
	Τοπική Αυτοδιοίκηση	51	31,1%
	Παιδεία	37	22,6%
	Υγεία	21	12,8%
	Σώματα Ασφαλείας	19	11,6%
Εργασιακή θέση	Διευθυντής	4	2,4%
	Προϊστάμενος	25	15,2%
	Υπάλληλος	135	82,4%
Έτη Προϋπηρεσίας	1-10	44	26,8%
	11-20	87	53,0%
	21-30	28	17,1%
	31-40	5	3,1%

Πίνακας 9.1.1: Δημογραφικά Χαρακτηριστικά των Υπαλλήλων που συμμετείχαν στην μελέτη της Εργασιακής παρενόχλησης στην Περιφέρεια της Ηπείρου.

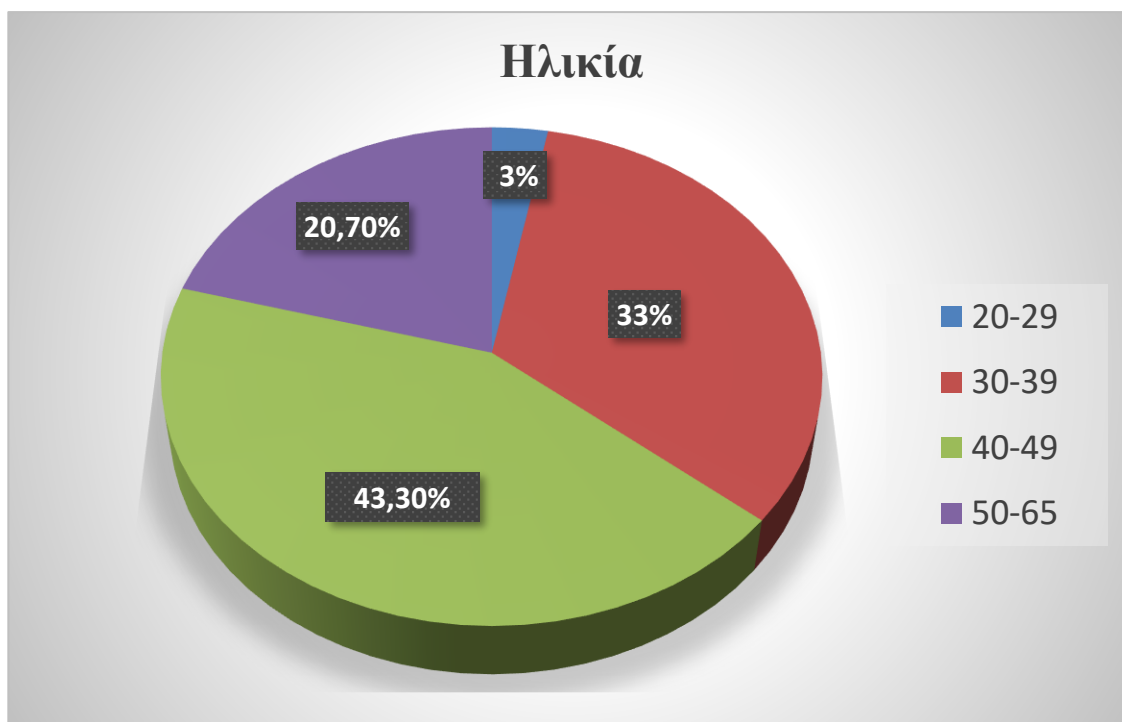
Από τα 170 ερωτηματολόγια που διανεμήθηκαν, 164 επιστράφηκαν συμπληρωμένα (βαθμός απόκρισης 96.5%). Το δείγμα αποτελούνταν από 164 εθελοντές (80 άνδρες και 84 γυναίκες). Ο μέσος όρος ( $\pm$ τυπική απόκλιση) της ηλικίας ήταν  $43,8 \pm 7,7$  έτη για τους άνδρες και  $42,1 \pm 7,3$  έτη για γυναίκες, ενώ ο μέσος όρος ( $\pm$ τυπική απόκλιση) του χρόνου εργασίας στην παρούσα θέση ήταν  $16,1 \pm 7,1$  έτη για τους άνδρες και  $15,2 \pm 7,1$  έτη για τις γυναίκες. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα παρουσιάζονται διαγραμματικά παρακάτω:



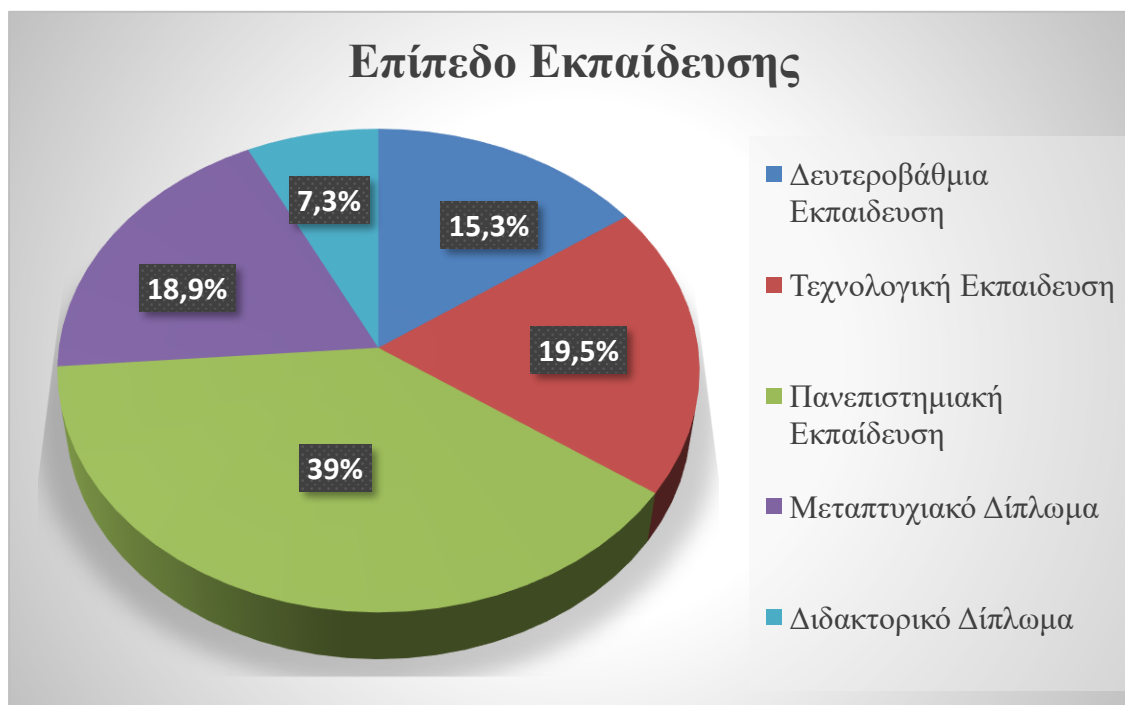
**Σχήμα 9.1.2: Κατανομή φύλου.** Από τους 164 συμμετέχοντες στην μελέτη, οι 84 ήταν άντρες (51%) και οι 80 γυναίκες (49%).



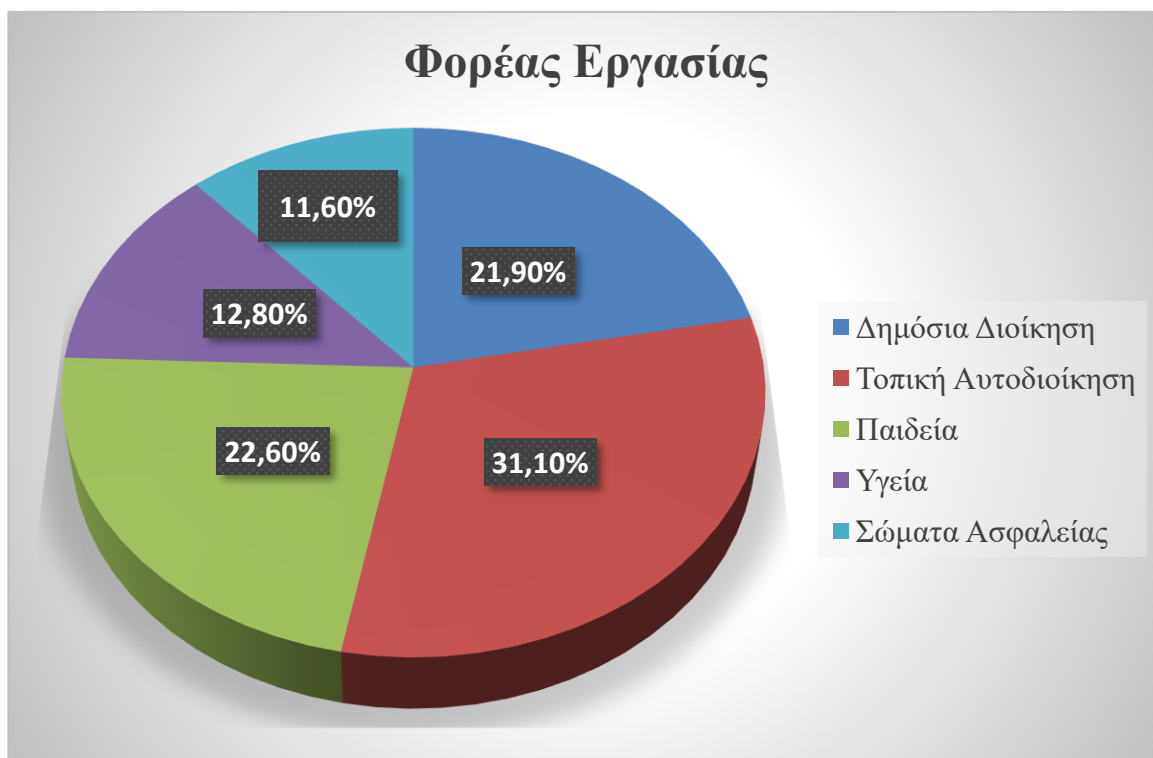
**Σχήμα 9.1.3: Κατανομή Οικογενειακής Κατάστασης.** Από τους 164 συμμετέχοντες, οι 38 (23,2%) ήταν άγαμοι, οι 109 (66,5%) παντρεμένοι, οι 16 (9,8%) διαζευγμένοι και ένας (0,5%) ήταν χήρος.



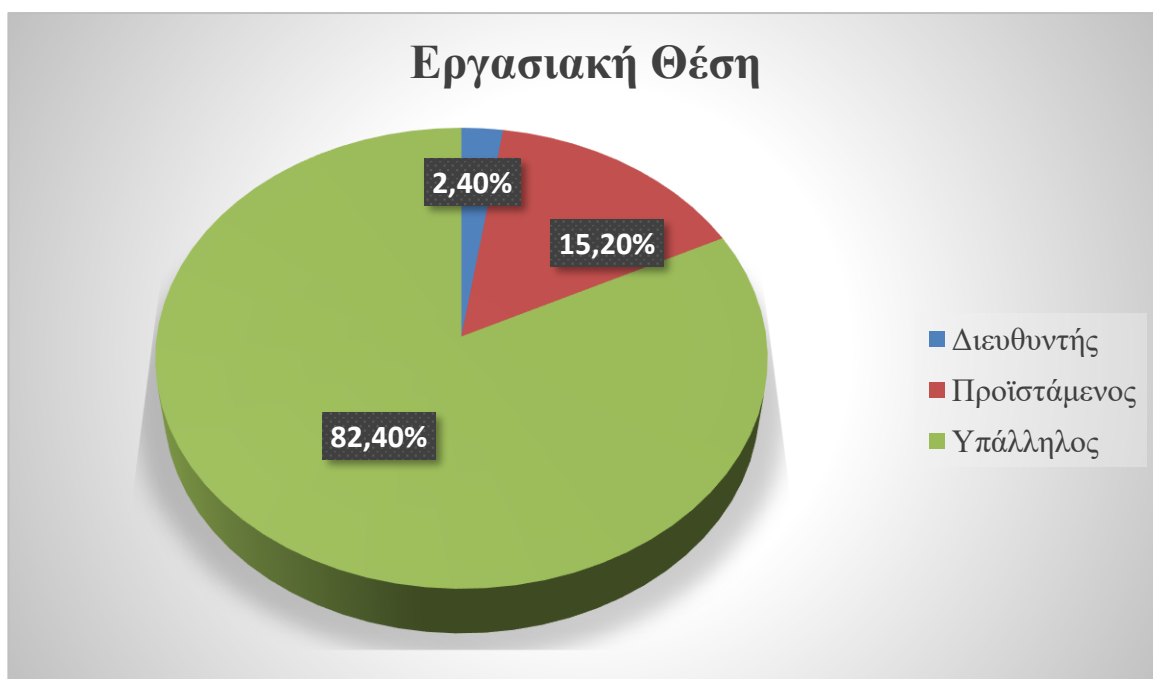
**Σχήμα 9.1.4: Κατανομή Ηλικίας.** Από τους 164 συμμετέχοντες, οι 5 (3%) είχαν ηλικία από 20-29, οι 54 (33%) μεταξύ 30-39, οι 71 (43,3%) μεταξύ 40-49 και οι 34 (20,7%) είχαν ηλικία μεταξύ 50-65.



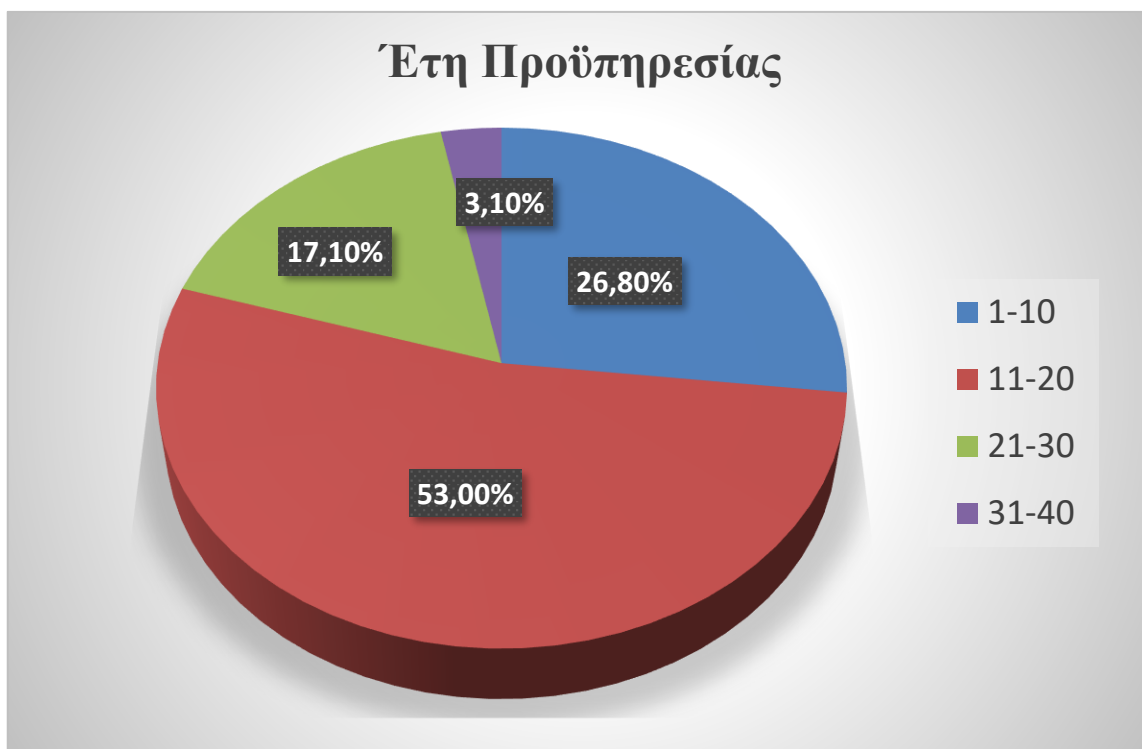
**Σχήμα 9.1.5: Κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης.** Από τους 164 συμμετέχοντες, οι 25 (15,3%) ήταν πτυχιούχοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι 32 (19,5%) πτυχιούχοι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, οι 64 (39%) πτυχιούχοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, οι 31 (18,9%) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και 12 (7,3%) Διδάκτορες.



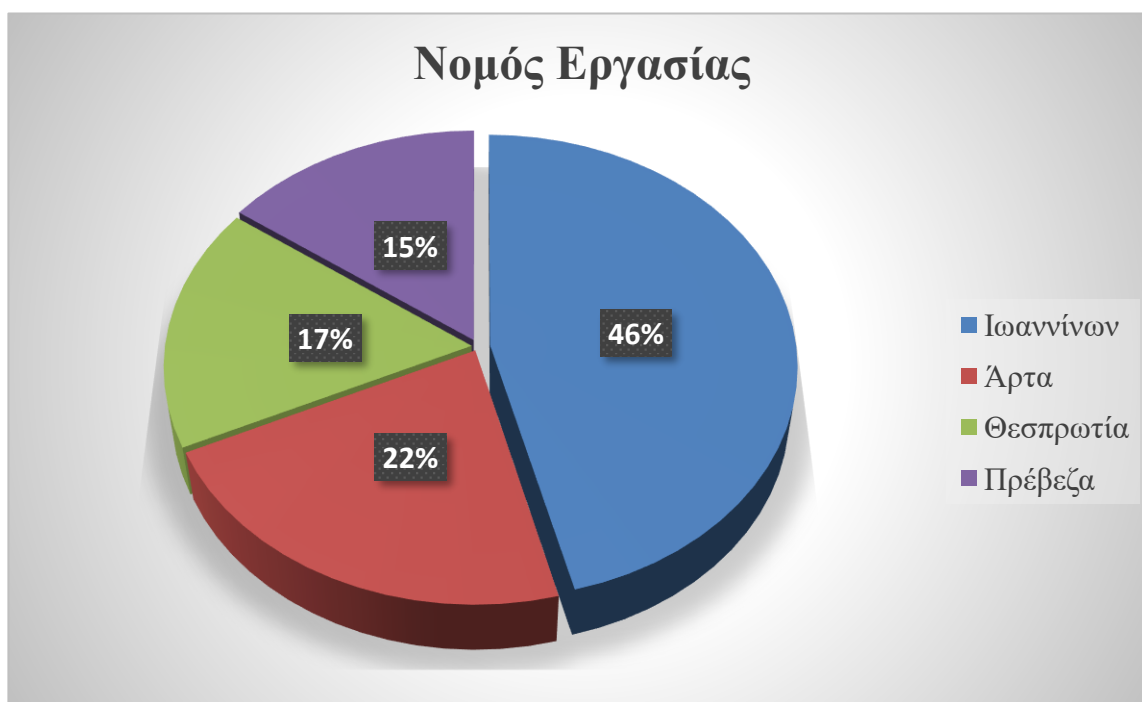
**Σχήμα 9.1.6: Κατανομή Φορέα Εργασίας.** Από τους 164 συμμετέχοντες, οι 36 (21,9%) εργάζονταν στην Δημόσια Διοίκηση, οι 51 (31,1%) στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, οι 37 (22,6%) στην Παιδεία, οι 21 (12,8%) στην Υγεία και 19 (11,6%) στα Σώματα Ασφαλείας.



**Σχήμα 9.1.7: Κατανομή Θέσης Εργασίας.** Από τους 164 συμμετέχοντες, οι 4 (2,4 %) κατείχαν θέση Διευθυντή στις υπηρεσίες της Δημόσιας Διοίκησης, οι 25 (15,2%) εργάζονταν ως προϊστάμενοι και οι 135 (82,4%) εργάζονταν στο Δημόσιο τομέα ως υπάλληλοι.



**Σχήμα 9.1.8: Κατανομή Ετών Προϋπηρεσίας.** Από τους 164 συμμετέχοντες, οι 44 (26,8%) εργάζονταν στον Δημόσιο Τομέα για 1-10 έτη, οι 87 (53%) εργάζονταν για 11-20 έτη, οι 28 (17,1%) μεταξύ 21 και 30 έτη και 5 (3,1%) συμμετέχοντες εργάζονταν για 31- 40 χρόνια στο Δημόσιο Τομέα.



**Σχήμα 9.1.9: Κατανομή ανά Νομό.** Από τους 164 συμμετέχοντες οι 75 (46%) εργάζονται στο Νομό Ιωαννίνων, οι 36 (22%) στο νομό Άρτας, οι 28 (17%) στο νομό Θεσπρωτίας και οι 25 (15%) στο Νομό Πρέβεζας.



## 9.2 Ερευνητικό Εργαλείο - Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης

Για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση της ηθικής παρενόχλησης, έχουν αναπτυχθεί μια σειρά από ερευνητικές μεθόδους προκειμένου να κατανοηθεί η ποικιλομορφία του φαινομένου. Το Questionnaire (ερωτηματολόγιο) αποτελεί την επικρατέστερη μέθοδο που χρησιμοποιείται στις περισσότερες ποσοτικές έρευνες. Είναι εύκολο στην εφαρμογή του και παρέχει στους ερωτώμενους την ευκαιρία να εκφράσουν τις απόψεις τους για το αν έχουν υποστεί παρενόχληση ή όχι. Μειονέκτημά του όμως, είναι το ότι αφήνει περιθώριο για προσωπικές εκτιμήσεις που μπορεί να είναι μεροληπτικές (Παπαλεξανδρή και Γαλανάκη, 2011).

Στην παρούσα μελέτη, χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο η «Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης», που αναπτύχθηκε από τους Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck το 1992. Το ερωτηματολόγιο, (Work Harassment Scale, WHS) περιλαμβάνει 24 ερωτήματα/δηλώσεις με τις οποίες οι ερωτώμενοι αξιολογούν σε πεντάβαθμη κλίμακα πόσο συχνά έχουν εκτεθεί σε καταπιεστικές και ταπεινωτικές συμπεριφορές από τους συναδέλφους τους, τους τελευταίους έξι μήνες. Τα ερωτήματα/δηλώσεις αφορούν σε συμπεριφορές όπως για παράδειγμα φωνές, απομόνωση, διατύπωση αναληθειών, άσκηση αδικαιολόγητης κριτικής. Η πεντάβαθμη κλίμακα Likert στην οποία οι ερωτώμενοι απαντούν είναι η ακόλουθη: 0=ποτέ, 1=σπάνια, 2=περιστασιακά, 3=συχνά, 4=πολύ συχνά.

Η αξιοπιστία της κλίμακας είναι πολύ ικανοποιητική και εμφανίζει υψηλό δείκτη εσωτερικής συνοχής (Cronbach's  $\alpha=0,95$ ) (Björkqvist et al., 1992b). Επιπλέον, οι ερευνητές διενήργησαν ανάλυση παραγόντων του WHS καταλήγοντας σε δυο υποκλίμακες: α). της συγκεκριμένης επιθετικότητας η οποία αναφέρεται ως «επιθετικότητα που εμφανίζεται με λογική μορφή» και β). της «κοινωνικής χειραγώγησης». Η επιθετικότητα που εμφανίζεται με λογική μορφή περιλαμβάνει συμπεριφορές όπως: περιορισμένες ευκαιρίες για ατομική έκφραση, άσκηση άδικης κριτικής, ο εργαζόμενος να διακόπτεται. Η κοινωνική χειραγώγηση περιλαμβάνει συμπεριφορές όπως: προσβλητικά σχόλια για την προσωπική ζωή, πισώπλατα μαχαιρώματα, διάδοση ψεύτικων φημών, άρνηση επικοινωνίας.

Μια πρώτη αξιολόγηση του ερωτηματολογίου (Báguena et al., 2011), μπορεί να γίνει μετρώντας πόσοι από τους 164 συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν «πολύ συχνά-4» σε κάθε ένα από τα ερωτήματα/δηλώσεις του ερωτηματολογίου.

Ερώτημα/Δήλωση		
Έχετε εκτεθεί στο να:	Συχνότητα (f)	Ποσοστό (%)
Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	6	3,7%
Ειπωθούν ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους;	<b>13</b>	<b>7,8%</b>
Σας διακόψουν αδικαιολόγητα;	8	4,8%
Σας φωνάξουν δυνατά;	6	3,7%
Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα;	9	5,4%
Σας προσβάλλουν με σχόλια για την προσωπική σας ζωή;	4	2,4%
Σας απομονώσουν	6	3,7%
Αποκαλύψουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;	4	2,4%
Σας απειλήσουν ευθέως;	5	3%
Σας κοιτάνε υπαινικτικά ή/και να χειρονομούν αρνητικά;	5	3%
Σας κατηγορούν;	<b>13</b>	<b>7,8%</b>
Σας χλευάζουν;	3	1,8%
Αρνούνται να σας μιλήσουν;	5	3%
Υποτιμούν τη γνώμη σας;	<b>10</b>	<b>6%</b>
Αρνούνται να ακούσουν τη γνώμη σας;	8	4,8%
Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;	4	2,4%
Σας μιλάνε με σκοπό να σας πληγώσουν;	4	2,4%
Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες;	<b>28</b>	<b>16,8%</b>
Σας απασχολούν με προσβλητικές εργασίες;	8	4,8%
Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;	5	3%
Σας γελοιοποιούν παρουσία τρίτων;	5	3%
Κρίνεται η δουλειά σας με άκομπο και προσβλητικό τρόπο;	1	0,6%
Αμφισβητείται η αίσθηση κριτικής σας;	4	2,4%
Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;	2	1,2%

**Πίνακας 9.2.1: Ερωτήματα της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης.** Στον πίνακα, αναφέρεται πόσες φορές απαντήθηκε το κάθε ένα ερώτημα της κλίμακας με «πολύ συχνά-4» από το σύνολο των 164 συμμετεχόντων στην έρευνα.

Όπως φαίνεται στον πίνακα, το ερώτημα/δήλωση «Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες» έχει συγκεντρώσει τις περισσότερες απαντήσεις «πολύ συχνά-4». Αυτό το εύρημα, αναδεικνύει ένα πρόβλημα που εμφανίζεται πολύ συχνά στον δημόσιο τομέα και αφορά τα περιγράμματα θέσης.

Η έλλειψη των περιγραμμάτων θέσης (job description) τα οποία αποτυπώνουν τις απαιτήσεις του πόστου σε κάθε τμήμα, διεύθυνση ή φορέα, τα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ο κάτοχός της θέσης, σε συνδυασμό με τους στόχους της υπηρεσίας στην οποία ανήκει, συχνά δημιουργεί προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών. Είναι απαραίτητο, να χαρτογραφούνται οι υποχρεώσεις και τα καθήκοντα ανά θέση και ειδικότητά. Με αυτόν τον τρόπο, θα αξιοποιηθούν στο μέγιστο οι δεξιότητες των υπαλλήλων, θα λειτουργούν οι οργανισμοί ομαλά και θα αποφεύγονται εντάσεις και συγκρούσεις μεταξύ των υπαλλήλων.

Τα ερωτήματα/δηλώσεις: «Έχετε εκτεθεί στο να ειπωθούν ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους», «Έχετε εκτεθεί στο να σας κατηγορούν» έχουν συγκεντρώσει επίσης υψηλό αριθμό απαντήσεων «πολύ συχνά-4». Τα ερωτήματα αυτά, εντάσσονται στην κατηγορία της κοινωνικής χειραγώγησης ενώ το ερώτημα «Έχετε εκτεθεί στο να υποτιμούν τη γνώμη σας», εντάσσεται στην επιθετικότητα που εμφανίζεται με λογική μορφή (Björkqvist, Österman, Lagerspetz, 1994).

Τα ερωτήματα/δηλώσεις «Έχετε εκτεθεί στο να Κρίνεται η δουλειά σας με άκομψο και προσβλητικό τρόπο» και «Έχετε εκτεθεί στο να Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι» έχουν συγκεντρώσει τον μικρότερο αριθμό απαντήσεων «πολύ συχνά-4».

Όπως αναφέρθηκε, τα ερωτηματολόγια δίνουν τη δυνατότητα συλλογής μεγάλου αριθμού στοιχείων σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα και την εξασφάλιση ανωνυμίας. Απ' την άλλη δεν εξασφαλίζουν τη διερεύνηση των διεργασιών και τις δυναμικές μεταξύ θύτη και θύματος με αποτέλεσμα να μην υπάρχει η δυνατότητα να αποκαλυφθούν νέες πτυχές του φαινομένου.

Για την πιο ολοκληρωμένη εκτίμηση των ερωτηματολογίων, πραγματοποιήθηκε μια ολοκληρωμένη στατιστική ανάλυση, η οποία έλαβε υπόψη ποικίλους παράγοντες (φύλο, επίπεδο μόρφωσης, κοινωνική κατάσταση) και η οποία παρουσιάζεται στα επόμενα κεφάλαια.

## 9.3 Μέτρηση της Εργασιακής Παρενόχλησης

Για την μέτρηση της επαγγελματικής παρενόχλησης, έχουν προταθεί από τους ερευνητές, ποικίλοι τρόποι αξιολόγησης της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης. Στην παρούσα έρευνα, τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων αναλύθηκαν με σχεδόν όλους τους τρόπους που προτείνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία. Σκοπός ήταν, η πιο αντικειμενική αποτύπωση της ύπαρξης ή μη του φαινομένου.

### 9.3.1 Αξιολόγηση με βάση τις απαντήσεις

Το κριτήριο που εφαρμόστηκε, είναι η καταγραφή των συμμετεχόντων οι οποίοι απάντησαν σε ένα μόνο ερώτημα/δήλωση «πολύ συχνά- 4» (Baguena et al., 2011). Από τους 164 συμμετέχοντες στην έρευνα, οι 24 (14,6%) έχουν επιλέξει σε ένα ερώτημα/δήλωση την απάντηση «πολύ συχνά- 4»

Η ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών αποτυπώνει πως από τους 24 συμμετέχοντες, οι 15 (62,5%) είναι γυναίκες και οι 9 (37,5%) άντρες. Όσον αφορά την ηλικία οι 8 (33,3%) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 31- 40, οι 15 (62,5%) ηλικίας 41-50 και ο ένας (4,2%) ηλικίας 51- 60. Επιπλέον, οι 23 (96%) είναι παντρεμένοι και ο ένας (4%) είναι άγαμος. Από τους συμμετέχοντες, οι 10 (42%) δουλεύουν στην τοπική αυτοδιοίκηση, οι 3 (12%) στην ασφάλεια, οι 5 (22%) στην υγεία, οι 3 (12%) στην δημόσια διοίκηση και οι 3 (12%) στην παιδεία. Θέση υπαλλήλου κατέχουν οι 19 (80%), θέση προϊσταμένου οι 4 (17%) και ένας (3%) θέση Διευθυντή. Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, οι 11 (46%) είναι ΠΕ, οι 7 (30%) ΤΕ, οι 4 (16%) ΔΕ και οι 2 (8%) κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος. Τέλος, οι 7 (29%) έχουν έτη προϋπηρεσίας από 1-10 έτη, οι 14 (58%) έχουν έτη προϋπηρεσίας από 11-20 έτη και οι 3 (13%) έχουν έτη προϋπηρεσίας από 21-30 έτη.

Το επόμενο βήμα ήταν να καταγραφούν τα ερωτήματα/δηλώσεις στα οποία οι συμμετέχοντες έδωσαν ως απάντηση «πολύ συχνά- 4» προκειμένου να αποτυπωθεί η μορφή της παρενόχλησης η οποία ασκείται στους εργαζόμενους. Αναλύοντας τις απαντήσεις, παρατηρούμε πως οι μισοί συμμετέχοντες ανέφεραν την απάντηση «πολύ συχνά- 4» στο ερώτημα/δήλωση «Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες;». Λαμβάνοντας υπόψιν την Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, τίθεται το ερώτημα αν πρόκειται πράγματι για επαγγελματική παρενόχληση ή αν είναι πρόβλημα έλλειψης περιγράμματος θέσης (job description).

Ερώτημα/Δήλωση		
Έχετε εκτεθεί στο να:	Συχνότητα (f)	Ποσοστό (%)
Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	2	8,35 %
Ειπωθούν ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους;	5	21 %
Σας φωνάζουν δυνατά;	1	4,1 %
Σας απειλήσουν ευθέως;	2	8,35 %
Αρνούνται να σας μιλήσουν;	1	4,1 %
Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες;	12	50 %
Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;	1	4,1 %
Σύνολο	24	100%

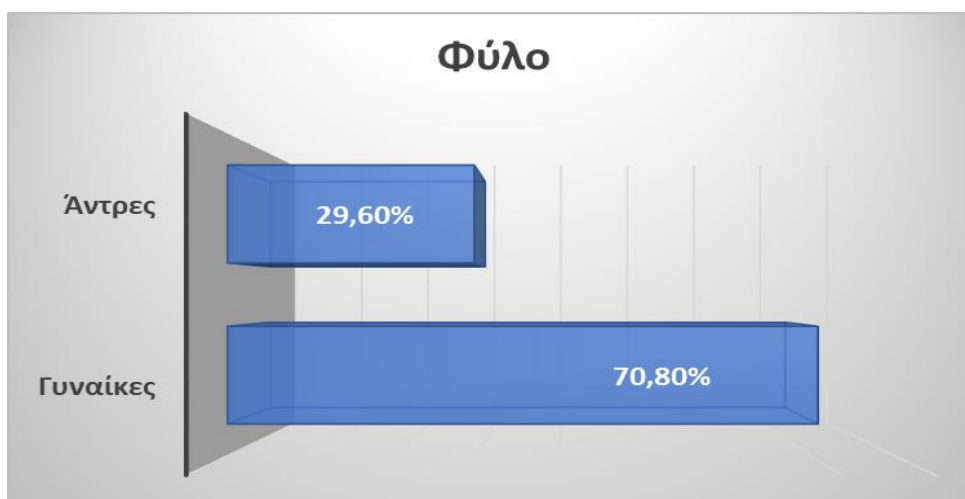
**Πίνακας 9.3.1.1: Ερωτήματα της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης που απαντήθηκαν με «πολύ συχνά-4».** Στον πίνακα, αναφέρονται τα ερωτήματα που απαντήθηκαν με «πολύ συχνά-4» από τους συμμετέχοντες που απάντησαν μόνο σε ένα ερώτημα με «πολύ συχνά-4».

Στη συνέχεια καταγράφηκαν οι συμμετέχοντες που ανέφεραν σε τουλάχιστον ένα ερώτημα/δήλωση την απάντηση «πολύ συχνά- 4» (Björkqvist et al.,1994). Από τους 164 ερωτώμενους, οι 54 (33%) απάντησαν τουλάχιστον μια φορά «πολύ συχνά-4».

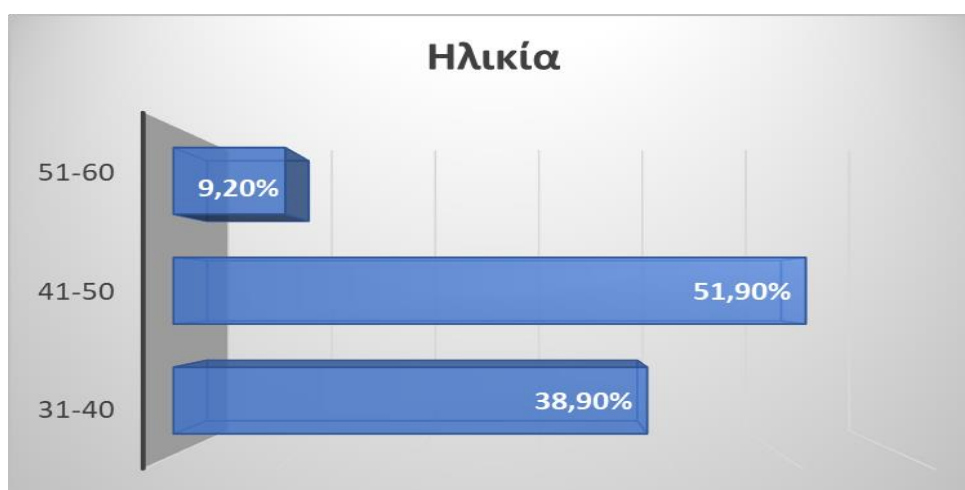
Η ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών αποτυπώνει πως από τους 54 συμμετέχοντες, οι 38 (70,4%) είναι γυναίκες και οι 16 (29,6%) άντρες, οι 21 (38,9%) συμμετέχοντες είναι ηλικίας 31- 40, οι 28 (51,9%) ηλικίας 41-50 και 5 (9,2%) ηλικίας 51-60. Επιπλέον, οι 40 (74,1%) είναι παντρεμένοι, οι 9 (16,7%) είναι άγαμοι και οι 5 (9,2%) είναι διαζευγμένοι.

Από τους συμμετέχοντες, οι 17 (31,5%) δουλεύουν στην τοπική αυτοδιοίκηση, οι 4 (7,4%) στα σώματα ασφαλείας, οι 10 (18,5%) στην υγεία, οι 12 (22,2%) στην δημόσια διοίκηση και οι 11 (20,4%) στην παιδεία. Θέση υπαλλήλου κατέχουν οι 45 (83,3%), θέση προϊσταμένου οι 6 (11,1%) και 3 (5,4%) θέση Διευθυντή.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, οι 20 (37%) είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), οι 13 (24,1%) τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), οι 8 (14,8%) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), οι 10 (18,5%) κάτοχοι μεταπτυχιακού και οι 3 (5,6%) διδάκτορες. Τέλος, οι 20 (37%) έχουν έτη προϋπηρεσίας από 1-10 έτη, οι 24 (44,5%) έχουν έτη προϋπηρεσίας από 11-20 έτη και οι 10 (18,5%) έχουν έτη προϋπηρεσίας από 21-30 έτη.



**Γράφημα 9.3.1.1: Ποσοστιαία κατανομή φύλου.** Από τους 54 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα τουλάχιστον ερώτημα «πολύ συχνά-4», οι 16 ήταν άντρες (29,6%) και οι 38 γυναίκες (70,8%).



**Γράφημα 9.3.1.2: Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας.** Από τους 54 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα τουλάχιστον ερώτημα «πολύ συχνά-4», οι 21 ήταν ηλικίας 31-40 (38,9%), οι 28 ηλικίας 41-50 (51,9%) και οι 5 ηλικίας 51-60 (9,2%).



**Γράφημα 9.3.1.3: Ποσοστιαία κατανομή Οικογενειακής Κατάστασης.** Από τους 54 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα τουλάχιστον ερώτημα «πολύ συχνά-4», οι 40 ήταν παντρεμένοι (74,1%), οι 9 ήταν άγαμοι (16,7%) και οι 5 διαζευγμένοι (9,2%).



**Γράφημα 9.3.1.4: Ποσοστιαία κατανομή Φορέα Απασχόλησης.** Από τους 54 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα τουλάχιστον ερώτημα «πολύ συχνά-4», οι 12 (22,2%) εργάζονταν στην Δημόσια Διοίκηση, οι 17 (31,5%) στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, οι 11 (22,2%) στην Παιδεία, οι 10 (18,5%) στην Υγεία και 4 (7,4%) στα Σώματα Ασφαλείας.



**Γράφημα 9.3.1.5: Ποσοστιαία κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης.** Από τους 54 συμμετέχοντες, οι 8 (14,8%) ήταν πτυχιούχοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι 13 (24,1%) πτυχιούχοι τεχνολογικής εκπαίδευσης, οι 20 (37%) Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, οι 10 (18,5%) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού διπλώματος και 3 (5,6%) διδάκτορες.



**Γράφημα 9.3.1.6: Ποσοστιαία κατανομή Ετών Προϋπηρεσίας.** Από τους 54 συμμετέχοντες, οι 20 (37%) εργάζονταν στον Δημόσιο Τομέα για 1-10 έτη, οι 24 (44,5%) εργάζονταν για 11- 20 έτη και οι 10 (18,5%) μεταξύ 21 και 30 έτη.

Η ανάλυση των απαντήσεων αποτύπωσε πως από τους 54 συμμετέχοντες, οι 28 (51,9%) σημείωσαν την απάντηση «πολύ συχνά-4» στο ερώτημα/δήλωση «Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες;» της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης.

Ερώτημα/Δήλωση	
Έχετε εκτεθεί στο να:	Ποσοστό (%)
Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	11,1%
Ειπωθούν ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους;	<b>24,1%</b>
Σας διακόψουν αδικαιολόγητα;	14,8%
Σας φωνάζουν δυνατά;	11,1%
Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα;	16,7%
Σας προσβάλλουν με σχόλια για την προσωπική σας ζωή;	7,4%
Σας απομονώσουν	11,1%
Αποκαλύψουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;	7,4%
Σας απειλήσουν ευθέως;	9,3%
Σας κοιτάνε υπαινικτικά ή/και να χειρονομούν αρνητικά;	9,3%
Σας κατηγορούν;	<b>24,1%</b>
Σας χλευάζουν;	5,6%
Αρνούνται να σας μιλήσουν;	9,3%
Υποτιμούν τη γνώμη σας;	<b>18,5%</b>
Αρνούνται να ακούσουν τη γνώμη σας;	14,8%
Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;	7,4%
Σας μιλάνε με σκοπό να σας πληγώσουν;	7,4%
Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες;	<b>51,9%</b>
Σας απασχολούν με προσβλητικές εργασίες;	14,8%
Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;	9,3%
Σας γελοιοποιούν παρουσία τρίτων;	1,9%
Κρίνεται η δουλειά σας με άκομψο και προσβλητικό τρόπο;	1,9%
Αμφισβητείται η αίσθηση κριτικής σας;	7,4%
Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;	3,8%

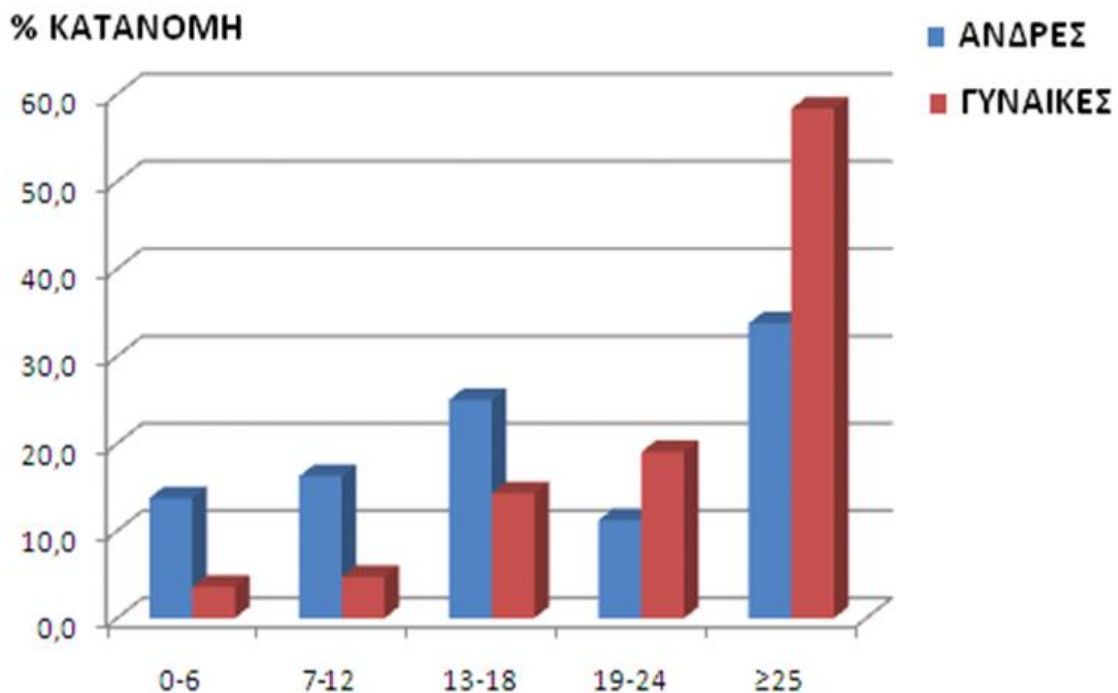
**Πίνακας 9.3.1.2: Ερωτήματα της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης που απαντήθηκαν τουλάχιστον μια φορά με «πολύ συχνά-4».** Στον πίνακα, αναφέρονται τα ερωτήματα που απαντήθηκαν με «πολύ συχνά-4» από τους 54 συμμετέχοντες που απάντησαν σε τουλάχιστον ένα ερώτημα «πολύ συχνά-4».



### 9.3.2 Αξιολόγηση με βάση το άθροισμα των απαντήσεων

Για την αξιολόγηση της ύπαρξης ηθικής παρενόχλησης, χρησιμοποιήθηκε ως κριτήριο το άθροισμα των απαντήσεων σε κάθε ερωτηματολόγιο (Björkvist et al., 1994). Το ελάχιστο άθροισμα στο ερωτηματολόγιο, είναι το 0 και το μέγιστο 96. Σύμφωνα με τον Björkvist ως όριο για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ορίστηκε το άθροισμα  $\geq 25$ .

Από τους 164 συμμετέχοντες στην έρευνα, οι 76 (46,3%) έδωσαν απαντήσεις που το άθροισμά τους ήταν ίσο ή πάνω από το 25. Πιο συγκεκριμένα, στην παρούσα μελέτη, το εύρος των αθροισμάτων ήταν από 0 έως 71. Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων, το 13,8% των ανδρών αναφέρουν ότι ποτέ ή σχεδόν ποτέ (τιμές στην κλίμακα WHS 0-6) δεν εκτέθηκαν σε εργασιακή παρενόχληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες κυμαίνεται μόλις στο 3,6%. Επιπρόσθετα ~55% των ανδρών αναφέρουν τιμές στην κλίμακα WHS  $\leq 18$  με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών να κυμαίνεται στο ~23%. Τέλος ~58% των γυναικών αναφέρουν ότι πάντα (τιμές στην κλίμακα WHS  $\geq 25$ ) εκτίθενται σε εργασιακή παρενόχληση, ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται στο ~34%.

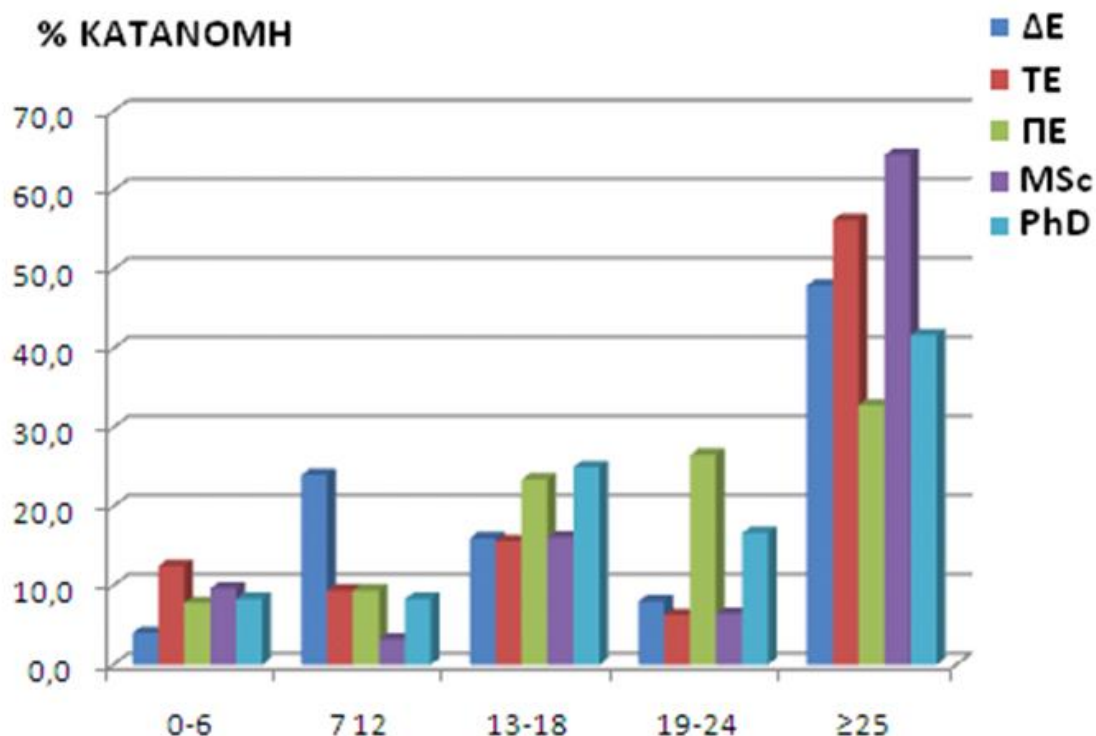


**Γράφημα 9.3.2.1:** Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της κλίμακας WHS μεταξύ των φύλων. Από τους 76 συμμετέχοντες που το άθροισμά των απαντήσεων τους ήταν ίσο ή μεγαλύτερο του 25, οι 27 (36%) ήταν άνδρες και οι 49 (64%) γυναίκες.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, τα ποσοστά ανά εκπαιδευτική βαθμίδα που αναφέρουν ότι ποτέ ή σχεδόν ποτέ (τιμές στην κλίμακα WHS 0-6) δεν εκτέθηκαν σε εργασιακή παρενόχληση κυμαίνονται στο 4% για τους συμμετέχοντες Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), στο 12,5% για τους πτυχιούχους τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), στο 7,8% για τους πτυχιούχους Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), 9,7% για τους κατόχους Μεταπτυχιακών Τίτλων (MSc) και 8,3% για τους διδάκτορες (PhD).

Επιπρόσθετα, 44% των συμμετεχόντων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ), 37,5% των πτυχιούχων τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), 40,6% των πτυχιούχων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), 29% των κατόχων μεταπτυχιακών σπουδών (MSc) και 41,6% των διδασκόντων (PhD) αναφέρουν τιμές στην κλίμακα WHS  $\leq 18$ .

Τέλος, 48% των συμμετεχόντων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ), 56% των πτυχιούχων τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), 33% των πτυχιούχων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), 65% των κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων (MSc) και 42% των διδασκόντων (PhD) αναφέρουν ότι πάντα (τιμές στην κλίμακα WHS  $\geq 25$ ) εκτίθενται σε εργασιακή παρενόχληση.



**Γράφημα 9.3.2.2: Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της κλίμακας WHS μεταξύ των εκπαιδευτικών βαθμίδων.** Οι υποκλίμακες της εργασιακής παρενόχλησης είναι ποτέ ή σχεδόν ποτέ (τιμές στην κλίμακα WHS 0-6), περιστασιακά ή σπάνια (τιμές στην κλίμακα WHS  $\leq 18$ ) και πολύ συχνά (τιμές στην κλίμακα WHS  $\geq 25$ ).

Στη συνέχεια ακολούθησε ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων, με σκοπό τη διερεύνηση της σχέσης της ηθικής παρενόχλησης με το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης.

**Υπόθεση 1:** Οι γυναίκες θα έχουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS).

**Υπόθεση 2:** Οι υπάλληλοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης θα έχουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS).

**Υπόθεση 3:** Οι υπάλληλοι με μικρότερη ηλικία καθώς και μικρότερη εργασιακή προϋπηρεσία θα συσχετιστούν με μικρότερες τιμές στην εργασιακής παρενόχλησης (WHS).

Οι αντίστοιχες μηδενικές υποθέσεις της παρούσας μελέτης είναι:

**Μηδενική υπόθεση 1:** Οι γυναίκες δεν θα έχουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS).

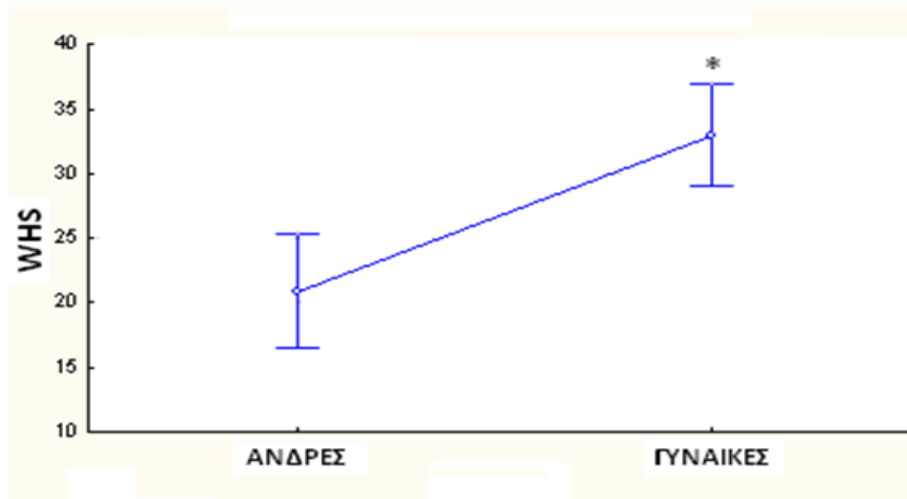
**Μηδενική υπόθεση 2:** Οι υπάλληλοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης δεν θα έχουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS).

**Μηδενική υπόθεση 3:** Οι υπάλληλοι με μικρότερη ηλικία καθώς και μικρότερη εργασιακή προϋπηρεσία δεν θα συσχετιστούν με μικρότερες τιμές στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS).

Μελετώντας τα αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης που απεικονίζονται στον Πίνακα 9.3.2.3, διαπιστώθηκε μια στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του φύλου στις τιμές της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης (WHS) καθώς και μια στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και εκπαιδευτικής βαθμίδας στις τιμές της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης (WHS). Η εκπαιδευτική βαθμίδα δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση στις τιμές της κλίμακας WHS.

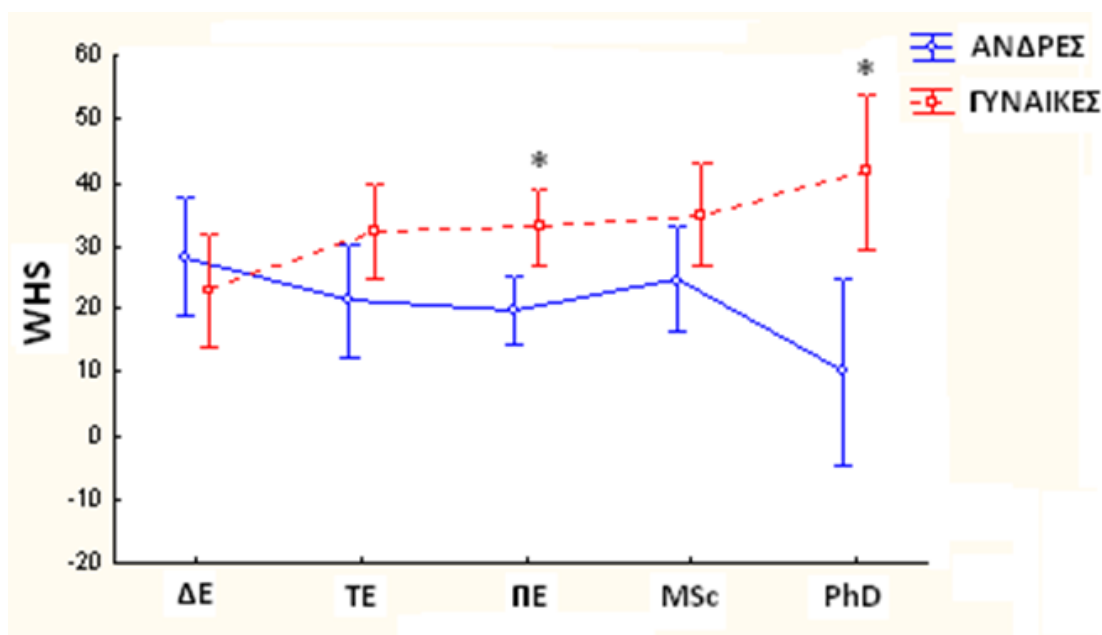
Effect	SS	Degrees of freedom	MS	F	p
Εκπαίδευση	347	4	87	0,32	0,865
Φύλο	4477	1	4477	16,47	<0,001*
Φύλο*Εκπαίδευση	3022	4	756	2,78	0,029*

**Πίνακας 9.3.2.3: Αποτελέσματα της ανάλυσης διακύμανσης.** Το \* υποδηλώνει την στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του φύλου με τις υψηλές τιμές της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης και την αλληλεπίδραση μεταξύ του φύλου και της εκπαιδευτικής βαθμίδας στις τιμές της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης (WHS).



**Γράφημα 9.3.2.4:** Κύρια επίδραση του φύλου στις τιμές της κλίμακας WHS. Οι κατακόρυφες μπάρες υποδηλώνουν  $\pm 95\%$  διαστήματα εμπιστοσύνης. Το \* υποδηλώνει στατιστικά σημαντική διαφορά.

Η μετά-πειραματική δοκιμασία πολλαπλών συγκρίσεων Tukey κατέδειξε ότι οι γυναίκες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είχαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα WHS σε σχέση με τους άνδρες της αντίστοιχης εκπαιδευτικής βαθμίδας ( $33,0 \pm 19,2$  vs.  $19,6 \pm 12,7$ ;  $p=0,04$ ). Επιπρόσθετα οι γυναίκες που είχαν διδακτορικό δίπλωμα (PhD) είχαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα WHS σε σχέση με τους άνδρες της αντίστοιχης βαθμίδας ( $41,7 \pm 20,3$  vs.  $10,0 \pm 5,9$ ;  $p<0,03$ ) (Γράφημα 9.3.2.5).



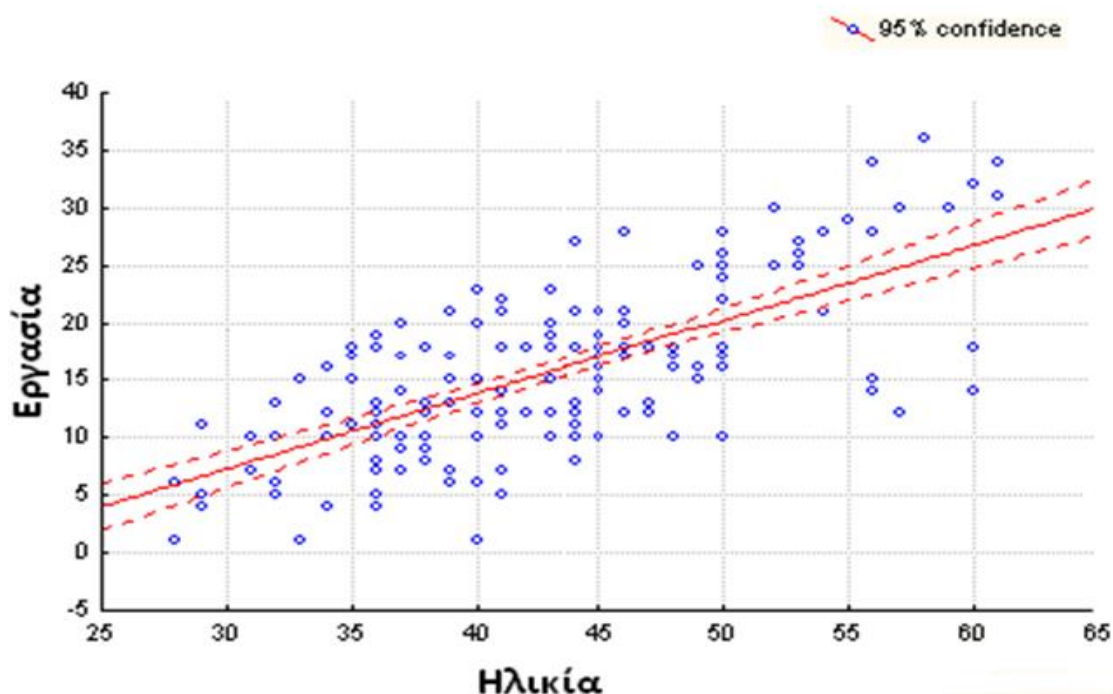
**Γράφημα 9.3.2.5:** Αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και βαθμίδας εκπαίδευσης στις τιμές της κλίμακας WHS. Οι κατακόρυφες μπάρες υποδηλώνουν  $\pm 95\%$  διαστήματα εμπιστοσύνης. Το \* υποδηλώνει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών-γυναικών για τις συγκεκριμένες εκπαιδευτικές βαθμίδες.

Στη συνέχεια της μελέτης μας, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συσχέτισης, για τις τιμές της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης με την ηλικία και την εργασιακή προϋπηρεσία. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης παρατίθενται στον Πίνακα 9.3.2.6.

	WHS	Ηλικία	Εργασιακή προϋπηρεσία
WHS		$r=-0,04; p=0,651$	$r=-0,11; p=0,157$
Ηλικία	$r=-0,04; p=0,651$		$r=0,69; p<0,001^*$
Εργασιακή προϋπηρεσία	$r=-0,11; p=0,157$	$r=0,69; p<0,001^*$	

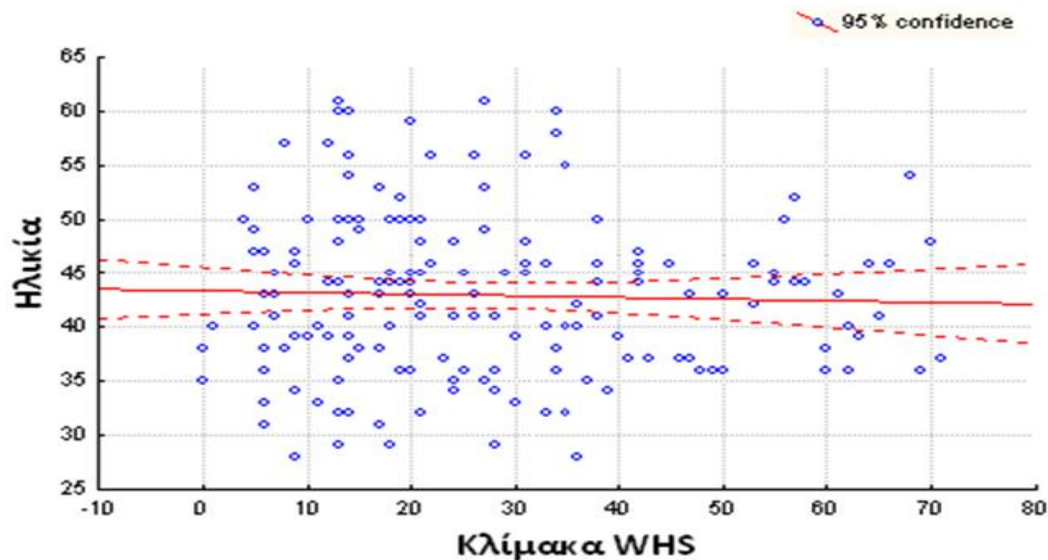
Πίνακας 9.3.2.6: Matrix συντελεστών συσχέτισης για τις τιμές της κλίμακας WHS με την ηλικία και την εργασιακή προϋπηρεσία. Το \* υποδηλώνει την στατιστικά σημαντική συσχέτιση της ηλικίας με την εργασιακή προϋπηρεσία.

Η στατιστικά σημαντική συσχέτιση της ηλικίας με την εργασιακή προϋπηρεσία (συντελεστής συσχέτισης  $r=0,69; p<0,001$ ) απεικονίζεται και στο παρακάτω Γράφημα.



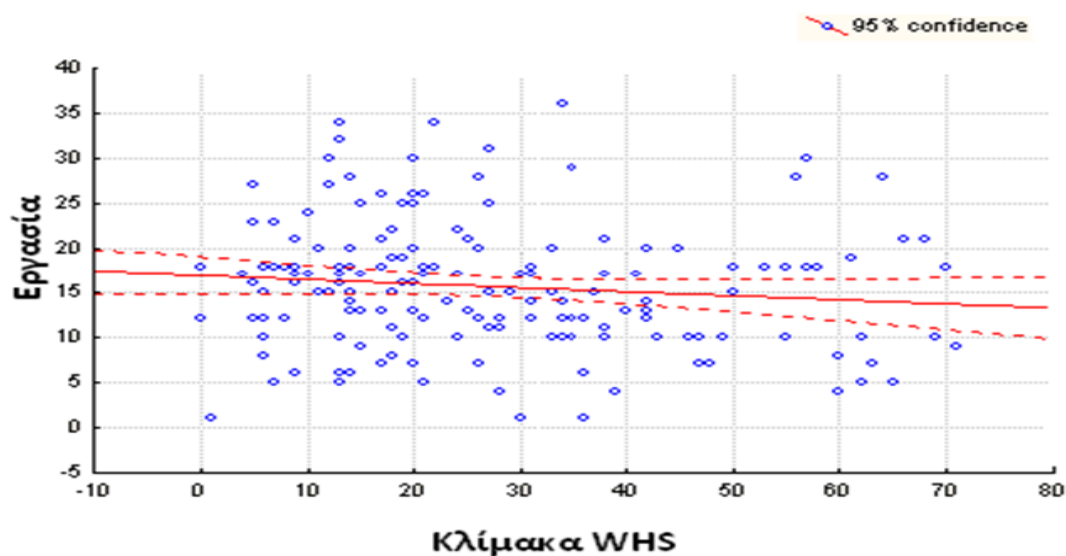
Γράφημα 9.3.2.7: Συσχέτιση ηλικίας και εργασιακής προϋπηρεσίας. Όπως αποτυπώνεται στο γράφημα υπάρχει μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής προϋπηρεσίας.

Η ηλικία ως κριτήριο από μόνο του, δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με υψηλές τιμές στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης-WHS (συντελεστής συσχέτισης  $r=-0,04$ ;  $p=0,651$ ) (Γράφημα 9.3.2.8).



**Γράφημα 9.3.2.8:** Συσχέτιση κλίμακας WHS και ηλικίας. Όπως αποτυπώνεται στο γράφημα δεν υπάρχει μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και των υψηλών τιμών στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα, η επίδοση στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης WHS δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την εργασιακή προϋπηρεσία (συντελεστής συσχέτισης  $r=-0,11$ ;  $p=0,127$ ) (Γράφημα 9.3.2.9)



**Γράφημα 9.3.2.9:** Συσχέτιση κλίμακας WHS και εργασιακής προϋπηρεσίας. Όπως αποτυπώνεται στο γράφημα, δεν υπάρχει μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εργασιακής προϋπηρεσίας και των υψηλών τιμών στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης.

Τέλος τα αποτελέσματα της ανάλυσης συσχέτισης δεν άλλαξαν ακόμη και όταν ελέγχθηκε η επίδραση του φύλου (μερικές συσχετίσεις) (Πίνακας 9.3.2.10).

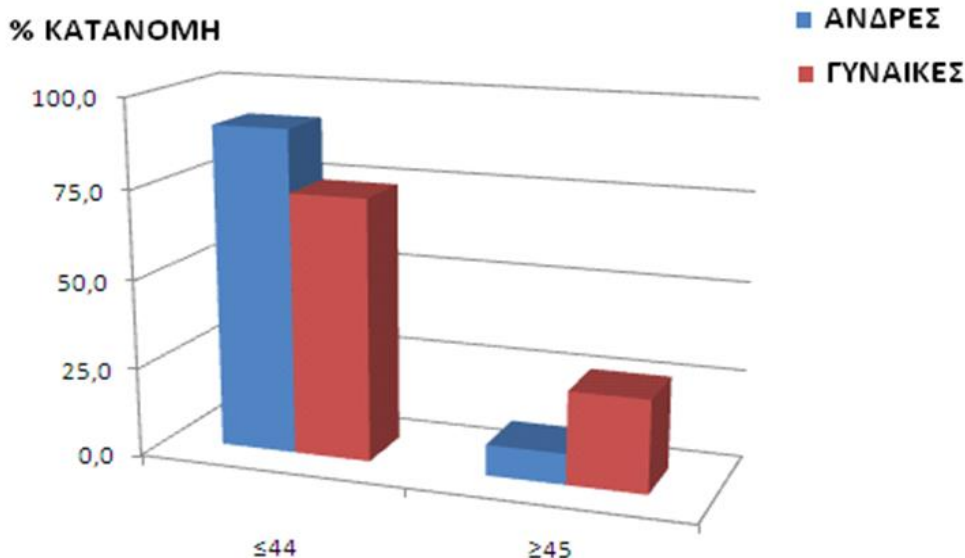
	WHS	Ηλικία	Εργασιακή προϋπηρεσία
WHS		$r=-0,005$ ; $p=0,995$	$r=-0,095$ ; $p=0,224$
Ηλικία	$r=-0,005$ ; $p=0,995$		$r=0,69$ ; $p<0,001^*$
Εργασιακή προϋπηρεσία	$r=-0,095$ ; $p=0,224$	$r=0,69$ ; $p<0,001^*$	

**Πίνακας 9.3.2.10: Matrix συντελεστών μερικής συσχέτισης για τις τιμές της κλίμακας WHS με την ηλικία και την εργασιακή προϋπηρεσία ενώ ελέγχεται η επίδραση του φύλου.** Το \* υποδηλώνει την στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και της εργασιακής προϋπηρεσίας.

### 9.3.3 Αξιολόγηση με βάση το κατώφλι (cut-off)

Για την αξιολόγηση της ύπαρξης ηθικής παρενόχλησης, χρησιμοποιήθηκε ως κριτήριο ένα σημείο κατώφλι (cut-off), έτσι ώστε τα αθροίσματα στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης που βρίσκονται πάνω από αυτό το όριο να αποτελούν ένδειξη για έκθεση σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης (Baguena et al., 2011). Το ελάχιστο άθροισμα στο ερωτηματολόγιο είναι το 0 και το μέγιστο 96. Σύμφωνα με τους ερευνητές ως σημείο κατώφλι (cut-off) για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ορίστηκε το  $\geq 45$ , ενώ τιμές  $\geq 52$  αποτελούν ένδειξη για δριμύς συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης.

Από τους 164 συμμετέχοντες στη έρευνα, οι 29 (17,7%) έδωσαν απαντήσεις που το άθροισμά τους, είναι ίσο ή μεγαλύτερο από 45. Από αυτούς, οι 6 (21%) είναι άνδρες και οι 23 (79%) γυναίκες. Στο γράφημα 9.3.3.1 απεικονίζεται η κατανομή των τιμών στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS) μεταξύ ανδρών και γυναικών λαμβάνοντας ως κατώφλι για τον καθορισμό παρενόχλησης ή όχι την τιμή  $\geq 45$  στην κλίμακα WHS (Baguena et al., 2011). Με τον διαχωρισμό αυτό 91,3% των ανδρών αναφέρουν ότι ποτέ (τιμές στην κλίμακα WHS  $\leq 44$ ) δεν εκτέθηκαν σε εργασιακή παρενόχληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες κυμαίνεται στο 73,4%. Αντίθετα ~26% των γυναικών αναφέρουν ότι εκτίθενται (τιμές στην κλίμακα WHS  $\geq 45$ ) σε εργασιακή παρενόχληση, ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται στο ~9%.



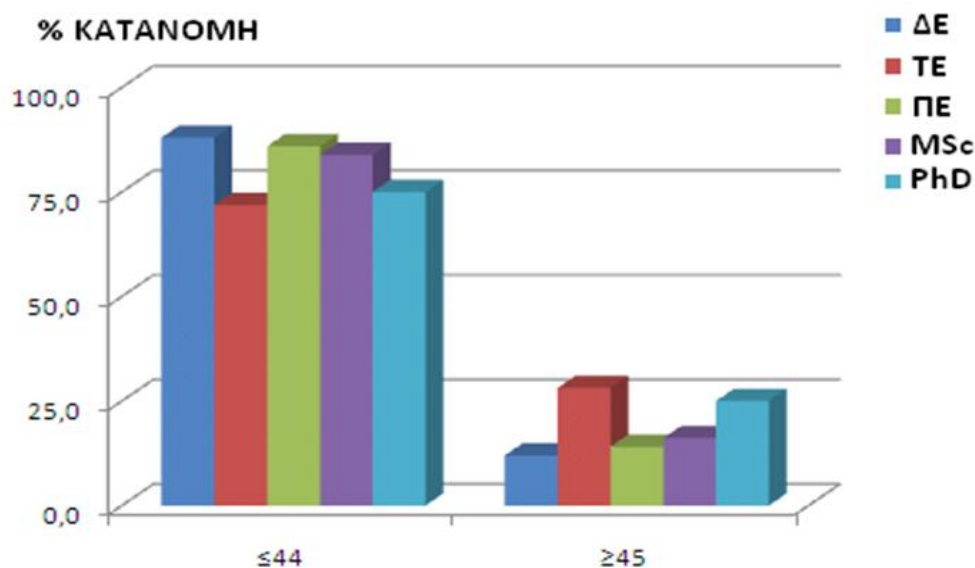
**Γράφημα 9.3.3.1: Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της αναθεωρημένης κλίμακας WHS μεταξύ των φύλων.** Από τους 29 συμμετέχοντες που οι απαντήσεις τους έδωσαν άθροισμα ίσο ή μεγαλύτερο από 45, οι 6 είναι άνδρες και οι 23 γυναίκες.

Επιπροσθέτως, από τους 164 συμμετέχοντες στην έρευνα, 21 (12,8%) έδωσαν απαντήσεις που το άθροισμά τους, είναι ίσο ή μεγαλύτερο από 52 που αποτελεί ένδειξη για δριμύς συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης. Από αυτούς, οι είναι 4 (19%) άνδρες και οι 17 (81%) γυναίκες.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, τα ποσοστά ανά εκπαιδευτική βαθμίδα που αναφέρουν δεν εκτέθηκαν σε εργασιακή παρενόχληση (τιμές στην κλίμακα WHS  $\leq 44$ ) κυμαίνονται στο 88% για τους συμμετέχοντες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), 71,9% για τους πτυχιούχους τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), 85,9% για τους πτυχιούχους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), 83,9% για τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων (MSc) και 75,0% για τους διδάκτορες (PhD). Τα αντίστοιχα ποσοστά για όσους αναφέρουν ότι εκτίθενται σε εργασιακή παρενόχληση (τιμές στην κλίμακα WHS  $\geq 45$ ) κυμαίνονται στο 12% για τους συμμετέχοντες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), 28,1% για τους πτυχιούχους τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), 14,1% για τους πτυχιούχους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), 16,1% για τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων (MSc) και 25% για τους διδάκτορες (PhD).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός, ότι από τους 12 κατόχους διδακτορικού τίτλου (PhD), οι 5 (42%) άνδρες είχαν στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (WHS) άθροισμα απαντήσεων με ένα εύρος τιμών από 1 έως 15, ενώ το αντίστοιχο εύρος για τις 7 (58%) γυναίκες ήταν από 21 έως 65.





**Γράφημα 9.3.3.2: Ποσοστιαία κατανομή στις υποκατηγορίες της αναθεωρημένης κλίμακας WHS μεταξύ των εκπαιδευτικών βαθμίδων.** Τα ποσοστά για όσους αναφέρουν ότι εκτίθενται σε εργασιακή παρενόχληση (τιμές στην κλίμακα WHS  $\geq 45$ ) κυμαίνονται στο 12% για τους συμμετέχοντες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), 28,1% για τους πτυχιούχους τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), 14,1% για τους πτυχιούχους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), 16,1% για τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων (MSc) και 25% για τους διδάκτορες (PhD).

## 9.4 Η Εργασιακή Παρενόχληση στο δημόσιο τομέα της Ηπείρου

Για την μελέτη της ηθικής παρενόχλησης, οι ερευνητές χρησιμοποιούν διαφορετικές μεθόδους και κριτήρια για να ταυτοποιήσουν τα θύματα της παρενόχλησης, οι οποίες στηρίζονται συνήθως σε αναφορές των ιδίων των θυμάτων. Η μέθοδος του ερωτηματολογίου είναι η πιο συνηθισμένη για την διερεύνηση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Παρόλο όμως που παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα (συλλογή μεγάλου αριθμού δεδομένων σε μικρό χρονικό διάστημα) έχει το μειονέκτημα πως τα αποτελέσματα, ενδέχεται να μην αναδεικνύουν τις πραγματικές διαστάσεις της παρενόχλησης λόγω π.χ. της δομής του ερωτηματολογίου. Συνέπεια της διαφορετικής μεθοδολογίας, είναι η διακύμανση στα ποσοστά της εργασιακής παρενόχλησης όχι μόνο μεταξύ των διαφορετικών ηπείρων αλλά και σε μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην ίδια χώρα (Cowie et al., 2002; Hoel, Rayner & Cooper, 1999; Randall, 2001).

Στην παρούσα μελέτη, χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο η Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (WHS) και στη συνέχεια αξιολογήθηκαν οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες χρησιμοποιώντας διαφορετικά κριτήρια (Baguena et al.,

2011). Η εφαρμογή των διαφορετικών κριτηρίων έγινε με σκοπό την πιο σωστή και αντικειμενική αποτύπωση της ηθικής παρενόχλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Ηπείρου.

Το πρώτο κριτήριο που εφαρμόστηκε, έτσι όπως αυτό χρησιμοποιήθηκε από τον Björkvist (1994) ήταν η καταγραφή των ερωτηματολογίων που είχαν τουλάχιστον σε ένα ερώτημα/δήλωση ως απάντηση το «πολύ συχνά-4». Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε η καταγραφή των ερωτηματολογίων που είχαν σε ένα μόνο ερώτημα/δήλωση ως απάντηση το «πολύ συχνά-4». Το επόμενο κριτήριο που εφαρμόστηκε, ήταν ο υπολογισμός του αθροίσματος των απαντήσεων ((Björkvist et al., 1994). Το ελάχιστο άθροισμα στο ερωτηματολόγιο, είναι το 0 και το μέγιστο 96. Σύμφωνα με τους ερευνητές, ως όριο για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ορίστηκε το  $\geq 25$ .

Στη συνέχεια, χρησιμοποιήθηκε ως κριτήριο ένα σημείο κατώφλι (cut-off point), έτσι ώστε τα αθροίσματα στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης που βρίσκονται πάνω από αυτό το όριο να αποτελούν ένδειξη για έκθεση σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης (Baguena et al., 2011). Το ελάχιστο άθροισμα στο ερωτηματολόγιο, είναι το 0 και το μέγιστο άθροισμα 96. Σύμφωνα με τους ερευνητές ως σημείο κατώφλι (cut-off point) για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ορίστηκε το  $\geq 45$ , ενώ τιμές  $\geq 52$  αποτελούν ένδειξη για δριμύς συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης. Το εύρος των απαντήσεων που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης ήταν από 0 έως 71.

Μέθοδος/Κριτήρια Αξιολόγησης της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης	Ποσοστά εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση
Μια μόνο απάντηση «πολύ συχνά-4»	16,4%
Τουλάχιστον μια απάντηση «πολύ συχνά-4	33%
Άθροισμα απαντήσεων $\geq 25$	46,3%
Άθροισμα απαντήσεων $\geq 45$	17,7%
Άθροισμα απαντήσεων $\geq 52$	12,8%
Μέσος όρος απαντήσεων $\geq 27$	43%

**Πίνακας 9.4.1: Ποσοστά Εργασιακής Παρενόχλησης στον Δημόσιο Τομέα της Ηπείρου.** Στον πίνακα, αναφέρονται τα ποσοστά των εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση με βάση τα διαφορετικά κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν στη μελέτη.

Όπως αποτυπώνεται στον Πίνακα 9.4.1 τα ποσοστά της εργασιακής παρενόχλησης στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα της Ηπείρου είναι αρκετά υψηλά. Παρατηρείται ένα εύρος τιμών από 12,8% όταν ως κριτήριο εφαρμόζεται «Άθροισμα απαντήσεων  $\geq 52$ », 17,7% όταν

ως κριτήριο εφαρμόζεται «Άθροισμα απαντήσεων  $\geq 45$ » (Baguena et al., 2011) και 46,3% όταν ως κριτήριο εφαρμόζεται «Άθροισμα απαντήσεων  $\geq 25$ » (Björkqvist et al., 1994).

Η αξιολόγηση των ερωτηματολογίων με κριτήριο όχι το άθροισμα των απαντήσεων αλλά το είδος των απαντήσεων, ανέδειξε συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα σε ποσοστό 33%. Το επιπλέον κριτήριο που εφαρμόστηκε στην παρούσα μελέτη, αφορούσε την καταμέτρηση των συμμετεχόντων που έδωσαν ως απάντηση «πολύ συχνά-4» μια μόνο φορά.

Επιπλέον, σε αρκετές μελέτες, αντί του αθροίσματος των απαντήσεων, χρησιμοποιείται ως κριτήριο ο συνολικός μέσος όρος (Mean Score) των απαντήσεων στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (WHS) (Autrauskaitė et al., 2011). Με αυτόν τον τρόπο, υπολογίζεται αρχικά η τιμή του μέσου όρου για όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Η τιμή αυτή, αποτελεί το κριτήριο για την ύπαρξη ή μη της ηθικής παρενόχλησης. Έτσι, όσοι εργαζόμενοι έχουν μέσο όρο στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (WHS) πάνω από το συνολικό μέσο όρο υφίστανται εργασιακή παρενόχληση, ενώ όσοι εργαζόμενοι έχουν μέσο όρο στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (WHS) κάτω από το συνολικό μέσο όρο δεν υφίστανται παρενόχληση.

Με βάση το κριτήριο αυτό, από τους 164 συμμετέχοντες στην έρευνα οι 70 (43%) υφίστανται ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (το εύρος των απαντήσεων ήταν από 0 έως 71 και ο συνολικός μέσος όρος: 27,1). Από αυτούς, οι 26 (16%) είναι άνδρες και οι 44 (84%) γυναίκες.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας αν και είναι πολύ παλιό φαινόμενο σε όλες τις κοινωνίες (Brodsky 1976; Olweus 1978), είναι από την φύση του πολύ καλά κρυμμένο και τα προβλήματα στον εντοπισμό των χαρακτηριστικών και των διαστάσεων του είναι πολύ μεγάλα και δύσκολα.

Με την παρούσα εργασία, πραγματοποιήθηκε η πρώτη ποσοτική έρευνα, που κατέγραψε τις συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της περιφέρειας της Ηπείρου. Σκοπός της μελέτης ήταν, η αποτύπωση μέσα από την ποσοτική έρευνα τόσο της ύπαρξης όσο και των μορφών της ηθικής παρενόχλησης έτσι όπως αυτή λαμβάνει χώρα σε όλους τους τομείς της Δημόσιας Διοίκησης στους τέσσερεις νομούς της Περιφέρειας της Ηπείρου.

Οι κύριες ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν, ήταν η διερεύνηση της συχνότητας της ηθικής παρενόχλησης στους δημοσίους υπαλλήλους καθώς και η επίδραση των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών, όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, η εργασιακή εμπειρία, στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.

Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποίησε το 2015 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2015), το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση στην Ελλάδα ανέρχεται σε 12%. Με την παρούσα ερευνητική εργασία, αποτυπώθηκαν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα της Ηπείρου συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης σε ποσοστά που βρίσκονται υψηλότερα από το μέσο όρο της Ευρώπης (14%) που καταγράφηκε από το Eurofound το οποίο έχει ως στόχο να συμβάλει στον σχεδιασμό καλύτερων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρώπη.

Τα ποσοστά της ηθικής παρενόχλησης που καταγράφηκαν στην παρούσα μελέτη κυμαίνονται από 12,8% έως και 46,3%. Το εύρος στα ποσοστά παρενόχλησης που καταγράφηκαν σχετίζεται με τους διαφορετικούς τρόπους αξιολόγησης της Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης (Work Harassment Scale, WHS).

Το πρώτο κριτήριο για την αξιολόγηση της ηθικής παρενόχλησης που εφαρμόστηκε, ήταν η αξιολόγηση με βάση το είδος των απαντήσεων. Στο ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια

πεντάβαθμη κλίμακα Likert η οποία έδινε τις ακόλουθες επιλογές: 0=ποτέ, 1=σπάνια, 2=περιστασιακά, 3=συχνά, 4=πολύ συχνά. Όταν ως κριτήριο αξιολόγησης της παρενόχλησης τέθηκε η καταμέτρηση των απαντήσεων/δηλώσεων στα οποία δόθηκε ως απάντηση μια φορά ή τουλάχιστον μια φορά «πολύ συχνά-4» τα ποσοστά που καταγράφηκαν ήταν της τάξης από 16,4% έως και 33%.

Ένα πολύ ενδιαφέρον εύρημα που αναδείχτηκε, ήταν πως οι μισοί συμμετέχοντες έδωσαν την απάντηση «πολύ συχνά-4» στο ερώτημα/δήλωση του ερωτηματολογίου «Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίας». Αυτό, αναδεικνύει καταρχήν ένα πρόβλημα που συναντάται συχνά στην Δημόσια Διοίκηση και είναι η έλλειψη περιγραμμάτων θέσης (job description).

Τα περιγράμματα θέσης (job description) αποτυπώνουν τις απαιτήσεις του πόστου σε κάθε τμήμα ή διεύθυνση καθώς και τα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ο κάτοχός της, σε συνδυασμό με τους στόχους της υπηρεσίας στην οποία ανήκει. Η έλλειψη τους συχνά δημιουργεί προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών και είναι απαραίτητο, να χαρτογραφούνται τόσο οι υποχρεώσεις όσο και τα καθήκοντα ανά θέση και ειδικότητα. Με αυτόν τον τρόπο, αφ' ενός θα αξιοποιηθούν στο μέγιστο οι δεξιότητες των υπαλλήλων και αφ' ετέρου θα αποφεύγονται εντάσεις και συγκρούσεις μεταξύ των υπαλλήλων.

Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, αν με τον συγκεκριμένο τρόπο αξιολόγησης του ερωτηματολογίου αξιολογείται πράγματι η ηθική παρενόχληση ή αν στην πραγματικότητα αναδεικνύεται μια δυσλειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Αυτό συνάδει με προηγούμενες μελέτες οι οποίες μελετούν την μεγάλη διακύμανση της ηθικής παρενόχλησης ανά τον κόσμο (Ciby & Raya, 2015). Σύμφωνα με τους ερευνητές, η διακύμανση αυτή οφείλεται σε δυο βασικούς λόγους. Ο πρώτος σχετίζεται με τις πολιτισμικές διαφορές, οι οποίες επιτρέπουν ορισμένες δραστηριότητες εκφοβισμού να γίνονται περισσότερο ανεκτές σε ορισμένες χώρες από ό, τι σε άλλες. Ο δεύτερος λόγος, σχετίζεται με τη μέθοδο που χρησιμοποιεί ο ερευνητής για την αξιολόγηση της παρενόχλησης (Baguena et al., 2011). Θα πρέπει λοιπόν, κατά την αξιολόγηση, να λαμβάνονται υπ' όψη η επιρροή της εθνικής κουλτούρας καθώς και οι κοινωνικό-οικονομικές συνθήκες που επικρατούν (Einarsen, 2000).

Επιπροσθέτως, τα ερωτήματα/δηλώσεις: «Έχετε εκτεθεί στο να ειπωθούν ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους», «Έχετε εκτεθεί στο να σας κατηγορούν» έχουν

συγκεντρώσει επίσης υψηλό αριθμό απαντήσεων «πολύ συχνά-4». Τα ερωτήματα αυτά, δείχνουν πως η διάσταση της ηθικής παρενόχλησης που επικρατεί στον Δημόσιο Τομέα της Ηπείρου, είναι οι επιθέσεις οι οποίες στοχεύουν κυρίως στην εργασία και στα καθήκοντα του υπαλλήλου (Raimondi et al., 2009).

Για την πιο αντικειμενική αποτύπωση της ηθικής παρενόχλησης στον Δημόσιο Τομέα της Ηπείρου, αξιολογήθηκαν οι απαντήσεις στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης με κριτήριο το άθροισμα των απαντήσεων σε κάθε ερωτηματολόγιο (Björkqvist et al., 1994). Το ελάχιστο άθροισμα στο ερωτηματολόγιο, είναι το 0 και το μέγιστο 96. Σύμφωνα με τον Björkqvist, ως όριο για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ορίστηκε το άθροισμα  $\geq 25$ . Με βάση αυτό το κριτήριο το ποσοστό ηθικής παρενόχλησης είναι 46,3% κάτι που σημαίνει πως κατά δήλωση των συμμετεχόντων, οι μισοί σχεδόν υπάλληλοι είχαν υποστεί τους τελευταίους έξι μήνες συμπεριφορές παρενόχλησης.

Από την ανάλυση των δημογραφικών χαρακτηριστικών, προέκυψε πως οι γυναίκες με ποσοστό 58% υφίστανται συμπεριφορές παρενόχλησης (έχουν υψηλά σκορ στην κλίμακα WHS) με το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες να είναι 34%. Αυτό το εύρημα, συμφωνεί με προηγούμενες μελέτες που έχουν διεξαχθεί και αναφέρουν πως το φύλο σχετίζεται με φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης (Björkqvist et al., 1994; Ariza-Montes et al., 2013). Σύμφωνα με την έκθεση του Eurofound (2015), το ποσοστό των γυναικών που υποβάλλονται σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης είναι ελαφρώς υψηλότερο (15,1%) από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (13,3%). Η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι μεγαλύτερη σε ορισμένες σκανδιναβικές και βαλτικές χώρες. Στη Φινλανδία, για παράδειγμα, σχεδόν δύο φορές περισσότερο από τους άνδρες. Η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι εξηγείται εν μέρει από τα υψηλότερα επίπεδα έκθεσης των γυναικών σε σεξουαλική παρενόχληση. Οι γυναίκες υποβάλλονται σε σεξουαλική παρενόχληση περισσότερο από τους άνδρες, ενώ οι άνδρες παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα έκθεσης σε σωματική βία.

Η ανάλυση διακύμανσης που πραγματοποιήθηκε, ανέδειξε μια στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση του φύλου στις τιμές της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης (WHS) καθώς και μια στατιστικά σημαντική αλληλεπίδραση μεταξύ φύλου και εκπαιδευτικής βαθμίδας στις τιμές της κλίμακας WHS. Η μετά-πειραματική δοκιμασία πολλαπλών συγκρίσεων Tukey, κατέδειξε στη συνέχεια ότι οι γυναίκες Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης είχαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα WHS σε

σχέση με τους άνδρες της αντίστοιχης εκπαιδευτικής βαθμίδας. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες που κατείχαν Διδακτορικό Δίπλωμα (PhD) είχαν στατιστικά σημαντικά υψηλότερες τιμές στην κλίμακα WHS σε σχέση με τους άνδρες της αντίστοιχης εκπαιδευτικής βαθμίδας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσίασε το γεγονός, ότι από τους 12 κατόχους διδακτορικού τίτλου (PhD) που συμμετείχαν στην έρευνα, οι 5 (42%) άνδρες είχαν στην Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (WHS) άθροισμα απαντήσεων με ένα εύρος τιμών από 1 έως 15, ενώ το αντίστοιχο εύρος για τις 7 (58%) γυναίκες ήταν από 21 έως 65. Το εύρημα αυτό, είναι ενδεικτικό του γεγονότος ότι οι γυναίκες αυξημένων προσόντων υποβάλλονται πολύ πιο συχνά σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης από ότι οι άνδρες. Τέλος, όταν ελέγχθηκε η αλληλεπίδραση μόνον της εκπαιδευτικής βαθμίδας με τα υψηλά σκορ στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης, δεν παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση στις τιμές της κλίμακας WHS.

Όσον αφορά την ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας και τα υψηλά σκορ στην κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (WHS), η παρούσα μελέτη έδειξε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση και στατιστικά σημαντική κύρια επίδραση στις τιμές της κλίμακας WHS. Το εύρημα αυτό, συμφωνεί με προηγούμενες μελέτες οι οποίες αναφέρουν πως τα ποσοστά εργαζομένων ηλικίας κάτω των 35 ετών που υφίστανται ηθική παρενόχληση είναι υψηλότερο από το ποσοστό των εργαζομένων ηλικίας άνω των 35 ετών κυρίως στις Σκανδιναβικές και τις Κάτω Χώρες (Eurofound, 2015).

Στη συνέχεια της μελέτης, αξιολογήθηκε η Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης με κριτήριο το άθροισμα των απαντήσεων, αλλά το όριο για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ήταν πολύ πιο υψηλό. Σύμφωνα με τον Björkvist (1994) ο οποίος σχεδίασε το ερευνητικό εργαλείο τιμές αθροίσματος  $\geq 25$  υποδηλώνουν την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης. Σε μεταγενέστερη μελέτη (Baguena et al., 2011), ως σημείο κατώφλι (cut-off point) για την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης ορίστηκε το  $\geq 45$  ενώ τιμές  $\geq 52$  αποτελούν ένδειξη για δριμύς συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης.

Με βάση αυτό το κριτήριο, το ποσοστό των εργαζομένων που έχει υποστεί κατά δήλωσή του ηθική παρενόχληση ανέρχεται σε 17,7%. Το ποσοστό αυτό, είναι σαφώς χαμηλότερο από το 46,3% όταν ως κριτήριο ορίστηκε το άθροισμα  $\geq 25$ . Παραμένει όμως, υψηλότερο από τον μέσο όρο της Ευρώπης που είναι 14%. Η περαιτέρω ανάλυση έδειξε, πως και με αυτό το κριτήριο το 26% των γυναικών αναφέρουν ότι (τιμές στην

κλίμακα WHS  $\geq 45$ ) σε εργασιακή παρενόχληση, ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται στο ~9%.

Επειδή σε αρκετές μελέτες, αντί του αθροίσματος, χρησιμοποιείται ως κριτήριο για την ύπαρξη εργασιακής παρενόχλησης η τιμή του μέσου όρου (Autraskaite et al., 2011) αξιολογήθηκε και με αυτόν τον τρόπο η Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης. Με βάση το κριτήριο αυτό, το 43% των εργαζομένων υφίστανται κατά δήλωσή τους ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Τα αποτελέσματα της μελέτης, συμφωνούν με την πρώτη ελληνική έρευνα (Γαλανάκη & Παπαλεξανδρή, 2011) η οποία πραγματοποιήθηκε σε 840 μεσαία στελέχη ελληνικών επιχειρήσεων. Το σημαντικό εύρημα αυτής της έρευνας ήταν ότι ένα ποσοστό 39,3% των στελεχών δεν ήταν ξεκάθαρα θύμα ψυχολογικής παρενόχλησης και εκφοβισμού ενώ το σημαντικό ποσοστό του 47,5 (περίπου ένας στους δύο) βρέθηκε μέσα στη γκριζα ζώνη αυτών που βιώνουν περιστασιακά αρνητικές συμπεριφορές.

Τα συμπεράσματα της έρευνας, 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 Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποίησε το 2015 το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2015), το ποσοστό των εργαζομένων του Δημοσίου Τομέα που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση, ανέρχεται στο 18%, υψηλότερα από το μέσο όρο της Ευρώπης. Το γεγονός αυτό καθώς και η επιβάρυνση των εθνικών δαπανών καθιστούν απαραίτητη τη χάραξη μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής πρόληψης και αντιμετώπισης των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα στην Δημόσια Διοίκηση.

Η ηθική παρενόχληση έχει τις ρίζες της στις ανθρώπινες αδυναμίες και στις οργανωσιακές δυσλειτουργίες ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Όχι σπάνια αποτελεί επιλογή και δομικό στοιχείο λειτουργίας ενός οργανισμού ή ενός συστήματος εργασίας. Οι συνέπειες για τους δημόσιους οργανισμούς συνοψίζονται σε πτώση της αποδοτικότητας και παραγωγικότητας, στην αύξηση των αναρρωτικών αδειών, την πρόωρη συνταξιοδότηση, την μειωμένη ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία, την υποβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και την αύξηση των δαπανών σε ασφάλιστρα.



Η ύπαρξη της ηθικής παρενόχλησης έχει πολύ μεγάλο κόστος για τον εργαζόμενο καθώς οι συνέπειες δεν περιορίζονται μόνον στον ίδιο με την εκδήλωση ψυχοσωματικών διαταραχών αλλά επεκτείνονται στο κοινωνικό και οικογενειακό του περιβάλλον. Η ηθική παρενόχληση έχει κόστος για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα. Δημιουργεί συνθήκες αποδυνάμωσης του εργατικού δυναμικού, διαβρώνει το ψυχολογικό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων, δημιουργεί ρήγμα στην κοινωνική και εργασιακή συνοχή, κλίμα δυσπιστίας και αρνητισμού στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών που συμβάλει αρνητικά στον κόσμο της εργασίας και στην κοινωνική σταθερότητα.

Είναι ευθύνη των Διοικήσεων των υπηρεσιών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, να προστατεύουν του υπαλλήλους τους, να φροντίζουν την ψυχική και σωματική τους υγεία. Θα πρέπει να τους παρέχουν ένα ήρεμο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που αποτελεί προϋπόθεση τόσο για την απόδοση του εργαζομένου όσο και για την εξέλιξη της υπηρεσίας (Sancini et al., 2013). Είναι απαραίτητο, να αναπτυχθεί μια θετική οργανωσιακή κουλτούρα για την εξέλιξη ενός οργανισμού, στο σύνολο των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων, στο στυλ ηγεσίας και στα χαρακτηριστικά της οργάνωσης που την επηρεάζουν.

Σημαντικό ρόλο στην πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης παίζει η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των στελεχών της διοίκησης (διευθυντών και προϊσταμένων) σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και διαχείρισης κρίσεων και συγκρούσεων στον χώρο εργασίας. Απαραίτητη, είναι επίσης η ενημέρωση όλων των δημοσίων υπαλλήλων μέσω σεμιναρίων, διαλέξεων και ομιλιών έτσι ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν εγκαίρως συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης.

Η Κοινωνική Εργασία ως επιστήμη, θα μπορούσε να συμβάλλει στην πρόληψη, προτείνοντας μέσα και τεχνικές από την μεθοδολογία και την πρακτική της με ομάδες και οργανισμούς αλλά και παρεμβαίνοντας ενεργά σε περιπτώσεις εργασιακής παρενόχλησης που βρίσκονται σε εξέλιξη. Ο κοινωνικός λειτουργός και ο ψυχολόγος, είναι κατάλληλοι επαγγελματίες για να μεσολαβήσουν σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης, μέσω καλά επιλεγμένων μοντέλων παρέμβασης σε ατομική βάση.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η οικονομική κρίση, που βιώνει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια, αποτελεί ευνοϊκή συνθήκη για την ανάπτυξη της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, λόγω της ριζικής αλλαγής των εργασιακών σχέσεων και της

αβεβαιότητας της απασχόλησης. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά παρενόχλησης που αποτυπώθηκαν, καθιστά ακόμα πιο επιτακτική την ανάγκη της εφαρμογής αποτελεσματικών πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης, σύμφωνα και με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο δυσδιάκριτος χαρακτήρας της ηθικής παρενόχλησης, η έλλειψη ενός κοινά αποδεκτού ορισμού σε διεθνές επίπεδο, η διαφορετική προσέγγιση της έννοιας της «βίας» σε διαφορετικά πλαίσια και κουλτούρες, η αδιόρατη διαχωριστική γραμμή μεταξύ αποδεκτής και μη αποδεκτής συμπεριφοράς κάνουν επιτακτική την ανάγκη περαιτέρω μελέτης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Στην χώρα μας, με εξαίρεση τον χώρο της Υγείας, η ηθική παρενόχληση έχει ελάχιστα μελετηθεί. Επειδή τα στοιχεία σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα είναι σχεδόν ανύπαρκτα, κάνουμε την υπόθεση ότι τα ευρήματα για την Ελλάδα δεν θα πρέπει να διαφέρουν σημαντικά από τα ευρήματα των άλλων ευρωπαϊκών χωρών (Γαλανάκη & Παπαλεξάνδρη, 2012).

Είναι επιτακτική λοιπόν, η ανάγκη εφαρμογής αποτελεσματικών πολιτικών πρόληψης και της ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών προς την κατεύθυνση της καταπολέμησής της ηθικής παρενόχλησης. Θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, πως θα πρέπει να μετατεθούν από τις παραδοσιακές έννοιες της υγείας και της ποιότητας εργασίας προς έννοιες που σχετίζονται με την αξιοπρέπεια στην εργασία, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Παράρτημα Ι: Επιστολή με πληροφορίες για το ερωτηματολόγιο μέτρησης της Εργασιακής Παρενόχλησης.



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ  
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

### Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών “Λογιστική-Χρηματοοικονομική και Διοικητική Επιστήμη”

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το παρόν ερωτηματολόγιο εξετάζει την ύπαρξη της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Ο όρος «**ηθική παρενόχληση**» αναφέρεται σε διάφορες μορφές και μεθόδους συστηματικής και ύπουλης ψυχολογικής βίας μεταξύ ενηλίκων, με στόχο την ταπείνωση, απομόνωση και απομάκρυνση ενός ατόμου από την εργασία του ή οποιονδήποτε άλλο χώρο και περίσταση. Η παρενόχληση μπορεί να εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια του ατόμου και να διαταράζει το εργασιακό κλίμα.

Οι απαντήσεις και τα στοιχεία σας, είναι εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για την έρευνα. Παρακαλώ να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια, επιλέγοντας την κάθε απάντηση που σας αντιπροσωπεύει.

Μπάτση Χριστίνα  
Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια



## Παράρτημα II: Ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ  
ΙΔΡΥΜΑ  
ΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ

### Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών “Λογιστική - Χρηματοοικονομική και Διοικητική Επιστήμη”

#### ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Έτη προϋπηρεσίας: \_\_\_\_\_

2. Οικογενειακή Κατάσταση:

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

3. Επίπεδο εκπαίδευσης:

ΔΕ     ΤΕ     ΠΕ     Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου     Κάτοχος Διδακτορικού

4. Παρούσα εργασιακή Θέση:

Διευθυντής/ντρια     Προϊστάμενος/η     Υπάλληλος     Εκπαιδευτικός

Λοιπό Προσωπικό

5. Φορέας Απασχόλησης: \_\_\_\_\_

6. Νομός: \_\_\_\_\_



## Παράρτημα III: Ερωτηματολόγιο «Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης» (ελληνική έκδοση)

### Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης

Πόσο συχνά έχετε εκτεθεί σε εξευτελιστικές ή καταπιεστικές ενέργειες από τους συναδέλφους σας στη δουλειά τους τελευταίους έξι μήνες; Τις ενέργειες αυτές πρέπει να τις βιώσατε ως μέσο παρενόχλησης και όχι ως συνήθη επικοινωνία ή ως εξαιρετικές περιστάσεις.

Η ηλικία σας: \_\_\_\_\_ έτη      Το φύλο σας: Γυναίκα \_\_\_\_\_ Άνδρας \_\_\_\_\_

Απαντήστε σημειώνοντας την επιλογή που περιγράφει καλύτερα την εμπειρία σας.

0=ποτέ, 1=σπάνια, 2=περιστασιακά, 3=συχνά, 4=πολύ συχνά

Έχετε εκτεθεί στο να

1. Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφρασετε τη γνώμη σας;... 0 1 2 3 4
2. Ειπωθούν ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους;..... 0 1 2 3 4
3. Σας διακόψουν αδικαιολόγητα;..... 0 1 2 3 4
4. Σας φωνάζουν δυνατά;..... 0 1 2 3 4
5. Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα;..... 0 1 2 3 4
6. Σας προσβάλλουν με σχόλια για την προσωπική σας ζωή;.....0 1 2 3 4
7. Σας απομονώσουν;..... 0 1 2 3 4
8. Αποκαλύψουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;..... 0 1 2 3 4
9. Σας απειλήσουν ευθέως;..... 0 1 2 3 4
10. Σας κοιτάνε υπαινικτικά ή/και να χειρονομούν αρνητικά;..... 0 1 2 3 4
11. Σας κατηγορούν;..... 0 1 2 3 4
12. Σας χλευάζουν;..... 0 1 2 3 4
13. Αρνούνται να σας μιλήσουν;..... 0 1 2 3 4
14. Υποτιμούν τη γνώμη σας;..... 0 1 2 3 4
15. Αρνούνται να ακούσουν τη γνώμη σας;..... 0 1 2 3 4
16. Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;..... 0 1 2 3 4
17. Σας μιλάνε με σκοπό να σας πληγώσουν;..... 0 1 2 3 4
18. Σας απασχολούν με άσκοπες εργασίες;..... 0 1 2 3 4
19. Σας απασχολούν με προσβλητικές εργασίες;..... 0 1 2 3 4
20. Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;..... 0 1 2 3 4
21. Σας γελοιοποιούν παρουσία τρίτων;..... 0 1 2 3 4
22. Κρίνεται η δουλειά σας με άκομπο και προσβλητικό τρόπο;.....0 1 2 3 4
23. Αμφισβητείται η αίσθηση κριτικής σας;..... 0 1 2 3 4
24. Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;.....0 1 2 3 4





## Παράρτημα IV: Ερωτηματολόγιο «Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης» (αγγλική έκδοση)

### Work Harassment Scale

© K. Björkqvist & K. Österman, Åbo Akademi University, Finland (1992)

How often have you been exposed to degrading or oppressing activities by your colleagues at work during the last six months? The activities clearly must have been experienced as a means of harassment, not as normal communication, or as exceptional occasions.

Your age: \_\_\_\_ years      Your sex: female \_\_\_\_ male \_\_\_\_

Answer by marking the alternative that comes closest to your own experience.  
0 = never, 1 = seldom, 2 = occasionally, 3 = often, 4 = very often

Have you been exposed to

1. Unduly reduced opportunities to express yourself? ..... 0 1 2 3 4
2. Lies about you told to others? ..... 0 1 2 3 4
3. Being unduly disrupted? ..... 0 1 2 3 4
4. Being shouted at loudly? ..... 0 1 2 3 4
5. Being unduly criticized? ..... 0 1 2 3 4
6. Insulting comments about your private life? ..... 0 1 2 3 4
7. Being isolated? ..... 0 1 2 3 4
8. Having sensitive details about your private life revealed? ..... 0 1 2 3 4
9. Direct threats? ..... 0 1 2 3 4
10. Insinuating glances and/or negative gestures? ..... 0 1 2 3 4
11. Accusations? ..... 0 1 2 3 4
12. Being sneered at? ..... 0 1 2 3 4
13. Refusal to speak with you? ..... 0 1 2 3 4
14. Belittling of your opinions? ..... 0 1 2 3 4
15. Refusal to hear you? ..... 0 1 2 3 4
16. Being treated as non-existent? ..... 0 1 2 3 4
17. Words aimed at hurting you? ..... 0 1 2 3 4
18. Being given meaningless tasks? ..... 0 1 2 3 4
19. Being given insulting tasks? ..... 0 1 2 3 4
20. Having malicious rumors spread behind your back? ..... 0 1 2 3 4
21. Being ridiculed in front of others? ..... 0 1 2 3 4
22. Having your work judged in an incorrect and insulting manner? ..... 0 1 2 3 4
23. Having your sense of judgement questioned? ..... 0 1 2 3 4
24. Accusations of being mentally disturbed? ..... 0 1 2 3 4



## Παράρτημα V: Εξασφάλιση άδειας χρήσης του Ερωτηματολογίου «Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης»

Μετακίνηση στα Εισερχόμενα

Περισσότερα

License to use the Work Harassment Scale

Εισερχόμενα

**christina batsi** <batsi.christina@gmail.com>  
προς kaj.bjorkqvist

12:25 μ.μ. (Πριν από 55 λεπτά)

Dear Sir,

On behalf of the Technological Educational Institute of Epirus (Greece), I am contacting you in order to obtain the license from you to translate the Work Harassment Scale (WHS) questionnaire in Greek. The questionnaire will be used in postgraduate thesis in context of the Postgraduate program under the title "Accounting, Finance and Business Administration in the following direction: Business Administration" provided by the Technological Educational Institute and will examine the prevalence of Harassment in the public area in Greece. It will only be used for academic reasons and all references will be made requested in the original version of the WHS questionnaire.

I am looking forward to you reply.  
Yours Sincerely

Batsi Christina MSc, PhD  
Postgraduate Student

**kbjorkqv@abo.fi**  
Dear Christina Batsi, By all means, you are free to use the instrument free o...

12:36 μ.μ. (Πριν από 44 λεπτά)

**christina batsi** <batsi.christina@gmail.com>  
προς kbjorkqv

1:20 μ.μ. (Πριν από 0 λεπτά)

Dear Prof. Björkqvist,

Thank you for the permission to use the Work Harassment Scale (WHS). I will send you soon a copy of the translation into Greece.

Yours Sincerely

Batsi Christina MSc, PhD

...

Κάντε κλικ εδώ για [Απάντηση](#) ή [Πρώτοηση](#)

Μετακίνηση στα Εισερχόμενα

Περισσότερα

License to use the Work Harassment Scale

Εισερχόμενα

**christina batsi**  
Dear Sir, On behalf of the Technological Educational Institute of Epirus (Gre...

12:25 μ.μ. (Πριν από 56 λεπτά)

**kbjorkqv@abo.fi**  
προς kosterma, Εμένα

12:36 μ.μ. (Πριν από 45 λεπτά)

Αγγλικά > Ελληνικά > [Μετάφραση μηνύματος](#) [Απεργοποίηση για: Αγγλικά](#)

Dear Christina Batsi,

By all means, you are free to use the instrument free of charge. I would appreciate if you would be kind enough to send me a copy of the translation into Greece, once you are ready with it.

I wish you the best of luck with your research! /Kaj

Kaj Björkqvist, Prof  
Developmental Psychology & PEACE Programme, Åbo Akademi Univ.  
P.O.B. 311, FIN-65101 Vasa, Finland  
Phone: 358-50-5489519

Citarar christina batsi <batsi.christina@gmail.com>:

Dear Sir,

On behalf of the Technological Educational Institute of Epirus (Greece), I am contacting you in order to obtain the license from you to translate the Work Harassment Scale (WHS) questionnaire in Greek. The questionnaire will be used in postgraduate thesis in context of the Postgraduate program under the title "Accounting, Finance and Business Administration in the following direction: Business Administration" provided by the Technological

...

**christina batsi** <batsi.christina@gmail.com>  
προς kbjorkqv

1:20 μ.μ. (Πριν από 1 λεπτό)

Dear Prof. Björkqvist,

Thank you for the permission to use the Work Harassment Scale (WHS). I will send you soon a copy of the translation into Greece.

Yours Sincerely

Batsi Christina MSc, PhD

...



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Αρτινοπούλου, Β., Παπαθεοδώρου, Θ. (2004) Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Αθήνα: Κ.Ε.Θ.Ι.

Γαβρόγλου, Σ.Π., Καμινιώτη, Ο., Παϊδούση, Χ., (2014) Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013 Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

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.

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

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

Μπουμπουχερόπουλος, Σ.Π. (2014) Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Εκδόσεις: Σάκουλα, 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.

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](http://www.enet.gr/online/online_text/c=114,dt=09.04.2006,id=8147688))

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

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

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

Hirigoyen, M.F. (2013) Ηθική παρενόχληση. Η Κρυμμένη Βία στην Καθημερινή Ζωή. Αθήνα: Πατάκη.

## **ΞΕΝΗ**

Aaronson, N., Alonso, J., Burnam, A., Lohr, K.N., Patrick, D.L., Perrin, E., Stein, R.E. (2002) Assessing health status and quality-of-life instruments: attributes and review criteria. Qual Life Res., 11(3), 193-205.

Agervold, M. (2007) Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. Scandinavian Journal of Psychology, 48(2), 161–172.

Ariza-Montes, A., Muniz, N.M., Montero-Simó, M.J., Araque-Padilla, R.A. (2013) Workplace Bullying among Healthcare Workers. Int J Environ Res Public Health 10(8), 3121-39

Astrauskaite, M., Kern, R.M. (2011) A Lifestyle Perspective on Potential Victims of Workplace Harassment. The Journal of Individual Psychology, 67(4), 420-432.

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.

Báguena, M.J., Toldos, M.P., Beleña, M.A., Martínez, D., Díaz, A., Amigó, S., Roldán, C. (2010) An analysis of the work harassment scale (WHS) with victims of bullying at work. In K. Österman (Ed.), Indirect and Direct Aggression (pp. 307-318). Peter Lang Publishing Group.

- 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.
- Binetti, P., Bruni, R. (2003). *Il counseling in una prospettiva multimodale*. Magi, Roma.
- Björkqvist, K., Ekman, K., Lagerspetz, K. (1982) Bullies and victims: Their ego picture, ideal ego picture and normative ego picture. *Scandinavian Journal of Psychology*, 23, 307-313.
- Björkqvist, K., Lagerspetz, K.M.J., Kaukiainen, A. (1992a) Do girls manipulate and boys fight? Developmental trends in regard to direct and indirect aggression. *Aggressive Behavior*, 18, 117-127.
- Björkqvist, K., Österman, K., Hjelt-Bäck, M. (1992b) *The Work Harassment Scale*. Vasa, Finland: Abo Akademi University.
- Björkqvist, K., Österman, K., Kaukiainen, A. (1992c) The development of direct and indirect aggressive strategies in males and females. **In** Björkqvist K, Niemela P (eds): “Of Mice and Women: Aspects of Female Aggression.” San Diego: Academic Press, 51-64.
- Björkqvist, K., Österman, K., Hjelt-Bäck M. (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20,173–184.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Lagerspetz, K.M.J. (1994) Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behavior*, 20, 27–33.
- Bland, J.M., Altman, D.G. (1997) Cronbach’s alpha. *Br Med*, 314: 572.
- Brewer, C.S. (2015) Workplace Bullying in Healthcare Professions. *International Journal of Occupational Health and Public Health Nursing*, 2(1), 11-28.
- Brewer, C.S., Kovner, C.T., Obeidat, R.F., Budin W.C. (2013) Positive work environments of early-career registered nurses and the correlation with physician verbal abuse. *Nursing Outlook*, 61(6), 408-416
- Bryant, M., Buttigied, D., Hanley, G. (2009) Poor Bullying Prevention and Employee Health: Some Implications. *International Journal of Workplace Health Management*, 2, 48-62.
- Brodsky, C.M. (1976) *The harassed worker*. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Health.
- Chappell, D., Di Martino V. (2001) *Global Workplace Violence*. Geneva: International Labour Office.



- Chappell, D., Di Martino, V. (2006) *Violence at work*. 3a. Ed. International Labour Office: Geneva.
- Ciby, M., Raya, R.P. (2015) Workplace Bullying: A review of the definition features, Measurement Methods and Prevalence across Continents. *IIM Kozhikoe Society & Management Review*, 4(1), 38-47.
- Cohen, L., Manion, L. (1994) *Research methods in education* (4th ed.). London: Routledge
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., Pereira, B. (2002) Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7, 33–51.
- Coyne, I., Smith-Lee Chong, P., Seigne E., Randall, P. (2003) Self and peer nominations of bullying: An analysis of incident rates, individual differences, and perceptions of the working environment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3), 209–228.
- Cronbach, L.J. (1951) Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- Cusack, S. (2000) Workplace bullying: Icebergs in sight, soundings needed. *The Lancet*, 356(9248), p.2118.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott G.P. (1999) *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing.
- Dejours, C. (1998) *La souffrance en France. La banalization de l'injustice sociale*. Paris, Seuil.
- Djurkovic, N., McCormack D., Casimir, G. (2008) Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal*, 18, 405–422.
- 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/](http://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>)

Efe, S.Y., Avaz, S. (2011) Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *Int Nurs Rev*, 3, 328-34.

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., Raknes, B. (1997) Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.

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

Einarsen, S., Hoel, H. (2000) Perceptions of sexual harassment: a cross-cultural perspective. In W. Brun (Ed), *Forskning ved Institutt for Samfunnspsykologi*, 1999 (pp.29-35). Bergen: University of Bergen.

Einarsen, S., Hoel, H. (2001) The negative acts questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.

Einarsen, S., Matthiesen, S.B. (2002) Workplace bullying: learning from a decade of research. in C. Thomson, (Ed.), 'Skills for survival, solutions and strategies', Paper presented at the 2002 Adelaide International Workplace Bullying Conference, 20-22 February, Adelaide, SA.

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. (2005) The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7-3.

Einarsen, S, Hoel, H, Notelaers, G. (2009) Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire revised. *Work & Stress*, 23, 24–44.

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., Papalexandris, 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.

Garvois, J. (2006) Mob Rule: In Departmental Disputes, Professors can Act Just Like Animals. The Chronicle of Higher Education, 52(32), A32.

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.

Heames, J., Harvey, M. (2006) Workplace bullying: across-level assessment. Management Decision. 44(9), 1214-1230, Emerald Group Publishing Limited.

Harlos, K. (2010) If you build a remedial voice mechanism, will they come? Determinants of voicing interpersonal mistreatment at work. Human Relations, 63(3), 311-329.

Harvey, S., Keashly, L. (2003) Predicting the risk for aggression in the workplace: Risk factors, self-esteem and time at work. Social Behavior and Personality, 31(8), 807–814.

Herranz, J., Reig, A., Cabrero, J. (2006) La presencia del mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 32, 145-163.

Hoel, H., Rayner, C., Cooper, C.L. (1999) Workplace bullying. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, (Vol. 14, pp. 195 – 230). Chichester, UK: Wiley.

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., 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. (2004) Bullying in the workplace: Its impact and management. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8(2), 335–373.

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

Leka, S., Cox, T. (2008a) PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A recourse for employers and worker representatives. *Protecting Workers' Health Series No. 9*. Geneva: WHO.

Leka, S., Vartiainen, M., Hassard, J., Pahkin, K., Sutela, S., Cox, T., Lindstrom, K. (2008b) Best practice in interventions for the prevention and management of workrelated stress and workplace violence and bullying. in S. Leka and T. Cox (eds.), *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. Nottingham, UK: Institute of Work, Health and Organizations (I-WHO), pp. 136–173.

- 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. *Arbetarskyddsstyrelsen*, 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.
- Liefooghe, A., Mackenzie, K. (2001) Accounts of workplace bullying: The role of the organization. *European Journal of Work and Organization and Psychology*, 10(4), 375-392.
- Lutgen-Sandvik, P., Namie, G., Namie, R. (2009) *Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections*. in Lutgen-Sandvik P. and Sypher B.D. *Destructive Organizational Communication*, 41-88, New York: Routledge Press.
- 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.
- McCarthy, P., Mayhew, C, (Eds.). (2004) *Safeguarding the organization against violence and bullying: an international perspective*. Hampshire, UK: Palgrave.
- 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.

Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., Morante, M.E., Rodríguez, R. (2005) Diferencias de género en el acoso psicológico en el trabajo: un estudio en población española. *Psicología en Estudio*, 10, 3-10.

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., Vermunt, J.K. (2006) Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 289-302.

Notelaers, G. (2010) *Workplace bullying: A risk control perspective*. Doctoral dissertation, University of Bergen.

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

Olweus, D. (1978) *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Washington DC: Hemisphere Publ. Corp, Wiley.

O'Moore, M., Seigne, E., Mc Guire, L., Smith, M. (1998) Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14: 569-74.

Pai, H.C., Lee, S. (2011) Risk factors for workplace violence in clinical registered nurses in Taiwan. *J. Clin Nurs*, 20(9-10), 1405-12.

Paoli, P., Merllié, D. (2001) *Third European Survey and Working Conditions (2000)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

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.

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.

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](https://www.niehs.nih.gov/research/resources/bioethics/what_is_bioethics/index.cfm))

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), 175-19.

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.

Shallcross, L.Z. (2003) *The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector*. Unpublished Master of Public Sector Management thesis, Griffith University, Brisbane.

Sheehan, M., McCarthy, P., Barker, M., Henderson, M. (2001) A model for assessing the impact and costs of workplace bullying. Paper presented at the Standing Conference on Organizational Symbolism (SCOS), Trinity College, Dublin, 30 June–4 July.

Smith, P.K., Singer, M., Hoel, H., Cooper, C.L. (2003) Victimization in the school and the workplace: Are there any links? *British Journal of Psychology*, 94, 175-188.

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

Tehrani, N. (2003) Counselling and rehabilitating employees involved with bullying. In S.Einarsen et al. (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (p. 270-284). London: Taylor & Francis.

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

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.

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.

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

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.



