



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Σπουδών  
ΠΜΣ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

**ΜΑΡΙΝΟΥ ΣΟΦΙΑ**

**ΑΜ: 409**

**«Το Mobbing στο Δημόσιο.  
Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.»**

Η εργασία (Thesis) υποβάλλεται για τη μερική κάλυψη των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης.

Επιβλέπων καθηγητής: **Πασχαλούδης Δημήτριος**

ΚΑΤΕΡΙΝΗ  
ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

[1]

**ΜΑΡΙΝΟΥ ΣΟΦΙΑ**

**Το Mobbing στο Δημόσιο.  
Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.**

**Μεταπτυχιακή Διατριβή**

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

*Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας διατριβής και αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία στο σύνολό της ή μέρος της είναι προϊόν λογοκλοπής.*

Όνοματεπώνυμο Συγγραφέα:

ΜΑΡΙΝΟΥ ΣΟΦΙΑ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

Μαρίνου Σοφία

Ημερομηνία (Ημέρα - Μήνας - Έτος):

04 Ιουνίου 2023

Η έγκριση της μεταπτυχιακής διατριβής από το Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων & Διοίκησης Εφοδιαστικής Αλυσίδας του ΔΙ.ΠΑ.Ε. δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέως εκ μέρους του Τμήματος.

© Μαρίνου Σοφία, 2023

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved

## ΑΦΙΕΡΩΣΗ

*Στον γιο μου*

*Γιώργη!*

*Ο άνθρωπος είναι η απάντηση,  
όποια κι αν είναι η ερώτηση.*  
Andre Breton.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Πασχαλούδη Δημήτριο, για την καθοδήγηση, την υποστήριξη που μου παρείχε στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας, αλλά και για τον χρόνο που πρόθυμα μου αφιέρωσε.

Επίσης, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω όλους εκείνους, συμφοιτητές, συναδέλφους και φίλους, για την στήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου για την πολύτιμη στήριξή τους και την ενθάρρυνσή τους σε κάθε μου βήμα, υπενθυμίζοντάς μου διαρκώς ότι οφείλω στον εαυτό μου να προσπαθώ καθημερινά για να πετύχω του στόχους μου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, τα τελευταία χρόνια, συγκεντρώνει μεγάλο ενδιαφέρον για έρευνα στους επιστήμονες, διότι το συγκεκριμένο φαινόμενο επιδρά με έντονα αρνητικές, συνέπειες στους εργαζόμενους, στους οργανισμούς, αλλά και στην κοινωνία συνολικά. Η παρούσα εργασία έχει σκοπό να αναδείξει την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, να διερευνήσει το μέγεθος του φαινομένου στον Δημόσιο Τομέα, να εξετάσει την επίδραση του δημογραφικού και εργασιακού προφίλ εργαζομένων στην άσκηση των επιθετικών συμπεριφορών εναντίον τους. Τέλος να φανερωθούν οι σχέσεις ανάμεσα στον διώκτη και στο θύμα, αλλά και ο τρόπος εξέλιξης του φαινομένου και οι επιπτώσεις στην υγεία των θυμάτων. Προγραμματίστηκε ποσοτική έρευνα με εργαλείο μελέτης ένα ερωτηματολόγιο (Questionnaire), διαρθρωμένο σε πέντε τμήματα, τα Δημογραφικά/ Εργασιακά Στοιχεία, το Θύμα της Ηθικής Παρενόχλησης/ Αντίδραση Θύματος, τον Θύτη της Ηθικής Παρενόχλησης, Τα Συμπτώματα του Mobbing και τις Επιπτώσεις του Mobbing σε Κοινωνικό Επίπεδο. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από 279 δημοσίους υπαλλήλους, συνολικά. Από την συγκεκριμένη έρευνα, προέκυψε ότι περισσότερο από το 50% των εργαζομένων έχει υποστεί ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Κατά την άσκηση ηθικής παρενόχλησης οι πιο συχνές συμπεριφορές είναι *οι απειλές και η ταπεινωτική συμπεριφορά, η διαρκής αμφισβήτηση και η διάδοση αβάσιμων φημών*. Στο σύνολο του δείγματος διαπιστώθηκαν στατιστικά πολλές συσχετίσεις, με το δημογραφικό και εργασιακό προφίλ των εργαζομένων, το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα, η οικογενειακή κατάστασή τους να έχουν σημαντική επίδραση στην εκδήλωση της ηθικής παρενόχλησης.

*Λέξεις Κλειδιά:* Ηθική Παρενόχληση, Mobbing, Δημόσιος Τομέας, Έρευνα, Ενσυναίσθηση.

## **ABSTRACT**

In recent years, workplace ethical harassment has garnered research interest among scientists due to its significantly negative consequences for employees, organizations, and society as a whole. This study aims to highlight ethical harassment in the workplace, investigate the prevalence of this phenomenon in the public sector, examine the influence of demographic and occupational profiles on the perpetration of aggressive behaviors against employees, and explore the dynamics between the perpetrator and the victim, as well as the progression of the phenomenon and its impact on the victims' health. A quantitative research approach was employed, utilizing a structured questionnaire divided into five sections: Demographic/Occupational Information, Victim of Ethical Harassment/Victim's Reaction, Perpetrator of Ethical Harassment, Symptoms of Mobbing, and the Impact of Mobbing on a Social Level. The questionnaire was completed by a total of 279 public sector employees. The findings of this study revealed that over 50% of the surveyed employees had experienced ethical harassment in the workplace. The most prevalent behaviors during ethical harassment included threats, demeaning behavior, constant questioning, and the spreading of baseless rumors. Significant correlations were found within the entire sample, relating to employees' demographic and occupational profiles, educational level, and family status, all of which had a substantial influence on the occurrence of ethical harassment.

**Keywords:** Ethical Harassment, Mobbing, Public Sector, Research, Empathy.



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΑΦΙΕΡΩΣΗ</b> .....	5
<b>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</b> .....	6
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ</b> .....	12
<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ</b> .....	14
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	16
1 Βιβλιογραφική επισκόπηση .....	19
1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο της ηθικής παρενόχλησης.....	19
1.1.1 Επεξήγηση του όρου "ηθική παρενόχληση" και αναλυτική περιγραφή των συμπεριφορών που χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση.....	19
1.1.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις και αναλύσεις της ηθικής παρενόχλησης στη δημόσια σφαίρα. ....	20
1.1.3 Εξέταση των κατηγοριών και των μορφών ηθικής παρενόχλησης.....	20
1.1.4 Η ταυτότητα του θύτη.....	21
1.1.5 Τα χαρακτηριστικά του θύματος.....	22
1.2 Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο.....	23
1.2.1 Περιγραφή του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο και αναλυτική παρουσίαση περιπτώσεων.....	23
1.2.2 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην ατομική και οργανωτική επίδοση των εργαζομένων.....	24
1.2.3 Παρουσίαση των αντιδράσεων των θυμάτων ηθικής παρενόχλησης και των προσεγγίσεων για την αντιμετώπισή της.....	24
1.3 Παράγοντες και αιτίες της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο .....	25
1.3.1 Ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εμφάνιση και επιδείνωση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο.....	25
1.3.2 Εξέταση των οργανωτικών παραγόντων, των δομικών παραγόντων και των ατομικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση.....	26

1.3.3	Ανάλυση των κοινωνικοπολιτικών, οικονομικών και πολιτισμικών παραγόντων που επηρεάζουν την ηθική παρενόχληση στο δημόσιο. ....	27
1.4	Αντιμετώπιση και πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο .....	28
1.4.1	Παρουσίαση διαδικασιών και πολιτικών για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο. ....	28
1.4.2	Εξέταση του ρόλου της ηγεσίας και της οργανωτικής κουλτούρας στην πρόληψη και εξάλειψη της ηθικής παρενόχλησης. ....	29
1.4.3	Παρουσίαση προγραμμάτων εκπαίδευσης, ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης της εργασιακής ψυχικής υγείας στο δημόσιο. ....	29
1.5	Συμπεράσματα με βάση τη βιβλιογραφία .....	30
1.5.1	Τα κύρια ευρήματα και οι προτάσεις για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο που προέκυψαν. ....	30
1.6	Το Νομοθετικό πλαίσιο.....	31
1.6.1	Η Νομοθεσία στην Ελλάδα.....	32
2	Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	33
3	Μεθοδολογία έρευνας .....	34
3.1	Συλλογή δεδομένων .....	34
3.2	Δείγμα .....	34
3.3	Δομή του ερωτηματολογίου.....	35
3.4	Ερωτήσεις.....	36
3.5	Στατιστική ανάλυση .....	36
4	Περιγραφική Στατιστική .....	37
4.1	Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων του δείγματος .....	37
4.2	Καταγραφή του ποσοστού του φαινομένου στο σύνολο των ερωτώμενων..	44
4.2.1	Αντίδραση θυμάτων στην ηθική παρενόχληση. ....	47
4.2.2	Θύτης ηθικής παρενόχλησης.....	47
4.3	Μεθοδολογία-Έλεγχος αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha.....	48
4.4	Μέση τιμή και τυπική απόκλιση. ....	50

4.4.1	Καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση «διάσταση Α».	50
4.4.2	Συμπτώματα του Mobbing «διάσταση Β».....	52
4.5	Γραφήματα ερωτήσεων ordinal. ....	54
4.5.1	Ερώτηση «Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις;».	54
4.5.2	Ερώτηση «Συμπτώματα ηθικής παρενόχλησης».....	63
4.6	Επαγωγική Στατιστική .....	76
4.6.1	Έλεγχος σύγκρισης δύο δειγμάτων .....	76
4.6.2	Έλεγχος υποθέσεων με ένα δείγμα .....	77
4.7	Επιπτώσεις του φαινομένου σε κοινωνικό επίπεδο .....	79
5	Συμπεράσματα.....	80
5.1	Περιορισμοί της έρευνας .....	82
5.2	Προτάσεις για περεταίρω έρευνα .....	82
5.3	Γενικά συμπεράσματα.....	83
6	Βιβλιογραφία .....	85
7	Παράρτημα.....	88

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1-Συχνότητες για την μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;"	35
Πίνακας 2-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Φύλο"	37
Πίνακας 3-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Ηλικία"	39
Πίνακας 4-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Κατηγορία Εκπαίδευσης"	40
Πίνακας 5-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Σχέση Εργασίας"	41
Πίνακας 6-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Προϋπηρεσία στο Δημόσιο"	43
Πίνακας 7-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;"	44
Πίνακας 8-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;" σε σχέση με τη μεταβλητή "Φύλο"	46
Πίνακας 9-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;" σε σχέση με τη μεταβλητή "Κατηγορία Εκπαίδευσης"	46
Πίνακας 10-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Θα αλλάζατε σήμερα τον τρόπο που αντιδράσατε;"	47
Πίνακας 11-Συντελεστής Cronbach's alpha για τη διάσταση A	48
Πίνακας 12-Συντελεστής Cronbach's alpha για τη διάσταση B	49
Πίνακας 13-Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την ερώτηση "Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις;" A_mean (scale)	50
Πίνακας 14-Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την ερώτηση "Πώς βιώσατε τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing;" B_mean (scale)	52
Πίνακας 15-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A1 "Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;"	54
Πίνακας 16-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A2 "Έχετε υποστεί απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;"	55
Πίνακας 17-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A3 "Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;"	56
Πίνακας 18-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A4 "Οι αποφάσεις σας διαρκώς αμφισβητούνταν;"	57
Πίνακας 19-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A5 "Σας εκφόβιζαν να κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας;"	58
Πίνακας 20-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A6 "Σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;"	59

Πίνακας 21-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A7 "Διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες υποψίες για το άτομό σας;" .....	60
Πίνακας 22-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A8 "Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;" .	61
Πίνακας 23-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A9 "Έχετε υποστεί διάκριση;" .....	62
Πίνακας 24-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B1 "Αρτηριακή πίεση" .....	63
Πίνακας 25-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B2 "Κεφαλαλγίες" .....	64
Πίνακας 26-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B3 "Πόνοι στο στήθος" .....	65
Πίνακας 27-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B4 "Ταχυκαρδίες" .....	66
Πίνακας 28-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B5 "Απώλεια μαλλιών" .....	67
Πίνακας 29-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B6 "Προβλήματα συγκέντρωσης" .....	68
Πίνακας 30-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B7 "Κατάθλιψη" .....	69
Πίνακας 31-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B8 "Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα" .....	70
Πίνακας 32-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B9 "Μελαγχολία" .....	71
Πίνακας 33-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B10 "Έλλειψη πρωτοβουλιών" .....	72
Πίνακας 34-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B11 "Ανορεξία/Βουλιμία" .....	73
Πίνακας 35-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B12 "Εξάρτηση από φάρμακα" .....	74
Πίνακας 36-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B13 "Κοινωνική απομόνωση" .....	75
Πίνακας 37-Πίνακας ελέγχου μεταξύ δύο δειγμάτων των μεταβλητών A_mean και B_mean .....	76
Πίνακας 38-Πίνακας ελέγχου υποθέσεων της μεταβλητής B_mean .....	77

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Φύλο"	38
Εικόνα 2: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Ηλικία"	39
Εικόνα 3: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Κατηγορία Εκπαίδευσης"	41
Εικόνα 4: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Σχέση Εργασίας"	42
Εικόνα 5: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Προϋπηρεσία στο Δημόσιο"	44
Εικόνα 6: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχληση στον εργασιακό σας χώρο;"	45
Εικόνα 7: Διαγράμματα για Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση για την ερώτηση "Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις;" A_mean	51
Εικόνα 8: Διαγράμματα για Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση για την ερώτηση "Πώς βιώσατε τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing;" B_mean	53
Εικόνα 9: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A1 "Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;"	54
Εικόνα 10: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A2 "Έχετε υποστεί απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;"	55
Εικόνα 11: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A3 "Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;"	56
Εικόνα 12: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A4 "Οι αποφάσεις σας διαρκώς αμφισβητούνταν:"	57
Εικόνα 13: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A5 "Σας εκφόβιζαν να κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας;"	58
Εικόνα 14: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A6 "σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;"	59
Εικόνα 15: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A7 "Διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες υποψίες για το άτομό σας;"	60
Εικόνα 16: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A8 "Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;"	61
Εικόνα 17: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A9 "Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;"	62
Εικόνα 18: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B1 "Αρτηριακή πίεση"	63
Εικόνα 19: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B2 "Κεφαλαλγίες"	64
Εικόνα 20: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B3 "Πόνοι στο στήθος"	65
Εικόνα 21: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B4 "Κεφαλαλγίες"	66
Εικόνα 22: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B5 "Απώλεια μαλλιών"	67
Εικόνα 23: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B6 "Προβλήματα συγκέντρωσης"	68
Εικόνα 24: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B7 "Κατάθλιψη"	69
Εικόνα 25: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B8 "Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα"	70

Εικόνα 26: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B9 "Μελαγχολία" .....	71
Εικόνα 27: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B10 "Έλλειψη πρωτοβουλιών" .....	72
Εικόνα 28: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B11 "Ανορεξία/Βουλιμία" .....	73
Εικόνα 29: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B12 "Εξάρτηση από φάρμακα" .....	74
Εικόνα 30: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B13 "Κοινωνική απομόνωση" .....	75
Εικόνα 31: Διάγραμμα ελέγχου υποθέσεων μεταξύ δύο δειγμάτων των μεταβλητών $A_{mean}$ και $B_{mean}$ .....	77
Εικόνα 32: Διάγραμμα ελέγχου υποθέσεων της μεταβλητής $B_{mean}$ .....	78

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μελετώντας κανείς τη διεθνή Βιβλιογραφία, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το φαινόμενο της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, άρχισε να απασχολεί την κοινότητα των επιστημόνων ως “διακριτό” φαινόμενο, σε σχέση με αυτά της “φυλετικής διάκρισης” και της “σεξουαλικής παρενόχλησης”, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Αυξήθηκε το ενδιαφέρον για τη μελέτη του, από τα τέλη της ίδιας δεκαετίας, κυρίως στην Ευρώπη, στη Β. Αμερική καθώς και στην Αυστραλία. Με τη σειρά της ακολούθησε η Νότια Αμερική και στη συνέχεια η Ασία. Στις μέρες μας μελετάται από διεθνείς οργανισμούς σε όλον τον κόσμο και επιτροπές που αφορούν την υγεία και την εργασία, όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός για την Υγεία (WHO), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κ.ά.. Πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα, εξαιτίας των περιορισμένων, έως σήμερα, ανάλογων ακαδημαϊκών ερευνών, της έλλειψης ενημέρωσης, αλλά και της «μη ορατής» φύσης του, το εν λόγω φαινόμενο δεν είναι εύκολα αναγνωρίσιμο από τους εργαζόμενους (ακόμη και από τους ίδιους που το υφίστανται), αλλά και δεν απασχολεί την ημερήσια διάταξη των εργατικών συνδικάτων.

Το φαινόμενο αυτό παρότι εμφανίζεται και στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, δεν έχει μέχρι σήμερα οριστεί η έννοιά του νομοθετικά στη χώρα μας. Αποτέλεσμα αυτού να είναι νομικά απροστάτευτοι οι εργαζόμενοι. Αυτό αποτελεί και τον λόγο που η παρούσα εργασία μελετά το φαινόμενο της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ως μια μικρή συνεισφορά στην επίγνωση και γνωστοποίηση του προβλήματος, επικεντρώνοντας στον δημόσιο τομέα, ο οποίος βάσει της έρευνας, είναι αυτός που βάλλεται περισσότερο (Hirigoyen, 2002).

Λαμβάνοντας υπόψη επιστημονικές έρευνες έχει παρατηρηθεί ότι στα πιο ανεπτυγμένα κράτη οι εργαζόμενοι είναι και πιο ενημερωμένοι για την εργασιακή παρενόχληση. Τόσο οι εκάστοτε κυβερνήσεις, όσο και οι επιστήμες αλλά και οι διάφορες εταιρείες, παρατηρώντας τις αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου στα θύματα, στις επιχειρήσεις και στην κοινωνία γενικότερα, ξεκίνησαν να ασχολούνται με το mobbing. Το σημαντικότερο είναι οι Διοικήσεις όλων των δημόσιων υπηρεσιών να είναι



ενημερωμένες σχετικά με τις πρακτικές που κάνουν χρήση οι θύτες, ώστε διοικώντας σωστά το ανθρώπινο δυναμικό, να αποφεύγονται τέτοιες συμπεριφορές, οι οποίες έχουν σαν αποτέλεσμα αρνητικές συνέπειες στην υγεία των θυμάτων, στην απόδοση των θυμάτων αλλά και στη μείωση της παραγωγικής διαδικασίας τους. Πολλές φορές μπορούν να οδηγήσουν ένα εξειδικευμένο και ικανό εργατικό δυναμικό, που εξαιτίας των στοιχείων όπως όρεξη για εργασία, ακέραιο χαρακτήρα και αυξημένη την αίσθηση του καθήκοντος μπορεί να αποτελέσει εύκολο στόχο απειλών και ταπεινωτικής συμπεριφοράς, αμφισβήτησης, κουτσομπολιού, ανάθεσης συνεχώς νέων αρμοδιοτήτων, ακόμα και αποχώρησης από τη θέση του (Davenport, Distler Schawartz, & Pursell Elliot, 1999). Το φαινόμενο της “ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης” το συναντάμε από παλιά και παρατηρείτε σε όλες τις κοινωνίες αλλά και σε όλα τα μέρη του κόσμου (Brodsky, 1976). Η συγκεκριμένη μορφή ψυχολογικής βίας, δεν είναι εύκολα αναγνωρίσιμη και αντιμετώπισιμη, διότι δεν είναι χειροπιαστή, δεν δείχνει εύκολα σημάδια σωματικά οπότε, δύσκολα μπορεί να αποδειχθεί (Χονδρού, 2021). Εξαιτίας των δυσκολιών, ώστε να αποδείξουν τις καταγγελίες τους, οι διαμαρτυρίες που κάνουν τα θύματα τις πιο πολλές φορές, δεν βρίσκουν ανταπόκριση. Το φαινόμενο μπορεί να εντοπιστεί στις σχέσεις τις προσωπικές, στις σχέσεις τις οικογενειακές, στον χώρο του διαδικτύου και στον χώρο της εργασίας, όπου εκεί εντοπίζεται η κυρίαρχη μορφή επιθετικότητας (Σαλπιστής, 2015). Το φαινόμενο είναι γνωστό στην Ευρώπη ως «mobbing».

Η αγγλική λέξη «mob», από την οποία προέρχεται και ο όρος mobbing, ως ουσιαστικό σημαίνει: πλήθος, όχλος, μάζα, ενώ ως ρήμα: ενοχλώ, επιτίθεμαι, συρρέω προς το μέρος κάποιου (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Το έτος 1963, πρώτη φορά τον όρο χρησιμοποίησε, ο βραβευμένος με Νόμπελ, Αυστριακός ζωολόγος και ηθολόγος Konrad Lorenz (1966). Μελετώντας το πόσο επιθετικά ήταν τα ζώα για την επιβίωσή τους και το πώς μία αγέλη ζώων έβρισκε τρόπο να διώξει κάθε «διαφορετικό» ή «ενοχλητικό» ζώο, για την τάση τους αυτή χρησιμοποίησε τον όρο mobbing. Για παράδειγμα, με οδηγό το ένστικτο για επιβίωση, μια ομάδα από χήνες, κάνει επίθεση σε μία αλεπού. Ο Lorenz υποστήριξε ότι και οι άνθρωποι παρουσιάζουν ανάλογες παρορμήσεις, με μόνη διαφορά πως μπορούν να τις οριοθετήσουν (Spiegel, 2016).

Στη Σουηδία στις αρχές τις δεκαετίας του '80, η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, μελετήθηκε συστηματικά από τον Γερμανό ψυχίατρο και

ψυχολόγο Dr Heinz Leymann (Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, 1990b).

Ο Leymann, όρισε το “mobbing” ως μια μορφή ψυχολογικής τρομοκρατίας που εκφράζεται με μια εχθρική και μη ηθική συμπεριφορά και κατευθύνεται συστηματικά από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίων -συνήθως- ενός συναδέλφου τους, ο οποίος περιέρχεται σε αδύναμη θέση χωρίς να μπορεί να αμυνθεί, με συνέπεια να μετατρέπεται σε θύμα μίας σταθερά επαναλαμβανόμενης και συστηματικής παρενόχλησης που διαρκεί πάνω από ένα, όχι σύντομο, χρονικό διάστημα, προκαλώντας στο θύμα μεγάλη ψυχική οδύνη, καθώς και ψυχοσωματικά και κοινωνικά προβλήματα. Η επιθετική συμπεριφορά, για να έχει, κατά τον Leymann, τα χαρακτηριστικά του mobbing, θα πρέπει να λαμβάνει χώρα επί μακρό χρονικό διάστημα, τουλάχιστον έξι (6) μηνών, με συχνότητα τουλάχιστον μία (1) φορά την εβδομάδα (Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplaces*, 1990b) (Leymann, *The content and development of mobbing at work*, 1996b).

Τόσο η έρευνα του Leymann, όσο και η γνωστοποίηση περιστατικών mobbing στην κοινή γνώμη, στις αρχές της δεκαετίας του '90, έκαναν ευρέως αντιληπτές τις βλαπτικές συνέπειές του στην ψυχολογία των θυμάτων, στην απόδοσή τους και στο οργανωσιακό κλίμα του οργανισμού (Hill, 2001). Η τότε μελέτη επικεντρώθηκε περισσότερο στις βλαπτικές συνέπειες του φαινομένου στην υγεία του θύματος και όχι τόσο στη μελέτη της ανάρμοστης και ανήθικης συμπεριφοράς του θύτη (Nielsen, Matthiesen, S.B., & Einarsen, S., 2010).

Στην Ελλάδα χρησιμοποιείται συνήθως ο όρος «ηθική παρενόχληση», προερχόμενος από τον αντίστοιχο γαλλικό όρο «harcèlement moral». Τον όρο αυτό έχουν υιοθετήσει και τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσιαμά, 2013α) και για το λόγο αυτό επιλέχθηκε η χρήση του στη συγκεκριμένη εργασία. Επίσης, χρησιμοποιούνται και οι όροι «εργασιακός εκφοβισμός», «εργασιακή κακοποίηση», «mobbing» και «workplace bullying».

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι η καταγραφή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του Δημοσίου και μέσα από την εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, να παρουσιαστούν οι διαστάσεις του φαινομένου στο Δημόσιο στην Ελλάδα, και τέλος να αποκαλυφθούν οι σχέσεις μεταξύ διώκτη και θύματος, ο τρόπος εξέλιξης του φαινομένου και οι επιπτώσεις στην υγεία των θυμάτων.

# 1 Βιβλιογραφική επισκόπηση

## 1.1 Θεωρητικό υπόβαθρο της ηθικής παρενόχλησης

### 1.1.1 Επεξήγηση του όρου "ηθική παρενόχληση" και αναλυτική περιγραφή των συμπεριφορών που χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση.

Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αναφέρεται σε ένα ευρύ φάσμα επιβλαβών συμπεριφορών που στοχεύουν να προκαλέσουν βλάβη ή δυσφήμιση σε έναν εργαζόμενο από άλλους εργαζόμενους ή από ανώτερο διοικητικό στέλεχος. Είναι μια μορφή παρενόχλησης που παραβιάζει τις ηθικές αξίες και αρχές του εργασιακού περιβάλλοντος, δημιουργώντας ένα αρνητικό κλίμα εργασίας για το θύμα.

Οι συμπεριφορές που χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση μπορούν να είναι ποικίλες και να περιλαμβάνουν:

1. Υποτίμηση και επίθεση: Αυτό περιλαμβάνει προσβλητικές ή προσβλητικές παρατηρήσεις, ειρωνείες, μομφές, δυσφήμιση ή εκτίμηση της αξίας του εργαζομένου (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).
2. Απομόνωση: Ο εργαζόμενος αποκλείεται και απομονώνεται από τον υπόλοιπο εργασιακό κοινωνικό περίγυρο με τη μείωση της επικοινωνίας και της συνεργασίας (Duffy, Ganster, D.C., & Pagon, M., 2002).
3. Εκφοβισμός: Συμπεριλαμβάνει απειλές, εκφοβιστική συμπεριφορά, επιτήδειες πράξεις ή παρενοχλητική συμπεριφορά με σκοπό την εξάσκηση εξουσίας ή τον έλεγχο του θύματος (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).

Αυτή η περιγραφή του όρου "ηθική παρενόχληση" και η ανάλυση των συμπεριφορών που την χαρακτηρίζουν βασίζονται σε σχετικές έρευνες και βιβλιογραφικές πηγές που έχουν εξετάσει αυτό το φαινόμενο στον χώρο εργασίας. Αναφέρθηκαν κάποιες από αυτές τις πηγές ως παραδείγματα, και προτείνεται η περαιτέρω μελέτη τους για περισσότερες πληροφορίες και λεπτομέρειες.

### 1.1.2 Θεωρητικές προσεγγίσεις και αναλύσεις της ηθικής παρενόχλησης στη δημόσια σφαίρα.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις και αναλύσεις της ηθικής παρενόχλησης στη δημόσια σφαίρα έχουν εμπλουτιστεί από την ανάλυση ποικίλων βιβλιογραφικών πηγών. Ένας από τους σημαντικότερους θεωρητικούς προσανατολισμούς είναι η θεωρία της κοινωνικής ανταλλαγής, που εξετάζει τις διαδικασίες της αμοιβαίας αλληλεπίδρασης και τις επιπτώσεις των παραβιάσεων των κανόνων συμπεριφοράς στην οργανωτική συνεργασία (Thibaut & Walker, L., 1975). Επιπλέον, η θεωρία της εξουσίας αναδεικνύει τη σημασία των ανισοτήτων εξουσίας και των συστημάτων ελέγχου στη διαδικασία της ηθικής παρενόχλησης (Namie & Namie, R., 2000). Τέλος, η θεωρία της αντιμετώπισης του στρες εστιάζει στις συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης στην ευημερία και την ψυχολογική υγεία των ατόμων που την υφίστανται (Hershcovis & Barling, J., 2010). Μέσω της συνεχούς ανάπτυξης και της εφαρμογής αυτών των θεωρητικών προσεγγίσεων, μπορούμε να κατανοήσουμε καλύτερα τη φύση και τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στη δημόσια σφαίρα.

### 1.1.3 Εξέταση των κατηγοριών και των μορφών ηθικής παρενόχλησης.

Οι επιστήμονες και οι ερευνητές έχουν κατατάξει τις συμπεριφορές που χαρακτηρίζουν την ηθική παρενόχληση σε διάφορες κατηγορίες και μορφές, παρέχοντας έτσι μια συστηματική προσέγγιση για την κατανόηση του φαινομένου. Ακολουθούν κάποιες από τις κατηγορίες και τις μορφές ηθικής παρενόχλησης:

1. Λεκτική παρενόχληση: Περιλαμβάνει προσβλητικά σχόλια, υβριστική γλώσσα και ειρωνείες που αποσκοπούν στην πρόκληση ντροπής ή απομόνωσης του θύματος (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).
2. Ψυχολογική παρενόχληση: Περιλαμβάνει δράσεις που επιδιώκουν να εκφοβίσουν, να εξουθενώσουν ή να προκαλέσουν άγχος και στρες στο θύμα, όπως αδικαιολόγητη κριτική, απομόνωση και απόρριψη (Zapf, Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M., 2011).
3. Κοινωνική παρενόχληση: Περιλαμβάνει την πρόκληση της απομόνωσης και της αποχής από την ομάδα, καθώς και την περιθωριοποίηση του θύματος σε

κοινωνικό επίπεδο (Leymann, The content and development of mobbing at work, 1996b).

Αυτές οι κατηγορίες και μορφές ηθικής παρενόχλησης έχουν εξεταστεί από διάφορους ερευνητές, συμβάλλοντας στην κατανόηση των συμπεριφορών που συνδέονται με την ηθική παρενόχληση στη δημόσια σφαίρα. Η επιστημονική βιβλιογραφία που παρουσιάζει αυτές τις κατηγορίες μπορεί να λειτουργήσει ως βάση για περαιτέρω έρευνα και προληπτικές προσεγγίσεις στο πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα.

#### 1.1.4 Η ταυτότητα του θύτη.

Η ταυτότητα του θύτη στην ηθική παρενόχληση είναι ένα σύνθετο θέμα που έχει εξεταστεί στην επιστημονική έρευνα. Οι μελέτες έχουν επικεντρωθεί σε ποικίλους παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την ταυτότητα του θύτη και να συμβάλουν στην κατανόηση των κινήτρων του.

Ένας από τους παράγοντες που έχει εξεταστεί είναι η προσωπικότητα του θύτη. Σύμφωνα με την έρευνα των Baillien, Neyens, De Witte και De Cuyper (2009), ορισμένες προσωπικότητες χαρακτηριστικά, όπως η έλλειψη συναισθηματικής ανταπόκρισης, η χαμηλή ενσυναίσθηση και η έλλειψη ενδιαφέροντος για την ευζωία των άλλων, μπορεί να συνδέονται με τη συμπεριφορά της ηθικής παρενόχλησης. Άλλες μελέτες έχουν εστιάσει σε χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως η ψυχοπαθής προσωπικότητα και η έλλειψη ενδιαφέροντος για τα αισθήματα των άλλων (Baillien, Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N., 2009).

Επιπλέον, η κοινωνική προέλευση του θύτη έχει επίσης εξεταστεί σε σχέση με την ηθική παρενόχληση. Σύμφωνα με τη μελέτη των Einarsen, Hoel, Zapf και Cooper (2011), οι παράγοντες όπως η κοινωνική θέση, η οικονομική κατάσταση και η κοινωνική επαφή μπορεί να επηρεάσουν την ταυτότητα του θύτη. Παρατηρείται ότι οι άνθρωποι με υψηλή κοινωνική επιρροή ή οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κοινωνική τους επαφή μπορεί να είναι πιο προδιαθεσμικοί στην ηθική παρενόχληση (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ταυτότητα του θύτη στην ηθική παρενόχληση είναι πολύπλοκοι και μπορεί να διαφέρουν ανάμεσα στις περιπτώσεις. Η κατανόηση αυτών των παραγόντων μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη προληπτικών και παρεμβατικών προγραμμάτων για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον κοινωνικό και εργασιακό χώρο.

#### 1.1.5 Τα χαρακτηριστικά του θύματος.

Τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης εμφανίζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που τους καθιστούν ευάλωτους σε αυτό το είδος παρενόχλησης. Οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε αυτό το πεδίο έχουν ανιχνεύσει ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ των θυμάτων.

Ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι η ανεπαρκής εξουσία και θέση στην ιεραρχία του οργανισμού. Σύμφωνα με τη μελέτη της Zapf, Knorz και Kulla (1996), τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης συχνά είναι υποτιμημένα και αδύναμα μέλη της οργανωτικής κουλτούρας. Επιπλέον, η έλλειψη επαρκούς υποστήριξης από τους συναδέλφους και την οργάνωση μπορεί να καταστήσει τα θύματα ευάλωτα στην παρενόχληση (Zapf, Knorz, C., & Kulla, M., On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, 1996).

Άλλο ένα χαρακτηριστικό είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση και η ανασφάλεια. Σύμφωνα με τη μελέτη της Einarsen, Raknes, Matthiesen και Hellesoy (1994), τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης μπορεί να έχουν χαμηλή αυτοπεποίθηση και να αμφισβητούν την ικανότητά τους να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Αυτή η ανασφάλεια μπορεί να τους καθιστά πιο ευάλωτους στην ηθική παρενόχληση (Einarsen, Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesoy, O.H., 1994)

Τα χαρακτηριστικά των θυμάτων της ηθικής παρενόχλησης είναι σημαντικά για την κατανόηση του προβλήματος και την ανάπτυξη προληπτικών και παρεμβατικών μέτρων. Η συνειδητοποίηση αυτών των χαρακτηριστικών μπορεί να βοηθήσει στην αναγνώριση των πιθανών θυμάτων και στην παροχή της κατάλληλης υποστήριξης.

## 1.2 Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο

### 1.2.1 Περιγραφή του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο και αναλυτική παρουσίαση περιπτώσεων.

Η περιγραφή του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο και η αναλυτική παρουσίαση περιπτώσεων αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την κατανόηση του φαινομένου. Η ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα αναφέρεται σε αρνητικές συμπεριφορές που συνδέονται με την εργασία και παραβιάζουν την ηθική και επαγγελματική συμπεριφορά.

Από την βιβλιογραφία, παρουσιάζονται πολλές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο, οι οποίες αποτελούν παραδείγματα των συμπεριφορών που εμπλέκονται. Οι περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο ποικίλουν από περιστατικά εκφοβισμού και ρατσιστικών σχολίων μέχρι σεξουαλική παρενόχληση και εκμετάλλευση. Για παράδειγμα, μπορούμε να αναφέρουμε περιπτώσεις όπου υπάλληλοι υποβάλλονται σε επίμονη κριτική και προσβολές από συναδέλφους ή ανωτέρους, ενδεχομένως με σκοπό να τους εξουθενώσουν ή να τους αποβάλλουν από την ομάδα εργασίας (Namie & Namie, R., 2000). Επιπλέον, έχουν καταγραφεί περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι υφίστανται απομόνωση και απόρριψη, με την απώλεια της κοινωνικής υποστήριξης και την αποτροπή της συμμετοχής τους σε ομαδικές δραστηριότητες (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).

Αυτές οι περιπτώσεις έχουν σοβαρές επιπτώσεις στα θύματα, περιλαμβανομένων των ψυχολογικών τραυμάτων, του αισθήματος ανασφάλειας και της μείωσης της παραγωγικότητας. Επιπλέον, αυτή η μορφή παρενόχλησης αντίκειται στα ανθρώπινα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια του ατόμου.

Οι περιγραφές αυτές προσφέρουν ένα ευρύτερο πλαίσιο κατανόησης της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο και αναδεικνύουν τη σοβαρότητα του προβλήματος. Αυτές οι περιπτώσεις αποτελούν μόνο μερικά παραδείγματα από την ευρεία γκάμα της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, καθιστώντας σαφές την ανάγκη για μέτρα πρόληψης και προστασίας για τους εργαζόμενους σε αυτόν τον τομέα.

### 1.2.2 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην ατομική και οργανωτική επίδοση των εργαζομένων.

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχολογική κατάσταση, την υγεία και την ευεξία των εργαζομένων, καθώς και στην ατομική επίδοση και απόδοσή τους.

Σύμφωνα με μελέτες, η ηθική παρενόχληση σχετίζεται με αυξημένα επίπεδα άγχους, κατάθλιψης, αποστροφής και αποδιοπομπαίας συμπεριφοράς από τη μεριά των εργαζομένων (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη ευχαρίστηση από την εργασία, απώλεια ενδιαφέροντος, αύξηση της απουσίας από την εργασία και ακόμα και σε πιθανή αποχώρηση από την οργάνωση (Berry, Ones, D. S., & Sackett, P. R., 2007).

Επιπλέον, η ηθική παρενόχληση επηρεάζει αρνητικά την οργανωτική επίδοση. Ερευνητικές μελέτες έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν ηθική παρενόχληση εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα, μειωμένη ποιότητα εργασίας και μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία τους (Baillien, Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N., 2009). Οι επιπτώσεις αυτές μπορούν να επηρεάσουν την απόδοση τους σε ατομικό, ομαδικό και οργανωτικό επίπεδο.

Οι παραπάνω επιπτώσεις επιβεβαιώνουν την ανάγκη για αποτελεσματικές πολιτικές και πρακτικές πρόληψης και αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, προκειμένου να διασφαλιστεί η ευεξία και η απόδοση των εργαζομένων και η ομαλή λειτουργία των οργανισμών (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).

### 1.2.3 Παρουσίαση των αντιδράσεων των θυμάτων ηθικής παρενόχλησης και των προσεγγίσεων για την αντιμετώπισή της.

Τα θύματα ηθικής παρενόχλησης μπορούν να αντιδράσουν με διάφορους τρόπους, ανάλογα με το περιβάλλον και τον τρόπο αντιμετώπισης του προβλήματος. Επίσης οι αντιδράσεις αυτές επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες, όπως η κουλτούρα, η προσωπικότητα και οι εμπειρίες του θύματος.



Μερικές από τις αντιδράσεις που μπορεί να παρουσιάσουν τα θύματα είναι ο φόβος, η ανασφάλεια, η απομόνωση, η μείωση της αυτοπεποίθησης και η επηρεασμένη απόδοση στην εργασία (Leymann, The content and development of mobbing at work, 1996b). Άλλα θύματα μπορεί να αντιδρούν με πλήγμα και αμηχανία, αισθανόμενα σοκαρισμένα και αβέβαια. Επιπλέον, κάποια θύματα μπορεί να αντιδρούν με σύγχυση και απομόνωση. Αναρωτιούνται για την αποδεκτότητα της παρενόχλησης, αν άξιζε να προκαλέσουν θόρυβο και αν θα γίνουν πιστευτοί από τους άλλους. Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να προκαλέσει αίσθημα ενοχής και αμηχανίας στα θύματα, δυσκολεύοντάς τα να ζητήσουν βοήθεια. Οι αντιδράσεις αυτές μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την ευημερία και την ψυχολογική κατάσταση των θυμάτων.

Στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης, έχουν προταθεί διάφορες προσεγγίσεις. Μία από αυτές είναι η ενίσχυση της επικοινωνίας και της ευαισθητοποίησης σχετικά με το θέμα της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (Hodson, Roscigno, V. J., & Lopez, S. H., 2006). Επιπλέον, η παροχή υποστήριξης και προστασίας στα θύματα, η εκπαίδευση του προσωπικού για την αναγνώριση και διαχείριση της ηθικής παρενόχλησης, καθώς και η υιοθέτηση αυστηρών πολιτικών κατά της παρενόχλησης αποτελούν σημαντικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).

### 1.3 Παράγοντες και αιτίες της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο

#### 1.3.1 Ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην εμφάνιση και επιδείνωση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο.

Πολλοί παράγοντες έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικοί στην εκδήλωση και επιδείνωση της ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα.

Ένας από τους παράγοντες είναι η υποβάθμιση των επαγγελματικών σχέσεων και του εργασιακού περιβάλλοντος (Hauge, Skogstad, A., & Einarsen, S., 2007). Η έλλειψη αμοιβαίας εμπιστοσύνης, η ανεπαρκής επικοινωνία, η αδιαφάνεια και η κακοδιαχείριση στην οργάνωση μπορούν να δημιουργήσουν ένα κλίμα που ευνοεί την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.

Επιπλέον, η ανισότητα εξουσίας ανάμεσα στους εργαζομένους και η έλλειψη αποτελεσματικών μηχανισμών αναγνώρισης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης μπορούν επίσης να συμβάλουν στην επιδείνωση του προβλήματος (Einarsen, Hoel, H., & Notelaers, G., *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*, 2009).

Τέλος, παράγοντες που σχετίζονται με την πολιτιστική και οργανωσιακή κουλτούρα μπορεί επίσης να παίζουν ρόλο. Η αποδοχή της επιθετικής συμπεριφοράς, η ανοχή σε συμπεριφορές παρενόχλησης και η έλλειψη ηθικών κανόνων και αξιών μπορούν να ενθαρρύνουν την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).

#### 1.3.2 Εξέταση των οργανωτικών παραγόντων, των δομικών παραγόντων και των ατομικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση.

Η εξέταση των οργανωτικών παραγόντων, των δομικών παραγόντων και των ατομικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την ηθική παρενόχληση έχει αποτελέσει αντικείμενο εκτενούς έρευνας στη βιβλιογραφία.

Όσον αφορά τους οργανωτικούς παράγοντες, η διαρθρωτική κουλτούρα και η ηγεσία του οργανισμού έχουν κριθεί ως σημαντικοί παράγοντες στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης. Έρευνες έχουν δείξει ότι η υποστήριξη από τη διοίκηση, οι διοργανωτικές δομές που επιτρέπουν την ανεξάρτητη αναφορά περιστατικών και η ύπαρξη αποτελεσματικών μηχανισμών επίλυσης διαφορών μπορούν να μειώσουν την εμφάνιση της παρενόχλησης (Einarsen, Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesoy, O.H., 1994).

Σχετικά με τους δομικούς παράγοντες, ο ρόλος και η θέση στην ιεραρχία ενός ατόμου μπορεί να επηρεάσουν την πιθανότητα να γίνει θύμα ηθικής παρενόχλησης. Υπάρχει η τάση οι ανώτεροι σε θέση εξουσίας να ασκούν πιέσεις και να παρενοχλούν τους υποτελείς τους, ενώ οι υποτελείς μπορεί να βιώνουν ανασφάλεια και αδυναμία να αμύνονται ενάντια στην παρενόχληση (Namie & Namie, R., 2000).

Όσον αφορά τα ατομικά χαρακτηριστικά, η επικράτηση χαμηλής αυτοεκτίμησης, η ανασφάλεια, η αντικοινωνική συμπεριφορά και η έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων έχουν συνδεθεί με την ευαισθησία στην ηθική παρενόχληση (Zapf, Knorz, C., & Kulla, M., On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, 1996). Επιπλέον, η έρευνα έχει επισημάνει ότι οι άνθρωποι που έχουν υψηλά επίπεδα νευρωτισμού και ανασφάλειας είναι περισσότερο ευάλωτοι στην ηθική παρενόχληση (Einarsen, Hoel, H., & Notelaers, G., Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, 2009).

### 1.3.3 Ανάλυση των κοινωνικοπολιτικών, οικονομικών και πολιτισμικών παραγόντων που επηρεάζουν την ηθική παρενόχληση στο δημόσιο.

Οι κοινωνικοπολιτικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις κοινωνικές δομές, την εξουσία και τις ισορροπίες εξουσίας που επικρατούν στην κοινωνία. Έρευνες έχουν δείξει ότι η ανισότητα εξουσίας και η αδυναμία πρόσβασης σε ίσες ευκαιρίες ενθαρρύνουν την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης (Lewis, 2004).

Ως προς τους οικονομικούς παράγοντες, η οικονομική ανασφάλεια, η ανεργία και οι απαιτητικές συνθήκες εργασίας μπορούν να συμβάλλουν στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης. Στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να αντιμετωπίζουν οικονομικούς περιορισμούς και αβεβαιότητα, η πίεση και ο ανταγωνισμός μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητες συμπεριφορές και παρενοχλήσεις (Tracy & Lutgen-Sadvik, P., 2013).

Τέλος, οι πολιτισμικοί παράγοντες αναφέρονται στις πολιτισμικές αξίες, τις πεποιθήσεις και τις πρακτικές που επικρατούν σε μια κοινωνία. Κάθε κοινωνία έχει τις δικές της ιδιαιτερότητες και παραδόσεις που επηρεάζουν την αντίληψη για την ηθική παρενόχληση. Πολιτισμικές πρακτικές που εγκρίνουν την επιθετικότητα ή που δικαιολογούν την υποτιμητική συμπεριφορά μπορεί να ενθαρρύνουν την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης (Lim & Cortina, L. M., 2005).

## 1.4 Αντιμετώπιση και πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο

### 1.4.1 Παρουσίαση διαδικασιών και πολιτικών για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο.

Οι παρακάτω παράγραφοι παρουσιάζουν διάφορες διαδικασίες και πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο:

1. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση: Μια από τις προσεγγίσεις είναι η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των διοικητικών στελεχών σχετικά με την ηθική παρενόχληση. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα, ενημερωτικά υλικά και εσωτερικές εκστρατείες ευαισθητοποίησης (Einarsen, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L., 2011).
2. Θέσπιση πολιτικών και διαδικασιών: Ορισμένοι οργανισμοί έχουν εισαγάγει ειδικές πολιτικές και διαδικασίες για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης. Αυτές οι πολιτικές περιλαμβάνουν συγκεκριμένες οδηγίες για την αναφορά και διεκδίκηση των καταγγελιών, τη διεξαγωγή έρευνας και την επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης (Farrell, Bobrowski, C., & Bobrowski, P., 217).
3. Υποστήριξη και συμβουλευτικές υπηρεσίες: Ορισμένες οργανισμοί παρέχουν υπηρεσίες υποστήριξης και συμβουλευτικής σε εργαζόμενους που έχουν βιώσει ηθική παρενόχληση. Αυτές οι υπηρεσίες μπορούν να περιλαμβάνουν ψυχολογική υποστήριξη, συμβουλές για την αντιμετώπιση του προβλήματος και κατευθυντήριες γραμμές για την περαιτέρω επεξεργασία του θέματος (Baillien, Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N., 2009).
4. Ενίσχυση επικοινωνίας και εμπιστοσύνης: Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος επικοινωνίας όπου οι εργαζόμενοι νιώθουν ελεύθεροι να αναφέρουν καταγγελίες και ανησυχίες είναι σημαντική. Η ενθάρρυνση της επικοινωνίας, η θέσπιση μηχανισμών αναφοράς και η ανάπτυξη εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών του οργανισμού μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης (Leymann, The content and development of mobbing at work, 1996b).

#### 1.4.2 Εξέταση του ρόλου της ηγεσίας και της οργανωτικής κουλτούρας στην πρόληψη και εξάλειψη της ηθικής παρενόχλησης.

Η ηγεσία και η οργανωτική κουλτούρα αποτελούν κρίσιμους παράγοντες στην πρόληψη και εξάλειψη της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η ηγεσία παίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των αξιών και των προτύπων συμπεριφοράς της οργάνωσης. Με το να επιδεικνύει ηγετική συμπεριφορά που βασίζεται στην ενσυναίσθηση, την ειλικρίνεια, τη δικαιοσύνη και την αμοιβαία σεβασμό, η ηγεσία μπορεί να προαγάγει μια θετική ηθική περιβάλλοντα. Η ηγετική συμπεριφορά πρέπει να είναι συνεπής και να αποτελεί πρότυπο για τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Brown, Trevino, L. K., & Harrison, D. A., 2005).

Επιπλέον, η οργανωτική κουλτούρα παίζει καθοριστικό ρόλο στην πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης. Μια θετική οργανωτική κουλτούρα χαρακτηρίζεται από αξίες όπως η ενσυναίσθηση, ο σεβασμός, η ειλικρίνεια και η δικαιοσύνη. Η εταιρική ευθύνη και η δέσμευση της οργάνωσης για την προαγωγή της ηθικής συμπεριφοράς είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες. Με την παροχή κατάλληλων μέσων υποστήριξης και προώθησης της ηθικής συμπεριφοράς, η οργανωτική κουλτούρα μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου η ηθική παρενόχληση δεν ανέχεται (Trevino, Hartman, L. P., & Brown, M., 2014).

Ο ρόλος της ηγεσίας και της οργανωτικής κουλτούρας στην πρόληψη και εξάλειψη της ηθικής παρενόχλησης έχει επισημανθεί από πολλούς ερευνητές και ειδικούς στο πεδίο. Η ενσωμάτωση των αρχών της ηθικής σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης και η προώθηση μιας θετικής κουλτούρας αποτελούν βασικά βήματα προς τη δημιουργία ενός υγιούς και ηθικού εργασιακού περιβάλλοντος.

#### 1.4.3 Παρουσίαση προγραμμάτων εκπαίδευσης, ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης της εργασιακής ψυχικής υγείας στο δημόσιο.

Η εκπαίδευση, η ευαισθητοποίηση και η ενίσχυση της εργασιακής ψυχικής υγείας αποτελούν σημαντικές πτυχές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο. Πολλές οργανώσεις και κυβερνητικές αρχές έχουν αναπτύξει προγράμματα εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης που στοχεύουν στην

ενίσχυση της εργασιακής ψυχικής υγείας και την προαγωγή μιας υγιούς εργασιακής περιβάλλοντος.

Ένα παράδειγμα προγράμματος είναι το "Πρόγραμμα Ευαισθητοποίησης για την Εργασιακή Ψυχική Υγεία" που αναπτύχθηκε από την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (World Health Organization). Αυτό το πρόγραμμα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ψυχική υγεία και προωθεί την ευαισθητοποίηση και την αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας.

Ένα άλλο παράδειγμα είναι το "Πρόγραμμα Ψυχολογικής Υποστήριξης στον Εργασιακό Τόπο" που υλοποιήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αυτό το πρόγραμμα προάγει την εκπαίδευση και την υποστήριξη των εργαζομένων στην αντιμετώπιση των προβλημάτων ψυχικής υγείας και τη βελτίωση της εργασιακής ποιότητας και απόδοσης.

## 1.5 Συμπεράσματα με βάση τη βιβλιογραφία

1.5.1 Τα κύρια ευρήματα και οι προτάσεις για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο που προέκυψαν.

Με βάση τη βιβλιογραφία, οι επιστημονικές έρευνες και οι θεωρητικές προσεγγίσεις πάνω στην ηθική παρενόχληση στο δημόσιο έχουν οδηγήσει σε σημαντικά ευρήματα και προτάσεις για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Κύρια ευρήματα περιλαμβάνουν την ύπαρξη εκτεταμένης ηθικής παρενόχλησης στον δημόσιο τομέα, η οποία επηρεάζει αρνητικά την ατομική και οργανωτική επίδοση, την εργασιακή ικανοποίηση και την ευζωία των εργαζομένων.

Για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο, προτείνονται διάφορες προσεγγίσεις. Μια προσέγγιση εστιάζει στην ενίσχυση της ηγεσίας και της οργανωτικής κουλτούρας. Η ηγεσία πρέπει να επιδεικνύει μοντέλα και αξίες ηθικής συμπεριφοράς, να προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη και να εφαρμόζει μηχανισμούς αναγνώρισης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης. Η οργανωτική κουλτούρα πρέπει να προάγει τον σεβασμό, την ανοιχτή επικοινωνία και την αποδοχή των διαφορετικότητων.

Επιπλέον, προτείνονται προγράμματα εκπαίδευσης, ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης της εργασιακής ψυχικής υγείας. Αυτά τα προγράμματα αποσκοπούν στην ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους, τις αναμενόμενες συμπεριφορές και τις διαδικασίες καταγγελίας, καθώς και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων τους για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και την προαγωγή της ψυχολογικής ευεξίας.

Συνολικά, η βιβλιογραφία προτείνει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο, η οποία περιλαμβάνει την ενίσχυση της ηγεσίας, την καλλιέργεια μιας υγιούς οργανωτικής κουλτούρας και την υποστήριξη των εργαζομένων μέσω εκπαιδευτικών και ευαισθητοποιητικών προγραμμάτων για την εργασιακή ψυχική υγεία.

## 1.6 Το Νομοθετικό πλαίσιο

Το νομοθετικό πλαίσιο για την ηθική παρενόχληση ποικίλει ανάλογα με την χώρα και τη νομοθεσία που ισχύει. Σε πολλές χώρες, υπάρχουν νόμοι και κανονισμοί που προστατεύουν τα θύματα και επιβάλλουν κυρώσεις στους παραβάτες.

Για παράδειγμα, στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο νόμος για την ισότητα στην εργασία (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) περιλαμβάνει διατάξεις που απαγορεύουν την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς παρενόχληση και να αντιμετωπίσουν τις καταγγελίες με σοβαρότητα. Αυτός ο νόμος παρέχει προστασία και δικαιώματα στα θύματα ηθικής παρενόχλησης.

Επίσης, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οδηγία 2000/78/ΕΚ απαγορεύει τη διάκριση στην εργασία με βάση τη θρησκεία, την πεποίθηση, την αναπηρία, την ηλικία ή το φύλο, και περιλαμβάνει και την αναφορά στην ηθική παρενόχληση. Η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να θεσπίσουν αποτελεσματικά, αναλογικά και αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία.

### 1.6.1 Η Νομοθεσία στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα, η νομοθεσία που αντιμετωπίζει την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας περιλαμβάνει τον Νόμο 4488/2017, που εφαρμόζει την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος.

Σύμφωνα με τον Νόμο 4488/2017, η ηθική παρενόχληση θεωρείται αντίθετη προς τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και απαγορεύεται σε όλους τους τομείς εργασίας. Ο νόμος καθορίζει ότι οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να δημιουργήσουν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, ελευθερία από παρενόχληση και να προλαμβάνουν την ηθική παρενόχληση.

Επιπλέον, ο Νόμος 3896/2010 για την άσκηση του δημόσιου δικαίου επί της ιδιωτικής απασχόλησης, περιλαμβάνει διατάξεις που αντιμετωπίζουν την ηθική παρενόχληση σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ελληνική νομοθεσία προστατεύει τα θύματα ηθικής παρενόχλησης και προβλέπει κυρώσεις για τους παραβάτες. Οι ποινές περιλαμβάνουν διοικητικές κυρώσεις, όπως πρόστιμα, αλλά και ποινικές κυρώσεις σε περιπτώσεις σοβαρής παρενόχλησης.



## 2 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Η συγκεκριμένη έρευνα αποσκοπεί στη διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης που έχουν υποστεί δημόσιοι υπάλληλοι στον χώρο εργασίας τους. Όπως προαναφέρθηκε και στην εισαγωγή στόχος της παρούσας έρευνας είναι η καταγραφή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του Δημοσίου και μέσα από την εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, να παρουσιαστούν οι διαστάσεις του φαινομένου στο Δημόσιο στην Ελλάδα, και τέλος να αποκαλυφθούν οι σχέσεις μεταξύ διώκτη και θύματος, ο τρόπος εξέλιξης του φαινομένου, οι επιπτώσεις στην υγεία των θυμάτων και στην κοινωνία.

Πιο συγκεκριμένα θα δοθούν απαντήσεις σε ερευνητικά ερωτήματα όπως:

- η αποτύπωση του φαινομένου σε άντρες και γυναίκες.
- η αναζήτηση της προέλευσης του θήτη.
- το κατά πόσο οι εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει στον εργασιακό τους χώρο καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση.
- η διερεύνηση των επιπτώσεων της ηθικής παρενόχλησης σε κοινωνικό επίπεδο.

## 3 Μεθοδολογία έρευνας

### 3.1 Συλλογή δεδομένων

Η παρούσα έρευνα είναι μία πρωτογενής ποσοτική έρευνα, η οποία διεξήχθη με τη χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, κατασκευασμένου ειδικά για την εξυπηρέτηση των σκοπών της. Το ερωτηματολόγιο αυτό δημιουργήθηκε ηλεκτρονικά, χρησιμοποιώντας το ελεύθερης πρόσβασης εργαλείο κατασκευής φορμών Google Docs. Η αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε επίσης ηλεκτρονικά στις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) των συμμετεχόντων. Οι απαντήσεις καταγράφηκαν αυτόματα σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων. Η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα είναι η δειγματοληψία με μη πιθανά δείγματα, η οποία αναφέρεται σε διαδικασία κατά την οποία υποκειμενικοί παράγοντες διαφορετικοί από την τυχαιότητα υπεισέρχονται στην επιλογή του δείγματος (ευκολία, προσβασιμότητα, οικονομία), με αποτέλεσμα να μην έχουν όλα τα στοιχεία του πληθυσμού την ίδια πιθανότητα να επιλεγούν στο δείγμα. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, δηλαδή επιλέχθηκαν άτομα που ήταν διαθέσιμα και εύκολα προσεγγίσιμα, κυρίως από το προσωπικό και το εργασιακό περιβάλλον της ερευνήτριας. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε χωρίς εφαρμογή ειδικών κριτηρίων, μοναδικές προϋποθέσεις συμμετοχής ήταν τα άτομα αυτά να απασχολούνται σε υπηρεσίες του δημοσίου, να έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο και να διαθέτουν λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την παραλαβή του ερωτηματολογίου

### 3.2 Δείγμα

Το ερωτηματολόγιο της εργασίας εστάλη, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και κοινωνικών δικτύων, σε 279 εργαζόμενους στον Δημόσιο Τομέα (σε διάφορους νομούς τη χώρας μας) με τη μέθοδο της τυχαίας δειγματοληψίας.

Οι συμμετέχοντες παρέλαβαν και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά, γεγονός που οδηγεί σε συμπέρασμα ότι είναι όλοι τους χρήστες του διαδικτύου και

κατέχουν έστω βασικές γνώσεις και δεξιότητες στον τομέα των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ).

Το δείγμα της ερευνητικής εργασίας αποτέλεσαν 279 άτομα (N=279).

Ενώ λοιπόν το δείγμα της ερευνητικής εργασίας αποτέλεσαν αρχικά 279 άτομα (N=279), στην ερώτηση για το αν έχουν υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης το 54,8% (153) απάντησε θετικά ενώ το 45,2% (126) απάντησε αρνητικά.

*Πίνακας 1-Συχνότητες για την μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;"*

<b>Θύμα ηθικής παρενόχλησης;</b>	<b>Frequency Percent</b>		<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Όχι	126	45.161	45.161	45.161
Ναι	153	54.839	54.839	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		

### 3.3 Δομή του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από έξι βασικά μέρη :

1. Εισαγωγικό σημείωμα όπου αναφέρεται η αιτία διεξαγωγής της έρευνας, η ιδιότητα της ερευνήτριας και ο σκοπός της έρευνας συνοπτικά. Τονίζεται τόσο η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων, όσο και η ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των ερωτώμενων.
2. Δημογραφικά Στοιχεία - πρόκειται για πέντε ερωτήσεις που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά των ερωτώμενων. Ο σκοπός των ερωτήσεων αυτών είναι η συλλογή στοιχείων των συμμετεχόντων σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την κατηγορία εκπαίδευσης, την σχέση εργασίας και τον χρόνο προϋπηρεσίας τους στο δημόσιο.
3. Εισαγωγική ερώτηση όπου διαχωρίζονται οι ερωτώμενοι που έχουν υπάρξει θύματα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο, οι οποίοι και μας ενδιαφέρουν, από τους υπόλοιπους ερωτώμενους.
4. Εισαγωγικές ερωτήσεις σχετικά με την αντίδραση του θύματος στην ηθική παρενόχληση.

5. Κυρίως Μέρος 1 – ερώτηση όπου διερευνάτε από που προήλθε η ηθική παρενόχληση και ερώτηση με εννέα εκδοχές που μελετούν το κατά πόσο οι εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει στον εργασιακό τους χώρο κάποιες καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση.
6. Κυρίως Μέρος 2 – ερώτηση με δέκα τρεις εκδοχές που μελετούν με ποιο τρόπο βίωσαν οι εργαζόμενοι τα συμπτώματα του mobbing και ερώτηση που διερευνά τις επιπτώσεις του mobbing σε κοινωνικό επίπεδο.

### 3.4 Ερωτήσεις

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δώδεκα (12) ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι ερωτήσεις είναι στο σύνολό τους υποχρεωτικές. Οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν είναι οι κλίμακες διάταξης γιατί επιτρέπουν την ακόλουθη στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων. Ειδικότερα χρησιμοποιήθηκαν:

- κλίμακες διχοτομικές για την επιλογή μίας από δύο δυνατές τιμές,
- κλίμακες απλής επιλογής για την επιλογή μίας απάντησης από μια σειρά προτεινόμενων απαντήσεων,
- κλίμακες πολλαπλής επιλογής, δηλαδή επιλογής μίας ή και περισσότερων απαντήσεων από μια σειρά προτεινόμενων απαντήσεων, και
- κλίμακες τύπου Likert πέντε βαθμίδων, από το «καθόλου» έως το «πάρα πολύ», με σκοπό τη μέτρηση του βαθμού συχνότητας και ικανοποίησης των συμμετεχόντων.

### 3.5 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του λογισμικού ανοιχτού κώδικα JASP - JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.2.) [Computer Software]. Ο ηλεκτρονικός σύνδεσμος του ερωτηματολογίου είναι <https://forms.gle/PcKxPARYbZwWEbcJ8>.

## 4 Περιγραφική Στατιστική

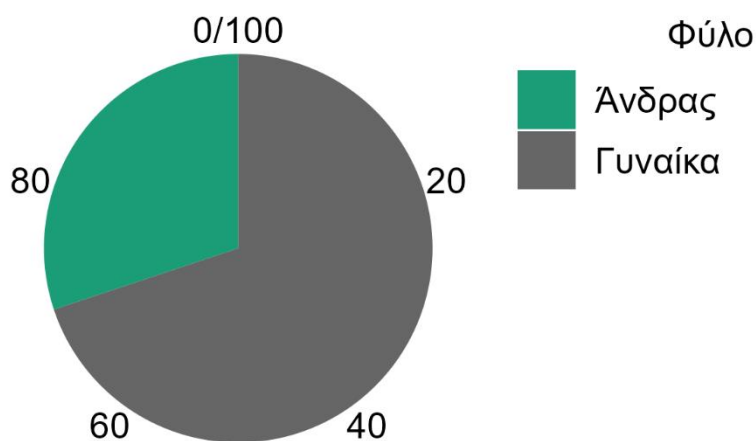
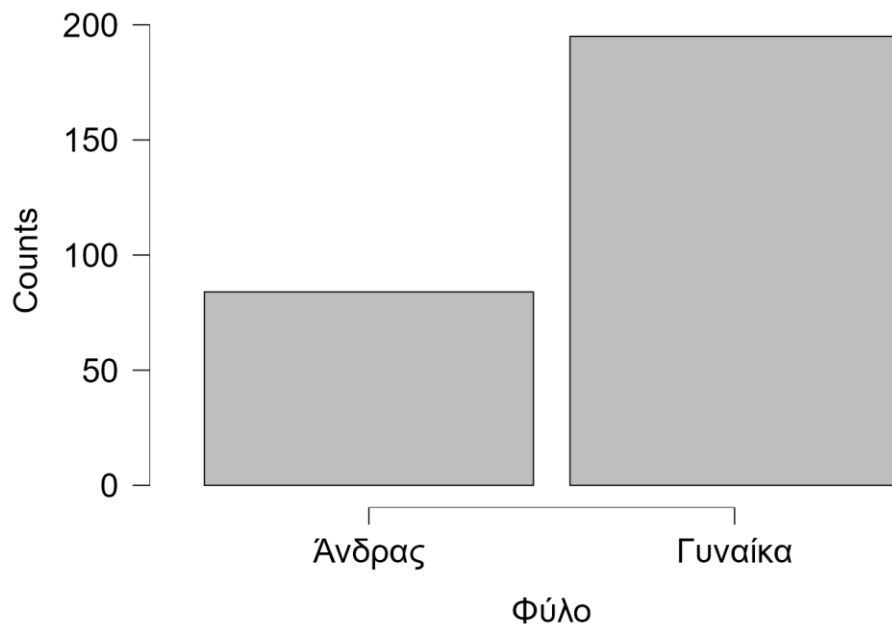
### 4.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων του δείγματος

Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος του υπό μελέτη πληθυσμού. Ο σκοπός αυτής της ενότητας είναι η αποσαφήνιση των βασικότερων χαρακτηριστικών των ατόμων του δείγματος και με αυτόν τον τρόπο η δημιουργία μίας ολοκληρωμένης εικόνας για αυτά. Παρακάτω παρουσιάζονται όλες οι εκτιμήσεις των συχνοτήτων αυτού του μέρους του ερωτηματολογίου.

- Φύλο: Όπως προκύπτει από τους πίνακες που ακολουθούν, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που πήραν μέρος στην έρευνα ανήκει στο γυναικείο φύλο. Συγκεκριμένα συμμετείχαν στην έρευνα 195 γυναίκες, αριθμός που αντιστοιχεί στο ποσοστό 69,9% από το σύνολο των ερωτώμενων. Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ήταν 30,1% (84 άνδρες).

*Πίνακας 2-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Φύλο"*

<b>Φύλο</b>				
<b>Φύλο</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Άνδρας	84	30.108	30.108	30.108
Γυναίκα	195	69.892	69.892	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		

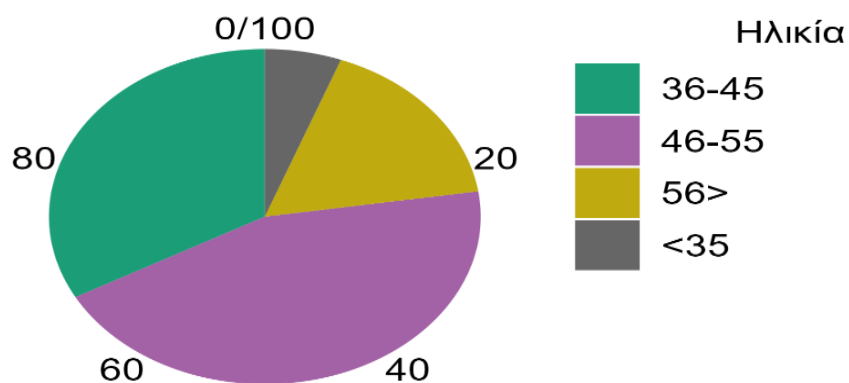
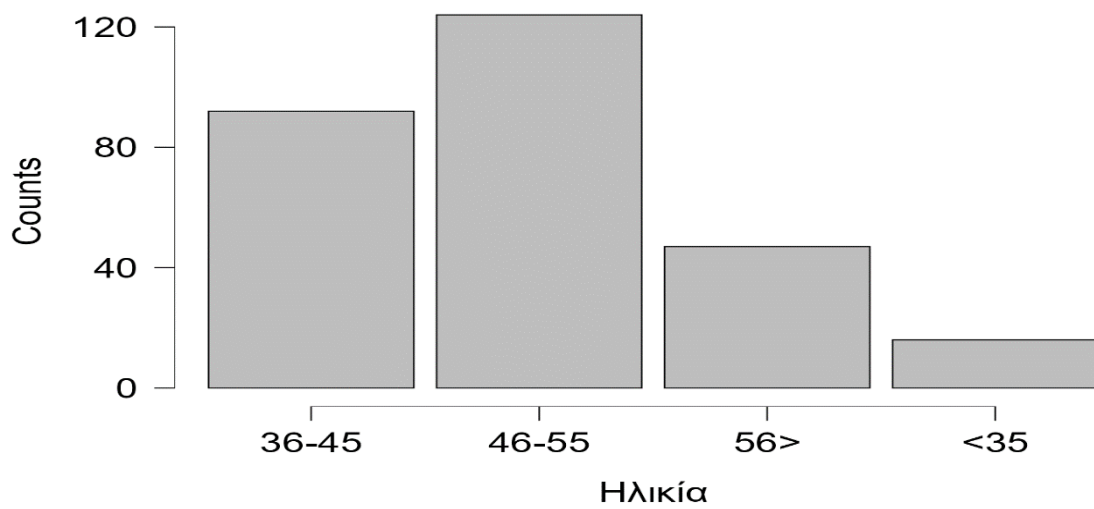


Εικόνα 1: Διαγράμματα Συχνότητων για τη μεταβλητή "Φύλο"

- **Ηλικία:** Στην έρευνα συμμετείχαν άτομα όλων των ηλικιών, η πλειοψηφία των οποίων (με ποσοστό 44,4%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα από 46 έως 55 έτη. Ακολουθούν η ομάδα 36-45 (με ποσοστό 33%) , η ομάδα 56 και πάνω (με ποσοστό 16,8%) και τέλος η ομάδα κάτω από τα 35 έτη (με ποσοστό 5,7%).

Πίνακας 3-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Ηλικία"

Ηλικία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36-45	92	32.975	32.975	32.975
46-55	124	44.444	44.444	77.419
56>	47	16.846	16.846	94.265
<35	16	5.735	5.735	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		

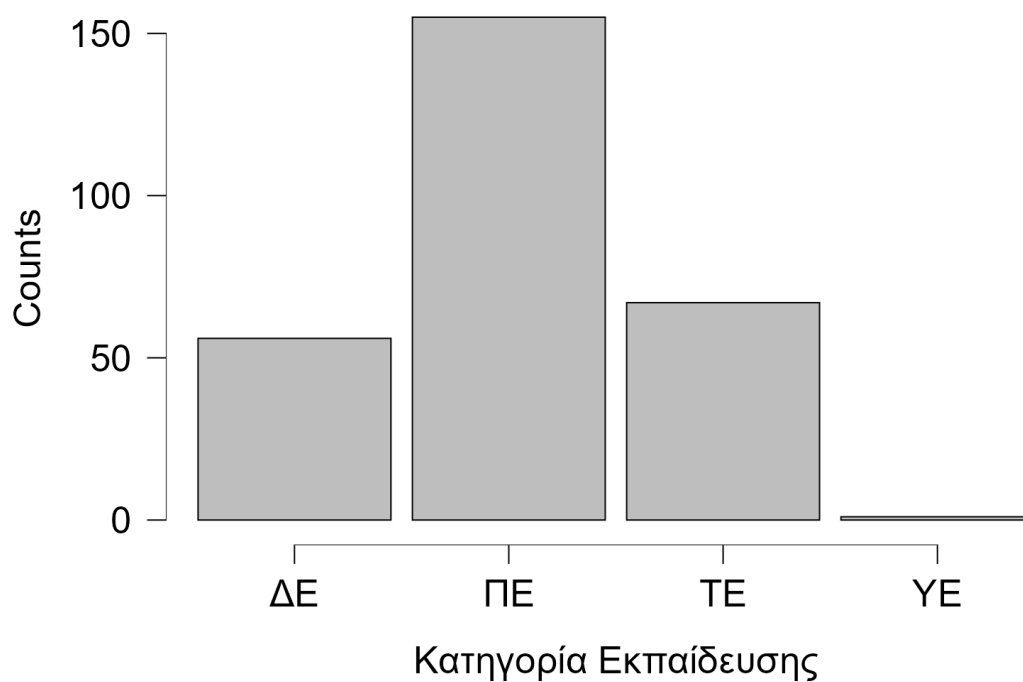


Εικόνα 2: Διαγράμματα Συχνότητων για τη μεταβλητή "Ηλικία"

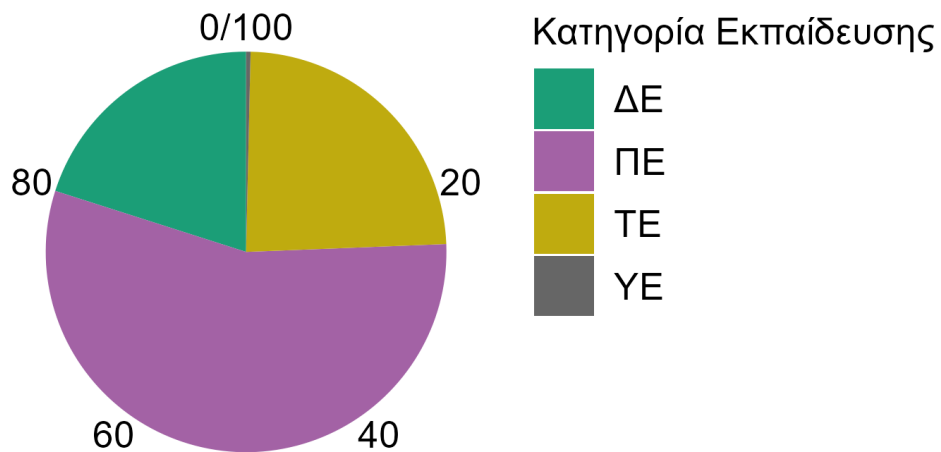
- Κατηγορία εκπαίδευσης: Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων (55,6%) δηλαδή 155 άτομα είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, 67 άτομα (το 24% των ερωτώμενων) είναι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, 56 άτομα (20,1%) είναι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και 1 άτομο (0,4%) Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης.

Πίνακας 4-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Κατηγορία Εκπαίδευσης"

Κατηγορία Εκπαίδευσης	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΔΕ	56	20.072	20.072	20.072
ΠΕ	155	55.556	55.556	75.627
ΤΕ	67	24.014	24.014	99.642
ΥΕ	1	0.358	0.358	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		





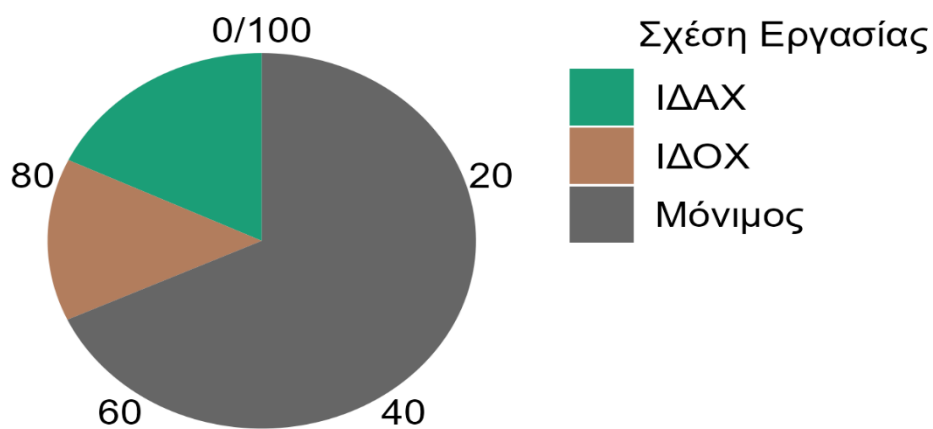
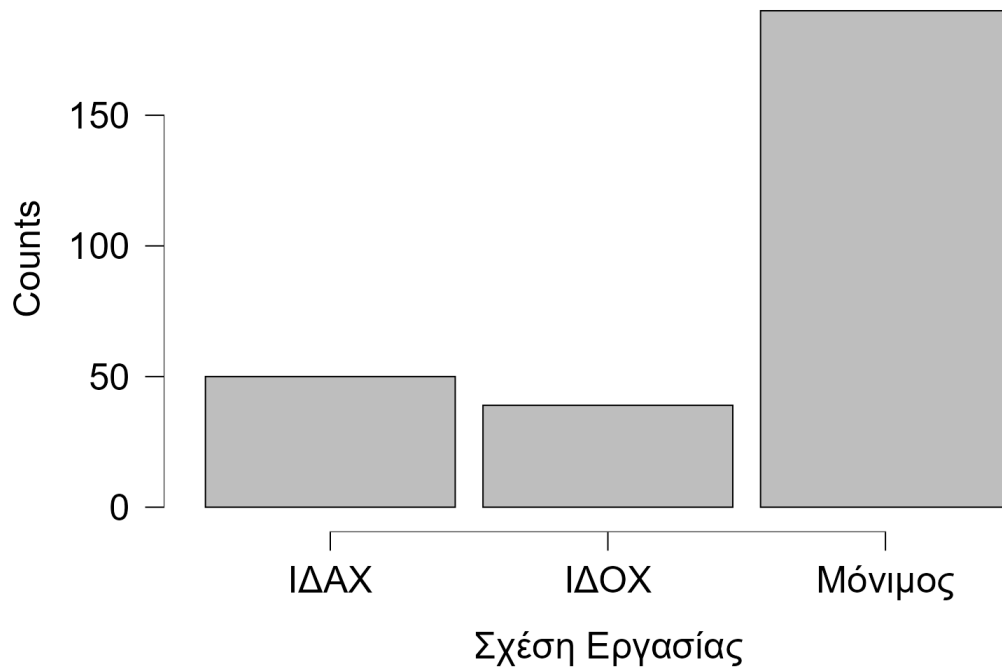


Εικόνα 3: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Κατηγορία Εκπαίδευσης"

- Σχέση εργασίας: Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων, η οποία αντιστοιχεί σε ποσοστό 68,1%, είναι μόνιμοι υπάλληλοι, το 17,9% Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και το 14% Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου.

Πίνακας 5-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Σχέση Εργασίας"

Σχέση Εργασίας	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΙΔΑΧ	50	17.921	17.921	17.921
ΙΔΟΧ	39	13.978	13.978	31.900
Μόνιμος	190	68.100	68.100	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		



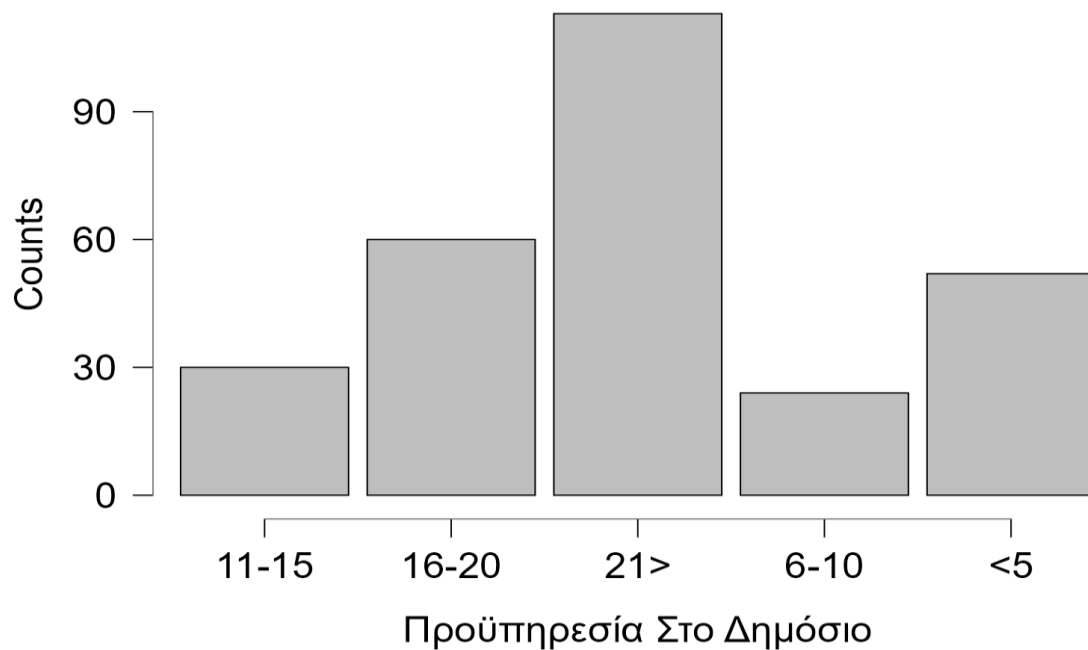
Εικόνα 4: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Σχέση Εργασίας"

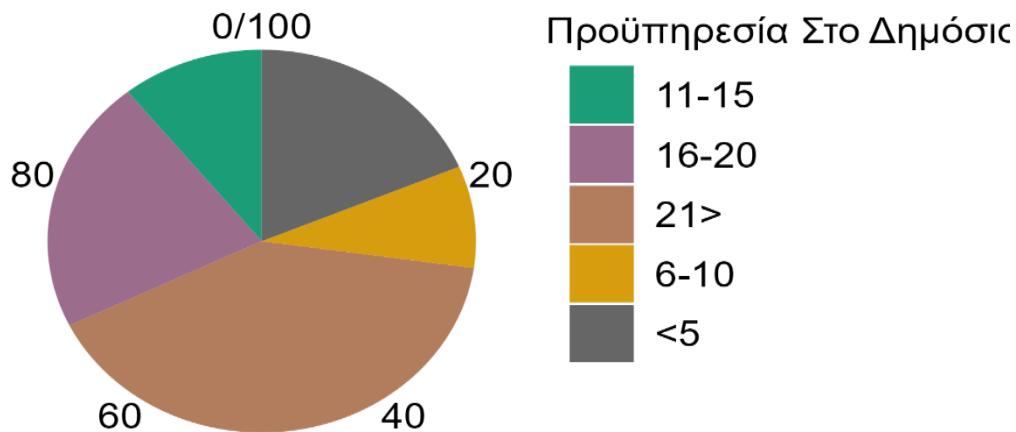
- Προϋπηρεσία στο Δημόσιο: Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (με ποσοστό 40,5%) υπηρετούν πάνω από 21 χρόνια, ακολουθούν αυτοί που υπηρετούν από 16 έως 20 χρόνια (με ποσοστό 21,5%), τρίτοι στη σειρά έρχονται αυτοί που υπηρετούν λιγότερο από 5 [42]

χρόνια (με ποσοστό 18,6%), ακολουθούν αυτοί από 11 έως 15 χρόνια (με ποσοστό 10,8%) και τελευταίοι στη σειρά έρχονται αυτοί που υπηρετούν από 6 έως 10 χρόνια (με ποσοστό 8,6%).

*Πίνακας 6-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Προϋπηρεσία στο Δημόσιο"*

<b>Προϋπηρεσία Στο Δημόσιο</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
11-15	30	10.753	10.753	10.753
16-20	60	21.505	21.505	32.258
21>	113	40.502	40.502	72.760
6-10	24	8.602	8.602	81.362
<5	52	18.638	18.638	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		





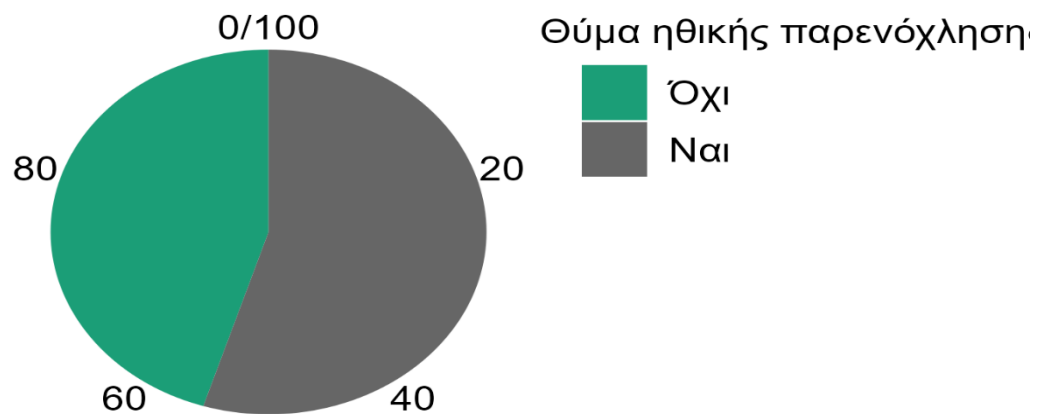
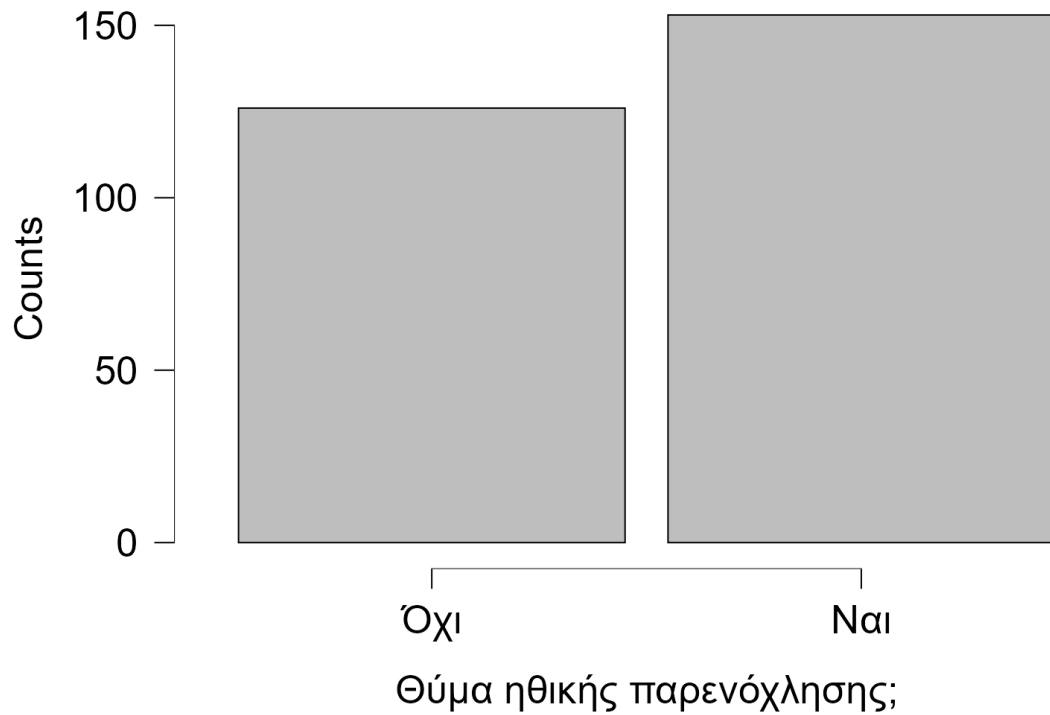
Εικόνα 5: Διαγράμματα Συχνότητων για τη μεταβλητή "Προϋπηρεσία στο Δημόσιο"

#### 4.2 Καταγραφή του ποσοστού του φαινομένου στο σύνολο των ερωτώμενων.

Το αποτέλεσμα της έρευνας είναι πραγματικά σκληρό. Περισσότεροι από το 1/2 των εργαζομένων στο Δημόσιο έχουν υπάρξει θύματα ηθικής παρενόχλησης με το ποσοστό να φτάνει στο 54,8%.

Πίνακας 7-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;"

Θύμα ηθικής παρενόχλησης;	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Όχι	126	45.161	45.161	45.161
Ναι	153	54.839	54.839	100.000
Missing	0	0.000		
Total	279	100.000		



Εικόνα 6: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχληση στον εργασιακό σας χώρο;"

Από την έρευνα είναι εύκολο να διαπιστώσει κανείς πως και το ποσοστό των αντρών που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους είναι εξίσου αυξημένο με αυτό των γυναικών. Το ποσοστό των γυναικών αγγίζει 57,9% και των αντρών το

47,6%. Και στα δύο φύλα, σχεδόν οι μισοί, έχουν υπάρξει θύματα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

*Πίνακας 8-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;" σε σχέση με τη μεταβλητή "Φύλο"*

### Contingency Tables

Φύλο		Θύμα ηθικής παρενόχλησης;		Total
		Όχι	Ναι	
Ανδρας	Count	44.000	40.000	84.000
	% within row	52.381 %	47.619 %	100.000 %
Γυναίκα	Count	82.000	113.000	195.000
	% within row	42.051 %	57.949 %	100.000 %
Total	Count	126.000	153.000	279.000
	% within row	45.161 %	54.839 %	100.000 %

Το 55,3% του δείγματος της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης έχει υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης, το 58,1% της Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και το 47,7% της Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.

*Πίνακας 9-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο;" σε σχέση με τη μεταβλητή "Κατηγορία Εκπαίδευσης"*

### Contingency Tables

Κατηγορία Εκπαίδευσης		Θύμα ηθικής παρενόχλησης;		Total
		Όχι	Ναι	
ΔΕ	Count	25.000	31.000	56.000
	% within row	44.643 %	55.357 %	100.000 %
ΠΕ	Count	65.000	90.000	155.000
	% within row	41.935 %	58.065 %	100.000 %
ΤΕ	Count	35.000	32.000	67.000
	% within row	52.239 %	47.761 %	100.000 %
ΥΕ	Count	1.000	0.000	1.000
	% within row	100.000 %	0.000 %	100.000 %
Total	Count	126.000	153.000	279.000
	% within row	45.161 %	54.839 %	100.000 %

#### 4.2.1 Αντίδραση θυμάτων στην ηθική παρενόχληση.

Η αντίδραση των θυμάτων σε σχέση με την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι πολύ διαφορετική ανάλογα με τις προσωπικές τους εμπειρίες και την σοβαρότητα της παρενόχλησης.

Το 13,1% δεν αντέδρασε στην ηθική παρενόχληση, ενώ εντύπωση προκαλεί το ποσοστό 64,7% που προσπάθησε μόνο του να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Δυστυχώς μικρότερο ποσοστό, το 40,5%, το ανέφερε σε τρίτους (φίλους/οικογένεια, συνάδελφο/υπηρεσία). Στην ερώτηση «Θα αλλάζατε τον τρόπο που αντιδράσατε» το 29% απάντησε πως όχι, ενώ θα άλλαζε τον τρόπο αντίδρασής του το 47,1%.

*Πίνακας 10-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή "Θα αλλάζατε σήμερα τον τρόπο που αντιδράσατε;"*

<b>Θα αλλάζατε τρόπο αντίδρασης;</b>	<b>Frequency Percent</b>		<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Όχι	81	29.032	52.941	52.941
Ναι	72	25.806	47.059	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		

#### 4.2.2 Θύτης ηθικής παρενόχλησης.

Ο θύτης της ηθικής παρενόχλησης, είναι το άτομο που ασκεί επιθετικές συμπεριφορές και πράξεις παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Αν και οι λόγοι που οδηγούν ένα άτομο να γίνει θύτης είναι πολύπλοκοι και μπορεί να διαφέρουν από περίπτωση σε περίπτωση, μερικά κοινά χαρακτηριστικά των θυτών είναι η επιθυμία για εξουσία και έλεγχο, η ανάγκη να αυξήσουν την αυτοεκτίμησή τους ή και τα ανεπίλυτα προβλήματα στον χώρο εργασίας.

Οι θύτες μπορεί να δημιουργήσουν εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη και προόδου των εργαζομένων, μειώνοντας την παραγωγικότητα και αυξάνοντας τον αριθμό των απουσιών από την εργασία.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι από ίδιου ιεραρχικά επιπέδου συνάδελφο έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 43,8%.

Ακολουθεί η ηθική παρενόχληση η οποία έχει προέλθει από προϊστάμενο διεύθυνσης ή άμεσα προϊστάμενο σε ποσοστό 33,3% και στις δύο περιπτώσεις και τέλος ένα ποσοστό 26,1% έχει υποστεί ηθική παρενόχληση από τρίτα πρόσωπα.

#### 4.3 Μεθοδολογία-Έλεγχος αξιοπιστίας μέσω δείκτη εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha

Ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας εστιάζει στο να μετρήσει τη συνοχή των ερωτήσεων που απαντούν οι συμμετέχοντες σε ένα ερωτηματολόγιο. Με αυτόν τον τρόπο, εξετάζεται η διασυνδεδετική συνέπεια των διαφορετικών στοιχείων ενός μέτρου.

Ένα υψηλό επίπεδο συσχέτισης υποδεικνύει ότι οι ερωτήσεις είναι συνεκτικές και συμβαδίζουν μεταξύ τους, ενώ ένα χαμηλό επίπεδο συσχέτισης υποδεικνύει έλλειψη συνέπειας και ομοιογένειας.

Η ανάλυση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου έγινε με σκοπό να διασφαλιστεί η συνέπεια του ερωτηματολογίου. Για να θεωρείται αποδεκτή, η τιμή του Cronbach's alpha πρέπει να είναι  $>0,7$ . Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του συντελεστή Cronbach's alpha τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής. Τα αποτελέσματα του ελέγχου αξιοπιστίας για τις μεταβλητές του ερωτηματολογίου παρατίθενται στους παρακάτω πίνακες.

Από τις τιμές του δείκτη  $\alpha$  γίνεται αντιληπτό ότι τόσο οι επιμέρους δείκτες για τις ως άνω μεταβλητές, όσο και ο γενικός δείκτης υπερβαίνουν αρκετά την τιμή 0,7. Για τη διάσταση Α «Καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης» είναι 0,822 και για τη διάσταση Β «Συμπτώματα mobbing» είναι 0,876, γεγονός που συνηγορεί στη χρήση των δεδομένων της έρευνας για ασφαλή εξαγωγή συμπερασμάτων, δεδομένου ότι η συλλογή έγινε με ένα ερωτηματολόγιο που από την ανάλυση αποδείχτηκε αξιόπιστο.

Πίνακας 11-Συντελεστής Cronbach's alpha για τη διάσταση Α

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.822

*Note.* Of the observations, pairwise complete cases were used.  
*Frequentist Individual Item Reliability Statistics*



Item	Estimate		Cronbach's $\alpha$
	Cronbach's $\alpha$	mean	sd
-Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;	0.802	2.935	1.157
-Έχετε υποστεί απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;	0.784	2.797	1.284
-Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;	0.801	2.706	1.235
-Οι αποφάσεις διαρκώς αμφισβητούνταν;	0.787	2.660	1.314
-Σας εκφόβιζαν ώστε να μην κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας;	0.806	2.301	1.362
-Σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;	0.846	1.575	1.005
-Διέδιδαν κουτσομπολιά & δημιουργούσαν αβάσιμες φήμες για το άτομό σας	0.798	2.778	1.443
-Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;	0.818	2.928	1.358
-Έχετε υποστεί διάκριση;	0.779	3.131	1.336

Πίνακας 12-Συντελεστής Cronbach's alpha για τη διάσταση B

Estimate	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.876

Note. Of the observations, pairwise complete cases were used.

*Frequentist Individual Item Reliability Statistics*

Item	If item dropped		
	Cronbach's $\alpha$	mean	sd
-Αρτηριακή πίεση	0.870	2.229	1.264
-Κεφαλαλγίες	0.874	2.706	1.266
-Πόνοι στο στήθος	0.867	1.856	1.120
-Ταχυκαρδίες	0.870	2.771	1.295
-Απώλεια μαλλιών	0.868	1.614	1.136
-Προβλήματα συγκέντρωσης	0.862	2.752	1.284
-Κατάθλιψη	0.858	2.026	1.246
-Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα	0.872	1.954	1.160
-Μελαγχολία	0.858	2.418	1.228
-Έλλειψη πρωτοβουλιών	0.871	2.366	1.229
-Ανορεξία/Βουλιμία	0.865	1.961	1.297
-Εξάρτηση από φάρμακα	0.870	1.281	0.839
-Κοινωνική απομόνωση	0.868	1.621	0.987

#### 4.4 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση.

##### 4.4.1 Καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση «διάσταση Α».

Σε αυτή την ενότητα μελετήθηκε το κατά πόσο οι εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει στον εργασιακό τους χώρο κάποιες καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση.

Οι ερωτώμενοι για τη διάσταση Α κλήθηκαν να απαντήσουν σε ένα σύνολο 9 ερωτήσεων της πενταβάθμιας κλίμακας Likert (Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Πολύ, Πάρα Πολύ).

Για την καλύτερη αποτύπωσή τους οι απαντήσεις βαθμονομήθηκαν από το 1 μέχρι το 5, με το 1 να αντιστοιχίζεται με το *Καθόλου* και το 5 με το *Πάρα Πολύ*.

*Πίνακας 13-Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την ερώτηση "Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις;" A\_mean (scale)*

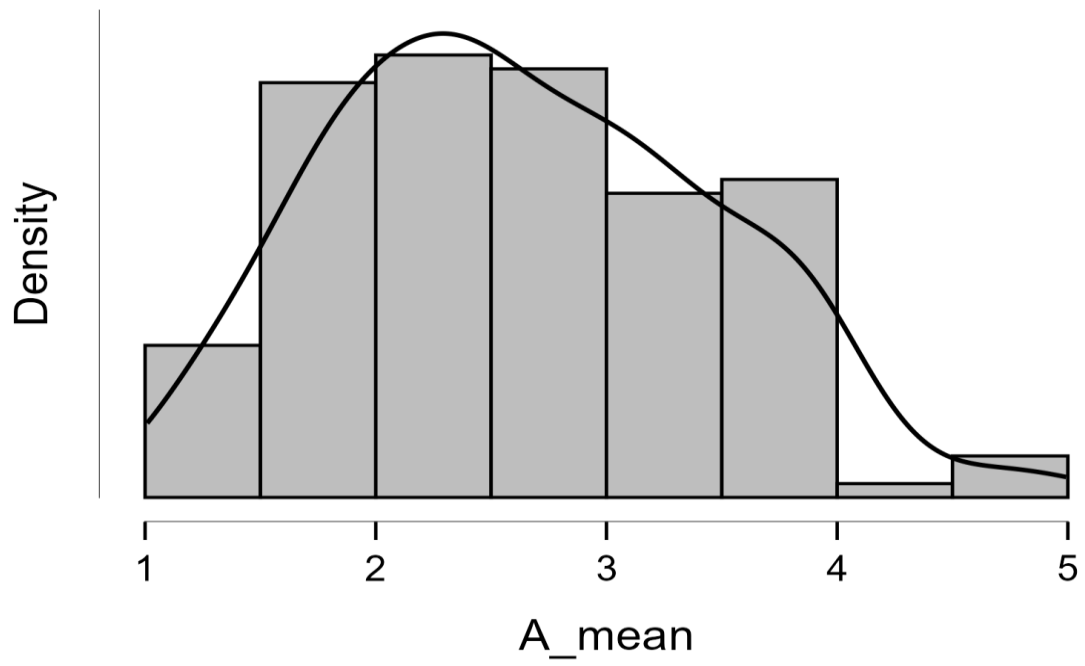
#### **Descriptive Statistics**

	<b>A_mean</b>
Valid	153
Missing	126
Median	2.560
Mean	2.646
Std. Deviation	0.824
Minimum	1.110
Maximum	5.000
25th percentile	2.000
50th percentile	2.560
75th percentile	3.220

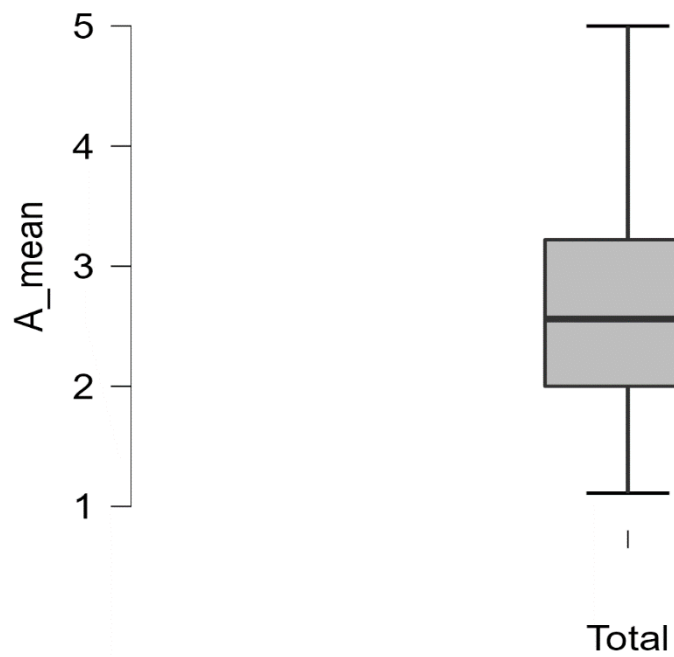
Η μέση τιμή 2.646 στο ότι οι εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει στον εργασιακό τους χώρο κάποιες καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση, είναι νούμερο που θα πρέπει να απασχολήσει.

Με την τιμή της τυπικής απόκλισης συμπεραίνουμε ότι οι απαντήσεις είναι συγκεντρωμένες γύρω από την μέση τιμή.

A\_mean



A\_mean



Εικόνα 7: Διαγράμματα για Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση για την ερώτηση "Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις;" A\_mean

#### 4.4.2 Συμπτώματα του Mobbing «διάσταση Β».

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στη ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου, καθόσον διαφαίνεται από την έρευνα είναι ολέθριες. Το θύμα διακατέχεται από κεφαλαλγίες, προβλήματα συγκέντρωσης, μελαγχολία ενώ σε μεγάλο βαθμό αντιμετώπισαν οι ερωτώμενοι συμπτώματα ταχυκαρδιών. Οι επιπτώσεις αυτές μπορούν να είναι πολύ πειστικές και να διαρκούν για μεγάλο χρονικό διάστημα, επηρεάζοντας την ευημερία και την ποιότητα ζωής του θύματος.

Οι ερωτώμενοι για τη διάσταση Α κλήθηκαν να απαντήσουν σε ένα σύνολο 13 ερωτήσεων της πενταβάθμιας κλίμακας Likert (Καθόλου, Λίγο, Μέτρια, Πολύ, Πάρα Πολύ).

Για την καλύτερη αποτύπωσή τους οι απαντήσεις βαθμονομήθηκαν από το 1 μέχρι το 5, με το 1 να αντιστοιχίζεται με το *Καθόλου* και το 5 με το *Πάρα Πολύ*.

*Πίνακας 14-Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την ερώτηση "Πώς βιώσατε τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing;" B\_mean (scale)*

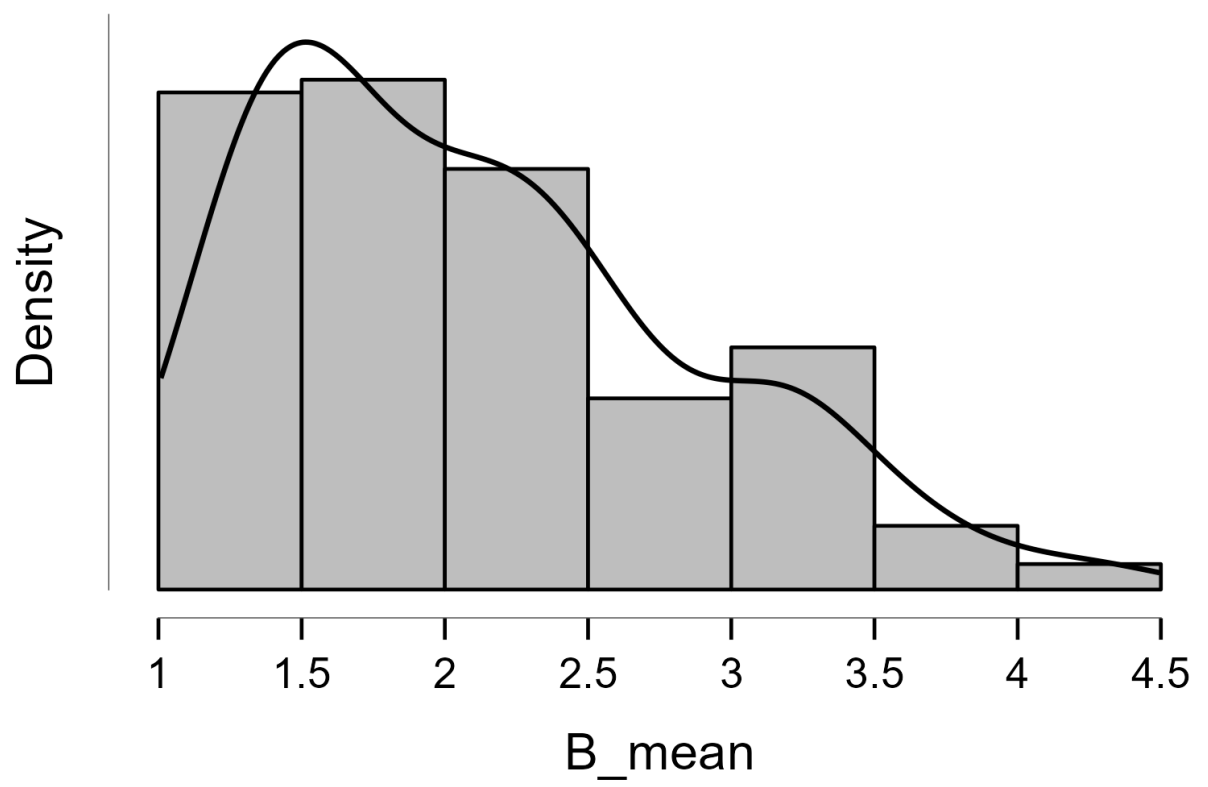
#### **Descriptive Statistics**

	<b>B_mean</b>
Valid	153
Missing	126
Median	2.000
Mean	2.119
Std. Deviation	0.754
Minimum	1.000
Maximum	4.380
25th percentile	1.460
50th percentile	2.000
75th percentile	2.540

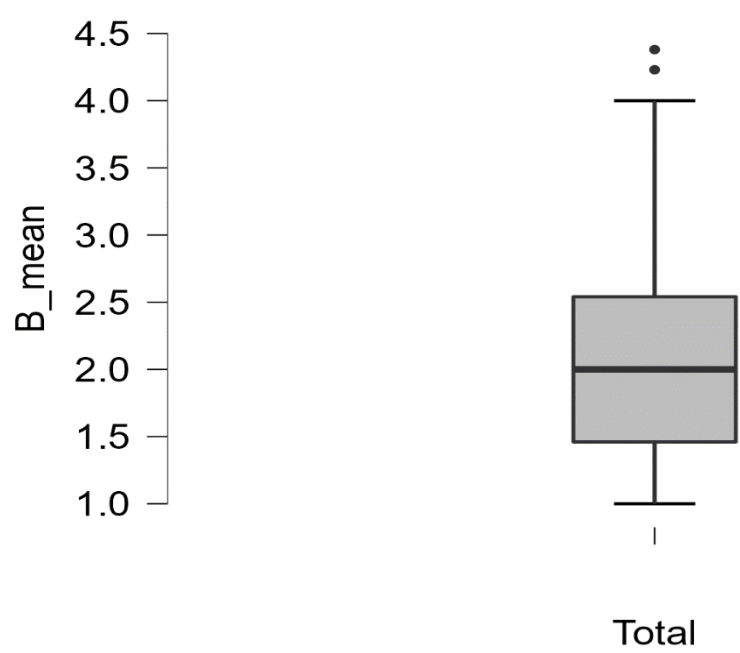
Είναι άξια λόγου η μέση τιμή 2.119 που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι ερωτώμενοι βίωσαν συμπτώματα mobbing.

Η τυπική απόκλιση βρίσκεται εκτός των κανονικών ορίων ή των αναμενόμενων περιθωρίων. Αυτό σημαίνει ότι η τιμή ή η συμπεριφορά κάποιου ατόμου αποκλίνει σημαντικά από το μέσο όρο ή τις αναμενόμενες τιμές που θα περίμενε κανείς να παρουσιάσει.

**B\_mean**



**B\_mean**



Εικόνα 8: Διαγράμματα για Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση για την ερώτηση "Πώς βιώσατε τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing;" B\_mean

## 4.5 Γραφήματα ερωτήσεων ordinal.

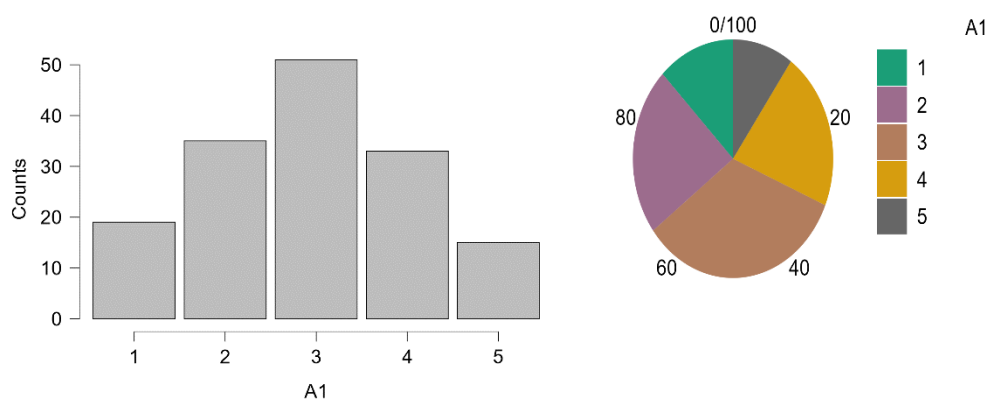
### 4.5.1 Ερώτηση «Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις;»

#### 4.5.1.1 Διάταξη A1- Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;

Από την ανάλυση προκύπτει πως δέκα εννέα (19) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν υποστεί «καθόλου» λεκτική κακοποίηση, τριάντα πέντε (35) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «λίγο», επίσης πενήντα ένας (51) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «μέτρια» λεκτική κακοποίηση, τριάντα τρεις (33) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πολύ» και τέλος δέκα πέντε (15) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πάρα πολύ» λεκτική κακοποίηση.

Πίνακας 15-Πίνακας Συχνότητων, για τη μεταβλητή A1 "Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;"

A1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	19	6.810	12.418	12.418
2	35	12.545	22.876	35.294
3	51	18.280	33.333	68.627
4	33	11.828	21.569	90.196
5	15	5.376	9.804	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



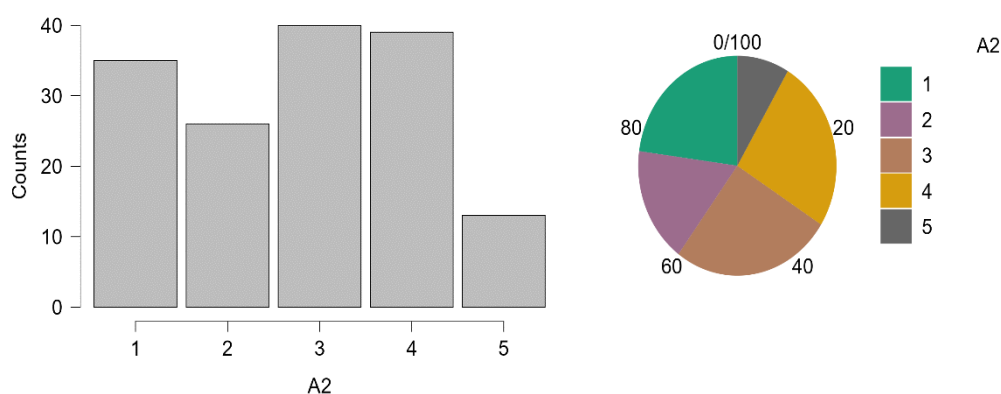
Εικόνα 9: Διαγράμματα Συχνότητων για τη μεταβλητή A1 "Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;"

4.5.1.2 Διάταξη A2-Έχετε υποστεί απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;

Τριάντα πέντε (35) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν υποστεί «καθόλου» απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά, είκοσι έξι (26) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «λίγο», επίσης σαράντα (40) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «μέτρια» απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά, τριάντα εννέα (39) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πολύ» και τέλος δέκα τρεις (13) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πάρα πολύ» απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά.

Πίνακας 16-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A2 "Έχετε υποστεί απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;"

A2	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	35	12.545	22.876	22.876
2	26	9.319	16.993	39.869
3	40	14.337	26.144	66.013
4	39	13.978	25.490	91.503
5	13	4.659	8.497	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



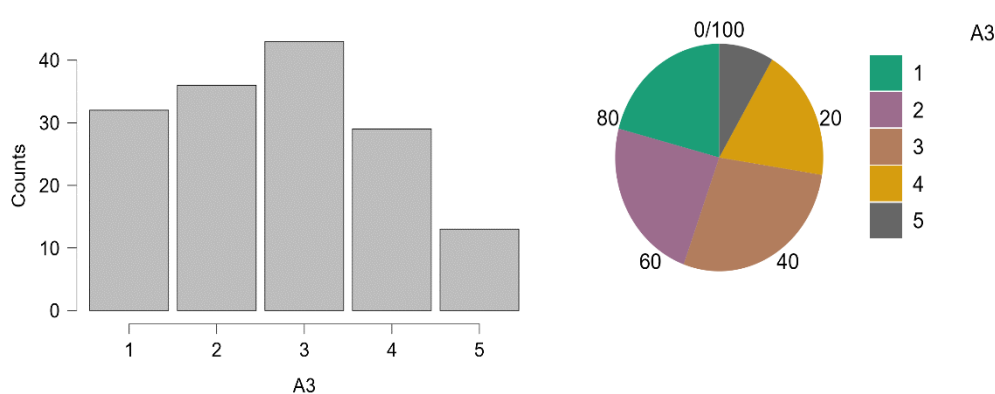
Εικόνα 10: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A2 "Έχετε υποστεί απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;"

#### 4.5.1.3 Διάταξη A3- Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;

Τριάντα δύο (32) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν υποστεί «καθόλου» αμφισβήτηση με ματιές ή χειρονομίες, τριάντα έξι (36) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «λίγο», επίσης σαράντα (43) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «μέτρια» αμφισβήτηση με ματιές ή χειρονομίες, είκοσι εννέα (29) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πολύ» και τέλος δέκα τρεις (13) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πάρα πολύ» αμφισβήτηση με ματιές ή χειρονομίες.

Πίνακας 17-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A3 "Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;"

A3	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	32	11.470	20.915	20.915
2	36	12.903	23.529	44.444
3	43	15.412	28.105	72.549
4	29	10.394	18.954	91.503
5	13	4.659	8.497	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



Εικόνα 11: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A3 "Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;"

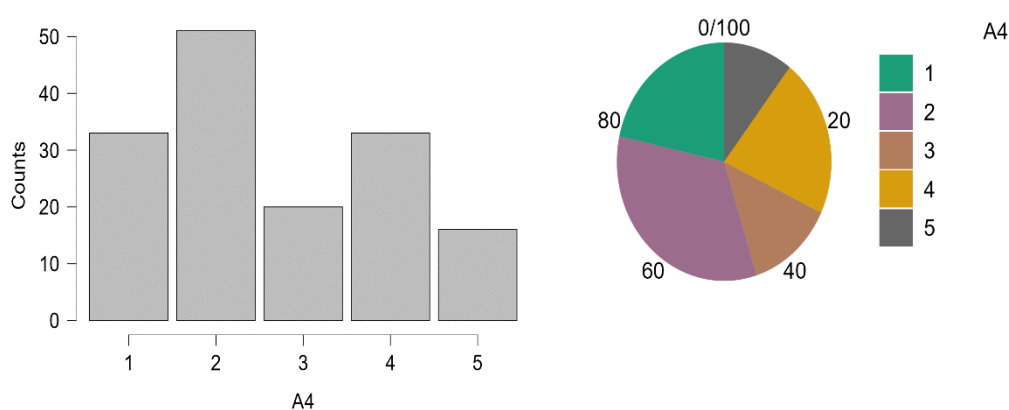


4.5.1.4 Διάταξη A4- Οι αποφάσεις διαρκώς αμφισβητούνταν;

Τριάντα τρεις (33) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι αποφάσεις τους δεν αμφισβητούνταν «καθόλου», πενήντα ένας (51) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι αμφισβητούνταν «λίγο», επίσης είκοσι (20) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι αποφάσεις τους αμφισβητούνταν «μέτρια», τριάντα τρεις (33) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι αμφισβητούνταν «πολύ» και τέλος δέκα έξι (16) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι αποφάσεις τους αμφισβητούνταν «πάρα πολύ».

Πίνακας 18-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A4 "Οι αποφάσεις σας διαρκώς αμφισβητούνταν;"

A4	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	33	11.828	21.569	21.569
2	51	18.280	33.333	54.902
3	20	7.168	13.072	67.974
4	33	11.828	21.569	89.542
5	16	5.735	10.458	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



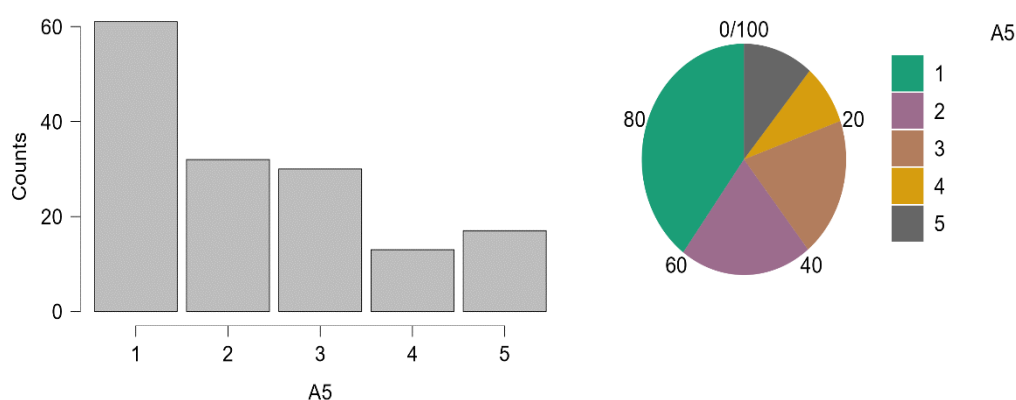
Εικόνα 12: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A4 "Οι αποφάσεις σας διαρκώς αμφισβητούνταν:"

4.5.1.5 Διάταξη A5- Σας εκφόβιζαν ώστε να μην κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας;

Εξήντα ένας (61) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν τους εκφόβιζαν να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων τους «καθόλου», τριάντα δύο (32) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους εκφόβιζαν «λίγο», επίσης τριάντα (30) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους εκφόβιζαν να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων «μέτρια», δέκα τρεις (13) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους εκφόβιζαν «πολύ» και τέλος δέκα επτά (17) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους εκφόβιζαν να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων «πάρα πολύ».

Πίνακας 19-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A5 "Σας εκφόβιζαν να κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας;"

A5	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	61	21.864	39.869	39.869
2	32	11.470	20.915	60.784
3	30	10.753	19.608	80.392
4	13	4.659	8.497	88.889
5	17	6.093	11.111	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



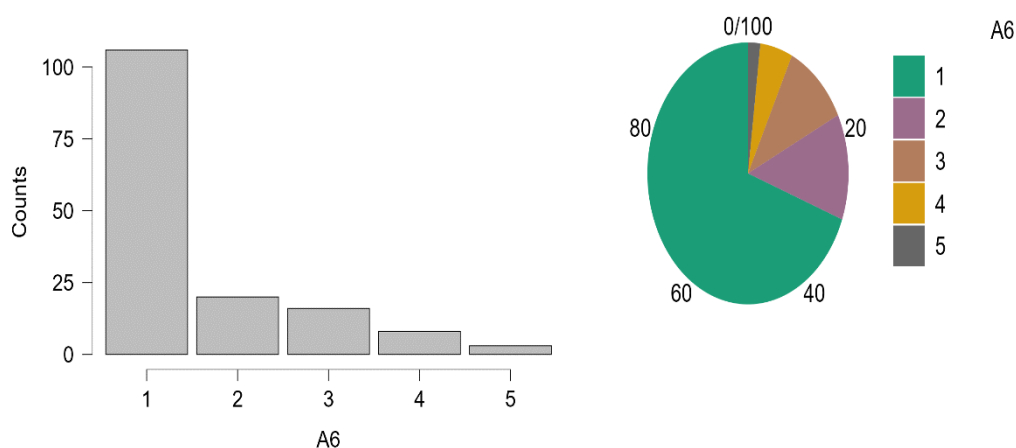
Εικόνα 13: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A5 "Σας εκφόβιζαν να κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας;"

4.5.1.6 Διάταξη Α6- Σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;

Εκατό έξι (106) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν τους έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά «καθόλου», είκοσι (20) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους έχουν παρενοχλήσει «λίγο», επίσης δέκα έξι (16) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά «μέτρια», οκτώ (8) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους έχουν παρενοχλήσει «πολύ» και τέλος τρεις (3) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά «πάρα πολύ».

Πίνακας 20-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή Α6 "Σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;"

A6	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	106	37.993	69.281	69.281
2	20	7.168	13.072	82.353
3	16	5.735	10.458	92.810
4	8	2.867	5.229	98.039
5	3	1.075	1.961	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



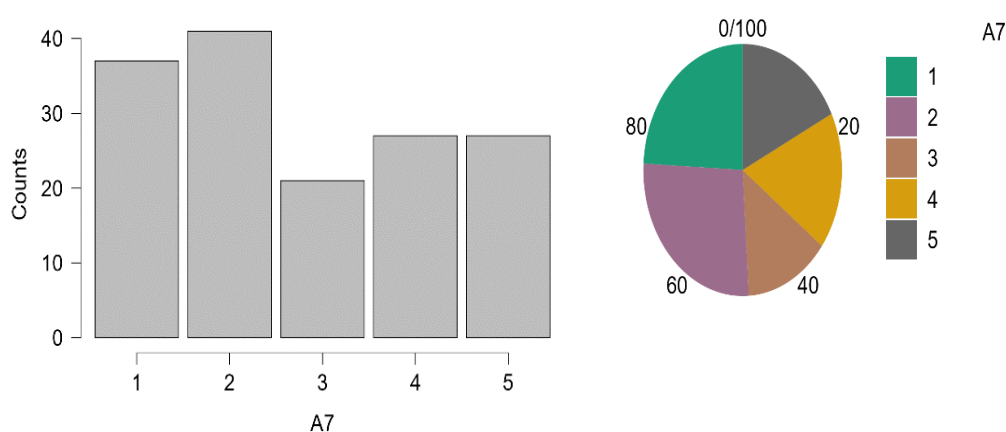
Εικόνα 14: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή Α6 "σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;"

4.5.1.7 Διάταξη A7- Διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες φήμες για το άτομό σας;

Τριάντα επτά (37) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν διέδιδαν κουτσομπολιά και δεν δημιουργούσαν αβάσιμες φήμες για το άτομό τους «καθόλου», σαράντα ένας (41) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους έχουν διέδιδαν «λίγο», επίσης είκοσι ένας (21) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες φήμες για το άτομό τους «μέτρια», είκοσι επτά (27) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι διέδιδαν «πολύ» και τέλος είκοσι επτά (27) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες φήμες για το άτομό τους «πάρα πολύ».

Πίνακας 21-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A7 "Διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες υποψίες για το άτομό σας;"

A7	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	37	13.262	24.183	24.183
2	41	14.695	26.797	50.980
3	21	7.527	13.725	64.706
4	27	9.677	17.647	82.353
5	27	9.677	17.647	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



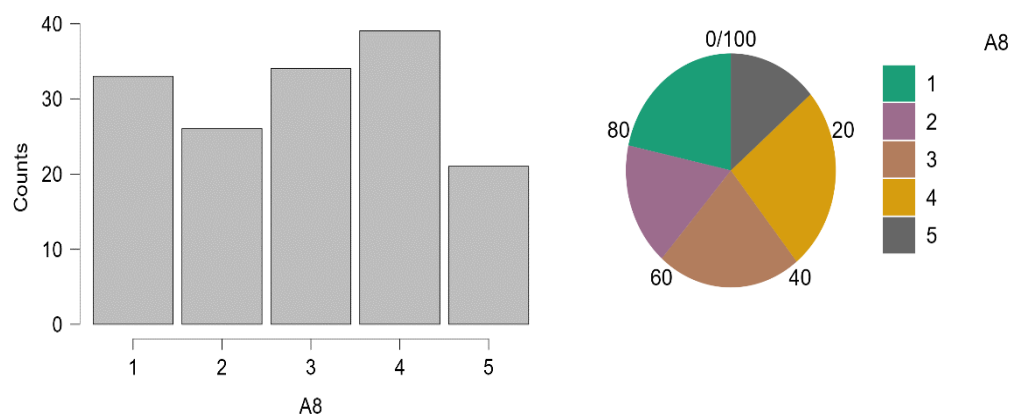
Εικόνα 15: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A7 "Διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες υποψίες για το άτομό σας;"

4.5.1.8 Διάταξη A8- Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;

Τριάντα τρεις (33) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν τους ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες «καθόλου», είκοσι έξι (26) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους ανέθεταν «λίγο», επίσης τριάντα τέσσερις (34) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες «μέτρια», τριάντα εννέα (39) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους ανέθεταν «πολύ» και τέλος είκοσι ένας (21) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες «πάρα πολύ».

Πίνακας 22-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A8 "Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;"

A8	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	33	11.828	21.569	21.569
2	26	9.319	16.993	38.562
3	34	12.186	22.222	60.784
4	39	13.978	25.490	86.275
5	21	7.527	13.725	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



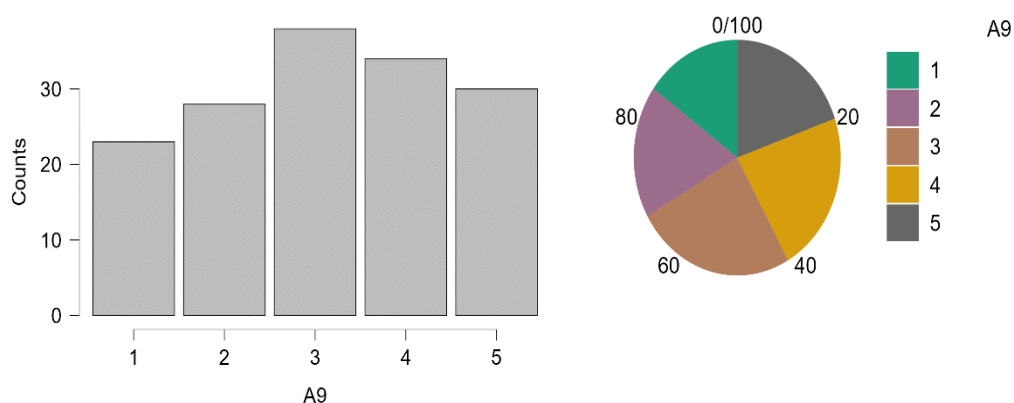
Εικόνα 16: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A8 "Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;"

4.5.1.9 Διάταξη A9- Έχετε υποστεί διάκριση;

Τέλος είκοσι τρεις (23) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν υποστεί «καθόλου» διάκριση, είκοσι οκτώ (28) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «λίγο», επίσης τριάντα οκτώ (38) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «μέτρια» διάκριση, τριάντα τέσσερις (34) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πολύ» και τέλος τριάντα (30) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «πάρα πολύ» διάκριση.

Πίνακας 23-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή A9 "Έχετε υποστεί διάκριση;"

A9	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	23	8.244	15.033	15.033
2	28	10.036	18.301	33.333
3	38	13.620	24.837	58.170
4	34	12.186	22.222	80.392
5	30	10.753	19.608	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



Εικόνα 17: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή A9 "Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;"

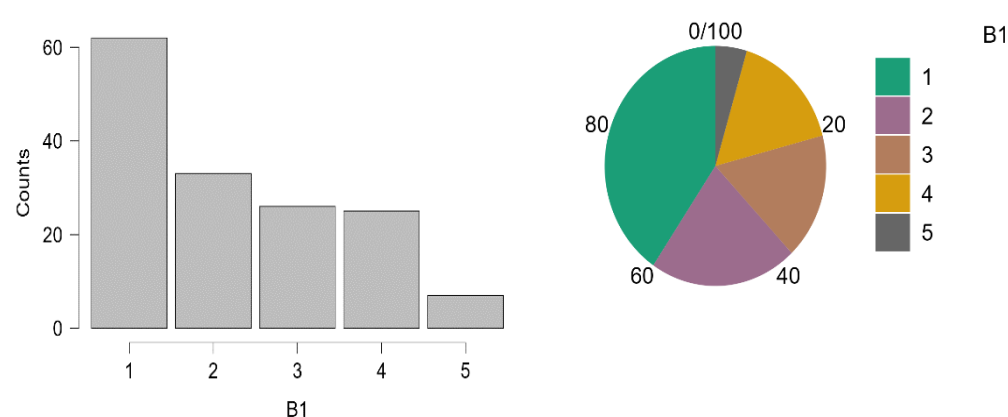
#### 4.5.2 Ερώτηση «Συμπτώματα ηθικής παρενόχλησης»

##### 4.5.2.1 Διάταξη B1- Αρτηριακή πίεση

Από την ανάλυση προκύπτει πως εξήντα δύο (62) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα αρτηριακής πίεσης «καθόλου», τριάντα πέντε (33) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης πενήντα ένας (26) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα αρτηριακής πίεσης «μέτρια», τριάντα τρεις (25) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος δέκα πέντε (7) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα αρτηριακής πίεσης «πάρα πολύ».

Πίνακας 24-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B1 "Αρτηριακή πίεση"

B1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	62	22.222	40.523	40.523
2	33	11.828	21.569	62.092
3	26	9.319	16.993	79.085
4	25	8.961	16.340	95.425
5	7	2.509	4.575	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



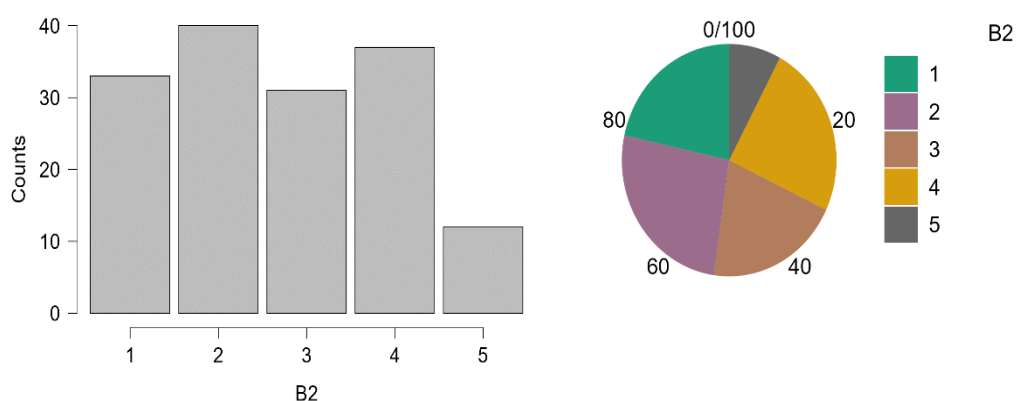
Εικόνα 18: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B1 "Αρτηριακή πίεση"

#### 4.5.2.2 Διάταξη B2- Κεφαλαλγίες

Τριάντα τρεις (33) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα κεφαλαλγιών «καθόλου», σαράντα (40) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης τριάντα ένας (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα κεφαλαλγίας «μέτρια», τριάντα επτά (37) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος δώδεκα (12) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα κεφαλαλγίας «πάρα πολύ».

Πίνακας 25-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B2 "Κεφαλαλγίες"

B2	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	33	11.828	21.569	21.569
2	40	14.337	26.144	47.712
3	31	11.111	20.261	67.974
4	37	13.262	24.183	92.157
5	12	4.301	7.843	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



Εικόνα 19: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B2 "Κεφαλαλγίες"

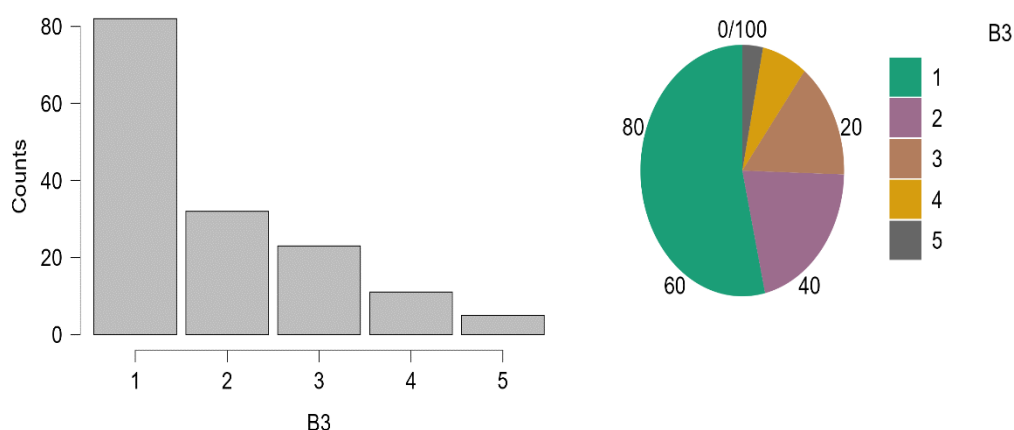


#### 4.5.2.3 Διάταξη B3- Πόνοι στο στήθος

Ογδόντα δύο (82) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα πόνου στο στήθος «καθόλου», τριάντα δύο (32) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης είκοσι τρεις (23) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα πόνου στο στήθος «μέτρια», έντεκα (11) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος πέντε (5) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα πόνου στο στήθος «πάρα πολύ».

Πίνακας 26-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B3 "Πόνοι στο στήθος"

B3	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	82	29.391	53.595	53.595
2	32	11.470	20.915	74.510
3	23	8.244	15.033	89.542
4	11	3.943	7.190	96.732
5	5	1.792	3.268	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



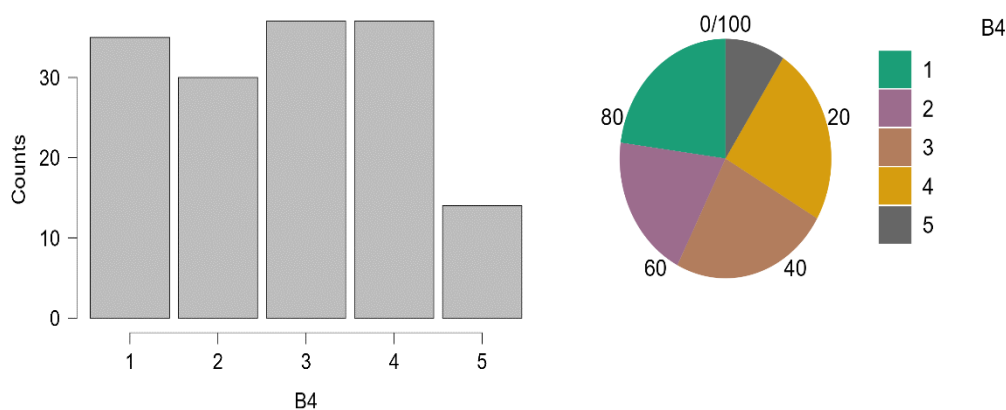
Εικόνα 20: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B3 "Πόνοι στο στήθος"

#### 4.5.2.4 Διάταξη B4- Ταχυκαρδίες

Τριάντα πέντε (35) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα ταχυκαρδιών «καθόλου», τριάντα (30) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης τριάντα επτά (37) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα ταχυκαρδιών «μέτρια», τριάντα επτά (37) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος δέκα τέσσερις (14) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα ταχυκαρδιών «πάρα πολύ».

Πίνακας 27-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B4 "Ταχυκαρδίες"

B4	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	35	12.545	22.876	22.876
2	30	10.753	19.608	42.484
3	37	13.262	24.183	66.667
4	37	13.262	24.183	90.850
5	14	5.018	9.150	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



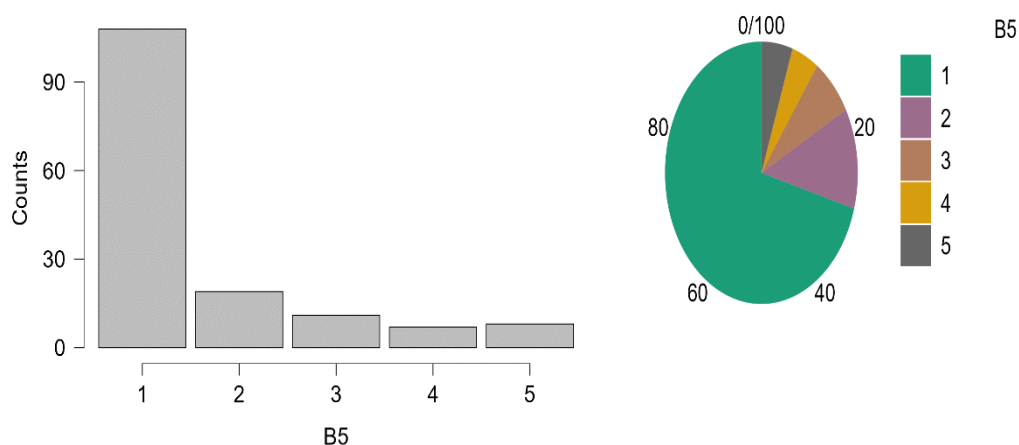
Εικόνα 21: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B4 "Κεφαλαλγίες"

#### 4.5.2.5 Διάταξη B5- Απώλεια μαλλιών

Εκατό οκτώ (108) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα απώλειας μαλλιών «καθόλου», δέκα εννέα (19) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης έντεκα (11) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα απώλειας μαλλιών «μέτρια», επτά (7) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος οκτώ (8) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα ταχυκαρδιών «πάρα πολύ».

Πίνακας 28-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B5 "Απώλεια μαλλιών"

B5	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	108	38.710	70.588	70.588
2	19	6.810	12.418	83.007
3	11	3.943	7.190	90.196
4	7	2.509	4.575	94.771
5	8	2.867	5.229	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



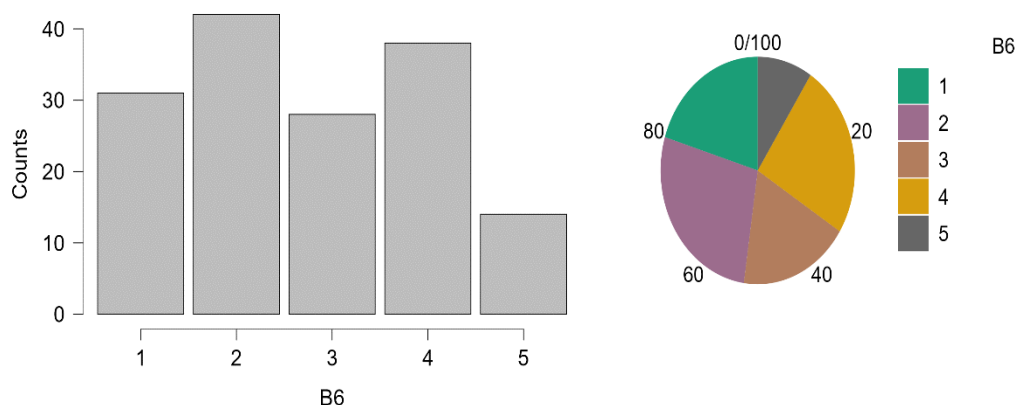
Εικόνα 22: Διαγράμματα συχνοτήτων για τη μεταβλητή B5 "Απώλεια μαλλιών"

#### 4.5.2.6 Διάταξη B6- Προβλήματα συγκέντρωσης

Τριάντα ένας (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν προβλήματα συγκέντρωσης «καθόλου», σαράντα δύο (42) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης είκοσι οκτώ (28) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα συγκέντρωσης «μέτρια», τριάντα οκτώ (38) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος δέκα τέσσερις (14) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα συγκέντρωσης «πάρα πολύ».

Πίνακας 29-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B6 "Προβλήματα συγκέντρωσης"

B6	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	31	11.111	20.261	20.261
2	42	15.054	27.451	47.712
3	28	10.036	18.301	66.013
4	38	13.620	24.837	90.850
5	14	5.018	9.150	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



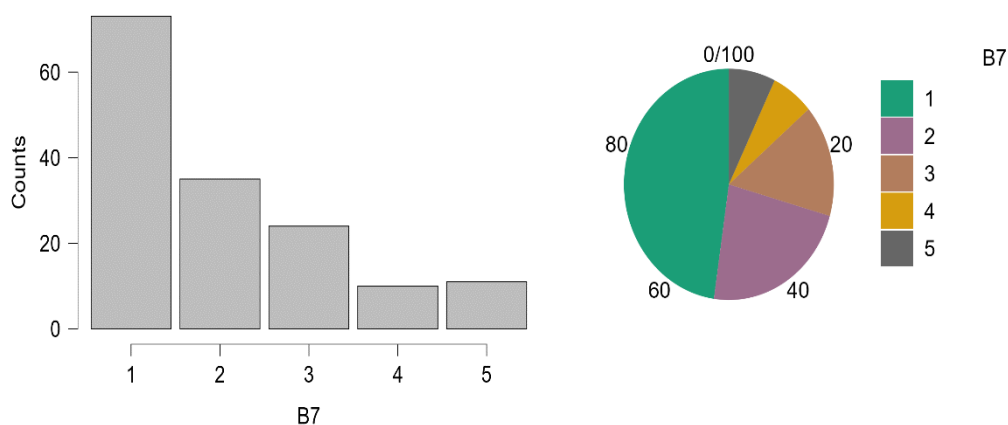
Εικόνα 23: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B6 "Προβλήματα συγκέντρωσης"

#### 4.5.2.7 Διάταξη B7- Κατάθλιψη

Τριάντα ένας (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν προβλήματα συγκέντρωσης «καθόλου», σαράντα δύο (42) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης είκοσι οκτώ (28) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα συγκέντρωσης «μέτρια», τριάντα οκτώ (38) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος δέκα τέσσερις (14) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα συγκέντρωσης «πάρα πολύ».

Πίνακας 30-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B7 "Κατάθλιψη"

B7	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	73	26.165	47.712	47.712
2	35	12.545	22.876	70.588
3	24	8.602	15.686	86.275
4	10	3.584	6.536	92.810
5	11	3.943	7.190	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



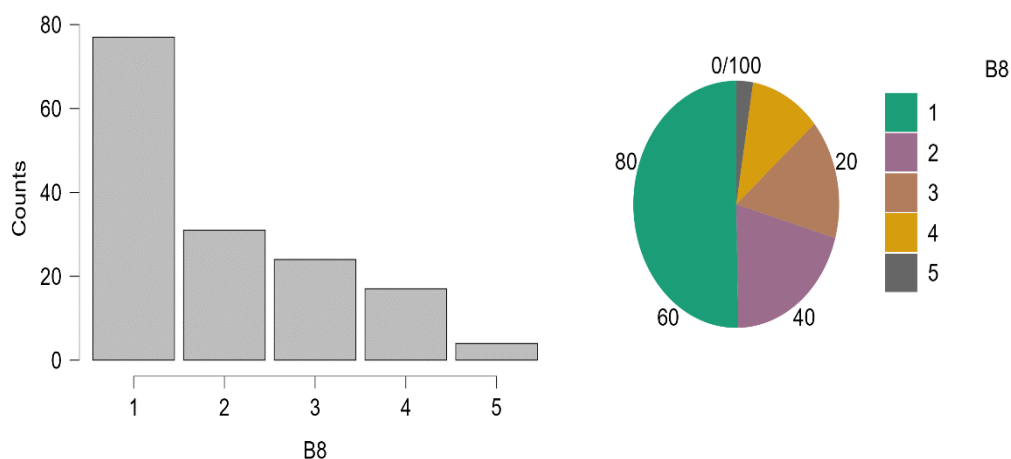
Εικόνα 24: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B7 "Κατάθλιψη"

#### 4.5.2.8 Διάταξη B8- Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα

Τριάντα ένας (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν προβλήματα επιθετικότητας «καθόλου», σαράντα δύο (42) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης είκοσι οκτώ (28) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα επιθετικότητας «μέτρια», τριάντα οκτώ (38) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος δέκα τέσσερις (14) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα επιθετικότητας «πάρα πολύ».

Πίνακας 31-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B8 "Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα"

B8	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	77	27.599	50.327	50.327
2	31	11.111	20.261	70.588
3	24	8.602	15.686	86.275
4	17	6.093	11.111	97.386
5	4	1.434	2.614	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



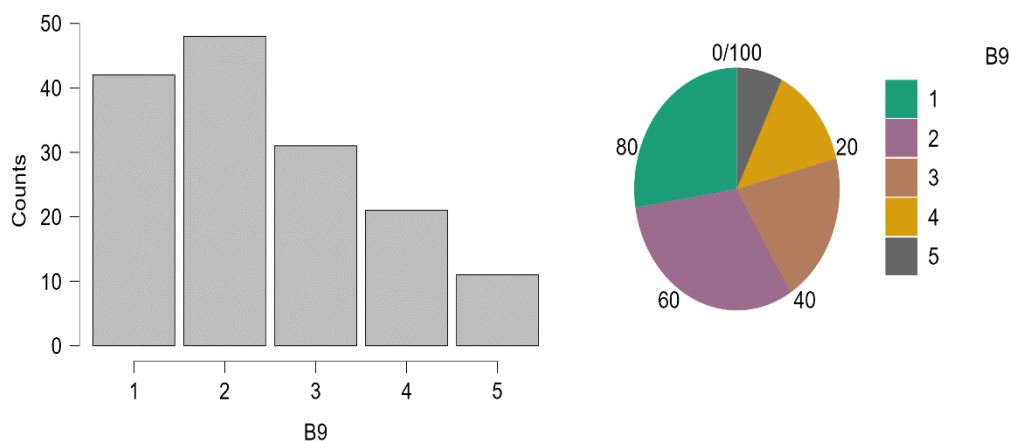
Εικόνα 25: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B8 "Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα"

#### 4.5.2.9 Διάταξη B9- Μελαγχολία

Σαράντα δύο (42) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν προβλήματα μελαγχολίας «καθόλου», σαράντα οκτώ (48) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης τριάντα ένας (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα μελαγχολίας «μέτρια», είκοσι ένας (21) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος έντεκα (11) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν προβλήματα μελαγχολίας «πάρα πολύ».

Πίνακας 32-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B9 "Μελαγχολία"

B9	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	42	15.054	27.451	27.451
2	48	17.204	31.373	58.824
3	31	11.111	20.261	79.085
4	21	7.527	13.725	92.810
5	11	3.943	7.190	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



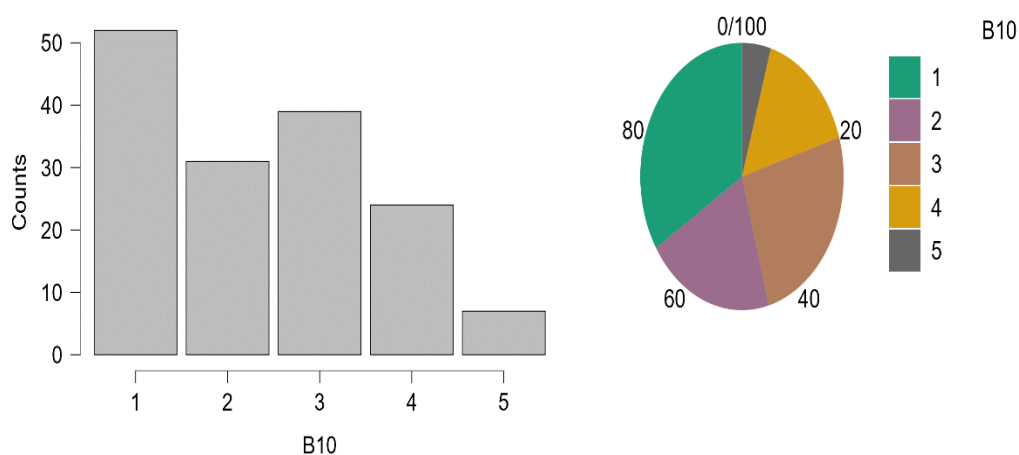
Εικόνα 26: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B9 "Μελαγχολία"

#### 4.5.2.10 Διάταξη B10- Έλλειψη πρωτοβουλιών

Πενήντα δύο (52) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα έλλειψης πρωτοβουλιών «καθόλου», τριάντα ένας (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης τριάντα εννέα (39) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα έλλειψης πρωτοβουλιών «μέτρια», είκοσι τέσσερις (24) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος επτά (7) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα έλλειψης πρωτοβουλιών «πάρα πολύ».

Πίνακας 33-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B10 "Έλλειψη πρωτοβουλιών"

B10	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	52	18.638	33.987	33.987
2	31	11.111	20.261	54.248
3	39	13.978	25.490	79.739
4	24	8.602	15.686	95.425
5	7	2.509	4.575	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



Εικόνα 27: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B10 "Έλλειψη πρωτοβουλιών"

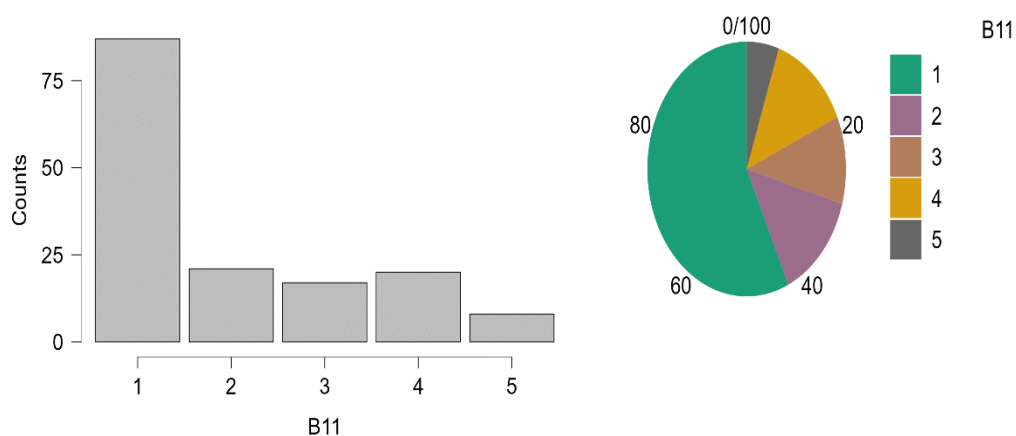


#### 4.5.2.11 Διάταξη B11- Ανορεξία/Βουλιμία

Ογδόντα επτά (87) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα ανορεξίας/βουλιμίας «καθόλου», είκοσι ένας (21) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης δέκα επτά (17) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα ανορεξίας/βουλιμίας «μέτρια», είκοσι (20) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος οκτώ (8) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα ανορεξίας/βουλιμίας «πάρα πολύ».

Πίνακας 34-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B11 "Ανορεξία/Βουλιμία"

B11	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	87	31.183	56.863	56.863
2	21	7.527	13.725	70.588
3	17	6.093	11.111	81.699
4	20	7.168	13.072	94.771
5	8	2.867	5.229	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



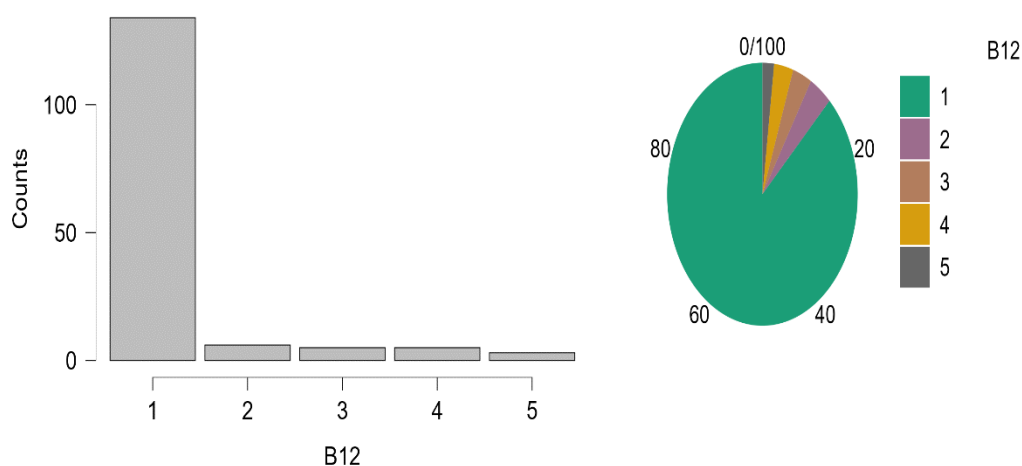
Εικόνα 28: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B11 "Ανορεξία/Βουλιμία"

#### 4.5.2.12 Διάταξη B12- Εξάρτηση από φάρμακα

Εκατό τριάντα τέσσερις (134) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα εξάρτησης από φάρμακα «καθόλου», έξι (6) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης πέντε (5) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα εξάρτησης από φάρμακα «μέτρια», πέντε (5) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος τρεις (3) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα εξάρτησης από φάρμακα «πάρα πολύ».

Πίνακας 35-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B12 "Εξάρτηση από φάρμακα"

B12	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	134	48.029	87.582	87.582
2	6	2.151	3.922	91.503
3	5	1.792	3.268	94.771
4	5	1.792	3.268	98.039
5	3	1.075	1.961	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



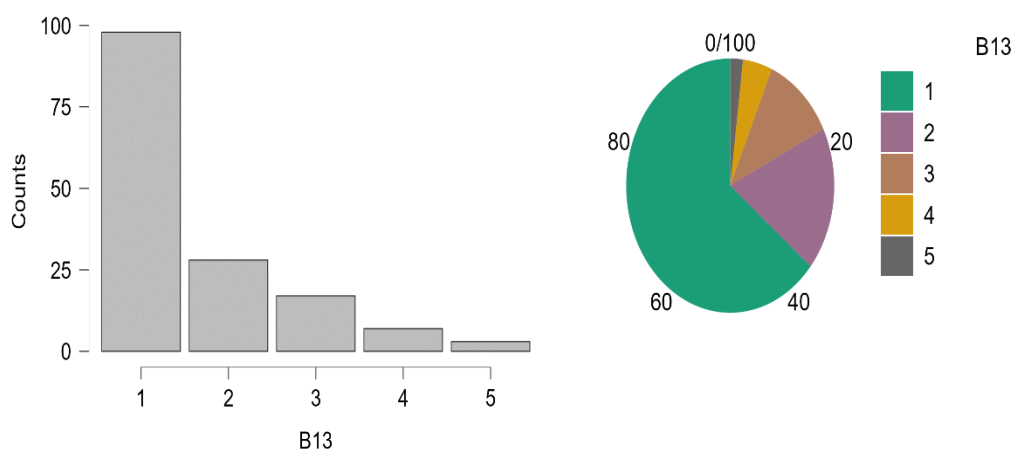
Εικόνα 29: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B12 "Εξάρτηση από φάρμακα"

#### 4.5.2.13 Διάταξη B13- Κοινωνική απομόνωση

Τέλος ενενήντα οκτώ (98) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν συμπτώματα κοινωνικής απομόνωσης «καθόλου», είκοσι έξι (28) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «λίγο», επίσης δέκα επτά (17) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα κοινωνικής απομόνωσης «μέτρια», επτά (7) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν «πολύ» και τέλος τρεις (3) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμπτώματα κοινωνικής απομόνωσης «πάρα πολύ».

Πίνακας 36-Πίνακας Συχνοτήτων, για τη μεταβλητή B13 "Κοινωνική απομόνωση"

B13	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	98	35.125	64.052	64.052
2	28	10.036	18.301	82.353
3	17	6.093	11.111	93.464
4	7	2.509	4.575	98.039
5	3	1.075	1.961	100.000
Missing	126	45.161		
Total	279	100.000		



Εικόνα 30: Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή B13 "Κοινωνική απομόνωση"

## 4.6 Επαγωγική Στατιστική

### 4.6.1 Έλεγχος σύγκρισης δύο δειγμάτων

H0: Τα θύματα που αντιμετώπισαν καταστάσεις από τον θύτη της ηθικής παρενόχλησης ( $\mu_1=\mu_2$ ) στον εργασιακό χώρο, δεν παρουσίασαν συμπτώματα mobbing.

H1: Τα θύματα αντιμετώπισαν καταστάσεις από τον θύτη της ηθικής παρενόχλησης ( $\mu_1\neq\mu_2$ ) στον εργασιακό χώρο, παρουσίασαν συμπτώματα mobbing.

Διενεργήθηκε έλεγχος Paired Samples T-Test και τα αποτελέσματα και στατιστικά συμπεράσματα από την σύγκριση δυο δειγμάτων αποτυπώνονται στον πίνακα όπου η τιμή πιθανότητας (p-value) είναι 0,002 δηλαδή είναι πολύ μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Η διαφορά των τιμών είναι στατιστικώς σημαντική οπότε απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση H0 και κάνουμε δεκτή την εναλλακτική υπόθεση. Διαπιστώνουμε, τα θύματα που αντιμετώπισαν καταστάσεις από τον θύτη της ηθικής παρενόχλησης έχουν παρουσιάσει συμπτώματα mobbing.

*Πίνακας 37-Πίνακας ελέγχου μεταξύ δύο δειγμάτων των μεταβλητών A\_mean και B\_mean*

#### Paired Samples T-Test

Measure 1	Measure 2	t	df	p	Mean Difference	SE Difference	95% CI for Mean Difference	
							Lower	Upper
A_mean	- B_mean	9.116	152	< .001	0.526	0.058	0.412	0.640

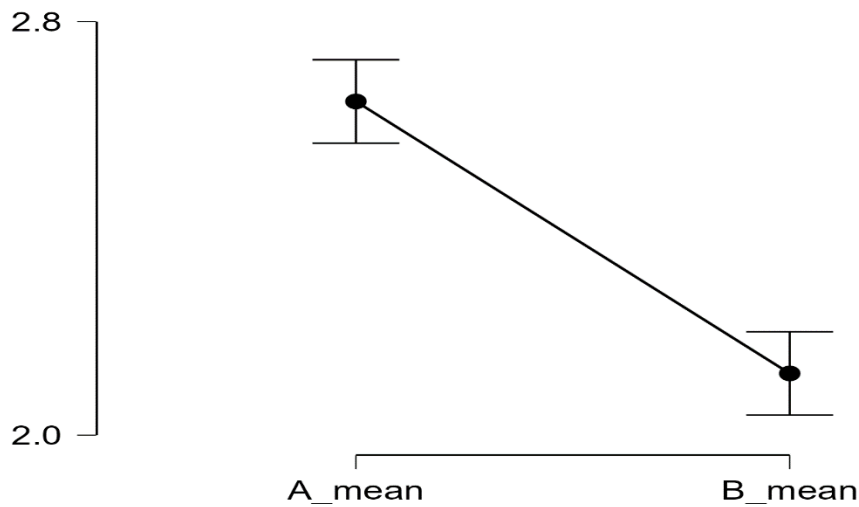
*Note.* Student's t-test.

#### Test of Normality (Shapiro-Wilk)

		W	p
A_mean	- B_mean	0.970	0.002

*Note.* Significant results suggest a deviation from normality.

A\_mean - B\_mean



Εικόνα 31: Διάγραμμα ελέγχου υποθέσεων μεταξύ δύο δειγμάτων των μεταβλητών A\_mean και B\_mean

#### 4.6.2 Έλεγχος υποθέσεων με ένα δείγμα

Πίνακας 38-Πίνακας ελέγχου υποθέσεων της μεταβλητής B\_mean

#### One Sample T-Test

	t	df	p	Mean Difference	95% CI for Mean Difference	
					Lower	Upper
B_mean	34.783	152	< .001	2.119	1.999	2.240

Note. For the Student t-test, location difference estimate is given by the sample mean difference  $d$ .

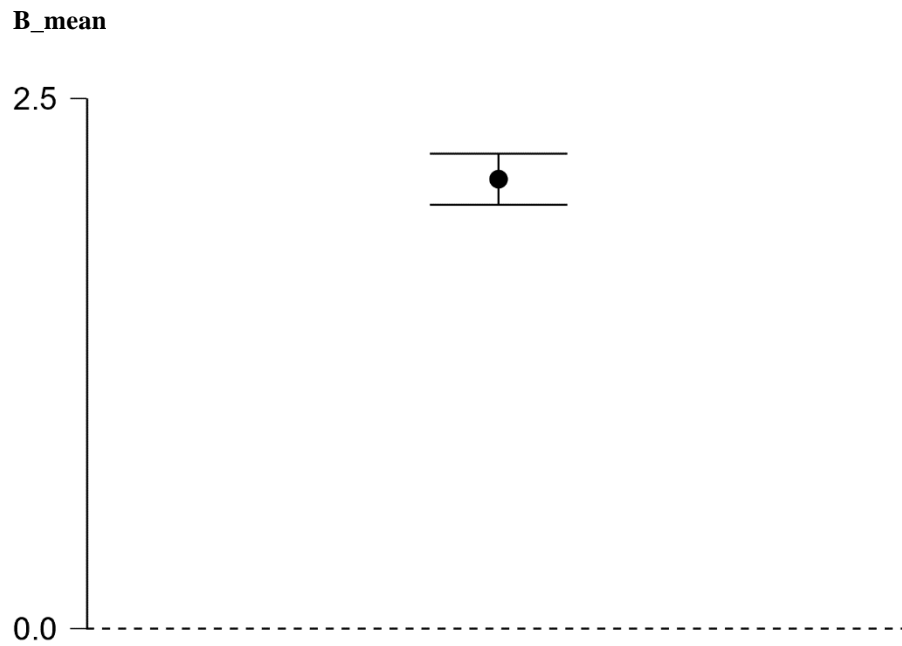
Note. For the Student t-test, the alternative hypothesis specifies that the mean is different from 0.

Note. Student's t-test.

#### Test of Normality (Shapiro-Wilk)

	W	p
B_mean	0.938	< .001

Note. Significant results suggest a deviation from normality.



Εικόνα 32: Διάγραμμα ελέγχου υποθέσεων της μεταβλητής  $B\_mean$

$H_0$ : Η απουσία συμπτωμάτων ηθικής παρενόχλησης ( $\mu_1 = \mu_2$ ) στον εργασιακό χώρο.

$H_1$ : Εναλλακτική υπόθεση η ύπαρξη συμπτωμάτων ( $\mu_1 \neq \mu_2$ ) στον εργασιακό χώρο.

Διενεργήθηκε έλεγχος One Sample T-Test και τα αποτελέσματα και στατιστικά συμπεράσματα ελέγχου του ενός δείγματος δεδομένων αποτυπώνονται στον πίνακα όπου η τιμή πιθανότητας (p-value) είναι  $< 0,001$  δηλαδή είναι πολύ μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05. Η διαφορά των τιμών είναι στατιστικώς σημαντική οπότε απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση  $H_0$  και κάνουμε δεκτή την εναλλακτική υπόθεση όπου έχουμε εμφάνιση συμπτωμάτων ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο του Δημοσίου.

#### 4.7 Επιπτώσεις του φαινομένου σε κοινωνικό επίπεδο

Από την έρευνα προκύπτει πως η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας έχει σοβαρές επιπτώσεις και σε κοινωνικό επίπεδο. Ορισμένες από αυτές τις επιπτώσεις περιλαμβάνουν:

- **Ιατρικά έξοδα και πιθανή νοσηλεία:** Οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 36,6% θεωρούν πως η ηθική παρενόχληση οδηγεί την κοινωνία σε ιατρικά έξοδα και πιθανή νοσηλεία. Οι εργαζόμενοι που υποφέρουν από ηθική παρενόχληση μπορεί να αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα υγείας, τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Η συνεχής έκθεση σε στρες, άγχος και καταπίεση μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένο κίνδυνο για ασθένειες όπως η καρδιαγγειακή νόσο, η κατάθλιψη, η ανησυχία και άλλα ψυχολογικά προβλήματα. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένα ιατρικά έξοδα για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ακόμη και σε ανάγκη νοσηλείας.
- **Απώλεια ανθρώπινου δυναμικού:** Οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 56,9% ενοχοποιούν την ηθική παρενόχληση για απώλεια ανθρώπινου δυναμικού. Η ηθική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους σε αίσθημα απογοήτευσης, αποθάρρυνσης και αποδοκιμασίας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στη μείωση της εργασιακής ικανοποίησης και της δέσμευσής τους προς την εργασία. Οι εργαζόμενοι που υφίστανται ηθική παρενόχληση μπορεί να αποφασίσουν να αναζητήσουν εργασία αλλού, επηρεάζοντας έτσι τη σταθερότητα και τη συνέχεια της εργατικής δύναμης του οργανισμού.
- **Απώλεια παραγωγικών εργαζομένων:** Οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 89,5% αποφαίνονται πως η ηθική παρενόχληση είναι αιτία απώλειας παραγωγικών εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι που υφίστανται ηθική παρενόχληση μπορεί να παρουσιάσουν μείωση της παραγωγικότητάς τους και της απόδοσής τους στην εργασία. Αυτό μπορεί να οφείλεται στον στρες, την αποσταθεροποίηση και την απώλεια εμπιστοσύνης που προκαλεί η ηθική παρενόχληση. Οι επιπτώσεις αυτές μπορούν να έχουν αρνητική επίδραση στην απόδοση και την ανταγωνιστικότητα του οργανισμού.

## 5 Συμπεράσματα

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε και αφορά την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, και συγκεκριμένα στο Δημόσιο, δυστυχώς μας δίνει ένα σκληρό αποτέλεσμα. Περισσότεροι από το 1/2 των εργαζομένων στο Δημόσιο (με ποσοστό 54,8%) έχουν υπάρξει θύματα ηθικής παρενόχλησης.

-Από την έρευνα είναι εύκολο να διαπιστώσει κανείς πως το ποσοστό των αντρών που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους είναι εξίσου αυξημένο με αυτό των γυναικών. Το ποσοστό των γυναικών αγγίζει 57,9% και των αντρών το 47,6%. Και στα δύο φύλα, σχεδόν οι μισοί, έχουν υπάρξει θύματα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

Προκύπτει λοιπόν ότι ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί μια σοβαρή πρόκληση για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το φύλο τους. Στις γυναίκες το φαινόμενο παρουσιάζεται λόγω στερεότυπων αντιλήψεων για τον ρόλο των γυναικών στον χώρο εργασίας ή λόγω ανισότητας στην εξουσία και στην κατανομή των πόρων. Οι άνδρες, από την άλλη πλευρά, μπορεί να αντιμετωπίζουν παρενόχληση που σχετίζεται με τον ρόλο τους στην κοινωνία και τις προσδοκίες του φύλου. Μπορεί να τους ζητηθεί να εκδηλώσουν αυξημένη σκληρότητα, ανταγωνιστικότητα ή επιθετικότητα, ενώ η έκφραση συναισθημάτων ή η αποδοχή βοήθειας μπορεί να θεωρηθεί αδυναμία ή ανεπαρκής.

-Στην ερώτηση αναζήτησης του θήτη του mobbing, η πλειοψηφία των θυμάτων (43,8%) ανέφερε πως η ηθική παρενόχληση προήλθε από ίδιου ιεραρχικά επιπέδου συνάδελφο, ενώ ακολουθούν αυτοί που απάντησαν πως ο θήτης ήταν ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης ή Τμήματος με ποσοστό 33,3%.

Είναι σημαντικό οι οργανισμοί να αναγνωρίζουν την ύπαρξη της ηθικής παρενόχλησης από συνάδελφο ίδιου ιεραρχικού επιπέδου και να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν την ενίσχυση της επικοινωνίας, την εκπαίδευση των εργαζομένων για την αναγνώριση και διαχείριση της παρενόχλησης, την εγκαθίδρυση μηχανισμών αναφοράς και την αντιμετώπιση των καταγγελιών με εχεμύθεια και αμεροληψία. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν ηθική παρενόχληση από συνάδελφο ίδιου ιεραρχικού επιπέδου πρέπει επίσης να αναζητήσουν υποστήριξη.



Μπορούν να συζητήσουν το ζήτημα με το σωματείο εργαζομένων, έναν επιβλέποντα ή τον προϊστάμενό τους. Επιπλέον, μπορούν να αναζητήσουν εξωτερική ψυχολογική υποστήριξη από ειδικούς στον τομέα της ψυχολογίας και της συμβουλευτικής.

-Μελετήθηκε επίσης το κατά πόσο οι εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει στον εργασιακό τους χώρο κάποιες καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση. Άξιο σχολιασμού είναι πως 30 ερωτώμενοι υποστήριξαν πως έχουν υποστεί διάκριση σε βαθμό «πάρα πολύ». Η διάκριση αυτή μπορεί να έγινε βάσει φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων παραγόντων. Οι εργαζόμενοι μπορεί να υποστούν διακριτική μεταχείριση, περιθωριοποίηση, απόρριψη ή αδικία λόγω της προσωπικής τους ταυτότητας.

Το γεγονός ότι 39 ερωτώμενοι υποστηρίζαν πως τους ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες σε βαθμό «πολύ» μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό το εργασιακό περιβάλλον. Μια κατάσταση όπου ένας εργαζόμενος συνεχώς ανατίθεται με περισσότερες ευθύνες, καθήκοντα ή έργα χωρίς την αντίστοιχη αναγνώριση ή ανταμοιβή μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολική πίεση, αποθάρρυνση και ανασφάλεια.

Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη, ότι 51 ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι έχουν υποστεί λεκτική κακοποίηση σε βαθμό «μέτρια» επηρεάζει τόσο την ψυχολογική όσο και την σωματική τους κατάσταση. Η λεκτική κακοποίηση μπορεί να δημιουργήσει αίσθημα απειλής, προσβολής και αποσπασματικότητας, προκαλώντας ψυχολογική και συναισθηματική βλάβη. Αυτή η μορφή παρενόχλησης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά το άτομο που την υφίσταται, δημιουργώντας ένα εχθρικό, απειλητικό και μη υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στη ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου, καθόσον διαφαίνεται από την έρευνα είναι ολέθριες. Ο θήτης διακατέχεται από κεφαλαλγίες, προβλήματα συγκέντρωσης, μελαγχολία ενώ σε μεγάλο βαθμό αντιμετώπισαν οι ερωτώμενοι συμπτώματα ταχυκαρδιών.

Η μέση τιμή 2.646 στο ότι οι εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει στον εργασιακό τους χώρο κάποιες καταστάσεις που παραπέμπουν σε ηθική παρενόχληση, είναι νούμερο που θα πρέπει να απασχολήσει. Με την τιμή της τυπικής απόκλισης, 2.560, συμπεραίνουμε ότι οι απαντήσεις είναι συγκεντρωμένες γύρω από την μέση τιμή.

-Η ηθική παρενόχληση έχει επιπτώσεις και σε κοινωνικό επίπεδο καθώς από την έρευνα προκύπτει πως οι ερωτώμενοι, σε υψηλό ποσοστό 89,5%, θεωρούν ότι επηρεάζει στην

απώλεια παραγωγικών εργαζομένων. Οι άνθρωποι που υποφέρουν από ηθική παρενόχληση είναι πιθανό να απουσιάζουν συχνότερα από την εργασία ή να αποχωρούν από αυτήν χωρίς δικαιολογία. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια παραγωγικού χρόνου και αναστολή της κανονικής ροής της εργασίας. Επίσης οι εργαζόμενοι που βρίσκονται εχθρικό περιβάλλον συνήθως δεν αισθάνονται άνετα να εκφράσουν τις ιδέες τους ή να προτείνουν καινοτόμες λύσεις. Τέλος η ηθική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει τους εξειδικευμένους και αρτιότατους εργαζόμενους να αποχωρήσουν από την εταιρεία ή τον οργανισμό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού και των γνώσεών τους.

## 5.1 Περιορισμοί της έρευνας

Η έρευνα για την ηθική παρενόχληση συναντά ορισμένους περιορισμούς, οι οποίοι μπορούν να δυσκολέψουν την πλήρη κατανόηση και απεικόνιση του φαινομένου. Ορισμένοι από αυτούς τους περιορισμούς είναι:

- **Επιλογή δείγματος:** Η συλλογή δεδομένων για την ηθική παρενόχληση μπορεί να είναι δύσκολη λόγω της φύσης του φαινομένου και της προστασίας της ιδιωτικότητας των ερωτώμενων. Οι άνθρωποι που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση ενδέχεται να μην είναι πρόθυμοι να αποκαλύψουν την εμπειρία τους λόγω του φόβου των επιπτώσεων στην καριέρα ή την κοινωνική τους θέση.
- **Αντικειμενική μέτρηση:** Η ηθική παρενόχληση είναι ένα υποκειμενικό φαινόμενο που εξαρτάται από την αντίληψη και την ερμηνεία του ατόμου που την υφίσταται. Αυτό μπορεί να δυσκολέψει την αντικειμενική μέτρηση και σύγκριση των περιπτώσεων. Οι μεθοδολογίες που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της ηθικής παρενόχλησης πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την υποκειμενική φύση του φαινομένου.

## 5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Είναι σημαντικό να εξετάσουμε το φαινόμενο και με επιπλέον πτυχές και να στοχεύσουμε στην ανάπτυξη αποτελεσματικών πρακτικών για την πρόληψη και την αντιμετώπισή του.

Μπορεί να γίνει μελέτη για τον προσδιορισμό των αιτιών που συμβάλλουν στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την ανάλυση παραγόντων που σχετίζονται με την εξουσία και τον έλεγχο, καθώς και των παραγόντων που σχετίζονται με τις προσωπικές συμπεριφορικές παραμέτρους.

Επίσης μπορεί να γίνει προσέγγιση της έρευνας βασισμένη στη γεωγραφική περιοχή. Έτσι μια πιθανή προοπτική είναι η εξέταση της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές και η σύγκριση των ευρημάτων. Αυτό θα μπορούσε να αποκαλύψει πιθανές διαφορές στις πρακτικές και τις αντιμετωπιστικές προσεγγίσεις των διαφόρων περιοχών.

Τέλος μπορεί να διεξαχθεί έρευνα για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προληπτικών μέτρων και των παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση και την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, των πολιτικών των οργανισμών καθώς και των διαδικασιών καταγγελίας.

Η διερεύνηση αυτών των θεμάτων μπορεί να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε καλύτερα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, να αναπτύξουμε αποτελεσματικές πρακτικές για την πρόληψη και αντιμετώπισή της.

### 5.3 Γενικά συμπεράσματα

Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί η ηθική παρενόχληση και οι θύτες πρέπει να λογοδοτήσουν για τις πράξεις τους. Η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των εργοδοτών, η ύπαρξη σαφών πολιτικών κατά της παρενόχλησης, καθώς και η παροχή υποστήριξης στα θύματα είναι σημαντικά βήματα προς την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος και την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων.

Οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν πολιτικές κατά της παρενόχλησης και να προωθούν μια κουλτούρα σεβασμού και συνεργασίας. Επιπλέον, πρέπει να υπάρχουν μηχανισμοί καταγγελίας και διερεύνησης των περιστατικών παρενόχλησης, καθώς και προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων που έχουν πέσει θύματα ηθικής παρενόχλησης.

Η ευαισθητοποίηση, η εκπαίδευση και η προώθηση της ενσυναίσθησης μεταξύ των εργαζομένων είναι επίσης σημαντικές για την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης και την προαγωγή ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Λαμβάνοντας υπόψη την πολυδιάστατη μορφή του φαινομένου και με σκοπό την προαγωγή, αφενός της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αξιοπρεπούς εργασίας και αφετέρου της ικανοποίησης και της ευεξίας κατά την εργασία, κρίνεται αναγκαία η λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing.

Στην πρόληψη κυρίαρχο ρόλο κατέχουν η πληροφόρηση και η ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών (εργοδότες, εργαζόμενοι) για τα αίτια και τις επιπτώσεις του φαινομένου.

Είναι σημαντικό οι διοικήσεις να έχουν καταστήσει σαφή την πρόθεσή τους να μην ανεχτούν τέτοιες συμπεριφορές, προκειμένου να ενισχυθεί η εργασιακή ειρήνη και η εύρυθμη λειτουργία της.

## 6 Βιβλιογραφία

- Baillien, E., Neyens, I., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2009). A qualitative study on the development of workplace bullying: Towards a three-way model. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, σσ. 1-16.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, σσ. 410-424.
- Brodsky, C. (1976). *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005, April 27). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Ανάκτηση από <https://www.icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Brown%20Trevino%20%26%20Harrison%202005%20OBHDP.pdf>
- Davenport, N., Distler Schawartz, R., & Pursell Elliot, G. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Iowa, USA: Civil Society Publishing.
- Duffy, M., Ganster, D.C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*. Ανάκτηση από [file:///C:/Users/Pliroforiki\\_Desk1/Downloads/DuffyGansterPagon.pdf](file:///C:/Users/Pliroforiki_Desk1/Downloads/DuffyGansterPagon.pdf)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009, January-March). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, σσ. 22-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice (2nd ed.)*. CPR PRESS.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesoy, O.H. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, σσ. 381-401.
- Farrell, G. A., Bobrowski, C., & Bobrowski, P. (217). Scoping workplace aggression in nursing: Findings from an Australian study. *Journal of Clinical Nursing*, σσ. 3933-3941.

- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, σσ. 220-242.
- Hershcovis, M., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, σσ. 24-44.
- Hill, M. (2001). Harassment in the workplace. *Canadian Operating Room Nurses Journal*, σσ. 6-7.
- Hirigoyen, M. F. (2002). Στο *Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας* (Α. Σιγαλά, Μεταφρ.). Πατάκη.
- Hodson, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context. *Work and Occupations*, σσ. 382-416. Ανάκτηση Απρίλιος 12, 2023, από [file:///C:/Users/Pliroforiki\\_Desk1/Downloads/WO\\_2006.pdf](file:///C:/Users/Pliroforiki_Desk1/Downloads/WO_2006.pdf)
- Lewis, D. (2004, August). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, σσ. 281-296.
- Leymann, H. (1990b). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, σσ. 119-126.
- Leymann, H. (1996b). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, σσ. 165-184.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, σσ. 483-496.
- Namie, G., & Namie, R. (2000). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Sourcebooks.
- Nielsen, M., Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2010). The Impact of Methodological 1 Moderators of Prevalence of Workplace Bullying. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, σσ. 955-979.
- Spiegel, D. (2016, September 29). *Spiegel Job & Karriere*. Ανάκτηση από Mobbing-Methoden: <https://www.spiegel.de/karriere/mobbing-die-taeter-haben-immer-die-gleiche-strategie-a-1114188.html>
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). Procedural justice: A psychological analysis. Ανάκτηση από <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2648&context=dlij>

- Tracy, S. J., & Lutgen-Sadvik, P. (2013). *Workplace bullying: Theories, research, and practice*. Routledge.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2014). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*. *California Management Review*, σσ. 128-152. Ανάκτηση από <https://journals.sagepub.com/doi/10.2307/41166057>
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In *Bullying and harassment in the workplace*. σσ. 75-105.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, σσ. 215-237.
- Κοϊνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στον χώρο της υγείας. Ανασκοπική Μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, σσ. 36-48.
- Σαλπιστής, Σ. (2015). *Εργασιακή παρενόχληση-Ο ψυχολογικός εκφοβισμός στους χώρους εργασίας*. Ανάκτηση Ιανουάριος 17, 2023, από <http://www.i-psychologos.gr/ergasiaki-parenoxlisi/>
- Τσιαμά, Μ. (2013α). *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα- Ετήσια Έκθεση 2013*. Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Ανάκτηση Μάιος 22, 2023, από <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%>
- Χονδρού, Τ. (2021). Ηθική Παρενόχληση: Αναγνωρίστε τη συγκαλυμμένη Βία. *E-PSYCHOLOGY: Η Πύλη της Ψυχολογίας*. Ανάκτηση Απρίλιος 7, 2023, από <https://www.psychology.gr/violence-abuse/1590-ithiki-parenoxlisi-anagnoriste-ti-syggalymeni-via.html>

# MOBBING

Ενότητα 1 από 6

## Ερωτηματολόγιο διπλωματικής εργασίας: Το Mobbing στο Δημόσιο. Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αποτελεί ερευνητικό εργαλείο στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) στη Δημόσια Διοίκηση, του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδος.

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι η καταγραφή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του Δημοσίου και μέσα από την έρευνα που θα πραγματοποιηθεί, θα παρουσιαστούν οι διαστάσεις του φαινομένου στο Δημόσιο στην Ελλάδα, και θα αποκαλυφθούν οι σχέσεις μεταξύ δώκτη και θύματος, ο τρόπος εξέλιξης του φαινομένου και οι επιπτώσεις στην υγεία των θυμάτων. Λόγω της στοχευμένης επιλογής, το ερωτηματολόγιο απευθύνεται αποκλειστικά σε άτομα που εργάζονται στο Δημόσιο.

Οι ερωτηθέντες καλούνται να απαντήσουν, ανώνυμα, συνολικά σε δώδεκα (12) ερωτήσεις. Σε περίπτωση που στην τρίτη ενότητα η απάντησή σας είναι αρνητική κατευθύνεστε αμέσως στην υποβολή της φόρμας.

Τονίζεται πως οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν μόνο ως δείγμα για τη συγκεκριμένη ερευνητική εργασία.

Σας ευχαριστώ όλους για τον χρόνο σας.

Μαρίνου Σοφία  
Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια  
email: [sofmarkal80@gmail.com](mailto:sofmarkal80@gmail.com)



## Δημογραφικά Στοιχεία

### 1. Φύλο \*

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο

### 2. Ηλικία \*

- 35
- 36 - 45
- 46 – 55
- 56

### 3. Κατηγορία Εκπαίδευσης \*

- Υποχρεωτική Εκπαίδευση ( ΥΕ )
- Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση ( ΔΕ )
- Τεχνολογική Εκπαίδευση ( ΤΕ )
- Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση ( ΠΕ )

### 4. Σχέση Εργασίας \*

- Μόνιμος
- Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ( ΙΔΑΧ )
- Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου ( ΙΔΟΧ )

### 5. Προϋπηρεσία Στο Δημόσιο \*

- <5
- 6 – 10
- 11 – 15
- 16 – 20
- 21>

### Ενότητα 3 από 6

#### Θύμα Ηθικής Παρενόχλησης

6. Έχετε υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό σας χώρο; \*

Ορισμοί ηθικής παρενόχλησης: **α)** η ψυχολογική βία, η οποία ασκείται από ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων, σε ένα άλλο. Εκδηλώνεται μέσα από μια σειρά εχθρικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ μοιάζουν ασύνδετες μεταξύ τους, στην ουσία αποτελούν μέρος ενός σχεδίου εκφοβισμού, υποβάθμισης και ατίμωσης του θύματος (Leymann1996) **β)** κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα (Namie 2003).

- Ναι
- Όχι

### Ενότητα 4 από 6

#### Αντίδραση Θύματος

7. Πώς αντιδράσατε στην ηθική παρενόχληση που δεχθήκατε; \*

Μπορείτε να δώσετε μία ή περισσότερες απαντήσεις.

- Δεν αντέδρασα
- Είπα στο άτομο να σταματήσει.
- Προσπάθησα να υπερασπιστώ τον εαυτό μου.
- Το ανέφερα σε φίλους / Οικογένεια.
- Το ανέφερα σε συνάδελφο / Προϊστάμενο.
- Το ανέφερα εγγράφως στην υπηρεσία.

8. Θα αλλάζατε σήμερα τον τρόπο που αντιδράσατε; \*

- Ναι
- Όχι

## Ενότητα 5 από 6

### Θύτης Ηθικής παρενόχλησης

9. Η ηθική παρενόχληση προήλθε από: \*

Μπορείτε να δώσετε μία ή περισσότερες απαντήσεις.

- Προϊστάμενο Διεύθυνσης.
- Άμεσα Προϊστάμενο.
- Ιδίου ιεραρχικά επιπέδου συνάδελφο.
- Άλλο.

10. Αντιμετωπίσατε κάποιες από τις παρακάτω καταστάσεις; \*

Να επισημαίνετε μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;					
Έχετε υποστεί λεκτική απειλές & ταπεινωτική συμπεριφορά;					
Σας αμφισβητούσαν με ματιές ή χειρονομίες;					
Οι αποφάσεις διαρκώς αμφισβητούνταν;					
Σας εκφόβιζαν ώστε να μην κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας; (άδεια, τήρηση ωραρίου κλπ.)					
Σας έχουν παρενοχλήσει σεξουαλικά;					
Διέδιδαν κουτσομπολιά και δημιουργούσαν αβάσιμες φήμες για το άτομό σας;					
Σας ανέθεταν συνεχώς νέες αρμοδιότητες;					
Έχετε υποστεί διάκριση;					

## Ενότητα 6 από 6

### Συμπτώματα Ηθικής Παρενόχλησης.

Η ηθική παρενόχληση συνδέεται με μακράς διάρκειας επιπτώσεις. Τα κλινικά συμπτώματα σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2003) μπορεί να είναι ψυχοσωματικού τύπου, ψυχοπαθολογικού τύπου και συμπεριφορικού τύπου.

11. Πώς βιώσατε τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing; \*

Να επισημαίνετε μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ
Αρτηριακή πίεση					
Κεφαλαλγίες					
Πόνοι στο στήθος					
Ταχυκαρδίες					
Απώλεια μαλλιών					
Προβλήματα συγκέντρωσης					
Κατάθλιψη					
Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα					
Μελαγχολία					
Έλλειψη πρωτοβουλιών					
Ανορεξία/Βουλιμία					
Εξάρτηση από φάρμακα					
Κοινωνική απομόνωση					

12. Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι επιπτώσεις του mobbing σε κοινωνικό επίπεδο; \*

Μπορείτε να δώσετε μία η περισσότερες απαντήσεις.

- Έξοδα πρόνοιας λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης.
- Υψηλό κόστος αναπηρίας.
- Υψηλό κόστος ανεργίας.
- Απώλεια ανθρώπινου δυναμικού.
- Ιατρικά έξοδα και πιθανή νοσηλεία.
- Πιθανή απώλεια παραγωγικών εργαζομένων.

Λαμβάνοντας υπόψη την πολυδιάστατη μορφή του φαινομένου και με σκοπό την προαγωγή, αφενός της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αξιοπρεπούς εργασίας και αφετέρου της ικανοποίησης και της ευεξίας κατά την εργασία, κρίνεται αναγκαία η λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing. Στην πρόληψη κυρίαρχο ρόλο κατέχουν η πληροφόρηση και η ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών (εργοδότες, εργαζόμενοι) για τα αίτια και τις επιπτώσεις του φαινομένου. Είναι σημαντικό οι διοικήσεις να έχουν καταστήσει σαφή την πρόθεσή τους να μην ανεχτούν τέτοιες συμπεριφορές, προκειμένου να ενισχυθεί η εργασιακή ειρήνη και η εύρυθμη λειτουργία της.