



ΔΙΕΘΝΕΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΔΙ.ΠΑ.Ε)
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Παναγιώτου Νικόλαος

**Ηθική - Ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας (Mobbing)
Μελέτη περίπτωσης Σχολικές Μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Νομού Λάρισας**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Επιβλέπων

Πασχαλούδης Δημήτριος

Καθηγητής

Κατερίνη, 2023

Παναγιώτου Νικόλαος

**Ηθική - Ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας (Mobbing)-
Μελέτη περίπτωσης Σχολικές Μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Νομού Λάρισας**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Εξεταστική Επιτροπή:

Επιβλέπων: Πασχαλούδης Δημήτριος, Καθηγητής

Εξεταστής Α: Αηδόνης Δημήτριος, Καθηγητής Εφαρμογών

Εξεταστής Β: Τσουρέλα Μαρία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

«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: Παναγιώτου Νικόλαος

Υπογραφή:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nikolaos Panagiotou', written over a light yellow rectangular background.

Ημερομηνία: 10-05-2023

Η έγκριση της μεταπτυχιακής διατριβής από το Τμήμα Διοίκησης Εφοδιαστικής Αλυσίδας του ΔΙΠΑΕ δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

© Παναγιώτου Νικόλαος, 2023

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Σε όλους όσους αντιστέκονται ...

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα καταρχήν να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους όσους συνέβαλαν είτε με τη βοήθειά τους είτε με την υπομονή τους στην επιτυχή εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή διπλωματικής μου για την πολύτιμη υποστήριξή του, προκειμένου η εργασία αυτή να διεκπεραιωθεί με επιτυχία.

Έπειτα, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους με στήριζαν και με ενθάρρυναν, υπενθυμίζοντάς μου ότι κάθε μέρα πρέπει να προσπαθώ να πετύχω τους στόχους μου, θυσιάζοντας βέβαια τον μικρότερο στόχο για τον μεγαλύτερο.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία φέρει τον τίτλο «Ηθική-Ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας (Mobbing)- Μελέτη περίπτωσης Σχολικές Μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης νομού Λάρισας» και εκπονήθηκε στο πλαίσιο σπουδών μου στο Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη «Δημόσια Διοίκηση» του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος (ΔΙ.ΠΑ.Ε). Έχει ως αντικείμενο να μελετηθεί, η ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) που πιθανά δέχονται εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας και να διερευνηθεί η συσχέτιση της εμφάνισης του φαινομένου, με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, με τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται καθώς και τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του.

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 210 εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που διδάσκουν κατά το σχολικό έτος 2022-2023 σε σχολεία του νομού Λάρισας, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας.

Συμπερασματικά διαπιστώθηκε πως ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Λάρισας υφίσταται παρενόχληση με την πιο συχνή μορφή να είναι από τη σχολική διεύθυνση προς τους εκπαιδευτικούς. Αναφορικά με το φύλο που δέχεται συχνότερα ηθική-ψυχολογική παρενόχληση το δείγμα της έρευνας απάντησε ότι είναι το Γυναικείο. Τα αποτελέσματα μας κατέδειξαν, ως τις σημαντικότερες μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες την Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.ά και την Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή τους. Ως προς τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου mobbing, τη μεγαλύτερη κατά μέσο όρο συχνότητα παρουσίασε ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη και αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά, παράγοντες που σχετίζονται με τη διοίκηση της εκπαιδευτικής μονάδας

Λέξεις κλειδιά: Ηθική-Ψυχολογική παρενόχληση, εργασιακή παρενόχληση, mobbing, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

ABSTRACT

This paper's title is "Mobbing in the workplace- A case study in secondary education units in the prefecture of Larissa". The research for the paper was conducted during my studies in the interdepartmental master's degree programme in " Public Management" of the International University of Greece. The object of the study is the moral-psychological harassment (mobbing) which possibly teachers serving in Secondary Education schools prefecture of Larisa are subjected to and to investigate the correlation of the appearance of the phenomenon, with specific demographic and individual characteristics of the teachers' personality, with the forms in which it manifests, as well as the factors that contribute to its appearance.

The sample of this research was 210 Secondary Education teachers who taught during the 2022-2023 school year in schools of the prefecture of Larissa, being either permanent state school teachers or temporary, full-time or part-time employees.

In conclusion, it was found that a relatively large percentage of teachers in secondary schools of Larissa is harassed with the most frequent form to be from the school management to the teachers. Regarding the gender that the sample of the research receives moral-psychological harassment has been found that it is the female gender.

The results have shown that the most important forms of appearance of the phenomenon of mobbing in school units are the following: Ignoring employees , exclusion and/or blocking from groups, discussions or events pertaining to school function, as well as disclosure of information which affects and has an impact on the teachers' performance. As to the factors that contribute to the appearance of the mobbing phenomenon, the largest on average frequency was shown to be bad way of management by the senior executives and the inability of leadership to intervene decisively, factors related to the management of the educational unit.

Key words: moral-psychological harassment , work Harassment, mobbing ,secondary education

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΦΙΕΡΩΣΗ.....	v
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	vi
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	vii
ABSTRACT	viii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	xi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	xiii
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	6
2.1. Τι είναι το mobbing	6
2.2. Τι δεν είναι mobbing	9
2.3. Κατηγορίες του φαινομένου ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing)	11
2.4. Στάδια του φαινομένου ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing).....	12
2.5. Τρόποι εμφάνισης του mobbing	14
2.6. Αίτια του φαινομένου mobbing	16
2.6.1. Ατομικοί παράγοντες.....	17
2.6.1.1. Προσωπικότητα του θύτη	17
2.6.1.2. Χαρακτηριστικά του θύματος.....	18
2.6.2. Εργασιακό περιβάλλον.....	19
2.7. Επιπτώσεις του φαινομένου mobbing	21
2.7.1. Επιπτώσεις στο θύμα.....	21
2.7.1.1. Οι σωματικές επιπτώσεις	21
2.7.1.2. Ψυχικές επιπτώσεις στο άτομο	22
2.7.2. Επιπτώσεις στην κοινωνία	22
2.7.3. Επιπτώσεις στον οργανισμό	23
2.8. Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου mobbing.....	24
2.8.1. Προληπτικά μέτρα.....	24
2.8.2. Θεραπεία -Κατασταλτικά μέτρα.....	26
2.9. Παρενόχληση στον χώρο της εκπαίδευσης	27
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	31
3.1. Ερευνητική Μέθοδος.....	31
3.2. Δείγμα	32
3.3. Ερευνητικό Υλικό - Εργαλεία	32
3.4. Ερευνητική Διαδικασία	34
3.5. Στατιστική ανάλυση	35
4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	36
4.1. Ανάλυση υποσυνόλων του δείγματος	36

4.2. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων του δείγματος	37
4.2.1. Δημογραφικά Στοιχεία συνολικού δείγματος	37
4.2.2. Δημογραφικά υποσυνόλων του δείγματος	40
4.3. Ανάλυση κυρίου μέρους	51
4.3.1. Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας	51
4.4. Ανάλυση Μέρους Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών	53
4.4.1. Ανάλυση Μέρους Α	54
4.4.2. Ανάλυση Μέρους Α σε σχέση με το Φύλο των συμμετεχόντων	56
4.4.3. Ανάλυση Μέρους Α σε σχέση με την Περιοχή Σχολείου των συμμετεχόντων	58
4.4.4. Ανάλυση Μέρους Α σε σχέση με το Φύλο του Διευθυντή των συμμετεχόντων	60
4.5. Ανάλυση κυρίων ερωτήσεων.	63
4.5.1. Ανάλυση Μέρους Β-Μορφές Εμφάνισης.....	63
4.5.2. Ανάλυση Μέρους Γ-Παράγοντες Επίδρασης	78
4.5.3. Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων	91
4.5.3.1. Έλεγχος Τ-τεστ για Ανεξάρτητα Δείγματα.....	91
4.5.3.2. Πρώτη ερευνητική υπόθεση	94
4.5.3.3. Δεύτερη ερευνητική υπόθεση	96
4.5.3.4. Τρίτη ερευνητική υπόθεση	97
4.5.3.5. Τέταρτη ερευνητική υπόθεση.....	99
4.5.3.6. Πέμπτη ερευνητική υπόθεση.....	100
4.5.3.7. Έκτη ερευνητική υπόθεση	102
5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	104
5.1. Αποτελέσματα έρευνας – Δημογραφικά στοιχεία	104
5.2. Αποτελέσματα έρευνας Μέρους -Α Εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών	105
5.2.1. Αποτελέσματα- Βαθμός συχνότητας εμφάνισης mobbing.....	105
5.2.2. Αποτελέσματα ως προς το Φύλο των συμμετεχόντων	109
5.2.3. Αποτελέσματα ως προς την Περιοχή σχολείου των συμμετεχόντων	110
5.2.4. Αποτελέσματα ως προς το Φύλο του Διευθυντή των συμμετεχόντων	111
5.3. Αποτελέσματα έρευνας Μέρους - Β_Μορφές Εμφάνισης	112
5.4. Αποτελέσματα έρευνας Μέρους - Γ_Παράγοντες Επίδρασης	115
5.5. Αποτελέσματα έρευνας – Ερευνητικών Υποθέσεων	117
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	119
6.1. Περιορισμοί της έρευνας.....	120
6.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	120
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	127

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Πίνακας Συχνοτήτων για το ερώτημα-Γνωρίζετε το φαινόμενο mobbing;	36
Πίνακας 2. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων Συνολικού Δείγματος	39
Πίνακας 3. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων υποσυνόλου_Ναι	42
Πίνακας 4. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων υποσυνόλου_Όχι	45
Πίνακας 5. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων – υποσυνόλων_Ναι, _Όχι	46
Πίνακας 6. Αποτελέσματα ελέγχου της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing	51
Πίνακας 7. Frequentist Individual Item Reliability Statistics Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing	51
Πίνακας 8. Εκτίμηση της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Β_Μορφές Εμφάνισης.....	52
Πίνακας 9. Frequentist Individual Item Reliability Statistics Β_Μορφές Εμφάνισης	52
Πίνακας 10. . Αποτελέσματα ελέγχου της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Γ_Παράγοντες Επίδρασης... ..	53
Πίνακας 11. Frequentist Individual Item Reliability Statistics Γ_Παράγοντες Επίδρασης	53
Πίνακας 12. Πίνακας Συχνοτήτων Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing	54
Πίνακας 13. Πίνακας Συχνοτήτων Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing - Φύλο	57
Πίνακας 14. Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής Περιοχή Σχολείου	58
Πίνακας 15 Περιγραφική ανάλυση Συχνοτήτων Μέρος Α- Περιοχή Σχολείου	59
Πίνακας 16. Πίνακας Συχνοτήτων Μέρος Α- Περιοχή Σχολείου	59
Πίνακας 17. Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής Φύλο Διευθυντή.....	60
Πίνακας 18. Περιγραφική Ανάλυση Συχνοτήτων Μέρος Α- Φύλο Διευθυντή	61
Πίνακας 19. Πίνακας Συχνοτήτων Μέρος Α- Φύλο του διευθυντή σας.....	61
Πίνακας 20. Πίνακας συχνοτήτων Β_Μορφές Εμφάνισης	63
Πίνακας 21. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β1	64
Πίνακας 22. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β2	65
Πίνακας 23. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β3	65
Πίνακας 24. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β4	65
Πίνακας 25. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β5	66
Πίνακας 26. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β6.....	66
Πίνακας 27. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β7.....	66
Πίνακας 28. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β8.....	67
Πίνακας 29. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β9.....	67
Πίνακας 30. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β10	67
Πίνακας 31. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β11	68
Πίνακας 32. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β12	68
Πίνακας 33. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β13	68
Πίνακας 34. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος Β14	69
Πίνακας 35. Πίνακας συχνοτήτων Β_Μορφές Εμφάνισης - Φύλο	72
Πίνακας 36. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτημάτων Β_Μορφές Εμφάνισης – Φύλο.....	73
Πίνακας 37. Σημειακή ανάλυση Στοιχείων Μέρος Γ-Παράγοντες Επίδρασης.....	79
Πίνακας 38. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ1	80
Πίνακας 39. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ2	80

Πίνακας 40. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ3	80
Πίνακας 41. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ4	81
Πίνακας 42. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ5	81
Πίνακας 43. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ6	81
Πίνακας 44. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ7	82
Πίνακας 45. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ8	82
Πίνακας 46. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ9	82
Πίνακας 47. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Γ_Παράγοντες Επίδρασης-Φύλο	84
Πίνακας 48. Πίνακας συχνοτήτων Γ_Παράγοντες Επίδρασης -Φύλο	84
Πίνακας 49. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ10 - Παραγόντων που εξασκούν mobbing	91
Πίνακας 50: Σημειακή Εκτίμηση διάστασης Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνιση mobbing	91
Πίνακας 51. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων διάστασης Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	92
Πίνακας 52. Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Φύλο – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	95
Πίνακας 53: Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing – Φύλο	95
Πίνακας 54: Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Φύλο Διευθυντή–Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	97
Πίνακας 55. Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Κατοχή Διευθυντικής Θέσης – Α-Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	98
Πίνακας 56. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing – κατοχή Διευθυντικής Θέσης	98
Πίνακας 57: Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Σχέση Εργασίας – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	100
Πίνακας 58. Μη συσχετισμένος έλεγχος t-test Φύλο – Β_Μορφές Εμφάνισης	101
Πίνακας 59. Μη συσχετισμένος έλεγχος t-test Φύλο – Γ_Παράγοντες Επίδρασης	103
Πίνακας 60. Συγκριτικός πίνακας Δημογραφικών στοιχείων. Συνολικό Δείγμα – Υποσύνολο_NAI	104
Πίνακας 61. Συγκριτικός πίνακας Συνολικού Δείγματος – Υποσύνολο_NAI ως προς το Φύλο.	106
Πίνακας 62. Πίνακας παραγόντων που εξασκούν mobbing	106
Πίνακας 63. Πίνακας συχνοτήτων παραγόντων εξάσκησης mobbing	106
Πίνακας 64. Πίνακας συχνοτήτων παραγόντων εξάσκησης mobbing_υποσύνολο_NAI	107
Πίνακας 65. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης – Φύλο	107
Πίνακας 66. Πίνακας συχνοτήτων θετικών απαντήσεων στις ερωτήσεις Α1, Α2, Α6.....	108
Πίνακας 67. Πίνακας συνάφειας ερωτήσεων Μέρος Α- Φύλλο – Φύλο Διευθυντή.....	108
Πίνακας 68. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών –Α Μέρος	109
Πίνακας 69. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Μέρος Α – Φύλο	110
Πίνακας 70. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών – Περιοχή Σχολείου	110
Πίνακας 71. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών Διευθυντών –Μέρος Α	112
Πίνακας 72. Πίνακας Συχνοτήτων Στοιχείων Β_Μορφές Εμφάνισης	112
Πίνακας 73. Πίνακας Συχνοτήτων Στοιχείων Γ_Παράγοντες Επίδρασης	115

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1 . Διάγραμμα Συχνοτήτων για το ερώτημα-Γνωρίζετε το φαινόμενο mobbing.....	37
Σχήμα 2 . Διάγραμμα πίτας δημογραφικών στοιχείων υποσυνόλου_NAI.....	45
Σχήμα 3 . Διαγράμματα Συχνοτήτων Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing.....	56
Σχήμα 4 . Διαγράμματα Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing - Φύλο Διευθυντή.....	63
Σχήμα 5 . Διαγράμματα συχνοτήτων Β_Μορφές Εμφάνισης.....	71
Σχήμα 6 . Διαγράμματα συχνοτήτων Β_Μορφές Εμφάνισης – Φύλο	77
Σχήμα 7 . Διαγράμματα Συχνοτήτων Γ_Παράγοντες Επίδρασης.....	84
Σχήμα 8 . Διαγράμματα Συχνοτήτων Γ_Παράγοντες Επίδρασης- Φύλο	89
Σχήμα 9 . Διαγράμματα Διάστασης Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	92
Σχήμα 10 . Διαγράμματα Φύλο – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing.....	96
Σχήμα 11 . Διαγράμματα Φύλο Διευθυντή – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	97
Σχήμα 12 . Διαγράμματα Κατοχή Διευθυντικής Θέσης – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing.....	99
Σχήμα 13 . Διαγράμματα Σχέση Εργασίας – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing.....	100
Σχήμα 14 .Διάγραμμα Φύλο – Β_Μορφές Εμφάνισης.....	102
Σχήμα 15 . Διαγράμματα Φύλο – Γ_Παράγοντες Επίδρασης	103
Σχήμα 16 . Διάγραμμα παραγόντων εξάσκησης mobbing_υποσύνολο_NAI.....	107

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη σύγχρονη εποχή του βιομηχανοποιημένου τρόπου ζωής και της υπερεντατικοποίησης της εργασίας, η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος παίζει σημαντικό ρόλο στην καθημερινότητα των εργαζομένων, καθώς επηρεάζει όχι μόνο την επίδοση στη δουλειά αλλά και την ψυχική και σωματική τους υγεία (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Είναι γεγονός ότι το εργασιακό περιβάλλον δεν συνίσταται μόνο από τις κτηριακές υποδομές αλλά και από τις κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της εργασίας, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους (Τσούλου, 2019). Όταν οι σχέσεις αυτές είναι ομαλές και διατηρείται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον, τότε ευνοείται η πρόοδος, ατομική και κοινωνική. Όταν, όμως, στο εργασιακό περιβάλλον εκδηλώνονται εχθρικές συμπεριφορές, απειλές και σωματική κακοποίηση (Κοϊνής, 2019), αυτές επηρεάζουν αρνητικά τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποδοτικότητά τους και να ελαττώνεται η αυτοεκτίμηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012). Επομένως, η εργασιακή ικανοποίηση δεν είναι πάντα εφικτή (Βαλαχά, 2022). Η έννοια του «mobbing» αναφέρεται στη συνεχή και διαρκή κακοποίηση ενός ατόμου από ένα άλλο ή από μια ομάδα με σκοπό την πρόκληση ζημίας της φήμης και της αξιοπρέπειας, ώστε να παραιτηθεί το άτομο από τη δουλειά του (Τζιβένη, 2020).

Το φαινόμενο mobbing δεν είναι καινούριο, αλλά απασχόλησε την επιστημονική κοινότητα εδώ και δεκαετίες (Χονδροπούλου, 2017). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια προβλημάτισε σε μεγάλο βαθμό τους μελετητές με αποτέλεσμα να υπάρχουν πλήθος μελετών που διερευνούν τα χαρακτηριστικά του, τους παράγοντες εμφάνισης, τις συνέπειες και τους τρόπους περιστολής του.

Ο όρος «mobbing» προέρχεται από την αγγλική λέξη «mob» που ως ρήμα σημαίνει: περικυκλώνω, ενοχλώ, επιτίθεμαι, ενώ ως ουσιαστικό σημαίνει τον όχλο, τη μάζα. Από τις αρχές του 20ου αιώνα, το «mob» ήταν ένας άτυπος όρος για τη Μαφία (Χονδροπούλου, 2017). Ο όρος χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά από τους Βρετανούς βιολόγους το 1800 για να περιγράψουν την επιθετική συμπεριφορά κατά την πτήση των αποδημητικών πουλιών. Ο πρώτος όμως, που χρησιμοποίησε αυτόν τον όρο για τους ανθρώπους ήταν ο Γερμανός ψυχολόγος Heinz Leymann τη δεκαετία του '80 με σκοπό να περιγράψει τις καταστροφικές συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης στην ψυχική και σωματική υγεία των ανθρώπων που υφίστανται αυτήν τη νοσηρή κατάσταση στους εργασιακούς χώρους (Γεωργιλιάς, 2015).

Η έννοια του «mobbing» λοιπόν αναφέρεται στη συνεχή και διαρκή κακοποίηση ενός ατόμου από ένα άλλο ή από μια ομάδα με σκοπό την πρόκληση ζημίας της φήμης και της αξιοπρέπειας, ώστε να παραιτηθεί το άτομο από τη δουλειά του (Τζιβένη, 2020). Έτσι, ο όρος «mobbing» χρησιμοποιείται, για να περιγράψει καταστάσεις, στις οποίες μια ομάδα ατόμων υιοθετεί αρνητική συμπεριφορά έναντι ενός ατόμου (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Επομένως, η ηθική-ψυχολογική παρενόχληση ή mobbing σχετίζεται με εχθρικές, κακόβουλες συμπεριφορές που συνιστούν ψυχολογική βία με σκοπό να δημιουργήσουν ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον και αρνητικές ψυχοσυναισθηματικές καταστάσεις για έναν ή για περισσότερους εργαζόμενους με απώτερο στόχο την απομάκρυνση από την εργασία τους (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Ο όρος «mobbing» χρησιμοποιείται, για να περιγράψει καταστάσεις, στις οποίες μια ομάδα ατόμων υιοθετεί αρνητική συμπεριφορά έναντι ενός ατόμου (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Ο όρος «mobbing» συχνά συγχέεται με όρο «bullying». Ωστόσο, διαφοροποιείται από αυτόν, διότι ο τελευταίος, περιλαμβάνει επιθέσεις, απειλές και σωματική κακοποίηση, ενώ το mobbing σπάνια περιλαμβάνει σωματική βία. Το τελευταίο εστιάζει κυρίως στην ψυχολογική κακοποίηση, η οποία καταλήγει σε ψυχιατρικές και παθολογικές καταστάσεις. Το mobbing είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα που επηρεάζει τη ζωή των εργαζομένων που το υφίστανται, αφού δημιουργεί πλήθος ψυχικών και σωματικών προβλημάτων υγείας και γι' αυτό κρίνεται επιτακτική η ανάγκη να μελετηθεί το φαινόμενο μέσα από την εκπόνηση εργασιών που θα το αναδείξουν και θα κινητοποιήσουν το ενδιαφέρον των ιθυνόντων στην Ελλάδα, ώστε να το περιορίσουν και να το καταστείλουν. (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Σκοπός της παρούσας εργασίας αφενός είναι η θεωρητική προσέγγιση του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας (mobbing) και αφετέρου μέσα από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε να παρουσιαστούν οι διαστάσεις του φαινομένου mobbing στο χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο νομό Λάρισας και να αποτυπωθούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από αυτήν.

Η εργασία αυτή απαρτίζεται από δύο μέρη. Το πρώτο αποτελεί το θεωρητικό πλαίσιο και στο δεύτερο αποτυπώνεται η έρευνα και η ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από αυτήν.

Η παρούσα εργασία αναπτύσσεται σε έξι κεφάλαια: δύο κεφάλαια θεωρητικής προσέγγισης, τρία κεφάλαια που περιέχουν το ερευνητικό σκέλος και ένα κεφάλαιο με τα συμπεράσματα .

Το πρώτο κεφάλαιο αποτελεί το εισαγωγικό κεφάλαιο της εργασίας όπου γίνεται αναφορά στο αντικείμενο της έρευνας, στον σκοπό και τον στόχο της, στα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και στη δομή της εργασίας. Το δεύτερο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους ασχολείται με τον εννοιολογικό προσδιορισμό του φαινομένου βάσει βιβλιογραφίας και αποσαφηνίζεται η διαφορά του mobbing με άλλες έντονες συγκρουσιακές καταστάσεις, καθώς και με τους όρους bullying και harassment. Παρουσιάζονται οι κατηγορίες του mobbing καθώς και τα στάδια εξέλιξής του. Στη συνέχεια, η εργασία αποτυπώνει τους τρόπους εμφάνισης του φαινομένου και αναλύει τα αίτια που τα εντοπίζει στο άτομο (θύτης και θύμα) και στο εργασιακό περιβάλλον. Ακολουθεί μια προσπάθεια να καταγραφούν οι αρνητικές επιπτώσεις στο θύμα, στην κοινωνία και στον οργανισμό. Στη συνέχεια αναφέρονται οι τρόποι περιστολής του φαινομένου που διακρίνονται σε τρόπους πρόληψης και θεραπείας. Στο τέλος του θεωρητικού μέρους παρουσιάζεται η ηθική παρενόχληση στους εκπαιδευτικούς μέσα από διάφορες έρευνες κάποιων ερευνητών. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ερευνητική μέθοδος. Συγκεκριμένα, περιγράφεται και αιτιολογείται η ερευνητική μέθοδος, αναλύεται το δείγμα της έρευνας, το ερευνητικό υλικό, τα εργαλεία της έρευνας και η ερευνητική διαδικασία. Στο τέταρτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η στατιστική ανάλυση των απαντήσεων των εκπαιδευτικών στα ερωτηματολόγια που τους ζητήθηκε να συμπληρώσουν αναφορικά με το φαινόμενο της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας καθώς και ο έλεγχος των στατιστικών υποθέσεων. Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται η συζήτηση επί των αποτελεσμάτων και ακολουθούν τα συμπεράσματα, οι περιορισμοί της έρευνας και οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Όπως αναφέρθηκε, η μελέτη καλείται να διερευνήσει την ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) που ενδεχομένως δέχονται εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται αυτή καθώς και τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή της.

Τα βασικά ερωτήματα της έρευνας είναι τα εξής:

- Γνωρίζετε το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing);
- Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών ;
- Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο mobbing στις σχολικές μονάδες.
- Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου mobbing;

Τα ερευνητικά ερωτήματα σχετίζονται με τους στόχους της έρευνας που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Αναλυτικότερα, αυτά είναι:

- Ποιος ο βαθμός συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας;
- Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας;
- Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο mobbing στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας;
- Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου mobbing στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ;

Οι ερευνητικές υποθέσεις που θα μελετήσουμε είναι οι εξής:.

- Ο παράγοντας Φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το Βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας;
- Ο παράγοντας Φύλο του Διευθυντή επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τον βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας.
- Ο παράγοντας Κατοχή Διευθυντικής Θέσης επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τον βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας .
- Ο παράγοντας Σχέση Εργασίας επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τον βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας .
- Ο παράγοντας Φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τις Μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας .

- Ο παράγοντας Φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τους Παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας .

Σκοπός της έρευνας είναι να συσχετιστούν οι μεταβλητές που τέθηκαν μέσω των ερευνητικών υποθέσεων σχετικά με την εμφάνιση, τις μορφές και τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας αλλά και οι απόψεις και η στάση των συμμετεχόντων ως προς αυτό.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

2.1. Τι είναι το mobbing

Ο όρος ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, που αποτελεί ένα παγκόσμιο φαινόμενο, θεωρείται μία από τις σοβαρότερες μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, με δυσμενείς επιπτώσεις στα άτομα που υπόκεινται σε αυτήν, αλλά και στο εργασιακό περιβάλλον (Ζυγούρη, 2018).

Με τον όρο mobbing- από το αγγλικό ρήμα «mob» που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ- εννοείται η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους που έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας και αρνητικών ψυχοσυναισθηματικών καταστάσεων για τους εργαζόμενους που το υφίστανται, με απώτερο σκοπό την περιθωριοποίηση και την απομάκρυνσή τους από την εργασία (Τούκας, Δεληχάς, &Καραγεωργίου, 2012).

Παράλληλα, το ουσιαστικό mob σημαίνει το πλήθος, ο όχλος. Στα Αγγλικά το Mob με κεφαλαίο σημαίνει τη μαφία. Επομένως, από την ετυμολογία φαίνεται ότι πρόκειται για ένα ομαδικό φαινόμενο και οι μέθοδοι του δεν είναι πάντα ευδιάκριτοι και διαφανείς (Κουβουτσάκη, 2017). Ο όρος χρησιμοποιείται, για να παρουσιάσει την ψυχολογική βία, περιθωριοποίηση, υποτίμηση, αλλά και τον χλευασμό που δέχεται ο εργαζόμενος –θύμα από τον θύτη, ο οποίος είτε ανήκει στην ίδια ιεραρχία με το θύμα είτε είναι ανώτερος ιεραρχικά (Πέρου & Πέτρου, 2018). Για να χαρακτηριστεί, όμως, μια συμπεριφορά εχθρική και να θεωρηθεί ότι πληροί τα βασικά γνωρίσματα της ηθικής παρενόχλησης, πρέπει να εμφανίζεται συστηματικά, να έχει διάρκεια (Τσούλου, 2019) και ο εργαζόμενος-θύμα να βρίσκεται σε μειονεκτική θέση έναντι του επιτιθέμενου αδυνατώντας να υπερασπίσει τον εαυτό του, καθώς η ύπαρξη ανισότητας ισχύος ανάμεσα στις δύο εμπλεκόμενες πλευρές θεωρείται βασικό στοιχείο του ορισμού (Ζυγούρη, 2018).Παράλληλα, και ο Zapf (2004) μίλησε για υφέρπουσα απειλή ως στοιχείο παρενόχλησης, επισημαίνοντας ότι ακόμη και μια λεκτική επίθεση μπορεί να προκαλέσει στο θύμα μια μόνιμη φοβία ότι η επίθεση θα επαναληφθεί (Ζυγούρη, 2018). Το άτομο, που υφίσταται αυτού του είδους τη συμπεριφορά, κινδυνεύει με σωματική και ψυχική εξόντωση, εφόσον θίγεται η αξιοπρέπεια, η προσωπικότητα του και η ικανότητα του στην εργασία (Βαλαχά, 2022). Συνεπώς, η δημιουργία ενός δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος έχει αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία και στην απόδοση του εργαζόμενου και του οργανισμού αλλά και στην πνευματική, ηθική και κοινωνική υπόσταση του ατόμου (Βαλαχά, 2022).

Το mobbing επομένως είναι μια αποτελεσματική στρατηγική «ψυχολογικής τρομοκρατίας» που χρησιμοποιείται σκοπίμως από επιχειρήσεις και οργανισμούς, για να απαλλαγούν από το ενοχλητικό ή το «πλεονάζον» προσωπικό, να προβούν σε διοικητικές αναδιαρθρώσεις, σε μειώσεις μισθών, σε αντικατάσταση προσωπικού κλπ (Δέδε, 2017). Ο εκφοβισμός συνήθως γίνεται ιδιωτικά χωρίς παρουσία μαρτύρων με συνέπεια οι περισσότεροι να μην αντιλαμβάνονται αυτού του είδους την ψυχολογική βία. Εκείνο που διαχωρίζει την ηθική παρενόχληση από την έννοια της βίας στον χώρο της εργασίας είναι η χρονική διάρκεια και η συχνότητα, καθώς ένα βίαιο περιστατικό συμβαίνει μια φορά σε αντίθεση με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης που είναι επαναλαμβανόμενο για τουλάχιστον έξι μήνες (Αντωνίου, χ.χ.). Μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ένας διεθνώς κοινά αποδεκτός ορισμός από τους μελετητές, αλλά μια πληθώρα ορισμών που οφείλεται στο γεγονός ότι είτε το φαινόμενο εμφανίζεται παγκοσμίως με διαφορετικές μορφές που ποικίλουν ανάλογα με την κουλτούρα του κάθε οργανισμού και λαού είτε το φαινόμενο μελετάται από διάφορους επιστημονικούς κλάδους (ψυχολογία, νομική, ιατρική) είτε υπάρχει δυσκολία στην απόδειξη του από πλευρά των θυμάτων λόγω του ότι υπάρχει κατά κύριο λόγο μόνο χρήση ψυχολογικής βίας (Χονδροπούλου, 2017). Στην Ελλάδα υιοθετήθηκε ο όρος «ηθική παρενόχληση», για να αποδοθεί ο όρος workplace bullying/ harassment/ mobbing που προέρχεται από τη Γαλλίδα ψυχιάτρο Hirigoyen, η οποία εστίασε περισσότερο στην ηθική διάσταση του ζητήματος και κυρίως στην κακομεταχείριση και περιφρόνηση του θύματος (Παπαδογεωργάκη, 2015).

Μερικοί από τους μελετητές του φαινομένου ορίζουν την ηθική παρενόχληση ως εξής:

- Σύμφωνα με τους Leyman και Gustafsson (1990b) και Leyman (1984) (όπ. αναφ. στη Βαλαχά, 2022) ηθική παρενόχληση είναι η συστηματική ψυχολογική βία και τρομοκρατία που ασκείται από ένα άτομο σε ένα συνεργάτη ή μία ομάδα εργαζομένων, με απώτερο σκοπό την υποτίμηση της προσωπικότητας του ατόμου και τη δημιουργία εχθρικού κλίματος στο χώρο της εργασίας (Βαλαχά, 2022).
- Σύμφωνα με τους Lyonor, Tivey και Ball (1995) (όπ. αναφ. στην Ντόλκερα, 2017) η εργασιακή παρενόχληση είναι η επίμονη, υβριστική ή κακόβουλη συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από κατάχρηση εξουσίας ή την επιβολή άδικων τιμωριών, με αποτέλεσμα ο δέκτης αυτής της συμπεριφοράς να αισθάνεται αναστάτωση, άγχος, απειλή, ταπείνωση (Ντόλκερα, 2017).
- Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), το “mobbing” χρησιμοποιείται για να περιγράψει καταστάσεις στις οποίες μια ομάδα ατόμων υιοθετεί αρνητική συμπεριφορά έναντι ενός ατόμου. Το mobbing περιλαμβάνει συμπεριφορές που σχετίζονται κυρίως με

επαναλαμβανόμενα αρνητικά σχόλια ή κριτικές, με κοροϊδίες ή απομόνωση. Το mobbing, σπάνια περιλαμβάνει τη φυσική βία –χωρίς όμως να την αποκλείει– και χαρακτηρίζεται από συμπεριφορές, οι οποίες, αν και χαρακτηρίζονται από πρόθεση, μερικές φορές μπορεί να φαίνονται τυχαίες (Τούκας, Δεληχάς, &Καραγεωργίου, 2012).

- Σύμφωνα με τον Σπυριδάκη (2009) (όπ. αναφ. στη Ζυγούρη, 2018) από οποιονδήποτε κι αν ασκείται η παρενόχληση, συναδέλφους, προϊστάμενους ή υφιστάμενους, ο δράστης έχει συνείδηση των πράξεών του, οι οποίες αποσκοπούν στη μείωση της αξιοπρέπειας και την προσβολή της προσωπικότητας του αποδέκτη (Ζυγούρη, 2018).
- Η ψυχίατρος, ειδική ερευνήτρια στο φαινόμενο της παρενόχλησης, Marie France Hirigoyen, ορίζει ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας κάθε ταπεινωτική συμπεριφορά που φανερώνεται μέσα από προσβολές, κακόβουλα σχόλια, άσκηση ψυχολογικής βίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου/νων ή μεταξύ συναδέλφων ίσης ιεραρχίας (Ερμίδου, 2021).
- Τα τελευταία χρόνια το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης της Εργασίας(2013) πρόσθεσε άλλους δύο ορισμούς ψυχολογικής βίας στην εργασία. (Παπαδογεωργάκη, 2015):

α. παρενόχληση λόγω ρατσισμού ή εθνοτικής καταγωγής (προσβολή της προσωπικότητας και δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος εξαιτίας της καταγωγής των θυμάτων.

β. Σεξουαλική παρενόχληση (οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με την οποία προσβάλλεται η αξιοπρέπεια του ανθρώπου (Παπαδογεωργάκη, 2015).

Σύμφωνα με τους Hod & Cooper (2001) (όπ. αναφ. στην Παπαδογεωργάκη, 2015)υπάρχουν πέντε είδη συμπεριφοράς που συνιστούν ψυχολογική παρενόχληση (Παπαδογεωργάκη, 2015):

- α. Συμπεριφορά που συνιστά απειλή για την επαγγελματική θέση του εργαζόμενου (δημόσια κριτική σχετικά με την απόδοση του εργαζόμενου).
- β. Συμπεριφορά που συνιστά απειλή για το προσωπικό κύρος των εργαζομένων (προσβολή, υποτίμηση).
- γ. Συμπεριφορά που συνιστά εργασιακή απομόνωση (απόκρυψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, κοινωνική απομόνωση).
- δ. Συμπεριφορά που συνιστά αποξένωση εργαζομένων από την εργασία του (ανάθεση κατώτερων ως προς τη θέση καθηκόντων).

- ε. Συμπεριφορά που οδηγεί σε υπερφόρτωση εργασίας για εργαζόμενο (υπερβολική άσκηση πίεσης για την εργασία και έντονα ασφυκτικά περιθώρια).

Μερικοί από τους τρόπους εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι (Ηθική παρενόχληση (Mobbing).,χ.χ.):

- η ταπεινωτική συμπεριφορά
- η απομόνωση
- η εξώθηση σε σφάλματα
- οι απειλές
- η άσκηση ψυχολογικής βίας
- η ανάθεση υπερβολικού όγκου εργασίας
- κακόβουλα σχόλια για δήθεν ελλιπή κατάρτιση και απόδοση.
- Έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με εξελίξεις/πληροφορίες που αφορούν την εργασία (Μπρέγιαννη, 2021).
- Ανάθεση καθηκόντων άσχετων με τις δεξιότητες-ικανότητες για τις οποίες κάποιος έχει προσληφθεί (Μπρέγιαννη, 2021).
- Λιγότερη αμοιβή σε σχέση με άλλους εργαζόμενους (Μπρέγιαννη, 2021).

Παρά τους διαφορετικούς ορισμούς της διεθνούς βιβλιογραφίας για την ηθική και ψυχολογική παρενόχληση υπάρχουν κάποια κοινά βασικά χαρακτηριστικά:

- Η ηθική παρενόχληση είναι συστηματική, επαναλαμβανόμενη σε βάθος χρόνου
- Τις περισσότερες φορές ασκείται από τον θύτη που βρίσκεται σε θέση εξουσίας σε βάρος του θύματος που είναι κατώτερος ιεραρχικά στην εργασία
- Αποσκοπεί όχι στην άσκηση σωματικής βίας αλλά στην ψυχολογική και μόνο εξόντωση του θύματος (Χονδροπούλου, 2017).
- Ο εργαζόμενος – θύμα βρίσκεται σε μειονεκτική θέση έναντι του θύτη, αδυνατώντας να υπερασπιστεί τον εαυτό του.
- Οι ενέργειες ψυχολογικής βίας απευθύνονται είτε προς έναν εργαζόμενο είτε προς μια ομάδα εργαζομένων και χαρακτηρίζονται από πρόθεση (Τούκας, Δεληγάς, &Καραγεωργίου, 2012).

2.2. Τι δεν είναι mobbing

Ηθική παρενόχληση δεν θεωρείται η απλή σύγκρουση στο χώρο εργασίας που συνέβη μεμονωμένα και μεταξύ ατόμων με παρόμοια ισχύ. Επομένως, η συχνότητα είναι απαραίτητη για τη διάκριση

της ηθικής παρενόχλησης από άλλες συμπεριφορές (Ζυγούρη,2018). Ηθική-ψυχολογική παρενόχληση δεν θεωρείται όταν υπάρχουν διαφωνίες, ακόμη και έντονες ορισμένες φορές, εφόσον αυτές οδηγούν σε καλύτερο αποτέλεσμα πάνω σε θέματα δουλειάς ή δεν συνεχίζουν για μεγάλο χρονικό διάστημα ή όταν υπάρχει αμοιβαία αναγνώριση του λάθους ή της ύψωσης της φωνής. Επομένως, όταν οι διαφωνίες δεν βάζουν κατά της αξιοπρέπειας, της επαγγελματικής επάρκειας των εργαζομένων και είναι τεκμηριωμένες, τότε δεν χαρακτηρίζονται ως ηθική παρενόχληση, αλλά αποτελούν κινητήριο δύναμη για περαιτέρω εξέλιξη και πρόοδο της εργασίας (Τρογαΐδου, 2019).Επίσης, το εργασιακό άγχος ευνοεί την ηθική παρενόχληση, καθώς η παρατεταμένη έκθεση του εργαζόμενου σε αγχωτικές καταστάσεις ενδέχεται να προκαλέσει αρνητικές συμπεριφορές (Μπέμπης, χ.η.). Όμως, η πίεση και ο υπερβολικός όγκος εργασίας, η ανεπαρκής ηγεσία που αδυνατεί να δημιουργήσει ένα θετικό κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον και η ανήθικη συμπεριφορά κάποιου στον χώρο της εργασίας δεν συνιστούν παρενόχληση. Απεναντίας, η ηθική παρενόχληση αποσκοπεί στην απομόνωση και εξόντωση του θύματος (Μπαϊράμη & Νταμοτσίδης, 2019).

Παράλληλα, ως ηθική-ψυχολογική παρενόχληση δεν θεωρούνται οι παρακάτω ενέργειες (Τσούλου, 2019):

- Όταν δίνονται από τον εργοδότη συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα για την περάτωση της εργασίας του εργαζόμενου
- Όταν γίνονται παρατηρήσεις με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας του παραγόμενου έργου και της απόδοσης του εργαζόμενου
- Όταν υπάρχει ενημέρωση του εργαζόμενου για την μη ικανοποιητική απόδοση σε ορισμένους τομείς της δουλειάς του
- Όταν δέχεται παρατηρήσεις για απρεπή συμπεριφορά στο χώρο εργασίας.
- Όταν υπάρχει πίεση για ολοκλήρωση και περάτωση ενός έργου σε συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα.

Στη διεθνή βιβλιογραφία χρησιμοποιούνται διάφοροι όροι, για να περιγράψουν το φαινόμενο της ηθικής – ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όπως *bulling*, *harassment* (Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Ωστόσο, υπάρχουν κάποια στοιχεία που διακρίνουν την ηθική-ψυχολογική παρενόχληση από άλλους παρόμοιους ορισμούς.

Συγκεκριμένα:

- α. η παρενόχληση περιλαμβάνει την επανάληψη αρνητικής συμπεριφοράς.

β. υπάρχει διαφορά δύναμης μεταξύ του στόχου- θύμα και θύτη.

γ. η συμπεριφορά έχει τη δυνατότητα να βλάψει τον στόχο (Παπαδογεωργάκη, 2015).

Ενώ, ο όρος bullying σύμφωνα με τον Leymann αφορά τη σωματική βία που εμφανίζεται στο σχολικό περιβάλλον σε αντίθεση με την παρενόχληση που εμφανίζεται στο χώρο εργασίας. Το bullying συνίσταται από επιθετική συμπεριφορά που έχει στοιχεία εκδίκησης, βαναυσότητας ή κακεντρέχειας (Τσούλου, 2019).

Ένας παρόμοιος όρος με το mobbing θεωρείται το harassment. Σύμφωνα με τον όρο harassment στο χώρο εργασίας ισχύουν τα εξής: τα προσβλητικά, υποτιμητικά σχόλια, η απειλητική συμπεριφορά και η απεχθής συμπεριφορά που απευθύνεται σε έναν εργαζόμενο ή μια ομάδα εργαζομένων και προσπαθεί να τον/τους υπονομεύσει (Παρενόχληση, χ.χ.). Σύμφωνα με τον Brodsky (1976) (όπ. αναφ. στην Παπαδογεωργάκη, 2015) harassment είναι οι επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο, για να καταπιέσει και φθείρει ένα άλλο άτομο. Αυτή η συμπεριφορά προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα του περιβάλλοντος (Παπαδογεωργάκη, 2015).

2.3. Κατηγορίες του φαινομένου ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing)

Οι πιο συνηθισμένες κατηγορίες στις οποίες διακρίνεται το mobbing είναι οι εξής τρεις:

α. η κατιούσα ή κάθετη (Πέρου & Πέτρου, 2018), δηλαδή η «από πάνω προς τα κάτω» (Βαλαχά, 2022)

β. η οριζόντια

γ. η ανιούσα, δηλαδή η «από κάτω προς τα πάνω»

Στην πρώτη περίπτωση, που είναι και η πιο συνηθισμένη μορφή σύμφωνα με τους ερευνητές, ο προϊστάμενος παρενοχλεί τον υφιστάμενο, δηλαδή γίνεται κατάχρηση της εξουσίας του και υπέρβαση της δικαιοδοσίας που έχει εξαιτίας της ανώτερης ιεραρχικά θέσης που κατέχει (Βαλαχά, 2022). Οι παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν τέτοιου είδους απεχθή συμπεριφορά είναι είτε λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας που έχει ο προϊστάμενος είτε λόγω ανασφάλειας που τον διακατέχει. Έτσι, ο τρόπος εκδήλωσης της παρενόχλησης εκ μέρους του προϊσταμένου προς τον/τους υφιστάμενό/ους του είναι με απαίτηση «τυφλής υποταγής» σε άτομα ειδικά που δεν συμβιβάζονται με αυτόν τον αυταρχικό τρόπο συμπεριφοράς (Πέρου & Πέτρου, 2018).

Στη δεύτερη περίπτωση η παρενόχληση πραγματοποιείται μεταξύ συναδέλφων που ανήκουν στην ίδια ιεραρχία και έχουν την ίδια θέση ισχύος (Πέρου & Πέτρου, 2018). Συνήθως, τα αίτια για μια

τέτοια εχθρική συμπεριφορά είναι τα αισθήματα φθόνου, οι προσωπικές αντιπαραθέσεις και οι ανταγωνισμοί για την ίδια θέση ή προαγωγή (Βαλαχά, 2022).

Στην τρίτη περίπτωση ο θύτης είναι σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από το θύμα. Για παράδειγμα, όταν ένας ή περισσότεροι υφιστάμενοι παρενοχλούν ψυχολογικά τον προϊστάμενο τους (Χονδροπούλου, 2017). Αυτή η κατηγορία είναι σπανιότερη, αλλά δεν πάυει να υφίσταται (Πέρου & Πέτρου, 2018). Η παραπάνω περίπτωση συμβαίνει, όταν υπάρχει αμφισβήτηση της επαγγελματικής ανέλιξης του προϊστάμενου ή αντιζηλία. Συνήθως, όταν νεαρότερα άτομα βρίσκονται σε θέση ισχύος και διαθέτουν υψηλότερα προσόντα από τους υφιστάμενούς τους, τότε ενδέχεται να αντιμετωπίσουν κακόβουλη συμπεριφορά και ψυχολογική βία από μέρους των υφισταμένων που δεν ανέχονται να διοικούνται από κάποιον νεότερο ή πιο ικανό από αυτούς (Βαλαχά, 2022). Οι προϊστάμενοι που γίνονται δέκτες κακοποιητικής συμπεριφοράς αισθάνονται ότι δεν μπορούν να στραφούν σε κάποιον για αναζήτηση βοήθειας (Πέρου & Πέτρου, 2018)..

Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες δύο κατηγορίες που μερικοί τις εντάσσουν στις προαναφερθείσες :

- α. Το στρατηγικό ή εταιρικό mobbing που χρησιμοποιούν κάποιες επιχειρήσεις, για να απαλλαγούν από το πλεονάζον προσωπικό (κάποιοι μελετητές το εντάσσουν στην περίπτωση της κάθετης παρενόχλησης, «από πάνω προς τα κάτω») (Χονδροπούλου, 2017). Αυτό το είδος mobbing μπορεί να εκδηλωθεί με τη μορφή των υπερβολικών απαιτήσεων του προϊσταμένου από τους εργαζομένους με σκοπό να τους εξαναγκάσει σε παραίτηση, ιδίως σε περιόδους συγχωνεύσεων ή ιδιωτικοποιήσεων (Καραϊσκού, 2019-2020).
- β. Η οριζόντια παρενόχληση μεταξύ των διευθυντικών στελεχών , που σκοπό έχει να πλήξει την απόδοση του οργανισμού (Βαλαχά, 2022).

2.4. Στάδια του φαινομένου ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing)

Το mobbing εξελίσσεται σε διάφορα στάδια, τα οποία έχουν μελετηθεί από διάφορους μελετητές που έχουν προτείνει κάποια μοντέλα για την διευκρίνιση του φαινομένου. Ένα από τα πιο πλήρη μοντέλα του mobbing είναι του Leymann (1990) όπ. αναφ. στους Τούκας, Δεληχάς, & Καραγεωργίου, 2012), το οποίο περιγράφει τέσσερα στάδια:

Το 1^ο στάδιο αφορά την καθημερινή διένεξη. Ο Leymann παραδέχεται ότι μια διένεξη μπορεί να εκδηλωθεί αυθόρμητα σ' ένα χώρο εργασίας για διάφορους λόγους, είτε λόγω ύπαρξης διαφορετικότητας στην αντίληψη και στο χαρακτήρα των εμπλεκομένων, είτε λόγω ζηλοφθονίας, είτε λόγω ανταγωνισμού. Η διένεξη εκδηλώνεται με φραστικές επιθέσεις προς τον εργαζόμενο-θύμα δημιουργώντας έτσι ένα αρνητικά φορτισμένο κλίμα. Αν οι επιθέσεις αυτές συνεχιστούν για

μακρό χρονικό διάστημα χωρίς να αντιμετωπιστούν έγκαιρα από τον οργανισμό, τότε θα πρόκειται για την αρχή του φαινομένου του mobbing (Πέρου & Πέτρου, 2018).

Το 2^ο στάδιο αφορά στην αρχή του φαινομένου mobbing. Χαρακτηρίζεται και ως ωρίμανση της διένεξης, καθώς η προσβλητική συμπεριφορά είναι συνεχής και συστηματική με αποτέλεσμα να παγιώνεται ο θύτης και το θύμα. Ο θύτης χρησιμοποιεί εκφοβιστικές μεθόδους, ενώ το θύμα απομονώνεται και χάνει σιγά σιγά την αυτοεκτίμησή του και την όρεξη για δουλειά, αφού απουσιάζει συχνά από την εργασία του και μπορεί να καταφύγει και σε φαρμακευτική υποστήριξη (Τούκας, Δεληγάς, & Καραγεωργίου, 2012).

Το 3^ο στάδιο αφορά τη συμμετοχή της διοίκησης. Σε αυτό το στάδιο το θύμα απουσιάζει συχνά και συστηματικά από την εργασία του, παραπονούμενος μάλιστα για προβλήματα υγείας και έτσι η διοίκηση εκφράζει έντονα το ενδιαφέρον της, καθώς ανησυχεί για τις συνεχείς απουσίες και τη μειωμένη επίδοση του υπαλλήλου της. Στη φάση αυτή το θύμα δεν γίνεται πιστευτό από τη διοίκηση, καθώς τα κακόφημα σχόλια πληθαίνουν, με αποτέλεσμα να επηρεάζουν αρνητικά την άποψη της διοίκησης για τον εργαζόμενο- θύμα (Πέρου & Πέτρου, 2018).

Το 4^ο στάδιο αφορά τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Είναι το τελικό στάδιο του φαινομένου που περιλαμβάνει την παραίτηση του εργαζομένου – θύματος είτε ακούσια είναι αυτή είτε υποχρεωτική. Οι συνέπειες όμως της ψυχολογικής – ηθικής παρενόχλησης θα μείνουν ανεξίτηλες στην ψυχή του θύματος και ενεργείς για μεγάλο χρονικό διάστημα με αποτέλεσμα να αισθάνεται απέχθεια για την εργασία του, κατάθλιψη και να έχει επιθετικότητα ή ακόμη και τάσεις αυτοκτονίας (Κουβουτσάκη, 2017).

Ο Ιταλός εργασιακός ψυχολόγος Herald Ege θεώρησε ότι έπρεπε να προσθέσει άλλα δύο στάδια σε εκείνα του Leymann, λόγω ύπαρξης διαφορετικής κουλτούρας (Ιταλία) στη νότια Ευρώπη. Έτσι, διακρίνει τα εξής στάδια (Καραϊσκού, 2019-2020):

- Μηδενική κατάσταση: είναι ένα γενικότερο πολιτισμικό πλαίσιο που συναντάται στη νότια Ευρώπη όπου οι καβγάδες και οι διαμάχες είναι συχνό φαινόμενο της καθημερινότητας.
- Πρώτη φάση: στοχοποιημένη διαμάχη, όπου το θύμα εντοπίζεται και στοχοποιείται και δέχεται επιθέσεις όχι μόνο στα εργασιακά θέματα αλλά και στις ιδιωτικές του υποθέσεις.
- Στη δεύτερη φάση εκδηλώνεται η παρενόχληση. Οι επιθέσεις προς το θύμα δημιουργούν αίσθημα ενόχλησης, δεν έχουν όμως ακόμη παγιωθεί τα αρνητικά συναισθήματα στην ψυχή του θύματος (Κουβουτσάκη, 2017).
- Στην τρίτη φάση ξεκινά η εμφάνιση των ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, ενώ
- Στην τέταρτη φάση παρεμβαίνει η διοίκηση (Καραϊσκού, 2019-2020).

- Στην πέμπτη φάση ο εργαζόμενος – θύμα ακολουθεί φαρμακευτική και ψυχοθεραπευτική αγωγή.
- Στην έκτη φάση το θύμα απομακρύνεται από την εργασία μέσω παραίτησης, πρόωρης συνταξιοδότησης, απόλυσης, σύνταξη ασθενείας, αναπηρίας (Χονδροπούλου, 2017).

Ο Einarsen (1999) (όπ. αναφ. στην Καραϊσκού, 2019-2020) στηρίχτηκε σε εμπειρικές έρευνες στην Νορβηγία και χώρισε την παρενόχληση σε τέσσερα στάδια

- ✓ *Φάση της επιθετικής συμπεριφοράς:* Είναι μια σύντομη σε διάρκεια φάση, κατά την οποία ο θύτης απευθύνεται με επιθετικό τρόπο προς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους σ' έναν εργασιακό χώρο. Η συμπεριφορά αυτή είναι διακριτική και παραπλανητική προς το παρόν, γιατί είναι δύσκολο να καταλάβει κανείς ποιος είναι ο στόχος του (Τρογαΐδου, 2019)
- ✓ *Φάση του εκφοβισμού:* Ο θύτης πλέον εκφράζεται απροκάλυπτα και πιο συχνά. Ο εργαζόμενος- θύμα ταπεινώνεται, γελοιοποιείται και απομονώνεται, καθώς δεν μπορεί ή νιώθει ανίκανος να υπερασπίσει τον εαυτό του (Κουβουτσάκη, 2017).
- ✓ *Φάση του στιγματισμού:* Ο εργαζόμενος- θύμα στιγματίζεται.
- ✓ *Φάση του σοβαρού τραύματος:* Η όλη νοσηρή κατάσταση επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στη διανοητική, αλλά και ψυχολογική και σωματική υγεία του θύματος. Το θύμα δυσκολεύεται να διαχειριστεί την κατάσταση που βιώνει και αντιμετωπίζεται από τη διοίκηση του οργανισμού ως ένα πρόβλημα με αποτέλεσμα να απομονώνεται κοινωνικά, να στιγματίζεται και εν τέλει να παραιτείται από τη δουλειά του ή να απολύεται.

2.5. Τρόποι εμφάνισης του mobbing

Ο Heinz Leymann διαπίστωσε ότι υπάρχουν 45 τυπικές συμπεριφορές mobbing στον χώρο εργασίας, τις οποίες χώρισε σε 5 γενικές κατηγορίες ανάλογα με το πώς επιδρά στο θύμα (Οι 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές στο Mobbing, χ.χ.):

1. Επιθέσεις στην αυτό- έκφραση και επικοινωνία: Για παράδειγμα, ο θύτης δεν δίνει το δικαίωμα στο θύμα να μιλήσει, τον διακόπτει συνεχώς ή του φωνάζει. Η κριτική για τη δουλειά του όσο και για την ιδιωτική του ζωή είναι συνεχής. Πολλές φορές αυτή η κακόβουλη συμπεριφορά φθάνει μέχρι τις προφορικές ή γραπτές απειλές ή και τη διακοπή επικοινωνίας με το θύμα.
2. Επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις του θύματος: Οι συνάδερφοι σταματούν να επικοινωνούν με τον εργαζόμενο – θύμα, κάνουν σαν να μην υπάρχει ή η ηγεσία υποχρεώνει το θύμα να σταματήσει τις επαφές με τους άλλους εργαζομένους ακόμη και με αλλαγή γραφείου (Καραϊσκού, 2019-2020).

3. Επίθεση στη φήμη του ατόμου: Οι συνάδερφοι τον κοροϊδεύουν πίσω από την πλάτη του, διαδίδουν φήμες, τον χλευάζουν για τα μειονεκτήματά του και του ασκούν έντονη προσβλητική κριτική στη δουλειά του αμφισβητώντας τις αποφάσεις του.
4. Επιθέσεις που αφορούν την ποιότητα της επαγγελματικής κατάστασης ή και προσωπικής: Δεν του αναθέτουν νέα καθήκοντα ή αν του δώσουν, η εργασία θα είναι πολύ κατώτερη από τις πραγματικές του ικανότητες ή θα υπερβαίνει τα προσόντα του, για να τον γελοιοποιήσουν (Οι 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές στο Mobbing, χ.χ.).
5. Άμεσες επιθέσεις στην υγεία του ατόμου: Το θύμα δέχεται σωματικές απειλές και επιθέσεις ή σεξουαλική παρενόχληση (Καραϊσκού, 2019-2020).

Η Τσιαμά (2013), ανάλογα με τους τομείς της προσωπικότητας και της ζωής του ατόμου, κατατάσσει σε τέσσερις κατηγορίες τους τρόπους έκφρασης της ηθικής παρενόχλησης:

- Οι συμπεριφορές που βλάπτουν την εικόνα των εργαζομένων μέσα από ψευδείς ειδήσεις και φήμες εις βάρος τους με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζονται περιφρονητικά και να γελοιοποιούνται ενώπιον των άλλων εργαζομένων.
- Οι συμπεριφορές που επηρεάζουν την απόδοση των εργαζομένων και την επαγγελματική τους ταυτότητα. Για παράδειγμα, όταν δεν του αναθέτουν έργο ή του αναθέτουν έργο κατώτερο των ικανοτήτων του ή έργο που υπερβαίνει τις ικανότητές του με αποτέλεσμα να του ασκούν δριμεία κριτική τονίζοντας τα λάθη και τις παραλείψεις του.
- Οι συμπεριφορές που παρεμποδίζουν τις κοινωνικές επαφές με τους υπόλοιπους συναδέλφους, όπως τον απομονώνουν και χωροταξικά, ενώ αγνοούν ταυτόχρονα τις προτάσεις του ή τον αποκλείουν από συσκέψεις και συλλογικές δράσεις.
- Συμπεριφορές που θέτουν σε κίνδυνο τη σωματική ακεραιότητα και στοχεύουν στην τιμωρία ή τον εκφοβισμό. Για παράδειγμα, δεν του χορηγούν τις νόμιμες άδειες ή του επιβάλουν αδικαιολόγητες ποινές ή τον εκφοβίζουν με βίαιες ενέργειες (Τσιαμά, 2013).

Συμπερασματικά, ο θύτης στοχεύει στην αποδυνάμωση του θύματος και αυτό το πετυχαίνει είτε με την απομόνωση του εργαζομένου από την υπόλοιπη ομάδα είτε με λεκτικές επιθέσεις, διασπορά ψευδών ειδήσεων ή με υποτίμηση των ικανοτήτων του. Συνήθως, ο θύτης αρνείται την απευθείας επικοινωνία με το θύμα και αποφεύγει τον διάλογο. Γι' αυτό το λόγο ο θύτης εκφράζεται με ασάφεια, για να δημιουργήσει σύγχυση στο θύμα, ώστε να μην εκτεθεί. Όλα τα παραπάνω οδηγούν στην αμφισβήτηση της επαγγελματικής επάρκειας του εργαζόμενου- θύματος, στην υποτίμηση της δουλειάς του, στην προσβολή της προσωπικότητάς του και εν τέλει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωσή του (Χονδροπούλου, 2017).

2.6. Αίτια του φαινομένου mobbing

Σύμφωνα με την Hirigoven (2002) ο φόβος για τις συνεχείς αλλαγές και αναδιοργανώσεις σε έναν οργανισμό είναι ο κύριος παράγοντας που οδηγεί τον θύτη να παρενοχλήσει το θύμα της. Έπειτα, ο ανταγωνισμός και ο φθόνος αποτελούν σημαντικοί παράμετροι για την εμφάνιση του φαινομένου mobbing (Αντωνίου, χ.χ.).

Στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρονται τρεις παράγοντες που οδηγούν στην πρόκληση του φαινομένου (Πέρου & Πέτρου, 2018):

- Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (ατομική προσέγγιση): Κάποιοι τύποι ανθρώπων έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν δέκτες παρενόχλησης και γι' αυτό το γεγονός ενοχοποιούνται κάποια από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που έχουν να κάνουν με το φύλο και την ηλικία.
- Η δυναμική της ομάδας (κοινωνιολογική προσέγγιση): Εδώ υπάρχει η θεωρία του αποδιοπομπαίου τράγου, σύμφωνα με την οποία ένα άτομο που ζει σ' ένα νοσηρό εργασιακό περιβάλλον στοχοποιείται, στιγματίζεται από την ομάδα και γίνεται δέκτης της απογοήτευσής της.
- Η οργάνωση της εργασίας (εργονομική προσέγγιση): Το εργασιακό κλίμα, η κουλτούρα του οργανισμού, η μέθοδος διοίκησης, η διαχείριση των πληροφοριών, η οργάνωση της εργασίας, οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αποτελούν θετικά ή αρνητικά στοιχεία για την εκδήλωση του φαινομένου.

Σύμφωνα με τον Leymann, μερικά από τα αίτια που προκαλούν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είναι τα εξής (Θάνου, 2021):

- Η οργάνωση της εργασίας, δηλαδή η μη κατανομή αρμοδιοτήτων, ο υψηλός όγκος δουλειάς, τα στενά χρονικά περιθώρια
- Η κουλτούρα και η τακτική από την πλευρά των στελεχών και της διοίκησης να απαξιώνουν τις απόψεις των εργαζομένων
- Η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων(προβληματικές κοινωνικές σχέσεις και χαμηλό επίπεδο κανόνων στο εργασιακό περιβάλλον)
- Κοινωνική έκθεση του θύματος (Ζυγούρη, 2018)

Επομένως, σύμφωνα με τους περισσότερους ερευνητές, οι κυριότεροι παράγοντες που προκαλούν το φαινόμενο mobbing/ της ηθικής παρενόχλησης είναι οι εξής:

- Οι ατομικοί παράγοντες που διακρίνονται σε αυτούς που έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα του θύτη και σε όσους έχουν να κάνουν με τον χαρακτήρα του θύματος.
- Το εργασιακό περιβάλλον, δηλαδή οι εργασιακές συνθήκες, η οργάνωση της εργασίας, το κλίμα και η κουλτούρα του οργανισμού

2.6.1. Ατομικοί παράγοντες

2.6.1.1. Προσωπικότητα του θύτη

Οι άνθρωποι που συνηθίζουν να έχουν υψηλό δείκτη αυτοεκτίμησης δεν φοβούνται τις συγκρούσεις και ενδέχεται να οδηγηθούν στην επιθετικότητα και στην τυραννική συμπεριφορά προς τους άλλους ειδικά, όταν βρεθούν σε συνθήκες που το περιβάλλον τους αμφισβητεί την αξία τους. Τα πράγματα γίνονται χειρότερα, όταν η υψηλή αυτοεκτίμηση συνδυαστεί με τον υπέρμετρο εγωισμό, την αλαζονεία και την πεποίθηση ότι όλοι οι υπόλοιποι είναι κατώτεροι από τον ίδιο (Ζυγούρη, 2018). Επιπλέον, τα άτομα που επιλέγουν ν' ασκήσουν εκφοβιστικούς μεθόδους στους άλλους θεωρούνται άτομα με έλλειψη ενσυναίσθησης, με έντονη διάθεση για κριτική και άσκηση ελέγχου που έχουν ως απώτερο στόχο την ικανοποίηση των φιλοδοξιών τους. Επομένως, η ζήλια που νιώθουν προς τους συνεργάτες τους που διαθέτουν προσόντα και ικανότητες, ο αγώνας τους για απόκτηση δύναμης με κάθε κόστος, τους οδηγούν στην υιοθέτηση μεθόδων ψυχολογικής βίας και εκφοβισμού (Χονδροπούλου, 2017). Στην πραγματικότητα, οι θύτες έχουν συμπλέγματα κατωτερότητας (Βαλαχά, 2022) που προέρχονται από την παιδική τους ηλικία ή από την ανατροφή που έλαβαν από το οικογενειακό τους περιβάλλον (Τσούλου, 2019). Συγκεκριμένα, τα άτομα αυτά ενδέχεται να έχουν υπάρξει τα ίδια θύματα ενδοοικογενειακής βίας ή να έχουν ροπή προς την κατάθλιψη (Κουβουτσάκη, 2017). Παράλληλα, τα άτομα που υιοθετούν εχθρικές συμπεριφορές προς τους συναδέλφους τους εμφανίζονται να είναι εραστές της αλήθειας και του καλού, να έχουν ανάγκη για θαυμασμό, ενώ θεωρούνται άτομα που ποτέ δεν παραδέχονται τα λάθη και τις παραλείψεις τους (Χονδροπούλου, 2017). Οι θύτες, σύμφωνα με την Hirigoyen, είναι προβληματικές προσωπικότητες που νιώθουν ικανοποίηση, όταν πληγώνουν τους συναδέλφους τους, καθώς με αυτόν τον τρόπο ενισχύουν την αυτοεκτίμησή τους (Τρογαΐδου, 2019). Επομένως, σύμφωνα με την Oade (2009) (όπ. αναφ. στη Ζυγούρη, 2020) οι θύτες παρενοχλούν τους άλλους, είτε επειδή θεωρούν ότι χωρίς τη δική τους συμβολή και χωρίς πιεστική συμπεριφορά προς τους άλλους δεν επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, είτε επειδή θέλουν να κρύψουν τις δικές τους αδυναμίες με το να υιοθετούν επιθετική και δηκτική συμπεριφορά προς τους άλλους, είτε επειδή πιστεύουν ότι οι ενέργειές τους είναι φυσιολογικές και δεν βλάπτουν τους άλλους (Σιαμίδου, 2020). Επιλογικά, οι θύτες από τη μια διαθέτουν αυταρχικότητα, έλλειψη αυτοελέγχου,

εξουσιομανία και ανταγωνιστικότητα και από την άλλη δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες κοινωνικές δεξιότητες, για να ανταπεξέλθουν σ' ένα ανομοιογενές εργασιακό περιβάλλον με αποτέλεσμα να οδηγούνται στην κατάχρηση εξουσίας καθώς και στην εκμετάλλευση των υφισταμένων τους ή των συναδέλφων τους προκειμένου να ανέλθουν ιεραρχικά (Ζυγούρη, 2018).

2.6.1.2. Χαρακτηριστικά του θύματος

Είναι γεγονός ότι κάθε άνθρωπος έχει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του που τον καθιστούν μοναδική προσωπικότητα, κάτι που διαφαίνεται και από τον διαφορετικό τρόπο που αντιμετωπίζει ή βιώνει τις στρεσογόνες καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον του (Βαλαχά, 2022).

Τα θύματα, σύμφωνα με κάποιους από τους ερευνητές, διαθέτουν κάποια χαρακτηριστικά στον χαρακτήρα τους που τα καθιστά ιδιαίτερα επιρρεπή στον εκφοβισμό. Συγκεκριμένα, θεωρούνται άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση, με τάση για κατάθλιψη και σωματοποίηση του άγχους. Όταν τα άτομα αυτά διαθέτουν χαμηλή αυτοπεποίθηση, έλλειψη εμπιστοσύνης στον εαυτό τους και τις ικανότητές τους, ανασφάλεια, ανεπαρκείς κοινωνικές δεξιότητες, τότε δυσκολεύονται να διαχειριστούν τις συγκρούσεις στο εργασιακό περιβάλλον τους ή να υπερασπίσουν τον εαυτό τους. Ταυτόχρονα, όμως, συχνά θύματα είναι και άτομα που δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις της δουλειάς και στοχοποιούνται έτσι από τους συναδέλφους τους ή από τους ανωτέρους τους (Ζυγούρη, 2018). Ωστόσο, σύμφωνα με τον Leymann, ο κάθε άνθρωπος μπορεί να είναι υποψήφιο θύμα mobbing. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά στον χαρακτήρα του θύματος δεν συνιστούν τη γενεσιουργό αιτία του mobbing, αλλά το αποτέλεσμα της ψυχολογικής βίας που υπέστη (Χονδροπούλου, 2017). Βέβαια, ο Leymann θεωρούσε ότι υπάρχουν κάποιες ευάλωτες ομάδες που κινδυνεύουν περισσότερο. Τέτοιες ομάδες ανθρώπων θα μπορούσαν να είναι όσοι έχουν διαφορετικό φύλο, εθνικότητα, σεξουαλικές προτιμήσεις, πολιτικές πεποιθήσεις και άτομα με αναπηρία. Όσον αφορά τον παράγοντα φύλο αξίζει να σημειωθεί ότι ειδικά στον χώρο της εκπαίδευσης υπάρχουν αντικρουόμενες έρευνες σχετικά με το ποιο φύλο δέχεται περισσότερο ψυχολογική βία. Έτσι, άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες πέφτουν πιο συχνά θύματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ άλλες θεωρούν ότι οι άνδρες είναι πιο επιρρεπείς ως υποψήφια θύματα με τη διαφορά ότι δεν το ομολογούν (Βαλαχά, 2022). Ενώ όσον αφορά τον παράγοντα ηλικία και εδώ παρατηρούνται αντικρουόμενες έρευνες σχετικά με το ποια ηλικία, οι νεότεροι ή οι μεγαλύτεροι πέφτουν συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης. Άλλες έρευνες δείχνουν ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι ζηλεύουν τους νεότερους συναδέλφους τους λόγω του ότι οι τελευταίοι διαθέτουν πιο αυξημένα προσόντα και αποδίδουν καλύτερα στη δουλειά, ενώ από την άλλη ο Leymann θεωρεί ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι πέφτουν πιο συχνά θύματα

παρενόχλησης χωρίς να αντιδρούν, γιατί φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους. Μια άλλη κατηγορία θυμάτων θα μπορούσε να θεωρηθεί και αυτή που ορισμένοι εργαζόμενοι γεννούν τον φθόνο στους άλλους, επειδή διαθέτουν υψηλά προσόντα και δεξιότητες, ζηλευτή οικογενειακή και οικονομική κατάσταση (Χονδροπούλου, 2017). Επίσης, πολύ συχνά πέφτουν θύματα ψυχολογικής παρενόχλησης και άτομα που είναι δυναμικά και δεν ανέχονται τη χειραγώγηση και απορρίπτουν την απαίτηση της «τυφλής υποταγής» (Κουβουτσάκη, 2017). Παράλληλα, σε μελέτη του Zapf διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που έχουν υψηλό αίσθημα επαγγελματικής ευθύνης και είναι σχολαστικά γίνονται αντιπαθητικά και πέφτουν ευκολότερα θύματα επιθετικής συμπεριφοράς (Ζυγούρη, 2018). Επιπρόσθετα, ένας λόγος που συμβαίνει το τελευταίο είναι, γιατί εμφανίζουν τον εαυτό τους ως παντογνώστη, είναι τυπολάτρες και επικριτικοί σε όλους. Επομένως, προκαλούν τη δυσφορία των συναδέλφων τους, γιατί αποτελούν γι' αυτούς μια διαρκή απειλή για την αυτοεκτίμησή τους.

Σύμφωνα με την Hirigoyen (2002), (όπ. αναφ. στην Τσούλου, 2019) οι εργαζόμενοι που κινδυνεύουν να πέσουν θύματα ηθικής παρενόχλησης είναι οι εξής :

Άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας (άτομα διαφορετικού φύλου ή και χρώματος)

- ✓ Άτομα με πολλές ικανότητες (άτομα με δυνατή προσωπικότητα και δυναμισμό)
- ✓ Άτομα που αντιστέκονται στη χειραγώγηση (άτομα ευσυνείδητα με δυναμισμό και πίστη στις ικανότητές τους)
- ✓ Άτομα που δεν αποτελούν μέλος κάποιας συμμαχίας (οι απομονωμένοι υπάλληλοι και όσοι δεν εντάσσονται σε κάποιες συμμαχίες)
- ✓ Οι προστατευμένοι υπάλληλοι (οι υπάλληλοι άνω των 50 και οι εγκυμονούσες)
- ✓ Τα άτομα με χαμηλότερη απόδοση (όταν ο υπάλληλος δεν επιτελεί γρήγορα τα καθήκοντά του και αδυνατεί να προσαρμοστεί στο εργασιακό περιβάλλον)
- ✓ Άτομα που αντιμετωπίζουν προσωπικά προβλήματα (όταν ο υπάλληλος αντιμετωπίζει προσωπικά και οικογενειακά προβλήματα ενδέχεται να πέσει θύμα εκφοβισμού από άλλους εργαζόμενους που εποφθαλμιούν τη θέση του)

2.6.2. Εργασιακό περιβάλλον

Έχει διαπιστωθεί ότι στους εργασιακούς χώρους όπου κυριαρχούν οι εντάσεις, ο υψηλός και αθέμιτος ανταγωνισμός, η ανασφάλεια και οι εξοντωτικοί ρυθμοί εργασίας, εκεί εδράζονται τα αίτια του mobbing/ ηθικής παρενόχλησης (Ζυγούρη, 2018. &Κουβουτσάκη, 2017). Σύμφωνα με τον Leymann οι παράγοντες που προκαλούν συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο διακρίνονται σε

ενδογενείς, όπως είναι οι κοινωνικές σχέσεις των εργαζομένων, η προσωπικότητα των εργαζομένων και η ψυχολογία της ομάδας και σε εξωγενείς, όπως είναι η οργάνωση της εργασίας και οι λειτουργίες (Χονδροπούλου, 2017). Επομένως, τα αίτια του mobbing που εντοπίζονται στο εργασιακό περιβάλλον είναι τα εξής (Χονδροπούλου, 2017):

- Το υπερβολικό εργασιακό άγχος οδηγεί σε συναισθήματα απογοήτευσης και επιθετικής συμπεριφοράς
- Ο τρόπος οργάνωσης του οργανισμού, το κλίμα και η κουλτούρα του οργανισμού επηρεάζει θετικά ή αρνητικά τις κοινωνικές ή διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Όταν το περιβάλλον είναι ανταγωνιστικό και η διοίκηση αδυνατεί να διαχειριστεί τις συγκρούσεις και τις διαμάχες, τότε αναπτύσσεται μια αντισυναδερφική και κακόβουλη συμπεριφορά. Επομένως, όταν κυριαρχούν οι αμοιβαίες αντιπάθειες σ' έναν εργασιακό χώρο, το νοσηρό κλίμα και η έλλειψη συναδερφικότητας, υποβαθμίζεται η ποιότητα επικοινωνίας και το παραγόμενο έργο. Οι παραπάνω καταστάσεις αυξάνουν τον αθέμιτο ανταγωνισμό με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να κυνηγούν τους στόχους τους με αθέμιτο τρόπο (Βαλαχά, 2022).
- Η πολιτική που ακολουθείται από έναν οργανισμό. Για παράδειγμα, όταν υπάρχει αυταρχική ηγεσία, κατά συνέπεια αυτή οδηγεί στην έλλειψη αυτονομίας των εργαζομένων και στην ύπαρξη υπερβολικού ελέγχου. Ταυτόχρονα και η αδυναμία των ηγετών ενός οργανισμού να παρεμβαίνουν καταλυτικά και να καταστέλλουν φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης ανάμεσα στους εργαζόμενους οδηγεί στην ενθάρρυνση των συγκρούσεων και στην υιοθέτηση εκφοβιστικών μεθόδων μεταξύ των υφιστάμενων (Βαλαχά, 2022) Παράλληλα, όταν οι στόχοι είναι ασαφείς, ο ρόλος των εργαζομένων δεν είναι ξεκάθαρος, ο προγραμματισμός είναι ελλειμματικός, η πληροφόρηση είναι ελλιπής και χαμηλή, ο φόρτος εργασίας υψηλός, τότε αναπτύσσονται εχθρικές και εκφοβιστικές συμπεριφορές (Βαλαχά, 2022).
- Πολλές έρευνες καταδεικνύουν ότι η ηγεσία παίζει καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη ή μη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Έχει διαπιστωθεί ότι η υπερβολικά αυταρχική αλλά και η υπέρμετρα δημοκρατική ηγεσία είναι ακατάλληλα μοντέλα και γενεσιουργοί παράγοντες του φαινομένου mobbing. Αυτό συμβαίνει, γιατί ο ηγέτης ή διευθυντής ενός οργανισμού που είναι υπερβολικά αυστηρός οδηγείται στην κατάχρηση εξουσίας, ενώ από την άλλη, ο διευθυντής που είναι πολύ παθητικός δεν επιβάλλει αυστηρούς κανόνες και δεν ενθαρρύνει τη συμμόρφωση των εργαζομένων με τους κανόνες ηθικής δεοντολογίας. Επομένως, τα παραπάνω συνδέονται με αυξημένη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου

της παρενόχλησης. Σύμφωνα με τους Hoel&Cooper (2000) (όπ.αναφ. στην Ντόλκερα,2017) η μη παρεμβατική ηγεσία λειτουργεί θετικά στην εμφάνιση εργασιακής παρενόχλησης, ενώ μια ηγεσία μετασχηματιστική αρνητικά, καθώς η τελευταία δίνει έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις, στη δημιουργία κοινού οράματος. Ενώ, σύμφωνα με τους Liefoghe & Davey (όπ.αναφ. στην Ντόλκερα,2017) η εργασιακή παρενόχληση είναι και θέμα επιβολής της τάξης που έχει να κάνει με την ικανότητα του ηγέτη να επιλύει τις διαπροσωπικές συγκρούσεις και να επιβάλλει ποινές (Ντόλκερα, 2017).

2.7.Επιπτώσεις του φαινομένου mobbing

2.7.1. Επιπτώσεις στο θύμα

Πολλά θύματα εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης έρχονται αντιμέτωπα με ψυχοσωματικά συμπτώματα, μερικά από τα οποία είναι, το στρες, η κόπωση, η νευρική κατάσταση, η αϋπνία, η κατάθλιψη, οι στομαχικές διαταραχές, οι οσφυϊκοί πόνοι. Επομένως, το άγχος που δημιουργεί στα θύματα η νοσηρή κατάσταση του mobbing σωματοποιείται και δημιουργεί τα παραπάνω συμπτώματα. Όταν τα τελευταία παρατείνονται, τότε τα θύματα στιγματίζονται και τα καθιστούν ανίκανα να ανταποκριθούν στις καθημερινές τους εργασιακές υποχρεώσεις. Αν όμως, ξεφύγουν γρήγορα από αυτήν την κατάσταση του εκφοβισμού μπορεί να επανέλθουν γρήγορα και να ξαναβρούν την εσωτερική τους γαλήνη και ισορροπία. Όσο παρατείνεται η παρενόχληση τόσο τα θύματα αποσταθεροποιούνται και τραυματίζονται ψυχικά με συνέπεια να κλονίζεται η ψυχική και σωματική υγεία τους (Κουβουτσάκη, 2017). Τα θύματα του mobbing αντιμετωπίζουν και κοινωνικά προβλήματα, καθώς έχουν έλλειμμα επικοινωνίας με την ομάδα. Μάλιστα, φτάνουν στο σημείο να μεταβάλουν και την αντίληψή τους για την εργασία αλλά και για την ίδια τη ζωή ακόμη. Συγκεκριμένα, παύουν να πιστεύουν στις αρχές της δικαιοσύνης, χάνουν την αυτοεκτίμηση και την ψυχική –συναισθηματική ισορροπία, καθώς κυριαρχούν το αίσθημα απογοήτευσης, η έλλειψη εμπιστοσύνης προς τους συναδέλφους και γι' αυτό οδηγούνται στη σωματική και ψυχική επιδείνωση της υγείας τους. Η καθημερινότητα τότε τους φαίνεται ασήκωτη και ανυπόφορη. Ειδικά, τα θύματα μακροχρόνιας παρενόχλησης υποφέρουν από το σύνδρομο του Μετατραυματικού Στρες, ακόμη και αν η περίοδος εκφοβισμού έχει λήξει καιρός, πράγμα που οδηγεί και στη μεταβολή της προσωπικότητά τους (κατάθλιψη, ιδεοψυχαναγκαστική διαταραχή) (Ζυγούρη, 2018).

2.7.1.1. Οι σωματικές επιπτώσεις

Είναι γενικά αποδεκτό ότι το mobbing που είναι μια μορφή ψυχολογικής βίας και εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο προκαλεί σωματικά και ψυχικά νοσήματα. Μερικά από τα σωματικά νοσήματα

που ταλαιπωρούν το θύμα οργανικά και το παρεμποδίζουν από την επιτέλεση της εργασίας του είναι τα εξής (Πέρου & Πέτρου, 2018):

- Κεφαλαλγία, ημικρανίες
- Αϋπνία, διαταραχές ύπνου
- Ταχυκαρδία
- Υπόταση, υπέρταση
- Ναυτία, εμετοί
- Συχνουρία
- Διαταραχές στη σεξουαλική διάθεση
- Αίσθημα φόβου
- Κοιλιακό άλγος
- Εφίδρωση
- Κόπωση
- Αλκοολισμός, κάπνισμα
- Κατάχρηση φαρμάκων
- Κακή μνήμη
- Απώλεια συγκέντρωσης (Χονδροπούλου, 2017)

2.7.1.2. Ψυχικές επιπτώσεις στο άτομο

Μερικά από τα ψυχικά νοσήματα που προκαλούνται από την ηθική παρενόχληση είναι τα εξής (Πέρου & Πέτρου, 2018):

- Έντονη ευερεθιστικότητα, δυσφορία
- Επιθετικότητα
- Ανταγωνισμός
- Διαταραχές προσωπικότητας, φοβίες
- Μελαγχολία, κατάθλιψη
- Αυτοκτονικές τάσεις
- Κατάχρηση ουσιών
- Έλλειψη ενδιαφέροντος για τη δουλειά
- Αδυναμία προσαρμογής σε κοινωνικές και συναισθηματικές καταστάσεις (Τρογαΐδου, 2019).

2.7.2. Επιπτώσεις στην κοινωνία

Είναι γεγονός ότι υπάρχει μια αμοιβαία σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργασίας. Όταν αυτή η σχέση διαρρηγνύεται τότε επηρεάζει αρνητικά όλο τον κοινωνικό ιστό (Τρογαΐδου, 2019). Συγκεκριμένα, το θύμα του mobbing χάνει την ικανότητά του να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις και τις διαμάχες στον εργασιακό χώρο με εποικοδομητικό τρόπο και αυτό έχει ως αποτέλεσμα να οδηγείται σε αποκλίνουσες συμπεριφορές που το στοχοποιούν, το στιγματίζουν και το απομακρύνουν από την ομάδα. Καθώς το άτομο χάνει την αυτοπεποίθηση και την αυτοκυριαρχία του, τότε δεν μπορεί να σταθεί στην κοινωνία ως αυθύπαρκτη προσωπικότητα με κύρος και στιβαρότητα με αποτέλεσμα να χάνει τη στήριξη ακόμη και των πιο κοντινών προσώπων, αφού απομονώνεται κοινωνικά. Τότε το θύμα αισθάνεται ότι έχει εγκαταλειφθεί από όλους και οδηγείται στην κατάχρηση ουσιών και σε ψυχικές νόσους. Έτσι, όμως, η κοινωνία πάσχει, η κοινωνική συνοχή διαλύεται και εν τέλει η κοινωνία ζημιώνεται και δεν προοδεύει, αφού στα μέλη της υπάρχουν άτομα που είναι αντιπαραγωγικά και χρήζουν φαρμακευτικής βοήθειας και ψυχοθεραπείας (Ζυγούρη, 2018).

Επιπρόσθετα, θα μπορούσε να επισημανθεί ότι το κοινωνικό σύνολο ζημιώνεται αρνητικά, καθώς δεν παράγεται ποιοτικό και ποσοτικό έργο από τα μέλη, που βιώνουν και δρουν σε ένα νοσηρό εργασιακό περιβάλλον. Επομένως, το αρνητικό εργασιακό κλίμα και η κακή ψυχολογία του εργαζόμενου – θύματος επιδρούν αρνητικά στην πρόοδο της κοινωνίας, καθώς το θύμα εξαναγκάζεται να παίρνει συχνές άδειες ή να ωθείται σε πρόωρη συνταξιοδότηση εξαιτίας της παραπάνω κατάστασης (Χονδροπούλου, 2017). Μια άλλη συνέπεια για την κοινωνία είναι και το υψηλό κόστος που προκύπτει εξαιτίας της ανεργίας των εργαζομένων – θυμάτων του mobbing που απολύονται από τη δουλειά τους, καθώς και της αναπηρίας που προκύπτει λόγω των παραπάνω προβλημάτων στον εργασιακό χώρο. Έτσι, η οικονομική επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού θεωρείται δεδομένη (Πέρου & Πέτρου, 2018).

2.7.3. Επιπτώσεις στον οργανισμό

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι επιπτώσεις του mobbing δεν περιορίζονται μόνο στα θύματα, αλλά επεκτείνονται και στον οργανισμό, δηλαδή στον χώρο εργασίας που παρατηρούνται αυτά τα φαινόμενα της παρενόχλησης (Χονδροπούλου, 2017). Συγκεκριμένα, τα θύματα, επειδή βλάπτονται σωματικά και ψυχικά, παίρνουν συχνές άδειες ή μειώνουν την αποδοτικότητά τους λόγω έλλειψης κινήτρου ή μειωμένης διάθεσης για αποτελεσματικότητα. Έτσι, τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης ελαττώνουν την δεξιότητα να αλληλεπιδρούν με τους υπόλοιπους συναδέλφους και παρουσιάζουν μικρότερη αφοσίωση στη δουλειά τους με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν με παραίτηση ή απόλυση (Ζυγούρη, 2018). Επομένως, ο οργανισμός ζημιώνεται

οικονομικά, αφού οι πελάτες εξυπηρετούνται ελλιπώς λόγω έλλειψης προσωπικού, με αποτέλεσμα να μην ικανοποιούνται από τις παρεχόμενες υπηρεσίες και να δυσφημίζεται έτσι ο οργανισμός (Τρογαΐδου, 2019). Όταν η φήμη του οργανισμού πλήττεται και το κύρος του καταρρακώνεται, τότε κινδυνεύει να χάσει πελάτες, προμηθευτές, μετόχους, να αποχωρήσει εξειδικευμένο προσωπικό ή να μειωθεί η προσέλευση του νέου προσωπικού. Παράλληλα, ο οργανισμός αναγκάζεται να πληρώνει κανονικά τους υπαλλήλους παρά το γεγονός ότι κάνουν χρήση υπερβολικών αδειών ή δεν αποδίδουν όπως θα έπρεπε (Χονδροπούλου, 2017). Γι' αυτό το ανθυγιεινό εργασιακό περιβάλλον επιδρά αρνητικά και στους άλλους εργαζόμενους που γίνονται μάρτυρες του φαινομένου, με συνέπεια να κλονίζεται η εμπιστοσύνη προς τη διοίκηση, καθώς τη θεωρούν ανίκανη να διαχειριστεί έντονα συγκρουσιακά και εκφοβιστικά φαινόμενα.

Συμπερασματικά, οι ψυχοσυναισθηματικές επιπτώσεις στην υγεία των θυμάτων, η μείωση της αποδοτικότητας των εργαζομένων και εν συνεχεία η μείωση της παραγωγικότητας του οργανισμού, η απώλεια του παραγωγικού δυναμικού λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης ή απομάκρυνσης από την εργασία εξαιτίας των συνεπειών του mobbing, η συνεπακόλουθη επιβάρυνση του συστήματος υγείας και της κοινωνικής ασφάλισης, η οικονομική επιβάρυνση της οικογένειας εξαιτίας της ανεργίας των θυμάτων mobbing και οι προβληματικές διαπροσωπικές σχέσεις του θύματος με την οικογένειά του ή με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας είναι μερικές από τις πιο σημαντικές συνέπειες του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο άτομο, στην κοινωνία και στον οργανισμό (Τρογαΐδου, 2019).

2.8. Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου mobbing.

Είναι επιτακτική ανάγκη να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο του mobbing/ ηθικής παρενόχλησης, καθώς απ' ότι διαπιστώθηκε παραπάνω οδηγεί σε αρνητικά αποτελέσματα τόσο για την ψυχοσωματική υγεία των εργαζομένων όσο και την πρόοδο της κοινωνίας. Γι' αυτό είναι αναγκαίο να υιοθετηθούν τόσο προληπτικά μέτρα όσο και κατασταλτικά για την περιστολή του φαινομένου (Πέρου & Πέτρου, 2018).

2.8.1. Προληπτικά μέτρα

Είναι αναγκαίο να υπάρχει ενημέρωση στους εργαζομένους για το φαινόμενο του mobbing, ώστε να τους καταστεί αυτό γνωστό και να μπορέσει να αντιμετωπιστεί είτε προληπτικά είτε κατασταλτικά (Τρογαΐδου, 2019). Μερικά από τα προληπτικά μέτρα που είναι απαραίτητο να πάρουν οι οργανισμοί προκειμένου από τη μια να προστατέψουν τους εργαζόμενους από το

φαινόμενο και από την άλλη να διασφαλίσουν την ομαλή λειτουργία του οργανισμού είναι τα εξής (Τρογαΐδου, 2019):

- ✓ Εκπαίδευση και ενημέρωση πρωτίστως των στελεχών και μετέπειτα των υπολοίπων εργαζομένων για το φαινόμενο mobbing, ώστε να είναι σε θέση να το αναγνωρίσουν και να δράσουν άμεσα για την καταστολή του.
- ✓ Επιμόρφωση των εργαζομένων σε θέματα διαχείρισης αγχωτικών ή συγκρουσιακών καταστάσεων στο χώρο εργασίας.
- ✓ Να υπογραφεί ένα «κοινωνικό συμβόλαιο» μεταξύ των εργαζομένων που θα ρυθμίζει τους κανόνες καλής συνεργασίας και συμπεριφοράς και η κάθε παρέκκλιση από αυτό να τιμωρείται με τις ανάλογες ποινές που θα συναποφασίζονται.
- ✓ Να συσταθεί ομάδα που να είναι υπεύθυνη για τον εντοπισμό και τη διαχείριση τέτοιων ανάρμοστων και τοξικών συμπεριφορών.
- ✓ Να δημιουργηθεί μια τηλεφωνική γραμμή, όπου τα θύματα αφενός θα έχουν τη δυνατότητα να καταγγείλουν ανώνυμα τις εκφοβιστικές συμπεριφορές και αφετέρου θα παρέχεται μια πρώτη ψυχολογική υποστήριξη.
- ✓ Να υπάρχουν καλές συνθήκες εργασίας, ένα ασφαλές και θερμό εργασιακό περιβάλλον που να περιορίζει το άγχος και τις συγκρούσεις που αποτελούν παράγοντες επώασης του φαινομένου (Πέρου & Πέτρου, 2018).
- ✓ Να υπάρξουν νομοθετικές και θεσμικές παρεμβάσεις που θα περιορίσουν την εμφάνιση του mobbing (Χονδροπούλου, 2017).
- ✓ Το κράτος να χρηματοδοτήσει τη δημιουργία ταινιών με περιεχόμενο : το φαινόμενο mobbing (Πέρου & Πέτρου, 2018).
- ✓ Να διοργανωθούν είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς διαλέξεις και ομιλίες στο πλαίσιο της εκστρατείας για την ηθική παρενόχληση (Πέρου & Πέτρου, 2018).
- ✓ Οι οργανισμοί, δημόσιοι και ιδιωτικοί να καθορίζουν με σαφήνεια τις αρμοδιότητες των εργαζομένων, να κατανέμουν τις ευθύνες και να καταμερίζουν την εργασία, ώστε να εξασφαλίσουν τον περιορισμό και την περιστολή του φαινομένου της παρενόχλησης και της κατάχρησης εξουσίας. (Πέρου & Πέτρου, 2018).
- ✓ Να καθιερωθούν από τον οργανισμό κάποιες μέρες στο χρόνο αφιερωμένες στη σύσφιξη των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.
- ✓ Οι διευθυντές κάθε οργανισμού να εκπαιδεύονται στις διαπροσωπικές δεξιότητες (Σπανορρήγα, Μάρτιος 2022).

- ✓ Τα εκπαιδευτικά προγράμματα να στοχεύουν στη βελτίωση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και της ενσυναίσθησης, έτσι ώστε να συμβάλλουν στη μείωση του φαινομένου mobbing (Σπανορρήγα, Μάρτιος 2022).
- ✓ Να πραγματοποιούνται ανά τακτά διαστήματα αξιολογήσεις που σχετίζονται με την ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων (Σπανορρήγα, Μάρτιος 2022).

2.8.2. Θεραπεία -Κατασταλτικά μέτρα

Οι θεραπευτικές παρεμβάσεις οφείλουν να στοχεύουν προς την κατεύθυνση της αλλαγής στάσης ζωής και συμπεριφοράς, δηλαδή στη διαπαιδαγώγηση του ατόμου ώστε να υπάρξει αμοιβαία αποδοχή και σεβασμός στη διαφορετικότητα του άλλου (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019).

Η ηθική παρενόχληση πρέπει να αντιμετωπιστεί πρωτίστως από τον το ίδιο το άτομο που την υφίσταται. Αυτό θα επιτευχθεί αν αρχικά εξωτερικεύσει το πρόβλημα στη διοίκηση του οργανισμού με γραπτή αναφορά και μετέπειτα στο οικογενειακό, κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον του, για να τον βοηθήσουν να αποκτήσει αυτοπεποίθηση και να ζητήσει έτσι την άποψη ειδικού γιατρού ή ψυχολόγου, όπου θα έχει τη δυνατότητα να οδηγηθεί σε τεχνικές χαλάρωσης και αυτοελέγχου (Παπακίτσου, 2022).

Επομένως, μερικά από τα κατασταλτικά μέτρα είναι τα εξής:

- Να υπάρξουν νομοθετικές ρυθμίσεις και διατάγματα για τον καθορισμό των ποινών σε περιπτώσεις εμφάνισης του φαινομένου mobbing.
- Να χορηγείται δωρεάν από τον εκάστοτε οργανισμό η θεραπεία του πάσχοντος (χορήγηση φαρμακευτικής αγωγής και δωρεάν συνεδρίες ψυχοθεραπείας)(Τρογαΐδου, 2019).
- Να υπάρχει πρόβλεψη για αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος και για άμεση αποκατάσταση σε άλλη θέση εργασίας ισάξια των προσόντων και ικανοτήτων του θύματος.
- Για να βοηθηθεί το θύμα στην αποκατάσταση της ψυχικής και σωματικής υγείας του, χρειάζεται να υπάρξει διαμεσολάβηση από τον οργανισμό, τα συνδικάτα, τους γιατρούς εργασίας, τους εξωτερικούς συνεργάτες, όπως ψυχίατροι, ψυχολόγοι (Πέρου & Πέτρου, 2018).
- Το άτομο οφείλει να ενισχύει την αυτοπεποίθηση και την εμπιστοσύνη στον εαυτό του μέσα από διάφορες τεχνικές, όπως είναι η προσεκτική προετοιμασία για την υπεράσπιση του εαυτού του χωρίς να υποπίπτει στα ίδια λάθη με το θύτη, δηλαδή σε ειρωνείες και επιθετική συμπεριφορά (Χονδροπούλου, 2017).

- Να δημιουργηθεί σε κάθε οργανισμό ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής και υποστήριξης, έτσι ώστε να βοηθήσει προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης της βίας στους χώρους εργασίας (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019).

2.9. Παρενόχληση στον χώρο της εκπαίδευσης

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πολύπλοκο, καθώς δεν αφορά μόνο στο παιδαγωγικό κομμάτι, αλλά και στις σχέσεις με τους γονείς, στον χειρισμό της προβληματικής συμπεριφοράς των μαθητών και στην κοινωνική ένταξή τους. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί βιώνουν συχνά στρεσογόνες καταστάσεις που ενδέχεται να τους οδηγήσουν σε έντονες συγκρούσεις και κατά συνέπεια στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Επειδή το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ιδιαίτερα υψηλών απαιτήσεων επάγγελμα, καθώς έχει να κάνει με παιδιά, επιβαρύνει συναισθηματικά και εξαντλεί επαγγελματικά τον εκπαιδευτικό με αποτέλεσμα να επηρεάζεται η σωματική, ψυχική και πνευματική υγεία του. Επομένως, αρκετό ποσοστό εκπαιδευτικών βιώνει εργασιακό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση με συνέπεια να ευνοείται η εμφάνιση της εργασιακής παρενόχλησης (Ντόλκερα, 2017). Σύμφωνα με έρευνες, στους εκπαιδευτικούς χώρους λαμβάνει χώρα η ηθική παρενόχληση αλλά σε πιο εξελιγμένη μορφή. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί- θύτες χρησιμοποιούν μια πιο έξυπνη και συνάμα πιο αποτελεσματική στρατηγική που περιλαμβάνει γελοιοποίηση, γραφειοκρατική παρενόχληση ή παρακράτηση χρημάτων (Κόλιακα, Κωστάκη & Φουρτινάκης, 2016). Ενώ, στα σχολεία παρατηρούνται αρκετά συχνά κάποιες αρνητικές ενέργειες εναντίον κάποιων συναδέλφων, που εκδηλώνονται με τη μορφή απειλών σχετικά με τη βαθμολόγηση, χρησιμοποίηση των γονιών και των παραπόνων τους ως μηχανισμών ψυχολογικής βίας και πίεσης στο συμβούλιο των καθηγητών (Ντόλκερα, 2017). Συνήθως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί γίνονται πιο συχνά θύματα αδικιών και υφίστανται ψυχολογική παρενόχληση (Κόλιακα, Κωστάκη & Φουρτινάκης, 2016). Από έρευνες στην Ελλάδα διαπιστώθηκε ότι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς αποτελούν η πρόκληση ιδεοληψιών, ανασφάλειας και κατάθλιψης, χρόνια κόπωση, διαταραχές ύπνου και μειωμένη απόδοση στην εργασία (Ντόλκερα, 2017). Ιδιαίτερα αρνητικές όμως είναι και οι συνέπειες του mobbing στον επαγγελματικό χώρο του σχολείου. Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί γίνονται αντιπαραγωγικοί, δεν ασχολούνται με τον παιδαγωγικό τους ρόλο, χάνουν την ενέργειά τους, καθώς εξαντλούνται ψυχικά από το φαινόμενο της παρενόχλησης (Κόλιακα, Κωστάκη, & Φουρτινάκης, 2016). Έρευνες στις ευρωπαϊκές χώρες έχουν δείξει ότι το φαινόμενο του mobbing στους εκπαιδευτικούς αυξάνει με τα χρόνια και παίρνει τη μορφή είτε απειλής της επαγγελματικής υπόστασης είτε επίθεσης στην προσωπική ταυτότητα του εκπαιδευτικού- θύματος. Ωστόσο, διαπιστώνεται ότι πολλοί εκπαιδευτικοί δεν γνωρίζουν τι είναι η εργασιακή/ ηθική παρενόχληση και έτσι δεν μπορούν να την εντοπίσουν έγκαιρα και να

την αναφέρουν. Επίσης, υπάρχουν διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα όσον αφορά τον βαθμό ευαισθησίας των εργαζομένων σε φαινόμενα επιθετικότητας. Παράλληλα, επειδή το έργο του εκπαιδευτικού εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις υποκειμενικές αξιολογήσεις του διευθυντή και των συναδέρφων πράγμα που αναδεικνύει τη μεγάλη σημασία των διαπροσωπικών σχέσεων και αλληλεπιδράσεων, παρατηρείται αδυναμία καταγγελίας περιστατικών παρενόχλησης εξαιτίας του φόβου στιγματισμού και περιθωριοποίησης (Ντόλκερα, 2017). Οι εκπαιδευτικοί δεν εκφοβίζονται μόνο από τους συναδέρφους τους, αλλά ενδέχεται να υποστούν εκφοβισμό από τους μαθητές, το διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό, τους γονείς και τον διευθυντή. Υπάρχουν τρεις τύποι εργασιακής παρενόχλησης των εκπαιδευτικών σύμφωνα με τους Vanderkerckho και Commers (2003) (όπ. αναφ. στην Ντόλκερα, 2017):

- α). από τη σχολική διεύθυνση προς τους εκπαιδευτικούς
- β). η οριζόντια μεταξύ συναδέρφων
- γ). από τον εκπαιδευτικό προς τον διευθυντή.

Σύμφωνα με τις έρευνες, η πιο συχνή μορφή παρενόχλησης είναι η πρώτη περίπτωση, η οποία εκδηλώνεται με τη μορφή της ευνοιοκρατίας, την επιβολή διοικητικών κυρώσεων και την παροχή πρόσβασης σε χρήσιμη πληροφόρηση. Παράλληλα, σε ιδιαίτερα ανησυχητικό φαινόμενο τείνει να εξελιχθεί ο εκφοβισμός εκ μέρους των εκπαιδευτικών προς τους μαθητές και έχει διαπιστωθεί από έρευνες ότι οι εκπαιδευτικοί που εκφοβίζουν μαθητές υπήρξαν κάποτε και οι ίδιοι θύματα εκφοβισμού ως μαθητές. Τέλος, οι εκπαιδευτικοί ενδέχεται να παρενοχληθούν και από τους γονείς, οι οποίοι παρεμβαίνουν στο διδακτικό έργο των εκπαιδευτικών και εκδηλώνουν εχθρικές συμπεριφορές προς αυτούς (Ντόλκερα, 2017). Σύμφωνα με την deWet (όπ. αναφ. στην Ντόλκερα, 2017) η εργασιακή παρενόχληση εκδηλώνεται με διάφορες μορφές, όπως είναι η αγνόηση των σκέψεων, ιδεών, αναγκών, συναισθημάτων και επιτευγμάτων των εκπαιδευτικών, η έλλειψη υποστήριξης, η λεκτική κακοποίηση, ο δημόσιος εξευτελισμός, η ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας σε πολύ στενές χρονικά προθεσμίες, καθώς και η κοινωνική απομόνωση σε συνδυασμό με τον λεκτικό σαρκασμό. Σύμφωνα με την Olweus (1993) (όπ. αναφ. στον Μπέμπη, χ.χ.) υπάρχουν δύο είδη εργασιακού εκφοβισμού στα σχολεία: ο άμεσος και ο έμμεσος εκφοβισμός. Ο άμεσος εκφοβισμός εκδηλώνεται ανοιχτά, όπου το θύμα και ο θύτης έρχονται αντιμέτωποι, ενώ ο έμμεσος γίνεται υπογείως, κρυφά με μορφές, όπως κοινωνική απομόνωση, διασπορά ψευδών ειδήσεων και κακόβουλα σχόλια (Μπέμπης, χ.χ.). Ωστόσο, υπάρχει και άλλη κατηγοριοποίηση των τρόπων με τους οποίους εκδηλώνεται η εργασιακή παρενόχληση στα σχολεία:

- Σωματικός εκφοβισμός: χρησιμοποιεί βία, όπως γροθιές, κλωτσιές, εσκεμμένη καταστροφή αντικειμένων του θύματος.
- Λεκτικός εκφοβισμός: εκδηλώνεται με προφορικές επιθέσεις, απειλές, ειρωνείες, παρατσούκλια, ταπεινωτικά ή ρατσιστικά σχόλια, διάδοση φημών, αποκάλυψη μυστικών.
- Μη λεκτικός εκφοβισμός: εκδηλώνεται με χειρονομίες, έντονο βλέμμα ή νοήματα που θεωρούνται εκφοβιστικά.
- Κοινωνικός εκφοβισμός: εκδηλώνεται με την κοινωνική απομόνωση του θύματος, τον αποκλεισμό του από τις ομάδες και παρέες, τη διάδοση φημών με σκοπό τον στιγματισμό και την απομόνωση.
- Σεξουαλικός εκφοβισμός: περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις ή και προσβολές, χωρίς τη συγκατάθεση του θύματος.
- Ρατσιστικός εκφοβισμός: προέρχεται από τη φυλετική διαφορά ή τη διαφορά στην κοινωνική θέση.
- Ηλεκτρονικός/διαδικτυακός εκφοβισμός: εκδηλώνεται με υβριστικά σχόλια και πραγματοποιείται μέσω διαδικτύου, από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, μέσω τηλεφώνου. Συνήθως η ταυτότητα του θύτη αποκρύπτεται (Μπέμπης, χ.η.).
- Εκφοβιστική προκατάληψη: μοιάζει με ρατσιστικό εκφοβισμό και βασίζεται στην προκατάληψη που υπάρχει για κάποια χαρακτηριστικά ατόμων που μπορεί να αφορούν θρησκευτικές, φυλετικές ή σεξουαλικές προτιμήσεις.

Η ερευνήτρια deWet (όπ. αναφ. στην Ντόλκερα, 2017) συμπέρανε ότι η εργασιακή παρενόχληση επικρατεί σε σχολεία που είναι ιεραρχικά γραφειοκρατικά και προσανατολισμένα σε κανόνες, χαρακτηρίζονται από αναποτελεσματική ηγεσία, από φτωχή οργανωσιακή κουλτούρα και έλλειμμα δικαιοσύνης και διαφάνειας (Ντόλκερα,2017). Παράλληλα, ερευνητές διαπίστωσαν ότι το φύλο δεν παίζει κάποιο ρόλο στην εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, σε αντίθεση με την ηλικία, καθώς οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 31-40 ετών γίνονται δέκτες συμπεριφορών παρενόχλησης λόγω ίσως της μικρής επαγγελματικής πείρας. Επιπλέον, διαπιστώθηκε από την έρευνα ότι οι εκπαιδευτικοί με εξειδίκευση και όσοι έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία είναι ευεπίφοροι στην ηθική παρενόχληση λόγω ίσως του φόβου των διευθυντών για τα προσόντα των παραπάνω δύο περιπτώσεων εκπαιδευτικών (Ντόλκερα,2017). Συμπερασματικά, στον χώρο της εκπαίδευσης, ο ρόλος του διευθυντή θεωρείται καταλυτικός για την περιστολή του φαινομένου του mobbing ,κυρίως γιατί οφείλει να προωθεί και να ενισχύει την επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών αλλά και την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Όταν, όμως, ο διευθυντής δεν αντιλαμβάνεται τις καταστάσεις του φαινομένου της ηθικής/εργασιακής

παρενόχλησης, τότε το πρόβλημα συνεχώς επιτείνεται. Γι' αυτό στόχος του διευθυντή πρέπει να είναι η δημιουργία θετικού κλίματος, ομαδικής εργασίας και ευημερίας όλων των εκπαιδευτικών έτσι ώστε οι τελευταίοι να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης αποτελεσματικά, αλλά και να δέχονται τη σωστή ενημέρωση και υποστήριξη από τον διευθυντή. Ωστόσο, και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να ενημερώνονται μέσα από διάφορες επιμορφώσεις και ημερίδες για το φαινόμενο mobbing, ώστε να το αναγνωρίζουν έγκαιρα, να ενισχύουν την αυτοεκτίμησή τους και να το αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά (Βαλαχά,2022).

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της εργασίας, συνίσταται στη μελέτη πρωτογενών και δευτερογενών πηγών που αποκτήθηκαν μέσα από την ελληνική και ξένη βιβλιογραφία. Επίσης, αναζητήθηκαν και μελετήθηκαν επιστημονικά άρθρα, στατιστικές μελέτες και αντίστοιχες ερευνητικές εργασίες.

3.1. Ερευνητική Μέθοδος

Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι, τις οποίες μπορεί να επιλέξει ένας ερευνητής, περιλαμβάνουν ποιοτικές και ποσοτικές προσεγγίσεις, ή συνδυασμό και των δύο μεθόδων, οι οποίες διαφέρουν μεταξύ τους, ως απόρροια του θεωρητικού υποβάθρου που τις θεμελιώνει όσον αφορά τη φύση της αλήθειας (Adams, 2014).

Έτσι, η ποσοτική προσέγγιση στηρίζεται στην άποψη ότι η αλήθεια είναι αντικειμενική και μπορεί να αποκαλυφθεί μέσα από τη συγκέντρωση μεγάλου όγκου ποσοτικών δεδομένων, ούτως ώστε να διερευνηθούν και να εντοπιστούν στάσεις, απόψεις και τάσεις που διακρίνουν ένα πληθυσμό. Επομένως, αυτό που ενδιαφέρει έναν ποσοτικό ερευνητή δεν είναι η σε βάθος κατανόηση του φαινομένου και η αποκάλυψη των λεπτών αποχρώσεών του, αλλά η συναρμολόγηση μιας γενικής εικόνας και των επιμέρους χαρακτηριστικών που συνθέτουν την εικόνα αυτή. Γι' αυτό τον λόγο και συστήνεται να επιλέγονται αντιπροσωπευτικά δείγματα, ούτως ώστε να μπορούν τα αποτελέσματα της έρευνας να γενικευτούν στον πληθυσμό από τον οποίο προέρχονται. Έτσι, μέσα από την ποσοτική έρευνα μπορεί να επιτευχθεί η γενίκευση και η αποτύπωση της γενικής συμπεριφοράς ενός πληθυσμού, ενώ παράλληλα μπορούν να ελεγχθούν υποθέσεις, να γίνουν συγκρίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές και να διερευνηθούν πιθανές συσχετίσεις και διαφορές που υπάρχουν (Gray, 2016).

Αντίθετα, στην περίπτωση της ποιοτικής προσέγγισης, θεωρείται ότι η αλήθεια είναι υποκειμενική και πολλαπλή, αφού αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές οπτικές γωνίες, τις εμπειρίες των ατόμων που βιώνουν και αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο τα φαινόμενα, τα οποία ερμηνεύουν με βάση τις εμπειρίες αυτές. Επομένως, η κατανόηση ενός φαινομένου προϋποθέτει ότι ο ερευνητής θα προσπαθήσει να προσεγγίσει τα άτομα που βιώνουν το φαινόμενο αυτό, να συζητήσει μαζί τους τις εμπειρίες τους και τις ερμηνείες που δίνουν στις καταστάσεις και έτσι να εντοπίσει τα υπολανθάνοντα στοιχεία που σχετίζονται με το φαινόμενο υπό διερεύνηση (Bryman, 2015).

Λόγω του ότι ο στόχος της έρευνας ήταν η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες αλλά και οι απόψεις και η στάση των

ερωτηθέντων προς αυτό, διεξήχθη ποσοτική δειγματοληπτική έρευνα με ερωτηματολόγιο.

Οι δειγματοληπτικές έρευνες έχουν το πλεονέκτημα ότι λόγω της καταχώρισης των απαντήσεων στις κλειστές ερωτήσεις η επεξεργασία και η συμπερασματολογία είναι διαδικασίες σχετικά απλές, αλλά, όμως αν γίνει λάθος στον αρχικό σχεδιασμό, π.χ. σύνταξη ερωτηματολογίου δεν μπορεί να διορθωθεί. (Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσου, Α., & Λάλου, Π., 2015)

3.2. Δείγμα

Τον πληθυσμό της παρούσης μελέτης αποτελεί ένα δείγμα διακοσίων δέκα (210) εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε δημόσιες σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας (μόνιμοι/ες εκπαιδευτικοί, αναπληρωτές/τριες, ωρομίσθιοι/ες). Στα δημόσια σχολεία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας κατά το σχολικό έτος 2022-2023 υπηρετούν με οποιαδήποτε σχέση εργασίας πάνω από 2000 εκπαιδευτικοί. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε 350 εκπαιδευτικούς και ανταποκρίθηκαν οι 210. 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).

3.3. Ερευνητικό Υλικό - Εργαλεία

Το ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα από τα πιο συνηθισμένα μέσα που χρησιμοποιούνται στις έρευνες για τη συλλογή των δεδομένων επειδή έχει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει να συλλεχθούν αρκετά εύκολα και γρήγορα πολλά δεδομένα για πολλές μεταβλητές ταυτόχρονα, με αποτέλεσμα να διευκολύνεται τόσο η περιγραφή των μεταβλητών όσο και η διερεύνηση συσχετίσεων και διαφορών, αλλά και να μπορούν να γίνουν γενικεύσεις, δεδομένου ότι το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και έχει επιλεγεί με τυχαίο τρόπο (Adams, 2014).

Συχνά στις έρευνες μπορούν να χρησιμοποιηθούν έτοιμες σταθμισμένες κλίμακες, οι οποίες έχουν το πλεονέκτημα ότι έχουν δοκιμαστεί και ελεγχθεί από άλλους ερευνητές ή πανεπιστήμια και επομένως θεωρούνται πιο έγκυρες και αξιόπιστες από ένα ερωτηματολόγιο που δεν έχει σταθμιστεί σε κανένα πληθυσμό (Creswell, 2018).

Αν και για το παρόν θέμα δεν έχουν γίνει αρκετές έρευνες και τα ερευνητικά δεδομένα ήταν περιορισμένα, εντούτοις βρέθηκε έτοιμη κλίμακα, η οποία είχε σχεδιαστεί και χρησιμοποιηθεί “για τη μελέτη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) - εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, για τους παράγοντες που το προκαλούν και τον ρόλο του διευθυντή στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου” (Βαλαχά, 2022), μετά από

σχετική άδεια του δημιουργού του. Το υφιστάμενο ερωτηματολόγιο βασίστηκε στο πρωτότυπο και τροποποιήθηκε έχοντας και ως οδηγό την υφιστάμενη βιβλιογραφία.

Τα είδη των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου περιλαμβάνουν ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου αλλά και με κλίμακα Likert, δηλαδή ερωτήσεις που δίνουν την επιλογή στον ερωτώμενο να καταδείξει το βαθμό συμφωνίας του με ερωτήματα που αφορούσαν τις μορφές που εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) καθώς και στους κυριότερους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου στις σχολικές μονάδες του νομού Λάρισας .

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιελάμβανε στοιχεία που αφορούσαν τη συσχέτιση της εμφάνισης του φαινομένου (mobbing) με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, το δεύτερο μέρος περιελάμβανε στοιχεία που αφορούσαν τις μορφές που εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing), το τρίτο μέρος στοιχεία που αφορούσαν στους κυριότερους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του ενώ το τέταρτο και τελευταίο μέρος στοιχεία που αφορούσαν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων αναφορικά με το φύλο, την ηλικία , την οικογενειακή κατάσταση, την ειδικότητα (π.χ. ΠΕ01, ΠΕ02, ...), τις πρόσθετες σπουδές, τα χρόνια υπηρετήσεως στην εκπαίδευση, την κατοχή ή όχι θέση Διευθυντή/τριας, τα χρόνια προϋπηρεσίας σε Διευθυντική θέση, τα χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετούν, την περιοχή του σχολείου, τον τύπο της σχολικής μονάδας , τον τύπο του σχολείου, το μέγεθος της σχολικής μονάδας , τη σχέση εργασίας καθώς και το φύλο του Διευθυντή.

Το τελικό ερωτηματολόγιο αποτελείται από 45 ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία ανοικτού τύπου. Η πρώτη ερώτηση του ερωτηματολογίου που καθόριζε και τον τρόπο συμμετοχής ή όχι στις επόμενες ερωτήσεις της έρευνας, εκτός από τα δημογραφικά στοιχεία αφορούσε το αν οι συμμετέχοντες γνώριζαν ή όχι το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing). Αν οι συμμετέχοντες απαντούσαν αρνητικά τότε καλούνταν να συμπληρώσουν τις τελευταίες 15 ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά τους στοιχεία. Αν απαντούσαν θετικά, τότε καλούνταν να συμπληρώσουν και τις επόμενες 30 ερωτήσεις εκ των οποίων οι 6 πρώτες αφορούσαν τη σχέση της εμφάνισης του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, οι επόμενες 14 ερωτήσεις αφορούσαν τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες και οι επόμενες 10 τους κυριότερους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του

φαινόμενου. Τέλος, όπως αναφέρθηκε, όλοι οι συμμετέχοντες καλούνταν να συμπληρώσουν τις τελευταίες 15 ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά τους στοιχεία .

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 τύπου Likert πέντε βαθμίδων, από το «1- καθόλου» έως το «5- πάρα πολύ», με σκοπό τη μέτρηση του βαθμού συμφωνίας των συμμετεχόντων.

Το ερωτηματολόγιο ,πριν μοιραστεί στον πληθυσμό-στόχο, δοκιμάστηκε πιλοτικά σε περιορισμένο αριθμό εκπαιδευτικών, για να διαπιστωθεί, αν και σε ποιο βαθμό ήταν κατανοητές οι ερωτήσεις, να μετρηθεί ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωσή τους, όπως, επίσης, και να διερευνηθεί, αν ο τρόπος που έχουν τεθεί οι ερωτήσεις ήταν ο αποτελεσματικότερος για την εξαγωγή των απαντήσεων στα ερωτήματα της έρευνας. Σύμφωνα με τους Hazzı & Maldaon (2015: 53) (όπ. αναφ. στον Iseris , 2015), η διεξαγωγή πιλοτικής μελέτης, θεωρείται ακρογωνιαίος λίθος ενός καλού ερευνητικού σχεδιασμού. Αυτή η διερεύνηση είναι απαραίτητη, αφού τα άτομα που θα απαντήσουν στα ερωτηματολόγια δεν μπορούν να έχουν ένα διάλογο με τον συγγραφέα τους (MacBeath at all, 2005).

Το ερωτηματολόγιο συνοδεύεται από εισαγωγικό σημείωμα, όπου αναφέρεται η αιτία διεξαγωγής της έρευνας, η ιδιότητα του ερευνητή και ο σκοπός της έρευνας συνοπτικά. Τονίζεται τόσο η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων, όσο και η διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων.

3.4. Ερευνητική Διαδικασία

Η διεξαγωγή της έρευνας διήρκεσε περίπου (2) μήνες (μέσα Δεκεμβρίου–μέσα Φεβρουαρίου) και συμμετείχαν διακόσιοι δέκα (210) εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας. Για τις ανάγκες της χρησιμοποιήθηκε ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο, μετά από σχετική άδεια του δημιουργού του, το οποίο είχε ήδη χρησιμοποιηθεί για τη διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Βαλαχά, 2022).

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε και προωθήθηκε σε ηλεκτρονική μορφή Google Forms. Η διαδικτυακή συλλογή δεδομένων εγκρίθηκε καθώς τα πλεονεκτήματά της στη συγκεκριμένη

περίπτωση κρίθηκαν ότι ήταν συντριπτικά περισσότερα από τα μειονεκτήματα που αναφέρονται στη σχετική βιβλιογραφία (Metha & Sivadas, 1995; Medlin, Subroto & Theong, 2005; Van Selm & Janovski, 2006 όπ. αναφ. στους Κάμτσιος, & Λώλης, 2016). Επιπλέον λήφθηκαν υπόψη τα εξής:

- (α) ότι οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μία πληθυσμιακή ομάδα που χρησιμοποιεί σχεδόν σε καθημερινή βάση το διαδίκτυο και την ηλεκτρονική αλληλογραφία και συνεπώς αμβλύνεται σημαντικά το βασικότερο μειονέκτημα των πιθανών σφαλμάτων στην κάλυψη του πληθυσμού,
- (β) τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν σε έγκυρες ηλεκτρονικές διευθύνσεις σχολείων που είναι αναρτημένες στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας και χρησιμοποιούνται για την επίσημη αλληλογραφία τους, και
- (γ) ο ρυθμός απόκρισης ήταν πολύ ικανοποιητικός (Κάμτσιος, & Λώλης, 2016).

Τα δεδομένα που συμπεριελήφθησαν στην έρευνα, είναι δημογραφικά, ποιοτικά και ποσοτικά και αντλήθηκαν από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων των ερωτηματολογίων

Η δειγματοληψία που πραγματοποιήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα είναι η δειγματοληψία ευκολίας ή ευχέρειας (convenience sampling), όπου το δείγμα συγκροτείται από τα μέλη του πληθυσμού-στόχου που πληρούν ορισμένα πρακτικά κριτήρια, όπως η εύκολη πρόσβαση, η γεωγραφική εγγύτητα, η διαθεσιμότητα σε δεδομένη χρονική στιγμή ή η προθυμία συμμετοχής (Dörnyei, 2007, ό.π. αναφ. Etikan et al., 2016). Αυτή η μέθοδος είναι γρήγορη, φθηνή και βολική (Elfil & Negida, 2017) και το σαφές πλεονέκτημα αυτής της στρατηγικής είναι ότι, από όλες τις στρατηγικές δειγματοληψίας, η δειγματοληψία ευκολίας είναι η ευκολότερη, λιγότερο χρονοβόρα και λιγότερο δαπανηρή στην εφαρμογή (Bornstein, Jager, & Putnick, 2013) . Ως εκ τούτου, η δειγματοληψία ευκολίας επιλέγεται συχνά όταν δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν άλλες τυχατοποιημένες τεχνικές δειγματοληψίας . (Θωμέας , 2022)

Όταν συγκεντρώθηκε ο απαιτούμενος αριθμός δειγμάτων απενεργοποιήθηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και δημιουργήθηκε αρχείο .ods όπου ήταν καταγεγραμμένες οι απαντήσεις των συμμετεχόντων.

3.5. Στατιστική ανάλυση

Τα δεδομένα της παρούσας μελέτης αναλύθηκαν με τη χρήση του λογισμικού ανοιχτού κώδικα JASP - JASP Team (2023). JASP (Version 0.17.1)

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

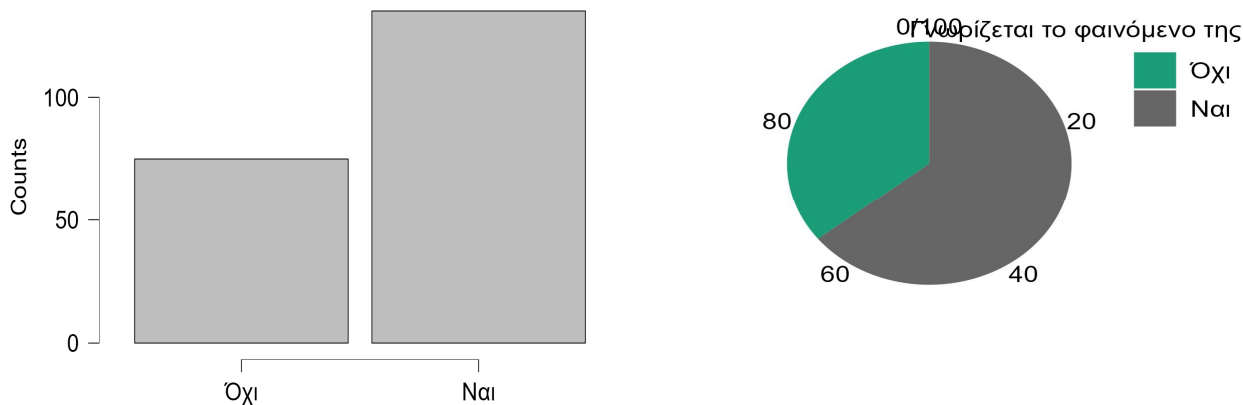
Η ανάλυση των αποτελεσμάτων θα γίνει για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος τόσο στο σύνολο των συμμετεχόντων (N=210) όσο και στα υποσύνολα αυτών που γνώριζαν (υποσύνολο_ΝΑΙ, N=135) και αυτών που δε γνώριζαν (υποσύνολο_ΟΧΙ, N=75) το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing), ενώ η ανάλυση των αποτελεσμάτων για τη σχέση της εμφάνισης του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, για τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) και τους κυριότερους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του, θα γίνει μόνο στο υποσύνολο αυτών που γνώριζαν (υποσύνολο_ΝΑΙ, N=135).

4.1. Ανάλυση υποσυνόλων του δείγματος.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί το δείγμα μας αποτελείται από διακόσιους δέκα (210) εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας . Από την ανάλυση της πρώτης ερώτησης του ερωτηματολογίου “Γνωρίζετε το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing);”, προκύπτει ότι ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε σχολεία του νομού Λάρισας δήλωσε ότι δεν το γνωρίζει. Όπως παρατηρούμε και στον πίνακα 1, το 35.71% (N=75) του δείγματος δεν το γνωρίζει σε αντίθεση με το 64.29% (N=135) που το γνωρίζει . (βλ. Πίνακα 1, Σχήμα 1)

Πίνακας 1. Πίνακας Συχνοτήτων για το ερώτημα-Γνωρίζετε το φαινόμενο mobbing;

Γνωρίζεται το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing);	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Όχι	75	35.714	35.714	35.714
Ναι	135	64.286	64.286	100.000
Missing	0	0.000		
Total	210	100.000		



Σχήμα 1. Διάγραμμα Συχνοτήτων για το ερώτημα-Γνωρίζετε το φαινόμενο mobbing.

4.2. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων του δείγματος

Η τελευταία 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. (βλ. Πίνακα 2)

4.2.1. Δημογραφικά Στοιχεία συνολικού δείγματος

- **Φύλο:** Το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών που πήραν μέρος στην έρευνα ανήκει στο γυναικείο φύλο. Συγκεκριμένα συμμετείχαν στην έρευνα 120 γυναίκες, αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό 57.14% στο σύνολο των συμμετεχόντων. Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ήταν 42.86% (N=90).
- **Ηλικία:** Στην έρευνα συμμετείχαν άτομα όλων των ηλικιών, η πλειοψηφία των οποίων (με ποσοστό 47.62% (N=100)) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα από 51 έως 60 έτη. Ακολουθεί η ομάδα 41-50 με ποσοστό 37.62% (N=79), η ομάδα άνω των 60 ετών με ποσοστό 7.62% (N=16), μετέπειτα η ομάδα 31-40 με ποσοστό 5.71% (N=12) και τέλος η ομάδα μέχρι 30 ετών με ποσοστό 1.24% (N=3).
- **Οικογενειακή κατάσταση:** Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι με ποσοστό 84.28% (N=177), οι ελεύθεροι είναι το 9.52% (N=20), διαζευγμένοι το 3.81% (N=8) και σε χηρεία το 2.38% (N=5).
- **Ειδικότητα.** Ένα βασικό στοιχείο της επαγγελματικής τους ταυτότητας ως εκπαιδευτικών αποτελεί η ειδικότητα τους. Σχετικά με την ειδικότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα μας αποφασίστηκε η ομαδοποίηση σε τρεις κατηγορίες. Στην πρώτη συγκαταλέγονται οι θεωρητικές ειδικότητες (Φιλολόγοι, Θεολόγοι, Ξένων Γλωσσών κτλ.), στη δεύτερη οι

ειδικότητες των Θετικών Επιστημών (Μαθηματικοί, Φυσικοί, Χημικοί, Οικονομολόγοι, Πληροφορικής κτλ.) και η τρίτη οι υπόλοιπες ειδικότητες (Γυμναστές, Μουσικοί, Τεχνικές ειδικότητες, κτλ.). Αυτό λοιπόν που προκύπτει είναι ότι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στη «Θεωρητική» κατηγορία αποτελούν το 39.52% (N=83), εκείνοι που ανήκουν στη «Θετική» κατηγορία αποτελούν το 45.23% (N=95) και οι εκπαιδευτικοί που ανήκουν στην κατηγορία «Άλλη» αποτελούν το 15.23% (N=32).

- *Πρόσθετες Σπουδές:* Παρατηρούμε ότι το 59.53% (N=125) του δείγματος έχει επιπρόσθετες σπουδές με τη μερίδα του λέοντος να την καταλαμβάνει το Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης με ποσοστό 45.71% (N=96) στο σύνολο του δείγματος και 71.11% μεταξύ αυτών που έχουν επιπρόσθετες σπουδές.
- *Χρόνια Προϋπηρεσίας:* Σε ό,τι αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπαιδευτικών από τις απαντήσεις απορρέει ότι οι συμμετέχοντες που έχουν από 1-10 χρόνια υπηρεσίας αποτελούν το 9.52% (N=20) του δείγματος, εκείνοι που έχουν από 11-20 χρόνια αποτελούν το 34.28% (N=72) του δείγματος, εκείνοι που έχουν από 21-30 χρόνια αποτελούν το 40.95% (N=86) του δείγματος και τέλος εκείνοι που έχουν πάνω από τριάντα χρόνια υπηρεσίας αποτελούν το 15.23% (N=32) του δείγματος. Η μεγάλη εκπαιδευτική εμπειρία των υποκειμένων καθιστά σε μεγάλο βαθμό τις απαντήσεις στο κυρίως τμήμα του ερωτηματολογίου ιδιαίτερης βαρύτητας.
- *Θέση Διευθυντή/τριας:* Ως προς τον αριθμό των στελεχών Εκπαίδευσης η πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε ποσοστό 81.42% (N=171) δηλώνει ότι δεν κατέχει ή δεν κατείχε ποτέ Διευθυντική θέση σε αντίθεση με το 18.57% (N=39) που δηλώνει ότι κατέχει ή κατείχε Διευθυντή θέση.
- *Χρόνια προϋπηρεσίας σε Διευθυντική θέση:* Η πλειοψηφία δηλώνει 1-2 έτη σε ποσοστό 35.89% (N=14), 3-5 έτη δηλώνουν το 25.64% (N=10), 6-9 έτη το 23.07% (N=9) και πάνω από 10 έτη το 15.38% (N=6).
- *Σχολική Μονάδα:* Το 72.85% (N=153) των συμμετεχόντων δήλωσε ότι υπηρετεί στη σχολική μονάδα για περισσότερο από ένα χρόνο σε σχέση με το 27.14% (N=57) που δήλωσε λιγότερο από ένα χρόνο.
- *Περιοχή Σχολείου:* Το 55.24% (N=116) των συμμετεχόντων δήλωσε ότι η περιοχή του σχολείου του είναι σε πόλη ή μεγάλο αστικό κέντρο σε σχέση με το 44.76% (N=94) που δήλωσε σε κωμόπολη ή χωριό.
- *Τύπος Σχολείου:* Το 93.81% (N=197) των συμμετεχόντων δήλωσε ότι εργάζεται σε Ημερήσιο

τύπο σχολείο, το 3.33% (N=7) σε Ειδικό και το 2.85% (N=6) σε Εσπερινό.

- *Τύπος Σχολικής Μονάδας:* Σε ότι αφορά τον τύπο στην σχολικής μονάδας η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα εργάζεται σε Γυμνάσιο με ποσοστό 41.90% (N=88), σε Λύκειο με ποσοστό 35.71% (N=75), σε Γυμνάσιο με Λυκειακές Τάξεις με ποσοστό 10.47% (N=22), σε ΕΠΑΛ/ΣΕΚ με 8.57% (N=18) και τέλος σε ειδικό σχολείο με ποσοστό 3.33% (N=7).
- *Μέγεθος Σχολικής Μονάδας:* Σε ότι αφορά το μέγεθος του σχολείου το 50.00% (N=105) των ερωτηθέντων εργάζεται σε σχολική μονάδα με περισσότερους από 200 μαθητές, το 34,28% (N=72) σε σχολική μονάδα με 60-200 μαθητές και το 15.71% (N=33) σε σχολική μονάδα με λιγότερους από 60 μαθητές.
- *Σχέση Εργασίας:* Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε ποσοστό 91.90% (N=193) δήλωσε ότι είναι μόνιμος εκπαιδευτικός σε σχέση με το 8.10% (N=17) που δήλωσε αναπληρωτής/τρια.
- *Φύλο του Διευθυντή:* Σε σχέση με το φύλο του Διευθυντή η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε ότι είναι άνδρας (64.28% (N=135)) και γυναίκα το 35.71% (N=75).

Πίνακας 2. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων Συνολικού Δείγματος

Frequencies for	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<i>Φύλο</i>				
Άνδρας	90	42.857	42.857	42.857
Γυναίκα	120	57.143	57.143	100.000
<i>Ηλικία</i>				
από 31-40 ετών	12	5.714	5.714	5.714
από 41-50 ετών	79	37.619	37.619	43.333
από 51-60 ετών	100	47.619	47.619	90.952
μέχρι και 30 ετών	3	1.429	1.429	92.381
πάνω από 60 ετών	16	7.619	7.619	100.000
<i>Οικογενειακή Κατάσταση</i>				
Διαζευγμένος	8	3.810	3.810	3.810
Ελεύθερος	20	9.524	9.524	13.333
Παντρεμένος	177	84.286	84.286	97.619
Χηρεία	5	2.381	2.381	100.000
<i>Ειδικότητα</i>				
Άλλη	32	15.238	15.238	15.238
Θετικών Επιστημών	95	45.238	45.238	60.476
Θεωρητικών Επιστημών	83	39.524	39.524	100.000
<i>Πρόσθετες Σπουδές:</i>				
Δεύτερο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	17	8.095	13.600	13.600
Διδακτορικό Δίπλωμα :	7	3.333	5.600	19.200
Ετήσια επιμόρφωση	2	0.952	1.600	20.800
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης:	96	45.714	76.800	97.600

ΣΕΛΕΤΕ /ΠΑΤΕΣ	3	1.429	2.400	100.000
Missing	85	40.476		
<i>Χρόνια Υπηρεσίας</i>				
1-10 ΕΤΗ	20	9.524	9.524	9.524
11-20 ΕΤΗ	72	34.286	34.286	43.810
21-30 ΕΤΗ	86	40.952	40.952	84.762
>30 ΕΤΗ	32	15.238	15.238	100.000
<i>Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας;</i>				
Όχι	171	81.429	81.429	81.429
Ναι	39	18.571	18.571	100.000
<i>Διευθυντική θέση.</i>				
1-2 ΕΤΗ	14	6.667	35.897	35.897
3-5 ΕΤΗ	10	4.762	25.641	61.538
> 10	6	2.857	15.385	76.923
6-9 ΕΤΗ	9	4.286	23.077	100.000
Missing	171	81.429		
<i>Χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετείτε:</i>				
Λιγότερο από ένα χρόνο	57	27.143	27.143	27.143
Περισσότερο από ένα χρόνο	153	72.857	72.857	100.000
<i>Περιοχή σχολείου</i>				
Κωμόπολη	50	23.810	23.810	23.810
Μεγάλο αστικό κέντρο	46	21.905	21.905	45.714
Πόλη	70	33.333	33.333	79.048
Χωριό	44	20.952	20.952	100.000
<i>Τύπος σχολείου</i>				
Ειδικό	7	3.333	3.333	3.333
Εσπερινό	6	2.857	2.857	6.190
Ημερήσιο	197	93.810	93.810	100.000
<i>Τύπος σχολικής Μονάδας</i>				
Γυμνάσιο	88	41.905	41.905	41.905
Γυμνάσιο – Λυκειακές Τάξεις	22	10.476	10.476	52.381
ΕΕΕΕΚ	5	2.381	2.381	54.762
ΕΝΕΕΓΥΛ	2	0.952	0.952	55.714
Επάλ/ΣΕΚ	18	8.571	8.571	64.286
Λύκειο	75	35.714	35.714	100.000
<i>Μέγεθος σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετείτε.</i>				
60 -200 μαθητές	72	34.286	34.286	34.286
Λιγότεροι από 60 μαθητές	33	15.714	15.714	50.000
Περισσότεροι από 200 μαθητές	105	50.000	50.000	100.000
<i>Σχέση εργασίας</i>				
Αναπληρωτής/τρια	17	8.095	8.095	8.095
Μόνιμος/η	193	91.905	91.905	100.000
<i>Φύλο Διευθυντή</i>				
Άνδρας	135	64.286	64.286	64.286
Γυναίκα	75	35.714	35.714	100.000
Total	210	100.000		

4.2.2. Δημογραφικά υποσυνόλων του δείγματος

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται οι συχνότητες των δημογραφικών στοιχείων του

δείγματος ανάλογα με το αν απάντησαν θετικά (υποσύνολο_ΝΑΙ)(βλ. Πίνακα 3, Σχήμα 2) ή αρνητικά (υποσύνολο_ΟΧΙ)(βλ. Πίνακα 4) στην ερώτηση «Γνωρίζετε το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing);».

Συγκεκριμένα ως προς τα δημογραφικά στοιχεία

- *Φύλο*: Τα ποσοστά σε σχέση με το γενικό σύνολο διαφοροποιούνται αισθητά σε σχέση με το αν γνωρίζουν ή δε γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing, με τους άνδρες να αποτελούν το 37.04% (N= 50) μεταξύ αυτών που γνωρίζουν το φαινόμενο, ενώ το γενικό ποσοστό τους στο σύνολο του δείγματος είναι 42.85% (N=90). Αντίστοιχα, το ποσοστό των γυναικών που γνωρίζει το φαινόμενο είναι στο 62.96% (N=85), μεταξύ αυτών που γνωρίζουν το φαινόμενο, ενώ το γενικό ποσοστό τους στο σύνολο του δείγματος είναι 57.14% (N=120). Παρατηρούμε λοιπόν να έχει σχεδόν διπλασιαστεί η διαφορά του ποσοστού μεταξύ ανδρών-γυναικών που γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing σε σχέση με το σύνολο του δείγματος.

Τα αντίστοιχα ποσοστά αυτών που δεν το γνωρίζουν, σύμφωνα με το παραπάνω πίνακα 3, είναι για τους άνδρες 53.54% (N= 40), γενικό ποσοστό τους στο σύνολο του δείγματος είναι 42.85% (N= 90) και 46.67% (N= 35) για τις γυναίκες, γενικό ποσοστό τους στο σύνολο του δείγματος είναι 57.14% (N=120).

Όπως λοιπόν παρατηρούμε και στον Πίνακα 4, ενώ το ποσοστό των ανδρών που γνωρίζουν το mobbing διαφέρει (είναι μεγαλύτερο) από το ποσοστό των ανδρών που δε το γνωρίζουν κατά 11 ποσοστιαίες μονάδες, το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών διαφέρει (είναι μεγαλύτερο) κατά 40 ποσοστιαίες μονάδες, αντιλαμβανόμενοι ότι το γυναικείο φύλο σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γνωρίζει το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης mobbing.

- *Ηλικία*: Από όσους γνωρίζουν το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης το μεγαλύτερο ποσοστό το συγκεντρώνει η ηλικιακή ομάδα 51-60 ετών με 45.85% (N=61) ακολουθούμενη από την ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών με ποσοστό 42.22% (N=57), ενώ από όσους δε το γνωρίζουν πρώτη έρχεται η ηλικιακή ομάδα από 51-60 ετών με ποσοστό 52.00% (N=39), ακολουθούμενη από την ηλικιακή ομάδα από 41-50 ετών με ποσοστό μόλις 29.33% (N=22).

Ενώ στα άτομα της ίδιας ηλικιακής ομάδας (βλ. Πίνακα 5), η ομάδα από 41-50 ετών συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing, με ποσοστό 72.15% (N=57), ενώ η ομάδα μέχρι 30 ετών συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό

των μελών της αυτών που δεν το γνωρίζουν με ποσοστό 66.67% (N=8). Παρατηρούμε ότι το ποσοστό όσων γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing είναι χαμηλό στην ηλικιακή ομάδα μέχρι 30 ετών (33.33% (N=1)), ενώ αυξάνεται στις επόμενες δύο ομάδες (31-40 και 41-50 με 66.67% (N=8) και 72.15% (N=57) αντίστοιχα) για να υπάρξει μια μικρή μείωση όσο οδεύουμε σε μεγαλύτερες ηλικίες (51-60 και άνω των 60 με αντίστοιχα ποσοστά 61.00% (N=61) και 50.00% (N=8))

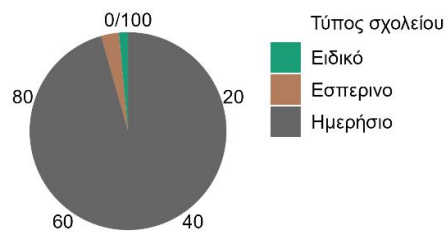
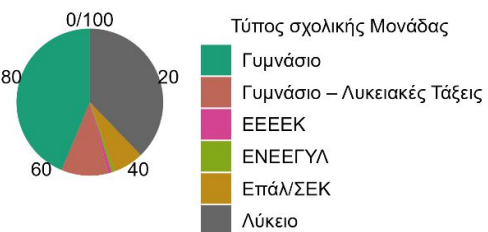
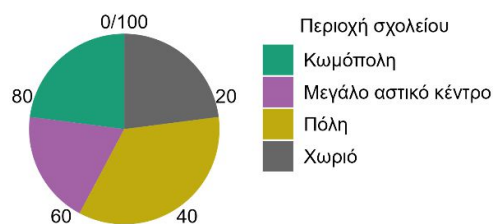
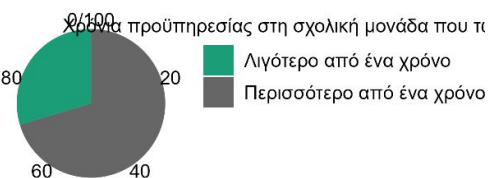
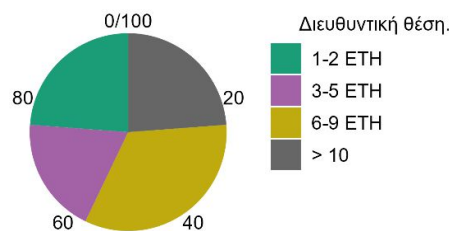
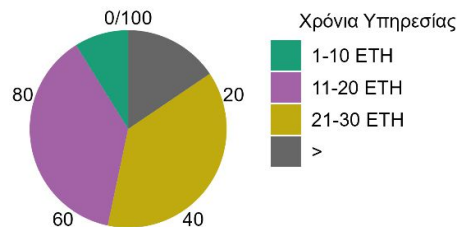
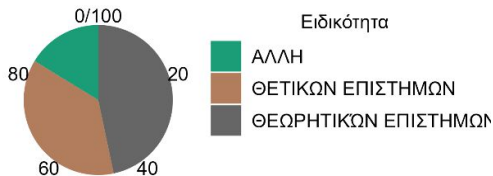
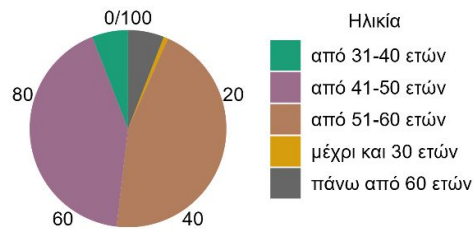
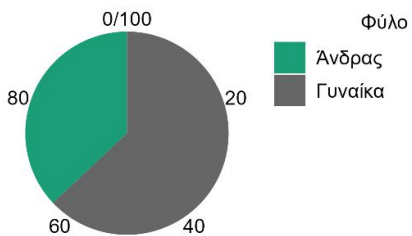
- *Οικογενειακή κατάσταση:* Σε ότι αφορά στα στοιχεία με βάση την οικογενειακή κατάσταση των δύο υποσυνόλων άξιο αναφοράς είναι το ποσοστό των ελεύθερων που και αν αποτελεί το 9.52% (N=20) του γενικού συνόλου το ποσοστό του αυξάνεται σε 12.59% (N=17) μεταξύ αυτών που γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing. Στις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες τα ποσοστά είναι παραπλήσια με το γενικό σύνολο.
- *Ειδικότητα:* Σε ότι αφορά τα στοιχεία με βάση την ειδικότητα των δύο υποσυνόλων παρατηρούμε το μικρό ποσοστό των θεωρητικών ειδικοτήτων 26.67% (N=20) που δε το γνωρίζουν σε σχέση με το 60.00% (N=45) των θετικών ειδικοτήτων.

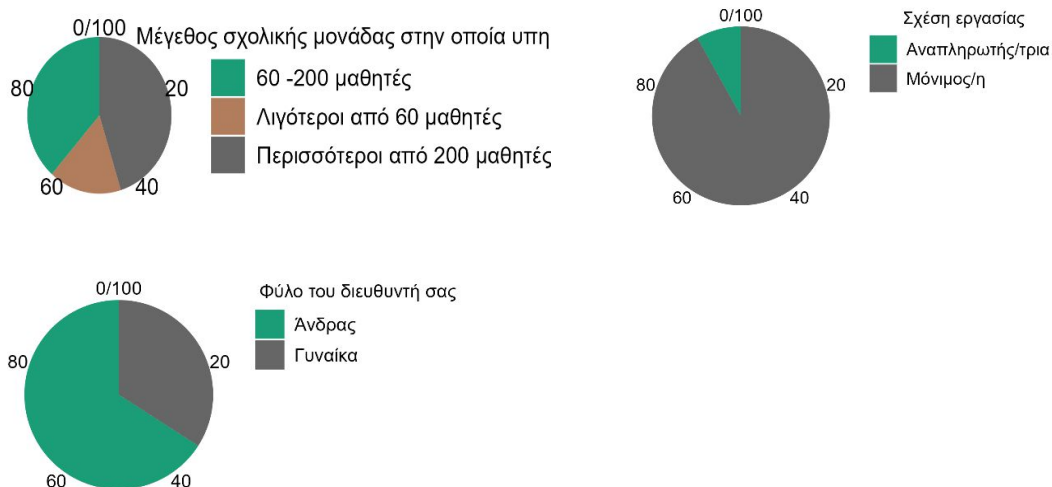
Αναλυτικά τα ποσοστά των δύο υποσυνόλων παρουσιάζονται στον Πίνακα 3 και Πίνακα 4 αντίστοιχα.

Πίνακας 3. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων υποσυνόλου_Ναι

Frequency for	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Φύλο				
Άνδρας	50	37.037	37.037	37.037
Γυναίκα	85	62.963	62.963	100.000
Ηλικία				
από 31-40 ετών	8	5.926	5.926	5.926
από 41-50 ετών	57	42.222	42.222	48.148
από 51-60 ετών	61	45.185	45.185	93.333
μέχρι και 30 ετών	1	0.741	0.741	94.074
πάνω από 60 ετών	8	5.926	5.926	100.000
Οικογενειακή Κατάσταση				
Διαζευγμένος	5	3.704	3.704	3.704
Ελεύθερος	17	12.593	12.593	16.296
Παντρεμένος	110	81.481	81.481	97.778
Χηρεία	3	2.222	2.222	100.000
Ειδικότητα				
Άλλη	22	16.296	16.296	16.296
Θετικών Επιστημών	50	37.037	37.037	53.333
Θεωρητικών Επιστημών	63	46.667	46.667	100.000
Πρόσθετες Σπουδές:				
Δεύτερο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	8	5.926	10.000	10.000
Διδακτορικό Δίπλωμα :	6	4.444	7.500	17.500
Ετήσια επιμόρφωση	2	1.481	2.500	20.000

Μεταπτυχιακό Εξειδίκευσης:	Δίπλωμα	62	45.926	77.500	97.500
ΣΕΛΕΤΕ /ΠΑΤΕΣ		2	1.481	2.500	100.000
Missing		55	40.741		
<i>Χρόνια Υπηρεσίας</i>					
1-10 ΕΤΗ		12	8.889	8.889	8.889
11-20 ΕΤΗ		51	37.778	37.778	46.667
21-30 ΕΤΗ		51	37.778	37.778	84.444
> 30 ΕΤΗ		21	15.556	15.556	100.000
<i>Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας;</i>					
Όχι		114	84.444	84.444	84.444
Ναι		21	15.556	15.556	100.000
<i>Διευθυντική θέση.</i>					
1-2 ΕΤΗ		5	3.704	23.810	23.810
3-5 ΕΤΗ		4	2.963	19.048	42.857
> 10		5	3.704	23.810	66.667
6-9 ΕΤΗ		7	5.185	33.333	100.000
Missing		114	84.444		
<i>Χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετείτε:</i>					
Λιγότερο από ένα χρόνο		40	29.630	29.630	29.630
Περισσότερο από ένα χρόνο		95	70.370	70.370	100.000
<i>Περιοχή σχολείου</i>					
Κωμόπολη		31	22.963	22.963	22.963
Μεγάλο αστικό κέντρο		26	19.259	19.259	42.222
Πόλη		47	34.815	34.815	77.037
Χωριό		31	22.963	22.963	100.000
<i>Τύπος σχολείου</i>					
Ειδικό		2	1.481	1.481	1.481
Εσπερινό		4	2.963	2.963	4.444
Ημερήσιο		129	95.556	95.556	100.000
<i>Τύπος σχολικής Μονάδας</i>					
Γυμνάσιο		59	43.704	43.704	43.704
Γυμνάσιο – Λυκειακές Τάξεις		14	10.370	10.370	54.074
ΕΕΕΕΚ		1	0.741	0.741	54.815
ΕΝΕΕΓΥΛ		1	0.741	0.741	55.556
Επάλ/ΣΕΚ		9	6.667	6.667	62.222
Λύκειο		51	37.778	37.778	100.000
<i>Μέγεθος σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετείτε.</i>					
60 -200 μαθητές		52	38.519	38.519	38.519
Λιγότεροι από 60 μαθητές		22	16.296	16.296	54.815
Περισσότεροι από 200 μαθητές		61	45.185	45.185	100.000
<i>Σχέση εργασίας</i>					
Αναπληρωτής/τρια		11	8.148	8.148	8.148
Μόνιμος/η		124	91.852	91.852	100.000
<i>Φύλο Διευθυντή</i>					
Άνδρας		89	65.926	65.926	65.926
Γυναίκα		46	34.074	34.074	100.000
Missing		0	0.000		
Total		135	100.000		





Σχήμα 2. Διάγραμμα πίτας δημογραφικών στοιχείων υποσυνόλου _NAI

Πίνακας 4. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων υποσυνόλου_Όχι

Frequency for	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Φύλο				
Άνδρας	40	53.333	53.333	53.333
Γυναίκα	35	46.667	46.667	100.000
Ηλικία				
από 31-40 ετών	4	5.333	5.333	5.333
από 41-50 ετών	22	29.333	29.333	34.667
από 51-60 ετών	39	52.000	52.000	86.667
μέχρι και 30 ετών	2	2.667	2.667	89.333
πάνω από 60 ετών	8	10.667	10.667	100.000
Οικογενειακή Κατάσταση				
Διαζευγμένος	3	4.000	4.000	4.000
Ελεύθερος	3	4.000	4.000	8.000
Παντρεμένος	67	89.333	89.333	97.333
Χηρεία	2	2.667	2.667	100.000
Ειδικότητα				
Άλλη	10	13.333	13.333	13.333
Θετικών Επιστημών	45	60.000	60.000	73.333
Θεωρητικών Επιστημών	20	26.667	26.667	100.000
Πρόσθετες Σπουδές:				
Δεύτερο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	9	12.000	20.000	20.000
Διδακτορικό Δίπλωμα :	1	1.333	2.222	22.222
Ετήσια επιμόρφωση	0	0.000	0.000	22.222
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης:	34	45.333	75.556	97.778
ΣΕΛΕΤΕ /ΠΑΤΕΣ	1	1.333	2.222	100.000
Missing	30	40.000		
Χρόνια Υπηρεσίας				
1-10 ΕΤΗ	8	10.667	10.667	10.667
11-20 ΕΤΗ	21	28.000	28.000	38.667
21-30 ΕΤΗ	35	46.667	46.667	85.333
>30 ΕΤΗ	11	14.667	14.667	100.000

<i>Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας;</i>					
Όχι	57	76.000	76.000	76.000	
Ναι	18	24.000	24.000	100.000	
<i>Διευθυντική θέση.</i>					
1-2 ΕΤΗ	9	12.000	50.000	50.000	
3-5 ΕΤΗ	6	8.000	33.333	83.333	
> 10	1	1.333	5.556	88.889	
6-9 ΕΤΗ	2	2.667	11.111	100.000	
Missing	57	76.000			
<i>Χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετείτε:</i>					
Λιγότερο από ένα χρόνο	17	22.667	22.667	22.667	
Περισσότερο από ένα χρόνο	58	77.333	77.333	100.000	
<i>Περιοχή σχολείου</i>					
Κωμόπολη	19	25.333	25.333	25.333	
Μεγάλο αστικό κέντρο	20	26.667	26.667	52.000	
Πόλη	23	30.667	30.667	82.667	
Χωριό	13	17.333	17.333	100.000	
<i>Τύπος σχολείου</i>					
Ειδικό	5	6.667	6.667	6.667	
Εσπερινό	2	2.667	2.667	9.333	
Ημερήσιο	68	90.667	90.667	100.000	
<i>Τύπος σχολικής Μονάδας</i>					
Γυμνάσιο	29	38.667	38.667	38.667	
Γυμνάσιο – Λυκειακές Τάξεις	8	10.667	10.667	49.333	
ΕΕΕΕΚ	4	5.333	5.333	54.667	
ΕΝΕΕΓΥΛ	1	1.333	1.333	56.000	
Επάλ/ΣΕΚ	9	12.000	12.000	68.000	
Λύκειο	24	32.000	32.000	100.000	
<i>Μέγεθος σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετείτε.</i>					
60 -200 μαθητές	20	26.667	26.667	26.667	
Λιγότεροι από 60 μαθητές	11	14.667	14.667	41.333	
Περισσότεροι από 200 μαθητές	44	58.667	58.667	100.000	
<i>Σχέση εργασίας</i>					
Αναπληρωτής/τρια	6	8.000	8.000	8.000	
Μόνιμος/η	69	92.000	92.000	100.000	
<i>Φύλο Διευθυντή</i>					
Άνδρας	46	61.333	61.333	61.333	
Γυναίκα	29	38.667	38.667	100.000	
Missing	0	0.000			
Total	75	100.000			

Στον παρακάτω πίνακα δίνονται αναλυτικά τα ποσοστά του υποσυνόλου_Ναι και υποσυνόλου_Όχι ανά δημογραφικό στοιχείο. (βλ. Πίνακα 5)

Πίνακας 5. Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων – υποσυνόλων_Ναι, _Όχι

Frequencies for	A-Ναι, B-Όχι	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<i>Φύλο</i>					

Άνδρας	Όχι	40	44.444	44.444	44.444
	Ναι	50	55.556	55.556	100.000
	Total	90	100.000		
Γυναίκα	Όχι	35	29.167	29.167	29.167
	Ναι	85	70.833	70.833	100.000
	Total	120	100.000		
<i>Ηλικία</i>					
από 31-40 ετών	Όχι	4	33.333	33.333	33.333
	Ναι	8	66.667	66.667	100.000
	Total	12	100.000		
από 41-50 ετών	Όχι	22	27.848	27.848	27.848
	Ναι	57	72.152	72.152	100.000
	Total	79	100.000		
από 51-60 ετών	Όχι	39	39.000	39.000	39.000
	Ναι	61	61.000	61.000	100.000
	Total	100	100.000		
μέχρι και 30 ετών	Όχι	2	66.667	66.667	66.667
	Ναι	1	33.333	33.333	100.000
	Total	3	100.000		
πάνω από 60 ετών	Όχι	8	50.000	50.000	50.000
	Ναι	8	50.000	50.000	100.000
	Total	16	100.000		
<i>Οικογενειακή Κατάσταση</i>					
Διαζευγμένος	Όχι	3	37.500	37.500	37.500
	Ναι	5	62.500	62.500	100.000
	Total	8	100.000		
Ελεύθερος	Όχι	3	15.000	15.000	15.000
	Ναι	17	85.000	85.000	100.000
	Total	20	100.000		
Παντρεμένος	Όχι	67	37.853	37.853	37.853
	Ναι	110	62.147	62.147	100.000
	Total	177	100.000		
Χηρεία	Όχι	2	40.000	40.000	40.000
	Ναι	3	60.000	60.000	100.000
	Total	5	100.000		
<i>Ειδικότητα</i>					
Άλλη	Όχι	10	31.250	31.250	31.250
	Ναι	22	68.750	68.750	100.000
	Total	32	100.000		
Θετικών Επιστημών	Όχι	45	47.368	47.368	47.368
	Ναι	50	52.632	52.632	100.000
	Total	95	100.000		
Θεωρητικών Επιστημών	Όχι	20	24.096	24.096	24.096
	Ναι	63	75.904	75.904	100.000
	Total	83	100.000		
<i>Πρόσθετες Σπουδές:</i>					
Δεύτερο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	Όχι	9	52.941	52.941	52.941

	Ναι	8	47.059	47.059	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	17	100.000		
Διδακτορικό Δίπλωμα :	Όχι	1	14.286	14.286	14.286
	Ναι	6	85.714	85.714	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	7	100.000		
Ετήσια επιμόρφωση	Όχι	0	0.000	0.000	0.000
	Ναι	2	100.000	100.000	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	2	100.000		
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης:	Όχι	34	35.417	35.417	35.417
	Ναι	62	64.583	64.583	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	96	100.000		
ΣΕΛΕΤΕ /ΠΑΤΕΣ	Όχι	1	33.333	33.333	33.333
	Ναι	2	66.667	66.667	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	3	100.000		
<i>Χρόνια Υπηρεσίας</i>					
1-10 ΕΤΗ	Όχι	8	40.000	40.000	40.000
	Ναι	12	60.000	60.000	100.000
	Total	20	100.000		
11-20 ΕΤΗ	Όχι	21	29.167	29.167	29.167
	Ναι	51	70.833	70.833	100.000
	Total	72	100.000		
21-30 ΕΤΗ	Όχι	35	40.698	40.698	40.698
	Ναι	51	59.302	59.302	100.000
	Total	86	100.000		
> 30 ΕΤΗ	Όχι	11	34.375	34.375	34.375
	Ναι	21	65.625	65.625	100.000
	Total	32	100.000		
<i>Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας;</i>					
Όχι	Όχι	57	33.333	33.333	33.333
	Ναι	114	66.667	66.667	100.000
	Total	171	100.000		
Ναι	Όχι	18	46.154	46.154	46.154
	Ναι	21	53.846	53.846	100.000
	Total	39	100.000		
<i>Διευθυντική θέση.</i>					
1-2 ΕΤΗ	Όχι	9	64.286	64.286	64.286
	Ναι	5	35.714	35.714	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	14	100.000		
3-5 ΕΤΗ	Όχι	6	60.000	60.000	60.000
	Ναι	4	40.000	40.000	100.000
	Missing	0	0.000		

	Total	10	100.000		
> 10	Όχι	1	16.667	16.667	16.667
	Ναι	5	83.333	83.333	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	6	100.000		
6-9 ΕΤΗ	Όχι	2	22.222	22.222	22.222
	Ναι	7	77.778	77.778	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	9	100.000		
<i>Χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετείτε:</i>					
Λιγότερο από ένα χρόνο	Όχι	17	29.825	29.825	29.825
	Ναι	40	70.175	70.175	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	57	100.000		
Περισσότερο από ένα χρόνο	Όχι	58	37.908	37.908	37.908
	Ναι	95	62.092	62.092	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	153	100.000		
<i>Περιοχή σχολείου</i>					
Κωμόπολη	Όχι	19	38.000	38.000	38.000
	Ναι	31	62.000	62.000	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	50	100.000		
Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	20	43.478	43.478	43.478
	Ναι	26	56.522	56.522	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	46	100.000		
Πόλη	Όχι	23	32.857	32.857	32.857
	Ναι	47	67.143	67.143	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	70	100.000		
Χωριό	Όχι	13	29.545	29.545	29.545
	Ναι	31	70.455	70.455	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	44	100.000		
<i>Τύπος σχολείου</i>					
Ειδικό	Όχι	5	71.429	71.429	71.429
	Ναι	2	28.571	28.571	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	7	100.000		
Εσπερινό	Όχι	2	33.333	33.333	33.333
	Ναι	4	66.667	66.667	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	6	100.000		
Ημερήσιο	Όχι	68	34.518	34.518	34.518
	Ναι	129	65.482	65.482	100.000
	Missing	0	0.000		

	Total	197	100.000		
<i>Τύπος σχολικής Μονάδας</i>					
Γυμνάσιο	Όχι	29	32.955	32.955	32.955
	Ναι	59	67.045	67.045	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	88	100.000		
Γυμνάσιο – Λυκειακές Τάξεις	Όχι	8	36.364	36.364	36.364
	Ναι	14	63.636	63.636	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	22	100.000		
ΕΕΕΕΚ	Όχι	4	80.000	80.000	80.000
	Ναι	1	20.000	20.000	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	5	100.000		
ΕΝΕΕΓΥΛ	Όχι	1	50.000	50.000	50.000
	Ναι	1	50.000	50.000	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	2	100.000		
Επάλ/ΣΕΚ	Όχι	9	50.000	50.000	50.000
	Ναι	9	50.000	50.000	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	18	100.000		
Λύκειο	Όχι	24	32.000	32.000	32.000
	Ναι	51	68.000	68.000	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	75	100.000		
<i>Μέγεθος σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετείτε.</i>					
60 -200 μαθητές	Όχι	20	27.778	27.778	27.778
	Ναι	52	72.222	72.222	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	72	100.000		
Λιγότεροι από 60 μαθητές	Όχι	11	33.333	33.333	33.333
	Ναι	22	66.667	66.667	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	33	100.000		
Περισσότεροι από 200 μαθητές	Όχι	44	41.905	41.905	41.905
	Ναι	61	58.095	58.095	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	105	100.000		
<i>Σχέση εργασίας</i>					
Αναπληρωτής/τρια	Όχι	6	35.294	35.294	35.294
	Ναι	11	64.706	64.706	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	17	100.000		
Μόνιμος/η	Όχι	69	35.751	35.751	35.751
	Ναι	124	64.249	64.249	100.000
	Missing	0	0.000		

	Total	193	100.000		
Φύλο του διευθυντή σας					
Άνδρας	Όχι	46	34.074	34.074	34.074
	Ναι	89	65.926	65.926	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	135	100.000		
Γυναίκα	Όχι	29	38.667	38.667	38.667
	Ναι	46	61.333	61.333	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	75	100.000		

4.3. Ανάλυση κυρίου μέρους

4.3.1. Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας

Η ανάλυση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου έγινε με σκοπό να διασφαλιστεί η συνέπεια του ερωτηματολογίου και κατ' επέκταση η σωστή διεξαγωγή της έρευνας. Προηγήθηκε της στατιστικής ανάλυσης των απαντήσεων των συμμετεχόντων, προκειμένου να μετρηθεί και να αναλυθεί το κατά πόσο τα στοιχεία αυτά είναι αξιόπιστα.

Για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου διενεργήθηκε έλεγχος τόσο με το δείκτη Cronbach's alpha όσο και με το δείκτη McDonald's ω .

Υπολογίστηκαν οι δείκτες αξιοπιστίας για καθένα από τα τρία μέρη του ερωτηματολογίου. Έτσι, για το πρώτο μέρος, Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, ο δείκτης αξιοπιστίας ω του McDonald και ο δείκτης α του Cronbach βρέθηκαν αντίστοιχα ίσοι με 0.747 και 0.744 (βλ. Πίνακα 6), για το δεύτερο μέρος, Β-Μορφές Εμφάνισης, ο δείκτης αξιοπιστίας ω του McDonald και ο δείκτης α του Cronbach βρέθηκαν αντίστοιχα ίση με 0.948 και 0.943 (βλ. Πίνακα 8) και για το τρίτο μέρος, Γ-Παράγοντες Επίδρασης, 0.894 και 0.892 (βλ. Πίνακα 10) αντίστοιχα, γεγονός που υποδεικνύει ότι η αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας για την πρώτη υποκλίμακα είναι αποδεκτή (0.7 - 0.79), για τη δεύτερη υποκλίμακα υψηλή (0.9 - 0.94) και για την τρίτη καλή (0,8-0,89). (Γαλάνης, 2012)

Στον πίνακα 7, στον πίνακα 9 και στον πίνακα 11 εμφανίζονται τα αντίστοιχα ποσοστά των δεικτών αξιοπιστίας ω του McDonald και α του Cronbach, ανά στοιχείο απόρριψης.

Πίνακας 6. Αποτελέσματα ελέγχου της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation mean	
Point estimate	0.747	0.744	0.327	1.733
95% CI lower bound	0.682	0.669	0.245	1.429
95% CI upper bound	0.813	0.805	0.415	2.038

Πίνακας 7. Frequentist Individual Item Reliability Statistics Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
A1_ Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους	0.683	0.676
A2_ Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους	0.710	0.706
A3_ Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον διευθυντή/ντριά σας	0.697	0.689
A4_ Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο εκπαιδευτικό	0.703	0.697
A5_ Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);	0.753	0.750
A6_ Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση;	0.726	0.722

Πίνακας 8. Εκτίμηση της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας B_Μορφές Εμφάνισης

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation	mean
Point estimate	0.948	0.943	0.539	1.925
95% CI lower bound	0.935	0.929	0.464	1.786
95% CI upper bound	0.961	0.956	0.613	2.063

Πίνακας 9. Frequentist Individual Item Reliability Statistics B_Μορφές Εμφάνισης

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
B1_ Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας	0.944	0.939
B2_ Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	0.947	0.942
B3_ Διάδοση φημών/χλευασμών/αστειών	0.943	0.938
B4_ Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α	0.945	0.940
B5_ Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή	0.942	0.937
B6_ Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α	0.943	0.938
B7_ Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση	0.943	0.938
B8_ Σας φώναξαν ή γίνατε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής	0.944	0.939
B9_ Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε	0.948	0.947
B10_ Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας	0.941	0.936
B11_ Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον Διευθυντή σας	0.942	0.937
B12_ Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεών σας	0.942	0.938
B13_ Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	0.946	0.942
B14_ Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον Διευθυντή σας	0.943	0.938

Πίνακας 10. . Αποτελέσματα ελέγχου της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας Γ_Παράγοντες Επίδρασης

Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation	mean
Point estimate	0.894	0.892	0.478	3.354
95% CI lower bound	0.867	0.862	0.391	3.218
95% CI upper bound	0.921	0.917	0.556	3.490

Πίνακας 11. *Frequentist Individual Item Reliability Statistics* Γ_Παράγοντες Επίδρασης

Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
Γ1_Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών(όπως κακή επικοινωνία κ.α)	0.886	0.883
Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται	0.889	0.887
Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη	0.879	0.875
Γ4_Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από Διευθυντή και συνάδελφους	0.871	0.868
Γ5_Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά	0.873	0.871
Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας	0.877	0.874
Γ7_Το παθητικό στυλ ηγεσίας	0.892	0.889
Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση	0.894	0.890
Γ9_Η ζήλεια /αλαζονεία/ανταγωνιστικότητα του θύτη	0.883	0.879

Παρατηρούμε ότι λόγω της υψηλής συνοχής και συνάφειας του ερωτηματολογίου δεν έχουμε αισθητή βελτίωση των τιμών των δεικτών ω του McDonald και α του Cronbach, με την απόρριψη κάποιου παράγοντα.(βλ. Πίνακα 7, Πίνακα 9, Πίνακα 11)

Η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής του ερωτηματολογίου δεν εξετάστηκε, διότι το ερωτηματολόγιο είναι μη σταθμισμένο και δεν έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα σε άλλες έρευνες. Ένα εργαλείο μέτρησης θεωρείται έγκυρο όταν έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα με επιτυχία σε πληθυσμό για τον οποίο έχει σχεδιαστεί ερευνητικά και έχει βελτιωθεί (Ουζούνη και Νακάκης, 2011)

Επομένως θεωρούμε ότι η εγκυρότητά του, είναι περιορισμένη .

4.4. Ανάλυση Μέρος Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών

Το Μέρος Α του ερωτηματολογίου αποτελείται από τις εξής έξι (6) ερωτήσεις:

A1_Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους;

A2_Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους;

A3_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον διευθυντή/ντρία σας;

A4_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο εκπαιδευτικό;

A5_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);

A6_Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση;

Ως σκοπό έχει να διερευνήσει τη συσχέτιση της εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) με δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών.

4.4.1. Ανάλυση Μέρους Α

Από την ανάλυση των στοιχείων (βλ. Πίνακα 12) προκύπτει ότι

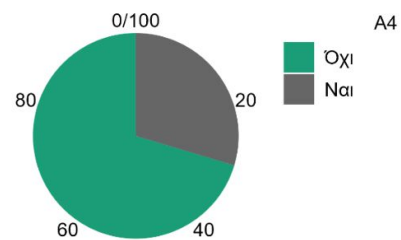
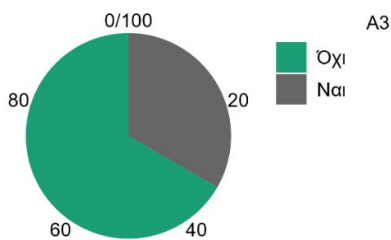
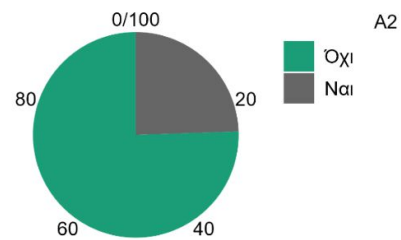
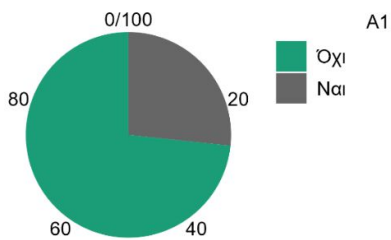
- οι ερωτώμενοι στο σύνολό τους συμφώνησαν περισσότερο με την παρακάτω πρόταση A2_Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους; (75.556% (N=102)-Όχι) και λιγότερο με την πρόταση A3_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντρία σας;(66.667% (N=90)-'Όχι).
- Και στις έξι (6) προτάσεις το ποσοστό των ανδρών που συμφώνησε με την άποψη -'Όχι ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών

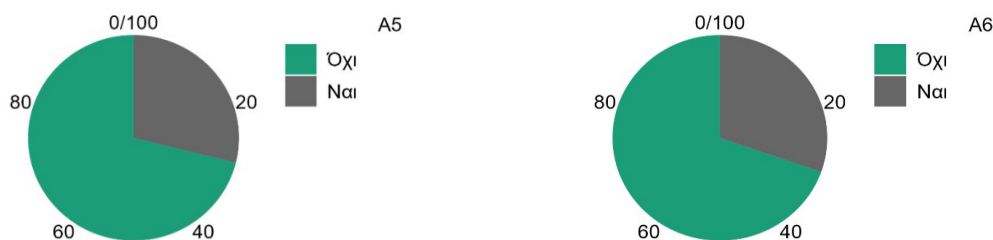
Αναλυτικά τα αποτελέσματα των συχνοτήτων για την κάθε ερώτηση δίνονται στον παρακάτω πίνακα και σχήμα. (βλ. Πίνακα 12, Σχήμα 3)

Πίνακας 12. Πίνακας Συχνοτήτων Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A1				
Όχι	99	73.333	73.333	73.333
Ναι	36	26.667	26.667	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		
A2				
Όχι	102	75.556	75.556	75.556

Ναι	33	24.444	24.444	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		
A3				
Όχι	90	66.667	66.667	66.667
Ναι	45	33.333	33.333	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		
A4				
Όχι	95	70.370	70.370	70.370
Ναι	40	29.630	29.630	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		
A5				
Όχι	96	71.111	71.111	71.111
Ναι	39	28.889	28.889	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		
A6				
Όχι	94	69.630	69.630	69.630
Ναι	41	30.370	30.370	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		





Σχήμα 3. Διαγράμματα Συχνοτήτων A-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing

4.4.2. Ανάλυση Μέρος A σε σχέση με το Φύλο των συμμετεχόντων

Από τον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 13) προκύπτει ότι

- Η μεγαλύτερη απόκλιση σε σχέση με το Φύλο παρουσιάζεται στην πρόταση A3_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντρια σας, αφού το ποσοστό μεταξύ των ανδρών που συμφώνησαν με την άποψη -Ναι είναι 20.000% (N=10)-ενώ το αντίστοιχο ποσοστών των γυναικών είναι 41.176% (N=35).
- Η μικρότερη απόκλιση σε σχέση με το Φύλο παρουσιάζεται στην πρόταση A6_Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση, αφού το ποσοστό μεταξύ των ανδρών που συμφώνησαν με την άποψη -Ναι είναι 30.00% (N=15), ενώ το αντίστοιχο ποσοστών των γυναικών είναι 30.588% (N=26) .
- Η μεγαλύτερη απόκλιση ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται στην πρόταση A1_Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους, αφού μεταξύ των συμμετεχόντων που συμφώνησαν με την άποψη -Ναι το ποσοστό των ανδρών είναι 22.222% (N=8) ενώ το αντίστοιχο ποσοστών των γυναικών είναι 77.778 % (N=28).
- Η μικρότερη απόκλιση ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται στην πρόταση A6_Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση, αφού μεταξύ των συμμετεχόντων που συμφώνησαν με την άποψη -Ναι το ποσοστό των ανδρών είναι 36.585 % (N=15) ενώ το αντίστοιχο ποσοστών των γυναικών είναι 63.415% (N=26).

Πίνακας 13. Πίνακας Συχνότητων Α-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing - Φύλο

A1		Φύλο			
		Άνδρας	Γυναίκα	Total	
A1	Όχι	Count	42.000	57.000	99.000
		% within row	42.424 %	57.576 %	100.000 %
		% within column	84.000 %	67.059 %	73.333 %
		% of total	31.111 %	42.222 %	73.333 %
	Ναι	Count	8.000	28.000	36.000
		% within row	22.222 %	77.778 %	100.000 %
		% within column	16.000 %	32.941 %	26.667 %
		% of total	5.926 %	20.741 %	26.667 %
	Total	Count	50.000	85.000	135.000
		% within row	37.037 %	62.963 %	100.000 %
		% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %
		% of total	37.037 %	62.963 %	100.000 %
A2	Όχι	Count	42.000	60.000	102.000
		% within row	41.176 %	58.824 %	100.000 %
		% within column	84.000 %	70.588 %	75.556 %
		% of total	31.111 %	44.444 %	75.556 %
	Ναι	Count	8.000	25.000	33.000
		% within row	24.242 %	75.758 %	100.000 %
		% within column	16.000 %	29.412 %	24.444 %
		% of total	5.926 %	18.519 %	24.444 %
	Total	Count	50.000	85.000	135.000
		% within row	37.037 %	62.963 %	100.000 %
		% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %
		% of total	37.037 %	62.963 %	100.000 %
A3	Όχι	Count	40.000	50.000	90.000
		% within row	44.444 %	55.556 %	100.000 %
		% within column	80.000 %	58.824 %	66.667 %
		% of total	29.630 %	37.037 %	66.667 %
	Ναι	Count	10.000	35.000	45.000
		% within row	22.222 %	77.778 %	100.000 %
		% within column	20.000 %	41.176 %	33.333 %
		% of total	7.407 %	25.926 %	33.333 %
	Total	Count	50.000	85.000	135.000
		% within row	37.037 %	62.963 %	100.000 %
		% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %
		% of total	37.037 %	62.963 %	100.000 %
A4	Count	40.000	55.000	95.000	
	% within row	42.105 %	57.895 %	100.000 %	
	% within column	80.000 %	64.706 %	70.370 %	
	% of total	29.630 %	40.741 %	70.370 %	

	Count	10.000	30.000	40.000
Ναι	% within row	25.000 %	75.000 %	100.000 %
	% within column	20.000 %	35.294 %	29.630 %
	% of total	7.407 %	22.222 %	29.630 %
Total	Count	50.000	85.000	135.000
	% within row	37.037 %	62.963 %	100.000 %
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	37.037 %	62.963 %	100.000 %
A5				
	Count	37.000	59.000	96.000
Όχι	% within row	38.542 %	61.458 %	100.000 %
	% within column	74.000 %	69.412 %	71.111 %
	% of total	27.407 %	43.704 %	71.111 %
Ναι	Count	13.000	26.000	39.000
	% within row	33.333 %	66.667 %	100.000 %
	% within column	26.000 %	30.588 %	28.889 %
	% of total	9.630 %	19.259 %	28.889 %
Total	Count	50.000	85.000	135.000
	% within row	37.037 %	62.963 %	100.000 %
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	37.037 %	62.963 %	100.000 %
A6				
	Count	35.000	59.000	94.000
Όχι	% within row	37.234 %	62.766 %	100.000 %
	% within column	70.000 %	69.412 %	69.630 %
	% of total	25.926 %	43.704 %	69.630 %
Ναι	Count	15.000	26.000	41.000
	% within row	36.585 %	63.415 %	100.000 %
	% within column	30.000 %	30.588 %	30.370 %
	% of total	11.111 %	19.259 %	30.370 %
Total	Count	50.000	85.000	135.000
	% within row	37.037 %	62.963 %	100.000 %
	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %
	% of total	37.037 %	62.963 %	100.000 %

4.4.3.Ανάλυση Μέρος Α σε σχέση με την Περιοχή Σχολείου των συμμετεχόντων

Από τον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 14) προκύπτει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που γνωρίζουν το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) διδάσκει σε Πόλη με ποσοστό 34.815% (N=47) και ακολουθούν οι ερωτώμενοι που διδάσκουν σε Κωμόπολη και Χωριό με το ίδιο ποσοστό 22.963% (N=31).

Πίνακας 14. Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής Περιοχή Σχολείου

Περιοχή σχολείου	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Κωμόπολη	31	22.963	22.963	22.963

Μεγάλο αστικό κέντρο	26	19.259	19.259	42.222
Πόλη	47	34.815	34.815	77.037
Χωριό	31	22.963	22.963	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Αναλυτικά τα αποτελέσματα του Μέρους Α σε σχέση με την περιοχή του Σχολείου εργασίας των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες. (βλ. Πίνακα 15, Πίνακα 16)

Πίνακας 15 Περιγραφική ανάλυση Συχνοτήτων Μέρος Α- Περιοχή Σχολείου

	A1			A2			A3			A4			A5			A6				
	Κωμόπολη	Μεγάλο αστικό κέντρο	Πόλη	Χωριό	Κωμόπολη	Μεγάλο αστικό κέντρο	Πόλη	Χωριό	Κωμόπολη	Μεγάλο αστικό κέντρο	Πόλη	Χωριό	Κωμόπολη	Μεγάλο αστικό κέντρο	Πόλη	Χωριό	Κωμόπολη	Μεγάλο αστικό κέντρο	Πόλη	Χωριό
Valid	31	26	47	31	31	26	47	31	31	26	47	31	31	26	47	31	31	26	47	31
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Πίνακας 16. Πίνακας Συχνοτήτων Μέρος Α- Περιοχή Σχολείου

Περιοχή σχολείου		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
A1	Κωμόπολη	Όχι	19	61.290	61.290
		Ναι	12	38.710	100.000
	Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	18	69.231	69.231
		Ναι	8	30.769	100.000
	Πόλη	Όχι	38	80.851	80.851
		Ναι	9	19.149	100.000
Χωριό	Όχι	24	77.419	77.419	
	Ναι	7	22.581	100.000	
A2	Κωμόπολη	Όχι	19	61.290	61.290
		Ναι	12	38.710	100.000
	Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	18	69.231	69.231
		Ναι	8	30.769	100.000
	Πόλη	Όχι	41	87.234	87.234
		Ναι	6	12.766	100.000
Χωριό	Όχι	24	77.419	77.419	
	Ναι	7	22.581	100.000	
A3	Κωμόπολη	Όχι	18	58.065	58.065
		Ναι	13	41.935	100.000

Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	18	69.231	69.231	69.231
	Ναι	8	30.769	30.769	100.000
Πόλη	Όχι	33	70.213	70.213	70.213
	Ναι	14	29.787	29.787	100.000
Χωριό	Όχι	21	67.742	67.742	67.742
	Ναι	10	32.258	32.258	100.000
A4					
Κωμόπολη	Όχι	19	61.290	61.290	61.290
	Ναι	12	38.710	38.710	100.000
Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	19	73.077	73.077	73.077
	Ναι	7	26.923	26.923	100.000
Πόλη	Όχι	34	72.340	72.340	72.340
	Ναι	13	27.660	27.660	100.000
Χωριό	Όχι	23	74.194	74.194	74.194
	Ναι	8	25.806	25.806	100.000
A5					
Κωμόπολη	Όχι	21	67.742	67.742	67.742
	Ναι	10	32.258	32.258	100.000
Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	21	80.769	80.769	80.769
	Ναι	5	19.231	19.231	100.000
Πόλη	Όχι	33	70.213	70.213	70.213
	Ναι	14	29.787	29.787	100.000
Χωριό	Όχι	21	67.742	67.742	67.742
	Ναι	10	32.258	32.258	100.000
A6					
Κωμόπολη	Όχι	18	58.065	58.065	58.065
	Ναι	13	41.935	41.935	100.000
Μεγάλο αστικό κέντρο	Όχι	15	57.692	57.692	57.692
	Ναι	11	42.308	42.308	100.000
Πόλη	Όχι	38	80.851	80.851	80.851
	Ναι	9	19.149	19.149	100.000
Χωριό	Όχι	23	74.194	74.194	74.194
	Ναι	8	25.806	25.806	100.000

4.4.4. Ανάλυση Μέρος Α σε σχέση με το Φύλο του Διευθυντή των συμμετεχόντων

Από τον πίνακα 17 προκύπτει ότι το φύλο του Διευθυντή που έχει η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που γνωρίζουν το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) είναι Άνδρας με ποσοστό 65.926% (N=89) και ακολουθεί η γυναίκα με ποσοστό 34.074 (N=46).

Πίνακας 17. Πίνακας συχνότητων μεταβλητής Φύλο Διευθυντή

Φύλο Διευθυντή	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άνδρας	89	65.926	65.926	65.926
Γυναίκα	46	34.074	34.074	100.000
Missing	0	0.000		

Φύλο Διευθυντή	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Total	135	100.000		

Αναλυτικά τα αποτελέσματα του Μέρους Α σε σχέση με το φύλο του Διευθυντή των συμμετεχόντων παρουσιάζονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 18, Πίνακα 19, Σχήμα 4).

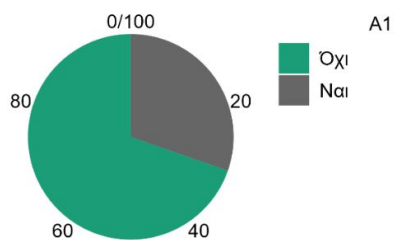
Πίνακας 18. Περιγραφική Ανάλυση Συχνοτήτων Μέρους Α- Φύλο Διευθυντή

	A1		A2		A3		A4		A5		A6	
	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα
Valid	89	46	89	46	89	46	89	46	89	46	89	46
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

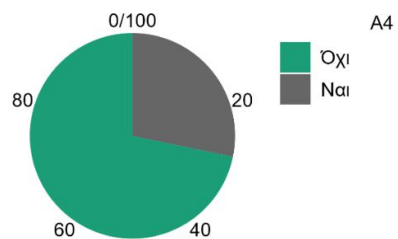
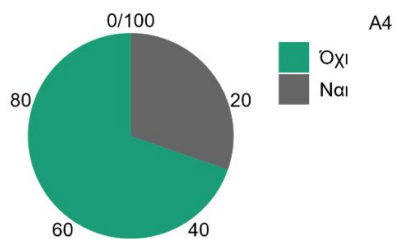
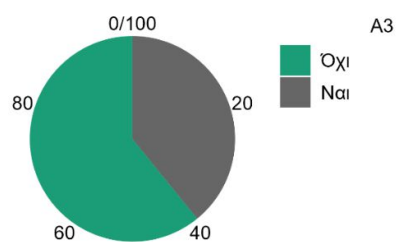
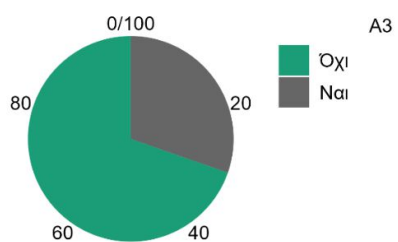
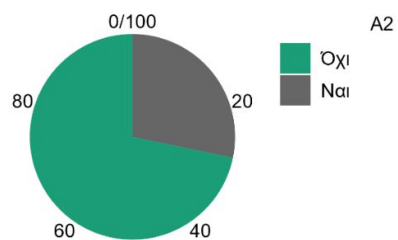
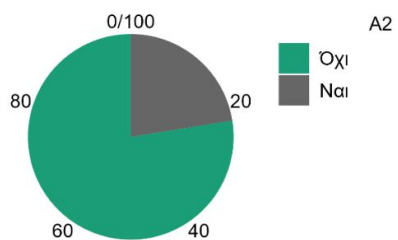
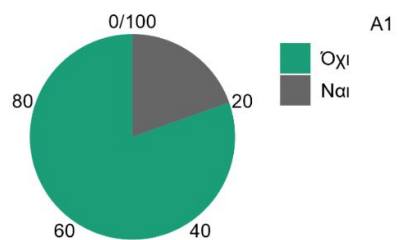
Πίνακας 19. Πίνακας Συχνοτήτων Μέρους Α- Φύλο του διευθυντή σας

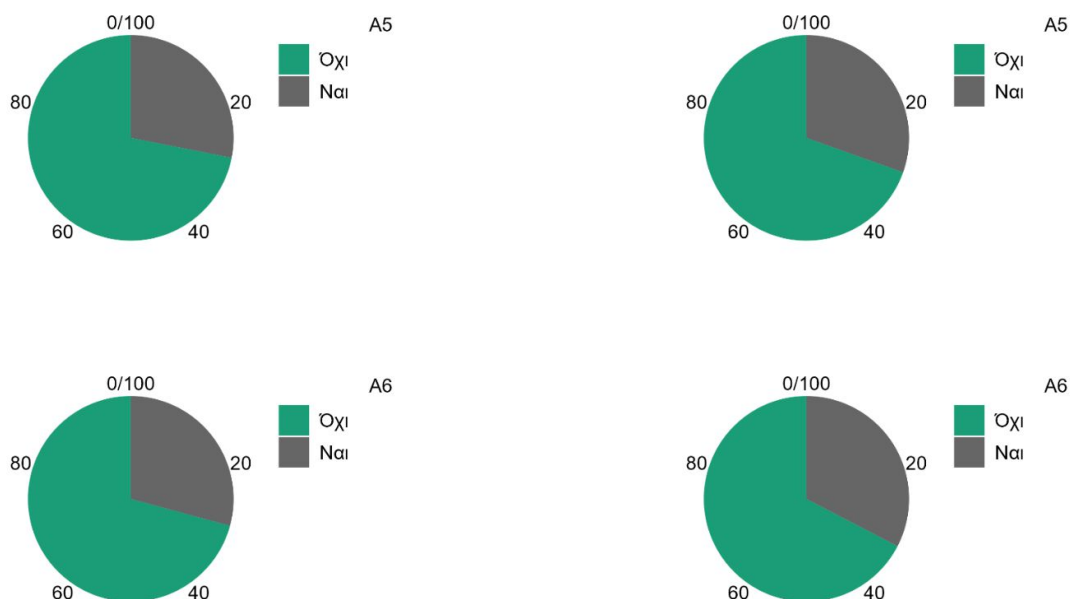
Φύλο Διευθυντή		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	A1				
Άνδρας	Όχι	62	69.663	69.663	69.663
	Ναι	27	30.337	30.337	100.000
Γυναίκα	Όχι	37	80.435	80.435	80.435
	Ναι	9	19.565	19.565	100.000
	A2				
Άνδρας	Όχι	69	77.528	77.528	77.528
	Ναι	20	22.472	22.472	100.000
Γυναίκα	Όχι	33	71.739	71.739	71.739
	Ναι	13	28.261	28.261	100.000
	A3				
Άνδρας	Όχι	62	69.663	69.663	69.663
	Ναι	27	30.337	30.337	100.000
Γυναίκα	Όχι	28	60.870	60.870	60.870
	Ναι	18	39.130	39.130	100.000
	A4				
Άνδρας	Όχι	62	69.663	69.663	69.663
	Ναι	27	30.337	30.337	100.000
Γυναίκα	Όχι	33	71.739	71.739	71.739
	Ναι	13	28.261	28.261	100.000
	A5				
Άνδρας	Όχι	64	71.910	71.910	71.910
	Ναι	25	28.090	28.090	100.000
Γυναίκα	Όχι	32	69.565	69.565	69.565
	Ναι	14	30.435	30.435	100.000
	A6				
Άνδρας	Όχι	63	70.787	70.787	70.787
	Ναι	26	29.213	29.213	100.000
Γυναίκα	Όχι	31	67.391	67.391	67.391
	Ναι	15	32.609	32.609	100.000

Ανδρας



Γυναίκα





Σχήμα 4. Διαγράμματα A-Εμφάνιση του φαινομένου mobbing - Φύλο Διευθυντή

4.5. Ανάλυση κυρίων ερωτήσεων.

4.5.1. Ανάλυση Μέρος Β-Μορφές Εμφάνισης

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων για μορφές που εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, προκύπτουν τα παρακάτω ευρήματα. (βλ. Πίνακα 20)

Πίνακας 20. Πίνακας συχνότητας Β_Μορφές Εμφάνισης

Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
B1_Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας	135	0	2.319	1.111	1.000	5.000
B2_Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	135	0	2.126	1.054	1.000	5.000
B3_Διάδοση φημών/γλεουασμών/αστειών	135	0	2.156	1.245	1.000	5.000
B4_Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α	135	0	2.407	1.248	1.000	5.000
B5_Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή	135	0	1.852	1.096	1.000	5.000
B6_Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α	135	0	1.548	0.912	1.000	5.000
B7_Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη,	135	0	1.600	1.059	1.000	5.000

με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση						
B8_ Σας φώναξαν ή γίνετε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής	135	0	2.104	1.046	1.000	5.000
B9_ Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε	135	0	1.156	0.516	1.000	5.000
B10_ Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας	135	0	2.015	1.126	1.000	5.000
B11_ Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον Διευθυντή σας	135	0	2.133	1.280	1.000	5.000
B12_ Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεών σας	135	0	1.815	0.979	1.000	5.000
B13_ Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	135	0	2.059	1.183	1.000	5.000
B14_ Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον Διευθυντή σας	135	0	1.659	1.059	1.000	5.000

Οι μορφές εμφάνισης B9_Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε, B6_Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α , B7_Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση και B14_Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον Διευθυντή σας, έχουν τους μικρότερους μέσους όρους με τιμές 1.156, 1.548, 1.600 και 1.659 αντίστοιχα και τυπικές αποκλίσεις παρεμφερή της μονάδας (0.516, 0.912, 1.059 και 1.059 αντίστοιχα) που σημαίνει ότι οι παραπάνω μορφές εμφανίζονται σε μεγάλο ποσοστό του δείγματος από καθόλου έως πολύ λίγο, ενώ για τις μορφές B4_Αγνόηση/ Εξαιρέση ή/και αποκλεισμός, B1_Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας και B3_Διάδοση φημών/χλευασμών/αστειών έχουν τους μεγαλύτερους μέσους όρους με τιμές 2.407, 2.319 και 1.659 αντίστοιχα και τυπικές αποκλίσεις μεγαλύτερης της μονάδας (1.248, 1.111 και 1.245 αντίστοιχα) που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες σε αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό εκφράζουν τη συμφωνία τους ότι οι παραπάνω μορφές εμφανίζονται από αρκετά έως πολύ.

Αναλυτικά

Στο ερώτημα B1_Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας, το 38.52% των ερωτηθέντων απάντησε λίγο ενώ το 31,85% αρκετά έως πάρα πολύ. Πάρα πολύ απάντησε μόνο το 4.45%. (βλ. Πίνακα 21, Σχήμα 5)

Πίνακας 21. Πίνακας συχνότητας ερωτήματος B1

B1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	34	25.185	25.185	25.185
2	52	38.519	38.519	63.704
3	27	20.000	20.000	83.704
4	16	11.852	11.852	95.556

B1	Frequency Percent		Valid Percent Cumulative Percent	
5	6	4.444	4.444	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B2_Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας, το 65,11% απάντησε καθόλου έως λίγο ενώ το 29.63% αρκετά έως πολύ. Πάρα πολύ απάντησε μόνο το 6.97%.(βλ. Πίνακα 22, Σχήμα 5)

Πίνακας 22. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B2

B2	Frequency Percent		Valid Percent Cumulative Percent	
1	45	33.333	33.333	33.333
2	46	34.074	34.074	67.407
3	30	22.222	22.222	89.630
4	10	7.407	7.407	97.037
5	4	2.963	2.963	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B3_Διάδοση φημών/χλευασμών/αστείων, το 65.92% απάντησε καθόλου έως λίγο ενώ το 28.14% αρκετά έως πολύ. Πάρα πολύ απάντησε μόνο το 5.92%.(βλ. Πίνακα 23, Σχήμα 5)

Πίνακας 23. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B3

B3	Frequency Percent		Valid Percent Cumulative Percent	
1	56	41.481	41.481	41.481
2	33	24.444	24.444	65.926
3	23	17.037	17.037	82.963
4	15	11.111	11.111	94.074
5	8	5.926	5.926	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B4_Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε καθόλου έως λίγο ποσοστό 57,79% συγκριτικά μικρότερο από τις προηγούμενες μορφές, ενώ το 34.81% δήλωσε αρκετά έως πολύ και Πάρα πολύ απάντησε το 7.40%.(βλ. Πίνακα 24, Σχήμα 5)

Πίνακας 24. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B4

B4	Frequency Percent		Valid Percent Cumulative Percent	
1	40	29.630	29.630	29.630
2	38	28.148	28.148	57.778
3	29	21.481	21.481	79.259
4	18	13.333	13.333	92.593
5	10	7.407	7.407	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B5_Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή, η συντριπτική πλειοψηφία 79.26% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο ενώ το 16.19% από αρκετά έως πολύ. Πάρα πολύ συμφωνεί μόνο το 4.44%. (βλ. Πίνακα 25, Σχήμα 5)

Πίνακας 25. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B5

B5	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	67	49.630	49.630	49.630
2	40	29.630	29.630	79.259
3	15	11.111	11.111	90.370
4	7	5.185	5.185	95.556
5	6	4.444	4.444	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B6_Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α., το σύνολο των ερωτηθέντων 85.92% συμφωνεί καθόλου έως λίγο, ενώ αρκετά έως πολύ συμφωνεί μόνο το 8.89%. Πάρα πολύ το 1.48% (N=2). (βλ. Πίνακα 26, Σχήμα 5)

Πίνακας 26. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B6

B6	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	89	65.926	65.926	65.926
2	27	20.000	20.000	85.926
3	12	8.889	8.889	94.815
4	5	3.704	3.704	98.519
5	2	1.481	1.481	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B7_Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων 82.96% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο ενώ το 14.06% συμφωνεί αρκετά έως πολύ. Πάρα πολύ συμφωνεί το 2.96% (N=4). (βλ. Πίνακα 27, Σχήμα 5)

Πίνακας 27. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B7

B7	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	93	68.889	68.889	68.889
2	19	14.074	14.074	82.963
3	11	8.148	8.148	91.111
4	8	5.926	5.926	97.037
5	4	2.963	2.963	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B8_Σας φώναξαν ή γίνατε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής, καθόλου έως λίγο συμφωνεί το 71.85% , αρκετά έως πολύ το 24.43% και πάρα πολύ το 3.70%.(βλ. Πίνακα 28, Σχήμα 5)

Πίνακας 28. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος B8

B8	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	43	31.852	31.852	31.852
2	54	40.000	40.000	71.852
3	24	17.778	17.778	89.630
4	9	6.667	6.667	96.296
5	5	3.704	3.704	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B9_Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε, το σύνολο σχεδόν των συμμετεχόντων συμφωνεί στο καθόλου με ποσοστό 88.89% ενώ λίγο συμφωνεί το 8.15%, αρκετά το 2.22% ενώ πάρα πολύ συμφωνεί το 0.74% (N=1). (βλ. Πίνακα 29, Σχήμα 5)

Πίνακας 29. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος B9

B9	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	120	88.889	88.889	88.889
2	11	8.148	8.148	97.037
3	3	2.222	2.222	99.259
5	1	0.741	0.741	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B10_Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας, το 74.81% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο , το 20.73% από αρκετά έως πολύ και το 4.44% συμφωνεί πάρα πολύ.(βλ. Πίνακα 30, Σχήμα 5)

Πίνακας 30. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος B10

B10	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	55	40.741	40.741	40.741
2	46	34.074	34.074	74.815
3	17	12.593	12.593	87.407
4	11	8.148	8.148	95.556
5	6	4.444	4.444	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B11_Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον Διευθυντή σας, το 72.59% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο, το 19.25% από αρκετά έως πολύ και το 8.14% συμφωνεί πάρα πολύ. (βλ. Πίνακα 31, Σχήμα 5)

Πίνακας 31. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B11

B11	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	55	40.741	40.741	40.741
2	43	31.852	31.852	72.593
3	12	8.889	8.889	81.481
4	14	10.370	10.370	91.852
5	11	8.148	8.148	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B12_Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεών σας, η μεγάλη πλειοψηφία το 82.22% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο, το 14.81% από αρκετά έως πολύ και μόνο το 2.96% συμφωνεί πάρα πολύ. (βλ. Πίνακα 32, Σχήμα 5)

Πίνακας 32. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B12

B12	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	62	45.926	45.926	45.926
2	49	36.296	36.296	82.222
3	15	11.111	11.111	93.333
4	5	3.704	3.704	97.037
5	4	2.963	2.963	100.000
Total	135	100		

Στο ερώτημα B13_Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας, ναι μεν η πλειοψηφία με ποσοστό 68.15% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο, αποτελεί όμως ένα από μικρότερα ποσοστά των μορφών εμφάνισης. Απεναντίας το 26.66% συμφωνεί από αρκετά έως πάρα πολύ και το 12.59% από πολύ έως πάρα πολύ. (βλ. Πίνακα 33, Σχήμα 5)

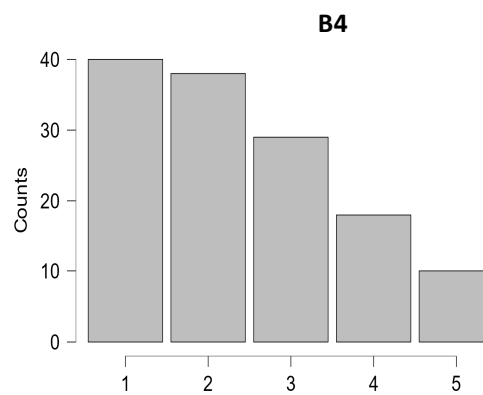
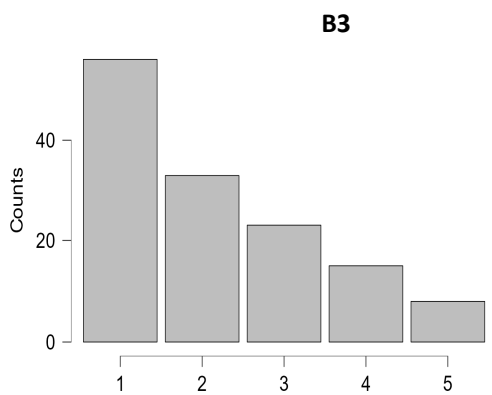
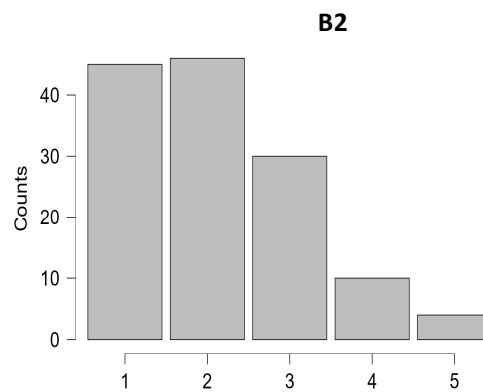
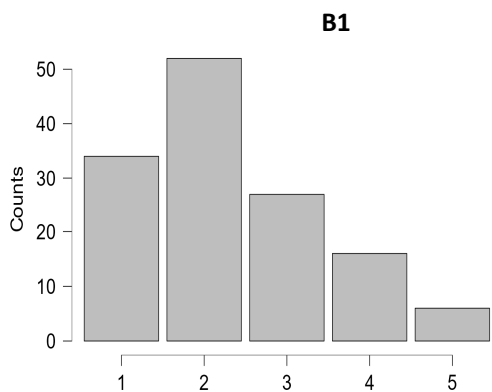
Πίνακας 33. Πίνακας συχνότητων ερωτήματος B13

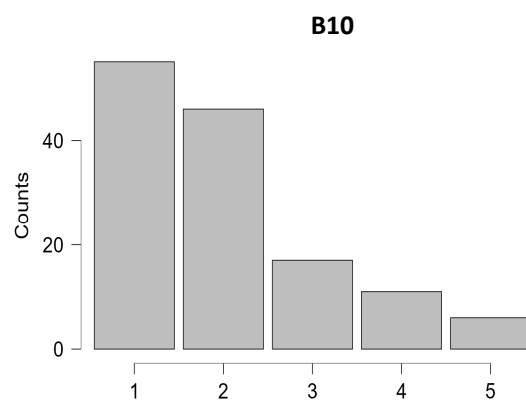
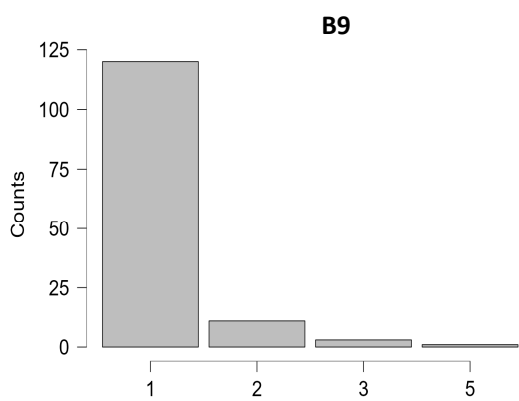
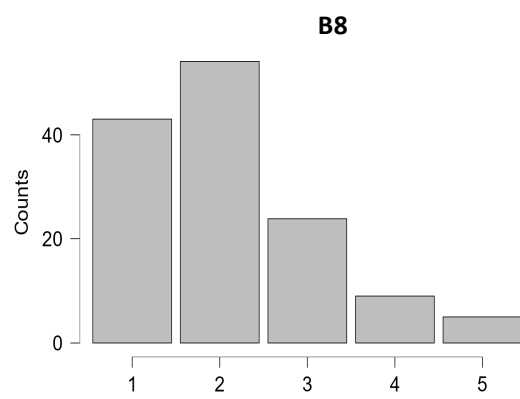
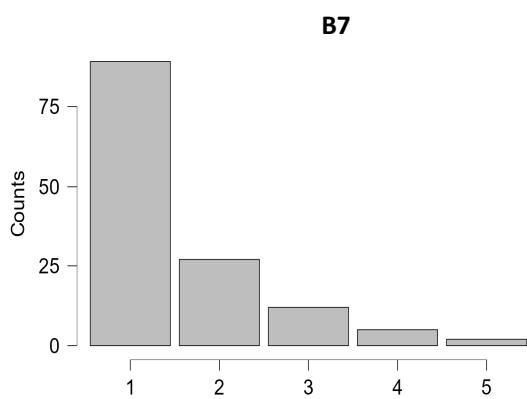
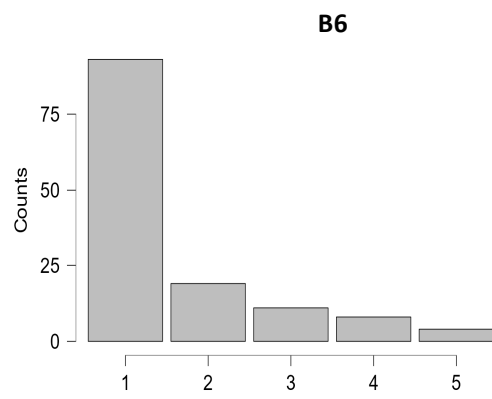
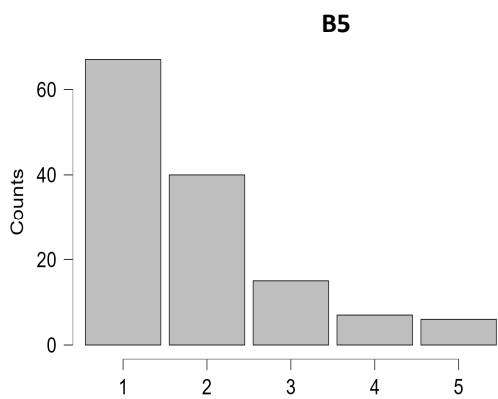
B13-Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	59	43.704	43.704	43.704
2	33	24.444	24.444	68.148
3	26	19.259	19.259	87.407
4	10	7.407	7.407	94.815
5	7	5.185	5.185	100.000
Total	135	100		

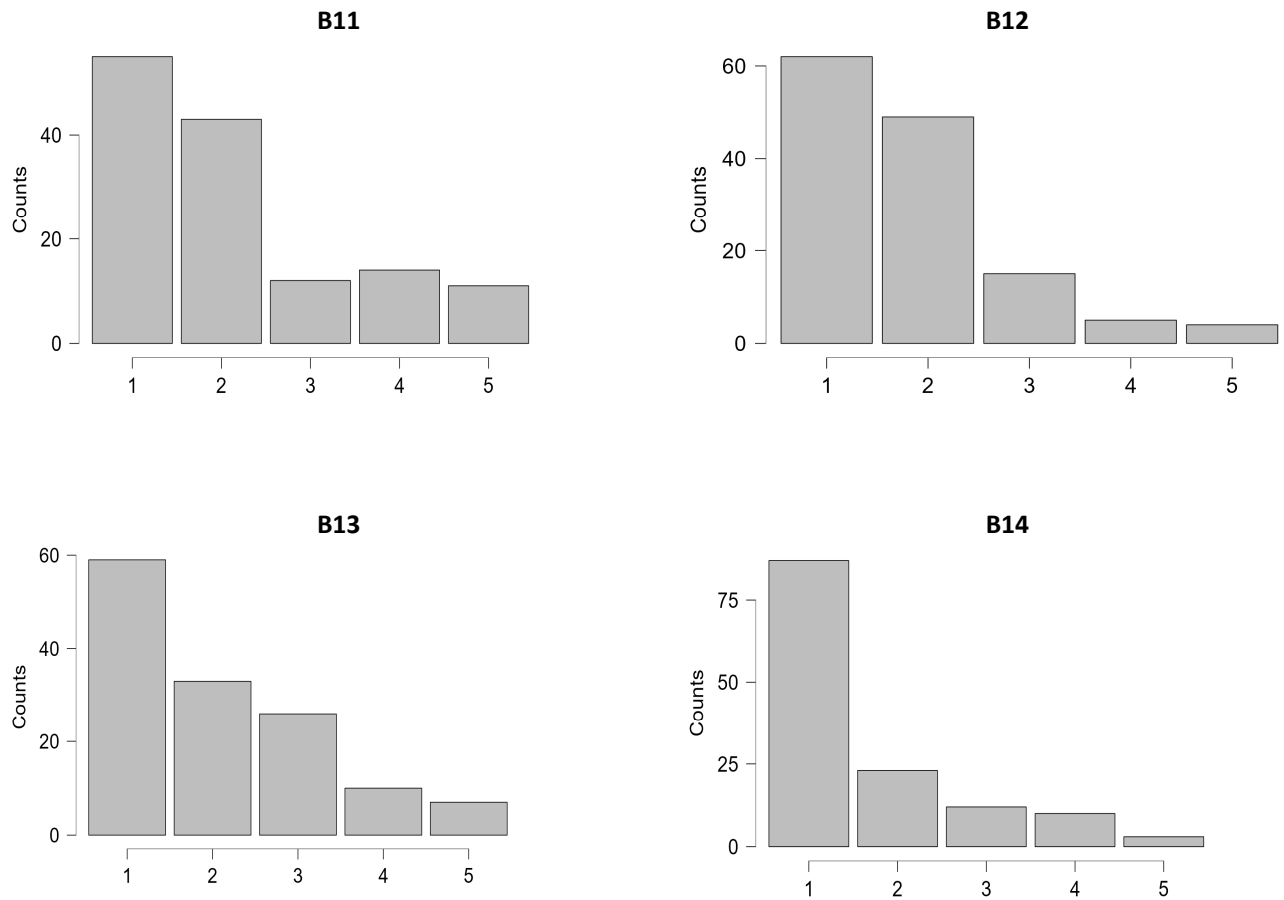
Στο ερώτημα B14_Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον Διευθυντή σας η πλειοψηφία με ποσοστό 81.48% συμφωνεί από καθόλου έως λίγο, ενώ από αρκετά έως πολύ συμφωνεί το 16.30% και μόνο το 2.22% συμφωνεί πάρα πολύ. (βλ. Πίνακα 34, Σχήμα 5)

Πίνακας 34. Πίνακας συχνοτήτων ερωτήματος B14

B14-Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον διευθυντή σας	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	87	64.444	64.444	64.444
2	23	17.037	17.037	81.481
3	12	8.889	8.889	90.370
4	10	7.407	7.407	97.778
5	3	2.222	2.222	100.000
Total	135	100		







Σχήμα 5. Διαγράμματα συχνοτήτων B_Μορφές Εμφάνισης

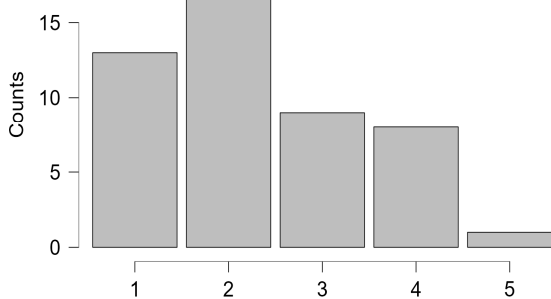
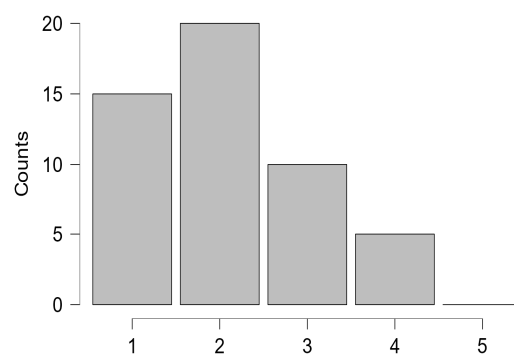
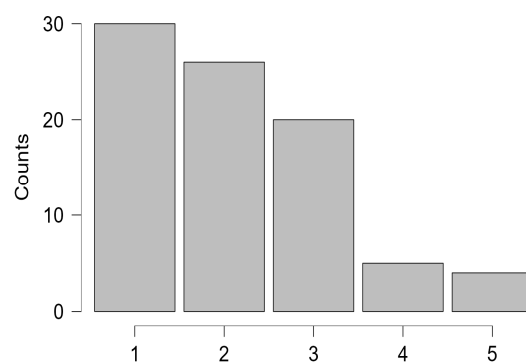
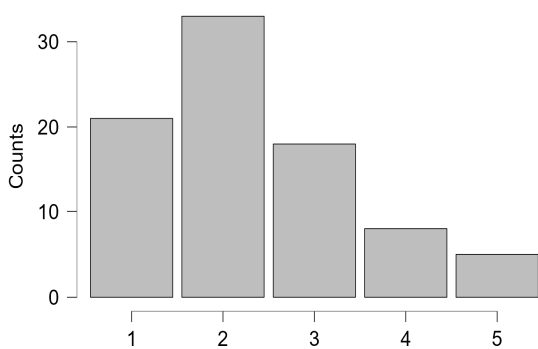
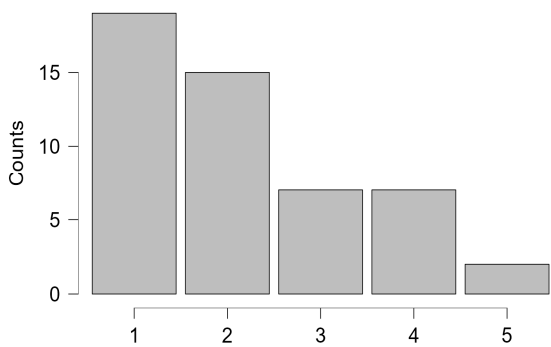
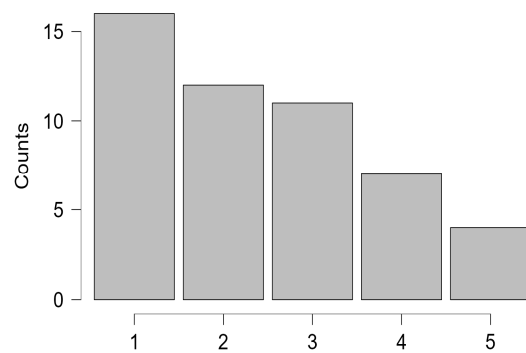
Αναλύοντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων για τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες του νομού Λάρισας με βάση το φύλο, όπως αυτά παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες, προκύπτουν τα παρακάτω ευρήματα. (βλ. Πίνακα 35, Πίνακα 36, Σχήμα 6)

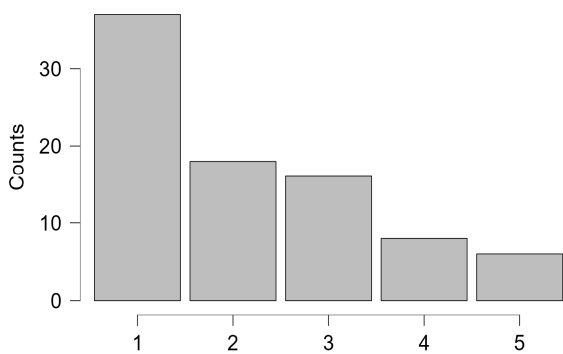
Πίνακας 35. Πίνακας συχνοτήτων Β_Μορφές Εμφάνισης - Φύλο

	B1- Απόκριψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας		B2_ Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας		B3- Διάδοση φημών/γλεουασμών /αστείων		B4_Αγνόηση/ Εξάιρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α		B5- Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή		B6-Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α		B7- Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση		B8-Σας φώναξαν ή γίνετε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής		B9- Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε		B10-Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας		B11-Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον Διευθυντή σας		B12-Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεων σας		B13- Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας		B14-Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον Διευθυντή σας	
	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα		
Valid	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85		
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mean	2300	2329	2100	2141	2160	2153	2420	2400	1820	1871	1420	1624	1580	1612	1980	2176	1100	1188	2040	2000	1880	2282	1700	1882	1920	2141	1540	1729
Std. Deviation	1093	1127	953	1114	1201	1277	1295	1227	1101	1100	785	976	992	1103	958	1093	364	587	1195	1091	1100	1359	839	1051	986	1283	1014	1084
Minimum	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1000
Maximum	5000	5000	4000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	4000	5000	4000	5000	4000	5000	3000	5000	5000	5000	5000	5000	4000	5000	4000	5000	5000	5000

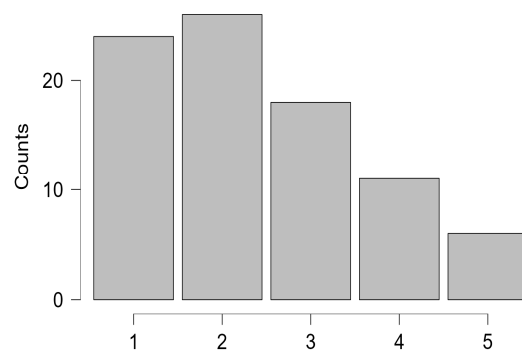
Πίνακας 36. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτημάτων Β_Μορφές Εμφάνισης – Φύλο

ΦΥΛΟ	Frequencies for Μορφές Εμφάνισης	1-Καθόλου		2-Λίγο		3-Αρκετά		4- Πολύ		5- Πάρα πολύ		Missing		Total	
		Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per
ΑΝΔΡΑΣ	B1	13	26,00	19	38,00	9	18,00	8	16,00	1	2,00	0	0,00	50	100
	B2	15	30,00	20	40,00	10	20,00	5	10,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B3	19	38,00	15	30,00	7	14,00	7	14,00	2	4,00	0	0,00	50	100
	B4	16	32,00	12	24,00	11	22,00	7	14,00	4	8,00	0	0,00	50	100
	B5	26	52,00	14	28,00	5	10,00	3	6,00	2	4,00	0	0,00	50	100
	B6	37	74,00	6	12,00	6	12,00	1	2,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B7	35	70,00	5	10,00	6	12,00	4	8,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B8	18	36,00	20	40,00	7	14,00	5	10,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B9	46	92,00	3	6,00	1	2,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B10	21	42,00	17	34,00	3	6,00	7	14,00	2	4,00	0	0,00	50	100
	B11	23	46,00	18	36,00	3	6,00	4	8,00	2	4,00	0	0,00	50	100
	B12	25	50,00	17	34,00	6	12,00	2	4,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B13	22	44,00	14	28,00	10	20,00	4	8,00	0	0,00	0	0,00	50	100
	B14	36	72,00	6	12,00	4	8,00	3	6,00	1	2,00	0	0,00	50	100
ΓΥΝΑΙΚΑ	B1	21	24,71	33	38,82	18	21,18	8	9,41	5	5,88	0	0,00	85	100
	B2	30	35,29	26	30,59	20	23,529	5	5,882	4	4,706	0	0,00	85	100
	B3	37	43,53	18	21,18	16	18,824	8	9,412	6	7,059	0	0,00	85	100
	B4	24	28,24	26	30,59	18	21,176	11	12,941	6	7,059	0	0,00	85	100
	B5	41	48,24	26	30,59	10	11,765	4	4,706	4	4,706	0	0,00	85	100
	B6	52	61,18	21	24,71	6	7,059	4	4,706	2	2,353	0	0,00	85	100
	B7	58	68,24	14	16,47	5	5,882	4	4,706	4	4,706	0	0,00	85	100
	B8	25	29,41	34	40,00	17	20,000	4	4,706	5	5,882	0	0,00	65	100
	B9	74	87,06	8	9,41	2	2,353	0	0,000	1	1,176	0	0,00	85	100
	B10	34	40,00	29	34,12	14	16,471	4	4,706	4	4,706	0	0,00	85	100
	B11	32	37,65	25	29,41	9	10,588	10	11,765	9	10,588	0	0,00	85	100
	B12	37	43,53	32	37,65	9	10,588	3	3,529	4	4,706	0	0,00	85	100
	B13	37	43,53	19	22,35	16	18,824	6	7,059	7	8,235	0	0,00	85	100
	B14	51	60,00	17	20,00	8	9,412	7	8,235	2	2,353	0	0,00	85	100

B1**B2****Άνδρας****Γυναίκα****B3****B4****Άνδρας****Γυναίκα**

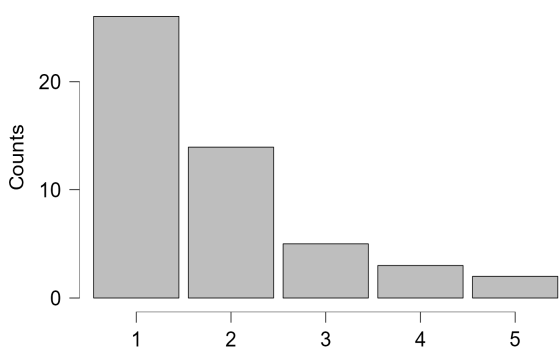


B5

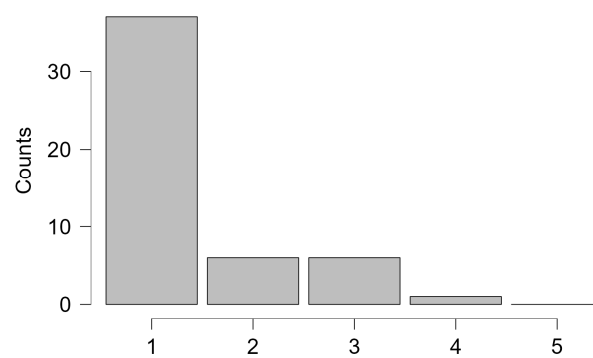


B6

Άνδρας

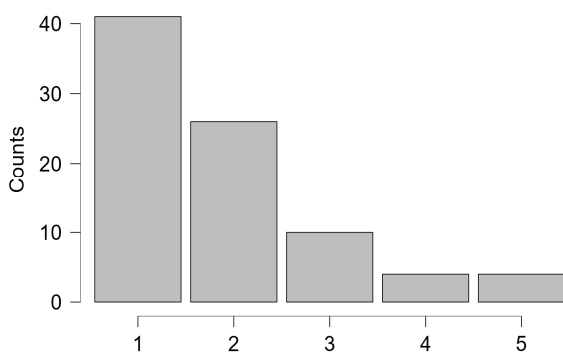


B7

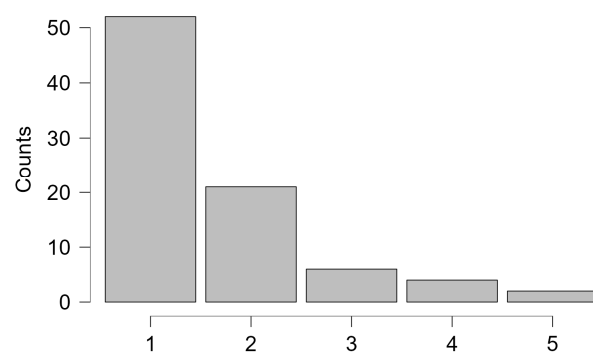


B8

Γυναίκα

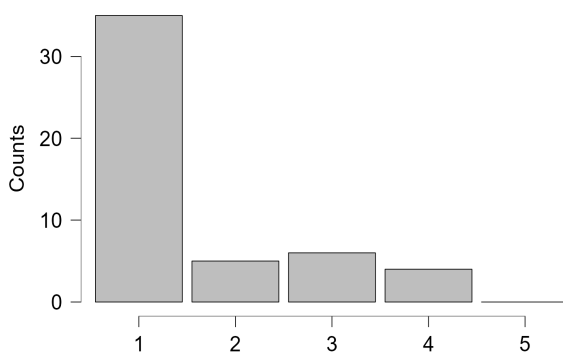


B7

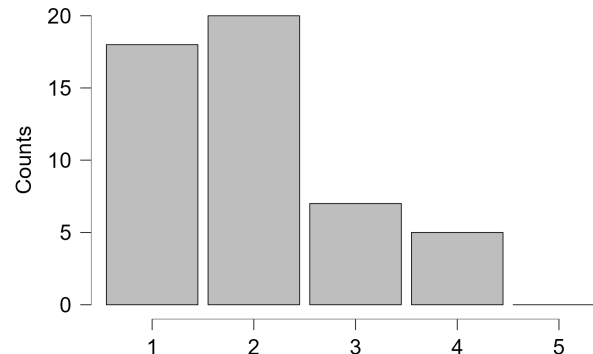


B8

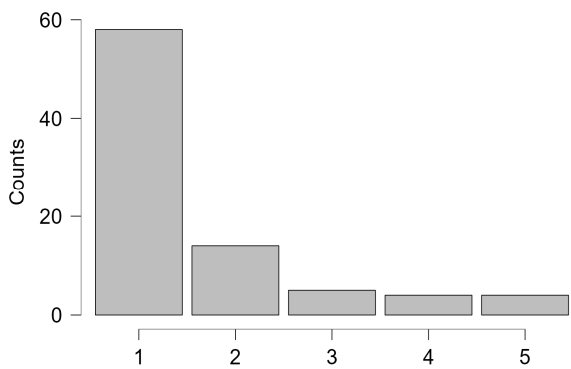
Άνδρας



B7

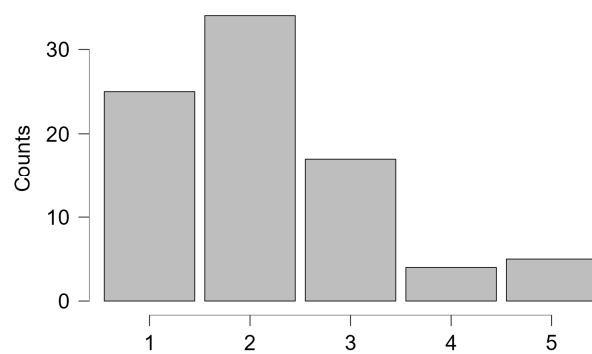


B8



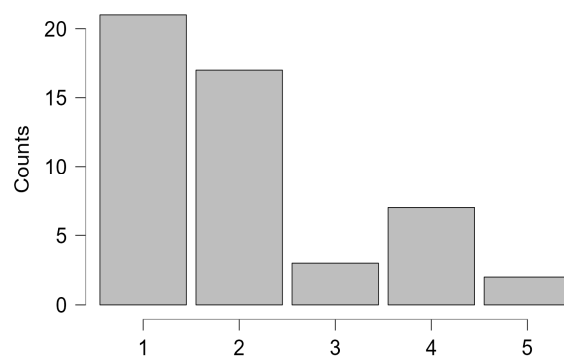
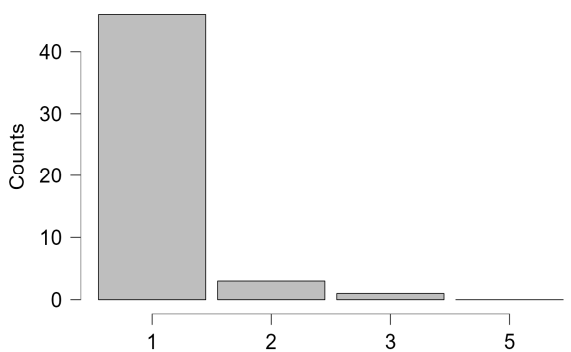
B9

Γυναίκα

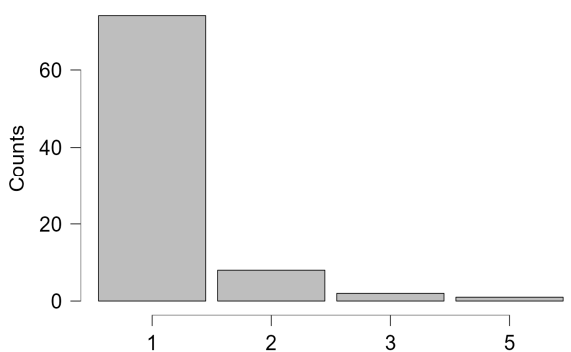


B10

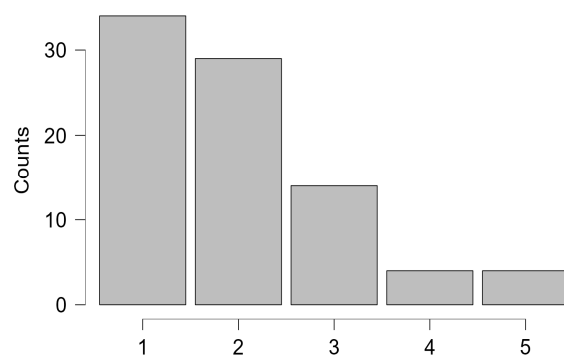
Άνδρας



Γυναίκα

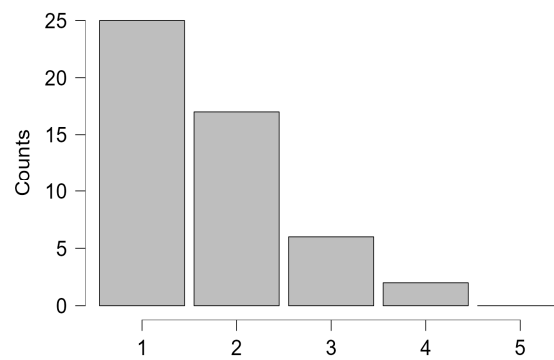
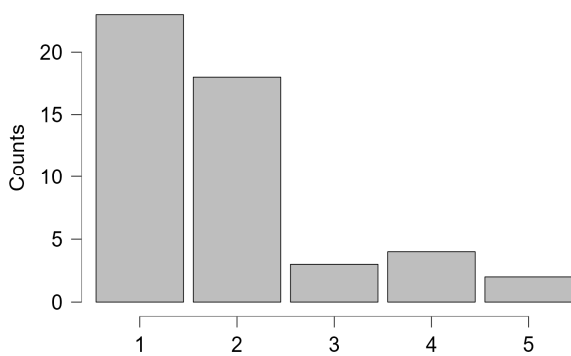


B11

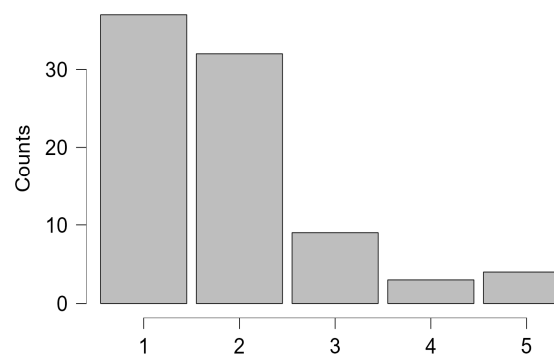
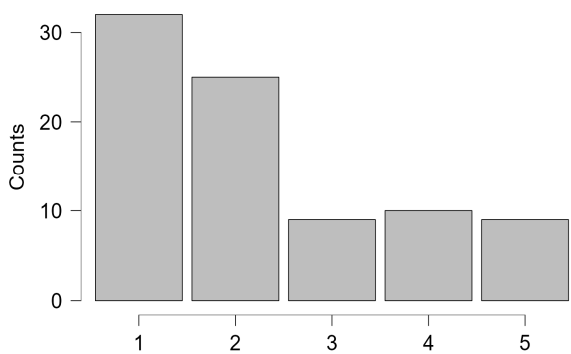


B12

Άνδρας



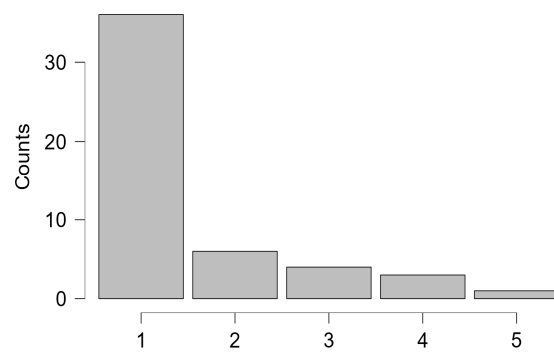
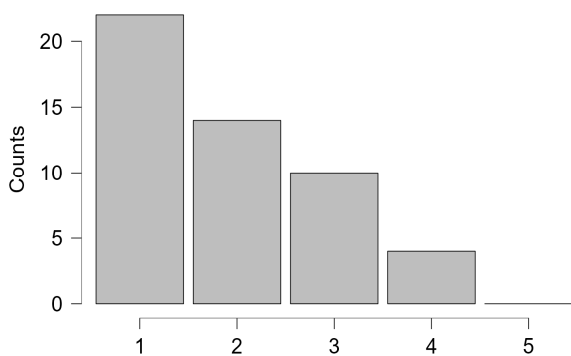
Γυναίκα



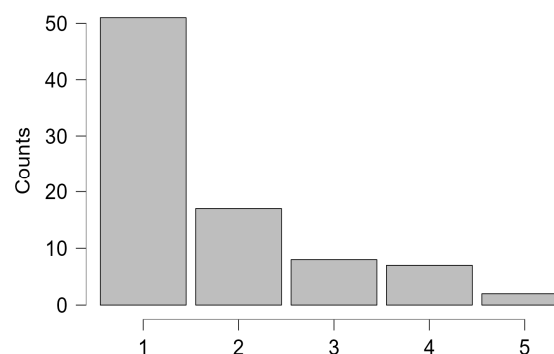
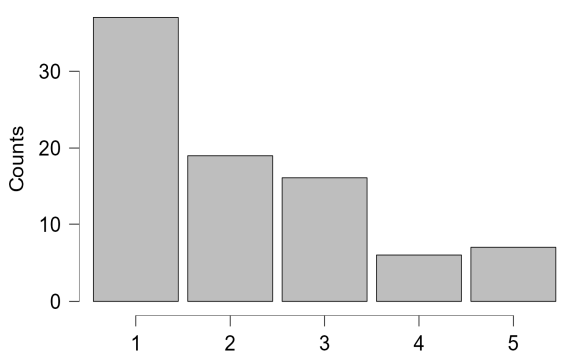
B13

B14-

Άνδρας



Γυναίκα



Σχήμα 6. Διαγράμματα συχνοτήτων Β_Μορφές Εμφάνισης – Φύλο

Από τους παραπάνω πίνακες και τα σχεδιαγράμματα προκύπτει ότι σε σχεδόν σε όλες τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας το ποσοστό των γυναικών που δήλωσαν ότι συμφωνούν πάρα πολύ με την εμφάνισή τους είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών.

Αναλυτικότερα

- Η B11_Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή σας όπου το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι εμφανίζεται πάρα πολύ είναι 10.59%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 4.00%.
- Η B13_Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας όπου το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι εμφανίζεται πάρα πολύ είναι 8.23%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μηδενικό 0,00%.
- Η B8_Σας φώναξαν ή γίνατε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής όπου το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι εμφανίζεται πάρα πολύ είναι 5.88%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μηδενικό 0.00%.
- Η B12_Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεων σας όπου το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι εμφανίζεται πάρα πολύ είναι 4.71%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μηδενικό 0.00%.
- Η B2_Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη όπου το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι εμφανίζεται πάρα πολύ είναι 4.71%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μηδενικό 0.00%.
- Η B7_Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση όπου το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι εμφανίζεται πάρα πολύ είναι 4.71%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μηδενικό 0.00%.

Η μοναδική μορφή στην οποία το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μεγαλύτερο από των γυναικών είναι η μορφή B4_Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός όπου το ποσοστό αυτών που συμφώνησαν στο πάρα πολύ είναι 8.00%, ενώ το αντίστοιχο των γυναικών είναι 7.06%.

4.5.2. Ανάλυση Μέρος Γ-Παράγοντες Επίδρασης

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων για τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας προκύπτουν τα παρακάτω ευρήματα. (βλ. Πίνακα 37)

Από τον πίνακα 37 προκύπτει ότι οι παράγοντες Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται και Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση, έχουν τους μικρότερους μέσους όρους με τιμές 2.889 και 2.978 αντίστοιχα και τυπικές αποκλίσεις παρεμφερή της μονάδας (0.998 και 1.136 αντίστοιχα) που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες σε αρκετά μεγάλο ποσοστό εκφράζουν τη συμφωνία τους ότι οι παραπάνω παράγοντες συμβάλουν λίγο έως αρκετά στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, ενώ οι παράγοντες Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη, Γ5_Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά και Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας έχουν τους μεγαλύτερους μέσους όρους με τιμές 3.667, 3.615 και 3.570 αντίστοιχα και τυπικές αποκλίσεις μεγαλύτερες της μονάδας (1.100, 1.120 και 1.194 αντίστοιχα) που σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες σε αρκετά μεγάλο ποσοστό εκφράζουν τη συμφωνία τους ότι οι παραπάνω παράγοντες συμβάλουν αρκετά έως πολύ στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας .

Πίνακας 37. Σημειακή ανάλυση Στοιχείων Μέρος Γ-Παράγοντες Επίδρασης

	Γ1-Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών (όπως κακή επικοινωνία κ.α).	Γ2-Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται.	Γ3-Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη.	Γ4-Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους	Γ5-Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά.	Γ6-Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας.	Γ7-Το παθητικό στυλ ηγεσίας.	Γ8-Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση	Γ9-Η ζήλεια /αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη.
Valid	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.437	2.889	3.667	3.400	3.615	3.570	3.156	2.978	3.474
Std. Deviation	0.927	0.998	1.100	1.160	1.120	1.194	1.177	1.136	1.098
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

Αναλυτικά :

Στο ερώτημα Γ1_Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών(όπως κακή επικοινωνία κ.α), (βλ. Πίνακα 38)το 45.93% των ερωτηθέντων απάντησε ότι συμβάλει ο συγκεκριμένος παράγοντας στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) πολύ έως πάρα πολύ, σε αντίθεση με το 14.07% που απάντησε ότι συμβάλει από καθόλου έως λίγο. Αρκετά συμφώνησε το 40.00%.

Πίνακας 38. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ1

Γ1	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	1.481	1.481	1.481
2	17	12.593	12.593	14.074
3	54	40.000	40.000	54.074
4	44	32.593	32.593	86.667
5	18	13.333	13.333	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται, (βλ. Πίνακα 39) το 25.19% των συμμετεχόντων συμφωνεί ότι συμβάλει πολύ έως πολύ σε σχέση με το 30.37% που θεωρεί από καθόλου έως λίγο. Αρκετά συμφώνησε το 44.44%.

Πίνακας 39. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ2

Γ2	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	10.370	10.370	10.370
2	27	20.000	20.000	30.370
3	60	44.444	44.444	74.815
4	28	20.741	20.741	95.556
5	6	4.444	4.444	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη, (βλ. Πίνακα 40) το 58.52% των συμμετεχόντων συμφωνεί ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας συμβάλει πολύ έως πάρα πολύ την εμφάνιση του φαινομένου mobbing σε αντίθεση με το 14.82% που απάντησε ότι συμβάλει από καθόλου έως λίγο. Αρκετά συμφώνησε το 26.67%.

Πίνακας 40. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων ερωτήματος Γ3

Γ3	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3.704	3.704	3.704
2	15	11.111	11.111	14.815
3	36	26.667	26.667	41.481
4	43	31.852	31.852	73.333
5	36	26.667	26.667	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ4_Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από Διευθυντή και συνάδελφους, (βλ. Πίνακα 41) το 22.22% συμφώνησε από καθόλου έως λίγο ενώ το 47.41% από πολύ έως πάρα πολύ. Αρκετά συμφώνησε το 30.37%.

Πίνακας 41. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ4

Γ4	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	5.926	5.926	5.926
2	22	16.296	16.296	22.222
3	41	30.370	30.370	52.593
4	36	26.667	26.667	79.259
5	28	20.741	20.741	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Τέλος στο ερώτημα Γ5_Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά, (βλ. Πίνακα 42), μόνο το 16.30% των συμμετεχόντων συμφώνησε ότι συμβάλει από καθόλου έως λίγο σε αντίθεση με το 59.26% που δήλωσε 'ότι συμβάλει από πολύ έως πάρα πολύ'. Αρκετά συμφώνησε το 24.44%.

Πίνακας 42. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ5

Γ5	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	5.185	5.185	5.185
2	15	11.111	11.111	16.296
3	33	24.444	24.444	40.741
4	48	35.556	35.556	76.296
5	32	23.704	23.704	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας, (βλ. Πίνακα 43) το 19.26% των συμμετεχόντων συμφώνησε ότι συμβάλει από καθόλου έως λίγο ενώ το 59.26% που δήλωσε ότι συμβάλει από πολύ έως πάρα πολύ. Αρκετά συμφώνησε το 21.48%.

Πίνακας 43. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ6

Γ6	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	10	7.407	7.407	7.407
2	16	11.852	11.852	19.259
3	29	21.481	21.481	40.741
4	47	34.815	34.815	75.556
5	33	24.444	24.444	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ7_Το παθητικό στυλ ηγεσίας, (βλ. Πίνακα 44) το 39.26% συμφωνεί ότι συμβάλλει από πολύ έως πάρα πολύ ενώ το 29.63% από καθόλου έως λίγο. Αρκετά συμφώνησε το 31.11%.

Πίνακας 44. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ7

Γ7	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	12	8.889	8.889	8.889
2	28	20.741	20.741	29.630
3	42	31.111	31.111	60.741
4	33	24.444	24.444	85.185
5	20	14.815	14.815	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση, (βλ. Πίνακα 45) το 31.11% συμφωνεί ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας συμβάλλει από καθόλου έως λίγο, ενώ το 25.93% συμφωνεί ότι συμβάλλει από πολύ έως πάρα πολύ. Αρκετά συμφώνησε το 42.96%.

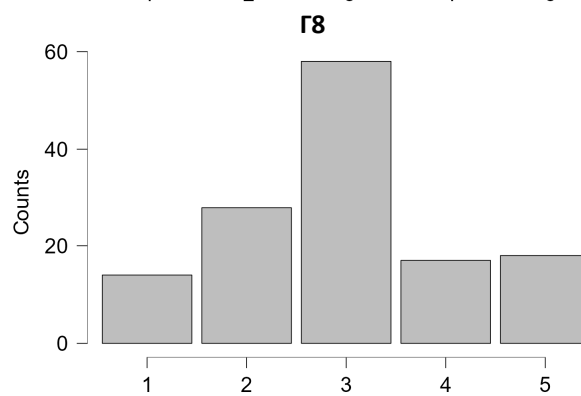
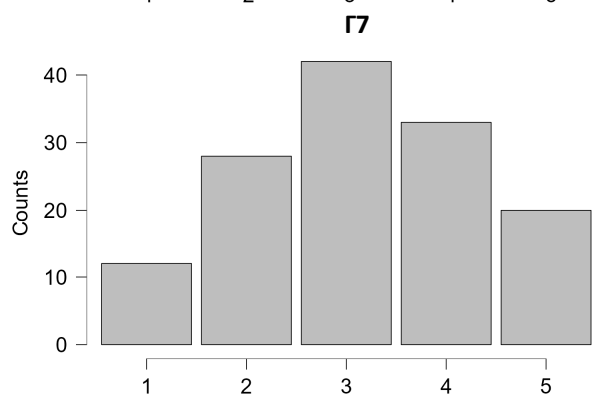
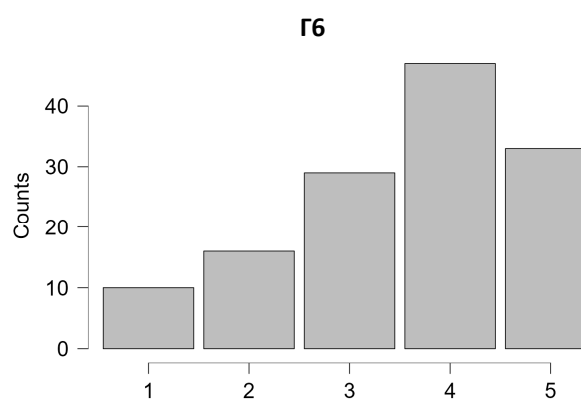
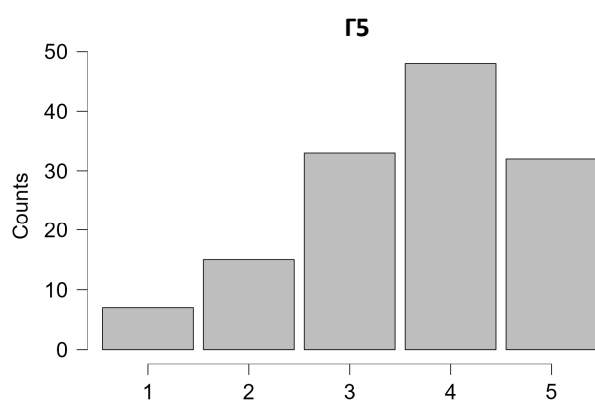
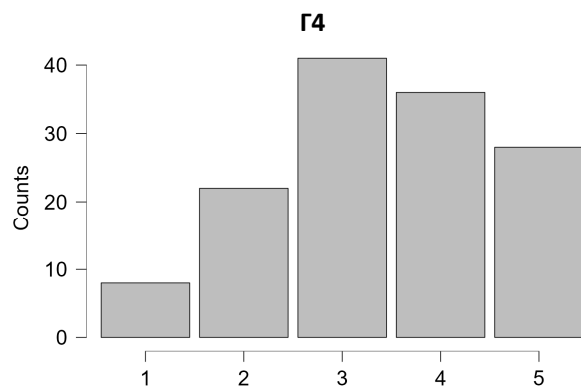
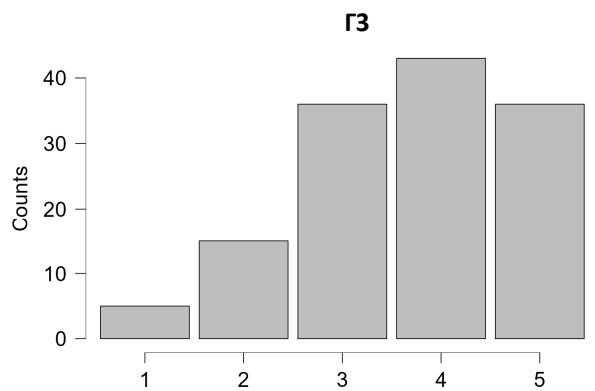
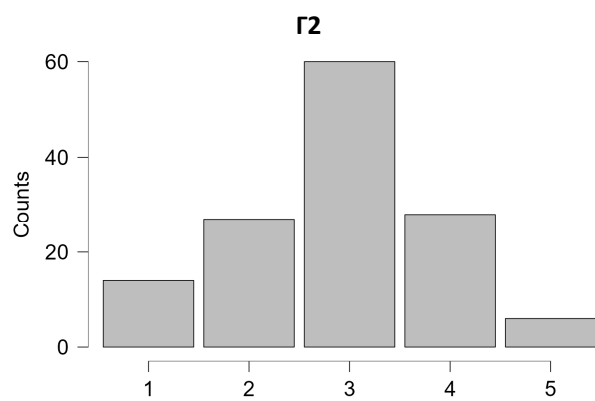
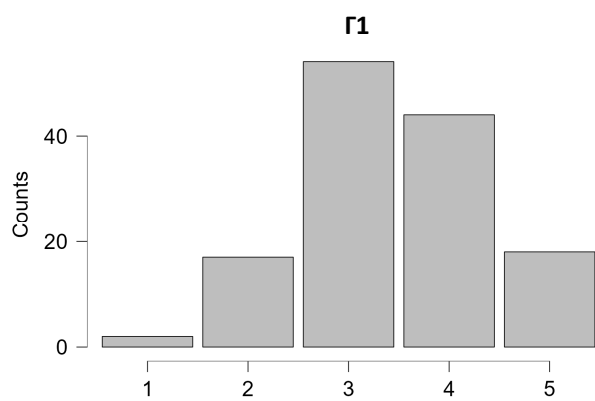
Πίνακας 45. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ8

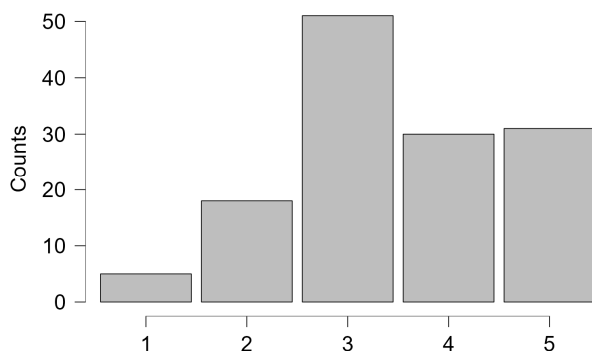
Γ8	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	10.370	10.370	10.370
2	28	20.741	20.741	31.111
3	58	42.963	42.963	74.074
4	17	12.593	12.593	86.667
5	18	13.333	13.333	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

Στο ερώτημα Γ9_Η ζήλεια /αλαζονεία/ανταγωνιστικότητα του θύτη, (βλ. Πίνακα 46)το 45.19% συμφωνεί ότι ο παράγοντας Γ9- Η ζήλεια /αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη συμβάλλει από πολύ έως πάρα πολύ σε αντίθεση με το 17.04% που συμφωνεί ότι συμβάλλει από καθόλου έως λίγο. Αρκετά συμφώνησε το 37.78%

Πίνακας 46. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ9

Γ9	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	3.704	3.704	3.704
2	18	13.333	13.333	17.037
3	51	37.778	37.778	54.815
4	30	22.222	22.222	77.037
5	31	22.963	22.963	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		





Σχήμα 7. Διαγράμματα Συχνοτήτων Γ_Παράγοντες Επίδρασης

Αναλύοντας τις απαντήσεις των συμμετεχόντων για τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες του νομού Λάρισας με βάση το φύλο, όπως αυτά παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες προκύπτουν τα παρακάτω ευρήματα. (βλ. Πίνακα 47, Πίνακα 48, Σχήμα 8)

Πίνακας 47. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Γ_Παράγοντες Επίδρασης-Φύλο

Descriptive Statistics

	Γ1		Γ2		Γ3		Γ4		Γ5		Γ6		Γ7		Γ8		Γ9	
	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα	Άνδρας	Γυναίκα
Valid	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85	50	85
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.400	3.459	2.760	2.965	3.500	3.765	3.300	3.459	3.580	3.635	3.480	3.624	2.920	3.294	2.820	3.071	3.220	3.624
Std. Deviation	0.881	0.958	0.916	1.040	1.165	1.054	1.233	1.119	1.214	1.067	1.147	1.225	1.209	1.143	1.137	1.132	1.093	1.080
Minimum	1.000	2.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	5.000	5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000

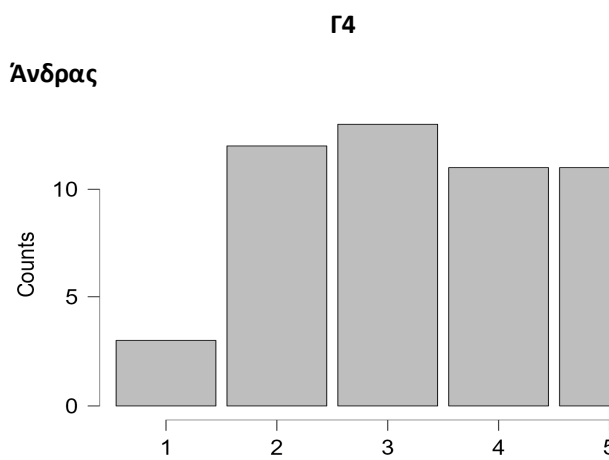
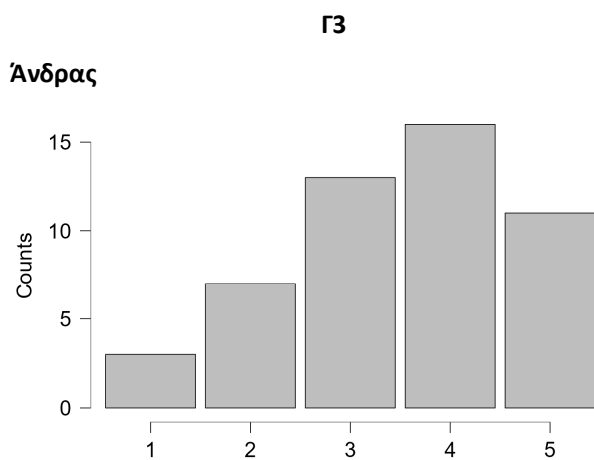
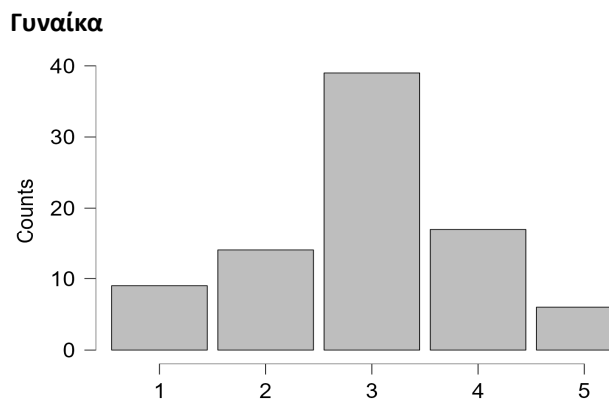
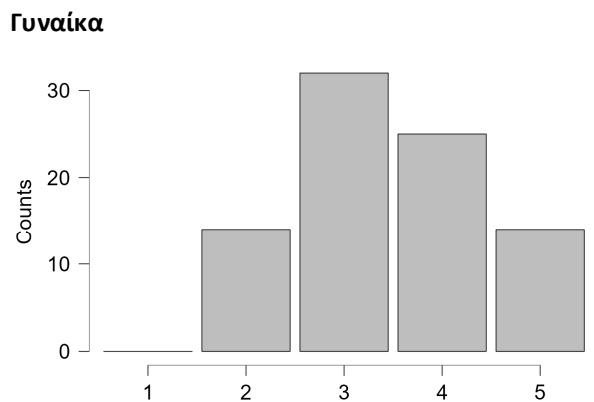
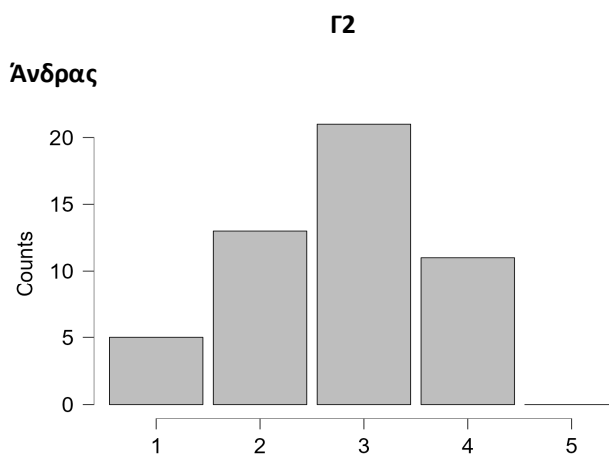
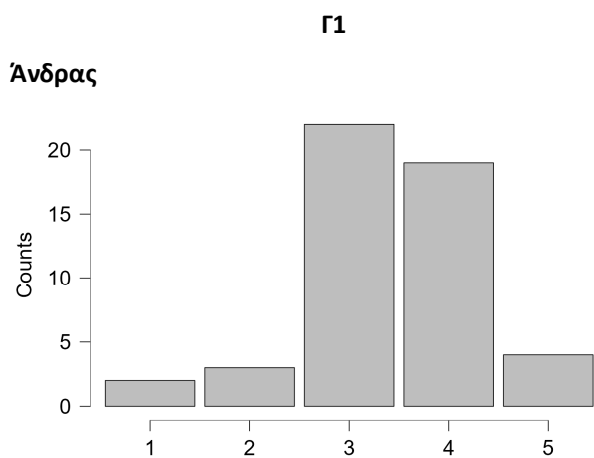
Πίνακας 48. Πίνακας συχνοτήτων Γ_Παράγοντες Επίδρασης -Φύλο

Φύλο	Frequencies for	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Γ1				
Άνδρας	1	2	4.000		
	2	3	6.000	4.000	4.000
	3	22	44.000	6.000	10.000
	4	19	38.000	44.000	54.000
	5	4	8.000	38.000	92.000
	Total		50	100.000	8.000
Γυναίκα	1	0	0.000		
	2	14	16.471	0.000	0.000
	3	32	37.647	16.471	16.471

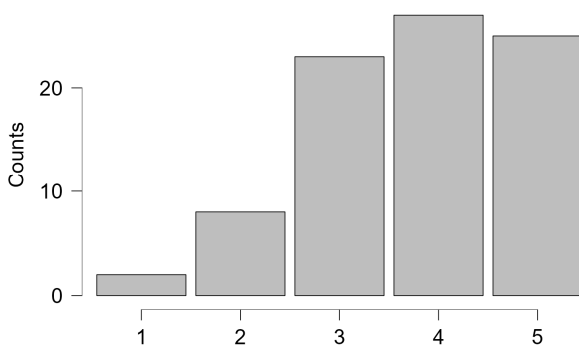
	4	25	29.412	37.647	54.118
	5	14	16.471	29.412	83.529
	Total	85	100.000	16.471	100.000
<i>Γ2</i>					
Άνδρας	1	5	10.000	10.000	10.000
	2	13	26.000	26.000	36.000
	3	21	42.000	42.000	78.000
	4	11	22.000	22.000	100.000
	5	0	0.000	0.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	9	10.588	10.588	10.588
	2	14	16.471	16.471	27.059
	3	39	45.882	45.882	72.941
	4	17	20.000	20.000	92.941
	5	6	7.059	7.059	100.000
	Total	85	100.000		
<i>Γ3</i>					
Άνδρας	1	3	6.000	6.000	6.000
	2	7	14.000	14.000	20.000
	3	13	26.000	26.000	46.000
	4	16	32.000	32.000	78.000
	5	11	22.000	22.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	2	2.353	2.353	2.353
	2	8	9.412	9.412	11.765
	3	23	27.059	27.059	38.824
	4	27	31.765	31.765	70.588
	5	25	29.412	29.412	100.000
	Total	85	100.000		
<i>Γ4</i>					
Άνδρας	1	3	6.000	6.000	6.000
	2	12	24.000	24.000	30.000
	3	13	26.000	26.000	56.000
	4	11	22.000	22.000	78.000
	5	11	22.000	22.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	5	5.882	5.882	5.882
	2	10	11.765	11.765	17.647
	3	28	32.941	32.941	50.588
	4	25	29.412	29.412	80.000
	5	17	20.000	20.000	100.000
	Total	85	100.000		
<i>Γ5</i>					
Άνδρας	1	3	6.000	6.000	6.000
	2	7	14.000	14.000	20.000
	3	12	24.000	24.000	44.000
	4	14	28.000	28.000	72.000
	5	14	28.000	28.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	4	4.706	4.706	4.706

	2	8	9.412	9.412	14.118
	3	21	24.706	24.706	38.824
	4	34	40.000	40.000	78.824
	5	18	21.176	21.176	100.000
	Total	85	100.000		
<i>Γ6</i>					
Άνδρας	1	3	6.000	6.000	6.000
	2	7	14.000	14.000	20.000
	3	13	26.000	26.000	46.000
	4	17	34.000	34.000	80.000
	5	10	20.000	20.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	7	8.235	8.235	8.235
	2	9	10.588	10.588	18.824
	3	16	18.824	18.824	37.647
	4	30	35.294	35.294	72.941
	5	23	27.059	27.059	100.000
	Total	85	100.000		
<i>Γ7</i>					
Άνδρας	1	7	14.000	14.000	14.000
	2	11	22.000	22.000	36.000
	3	17	34.000	34.000	70.000
	4	9	18.000	18.000	88.000
	5	6	12.000	12.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	5	5.882	5.882	5.882
	2	17	20.000	20.000	25.882
	3	25	29.412	29.412	55.294
	4	24	28.235	28.235	83.529
	5	14	16.471	16.471	100.000
	Total	85	100.000		
<i>Γ8</i>					
Άνδρας	1	7	14.000	14.000	14.000
	2	11	22.000	22.000	36.000
	3	21	42.000	42.000	78.000
	4	6	12.000	12.000	90.000
	5	5	10.000	10.000	100.000
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	7	8.235	8.235	8.235
	2	17	20.000	20.000	28.235
	3	37	43.529	43.529	71.765
	4	11	12.941	12.941	84.706
	5	13	15.294	15.294	100.000
	Total	85			
Άνδρας	1	3	6.000	6.000	6.000
	2	8	16.000	16.000	22.000
	3	22	44.000	44.000	66.000
	4	9	18.000	18.000	84.000
	5	8	16.000	16.000	100.000

	Missing	0	0.000		
	Total	50	100.000		
Γυναίκα	1	2	2.353	2.353	2.353
	2	10	11.765	11.765	14.118
	3	29	34.118	34.118	48.235
	4	21	24.706	24.706	72.941
	5	23	27.059	27.059	100.000
	Missing	0	0.000		
	Total	85	100.000		

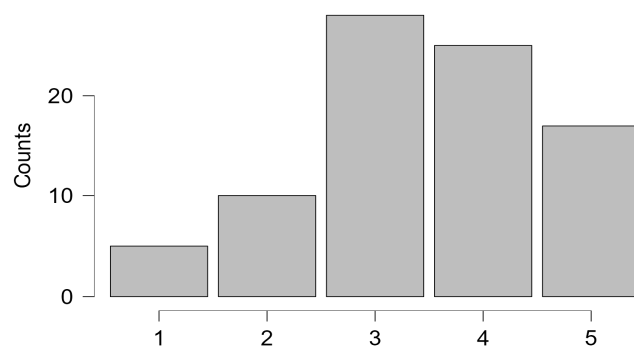


Γυναίκα



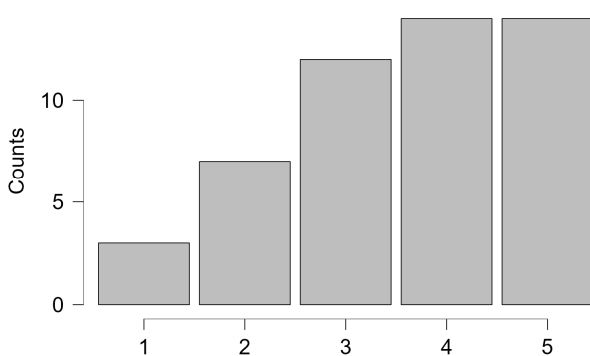
Γ5

Γυναίκα

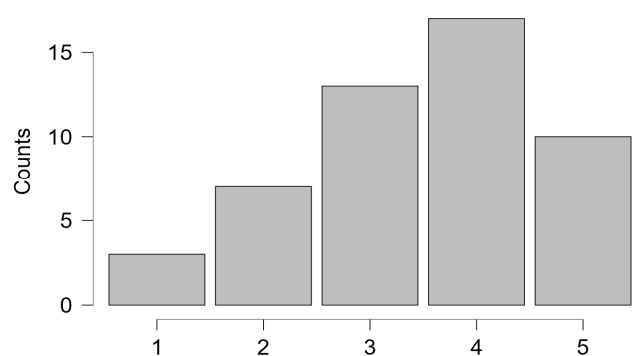


Γ6

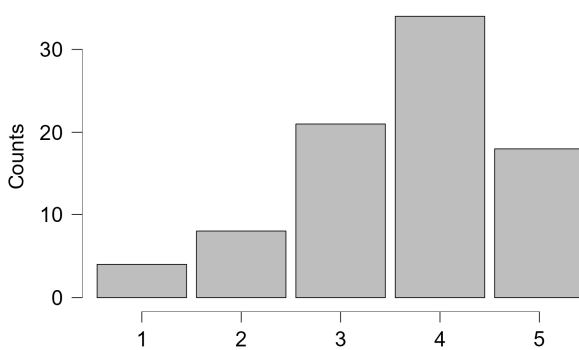
Άνδρας



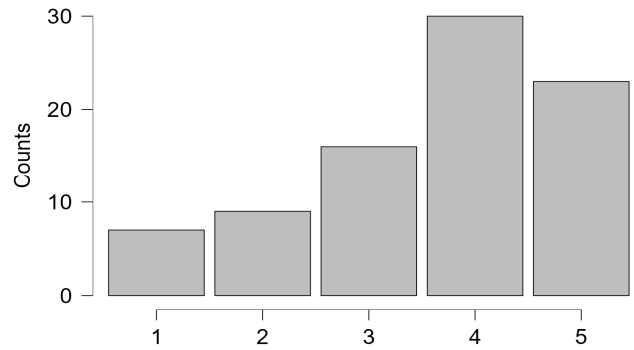
Άνδρας



Γυναίκα



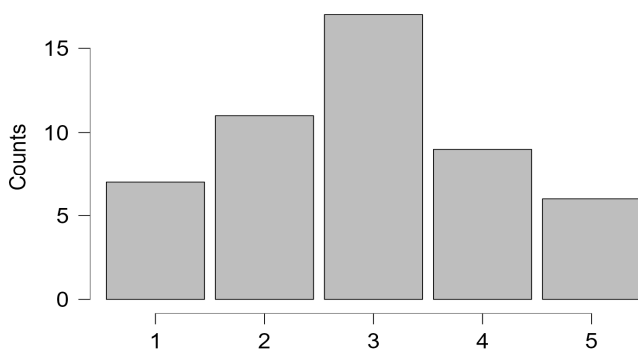
Γυναίκα



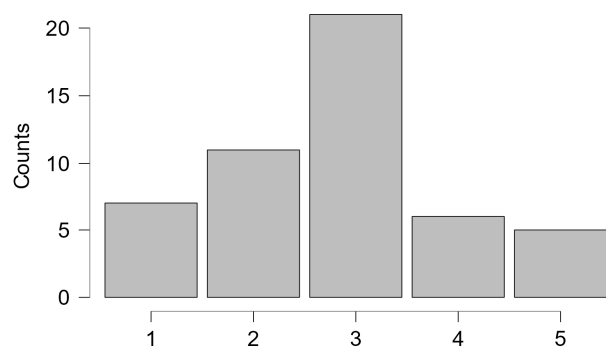
Γ7

Γ8

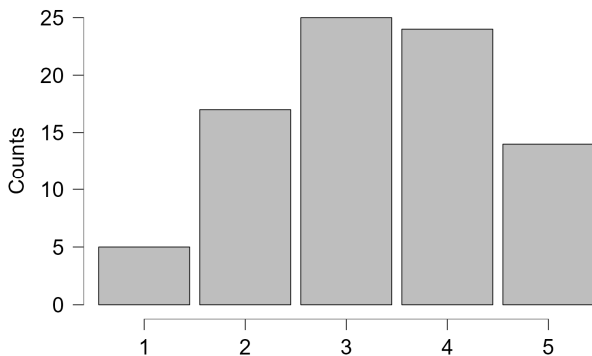
Άνδρας



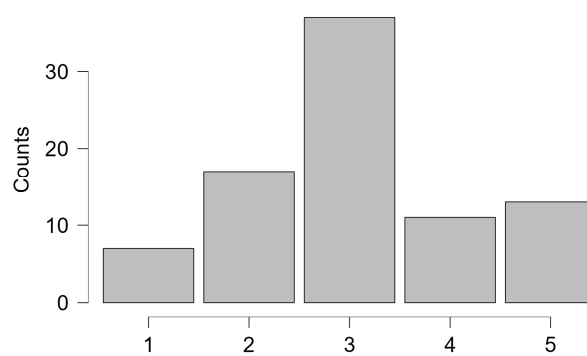
Άνδρας



Γυναίκα

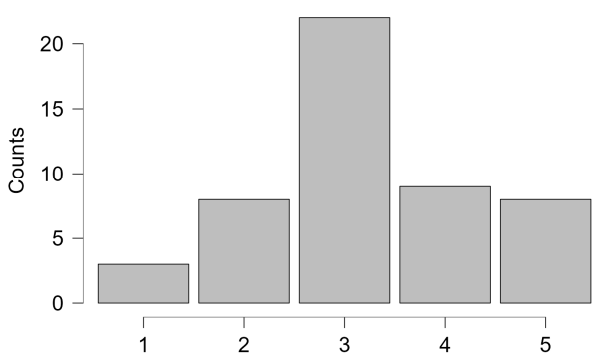


Γυναίκα



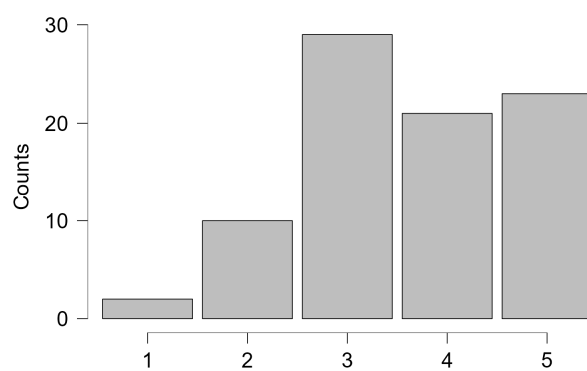
Γ9

Άνδρας



Γ9

Γυναίκα

**Σχήμα 8.** Διαγράμματα Συχνοτήτων Γ_Παράγοντες Επίδρασης- Φύλο

Σε σχεδόν σε όλους τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, το ποσοστό των γυναικών που δήλωσαν ότι συμφωνούν σε μεγάλο ποσοστό (πολύ έως πάρα πολύ) με τη συμβολή τους είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών.

Αναλυτικότερα:

- Ο παράγοντας Γ9_Η ζήλεια/αλαζονεία/ανταγωνιστικότητα του θύτη έχει την μεγαλύτερη απόκλιση, αφού το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι συμβάλει σε μεγάλο βαθμό (πολύ -πάρα πολύ) είναι 51.76% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 34.00%.
- Ο παράγοντας Γ7_Το παθητικό στυλ ηγεσίας έχει την αμέσως μεγαλύτερη απόκλιση αφού το ποσοστό των γυναικών που συμφώνησαν ότι συμβάλει σε μεγάλο βαθμό (πολύ -πάρα πολύ) είναι 44.71%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 30.00%
- Ο παράγοντας Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας έχει το μεγαλύτερο ποσοστό με τιμή 62.35% των γυναικών που συμφώνησαν ότι συμβάλει σε μεγάλο βαθμό (πολύ -πάρα πολύ). Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 54.00%.

- Ο παράγοντας Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη και ο παράγοντας Γ5- Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά έχουν το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό με 61.17% των γυναικών που συμφώνησαν ότι συμβάλει σε μεγάλο βαθμό (πολύ -πέρα πολύ). Τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών είναι 54.00% και 56.00%.
- Ο παράγοντας Γ4_Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους συγκεντρώνει το 49.41% των γυναικών που συμφώνησαν ότι συμβάλει σε μεγάλο ποσοστό (πολύ -πέρα πολύ), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 44.00%.
- Ακολουθούν οι παράγοντες Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση και Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται, οι οποίοι συγκεντρώνουν το 28.24% και 27.06% των γυναικών που συμφώνησαν ότι συμβάλουν σε μεγάλο ποσοστό (πολύ-πέρα πολύ), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών και στους δύο είναι 22.00%.

Ο μοναδικός παράγοντας στον οποίο το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι μεγαλύτερο από των γυναικών είναι ο παράγοντας Γ1_Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών (όπως κακή επικοινωνία κ.α) όπου το ποσοστό αυτών που συμφώνησαν στο πολύ-πέρα πολύ είναι 46.00% ενώ το αντίστοιχο των γυναικών είναι 45.88%, το οποίο ανέρχεται στο 90.00% των ανδρών που συμφώνησαν από αρκετά-πέρα πολύ έναντι 83.53% των γυναικών. (βλ. Πίνακα 48, Σχήμα 8)

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην ερώτηση ανοιχτού τύπου Γ_10 Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing; Εάν ναι ποια;

Ανέφεραν ως άλλους παράγοντες/αιτίες τα εξής:

- Η μειωμένη ικανότητα εκτίμησης-αξιολόγησης των προβλημάτων και η ανεπιτυχής αντιμετώπιση της.
- Το σύνδρομο κατωτερότητας του θύτη, καθώς και τυχόν ψυχολογικά/ψυχιατρικά προβλήματά του.
- Επειδή αισθάνεται ο ίδιος μειονεκτικά και θέλει να φανεί ανώτερος σε έναν συνάδελφο πιο χαμηλών τόνων.
- Ανάγκη του θύτη να βρει εξιλαστήριο θύμα για να επιβεβαιώσει την ανωτερότητά του και να επιβληθεί.
- Η αφέλεια, η μνησικακία.
- Μειωμένη αυτοεκτίμηση η οποία σχετίζεται με την εξωτερική εμφάνιση.
- Η διαφορετικότητα και η ανωτερότητα στο χειρισμό τέτοιων καταστάσεων.
- Η ανασφάλειά του, η ανεπάρκειά του και η σκνηρία του.

- Για να μην φανούν οι δεξιότητες και αναδειχθεί η ανεπάρκεια συναδέλφων και διευθυντών.
- Η έλλειψη εκπαίδευσης.
- Εξουσιομανία, μισαλλοδοξία, ρατσισμός.

Σύμφωνα με τον ακόλουθο πίνακα (βλ. Πίνακα 49) το 81.82% (N=9) που απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση έχει δηλώσει ότι έχει υποστεί mobbing τουλάχιστον από έναν παράγοντα (Διευθυντής, Εκπαιδευτικός, Μέλος της σχολικής κοινότητας)

Πίνακας 49. Πίνακας ανάλυσης συχνότητας ερωτήματος Γ10 - Παραγόντων που εξασκούν mobbing

Έχετε υποστεί mobbing	Frequencies for	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	1-factor	4	36.364	36.364	36.364
	2-factors	2	18.182	18.182	54.545
	3-factors	3	27.273	27.273	81.818
	Missing	2	18.182	18.182	100.000
	Total	11	100		

4.5.3. Έλεγχος ερευνητικών υποθέσεων

4.5.3.1. Έλεγχος T-τεστ για Ανεξάρτητα Δείγματα

Ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων θα γίνει με τον Έλεγχο T-τεστ για Ανεξάρτητα Δείγματα.

Η διάσταση A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου mobbing δηλώνει το μέγεθος του βαθμού συχνότητας, στον οποίο πιθανά έχουν υποστεί mobbing οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας. Παίρνει τιμές μηδέν έως ένα (0-1) με την τιμή 0 να αντιστοιχεί σε μηδενική συχνότητα (απουσία mobbing) και την τιμή 1 σε μεγάλη συχνότητα. Προέρχεται από το μέσο όρο των ερωτήσεων A3_Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον Διευθυντή/ντριά σας, A4_Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο εκπαιδευτικό, A5_Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη), όπου απάντηση -Ναι στις κάθε μια από τις παραπάνω ερωτήσεις ισοδυναμεί με τη μονάδα και η απάντηση -Όχι με το μηδέν και με τα στοιχεία της να δίνονται αναλυτικά στους παρακάτω πίνακες (βλ. Πίνακα 50, Πίνακα 51, Σχήμα 9).

Πίνακας 50: Σημειακή Εκτίμηση διάστασης A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνιση mobbing

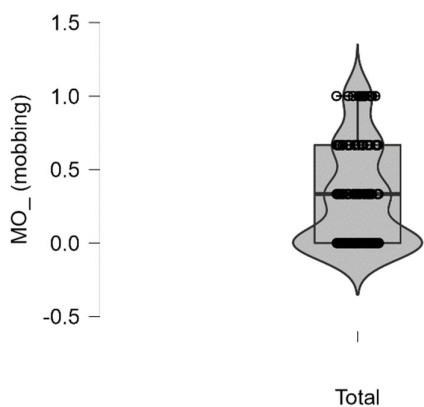
	A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης	Z
Valid	135	
Missing	0	
Mean	0.306	
Std. Deviation	0.346	
Skewness	0,736	
Std. Error of Skewness	0,209	3,5215311

Kurtosis	-0,757	
Std. Error of Kurtosis	0,414	-1,828502415
Shapiro-Wilk	0.793	
P-value of Shapiro-Wilk	< .001	
Minimum	0.000	
Maximum	1.000	
Sum	41.333	

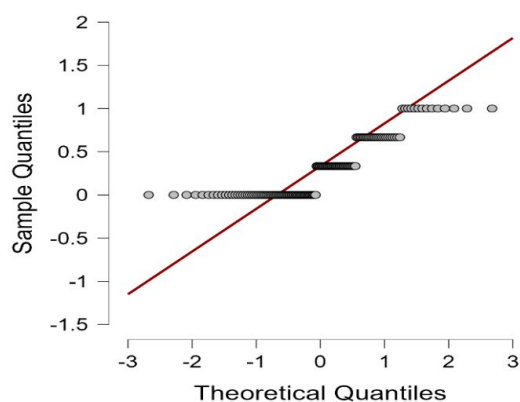
Πίνακας 51. Πίνακας ανάλυσης συχνοτήτων διάστασης A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

A- Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	64	47.407	47.407	47.407
0.3333	32	23.704	23.704	71.111
0.6667	25	18.519	18.519	89.630
1	14	10.370	10.370	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

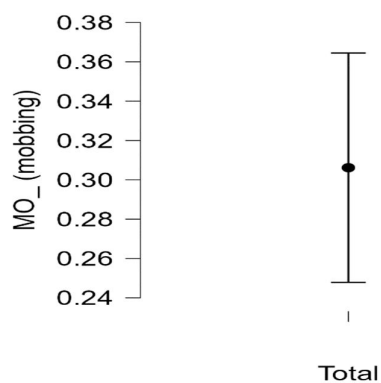
Boxplots



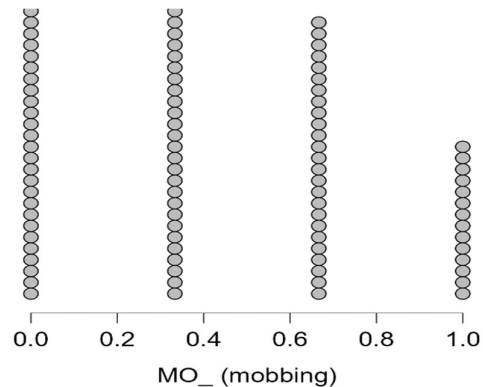
Q-Q Plot



Interval plots



Dot Plots



Σχήμα 9. Διαγράμματα Διάστασης A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

Απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί t-test ανεξάρτητων δειγμάτων είναι η εξαρτημένη μεταβλητή να ακολουθεί κανονική κατανομή.

Η διαπίστωση της κανονικότητας θα γίνει με τη βοήθεια του λόγου Statistic /standard error of statistic, υπολογίζοντας της z τιμές της λοξότητας (Skewness) και της κύρτωσης (Kurtosis).

- Οι z τιμές της λοξότητας υπολογίζονται, εάν διαιρέσουμε την τιμή της λοξότητας (S) με το τυπικό σφάλμα της λοξότητας (Std. Error skewness) (Sse): $Z = S / Sse$.
- Οι z τιμές της κυρτότητας υπολογίζονται, εάν διαιρέσουμε την τιμή της κυρτότητας (K) με το τυπικό σφάλμα της κύρτωσης (Std. Error kurtosis) (Sse): $Z = K / S_k$ (Kim, 2013; Παπαϊωάννου & Ζουρμπάνος, 2014, σελ. 64-65).

Η λοξότητα ή η κυρτότητα είναι στατιστικά αποδεκτή:

1. Όταν ο αριθμός του δείγματος είναι μικρός ($n < 50$), τότε ΔΕΝ γίνονται αποδεκτές τιμές z πάνω από 1.96
2. Όταν ο αριθμός του δείγματος κυμαίνεται από 50 έως 300 άτομα ($50 < n < 300$), τότε ΔΕΝ γίνονται αποδεκτές τιμές z πάνω από 3.29
3. Όταν ο αριθμός του δείγματος είναι πολύ μεγάλος ($n > 300$), τότε η απόλυτη τιμή της λοξότητας δεν πρέπει να είναι πάνω από 2 και η απόλυτη τιμή της κυρτότητας δεν πρέπει να είναι πάνω από 7 (Kim, 2013; Παπαϊωάννου & Ζουρμπάνος, 2014, σελ. 64-65).

Λοξότητα: Το δείγμα μας είναι 135 ατόμων ($50 < n < 300$), όπου $S = 0,736$ & $Sse = 0,209$, οπότε το $z = 0,736 / 0,209 = 3,521$ ($z > 3.29$), επομένως υπάρχει λοξότητα. (βλ. Πίνακα 50).

Κυρτότητα: Το δείγμα μας είναι 135 ατόμων ($50 < n < 300$), όπου $S = -0,757$ & $Sse = 0,414$, οπότε το $z = -0,757 / 0,414 = -1,8285$ ($z < 3.29$), επομένως ΔΕΝ υπάρχει κυρτότητα (βλ. Πίνακα 50).

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η κατανομή για τη διάσταση A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου mobbing δεν είναι στατιστικά αποδεκτά λοξή και κυρτή και επομένως η διάσταση A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου mobbing δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή.

Σε αυτή την περίπτωση που τα χαρακτηριστικά τουλάχιστον ενός από τους δύο πληθυσμούς δεν περιγράφονται ικανοποιητικά από την κανονική κατανομή και τα μεγέθη των δειγμάτων έχουν μεγάλη διαφορά, υπάρχουν δύο τρόποι επίλυσης του προβλήματος. Ο πρώτος τρόπος είναι ο μετασχηματισμός, δηλαδή να χρησιμοποιήσουμε τον κατάλληλο μετασχηματισμό έτσι ώστε τα δεδομένα να ακολουθούν κανονική κατανομή. Και ο δεύτερος τρόπος αφορά το τεστ Mann-

Whitney U. Πρόκειται για μη παραμετρικό έλεγχο ο οποίος δεν απαιτεί την κανονικότητα των πληθυσμών.(T-test Independent Samples, 2022)

Στις τέσσερις πρώτες ερευνητικές μας υποθέσεις, αφού η διάσταση A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου mobbing δεν ακολουθεί την κανονική κατανομή και το μέγεθος των δειγμάτων μας είναι μικρό θα χρησιμοποιήσουμε το τεστ Mann-Whitney U. Το τεστ Mann-Whitney U δεν εξετάζει διαφορές μεταξύ των μέσων όρων, αλλά εξετάζει διαφορές ως προς την κατάταξη-κατανομή των δύο δειγμάτων (Rank). Ο έλεγχος Mann-Whitney (U) είναι κατάλληλος για τη σύγκριση 2 ανεξάρτητων δειγμάτων (X_1, X_2) μιας μεταβλητής X της οποίας τα δεδομένα είναι σειράς (ordinal, δηλαδή διατακτικής κλίμακας) ή είναι ποσοτικά αλλά με μη κανονική κατανομή (Mann & Whitney, 1947). Ο Mann-Whitney ελέγχει αν τα 2 ανεξάρτητα δείγματα (ομάδες) διαφέρουν ως προς τις μέσες σειρές τους (mean ranks) στη μεταβλητή και αποτελεί το μέγιστο μη παραμετρικό ισοδύναμο του ελέγχου t για ανεξάρτητα δείγματα. (Βαγενάς, 2018)

Στην πέμπτη και έκτη ερευνητική υπόθεση οι διαστάσεις Β_Μορφές Εμφάνισης και Γ_Παράγοντες Επίδρασης, ακολουθούν την κανονική κατανομή και επομένως προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t (Independent t -test) μέσω του λογισμικού JASP. Το εν λόγω τεστ χρησιμοποιεί δεδομένα που προέρχονται από δύο ξεχωριστά δείγματα για να ελέγξει υποθέσεις που σχετίζονται με τη διαφορά των μέσων τιμών δύο πληθυσμών. Στην περίπτωση αυτή, η μηδενική υπόθεση δηλώνει ότι δεν υφίσταται διαφορά ανάμεσα στις μέσες τιμές των δύο πληθυσμών (Αβούρης, Ν., Κατσάνος, Χ., Τσέλιος, Ν., Μουστάκας, Κ. 2015).

4.5.3.2. Πρώτη ερευνητική υπόθεση

H0: Ο παράγοντας Φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r_1 = r_2$).

H1: Ο παράγοντας Φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r_1 \neq r_2$).

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε το μη παραμετρικό test Mann-Whitney U μέσω του λογισμικού JASP.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αποτυπώνονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 52, Σχήμα 10) και δείχνουν ότι η τιμή πιθανότητας (p -value) είναι 0.043 ($p < 0.05$), άρα είναι μικρότερη σε επίπεδο

σημαντικότητας (significance level) $\alpha=5\%$, το οποίο καθορίζει το εύρος της περιοχής αποδοχής κι απόρριψης και η τιμή του οποίου είναι 0.05. Έτσι, γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά σε επίπεδο σημαντικότητας 0.05 ανάμεσα στην υποκειμενική άποψη των ανδρών και των γυναικών σχετικά με σχετικά με το A_Βαθμό Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου (mobbing).

Πίνακας 52. Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Φύλο – A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

	W	df	p	Hodges-Lehmann Estimate	95% CI for Hodges-Lehmann Estimate		Rank-Biserial Correlation
					Lower	Upper	
A-Βαθμός Εμφάνισης	1710.500	0.043	-2.502e-5	-0.333	8.284e-5	-0.195	

Note. For the Mann-Whitney test, effect size is given by the rank biserial correlation.

Note. Mann-Whitney U test.

Group Descriptives

A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	Group	N	Mean	SD	SE
	Γυναίκα	85	0.357	0.370	0.040

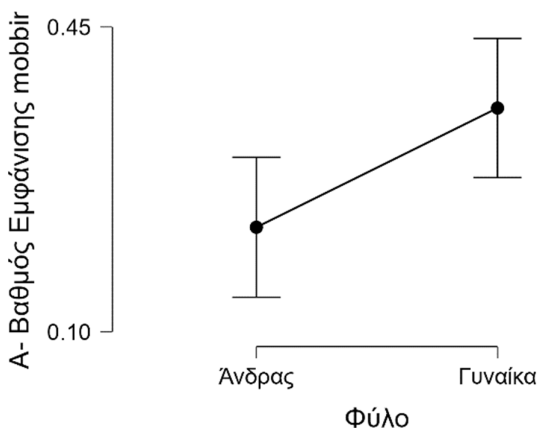
Επομένως, η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται. Η υπόθεση που γίνεται δεκτή είναι η H_1 : Ο παράγοντας φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r_1 \neq r_2$).

Συγκεκριμένα, τα υψηλότερα επίπεδα επηρεασμού καταγράφονται στους συμμετέχοντες του γυναικείου φύλου (μέσος όρος 0.357) (βλ. Πίνακα 53, Σχήμα 10).

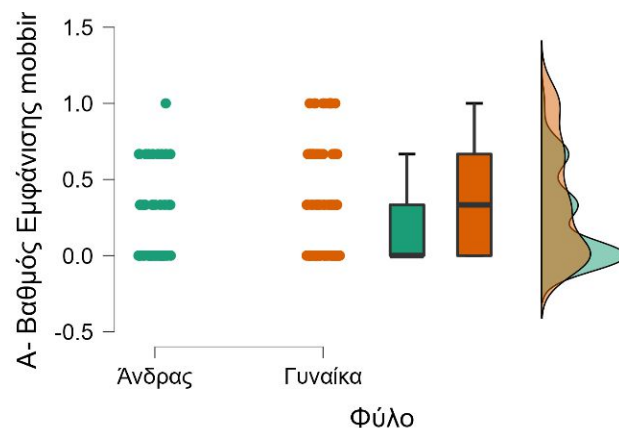
Πίνακας 53: Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing – Φύλο

	A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	
	Άνδρας	Γυναίκα
Valid	50	85
Missing	0	0
Median	0.000	0.333
Mean	0.220	0.357
Std. Deviation	0.283	0.370
MAD	0.000	0.333
Variance	0.080	0.137
Minimum	0.000	0.000
Maximum	1.000	1.000

Descriptives Plots



Raincloud Plots



Σχήμα 10. Διαγράμματα Φύλο – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

4.5.3.3. Δεύτερη ερευνητική υπόθεση

H0: Ο παράγοντας Φύλο του Διευθυντή δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 = r2$).

H1: Ο παράγοντας Φύλο του Διευθυντή επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 \neq r2$).

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε το μη παραμετρικό test Mann-Whitney U μέσω του λογισμικού JASP.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αποτυπώνονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 54, Σχήμα 11) και δείχνουν ότι η τιμή πιθανότητας (p -value) είναι 0.448 ($p > 0.05$), άρα είναι μεγαλύτερη σε επίπεδο σημαντικότητας (significance level) $\alpha = 5\%$, το οποίο καθορίζει το εύρος της περιοχής αποδοχής κι απόρριψης και η τιμή του οποίου είναι 0.05. Έτσι γίνεται αντιληπτό ότι δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην υποκειμενική άποψη συμμετεχόντων ανάλογα με το Φύλο του Διευθυντή τους σχετικά με το Α_Βαθμό Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου (mobbing).

Επομένως, η μηδενική υπόθεση H_0 γίνεται δεκτή. Ο παράγοντας Φύλο του Διευθυντή δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 = r2$).

Πίνακας 54: Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Φύλο Διευθυντή–Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

Independent Samples T-Test

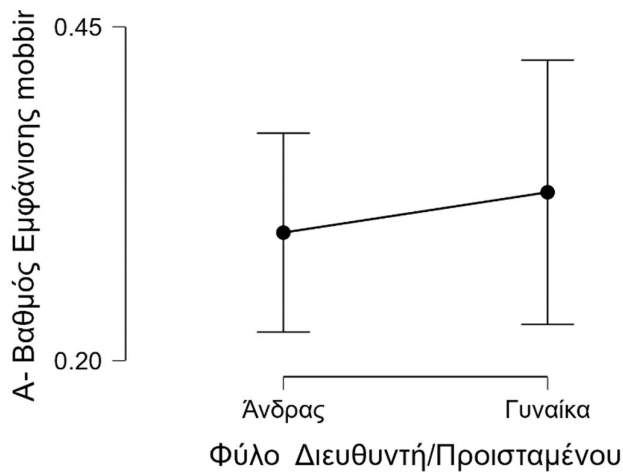
	W	df	p	Hodges-Lehmann Estimate	95% CI for Hodges-Lehmann Estimate	
					Lower	Upper
A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	1907.000	0.488		-9.221e-5	-1.052e-5	1.020e-5

Note. Mann-Whitney U test.

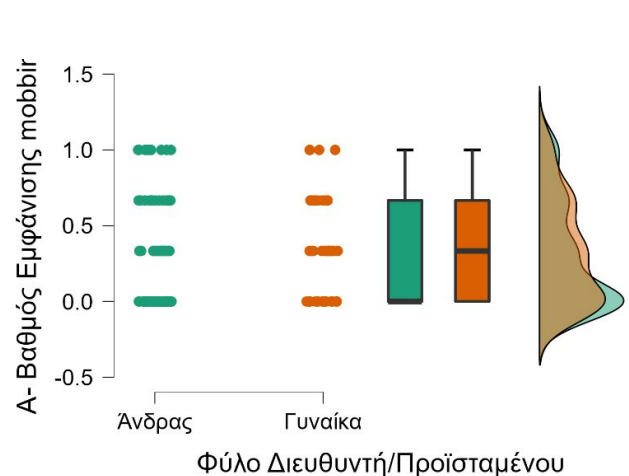
Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE
A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	Άνδρας	89	0.296	0.353	0.037
	Γυναίκα	46	0.326	0.333	0.049

Descriptives Plots



Raincloud Plots



Σχήμα 11. Διαγράμματα Φύλο Διευθυντή – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

4.5.3.4. Τρίτη ερευνητική υπόθεση

H0: Ο παράγοντας κατοχή Διευθυντικής Θέσης δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 = r2$).

H1: Ο παράγοντας κατοχή Διευθυντικής Θέσης επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 \neq r2$).

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε το μη παραμετρικό test Mann-Whitney U μέσω του λογισμικού JASP.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αποτυπώνονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 55, Σχήμα 12) και δείχνουν

ότι η τιμή πιθανότητας (p-value) είναι 0.018 ($p < 0.05$), άρα είναι μικρότερη σε επίπεδο σημαντικότητας (significance level) $\alpha = 5\%$, το οποίο καθορίζει το εύρος της περιοχής αποδοχής και απόρριψης και η τιμή του οποίου είναι 0.05. Έτσι γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην υποκειμενική άποψη των συμμετεχόντων ανάλογα με το αν κατέχουν Διευθυντική θέση ή όχι σχετικά με το Α_Βαθμό Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου (mobbing).

Επομένως, η μηδενική υπόθεση H_0 απορρίπτεται. Η υπόθεση που γίνεται δεκτή είναι η H_1 : Ο παράγοντας κατοχή Διευθυντικής Θέσης επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r_1 \neq r_2$).

Πίνακας 55. Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Κατοχή Διευθυντικής Θέσης – Α-Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

	W	df	p	95% CI for Hodges-Lehmann Estimate		
				Hodges-Lehmann Estimate	Lower	Upper
A- Βαθμός Εμφάνισης mobbing	831.000		0.018	-0.333	-0.333	-1.950e-5

Note. Mann-Whitney U test.

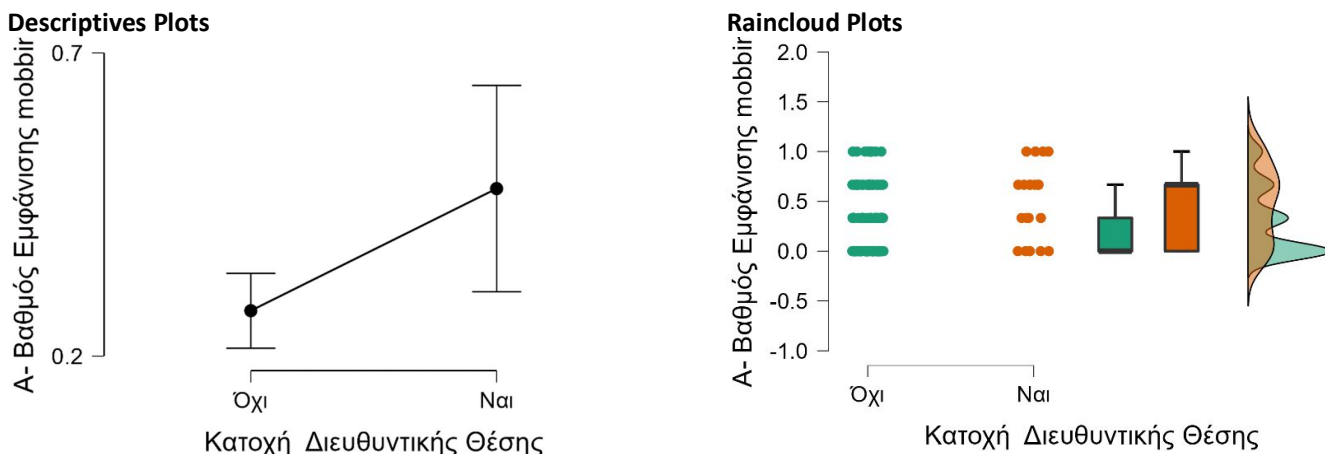
Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE
	Ναι	21	0.476	0.374	0.082

Συγκεκριμένα, τα υψηλότερα επίπεδα επηρεασμού καταγράφονται στους συμμετέχοντες που κατέχουν Διευθυντική Θέση (μέσος όρος 0.476) (βλ. πίνακα 56, Σχήμα 12).

Πίνακας 56. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing – κατοχή Διευθυντικής Θέσης

	Α- Βαθμός Εμφάνισης mobbing	
	Όχι	Ναι
Valid	114	21
Missing	0	0
Median	0.000	0.667
Mean	0.275	0.476
Std. Deviation	0.333	0.374
MAD	0.000	0.333
Variance	0.111	0.140
Minimum	0.000	0.000
Maximum	1.000	1.000



Σχήμα 12. Διαγράμματα Κατοχή Διευθυντικής Θέσης – A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

4.5.3.5. Τέταρτη ερευνητική υπόθεση

H0: Ο παράγοντας Σχέση Εργασίας δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 = r2$).

H1: Ο παράγοντας Σχέση Εργασίας επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 \neq r2$).

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε το μη παραμετρικό test Mann-Whitney U μέσω του λογισμικού JASP.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αποτυπώνονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 57, Σχήμα 13) και δείχνουν ότι η τιμή πιθανότητας (p-value) είναι 0.527 ($p > 0.05$), άρα είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας (significance level) α το οποίο καθορίζει το εύρος της περιοχής αποδοχής και απόρριψης και η τιμή του οποίου είναι 0.05. Έτσι γίνεται αντιληπτό ότι δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην υποκειμενική άποψη συμμετεχόντων ανάλογα με τη Σχέση Εργασίας τους σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης A-Βαθμό Συχνότητας Εμφάνισης του φαινομένου (mobbing).

Επομένως, η μηδενική υπόθεση H_0 γίνεται δεκτή. Ο παράγοντας Σχέση Εργασίας δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($r1 = r2$).

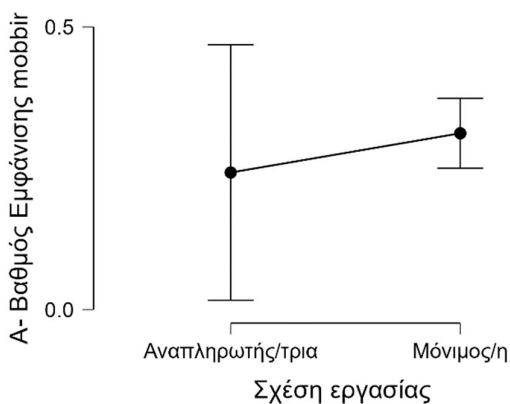
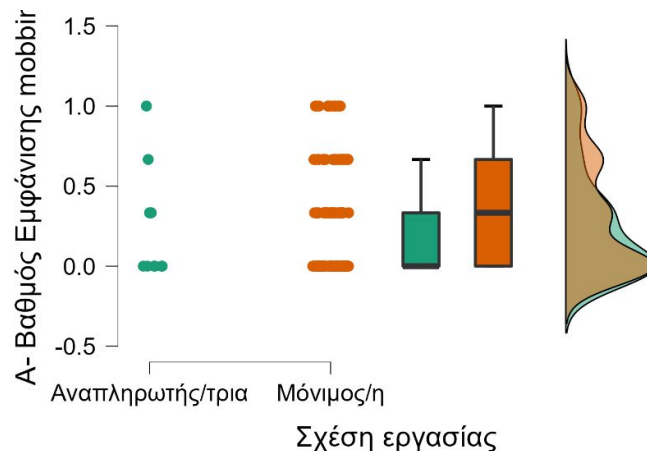
Πίνακας 57: Μη παραμετρικό test Mann-Whitney U Σχέση Εργασίας – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing

	W	df	p	Hodges-Lehmann Estimate	95% CI for Hodges-Lehmann Estimate	
					Lower	Upper
A- Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	608.000		0.527	-1.601e-5	-0.333	2.522e-5

Note. Mann-Whitney U test.

Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE
A- Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing	Αναπληρωτής/τρια	11	0.242	0.336	0.101
	Μόνιμος/η	124	0.312	0.347	0.031

Descriptives Plots**Raincloud Plots****Σχήμα 13.** Διαγράμματα Σχέση Εργασίας – Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης mobbing**4.5.3.6. Πέμπτη ερευνητική υπόθεση**

H0: Ο παράγοντας Φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής- ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 = \mu_2$).

H1: Ο παράγοντας Φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 \neq \mu_2$).

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t (Independent t-test) μέσω του λογισμικού JASP. Το εν λόγω τεστ χρησιμοποιεί δεδομένα που προέρχονται από δύο ξεχωριστά δείγματα, για να ελέγξει υποθέσεις που σχετίζονται με τη διαφορά των μέσων τιμών δύο πληθυσμών. Στην περίπτωση αυτή, η μηδενική υπόθεση δηλώνει ότι δεν υφίσταται διαφορά ανάμεσα στις μέσες τιμές των δύο

πληθυσμών (Αβούρης, Ν., Κατσάνος, Χ., Τσέλιος, Ν., Μουστάκας, Κ. 2015).

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αποτυπώνονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 58, Σχήμα 14) και δείχνουν ότι η τιμή πιθανότητας (p-value) είναι 0.445 (0.437 – Welch και 0.397 - Mann-Whitney) άρα είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας (significance level) α , το οποίο καθορίζει το εύρος της περιοχής αποδοχής κι απόρριψης και η τιμή του οποίου είναι 0.05 (Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., Κουτσογιάννης, Κ., 2015). Έτσι, γίνεται αντιληπτό ότι υπάρχει δεν στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην υποκειμενική άποψη των ανδρών και των γυναικών σχετικά με τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας .

Επομένως, η μηδενική υπόθεση H_0 , βάσει της οποίας οι μέσες τιμές των δύο ομάδων είναι ίσες (δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά), γίνεται δεκτή. Ο παράγοντας φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 = \mu_2$).

Πίνακας 58. Μη συσχετισμένος έλεγχος t-test Φύλο – B_Μορφές Εμφάνισης

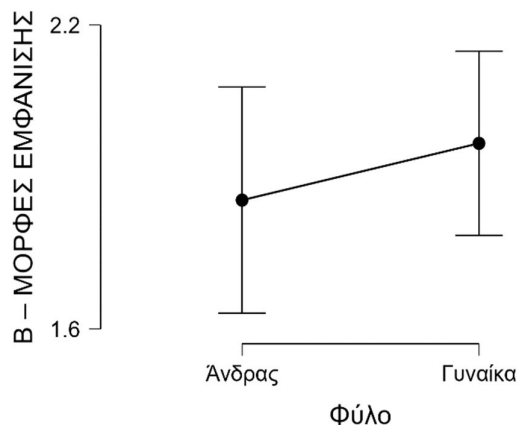
	Test	Statistic	df	p	Location Parameter	SE Difference	95% CI for Location Parameter	
							Lower	Upper
B_Μορφές Εμφάνισης	Student	-0.765	133.000	0.445	-0.112	0.146	-0.402	0.178
	Welch	-0.780	108.724	0.437	-0.112	0.144	-0.397	0.173
	Mann-Whitney	1939.000		0.397	-0.071		-0.357	0.143

Note. For the Student t-test and Welch t-test, location parameter is given by mean difference. For the Mann-Whitney test, location parameter is given by the Hodges-Lehmann estimate.

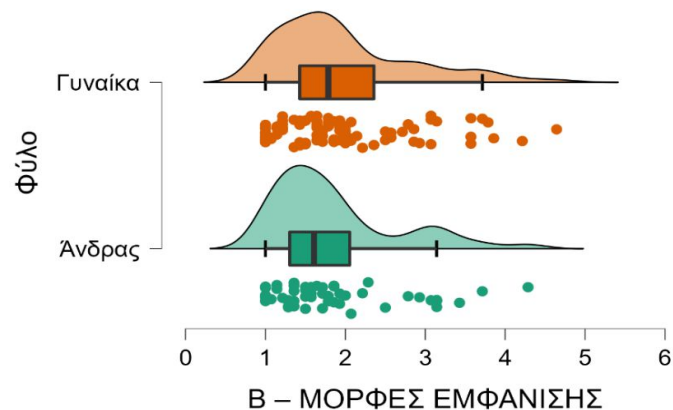
Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE
B_Μορφές Εμφάνισης	Άνδρας	50	1.854	0.785	0.111
	Γυναίκα	85	1.966	0.842	0.091

Descriptives Plots



Raincloud Plots



Σχήμα 14 .Διάγραμμα Φύλο – B_Mορφές Εμφάνισης

4.5.3.7. Έκτη ερευνητική υπόθεση

H0: Ο παράγοντας Φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 = \mu_2$).

H1: Ο παράγοντας Φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 \neq \mu_2$).

Προκειμένου να διερευνηθεί αν ισχύει η μηδενική ή η εναλλακτική υπόθεση, πραγματοποιήθηκε ο μη συσχετισμένος έλεγχος t (Independent t-test) μέσω του λογισμικού JASP. Το εν λόγω τεστ χρησιμοποιεί δεδομένα που προέρχονται από δύο ξεχωριστά δείγματα για να ελέγξει υποθέσεις που σχετίζονται με τη διαφορά των μέσων τιμών δύο πληθυσμών. Στην περίπτωση αυτή, η μηδενική υπόθεση δηλώνει ότι δεν υφίσταται διαφορά ανάμεσα στις μέσες τιμές των δύο πληθυσμών (Αβούρης, Ν., Κατσάνος, Χ., Τσέλιος, Ν., Μουστάκας, Κ. 2015).

Τα αποτελέσματα του ελέγχου αποτυπώνονται παρακάτω (βλ. Πίνακα 59, Σχήμα 15) και δείχνουν ότι η τιμή πιθανότητας (p-value) είναι 0.140 (0.147 και 0.198) άρα είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας (significance level) α , το οποίο καθορίζει το εύρος της περιοχής αποδοχής και απόρριψης και η τιμή του οποίου είναι 0.05 (Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., Κουτσογιάννης, Κ., 2015). Έτσι, γίνεται αντιληπτό ότι δεν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην υποκειμενική άποψη των ανδρών και των γυναικών σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία

της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας.

Επομένως, η μηδενική υπόθεση H_0 , βάσει της οποίας οι μέσες τιμές των δύο ομάδων είναι ίσες (δεν παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά), γίνεται δεκτή. Ο παράγοντας φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 = \mu_2$).

Πίνακας 59. Μη συσχετισμένος έλεγχος t-test Φύλο – Γ_Παράγοντες Επίδρασης

Test	Statistic	df	p	Location Parameter	SE Difference	95% CI for Location Parameter		Effect Size	
						Lower	Upper		
Γ_Παράγοντες Επίδρασης	Student	-1.483	133.000	0.140	-0.213	0.143	-0.496	0.071	-0.264
	Welch	-1.463	98.529	0.147	-0.213	0.145	-0.501	0.076	-0.262
	Mann-Whitney	1842.500		0.198	-0.222		-0.445	0.111	-0.133

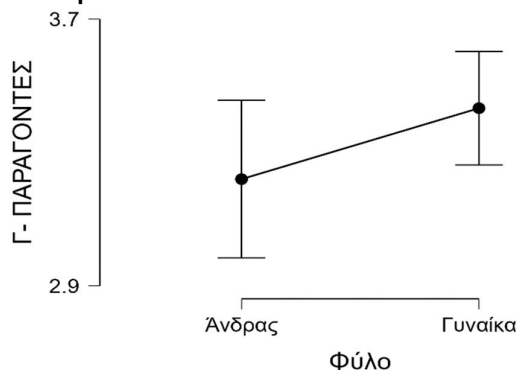
Note. For the Student t-test and Welch t-test, effect size is given by Cohen's d. For the Mann-Whitney test, effect size is given by the rank biserial correlation.

Note. For the Student t-test and Welch t-test, location parameter is given by mean difference. For the Mann-Whitney test, location parameter is given by the Hodges-Lehmann estimate.

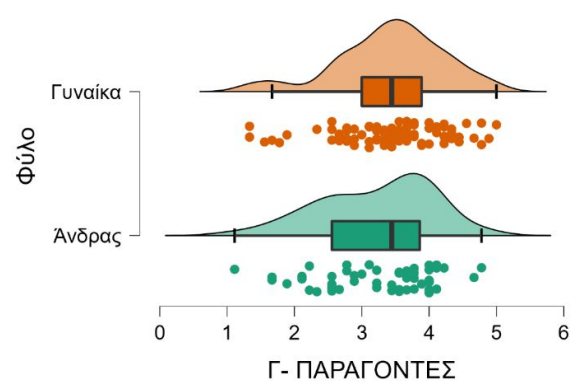
Group Descriptives

	Group	N	Mean	SD	SE
Γ_Παράγοντες Επίδρασης	Άνδρας	50	3.220	0.831	0.118
	Γυναίκα	85	3.433	0.789	0.086

Descriptives Plots



Raincloud Plots



Σχήμα 15. Διαγράμματα Φύλο – Γ_Παράγοντες Επίδρασης

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

5.1. Αποτελέσματα έρευνας – Δημογραφικά στοιχεία

Σε αυτή την έρευνα συμμετείχαν 210 εκπαιδευτικοί εκ των οποίων στην πλειοψηφία τους ήταν γυναίκες (57.14%, N=120), ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα από 51–50 ετών (47.62%, N=100), ήταν έγγαμοι (84.28%, N=177) και των Θετικών Επιστημών (45.23%, N=95). Ακόμη από την έρευνα προέκυψε ότι η πλειοψηφία τους είχε επιπρόσθετες σπουδές (59.52%, N=125), με χρόνια υπηρεσίας από 21-30 έτη (34.88%) , διδάσκουν σε Γυμνάσιο (41.90%, N=88, είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί (91.90%, N=193), είναι σε σχολική μονάδα με περισσότερους από 200 μαθητές ((50.00%, N=105) και έχουν ως Διευθυντή άνδρα (64.28%, N=135).

Σε ότι αφορά το πρώτο βασικό ερώτημα της έρευνας «Γνωρίζετε το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing);», σύμφωνα και με τον πίνακα 1 το 35.71% (N=75) του δείγματος δεν γνωρίζει το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing)σε αντίθεση με το 64.29% (N=135) που το γνωρίζει.

Το δείγμα ενδιαφέροντός μας για την περαιτέρω ανάλυση είναι το Υποσύνολο_NAI, αυτών δηλαδή που γνωρίζουν φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing), (64.29%, N=135), του οποίου τα δημογραφικά στοιχεία (Πίνακας 3), σε σχέση με το συνολικό δείγμα ως προς την πλειοψηφία του, διαφοροποιούνται ριζικά ως προς το στοιχείο Ειδικότητα.

Συγκεκριμένα ενώ η πλειοψηφία του συνολικού δείγματος ανήκει στις Θετικές Επιστήμες (45.23%, N=95), η πλειοψηφία όσων γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing ανήκει στις Θεωρητικές Επιστήμες (46.67%, N=63). Ως προς τα υπόλοιπα στοιχεία η διαφοροποίηση έγκειται μόνο ως προς το ποσοστό. Όσον αφορά στις γυναίκες εκπαιδευτικούς, ενώ αποτελούν το 57.14% του συνολικού δείγματος, το ποσοστό που γνωρίζουν το φαινόμενο mobbing ανέρχεται στο 62.96% του δείγματος.

Αναλυτικά τα στοιχεία δίνονται στον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 60).

Πίνακας 60. Συγκριτικός πίνακας Δημογραφικών στοιχείων. Συνολικό Δείγμα – Υποσύνολο_NAI

Frequencies for	item	Freq	Percent	item	Freq	Percent	S/T
		Total			Subtotal_YES		
Φύλο	Γυναίκα	120	57.143	Γυναίκα	85	62.963	70.83%
Ηλικία	από 51-60 ετών	100	47.619	από 51-60 ετών	61	45.185	61.00%
Οικογενειακή Κατάσταση	Παντρεμένος	177	84.286	Παντρεμένος	110	81.481	62.15%
Ειδικότητα	Θετικών Επιστημών	95	45.238	Θεωρητικών Επιστημών	63	46.667	75.90%
Πρόσθετες Σπουδές:		125	59.524		80	59.3	64.00%
Χρόνια Υπηρεσίας	21-30 ΕΤΗ	86	40.952	21-30 ΕΤΗ	51	37.778	59.30%

Θέση Διευθυντή/τριας;	Όχι	171	81.429	Όχι	114	84.444	66.67%
Χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετείτε:	> 1 χρόνο	153	72.857	> 1 χρόνο	95	70.37	62.09%
Περιοχή σχολείου	Πόλη	70	33.333	Πόλη	47	34.815	67.14%
Τύπος σχολείου	Ημερήσιο	197	93.81	Ημερήσιο	129	95.556	65.48%
Τύπος Σχολικής Μονάδας	Γυμνάσιο	88	41.905	Γυμνάσιο	59	43.704	67.05%
Μέγεθος Σχολικής Μονάδας	> 200 μαθητές	105	50	> 200 μαθητές	61	45.185	58.10%
Σχέση εργασίας	Μόνιμος/η	193	91.905	Μόνιμος/η	124	91.852	64.25%
Φύλο Διευθυντή	Άνδρας	135	64.286	Άνδρας	89	65.926	65.93%
Total		210	100		135	100	64.29%

5.2. Αποτελέσματα έρευνας Μέρος -Α Εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών

5.2.1. Αποτελέσματα- Βαθμός συχνότητας εμφάνισης mobbing

Ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα «Ποιος ο βαθμός συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, Α_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης» θα εστιάσουμε τη ανάλυσή μας στα ερωτήματα A3_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντρια σας, A4_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο εκπαιδευτικό και A5_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη), αφού από αυτά, όπως έχει αναφερθεί, προέρχεται, όπως είχαν δηλώσει οι συμμετέχοντες για το αν έχουν υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στις σχολικές τους μονάδες.

Παρατηρούμε ότι το 52.59% (N=71) δήλωσε «Ναι», ότι δηλαδή έχει υποστεί σε αντίθεση με το 47.41% (N=64) που δήλωσε «Όχι». Σε ότι αφορά το φύλο οι Γυναίκες αποτελούν το 69.01% (N=49) και οι Άνδρες το 30.99% (N=22).

Παρατηρούμε μία σημαντική διαφοροποίηση ως προς το Φύλο μεταξύ αυτών που έχουν υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing), με το ποσοστό των Γυναικών να αυξάνεται και ανέρχεται σε 57.65% μεταξύ των γυναικών που έχουν υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών που είναι 44.00%. (βλ. Πίνακα 61)

Πίνακας 61. Συγκριτικός πίνακας Συνολικού Δείγματος – Υποσύνολο_ΝΑΙ ως προς το Φύλο.

Frequencies for mobbing	Frequency	Percent	Frequency	Percent	S/T	Frequency	Percent	S/T
	<i>Total</i>		<i>Άνδρες</i>			<i>Γυναίκες</i>		
Όχι	64	47.407	28	56.000	43.750	36	42.353	56.250
Ναι	71	52.593	22	44.000	30.986	49	57.647	69.014
Missing	0	0	0			0		
Total	135	100	50	100.000		85	100.000	

Αναλύοντας τα στοιχεία από ποιον παράγοντα έχουν υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing), παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων δηλώνει το Διευθυντή με ποσοστό 63.38% (N=45) και ακολουθούν με το ίδιο σχεδόν ποσοστό τόσο από άλλο εκπαιδευτικό, όσο από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη) με 56.33% (N=40) και 54.93% (N=39) αντίστοιχα. (βλ. Πίνακα 62).

Πίνακας 62. Πίνακας παραγόντων που εξασκούν mobbing

Έχετε υποστεί mobbing	Frequencies for	Frequency	Percent
Ναι	Διευθυντή	45	63.380
	Εκπαιδευτικό	40	56.338
	Μέλος της σχολικής κοινότητας	39	54.930
	Missing	0	0
	Total	124	100

Στον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 63) παρουσιάζονται οι συχνότητες των παραγόντων (Διευθυντής, Εκπαιδευτικός, Μέλος της σχολικής κοινότητας) από τους οποίους μπορεί ένας εκπαιδευτικός να έχει υποστεί mobbing. Σύμφωνα με τον πίνακα, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 45.07% (N=32), δήλωσε ότι έχει υποστεί mobbing από έναν από τους τρεις παράγοντες, ενώ υπάρχει και ένα ποσοστό 19.71% (N=14), που δήλωσε και από τους τρεις. (βλ. Πίνακα 61).

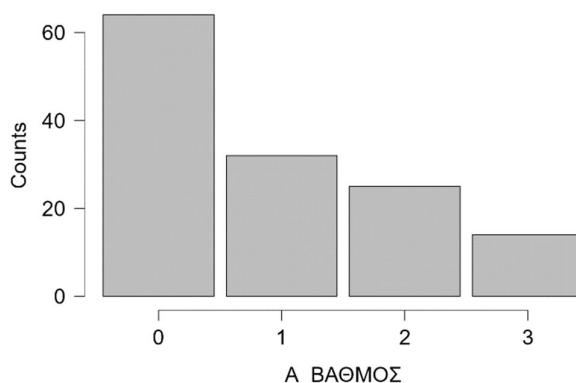
Πίνακας 63. Πίνακας συχνότητων παραγόντων εξάσκησης mobbing

Έχετε υποστεί mobbing	Frequencies for	Frequency	Percent
Ναι	1-factor	32	45.070
	2-factors	25	35.211
	3-factors	14	19.718
	Missing	0	0
	Total	71	100.000

Τα αντίστοιχα ποσοστά για το σύνολο του δείγματος του Υποσυνόλου_A είναι 23.70% (N=32), για έναν από τους τρεις παράγοντες, 18.52% (N=25) για δύο από τους τρεις παράγοντες, ενώ το ποσοστό που δήλωσε και από τους τρεις παράγοντες είναι 10.37% (N=14) (βλ. Πίνακα 64, Σχήμα 16)

Πίνακας 64. Πίνακας συχνοτήτων παραγόντων εξάσκησης mobbing_υποσύνολο_NAI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-factor	64	47.407	47.407	47.407
1-factor	32	23.704	23.704	71.111
2-factor	25	18.519	18.519	89.630
3-factor	14	10.370	10.370	100.000
Missing	0	0.000		
Total	135	100.000		

**Σχήμα 16.** Διάγραμμα παραγόντων εξάσκησης mobbing_υποσύνολο_NAI

Σε ότι αφορά ως προς το βαθμό εμφάνισης του φαινομένου (A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης φαινομένου), όπως παρατηρείτε στον ακόλουθο πίνακα (βλ. Πίνακα 65), διαφαίνεται ότι είναι σημαντικός (μέσος όρος 0.306), με αισθητή διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα (μέσος όρος ανδρών 0.220, (μέσος όρος γυναικών 0.357).

Πίνακας 65. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων A_Βαθμός Συχνότητας Εμφάνισης – Φύλο

	Total	Άνδρας	Γυναίκα
Valid	135	50	85
Missing	0	0	0
Mean	0.306	0.22	0.357
Std. Deviation	0.346	0.283	0.37
Minimum	0	0	0
Maximum	1	1	1

Στα ερωτήματα A1_Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους, A2_Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους και A6_Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση, ποσοστό κοντά στο 25% του Υποσυνόλου_NAI απάντησε θετικά ότι συμφωνεί, με το μεγαλύτερο αυτών να συμφωνεί με την ερώτηση A6_Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί

ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση, 30.37% (N=41) (βλ. Πίνακα 66).

Πίνακας 66. Πίνακας συχνότητας θετικών απαντήσεων στις ερωτήσεις A1, A2, A6

	Frequency	Percent	Frequency	Percent	Frequency	Percent
	A1		A2		A6	
Όχι	99	73.333	102	75.556	94	69.63
Ναι	36	26.667	33	24.444	41	30.37
Missing	0	0	0	0	0	0
Total	135	100	135	100	135	100

Σε ότι αφορά την ανάλυση των αποτελεσμάτων σχετικά με το Φύλο του Διευθυντή σε σχέση με τους συμμετέχοντες που συμφώνησαν με την άποψη -Ναι, σε όλες τις ερωτήσεις του Μέρους-A (βλ. Πίνακα 67), παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών όπως και των ανδρών που συμφωνούν με την ερώτηση A3_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντρια σας είναι υψηλότερο όταν το φύλο του Διευθυντή είναι Γυναίκα.

Πίνακας 67. Πίνακας συνάφειας ερωτήσεων Μέρος A- Φύλλο – Φύλο Διευθυντή

Φύλο Διευθυντή	A1		Άνδρας	Γυναίκα	Total
Άνδρας	Ναι	Count	5	22	27
		% within column	15.625 %	38.596 %	30.337 %
Γυναίκα	Ναι	Count	3	6	9
		% within column	16.667 %	21.429 %	19.565 %
Άνδρας	Όχι	Count	8	28	36
		% within column	16.000 %	32.941 %	26.667 %
Γυναίκα	Όχι	Count	3	17	20
		% within column	9.375 %	29.825 %	22.472 %
Άνδρας	Ναι	Count	5	8	13
		% within column	27.778 %	28.571 %	28.261 %
Γυναίκα	Ναι	Count	8	25	33
		% within column	16.000 %	29.412 %	24.444 %
Άνδρας	Όχι	Count	4	23	27
		% within column	12.500 %	40.351 %	30.337 %
Γυναίκα	Όχι	Count	6	12	18
		% within column	33.333 %	42.857 %	39.130 %
Total	Όχι	Count	10	35	45
		% within column	20.000 %	41.176 %	33.333 %
Άνδρας	Ναι	Count	7	20	27
		% within column	21.875 %	35.088 %	30.337 %
Γυναίκα	Ναι	Count	3	10	13
		% within column	16.667 %	33.333 %	24.444 %

		% within column	16.667 %	35.714 %	28.261 %
Total		Count	10	30	40
		% within column	20.000 %	35.294 %	29.630 %
	A5				
Άνδρας	Ναι	Count	8	17	25
		% within column	25.000 %	29.825 %	28.090 %
Γυναίκα		Count	5	9	14
		% within column	27.778 %	32.143 %	30.435 %
	A6				
Άνδρας	Ναι	Count	8	18	26
		% within column	25.000 %	31.579 %	29.213 %
Γυναίκα		Count	7	8	15
		% within column	38.889 %	28.571 %	32.609 %

Ως προς το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα «Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών που υπηρετούν στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας», θα γίνει η διερεύνησή του ως προς το Φύλο, την περιοχή Σχολείου και το Φύλο του Διευθυντή.

Η διερεύνηση θα γίνει με το Έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 σε επίπεδο σημαντικότητας 0.05, στις ερωτήσεις του Μέρους Α.

5.2.2. Αποτελέσματα ως προς το Φύλο των συμμετεχόντων

Στον ακόλουθο πίνακα (βλ. Πίνακα 68) παρουσιάζονται οι τιμές του ελέγχου χ^2 σε για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στις ερωτήσεις του πρώτου μέρους.

Πίνακας 68. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών –Α Μέρος

		Φύλο			χ^2 Test
		Άνδρας	Γυναίκα	Total	
A1	Όχι	42	57	99	0.032
	Ναι	8	28	36	
A2	Όχι	42	60	102	0.08
	Ναι	8	25	33	
A3	Όχι	40	50	90	0.012
	Ναι	10	35	45	
A4	Όχι	40	55	95	0.06
	Ναι	10	30	40	
A5	Όχι	37	59	96	0.57
	Ναι	13	26	39	
A6	Όχι	35	59	94	0.943
	Ναι	15	26	41	
Total		50	85	135	

Από τα παραπάνω παρατηρείται ότι, σε επίπεδο σημαντικότητας 0.05, υπάρχει διαφοροποίηση ως προς τα δύο φύλα στις απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στα ερωτήματα A1_Πιστεύετε

ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους; ($p=0,032$) και A3_Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντριά σας; ($p=0,012$).

Όπως προκύπτει και από τον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 69) οι Γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν σε μεγαλύτερη συχνότητα ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους καθώς και ότι έχουν υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντριά σε μεγαλύτερο βαθμό.

Πίνακας 69. Σημειακή Εκτίμηση Στοιχείων Μέρους Α – Φύλο

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
A1	Άνδρας	50	0.16	0.37	0.052	2.315
	Γυναίκα	85	0.329	0.473	0.051	1.435
A2	Άνδρας	50	0.16	0.37	0.052	2.315
	Γυναίκα	85	0.294	0.458	0.05	1.558
A3	Άνδρας	50	0.2	0.404	0.057	2.02
	Γυναίκα	85	0.412	0.495	0.054	1.202
A4	Άνδρας	50	0.2	0.404	0.057	2.02
	Γυναίκα	85	0.353	0.481	0.052	1.362
A5	Άνδρας	50	0.26	0.443	0.063	1.704
	Γυναίκα	85	0.306	0.464	0.05	1.515
A6	Άνδρας	50	0.3	0.463	0.065	1.543
	Γυναίκα	85	0.306	0.464	0.05	1.515

Ως προς τις υπόλοιπες ερωτήσεις δεν παρατηρείτε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων ανάλογα με το φύλο τους.

5.2.3. Αποτελέσματα ως προς την Περιοχή σχολείου των συμμετεχόντων

Ενώ από τον έλεγχο χ^2 για τη διερεύνηση πιθανών διαφορών μεταξύ των περιοχών του σχολείου των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις του πρώτου μέρους δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά, στην ερώτηση A2_Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους, μεταξύ των Γυναικών εκπαιδευτικών να υπάρχει οριακή διαφοροποίηση ανάλογα με την περιοχή του σχολείου τους, με τη μεγαλύτερη συχνότητα εξ αυτών που απάντησε καταφατικά να διδάσκουν σε σχολείο που βρίσκεται σε μεγάλο αστικό κέντρο (βλ. Πίνακα 70).

Πίνακας 70. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών –Περιοχή Σχολείου

Φύλο	A2	Κωμόπολη	Περιοχή σχολείου			Total
			Μεγάλο αστικό κέντρο	Πόλη	Χωριό	

		Count	7	11	10	14	42
Ανδρας	0	% within row	16.667 %	26.190 %	23.810 %	33.333 %	100.000 %
		% within column	70.000 %	84.615 %	90.909 %	87.500 %	84.000 %
		% of total	14.000 %	22.000 %	20.000 %	28.000 %	84.000 %
	1	Count	3	2	1	2	8
		% within row	37.500 %	25.000 %	12.500 %	25.000 %	100.000 %
		% within column	30.000 %	15.385 %	9.091 %	12.500 %	16.000 %
	Total	% of total	6.000 %	4.000 %	2.000 %	4.000 %	16.000 %
		Count	10	13	11	16	50
		% within row	20.000 %	26.000 %	22.000 %	32.000 %	100.000 %
Γυναίκα	0	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
		% of total	20.000 %	26.000 %	22.000 %	32.000 %	100.000 %
		Count	12	7	31	10	60
	1	% within row	20.000 %	11.667 %	51.667 %	16.667 %	100.000 %
		% within column	57.143 %	53.846 %	86.111 %	66.667 %	70.588 %
		% of total	14.118 %	8.235 %	36.471 %	11.765 %	70.588 %
	Total	Count	9	6	5	5	25
		% within row	36.000 %	24.000 %	20.000 %	20.000 %	100.000 %
		% within column	42.857 %	46.154 %	13.889 %	33.333 %	29.412 %
Total	% of total	10.588 %	7.059 %	5.882 %	5.882 %	29.412 %	
	Count	21	13	36	15	85	
	% within row	24.706 %	15.294 %	42.353 %	17.647 %	100.000 %	
Total	0	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %
		% of total	24.706 %	15.294 %	42.353 %	17.647 %	100.000 %
		Count	19	18	41	24	102
	1	% within row	18.627 %	17.647 %	40.196 %	23.529 %	100.000 %
		% within column	61.290 %	69.231 %	87.234 %	77.419 %	75.556 %
		% of total	14.074 %	13.333 %	30.370 %	17.778 %	75.556 %
	Total	Count	12	8	6	7	33
		% within row	36.364 %	24.242 %	18.182 %	21.212 %	100.000 %
		% within column	38.710 %	30.769 %	12.766 %	22.581 %	24.444 %
Total	% of total	8.889 %	5.926 %	4.444 %	5.185 %	24.444 %	
	Count	31	26	47	31	135	
	% within row	22.963 %	19.259 %	34.815 %	22.963 %	100.000 %	
Total	% within column	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	100.000 %	
	% of total	22.963 %	19.259 %	34.815 %	22.963 %	100.000 %	

Chi-Squared Tests

Φύλο		Value	df	p
Ανδρας	X ²	1.999	3	0.573
	N	50		
Γυναίκα	X ²	7.873	3	0.049
	N	85		
Total	X ²	7.508	3	0.057
	N	135		

5.2.4. Αποτελέσματα ως προς το Φύλο του Διευθυντή των συμμετεχόντων

Όπως διακρίνεται από τον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 71) δεν παρατηρείται κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις των συμμετεχόντων στις ερωτήσεις του πρώτου Μέρους ανάλογα με το Φύλο του Διευθυντή

Πίνακας 71. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών Διευθυντών –Μέρος Α

		Φύλο Διευθυντή			χ^2 test
		Άνδρας	Γυναίκα	Total	
A1	Όχι	62	37	99	0.18
	Ναι	27	9	36	
A2	Όχι	69	33	102	0.458
	Ναι	20	13	33	
A3	Όχι	62	28	90	0.304
	Ναι	27	18	45	
A4	Όχι	62	33	95	0.802
	Ναι	27	13	40	
A5	Όχι	64	32	96	0.776
	Ναι	25	14	39	
A6	Όχι	63	31	94	0.684
	Ναι	26	15	41	
Total		89	46	135	

5.3. Αποτελέσματα έρευνας Μέρος - Β_Μορφές Εμφάνισης

Ως προς το τρίτο ερευνητικό ερώτημα «Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο mobbing στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας», παρατηρούμε στον παρακάτω πίνακα (βλ. Πίνακα 72)

Πίνακας 72. Πίνακας Συχνότητας Στοιχείων Β_Μορφές Εμφάνισης

Frequencies for	1-Καθόλου		2-Λίγο		3-Αρκετά		4- Πολύ		5- Πάρα πολύ		Missing		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Μορφές Εμφάνισης														
B1-Απόκρυψη πληροφοριών	34	25,19	52	38,52	27	20,00	16	11,85	6	4,44	0	0	135	100
B2- Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη	45	33,33	46	34,07	30	22,22	10	7,41	4	2,96	0	0	135	100
B3- Διάδοση φημών/χλευασμών /αστείων περιεκτικών	56	41,48	33	24,44	23	17,04	15	11,11	8	5,93	0	0	135	100
B4-Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός	40	29,63	38	28,15	29	21,48	18	13,33	10	7,41	0	0	135	100
B5-Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή	67	49,63	40	29,63	15	11,11	7	5,19	6	4,44	0	0	135	100

B6- Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α	89	65,93	27	20,00	12	8,89	5	3,70	2	1,48	0	0	135	100
B7-Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση	93	68,89	19	14,07	11	8,15	8	5,93	4	2,96	0	0	135	100
B8-Σας φώναξαν ή γίνετε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής	43	31,85	54	40,00	24	17,78	9	6,67	5	3,70	0	0	135	100
B9-Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε	120	88,89	11	8,15	3	2,22	0	0,00	1	0,74	0	0	135	100
B10-Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας	55	40,74	46	34,07	17	12,59	11	8,15	6	4,44	0	0	135	100
B11-Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή σας	55	40,74	43	31,85	12	8,89	14	10,37	11	8,15	0	0	135	100
B12-Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεων σας	62	45,93	49	36,30	15	11,11	5	3,70	4	2,96	0	0	135	100
B13- Έκθεση σε μη διαχειρισμό φόρτο εργασίας	59	43,70	33	24,44	26	19,26	10	7,41	7	5,19	0	0	135	100
B14-Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον διευθυντή σας	87	64,44	23	17,04	12	8,89	10	7,41	3	2,22	0	0	135	100

Οι μορφές με τις οποίες δεν κάνει ή κάνει αμυδρά την εμφάνισή του (καθόλου – λίγο) το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας είναι :

- Η B9_Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε αφού το ποσοστό που συμφωνεί καθόλου είναι 88.89% και το οποίο ανέρχεται στο 97.04% μεταξύ αυτών που συμφωνούν από καθόλου έως λίγο.
- Η B6_Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α αφού το ποσοστό των συμμετεχόντων που δήλωσε καθόλου είναι 65.93% και ανέρχεται σε 85.93% το ποσοστό μεταξύ αυτών που δήλωσαν από καθόλου έως λίγο
- Η B7_Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση με ποσοστό αυτών που δήλωσαν καθόλου 68.89%, ενώ αυτών που δήλωσαν από καθόλου έως λίγο ανέρχεται σε 82.96%.
- Η B14_Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον διευθυντή σας, αφού το ποσοστό των συμμετεχόντων που δήλωσε καθόλου είναι 64.44% και ανέρχεται σε 81.48% το ποσοστό μεταξύ αυτών που δήλωσαν από καθόλου έως λίγο.

Οι μορφές με τις οποίες κάνει σε μικρό ποσοστό (λίγο – αρκετά) την εμφάνισή του το φαινόμενο

της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας είναι :

- Η Β8_Σας φώναξαν ή γίνετε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής, αφού το ποσοστό αυτών που δήλωσε λίγο είναι 40.00% και ανέρχεται σε 57.78% το ποσοστό μεταξύ αυτών που δήλωσαν από λίγο έως αρκετά.
- Η Β12_Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεων σας με ποσοστό αυτών που δήλωσε λίγο είναι 36.30 % και αυτών που δήλωσαν από λίγο έως αρκετά 47.41 %
- Η Β10_Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας με ποσοστό αυτών που δήλωσε λίγο είναι 34.07% και αυτών που δήλωσαν από λίγο έως αρκετά 46.67 %
- Η Β11_Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή σας με ποσοστό αυτών που δήλωσε λίγο είναι 31.5% και αυτών που δήλωσαν από λίγο έως αρκετά 40.74%.
- Η Β5_Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή με ποσοστό αυτών που δήλωσε λίγο είναι 29.63% και αυτών που δήλωσαν από λίγο έως αρκετά 40.74%.

Τέλος οι μορφές με τις οποίες κάνει (αρκετά–πάρα πολύ) την εμφάνισή του το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας είναι :

- Η Β4_Αγνόηση/Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός με ποσοστό 42.22% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 20.74% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Η Β1_Απόκρυψη πληροφοριών με ποσοστό 36.30% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 16.30% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Η Β3_Διάδοση φημών/χλευασμών /αστείων περιεκτικών με ποσοστό 34.07% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 17.04% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Η Β2_Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη με ποσοστό 32.59% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 10.37% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ και
- Η Β13_Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας με ποσοστό 31.85% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 12.59% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ

5.4. Αποτελέσματα έρευνας Μέρος - Γ_Παράγοντες Επίδρασης

Σε ότι αφορά το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα «Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου mobbing στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας», παρατηρούμε στον ακόλουθο πίνακα (βλ. Πίνακα 73)

Πίνακας 73. Πίνακας Συχνοτήτων Στοιχείων Γ_Παράγοντες Επίδρασης

Frequencies for	1-Καθόλου		2-Λίγο		3-Αρκετά		4- Πολύ		5- Πάρα πολύ		Missing		Total	
	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per	Freq	Per
Μορφές Εμφάνισης														
Γ1_Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών(όπως κακή επικοινωνία κ.α).	2	1,481	17	12,593	54	40,000	44	32,593	18	13,333	0	0,000	135	100
Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται.	14	10,370	27	20,000	60	44,444	28	20,741	6	4,444	1	1,000	135	100
Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη.	5	3,704	15	11,111	36	26,667	43	31,852	36	26,667	2	2,000	135	100
Γ4_Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους	8	5,926	22	16,296	41	30,370	36	26,667	28	20,741	3	3,000	135	100
Γ5_Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά.	7	5,185	15	11,111	33	24,444	48	35,556	32	23,704	4	4,000	135	100
Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας.	10	7,407	16	11,852	29	21,481	47	34,815	33	24,444	5	5,000	135	100
Γ7_Το παθητικό στυλ ηγεσίας.	12	8,889	28	20,741	42	31,111	33	24,444	20	14,815	6	6,000	135	100
Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση	14	10,370	28	20,741	58	42,963	17	12,593	18	13,333	7	7,000	135	100
Γ9_Η ζήλεια /αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη.	5	3,704	18	13,333	51	37,778	30	22,222	31	22,963	8	8,000	135	100

Οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλουν σε μικρό ποσοστό (λίγο – αρκετά) στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας είναι:

- Ο παράγοντας Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται, με ποσοστό 64.44% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από λίγο έως αρκετά και 25.19% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Ο παράγοντας Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση, με ποσοστό 63.70% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από λίγο έως αρκετά και 25.93% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ

Οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλουν σε ικανοποιητικό ποσοστό (αρκετά–πάρα πολύ) στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας είναι:

- Ο παράγοντας Γ1_-Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών (όπως κακή επικοινωνία κ.α). με ποσοστό 85.93% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 45.93% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Ο παράγοντας Γ9_Η ζήλεια /αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη. με ποσοστό 82.96% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 45.19% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Ο παράγοντας Γ4_Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους με ποσοστό 77.78% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 47.41% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.
- Ο παράγοντας Γ7_Το παθητικό στυλ ηγεσίας με ποσοστό 70.73% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από αρκετά έως πάρα πολύ και 39.26% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από πολύ έως πάρα πολύ.

Τέλος, οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλουν σε μεγάλο ποσοστό (πολύ – πάρα πολύ) στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας είναι:

- Ο παράγοντας Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη με ποσοστό 58.52% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από πολύ έως πάρα πολύ σε αντίθεση με το 14.82% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από καθόλου έως λίγο.
- Ο παράγοντας Γ5_Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά με ποσοστό 59.26% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από πολύ έως πάρα πολύ σε αντίθεση με το 16.30% μεταξύ αυτών που δήλωσαν από καθόλου έως λίγο.
- Ο παράγοντας Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας με ποσοστό 59.26% μεταξύ αυτών που συμφώνησαν από πολύ έως πάρα πολύ σε αντίθεση με το 19.26% μεταξύ αυτών που

δήλωσαν από καθόλου έως λίγο.

5.5. Αποτελέσματα έρευνας – Ερευνητικών Υποθέσεων

Στο τέλος της έρευνας απαντήθηκαν οι ερευνητικές μας υποθέσεις.

-Ερευνητική υπόθεση 1: Από την έρευνα προέκυψε ότι ο βαθμός επίδρασης του παράγοντα Φύλο σχετικά με την άποψη των συμμετεχόντων στο βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας δεν είναι ίδιος και για τα δύο φύλα ($r1 \neq r2$). Συγκεκριμένα, υψηλότερα επίπεδα επηρεασμού καταγράφονται στους συμμετέχοντες του γυναικείου φύλου. Επομένως καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο παράγοντας φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, με τους συμμετέχοντες του γυναικείου φύλου να καταγράφουν υψηλότερα επίπεδα επηρεασμού σε σχέση με τους συμμετέχοντες του Ανδρικού φύλου

-Ερευνητική υπόθεση 2: Ως προς την δεύτερη ερευνητική υπόθεση εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο παράγοντας φύλο του Διευθυντή/Προϊσταμένου δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας. ($r1 = r2$)

Ερευνητική υπόθεση 3: Ως προς την τρίτη ερευνητική υπόθεση από την έρευνα προέκυψε ότι ο βαθμός επίδρασης του παράγοντα κατοχή Διευθυντικής Θέσης, σχετικά με την άποψη των συμμετεχόντων στο βαθμό συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας δεν είναι ίδιος μεταξύ αυτών που κατέχουν και αυτών που δεν κατέχουν Διευθυντική Θέση ($r1 \neq r2$). Συγκεκριμένα, υψηλότερα επίπεδα επηρεασμού καταγράφονται στους συμμετέχοντες που κατέχουν Διευθυντική Θέση. Επομένως, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο παράγοντας κατοχή Διευθυντικής Θέσης επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας με τα υψηλότερα επίπεδα επηρεασμού να καταγράφονται στους συμμετέχοντες που κατέχουν Διευθυντική Θέση.

Ερευνητική υπόθεση 4: Ως προς την τέταρτη ερευνητική υπόθεση από την έρευνα προκύπτει ότι Ο παράγοντας Σχέση Εργασίας δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με το βαθμό

συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας . ($r_1 = r_2$).

Ερευνητική υπόθεση 5: Ως προς την πέμπτη ερευνητική υπόθεση από την έρευνα προκύπτει ότι Ο παράγοντας φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τις μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 = \mu_2$).

Ερευνητική υπόθεση 6: Ως προς την έκτη ερευνητική υπόθεση από την έρευνα προκύπτει ότι ο παράγοντας φύλο δεν επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας ($\mu_1 = \mu_2$).

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αντικείμενο της συγκεκριμένης έρευνας είναι να μελετηθεί η ηθική- ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) που πιθανά δέχονται εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας και να διερευνηθεί η συσχέτιση της εμφάνισης του φαινομένου mobbing με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, με τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται καθώς και τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του.

Από τα στοιχεία της έρευνας καταλήξαμε ότι ένα ποσοστό 33.81% (N=71) του συνολικού δείγματος (N=210) έχει υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) ενώ το 64.29% (N=135), γνωρίζει το φαινόμενο mobbing. Το αντίστοιχο ποσοστό που έχει υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing), μεταξύ αυτών που γνώριζαν το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing) (υποσύνολο_NAI, N=135) ανέρχεται στο 52.59%, ποσοστό αρκετά υψηλό. Αν λάβουμε δε, υπόψη και τις έρευνες στις ευρωπαϊκές χώρες που διαπιστώνεται ότι πολλοί εκπαιδευτικοί δεν γνωρίζουν τι είναι η εργασιακή/ηθική παρενόχληση και έτσι δεν μπορούν να την εντοπίσουν έγκαιρα και να την αναφέρουν (Ντόλκερα,2017) θεωρούμε ότι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που έχουν υποστεί ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) είναι αρκετά μεγαλύτερο, από τα παραπάνω. Επομένως, τα ευρήματά μας συμφωνούν με έρευνες στις ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες έχουν δείξει ότι το φαινόμενο του mobbing στους εκπαιδευτικούς αυξάνει με τα χρόνια και ανέρχεται σε ένα σημαντικό ποσοστό.

Επίσης, τα ευρήματα της έρευνάς μας συμφωνούν με υπάρχουσες έρευνες, όπου συνήθως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, σύμφωνα με τον Khoο (2010), γίνονται πιο συχνά θύματα αδικιών και υφίστανται ψυχολογική παρενόχληση (Κόλιακα, Κωστάκη & Φουρτινάκης, 2016), αφού το ποσοστό των γυναικών που έχουν υποστεί mobbing (N=49, 23.33%, στο συνολικό δείγμα (N=210) και 40.83% μεταξύ των γυναικών N=120,) είναι διπλάσιο από το αντίστοιχο των ανδρών. (N=22, 10.47% στο συνολικό δείγμα (N=210) και 24.44% μεταξύ των ανδρών)

Επίσης προκύπτει ότι οι συνάδελφοι εκπαιδευτικοί πέφτουν θύματα mobbing πιο συχνά από το Διευθυντή τους. Οι Matsela και Kirsten (2014) σε ποιοτική έρευνά τους στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Λεσότο (Χώρα στη Νότια Αφρική) διαπίστωσαν ότι οι περισσότεροι θιγμένοι δέχτηκαν παρενόχληση κατά βαθμό συχνότητας, αρχικά από τη διοίκηση του σχολείου, και μετά από τους συναδέλφους, τους γονείς, την κοινότητα και τους μαθητές.(Μπασινά, 2022).

Οι μορφές με τις οποίες εμφανίζεται συχνότερα το φαινόμενο mobbing είναι αγνόηση/εξαίρεση

(Ζυγούρη, 2018. Τσούλου, 2019. Βαλαχά, 2022) ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.ά (Ζυγούρη, 2018. Χονδροπούλου, 2017. Τρογαΐδου, 2019), η απόκρυψη πληροφοριών (Τσούλου, 2019. Κουβουτσάκη, 2017. Βαλαχά, 2022) οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας και η διάδοση φημών/χλευασμών /αστειών (Χονδροπούλου, 2017. Ζυγούρη, 2018. Τρογαΐδου, 2019) κάτι που επιβεβαιώνεται και από τις αντίστοιχες έρευνες.

Τέλος, ως κυριότεροι παράγοντες που διαφαίνεται να συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου mobbing στις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας, θεωρούνται ο παράγοντας, κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη (Βαλαχά, 2022. Σιαμίδου, 2020), ο παράγοντας, αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά (Βαλαχά, 2022. Παπαδογεωργάκη, 2015) και ο παράγοντας, αυταρχικό στυλ ηγεσίας (Βαλαχά, 2022. Χονδροπούλου, 2017. Σιαμίδου, 2020). Παράγοντες που έχουν άμεση σχέση με τη διοίκηση της εκπαιδευτικής μονάδας.

6.1.Περιορισμοί της έρευνας

Εκτός των προαναφερθέντων μειονεκτημάτων της μεθόδου δειγματοληψίας, το δείγμα παρόλο που ήταν αρκετά μεγάλο και κάλυπτε σχεδόν όλες τις σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας δεν ήταν αντιπροσωπευτικό, ώστε να καλύψει όλες τις σχολικές μονάδες στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Άμεση συνέπεια των προαναφερθέντων περιορισμών είναι η έλλειψη ποικιλίας του δείγματός μας και η συνακόλουθη αδυναμία γενίκευσης των αποτελεσμάτων μας στον ευρύτερο πληθυσμό.

6.2.Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Στην παρούσα εργασία δεν εξαντλήθηκαν οι δυνατότητες έρευνας και ανάλυσης αναφορικά με τη μελέτη της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στο χώρο εργασίας.

Η έρευνα θα μπορούσε να εξετάσει περισσότερα δημοσιεύματα και συγγράμματα, προκειμένου να διαφανεί πιο ξεκάθαρα το μέγεθος του φαινομένου τόσο στο Δημόσιο όσο και στον Ιδιωτικό τομέα. Επίσης, η έρευνα θα μπορούσε να εστιάζει και σε περισσότερες σχολικές μονάδες (Α/θμιας Εκπ/σης, Ιδιωτικά σχολεία, ΣΔΕ) καθώς και στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Λάρισας όπως και στην Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης Θεσσαλίας που εδρεύει στη Λάρισα, ώστε να συμπεριλάβει όλους τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στο νομό μας.

Τέλος η παρούσα εργασία θα μπορούσε να αποτελέσει σημείο αναφοράς μιας μελλοντικής έρευνας για τη μελέτη του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) τόσο σε σχολικές μονάδες σε πανελλαδικό επίπεδο όσο και στο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα γενικότερα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αβούρης, Ν., Κατσάνος, Χ., Τσέλιος, Ν., & Μουστάκας, Κ. (2015). Πειραματικός σχεδιασμός και στατιστική ανάλυση για μέτρηση εμπειρίας χρήσης διαδραστικών συστημάτων [Κεφάλαιο Συγγράμματος]. Στο Ν. Αβούρης, Χ. Κατσάνος, Ν. Τσέλιος, & Κ. Μουστάκας, *Εισαγωγή στην αλληλεπίδραση ανθρώπου-υπολογιστή*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/4222>

Αντωνίου, Α.-Σ. (χ.χ.). Θέματα ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. *Ηθική των επιχειρήσεων*, 1, σελ.1-15. Ανακτήθηκε από [Microsoft Word - ANT 1 A TOM.doc \(uoa.gr\)](#)

Βαγενάς, Γ. (2018). *Στατιστικές εφαρμογές στην αθλητική επιστήμη με παραδείγματα στο SPSS (6Η ΕΚΔΟΣΗ)*, σελ 343-344.Θεσσαλονίκη: ΤΖΙΟΛΑ

Βαλαχά, Χ. (2022). *Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι παράγοντες που το προκαλούν και ο ρόλος του διευθυντή στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου* (Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο). Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.eap.gr/archive/item/171252>

Γαλάνης, Πα, & Σπάρος, Λδ. (2012). *Κλινική και επιδημιολογική έρευνα: βασικές έννοιες*. Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις ΒΗΤΑ

Γεωργιάς, Χ. (2015, Μάρτιος 31). Τι είναι το σύνδρομο mobbing (ψυχολογική τρομοκρατία των εργαζομένων) και το σύνδρομο burn-out των γιατρών, δασκάλων, και λοιπών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο εργασίας. *Αγώνας της Κρήτης*. Ανακτήθηκε από: [Τι είναι το σύνδρομο mobbing \(ψυχολογική τρομοκρατία των εργαζομένων\) και το σύνδρομο burn-out των γιατρών, δασκάλων, και λοιπών κοινωνικών λειτουργών στο χώρο εργασίας - Αγώνας της Κρήτης](#)([agonaskritis.gr](#)).

Δέδε, Ι.(2017,Νοέμβριος–Δεκέμβριος).Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός. *Ενημέρωση*,(τεύχος,238),σελ.2-12. Ανακτήθηκε από [NOEMBRIOS-DEKEMBRIOS.pdf \(inegsee.gr\)](#).

Ερμίδου, Α. (2021, Φεβρουάριος 2). *Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας*. Ανακτήθηκε από [Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας | Νομικά Νέα | Lawspot.](#)

Ζυγούρη, Ε. (2018). *Η ηθική παρενόχληση στην εργασία: η περίπτωση του δημοσίου τομέα* (Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου). Ανακτήθηκε από: [ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ-ΖΥΓΟΥΡΗ ΛΕΝΑ.pdf \(uop.gr\)](#)

Θάνου, Ε. (2021, Μάρτιος 1). Αίτια και Παράγοντες που Προκαλούν το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης (Mobbing) - Μέρος 2°. *Το Ψυχολοζήν*. Ανακτήθηκε από

Αίτια και Παράγοντες που Προκαλούν το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης (Mobbing) - Μέρος 2ο (psycholozin.gr)

Θωμέας, Δ. (2022). *Μέθοδοι Δειγματοληψίας* (Πτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών). Ανακτήθηκε από: <http://repository.library.teimes.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/10558/LOG-ΘΩΜΕΑΣ%20ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Κάμτσιος, Σπ., & Λώλης, Θ. (2016). Βιώνουν οι Έλληνες εκπαιδευτικοί την επαγγελματική εξουθένωση; ο ρόλος των δημογραφικών χαρακτηριστικών και των καθημερινών στρεσογόνων ερεθισμάτων. *Επιστημονική Επετηρίδα Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, 9, 40-87. Ανακτήθηκε από: https://www.researchgate.net/publication/304339580_Bionoun_oi_Ellenes_ekpaideutikoi_ten_epangelmatike_exouthenose_o_rolon_ton_demographikon_charakteristikon_kai_ton_kathemerinon_stresogonon_erethismaton

Καραϊσκού, Α. (2019-2020). *Διερεύνηση του εργασιακού εκφοβισμού (Σύνδρομο Mobbing) και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων ενός δημόσιου νοσοκομείου* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Ανακτήθηκε από: [21394.pdf \(uth.gr\)](#)

ΚΕ.Π.Ε.Α. της Γ.Σ.Ε.Ε.(χ.η.). *Ηθική παρενόχληση (Mobbing)*. Ανακτήθηκε 1 Φεβρουαρίου από [ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. \(kepea.gr\)](#).

Κοΐνης, Α. (2019). *Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας, δημόσιων ελληνικών νοσοκομείων* (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου). Διαθέσιμο από: Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών [Κωδ. 46644].

Κόλιακα, Α., Κωστάκη, ν.Ε., & Φουρτινάκης, Δ. (2016). *Διακρίσεις και ηθική παρενόχληση κατά των γυναικών εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση* (Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Κρήτης). Ανακτήθηκε από: https://apothesis.lib.teicrete.gr/bitstream/handle/11713/8133/KoliakaAngeliki_KostakiEleniFourtinakisDimitrios2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Κουβουτσάκη, Π. (2017). *Η έννομη προστασία για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας* (Πτυχιακή εργασία, Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο). Ανακτήθηκε από: [theFile \(uoa.gr\)](#)

Κρομμύδας, Χ. (2016). *Statistical Package for Social Sciences*. Ανακτήθηκε από: <http://archive.eclass.uth.gr/eclass/modules/document/file.php/ANTMA233/6%20HY%20-%20SPSS%20Lesson%206.pdf>

Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., & Κουτσογιάννης, Κ., (2015). *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας* [ηλεκτρ. βιβλ.]. Αθήνα: Σύλλογος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5356>

Μπαϊράμη, Δ., & Νταμοσιδής, Ε. (2019). *Αξιολόγηση ηθικής – ψυχολογικής παρενόχλησης εργαζόμενων νοσοκομείου: α) Εσωτερικού, β) Εξωτερικού* (Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Καλαμάτας). Ανακτήθηκε από: [SDO DMYP_00821_Medium.pdf \(teipel.gr\)](#)

Μπέμπης, Γ. (χ.χ.). *Η εργασιακή παρενόχληση στα δημόσια σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του δήμου Πειραιά* (Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Ανακτήθηκε από: [ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΒΑ ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΜΠΕΜΠΗΣ-.pdf \(aegean.gr\)](#)

Μπασινά, Ε. (2022). *Εκπαιδευτικοί και Εργασιακός Εκφοβισμός (Mobbing): Μελέτη περίπτωσης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση του Νομού Ευβοίας* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς). Ανακτήθηκε από: [Basina_21066.pdf \(uniipi.gr\)](#)

Μπάτση, Χ. (2018). *Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα* (Διπλωματική εργασία). ΤΕΙ Ηπείρου, Πρέβεζα.

Μπρέγιαννη, Ε. (2021, Μάρτιος 6). *Mobbing: Η ψυχολογική κακοποίηση στον εργασιακό χώρο*. Ανακτήθηκε από <https://healthstories.gr/eyexia/psychologia/4195/healthstories-mobbing-i-psychologiki-kakopoiisi-ston-ergasiako-choro>

Ντόλκερα, Αν. (2017). *Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση* (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Διαθέσιμο από βάση δεδομένων: Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών [Κωδ.41682].

Ουζούνη, Χ., & Νακάκης, Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50(2), 231-239.

Παπαδογεωργάκη, Ο. (2015). *Δυναμική των ομάδων – ηγεσία: ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας* (Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο). Διαθέσιμο από: Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών [Κωδ.37006].

Παπαϊωάννου, Α, Ζουρμπάνος, Ν, & Μίνος Γ. (2016). *Εφαρμογές της Στατιστικής στις επιστήμες του Αθλητισμού & της Υγείας*. Θεσσαλονίκη: Δίσιγμα.

Παπαϊωάννου, Α., & Ζουρμπάνος, Ν. (2014). *Εφαρμογές της Στατιστικής στις Επιστήμες του Αθλητισμού και της Φυσικής Αγωγής με τη χρήση του SPSS 18*. Θεσσαλονίκη: Δίσιγμα.

Παπακίτσιου, Ευθ. (2022). *Διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) στους επαγγελματίες υγείας* (Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής). Ανακτήθηκε από: [mschc20103 Papakitsou17032022-1-4.pdf \(uniwa.gr\)](#)

Παρενόχληση. (χ.χ.) Ανακτήθηκε 23 Ιανουαρίου 2023 από [Παρενόχληση - Βικιπαίδεια \(wikipedia.org\)](#)

Πέρου, Ανθ., & Πέτρου, Α. (2018). *Σύνδρομο Mobbing στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών: πρόληψη και αντιμετώπιση* (Πτυχιακή εργασία, ΤΕΙ Δυτικής Αττικής). Ανακτήθηκε από: [MOBBING SYNDROME _Επιδιορθωμένο_ \(teiwest.gr\)](#)

Πετράκου, Ι. (χ.η.). *Mobbing: ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο* [άρθρο σε blog]. Ανακτήθηκε από [Mobbing: ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. - psychoedu.gr](#)

Ρόμπολας, Π., & Μπρέντα, Γ. (2019). Το σύνδρομο mobbing στον εργασιακό βίο των επαγγελματιών υγείας. *Περιεγχειρητική Νοσηλευτική*, 8(1). Ανακτήθηκε από: [ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ MOBBING ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΒΙΟ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ \(spnj.gr\)](#)

Σιαμίδου, Χ. (2020). *Η Θυματοποίηση στην Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο της Εργασίας: Σύνδεση Ακαδημαϊκής Γνώσης με τη Διαμεσολάβηση* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας). Ανακτήθηκε από: [.pdf \(uowm.gr\)](#)

Σπανορρήγα, Σ. (2022, Μάρτιος 4). *Εργασιακός εκφοβισμός: Μια μάστιγα της εποχής μας*. Ανακτήθηκε από [Εργασιακός εκφοβισμός: Μια μάστιγα της εποχής μας \(psychology.gr\)](#)

Στάχτιαρης, Γ. (2022). *Η επίδραση της Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου του Σχολείου στο Εργασιακό Άγχος των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης* (Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο). Ανακτήθηκε από: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwit78iJ093-AhUD-PuwKHUGCDOwQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fapothesis.eap.gr%2Farchive%2Fdownload%2Fc88ec545-b5a3-45c3-bfa9-c658a810493a.pdf&usg=AOvVaw1-6UjeQMLFflwIXRlvIoKu>

Σωματείο no Mobbing. (χ.χ.). *Οι 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές στο Mobbing, σύμφωνα με τον Heinz Leymann* [άρθρο σε blog]. Ανακτήθηκε 3 Απριλίου 2023 από [Σωματείο – No Mobbing at Work | Greek Association for Bullying \(nomowo.org\)](#)

Τζιβένη, Σ. (2020). *Ηθική παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Ανακτήθηκε από: [20455.pdf \(uth.gr\)](#)

Τούκας, Δ., Δεληγάς, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2011, Οκτώβριος 10). Ενωσιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία: ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. *Αρχεία ελληνικής ιατρικής* 2012,29(2), σελ. 162-173. Ανακτήθηκε από [2012_2.pdf \(mednet.gr\)](#)

Τρογαΐδου, Α. (2019). *Η επικοινωνιακή σημασία της Διαμεσολάβησης ως τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας. Μελέτη περίπτωσης υπάλληλοι τραπεζών* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας). Ανακτήθηκε από: [Microsoft Word - ΠΤΥΧΙΑΚΗ.docx \(uowm.gr\)](#)

Τσιαμά, Μ.Χ. (2013, Δεκέμβριος). Το φαινόμενο της ηθικής/ ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: ενωσιολογικοί προσδιορισμοί. ΕΙΕΑΔ (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού). Ανακτήθηκε από [arthra kai meletes to fanomeno tis ithikis parenoxlisis sto xwro ergasias.pdf \(eiead.gr\)](#)

Τσούλου, Δ. (2019). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας – Μελέτη περίπτωσης το mobbing* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς). Ανακτήθηκε από: [Tsoulou.pdf \(unipi.gr\)](#)

Χατζηπασχάλη, Σ. (2007). *Προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων και ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Εμπειρική μελέτη στον χώρο των τραπεζών* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Χονδροπούλου, Ε.(2017). *Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (Mobbing) των δημοσίων υπαλλήλων* (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας). Ανακτήθηκε από: [ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ. Διπλωματική Εργασία Η ΗΘΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ \(MOBBING\) ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ. - PDF ΔΩΡΕΑΝ](#) [Λήψη \(docplayer.gr\)](#)

Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσου, Α., & Λάλου, Π. (2015). *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS*. ΣΕΑΒ. Ανακτήθηκε από: https://eclass.aegean.gr/modules/document/file.php/MATH113/BIBΛΙΑ/spss_book1.pdf

Ξενόγλωσση

Adams, J. (2014). *Research Methods for Business and Social Science Students* (2nd Edition). Delhi: SAGE Publications Ltd.

Bornstein, M., Jager, J., & Putnick, D. (2013). *Sampling in developmental science: Situations, shortcomings, solutions, and standards. Developmental Review, 2013,33:357–370.* [PubMed: 25580049].

Bryman, A. (2015). *Social Research Methods* (5th edn.). Oxford: University Press.

Creswell, J. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th edn.). Thousand Oaks: Sage.

Dornyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Elfil, M., & Negida, A. (2017). Sampling methods in clinical research: An educational review. *Emergency, 5*(1), e52.

Etikan, I., Musa, S., & Alkassim, R. (2016). Comparison convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5*(1), 1-4.

Gray, D.(2016). *Doing Research in the Real World*. London: Sage.

Hazzi, O., & Maldaon, I. (2015). A pilot study: vital Methodological issues. *Verslas:Teorija ir praktika/business:Theory and Practice, 16*(1), 53-62. Ανακτήθηκε από: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewjt78iJ093-AhUD-PuwKHUGCDOwQFnoECAoQAQ&url=https%3A%2F%2Fapothesis.eap.gr%2Farchive%2Fdownload%2Fc88ec545-b5a3-45c3-bfa9-c658a810493a.pdf&usg=AOvVaw1-6UjeQMLFflwIXRlvIoKu>

Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. Malaysian family physician. *The official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61.

MacBeath, J., M. Schratz, M., Meuret, D. & Jakobsen, L. (2005). Αυτοαξιολόγηση στο ευρωπαϊκό σχολείο: Πώς άλλαξαν όλα. Αθήνα: Μεταίχμιο. Διαθέσιμο στο <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/14334/P0014334.pdf?sequence=1>

Mann, H.B. and Whitney, D.R. (1947). On a Test of Whether One of Two Random Variables Is Stochastically Larger than the Other. *Annals of Mathematical Statistics*, 18, 50-60. Ανακτήθηκε από: <http://dx.doi.org/10.1214/aoms/1177730491>

Matsela, M. A., & Kirsten, T. (2014). Teachers' experiences and impact of workplace bullying on their health in Lesotho, *Psychology Research*, 4(6), 479-491. Ανακτήθηκε από: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwicwoPY393-AhWlhv0HHZAYBUkQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fdione.lib.unipi.gr%2Fxmlui%2Fbitstream%2Fhandle%2Funipi%2F14940%2FBasina_21066.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw05SmlksSQDfOynQewTnkbY

(Nicki Lisa Cole, Ph.D.ή ΘΩΜΕΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ)

T-test Independent Samples (2022, Ιούλιος 25). Ανακτήθηκε 1 Απριλίου 2023 από: <https://datanalysis.net/questionnaires/t-test-independent-samples/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Αγαπητή/έ συνάδελφισσα/ε,

Ονομάζομαι Παναγιώτου Νικόλαος, είμαι καθηγητής πληροφορικής και Διευθυντής στο Γυμνάσιο-Λ.Τ. Βερδικούσας Λάρισας.

Στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας στο Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στη «Δημόσια Διοίκηση» του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος (ΔΙ.ΠΑ.Ε), κάνω έρευνα με στόχο τη διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στους εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ν. Λάρισας .

Ως αντικείμενο έχει, να μελετηθεί, η ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) που πιθανά δέχονται εκπαιδευτικοί που υπηρετούν στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας και να διερευνηθεί η συσχέτιση της εμφάνισης του φαινομένου, με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, με τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται και τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνισή του.

Παρακαλείστε να αφιερώσετε μερικά λεπτά από το χρόνο σας, ώστε να απαντήσετε στις ερωτήσεις του επισυναπτόμενου ερωτηματολογίου.

Θεωρώ, η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι πολύ σημαντική, καθώς μέσα από αυτή θα καταφέρω να συγκεντρώσω τα απαραίτητα δεδομένα και να καταλήξω σε χρήσιμα συμπεράσματα. Θα ήμουν ιδιαίτερα ευγνώμων εάν συμμετείχατε στην έρευνά μου, με την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου που ακολουθεί. Η συμμετοχή στην έρευνα είναι εθελοντική και μπορείτε να την εγκαταλείψετε αν νιώσετε άβολα ή ακόμη και ότι κάποια από τις ερωτήσεις σας φέρει σε δύσκολη θέση. Επίσης, η προστασία των προσωπικών στοιχείων σας και η ανωνυμία είναι απόλυτα διασφαλισμένη και τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν για τη στατιστική ανάλυση της έρευνας και την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Χρησιμοποιήστε την ακόλουθη κλίμακα αξιολόγησης

1- Καθόλου, 2- Λίγο, 3- Αρκετά, 4-Πολύ, 5- Πάρα πολύ

Ευχαριστώ εκ των προτέρων

Με εκτίμηση,

Παναγιώτου Νικόλαος

Email: npanagiotou@gmail.com

Ερωτηματολόγιο

Γνωρίζετε το φαινόμενο της ηθικής - ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing);

Ναι

Όχι *Παράβλεψη και μετάβαση στα Δημογραφικά Στοιχεία (ερώτηση 32)*

Ερωτηματολόγιο Α Μέρος

Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών ;

Παρακαλώ απαντήστε τις ακόλουθες ερωτήσεις:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
A1_ Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2_ Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) στους/στις συνάδελφους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3_ Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από τον Διευθυντή/ντριά σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A4_ Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο εκπαιδευτικό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A5_ Έχετε υποστεί ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A6_ Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική-ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ερωτηματολόγιο Β' - Μέρος

Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες;

Παρακαλώ επιλέξτε μια από τις ακόλουθες μορφές που έχουν χρησιμοποιήσει σε εσάς είτε σε συναδέλφους σας στην προσπάθειά τους να ασκήσουν mobbing

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
B1_ Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2_ Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3_ Διάδοση φημών/χλευασμών /αστείων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4_ Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B5_ Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B6_Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B7_Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B8_Σας φώναξαν ή γίνετε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B9_Λάβατε σεξουαλική αγωγή που δεν επιδιώκατε	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B10_Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B11_Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον Διευθυντή σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B12_Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεών σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B13_Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B14_Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον Διευθυντή σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ερωτηματολόγιο Γ' – Μέρος

Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου;

Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους παράγοντες που ακολουθούν, για την εμφάνιση της ηθικής-ψυχολογικής παρενόχλησης;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Γ1_Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών(όπως κακή επικοινωνία κ.α)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ2_Οι αυξημένες αρμοδιότητες/φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ3_Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ4_Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από Διευθυντή και συνάδελφους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ5_Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ6_Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ7_Το παθητικό στυλ ηγεσίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ8_Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ9_Η ζήλεια /αλαζονεία/ανταγωνιστικότητα του θύτη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ10_Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/ παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing ;

Εάν ναι ποια;.....

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα

Ηλικία: έως 30 31-40 41-50 51-60 60 +

Οικογενειακή κατάσταση : Παντρεμένος Ελεύθερος Διαζευγμένος Χηρεία

Ειδικότητα (π.χ. ΠΕ01, ΠΕ02, ...):

Πρόσθετες Σπουδές

Δεύτερο Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης:

Διδακτορικό δίπλωμα

Άλλο

Χρόνια Υπηρεσίας

1-10 ΕΤΗ

11-20 ΕΤΗ

21-30 ΕΤΗ

>30 ΕΤΗ

Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας Ναι Όχι

Αν ναι, πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε σε Διευθυντική θέση(αριθμός ετών)

Χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα που τώρα υπηρετείτε:

Λιγότερο από ένα χρόνο

Περισσότερο από ένα χρόνο

Περιοχή σχολείου

Μεγάλο αστικό κέντρο

Πόλη

Κωμόπολη

Χωριό

Τύπος σχολικής Μονάδας

Γυμνάσιο

Λύκειο

Επάλ

Γυμνάσιο – Λυκειακές Τάξεις

Άλλο

Τύπος σχολείου

Ημερήσιο

Εσπερινό

Νυχτερινό

Άλλο:

Μέγεθος σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετείτε

Λιγότεροι από 60 μαθητές

60 -200 μαθητές

Περισσότεροι από 200 μαθητές

Σχέση εργασίας Μόνιμος/η Αναπληρωτής/τρια Ωρομίσθιος

Φύλο του Διευθυντή σας Άνδρας Γυναίκα