

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια

Διοίκηση

ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΧΑΣΑΝΕΑ

ΑΜ: 37sA/2022

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) σε

Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης

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

Επιβλέπων καθηγητής: Δημήτριος Πασχαλούδης

ΜΑΡΤΙΟΣ 2024

ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΧΑΣΑΝΕΑ

**Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) σε
Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ
ΕΥΘΥΝΗΣ»**

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

Όνοματεπώνυμο Συγγραφέα:

ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΧΑΣΑΝΕΑ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

Ημερομηνία (Ημέρα - Μήνας - Έτος):

12 Μαρτίου 2024

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

© Παναγιώτα Χασανέα, 2024

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Στην οικογένεια μου

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους, όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της.

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέπων καθηγητή μου, κύριο Δημήτριο Πασχαλούδη για την επιστημονική του καθοδήγηση, το αμείωτο ενδιαφέρον του και την υποστήριξη που έδειξε.

Τέλος, θα ήθελα εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου, στο γιο μου και στο σύζυγό μου για τη συνεχόμενη στήριξη τους, καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία διαπραγματεύεται το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) στον Δημόσιο Τομέα και ειδικότερα των εργαζομένων στους Οργανισμούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Σκοπός της εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου και η επίδραση στους εν λόγω φορείς μέσα από την βιβλιογραφία και την διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας.

Αρχικά πραγματοποιείται η βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οποία επιχειρεί να παρουσιάσει την έκταση και τα χαρακτηριστικά του ζητήματος του εργασιακού εκφοβισμού, μέσα από μελέτες και συμπεράσματα ερευνών που διεξήχθησαν από διάφορους μελετητές της παγκόσμιας επιστημονικής και ακαδημαϊκής κοινότητας. Κατόπιν, ακολουθεί μια συνοπτική αναφορά σχετικά με την θεσμική και νομική διάσταση του φαινομένου, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και των διεξόδων που παρέχονται βάση διατάξεων ελληνικής νομοθεσίας στο θύμα.

Στην συνέχεια περιγράφεται η διαδικασία της ποσοτικής έρευνας που προγραμματίστηκε με την χρήση διαρθρωμένου σε επτά ενότητες ερωτηματολογίου. Στην έρευνα συμμετείχαν εκατόν πενήντα τέσσερις (154) εργαζόμενοι απασχολούμενοι σε ΟΤΑ Α΄ & ΟΤΑ Β΄ βαθμού. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, προέκυψε ότι τουλάχιστον ένας στους τέσσερις εργαζομένους έχει πέσει θύμα εργασιακού εκφοβισμού, σύμφωνα με τα οριζόμενα ενός από των μεγαλύτερων μελετητών του φαινομένου, τον Heinz Leymann (17 Ιουλίου 1932 – 26 Ιανουαρίου 1999). Σημειώνεται δε, ότι από το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα, το 55,8% δήλωσε πως θεωρεί ότι έχει υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού. Οι πιο συχνές μορφές mobbing που σημειώθηκαν είναι η διάκριση σε βάρος του εργαζόμενου και ως συχνότερα εμφανίσιμη επίπτωση δηλώθηκε ο *θυμός* σε ψυχοσυναισθηματικό επίπεδο και ακολούθως η αίσθηση *έντονου άγχους*. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν στατιστικές συσχετίσεις, μεταξύ του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και διαφόρων μεταβλητών της έρευνας που οδήγησαν στην εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Λέξεις Κλειδιά: Εργασιακός Εκφοβισμός, Mobbing, Δημόσιος Τομέας, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Ποσοτική Έρευνα.

ABSTRACT

This paper deals with the phenomenon of workplace bullying (mobbing) in the public sector and in particular with employees in local administrations. The purpose of the work is to analyze the phenomenon and its impact on the relevant bodies through the literature and the conduct of quantitative research.

First, a bibliographic review is carried out, which attempts to present the scope and characteristics of the issue of workplace bullying through studies and research conclusions conducted by various scholars of the global scientific and academic community. Then, there follows a brief report on the institutional and legal dimension of the phenomenon at the national and European level as well as the means provided based on the provisions of Greek legislation in the country.

Next, the process of quantitative research is described, which was programmed using a questionnaire structured in five parts. One hundred and fifty four (154) employees participated in the survey. From the analysis of the results of the research, it emerged that at least one out of four employees has fallen victim to workplace bullying, according to the findings of one of the greatest researchers of the phenomenon, Heinz Leymann (July 17, 1932 – January 26, 1999). It is noted that of the total number of participants in the survey 55.8% stated that they believe that there has been a victim of workplace bullying. The most frequent forms of mobbing that was noted is discrimination against the employee and the most frequently occurring effect was declared to be anger at the psychological level, followed by intense anger. Also, statistical correlations were found between the phenomenon of workplace bullying and various variables that led to the extraction of useful conclusions.

Keywords: Workplace Harassment, Mobbing, Public Sector, Local Administration, Research.

Πίνακας περιεχομένων

<i>ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ</i>	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ABSTRACT.....	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	14
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	18
1. Κεφάλαιο Πρώτο.....	22
1.1. Εισαγωγή.....	22
1.2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	24
2. Κεφάλαιο Δεύτερο- Θεωρητική προσέγγιση.....	25
2.1. Εννοιολογική και ιστορική προσέγγιση του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing).....	25
2.1.2. Διαφορές μεταξύ Mobbing και Bullying	29
2.2. Μορφές και εξελικτική διαδικασία του Mobbing	30
2.3. Αιτιολογικές θεωρίες του φαινομένου	32
2.4. Οι τρόποι εκδήλωσης του mobbing	34
2.5. Το θύμα και τα χαρακτηριστικά του	39
2.5.1 Προσωπικότητα.....	40
2.5.2. Εργασιακές επιδόσεις και παραγωγικότητα.....	41
2.5.3. Κοινωνικές δεξιότητες.....	41

2.5.4. Φύλο: Άντρες-Γυναίκες	42
2.5.5. Ηλικία	43
2.6. Ο θύτης (mobber) και τα χαρακτηριστικά του	43
2.6.1. Προσωπικότητα.....	44
2.6.2. Αυτοεκτίμηση.....	45
2.6.3. Κοινωνικές δεξιότητες.....	45
2.6.4. Φύλο: Άνδρες- Γυναίκες.....	46
2.7. Το Mobbing στον Δημόσιο Τομέα	46
2.7.1. Σύγκριση του Δημόσιου τομέα με τον αντίστοιχο ιδιωτικό, αναφορικά με την έκταση του φαινομένου.....	46
2.7.2. Οι ιδιαιτερότητες στο ελληνικό Δημόσιο	50
2.8. Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού.....	51
2.8.1 Επιπτώσεις του mobbing στο άτομο	51
2.8.2. Επιπτώσεις του mobbing στον Οργανισμό	52
2.8.3. Επιπτώσεις του mobbing στο σύνολο.....	53
2.9. Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου	54
2.9.1 Σε ατομικό επίπεδο	54
2.9.2. Σε επίπεδο Οργανισμού	55
2.9.3. Σε θεσμικό επίπεδο	58
3. Κεφάλαιο Τρίτο- Θεσμική και νομική διάσταση του φαινομένου	58
3.1. Πρωτοβουλίες για κανονιστικό πλαίσιο	58
3.2. Προσέγγιση του φαινομένου στο κανονιστικό πλαίσιο της Ελλάδας	59

3.3. Προσέγγιση στο νομοθετικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	62
3.4. Νομικές Αξιώσεις και διέξοδοι του θύματος	63
4. Κεφάλαιο Τέταρτο- Ερευνητικό μέρος	64
4.1. Μεθοδολογία έρευνας	64
4.1.2. Σκοπός και στόχοι	64
4.1.3. Συλλογή δεδομένων και εργαλεία	65
4.1.4. Το ερωτηματολόγιο	66
4.2. Περιγραφική στατιστική	68
4.2.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων.....	68
4.2.2. Καταγραφή ποσοστού ατόμων σε σχέση με το φαινόμενο	72
4.2.2.1. Ερώτηση: Λαμβάνοντας υπόψη τον σύμφωνα με τον Leymann ορισμό για το “mobbing” (1999), θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;.....	72
4.3. Έλεγχος αξιοπιστίας.....	74
4.4. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση.....	75
4.4.1. Ερώτηση: Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;.....	75
4.4.2. Ερώτηση: Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;.....	76
4.4.2.1. Σε επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης.....	76
(i) Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα;.....	76
(ii) Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας	77
(iii) Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;	78

(iv) Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραπτές/προφορικές);	79
(v) Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή;	80
(vi) Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς;.....	80
(vii) Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας;	81
(viii) Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες;.....	82
(viii) Σας οδηγούν σε λάθη;.....	83
4.4.2.2. Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών	84
(x) Οι συνάδελφοι σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις;	84
(xi) Οι συνάδελφοι σας, σας αγνοούν επιδεικτικά;.....	85
4.4.2.3. Σε επίπεδο προσωπικής φήμης.....	87
(xiii) Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν;	87
4.4.2.4. Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής	91
4.4.3. Ερώτηση: Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;.....	97
4.4.4. Ερώτηση: Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»	98
4.4.4.1. Ερώτηση: Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:	99
4.4.5. Ερώτηση: Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;.....	100
4.4.6. Ερώτηση: Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς;.....	101
4.4.7. Ερώτηση: Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;	102
4.4.8. Ερώτηση: Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία:	103

4.4.8.1. Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στο Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;	103
4.4.8.2. Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα;	104
4.5. Επαγωγική στατιστική	105
4.5.1 Έλεγχος υποθέσεων Independent- Samples T Test.....	105
4.5.2 Έλεγχος υποθέσεων Paired Samples T-Test.....	106
5. Κεφάλαιο Πέμπτο- Συμπεράσματα.....	107
5.1 Περιορισμοί έρευνας.....	110
5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	111
5.3. Γενικά συμπεράσματα.....	112
6. Βιβλιογραφία.....	114
7. Παράρτημα (Ερωτηματολόγιο έρευνας)	122

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1- Απόδοση του ορισμού για το "Mobbing" σύμφωνα με διάφορους ερευνητές.....	28
Πίνακας 2- Οι πιο αξιόλογες έρευνες σχετικά με το "mobbing" και τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα	48
Πίνακας 3- Επιπτώσεις mobbing στο άτομο	52
Πίνακας 4- Επιπτώσεις mobbing στον Οργανισμό.....	53
Πίνακας 5- Επιπτώσεις mobbing στο κοινωνικό σύνολο (Πηγή: EU-OSHA, 2010) .	54
Πίνακας 6- Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με τον εργασιακό εκφοβισμό...	61
Πίνακας 7-Ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με τον εργασιακό εκφοβισμό	63
Πίνακας 8- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Φύλο»	68
Πίνακας 9- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Ηλικία»	69
Πίνακας 10- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Κατηγορία».....	69
Πίνακας 11- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Επίπεδο σπουδών»	70
Πίνακας 12- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Χρόνια προϋπηρεσίας».....	71
Πίνακας 13- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Θέση εργασίας».....	71
Πίνακας 14- Συχνότητες για τη μεταβλητή «...θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού».....	72

Πίνακας 15-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος για τη μεταβλητή «Έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;» σε σχέση με τη μεταβλητή «Φύλο»	73
Πίνακας 16- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος για τη μεταβλητή «Έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;» σε σχέση με τη μεταβλητή «Θέση εργασίας».....	73
Πίνακας 17-Συντελεστής <i>Cronbach's alpha</i> για την μεταβλητή «Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;»	74
Πίνακας 18-Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την ερώτηση « Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;»	75
Πίνακας 19- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα»	77
Πίνακας 20- Συχνότητες για την μεταβλητή «Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας».....	78
Πίνακας 21- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση» ..	78
Πίνακας 22- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραπτές/προφορικές);».....	79
Πίνακας 23- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή;»	80
Πίνακας 24- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς;».....	81
Πίνακας 25- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας;»	81
Πίνακας 26- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες;».....	82
Πίνακας 27- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας οδηγούν σε λάθη;»	83

Πίνακας 28- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις;»	85
Πίνακας 29- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά;»	86
Πίνακας 30- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας;»	86
Πίνακας 31- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν;»	88
Πίνακας 32- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας υποτιμούν διαρκώς;».....	88
Πίνακας 33- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις;»	89
Πίνακας 34- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς;»	90
Πίνακας 35- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας;».....	92
Πίνακας 36- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία;»	92
Πίνακας 37- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα;».....	93
Πίνακας 38- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματα σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.);»	94
Πίνακας 39- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο;»	95
Πίνακας 40- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας;».....	95

Πίνακας 41- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση;»	96
Πίνακας 42- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;»	97
Πίνακας 43- Συχνότητες της μεταβλητής «Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;»» σε σχέση με τη μεταβλητή «θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;».....	98
Πίνακας 44- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»	99
Πίνακας 45- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:...».....	100
Πίνακας 46- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;».....	100
Πίνακας 47- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς από:»	101
Πίνακας 49- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;»	102
Πίνακας 50- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στον Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;»	103
Πίνακας 51- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα;»	104
Πίνακας 52- Έλεγχος υποθέσεων Independent Samples T-Test	106

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1- Λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού σε έναν Οργανισμό	57
Εικόνα 2- Νομικές διέξοδοι έναντι στον εργασιακό εκφοβισμό	64
Εικόνα 3- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Φύλο»	68
Εικόνα 4- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Ηλικία»	69
Εικόνα 5- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Κατηγορία»	70
Εικόνα 6- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Επίπεδο σπουδών».....	70
Εικόνα 7- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Χρόνια προϋπηρεσίας».....	71
Εικόνα 8- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Θέση εργασίας».....	72
Εικόνα 9- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «...θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού».....	72
Εικόνα 10- Διαγράμματα για Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση για την ερώτηση «Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;»	76
Εικόνα 11- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα»	77
Εικόνα 12- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας;»	78
Εικόνα 13- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή « Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση».....	79
Εικόνα 14- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραφτές/προφορικές);».....	79
Εικόνα 15- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή;».....	80

Εικόνα 16- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς;»	81
Εικόνα 17- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας;».....	82
Εικόνα 18- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες;».....	82
Εικόνα 19- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας οδηγούν σε λάθη;» ..	83
Εικόνα 20- Συγκεντρωτικά διαγράμματα Likert της διάστασης «Σε επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης»	84
Εικόνα 21- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι συνάδελφοι σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις;»	85
Εικόνα 22- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι συνάδελφοι σας, σας αγνοούν επιδεικτικά;»	86
Εικόνα 23- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας;»	87
Εικόνα 24- Συγκεντρωτικά διαγράμματα Likert διάστασης «Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών».....	87
Εικόνα 25- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν;»	88
Εικόνα 26- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας υποτιμούν διαρκώς;»	89
Εικόνα 27- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις;».....	90
Εικόνα 28- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς;»	90
Εικόνα 29- Συγκεντρωτικά διαγράμματα Likert διάστασης «Σε επίπεδο προσωπικής φήμης»	91

Εικόνα 30- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας;»	92
Εικόνα 31- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία;».....	93
Εικόνα 32- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα;	93
Εικόνα 33- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματά σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.);»	94
Εικόνα 34- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο;».....	95
Εικόνα 35- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας;».....	96
Εικόνα 36- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση;».....	96
Εικόνα 37- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;»	98
Εικόνα 38- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»	99
Εικόνα 39- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»	100
Εικόνα 40- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;».....	101
Εικόνα 41- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς από...;».....	102

Εικόνα 42- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;».....	103
Εικόνα 43- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στον Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;» ...	104
Εικόνα 44- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα;»...	105
Εικόνα 45- Γράφημα έλεγχου υποθέσεων Independent Samples T-Test.....	106
Εικόνα 46- Γράφημα έλεγχου υποθέσεων Paired Samples T-Test.....	107

1. Κεφάλαιο Πρώτο

1.1. Εισαγωγή

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, γνωστό με τον αγγλικό όρο «*mobbing*» αναφέρεται σε περιστατικά εργασιακής κακοποίησης, ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικής βίας που εκδηλώνονται στους χώρους εργασίας. Στις μέρες μας παρατηρείται μια ιδιαίτερη έξαρση του εν λόγω φαινομένου και το μέγεθος του ζητήματος γίνεται αντιληπτό, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε αρκετές χώρες, όπως στην Ιταλία, στην Γερμανία και την Σουηδία έχει αναγνωριστεί ως σύνδρομο και χαρακτηρίζεται ως «*επαγγελματική ασθένεια*» (Κωνσταντινίδης, 2011).

Οι συνέπειες του φαινομένου μπορεί να είναι καταστροφικές και έχουν ποικίλες εκφάνσεις τόσο στην ψυχική όσο και την σωματική υγεία του θύματος. Μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον του, καθώς και να υποβαθμίσουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής του, οδηγώντας το ακόμα στο περιθώριο και πολλές φορές στην παραίτηση από την εργασία (Mutatonić, Raunović & Šmelcerović, 2019, Ito, Nakamura, Kimura, Mori, Okanoya, Somemura, Sasaki & Tanaka, 2015). Σημειώνεται επίσης, ότι οι αρνητικές επιδράσεις δεν εμφανίζονται μόνο στον εργαζόμενο, αλλά και στον ίδιο τον Οργανισμό ή την επιχείρηση φθείροντας το ανθρώπινο δυναμικό και δημιουργώντας ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον.

Αδιαμφισβήτητα το περιβάλλον εργασίας έχει πρωτεύοντα ρόλο για την εκδήλωση του φαινομένου που περιγράφεται. Η σύνθεση του εργασιακού περιβάλλοντος περιλαμβάνει, πέραν των υλικών υποδομών και το σύνολο των εφαρμοζόμενων μεθόδων και πρακτικών αναφορικά με τον τρόπο λειτουργίας, αλλά και τις κοινωνικές και διαπροσωπικές επιδράσεις που δημιουργούνται μεταξύ όλων των μελών που το αποτελούν. Όλα αυτά παρουσιάζουν ιδιαίτερη επίδραση στην διαμόρφωση της εργασιακής συμπεριφοράς που αναπτύσσεται, ως αποτέλεσμα θετικών και αρνητικών ψυχικών καθώς και συναισθηματικών καταστάσεων, το αποτέλεσμα των οποίων καθορίζει βασικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων όπως η αποδοτικότητα, η συναδελφικότητα, η αφοσίωση, η εμπιστοσύνη και λοιπές επαγγελματικές δεξιότητες (Τούκας, Δεληγάς & Καραγεωργίου, 2012). Το

ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας ολοένα και γίνεται πιο έντονο δεδομένου ότι το mobbing έχει εξελιχθεί σε ένα πολυδιάστατο κοινωνικό πρόβλημα με ζημιογόνες συνέπειες για τους εργαζόμενους - θύματα, τους οργανισμούς και ευρύτερα το κοινωνικό σύνολο (Glambek, Matthiesen, Hetland & Einarsen, 2014; Vveinhardt & Streimikiene 2015; Demirag & Ciftci, 2017).

Το mobbing παρουσιάζεται πλέον με μεγάλη ένταση, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Στη παρούσα εργασία επιχειρείται να αποτυπωθεί όσο πιο ρεαλιστικά δύνανται η κατάσταση και η ένταση του φαινομένου σε συγκεκριμένους φορείς του δημόσιου τομέα, σύμφωνα με τις συνθήκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που αυτοί φέρουν. Αναμφίβολα η τελευταία δεκαετία και πλέον, διαμόρφωσε μια ιδιάζουσα λειτουργική μορφή στο δημόσιο τομέα μέσα από τα αίτια της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης καθώς και λόγω της πανδημίας του covid-19. Απόρροια των παραπάνω αποτελεί η ανάδειξη ενός συνόλου παραγόντων όπως η αύξηση του φόρτου εργασίας, οι διαπροσωπικές συγκρούσεις σε επίπεδο ρόλων, οι οργανωσιακές μεταβολές, οι χαμηλοί μισθοί, η έλλειψη πόρων και υλικοτεχνικής υποδομής σε συνάρτηση με την δυσκολία διατήρησης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Ματζουλά, 2022).

Η Ελλάδα βρίσκεται σε μια από τις χειρότερες θέσεις σε περιστατικά mobbing στην Ευρώπη. Συγκεκριμένα και σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία που δίνονται από την Επιθεώρηση Εργασίας (2023) καταλαμβάνει την τρίτη θέση με ποσοστό 13%. Για το 2023 καταγράφονται από το ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) διακόσια περιστατικά mobbing, ανά την επικράτεια, εκ των οποίων το 30% περίπου επιλύθηκε μέσω διαμεσολάβησης των κατά τόπους αρμοδίων υπαλλήλων της Επιθεώρησης Εργασίας (Βαζάκη, 2023).

Σύμφωνα με τα αναφερθέντα, και λαμβάνοντας υπόψη την έκταση του φαινομένου που παρουσιάζεται στους Οργανισμούς παγκοσμίως, καθώς επίσης και τις κοινωνικές, εργασιακές, οικονομικές και δημοσιονομικές μεταβολές που λαμβάνουν χώρα στην εποχή μας, γίνεται αντιληπτή η ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση του mobbing στην Ελλάδα. Με την παρούσα εργασία επιχειρείται ο εμπλουτισμός σχετικών στοιχείων και η επικαιροποίηση δεδομένων με σκοπό την καλύτερη κατανόηση του και αντιμετώπιση του φαινομένου του εργασιακού

εκφοβισμού, μέσω της διενέργειας ποσοτικής έρευνας με δείγμα εργαζόμενους σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

1.2. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Για τη εκπόνηση της παρούσας εργασίας πραγματοποιήθηκε αναζήτηση βιβλιογραφίας σχετικά με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) και κυρίως όσον αφορά την εμφάνιση του, στο δημόσιο τομέα μέσα από βάσεις δεδομένων, άρθρα στο διαδίκτυο και ψηφιακά αποθετήρια αλλά και σε δια ζώσης βιβλιοθήκες. Το χρονικό εύρος του υλικού που χρησιμοποιήθηκε εκτείνεται από το 1986 έως και σήμερα. Η μελέτη επικεντρώθηκε σε περιλήψεις και τα συμπεράσματα διαφόρων πονημάτων από ειδικούς και έγκριτους ερευνητές, όπου μεταξύ αυτών επιλέχθηκαν και μελετήθηκαν εκτεταμένα ορισμένες μελέτες και έρευνες πάνω στην οποία θεμελιώθηκε βιβλιογραφικά η εργασία.

Μια εξ' αυτών αποτελεί η έρευνα του Σουηδού ακαδημαϊκού ψυχιάτρου και παιδαγωγικού ψυχολόγου Dr. Heinz Leymann, ο οποίος πρωτοστάτησε στην έρευνα για το mobbing, από την δεκαετία του 1980 και πρώτος αναγνώρισε και επισήμανε τις ψυχικές μετατραυματικές συνέπειες του φαινομένου. Επίσης, μελετήθηκε και η έρευνα της Γαλλίδας ψυχιάτρου, ψυχαναλύτριας και ψυχοθεραπεύτριας Dr. Marie-France Hirigoyen, εξειδικευμένης στο mobbing και το μετατραυματικό στρες που προκαλείται από αυτό. Σημαντική πηγή πληροφοριών για την εργασία αποτέλεσαν τα ερευνητικά συγγράμματα της Φιλανδής Dr. Maarit Vartia, ερευνήτριας στο Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας με ειδίκευση τον εργασιακό εκφοβισμό και την επαγγελματική βία. Ομοίως πληροφορίες αντλήθηκαν σε μεγάλο μέρος από τα επιστημονικά συγγράμματα για την εργασιακή ψυχολογία του Γερμανού καθηγητή οργανωσιακής ψυχολογίας Prof. Dr. Dieter Zapf. Σημαντικά στοιχεία αντλήθηκαν από την βάση δεδομένων και τις εκθέσεις του τριμερούς Οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης Eurofound (Eurofound/EurWork 2015).

Επισημαίνεται, ότι ο εργασιακός εκφοβισμός φαίνεται να είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο, εξαρτώμενο από πολλούς παράγοντες και που αποδίδεται από πολλούς ορισμούς, συγγέεται ή ταυτίζεται με διάφορες έννοιες γεγονός που το καθιστά αντικειμενικά δύσκολο στην μελέτη του. Για παράδειγμα η ερμηνεία για τον

«εργασιακό εκφοβισμό», την «ηθική παρενόχληση», το «*workplace bullying*» και η «ψυχολογική παρενόχληση» διαφοροποιούνται εννοιολογικά αλλά και ως προς την αντίληψη, ανάλογα με την κουλτούρα και τα όρια αποδοχής μορφών συμπεριφορών που έχει κάθε χώρα. Σε πολλές μελέτες και άρθρα οι παραπάνω ορισμοί συνοψίζονται και γενικεύονται υπό τον όρο του «*mobbing*». Αν και σε αρκετές πηγές της βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε γίνεται αναφορά στον σχολικό εκφοβισμό (*bullying*) και την σεξουαλική παρενόχληση (*sexual harassment*), τα αντίστοιχα λήμματα από αυτές εξαιρέθηκαν ως πληροφορίες δεδομένου ότι απευθύνονται σε ιδιαίτερες μορφές *παρενόχλησης* και διακρίνονται αισθητά από το *mobbing*. Με την επιφύλαξη όμως, όσον αφορά την ύπαρξη κάποιου βαθμού συσχέτισης του εργασιακού εκφοβισμού με την σεξουαλική παρενόχληση για κάποιες περιπτώσεις.

2. Κεφάλαιο Δεύτερο- Θεωρητική προσέγγιση

2.1. Εννοιολογική και ιστορική προσέγγιση του εργασιακού εκφοβισμού (*mobbing*)

Σε διεθνές επίπεδο υπάρχει διαθέσιμη άφθονη βιβλιογραφία που αναφέρεται στο διαλαμβανόμενο φαινόμενο, είτε ως εργασιακή κακοποίηση, είτε ως εργασιακή παρενόχληση ή ηθική παρενόχληση και ως ψυχολογική βία. Όλες οι παραπάνω έννοιες περιβάλλονται από τον αγγλικό όρο «*mobbing*» ο οποίος έχει τις ρίζες του στο ρήμα «*to mob*» που στην ελληνική αποδίδεται ως «*κυκλώνω ενοχλητικά*» ή «*πολιορκώ ενοχλητικά*» και ευρύτερα το ουσιαστικό «*mob*» συναντάται με αρνητική έννοια ως όχλος, οργανωμένη συμμορία ή ομάδα σχετιζόμενη με την μαφία (Μαγγάζης, 1995).

Πλέον ο όρος *mobbing* χρησιμοποιείται για την περιγραφή μιας επιθετικής στάσης και ενόχλησης, προς κάποιο άτομο και χαρακτηρίζεται συνήθως από μια εμμονική επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, με σκοπό την στοχοποίηση, τον αποκλεισμό, την ταπείνωση, την προσβολή και την μείωση της προσωπικότητας του ατόμου αυτού. Η εν λόγω στάση και ενόχληση δύναται να πηγάζει, είτε από το εσωτερικό, είτε από το εξωτερικό περιβάλλον του Οργανισμού με την εκδήλωση λεκτικής ή μη λεκτικής βίας και όμοιων πράξεων.

Το *mobbing* ως όρος, φαίνεται να χρησιμοποιείται βιβλιογραφικά πρώτη φορά το 1966 από τον Βρετανό εθνολόγο και ηθικολόγο Konrad Lorenz, για την σκιαγράφηση της συμπεριφοράς που εμφανίζουν τα μικρόσωμα ζώα μιας αγέλης, όταν οργανωμένα επιτίθενται σε ένα μεγαλύτερο ζώο κατευθυνόμενα από το ένστικτο της επιβίωσης. Αργότερα ο Σκανδιναβός ιατρός Peter-Paul Heinemann υιοθέτησε τον όρο *mobbing* για την διατύπωση των παρατηρήσεων του, σχετικά με την επιθετική συμπεριφορά που εκδήλωναν ανήλικοι στα σχολεία και τις παιδικές χαρές για την περιθωριοποίηση μεμονωμένων παιδιών που είχαν αποκλίνον χρώμα δέρματος ή κάποιου είδους σωματικής αναπηρίας (Boge & Larsson, 2018). Ο Αμερικανός ψυχίατρος και ανθρωπολόγος Carroll M. Brodsky μέσα από το βιβλίο του «*The harassed worker*» το 1976 επιχειρεί να αναδείξει το ζήτημα της κακομεταχείρισης και της παρενόχλησης που δέχονταν κάποιοι εργάτες και τις αρνητικές συνέπειες που ακολουθούσαν, κυρίως των εργατικών ατυχημάτων ως αποτέλεσμα ψυχολογικής πίεσης και εξαντλητικών ωραρίων εργασίας.

Χρειάστηκαν άλλα δέκα χρόνια, ώστε το πρόβλημα να κεντρίσει περισσότερο το κοινωνικό ενδιαφέρον, όταν ο Σουηδός Heinz Leymann, ο οποίος θεωρείται πρωτοπόρος της έρευνας για τον εργασιακή παρενόχληση, συνδέει για πρώτη φορά τον όρο *mobbing* με το εργασιακό περιβάλλον επιχειρώντας να περιγράψει ομοιάζουσες επιθετικές συμπεριφορές ανθρώπων στους χώρους εργασίας (Δέδε, 2017). Ο Leymann απόδωσε τον ορισμό «*φαινόμενο mobbing*» ως μία κατ' εξακολούθηση συστηματική εχθρική συμπεριφορά, από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα άλλο άτομο, το οποίο καθίσταται ανυπεράσπιστο υποτιμημένο και προσωπικά απαξιωμένο λόγω του εις βάρος του εκφοβισμού. Σημειώνεται επίσης ότι ο Leymann, καθόρισε χρονικούς δείκτες χαρακτηρισμού του φαινομένου ανάλογα με την συχνότητα και την διάρκεια εμφάνισης του φαινομένου και όρισε τις συνέπειες της αναφερόμενης εχθρικής συμπεριφοράς ως την ψυχική, ψυχοσωματική, σωματική και κοινωνική δυστυχία του ατόμου. (Ματζουλά, 2022)

Μεταγενέστερα του Leymann, κάποιοι ερευνητές συνδέουν το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού με τον όρο της «*συναισθηματικής βίας*» όπως η Marie-France Hirigoyen, που κατά συσχέτιση με τον όρο ηθική παρενόχληση, αναγνωρίζει κάθε προσβλητική συμπεριφορά στο χώρο της εργασίας μέσω πράξεων, προφορικών

ή γραπτών μηνυμάτων που ενδέχεται να είναι ζημιογόνα για την αξιοπρέπεια, την αξιακή υπόσταση, την σωματική και ψυχική οντότητα του εργαζομένου καθώς επίσης και την διατάραξη του εργασιακού περιβάλλοντος σε εξατομικευμένο αλλά και ευρύτερά σε συνολικό επίπεδο (Hirigoyen, 2002).

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού εκδηλώνεται με διάφορες εκφάνσεις ποικιλοτρόπως, ανάλογα δηλαδή με το πώς εκδηλώνεται κάθε φορά, καθώς και συναρτήσει του θύτη και του θύματος, με αποτέλεσμα να περιγράφεται διεθνώς με την χρήση διαφορετικών όρων στην προσπάθεια της επιστημονικής κοινότητας να καλύψει με επάρκεια τις διαφορετικές αυτές περιπτώσεις. Όλοι οι όροι που παρατηρείται να έχουν χρησιμοποιηθεί τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες φαίνεται, είτε να επικεντρώνονται στην ίδια σημασιολογική απόδοση, είτε να στοχεύουν στην διάκριση συναφών περιπτώσεων, καταδεικνύοντας διαφορετικές έννοιες. Σημειώνεται επίσης ότι το «φαινόμενο *mobbing*» μπορεί να περιγράφεται με διαφορετικούς όρους από χώρα σε χώρα και αυτό έγκειται κάθε φορά στις προσλαμβάνουσες και τις επιλογές των ερευνητών. Χαρακτηριστικά, σύμφωνα με τον Leymann, οι αγγλόφωνες χώρες του Ηνωμένου Βασιλείου, οι χώρες της Νότιας Ευρώπης και η Τουρκία αρέσκονται στη χρήση του όρου «*bullying*», ενώ οι Σκανδιναβικές και οι γερμανόφωνες χώρες στη χρήση του όρου «*mobbing*» αντίστοιχα. Στην άλλη μεριά του Ατλαντικού η έννοια του «*mobbing*» αποδίδεται από την χρήση όρων όπως «*workplace aggression*», «*victimization*» κ.α. (Chirila & Constantin, 2013).

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, ο όρος «*εργασιακό bullying*» φαίνεται να χρησιμοποιείται πιο συχνά από τους ερευνητές σε όλο τον κόσμο, όπως επίσης χρησιμοποιούνται διευρυμένα και οι όροι «*παρενόχληση*» (*harassment*), ή «*ψυχολογική παρενόχληση*» (*psychological harassment*). Ο όρος *mobbing* προτιμάται επίσης από πολλούς ερευνητές σε κάποιες χώρες και παρατηρείται ότι πολλές φορές εναλλάσσεται σημασιολογικά με τον όρο *bullying* για διαφοροποίηση μεταξύ των περιπτώσεων εκδήλωσης αρνητικής συμπεριφοράς από ομάδες (*mobbing*) και αρνητικής συμπεριφοράς από ένα μόνο άτομο (*bullying* ή *harassment*) (Vartia, Kuhl & Hassard, 2023).

Πίνακας 1- Απόδοση του ορισμού για το "Mobbing" σύμφωνα με διάφορους ερευνητές

Συγγραφέας	Όρος	Ορισμός
Brodsky	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπιέσει, να φθείρει ή να απογοητεύσει ένα άλλο άτομο. Πρόκειται για μια διαδικασία με διάρκεια, που προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο, εκφοβισμό και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα
Thylefors	Scapegoating	Κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα είναι εκτεθειμένα για ένα χρονικό διάστημα σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες που προέρχονται από ένα ή περισσότερα άτομα
Leymann	Mobbing/ psychological terror	Εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον έξι μήνες)
Wilson	Workplace trauma	Ολοκληρωτική αποσύνθεση των ψυχικών αντιστάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακόβουλες ενέργειες του εργοδότη ή κάποιου ιεραρχικά ανώτερου
Björkqvist et al	Work harassment	Επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν στόχο τον ψυχικό (αλλά μερικές φορές και το σωματικό) πόνο κατευθυνόμενες σε ένα ή περισσότερα άτομα τα οποία για κάποιο λόγο δεν είναι ικανά να προστατεύσουν τους εαυτούς τους
Einarsen et al	Bullying	Προβληματική κατάσταση που δημιουργείται σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και αφορά σε συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως bullying χρειάζεται να επαναλαμβάνεται αρκετές φορές σε μια χρονική περίοδο και τα άτομα να έχουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Δεν υπάρχει bullying όταν και τα δύο μέρη έχουν κατά προσέγγιση «ίση ισχύ
Keashly et al	Abusive behaviour/ emotional abuse	Εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομευτές των κανόνων στους χώρους εργασίας με σκοπό τη συμμόρφωσή τους
O'Moore et al	Bullying	Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική και σωματική επιθετικότητα προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλων
Hoel et a	Bullying	Κατάσταση στην οποία ένα ή διαφορετικά άτομα υφίστανται κατ' εξακολούθηση, σε ένα χρονικό διάστημα, αρνητικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άλλα άτομα χωρίς να μπορούν να υπερασπίσουν τον εαυτό τους. Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί bullying
Zapf	Mobbing	Mobbing στην εργασία σημαίνει harassing, bullying, κοινωνικός αποκλεισμός, προσβολή κατά την ανάθεση ή διάρκεια της εργασίας σε άτομα που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από άλλο ή άλλα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην <u>εργασία</u>
Salin	Bullying	Επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες οι οποίες κατευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα-στόχοι παρουσιάζουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Bullying δεν είναι οι επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες που χαρακτηρίζουν μια διένεξη μεταξύ μερών ίδιας <u>ισχύος</u>
Ege	Mobbing	Το mobbing είναι ένας πόλεμος στο χώρο εργασίας, στον οποίο διαμέσου της ψυχολογικής βίας, ηθικής ή/και φυσικής, ένα ή περισσότερα άτομα είναι αναγκασμένα να υπόκεινται στη θέληση ενός ή περισσότερων επιτιθεμένων. Αυτή η βία εκφράζεται μέσω συχνών και παρατεταμένων επιθέσεων που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία

Διακρίνεται εν τέλει δυσκολία από τους ερευνητές, στο να καταλήξουν σε έναν κοινώς αποδεκτό ορισμό, δεδομένης της πολυδιάστατης φύσης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού, αλλά και λόγω της διαφορετικής πολιτισμικής προσέγγισης κάθε χώρας, όπως επίσης και στα οργανωσιακά χαρακτηριστικά και την κουλτούρα κάθε Οργανισμού (Sroka & Vveinhardt 2020; Koinis, Velonakis, Tzavara, Tzavella & Tziaferi, 2019). Παρά ταύτα η βάση και η προέλευση καθενός από τους παραπάνω ορισμούς είναι η ίδια και αποτελείται από κοινά χαρακτηριστικά και κριτήρια. Όλοι οι ορισμοί συγκλίνουν στην ίδια ουσία που προσδιορίζει την φύση του προβλήματος και είναι το σύνολο των αρνητικών συμπεριφορών που εκδηλώνονται κατ' επανάληψη σε μια χρονική περίοδο με στόχο ένα άτομο που καθίσταται, όπως προαναφέρθηκε, ανυπεράσπιστο και απαξιωμένο.

Στο παραπάνω πίνακα (Πίνακας 1) αποτυπώνονται οι πλέον χρησιμοποιούμενοι όροι και ορισμοί που έχουν αποδοθεί από ερευνητές της επιστημονικής κοινότητας, με σκοπό να χαρακτηρίσουν κατά τον δυνατότερο τρόπο την εκδήλωση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού.

2.1.2. Διαφορές μεταξύ Mobbing και Bullying

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) κατηγοριοποιεί τις περιπτώσεις ψυχολογικής βίας καθιστώντας διακριτές διάφορες καταστάσεις, που αυτή εμφανίζεται και σημειώνοντας εντέλει τα σημεία διαφοροποίησης των όρων *mobbing* και *bullying*. Η χρήση του όρου *mobbing* περιγράφει καταστάσεις κατά τις οποίες ένα άτομο γίνεται αποδέκτης αρνητικής συμπεριφοράς, από μια ομάδα ατόμων, ενώ ο όρος *bullying* αντιστοιχεί σε όμοιες καταστάσεις στις οποίες η ψυχολογική πίεση ασκείται σε ένα άτομο από ένα άλλο, μόνο, άτομο. Το *bullying* σχετίζεται με μια επαναλαμβανόμενη ψυχολογική ή σωματική κακοποίηση και υποτίμηση ενός ατόμου μέσω της πρόκλησης σωματικού και ψυχικού πόνου με χρήση μεθόδων σωματικού και λεκτικού εκφοβισμού (χτυπήματα, βρισιές, αρνητικά σχόλια, αρνητικές φήμες κ.α.). Το *mobbing* χαρακτηρίζεται από πιο εξειδικευμένες συμπεριφορές, συνήθως χωρίς εκδήλωση σωματικής κακοποίησης, χωρίς όμως αυτή να αποκλείεται, οι οποίες συχνά αποκρύπτουν το χαρακτηριστικό της πρόθεσης, εμφανίζοντας ως τυχαία γεγονότα.

Παρατηρείται λοιπόν, ότι και τα δύο φαινόμενα επιφέρουν ίδιες συνέπειες αλλά διαφέρουν σε χαρακτηριστικά, με το *mobbing* να θεωρείται συγκριτικά ιδιαίτερα πολυπαραγοντικό φαινόμενο, δεδομένου ότι μπορεί να συνδεθεί με περισσότερους από έναν αιτιολογικούς παράγοντες (Wieser, 2008).

2.2. Μορφές και εξελικτική διαδικασία του *Mobbing*

Μία βασική κατηγοριοποίηση του φαινομένου του *mobbing* σχετίζεται με την προέλευση των δράσεων της ψυχολογικής παρενόχλησης και διακρίνεται σε κάθετο και οριζόντιο *mobbing* με υποκατηγορίες, ανάλογα την κατεύθυνση που αυτό μπορεί να έχει, με την παγκόσμια επιστημονική κοινότητα να αναγνωρίζει τις παρακάτω μορφές:

A. Κάθετο και εκ των άνω *mobbing*: Αντιστοιχεί σε περιπτώσεις του φαινομένου με θύτη άτομο ιεραρχικά ανώτερο στην εργασιακή βαθμίδα ή με θύμα άλλο άτομο χαμηλότερης βαθμίδας. Σε κάποιες από αυτές τις περιπτώσεις το *mobbing* έχει καθορισμένο και επίσημο χαρακτήρα αποτελώντας στοιχείο πολιτικής μιας επιχείρησης, κατά την οποία η διοίκηση ασκεί ψυχολογική βία σε ρόλο θύτη και με θύματα εργαζόμενους με σκοπό να εφαρμόσει συγκεκριμένη στρατηγική και επίτευξη αποτελεσμάτων στοχοθεσίας (*bossing*).

B. Κάθετο και ανερχόμενο *mobbing*: Όταν αντίστροφα με τα παραπάνω, η ψυχολογική βία ασκείται από άτομο κατώτερης στην ιεραρχία εργασιακής βαθμίδας σε άτομο υψηλότερης όμοιας βαθμίδας. Σημειώνεται ότι η εν λόγω μορφή αποτελεί μια σπάνια περίπτωση.

Γ. Οριζόντιο *mobbing*: Όταν η ψυχολογική παρενόχληση ασκείται σε ένα άτομο προερχόμενη από άλλο άτομο ή ομάδα ατόμων της ίδιας ιεραρχικά εργασιακής βαθμίδας με αιτιολογική προσέγγιση τον ανταγωνισμό, τον ρατσισμό, την πολιτική και ιδεολογική διαφοροποίηση κ.α.

Πέρα των ανωτέρω, σημειώνεται ότι αναγνωρίζεται και μια επιπλέον διάκριση του φαινομένου που έχει να κάνει με τον αριθμό των ατόμων που θυματοποιούνται και κατηγοριοποιείται αντίστοιχα σε ομαδικό ή ατομικό ανάλογα αν η ψυχολογική βία ασκείται σε ομάδα εργαζομένων ή εξατομικευμένα.

Ο τρόπος με τον οποίον εξελίσσεται το *mobbing* έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης από πολλούς ερευνητές και έχει προταθεί πληθώρα μοντέλων ώστε να επιτευχθεί ο σαφής προσδιορισμός των παραγόντων που το προκαλούν καθώς και η όσο το δυνατόν αποτελεσματική αξιολόγηση με στόχο την αντιμετώπιση του και την εξισορρόπηση της υγείας των εργαζόμενων θυμάτων. Το μοντέλο Leymann θεωρείται από τα πιο ολοκληρωμένα και περιγράφει με σαφήνεια τα εξελικτικά στάδια του φαινομένου όπως περιγράφεται παρακάτω:

- *Στάδιο 1.* Αναγνώριση αρχικής διένεξης. Στο χώρο εργασίας εκδηλώνεται ένα περιστατικό διένεξης, είτε με φραστικές επιθέσεις, είτε με ειρωνική διάθεση με αποτέλεσμα την δημιουργία συγκρουσιακών συνθηκών. Οι διενέξεις αυτές μπορεί να λάβουν περαιτέρω έκταση και να αποτελέσουν την “*σπίθα για την ανάφλεξη*” του φαινομένου του *mobbing*.
- *Στάδιο 2.* Η αρχική διένεξη μετατρέπεται σε καθημερινό φαινόμενο και οι εκδηλώσεις φραστικών και άλλων επεισοδίων αποκτούν συχνότητα και διάρκεια. Ο εκφοβισμός συστηματοποιείται και μεθοδεύεται με το θύμα να οδηγείται στην απομόνωση και σε αγχώδεις καταστάσεις με συχνά την εμφάνιση ψυχολογικών και παθολογικών συμπτωμάτων. Το θύμα παρουσιάζει τάσεις φυγής από τον χώρο εργασίας και ενδέχεται να χρειάζεται ιατροφαρμακευτική υποστήριξη.
- *Στάδιο 3.* Το φαινόμενο παύει να περιορίζεται σε στενό διαπροσωπικό κύκλο εντός συγκεκριμένου μέρους του εργασιακού χώρου και δημοσιοποιείται πλέον στο ευρύτερο περιβάλλον. Το θύμα εκδηλώνει πλέον δυσaráεσκεια για την κατάσταση που βιώνει, η οποία γίνεται αντιληπτή από την διοίκηση. Πολλές φορές τα δεδομένα δεν ερμηνεύονται σωστά από την διοίκηση, η οποία λαμβάνοντας υπόψη την μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου, τις απουσίες του και τις αρνητικές φήμες, αντιδρά εις βάρος του θύματος επιβάλλοντας διάφορες κυρώσεις έως και την απόλυση. Η στάση αυτή της διοίκησης αναπόφευκτα επιδεινώνει την ψυχολογική κατάσταση του θύματος.
- *Στάδιο 4.* Ο αποκλεισμός του θύματος από τον οργανισμό που εργάζεται μέσω απόλυσης ή «*εξαναγκασμένης*» παραίτησης. Και στις δύο περιπτώσεις είθισται

να έπονται διάφορα άλλα προβλήματα για το θύμα, που άπτονται της συναισθηματικής και ψυχολογικής τους κατάστασης. Χαρακτηριστικά παρατηρούνται περιπτώσεις αλλαγής επαγγελματικού προσανατολισμού, άρνηση για εργασία, κατάθλιψη, επιθετικότητα, τάση για αυτοκαταστροφή κ.α. (Leymann, 1990).

2.3. Αιτιολογικές θεωρίες του φαινομένου

Το *mobbing* δεν αποτελεί αυτόνομο και ανεξάρτητο φαινόμενο, αλλά σχετίζεται με διάφορους παράγοντες οι οποίοι αλληλεπιδρούν και διαμορφώνουν το κατάλληλο περιβάλλον για να εκδηλωθεί. Ένα περιβάλλον που συντίθεται από ανασφάλεια, αοριστία και έλλειψη προσανατολισμού, επηρεαζόμενο από ποικίλους ενδοεργασιακούς που προκαλεί σημαντικές επιπτώσεις στον εργαζόμενο, αλλά και στον ίδιο τον Οργανισμό και την λειτουργία του. Οι εμφανιζόμενες συμπεριφορές αγγίζουν το πλαίσιο των κοινωνικών διακρίσεων και μεταβαίνουν στην κατάσταση της ηθικής παρενόχλησης, μορφής *mobbing* που συχνά δύσκολα αναγνωρίζεται και διακρίνεται. Η περιθωριοποίηση ενός ατόμου από μια ομάδα προέρχεται από έναν αμυντικό εσωτερικά μηχανισμό, που εξωτερικεύεται με την μέθοδο της απόρριψης του ατόμου αυτού, λόγω του τρόπου που λειτουργεί, που μπορεί να σκέφτεται ή του κριτικού πνεύματος που διακατέχεται (Hirigoyen, 2002). Τα αίτια που οδηγούν στην πρόκληση του φαινομένου δύναται να κατηγοριοποιηθούν ως κάτωθι:

1. Σε ατομικό επίπεδο: Σχετίζεται κατά βάση με συγκρουσιακές καταστάσεις και με το μη διαχειρίσιμο άγχος. Το άγχος ερμηνεύεται εξατομικευμένα και ως εκ τούτου επηρεάζει διαφορετικά κάθε άνθρωπο και συσχετίζεται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Οι παράγοντες που συντελούν στην ένταση του φαινομένου συναρτήσκει του άγχους είναι η σοβαρότητα της κατάστασης, οι ηθικές αξίες και αρχές του ατόμου καθώς και ο βαθμός που ενδέχεται αυτό να αισθάνεται ανασφάλεια μέσα στον χώρο εργασίας του. Σε ένα περιβάλλον με αυξημένο αγχωτικό δείκτη, συναντάται αναλογικό αποτέλεσμα εργασιακής παρενόχλησης. Όταν οι αχγογόνοι παράγοντες σε ένα εργασιακό περιβάλλον δεν αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά, οι εργαζόμενοι κατακλύζονται από αίσθημα απογοήτευσης που επιφέρει αλυσιδωτά επιθετικές τάσεις και αρνητικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ατόμων (Ferrari, 2004).

Σημαντικό ρόλο σε κάθε περίπτωση, παρατηρείται επίσης ότι έχει το φύλο και η ηλικία του ατόμου, όπου συνδυαστικά με συγκεκριμένα στοιχεία της προσωπικότητας του, μπορεί να καθίσταται περισσότερο ή λιγότερο επιρρεπή στο να θυματοποιείται (Einarsen, Hoel & Cooper, 2011). Σημειώνεται επίσης, ότι ένα άτομο επηρεαζόμενο από τους παραπάνω παράγοντες δεν καθίσταται αποκλειστικά θύμα αλλά μπορεί να γίνεται και θύτης οδηγούμενο ενστικτωδώς για την αποφυγή στρεσογόνων και πιεστικών καταστάσεων που εκδηλώνονται στον εργασιακό του χώρο. Από την άλλη πλευρά η στοχοποίηση και η καταπίεση χαρακτηρίζουν το θύμα ως αποτέλεσμα της απόρριψης που επιδέχεται από τους συναδέλφους του (Τσούλου, 2019).

2. Σε ομαδικό επίπεδο: Λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνιολογική διάσταση των αιτιών που προκαλούν το φαινόμενο, προσεγγίζεται η δυναμική που αυθορμήτως εξωτερικεύει και αναπτύσσει μία κοινωνική ομάδα, σε βάρος ενός ατόμου και εκδηλώνεται με ενέργειες παρενόχλησης και καταπίεσης (Einarsen et al, 2011). Σε ένα εργασιακό περιβάλλον που παρατηρείται έλλειψη ηγεσιακών πρωτοβουλιών και οργανωσιακών αστοχιών, εύκολα επικρατούν συνθήκες που ευνοούν τις αποπροσανατολισμένες ενέργειες εκ μέρους των εργαζομένων, την απώλεια ενδιαφέροντος για το αντικείμενο ενασχόλησης, την έλλειψη συνεργατικότητας, την δημιουργία εντάσεων και υπερβολικών απαιτήσεων που αλυσιδωτά επιφέρουν συγκρουσιακές καταστάσεις εντός του Οργανισμού (Hirigoyen, 2002).

Το πλαίσιο αντιμετώπισης της ηγεσίας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του κατάλληλου ή μη περιβάλλοντος όπως επίσης και η στάση με την οποία αντιμετωπίζονται οι συγκρουσιακές καταστάσεις. Η διοίκηση συχνά λανθάνει ενεργειών υπό το πρίσμα της ανταγωνιστικότητας και εφαρμόζει στρατηγική εκφοβισμού με κίνητρο την εκμετάλλευση ή τον προσανατολισμό στην παραίτηση για θέμα πολιτικής, με αποτέλεσμα την απαξίωση και την καταπίεση των εργαζομένων (Κωνσταντινίδης, 2011).

Οι καταστάσεις αυτές ερμηνεύονται ως βασικά συνθετικά του *mobbing* και διακρίνονται από εξωγενείς και ενδογενείς παράγοντες. Οι πρώτοι αφορούν την οργάνωση, τις διαδικασίες και τον προσανατολισμό της εργασίας ενώ οι δεύτεροι τα

εξατομικευμένα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, την κοινωνική τάση της ομάδας και την μαζική ψυχολογία μέσα σε αυτή (Leymann,1996).

3. Σε επίπεδο συνθηκών εργασίας: Το εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εκδήλωση περιστατικών *mobbing*. Οι συνθήκες εργασίας, η αίσθηση ασφάλειας και οι εφαρμοζόμενες πρακτικές της διοίκησης αναφορικά με την διαχείριση των ανθρωπίνων σχέσεων του προσωπικού, αποτελούν παράγοντες βαρόμετρο για την εμφάνιση του φαινομένου. Σύμφωνα με τον Hodson (2006) η πιο συνηθισμένη αιτία *mobbing* είναι ο βαθμός αβεβαιότητας που υφίσταται σε έναν εργασιακό χώρο και η άναρχη οργάνωση διεργασιών και διαδικασιών. Καθοριστικοί παράγοντες στην εκδήλωση του φαινομένου, αποτελούν ο τρόπος διοίκησης των ιεραρχικά ανώτερων στελεχών, ο τρόπος επικοινωνίας και διάδοσης των πληροφοριών μεταξύ των μελών του Οργανισμού, ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας του Οργανισμού, το ομαδικό πνεύμα και η συναδελφικότητα (Einarsen et al, 2011).

Επίσης, σημαντικός είναι ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τα καθήκοντά τους στα πλαίσια της ανταγωνιστικότητας, της ανθρωποκεντρικής προσέγγισης και του κοινωνικού συνόλου. Δυσμενείς παράγοντες είναι το κάθε είδους ρατσιστικό στερεότυπο και επακόλουθη σε αυτό συμπεριφορά που διαταράσσει την ισορροπία σε ένα σύστημα αξιών (Ege,1996).

2.4. Οι τρόποι εκδήλωσης του *mobbing*

Πολλά χρόνια νωρίτερα και συγκεκριμένα το 1990, ο Leymann διεξήγαγε έρευνα (LIPT- Leymann Inventory of Psychological Terror) στην οποία αναγνώρισε και κατηγοριοποίησε σαράντα πέντε τρόπους κακόβουλης συμπεριφοράς εκ' μέρους των θυτών και εις βάρος των θυμάτων τους. Η ταξινόμηση πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τον πληττόμενο τομέα ως κάτωθι:

A) Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης

- Όταν ο άμεσα προϊστάμενος δεν επιτρέπει στον υφιστάμενο του να εκφράζεται
- Όταν η ομιλία του εργαζόμενου διακόπτεται συνεχώς

- Όταν οι συνάδελφοι περιορίζουν στον εργαζόμενο τις ευκαιρίες έκφρασης
- Όταν ο εργαζόμενος είναι αποδέκτης έντονων επιπλήξεων (με δυνατές φωνές)
- Όταν η δουλειά του εργαζομένου υφίσταται διαρκώς κριτική
- Όταν ο εργαζόμενος υπόκειται συνεχώς σε κριτική για την προσωπική του ζωή
- Είναι αποδέκτης τηλεφωνικής τρομοκρατίας
- Είναι αποδέκτης προφορικών απειλών.
- Είναι αποδέκτης γραπτών απειλών
- Υπάρχει αμφισβήτηση μέσω χειρονομιών και εκφράσεων του προσώπου
- Υπάρχει αμφισβήτηση που εκφράζεται μέσω υπονοούμενων

B) Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών

- Υπάρχει αποκλεισμός στην επικοινωνία
- Παραγκωνισμός στο χώρο της εργασίας
- Αγνοείται η παρουσία του εργαζόμενου

Γ) Σε επίπεδο προσωπικής φήμης

- Αποδόμηση προσωπικότητας
- Όταν οι συνάδελφοι υποσκάπτουν την φήμη του εργαζόμενου
- Όταν ο εργαζόμενος γελοιοποιείται από τους συναδέλφους
- Όταν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζεται ως ψυχικά άρρωστος χωρίς όμως να είναι
- Όταν ο εργαζόμενος έχει δεχθεί εξαναγκασμό να υποβληθεί σε ψυχιατρικές εξετάσεις

- Όταν ο εργαζόμενος είναι αποδέκτης πειραγμάτων εξαιτίας μιας σωματικής ή ψυχικής πάθησης
- Όταν ο εργαζόμενος γίνεται αποδέκτης αρνητικών συμπεριφορών εξαιτίας των πολιτικών ή και θρησκευτικών πεποιθήσεών του
- Όταν ο εργαζόμενος δέχεται ρατσιστικά σχόλια για την εθνικότητα του
- Όταν ο εργαζόμενος εξαναγκάζεται να εκτελέσει εργασία η οποία στοχεύει στην μείωση της αυτοεκτίμησής του
- Όταν ο εργαζόμενος διαρκώς αμφισβητείται
- Όταν στον εργαζόμενο προσκολλείται προσωνύμιο με αρνητική έννοια ή άλλοι όμοιοι χαρακτηρισμοί
- Όταν ο εργαζόμενος δέχεται σεξουαλικά υπονοούμενα

Δ) Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής

- Όταν δεν ορίζονται στον εργαζόμενο συγκεκριμένα καθήκοντα
- Όταν στον εργαζόμενο του ανατίθενται εργασίες χωρίς ουσία και νόημα
- Όταν ο προϊστάμενος αφαιρεί αναθέσεις από τον εργαζόμενο με σκοπό να εξαλείψει τα καθήκοντα του
- Όταν στον εργαζόμενο ανατίθενται εργασίες κατώτερες σύμφωνα με τα προσόντα του
- Όταν στον εργαζόμενο ανατίθενται συνεχώς νέα καθήκοντα
- Όταν στον εργαζόμενο ανατίθενται καθήκοντα που έχουν αρνητική επιρροή στην αυτοεκτίμηση του
- Όταν ο εργαζόμενος επιφορτίζεται εσκεμμένα με καθήκοντα που απαιτούν περισσότερα από τα διαθέσιμα προσόντα με σκοπό την δυσφήμιση του εργαζομένου

- Ο εργαζόμενος υπόκειται σε κάθε είδους ζημιά σε προσωπικά περιουσιακά στοιχεία, είτε στον χώρο εργασίας του, είτε εκτός αυτού με σκοπό την οικονομική του επιβάρυνση

Ε) Αναφορικά με την φυσική υγεία του εργαζόμενου

- Όταν υπάρχει εξαναγκασμός εκτέλεσης εξουθενωτικής σωματικά εργασίας
- Όταν υφίσταται σεξουαλική παρενόχληση
- Όταν χρησιμοποιείται ελαφρά μορφή βίας για απειλή
- Εκδηλώνεται σωματική κακοποίηση εις βάρος του εργαζομένου

Το Workplace Bullying Institute αναδεικνύει ως πιο συνηθισμένες συμπεριφορές mobbing τις παρακάτω:

- Συκοφαντίες κατά του εργαζομένου για λάθη τα οποία δεν έχει διαπράξει
- Μη λεκτικός εκφοβισμός μέσω εκφράσεων του προσώπου (άγριο βλέμμα)
- Υποτίμηση των σκέψεων και των συναισθημάτων του εργαζόμενου στα meetings του Οργανισμού
- Αγνοητική συμπεριφορά και παραγκωνισμός
- Αλλαγές της διάθεσης του θύτη χωρίς εξήγηση μπροστά σε σύνολο εργαζομένων
- Θέσπιση κανόνων επιλεκτικά για το θύμα
- Μη αναγνώριση αντικειμενικής ικανοποιητικής/ υποδειγματικής εργασίας του θύματος
- Συνεχείς και αυστηρές επικρίσεις, προβάλλοντας διαφορετικά πρότυπα σύγκρισης εσκεμμένα
- Διάδοση αρνητικών σχολίων με σκοπό να δημιουργηθούν φήμες που να βάλλουν την υπόληψη του θύματος ή παράλειψη ενεργειών για την διακοπή διάδοσης των φημών αυτών

- Ενθάρρυνση συναδέλφων στο να στοχοποιούν το θύμα
- Παραγκωνισμός και απομόνωση από την ομάδα κοινωνικά ή και σωματικά
- Εκδήλωση ανάρμοστης αλλά σε νομικά αποδεκτά όρια συμπεριφοράς
- Ξεσπάσματα με φωνές και απειλές σε κοινή θέα με σκοπό την ταπείνωση του εργαζομένου
- Καπηλεία ευσήμων από το αποτέλεσμα της δουλειάς του θύματος
- Υποκειμενική αξιολόγηση από τον προϊστάμενο και άδικη αρνητική βαθμολόγηση
- Χαρακτηρισμός του θύματος ως “απειθαρχος” σε περίπτωση που φέρει αντίσταση να εκτελέσει αυθαίρετες εντολές του προϊσταμένου
- Καταπάτηση προσωπικών δεδομένων και εμπιστευτικών πληροφοριών του θύματος και δημοσιοποίηση αυτών
- Αντίποινα και πνεύμα εκδικητικότητας στα παράπονα ή στις καταγγελίες του θύματος
- Εκδήλωση κάθε είδους ρατσιστικής συμπεριφοράς
- Ανάθεση μη επιθυμητών εργασιών
- Ανάθεση απαιτητικών εργασιών (αυστηρή προθεσμία, όγκος εργασίας κ.α.) με στόχο να οδηγηθεί ο εργαζόμενος στην απομόνωση
- Εμμονή ως προς την εκδίωξη του θύματος με αβάσιμα κίνητρα
- Εξώθηση του θύματος σε αλλαγή θέσης ή σε παραίτηση
- Υποτίμηση της συμβολής του εργαζομένου στην επιτυχία της ομάδας και την ανταμοιβή της
- Δημιουργία συνθηκών ώστε το θύμα να μην εκτελεί με επάρκεια τα καθήκοντά του (Morin, 2018)

Αξιοσημείωτη είναι και η διατύπωση της Maarit Vartia στο Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας της Φινλανδίας (Finnish Institute of Occupational Health) αναφορικά με τα πέντε βασικά χαρακτηριστικά που καθιστούν φανερό τον εργασιακό εκφοβισμό.

1. Όταν επαναλαμβάνονται συχνά απειλητικές ή αρνητικές συμπεριφορές.
2. Όταν δεν υπάρχει ισορροπία δυνάμεων μεταξύ δύο μερών με το ασθενέστερο μέρος να αποτελεί το θύμα.
3. Παρενόχληση μπορεί να υφίσταται, όχι μόνο από άτομα εντός εργασιακού χώρου, αλλά και εκτός αυτού (πελάτες, προμηθευτές, εξωτερικούς συνεργάτες κ.α.)
4. Ο θύτης προσπαθεί να καταφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα ελαχιστοποιώντας με κάθε τρόπο την έκθεση του, υπό τον φόβο των ενδεχόμενων κινδύνων που επιφέρει η δράση του.
5. Οι mobbing συμπεριφορές έχουν πολλές μορφές, με πιο συχνές τον εκφοβισμό, τις κακόβουλες φήμες, την μείωση της απόδοσης, την παρεμπόδιση της επικοινωνίας με τους συναδέλφους, την δράση με σκοπό να δημιουργηθούν κλυδωνισμοί στην κοινωνική ζωή και η απειλή για την σωματική ακεραιότητα του θύματος.

2.5. Το θύμα και τα χαρακτηριστικά του

Σύμφωνα με τον Leymann, ο άνθρωπος ο οποίος θυματοποιείται και αποτελεί στόχο για συμπεριφορές *mobbing*, δεν φαίνεται ότι διαθέτει κάποια ιδιαίτερα συγκριτικά με άλλους χαρακτηριστικά και κάθε εργαζόμενος είναι δυνητικά θύμα του φαινομένου. Υποστήριξε ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι τύποι ανθρώπων με χαρακτηριστικά προσωπικότητας που να οδηγούνται πιο εύκολα στο να καθίστανται θύματα εκφοβιστικών συμπεριφορών και ότι ο καθένας μπορεί να γίνει αποδέκτης τέτοιων συμπεριφορών. Παρά ταύτα αποδεχόταν το γεγονός ότι υπάρχουν κάποιες ομάδες οι οποίες είναι πιο ευάλωτες από άλλες και έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να υποστούν συμπεριφορές *mobbing* (Leymann & Gustafsson, 1996).

Κριτήριο που χαρακτηρίζει συχνότερα τον εργασιακό εκφοβισμό αποτελεί το στοιχείο της διάκρισης, το οποίο καθιστά το θύμα διαφορετικό σε σχέση με την υπόλοιπη κοινωνική ομάδα. Έτσι παρατηρείται να πέφτουν θύματα άτομα λόγω φύλου, εθνικότητας, φυλετικών χαρακτηριστικών, πολιτικών πεποιθήσεων, σωματικών ή ψυχικών ιδιομορφιών, σεξουαλικών προτιμήσεων κ.λ.π. (Χονδροπούλου, 2017). Επίσης σύμφωνα με τον Pinuel (2001) η επιτυχία ενός ατόμου στη προσωπική ή επαγγελματική του ζωή γεννά στους θύτες συναισθήματα ζήλιας και φθόνου που αποτελούν τα αίτια εκδήλωσης συμπεριφορών *mobbing* εις βάρος του ατόμου αυτού. Συνοψίζοντας, ακολουθούν τα συχνότερα στοιχεία διάκρισης που καθιστούν ένα άτομο πιο ευάλωτο να πέσει θύμα *mobbing*.

2.5.1 Προσωπικότητα

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας σύμφωνα με τον Zapf (1996) διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο ως προς τις πιθανότητες να πέσει ένα άτομο θύμα *mobbing* και αναφέρει ότι τα βασικά χαρακτηριστικά αυτών των ατόμων είναι πως μπορεί να διακατέχονται από υψηλά επίπεδα άγχους, να είναι επιρρεπή στη κατάθλιψη, να είναι ντροπαλά με έλλειψη θάρρους και πολλές φορές να αδυνατούν στην κατανόηση ενός προβλήματος. Από την άλλη ο Leymann (1996) υποστηρίζει ότι τα χαρακτηριστικά αυτά, τα αναπτύσσουν τα άτομα αφού έχουν υποστεί εκφοβιστικές συμπεριφορές, που τα καθιστούν πλέον ανασφαλή, ευάλωτα και ευαίσθητα. Οι Girardi, Monaco, Prestigiacomo, Talamo, Ruberto & Tatarelli (2007) με βάση μελέτη που διεξήγαγαν για το προφίλ της ψυχοπαθολογίας των εκφοβισμένων εργαζομένων κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι αυτά είχαν συμπτώματα κατάθλιψης, ήταν άτομα “παθητικά” και με επιθετικές τάσεις. Παρόλα αυτά δεν μπορούσαν να διακρίνουν αν τα παραπάνω χαρακτηριστικά προϋπήρχαν ή ήταν συνέπειες της θυματοποίησης τους.

Άλλοι ερευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι τα άτομα που υπόκεινται πιο συχνά σε εργασιακό εκφοβισμό είναι άνθρωποι χαρούμενοι και ευχάριστοι (Blasé & Blasé, 2003), άνθρωποι έξυπνοι και ισορροπημένοι (Crawford, 1999). Οι Coyne, Seigne & Randall (2000) υποστηρίζουν ότι η εργασιακή παρενόχληση διαφέρει ανάλογα με την προσωπικότητα του εργαζόμενου, ενώ οι Matthiesen & Einarsen (2001) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η προσωπικότητα των θυμάτων παίζει

καθοριστικό ρόλο στην πρόκληση εκφοβιστικής συμπεριφοράς, επισημαίνοντας ωστόσο ότι δεν μπορούν να διακρίνουν ένα “τυπικό θύμα” με βάση την προσωπικότητα.

2.5.2. Εργασιακές επιδόσεις και παραγωγικότητα

Έχει παρατηρηθεί ότι εργαζόμενοι που παρουσιάζουν υψηλές επιδόσεις στην εργασία τους κινδυνεύουν περισσότερο από κάποια μορφή εργασιακού εκφοβισμού (Zapf & Einarsen, 2003). Οι εργαζόμενοι πριν θυματοποιηθούν φαίνεται ότι διένυαν επιτυχημένη και αποδοτική εργασιακή περίοδο (Blasé & Blasé, 2003). Χαρακτηριστικά πολλά από τα θύματα του εκφοβισμού συχνά αναρωτιούνται για το γεγονός της αδικαιολόγητης επίθεσης που δέχονται δεδομένου ότι ανταποκρίνονται με επιτυχία στα καθήκοντα τους, αλλά και δεν έχουν δημιουργήσει κάποιο προηγούμενο πρόβλημα σε διαπροσωπικό επίπεδο (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Η αποτελεσματικότητά τους, τους καθιστά ακούσια στόχους εκφοβιστικών ενεργειών λόγω του αισθήματος μειονεκτικότητας που εμφανίζεται στους θύτες. Επίσης ενδέχεται ένας εργαζόμενος υψηλής απόδοσης να προκαλεί το φαινόμενο δεδομένου ότι αυτός δεν προσαρμόζεται στους κανόνες της ομάδας ή συνοδεύει την επιτυχία του με αμετροεπή καυχήσιιά και ως εκ τούτου να θεωρείται αλαζονικός από τα άλλα μέλη της ομάδας (Zapf, 1999).

2.5.3. Κοινωνικές δεξιότητες

Κατά τον Zapf (1999) τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού δεν σχετίζονται με τις κοινωνικές δεξιότητες που αυτά διαθέτουν. Αντίθετα όμως σε ερεύνα των Mikkelsen και Einarsen (2001) συμπεραίνεται ότι οι “κακές” κοινωνικές δεξιότητες ενός εργαζομένου τον καθιστά δυνητικό θύμα, δεδομένου ότι με την στάση του μπορεί να προκαλεί εκνευρισμό στο περιβάλλον του. Σημειώνεται επίσης, ότι το ίδιο μπορεί να συμβεί όταν ένα άτομο έχει κάποια ψυχολογικά προβλήματα και τα εξωτερικεύει στον χώρο της εργασίας του.

2.5.4. Φύλο: Άντρες-Γυναίκες

Στη μελέτη των Shallcross, Sheehan & Ramsay (2008), συμπεραίνεται ότι οι γυναίκες αποτελούν συχνότερα στόχο *mobbing*. Σημειώνεται όμως, ότι παρουσιάζουν και περισσότερες πιθανότητες να γίνονται θύτες. Επίσης, μια γυναίκα η οποία εργάζεται σε ένα χώρο εργασίας που θεωρείται ανδροκρατούμενος (σώματα ασφαλείας, συνεργεία αυτοκινήτων, κατασκευές, πλοία κ.α.) έχει αυξημένες πιθανότητες να θυματοποιηθεί. Αντίστοιχα, το ίδιο συμβαίνει όταν ένας άντρας εργάζεται σε γυναικοκρατούμενο χώρο εργασίας όπως π.χ. νοσηλεύτης (Ericson and Einarsen, 2004). Οι γυναίκες φαίνεται ότι είναι πιο ευάλωτες στο να γίνονται θύματα *mobbing* (Zapf, 1996). Ο Salin (2001) διαπίστωσε, ότι πολύ περισσότερες γυναίκες έχουν πέσει θύματα ανυπόστατων φημών ή γενικότερα αρνητικών σχολιασμών, αγνόησης και κοινωνικής απομόνωσης, ενώ επίσης συμπέρανε συσχετισμό με τα προσόντα και τις δεξιότητες.

Σε επίπεδο εργαζομένων και προϊσταμένων, έρευνα των Hoel, Cooper & Faragher (2001), κατέδειξε συσχετισμό μεταξύ φύλου, τοποθεσίας και συχνότητας εργασιακού εκφοβισμού. Αξίζει να σημειωθεί η διαφορά λαμβάνοντας υπόψη γεωγραφικά κριτήρια. Για παράδειγμα στις Σκανδιναβικές χώρες δεν σημειώνονται σημαντικά διαφορετικά αποτελέσματα μεταξύ γυναικών και αντρών (Vartia, 1996).

Μία από τις πιο ευδιάκριτες διαφορές σε επίπεδο διευθυντικών στελεχών, ήταν ότι τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού ήταν κυρίως γυναίκες (15,5%) έναντι των αντρών (6,4%). Επιπροσθέτως, κανένα από τους άντρες στελέχη δεν δήλωσε ότι δεχόταν κατ' επανάληψη *mobbing* σε αντίθεση με τις γυναίκες, όπου ένα ποσοστό 4,5% δήλωσε ότι γίνονταν στόχος συμπεριφορών *mobbing* σε τακτική βάση (Hoel et al, 2001). Επίσης, αναφέρεται σε έρευνα του Solin (2001) ότι οι γυναίκες δέχονται εργασιακό εκφοβισμό από τα αφεντικά τους κατά 32% και από τους συναδέλφους τους κατά περίπου 36%, όταν οι άντρες δέχονται αντίστοιχα εργασιακό εκφοβισμό από τους προϊσταμένους τους κατά 57%. Ο Salin αποδίδει αυτά τα αποτελέσματα στο ότι οι άντρες και οι γυναίκες αντιλαμβάνονται την έννοια της εξουσίας με διαφορετικό τρόπο.

2.5.5. Ηλικία

Η ηλικία αποτελεί χαρακτηριστικό διαφοροποίησης για έναν εργαζόμενο. Ένας νεότερος εργαζόμενος μπορεί να αποδίδει περισσότερο, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ανταγωνιστικά από τους μεγαλύτερους συναδέλφους του, οι οποίοι μπορεί να αποδίδουν λιγότερο αλλά να πληρώνονται και περισσότερο. Ως εκ τούτου ενδέχεται να αισθάνεται απειλή και αυτό να τον ωθεί σε εκφοβιστικές συμπεριφορές. Αντίστροφα, πάλι ο γηραιότερος εργαζόμενος που αμείβεται με πιο πολλά χρήματα μπορεί να αποτελέσει στόχο νεότερων συναδέλφων του που υπερτερούν αριθμητικά (Χονδροπούλου, 2017). Σύμφωνα με τους Einarsen και Skogstad (1996), οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο εύκολο να εκφοβιστούν από τις νεότερες ηλικιακές ομάδες.

Η έρευνα του Salin (2001) έδειξε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ φύλου και ηλικίας των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού, ενώ η Vartia (1996) διαπιστώνει ότι υπάρχει πολύ μικρή σχέση μεταξύ της ηλικίας και του εργασιακού εκφοβισμού. Οι Shah και Kleiner (2005) ισχυρίζονται, ότι παρόλο που όλοι οι άνθρωποι πρέπει να αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας είναι ευρέως διαδεδομένες σε όλα τα είδη επαγγελμάτων και σε όλους τους Οργανισμούς και πιστεύουν ότι οι διακρίσεις αυτές θα πρέπει να αντιμετωπιστούν μέσω κατάλληλων νομοθετικών ρυθμίσεων.

2.6. Ο θύτης (mobber) και τα χαρακτηριστικά του

Δεν υπάρχει συγκεκριμένη επιστημονική εξήγηση για το πώς ένα άτομο αναπτύσσει και εκδηλώνει συμπεριφορά εργασιακού εκφοβισμού σε βάρος κάποιου άλλου ατόμου. Υπάρχουν μόνο μερικά χαρακτηριστικά που αλληλεπιδρούν με τον τρόπο που επενεργούν στο άτομο οι ανθρώπινες σχέσεις. Ως εκ τούτου, είναι πολύ δύσκολο να περιγραφεί και να προσδιοριστεί με ακρίβεια το προφίλ του θύτη στον εργασιακό εκφοβισμό (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003).

Οι πιο σημαντικές αιτίες που ωθούν τους ανθρώπους να ασκούν εργασιακό εκφοβισμό είναι ο φθόνος, η ζήλια, ο υπέρμετρος ανταγωνισμός και η υπερβολική αυτοπεποίθηση (Einarsen, 1999). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε αμιγώς στην δημόσια διοίκηση ως κύριες αιτίες προέκυψαν η φιλοδοξία για την απόκτηση

εξουσίας, η ζήλια για τα περισσότερα προσόντα και τις δεξιότητες συναδέλφων και οι αμφισβητούμενες ικανότητες των στελεχών να ηγούνται σε θέσεις ευθύνης (Standmark & Hallberg, 2007). Στην προσπάθεια να ανέλθουν ιεραρχικά, αποδίδουν επίσης ως αιτία οι Shallcross et al (2008), προσθέτοντας ότι τα άτομα αυτά χαρακτηρίζονται από έλλειψη ενσυναίσθησης, επιθυμία για απόκτηση δύναμης, τάση να ασκούνε κριτική στους άλλους, τάση να δυσφημούν τους άλλους και δίψα να μετουσιώνουν με κάθε τρόπο τις φιλοδοξίες τους.

2.6.1. Προσωπικότητα

Η προσωπικότητα του θύτη είναι πολύ δύσκολο να μελετηθεί, δεδομένου ότι οι έως τώρα έρευνες επικεντρώνονται στα θύματα και τα υπάρχοντα στοιχεία δεν είναι εύκολο να επιβεβαιωθούν. Υπάρχει μια ευρεία αντίληψη αρκετών ερευνητών να θεωρούν ότι το *mobbing* από την πλευρά του θύτη είναι αποτέλεσμα συμπτωμάτων *ψυχοπαθολογίας* χωρίς να υφίσταται κάποιος συγκεκριμένος λόγος (Χονδροπούλου, 2017). Παρόλα αυτά και σύμφωνα με τους Rayner και Hoel (1997) μόνο σε ένα μικρό ποσοστό των θυτών μπορεί να πιστωθούν ψυχοπαθολογικά αίτια λαμβάνοντας υπόψη ότι η κατηγορία των ατόμων αυτών δεν έχουν συνείδηση και είναι ανίκανοι να νιώσουν ενοχές, ενσυναίσθηση ή πίστη σε κάποιον άλλον εκτός από τον εαυτό τους (Babiak & Hare, 2006).

Οι *mobbers* θα μπορούσαν να ενταχθούν σε κατηγορίες σύμφωνα με κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που παρατηρείται ότι φέρουν και συναρτήσει των προσωπικών τους στόχων και πρακτικών που εφαρμόζουν. Με βάση τα παραπάνω, προκύπτουν οι εξής κατηγορίες:

1. Χρόνιοι *mobbers*: Άτομα ανασφαλή με τάση αντιπάθειας για τους άλλους και ναρκισσιστικά χαρακτηριστικά. Συνηθίζεται να διακρίνονται σε περιβάλλοντα με έντονο ανταγωνισμό και να ανέρχονται ιεραρχικά.

2. Ευκαιριακοί *mobbers*: Άτομα ιδιαίτερα έξυπνα και κοινωνικά που επιδεικνύουν απλόχερα καλοσύνη κατά το προσωπικό τους συμφέρον και ασκούν συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού με σκοπό να εξελιχθούν ιεραρχικά και να ξεχωρίσουν έναντι των ανταγωνιστών τους.

3. Παροδικοί mobbers: Πρόκειται για άτομα αντικοινωνικά και χωρίς δεξιότητες και ευαισθησίες που προκαλούν συναισθηματικό πόνο στους άλλους, δίχως να έχουν την ικανότητα να το αντιληφθούν (Δαμουλιάνου, 2007).

2.6.2. Αυτοεκτίμηση

Οι Baumeister, Smart & Boden (1996) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχει κάποια σχέση μεταξύ της υψηλής αυτοεκτίμησης και της επιθετικότητας. Στα άτομα που φέρουν υπερβολική αυτοεκτίμηση, πολύ συχνά, τους δημιουργείται η εντύπωση ότι κάποιος άνθρωπος που συναναστρέφονται δεν χαίρει τον απαιτούμενο σεβασμό προς αυτούς με ενδεχόμενη συνέπεια να παρουσιάζουν επιθετική συμπεριφορά.

Πολλές φορές η υπερβολική αυτοεκτίμηση ταυτίζεται με ναρκισσιστικές συμπεριφορές. Οι ναρκισσιστές παρατηρείται ότι είναι άνθρωποι ιδιαίτερα ευάλωτοι στην κριτική, οι οποίοι όμως μπορεί πολύ εύκολα να γίνουν επιθετικοί σε περίπτωση που επηρεαστεί το “εγώ” τους. Παρόμοια συμπεριφορά παρουσιάζουν και άτομα με ασταθή αυτοεκτίμηση. Σημειώνεται επίσης, ότι τα άτομα με ναρκισσιστικά χαρακτηριστικά κατευθύνουν συνήθως τις επιθετικές τους ενέργειες προς πηγή της κριτικής ή της κατά αυτούς, απειλής. (Stucke & Sporer 2002). Από την άλλη οι Zapf και Einarsen (2003) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι πολλά στελέχη μπορεί να υποστούν εργασιακό εκφοβισμό λόγω της θετικής τους αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης τους.

2.6.3. Κοινωνικές δεξιότητες

Οι *mobbers* συνήθως δεν έχουν την ικανότητα να συνειδητοποιούν ότι η συμπεριφορά τους προκαλεί εκφοβισμό και πιστεύουν ότι είναι κοινωνικά αποδεκτή και αποτελεί μια φυσιολογική και τυπική αντίδραση για κάθε άνθρωπο, ο οποίος έρχεται να αντιμετωπίσει κάποιες δύσκολες καταστάσεις (Zapf & Einarsen, 2003). Οι θύτες είναι ανεπαρκείς στο να επικοινωνούν με διάφανο και υγιή τρόπο και συχνά στερούνται διορατικότητας και πρωτοβουλιών. Όταν αισθάνονται ότι κινδυνεύουν να αποκαλυφθεί η ανάρμοστη και εκφοβιστική δράση τους, προσποιούνται το θύμα και

προσπαθούν να στρέψουν την προσοχή αλλού. Επίσης, είναι πολύ ικανοί στο να χειραγωγούν τους συναδέλφους τους (Kitt, 2004).

2.6.4. Φύλο: Άνδρες- Γυναίκες

Οι άντρες *mobbers* σε νεαρή ηλικία εκδηλώνουν την επιθετική τους συμπεριφορά με εξωστρέφεια, ενώ με την πάροδο του χρόνου παρατηρείται ότι προτιμούν και επιλέγουν “κρυφές” μορφές εκφοβισμού (Björkqvist, Österman & Lagerspetz, 1994). Οι Einarsen και Skogstad (1996) διαπίστωσαν ότι τα ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού είναι υψηλότερα σε ανδροκρατούμενα εργασιακά περιβάλλοντα. Κάποια ενδιαφέροντα στοιχεία αναφορικά με το φύλο των *mobbers* αναφέρονται στην έρευνα των Rayner και Hoel (1997). Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι οι γυναίκες θύματα, δήλωσαν ότι έπεσαν θύματα εργασιακού εκφοβισμού τόσο από άνδρες, όσο και από γυναίκες, ενώ οι άντρες θύματα δήλωσαν ότι ουσιαστικά έχουν εκφοβιστεί ομοίως μόνο από γυναίκες. Σημειώνεται επίσης, ότι το φύλο του *mobber* έχει διαφορετικές επιδράσεις αναφορικά με τον τρόπο αντίληψης και ανταπόκρισης σε μια εκφοβιστική συμπεριφορά (Lee, 2002).

2.7. Το Mobbing στον Δημόσιο Τομέα

2.7.1. Σύγκριση του Δημόσιου τομέα με τον αντίστοιχο ιδιωτικό, αναφορικά με την έκταση του φαινομένου

Σύμφωνα με τις υπάρχουσες σχετικά με το ζήτημα έρευνες και βιβλιογραφίες, παρατηρείται ότι το φαινόμενο εκδηλώνεται σε μεγαλύτερο βαθμό σε υπηρεσίες του Δημόσιου τομέα από ότι σε ιδιωτικούς οργανισμούς (Ζιγκικά, 2013). Ένα από τα συμπεράσματα του Leymann για την περίπτωση της Σουηδίας ήταν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός, παρουσιάζει ελαφρώς υψηλότερη συχνότητα στους οργανισμούς του δημόσιου τομέα συγκριτικά με τους όμοιους ιδιωτικούς. Το φαινόμενο φαίνεται να επικρατεί σε εργαζόμενους του δημοσίου για διάφορους λόγους (Shallcross, Sheehan & Ramsay, 2008) και να υπερέχει αναλογικά σε σχέση με το ιδιωτικό (Ege, 2010; Shallcross et al, 2008, Hirigoyen, 2012).

Σε έρευνες που έλαβαν χώρα σε περιοχές της Αυστραλίας, του Ηνωμένου Βασιλείου και στην Ευρώπη γενικότερα σε υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου,

προέκυψαν στοιχεία συμφωνά με τα οποία το *mobbing* ενισχύεται κυρίως από οργανωσιακούς παράγοντες (Lynch, 2002; Sheenan, 2004; Worksafe Western Australia). Η αυστηρή ιεραρχική δομή του δημόσιου τομέα, η γραφειοκρατία, οι δεσμοί με την διακυβέρνηση και η ευρύτερη κουλτούρα που επικρατεί παρατηρείται ότι συντελούν στην εκδήλωση του φαινομένου (Shallcross, 2008). Οι τομείς του δημοσίου που φαίνεται ότι πλήττονται σε μεγαλύτερο ποσοστό είναι της υγείας και πρόνοιας, της εκπαίδευσης, των σωμάτων ασφαλείας και της διοίκησης (Einarsen, Hoel, Zaph & Cooper, 2020).

Το γεγονός αυτό της υπεροχής του φαινομένου στον δημόσιο τομέα έναντι στον αντίστοιχο ιδιωτικό, αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό στο καθεστώς της μονιμότητας υπό την έννοια ότι η σταθερότητα και η ασφάλεια των θέσεων εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων προσφέρουν πρόσφορο έδαφος για χρονικά διαρκή και μεγάλη έκθεση τους στο φαινόμενο. Το *mobbing* στον εργασιακό χώρο ενός φορέα του δημοσίου δύναται να διαρκέσει για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα με το αξιοσημείωτο της περίπτωσης το οποίο έγκειται στην εξ' ανάγκης παθητική στάση του θύματος. Συνέπειες των παραπάνω είναι η ψυχική ή και η σωματική καταπόνηση του θύματος, όπου προκειμένου να προστατευτεί καταφεύγει συχνά στη λήψη αδειών ή διεκδικεί την αλλαγή θέσης εργασίας. Αντίθετα στον ιδιωτικό τομέα ο στόχος της κερδοφορίας για την επιχείρηση, ο οποίος έχει άμεση σχέση εξάρτησης με τις απουσίες των υπαλλήλων, αποτελεί τροχοπέδη για την ανάπτυξη συνθηκών που ευνοούν αρνητικές και προσκείμενες στο *mobbing* συμπεριφορές. Το *mobbing* στον ιδιωτικό τομέα σπάνια διαρκεί περισσότερο από ένα χρόνο, δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα βίαιο χαρακτήρα και δεν έχει ως κίνητρο να οδηγήσει το θύμα στην παραίτηση (Hirigoyen, 2002). Επίσης, η τριβή μιας μεγάλης μερίδας δημοσίων υπαλλήλων με το κοινό, δημιουργεί πολλές φορές συνθήκες που ευνοούν την ανάπτυξη αρνητικών συμπεριφορών. Έτσι λοιπόν υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα να εκδηλώνονται περιστατικά εκφοβισμού, στο δημόσιο τομέα από εξωτερικό δράστη απ' ότι στον ιδιωτικό τομέα (Eurofound/EurWork, 2015). Δηλαδή παρατηρείται αρκετά συχνά το φαινόμενο να εκδηλώνονται περιστατικά *mobbing*, όχι μόνο εκ των έσω ενός Οργανισμού (συναδέλφους, προϊσταμένους, υφισταμένους, αιρετούς κ.α.) αλλά και από το εξωτερικό περιβάλλον, όπως για παράδειγμα από ενδιαφερόμενους

πολίτες και εξωτερικούς συνεργάτες και φορείς (π.χ. προμηθευτές, επιστημονικούς συνεργάτες, εργολάβους κ.α.)

Οι πιο αξιόλογες έρευνες που έχουν διενεργηθεί αναφορικά με το mobbing και τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 2- Οι πιο αξιόλογες έρευνες σχετικά με το "mobbing" και τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα

Ερευνητές	Έτος	Χώρα διεξαγωγής
Hutchinson and Jackson	2015	Αυστραλία
Bilgel, Aytac and Bayram	2006	Τουρκία
Omar et al	2015	Μαλαισία
Lewis, Sheehan and Davies	2008	Ηνωμένο Βασίλειο
Carter et al	2013	Ηνωμένο Βασίλειο
Russo et all	2008	Κροατία
Eurofound/EurWORK	2015	Τσεχία, Αυστρία, Φινλανδία, Νορβηγία

Αναλύοντας, τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών προκύπτουν ανησυχητικά συμπεράσματα για την εργασιακή παρενόχληση στο δημόσιο τομέα. Η έκθεση του Eurofound/EurWork το 2015 για τις χώρες της Ε.Ε. συμπεριλαμβανομένης και της Νορβηγίας εξάγει ως συμπέρασμα, ότι στην πάροδο του χρόνου η σωματική βία παρουσιάζει φθίνουσα πορεία αλλά διατηρούνται σε σταθερό ποσοστό άλλες μορφές βίας ή αρνητικές συμπεριφορές όπως απειλές και εκφοβισμός, ψυχολογική βία, λεκτική βία κ.α. Επίσης, στο σύνολο εικοσιοκτώ χωρών της Ευρώπης που ερευνήθηκαν προέκυψε, ότι ο μέσος όρος των εργαζομένων που έχουν αναφέρει πως έχουν υποστεί *mobbing* το 2010 ανέρχεται στο 14%. Οι Σκανδιναβικές χώρες, οι χώρες της Βαλτικής και οι όμοιες της Κεντρικής και Δυτικής Ευρώπης παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά συγκριτικά με το μέσο όρο της EU28. Τα υψηλότερα ποσοστά, πάνω από 20%, παρατηρούνται στη Φινλανδία, την Αυστρία και την Τσεχία. Χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζουν οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου με την Ελλάδα να είναι στο 11,2% και την Κύπρο στο 6%.

Σύμφωνα με τις έρευνες, οι γυναίκες είναι πιο συχνά θύματα στους χώρους εργασίας σε σχέση με τους άντρες. Επίσης, συχνότερα θύματα αποτελούν οι εργαζόμενοι διαφορετικών φυλετικών χαρακτηριστικών, οι μαθητευόμενοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης ενώ πιο ευάλωτοι τομείς

εργασίας στο *mobbing* φαίνεται ότι είναι της υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, των μεταφορών, των υπηρεσιών σχετικά με το εμπόριο τροφίμων, της αποθήκευσης και μεταφορών και γενικότερα όπου απαιτείται να υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ δύο και περισσότερων μερών.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, μία έρευνα που ξεχωρίζει αποτελεί μια διαπολιτισμική μελέτη που διεξήχθη για λογαριασμό της Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Human Rights Commission), στην οποία συμμετείχαν επτά χώρες (Αυστραλία, Ταϊλάνδη, Νότια Αφρική, Πορτογαλία, Βουλγαρία, Λίβανο και Βραζιλία). Στην εν λόγω μελέτη, ενδεικτικά, τα ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού που καταγράφηκαν φέρνουν σε πρωτιά την Βουλγαρία με 30,9%, δεύτερη τον Λίβανο με 22,1%, τρίτη την Βραζιλία με 15,2 % κατόπιν την Ταϊλάνδη με 10,7% και ακολουθούν η Αυστραλία και η Νότια Αφρική με 10,5 % και 6% αντίστοιχα. Αναφορικά με τα δεδομένα της χώρας μας, δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες για το *mobbing* με εξαίρεση το τομέα της υγείας. Παρά ταύτα υπάρχουν αναφορές και σχετική συμπερασματολογία από μελετητές συναρτήσει των διαθέσιμων δεδομένων, όπως για παράδειγμα αποτελεί η θεωρία ενίσχυσης του φαινομένου σε εγχώριο επίπεδο λόγω του αυξημένου όγκου εργασίας που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι δημόσιοι υπάλληλοι, με αποτέλεσμα να μην έχουν την ευχέρεια να αντιδράσουν μέσω αποχώρησης και να υπομένουν κάθε είδους κακομεταχείριση, σιωπηλά και δεχόμενοι κάθε είδους συνέπεια που έπεται λόγω των εις βάρος τους συμπεριφορά (Γαλανάκη & Παπαλεξανδρή, 2011).

Ασφαλώς η παραπάνω παθητική στάση ενισχύεται και από το γεγονός ότι το κόστος αποχώρησης είναι σημαντικά μεγάλο για έναν εργαζόμενο στο δημόσιο τομέα, τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Σημειώνεται επιπροσθέτως, ότι το φαινόμενο μπορεί να είναι κάθετο από άνω προς τα κάτω ,αλλά επίσης και κάθετο και ανερχόμενο, με την μονιμότητα να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα προστασίας των θυτών, αφού δεν υπάρχει ανησυχία να απολέσουν την θέση τους. Επίσης, επισημαίνεται το γεγονός ότι το φαινόμενο διατηρεί πιθανότητες εκδήλωσης ακόμα και σε Οργανισμούς των οποίων οι διοικήσεις είναι ευαισθητοποιημένες πάνω στο ζήτημα και ενώ λαμβάνουν μέτρα ώστε να διασφαλίζουν υγιές εργασιακό περιβάλλον (Δαμουλιάνου, 2007).

Τέλος, αξίζει να αναφερθούμε στην έρευνα των Μπατσή και Καραμάνη (2019) σύμφωνα με την οποία, ανάλογα με την επιλογή της μεθόδου αξιολόγησης της κλίμακας εργασιακής παρενόχλησης, εξάγουν το συμπέρασμα ότι το mobbing στην Ελλάδα μπορεί να κυμαίνεται από 12,8% έως 46,3% κατά αντιστοιχία των μεθόδων, ποσοστό υψηλότερο από τον όμοιο κατά περίπτωση ευρωπαϊκό μέσο όρο (Batsi & Karamanis, 2019).

2.7.2. Οι ιδιαιτερότητες στο ελληνικό Δημόσιο

Σε κάθε χώρα, ο δημόσιος τομέας αντικατοπτρίζει την ευρύτερη κοινωνικοοικονομική και πολιτισμική της κατάσταση καθώς και την πολιτική της οργάνωση. Έτσι λοιπόν και για την Ελλάδα, οι κοινωνικοπολιτικοί παράγοντες και οι όμοιοι τους οικονομικοί αντανακλώνται μέσα από τους φορείς του Δημοσίου. Ένας ιδιαίτερα ισχυρός κοινωνικός παράγοντας, στα ελληνικά δεδομένα, είναι η έλλειψη του χαρακτηρισμένου ως «μέσου επίπεδου», που σχετίζεται με την κοινωνία των πολιτών και τον βαθμό εμπέδωσης από αυτούς αναφορικά με την αλληλεπίδραση και τις άρρηκτα συμπλεκόμενες σχέσεις του κράτους με τις τοπικές κοινωνίες και τα άτομα που τις συνθέτουν. Διαχρονικά, προβληματίζουν οι παθογένειες του Δημοσίου που προκαλούνται εξαιτίας της μειωμένης κοινωνικής συνείδησης, των προσωπικών και οικογενειακών συμφερόντων και την νοοτροπία της ατομικότητας έναντι της προώθησης της ευημερίας του κοινωνικού συνόλου (Τσουκαλάς, 1981).

Επίσης, ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της Δημόσιας διοίκησης είναι ο συγκεντρωτισμός που εμφανίζεται σε πολιτικό αλλά και γεωγραφικό επίπεδο. Σε πολιτικό επίπεδο, λόγω της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας και των συμφεροντολογικών σχέσεων που συνάπτει με τις δημόσιες Υπηρεσίες και σε γεωγραφικό λόγω της σχεσιακής διαμόρφωσης μεταξύ κέντρου και περιφερειακών δομών. Βασική παράμετρος αυτής της εικόνας είναι οι στενές πελατειακές σχέσεις μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και πολιτών - ψηφοφόρων οι οποίες οδηγούν σε ανισορροπίες των διοικήσεων του δημοσίου και κλυδωνισμούς εντός των κόλπων αυτών.

Αναφερόμενοι στη δημόσια διοίκηση, σημειώνεται και η αδυναμία διατήρησης σταθερότητας και συνέχειας, γεγονός που πιστώνεται στην συνεχή αλλαγή των προσώπων της πολιτικής ιεραρχίας και την αλυσιδωτή αντικατάσταση

προσώπων σε διοικητικές θέσεις, επηρεάζοντας εν τέλει αρνητικά τη λειτουργία των επιτελικών δομών (Μαρουδάς, 2009). Επιπρόσθετα, αν και έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικά βήματα για την αξιοκρατική διαδικασία των προσλήψεων στο Δημόσιο, παρόλα αυτά εξακολουθούν να υπάρχουν ανοχές στο σύστημα που επιτρέπουν την επιλογή προσώπων, όχι σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες αλλά με κομματικά, προσωπικά και διάφορα άλλα ιδιοτελή κριτήρια.

Παρόμοιες περιπτώσεις, παρατηρούνται και στην λειτουργία του συστήματος προαγωγών και την τοποθέτηση προσώπων σε θέσεις ευθύνης, μέσω ευάλωτων σε επιρροές διαδικασιών. Στο πλαίσιο της ευνοιοκρατίας και του νεοποτισμού, που στρεβλά επιβάλλονται μέσω διοικήσεων, υπηρεσιακών συμβουλίων και άλλων συλλογικών οργάνων, κατακρημνίζονται οι παράγοντες διάκρισης όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, οι ικανότητες και οι δεξιότητες των ατόμων. Η διαχρονικότητα που εντοπίζεται στο παραπάνω φαινόμενο έγκειται σε μεγάλο βαθμό σε ασαφείς διατυπώσεις του νομοθέτη, που επιτρέπουν την κατά δοκούν χρήση των διαλαμβανομένων στις διατάξεις κανονισμών (Μαρουδάς, 2009).

2.8. Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού

2.8.1 Επιπτώσεις του *mobbing* στο άτομο

Σύμφωνα με μελέτες που προσπαθούν να αναλύσουν το φαινόμενο του *mobbing*, ο κοινωνικός αγχογόνος παράγοντας επισημαίνεται ως από τους πλέον σημαντικούς και είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με ενέργειες ψυχολογικής κακοποίησης, με την ελλιπή εργασιακή ικανοποίηση, το εργασιακό άγχος καθώς και των διαταραχών που προκαλούνται ως απόρροια μετατραυματικού άγχους.

Τα άτομα που υπόκεινται σε μορφές *mobbing* παρουσιάζουν διαφόρων ειδών επιπτώσεις, που εξαρτώνται τόσο από την συχνότητα του φαινομένου και τον βαθμό έντασης των επεισοδίων, όσο και από τον τρόπο διαχείρισης της εκάστοτε κατάστασης αυτών. Ως *σύνδρομο* χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα κλινικά συμπτώματα που εμφανίζονται ως:

A) Ψυχοσωματικά: Εκφράζονται δηλαδή μέσω φυσικών στο σώμα συμπτωμάτων

Β) Ψυχοσυναισθηματικά: Με εκδηλώσεις έντονου άγχους, φοβιών και επιθετικότητας

Γ) Συμπεριφορικά: Σχετίζονται με εξαρτητικές συμπεριφορές

Ενδεικτικά κάποια από τα συμπτώματα των παραπάνω περιπτώσεων αναφέρονται στον ακόλουθο πίνακα (Τούκας κ.α., 2012).

Πίνακας 3- Επιπτώσεις mobbing στο άτομο

Ψυχοσωματικά συμπτώματα	Αίσθημα δύσπνοιας Μυικοί πόνοι Πονοκέφαος Πόνος στη μέση και στα άκρα	Πόνος στον αυχένα Δερματικά προβλήματα Διαταραχές έμμηνου ρύσης Διαταραχές ύπνου
Ψυχοσυναισθηματικά συμπτώματα	Έντονο άγχος Θυμός Έλλειψη κινήτρων Έλλειψη αυτοπεποίθησης	Αίσθημα απομόνωσης Κυκλοθυμία Κρίσεις πανικού
Συμπεριφορικά συμπτώματα	Ναυτίες Καρδιακές αρυθμίες Εφίδρωση Πόνοι στην πλάτη Ανορεξία Επιθετικότητα Αυτοκτονία	Ημικρανίες Δερματικά προβλήματα Στομαχικά προβλήματα Βουλιμία Κατάθλιψη Τάσεις Αυτοκαταστροφής

2.8.2. Επιπτώσεις του mobbing στον Οργανισμό

Το φαινόμενο *mobbing* ενδέχεται να δημιουργεί προβλήματα και στον Οργανισμό επηρεάζοντας την λειτουργικότητα και την παραγωγικότητα δεδομένων αρνητικών καταστάσεων που αφορούν συνολικά το εργαζόμενο προσωπικό. Μελέτες καταδεικνύουν πτώση του βαθμού της παραγωγικότητας σε μεγάλο βαθμό, αναφορικά με τα τμήματα των επιχειρήσεων στα οποία σημειώθηκαν περιστατικά *mobbing*, ενώ παρατηρείται και αύξηση του οικονομικού κόστους δεδομένου του ποσού που δαπανήθηκε για την ανάλυση και την αντιμετώπιση των εν λόγω καταστάσεων. Σε περιπτώσεις που ένας Οργανισμός δεν προλάβει την εκδήλωση του φαινομένου σε πρώιμο στάδιο, ενδέχεται να αντιμετωπίσει καταστροφικές συνέπειες που να τον οδηγήσουν σε εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά αποτελεσματικότητας και στην υπονόμηση των ηθικών αξιών των εργαζομένων. Μερικά από τα συμπτώματα που παρουσιάζονται λόγω του *mobbing* σε έναν Οργανισμό αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα (Τούκας κ.α., 2012):

Πίνακας 4- Επιπτώσεις mobbing στον Οργανισμό

<p>Συμπτώματα στον Οργανισμό</p>	<p>Αυξημένες απουσίες εργαζομένων Συνεχείς αλλαγές προσωπικού Έλλειψη ομαδικού πνεύματος Δαπανηροί δικαστικοί αγώνες Απώλεια εμπιστοσύνης πελατών</p>	<p>Μειωμένη παραγωγικότητα Κόστος επανεκπαίδευσης Έλλειψη κινήτρων Αρνητική εικόνα επιχείρησης</p>
----------------------------------	---	---

2.8.3. Επιπτώσεις του mobbing στο σύνολο

Ο εργασιακός εκφοβισμός δημιουργεί αλυσιδωτές αντιδράσεις, οι οποίες σε ευρύτερο πλαίσιο, δεν αφήνουν ανεπηρέαστο το κοινωνικό σύνολο. Συγκεκριμένα, αναφορικά με τις επιπτώσεις του *mobbing* στο δημόσιο τομέα σε συσχέτιση με το κοινωνικό σύνολο καταγράφονται από ερευνητές διάφορες συνέπειες όπως είναι το φαινόμενο της πρόωρης συνταξιοδότησης. Οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις των εργαζομένων λόγω *mobbing*, αποτελούν σημαντική επιβάρυνση όσον αφορά το οικονομικό κόστος για το κοινωνικό σύνολο, αν αναλογιστεί κανείς ότι άτομα που θα έπρεπε να εργάζονται και να παράγουν, όχι μόνο δεν ενισχύουν την δυναμική των υπηρεσιών προς τον πολίτη, αλλά προσθέτουν αρνητικό όρο στο αποτέλεσμα του συνολικού δημοσιονομικού προϋπολογισμού, λόγω της επιβάρυνσης των ασφαλιστικών φορέων. Σύμφωνα με τον Milone (2008) χιλιάδες εργαζόμενοι από την Γερμανία και την Σουηδία επέλεξαν την πρόωρη συνταξιοδότηση τους προκειμένου να απαλλαγούν από συμπεριφορές *mobbing* που εκδηλώνονταν σε βάρος τους.

Ομοίως, προκαλείται οικονομική επιβάρυνση και στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος καταφεύγει στην μετακίνηση θέσης ή στη λήψη συχνών αδειών δεδομένου ότι οι φορολογούμενοι πολίτες θα πρέπει να καλύπτουν τα έξοδα εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης που προκύπτουν και να υποστούν ενδεχόμενη υποβάθμιση υπηρεσιών από τα κενά των θέσεων. Τα κενά σε θέσεις έχουν αντίκτυπο τόσο στην ποιότητα, όσο και στην ποσότητα των έργων που καλείται να παράγει μια δημόσια υπηρεσία.

Πίνακας 5- Επιπτώσεις mobbing στο κοινωνικό σύνολο (Πηγή: EU-OSHA, 2010)

Σε κοινωνικό επίπεδο	Έσοδα και έξοδα πρόνοιας λόγω της πρόωρης συνταξιοδότησης Απώλεια ανθρώπινου δυναμικού Υψηλό κόστος αναπηρίας Πιθανή απώλεια παραγωγικών εργαζομένων Υψηλό κόστος ανεργίας Ιατρικά έξοδα και πιθανή νοσηλεία
-----------------------------	---

Θα πρέπει επίσης να συνυπολογιστεί η διάθεση και η εν γένει ψυχική κατάσταση ενός εργαζομένου-θύματος ως προς την επάρκεια και αποτελεσματικότητα της άσκησης των καθηκόντων του, κατά πόσο δηλαδή επηρεάζεται η απόδοση του από το *mobbing*. Επιπρόσθετα, επισημαίνεται το κόστος που απαιτείται να επωμισθούν τα δημόσια ταμεία στην περίπτωση που ο εργαζόμενος χρειάζεται υγειονομική περίθαλψη ή ψυχολογική υποστήριξη λόγω της έκθεσης του σε εκφοβιστικές συμπεριφορές (Χονδροπούλου, 2017).

2.9. Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου

2.9.1 Σε ατομικό επίπεδο

Βιβλιογραφικά, δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια συγκεκριμένη στρατηγική ώστε να αντιμετωπίζεται ο εργασιακός εκφοβισμός σε ατομικό επίπεδο. Επισημαίνεται, πως παρόλο που έχουν μελετηθεί πάρα πολλά περιστατικά και πολλές συμπεριφορές, κάθε περίπτωση ποτέ δεν είναι ίδια με κάποια άλλη και εξαρτάται πάντα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τόσο των συμμετεχόντων σε αυτή, όσο και των συνθηκών που επικρατούν. Σύμφωνα με τον Leymann (1986) στοιχεία της προσωπικότητας ενός ατόμου όπως η αισιοδοξία και η θετική αυτοπεποίθηση αποτελούν σημαντικά εφόδια για την αντιμετώπιση καταστάσεων εκφοβισμού.

Η Hirigoyen (2016) συστήνει στα θύματα να προσπαθούν να συμπεριφέρονται με αδιαφορία και να αντιμετωπίζουν τις δύσκολες καταστάσεις με χαμόγελο και χιούμορ. Επιπρόσθετα, θεωρεί πως μια καλή μέθοδος είναι η προσεκτική προετοιμασία ενός ατόμου για την υπεράσπιση του εαυτού του μελλοντικά. Για παράδειγμα το θύμα μπορεί να καταγράφει λεπτομέρειες από περιστατικά σε κάποιο ημερολόγιο και να συλλέγει οποιοδήποτε τεκμήριο θα

μπορούσε να βοηθήσει την υπεράσπιση του. Η στάση του θύματος πρέπει να παραμένει, παρά τις προκλήσεις από τον θύτη, ανεπηρέαστη και να μην παρασύρεται στο να μετέχει σε μια συγκρουσιακή διαδικασία. Οι mobbers επιδιώκουν να υπάρχει όσο το δυνατόν πιο έντονη αντιδραστική συμπεριφορά εκ μέρους των θυμάτων τους, ώστε να την χρησιμοποιούν αν χρειαστεί ως άλλοθι για να δικαιολογούν την δική τους επιθετικότητα και να δημιουργούν εντύπωση ανεστραμμένων ρόλων, να φαίνονται δηλαδή αυτοί ως θύματα.

Επίσης, η Hirigoyen (2016) δίνει αρκετά μεγάλη έμφαση στην ενδεχόμενη επιλογή της αποχώρησης. Κάποιοι εργαζόμενοι, υπό τον φόβο της κλιμάκωσης μιας σύγκρουσης, δεν προβάλλουν κανένα είδος αντίδρασης και επιλέγουν να βιώνουν την κατάσταση αποφεύγοντας να δίνουν τις διαστάσεις που θα έπρεπε αυτές να έχουν. Αποτέλεσμα της στάσης αυτής, είναι συχνά ψυχοσωματικά συμπτώματα και σε κάποιες περιπτώσεις τα άτομα οδηγούνται στη χρήση αγχολυτικών, αντικαταθλιπτικών ή άλλων φαρμακευτικών σκευασμάτων. Επομένως και προς αποφυγή της κατάστασης που περιγράφεται, η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας ίσως αποτελεί την πιο κατάλληλη λύση.

Σε περίπτωση που το άτομο βρει συμπαράσταση και βοήθεια από κάποιον συνάδελφό του και κυρίως από κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή ακόμα κατορθώσει να μετακινηθεί σε κάποια άλλη θέση (είτε στο ίδιο είτε σε διαφορετικό περιβάλλον εργασίας), συνήθως σταματά να δέχεται επιθέσεις. Όταν το κίνητρο του θύτη είναι η δίψα για κυριαρχία και ταυτόχρονα αδυνατεί να αντιλαμβάνεται την λάθος συμπεριφορά του, τότε το καλύτερο είναι να αποφεύγεται με κάθε τρόπο η σύγκρουση μαζί του (Hirigoyen, 2016).

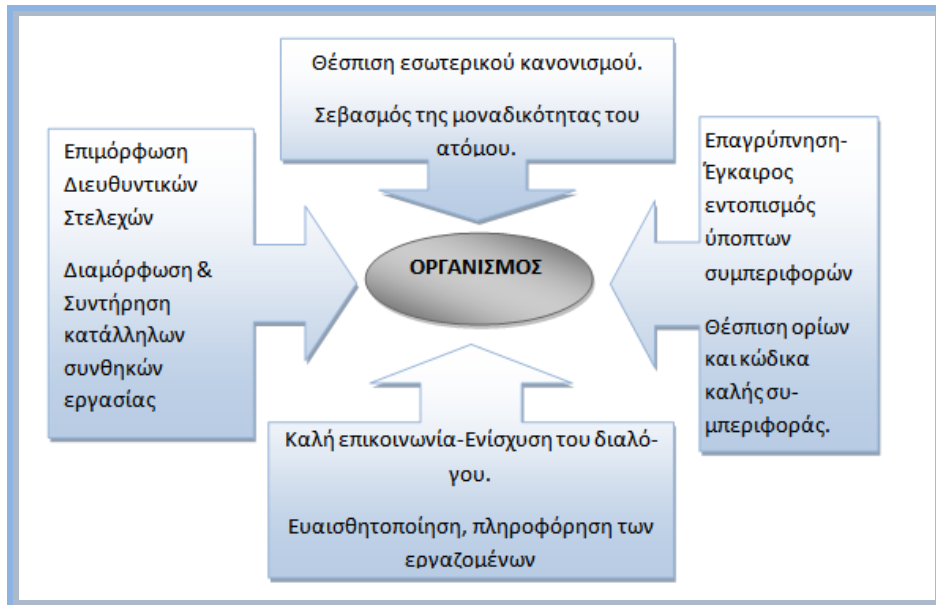
2.9.2. Σε επίπεδο Οργανισμού

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η λήψη μέτρων για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού είναι αδιαμφισβήτητη. Εκτός των αρμοδίων φορέων της Πολιτείας, πάνω στο πρόβλημα οφείλουν να ενσκήπτουν και οι ίδιες οι επιχειρήσεις προσφέροντας άμεσα λύσεις σε περιστατικά εκδήλωσης, στους χώρους τους καθώς και λαμβάνοντας προληπτικά μέτρα μέσω εφαρμογής οργανωτικών και διοικητικών στρατηγικών. Συχνά, ως πρόσφορη λύση

προτάσσεται η απομάκρυνση του θύματος, τις περισσότερες φορές λόγω παρεξηγημένης ερμηνείας των γεγονότων, και κατά συνέπεια η παραμονή του θύτη στο χώρο της εργασίας (Δέδε, 2017).

Σε άμεσο και προσωπικό επίπεδο δίνεται η εντύπωση ότι με την παραπάνω μέθοδο το θύμα προστατεύεται. Εξετάζοντας όμως πιο προσεκτικά, παρατηρείται ότι οι συνέπειες για το θύμα ενδέχεται να είναι ακόμα και έως καταστρεπτικές σε ψυχολογικό επίπεδο, αλλά και σε όμοιο κοινωνικό-οικονομικό, καταδεικνύοντας εντέλει το μέγεθος της αποτυχίας απονομής δικαιοσύνης. Επομένως οι Οργανισμοί θα πρέπει να ενσωματώσουν στη κουλτούρα και στη πολιτική τους, προτάσεις οργάνωσης και διαδικασίες ανάλογα με τον χρόνο εκδήλωσης του φαινομένου. Κατά αυτό τον χρονικά τρόπο, το φαινόμενο διακρίνεται σε τρεις φάσεις.

- *Πρώτη φάση- Πρόληψη:* Στόχος σε αυτή την πρωταρχική φάση είναι να έχουν δημιουργηθεί από τον Οργανισμό, συνθήκες που να αποτρέπουν και να μην ευνοούν την εκδήλωση και εξέλιξη αντίστοιχα του φαινομένου. Πρωτεύουσα σημασία για τα παραπάνω έχει η οργανωσιακή κουλτούρα και η βούληση της ηγεσίας του Οργανισμού. Επιπρόσθετα, το εγχείρημα της πρώτης φάσης απαιτεί την κατάρτιση και την εμπειριστατωμένη πληροφόρηση των ανωτέρων στελεχών και του λοιπού προσωπικού σχετικά με τις τυπικές μορφές, τις συμπεριφορές, τα αίτια, τις συνέπειες και το θεσμικό πλαίσιο γύρω από το mobbing (Hirigoyen, 2002).



Εικόνα 1- Λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού σε έναν Οργανισμό

- *Δεύτερη φάση- Ανίχνευση.* Η φάση αυτή αναφέρεται στις καταστάσεις εκείνες όπου το φαινόμενο έχει εκδηλωθεί αλλά δεν έχει πάρει ακόμα ιδιαίτερες διαστάσεις. Βρίσκεται σε ένα σχετικά πρώιμο στάδιο που επιτρέπει την λήψη τέτοιων ενεργειών προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν ή να εξαλειφθούν οι συνέπειες του. Η ηγεσία και η δομή με την οποία εφαρμόζεται η διοίκηση διαδραματίζουν εξέχοντα ρόλο, υπό την έννοια ότι μια αυταρχική μορφή διοίκησης ενδέχεται να έχει ως αποτελέσματα την εμφάνιση των συνεπειών του φαινομένου. Αντίθετα μια “ανοικτή” και συμμετοχική μορφή, δημιουργεί συνθήκες θετικού κλίματος και ομαδικότητας που μπορεί να λειτουργήσουν αποτρεπτικά σε κάθε εμφάνιση του φαινομένου. Σημειώνεται, ο ιδιαίτερα σημαντικός ρόλος των ανώτερων στελεχών του Οργανισμού (Διευθυντής, τμηματάρχης, σύμβουλος κλπ) για την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση συγκρουσιακών καταστάσεων (Zapf & Vartia, 2020).
- *Τρίτη φάση- Διαχείριση.* Πρόκειται για την χρονική περίοδο κατά την οποία το φαινόμενο βρίσκεται σε προχωρημένο εξελικτικό στάδιο και κρίνεται αναγκαία η εύρεση βιώσιμης λύσης και εργασιακού διαχωρισμού του θύτη και του θύματος. Πέραν του χωρισμού των δύο αντικρουόμενων μερών θα πρέπει με κάθε τρόπο να διασφαλίζεται η έλλειψη αντιποίνων εκατέρωθεν (Μακρή, 2021).

2.9.3. Σε θεσμικό επίπεδο

Το θεσμικό πλαίσιο μιας χώρας αποτελεί βαρυσήμαντο παράγοντα για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού. Η διασφάλιση της ψυχικής υγείας των εργαζομένων είναι υποχρέωση των κυβερνήσεων των χωρών, οι οποίες πρέπει αρχικά να αντιλαμβάνονται την έκταση του προβλήματος και τις πολλές επιπτώσεις που αυτό έχει σε κοινωνικό και σε οικονομικό επίπεδο. Έτσι λοιπόν, η πολιτεία πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου μέσω νομοθετικών και άλλων θεσμικών παρεμβάσεων και με την αρωγή παράλληλα σχετικών φορέων, όπως για παράδειγμα είναι τα συνδικάτα και η επιθεώρηση εργασίας (Vartia, 2023).

Στο ακόλουθο κεφάλαιο αναπτύσσεται περαιτέρω η συμβολή εκ μέρους της πολιτείας για τον περιορισμό του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού μέσω υφιστάμενων κανονιστικών πλαισίων και της αντίστοιχης νομικής διάστασης που διέπεται από αυτά.

3. Κεφάλαιο Τρίτο- Θεσμική και νομική διάσταση του φαινομένου

3.1. Πρωτοβουλίες για κανονιστικό πλαίσιο

Η διαρκής αυξητική τάση του φαινομένου καθιστά επιβλητική την ανάγκη για λήψη κατάλληλων μέτρων αναφορικά με την πρόληψη και την καταστολή συγκρουσιακών περιστατικών και κακόβουλων συμπεριφορών που προσβάλλουν ψυχικά και ηθικά έναν εργαζόμενο. Η πρώτη χώρα που έθεσε νομική διάσταση στο ζήτημα ήταν η Σουηδία το 1994, η οποία βασίστηκε στην έρευνα του Leymann, σύμφωνα με την οποία το 15% των περιστατικών αυτοκτονίας ήταν απόρροια κακομεταχείρισης και εκφοβισμού σε χώρους εργασίας των αυτοχείρων. Το παράδειγμα της Σουηδίας ακολούθησε την ίδια χρονιά η Ολλανδία, υποχρεώνοντας τις επιχειρήσεις να λάβουν μέτρα προστασίας των εργαζομένων έναντι περιστατικών ψυχολογικής και σωματικής βίας. Οι έρευνες της Marie-France Hirigoyen αποτέλεσαν το έναυσμα για την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας της Γαλλίας. Το

2002 το Βέλγιο με νόμο απαγόρευσε κάθε μορφή βίας στους χώρους εργασίας (Δέδε 2017).

Σε έρευνα του Eurofound/EurWork (2015), φαίνεται ότι μόνο οκτώ χώρες (Νορβηγία, Ισλανδία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Δανία, Σλοβενία και Ολλανδία) έχουν θεσπίσει διατάξεις στη σχετική με τα θέματα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Η εθνική τους νομοθεσία περιέχει διατάξεις αναφορικά με την παρενόχληση και την βία, καθώς και την πρόληψη και την διαχείριση των περιστατικών που δυνητικά εκδηλώνονται. Η Γαλλία, η Πολωνία και η Πορτογαλία δίνουν επίσημα συγκεκριμένο ορισμό για το *mobbing* στην εθνική νομοθεσία τους ενώ η Εσθονία και η Ουγγαρία έχουν εντάξει αντίστοιχα τον όρο «*ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι*» στον χώρο της εργασίας. Έντεκα ακόμα χώρες, χρησιμοποιούν στην εργασιακή τους νομοθεσία τους όρους «*παρενόχληση*», «*βία*», «*άγχος*» και «*ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι*» δίχως όμως να προσδιορίζουν με συγκεκριμένο ορισμό το πρόβλημα του *mobbing* και χωρίς να εντάσσουν συγκεκριμένες προβλέψεις για την αντιμετώπιση του (Eurofound, 2015).

3.2. Προσέγγιση του φαινομένου στο κανονιστικό πλαίσιο της Ελλάδας

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο δεν προβλέπει κανόνες αναφορικά με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων στον χώρο της εργασίας τους. Παρά ταύτα υφίστανται σχετικές ρυθμίσεις μέσω έτερων νομοθετημάτων που απορρέουν βάσει των πρωταρχικών υποχρεώσεων της πολιτείας όπως ρητά προβλέπονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του Συντάγματος, όπου και αναφέρεται πως «*Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας*» καθώς επίσης και στην παρ. 1 του άρθρου 5, σύμφωνα με την οποία «*Κάθε ένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη*».

Το κανονιστικό πλαίσιο στην Ελλάδα ρυθμίζει και έμμεσα και άμεσα ζητήματα προστασίας της προσωπικότητας του ατόμου ως εργαζόμενο, μέσω διαφόρων νομοθετημάτων που ρυθμίζουν ευρύτερα διαπροσωπικές, κοινωνικές,

εμπορικές σχέσεις και άλλων που προασπίζονται τα ανθρώπινα και συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα. Ο ν.3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α') αποτέλεσε αρχικά το κυρίως σύγχρονο κανονιστικό πλαίσιο για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» σύμφωνα με τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ. Οι διατάξεις των παραπάνω στόχευαν στη διασφάλιση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης και προσδιόριζαν την παρενόχληση και πιο ειδικά την σεξουαλική παρενόχληση ως παράγοντες δημιουργίας συνθηκών διακρίσεων άμεσα ή έμμεσα εντός των εργασιακών χώρων. Αργότερα, το 2016 ο παραπάνω νόμος καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από τον ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232 Α') ο οποίος ουσιαστικά ενισχύεται από τις επικαιροποιήσεις των προαναφερόμενων Ευρωπαϊκών Οδηγιών και ενσωματώνει συμπληρωματικά στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία 2014/54/ΕΕ αναφορικά με τα μέτρα διευκόλυνσης της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας τους.

Στο άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207 Α') η έννοια της «παρενόχλησης» ορίζεται ως «η εκδήλωση ανεπιθύμητης συμπεριφοράς συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Ο εν λόγω νόμος αξιώνει στην αποζημίωση που προσβλέπει την αποκατάσταση της θετικής και αποθετικής ζημίας, καθώς και της ηθικής βλάβης που μπορεί να έχει υποστεί ο εργαζόμενος, ενώ ρυθμίζει θέματα που άπτονται σε καταγγελίες για περιστατικά κακοποιητικής συμπεριφοράς. Επίσης, στις διατάξεις του ίδιου νόμου ορίζεται η αρμοδιότητα του Συνηγόρου του Πολίτη για την παρακολούθηση και την εποπτεία σχετικά με ζητήματα εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα σχετικά με την εργασία και την απασχόληση.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, γίνεται αισθητό ότι στην χώρα μας, ο εργασιακός εκφοβισμός δεν εντάσσονταν θεσμικά στα ζητήματα διασφάλισης κατάλληλων συνθηκών υγείας και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους, αλλά συνδεόταν με το κανονιστικό πλαίσιο ρύθμισης θεμάτων που άπτονται της προσβολής της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (Δέδε, 2017).

Πρόσφατα όμως, πραγματοποιήθηκε μια καινοτομία όσον αφορά το εθνικό μας δίκαιο, με την έναρξη της εφαρμογής του ν. 4808/2021. Με τον εν λόγω νόμο, κυρώθηκε από την χώρα μας η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αναφορικά με την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας ύστερα από την συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην Γενεύη τον Ιούνιο του 2019. Ο συγκεκριμένος νόμος εξειδικεύει το κανονιστικό πλαίσιο, όσον αφορά περιστατικά παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και προσδιορίζει τις κυρώσεις και τον τρόπο επιβολής αυτών, μέσω του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Πίνακας 6- Εθνικό κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με τον εργασιακό εκφοβισμό

Ημερομηνία	Αριθμ. Νομοθ.	Θέμα
27/1/2005	N. 3304/2005 (ΦΕΚ 16 Α')	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού
1/7/2009	N. 3769/2009 (ΦΕΚ 105 Α')	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις.
8/12/2010	N. 3896/2010 (ΦΕΚ 207 Α')	Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.
3/12/2012	N. 4097/2012 (ΦΕΚ 235 Α')	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.
9/12/2016	N. 4443/2016 (ΦΕΚ 232 Α')	I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, II) λήψη αναγκαίων μέτρων συμμόρφωσης με τα άρθρα 22, 23, 30, 31 παρ. 1, 32 και 34 του Κανονισμού 596/2014 για την κατάχρηση της αγοράς και την κατάργηση της Οδηγίας 2003/6/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και των Οδηγιών της Επιτροπής 2003/124/ΕΚ, 2003/125 ΕΚ και 2004/72/ΕΚ και ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/57/ΕΕ περί ποινικών κυρώσεων για την κατάχρηση αγοράς και της εκτελεστικής Οδηγίας 2015/2392, III) ενσωμάτωση της Οδηγίας 2014/62 σχετικά με την προστασία του ευρώ και άλλων νομισμάτων από την παραχάραξη και την κίβδηλεια μέσω του ποινικού δικαίου και για την αντικατάσταση της απόφασης - πλαισίου 2000/383/ΔΕΥ του Συμβουλίου και IV) Σύσταση Εθνικού Μηχανισμού Διερεύνησης Περιστατικών Αυθαιρέσας στα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους των καταστημάτων κράτησης και άλλες διατάξεις
19/6/2021	N. 4808/2021 (ΦΕΚ 101 Α')	Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.
4/12/2022	Π.Δ. 80/22 (ΦΕΚ 222Α')	Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου

Οι διατάξεις του ν. 4808/2021 περιλαμβάνουν ρητώς απαγορεύσεις για την παρενόχληση και την βία στην εργασία, που μπορεί να εκδηλώνεται κατά την διάρκεια της εργασίας ή να συνδέεται με αυτήν ή να προκύπτει από αυτήν. Σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο νόμο, το φαινόμενο προσδιορίζεται θεσμικά όταν εκδηλώνεται στο χώρο της εργασίας, στις μετακινήσεις από και προς την εργασία και στις επικοινωνίες που αφορούν την εργασία, μη εξαιρώντας και αυτές που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (άρθρο 4) (Επιθεώρηση Εργασίας, 2023).

3.3. Προσέγγιση στο νομοθετικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σε επίσημο θεσμικό επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η πρώτη δράση αποτυπώνεται στην Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12 Ιουνίου του 1989 «*σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία*». Η οδηγία αυτή προσδιόριζε τις υποχρεώσεις των εργοδοτών για την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων αναφορικά με τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, χωρίς να κάνει σαφείς αναφορές σε ζητήματα εργασιακού εκφοβισμού.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δημοσίευσε τον Ιούλιο του 2001 την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων με τίτλο «*Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, σύνδρομο mobbing*». Στην έκθεση αναφέρονται οι πρωτοβουλίες και οι προβλέψεις, σε θεσμικό επίπεδο, των κρατών μελών και των υπό ένταξη κρατών μελών της εποχής εκείνης. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αναγκαιότητα στοιχειοθέτησης των περιστατικών *mobbing*, ώστε να μπορούν να θεωρηθούν ως προσβολή ή προσπάθεια για βλάβη σε άτομο και επισημαίνεται παράλληλα η ανάγκη της συγκεκριμενοποίησης του όρου της εργασιακής παρενόχλησης, ώστε να μην δυσχεραίνεται η διαδικασία τεκμηρίωσης της από τα θύματα. Η προσπάθεια των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του ζητήματος παρουσιάζεται χρονικά στον παρακάτω πίνακα:

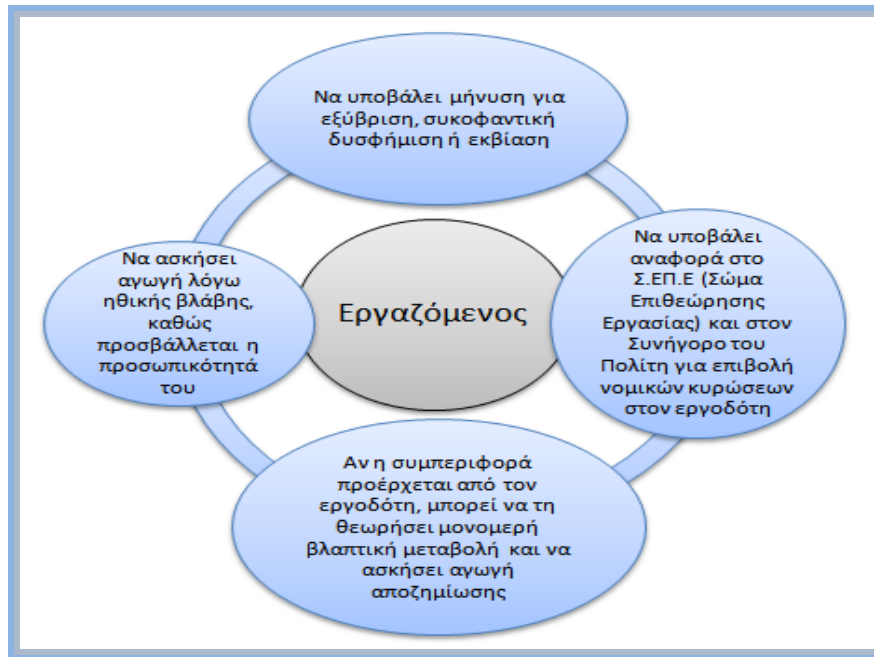
Πίνακας 7-Ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο αναφορικά με τον εργασιακό εκφοβισμό

Ημερομηνία	Αριθμ. Νομοθ.	Θέμα
12/6/1989	Οδηγία 89/391/ΕΟΚ	Εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία
22/4/2000	Οδηγία 2000/43/ΕΚ	Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
27/11/2000	Οδηγία 2000/78/ΕΚ	Διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
23/9/2002	Οδηγία 2002/73/ΕΚ	Τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
22/3/2004	Κανονισμός του Συμβουλίου (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 723/2004	Τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών
5/7/2026	Οδηγία 2006/54/ΕΚ	Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

3.4. Νομικές Αξιώσεις και διεξοδοί του θύματος

Όταν ένα άτομο, υπόκειται σε εργασιακό εκφοβισμό σημαίνει ότι παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, γεγονός που το αξιώνει να κινηθεί νομικά ανάλογα με την περίπτωση κακομεταχείρισης που αυτό έχει υποστεί. Εκτός της δικαστικής προστασίας, μπορεί επίσης να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας αλλά και του Συνηγόρου του Πολίτη κατά τα οριζόμενα των διατάξεων του ν. 3896/2010 και του ν. 4443/2016 περί ίσης μεταχείρισης.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον ν. 4808/2021 το θύμα έχει τη δυνατότητα μέσω σχετικής καταγγελίας εντός της επιχείρησης, να υποχρεώσει την εργοδοσία να λάβει τα αναγκαία και πρόσφορα μέτρα ανάλογα, με την περίπτωση παραβίασης της απαγόρευσης εργασιακής παρενόχλησης και βίας. Σε περίπτωση μη λήψης απαραίτητων μέτρων από την εργοδοσία, τότε προβλέπονται εις βάρος της επιχείρησης διοικητικές κυρώσεις. Τέλος, παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα της αποχώρησης από τον χώρο εργασίας του όταν συνίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία του και την ασφάλεια του, για εύλογο χρόνο και χωρίς στέρηση μισθού (Επιθεώρηση Εργασίας, 2023). Επομένως, ενδεικτικά μπορεί να ακολουθήσει διεξόδους όπως αναφέρονται στο παρακάτω σχήμα:



Εικόνα 2- Νομικές διέξοδοι έναντι στον εργασιακό εκφοβισμό

Σημαντικό για την θετική έκβαση και δικαίωση του θύματος, είναι να το να φροντίσει για την ορθή τεκμηρίωση της περίπτωσης του. Επομένως, είναι χρήσιμο να διατηρεί αρχείο των περιστατικών του εκφοβισμού που υπόκειται, να φυλάσσει ιατρικές βεβαιώσεις στις οποίες να αναγράφεται η αιτία της κατάστασης της υγείας του και να συλλέγει οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο στοιχείο μπορεί να παρουσιαστεί σε μια εκδίκηση (Δέδε, 2017).

4. Κεφάλαιο Τέταρτο- Ερευνητικό μέρος

4.1. Μεθοδολογία έρευνας

4.1.2. Σκοπός και στόχοι

Σκοπός της παρούσας έρευνας, είναι η συλλογή δεδομένων αναφορικά με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού από εργαζόμενους σε Οργανισμούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ώστε να συμβάλει στην ανάδειξη του προβλήματος στο μέγιστο αντικειμενικό βαθμό και την έμμεση παρότρυνση για την ανάληψη κατάλληλων εστιασμένων μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης από την πολιτεία στο

πλαίσιο του πρόσφατου κανονιστικού πλαισίου που διέπεται από τον ν. 4808/2021 όπως ισχύει.

4.1.3. Συλλογή δεδομένων και εργαλεία

Η έρευνα είχε χρονική διάρκεια τρεις εβδομάδες (από 19-12-2023 έως 09-01-2024). Εστίασε σε υπαλλήλους ΟΤΑ, με βάση την διάκριση αυτών στις δύο βασικές κατηγορίες, ΟΤΑ Α' (Δήμοι, Δημοτικές Ενότητες και Κοινότητες) και ΟΤΑ Β' (Περιφέρειες). Για τις ανάγκες της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε κατάλληλα δομημένο ερωτηματολόγιο, σε ηλεκτρονική μορφή με χρήση της ελεύθερης σε πρόσβαση εφαρμογής Google docs. Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε ηλεκτρονικά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και άλλων όμοιων εφαρμογών επικοινωνίας όπως Viber, WhatsApp κ.α. Τα αποτελέσματα συλλέχτηκαν και επεξεργάστηκαν σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων και αναλύθηκαν στατιστικά με χρήση του ελεύθερης πρόσβασης και ανοικτού κώδικα λογισμικού στατιστικής ανάλυσης JASP (Έκδοση JASP 0.18.3.0).

Δεδομένης της δυσκολίας διάθεσης συμμετεχόντων από τον συνολικό πληθυσμό, καθώς και λόγω του εκπαιδευτικού χαρακτήρα της έρευνας, επιλέχθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας με μη πιθανά δείγματα ευκολίας και συγκεκριμένα η δειγματοληψία ευκολίας ή συμπτωματική δειγματοληψία. Επιλέχθηκαν διαθέσιμα άτομα εύκολα προσεγγίσιμα από το εργασιακό περιβάλλον. Η βασική δεξαμενή των δυνητικών συμμετεχόντων περιείχε εργαζόμενους από τον Δήμο Καλαμάτας, τον Δήμο Αμαρουσίου, την Περιφέρεια Πελοποννήσου και την Περιφέρεια Αττικής. Για την επιλογή των συμμετεχόντων, μοναδικό ειδικό κριτήριο που εφαρμόστηκε ήταν η ύπαρξη εργασιακής σχέσης ως δημόσιοι/δημοτικοί υπάλληλοι σε Υπηρεσίες ΟΤΑ. Επίσης προϋπόθεση για τους συμμετέχοντες αποτελούσε η πρόσβαση στο διαδίκτυο και η ύπαρξη προσωπικού λογαριασμού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για τις λειτουργικές ανάγκες του ερωτηματολογίου.

Το δείγμα της εργασίας αποτελείται από **εκατόν πενήντα τέσσερα** άτομα (N= 154) εκ των οποίων το **55,8%** (86 άτομα) απάντησε «...πως θεωρεί ότι έχει *υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού*».

4.1.4. Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για την διενέργεια της έρευνας αποτελείται συνολικά από είκοσι (20) ερωτήσεις. Είναι βασισμένο κατά κύριο λόγο στο διεθνώς αναγνωρισμένο από την επιστημονική κοινότητα ερωτηματολόγιο LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) το οποίο ανέπτυξε ο Leymann το 1990 (Τούκας κ.α., 2012). Στην εισαγωγή του ερωτηματολογίου, ενημερώνεται ο αποδέκτης για το σκοπό της έρευνας, για τον ανώνυμο χαρακτήρα και για την δέσμευση εμπιστευτικότητας εκ μέρους της συγγραφέα. Επιλέχθηκε η ανώνυμη χρήση και υποβολή του ερωτηματολογίου λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο να λειτουργεί αποτρεπτικά η επωνυμία για κάποιον δυνητικά συμμετέχοντα. Οι συμμετέχοντες παρέλαβαν, συμπλήρωσαν και υπέβαλαν το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά, γεγονός που καταδεικνύει ότι ως χρήστες διαδικτύου έχουν την απαιτούμενη επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων όσον αφορά τις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ).

Πιο αναλυτικά, το ερωτηματολόγιο συνθέτουν επτά ενότητες ως εξής:

1. Στην πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου δίνεται ο ορισμός του εργασιακού εκφοβισμού σύμφωνα με τον Leymann (1996), κατά τον οποίο το mobbing είναι μία συμπεριφορά εχθρική και συστηματικά επαναλαμβανόμενη, η οποία εκδηλώνεται από ένα άτομο ή και περισσότερα, προς ένα άλλο άτομο, το οποίο νιώθει ανυπεράσπιστο και απαξιωμένο, εξαιτίας του συνεχόμενου εκφοβισμού που βιώνει. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για χρονική διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών. Στην ενότητα αυτή οι συμμετέχοντες, καλούνται να απαντήσουν στο πρώτο και υποχρεωτικό ερώτημα, διχοτομικού τύπου, για το αν θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού.
2. Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από έξι κατηγορίες ερωτήσεων (2 έως 7), επίσης υποχρεωτικές, δομημένες κατά κλίμακα Likert των πέντε βαθμίδων από «καθόλου» έως «πάρα πολύ». Οι πρώτες πέντε, αφορούν τύπους συχνών συμπεριφορών που παραπέμπουν στο φαινόμενο του mobbing και κάθε ερώτηση αντιστοιχεί σε ένα επίπεδο πληττόμενου τομέα (βλ. παρ. 2.4). Η

τελευταία κατηγορία που αποτελείται από μία ερώτηση απλής επιλογής από μια σειρά προτεινόμενων, επιχειρεί να ανιχνεύσει την συχνότητα εκδήλωσης των προαναφερθέντων συμπεριφορών. Συνολικά οι υπόερωτήσεις σε αυτές τις έξι κατηγορίες απαριθμούνται σε εικοσιέξι και ουσιαστικά είναι αυτές που αποτελούν το βασικό εργαλείο μέσω συσχέτισης για την εξαγωγή ασφαλούς συμπεράσματος αναφορικά με το αρχικό ερώτημα «*θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;*».

3. Η τρίτη ενότητα αποτελείται από δύο ερωτήσεις, μία διχοτομική και μία απλής επιλογής, που σχετίζονται με τον αριθμό και την ταυτότητα των θυτών (8 και 9).
4. Ακολούθως, γίνεται προσπάθεια αποτύπωσης των αντιδράσεων των θυμάτων απέναντι στις συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού και των ατόμων που εκδήλωσαν μορφή υπεράσπισης στα θύματα αυτά. Οι ερωτήσεις είναι υποχρεωτικές, τύπου πολλαπλής επιλογής από μια σειρά προτεινόμενων επιλογών (10 και 11).
5. Η ενότητα αυτή αποτελείται από ένα ερώτημα πολλαπλής επιλογής από μια σειρά προτεινόμενων επιλογών με στόχο την καταγραφή των ψυχοσωματικών, ψυχοσυναισθηματικών και συμπεριφοριακών επιπτώσεων που μπορεί να προκληθούν εξαιτίας του mobbing.
6. Στην ενότητα αυτή ζητείται από τους συμμετέχοντες, μέσω δύο διχοτομικών ερωτήσεων, την άποψη τους σύμφωνα με την εργασιακή εμπειρία τους για το αν υπάρχει διαφορετική ένταση του φαινομένου μεταξύ τριών διακριτών εργασιακών χώρων (Ιδιωτικός τομέας, ΟΤΑ και ευρύτερος δημόσιος τομέας) με στόχο την επαλήθευση και συμπλήρωση των έως τώρα μελετών.
7. Το ερωτηματολόγιο κλείνει με τα δημογραφικά στοιχεία, όπου με χρήση οκτώ ερωτήσεων (13-20), συνδυασμός διχοτομικών και απλής επιλογής από σειρά επίλογων, επιχειρείται η συλλογή των απαραίτητων για την έρευνα στοιχείων που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων.

Το ερωτηματολόγιο ήταν διαθέσιμο στον ηλεκτρονικό σύνδεσμο:

4.2. Περιγραφική στατιστική

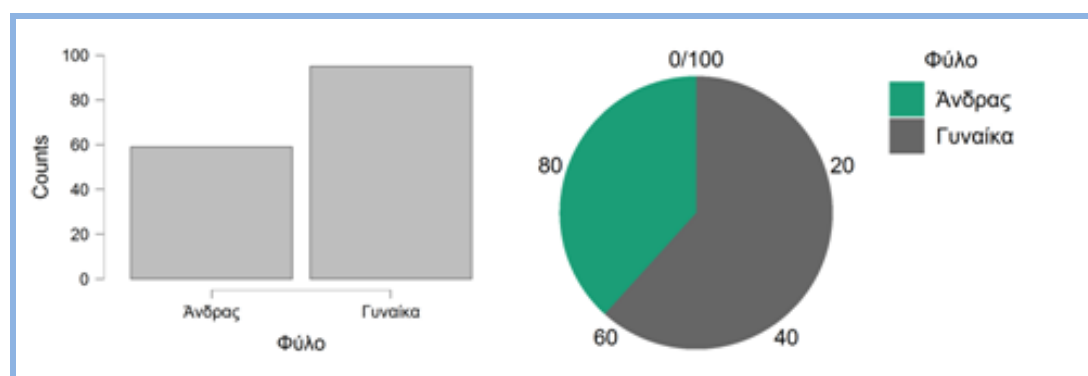
4.2.1. Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

Τα δημογραφικά στοιχεία αντλούνται από την τελευταία (7^η) ενότητα του ερωτηματολογίου και σκοπεύουν στο προσδιορισμό των κυριότερων χαρακτηριστικών των ατόμων, που αποτελούν το δείγμα της έρευνας και την παρουσίαση μιας ολοκληρωμένης εικόνας αυτών, σε σχέση με το υπό διαπραγμάτευση θέμα. Παρακάτω αποτυπώνονται οι εκτιμήσεις των συχνοτήτων αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηματολογίου.

Φύλο: Όπως φαίνεται και ακολούθως στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 154 άτομα εκ των οποίων τα 95 ανήκουν στο γυναικείο φύλο με ποσοστό 61,7% και 59 στο αντρικό φύλο με ποσοστό 38,3% αντίστοιχα.

Πίνακας 8- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Φύλο»

Φύλο	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ανδρας	59	38.312	38.312	38.312
Γυναίκα	95	61.688	61.688	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



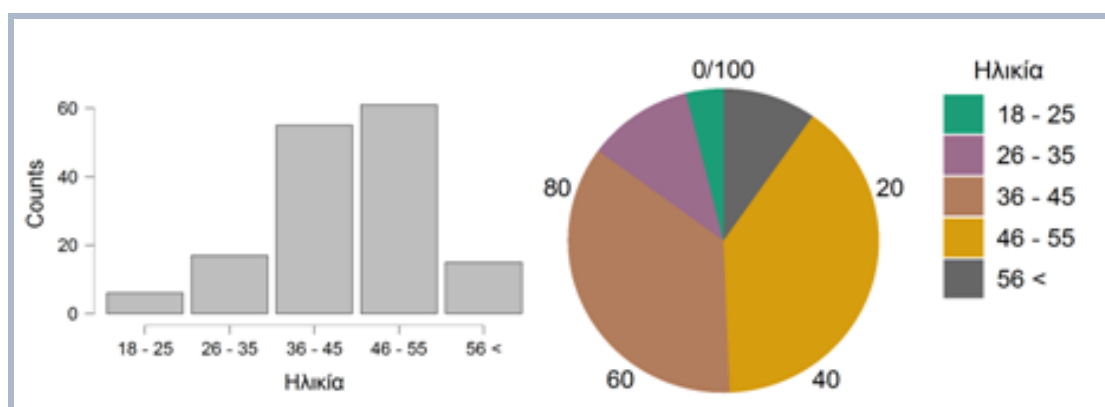
Εικόνα 3- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Φύλο»

Ηλικία: Αν και στην έρευνα συμμετείχαν άτομα όλων των ηλικιακών κατηγοριών που ορίζονται στο ερωτηματολόγιο, είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτο ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (39,6%) αντιστοιχεί στην κατηγορία 46-55, όπου αθροιστικά με την κατηγορία 36-45 αποτελούν το 75,3%. Το αποτέλεσμα αυτό, ως ένδειξη, θα

μπορούσε να θεωρηθεί επακόλουθο των αυστηρών δημοσιονομικών περιορισμών που στιγμάτισαν την προηγούμενη δεκαετία.

Πίνακας 9- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Ηλικία»

Ηλικία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18 - 25	6	3.896	3.896	3.896
26 - 35	17	11.039	11.039	14.935
36 - 45	55	35.714	35.714	50.649
46 - 55	61	39.610	39.610	90.260
56 <	15	9.740	9.740	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		

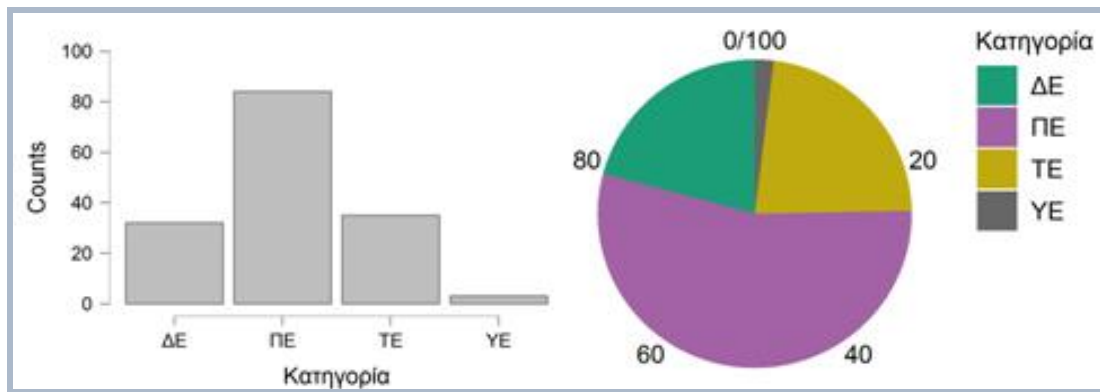


Εικόνα 4- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Ηλικία»

Κατηγορία: Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (54,5%), δηλαδή 84 άτομα καταλαμβάνουν θέση Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και ακολουθούν τα άτομα Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με 22,7%, ήτοι 35 άτομα.

Πίνακας 10- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Κατηγορία»

Κατηγορία	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΔΕ	32	20.779	20.779	20.779
ΠΕ	84	54.545	54.545	75.325
ΤΕ	35	22.727	22.727	98.052
ΥΕ	3	1.948	1.948	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		

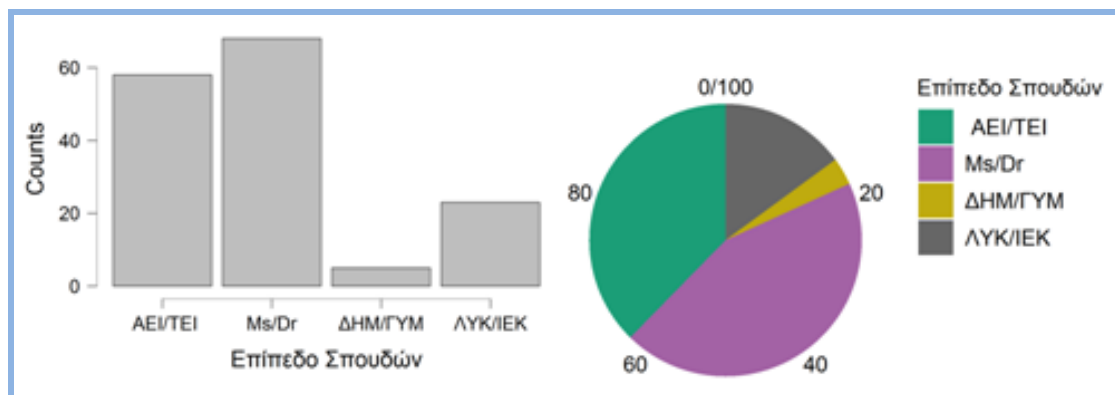


Εικόνα 5- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Κατηγορία»

Επίπεδο Σπουδών: Το επίπεδο σπουδών συμπεριλήφθηκε στο ερωτηματολόγιο με γνώμονα την παράμετρο της αναντιστοιχίας μεταξύ τυπικών προσόντων και κατηγορίας εκπαίδευσης που συχνά υφίσταται στον δημόσιο τομέα. Το εν λόγω επιχείρημα βεβαιώνεται αναμφισβήτητα δεδομένου ότι η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 81,8% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εκ των οποίων, παραπάνω από τους μισούς, και με ποσοστό (44,2%) δηλώνει κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου σπουδών.

Πίνακας 11- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Επίπεδο σπουδών»

Επίπεδο Σπουδών	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ	58	37.662	37.662	37.662
Απόφοιτος Δημοτικού/Γυμνασίου	5	3.247	3.247	40.909
Απόφοιτος Λυκείου/ΙΕΚ	23	14.935	14.935	55.844
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού	68	44.156	44.156	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		

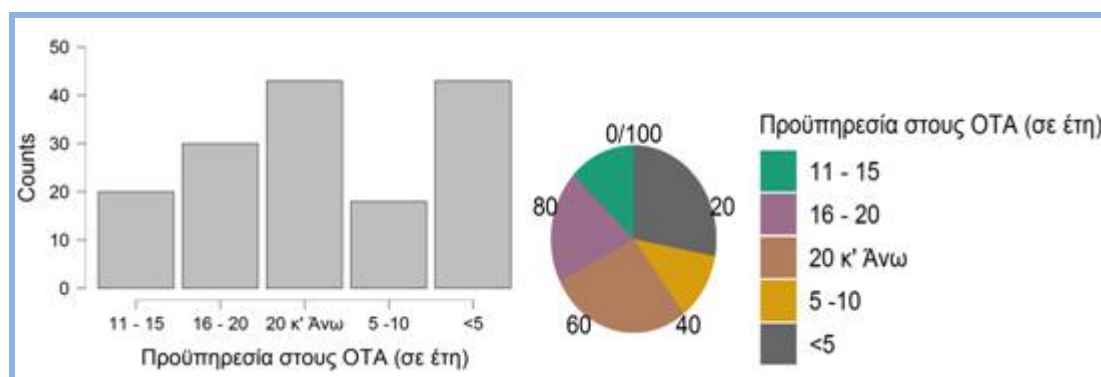


Εικόνα 6- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Επίπεδο σπουδών»

Χρόνια προϋπηρεσίας: Το ποσοστό του 55,8% επιμερίζεται ισόποσα στις κατηγορίες «λιγότερο από 5 έτη» και «περισσότερα 20 έτη», ένδειξη που επίσης μπορεί να θεωρηθεί απόρροια της δημοσιονομικής πολιτικής των τελευταίων ετών. Στην τρίτη θέση ακολουθεί η κατηγορία «16 έως 20 έτη» με 19,5%.

Πίνακας 12- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Χρόνια προϋπηρεσίας»

Προϋπηρεσία στους ΟΤΑ (σε έτη)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Λιγότερα από 5	43	27.922	27.922	27.922
5 έως 10	18	11.688	11.688	39.610
11 έως 15	20	12.987	12.987	52.597
16 έως 20	30	19.481	19.481	72.078
Περισσότερα από 20	43	27.922	27.922	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		

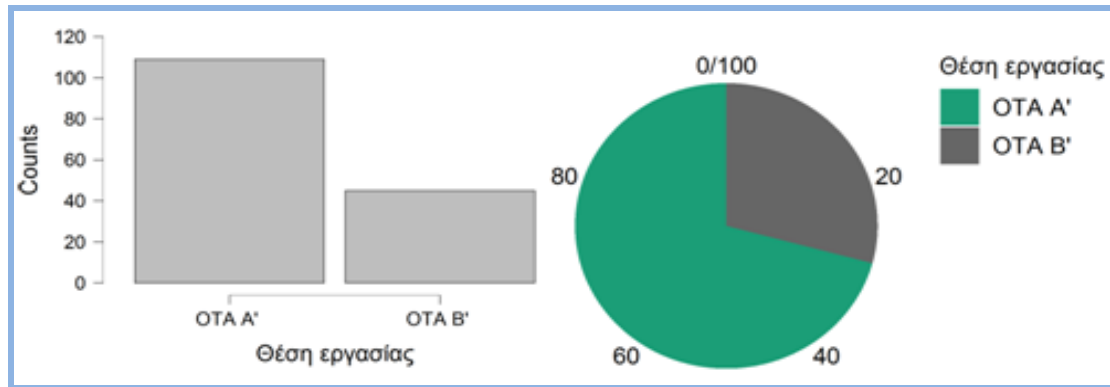


Εικόνα 7- Διαγράμματα Συνοτήτων μεταβλητής «Χρόνια προϋπηρεσίας»

Θέση Εργασίας: Το ποσοστό των ερωτηθέντων που απασχολούνται σε ΟΤΑ Α' βαθμού υπερτερεί από το αντίστοιχο των όμοιων σε ΟΤΑ Β' βαθμού. Χαρακτηριστικά οι απασχολούμενοι σε πρωτοβάθμιους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, είναι 109 άτομα (70,8%) έναντι των απασχολούμενων στους δευτεροβάθμιους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης αντίστοιχα, που αποτελούν το 29,2%, δηλαδή 45 άτομα.

Πίνακας 13- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, για τη μεταβλητή «Θέση εργασίας»

Θέση εργασίας	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ΟΤΑ Α'	109	70.779	70.779	70.779
ΟΤΑ Β'	45	29.221	29.221	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 8- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Θέση εργασίας»

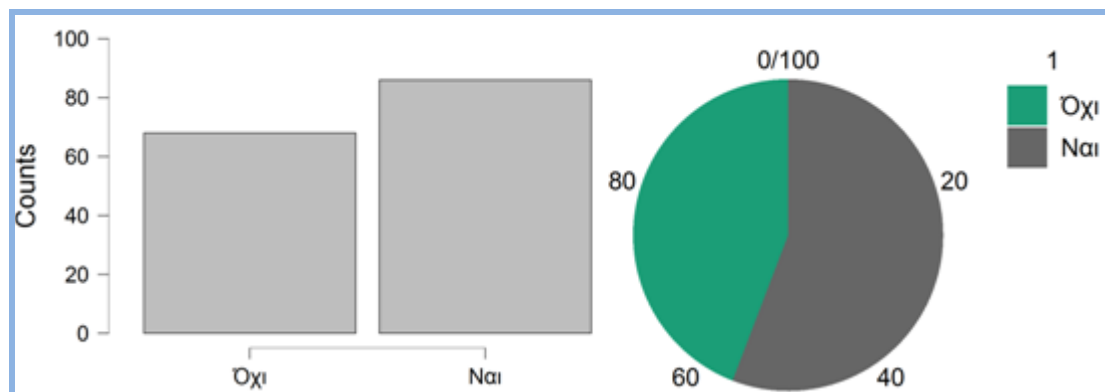
4.2.2. Καταγραφή ποσοστού ατόμων σε σχέση με το φαινόμενο

4.2.2.1. Ερώτηση: Λαμβάνοντας υπόψη τον σύμφωνα με τον Leymann ορισμό για το “mobbing” (1999), θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;

Το αποτέλεσμα στο διαλαμβανόμενο ερώτημα είναι εντυπωσιακό. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού. Όπως παρουσιάζεται και στο παρακάτω πίνακα, θετικά στο ερώτημα απάντησε το 55,8% του δείγματος, ήτοι 86 άτομα.

Πίνακας 14- Συχνότητες για τη μεταβλητή «...θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού»

Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Όχι	68	44.156	44.156	44.156
Ναι	86	55.844	55.844	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 9- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «...θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού»

Από τις απαντήσεις, διαπιστώνεται ότι είναι ιδιαίτερα αυξημένο το ποσοστό τόσο των γυναικών αλλά και των αντρών που θεωρεί ότι υπήρξε θύμα εργασιακού εκφοβισμού. Χαρακτηριστικά για τις γυναίκες το ποσοστό ανέρχεται στο 56,8% και για του άντρες στο 54,2%.

Πίνακας 15-Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος για τη μεταβλητή «Έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;» σε σχέση με τη μεταβλητή «Φύλο»

Contingency Tables				
Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;				
Φύλο		Όχι	Ναι	Total
Άνδρας	Count	27.000	32.000	59.000
	% within row	45.763 %	54.237 %	100.000 %
	Count	41.000	54.000	95.000
Γυναίκα	% within row	43.158 %	56.842 %	100.000 %
	Count	68.000	86.000	154.000
	% within row	44.156 %	55.844 %	100.000 %
Total	Count	68.000	86.000	154.000
	% within row	44.156 %	55.844 %	100.000 %
	Count	27.000	32.000	59.000

Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη τον παρακάτω πίνακα, παρατηρείται ότι οι απασχολούμενοι στους ΟΤΑ Β΄ φαίνεται να βιώνουν πιο έντονα το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Χαρακτηριστικά εμφανίζεται ένα μεγάλο ποσοστό (68,9%) των ατόμων που θεωρούν ότι έχουν θυματοποιηθεί έναντι των αντίστοιχων που απασχολούνται σε ΟΤΑ Α΄ και που καταγράφουν ποσοστό 50,5%.

Πίνακας 16- Συχνότητες δημογραφικών στοιχείων του δείγματος για τη μεταβλητή «Έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;» σε σχέση με τη μεταβλητή «Θέση εργασίας»

Contingency Tables				
Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;				
Θέση εργασίας		Όχι	Ναι	Total
ΟΤΑ Α' Βαθμού (Δήμοι)	Count	54.000	55.000	109.000
	% within row	49.541 %	50.459 %	100.000 %
	Count	14.000	31.000	45.000
ΟΤΑ Β' Βαθμού (Περιφέρειες)	% within row	31.111 %	68.889 %	100.000 %
	Count	68.000	86.000	154.000
	% within row	44.156 %	55.844 %	100.000 %
Total	Count	68.000	86.000	154.000
	% within row	44.156 %	55.844 %	100.000 %
	Count	54.000	55.000	109.000

4.3. Έλεγχος αξιοπιστίας

Προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέπεια και η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιείται ακολούθως ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας Cronbach's alpha. Ο δείκτης εξετάζει την συνέπεια της διασύνδεσης των διαφορετικών στοιχείων του ίδιου μέτρου. Η αποδεκτή τιμή που υποδεικνύει επαρκή βαθμό αξιοπιστίας στο ερωτηματολόγιο μιας έρευνας είναι **Cronbach's alpha > 0,7**. Επομένως, όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του Cronbach's alpha τόσο πιο μεγάλη θεωρείται αντίστοιχα και η αξιοπιστία αναφορικά με την εσωτερική συνοχή του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 17-Συντελεστής Cronbach's alpha για την μεταβλητή «Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές»

Scale Reliability Statistics				
		mean	sd	Cronbach's α
scale		1.806	0.331	0.955
Note. Of the observations, 154 were used, 0 were excluded listwise, and 154 were provided.				
Item Reliability Statistics				
		mean	sd	If item dropped Cronbach's α
Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης	[Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα]	2.149	1.002	0.953
	[Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας]	2.045	0.999	0.951
	[Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή]	1.708	0.976	0.954
	[Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας]	2.390	1.162	0.953
	[Σας οδηγούν σε λάθη]	1.916	1.016	0.952
	[Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραπτές/προφορικές)]	1.714	0.975	0.952
	[Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση]	2.312	1.088	0.954
	[Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς]	2.045	1.005	0.952
Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών	[Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες]	1.656	0.917	0.952
	[Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις]	1.669	0.886	0.952
	[Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας]	1.396	0.804	0.953
Σε επίπεδο προσωπικής φήμης	[Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά]	1.604	0.889	0.952
	[Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν]	1.416	0.764	0.953
	[Σας υποτιμούν διαρκώς]	1.617	0.894	0.952
	[Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις]	1.558	0.816	0.953
Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής	[Διαδίδουν κουτοπολιιά και αβάσιμες φήμες για εσάς]	1.825	1.004	0.952
	[Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας]	2.182	1.057	0.953
	[Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία]	2.013	1.126	0.953
	[Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματά σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.)]	1.896	1.086	0.952
	[Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα]	2.156	1.109	0.953
Σε επίπεδο υγείας του εργαζόμενου	[Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο]	1.292	0.685	0.956
	[Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας]	1.857	1.123	0.953
	[Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση]	1.117	0.411	0.956

Στο παραπάνω πίνακα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τον έλεγχο αξιοπιστίας στην 2^η Ενότητα του ερωτηματολογίου αναφορικά με τις εκδηλωμένες συμπεριφορές που παραπέμπουν σε εργασιακό εκφοβισμό. Παρατηρείται ότι η τιμή του γενικού δείκτη ($\alpha = 0,955$) είναι αρκετά μεγαλύτερη από την τιμή αναφοράς 0,7. Ομοίως και οι επιμέρους τιμές του δείκτη α για κάθε ερώτημα παρουσιάζουν ικανοποιητικά αποτελέσματα.

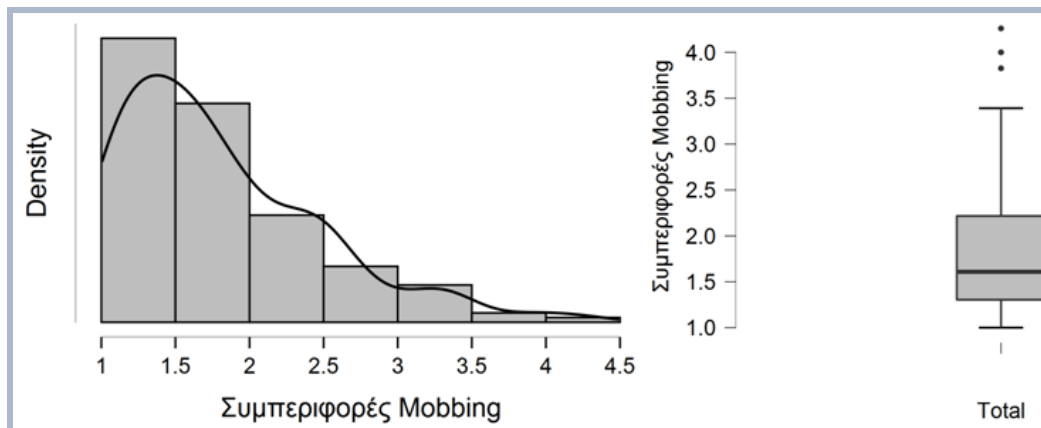
4.4. Μέση τιμή και τυπική απόκλιση

4.4.1. Ερώτηση: Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;

Μελετήθηκε επίσης το τμήμα της Ενότητας 2 του ερωτηματολογίου σχετικά με τις συμπεριφορές που καταδεικνύουν εργασιακό εκφοβισμό. Υπενθυμίζεται ότι οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν 23 ερωτήσεις της κλίμακας Likert βαθμονομημένες από το 1 έως το 5 κατά αντιστοιχία των διατυπωμένων *Καθόλου-Λίγο-Μέτρια- Πολύ-Πάρα Πολύ*.

Πίνακας 18-Μέση τιμή και τυπική απόκλιση για την ερώτηση «Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;»

Descriptive Statistics	
	Συμπεριφορές Mobbing
Valid	154
Missing	0
Mean	1806
Median	1609
Std. Deviation	0.682
Minimum	1000
Maximum	4261
25th percentile	1304
50th percentile	1609
75th percentile	2217



Εικόνα 10-Διαγράμματα για Μέση Τιμή και Τυπική Απόκλιση για την ερώτηση « Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;»

Η μέση τιμή είναι 1,806 που συνδυαστικά με την τιμή της τυπικής απόκλισης 0,682 υποδεικνύουν ότι οι απαντήσεις κυμαίνονται κυρίως μεταξύ του *Καθόλου* και του *Λίγο*. Παρά ταύτα, επισημαίνεται ότι στα εν λόγω ερωτήματα κλήθηκαν να απαντήσουν και οι συμμετέχοντες στην έρευνα που δηλώνουν ότι δεν έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Ως εκ τούτου είναι λογικό η μέση τιμή να κυμαίνεται χαμηλά. Στην ανάλυση που ακολουθεί παρακάτω, παρουσιάζονται διεξοδικά τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τις mobbing συμπεριφορές, εξασφαλίζοντας μια πιο εμπειριστατωμένη εικόνα.

4.4.2. Ερώτηση: Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;

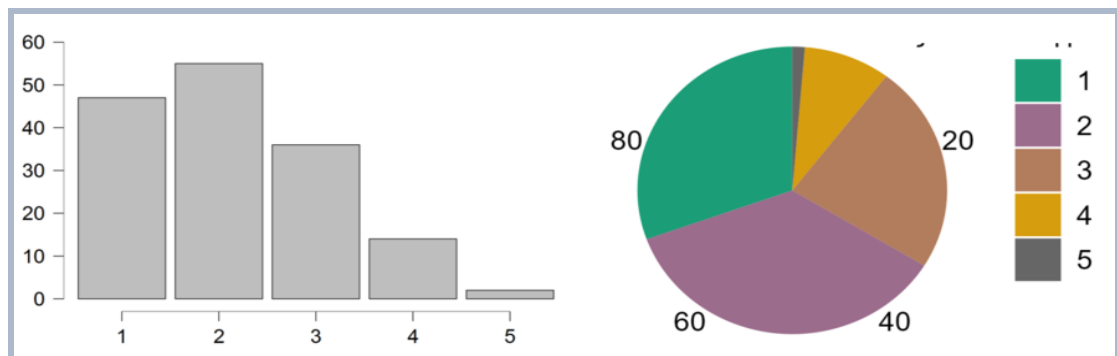
4.4.2.1. Σε επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης

(i) Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα;

Η απάντηση «Λίγο» επικρατεί με ποσοστό 35,7%, ενώ αθροιστικά οι απαντήσεις «Αρκετά» και «Πολύ» συγκεντρώνουν το 50% των απαντήσεων, ποσοστό μη αμελητέο. «Πάρα πολύ» απάντησε το 9,1% , ενώ «Καθόλου» δήλωσε το 30,5%.

Πίνακας 19- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	47	30.519	30.519	30.519
2	55	35.714	35.714	66.234
3	36	23.377	23.377	89.610
4	14	9.091	9.091	98.701
5	2	1.299	1.299	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



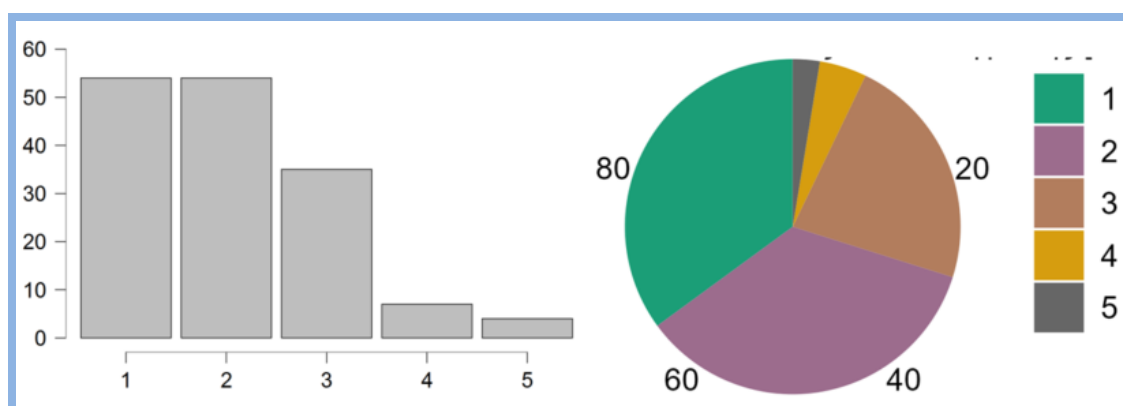
Εικόνα 11- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα»

(ii) Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας

Πενήντα τέσσερα άτομα (35%) απάντησαν ότι δεν τους ασκείται αρνητική κριτική για τη δουλειά του και ακολουθούν επίσης ισάριθμα άτομα που απάντησε «Λίγο». «Αρκετά» απάντησε το 22,7% των συμμετεχόντων, ενώ το 4,5% δήλωσε ότι δέχονται συνεχώς αρνητική κριτική για την δουλειά τους «Πολύ». Τέλος τέσσερα άτομα (2,6%) πιστεύουν ότι τους ασκείτε συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά τους «Πάρα πολύ».

Πίνακας 20- Συχνότητες για την μεταβλητή «Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	54	35.065	35.065	35.065
2	54	35.065	35.065	70.130
3	35	22.727	22.727	92.857
4	7	4.545	4.545	97.403
5	4	2.597	2.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



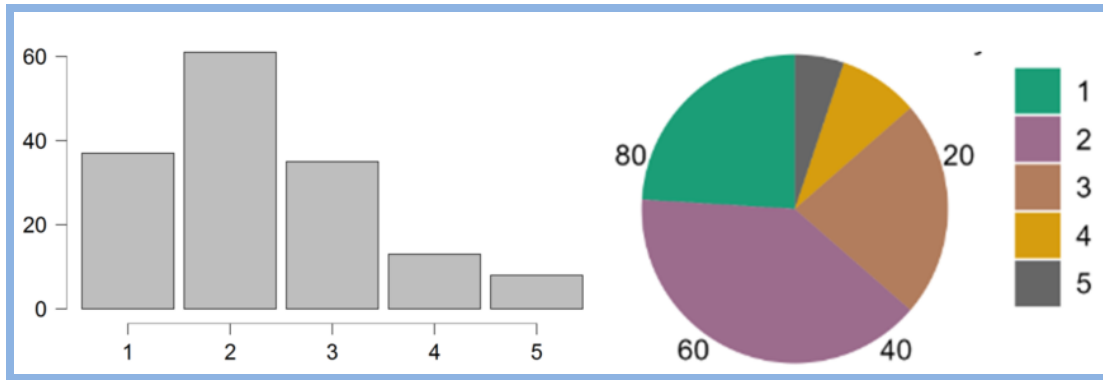
Εικόνα 12- Διαγράμματα Συχνοτήτων μεταβλητής «Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας»

(iii) Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση;

Το 76% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι έχει υποστεί έστω και «Λίγο» (39,6%) λεκτική κακοποίηση. «Αρκετά» απάντησε το 22,7% , «Πολύ» το 8,4% και «Πάρα πολύ» το 5,2% αντίστοιχα. Το 24% του δείγματος απάντησε ότι δεν έχει υποστεί λεκτική κακοποίηση.

Πίνακας 21- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	37	24.026	24.026	24.026
2	61	39.610	39.610	63.636
3	35	22.727	22.727	86.364
4	13	8.442	8.442	94.805
5	8	5.195	5.195	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



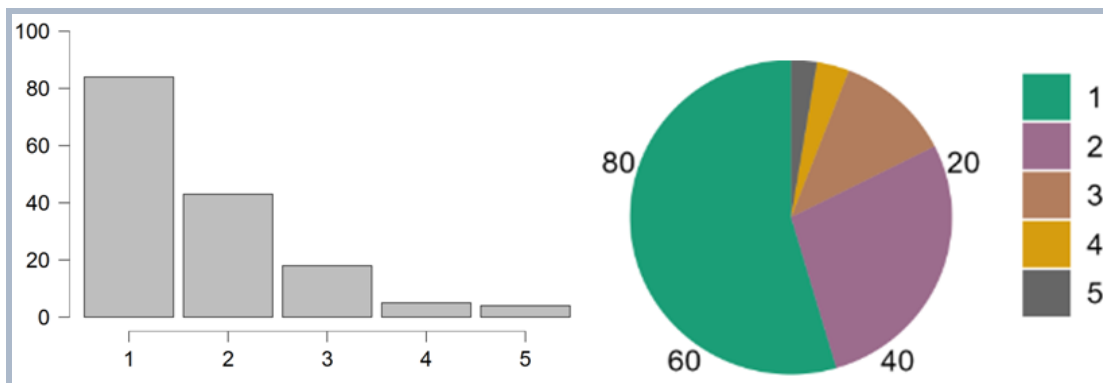
Εικόνα 13- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή « Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση»

(iv) Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραφπές/προφορικές);

Το μεγαλύτερο ποσοστό 54,5%, (84 άτομα) απάντησε ότι δεν έχει υποστεί κάποιο από τα αναφερόμενα είδη απειλής. Το 28% (43 άτομα) απάντησε «Λίγο», το 11,7% (18 άτομα) απάντησε «Αρκετά» και ακολούθως, συγκεντρωτικά με «Πολύ» και «Πάρα πολύ» το 5,8% των ερωτηθέντων, δηλαδή 9 άτομα.

Πίνακας 22- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραφπές/προφορικές);»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραφπές/προφορικές)]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	84	54.545	54.545	54.545
2	43	27.922	27.922	82.468
3	18	11.688	11.688	94.156
4	5	3.247	3.247	97.403
5	4	2.597	2.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



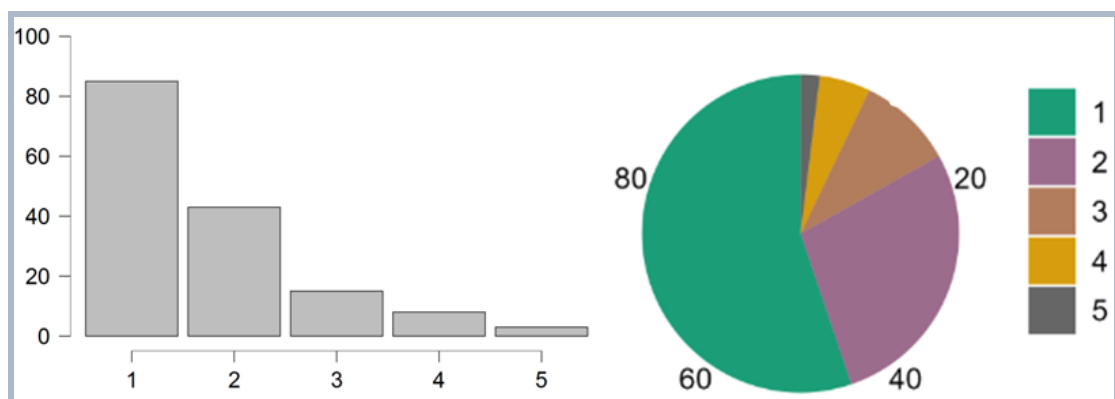
Εικόνα 14- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Δέχετε απειλές (λεκτικές/γραφπές/προφορικές);»

(v) Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή;

Ογδόντα πέντε (85) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν έχουν υποστεί «Καθόλου» κριτική για την προσωπική τους ζωή, σαράντα τρεις (43) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «Λίγο», ενώ δεκαπέντε (15) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «Αρκετά». Επίσης οκτώ (08) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «Πολύ» και τέλος τρεις (03) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι έχουν υποστεί «Πάρα πολύ» κριτική για την προσωπική τους ζωή.

Πίνακας 23- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή;»

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	85	55.195	55.195	55.195
2	43	27.922	27.922	83.117
3	15	9.740	9.740	92.857
4	8	5.195	5.195	98.052
5	3	1.948	1.948	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



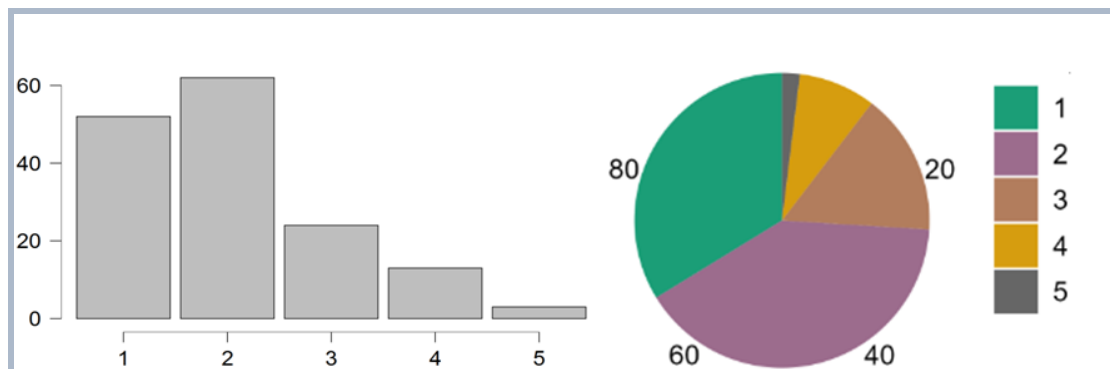
Εικόνα 15- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή;»

(vi) Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς;

Εξήντα δύο (62) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι αμφισβητείται η δουλειά τους ή οι αποφάσεις τους συνεχώς «Λίγο», πενήντα δύο (52) «Καθόλου» και είκοσι τέσσερις (24) ερωτώμενοι δηλώνουν «Αρκετά». Επίσης δεκατρείς (13) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι υπόκεινται συνεχώς αμφισβήτηση στην δουλειά τους ή τις αποφάσεις τους «Πολύ» και τέλος τρεις (03) δηλώνουν αντιστοίχως «Πάρα πολύ».

Πίνακας 24- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς;»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	52	33.766	33.766	33.766
2	62	40.260	40.260	74.026
3	24	15.584	15.584	89.610
4	13	8.442	8.442	98.052
5	3	1.948	1.948	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



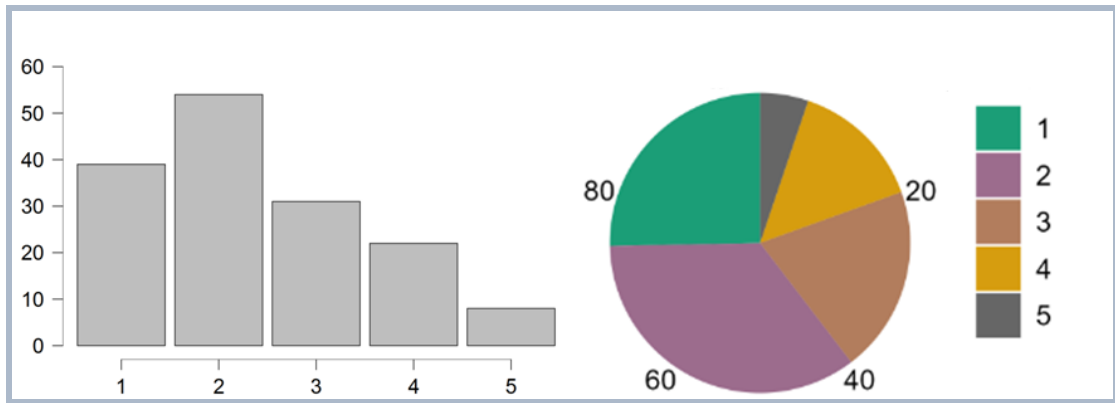
Εικόνα 16- Διαγράμματα Συνοτήτων για τη μεταβλητή «Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς;»

(vii) Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας;

Τριάντα εννέα (39) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους «Καθόλου», πενήντα τέσσερις (54) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους «Λίγο», επίσης τριάντα ένα (31) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους «Αρκετά», είκοσι δύο (22) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους «Πολύ» και τέλος οκτώ (8) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους «Πάρα πολύ».

Πίνακας 25- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας;»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	39	25.325	25.325	25.325
2	54	35.065	35.065	60.390
3	31	20.130	20.130	80.519
4	22	14.286	14.286	94.805
5	8	5.195	5.195	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



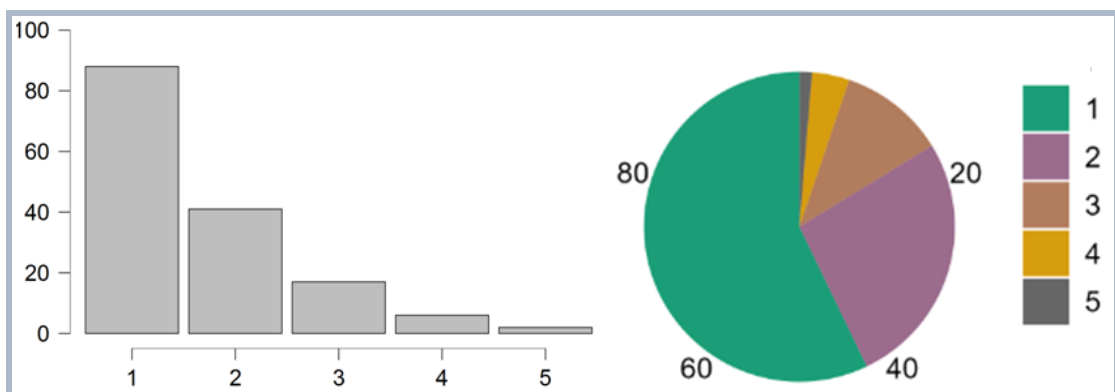
Εικόνα 17- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Γίνονται διακρίσεις σε βάρους σας;»

(viii) Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες;

Η απάντηση «Καθόλου» επικρατεί με ποσοστό 57,1%, ενώ αθροιστικά οι απαντήσεις «Αρκετά» και «Λίγο» συγκεντρώνουν το 37,6% των απαντήσεων. Επίσης η απάντηση «Πολύ» καταγράφει 3,9% , ενώ το 1,3% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι παρενοχλείτε λεκτικά ή με χειρονομίες «Πάρα πολύ».

Πίνακας 26- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες;»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	88	57.143	57.143	57.143
2	41	26.623	26.623	83.766
3	17	11.039	11.039	94.805
4	6	3.896	3.896	98.701
5	2	1.299	1.299	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



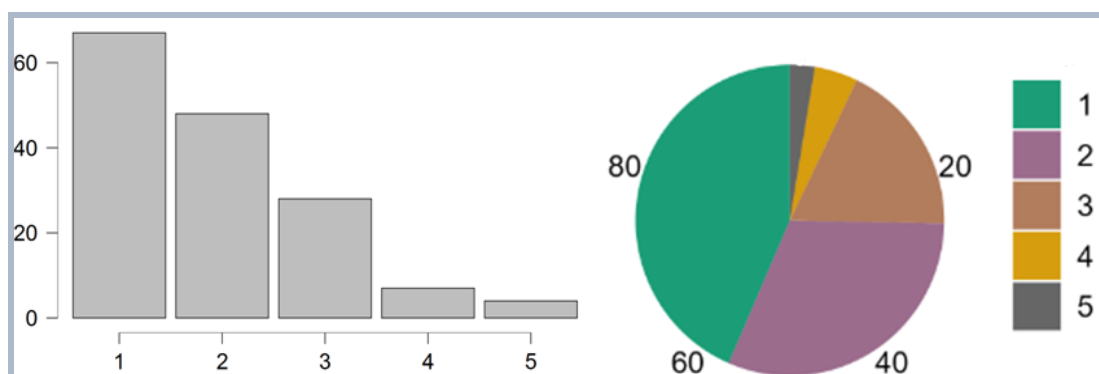
Εικόνα 18- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες;»

(viii) Σας οδηγούν σε λάθη;

Εξήντα επτά άτομα (43,5%) απάντησαν ότι δεν τους οδηγούν σε λάθη και ακολουθούν σαράντα οκτώ άτομα (31,2%) που απάντησαν με «Λίγο» στο ως άνω ερώτημα. «Αρκετά» απάντησε το 18,2% των συμμετεχόντων, ενώ το 4,5% δήλωσε ότι τους οδηγούν σε λάθη «Πολύ». Τέλος τέσσερα άτομα (2,6%) πιστεύουν ότι τους οδηγούν σε λάθη «Πάρα πολύ».

Πίνακας 27- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας οδηγούν σε λάθη;»

Frequencies for Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης [Σας οδηγούν σε λάθη]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	67	43.506	43.506	43.506
2	48	31.169	31.169	74.675
3	28	18.182	18.182	92.857
4	7	4.545	4.545	97.403
5	4	2.597	2.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		

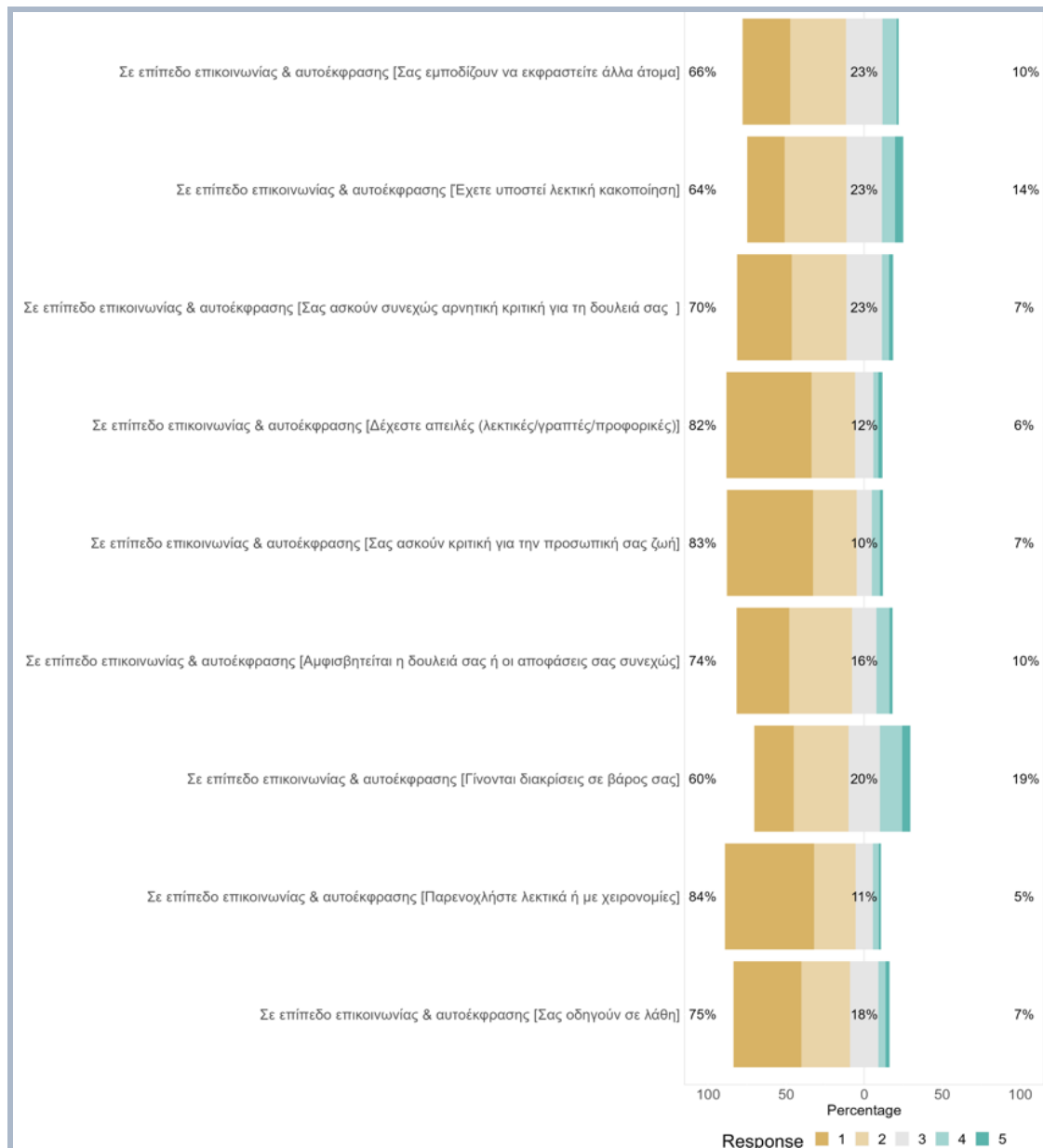


Εικόνα 19- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας οδηγούν σε λάθη;»

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση των παραπάνω αποτελεσμάτων, καθώς και τα παρακάτω γραφήματα, συμπεραίνουμε πως η πιο συχνά εμφανιζόμενη συμπεριφορά εργασιακού εκφοβισμού σε επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης είναι οι εις βάρος των εργαζομένων διακρίσεις.

Χαρακτηριστικά το 39% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος τους από «Αρκετά» έως «Πάρα πολύ». Ακολουθεί η μεταβλητή «Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση, όπου οι απαντήσεις από «Αρκετά έως και «Πάρα πολύ» καταγράφουν 37% επί του συνόλου των ερωτηθέντων και στην Τρίτη θέση ακολουθεί αντιστοίχως με ποσοστό 33% η μεταβλητή «Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα. Η συμπεριφορά που σημειώνεται να απασχολεί λιγότερο

αντιστοιχεί στη μεταβλητή «Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες, κατά την οποία το 84% των συμμετεχόντων απάντησαν με «Καθόλου» ή «Λίγο».



Εικόνα 20- Συγκεντρωτικά διαγράμματα Likert της διάστασης «Σε επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης»

4.4.2.2. Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών

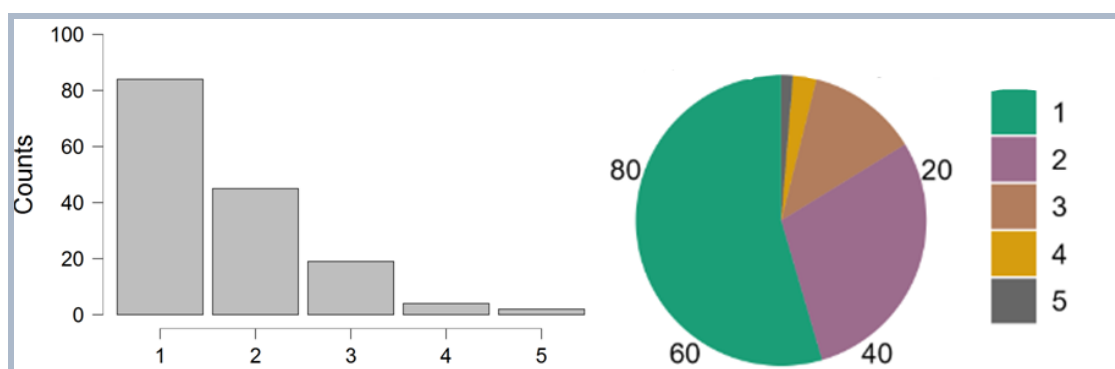
(x) Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις;

Το μεγαλύτερο ποσοστό 54,5%, (84 άτομα) απάντησε ότι δεν έχει υποστεί αποκλεισμό της συμμετοχής τους σε συζητήσεις. Το 29,2% (45 άτομα) απάντησε

«Λίγο», το 12,3% (19 άτομα) απάντησε «Αρκετά» και ακολούθως, συγκεντρωτικά με «Πολύ» και «Πάρα πολύ» το 3,9% των ερωτηθέντων, δηλαδή 6 άτομα.

Πίνακας 28- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις;»

Frequencies for Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών [Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	84	54.545	54.545	54.545
2	45	29.221	29.221	83.766
3	19	12.338	12.338	96.104
4	4	2.597	2.597	98.701
5	2	1.299	1.299	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



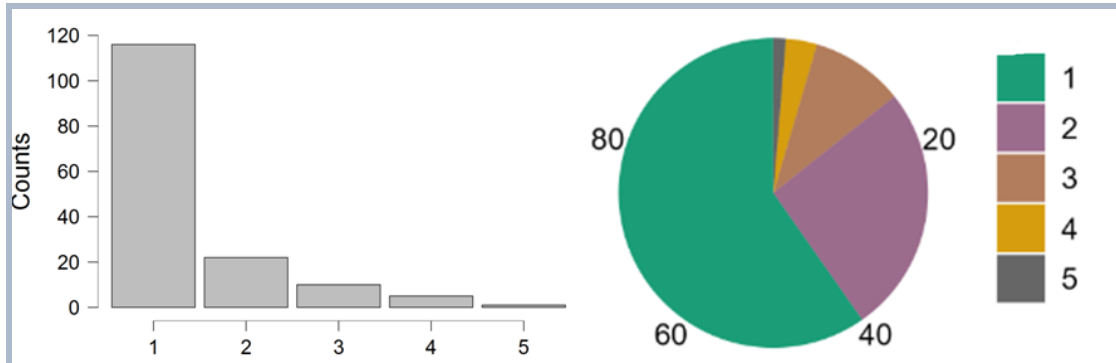
Εικόνα 21- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις;»

(xi) Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά;

Ενενήντα δύο (92) ερωτώμενοι δηλώνουν «Καθόλου» στο ερώτημα αν οι συνάδελφοί τους, τους αγνοούν επιδεικτικά, σαράντα (40) ερωτώμενοι δηλώνουν «Λίγο», ενώ δεκαπέντε (15) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι συνάδελφοί τους, τους αγνοούν επιδεικτικά «Αρκετά». Επίσης πέντε (05) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι συνάδελφοί τους, τους αγνοούν επιδεικτικά «Πολύ» και τέλος δύο (02) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι συνάδελφοί τους, τους αγνοούν επιδεικτικά «Πάρα πολύ».

Πίνακας 29- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι συναδέλφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά;»

Frequencies for Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών [Οι συναδέλφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	92	59.740	59.740	59.740
2	40	25.974	25.974	85.714
3	15	9.740	9.740	95.455
4	5	3.247	3.247	98.701
5	2	1.299	1.299	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



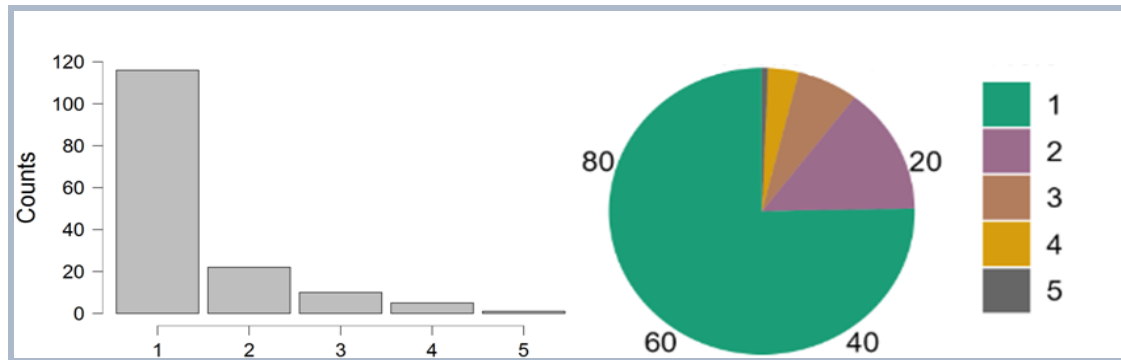
Εικόνα 22- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι συναδέλφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά;»

(xii) Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας;

Εκατόν δεκαέξι (116) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν υπόκεινται σε αποκλεισμό μέσω τοποθέτησης σε απομονωμένο από τους συναδέλφους τους χώρο εργασίας, απαντώντας στο εν λόγω ερώτημα με «Καθόλου». Είκοσι δύο (22) ερωτώμενοι επέλεξαν την απάντηση «Λίγο» και δέκα (10) «Αρκετά». Επίσης πέντε (05) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας «Πολύ» και τέλος ένας (01) δηλώνει αντιστοίχως «Πάρα πολύ».

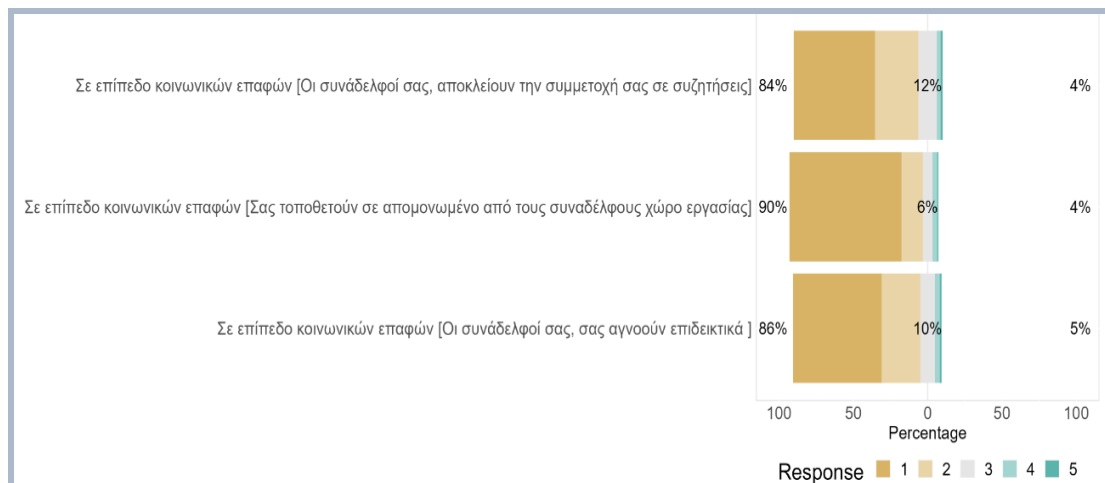
Πίνακας 30- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας;»

Frequencies for Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών [Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	116	75.325	75.325	75.325
2	22	14.286	14.286	89.610
3	10	6.494	6.494	96.104
4	5	3.247	3.247	99.351
5	1	0.649	0.649	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 23- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας;»

Συγκρίνοντας λοιπόν τα αποτελέσματα στα διαλαμβανόμενα ερωτήματα, σε επίπεδο κοινωνικών επαφών, παρατηρείται ότι η μεταβλητή «Οι συναδέλφοι σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις» λαμβάνει τις δυσχερέστερες απαντήσεις με συνολικό ποσοστό στις επιλογές από «Αρκετά έως «Πάρα πολύ» που ανέρχεται στο 16%.



Εικόνα 24- Συγκεντρωτικά διαγράμματα Likert διάστασης «Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών»

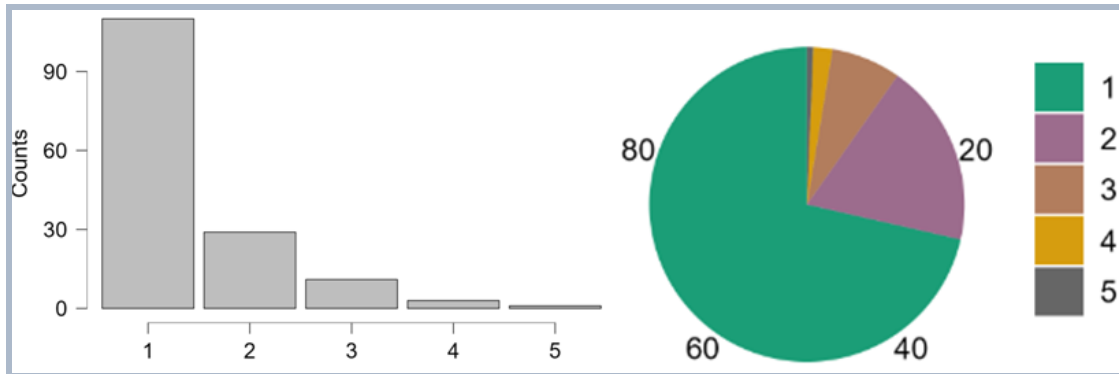
4.4.2.3. Σε επίπεδο προσωπικής φήμης

(xiii) Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν;

Η απάντηση «Καθόλου» επικρατεί με ποσοστό 71,4%, ενώ αθροιστικά οι απαντήσεις «Αρκετά» και «Λίγο» συγκεντρώνουν το 25,9% των απαντήσεων. Επίσης η απάντηση «Πολύ» καταγράφει 1,9% , ενώ το 0,6% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι υπόκειται σε ταπείνωση και γελοιοποίηση «Πάρα πολύ».

Πίνακας 31- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν;»

Frequencies for Σε επίπεδο προσωπικής φήμης [Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	110	71.429	71.429	71.429
2	29	18.831	18.831	90.260
3	11	7.143	7.143	97.403
4	3	1.948	1.948	99.351
5	1	0.649	0.649	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



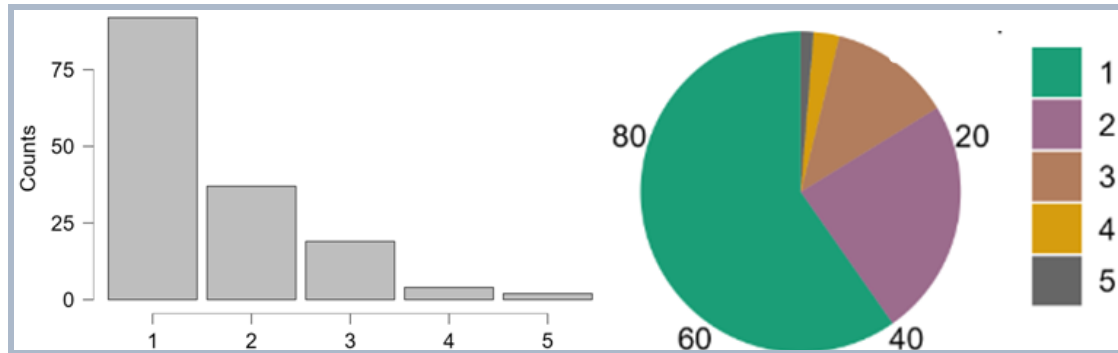
Εικόνα 25- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν;»

(xiv) Σας υποτιμούν διαρκώς;

Ενενήντα δύο άτομα (59,7%) απάντησαν «Καθόλου» στο εν λόγω ερώτημα και ακολουθούν τριάντα επτά άτομα (24%) που απάντησαν με «Λίγο». «Αρκετά» απάντησε το 12,3% των συμμετεχόντων, ενώ το 2,6% δήλωσε ότι τους υποτιμούν διαρκώς «Πολύ». Τέλος δύο άτομα (1,3%) πιστεύουν ότι τους υποτιμούν διαρκώς «Πάρα πολύ».

Πίνακας 32- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας υποτιμούν διαρκώς;»

Frequencies for Σε επίπεδο προσωπικής φήμης [Σας υποτιμούν διαρκώς]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	92	59.740	59.740	59.740
2	37	24.026	24.026	83.766
3	19	12.338	12.338	96.104
4	4	2.597	2.597	98.701
5	2	1.299	1.299	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



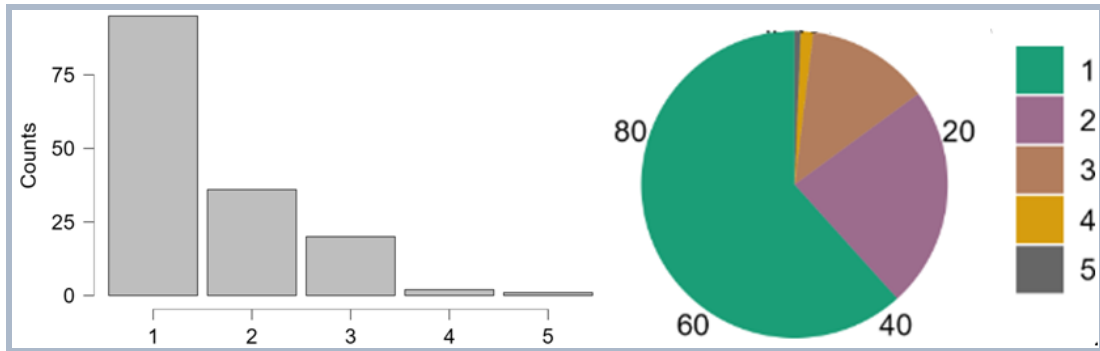
Εικόνα 26- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας υποτιμούν διαρκώς;»

(xv) Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις;

Ενενήντα πέντε (95) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις «Καθόλου», τριάντα έξι (36) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις «Λίγο», επίσης είκοσι (20) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι ομοίως «Αρκετά», δύο (02) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις «Πολύ» και τέλος ένα άτομο (01) δηλώνει ότι δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις «Πάρα πολύ».

Πίνακας 33- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις;»

Frequencies for Σε επίπεδο προσωπικής φήμης [Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	95	61.688	61.688	61.688
2	36	23.377	23.377	85.065
3	20	12.987	12.987	98.052
4	2	1.299	1.299	99.351
5	1	0.649	0.649	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



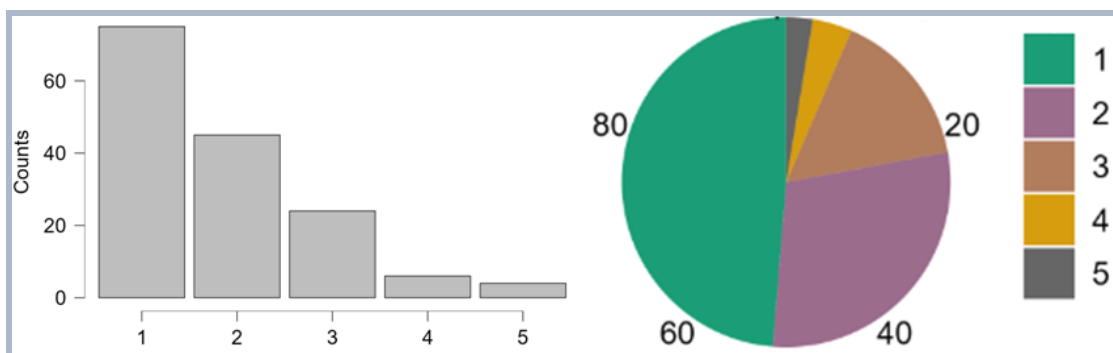
Εικόνα 27- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις;»

(χνί) Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς;

Το μεγαλύτερο ποσοστό 48,7%, (75 άτομα) απάντησε «Καθόλου» στο ως άνω ερώτημα. Το 29,2% (45 άτομα) απάντησε «Λίγο», το 15,6% (24 άτομα) απάντησε «Αρκετά» και ακολούθως, συγκεντρωτικά με «Πολύ» και «Πάρα πολύ» το 6,5% των ερωτηθέντων, δηλαδή 10 άτομα.

Πίνακας 34- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς;»

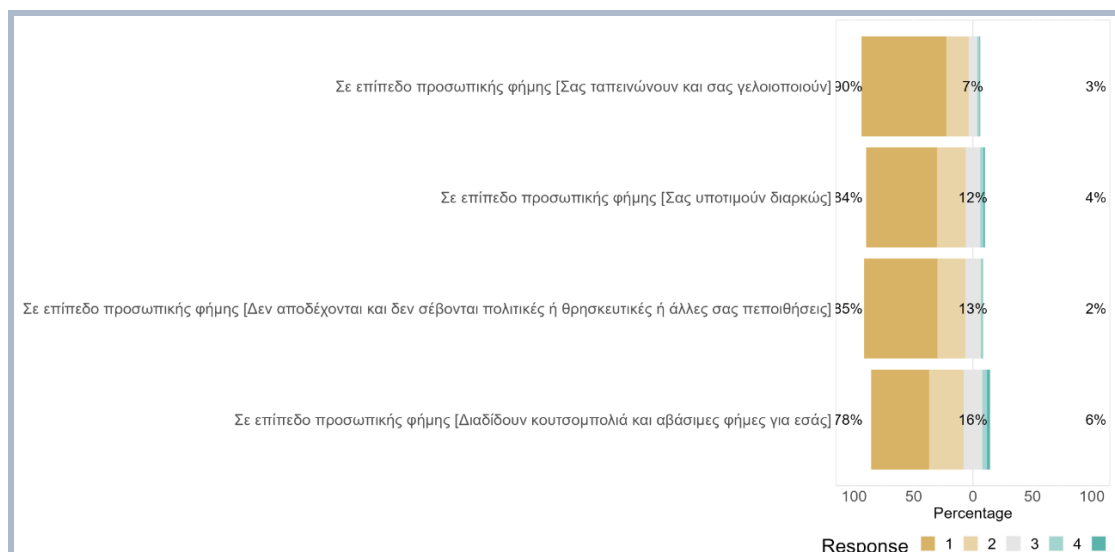
Frequencies for Σε επίπεδο προσωπικής φήμης [Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	75	48.701	48.701	48.701
2	45	29.221	29.221	77.922
3	24	15.584	15.584	93.506
4	6	3.896	3.896	97.403
5	4	2.597	2.597	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 28- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς;»

Συνοψίζοντας τα παραπάνω αποτελέσματα σχετικά με το επίπεδο προσωπικής φήμης και με τη βοήθεια του ακόλουθου συγκεντρωτικού γραφήματος, παρατηρούμε

ότι η μεταβλητή που απασχολεί περισσότερο είναι «Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς». Χαρακτηριστικά οι απαντήσεις «Αρκετά», «Πολύ» και «Πάρα πολύ» συγκεντρώνουν το 22% του συνολικού ποσοστού του δείγματος. Ομοίως, ακολουθεί η μεταβλητή «Σας υποτιμούν διαρκώς» με 16% και ακολουθούν οι μεταβλητές «Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις» και «Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν» με 15% και 10% αντίστοιχα.



Εικόνα 29- Συγκεντρωτικά διαγράμματα Likert διάστασης «Σε επίπεδο προσωπικής φήμης»

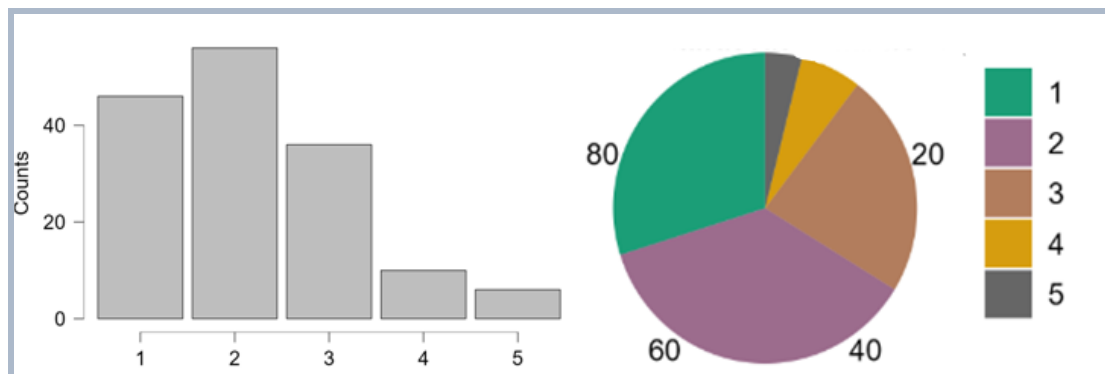
4.4.2.4. Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής

(xvii) Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας;

Πενήντα έξι (56) ερωτώμενοι δηλώνουν «Λίγο» στο ερώτημα αν σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας, σαράντα έξι (46) ερωτώμενοι δηλώνουν «Καθόλου», ενώ τριάντα έξι (36) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές τους «Αρκετά». Επίσης, δέκα (10) ερωτώμενοι δηλώνουν ότι τους αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές τους «Πολύ» και τέλος έξι (06) ερωτώμενοι δηλώνουν ομοίως «Πάρα πολύ».

Πίνακας 35- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας;»

Frequencies for Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής [Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	46	29.870	29.870	29.870
2	56	36.364	36.364	66.234
3	36	23.377	23.377	89.610
4	10	6.494	6.494	96.104
5	6	3.896	3.896	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



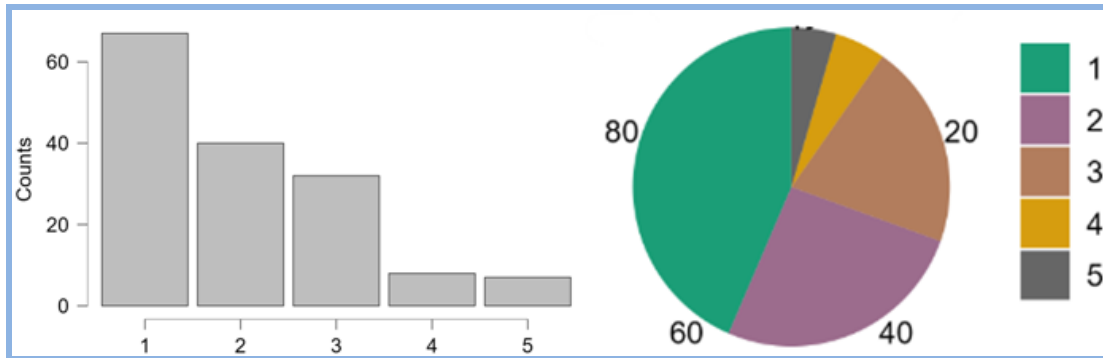
Εικόνα 30- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας;»

(xviii) Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία;

Εξήντα επτά άτομα (43,5%) απάντησαν στο ερώτημα δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία «Καθόλου» και ακολουθούν σαράντα άτομα (25,9%) που απάντησαν με «Λίγο» στο ως άνω ερώτημα. «Αρκετά» απάντησε το 20,8% των συμμετεχόντων, ενώ το 5,2% δήλωσε ότι δεν τους παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά τους εργαλεία «Πολύ». Τέλος, επτά άτομα (4,5%) απάντησαν στο ως άνω ερώτημα «Πάρα πολύ».

Πίνακας 36- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία;»

Frequencies for Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής [Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	67	43.506	43.506	43.506
2	40	25.974	25.974	69.481
3	32	20.779	20.779	90.260
4	8	5.195	5.195	95.455
5	7	4.545	4.545	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



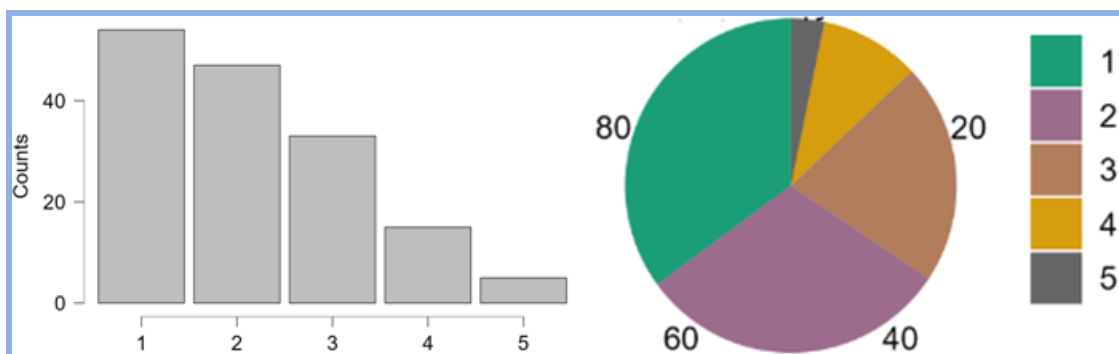
Εικόνα 31- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία;»

(xix) Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα;

Πενήντα τέσσερα άτομα (35,1%) απάντησαν «Καθόλου» στο εν λόγω ερώτημα και ακολουθούν σαράντα επτά άτομα (30,5%) που απάντησαν με «Λίγο». «Αρκετά» απάντησε το 21,4% των συμμετεχόντων, ενώ το 9,7% δήλωσε ότι τους αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα «Πολύ». Τέλος πέντε άτομα (3,2%) πιστεύουν ότι τους αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα «Πάρα πολύ».

Πίνακας 37- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα;»

Frequencies for Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής [Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	54	35.065	35.065	35.065
2	47	30.519	30.519	65.584
3	33	21.429	21.429	87.013
4	15	9.740	9.740	96.753
5	5	3.247	3.247	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



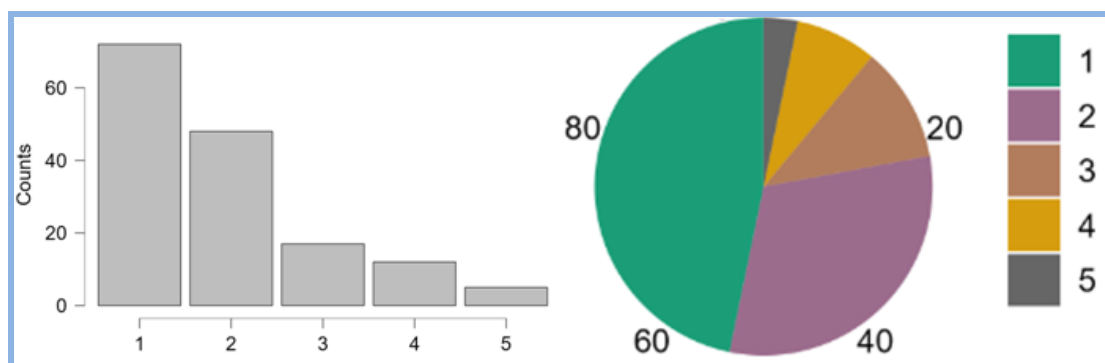
Εικόνα 32- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα;

(xx) Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματα σας; (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.)

Η απάντηση «Καθόλου» επικρατεί με ποσοστό 46,8%, και ακολουθούν σαράντα οκτώ άτομα (31,2%) που απάντησαν με «Λίγο» στο ερώτημα παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματα σας. Η απάντηση «Αρκετά» συγκεντρώνει το 11% των απαντήσεων, ενώ η απάντηση «Πολύ» καταγράφει 7,89%. Τέλος, ενώ το 3,2% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι παρακωλύονται τα εργασιακά δικαιώματα τους «Πάρα πολύ».

Πίνακας 38- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματα σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.);»

Frequencies for Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής [Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματα σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.)]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	72	46.753	46.753	46.753
2	48	31.169	31.169	77.922
3	17	11.039	11.039	88.961
4	12	7.792	7.792	96.753
5	5	3.247	3.247	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



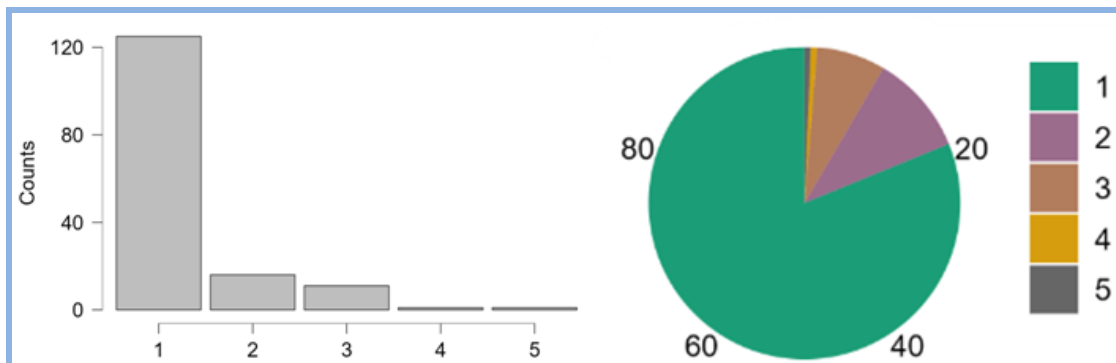
Εικόνα 33- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματα σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.);»

(xxi) Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο;

Η απάντηση «Καθόλου» επικρατεί συντριπτικά στο παραπάνω ερώτημα με ποσοστό 81,2%, ενώ αθροιστικά οι απαντήσεις «Αρκετά» και «Λίγο» συγκεντρώνουν το 17,5% των απαντήσεων. Επίσης οι απαντήσεις «Πολύ» και «Πάρα πολύ» καταγράφουν εξίσου από 0,6% επί του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 39- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο;»

Frequencies for Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής [Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	125	81.169	81.169	81.169
2	16	10.390	10.390	91.558
3	11	7.143	7.143	98.701
4	1	0.649	0.649	99.351
5	1	0.649	0.649	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 34- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο;»

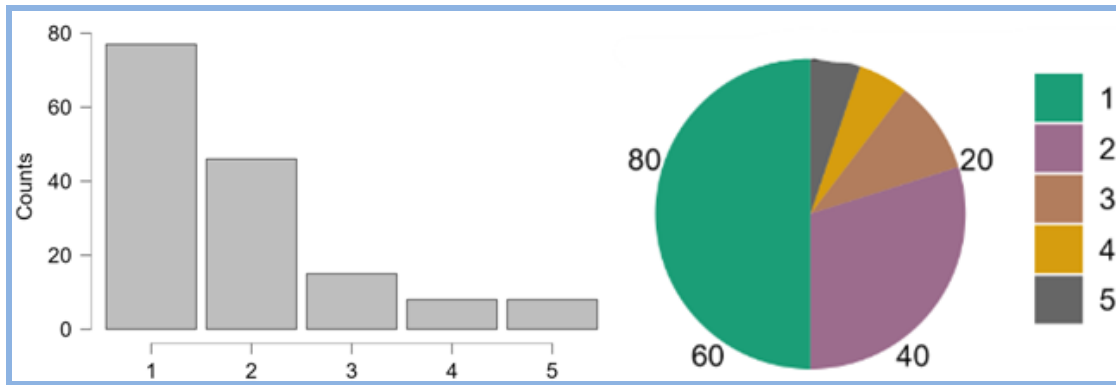
4.4.2.5. Σε επίπεδο υγείας του εργαζόμενου

(xxii) Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας;

Εβδομήντα επτά άτομα (50%) απάντησαν «Καθόλου» στο εν λόγω ερώτημα και ακολουθούν σαράντα έξι άτομα (29,9%) που απάντησαν με «Λίγο». «Αρκετά» απάντησε το 9,7% των συμμετεχόντων, ενώ οι απαντήσεις «Πολύ» και «Πάρα πολύ» καταγράφουν εξίσου από 5,2% επί του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 40- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας;»

Frequencies for Σε επίπεδο υγείας του εργαζόμενου [Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας;»				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	77	50.000	50.000	50.000
2	46	29.870	29.870	79.870
3	15	9.740	9.740	89.610
4	8	5.195	5.195	94.805
5	8	5.195	5.195	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



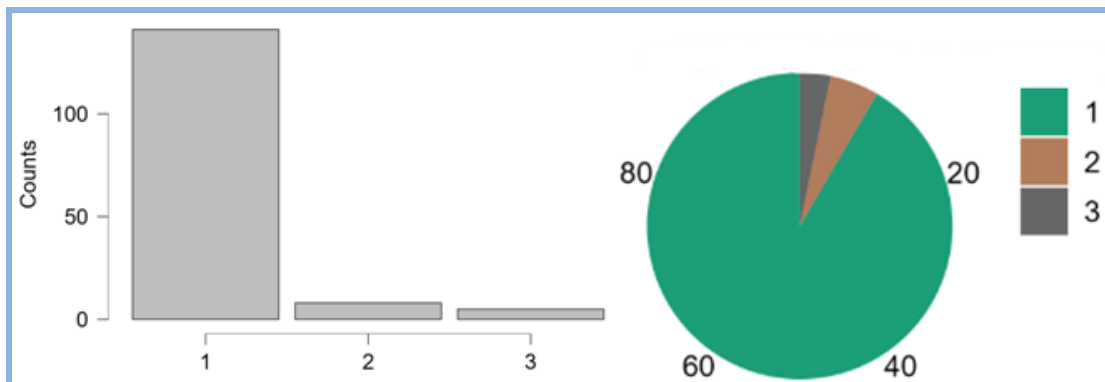
Εικόνα 35- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας;»

(xxiii) Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση;

Η απάντηση «Καθόλου» επικρατεί συντριπτικά στο παραπάνω ερώτημα με ποσοστό 91,6%, ενώ «Λίγο» απάντησαν οκτώ ερωτώμενοι (5,2%) και πέντε (3,2%) δήλωσαν ότι τους ασκείται σωματική βία /κακοποίηση «Αρκετά». Δεν καταγράφηκαν απαντήσεις «Πολύ» και «Πάρα πολύ» .

Πίνακας 41- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση;»

Frequencies for Σε επίπεδο υγείας του εργαζόμενου [Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση]				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	141	91.558	91.558	91.558
2	8	5.195	5.195	96.753
3	5	3.247	3.247	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 36- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση;»

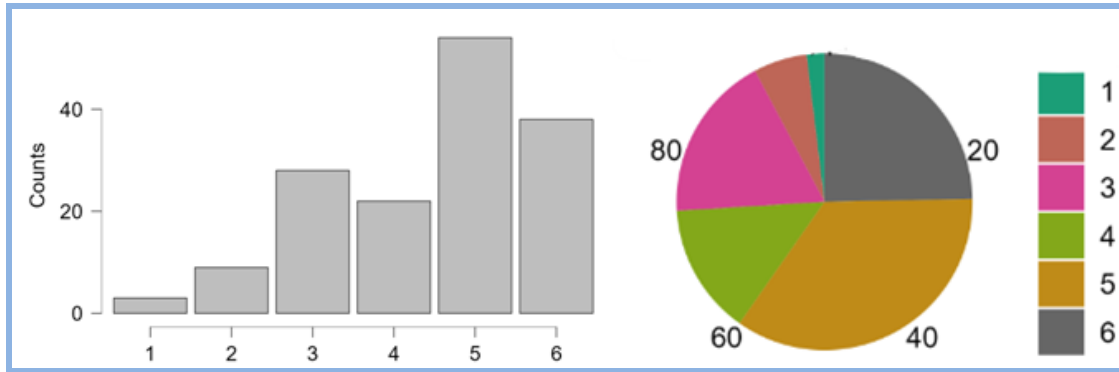
4.4.3. Ερώτηση: Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;

Αναφορικά με την συχνότητα που ενδέχεται να βίωσαν οι συμμετέχοντες τις προαναφερθείσες στα προηγούμενα ερωτήματα συμπεριφορές, παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 42) και γραφήματα (εικόνα 37) τα αποτελέσματα. Πιο αναλυτικά, το 24,7% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι τους τελευταίους 12 μήνες «Καμία» φορά δεν ήρθαν αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά, το 35,1% ότι αντιμετώπισαν κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά σπανιότερα από τουλάχιστον μια φορά το μήνα, ενώ ομοίως το 14,3% δήλωσε ότι ήρθε αντιμέτωπο με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά τουλάχιστον μια φορά το μήνα.

Σημειώνεται ότι το 26% των συμμετεχόντων καταδεικνύουν, βάση των απαντήσεων τους και συναρτήσει τον κατά Leymann ορισμό για το mobbing, ότι ανήκουν στην κατηγορία του “θύματος” του εργασιακού εκφοβισμού. Συγκεκριμένα υπάρχουν 28 άτομα (18,2%) που δήλωσαν συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα ότι ήρθαν αντιμέτωποι με προαναφερόμενα περιστατικά, 9 άτομα (5,8%) δήλωσαν ότι ήρθαν αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά σχεδόν κάθε μέρα και τέλος 3 άτομα (1,9%) δήλωσαν ότι ήρθαν αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά κάθε μέρα. Για την ερμηνεία των παρακάτω γραφημάτων (εικόνα 37) σημειώνονται οι εξής αντιστοιχίες: -1- Κάθε μέρα, -2- Σχεδόν κάθε μέρα, -3- Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα, -4- Τουλάχιστον μια φορά το μήνα, -5- Σπανιότερα και -6- Καμία.

Πίνακας 42- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;»

Frequencies for Τους τελευταίους δώδεκα (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Κάθε μέρα	3	1.948	1.948	1.948
Σχεδόν κάθε μέρα	9	5.844	5.844	7.792
Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	28	18.182	18.182	25.974
Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	22	14.286	14.286	40.260
Σπανιότερα	54	35.065	35.065	75.325
Καμία	38	24.675	24.675	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 37- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;»

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η απόκλιση του παραπάνω αθροιστικού ποσοστού (26%) σχετικά με την συχνότητα που αντιμετώπισαν περιστατικά mobbing, με το ποσοστό του 56,2% των συμμετεχόντων που δήλωσαν πως θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού.

Πίνακας 43- Συχνότητες της μεταβλητής «Τους τελευταίους (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά;» σε σχέση με τη μεταβλητή «θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;»

Contingency Tables		Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;		
Τους τελευταίους δώδεκα (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά.		Όχι	Ναι	Total
Κάθε μέρα	Count	0.000	3.000	3.000
	% within row	0.000 %	100.000 %	100.000 %
Καμία	Count	31.000	7.000	38.000
	% within row	81.579 %	18.421 %	100.000 %
Σπανιότερα	Count	26.000	27.000	53.000
	% within row	49.057 %	50.943 %	100.000 %
Σχεδόν κάθε μέρα	Count	3.000	6.000	9.000
	% within row	33.333 %	66.667 %	100.000 %
Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	Count	3.000	25.000	28.000
	% within row	10.714 %	89.286 %	100.000 %
Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	Count	4.000	18.000	22.000
	% within row	18.182 %	81.818 %	100.000 %
Total	Count	67.000	86.000	153.000
	% within row	43.791 %	56.209 %	100.000 %

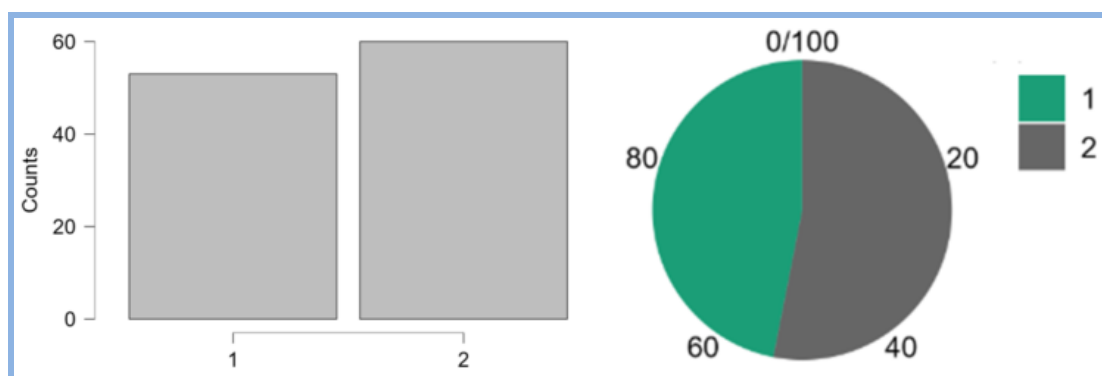
4.4.4. Ερώτηση: Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»

Στο ερώτημα αν οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από ένα μόνο άτομο ή περισσότερα του ενός άτομα, πενήντα τρία άτομα (34,4%) δήλωσαν ότι

προήλθαν από ένα μόνο άτομο, ενώ 60 (38,9%) ότι προήλθαν ομοίως από περισσότερα του ενός άτομα. Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται στο παρακάτω γράφημα όπου 1: από ένα μόνο άτομο και 2: από περισσότερα του ενός άτομα.

Πίνακας 44- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»

Frequencies for Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	53	34.416	46.903	46.903
2	60	38.961	53.097	100.000
Missing	41	26.623		
Total	154	100.000		



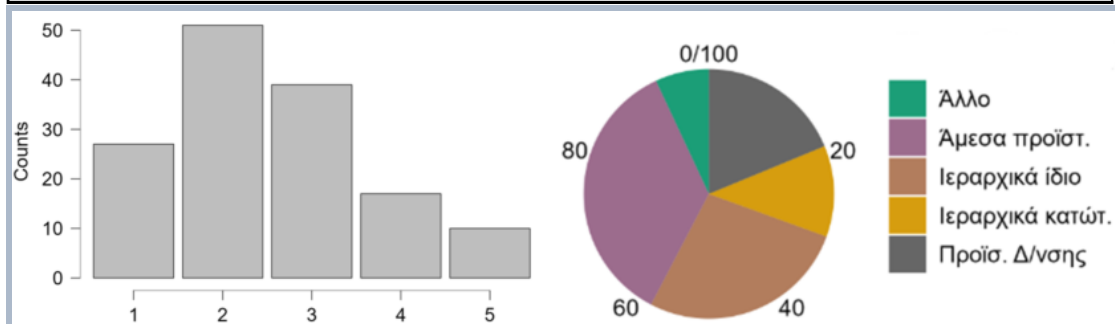
Εικόνα 38- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»

4.4.4.1. Ερώτηση: Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:

Το ερώτημα αυτό έχει ως στόχο την διερεύνηση της προέλευσης των συμπεριφορών mobbing σε σχέση με τη θέση εργασίας από την μεριά των θυτών. Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα στον παρακάτω πίνακα, παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί σε άτομα που κατέχουν θέση άμεσα προϊστάμενου (35,4%). Στην δεύτερη θέση, βρίσκονται τα άτομα ίδιου ιεραρχικού επιπέδου με τα θύματα (27,1%) και ακολούθως, με ποσοστό 18,8%, βρίσκονται οι προϊστάμενοι Διεύθυνσης. Το 11,8% των ερωτηθέντων δήλωσαν ως θύτη τους, ιεραρχικά κατώτερους από αυτούς εργαζόμενους. Με «άλλο» απάντησε το 7% περίπου των συμμετεχόντων. Σημειώνεται εδώ ότι η απάντηση «άλλο» συνοδεύεται με τη δήλωση ότι οι συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού προήλθαν από αιρετά πρόσωπα (Δήμαρχο, αντιδήμαρχο, πολιτικό προϊστάμενο κ.α.)

Πίνακας 45- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:...»

Frequencies for Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άλλο	10	6.944	6.944	6.944
Άμεσα προϊστ.	51	35.417	35.417	42.361
Ιεραρχικά ίδιο	39	27.083	27.083	69.444
Ιεραρχικά κατώτ.	17	11.806	11.806	81.250
Προϊσ. Δ/νσης	27	18.750	18.750	100.000
Missing	0	0.000		
Total	144	100.000		



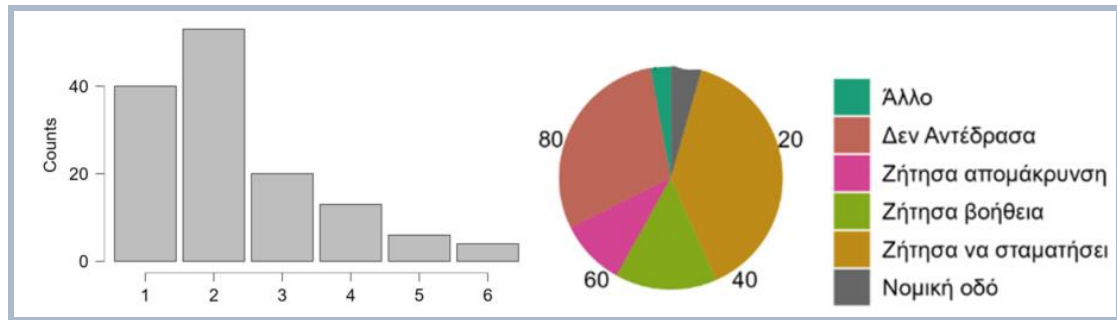
Εικόνα 39- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από: (α) ένα μόνο άτομο (β) περισσότερα του ενός άτομα;»

4.4.5. Ερώτηση: Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;

Αναφορικά με τον τρόπο αντίδρασης των ατόμων που θεωρούν ότι έχουν πέσει θύματα εργασιακού εκφοβισμού, το 39% εξ' αυτών δηλώνουν ότι ζήτησαν από τους θύτες να σταματήσουν. Το 29,4% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν αντέδρασε, το 14,7% ότι ζήτησε βοήθεια από κάποιο συνάδελφο/προϊστάμενο, το 9,6% ότι ζήτησε να απομακρυνθεί σε άλλο εργασιακό περιβάλλον και τέλος 4,4% του δείγματος ότι ακολούθησε τη νομική οδό.

Πίνακας 46- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;»

Frequencies for Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άλλο	4	2.941	2.941	2.941
Δεν Αντέδρασα	40	29.412	29.412	32.353
Ζήτησα απομάκρυνση	13	9.559	9.559	41.912
Ζήτησα βοήθεια	20	14.706	14.706	56.618
Ζήτησα να σταματήσει	53	38.971	38.971	95.588
Νομική οδό	6	4.412	4.412	100.000
Missing	0	0.000		
Total	136	100.000		



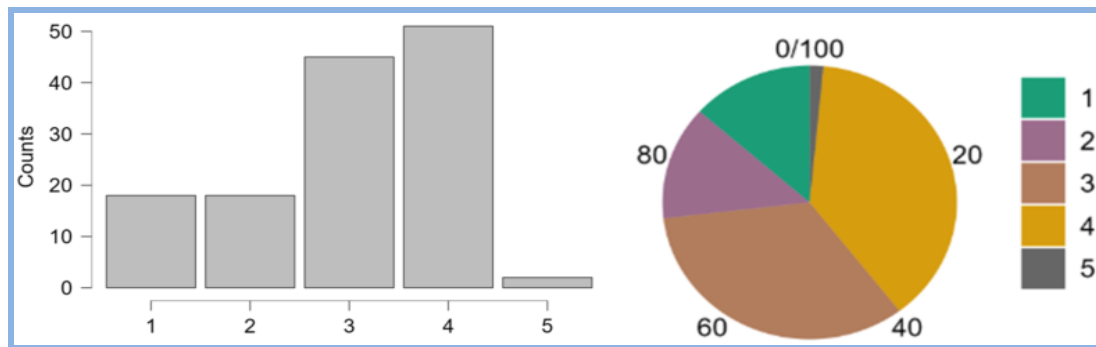
Εικόνα 40- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Με ποιόν τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;»

4.4.6. Ερώτηση: Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς;

Στο ερώτημα για το αν υπήρξε και από ποιόν υπεράσπιση προς τους εργαζόμενους που θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού, το 38% δηλώνει ότι βρέθηκε ανυπεράσπιστο και ακολούθως το 33,6% αντίστοιχα ότι έτυχε υπεράσπισης από συνάδελφο. Ισόποσο ποσοστό (13,4%) των ερωτηθέντων δηλώνει ότι τους υπερασπίστηκαν ο άμεσος προϊστάμενος και ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης. Τέλος 1,5% επέλεξε, στο διαλαμβανόμενο ερώτημα, την απάντηση «άλλο».

Πίνακας 47- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς από:»

Frequencies for Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς 2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άλλο	2	1.493	1.493	1.493
Από συνάδελφο	45	33.582	33.582	35.075
Από τον άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενο	18	13.433	13.433	48.507
Από τον προϊστάμενο της Δ/σης	18	13.433	13.433	61.940
Δεν υπήρξε υπεράσπιση	51	38.060	38.060	100.000
Missing	0	0.000		
Total	134	100.000		



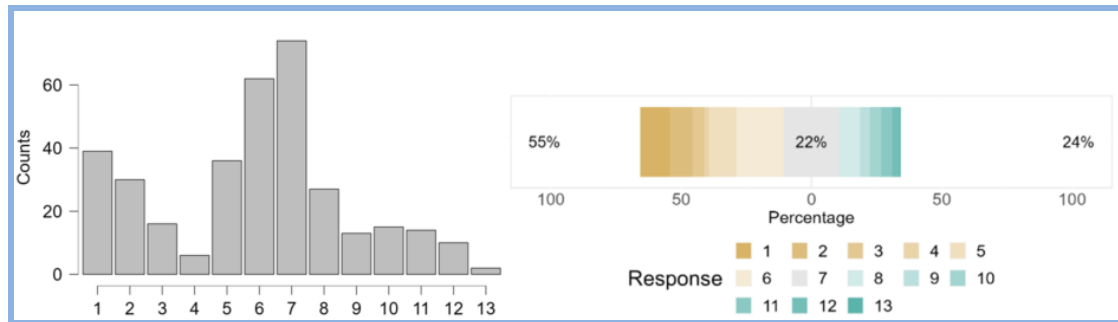
Εικόνα 41- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς από...»

4.4.7. Ερώτηση: Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;

Στο ερώτημα για το ποιες επιπτώσεις βίωσαν σε ψυχοσωματικό, ψυχοσυναισθηματικό και συμπεριφορικό επίπεδο οι συμμετέχοντες στην έρευνα, το υψηλότερο ποσοστό ως επίπτωση, καταλαμβάνει ο «θυμός» (21,5%). Ακολουθούν διαδοχικά οι επιπτώσεις «έντονο άγχος» (18%), «κόπωση» (11,3%), «διαταραχές ύπνου» (10,5%), «κεφαλαλγίες» (8,7%), «έλλειψη κινήτρων» (7,8%), «πόννοι στο σώμα» (4,7%), «Φοβίες» (4,4%), «κατάθλιψη» (4,1%) και «καρδιακές αρρυθμίες» (3,8%). Η απάντηση «καμία επίπτωση» συγκεντρώνει ποσοστό 2,9% και τέλος η απάντηση «άλλο» αντίστοιχα ποσοστό 0,6%.

Πίνακας 48- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;»

Frequencies for Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έλλειψη κινήτρων	[8]	27	7.849	7.849	7.849
Έντονο άγχος	[6]	62	18.023	18.023	25.872
Άλλο	[13]	2	0.581	0.581	26.453
Δερματικά προβλήματα	[4]	6	1.744	1.744	28.198
Διαταραχές ύπνου	[5]	36	10.465	10.465	38.663
Θυμό	[7]	74	21.512	21.512	60.174
Καμία επίπτωση	[12]	10	2.907	2.907	63.081
Καρδιακές αρρυθμίες	[9]	13	3.779	3.779	66.860
Κατάθλιψη	[11]	14	4.070	4.070	70.930
Κεφαλαλγίες	[2]	30	8.721	8.721	79.651
Κόπωση	[1]	39	11.337	11.337	90.988
Πόννοι στο σώμα	[3]	16	4.651	4.651	95.640
Φοβίες	[10]	15	4.360	4.360	100.000
Missing		0	0.000		
Total		344	100.000		



Εικόνα 42- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;»

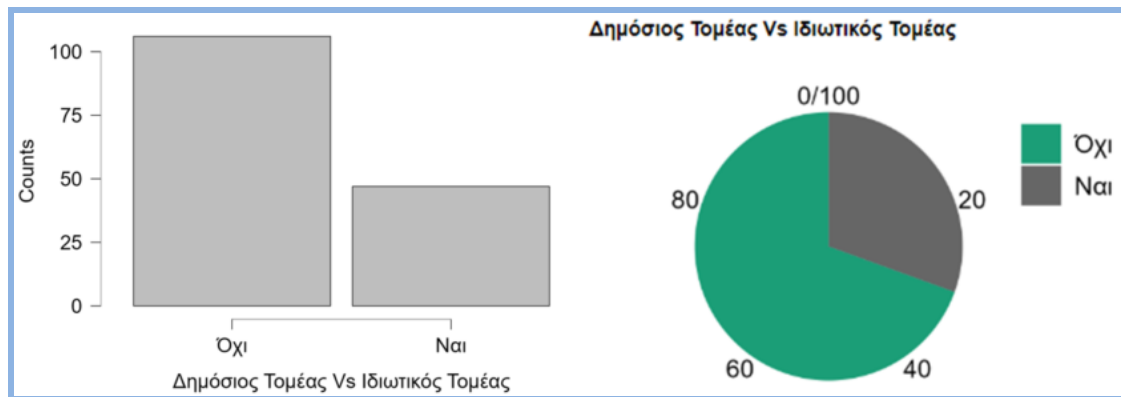
4.4.8. Ερώτηση: Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία:

4.4.8.1. Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στο Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;

Στο ερώτημα αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον στον Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα, το μεγαλύτερο ποσοστό (69,5%) απάντησε με «όχι» έναντι του αντίστοιχου (30,5%) που απάντησε με «ναι».

Πίνακας 49- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στον Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;»

Frequencies for Δημόσιος Τομέας Vs Ιδιωτικός Τομέας				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Όχι	107	69.481	69.481	69.481
Ναι	47	30.519	30.519	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



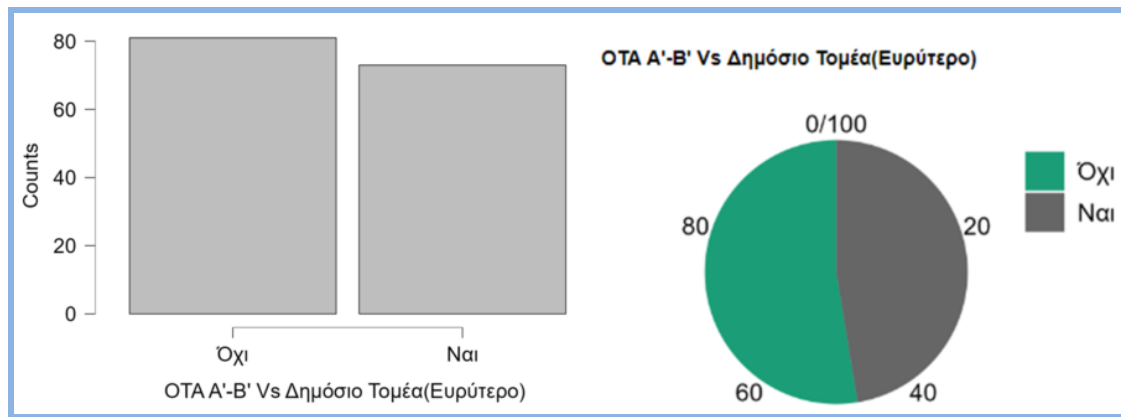
Εικόνα 43- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στον Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;»

4.4.8.2. Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα;

Στο ερώτημα αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα, το 52,6% εξ' αυτών απάντησε με «όχι» και το 47,4% απάντησε αντίστοιχα με «ναι».

Πίνακας 50- Συχνότητες για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα;»

Frequencies for OTA A'-B' Vs Δημόσιο Τομέα (Ευρύτερο)				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Όχι	81	52.597	52.597	52.597
Ναι	73	47.403	47.403	100.000
Missing	0	0.000		
Total	154	100.000		



Εικόνα 44- Διαγράμματα Συχνοτήτων για τη μεταβλητή «Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία: Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα;»

4.5. Επαγωγική στατιστική

4.5.1 Έλεγχος υποθέσεων Independent- Samples T Test

Με τη μέθοδο αυτή ελέγχεται αν οι απαντήσεις αναφορικά με τις συμπεριφορές mobbing που δηλώνουν ότι έχουν υποστεί οι ερωτώμενοι, έχουν την ίδια μέση τιμή μεταξύ αυτών που θεωρούν ότι δεν έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού και των όμοιων που θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού.

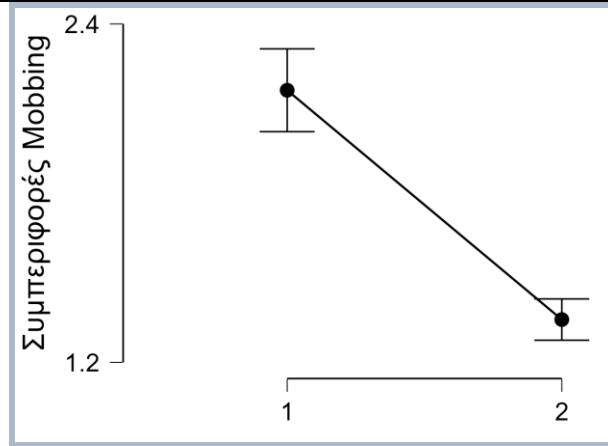
H_0 : Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού.

H_1 : Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι δεν έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού.

Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα του παρακάτω πίνακα, διαπιστώνουμε ότι το επίπεδο σημαντικότητας που αντιστοιχεί στην τιμή $t=9,110$ είναι μικρότερο από το 0,05, οπότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση $H_0: \mu_1=\mu_2$. Δεχόμαστε ότι οι πληθυσμοί από τους οποίους προέρχονται τα δείγματα δεν έχουν τους ίδιους μέσους, όπου 1: οι ερωτώμενοι που θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού και 2: οι ερωτώμενοι που θεωρούν ότι δεν έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού.

Πίνακας 51- Έλεγχος υποθέσεων Independent Samples T-Test

Independent Samples T-Test				
	t	df	p	Mean Difference
Συμπεριφορές Mobbing	9.110	152	< .001 ^a	0.813



Εικόνα 45- Γράφημα έλεγχου υποθέσεων Independent Samples T-Test

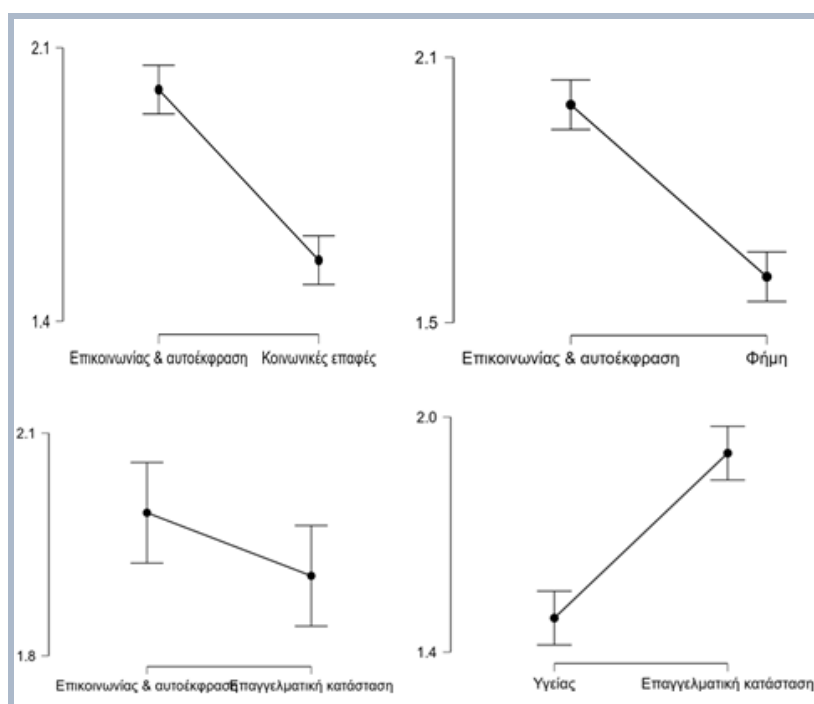
4.5.2. Έλεγχος υποθέσεων Paired Samples T-Test.

Οι έλεγχοι υποθέσεων που ακολουθούν παρακάτω, πραγματοποιήθηκαν με γνώμονα να ιεραρχηθεί η σημαντικότητα των πληττόμενων τομέων, όπως αυτοί παρουσιάζονται στην παράγραφο 2.4 και σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, με παρονομαστή τον εργαζόμενο. Με χρήση της μεθόδου έλεγχου υποθέσεων Paired Samples T-Test συγκρίνουμε τις μέσες τιμές δύο ποσοτικών μεταβλητών που ορίζονται στο ίδιο σύνολο παρατηρήσεων ή σε δύο ομάδες παρατηρήσεων εξαρτημένων κατά ζεύγη.

Τα ζεύγη των μεταβλητών που ελέγχθηκαν είναι τα εξής: (α) Επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης- Επίπεδο κοινωνικών επαφών, (β) Επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης- Επίπεδο προσωπικής φήμης, (γ) Επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης- Επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής, (δ) Επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής- Επίπεδο φυσικής υγείας του εργαζομένου.

Εφαρμόζοντας το κριτήριο του επιπέδου σημαντικότητας, διαδοχικά, για τα παραπάνω ζεύγη μεταβλητών, συμπεραίνεται ότι το επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης και το επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης συγκλίνουν σημαντικά

ως προς τους μέσους όρους ($p=0,082>0,05$), δηλαδή δεν απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση $H_0: \mu_1=\mu_2$. Διαπιστώνεται επίσης, ότι οι δύο αυτές μεταβλητές δεν παρουσιάζουν ίσους μέσους με τις υπόλοιπες μεταβλητές, με αποτέλεσμα να δεχόμαστε σε έκαστη περίπτωση, τις μεταξύ τους εναλλακτικές υποθέσεις ($H_1:\mu_1\neq\mu_2$). Όπως φαίνεται και στον ακόλουθο πίνακα, οι πλέον πληττόμενοι τομείς για τους εργαζόμενους στους ΟΤΑ σύμφωνα με την έρευνα είναι (α) σε επίπεδο επικοινωνίας και αυτοέκφρασης και (β) σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής.



Εικόνα 46- Γράφημα ελέγχου υποθέσεων Paired Samples T-Test.

5. Κεφάλαιο Πέμπτο- Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε αναφορικά με τον εργασιακό εκφοβισμό στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην παρούσα εργασία, δίνει ως αποτέλεσμα ότι παραπάνω από τους μισούς (55,8%) εργαζόμενους, τόσο στους ΟΤΑ Α΄ αλλά και στους ΟΤΑ Β΄, θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Το παραπάνω αποτέλεσμα είναι σίγουρα εντυπωσιακό και

καταδεικνύει το γεγονός ότι το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, αποτελεί σοβαρή πρόκληση στην εργασιακή καθημερινότητα των εργαζομένων στους ΟΤΑ.

Από την έρευνα διαπιστώνεται σχεδόν ότι το ποσοστό των αντρών που θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού είναι σχεδόν ίσο με το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, το ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται στο 56,8% και για τους άντρες στο 54,2%. Και στα δύο φύλλα περισσότερα από τα μισά άτομα δηλώνουν θύματα εργασιακού εκφοβισμού.

Οι εργαζόμενοι στους ΟΤΑ Β' βαθμού φαίνεται να αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό πρόβλημα, σε σχέση με το φαινόμενο έναντι των εργαζομένων στους ΟΤΑ Α' βαθμού. Χαρακτηριστικά, το αποτέλεσμα των εργαζομένων που θεωρούν ότι έχουν υποστεί συμπεριφορές mobbing στους ΟΤΑ Β' βαθμού είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό που δηλώθηκε από τους εργαζόμενους στους ΟΤΑ Α' βαθμού, κατά 18,4 ποσοστιαίες μονάδες.

Σύμφωνα με την έρευνα και αναφορικά με τους τρόπους εκδήλωσης του εργασιακού εκφοβισμού, οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι το φαινόμενο τους επηρεάζει περισσότερο ως προς την δυνατότητα επικοινωνίας και αυτοέκφρασης και ακολούθως ενοχλούνται σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητα ζωής. Οι διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων είναι η πλέον πιο εμφανιζόμενη συμπεριφορά mobbing και η αμέσως επόμενη είναι η ανάθεση καθηκόντων που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητες των εργαζομένων.

Ο κατά Leymann (1996) ορισμός για τον εργασιακό εκφοβισμό, ορίζει ως κριτήριο χαρακτηρισμού του φαινομένου, χρονική συχνότητα εκδήλωσης *τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα*. Σε αυστηρά πλαίσια εφαρμογής του εν λόγω κριτηρίου διαφαίνονται να έχουν υποστεί συμπεριφορές mobbing το 26% των συμμετεχόντων στην έρευνα, ποσοστό που παρουσιάζει σημαντική απόκλιση από το ποσοστό των συμμετεχόντων που θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Σημειώνεται επίσης ότι από το σύνολο των ατόμων που έχουν δηλώσει ότι δεν έχουν υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού, υφίσταται ένα ποσοστό της τάξεως του 8% το οποίο διαφαίνεται, σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσε και τον συσχετισμό των αποτελεσμάτων, ότι αντιστοιχεί σε άτομα που έχουν θυματοποιηθεί

σε συμπεριφορές mobbing και μάλιστα εντός του αυστηρού κριτηρίου της κατά Leymann χρονικής συχνότητας.

Σε πιο διευρυμένα πλαίσια, δηλαδή εκτός των προϋποθέσεων που θέτει ο κατά Leymann (1996) ορισμός για τον εργασιακό εκφοβισμό και λαμβάνοντας υπόψη κατά συσχέτιση τα αποτελέσματα της δεύτερης ενότητας του ερωτηματολογίου, προβληματίζει το γεγονός ότι έχουν υποστεί συμπεριφορές mobbing έστω και μία φορά τους τελευταίους 12 μήνες, τουλάχιστον το 62% των συμμετεχόντων.

Στο ερώτημα αν ο εργασιακός εκφοβισμός εκδηλώθηκε σε βάρος των θυμάτων από ένα ή περισσότερα άτομα, οι απαντήσεις κυμαίνονται περίπου στο ίδιο επίπεδο, 34,4% δήλωσαν ότι προήλθαν από ένα μόνο άτομο και 38,9% ότι προήλθαν από περισσότερα του ενός άτομα. Ενδιαφέρον στο αποτέλεσμα αυτό, αποτελεί η παρατήρηση υπό το πρίσμα της διάκρισης των εννοιών mobbing και bullying σύμφωνα με την παράγραφο 2.1.2. Στην περίπτωση αυτή το 34,4% παραπέμπει σε περιστατικά bullying ενώ αντίστοιχα το 38,9 % σε περιστατικά mobbing.

Αναφορικά με την εργασιακή θέση των θυτών, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι άμεσα προϊστάμενοι είναι αυτοί που συγκεντρώνουν το υψηλότερο ποσοστό (35,4%) και ακολουθούν τα άτομα ίδιου ιεραρχικού επιπέδου με επίσης υψηλό ποσοστό (27,1%).

Ως προς τον τρόπο αντίδρασης απέναντι σε εκδηλώσεις συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού, το 39% των ατόμων που θεωρούν ότι έχουν πέσει θύματα εργασιακού εκφοβισμού δηλώνουν ότι ζήτησαν από τους θύτες να σταματήσουν. Έντονο όμως προβληματισμό δημιουργεί το δεύτερο σε σειρά αποτέλεσμα, σύμφωνα με το οποίο το 29,4% δηλώνει ότι δεν αντέδρασε καθόλου στις συμπεριφορές mobbing που εκδηλώθηκαν σε βάρος τους. Επιπροσθέτως, το αποτέλεσμα της επόμενης ερώτησης το οποίο καταδεικνύει ότι το 38% των εργαζομένων που υπέστησαν εργασιακό εκφοβισμό βρέθηκε ανυπεράσπιστο, ενισχύει σε μεγάλο βαθμό τον παραπάνω προβληματισμό και γεννά πολλά ερωτήματα αναφορικά με θέματα διαχείρισης του φαινομένου.

Η μεγαλύτερη επίπτωση που βιώνουν οι εργαζόμενοι λόγω του εργασιακού εκφοβισμού είναι σε ψυχοσυναισθηματικό επίπεδο και εκφράζεται πρωτίστως μέσω

του συναισθήματος του *θυμού* (21,5%) και ακολούθως μέσω *έντονου άγχους* (18%). Σε επίπεδο ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι υποφέρουν από *διαταραχές ύπνου* (10,5%) και σε συμπεριφορικό επίπεδο ο εργασιακός εκφοβισμός τους προκαλεί περισσότερο το αίσθημα της *κόπωσης* (11,3%).

Στο ερώτημα αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον στο Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα, το 69,5% απάντησε, σύμφωνα με την εργασιακή του εμπειρία, ότι δεν υπάρχει καμία διαφορά. Το αποτέλεσμα αυτό έρχεται σε αντίφαση με τις υπάρχουσες σχετικά με το ζήτημα έρευνες και βιβλιογραφίες, κατά τις οποίες παρατηρείται ότι το φαινόμενο εκδηλώνεται σε μεγαλύτερο βαθμό σε υπηρεσίες του Δημόσιου τομέα από ότι σε ιδιωτικούς οργανισμούς (βλ. παρ. 2.7.1.).

Ενδιαφέρον επίσης προκαλεί το αποτέλεσμα, στο ερώτημα, αν οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα, όπου το 52,6% πιστεύει πως το εργασιακό περιβάλλον σε έναν ΟΤΑ διαθέτει πιο πρόσφορο έδαφος για την εκδήλωση συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού.

5.1 Περιορισμοί έρευνας

Υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί οι οποίοι ενδέχεται να αποτελούν τροχοπέδη όσον αφορά την ακρίβεια αποτύπωσης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και κατά συνέπεια των όσο το δυνατό εμπειριστατωμένων αποτελεσμάτων και ολοκληρωμένων συμπερασμάτων. Οι σημαντικότεροι περιορισμοί είναι οι εξής.

- Ο βαθμός ανταπόκρισης του δείγματος. Το θέμα του εργασιακού εκφοβισμού αποτελεί ζήτημα που ενδεχομένως προβληματίζει σχετικά με την εμπιστευτικότητα και την προστασία της ιδιωτικότητας. Η ανησυχία για τυχόν δημοσιοποίηση στοιχείων μπορεί να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα συμμετοχής για ανθρώπους που έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό υπό τη σκέψη αρνητικών επιπτώσεων στην προσωπική τους ζωή και επαγγελματική σταδιοδρομία. Το υψηλό ποσοστό (29,4%) των εργαζομένων που δεν

αντέδρασαν σε εις βάρος τους συμπεριφορές mobbing, καθώς και το όμοιο (38%) της μη ανταπόκρισης αναφορικά με την υπεράσπιση των ατόμων αυτών, συνηγορεί προς αυτή τη κατεύθυνση.

- Πρόσβαση και κατάρτιση εργαζομένων σε ΤΠΕ. Αν και η έρευνα απευθυνόταν σε όλους τους κλάδους των εργαζομένων (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ & ΠΕ), παρατηρείται ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι επί το πλείστον κάτοχοι θέσης ΤΕ και ΠΕ, ενώ κατά συντριπτικό ποσοστό (81,8%) απόφοιτη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άνω (Ms/Dr). Η εικόνα αυτή ενδέχεται να είναι αποτέλεσμα ελλιπούς κατάρτισης σε εργαλεία ΤΠΕ εργαζομένων ΟΤΑ που αντιστοιχούν στις χαμηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες.
- Υποκειμενικότητα. Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα ζήτημα το οποίο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από εξατομικευμένους παράγοντες που καθορίζουν την αντίληψη και τον τρόπο ερμηνείας του κάθε ατόμου. Αναπόφευκτα λοιπόν αναμένεται η υποκειμενικότητα να επηρεάσει τα αποτελέσματα και την αντικειμενική μέτρηση και σύγκριση ορισμένων περιπτώσεων του ερωτηματολογίου. Χαρακτηριστικά σημειώνεται ότι κατά την επεξεργασία του ερωτηματολογίου, σε κάποιες ερωτήσεις, ήταν έκδηλο ότι οι απαντήσεις συνδέονταν με ιδιαίτερη συναισθηματική φόρτιση/αποφόρτιση των συμμετεχόντων που υπέστησαν συμπεριφορές mobbing.

5.2 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, στην καλύτερη περίπτωση υπό το αυστηρό πλαίσιο του κατά Leymann (1996) ορισμού για τον εργασιακό εκφοβισμό, τουλάχιστον ένας στους τέσσερις εργαζομένους σε ΟΤΑ έχει υπάρξει θύμα του φαινομένου. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα καθιστά επιτακτική την ανάγκη περαιτέρω μελέτης του φαινομένου, κυρίως σε επίπεδο ανάλυσης των βαθύτερων αιτιών (Root cause analysis) αλλά και σε επίπεδο πρόληψης.

Επίσης, κάποιες πτυχές του φαινομένου που θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθούν είναι τα αίτια και οι λόγοι που οδηγούν τους εργαζόμενους που έχουν υποστεί συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού, σε αδράνεια έναντι των θυτών και

ομοίως των συναδέλφων τους που προτιμούν να διατηρούν μια ουδέτερη και καθόλου υποστηρικτική στάση προς τα θύματα.

Χρήσιμη επίσης θα ήταν, η διεξαγωγή παρόμοιας έρευνας με χρήση κατάλληλων εργαλείων, ώστε να επιτευχθεί η διεύρυνση του δείγματος και σε εργαζόμενους χαμηλότερης εκπαιδευτικής βαθμίδας που δεν έχουν ευχέρεια χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Τέλος, προτείνεται έρευνα για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του πρόσφατου θεσμικού πλαισίου που καθιερώθηκε με την έναρξη της εφαρμογής του ν. 4808/2021 και αφορά περιστατικά παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας, προσδιορίζοντας τις κυρώσεις και τον τρόπο επιβολής αυτών μέσω του ΣΕΠΕ. Σημειώνεται, ότι ο εν λόγω νόμος βρίσκεται σε ισχύ πλέον των δύο ετών, επομένως αναμένεται να υπάρχουν στοιχεία ανατροφοδότησης για την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής του, καθώς και τυχόν άλλων ζητημάτων που μπορεί να έχουν ανακύψει και αναδειχθεί σχετικά μέσω αυτής.

5.3. Γενικά συμπεράσματα

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού προκαλεί κλυδωνισμούς στην εύρυθμη λειτουργία κάθε Οργανισμού και επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στον ίδιο τον Οργανισμό, όσο και στους εργαζόμενους - θύματα, το οικογενειακό τους περιβάλλον αλλά και το κοινωνικό σύνολο ευρύτερα. Το φαινόμενο εκδηλώνεται στο Δημόσιο Τομέα, αν όχι σε μεγαλύτερο βαθμό τουλάχιστον στον ίδιο βαθμό συγκριτικά με τον Ιδιωτικό Τομέα και ως εκ τούτου απασχολεί και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης όπου αποτέλεσαν και το αντικείμενο της έρευνας της παρούσας εργασίας.

Η αντιμετώπιση του φαινομένου, εμφανίζεται ως επιτακτική πλέον ανάγκη, για την υπεράσπιση της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας των ΟΤΑ, της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων, καθώς και την διατήρηση ενός συνεκτικού και αδιάρρηκτου κοινωνικού ιστού. Πυλώνες σε αυτή το εγχείρημα αποτελούν η πρόληψη και η αντιμετώπιση.

Ο πρώτος πυλώνας, και ενδεχομένως ο πιο σημαντικός, της πρόληψης θεμελιώνεται πάνω στην εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων όλων των βαθμίδων των ΟΤΑ. Προφανώς όμως, σε μια ολιστική θεώρηση αντιμετώπισης του προβλήματος, η μεγαλύτερη επένδυση θα πρέπει να γίνει στην γενικότερη παιδεία και κοινωνική συνείδηση των πολιτών που γεννιέται, αναπτύσσεται και διαμορφώνεται μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα, τους κόλπους της οικογένειας και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Η ακεραιότητα του δεύτερου πυλώνα, αυτού της αντιμετώπισης του φαινομένου, έγκειται κυρίως πάνω στην εφαρμογή κανόνων. Επομένως, ιδιαίτερα σημαντική είναι η θέσπιση και τήρηση εσωτερικών κανονισμών, εντός των Υπηρεσιών που θα διασφαλίζουν το σεβασμό τουλάχιστον ως προς τους ρόλους που καλείται να έχει ο κάθε εργαζόμενος και επίσης να λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την εκδήλωση συμπεριφορών που παραπέμπουν σε εργασιακό εκφοβισμό. Πέραν αυτού το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να αξιολογείται ως προς την αποτελεσματικότητά του, με σκοπό την βελτίωση της εφαρμογής του και παράλληλα να ισχυροποιηθεί με μηχανισμούς διερεύνησης και καταγγελιών με γνώμονα την προστασία της προσωπικής ζωής των ατόμων και της ιδιωτικότητας. Επιπλέον, η ανάπτυξη ενός συστήματος υποστήριξης και αποκατάστασης των θυμάτων θα μπορούσε να διαδραματίζει καίριο ρόλο στο πλαίσιο της επένδυσης και αξιοποίησης του ανθρωπίνου δυναμικού.

Η εφαρμογή μιας πολιτικής πρόληψης και αντιμετώπισης συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού κρίνεται επιβεβλημένη για κάθε Οργανισμό, που η λειτουργία του εξαρτάται από την συνύπαρξη ατόμων. Βαρυσήμαντο παράγοντα σε αυτή την κατεύθυνση, αποτελεί η οργανωσιακή κουλτούρα, η οποία πρέπει να προσανατολίζεται στο σεβασμό, την αλληλεγγύη, την αποδοχή της διαφορετικότητας υπό το πρίσμα των κοινών στόχων που θέτει κάθε φορά ένας Οργανισμός. Οι διοικήσεις των ΟΤΑ, αλλά και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, έχουν την υποχρέωση να γνωρίζουν με πλήρη συνείδηση, την κοινωνική τους ευθύνη φροντίζοντας με κάθε τρόπο να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων, αποτρέποντας κάθε περίπτωση εκδήλωσης εργασιακού εκφοβισμού και άλλων όμοιων συμπεριφορών.

6. Βιβλιογραφία

- Babiak, P. & Hare, R.D. (2006). *Snakes in Suits. When Psychopaths go to work*. New York: Harper-Collins
- Batsi, C, Karamanis, K. (2019). *Mobbing at Work: experiences in the Greek public sector*. Management Research and Practice Volume 1 1, Issue 4: 24-28.
Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
https://www.researchgate.net/publication/338547707_Mobbing_at_Work_experiences_in_the_Greek_public_sector
- Baumeister, R.F., Smart, L. & Boden, J.M. (1996). *Relation of Threatened Egotism to Violence and Aggression: The Dark Side of High Self-Esteem*. Psychological Review, 103 (1): 18-33. Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
<https://psycnet.apa.org/record/1996-01716-001>
- Björkqvist, K., Österman, K. & Lagerspetz, K.M.J (1994). *Sex differences in covert aggression among adults*. Aggressive Behaviour, 20: 27-32. Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337\(1994\)20:1%3C27::AID-AB2480200105%3E3.0.CO;2-Q](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1098-2337(1994)20:1%3C27::AID-AB2480200105%3E3.0.CO;2-Q)
- Blase, J. & Blase, J. (2003). *The phenomenology of principal mistreatment: Teachers perspectives*. Journal of Educational Administration, 41(4): 360-419.
- Boge, C., Larsson, A. (2018) *Understanding pupil violence: Bullying theory as technoscience in Sweden and Norway*. Nordic Journal of Educational History, 5(2): 131-149
- Chirilă, T. & Constantin, T. (2013). *Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 84, 1177-1179. Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813017965>
- Coyne, I. Seigne, E. & Randall, P. (2000). *Predicting workplace victim status from personality*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 9 (3): 337-345. Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/135943200417957>
- Crawford, N. (1999). *Conundrums and confusion in organizations: the etymology of*

- the word bull*. International Journal of Manpower, 20 (1), 87-92
- Demirag, S. & Ciftci, S. (2017). *Psychological Intimidation at Workplace «Mobbing»*. Journal of Psychology and Psychotherapy, 7 (305).
- Di Martino, V., Hoel, H. & Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ege, H. (2010). *Different typologies of workplace conflict and their connections with post traumatic embitterment disorder (PTED)*. Health, 2(3), 234-235. Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
<https://file.scirp.org/pdf/vol2%20No.3-02-03-20100329045628.pdf#page=70>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper L.C. (2011). *The Concept of Bullying and Harassment at Work*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & L.C. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace- Developments in Theory, Research, and Practice*, 2 nd Edition (pp. 3-32). USA: CRC Press Taylor & Francis Group
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5(2),186-202. Ανακτήθηκε 12-12-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414854>
- Einarsen, S. (1999). *The nature and causes of bullying at work*. International Journal of Manpower, 20:16–25. Ανακτήθηκε 18-12-2023 από:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729910268588/full/html?fullSc=1&fullSc=1&mbSc=1&fullSc=1&fullSc=1&fullSc=1>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice*. CRC press.
- Eriksen, W. & Einarsen, S. (2004). *Gender minority as a risk factor of exposure to bullying at work: The case of male assistant nurses*. European journal of work and organizational psychology, 13(4), 475-490. Ανακτήθηκε 18-12-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320444000173>
- Eurofound, (2015). *Πρώτα πορίσματα: Έκτη Ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας*. Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10.2806/661658. Ανακτήθηκε 16-12-2023 από:
<https://www.eurofound.europa.eu/el/surveys/european-working-conditions->

[surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015](#)

- Ferrari, E. (2004). *Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The Italian Contribution. DAPHNE Programme: Preventive Measures to Fight Violence against Children, Young People and Women*. European Commission. Ανακτήθηκε 16-12-2023 από: <http://ec.europa.eu/daphnetoolkit/mobbing>
- Girardi, P., Monaco, E., Prestigiacomo, C., Talamo, A., Ruberto, A. & Tatarelli, R. (2007). *Personality and psychopathological profiles in individuals exposed to mobbing*. *Violence and Victims*. 22(2):172-188
- Glabek, M., Matthiesen, S.B., Hetland, J. and Einarsen, S. (2014). *Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study*. *Human Resource Management Journal* 24 (3), 256–266. Ανακτήθηκε 10-12-2023 από: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1748-8583.12035>
- Hirigoyen, M.F. (2002). *Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη
- Hirigoyen, M. F. (2012). *Abus de faiblesse et autres manipulations*. JC lattès
- Hirigoyen, M. F. (2016). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. La Découverte
- Hoel, H., Cooper, C. & Faragher, B. (2001). *The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status*. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 10(4), 443–462. Ανακτήθηκε 17-12-2023 από: https://www.researchgate.net/publication/263037806_The_Experience_of_Bullying_in_Great_Britain_The_Impact_of_Organizational_Status
- Hodson, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). *Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context*. *Work and occupations*, 33(4), 383-416. Ανακτήθηκε 17-12-2023 από: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888406292885>
- Ito Y., Nakamura S., Kimura R., Mori M., Okanoya J., Somemura H., Sasaki N. & Tanaka, K. (2015). *Relationship between organizational justice and psychological distress among hospital nurses*. *Kitasato Med J* 45(1):38–44. Ανακτήθηκε 17-12-2023 από: <https://www.kitasato-u.ac.jp/ktms/kaishi/pdf/KMJ45-1/KMJ45-1p038-044.pdf>

- Kitt, J. (2004). *Workplace bullying: An overview*. The Mandate Trade Union News, 6-13.
- Koinis, A., Velonakis, E., Tzavara, C., Tzavella, F. & Tziaferi, S. (2019). *Psychometric properties of the workplace psychologically violent behaviors-WPVB instrument. Translation and validation in Greek Health Professionals*. AIMS Public Health. 6(1): 79–95. Doi: 10.3934/publichealth.2019.1.79. Ανακτήθηκε 15-12-2023 από:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6433618/>
- Leymann H., (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, (5): 119 – 126. Ανακτήθηκε την 18-12-2023 από:
<https://connect.springerpub.com/content/sgrvv/5/2/119>
- Leymann H., (1990). *Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work*. Violen, Stockholm.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at Work and the Development of Post- traumatic Stress Disorders*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 5(2): 251-275. Ανακτήθηκε την 23-11-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414858>
- Lee, D. (2002). *Gendered workplace bullying in the restructured UK Civil Service*. Personnel Review. 31 (2): 205-227. Ανακτήθηκε την 21-11-2023 από:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480210416874/full/html>
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2001). *MMPI-2 configurations among victims of bullying at work*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 10(4): 467-484. Ανακτήθηκε την 21-11-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000753>
- Mutatović, S., Paunović, N. and Šmelcerović, M. (2019). *Management Function of Suppressing Mobbing*. International Journal Knowledge, 34(5):1545-1548. Ανακτήθηκε την 02-11-2023 από:
<http://ikm.mk/ojs/index.php/KIJ/article/view/2149>
- Pinuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo*. Sal Terrae, Santander, Spain.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997). *A summary review of literature relating to workplace*

- bullying*. Journal of Community and Applied Social Psychology. 7:181-191. Ανακτήθηκε την 01-12-2023 από:
[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3%3C181::AID-CASP416%3E3.0.CO;2-Y](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3%3C181::AID-CASP416%3E3.0.CO;2-Y)
- Salin, D. (2001). *Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 10(4): 425-441. Ανακτήθηκε την 01-12-2023 από: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000771>
- Shah, P. & Kleiner, B. (2005). *New Development Concerning Age Discrimination in the Workplace*. Equal Opportunities in the Workplace. 24(5/6): 15-23.
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). *Workplace mobbing: Experiences in the public sector*. International Journal of Organisational Behaviour, 13(2), 56-70. Ανακτήθηκε την 02-12-2023 από: <https://eprints.qut.edu.au/43891/>
- Sroka, W. and Vveinhardt, J. (2020). *Is a CSR Policy an Equally Effective Vaccine Against Workplace Mobbing and Psychosocial Stressors?* Int J Environmental Research Public Health, 17(19):7292. Doi: 10.3390/ijerph17197292. Ανακτήθηκε την 12-12-2023 από: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/19/7292>
- Strandmark, M., & Hallberg, L. M. (2007). *Being rejected and expelled from the workplace: Experiences of bullying in the public service sector*. Qualitative Research in Psychology, 4(1-2):1-14. Ανακτήθηκε την 23-11-2023 από: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14780880701473359>
- Stucke, T. S. & Sporer, S. L. (2002). *When a grandiose self-image is threatened: narcissism and self- concept clarity as predictors of negative emotions and aggression following ego threat*. Journal of Personality. 70 (4): 509-532. Ανακτήθηκε την 23-11-2023 από:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-6494.05015>
- Vartia, M. (1996). *The sources of bullying: psychological work environment and organisational climate*. European Journal of Work and Organisational Psychology, 5(2), 203-214. Ανακτήθηκε την 23-11-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414855>
- Vartia, M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health*. University of Helsinki- Department of Psychology. Ανακτήθηκε την

- 23-11-2023 από:
https://www.researchgate.net/publication/35947078_Workplace_bullying_A_study_on_the_work_environment_well-being_and_health
- Vveinhardt, J. and Streimikiene, D. (2015). *The questionnaire for diagnosing mobbing in employees' relationships*. Economic Research-Ekonomiska Istraživanja, 28(1): 441-466, DOI: 10.1080/1331677X.2015.1075415. Ανακτήθηκε την 23-11-2023 από: <https://hrcak.srce.hr/clanak/253058>
- Wieser Christina(2008). *Work-related violence and its integration into existing surveys*. International Labour Office, 19th International Conference of Labour Statisticians Geneva. Ανακτήθηκε την 12-12-2023 από:
http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-andevents/international-conference-of-labour-statisticians/WCMS_222231/lang--en/index.html
- Zapf, D. (1999). *Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. International Journal of Manpower. 20 (1-2): 70-85. Ανακτήθηκε την 13-12-2023 από:
https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729910268669/full/html?utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=Emerald_TrendMD_1&WT.mc_id=Emerald_TrendMD_1&fullSc=1
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). *On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 215-237. Ανακτήθηκε την 13-12-2023 από:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414856>
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2003). *Individual antecedents of bullying. Victims and perpetrators*. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis Books
- Zapf, D., & Vartia, M. (2020). *Prevention and treatment of workplace bullying: An overview*. *Bullying and harassment in the workplace*, 457-495
- Βαζάκη, Γ. (2023). *Στην 3η θέση η Ελλάδα πανευρωπαϊκά στα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού*. Ανακτήθηκε την 13-12-2023 από:

https://www.efsyn.gr/oikonomia/elliniki-oikonomia/413859_stin-3i-thesi-i-ellada-panyropaika-sta-fainomena-ergasiakoy

Γαλανάκη, Ε & Παπαλεξανδρή, Ν. (2011). *Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις*. HR Focus. Ανακτήθηκε την 13-12-2023 από:

<https://www.eiead.gr/publications/docs/arthra%20kai%20meletes%20to%20fanomeno%20tis%20ithikis%20parenoxlisis%20sto%20xwro%20ergasias.pdf>

Δαμουλιάνου, Χ (2007). *Η κακοποίηση στις ελληνικές επιχειρήσεις*. Η Καθημερινή . Ανάκτηση την 24-11-2023 από:

<https://www.kathimerini.gr/economy/business/275860/i-kakopoiisi-stis-ellinikes-epicheiriseis/>

Δέδε, Ι. (2017). *Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός*. Μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 238. Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2017. Ανακτήθηκε την 11-11-2023 από:

<https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/11/NOEMBRIOS-DEKEMBRIOS.pdf>

Ζιγρικά, Ι. (2013). *Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ανακτήθηκε την 11-11-2023 από:

<https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/16082>

Κωνσταντινίδης, Μ., (2011). *Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης*. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, 47:4-11. Ανακτήθηκε την 11-11-2023 από: https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/ELINYAEt47s001-036_06.1317886941093.pdf#page=7

Μαγγάζης, Γ, (1995). English Dictionary. Efstadiadis Group S.A. Athens

Μακρή, Ι. (2021). *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας*. Ενημερωτικά σημειώματα 20. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ-Φεβρουάριος 2021. Ανακτήθηκε την 15-11-2023 από: <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2021/02/makri.pdf>

Ματζουλά, Χ. (2022). *Διερεύνηση της συχνότητας εμφάνισης του συνδρόμου Mobbing στο περιβάλλον εργασίας ενός Δημόσιου και ενός Ιδιωτικού Νοσοκομείου*. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε την 12-11-2023 από:

<https://apothesis.eap.gr/archive/item/170808>

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

Τσουκαλάς, Κ. (1981). *Η ελληνική τραγωδία*. Αθήνα: Λιβάνη.

Τσούλου, Δ. (2019). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας–Μελέτη περίπτωσης το mobbing* (Doctoral dissertation, University of Piraeus (Greece)). Ανακτήθηκε την 12-11-2023 από:

<https://www.proquest.com/openview/3c33dfc68016dfc763583f9b4184fc9c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>

Χονδροπούλου, Ε. (2017). *Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (Mobbing) των δημοσίων υπαλλήλων*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας. Ανακτήθηκε την 10-11-2023 από: <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/20108>

7. Παράρτημα (Ερωτηματολόγιο έρευνας)

Ερωτηματολόγιο διπλωματικής εργασίας: Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο "Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης" του ΠΜΣ στη Δημόσια Διοίκηση του Διεθνούς Πανεπιστημίου Ελλάδος.

Οι απαντήσεις των ερωτηματολογίων είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές και τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της συγκεκριμένης μελέτης.

Σας ευχαριστώ για την συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση,
Παναγιώτα Χασανέα

Εργασιακός Εκφοβισμός (Mobbing)

Σύμφωνα με τον H. Leymann (1996) ως Mobbing ορίζεται "μία συμπεριφορά εχθρική και συστηματικά επαναλαμβανόμενη, η οποία εκδηλώνεται από ένα άτομο ή και περισσότερα, προς ένα άλλο άτομο, το οποίο νιώθει ανυπεράσπιστο και απαξιωμένο, εξαιτίας του συνεχόμενου εκφοβισμού που βιώνει. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για χρονική διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών"

Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, θεωρείτε ότι έχετε υπάρξει θύμα εργασιακού εκφοβισμού;

- Ναι
- Όχι

Εργασιακός Εκφοβισμός

Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές;

Σε επίπεδο επικοινωνίας & αυτοέκφρασης

[Απαιτείται **μόνο** μία απάντηση ανά γραμμή]

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
Σας εμποδίζουν να εκφραστείτε άλλα άτομα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχετε υποστεί λεκτική κακοποίηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας ασκούν συνεχώς αρνητική κριτική για τη δουλειά σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δέχετε απειλές (λεκτικές/ γραπτές/ προφορικές)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας ασκούν κριτική για την προσωπική σας ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αμφισβητείται η δουλειά σας ή οι αποφάσεις σας συνεχώς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παρενοχλήστε λεκτικά ή με χειρονομίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας οδηγούν σε λάθη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σε επίπεδο κοινωνικών επαφών

[Απαιτείται **μόνο** μία απάντηση ανά γραμμή]

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
Οι συνάδελφοί σας, αποκλείουν την συμμετοχή σας σε συζητήσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν επιδεικτικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας τοποθετούν σε απομονωμένο από τους συναδέλφους χώρο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σε επίπεδο προσωπικής φήμης

[Απαιτείται **μόνο** μία απάντηση ανά γραμμή]

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας υποτιμούν διαρκώς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δεν αποδέχονται και δεν σέβονται πολιτικές ή θρησκευτικές ή άλλες σας πεποιθήσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Διαδίδουν κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες για εσάς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σε επίπεδο επαγγελματικής κατάστασης και ποιότητας ζωής

[Απαιτείται **μόνο** μία απάντηση ανά γραμμή]

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν αντιστοιχούν στις ικανότητές σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δεν σας παρέχεται πρόσβαση σε κατάλληλα για την δουλειά σας εργαλεία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας αναθέτουν εργασίες χωρίς ουσία και νόημα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παρακωλύουν τα εργασιακά δικαιώματά σας (άδειες, τήρηση ωραρίου, bonus κ.α.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχει προκληθεί ζημιά/βλάβη σε περιουσιακό σας στοιχείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σε επίπεδο υγείας του εργαζόμενου

[Απαιτείται **μόνο** μία απάντηση ανά γραμμή]

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
Σας εξαναγκάζουν σε εκτέλεση εξουθενωτικής εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Σας ασκούν σωματική βία/κακοποίηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Τους τελευταίους δώδεκα (12) μήνες, πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα προαναφερόμενα περιστατικά.

- Κάθε μέρα
- Σχεδόν κάθε μέρα
- Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα
- Τουλάχιστον μια φορά το μήνα
- Σπανιότερα
- Καμία

Οι θύτες

Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:

- ένα μόνο άτομο
- περισσότερα του ενός άτομα

Οι προαναφερθείσες συμπεριφορές προήλθαν από:

[Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απάντηση]

- τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης
- τον άμεσα προϊστάμενο
- ίδιο ιεραρχικά επίπεδου άτομο
- κατωτέρου ιεραρχικά επιπέδου άτομο
- Άλλο: _____

Η αντίδραση

[Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απάντηση]

Με ποίον τρόπο υπήρξε αντίδραση από εσάς στις προαναφερθείσες συμπεριφορές;

*

- Δεν αντέδρασα
- Ζήτησα στο άτομο/α να σταματήσει/σουν
- Ζήτησα βοήθεια από συνάδελφο/προϊστάμενο
- Ζήτησα την απομάκρυνση μου σε άλλο τμήμα ή χώρο εργασίας
- Ακολούθησα τη νομική οδό
- Άλλο: _____

Υπήρξε υπεράσπιση προς εσάς *

[Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απάντηση]

- από τον προϊστάμενο της Διεύθυνσης
- από τον άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενο
- από συνάδελφο
- Δεν υπήρξε υπεράσπιση -
- Άλλο: _____

Οι επιπτώσεις

[Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απάντηση]

Ποιες οι επιπτώσεις που βιώσατε από τις συμπεριφορές που αναφέρθηκαν;

- Κόπωση
- Κεφαλαλγίες
- Πόνοι στο σώμα
- Δερματικά προβλήματα
- Διαταραχές ύπνου
- Έντονο άγχος
- Θυμό
- Έλλειψη κινήτρων
- Καρδιακές αρρυθμίες
- Φοβίες
- Κατάθλιψη
- Δεν βίωσα καμία επίπτωση -
- Άλλο: _____

Με βάση την εργασιακή σας εμπειρία:

Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον στον Δημόσιο Τομέα ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα;

- Ναι
- Όχι

Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον σε έναν Ο.Τ.Α. ευνοεί περισσότερο την διαμόρφωση συνθηκών εκδήλωσης φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού συγκριτικά με άλλα περιβάλλοντα εργασίας στον Δημόσιο Τομέα.

Ναι

Όχι

Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο *

Άνδρας

Γυναίκα

Ηλικία *

18 - 25

26 - 35

36 - 45

46 - 55

56 <

Κατηγορία *

ΥΕ

ΔΕ

ΤΕ

ΠΕ

Επίπεδο Σπουδών *

- Απόφοιτος Δημοτικού/Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου/ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού

Προϋπηρεσία στους ΟΤΑ (σε έτη) *

- <5
- 5 -10
- 11 - 15
- 16 - 20
- 20 <

Θέση εργασίας *

- ΟΤΑ Α' Βαθμού (Δήμοι)
- ΟΤΑ Β' Βαθμού (Περιφέρειες)

Πίσω

Υποβολή

Εκκαθάριση φόρμας