



ΔΙΕΘΝΕΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΤΜΗΜΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΦΟΔΙΑΣΤΙΚΗΣ ΑΛΥΣΙΔΑΣ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

**Η Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (mobbing): μια
εμπειρική μελέτη.**

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

ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΥΛΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

A.M.: 25kA

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Επιβλέπων:

Φωλίνας Δημήτριος

Κατερίνη

Φεβρουάριος, 2024

ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΥΛΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

**Η Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (mobbing): μια
εμπειρική μελέτη.**

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:

ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΥΛΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

Παπαγιαννούλη Ευαγγελία

Ημερομηνία (Ημέρα - Μήνας - Έτος)

04 Φεβρουαρίου 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.

© Παπαγιαννούλη Ευαγγελία 2024

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

ΑΦΙΕΡΩΣΗ

Στην οικογένειά μου !

Φτάσε όπου δεν μπορείς παιδί μου!

Μην ντραπείς αν έπαιζες καλά κι έχασες...

Να ντραπείς αν έπαιζες κακά και κέρδισες...!

Νίκος Καζαντζάκης.

Ευχαριστίες

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Φωλίνα Δημήτριο για τη συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη που μου παρείχε στην εκπόνηση της εργασίας μου. Επίσης, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τους φίλους μου που σε κάποιες περιόδους υπήρξαν και συμφοιτητές μου, οι οποίοι με παρότρυναν και με εμπύχωναν κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

Δεν θα μπορούσα όμως να μην ευχαριστήσω από τα βάθη της καρδιάς μου την οικογένειά μου, τον σύζυγο και τα δύο μου παιδιά, για τη συνεχή στήριξη, εμπύχωση, επιβράβευση και υπομονή τους καθ' όλη τη διάρκεια των Ακαδημαϊκών μου σπουδών.

Περίληψη

Το έντονο ενδιαφέρον των επιστημόνων που παρατηρείται στη σύγχρονη εποχή για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) οφείλεται ιδιαιτέρως στις αρνητικές επιπτώσεις του εν λόγω φαινομένου τόσο στον εργαζόμενο, όσο και στον δημόσιο οργανισμό και ολόκληρη την κοινωνία. Η παρούσα έρευνα στοχεύει στην ανάδειξη του φαινομένου μέσω της διερεύνησης του επιπέδου της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και της διερεύνησης της συχνότητας των αρνητικών συμπεριφορών, καθώς και στον εντοπισμό των συμπτωμάτων του φαινομένου που επιδρούν στην ψυχοσωματική κατάσταση και συμπεριφορά των εργαζόμενων - θυμάτων. Επίσης, διερευνάται η ευθύνη που επιμερίζεται στον εργαζόμενο, στην πολιτεία και στον εκάστοτε φορέα για την επιτυχή καταπολέμηση του φαινομένου. Η ποσοτική έρευνα που διεξήχθη στηρίχθηκε στη χρήση ενός ερωτηματολογίου ως εργαλείο μελέτης, το οποίο διαρθρώθηκε σε τέσσερα τμήματα, τα *Δημογραφικά στοιχεία*, την *Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης (Work Harassment Scale/WHIS)*, τα *Συμπτώματα Ηθικής Παρενόχλησης* και την *Αντιμετώπιση του mobbing*. Ο αριθμός των ανταποκρινόμενων υπαλλήλων ΟΤΑ που απάντησε στο ερωτηματολόγιο είναι 151 άτομα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου του mobbing και της εμφάνισης συμπτωμάτων. Επίσης, παρατηρήθηκε διαφοροποίηση της συνολικής βαθμολογίας της παρενόχλησης, σε σχέση με όσους κατέχουν θέση ευθύνης αλλά και όσους κατέχουν πολύ υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Προτείνεται η επέκταση της έρευνας σε τομείς του ιδιωτικού τομέα, συναφής με τους τομείς του Δημοσίου, όπου θα μπορούν να συγκριθούν καθολικά τα αποτελέσματα.

Λέξεις Κλειδιά: Ηθική Παρενόχληση, Εργασιακό Περιβάλλον, ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, παρενόχληση και υγεία.

Abstract

The intense interest of scientists in the phenomenon of moral harassment (mobbing) in modern times is due in particular to the negative effects of this phenomenon on the employee, the public organization and society as a whole. The present research aims to highlight the phenomenon through the investigation of the level of moral harassment in the workplaces of the first and second level public authorities and the investigation of the frequency of negative behaviors, as well as the identification of the symptoms of the phenomenon that affect the psychosomatic state and behavior of the employees-victims. It also explores the responsibility shared by the worker, the state and the institution concerned for successfully dealing with and combating the phenomenon. The quantitative research conducted was based on the use of a questionnaire as a study tool, which was structured in four sections, Demographics, Work Harassment Scale/WHS, Symptoms of Moral Harassment and Coping with Mobbing. The number of responding OTA employees who answered the questionnaire was 151. The results showed that there is a significant relationship between the level of mobbing and the occurrence of symptoms. There was also observed a variation in the overall score of bullying, with respect to those who hold a position of responsibility and those who hold a very high level of education. It is suggested that the research be extended to private sector, relevant to public sector, where results can be compared.

Keywords: Mobbing, Work Environment, Local Authorities, harassment and health.

Πίνακας Περιεχομένων

| | |
|--|-----------|
| Αφιέρωση | v |
| Ευχαριστίες..... | vi |
| Περίληψη | vii |
| Abstract..... | viii |
| Κατάλογος πινάκων | xi |
| Κατάλογος ραβδογραμμάτων | xiv |
| Εισαγωγή | 1 |
| 1. Βιβλιογραφική επισκόπηση | 5 |
| 1.1. Ορισμός και ορολογία της ηθικής παρενόχλησης..... | 5 |
| 1.2. Η Μελέτη της Ηθικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας | 9 |
| 1.3. Ταξινόμια ηθικής παρενόχλησης | 11 |
| 1.4. Προφίλ του θύματος..... | 13 |
| 1.5. Πρόληψη | 15 |
| 1.6. Αντιμετώπιση | 18 |
| 1.7. Επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης..... | 21 |
| 1.7.1. Στο Άτομο..... | 21 |
| 1.7.2. Στον Οργανισμό..... | 23 |
| 1.8. Η Ηθική Παρενόχληση στο Δημόσιο..... | 25 |
| 2. Μεθοδολογία..... | 27 |
| 2.1. Η Ερευνητική Μέθοδος..... | 27 |
| 2.2. Σκοπός της Έρευνας..... | 28 |
| 2.3. Το δείγμα..... | 28 |
| 2.4. Το ερευνητικό εργαλείο | 34 |
| 2.5. Ερευνητική διαδικασία..... | 37 |
| 3. Αποτελέσματα | 38 |
| 3.1. Περιγραφική στατιστική | 38 |
| 3.1.1. Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης | 38 |
| 3.1.2. Συμπτώματα του mobbing | 57 |
| 3.1.3. Αντιμετώπιση του Mobbing | 69 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2. Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας, Cronbach's α | 73 |
| 3.3. Επαγωγική στατιστική | 75 |
| 4. Συζήτηση | 81 |
| 5. Συμπεράσματα..... | 83 |
| 5.1. Περιορισμοί της έρευνας..... | 85 |
| 5.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα..... | 85 |
| Βιβλιογραφία | 87 |
| Ξενόγλωσση | 87 |
| Ελληνόγλωσση | 97 |
| Δικτυογραφία | 98 |
| Παράρτημα | 99 |
| I :Ερωτηματολόγιο της Έρευνας..... | 99 |
| II: Ερωτηματολόγιο «Work Harassment Scale (WHS)»Work Harassment Scale. | 106 |

Κατάλογος πινάκων

| | |
|---|----|
| Πίνακας 1:Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων | 29 |
| Πίνακας 2: Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων | 30 |
| Πίνακας 3: Κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των συμμετεχόντων | 31 |
| Πίνακας 4: Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων | 32 |
| Πίνακας 5: Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων | 33 |
| Πίνακας 6: Κατανομή της κατοχής ή μη θέσης ευθύνης από τους συμμετέχοντες..... | 34 |
| Πίνακας 7: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 1 «Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε;»..... | 39 |
| Πίνακας 8: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 2«Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα;» | 40 |
| Πίνακας 9: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 3«Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά;»..... | 41 |
| Πίνακας 10: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 4«Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική;»..... | 42 |
| Πίνακας 11: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 5 «Δεχτήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική ζωή σας;»..... | 43 |
| Πίνακας 12: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 6 «Σας απομόνωσαν;»..... | 44 |
| Πίνακας 13: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 7 «Δεχτήκατε άμεσες απειλές;»..... | 45 |
| Πίνακας 14: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 8 «Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή/και σε αρνητικές χειρονομίες;»..... | 46 |
| Πίνακας 15: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 9 «Σας κατηγορήσαν αδίκως;» | 47 |
| Πίνακας 16: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 10«Υποτίμησαν τη γνώμη σας;» | 48 |
| Πίνακας 17: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 11«Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει;» | 49 |
| Πίνακας 18: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 12 «Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα;» | 50 |
| Πίνακας 19: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 13 «Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν;»..... | 51 |
| Πίνακας 20: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 14«Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;»..... | 52 |
| Πίνακας 21: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 15 «Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων;»..... | 53 |
| Πίνακας 22: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 16 «Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο;» | 54 |
| Πίνακας 23: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 17 «Αμφισβητήθηκε η κρίση σας;»..... | 55 |

| | |
|--|----|
| Πίνακας 24: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 18 «Έχετε υποστεί διάκριση;» | 56 |
| Πίνακας 25: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.1 «Αρτηριακή πίεση» | 57 |
| Πίνακας 26: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.2 «Κεφαλαλγίες» | 58 |
| Πίνακας 27: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.3 «Ταχυκαρδίες» | 59 |
| Πίνακας 28: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.4 «Απώλεια μαλλιών» | 60 |
| Πίνακας 29: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.5 «Προβλήματα συγκέντρωσης» | 61 |
| Πίνακας 30: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.6 «Κατάθλιψη» | 62 |
| Πίνακας 31: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.7 «Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα» | 63 |
| Πίνακας 32: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.8 «Μελαγχολία» | 64 |
| Πίνακας 33: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.9 «Δερματικά προβλήματα (π.χ. εκζέματα)» | 65 |
| Πίνακας 34: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.10 «Ανορεξία/βουλιμία» | 66 |
| Πίνακας 35: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.11 «Κοινωνική απομόνωση» | 67 |
| Πίνακας 36: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.12 «Έλλειψη πρωτοβουλιών» | 68 |
| Πίνακας 37: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 20 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του ίδιου του εργαζόμενου;» | 70 |
| Πίνακας 38: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 21 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις της πολιτείας;» | 71 |
| Πίνακας 39: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 22 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του εκάστοτε αρμόδιου φορέα;» | 72 |
| Πίνακας 40: Ανάλυση αξιοπιστίας της «Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης» | 74 |
| Πίνακας 41: Ανάλυση αξιοπιστίας των συμπτωμάτων του mobbing | 75 |
| Πίνακας 42: Κατανομή συνολικού σκορ mobbing | 75 |
| Πίνακας 43: Κατανομή του συνολικού σκορ των συμπτωμάτων | 76 |
| Πίνακας 44: Έλεγχος κανονικότητας | 76 |
| Πίνακας 45: Έλεγχος Kruskal Wallis Test, ανάμεσα στο mobbing και το επίπεδο εκπαίδευσης | 77 |
| Πίνακας 46: Περιγραφικά δεδομένα σύγκρισης επιπέδου εκπαίδευσης, αναφορικά με το mobbing | 78 |

| | |
|---|----|
| Πίνακας 47:Mann-Whitney U ανάμεσα στο mobbing και το φύλο | 78 |
| Πίνακας 48:Mann-Whitney U ανάμεσα στο mobbing και τη θέση ή μη ευθύνης | 79 |
| Πίνακας 49:Περιγραφικά δεδομένα σύγκρισης όσων κατέχουν ή μη θέση ευθύνης, με το mobbing..... | 79 |
| Πίνακας 50:Συσχετίσεις κατά Spearman's ανάμεσα στο σκορ του mobbing και των συμπτωμάτων..... | 80 |

Κατάλογος ραβδόγραμμάτων

| | |
|--|----|
| Ραβδόγραμμα1: Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων | 29 |
| Ραβδόγραμμα2: Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων | 30 |
| Ραβδόγραμμα3: Κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των συμμετεχόντων στην έρευνα. | 31 |
| Ραβδόγραμμα4: Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων | 32 |
| Ραβδόγραμμα5: Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων | 33 |
| Ραβδόγραμμα6: Κατανομή της κατοχής ή μη θέσης ευθύνης από τους συμμετέχοντες | 34 |
| Ραβδόγραμμα7: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 1 «Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε;»..... | 39 |
| Ραβδόγραμμα8: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 2 «Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα;» | 40 |
| Ραβδόγραμμα9: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 3 «Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά; | 41 |
| Ραβδόγραμμα10: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 4 «Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική;»..... | 42 |
| Ραβδόγραμμα11: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 5 «Δεχτήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική ζωή σας;»..... | 43 |
| Ραβδόγραμμα12: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 6 «Σας απομόνωσαν;»..... | 44 |
| Ραβδόγραμμα13: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 7 «Δεχτήκατε άμεσες απειλές;»..... | 45 |
| Ραβδόγραμμα14: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 8 «Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή/και σε αρνητικές χειρονομίες;»..... | 46 |
| Ραβδόγραμμα15: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 9 «Σας κατηγορήσαν αδίκως;» | 47 |
| Ραβδόγραμμα16: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 10 «Υποτίμησαν τη γνώμη σας;»..... | 48 |
| Ραβδόγραμμα17: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 11 «Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει;»..... | 49 |
| Ραβδόγραμμα18: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 12 «Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα;» | 50 |
| Ραβδόγραμμα19: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 13 «Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν;»..... | 51 |
| Ραβδόγραμμα20: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 14 «Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;»..... | 52 |
| Ραβδόγραμμα21: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 15 «Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων;»..... | 53 |

| | |
|--|----|
| Ραβδόγραμμα22: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 16 «Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο;» | 54 |
| Ραβδόγραμμα23: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 17 «Αμφισβητήθηκε η κρίση σας;» | 55 |
| Ραβδόγραμμα24: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 18 «Έχετε υποστεί διάκριση;» | 56 |
| Ραβδόγραμμα25: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.1 «Αρτηριακή πίεση» | 58 |
| Ραβδόγραμμα26: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.2 «Κεφαλαλγίες» | 59 |
| Ραβδόγραμμα27: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.3 «Ταχυκαρδίες» | 60 |
| Ραβδόγραμμα28: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.4 «Απώλεια μαλλιών» | 61 |
| Ραβδόγραμμα29: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.5 «Προβλήματα συγκέντρωσης» | 62 |
| Ραβδόγραμμα30: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.6 «Κατάθλιψη» | 63 |
| Ραβδόγραμμα31: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.7 «Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα» | 64 |
| Ραβδόγραμμα32: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.8 «Μελαγχολία» | 65 |
| Ραβδόγραμμα33: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.9 «Δερματικά προβλήματα (π.χ. εκζέματα)» | 66 |
| Ραβδόγραμμα34: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.10 «Ανορεξία/βουλιμία» | 67 |
| Ραβδόγραμμα35: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.11 «Κοινωνική απομόνωση» | 68 |
| Ραβδόγραμμα36: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.12 «Έλλειψη πρωτοβουλιών» | 69 |
| Ραβδόγραμμα37: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 20 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του ίδιου του εργαζόμενου;» | 70 |
| Ραβδόγραμμα38: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 21 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις της πολιτείας;» | 71 |
| Ραβδόγραμμα39: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 22 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του εκάστοτε αρμόδιου φορέα» | 72 |

Εισαγωγή

Ο όρος «ηθική παρενόχληση» παρουσιάζεται σε όλες τις κοινωνίες ως ένα πολύ παλιό φαινόμενο που εκτείνεται, όχι μόνο στον Ιδιωτικό αλλά και στον Δημόσιο χώρο εργασίας (Brodsky, 1976; Olweus, 1978). Ο Leymann (1996), ένας από τους πρώτους μελετητές του φαινομένου, ορίζει την ερμηνεία του ως ψυχολογική βία, η οποία ασκείται από ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων κατά ενός άλλου ατόμου ή μιας άλλης ομάδας ατόμων. Πρόκειται για συστηματικές αντιδεοντολογικές συμπεριφορές, οι οποίες κατά την εκδήλωσή τους ενώ φαινομενικά δεν παρουσιάζουν καμιά σύνδεση μεταξύ τους, στην πραγματικότητα αποτελούν μαζικά μέρος μιας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου (Leymann 1996). Εντούτοις, παρότι πρόκειται για ένα διαχρονικό φαινόμενο, το οποίο ταλανίζει τόσο τις διαπροσωπικές, όσο και τις επαγγελματικές σχέσεις, ο εντοπισμός και η συστηματική μελέτη του ξεκίνησε μόλις πριν από 40 περίπου έτη (Τσιάμα, 2013).

Η μελέτη της βιβλιογραφίας και η έρευνα αποδεικνύουν την έλλειψη ενός ξεκάθαρα και κοινά αποδεκτού ορισμού μεταξύ των ερευνητών σχετικά με την ηθική παρενόχληση σε διεθνές επίπεδο. Η προσέγγιση του φαινομένου από διαφορετικούς επιστήμονες διαφόρων επιστημών, καθώς και η διαφορετική σκοπιά από την οποία ο καθένας ερευνά λόγω της διαφορετικής πολιτισμικής προέλευσής του, δυσχεραίνει την αποδοχή ενός κοινού ορισμού ερμηνείας του φαινομένου (Τσιάμα, 2013). Ωστόσο, υφίσταται κοινή ομολογία όλων των επιστημόνων ανεξαρτήτως προελεύσεως και κλάδου πως γίνεται αναφορά στο ίδιο φαινόμενο, στο οποίο αποδίδονται κοινά χαρακτηριστικά (Hauge, Skogstad&Einarsen, 2007; Hoel, 2004; Salin, 2009).

Η εμφανής υπεροχή εκδήλωσης του φαινομένου στον Δημόσιο τομέα έναντι του Ιδιωτικού οδήγησε στη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013· Einarsen, Hoel, Zapf&Cooper, 2003;Hirigoyen, 2009;Shallcross, Sheehan&Ramsay, 2008). Η μονιμότητα των θέσεων των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί σημαντικό παράγοντα εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης στους δημοσίους και δημοτικούς υπαλλήλους. Η δυσκολία αποχώρησης των υπαλλήλων από τις θέσεις τους, λόγω της

επιθυμίας εξασφάλισης του σταθερού μισθού και της σταθερής εργασίας, λειτουργεί αρνητικά και πολλές φορές καταστρεπτικά απέναντι στην ψυχολογία και την αποδοτικότητα των υπαλλήλων, οι οποίοι αναγκάζονται να υπομένουν χρόνιες αρνητικές συμπεριφορές (Κατραμάδου, 2005· Παπαλεξανδρή & Γαλανάκη 2011· Hirigoyen, 2002; Hirigoyen, 2009). Η κατά το δοκούν άσκηση της εκτελεστικής εξουσίας από τους ανώτατους άρχοντες, η οργάνωση της Δημόσιας ιεραρχίας και η γραφειοκρατία αποτελούν επιπλέον παράγοντες που ενισχύουν την εκδήλωση του φαινομένου (Shallcross et al., 2008).

Βάσει των αποτελεσμάτων των ερευνών, το φαινόμενο του mobbing (αγγλικός όρος της ηθικής παρενόχλησης) επιφέρει καταστροφικές συνέπειες τόσο στον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και στις υπηρεσίες ή τους οργανισμούς όπου εργάζεται και κατ' επέκταση και στην κοινωνία (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013· Chappell&Di Martino, 2001). Τα παθολογικά, ψυχολογικά και συμπεριφορικά προβλήματα που προκύπτουν από την μακροχρόνια έκθεση των εργαζομένων στις επιθετικές συμπεριφορές και την βία εμφανίζονται μέσα από περιστατικά μελαγχολίας, κατάθλιψης, άγχους ή και μέσα από κρίσεις πανικού. Σύμφωνα πάντα με τον ΠΟΥ (Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας) (2003), άλλα δευτερεύοντα αλλά εξίσου σημαντικά συμπτώματα αποτελούν οι κεφαλαλγίες, τα δερματικά προβλήματα, η αρτηριακή πίεση, οι ταχυκαρδίες, η απώλεια μαλλιών, τα προβλήματα συγκέντρωσης, η ανεξέλεγκτη επιθετικότητα, η ανορεξία και βουλιμία, η κοινωνική απομόνωση και η έλλειψη πρωτοβουλιών. Κατά συνέπεια, είναι αναπόφευκτη η μείωση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων και ακολούθως των υπηρεσιών και των οργανισμών στους οποίους εργάζονται (Κωνσταντινίδης, 2011· Hoel, Einarsen&Cooper, 2003; Khoo, 2010). Επιπροσθέτως, οι επιπτώσεις του φαινομένου επεκτείνονται και στον οικονομικό τομέα, καθώς οι συνεχόμενες απουσίες και αναρρωτικές άδειες, οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και οι συνεχείς ιατροφαρμακευτικές και ψυχιατρικές περιθάλψεις των θυμάτων, επιφέρουν οικονομική επιβάρυνση στο κράτος και στο κοινωνικό σύνολο (Σπυριδάκης, 2009· Di Martino, Hoel&Cooper, 2003; Giga, Hoel&Lewis, 2008; Leymann, 1996).

Η ελλιπής ενημέρωση των υπαλλήλων και εν δυνάμει θυμάτων του mobbing, αποτέλεσε επίσης βασικό λόγο της διενέργειας της παρούσας μελέτης. Η εκπαίδευση των μελών μιας υπηρεσίας ή ενός οργανισμού κρίνεται απαραίτητη για την αντιμετώπιση του

φαινομένου. Η καλλιέργεια μιας κουλτούρας συνεργασίας και η ενθάρρυνση μιας πολιτισμένης συμπεριφοράς μεταξύ των μελών δύνανται να οδηγήσουν στην έμπρακτη πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου. Η ψυχολογική συμπαράσταση θα επιφέρει ηθική ενδυνάμωση και αύξηση της αυτοεκτίμησης του δέκτη της επιθετικής και εκδικητικής συμπεριφοράς, ενώ η νομική κάλυψη και συμπαράσταση των θυμάτων σε συνδυασμό με την επιβολή νομικών κυρώσεων κατά του θύτη ενδεχομένως θα ευνοήσει την καταπολέμηση της παρενόχλησης.

Στα τέσσερα κεφάλαια της παρούσας εργασίας επιχειρείται η ανάδειξη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Οι Οργανισμοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού αποτελούν το πεδίο έρευνας όπου διερευνώνται τα επίπεδα εκδήλωσης του φαινομένου σε σχέση με τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των υπαλλήλων και τα συμπτώματα που παρουσιάζουν ως θύματα.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο της έρευνας όπου πραγματοποιείται η βιβλιογραφική επισκόπηση επιχειρείται η ανάλυση του θέματος όσον αφορά στον ορισμό και στις διάφορες ορολογίες που χρησιμοποιούνται για την ηθική παρενόχληση. Στο ίδιο κεφάλαιο αναφέρονται οι τρόποι μελέτης του φαινομένου στον εργασιακό χώρο με τη χρήση σχετικών μεθόδων έρευνας, όπως η εσωτερική και η εξωτερική έρευνα, προκειμένου να εξαχθούν αντικειμενικά συμπεράσματα. Ακολουθεί η ταξινομία της ηθικής παρενόχλησης σε άμεση και έμμεση, η ανάλυση του προφίλ του θύματος, καθώς και η παρουσίαση των μέτρων πρόληψης, τα οποία οφείλουν να ληφθούν από τον οποιοδήποτε οργανισμό, εταιρεία ή φορέα. Εν συνεχεία, γίνεται αναφορά στα μέτρα αντιμετώπισης και τις επιπτώσεις του φαινομένου στο άτομο και στον έκαστο οργανισμό, ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο με την παρουσίαση του φαινομένου στο ελληνικό Δημόσιο βάσει προγενέστερων ερευνών που διενεργήθηκαν στη χώρα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο ακολουθεί η παρουσίαση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε, όπου αναλύεται η χρησιμοποιούμενη ερευνητική μέθοδος της περιγραφικής έρευνας και ο σκοπός της διεξαγωγής της μελέτης όπου τίθενται τα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα που μελετώνται. Ακολουθεί η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος και του ερευνητικού εργαλείου-ερωτηματολογίου, ενώ στο τέλος περιγράφεται η διενεργούμενη ερευνητική διαδικασία.

Στο τρίτο κεφάλαιο πραγματοποιείται ο σχολιασμός του ερωτηματολογίου και των αποτελεσμάτων της έρευνας. Αρχικά παρατίθενται οι απαντήσεις των ερωτημάτων, εν συνεχεία γίνεται έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας του δείκτη *Cronbach's α*. Στην επαγωγική στατική που έπεται παρουσιάζονται το επίπεδο της ηθικής παρενόχλησης και των συμπτωμάτων, γίνεται ο έλεγχος κανονικότητας και οι συσχετίσεις του mobbing με δημογραφικά στοιχεία και τα συμπτώματα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο ακολουθεί η συζήτηση των αποτελεσμάτων όπου συζητούνται τα ερευνητικά ερωτήματα και συγκρίνονται με αποτελέσματα άλλων ερευνών. Ακολουθούν τα συμπεράσματα της μελέτης, η παράθεση των περιορισμών της έρευνας και εν κατακλείδι παρατίθενται οι προτάσεις για περαιτέρω μελέτη του θέματος.

1.Βιβλιογραφική επισκόπηση

Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο το οποίο έχει παρατηρηθεί σε παγκόσμιο επίπεδο σε κάθε περίοδο της ανθρώπινης ιστορίας. Ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο επικρατούν προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια, επίμονη κριτική, προσωπική ή ακόμη και σωματική κακοποίηση και απειλές, αποτελεί πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους τόσο σε δημόσιους όσο και σε ιδιωτικούς οργανισμούς (Brodsky, 1976). Τα αίτια των συμπεριφορών αυτών δεν είναι πάντοτε εμφανή αλλά συχνά είναι τόσο λεπτά που δεν διακρίνονται τα χαρακτηριστικά τους, με αποτέλεσμα να αγνοηθεί το φαινόμενο από την ακαδημαϊκή κοινότητα (Batsi&Karamanis, 2019). Προσφάτως, η έρευνα του φαινομένου έχει εντατικοποιηθεί διότι έχει κατανοηθεί η αρνητική επιρροή του όχι μόνο στο άτομο αλλά και σε οργανωσιακό επίπεδο για κάθε οργανισμό, καθώς και για την ευρύτερη κοινωνία.

1.1. Ορισμός και ορολογία της ηθικής παρενόχλησης

Για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης η διεθνής ακαδημαϊκή κοινότητα έχει χρησιμοποιήσει πλούσια ορολογία για να ορίσει με ακρίβεια τι ακριβώς καθιστά μία συμπεριφορά παρενοχλητική. Η βασική διάσταση στους ορισμούς που ακολουθούν είναι ότι έχουν ως κοινή συνιστώσα τις επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές πράξεις κατά ενός ή περισσότερων ατόμων. Ως εκφοβισμός και παρενόχληση θεωρείται η συστηματική επιθετικότητα και βία που στοχοποιεί ένα ή περισσότερα άτομα από ένα άτομο ή από μια ομάδα. Επιπλέον, ορισμένοι ορισμοί εντοπίζουν τις δυσμενείς αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει αυτή η συμπεριφορά στο θύμα. Υπάρχουσες ανεκδοτικές και κλινικές περιγραφές εκφοβισμού και παρενόχλησης στην εργασία τονίζουν επίσης τις έντονες αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η επίμονη παρενόχληση και ο εκφοβισμός στην εργασία, στην υγεία και την ευημερία του θύματος. Ένα άτομο μπορεί να θεωρηθεί θύμα ηθικής παρενόχλησης εφόσον δεν μπορεί να αμυνθεί τον εαυτό του, υποδηλώνοντας ότι η παρενόχληση είναι μία κατάσταση στην οποία ο θύτης έχει πάντοτε περισσότερη ισχύ από το θύμα (Olweus, 1991, 1993). Το θύμα παρενόχλησης και

εκφοβισμού κακοποιείται και προσβάλλεται ενώ παράλληλα αντιλαμβάνεται ότι δεν έχει τη δυνατότητα να ανταποδώσει (Brodsky, 1976).

Η πολυδιάστατη φύση της ηθικής παρενόχλησης είναι η κύρια αιτία της ευρείας χρήσης διαφορετικής ορολογίας. Η συνθετότητα του φαινομένου πηγάζει από διαφορές σε γεωγραφικό, εταιρικό, πολιτιστικό, αλλά και γλωσσικό επίπεδο. Παρακάτω παρουσιάζονται οι κύριοι όροι που έχουν χρησιμοποιηθεί κατά καιρούς από τη διεθνή βιβλιογραφία.

Ένας από τους πιο διαδεδομένους όρους είναι το **bullying**, όρος που χρησιμοποιήθηκε από την Adams (1992) για πρώτη φορά στα πλαίσια του χώρου εργασίας. Συγκεκριμένα, η Adams τόνισε πως ο εργασιακός εκφοβισμός συνιστά μία καθ' όλα επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικότητας, σκληρή, κακόβουλη ή ταπεινωτική προσπάθεια υπονόμησης ενός ατόμου ή ομάδες εργαζομένων. Αυτές οι επίμονα αρνητικές επιθέσεις κατά των υπαλλήλων σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική απόδοση τους είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και συχνά άδικες. Τέτοιου είδους κατάχρηση εξουσίας μπορεί να προκαλέσει χρόνιο στρες και άγχος σε βαθμό που οι εργαζόμενοι χάνουν σταδιακά την πίστη τους στον εαυτό τους, με αποτέλεσμα να υποφέρουν από σωματικές ασθένειες και ψυχική δυσφορία. Ο όρος **bullying** χρησιμοποιήθηκε έντονα μετά την έρευνα της Adams (Mackey et al., 2018; Caronecchia et al., 2020; Power et al., 2013; Salin, 2003). Οι Gary και Ruth Namie (1999; 2009) όρισαν το **bullying** ως «επαναλαμβανόμενη, επιβλαβής για την υγεία κακομεταχείριση ενός ατόμου από έναν ή περισσότερους εργαζόμενους που λαμβάνει τη μορφή λεκτικής κακοποίησης, συμπεριφορά ή συμπεριφορές που είναι απειλητικές, εκφοβιστικές ή ταπεινωτικές- σαμποτάζ που εμποδίζει την εκτέλεση της εργασίας, ή κάποιος συνδυασμός των τριών». Επίσης, το θεώρησαν ως μία κατάσταση ψυχολογικής βίας που χρησιμοποιεί λεκτικές στρατηγικές για να παρεμποδίσει το άτομο από την επίτευξη αποτελεσμάτων υψηλού επιπέδου στον εργασιακό χώρο του.

Ο Brodsky (1976) χρησιμοποίησε τον όρο **harassment** και θεώρησε ως ηθική παρενόχληση τις επαναλαμβανόμενες και επίμονες πράξεις που σκοπεύουν να φθείρουν το άτομο ψυχολογικά αλλά και σωματικά. Τα θύματα ηθικής παρενόχλησης στην έρευνα του Brodsky παρουσίασαν συμπτώματα όπως νευρικότητα, ευερεθιστότητα, χρόνια

κόπωση, σωματικούς πόνους και κατάθλιψη μεταξύ άλλων. Συχνά η κατάθλιψη παρουσιάζοταν από τους συμμετέχοντες στην μελέτη ως μίσος προς τον εαυτό τους. Συνολικά ο Brodsky, όντας από τους πρώτους ερευνητές του ζητήματος, απέδειξε πως η παρενόχληση επιφέρει μία σειρά επιζήμιων επιπτώσεων για την υγεία του θύματος. Ο Vartia (2001) επιβεβαίωσε τα συμπεράσματα του Brodsky με σειρά πειραμάτων και μελετών.

Ο όρος *mobbing* χρησιμοποιήθηκε πρώτη φορά για να ορίσει την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας από τον Heinz Leymann (1990, 1996), ο οποίος τόνισε πως το φαινόμενο έχει πέντε φάσεις. Η πρώτη φάση αποσκοπεί στην πρόκληση σύγκρουσης, η δεύτερη στην κλιμάκωση των καταχρηστικών συμπεριφορών εναντίον ενός στόχου, ενώ η τρίτη φάση στοχεύει στην εμπλοκή της διοίκησης ή της διεύθυνσης στη σύγκρουση. Κατά την τέταρτη φάση οι αρνητικές πράξεις κατά του στόχου και η διαπόμπευσή του γίνονται πιο συχνό φαινόμενο. Τέλος, στην πέμπτη φάση ανήκει η απομάκρυνση του στόχου από τον εργασιακό χώρο ή τη μονάδα εντός αυτού. Οι φάσεις αυτές επιβεβαιώθηκαν αργότερα από τον Westhues (2004, 2005a, 2005b, 2005c) μέσω μίας σειράς πειραμάτων και ανάλυσης περιπτώσεων από πανεπιστήμια του Καναδά και των ΗΠΑ.

Οι Duffy και Sperry (2012) όρισαν το *mobbing* στον χώρο εργασίας ως μία μη σεξουαλική παρενόχληση ενός συναδέλφου από μια ομάδα μελών ενός οργανισμού με σκοπό την απομάκρυνση του/των στοχοποιημένου/ων ατόμου/ων από τον οργανισμό ή τουλάχιστον από μια συγκεκριμένη μονάδα του οργανισμού. Το *mobbing* οδηγεί στην ταπείνωση, την υποτίμηση, την απαξίωση και τον εξευτελισμό, την απώλεια της επαγγελματικής φήμης και συχνά την απομάκρυνση του θύματος από τον οργανισμό μέσω της απόλυσης, της παρατεταμένης ιατρικής άδειας ή της παραίτησης. Τα αποτελέσματα αυτής της παρατεταμένης τραυματικής εμπειρίας είναι οικονομικά, επαγγελματικά, υγείας, και καταλήγουν σε ψυχοκοινωνικές απώλειες.

Ο Terper (2000) χρησιμοποίησε τον όρο *abusive supervision* για να περιγράψει την ηθική παρενόχληση εντός του εργασιακού χώρου όταν αυτή προέρχεται από τον προϊστάμενο προς τον υφιστάμενο. Η παρενόχληση που φέρει τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συνήθως βασίζεται στην διαφορά στο επίπεδο εξουσίας, την οποία

καταχράζεται ο προϊστάμενος, εμφανίζοντας συμπεριφορές όπως η υπερβολική κριτική, η αναζήτηση λαθών, η μικροδιαχείριση και η υπερβολική εποπτεία. Ο Terper στον ορισμό του βασίζεται στην υποκειμενική εκτίμηση του υφιστάμενου σχετικά με την κατάσταση που βιώνει. Τα τελευταία χρόνια η κατάσταση αλλάζει και ο ορισμός συμπεριλαμβάνει όσες εποπτικές συμπεριφορές θεωρούνται εχθρικές και καταχρηστικές εις βάρος ενός υφιστάμενου, ακόμα και σε περιπτώσεις τις οποίες ο υφιστάμενος τις εκλαμβάνει ως μη παρενοχλητικές (Duffy&Yamada, 2018). Έπειτα από τον Terpero ο όρος χρησιμοποιήθηκε μεταξύ άλλων από τους Bamberger και Bacharach (2006), Henle&Gross (2014), Wu&Hu (2013), διότι αποτελεί έναν όρο-ομπρέλα που καλύπτει πληθώρα περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, ειδικά αυτών που εκκινούν από τα ανώτερα στρώματα της διοίκησης ενός οργανισμού ή μίας εταιρίας.

Ένας ακόμη όρος για την ηθική παρενόχληση είναι το *scapegoating* που χρησιμοποίησε η Thylefors (1987) για να ορίσει μία κατάσταση στην οποία ο εργαζόμενος ασκείται συνεχή πίεση για παρατεταμένα χρονικά διαστήματα από μία ομάδα εντός του χώρου εργασίας του. Η Thylefors στήριξε την θεωρία της στο έργο του Girard (1982). Το *scapegoating* έχει ως αποτέλεσμα την έμμεση εξορία του εργαζομένου έως τη στιγμή της εκούσιας παραίτησής του από την εταιρία ή τον φορέα όπου εργάζεται (Tomei et al., 2012).

Petty tyranny χρησιμοποιήθηκε ως όρος για το φαινόμενο της παρενόχλησης από τον Blake Ashforth (1994) παρόμοιος με τον όρο *abusive supervision*. Με την συγκεκριμένη ορολογία ο Ashforth χαρακτηρίζει ένα υψηλόβαθμο στέλεχος που διοικεί μέσω αυθαιρεσίας και αυτοπροβολής, υποτιμώντας τους υφισταμένους του, δείχνοντας έλλειψη σεβασμού, χρησιμοποιώντας έναν εξαναγκαστικό τρόπο επίλυσης συγκρούσεων, αδιαφορώντας για τις πρωτοβουλίες των υφισταμένων του.

Workplace incivility, η αγενής συμπεριφορά στον χώρο εργασίας, ορίζεται ως η ανταλλαγή φαινομενικά ασήμαντων, απερίσκεπτων λέξεων και πράξεων που παραβιάζουν τους συμβατικούς κανόνες συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Παραδείγματα αυτού του είδους συμπεριφοράς αποτελούν η διακοπή μιας συζήτησης μεταξύ συναδέλφων, η ομιλία σε κοινόχρηστους χώρους που δεν ακολουθεί τους κανόνες

συμβίωσης στον χώρο εργασίας, η καθυστερημένη άφιξη, και η αδιαφορία προς νέους εργαζομένους που έχει χαρακτηριστικά εξοστρακισμού (Pearson&Porath, 2009).

Ένας άλλος όρος σχετικά με την ηθική παρενόχληση είναι η «*ψυχολογική βία*», που προέκυψε από την ανάγκη να ερευνηθεί το φαινόμενο πέρα από την φυσική του διάσταση. Η ανάγκη εμφανίστηκε αρχικά στις ΗΠΑ, όπου η ηθική παρενόχληση παρουσιάζεται συχνά με έμφαση στις επιθέσεις που έχουν σωματικό χαρακτήρα και συχνά πληγώνουν σωματικά το θύμα (Flannery, 1996). Στην Ευρώπη, όπως και στους μεγαλύτερους οργανισμούς που ασχολούνται με το ζήτημα, ο ψυχολογικός παράγοντας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, με αποτέλεσμα οι ορισμοί της ηθικής παρενόχλησης να περιλαμβάνουν την λεκτική επίθεση και τις απειλές (Cassitto et al., 2003).

Η ορολογία και οι διάφοροι ορισμοί που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν την ηθική παρενόχληση είναι σημαντικοί ειδικά στην περίπτωση του δικαίου και της δημόσιας διοίκησης διότι οι αρμόδιες αρχές αποδίδουν μεγάλη προσοχή στον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζεται μία περίπτωση παρενόχλησης ώστε να αποτιμήσουν την κατεύθυνση που θα ακολουθήσουν σε κάθε υπόθεση. Για τον λόγο αυτό, η παρουσίασή τους είναι αναγκαία για να καταστεί κατανοητό το εύρος και οι διάφορες πτυχές του ζητήματος.

1.2. Η Μελέτη της Ηθικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας

Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας μπορεί να μελετηθεί είτε μέσω εσωτερικής έρευνας που στοχεύει στην μελέτη της προοπτικής του θύματος, είτε εξωτερικής μελέτης που γίνεται μέσω τρίτων ανεξάρτητων ερευνητών. Οι δύο προσεγγίσεις έχουν τις δικές τους μεθόδους ώστε να εξάγουν αντικειμενικά συμπεράσματα. Η πρώτη, που στοχεύει στην μελέτη της οπτικής γωνίας του θύματος, έχει ως βασικό τρόπο εξόρυξης παρατηρήσεων τα ερωτηματολόγια, τα οποία ακολουθούν την μέθοδο LIPT και την νεότερή της έκδοση LIPT-II (Leymann, 1990; Niedl, 1996; Zapf et al., 1996), την μέθοδο των Negative Acts Questionnaires (Einarsen&Raknes, 1997) και το Work Harassment Scale (WHS) (Bjorkqvistetal., 1994).

Η δεύτερη προσέγγιση επιτρέπει στο θύμα να εκφραστεί μέσω ενός προσωπικού ημερολογίου, στο οποίο αποτυπώνει τις σκέψεις του και τα βιώματά του με συστηματικό

τρόπο. Η συγκεκριμένη προσέγγιση επιτρέπει στον ερευνητή να γνωρίσει πιο άμεσα τον ψυχικό κόσμο του θύματος και να καταλάβει τους λόγους για τους οποίους υφίσταται ηθική παρενόχληση, όπως και τις προσπάθειες αποφυγής περεταίρω περιστατικών. Παράλληλα, μέσω του ημερολογίου φαίνεται η πρόληψη στον χώρο εργασίας, αλλά και οι τακτικές αντιμετώπισης (McGhee&Miell, 1998).

Οι συνεντεύξεις είναι ένας τρόπος να γίνει κατανοητή η ηθική παρενόχληση καθώς, όπως και στην περίπτωση του ημερολογίου, το άτομο επιτρέπει σε έναν ανεξάρτητο παρατηρητή να εισέλθει στον προσωπικό του κόσμο. Μία συνέντευξη συνήθως έχει τέσσερα στάδια ειδικά όταν πρόκειται για θύματα ηθικής παρενόχλησης, των οποίων η ψυχική κατάσταση είναι ευάλωτη και εύθραυστη. Στο πρώτο στάδιο ο μελετητής δημιουργεί αισθήματα οικειότητας με το θύμα παρενόχλησης, στο δεύτερο σταδιακά εισέρχεται στο ερώτημα που απασχολεί την έρευνα, έπειτα δημιουργεί ένα προκαταρκτικό μοντέλο, και τέλος το επιβεβαιώνει ή το καταρρίπτει με βάση τα λεγόμενα του θύματος. Οι συνεντεύξεις είναι αναγκαίο μέρος της διαδικασίας πρόσληψης ενός υπαλλήλου ώστε να εισέρχονται στο εργασιακό δυναμικό οι καλύτερες δυνατές μονάδες, με την συγκεκριμένη μέθοδο να χρησιμοποιείται για πολλές δεκαετίες χωρίς να μειώνεται η αξία και η επικαιρότητά της (Withey&Cooper, 1989).

Τέλος, από την οπτική του θύματος, η τελευταία μέθοδος για εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων είναι η δημιουργία focus groups, τα οποία επιτρέπουν στο θύμα να παραθέσει δεδομένα όχι μόνο προσωπικά, αλλά και να ρίξει φως στα γεγονότα που λαμβάνουν χώρα σε οργανωτικό επίπεδο. Η σημασία των focus groups είναι μεγάλη εφόσον ο ερευνητής εγγυηθεί την ιδιωτικότητα των συμμετεχόντων (Wilson, 1997). Παρεμφερής είναι και η μέθοδος του bubble dialogue (Cohen, 1993).

Η εξωτερική μελέτη διεξάγεται, αρχικά, μέσα από μεθόδους παρατήρησης των σχέσεων εντός του χώρου εργασίας υπό έρευνα. Ο ερευνητής παρατηρεί τα υποκείμενα στο φυσικό τους περιβάλλον μέσω υλικού που λαμβάνει από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Το υλικό μπορεί να είναι είτε οπτικοακουστικό, είτε γραπτό από τις παρατηρήσεις του τμήματος. Το θετικό αποτέλεσμα της μεθόδου αυτής είναι ότι μέσω των διαπροσωπικών σχέσεων ο ερευνητής κατορθώνει να ανακαλύψει τα διάφορα χαρακτηριστικά των θυμάτων της ηθικής παρενόχλησης αλλά και των θυτών. Επίσης,

μέσω της παρατήρησης ο ερευνητής μπορεί να καταλάβει πως λειτουργούν οι δομές της ιεραρχίας σε έναν οργανισμό καθώς και τον ρόλο της υπακοής στις αρχές (Neuberger, 1996).

Τέλος, μία μέθοδος που ακολουθείται σπάνια είναι ο ορισμός θυτών και θυμάτων από τους συναδέλφους τους. Το μεγαλύτερο πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου έγκειται στο γεγονός ότι το υλικό μπορεί να προσφέρει πρόσβαση στις απόψεις των εργαζομένων με πρόσφατη εμπειρία εμπλοκής σε επεισόδια εκφοβισμού, είτε ως θύματα, είτε ως θύτες, είτε ως παρατηρητές. Η αξιοπιστία της μεθόδου είναι υψηλή, όσον αφορά τη συγκέντρωση και τη σύγκριση των προοπτικών μεγάλης μερίδας των εργαζομένων ενός οργανισμού. Ένα μειονέκτημα είναι το έντονο ηθικό ζήτημα που σχετίζεται με την κατονομασία συναδέλφων σε διάφορους ρόλους. Για παράδειγμα, οι συμμετέχοντες μπορεί να αποσύρουν τη συγκατάθεσή τους για τη χρήση του υλικού, και ο οργανισμός ή μεμονωμένοι εργαζόμενοι μπορεί να αρνηθούν να δώσουν την άδεια ή να την αποσύρουν κατά τη διάρκεια του ερευνητικού έργου (Salmivalli, 1998).

1.3. Ταξινόμια ηθικής παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση λαμβάνει διάφορες μορφές στον χώρο εργασίας, άμεσες αλλά και έμμεσες. Οι έμμεσες δεν γίνονται κατανοητές σε διάφορες περιπτώσεις διότι είναι πιο διακριτικές με συνέπεια το θύμα να μην τις αντιλαμβάνεται πάντα. Υπάρχουν τρία κύρια είδη έμμεσης ηθικής παρενόχλησης: η απομόνωση, η κατοχή και παραποίηση πληροφοριών και ο έλεγχος και οι αντίξοες εργασιακές συνθήκες. Η άμεση ηθική παρενόχληση μπορεί να ταξινομηθεί σε τρεις κατηγορίες, επίσης: την συναισθηματική βία, την απαξίωση και υποτίμηση του εργαζόμενου, καθώς και την μείωση του ρόλου του στον χώρο εργασίας (Rodriguez-Carballeira et al., 2010).

Η απομόνωση είναι ένα από τα πιο κοινά είδη έμμεσης ηθικής παρενόχλησης, το οποίο συνήθως έχει ως θύματα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και των οποίων το φύλο δεν είναι λόγος της απομόνωσης. Συχνά, οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό απομονώνουν τα γηραιότερα άτομα είτε επειδή θεωρούν ότι δεν έχουν κοινά ενδιαφέροντα και στόχους, είτε διότι οι νεότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι αυτά τα άτομα δεν υπάρχει λόγος να εργάζονται (Blackstone, 2013). Η έρευνα που κατέληξε στο συμπέρασμα αυτό,

παρατήρησε ότι οι γηραιότεροι εργαζόμενοι (ηλικίας 60-65) απέφυγαν να κάνουν αναφορές και αποφάσισαν να αγνοήσουν το πρόβλημα καθώς οι αναφορές δεν ήταν μία οικεία ιδέα. Παράλληλα, άτομα που βίωσαν απομόνωση δεν ήλθαν σε επαφή με άλλους συναδέλφους για να συζητήσουν το πρόβλημα που αντιμετώπιζαν σε καθημερινή βάση, αλλά προτίμησαν να το μοιραστούν σε ένα κλειστό περιβάλλον όπου η ιδιωτικότητά τους και το απόρρητο των λεγομένων τους ήταν εγγυημένα από τους ερευνητές (Smith&Calasanti, 2005).

Η κατοχή και παραποίηση πληροφοριών είναι μία κοινή μέθοδος παρενόχλησης στον χώρο εργασίας με ιδιαίτερα βλαβερές συνέπειες για το θύμα. Η συγκεκριμένη μορφή ηθικής παρενόχλησης αφορά την παραποίηση πληροφοριών μέσω απόκρυψης ή ψεμάτων τα οποία οδηγούν τον εργαζόμενο σε λάθη για τα οποία δεν φέρει την ευθύνη. Η αξιοπιστία του θύματος υπονομεύεται και η εμπιστοσύνη της ιεραρχίας μειώνεται. Η μέθοδος αυτή βασίζεται στο γεγονός ότι οι περισσότερες εργασιακές ομάδες χτίζονται με γνώμονα την εμπιστοσύνη, οπότε όταν το θύμα αρχίσει να εμπιστεύεται την ομάδα, ο θύτης έχει την ευκαιρία να δράσει (Spector&Jones, 2004).

Ο έλεγχος και οι αντίξοες συνθήκες εκκινούν με τον θύτη να κινείται και να δρα απρόσεκτα όταν βρίσκεται κοντά στο θύμα. Στόχος είναι το θύμα να εκδηλώσει τα αρνητικά του συναισθήματα, όντας υπό απειλή, ώστε ο θύτης να αξιοποιήσει την στιγμή αδυναμίας και να αναφέρει το θύμα στους προϊστάμενους. Η συγκεκριμένη κατηγορία παρενόχλησης μπορεί να λάβει χώρα μέσω της απόκρυψης των μέσων που το θύμα χρειάζεται για να εκπληρώσει τις εργασιακές του υποχρεώσεις. Όταν η αρχή του προβλήματος είναι ο προϊστάμενος τότε, ο τελευταίος, αναθέτει στο θύμα δραστηριότητες που είναι επικίνδυνες για την σωματική του ακεραιότητα, ή δεν συνάδουν με τον ρόλο του.

Η πιο συχνή κατηγορία άμεσης ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι η ψυχολογική βία, η οποία εμπεριέχει προσβλητικές ενέργειες και εκφράσεις που αποσκοπούν στον χλευασμό των συναισθημάτων του εργαζομένου. Ενώ η παρενόχληση στο χώρο εργασίας συνδέεται συνήθως με αποκάλυπτες πράξεις, η συναισθηματική κακοποίηση παραμένει ένα διαβρωτικό ζήτημα που αφήνει μόνιμα σημάδια στη συναισθηματική ευημερία των εργαζομένων. Αυτή η μορφή παρενόχλησης μπορεί να

εκδηλωθεί με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένης της συνεχούς κριτικής, της ταπείνωσης, της χειραγώγησης, της απομόνωσης και της παρακράτησης πόρων ή πληροφοριών. Η ψυχολογική βία είναι ίσως η πιο ισχυρή μορφή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας επειδή επηρεάζει το θύμα χρησιμοποιώντας τακτικές έμμεσες και άμεσες (Keashly, 1997; Davenport et al., 1999; Keashly, 2001).

Η απαξίωση και η υποτίμηση ενός εργαζομένου αποσκοπεί στην μείωση της επαγγελματικής φήμης και του κύρους του εργαζομένου, υποτιμώντας τις γνώσεις, την εμπειρία, τις προσπάθειες και την απόδοσή του. Τέλος, η μείωση του ρόλου του θύματος στον χώρο εργασίας αναφέρεται σε καταστάσεις στις οποίες το θύμα βλέπει τον ρόλο του να μειώνεται αναίτια από τους προϊστάμενους. Οι τελευταίοι αναθέτουν στο θύμα ανούσιες ή ακατόρθωτες δραστηριότητες που δεν ανήκουν στην βαθμίδα του. Μέσω αυτών των δραστηριοτήτων το θύμα καταλήγει να εμφανίζεται στους συναδέλφους του ως μη παραγωγικό, δημιουργώντας ένα ευρύτερο αρνητικό κλίμα, το οποίο ενδέχεται να οδηγήσει μέχρι και σε απόλυση (Cohen&Huffman, 2003).

1.4. Προφίλ του θύματος

Τα θύματα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας φέρουν μία σειρά κοινών χαρακτηριστικών που τα καθιστούν ευάλωτα, με αποτέλεσμα να γίνονται στόχοι. Το ψυχολογικό προφίλ του θύματος και η συσχέτιση του με την ηθική παρενόχληση ήταν μέχρι πρόσφατα ένα σχετικά ανεξερεύνητο πεδίο, καθώς η ακαδημαϊκή κοινότητα θεωρούσε ότι ο χαρακτήρας του θύματος δεν μπορεί να εξηγήσει στο επιθυμητό επίπεδο το φαινόμενο (Leymann, 1996; Lind et al., 2009). Μάλιστα, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός θύματος έχουν θεωρηθεί αποτέλεσμα της ηθικής παρενόχλησης και όχι προϋπάρχοντα στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου (Glaso et al., 2007).

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά των θυμάτων είναι ότι παρουσιάζουν υποτακτικές προσεγγίσεις και προσπαθούν να αποφύγουν με κάθε τρόπο την σύγκρουση. Παράλληλα, τυχάνει να είναι πιο ήρεμα και εσωστρεφή προτιμώντας να βρίσκονται εντός ενός περιβάλλοντος γνώριμου ακόμα και αν οι συνθήκες δεν είναι ιδανικές. Το

συγκεκριμένο χαρακτηριστικό επιτρέπει τους θύτες να δρουν ανεξέλεγκτα διότι αναγνωρίζουν ότι το θύμα δεν θα αντιδράσει αλλά θα προτιμήσει να σιωπήσει και να περιμένει το τέλος του εκάστοτε περιστατικού (Vartia, 1996; Coyne et al., 2000).

Η συμπεριφορά των θυμάτων εντός του χώρου εργασίας δεν είναι πάντοτε εμφανώς διαφορετική από τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα σε ορισμένες περιπτώσεις τα θύματα εμφανίστηκαν εξωστρεφή και η γενικότερη εικόνα τους ήταν παρόμοια με μη θύματα που εργαζόταν στον ίδιο χώρο (Glaso et al., 2007). Τα αποτελέσματα δεν ήταν καταληκτικά διότι το δείγμα ήταν μικρότερο, ενώ στην ίδια έρευνα, το πρώτοσυλλογικό δείγμα απέδειξε ότι τα θύματα διέφεραν όχι μόνο ως προς την συναισθηματική σταθερότητα, αλλά και ως προς την συναισθηματική ευφυΐα. Παράλληλα, τα θύματα που μελετήθηκαν παρουσίασαν σε μεγάλο βαθμό σημάδια έντονης δημιουργικότητας, ενώ ήταν πρόθυμα να αποκτήσουν περαιτέρω εμπειρίες και να συνεργαστούν με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους (Glaso et al., 2007).

Όταν ένας εργαζόμενος βιώνει περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, μπορεί να εμφανίσει πλήθος αρνητικών συνεπειών, όπως άγχος, κατάθλιψη, έντονο φόβο εντός αλλά και εκτός του χώρου εργασίας, ενώ σε ακραίες περιπτώσεις ακόμα και PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder, Διαταραχή μετατραυματικού στρες). Πάρα τα αρνητικά αποτελέσματα, ο χαρακτήρας των θυμάτων δεν αλλοιώνεται και παραμένει ίδιος παρά τις αλλαγές που βιώνει στον ψυχολογικό του κόσμο. Μάλιστα, η σταθερότητα στα στοιχεία του χαρακτήρα του θύματος αποδείχθηκε μέσα από έρευνα που διήρκησε έξι έτη κατά τα οποία η μεγάλη πλειοψηφία των θυμάτων παρέμεινε σταθερή παρά τις υπόλοιπες αρνητικές συνέπειες της παρενόχλησης (Costa&McRae, 1988).

Το προφίλ του θύματος είναι πολυσχιδές και δεν είναι δυνατό να τοποθετήσουμε κάθε άτομο σε μία κατηγορία. Όμως, παρά την διαφορετικότητα, τα περισσότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης φέρουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά τα οποία οφείλει να γνωρίζει ο προϊστάμενος ώστε να προλαμβάνει τυχόν δυσάρεστα συμβάντα, τα οποία μπορούν να έχουν αρνητικά αποτελέσματα όχι μόνο στο θύμα αλλά και στον ευρύτερο οργανισμό.

1.5. Πρόληψη

Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας πρέπει αρχικά να αντιμετωπίζεται πριν την εμφάνισή της μέσω σειράς ενεργειών του εκάστοτε οργανισμού. Οι αρνητικές επιπτώσεις της πέρα από την υγεία του ίδιου του θύματος εξαπλώνονται και σε άλλα μέλη ενός οργανισμού επηρεάζοντας αρνητικά την γενική του απόδοση. Η πρόληψη είναι συχνά πιο σημαντική από την αντιμετώπιση, όπως είχε τονίσει ο Έρασμος ήδη από τις αρχές του 16^{ου} αιώνα, η άποψη του οποίου παραμένει επίκαιρη και ακολουθείται συχνά από διάφορα συστήματα υγείας παγκοσμίως. Ο χώρος εργασίας λειτουργεί ως ένα σώμα και δεν πρέπει μία εταιρία, ή ένας οργανισμός να νοσεί ή να βρίσκεται σε δυσχερή θέση κάποιο από τα μέλη του. Η σημασία της πρόληψης είναι ύψιστη για να διατηρείται το ιδανικό επίπεδο ευδαιμονίας στο άτομο. Σύμφωνα με τον ψυχολόγο Maslow (1943) υπάρχουν πέντε κατηγορίες στις οποίες το άτομο πρέπει να καλύπτεται ώστε να νιώθει ολοκληρωμένο: η σωματική διάσταση, η ασφάλεια, το αίσθημα του ανήκειν και της αγάπης, η εκτίμηση και η αυτοπραγμάτωση. Οι κατηγορίες αυτές είναι ιεραρχημένες σε σχήμα πυραμίδας με την αυτοπραγμάτωση να αποτελεί την κορυφή της πυραμίδας και να είναι η αξία που επιτρέπει στον άνθρωπο να νιώθει ότι η ύπαρξη του έχει πραγματική αξία και εξυπηρετεί έναν σκοπό. Η πρόληψη επιτρέπει στο άτομο να φτάσει στο σημείο να «κυνηγάει» τις πέντε αυτές ανάγκες στον δρόμο του προς την αυτοπραγμάτωση.

Όπως προειπώθηκε, ο χαρακτήρας του θύματος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην στοχοποίησή του από τυχόν θύτες. Για τον λόγο αυτό κάθε οργανισμός οφείλει να ερευνά τον χαρακτήρα των εργαζόμενων και να προστατεύει όσους ταυτοποιήσει ως πιθανούς στόχους ηθικής παρενόχλησης. Έτσι, πριν ακόμα ξεκινήσει η πρόληψη, ο οργανισμός (ιδιωτικός ή δημόσιος) είναι προετοιμασμένος, όντας πλήρως ενημερωμένος σχετικά με το προφίλ των πιθανών στόχων (Coyne et al., 2000). Παράλληλα, πρέπει να έχει ορίσει εξ αρχής την ηθική παρενόχληση με σαφείς όρους και λεξιλόγιο, ώστε κάθε εργαζόμενος να μπορεί να κατανοήσει πότε μία ενέργειά του θεωρείται παρενόχληση. Ο ορισμός είναι ένα σημαντικό μέτρο πρόληψης διότι θέτει τις βασικές γραμμές και πολιτικές του οργανισμού και δίνει στον κάθε εργαζόμενο ένα σχεδιάγραμμα των επιθυμητών και ανεπιθύμητων συμπεριφορών.

Μία αρχική μορφή πρόληψης είναι ο ορισμός σαφών κανόνων που απευθύνονται προς τους θύτες και τα θύματα. Οι σαφείς κανόνες κωδικοποιούν την κατάλληλη συμπεριφορά και τις προσδοκίες της ηγεσίας είτε μέσω ενός κώδικα δεοντολογίας, είτε μέσω της καταγραφής των αξιών που όλοι οι εργαζόμενοι αναμένεται να μοιράζονται. Όταν οι προσδοκίες κωδικοποιούνται μεταμορφώνονται σε αξίες και εσωτερικεύονται πιο εύκολα από τους εργαζόμενους. Στο παρελθόν οι γραπτοί κανόνες είχαν τίτλους νομικιστικού χαρακτήρα και χρησιμοποιούσαν ξύλινη γλώσσα. Τα τελευταία χρόνια υπάρχει μία προσπάθεια ανανέωσης των τίτλων και του λεξιλογίου που χρησιμοποιείται για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης. Για παράδειγμα, τίτλοι όπως «Πολιτική Καταπολέμησης της Ηθικής Παρενόχλησης», πλέον έχουν αλλάξει σε πιο ποιητικές επιλογές όπως «Ενθάρρυνση καλής εργασιακής συμπεριφοράς» ή «Η ευτυχία στον χώρο εργασίας είναι στόχος όλων των υπαλλήλων» (Salin, 2008). Η συγκεκριμένη προσέγγιση επιτρέπει στους εργαζόμενους να ερευνήσουν το ζήτημα με θετικές προσεγγίσεις, καθώς το αρνητικό λεξιλόγιο παραγκωνίζεται και αντικαθίσταται από γλώσσα παρακινήτική. Μέσα στους κανόνες υπάρχει και το ζήτημα των ποινών ή επιβραβεύσεων ως επιπλέον κίνητρο για την ορθή συμπεριφορά. Οι ποινές είναι σημαντικές διότι δρουν ως ανασταλτικός παράγοντας, ειδικά όταν είναι αυστηρές, αλλά εντός των ορίων του ρεαλισμού. Επιπλέον, η επιβράβευση των εργαζομένων που διαδραματίζουν θετικό ρόλο στην πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης δίνει επιπλέον κίνητρα για να ακολουθούνται οι πολιτικές που θεσπίζει η εκάστοτε εταιρία (Podsakoff&Todor, 1985; Diefendorff&Mehta, 2007; Zhang et al., 2020).

Πολιτικές κατά της ηθικής παρενόχλησης δεν είναι νομικά απαραίτητες, αλλά όπως προειπώθηκε είναι απαραίτητες για την διάδοση μίας πιο ασφαλούς εργασιακής κουλτούρας. Η διάδοσή τους σε έναν οργανισμό γίνεται μέσα από μία σειρά τρόπων: ο πιο διαδεδομένος είναι η ανάρτηση της εκάστοτε πολιτικής στους πίνακες ανακοινώσεων και σε κεντρικά σημεία στα οποία συχνάζουν οι εργαζόμενοι (μέρη ξεκούρασης, κουζίνα) (Bryant, 2012). Άλλες μέθοδοι διάδοσης των πολιτικών κατά της ηθικής παρενόχλησης αποτελούν η συμπερίληψή τους στο υλικό προσανατολισμού των νέων εργαζομένων, καθώς και η ανάρτηση όλων των εξελίξεων στο ενδοδίκτυο του οργανισμού. Παράλληλα, οι οργανισμοί μπορούν να συμπεριλάβουν στις αξιολογήσεις των εργαζομένων την ανάγκη για εξαιρετική επαγγελματική συμπεριφορά και τον σεβασμό προς κάθε υπάλληλο

(Becton et al., 2017). Οι πολιτικές πρέπει να έχουν ως βασικό γνώρισμά τους την καθαρότητα και ακρίβεια των όρων και των μέτρων που θα λαμβάνονται εφόσον ένας υπάλληλος παραβεί τους κανόνες του οργανισμού (Slobodien&Peters, 2012). Σχετικό παράδειγμα αποτελεί η γλώσσα στην οποία είναι γραμμένες οι πολιτικές γραμμές. Εάν σε έναν χώρο εργασίας το κατώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται είναι η ολοκλήρωση των εννέα τάξεων, δημοτικού και γυμνασίου, οι πολιτικές πρέπει να είναι γραμμένες με τρόπο ο οποίος θα είναι κατανοητός από κάθε εργαζόμενο. Αντίστοιχα, εάν στο ανθρώπινο δυναμικό εντάσσονται άτομα περισσότερων από μίας εθνικότητας τότε οι οδηγίες πρέπει να είναι είτε μεταφρασμένες, είτε να είναι γραμμένες σε κατανοητή, βαθιά ορολογία χωρίς να ζημιώνεται το περιεχόμενο (Tyler, 2005).

Η θέσπιση κανόνων συμπεριφοράς είναι το απαραίτητο δεύτερο βήμα προς μία επιτυχημένη πολιτική πρόληψης. Το συγκεκριμένο μέτρο πρόληψης απευθύνεται κατά κύριο λόγο στα άτομα που κατέχουν θέσεις εξουσίας εντός ενός οργανισμού, οι οποίοι πρέπει να παρουσιάσουν εξ αρχής τις προσδοκίες τους από τους εργαζόμενους, και παράλληλα να τους κατευθύνουν προς τη σωστή κατεύθυνση δρώντας οι ίδιοι ως το παράδειγμα προς μίμηση. Χωρίς ισχυρή ηγεσία το προσωπικό έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει τους δικούς του κανόνες συμπεριφοράς και να τους επιβάλλει στα μέλη που θεωρεί «αδύναμα» ή «ευάλωτα» δημιουργώντας μία τεχνητή ηγεσία, η οποία δρα αυτόνομα.

Ένα ακόμα μέτρο πρόληψης είναι η δημιουργία διαύλων επικοινωνίας για τα θύματα ηθικής παρενόχλησης, μέσω των οποίων θα μπορούν να αναφέρουν παραβατικές συμπεριφορές και να βρίσκουν βοήθεια και ανταπόκριση από την ιεραρχία του οργανισμού, φορέα ή εταιρίας. Έρευνα στο ζήτημα της αναφοράς περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει αποδείξει ότι συχνά το θύμα αποφεύγει την αναφορά του συμβάντος διότι θεωρεί ότι δεν θα υπάρξει κάποια ουσιαστική αλλαγή στο εργασιακό περιβάλλον (Carter et al., 2013). Στην ίδια έρευνα, η οποία μελέτησε το φαινόμενο της παρενόχλησης στο σύστημα υγείας του Ηνωμένου Βασιλείου, μόλις 2.7% με 14.3% των συμμετεχόντων ανέφεραν περιστατικά παρενόχλησης. Μάλιστα, η αναφορά βασιζόταν στο είδος της παρενόχλησης, με το 14.7% να αποτελεί αναφορές για μη ορθές φήμες εις βάρος ενός εργαζομένου, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά

παρατηρήθηκαν για αγνόηση και σαρκασμό. Το χαμηλό ποσοστό καθιστά πιο καίρια την ανάγκη για δημιουργία διαύλων επικοινωνίας και συστημάτων αναφοράς.

1.6. Αντιμετώπιση

Ένα βασικό πρόβλημα σχετικά με την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης είναι η άρνηση ενός μεγάλου ποσοστού θυμάτων να μιλήσουν για το βίωμά τους και να αναφέρουν περιστατικά στα οποία υπήρξαν στόχος. Η ίδια η γλώσσα της ηθικής παρενόχλησης στέκεται εμπόδιο ανάμεσα στο θύμα και στην επιθυμία του να αναφέρει ένα περιστατικό. Τα θύματα συχνά αισθάνονται ότι δεν θα αντιμετωπιστούν με την κατάλληλη σοβαρότητα ή ότι μπορεί να χαρακτηριστούν τα ίδια ως ταραχοποιοί επειδή θέτουν τα ζητήματα και τις εμπειρίες τους στους προϊσταμένους τους. Ενδέχεται να υπάρχει ακόμη και σύγκρουση όταν οι προϊστάμενοί τους, ή ακόμη και ο διευθυντής του οργανισμού, είναι η πηγή της εκφοβιστικής συμπεριφοράς. Τα θύματα συχνά σιωπούν διότι υπάρχει το ενδεχόμενο της ύπαρξης μίας ασπίδας προστασίας προς τους θύτες που βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας ή αυτούς που θεωρούνται ως ιδιαίτερα ικανοί στο εργασιακό τους αντικείμενο (Munro&Phillips, 2020).

Η αποτελεσματικότητα των προσεγγίσεων που βασίζονται αποκλειστικά σε κατευθυντήριες γραμμές και προδιαγεγραμμένες πολιτικές από έναν οργανισμό είναι περιορισμένη. Συνήθως, τα θύματα είναι απρόθυμα όταν πρόκειται για καταγγελία συναδέλφου διότι υπάρχει εντός του εργασιακού χώρου μία αβεβαιότητα ως προς την δυνατότητα των εργαζομένων, ειδικά όταν πρόκειται για νεότερα άτομα, να καταγγείλουν ένα περιστατικό. Η εκπαίδευση που οφείλουν να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σχετικά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης δεν εξαφανίζει το φαινόμενο, το οποίο έχει διαπεράσει πλέον κάθε επίπεδο και κάθε ιεραρχία στον εργασιακό τομέα. Επίσης, υπάρχει η παρανόηση ότι τα άτομα που διαπράττουν ηθική παρενόχληση στοχεύουν εργαζόμενους που στερούνται αυτοπεποίθησης ενώ συχνά στοχοποιούνται αξιόλογοι εργαζόμενοι εξαιτίας των επιδόσεών τους.

Ένα πρώτο βήμα για την σωστή αντιμετώπιση του φαινομένου είναι η δημιουργία ενός κλίματος στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς ως προς την αναφορά περιστατικών ηθικής παρενόχλησης. Ήδη οι περισσότερες χώρες της βόρειας

Ευρώπης εφαρμόζουν πολιτικές όπου επιβραβεύουν τους εργαζόμενους που αναφέρουν περιστατικά εις βάρος συναδέλφων τους. Επίσης, ορισμένοι οργανισμοί έχουν ενημερώσει τους εργαζόμενούς τους ότι η σιωπή ισούται με συννεοχή και κάθε παράπτωμα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στις αρμόδιες αρχές (Munro&Phillips, 2020). Το συγκεκριμένο μέτρο αντιμετώπισης δεν είναι πάντοτε αποτελεσματικό διότι όταν ένα άτομο αναφέρει παραπτώματα τρίτων, συχνά βρίσκεται σε δυσχερή θέση και απομονώνεται από το υπόλοιπο προσωπικό, ή, σε ακραίες περιπτώσεις, αντιμετωπίζει αναφορές εκδικητικού χαρακτήρα εις βάρος του. Η καθηγήτρια του Harvard, Amy Edmonson (1999), θεωρεί ότι καταστάσεις όπως η προαναφερθείσα μπορούν να αντιστραφούν και να μειωθεί η ηθική παρενόχληση μέσω της αλλαγής του γενικότερου κλίματος εντός του χώρου εργασίας. Η θεωρία αυτή έλαβε το όνομα «ψυχολογική ασφάλεια» όπου τα διάφορα τμήματα αποκτούν οικειότητα μεταξύ τους και δεν φοβούνται να καταγγείλουν περιστατικά. Στις ομάδες με λιγότερη διαφάνεια τα θύματα δεν αισθάνονται έτοιμα να μιλήσουν για τα βιώματά τους. Η αναφορά ανεπιθύμητων συμβάντων έχει άμεσο αντίκτυπο στην αύξηση των επιπέδων ασφάλειας των ασθενών στα εν λόγω τμήματα, καθώς βρίσκονται σε θέση να θέσουν ζητήματα με διαφάνεια, σε μια κουλτούρα απαλλαγμένη από επίρριψη ευθυνών. Αυτό επιτρέπει στην ομάδα να μάθει πως να αποφεύγει την επανάληψη των λαθών επιτρέποντας τελικά την καλύτερη λειτουργία του ευρύτερου οργανισμού.

Η αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ξεκινάει με την υπόσχεση των προϊσταμένων προς τους εργαζόμενους ότι κάθε περιστατικό θα ερευνηθεί από την διοίκηση με σκοπό την διαλεύκανση της υπόθεσης (Becton et al., 2017). Οι έρευνες οφείλουν να είναι γρήγορες, αλλά λεπτομερείς και αμερόληπτες, διότι αν δεν υπάρχει αμεροληψία η διαδικασία αμαυρώνεται και πιθανοί μελλοντικοί θύτες δεν πτοούνται καθώς παρατηρούν ότι οι πολιτικές του οργανισμού δεν είναι δραστικές (Trotter&Zacur, 2012). Η διερεύνηση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης είναι μία διαδικασία αυστηρά οργανωμένη, η οποία εκτελείται από εκπαιδευμένους επαγγελματίες που είναι ειδήμονες στο αντικείμενο. Οι ερωτήσεις προς θύτες, θύματα αλλά και παρατηρητές πρέπει να είναι παρόμοιες σε όλες τις υποθέσεις ώστε να υπάρχει μία καθολική προσέγγιση, η οποία θα επιτρέπει την αμεροληψία (Plump, 2010). Κάθε έρευνα πρέπει να διατηρεί γραπτό αρχείο για να υπάρχει διαφάνεια. Τέλος, εάν κριθεί κατά τη

διάρκεια της συλλογής στοιχείων ότι το θύμα βρίσκεται σε κίνδυνο, ο υπεύθυνος της έρευνας οφείλει να το προστατεύσει αμέσως.

Τα υψηλόβαθμα στελέχη οφείλουν να παρακινήσουν τους εργαζόμενους να εξερευνήσουν τα δικά τους υποσυνείδητα στερεότυπα και προκαταλήψεις, έπειτα από κάθε συμβάν, προς αποφυγή μελλοντικών περιστάσεων παρενόχλησης. Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις είναι κοινωνικά στερεότυπα που τα άτομα σχηματίζουν για ορισμένες ομάδες ανθρώπων χωρίς τη δική τους συνειδητή επίγνωση. Ο καθένας έχει ασυνείδητες πεποιθήσεις για διάφορες κοινωνικές ομάδες και ομάδες ταυτότητας και αυτές οι προκαταλήψεις προέρχονται από την τάση του ατόμου να οργανώνει τους κοινωνικούς κόσμους σε πολλαπλές κατηγορίες. Μάλιστα, η υποσυνείδητη προκατάληψη είναι πολύ πιο διαδεδομένη από τη συνειδητή και συχνά ασύμβατη με τις συνειδητές αξίες του ατόμου (Atewologun et al., 2018). Έτσι, ορισμένα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης λαμβάνουν χώρα χωρίς την άμεση θέληση του θύτη – τα περιστατικά αυτά είναι σαφώς λιγότερα από τις συνειδητές προσωπικές επιθέσεις. Γνωρίζοντας το παραπάνω εύρημα της ακαδημαϊκής κοινότητας η ηγεσία ενός οργανισμού οφείλει να παρακινήσει τους εργαζόμενους να καταλάβουν τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις τους.

Ένα εύκολο μέτρο αντιμετώπισης είναι η επιμόρφωση του προσωπικού ενός οργανισμού σε μη τεχνικές δεξιότητες. Συνήθως, οι διάφοροι οργανισμοί στοχεύουν στην απόκτηση του καλύτερου δυνατού υποψηφίου για μία θέση με βάση τις τεχνικές του γνώσεις, διότι θεωρείται ότι αυτές προσφέρουν μεγαλύτερα οικονομικά οφέλη. Χωρίς την ύπαρξη τεχνικών δεξιοτήτων, οι υπάλληλοι αυτοί μπορεί να δημιουργούν εντάσεις και προβλήματα εντός του εργασιακού χώρου. Η ανάγκη για καλύτερη κατανόηση της σημασίας του ανθρώπινου παράγοντα στον χώρο εργασίας είναι εμφανής στους περισσότερους οργανισμούς και τέτοιου είδους σεμινάρια και προγράμματα μπορούν να προσφέρουν μεγάλα οφέλη στον κάθε οργανισμό (Egues&Leinung, 2012).

Συνολικά η πρόληψη και η αντιμετώπιση πρέπει να ακολουθήσουν τα παρακάτω στάδια για να θεωρηθούν επιτυχημένες:

- 1) Αναλογισμός του κάθε εργαζομένου σχετικά με τις πρακτικές που ακολουθεί και αυτές που πρέπει να αποφύγει στο μέλλον
- 2) Προγράμματα επιμόρφωσης

- 3) Ευαισθητοποίηση και σκληρή πολιτική γραμμή που δηλώνει ότι κάθε συμπεριφορά αντίθετη με τις αξίες του εκάστοτε οργανισμού δεν είναι αποδεκτή
- 4) Συζήτηση με τον θύτη για να καταλάβει ότι παραβατικές συμπεριφορές δεν είναι αποδεκτές – η συζήτηση μπορεί να γίνει ενώπιον άλλων συναδέλφων σε περίπτωση που το θύμα δεν νιώθει ασφάλεια στην παρουσία του θύτη
- 5) Ενημέρωση των προϊσταμένων και αναφορά των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης
- 6) Λεπτομερής καταγραφή περιστατικών και περιπτώσεων συνάντησης με τον θύτη
- 7) Το θύμα μπορεί να ακολουθήσει την δικαστική οδό ως τελική λύση.

1.7. Επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης

1.7.1. Στο Άτομο

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στο θύμα είναι άμεσα συνυφασμένες με το φύλο του. Τα δύο φύλα βιώνουν διαφορετικά την παρενόχληση, όπως και βιώνουν διαφορετικά είδη παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Η ικανότητα των γυναικών να εργάζονται με τον συνηθισμένο τους τρόπο τίθεται σε σαφή κίνδυνο όταν υφίστανται ηθική παρενόχληση. Η προσέγγισή τους στην εργασία, η ενέργειά τους κατά τη διάρκεια της και η ικανότητά τους να ολοκληρώνουν την εργασία που τους έχει ανατεθεί επηρεάζονται άμεσα από την παρεμβολή της παρενόχλησης.

Η ηθική παρενόχληση έχει ως άμεση συνέπεια την μειωμένη παραγωγικότητα του εργαζομένου διότι το ψυχολογικό του επίπεδο είναι χαμηλό εξαιτίας των συνεχόμενων πιέσεων που του ασκούνται. Ως αποτέλεσμα της μη ικανοποιητικής απόδοσης είναι η δημιουργία δυσχερών συνθηκών που καθιστούν κάθε ελπίδα ανέλιξης πενιχρή. Εργαζόμενοι που παραμένουν στον χώρο εργασίας τους παρά την ηθική παρενόχληση που υφίστανται, είναι στάσιμοι και δεν έχουν ίσες ευκαιρίες για να αναδείξουν τον εαυτό τους μέσω της εργασίας τους. Επόμενο στάδιο αυτής της κατάστασης είναι η συνεχώς μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία με αποτέλεσμα ένα μεγάλο μέρος των θυμάτων να αναζητά νέες θέσεις εργασίας για να αποφύγει το αρνητικό κλίμα εις βάρος του.

Ενδιαφέρον έχουν και οι φυσικές επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στο άτομο, πέρα από τις ψυχολογικές. Σε πείραμα που έγινε σχετικά με την συγκέντρωση κορτιζόλης σε θύματα, όπως και σε εργαζομένους που δεν έχουν υποστεί παρενόχληση, αποδείχθηκε ότι τα θύματα που εκφοβίστηκαν μπορεί να αναπτύσσουν περισσότερα χρόνια συμπτώματα (Kudielka&Kem, 2004; Hansen et al., 2006).

Θεωρίες περί τραύματος: ένα γεγονός είναι τραυματικό όταν απειλεί να καταρρίψει τα βασικά γνωστικά μοντέλα και τις υποθέσεις του ατόμου σχετικά με τον κόσμο ως ένα μέρος της πραγματικότητας ελεγχόμενο από το άτομο. Κάθε άτομο θεωρεί τον εαυτό του ικανό να ελέγξει ως ένα βαθμό εξωτερικά συμβάντα, με αποτέλεσμα, όταν αυτή η κατανόηση του κόσμου διαλυθεί, το άτομο να κλονιστεί διότι όλες οι βασικές παραδοχές του καταρρίπτονται. Οι δραματικές και αρνητικές αλλαγές σε αυτές τις παραδοχές είναι πιθανό να οδηγήσουν σε αισθήματα ευαλωτότητας που σχετίζονται με αντιδράσεις όπως το άγχος και τα καταθλιπτικά συμπτώματα (Janoff-Bulman&Frieze, 1983). Μελέτες έχουν δείξει ότι τα θύματα σωματικής αλλά και ψυχολογικής παρενόχλησης αντιλαμβάνονται τον κόσμο ως λιγότερο ουσιαστικό και ελεγχόμενο και τους εαυτούς τους ως λιγότερο ικανούς να αντιμετωπίσουν τα εξωτερικά γεγονότα και ότι αυτές οι αρνητικές παραδοχές συνδέονται με συμπτώματα έντονου άγχους το οποίο το άτομο δεν μπορεί να διαχειριστεί (Vartia, 2001; Magwaza; 1999).

Ο ενήλικας που βιώνει ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας δεν δύναται να ξεπεράσει ποτέ πλήρως το τραυματικό επεισόδιο. Το ψυχολογικό τραύμα παραμένει χαραγμένο στο μυαλό και στην ψυχή του θύματος ακόμα και στις περιπτώσεις που κατορθώνει να επιστρέψει στην προηγούμενη «κανονική» ζωή του. Η θεραπεία είναι μακροχρόνια και συχνά επίπονη διότι στους ενήλικες που υφίστανται ηθική παρενόχληση το τραύμα εμφανίζεται με την μορφή PTSD. Επιπλέον, κάποια μορφή αποζημίωσης φαίνεται να είναι απαραίτητη για την επιστροφή των ατόμων που υφίστανται εκφοβισμό σε μια όσο το δυνατόν πιο φυσιολογική ζωή. Η αποζημίωση μπορεί να έχει τη μορφή λήψης οικονομικής αποζημίωσης και επαγγελματικής επιβεβαίωσης. Ορισμένα από τα θύματα έχουν όντως επιστρέψει σε μια φυσιολογική ζωή. Το άτομο που εκφοβίζεται, στη συνέχεια αγωνίζεται για την επανόρθωση, η οποία από μόνη της μπορεί να δώσει μια νέα ταυτότητα και ένα νέο νόημα στη ζωή. Η αποζημίωση παρέχει επίσης την επιβεβαίωση ότι το θύμα του εκφοβισμού δεν έχει κάνει λάθος, γεγονός που το ανακουφίζει από τα

αισθήματα ενοχής και ντροπής. Όταν ο εκφοβισμός είναι συνεχόμενος, η υποστήριξη είναι αραιή έως και ανύπαρκτη από τους συναδέλφους και τους διευθυντές. Η άποψη του εκφοβισμένου ατόμου για το τι έχει συμβεί ή συμβαίνει συχνά αμφισβητείται ή κρίνεται από τους ακροατές ως λανθασμένη αντίληψη της κατάστασης από τα θύματα (Hallberg&Strandmark, 2006).

1.7.2. Στον Οργανισμό

Ένα από τα βασικά αποτελέσματα της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας είναι η έντονη επιθυμία του θύματος για αποχώρηση από την εργασία του και αναζήτηση νέας. Η σύγχρονη έρευνα στο ζήτημα έχει αποδείξει ότι τα θύματα σε μεγάλο βαθμό επιθυμούν να μεταπηδήσουν σε μία νέα εργασία για να αποφύγουν την παρενόχληση που υφίστανται, αλλά αυτό δεν συμβαίνει τόσο συχνά, όσο φαίνεται από τις απαντήσεις των θυμάτων σε διάφορα ερωτηματολόγια. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα από τις Σκανδιναβικές χώρες, όπου θύματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ επιθυμούσαν να αποχωρήσουν παρέμειναν στην ίδια εργασία για τα επόμενα δύο χρόνια. Μόνο ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων αποχώρησε, αποδεικνύοντας ότι η επιθυμία δεν συνοδεύεται από πράξη στις περισσότερες περιπτώσεις (Berthelsen et al., 2011). Επίσης, ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό των υπαλλήλων που αποχωρούν από ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον προτιμά να επιστρέψει στον προηγούμενο εργοδότη του, γνωρίζοντας ότι δεν θα χρειαστεί να μάθει από την αρχή να κινείται σε έναν νέο εργασιακό χώρο (Schwickerath&Zapf, 2011). Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα είναι άμεσα συνυφασμένο με το γεγονός ότι η ηθική παρενόχληση έχει ως άμεση συνέπειά της την εμφάνιση άγχους και κατάθλιψης.

Στο ζήτημα της παραγωγικότητας, η ηθική παρενόχληση έχει αρνητικές επιπτώσεις για πάνω από 25% των ερωτηθέντων σε χώρες όπως η Νορβηγία (27%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (33%) (Einarsen et al., 1994; Hoel&Cooper, 2000). Η παραγωγικότητα δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί αντικειμενικά διότι τα ευρήματα συνήθως βασίζονται στην αυτοαξιολόγηση των εργαζομένων. Άτομα που δεν έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση ούτε είναι μάρτυρες σε κάποιο σχετικό περιστατικό είναι κατά μέσο όρο 7% πιο παραγωγικά σε αντίθεση με τα θύματα (Hoel et al., 2001). Η εργασιακή

προσήλωση των υπαλλήλων επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την έκθεση σε περιστατικά παρενόχλησης λόγω της μείωσης της αφοσίωσης τους στον εργασιακό τους στόχο, όπως και μείωση της ζωτικότητάς τους. Η απόδοση του εργαζομένου συνδέεται άρρηκτα με την προσήλωσή του στους στόχους του εκάστοτε οργανισμού – η ηθική παρενόχληση μειώνει την απόδοση και οδηγεί τον εργαζόμενο σε «μη βέλτιστη» λειτουργικότητα.

Σε περιπτώσεις που ένας οργανισμός επιτρέπει να υποβάλουν καταγγελία ή παράπονο, τότε κάθε επακόλουθη έρευνα και τυχόν ακρόαση τείνει να είναι χρονοβόρα και να απορροφά οργανωτικούς πόρους, που ενδεχομένως επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό του οργανισμού. Χωρίς την εφαρμογή κατάλληλων πολιτικών και διαδικασιών, οι υποθέσεις μπορεί να παραμείνουν ανεπίλυτες για χρόνια, με την οργανωτική αναποφασιστικότητα και παράλυση να συμβάλλουν στη μεροληψία και στην αύξηση της εχθρότητας και των εσωτερικών συγκρούσεων. Ωστόσο, ακόμη και στις περιπτώσεις όπου τηρούνται αυστηρά οι διαδικασίες και όπου οι υποθέσεις ολοκληρώνονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, η διαδικασία τείνει να είναι δαπανηρή. Ανάλογα με τη σοβαρότητα της υπόθεσης, σε ορισμένες περιπτώσεις ο θύτης ενδέχεται να τεθεί σε διαθεσιμότητα, η οποία συνήθως επέρχεται με πλήρεις αποδοχές, έως την ολοκλήρωση της εσωτερικής έρευνας, διάταξη που σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να επεκταθεί και στον καταγγέλλοντα (Hoel et al., 2001; 2004; 2006; 2020). Ο τελευταίος δεν τίθεται σε διαθεσιμότητα αλλά ο οργανισμός του επιτρέπει να αποχωρήσει για το διάστημα της έρευνας ώστε να μην βρίσκεται σε ένα περιβάλλον αρνητικό και επίπονο ψυχολογικά. Ένα ακόμα κόστος για τον οργανισμό είναι η πιθανή ανάγκη για συμβουλευτικούς μηχανισμούς υποστήριξης οι οποίοι συχνά προσθέτουν υψηλό κόστος στον προϋπολογισμό του οργανισμού (Tehrani, 2011).

Ένας ακόμη παράγοντας που αυξάνει το κόστος για τους οργανισμούς που έχουν περιστατικά ηθικής παρενόχλησης εντός της τάξεώς τους είναι η αυξανόμενη επιθυμία των θυμάτων να αναζητήσουν νομική δικαίωση. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο η ηθική παρενόχληση στοιχίζει σε εταιρίες περισσότερο από ένα εκατομμύριο ευρώ καθώς τα θύματα αποζημιώνονται με όλο και μεγαλύτερα ποσά. Ειδικότερα όταν δεν παρεμβαίνει ο προϊστάμενος για να υποστηρίξει το θύμα, η εκδίκαση είναι άμεση και το θύμα λαμβάνει την κατάλληλη αποζημίωση για την ψυχική οδύνη που έχει υποστεί.

Χαρακτηριστικά, μία υπάλληλος της Deutsche Bank στο Ηνωμένο Βασίλειο έλαβε 800,000 λίρες Αγγλίας για την ηθική παρενόχληση που υπέφερε από ομάδα συναδέλφων της, διότι ο προϊστάμενος αγνόησε την περίπτωση.

Η αποζημίωση δεν αποτελεί το μοναδικό κόστος για τον οργανισμό καθώς υπάρχουν και άλλα μη απτά έξοδα όπως η ζημιά που βιώνει ο οργανισμός ως προς την φήμη του. Μάλιστα, όταν η ηθική παρενόχληση γίνεται κοινός τόπος, οι εργαζόμενοι αρχίζουν να ακολουθούν νέες τακτικές όπως η αποφυγή ορισμένων ατόμων, ή ορισμένων χώρων. Όταν αρχίζει να διαδίδεται το γεγονός ότι μία επιχείρηση, ή ένα τμήμα της συμπεριφέρεται με άσχημο τρόπο προς συγκεκριμένα άτομα τότε υποψήφιοι για να αναλάβουν νέες θέσεις μπορεί να προτιμήσουν άλλο οργανισμό για την μελλοντική τους σταδιοδρομία.

1.8.Η Ηθική Παρενόχληση στο Δημόσιο

Στο δημόσιο τομέα η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που συναντάται πιο συχνά από τον ιδιωτικό τομέα. Θύματα και θύτες έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά και στους δύο τομείς και οι συμπεριφορές τους δεν διαφέρουν. Ο αριθμός υποθέσεων που αναφέρονται στον δημόσιο τομέα είναι σαφώς μεγαλύτερος από τα περιστατικά του ιδιωτικού. Συνήθως, τα περιστατικά προέρχονται από τον προϊστάμενο με τα θύματα να είναι υφιστάμενοι διάφορων βαθμίδων. Στις περιπτώσεις που η ηθική παρενόχληση καταγγέλλεται και το θύμα ακολουθεί την δικαστική οδό, συχνά ο θύτης αθώνεται. Σε έρευνα σε οργανισμούς της Αμερικής το 73.3% των θυτών αθώθηκε (Martin&LaVan, 2010).

Η ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα συχνά είναι πιο ακραίας μορφής σε σχέση με τον ιδιωτικό και οι συνέπειές της πιο βαριάς μορφής (Quinlan, 2007). Το μείζον πρόβλημα στον δημόσιο τομέα είναι ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν στον ίδιο οργανισμό, και πολλές φορές στην ίδια θέση για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα από τους αντίστοιχους του ιδιωτικού τομέα, διότι οι δημόσιες θέσεις εργασίας προσφέρουν μεγαλύτερη ασφάλεια. Η σταθερότητα καταλήγει σε δυσκολία αλλαγής θέσης για τον εργαζόμενο, με αποτέλεσμα οι περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης να έχουν πιο

μακροχρόνιες συνέπειες για την σωματική και ψυχική υγεία του θύματος (Hirigoyen, 2002).

Στην Ελλάδα η ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα έχει μελετηθεί κυρίως στον τομέα της υγείας. Μία από τις πρώτες έρευνες σχετικά με το ζήτημα έγινε από την Γαλανάκη και την Παπαλεξανδρή (2011) που μελέτησε 840 εργαζόμενους από τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Η μελέτη τους χρησιμοποίησε δύο ξεχωριστές μεθοδολογίες και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ηθική παρενόχληση κυμαινόταν από 7.3% έως 13%, ανάλογα με την μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε. Η συγκεκριμένη έρευνα δεν εστίασε σε έναν τομέα δίνοντας έμφαση σε πολλούς τομείς του δημοσίου, το οποίο θεωρήθηκε από τους ίδιους τους συγγραφείς ένα από τα μειονεκτήματα της μελέτης τους, όμως έδωσε μία αρχική βάση για περαιτέρω έρευνα του φαινομένου στην Ελλάδα.

Η Αμαλία Σεραφειμίδου και η Μαρία Δήμου (2016) συνέλεξαν δεδομένα από τις ελληνικές μελέτες περίπτωσης σχετικά με την ηθική παρενόχληση στον δημόσιο τομέα, συγγράφοντας την πρώτη βιβλιογραφική επισκόπηση. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το ζήτημα είναι ελλιπώς προσεγγισμένο στην χώρα μας και υπάρχει μεγάλη ανάγκη για εκτενείς μελέτες ως προς τις κατάλληλες στρατηγικές που πρέπει να ακολουθηθούν ώστε να μειωθεί ή και να καταπολεμηθεί το φαινόμενο.

Η πρώτη ποσοτική ανάλυση που μελέτησε αποκλειστικά τον ευρύτερο ελληνικό δημόσιο τομέα έλαβε χώρα το 2019 (Batsi&Karamanis). Η έρευνα αυτή μελέτησε 164 εργαζόμενους από διάφορες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα στην Ήπειρο. Οι συγγραφείς χρησιμοποίησαν μία από τις πιο ακριβείς μεθόδους, την WHS, και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ανάλογα με τον τρόπο προσέγγισης, η ηθική παρενόχληση στο ελληνικό δημόσιο ήταν μεταξύ 12.8% και 46.3%. Και τα δύο ποσοστά είναι μεγαλύτερα από τις μέσες τιμές της Ευρώπης.

2. Μεθοδολογία

2.1. Η Ερευνητική Μέθοδος

Η μέθοδος, η οποία ακολουθείται για την εξαγωγή αποτελεσμάτων στην παρούσα έρευνα εστιάζει στο μέγεθος που το προσωπικό των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού υφίσταται την ηθική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Επίσης εξετάζεται ο βαθμός που τα δημογραφικά και εργασιακά γνωρίσματα του δείγματος επιδρούν στην εκδήλωση του φαινομένου. Μετά την οριοθέτηση του ερευνητικού πεδίου και τον ορισμό του δειγματοληπτικού πλαισίου, τα δεδομένα συλλέχθηκαν, επεξεργάστηκαν και αναλύθηκαν τεκμηριωμένα με σκοπό την εξαγωγή ορθών συμπερασμάτων.

Πρόκειται για μια περιγραφική έρευνα που αξιολογεί και αναδεικνύει το μέγεθος εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης στους ΟΤΑ. Για την μελέτη συλλέγονται πρωτογενή δεδομένα, τα οποία δύνανται να μετρηθούν και να αναλυθούν στατιστικώς με την εφαρμογή της ποσοτικής μεθόδου έρευνας, δηλαδή με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου. Η δειγματοληψία ευχέρειας αποτελεί την μέθοδο συγκέντρωσης του δείγματος. Η αποστολή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και των μέσων κοινωνικού δικτύου σε μια τυχαία λίστα προσωπικού 151 εργαζομένων, οι οποίοι εργάζονται σε Δήμους και Περιφέρειες της Κεντρικής Μακεδονίας (Χαλικιάς, Λάλου & Μανωλέσου, 2015).

Η παρουσίαση και ανάλυση του φαινομένου αρχικά με την παράθεση της βιβλιογραφικής επισκόπησης και εν συνεχεία με την δειγματοληπτική έρευνα, συνέβαλαν ιδιαίτερα στην καλύτερη κατανόηση του θέματος και στην αρτιότερη εξέταση του ερευνητικού αντικειμένου.

2.2. Σκοπός της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η εξέταση του μεγέθους του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, ο εντοπισμός της συχνότητας των αρνητικών συμπεριφορών μεταξύ του προσωπικού, καθώς και η ανάδειξη των συμπτωμάτων του φαινομένου που επιδρούν στην ψυχοσωματική κατάσταση και συμπεριφορά των εργαζομένων από τη θέση των θυμάτων. Στόχος επίσης καθίσταται και η ανάδειξη της άποψης των εργαζομένων σχετικά με τους παράγοντες, οι οποίοι δύναται να συνδράμουν στην αντιμετώπιση του φαινομένου. Η διερεύνηση των επιπέδων της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) επεκτείνεται στην επιρροή που ασκείται από το δημογραφικό και εργασιακό προφίλ των ερωτώμενων στην εκδήλωση του φαινομένου εναντίον τους. Με βάση τα παραπάνω, τέθηκαν τα εξής τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα

1. Υπάρχει διαφοροποίηση στο mobbing, αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης;
2. Υπάρχει διαφοροποίηση στο mobbing, αναφορικά με το φύλο;
3. Υπάρχει διαφοροποίηση στο mobbing, αναφορικά με κατοχή ή μη θέση ευθύνης;
4. Υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο mobbing και την εμφάνιση συμπτωμάτων;

2.3. Το δείγμα

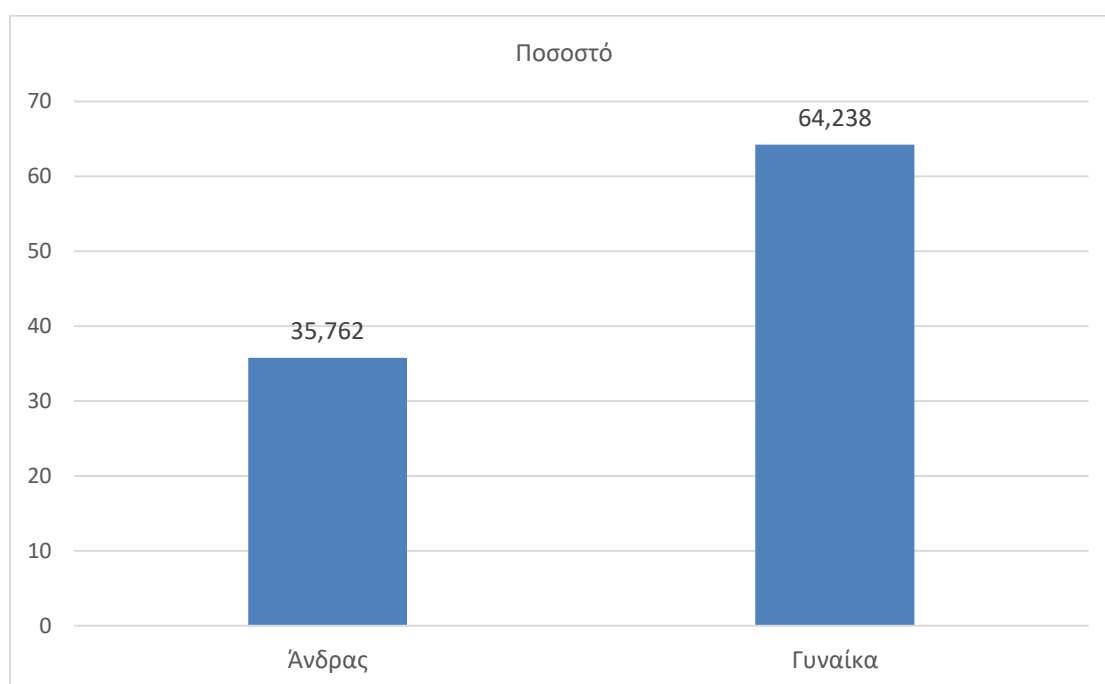
Η λήψη του δείγματος υλοποιήθηκε αυτόματα σε ηλεκτρονική βάση δεδομένων με την μέθοδο της δειγματοληψίας ευχέρειας. Η έρευνα διεξήχθη από την 01/08/2023 έως τις 14/09/2023. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 151 εργαζόμενους (N= 151) τεσσάρων διαφορετικών Δήμων και δύο Περιφερειών της Κεντρικής Μακεδονίας, η επιλογή των οποίων έγινε με τη χρήση τυχαίων αριθμών ενός καταλόγου από μια ευρύτερη λίστα εργαζομένων χωρίς επανάθεση στη λίστα (Χαλικιάς, Λάλου & Μανωλέσου, 2015). Για την ανάλυση και επεξεργασία των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το Superior Performance Software System (SPSS) έκδοσης «21», ενώ για τη μορφοποίηση των ραβδογραμμάτων χρησιμοποιήθηκε το Microsoft excel.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων αποτελείται από γυναίκες σε ποσοστό 64.2% ενώ οι άντρες συμμετέχοντες αποτελούν το 35.7% του συνόλου του

δείγματος. Παρατηρείται λοιπόν μια διαφορά συμμετοχής αντρών και γυναικών της τάξεως του 28,5% με υπεροχή του γυναικείου φύλου (Πίνακας 1, Γράφημα 1).

Πίνακας 1: Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων

| Φύλο | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---------|-----------|---------|
| Άνδρας | 54 | 35.762 |
| Γυναίκα | 97 | 64.238 |
| Σύνολο | 151 | 100.000 |



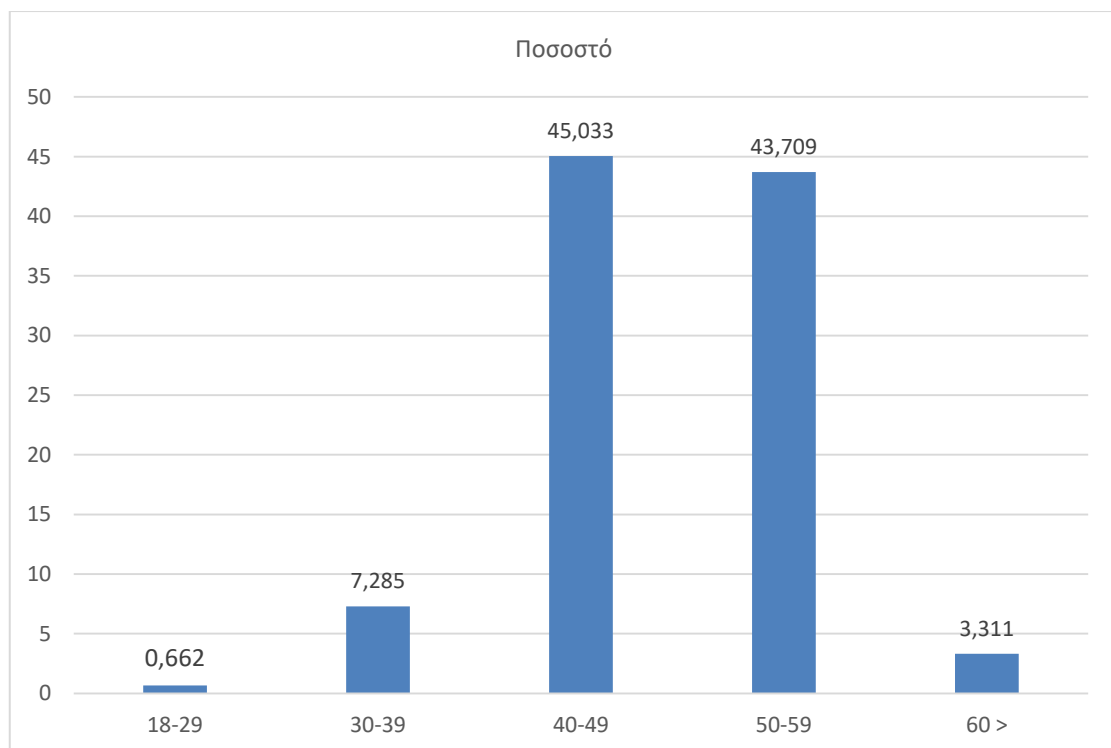
Ραβδόγραμμα1: Κατανομή του φύλου των συμμετεχόντων

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 40 έως 49 ετών που αντιστοιχεί σε ποσοστό 45% του δείγματος με ελάχιστη διαφορά δύο ατόμων από την αμέσως επόμενη ηλικιακή ομάδα των 50-59 ετών που έλαβε μέρος, το οποίο αντιστοιχεί σε 66 συμμετέχοντες και καλύπτει το ποσοστό του 43,7% του δείγματος. Το 7,28% του δείγματος είναι από 30-39 ετών (11 άτομα), ενώ τα μικρότερα ποσοστά του δείγματος ανήκουν σε ερωτώμενους που έχουν ηλικία, είτε από 18-29 ετών

αντιστοιχώντας στο ποσοστό του 0.66%, δηλαδή σε ένα μόλις άτομο, είτε άνω των 60 ετών με ποσοστό αναλογίας στο δείγμα 3,31%, στο οποίο συναντώνται μόνο 5 συμμετέχοντες. Συμπεραίνεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων που εργάζονται στους σχετικούς Δήμους και Περιφέρειες βρίσκεται στη μέση ηλικία και άνω (Πίνακας 2 & Γράφημα 2).

Πίνακας 2: Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων

| Ηλικία | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--------|-----------|---------|
| 18-29 | 1 | 0.662 |
| 30-39 | 11 | 7.285 |
| 40-49 | 68 | 45.033 |
| 50-59 | 66 | 43.709 |
| 60 > | 5 | 3.311 |
| Σύνολο | 151 | 100.000 |

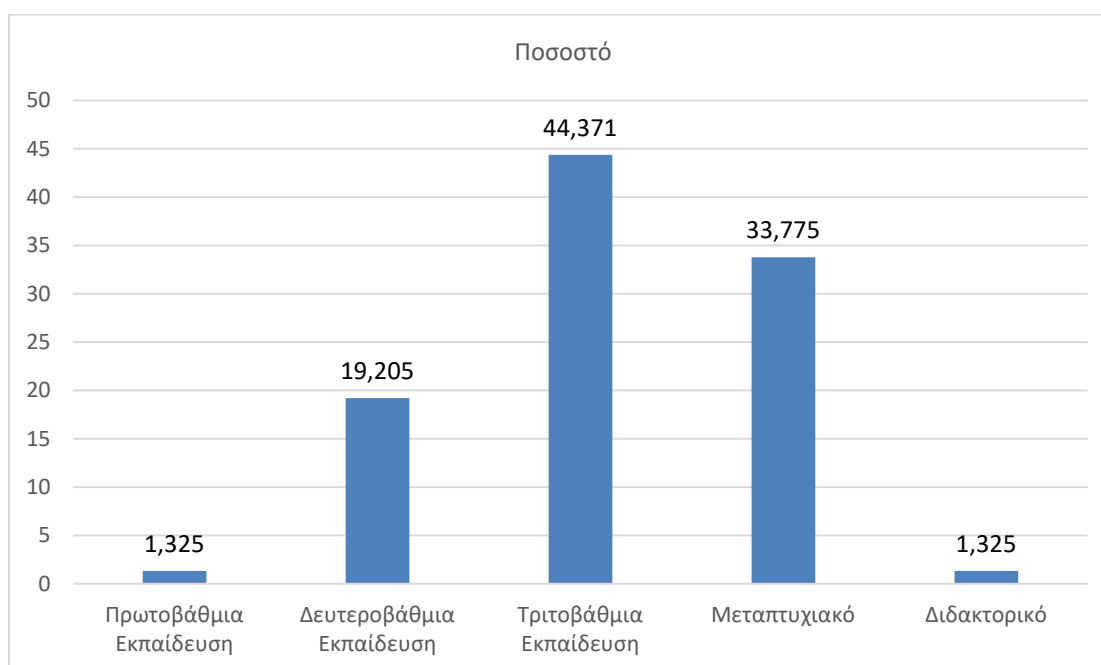


Ραβδόγραμμα2: Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων

Το 1,32% του δείγματος έχει ολοκληρώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ το ίδιο ποσοστό των συμμετεχόντων κατέχει διδακτορικό τίτλο. Απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι το 19,2%, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ ή ΑΕΙ, ήτοι περίπου 44,4%. 51 από τους 67 συμμετέχοντες που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν προχωρήσει σε μεταπτυχιακές σπουδές, αριθμός που αντιστοιχεί περίπου στο 33,8% του συνολικού δείγματος. Ως εκ τούτου, το δείγμα που έλαβε μέρος κρίνεται ιδιαίτερα μορφωμένο και καταρτισμένο (Πίνακας 3 & Γράφημα 3).

Πίνακας 3: Κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των συμμετεχόντων

| Εκπαίδευση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--------------------------|-----------|---------|
| Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση | 2 | 1.325 |
| Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση | 29 | 19.205 |
| Τριτοβάθμια Εκπαίδευση | 67 | 44.371 |
| Μεταπτυχιακό | 51 | 33.775 |
| Διδακτορικό | 2 | 1.325 |
| Σύνολο | 151 | 100 |

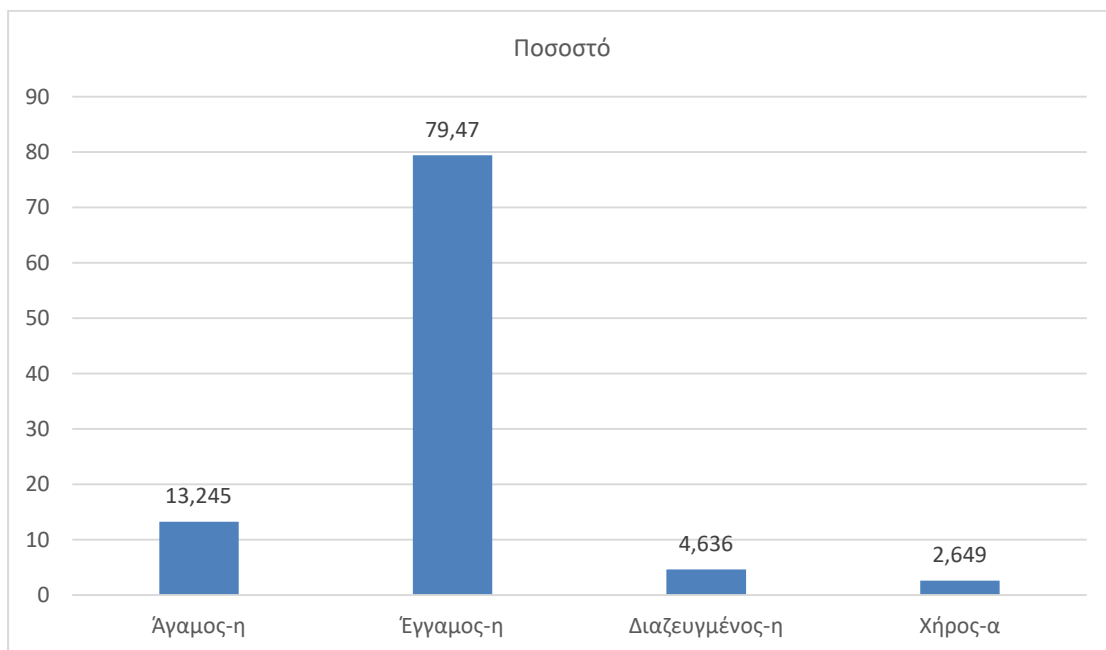


Ραβδόγραμμα3: Κατανομή του εκπαιδευτικού επιπέδου των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Το 13,2% των ερωτηθέντων είναι άγαμοι και το 79,5% περίπου είναι έγγαμοι, γεγονός που ορίζει το μέγεθος της διαφοράς στο ποσοστό του 66,3%. Διαζευγμένοι είναι το 4,6%, ενώ μόλις το 2,6% του δείγματος έχει απολέσει τον/την σύζυγό του (Πίνακας 4 & Γράφημα 4).

Πίνακας 4: Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων

| Οικογενειακή κατάσταση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| Άγαμος-η | 20 | 13.245 |
| Έγγαμος-η | 120 | 79.470 |
| Διαζευγμένος-η | 7 | 4.636 |
| Χήρος-α | 4 | 2.649 |
| Σύνολο | 151 | 100.000 |

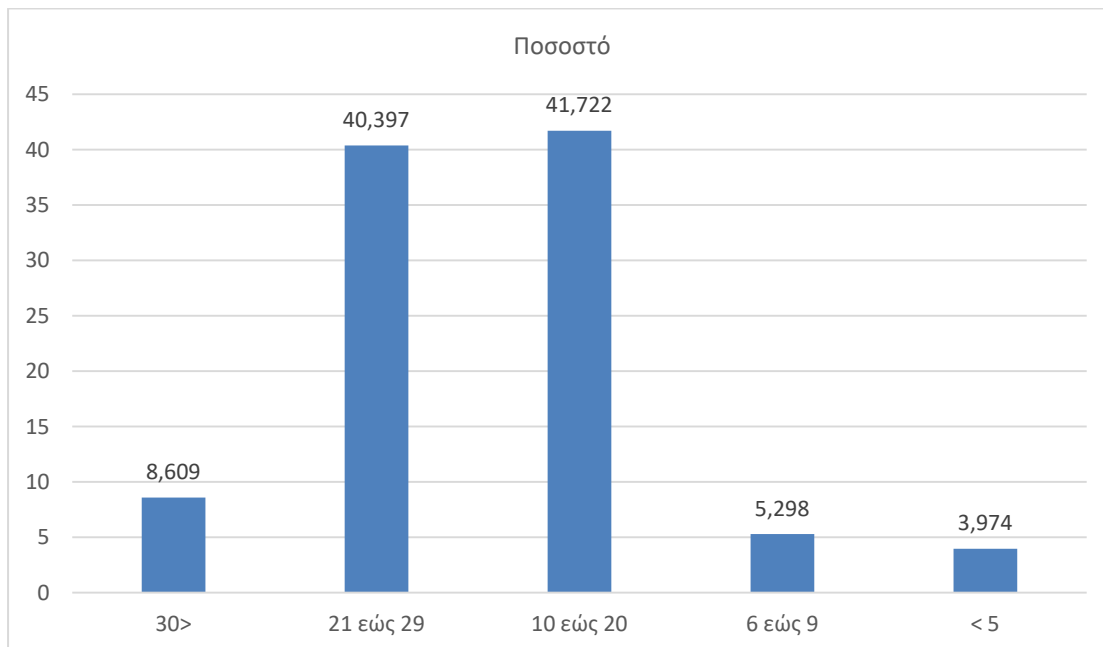


Ραβδόγραμμα4: Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης των συμμετεχόντων

Το 41,7% του δείγματος εργάζεται σε φορέα ΟΤΑ α΄ ή β΄ βαθμού από 10-20 έτη και το 40,4% από 21-30 έτη, ενώ πάνω από 30 έτη εργάζεται ένα πολύ χαμηλότερο ποσοστό της τάξεως του 8,6%. Χαμηλό είναι επίσης το ποσοστό των ετών προϋπηρεσίας των εργαζομένων που εργάζονται τόσο από 5 έως 9 έτη, ήτοι 5,35%, όσο κι εκείνων που υπηρετούν στην τοπική αυτοδιοίκηση λιγότερο από 5 έτη σε ποσοστό σχεδόν 4%. Συνεπώς, η εργασιακή εμπειρία του δείγματος κρίνεται ιδιαίτερα ουσιώδης (Πίνακας 5 & Γράφημα 5).

Πίνακας 5: Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων

| Προϋπηρεσία | Συχνότητα | Ποσοστό |
|-------------|-----------|---------|
| 30> | 13 | 8.609 |
| 10-20 | 63 | 41.722 |
| 21-30 | 61 | 40.397 |
| 5-9 | 8 | 5.298 |
| < 5 | 6 | 3.974 |
| Σύνολο | 151 | 100.000 |

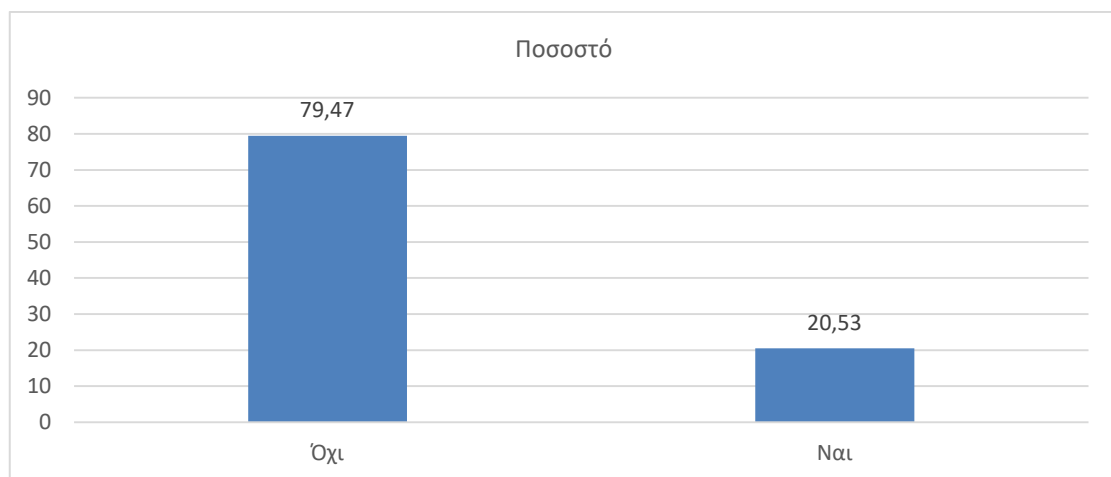


Ραβδόγραμμα5: Κατανομή του χρόνου προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων

Το 79,4% των ερωτώμενων υπαλλήλων των ΟΤΑ δεν κατέχει θέση ευθύνης έναντι του 20,5% του δείγματος, το οποίο κατέχει θέση προϊσταμένου ή διευθυντή, γεγονός που μαρτυρά την υπεροχή των απλών υπαλλήλων στο δείγμα (Πίνακας 6 & Γράφημα 6).

Πίνακας 6: Κατανομή της κατοχής ή μη θέσης ευθύνης από τους συμμετέχοντες

| Θέση ευθύνης | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--------------|-----------|---------|
| Όχι | 120 | 79.470 |
| Ναι | 31 | 20.530 |
| Σύνολο | 151 | 100.000 |



Ραβδόγραμμα6: Κατανομή της κατοχής ή μη θέσης ευθύνης από τους συμμετέχοντες

2.4. Το ερευνητικό εργαλείο

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται μια περιγραφική έρευνα με την εφαρμογή της πρωτογενούς ποσοτικής μεθόδου, η οποία στηρίζεται στη χρήση ενός ανώνυμου δομημένου ερωτηματολογίου κλειστών ερωτήσεων. Το ερωτηματολόγιο αυτό δημιουργήθηκε ηλεκτρονικά με τη χρήση του ελεύθερου σε πρόσβαση εργαλείου κατασκευής φορμών Google Forms και είναι διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeCxIfRyFD8J2LsFuxBEE8utTwSrp4mbsv-k9WM6G5C2tZYTA/viewform?usp=sf_link

Η αποστολή του πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά μέσω των διευθύνσεων του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) των συμμετεχόντων και με τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και επικοινωνίας (Facebook και Viber). Η συλλογή και καταγραφή των πρωτογενών δεδομένων που αφορούν την εκδήλωση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης πραγματοποιήθηκε μέσω της *Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης (Work Harassment Scale/WHS)* (Bjorkqvist, Osterman&Hjelt-Back, 1992;Bjorkqvistetal., 1994) σε συνδυασμό με ερωτήσεις, οι οποίες εστιάζουν στα συμπτώματα και τις επιπτώσεις του φαινομένου, όπως αυτά ορίζονται από τον ΠΟΥ (2003), και με ερωτήσεις, οι οποίες συντάχθηκαν από την ίδια την συγγραφέα της παρούσης εργασίας και αφορούν την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Οι κλίμακες που επιλέχθηκαν να χρησιμοποιηθούν είναι:

1. Διχοτομικές για την επιλογή μίας από δύο δυνατές τιμές.
2. Απλής επιλογής για την επιλογή μίας απάντησης από μία σειρά προτεινόμενων απαντήσεων.
3. Κλίμακες Likert, όπου ο ερωτώμενος καλείται να δηλώσει τον βαθμό συχνότητας ή συμφωνίας με μία διατυπωμένη καταφατική πρόταση, σε μια κλίμακα πέντε τιμών από το «ποτέ» έως το «πολύ συχνά» και από το «διαφωνώ απόλυτα» έως το «συμφωνώ απόλυτα» αντιστοίχως.

Η χρήση του ερωτηματολογίου με ερωτήματα κλειστού τύπου παρουσιάζοντας τα πλεονεκτήματα της κατηγοριοποίησης των απαντήσεων και της δημιουργίας σύντομων και νοηματικά περιεκτικών ερωτήσεων, ελαχιστοποιεί τον κίνδυνο της παρερμηνείας των ερωτήσεων και της κούρασης του συμμετέχοντος κατά τη διάρκεια της συμμετοχής του, συμβάλλοντας στην επίτευξη της συντομότερης χρονικά συλλογής και καταχώρησης των δεδομένων, καθώς και στην ευκολότερη ανάλυσή τους (Πετράκος, 2021).

Το ερωτηματολόγιο της παρούσης μελέτης αναπτύσσεται σε ένα εισαγωγικό σημείωμα και τέσσερις ενότητες με την εξής ανάλυση:

1. Στο **Εισαγωγικό σημείωμα** αναφέρονται συνοπτικά ο λόγος της διεξαγωγής της έρευνας, η ιδιότητα της ερευνήτριας καθώς και ο σκοπός της έρευνας. Επιπλέον,

τονίζεται η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων και η ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των ερωτώμενων που θα λάβουν μέρος οικειοθελώς. Στο τέλος, παρατίθενται οι ευχαριστίες προς του συμμετέχοντες καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας.

2. **Δημογραφικά Στοιχεία** - πρόκειται για έξι ερωτήσεις που σκιαγραφούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων που έχουν υπάρξει θύματα του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους. Σκοπός αυτών των ερωτήσεων αποτελεί η συλλογή στοιχείων των συμμετεχόντων σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή τους κατάσταση, τα έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα, καθώς και το είδος της εργασιακής σχέσης που κατέχουν.

3. Το **Κυρίως Μέρος** διασπάται σε τρεις διαφορετικές ενότητες για την αρτιότερη συλλογή δεδομένων όσον αφορά τον βαθμό της εργασιακής παρενόχλησης που επιδέχονται κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους, τα πιθανά συμπτώματα που παρουσιάζουν τόσο σε ψυχοσωματικό και ψυχοπαθολογικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο αλλοίωσης της συμπεριφοράς τους εξαιτίας του φαινομένου. Ενώ, η τελευταία ενότητα εστιάζει στις συλλογικές ή εξατομικευμένες ευθύνες - προσπάθειες των φορέων, της πολιτείας και των υπαλλήλων αντιστοίχως για στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Ως εκ τούτου, η **A' Ενότητα** του Κυρίως Μέρους που αφορά τη διερεύνηση του βαθμού της ταπεινωτικής και καταπιεστικής συμπεριφοράς που το προσωπικό έχει υποστεί στον εργασιακό χώρο πραγματοποιείται με τη χρήση 18 ερωτημάτων κλειστού τύπου της *Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης (Work Harassment Scale/WHS)* (Bjorkqvist, Osterman&Hjelt-Back, 1992; Bjorkqvistetal., 1994), τα οποία απαντώνται βάσει της γραμμικής κλίμακας Likert, με τη χρήση προκαθορισμένης μονάδας μέτρησης (Survey,2018) όπου η κάθε απάντηση αντιστοιχεί 0=Ποτέ, 1=Σπάνια, 2=Περιστασιακά, 3=Συχνά, 4=Πολύ Συχνά.

Η **B' Ενότητα** του Κυρίως Μέρους που αφορά τα συμπτώματα και τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας υποβολής του εργαζόμενου στην ηθική παρενόχληση, ερευνά και συλλέγει δεδομένα από μια λίστα 12 διαφορετικών και πιθανών απαντήσεων (το λεγόμενο πλέγμα πολλαπλών επιλογών) από τις οποίες ο συμμετέχων καλείται να

επιλέξει την καταλληλότερη σύμφωνα με τη συχνότητα της παρουσίας του εκάστοτε συμπτώματος (Survey,2018) (όπου η κάθε απάντηση αντιστοιχεί και πάλι 0=Ποτέ, 1=Σπάνια, 2=Περιστασιακά, 3=Συχνά, 4=Πολύ Συχνά.). Τα κλινικά συμπτώματα που αποτυπώνονται στο ερωτηματολόγιο αποτελούν μέρος ενός συνόλου συμπτωμάτων, τα οποία συγκαταλέγονται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2003) ως κυρίαρχα εξαιτίας της μακροχρόνιας έκθεσης του ατόμου σε συνθήκες mobbing.

Στην *Γ' Ενότητα* του Κυρίως Μέρους τα 3 ερωτήματα κλειστού τύπου που συντάχθηκαν από την ερευνήτρια, αναζητούν τον υπεύθυνο που έχει την υποχρέωση να συμβάλλει στην αντιμετώπιση του φαινομένου. Παρατίθενται βάσει της γραμμικής κλίμακας Likert σε σχέση με τον βαθμό συμφωνίας του ερωτώμενου όσον αφορά την υποχρέωση που έχει ο εργαζόμενος, η πολιτεία ή ο εκάστοτε διοικητικός δημόσιος φορέας για την αντιμετώπιση του φαινομένου. Ο βαθμός συμφωνίας με μία διατυπωμένη καταφατική πρόταση, πραγματοποιείται σε μια κλίμακα πέντε τιμών από το «διαφωνώ απόλυτα» έως το «συμφωνώ απόλυτα».

Η απάντηση είναι υποχρεωτική σε όλα τα ερωτήματα, τα οποία φέρουν ανεξάρτητη αρίθμηση. Μετά τη συμπλήρωση των απαντήσεων το ερωτηματολόγιο τερματίζεται με *Υποβολή*.

2.5. Ερευνητική διαδικασία

Όπως προαναφέρθηκε, η συλλογή των πληροφοριών πραγματοποιήθηκε με την αποστολή του ερωτηματολογίου σε υπαλλήλους ΟΤΑ α' και β' βαθμού στις 01/8/2023. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε μέσω της εφαρμογής των Google Forms διαμοιράστηκε με σκοπό να συγκεντρωθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερος αριθμός συμμετεχόντων στο συντομότερο δυνατόν χρόνο. Η ανταπόκριση 151 ατόμων σε διάστημα ενάμιση μήνα (έως τις 14/9/2023) θεωρήθηκε ικανοποιητικό μέγεθος δείγματος για το πλαίσιο της έρευνας, γεγονός που σήμανε την ολοκλήρωση της συλλογής των δεδομένων και την έναρξη της ανάλυσής τους.

Η συλλογή των απαντήσεων πραγματοποιήθηκε αυτομάτως ηλεκτρονικά σε υπολογιστικό φύλλο Excel, το οποίο δέχθηκε επεξεργασία και κωδικοποίηση πριν τη χρησιμοποίηση του στο λογισμικό SPSS.

3. Αποτελέσματα

3.1. Περιγραφική στατιστική

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων του ερωτηματολογίου ακολουθώντας τη σειρά με την οποία απαντήθηκαν από τους συμμετέχοντες. Η ανάλυση περιλαμβάνει τις τρεις διαφορετικές ενότητες του ερωτηματολογίου, οι οποίες αναπτύσσονται σε ξεχωριστό πίνακα για το κάθε ερώτημα ακολουθούμενο από ένα γράφημα. Για λόγους ευκολίας έκαστο ερώτημα θα προηγείται της περιγραφής. Η κωδικοποίηση που αφορά την κλίμακα Likert αναφέρεται στη συχνότητα που τα θύματα υπέστησαν τη σχετική συμπεριφορά που περιγράφεται σε κάθε ερώτημα ως εξής: 0=Ποτέ, 1= Σπάνια, 2=Περιστασιακά, 3= Συχνά και 5=Πολύ Συχνά. Παρομοίως στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου που αφορά την αντιμετώπιση του mobbing η επιλογή των απαντήσεων πραγματοποιείται με την κλίμακα από 0 έως 4, όπου 0= Διαφωνώ απόλυτα, 1= Διαφωνώ, 2= Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 3= Συμφωνώ, 5= Συμφωνώ απόλυτα.

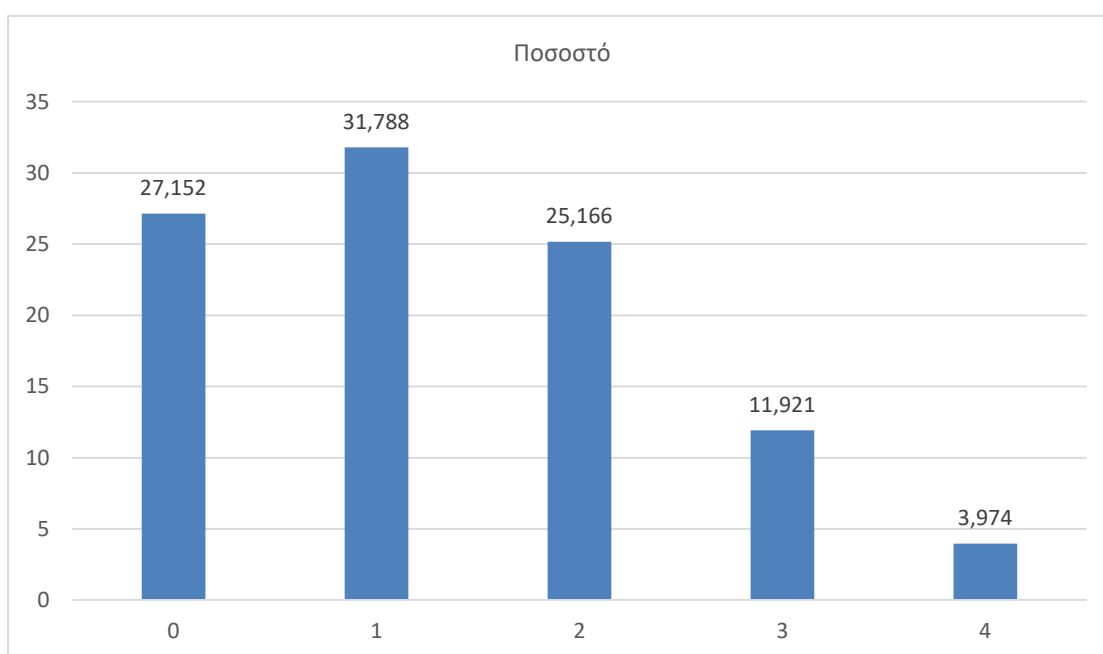
3.1.1. Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης

Ερώτημα 1: Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε;

Στο παραπάνω ερώτημα παρατηρείται μια μεγάλη διαφορά της τάξεως του 23% των εργαζομένων που δεν δέχτηκε ποτέ και που δέχτηκε πολύ συχνά την παραπάνω επιθετική συμπεριφορά, καθώς το 27% του δείγματος απάντησε πως ποτέ δεν είχε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστεί κατά τη διάρκεια εργασίας του, ενώ μόλις σχεδόν το 4% υπέστη τέτοιου είδους συμπεριφορά πολύ συχνά (Πίνακας 7 & Γράφημα 7).

Πίνακας 7: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 1 «Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε;»

| Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--|-----------|---------|
| 0 | 41 | 27.152 |
| 1 | 48 | 31.788 |
| 2 | 38 | 25.166 |
| 3 | 18 | 11.921 |
| 4 | 6 | 3.974 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



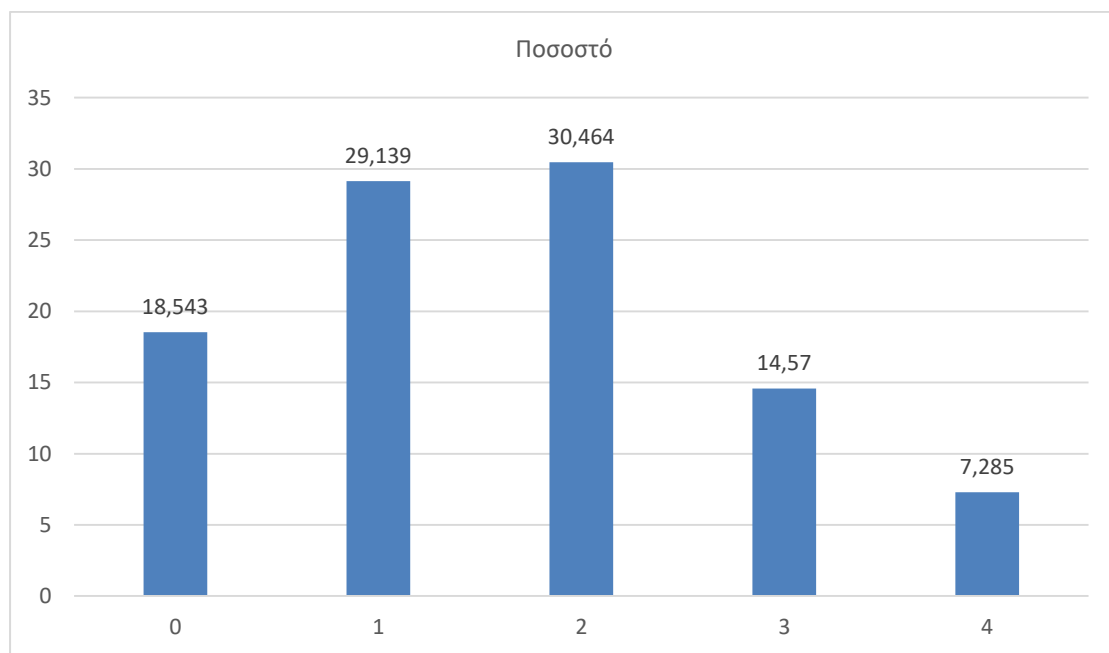
Ραβδόγραμμα7: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 1 «Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε;»

Ερώτημα 2: Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα;

Όσον αφορά την πιθανότητα να έχουν ειπωθεί ψεύδη σε τρίτο πρόσωπο για το άτομό τους, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, ήτοι το 30%, απάντησε πως περιστασιακά έχει αντιληφθεί τέτοιου είδους συμπεριφορά, ενώ μόλις το 7.2% ανακάλυψε πολύ συχνά τα ψέματα που έχουν ειπωθεί για τον/την ίδιο-α σε άλλο πρόσωπο (Πίνακας 8 & Γράφημα 8).

Πίνακας 8: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 2 «Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα;»

| Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---|-----------|---------|
| 0 | 28 | 18.543 |
| 1 | 44 | 29.139 |
| 2 | 46 | 30.464 |
| 3 | 22 | 14.570 |
| 4 | 11 | 7.285 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



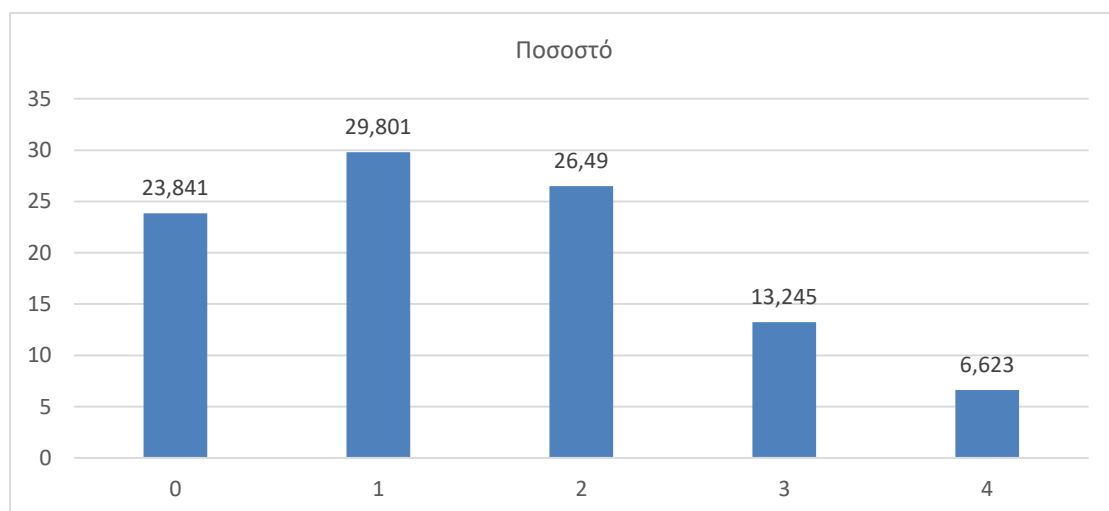
Ραβδόγραμμα8: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 2 «Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα;»

Ερώτημα 3: Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά;

Το 29.8% των συμμετεχόντων στην έρευνα απάντησε πως σπάνια του απηύθυναν το λόγο φωνάζοντας δυνατά, ενώ με μικρή διαφορά ποσοστού της τάξεως του 5%, δηλαδή το 26%, ακολουθεί το μέρος του δείγματος που περιστασιακά βρέθηκε σε τέτοιου είδους ταπεινωτική θέση. Υψηλό ποσοστό του δείγματος της τάξεως του 23.8% δεν αντιμετωπίστηκε ποτέ με δυνατές φωνές. Αντιθέτως, περίπου το 19.8% των ερωτώμενων δήλωσε πως αντιμετωπίστηκε με φωνές συχνά και πολύ συχνά. Συμπεραίνεται πως το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων δεν αντιμετωπίστηκε με φωνές από τους συναδέλφους (Πίνακας 9 & Γράφημα 9).

Πίνακας 9: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 3 «Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά;»

| Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|-------------------------------------|-----------|---------|
| 0 | 36 | 23.841 |
| 1 | 45 | 29.801 |
| 2 | 40 | 26.490 |
| 3 | 20 | 13.245 |
| 4 | 10 | 6.623 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



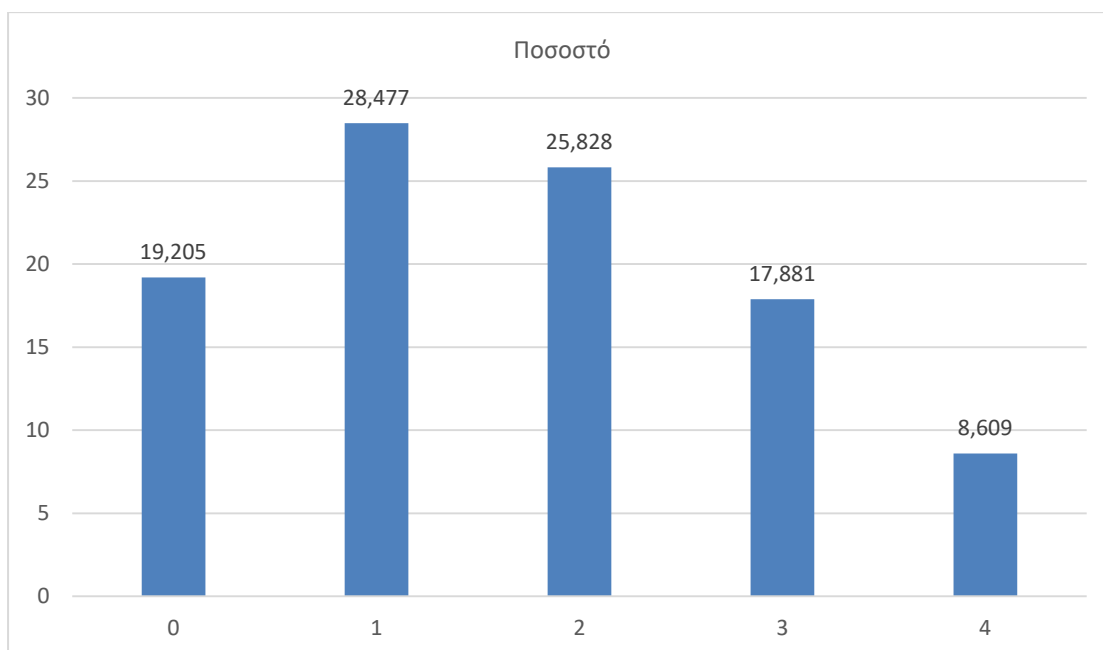
Ραβδόγραμμα9: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 3 «Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά;

Ερώτημα 4: Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική;

Οι 29 από τους 151 ερωτηθέντες δεν εκτέθηκαν ποτέ σε αδικαιολόγητη κριτική (19%), 43 εκτέθηκαν σπάνια (28%), 39 εκτέθηκαν περιστασιακά (25.8%), ενώ συχνά και πολύ συχνά δέχθηκαν αδικαιολόγητη κριτική συνολικά 40 συμμετέχοντες, αριθμός δηλαδή που αντιστοιχεί περίπου στο 26% του δείγματος (Πίνακας 10 & Γράφημα 10).

Πίνακας 10: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 4 «Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική;»

| Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--------------------------------------|-----------|---------|
| 0 | 29 | 19.205 |
| 1 | 43 | 28.477 |
| 2 | 39 | 25.828 |
| 3 | 27 | 17.881 |
| 4 | 13 | 8.609 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



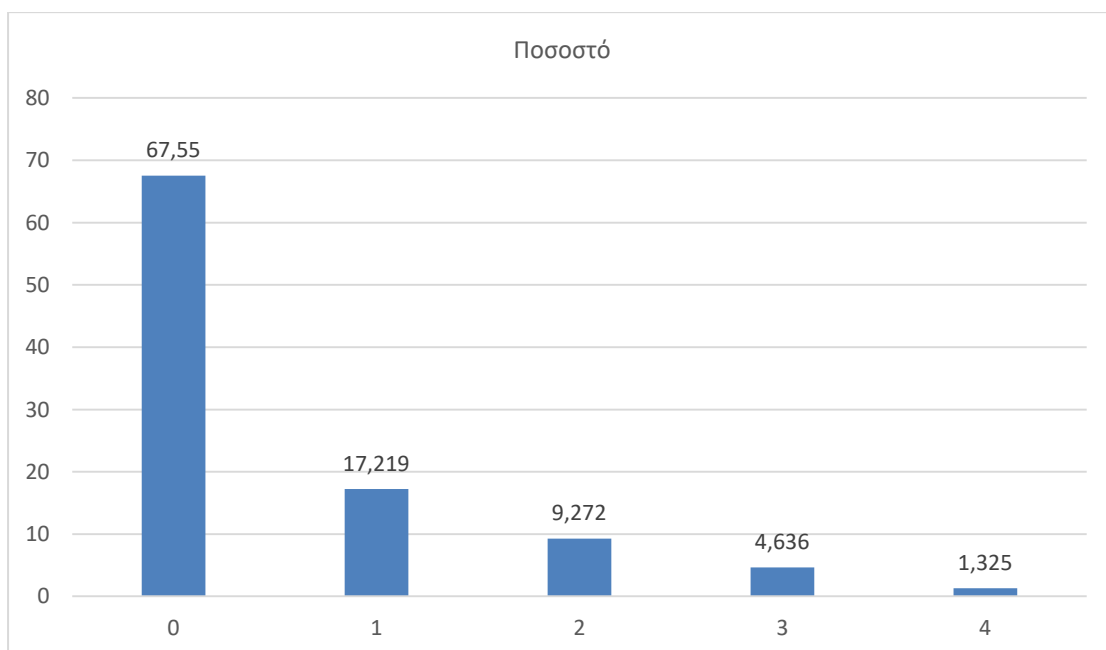
Ραβδόγραμμα10: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 4 «Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική;»

Ερώτημα 5: Δεχθήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική σας ζωή;

Όπως παρατηρείται, είναι ιδιαίτερα σημαντική η διαφορά του ποσοστού του δείγματος που έδωσαν τις δύο ακραίες απαντήσεις της κλίμακας, ποτέ και πολύ συχνά, καθώς το 67.5% του ερευνητικού δείγματος δεν δέχθηκε ποτέ προσβλητικά σχόλια για την προσωπική του ζωή, ενώ μόλις το 1% δέχτηκε προσβολές για την προσωπική του ζωή. Το 17% δέχτηκε σπάνια προσβολές, το 9% περιστασιακά και το 4% συχνά (Πίνακας 11 & Γράφημα 11).

Πίνακας 11: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 5 «Δεχθήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική ζωή σας;»

| Δεχθήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική ζωή σας; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---|-----------|---------|
| 0 | 102 | 67.550 |
| 1 | 26 | 17.219 |
| 2 | 14 | 9.272 |
| 3 | 7 | 4.636 |
| 4 | 2 | 1.325 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



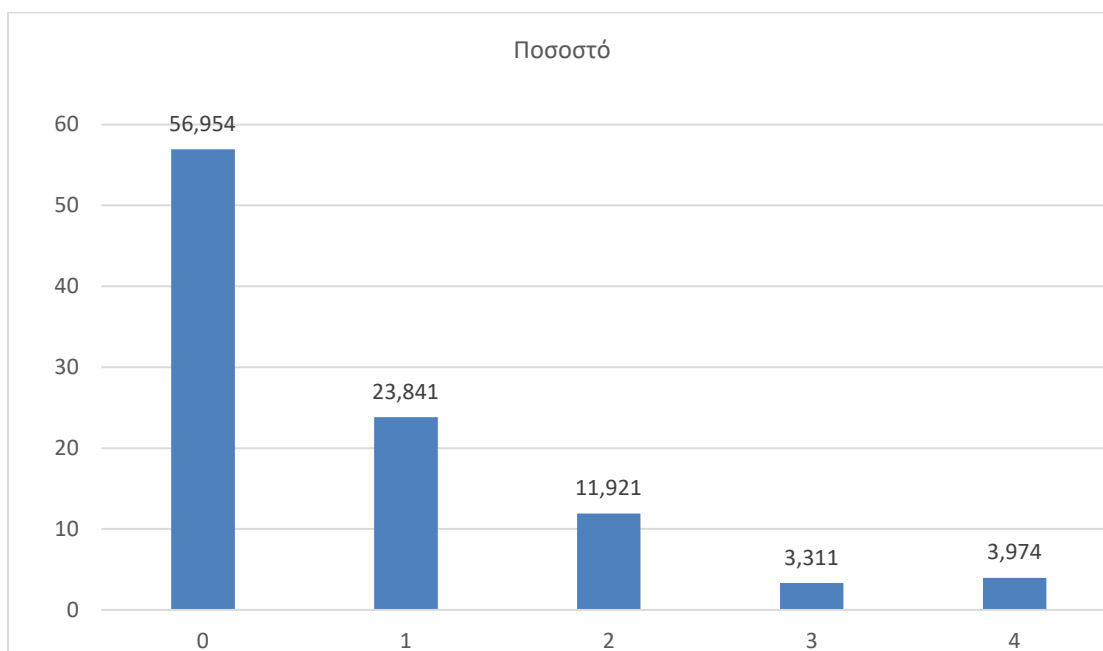
Ραβδόγραμμα 11: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 5 «Δεχθήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική ζωή σας;»

Ερώτημα 6 : Σας απομόνωσαν;

Ιδιαίτερος εντυπωσιακή είναι και η διαφορά μεταξύ των ατόμων που δεν απομονώθηκαν ποτέ στο εργασιακό περιβάλλον με εκείνους που απομονώθηκαν πολύ συχνά. Σχεδόν το 57% των ερωτώμενων υπαλλήλων δεν απομονώθηκε ποτέ από το εργασιακό του περιβάλλον, ενώ μόλις το 3% και 4% αντίστοιχα απομονώθηκε συχνά και πολύ συχνά. Περίπου το 24% απομονώθηκε σπάνια, το 12% δέχτηκε περιστασιακή απομόνωση (Πίνακας 12 & Γράφημα 12).

Πίνακας 12: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 6 «Σας απομόνωσαν;»

| Σας απομόνωσαν; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|-----------------|-----------|---------|
| 0 | 86 | 56.954 |
| 1 | 36 | 23.841 |
| 2 | 18 | 11.921 |
| 3 | 5 | 3.311 |
| 4 | 6 | 3.974 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



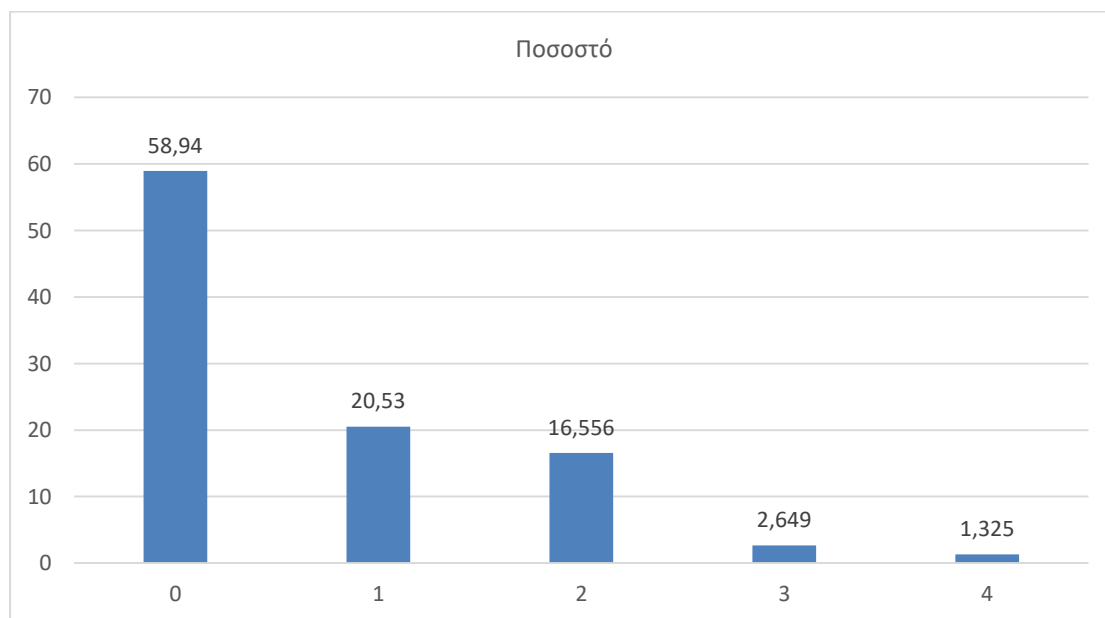
Ραβδόγραμμα12: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 6 «Σας απομόνωσαν;»

Ερώτημα 7 : Δεχθήκατε άμεσες απειλές;

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το ποσοστό της διαφοράς εκείνων που δεν δέχτηκαν ποτέ άμεσες απειλές με εκείνους που τις δέχτηκαν πολύ συχνά καθώς φτάνει σε μέγεθος διαφοράς της τάξεως του 58%. Περίπου το 59% του συνολικού δείγματος δεν δέχτηκε ποτέ άμεσες απειλές ενώ πολύ συχνά εκδηλώθηκε απειλητική συμπεριφορά σε ποσοστό 1%. Το 20.5% σπανίως απειλήθηκε άμεσα, το 16.5% δήλωσε περιστασιακή απειλή και το 2.6% διαμαρτυρήθηκε για συχνή άμεση απειλή (Πίνακας 13 & Γράφημα 13).

Πίνακας 13: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 7 «Δεχθήκατε άμεσες απειλές;»

| Δεχτήκατε άμεσες απειλές; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---------------------------|-----------|---------|
| 0 | 89 | 58.940 |
| 1 | 31 | 20.530 |
| 2 | 25 | 16.556 |
| 3 | 4 | 2.649 |
| 4 | 2 | 1.325 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



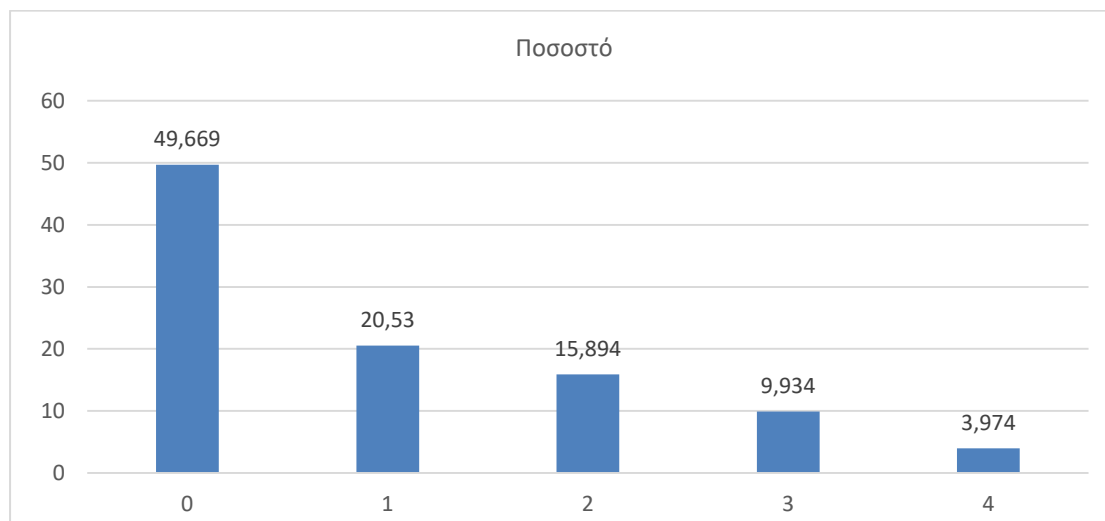
Ραβδόγραμμα 13: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 7 «Δεχτήκατε άμεσες απειλές;»

Ερώτημα 8 : Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή/και σε αρνητικές χειρονομίες;

Τα ποσοστά του δείγματος που απάντησαν στο παραπάνω ερώτημα αναλύονται σε 49% το οποίο δεν εκτέθηκε ποτέ σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή/και σε αρνητικές χειρονομίες, το 20.5% δήλωσε σπανιότητα στην εκδήλωση της παραπάνω καταπιεστικής συμπεριφοράς, σχεδόν το 16% εκτέθηκε περιστασιακά. Το 10% του δείγματος εξέφρασε συχνότητα στην έκθεση σε πλάγιες ματιές και αρνητικές χειρονομίες και το 4% μεγαλύτερη συχνότητα (Πίνακας 14 & Γράφημα 14).

Πίνακας 14: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 8 «Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή/και σε αρνητικές χειρονομίες;»

| Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές ματιές ή/και αρνητικές χειρονομίες; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--|-----------|---------|
| 0 | 75 | 49.669 |
| 1 | 31 | 20.530 |
| 2 | 24 | 15.894 |
| 3 | 15 | 9.934 |
| 4 | 6 | 3.974 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



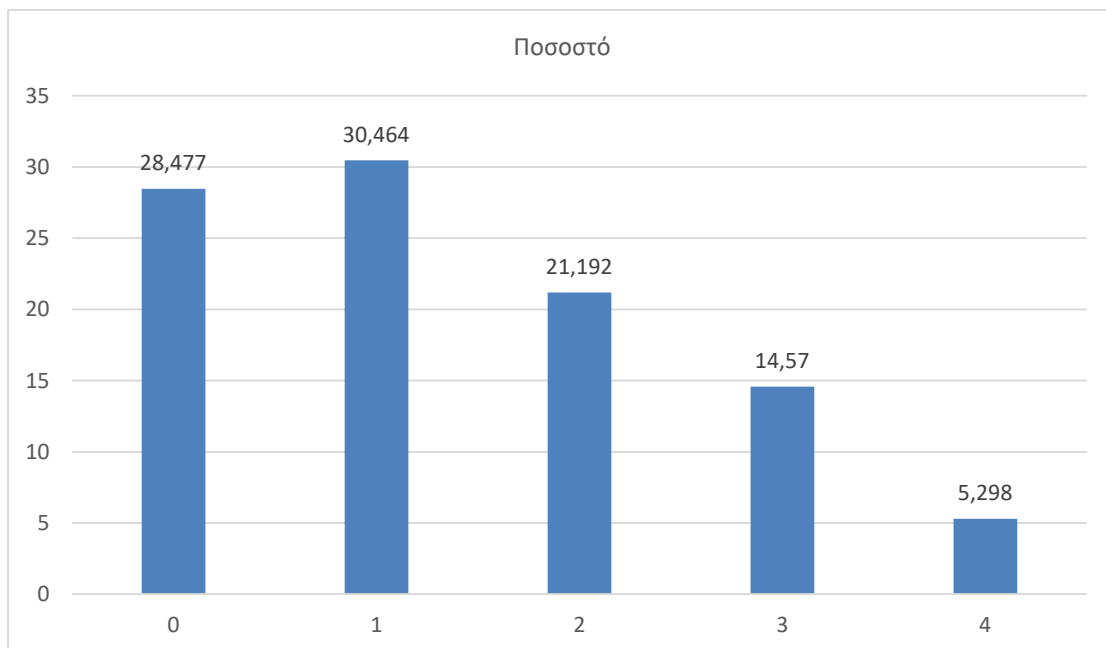
Ραβδόγραμμα14: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 8 «Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή/και σε αρνητικές χειρονομίες;»

Ερώτημα 9 : Σας κατηγορήσαν αδικώς;

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες σε αριθμό 89 ατόμων κατηγορήθηκαν άδικα σπάνια ή ποτέ. 32εργαζόμενοι (21%) κατηγορήθηκαν αδικώς περιστασιακά ενώ μόλις 30 ερωτώμενοι δέχθηκαν άδικες κατηγορίες συχνά και πολύ συχνά. (Πίνακας 15 & Γράφημα 15).

Πίνακας 15: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 9 «Σας κατηγορήσαν αδικώς;»

| Σας κατηγορήσαν αδικώς; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|-------------------------|-----------|---------|
| 0 | 43 | 28.477 |
| 1 | 46 | 30.464 |
| 2 | 32 | 21.192 |
| 3 | 22 | 14.570 |
| 4 | 8 | 5.298 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



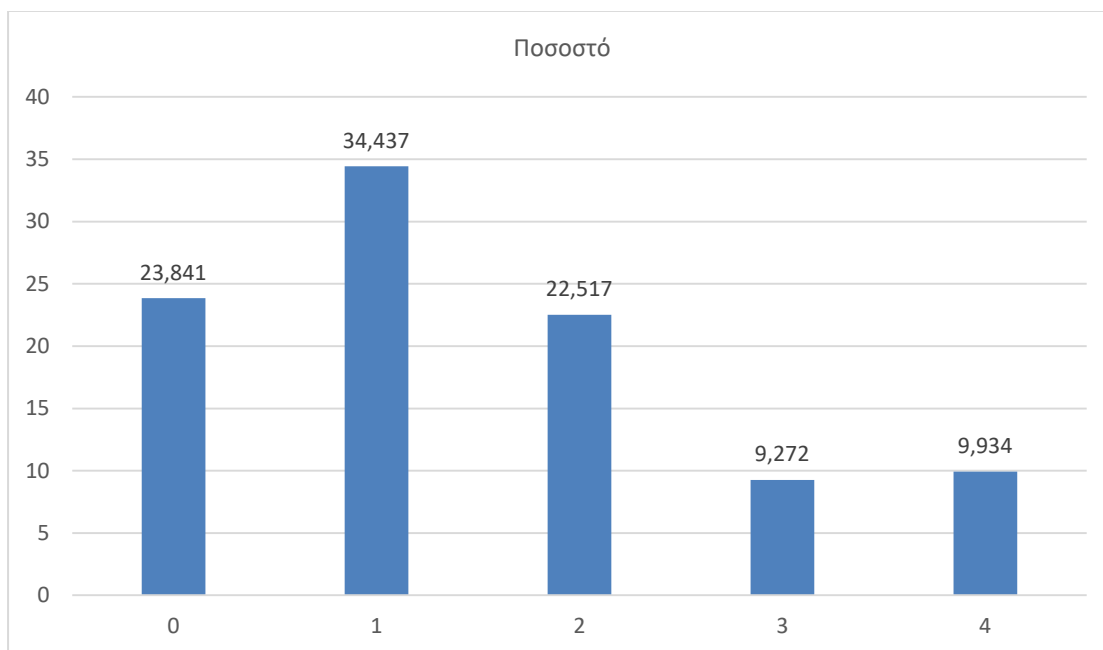
Ραβδόγραμμα15:Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 9 «Σας κατηγορήσαν αδικώς;»

Ερώτημα 10 : Υποτίμησαν τη γνώμη σας;

Το μέγεθος του ποσοστού του δείγματος, του οποίου η γνώμη υποτιμήθηκε στο εργασιακό περιβάλλον από υφιστάμενους και προϊστάμενους δηλώθηκε ως εξής: 23.8% δεν υποτιμήθηκε ποτέ, το 34% υποτιμήθηκε σπάνια, το 22% περιστασιακά, το 9% συχνά και το 9.9% πολύ συχνά. Όπως συμπεραίνεται, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος δεν δέχτηκε υποτίμηση της γνώμης του (Πίνακας 16 & Γράφημα 16).

Πίνακας 16: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 10«Υποτίμησαν τη γνώμη σας;»

| Υποτίμησαν τη γνώμη σας; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---------------------------------|------------------|----------------|
| 0 | 36 | 23.841 |
| 1 | 52 | 34.437 |
| 2 | 34 | 22.517 |
| 3 | 14 | 9.272 |
| 4 | 15 | 9.934 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



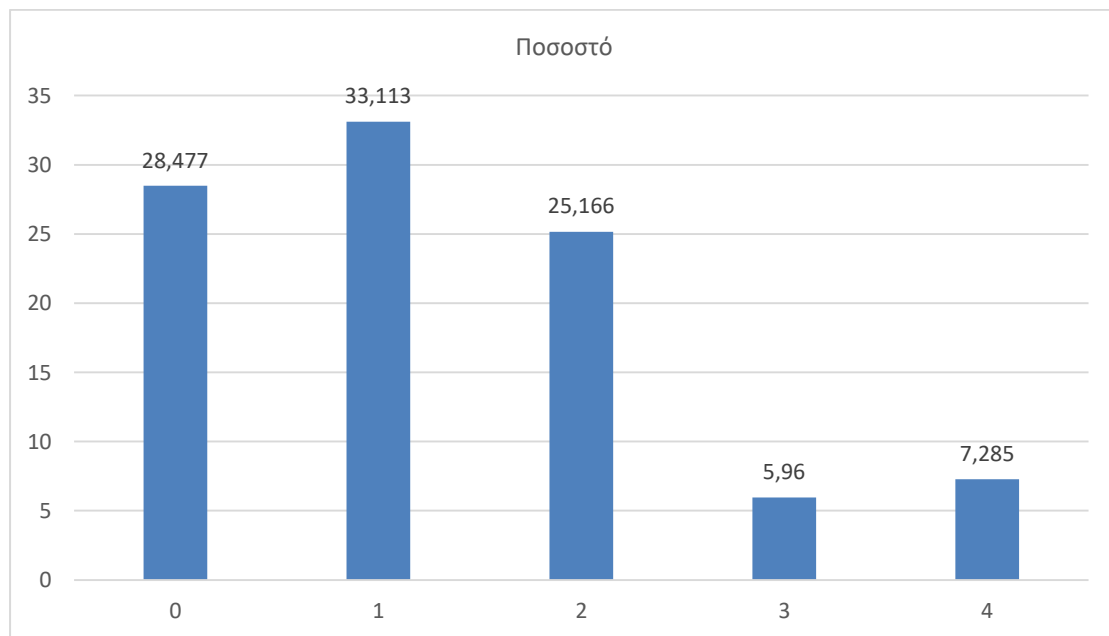
Ραβδόγραμμα16: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 10 «Υποτίμησαν τη γνώμη σας;»

Ερώτημα 11 : Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει;

Όσον αφορά στην έκθεση των εργαζομένων σε προσβλητική λεκτική συμπεριφορά με σκοπό να πληγωθούν η έρευνα έδειξε πως το 28% δεν υπήρξε δέκτης τέτοιας συμπεριφοράς, το 33% δήλωσε σπανιότητα, το 25% περιστασιακή έκθεση, περίπου το 6% δήλωσε συχνή έκθεση και το 7% πολύ συχνή. Παρατηρείται και πάλι ένα χαμηλό ποσοστό του μεγέθους του 13% των ατόμων που εκτέθηκε σε λεκτική συμπεριφορά με στόχο να πληγωθεί (Πίνακας 17 & Γράφημα 17).

Πίνακας 17: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 11«Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει;»

| Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε στόχο να σας πληγώσει; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---|-----------|---------|
| 0 | 43 | 28.477 |
| 1 | 50 | 33.113 |
| 2 | 38 | 25.166 |
| 3 | 9 | 5.960 |
| 4 | 11 | 7.285 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



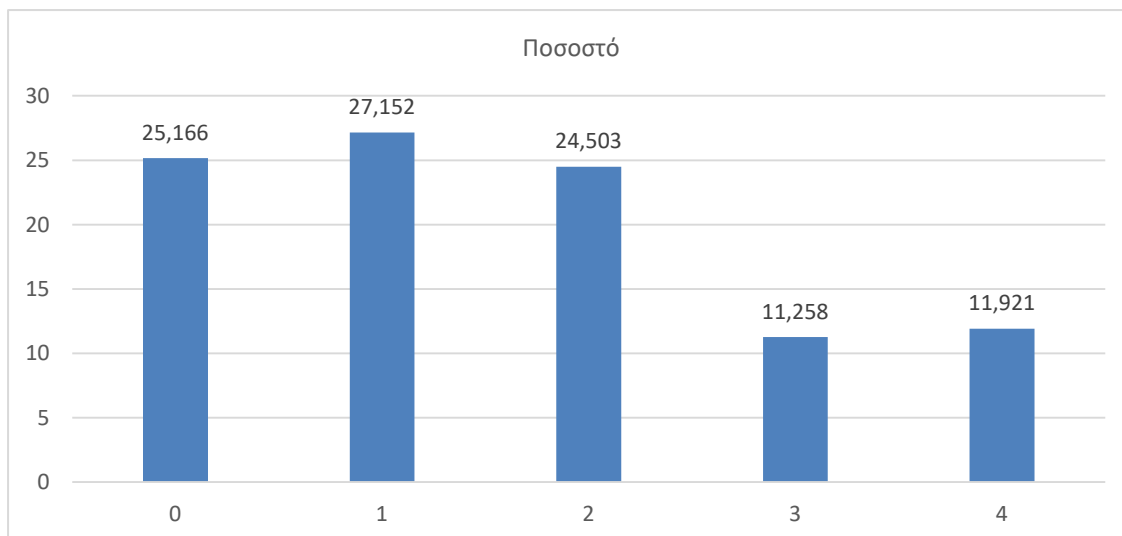
Ραβδόγραμμα17: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 11«Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει;»,

Ερώτημα 12 : Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα;

25% των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε πως δεν τους έχουν ανατεθεί ποτέ ανούσια καθήκοντα σε αντίθεση με το 12% περίπου στο οποίο έχει ζητηθεί να εκτελέσουν ανούσια καθήκοντα πολύ συχνά. Το 27% εκτέλεσε σπάνια περιττά καθήκοντα, το 25% περίπου περιστασιακά και το 11% συχνά (Πίνακας 18 & Γράφημα 18).

Πίνακας 18: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 12 «Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα;»

| Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---------------------------------|-----------|---------|
| 0 | 38 | 25.166 |
| 1 | 41 | 27.152 |
| 2 | 37 | 24.503 |
| 3 | 17 | 11.258 |
| 4 | 18 | 11.921 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



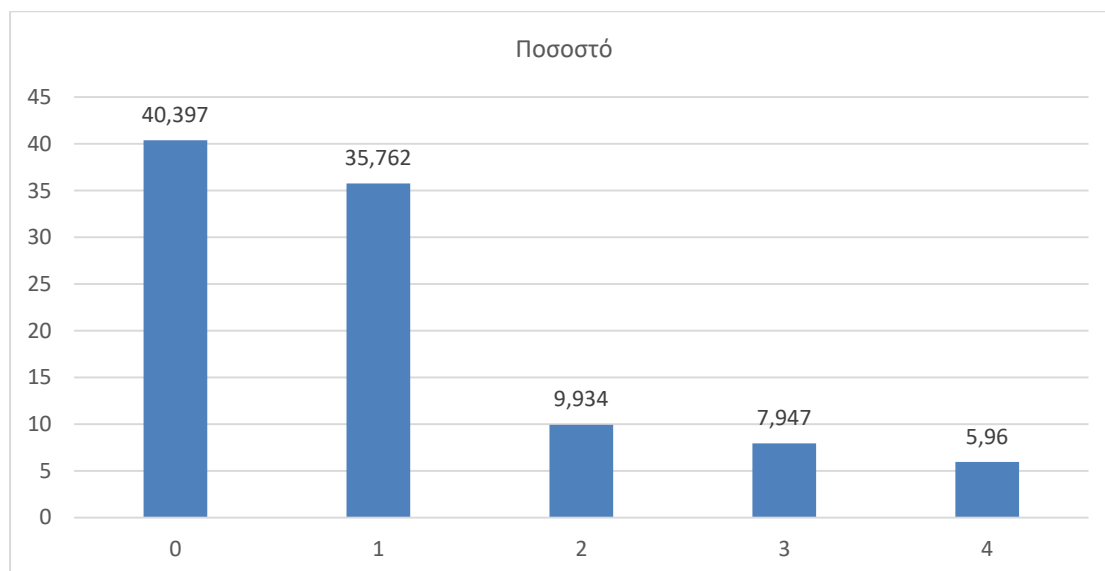
Ραβδόγραμμα18: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 12 «Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα;»

Ερώτημα 13: Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν;

Ιδιαίτερως αυξημένη παρατηρείται η διαφορά μεταξύ των ερωτώμενων που τους συμπεριφέρθηκαν ως ανύπαρκτους σε κλίμακα ποτέ ή σπάνια με εκείνους που δέχθηκαν τέτοιου είδους αντιμετώπιση από περιστασιακά μέχρι πολύ συχνά, καθώς η διαφορά τους φτάνει στο ποσοστό του 52%, γεγονός που αποκαλύπτει πως πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες δεν αντιμετωπίζονται ως περιττοί και αόρατοι στην εργασία τους (Πίνακας 19 & Γράφημα 19).

Πίνακας 19: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 13 «Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν;»

| Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--|-----------|---------|
| 0 | 61 | 40.397 |
| 1 | 54 | 35.762 |
| 2 | 15 | 9.934 |
| 3 | 12 | 7.947 |
| 4 | 9 | 5.960 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



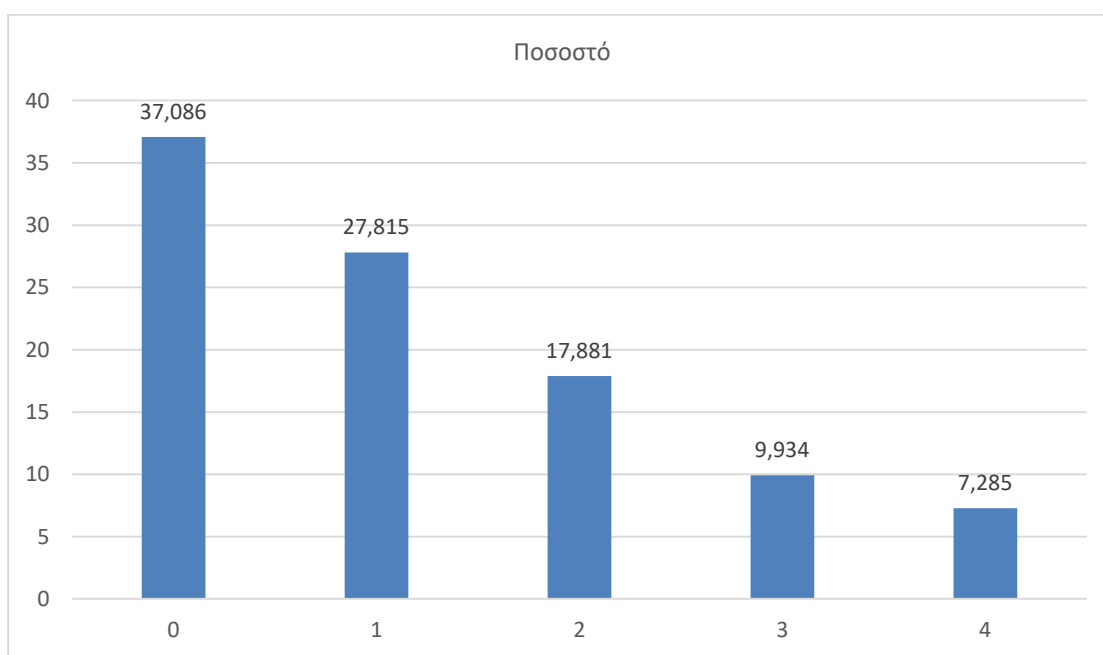
Ραβδόγραμμα19: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 13 «Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν;»

Ερώτημα 14: Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;

Οι κακεντρεχείς φήμες διαδόθηκαν σπάνια για το 27.8% του δείγματος, περιστασιακά για το 17.8%, συχνά για το 10% περίπου και πολύ συχνά για το 7.2%. Αντιθέτως, για το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, 37%, δεν διαδόθηκαν ποτέ κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη τους (Πίνακας 20 & Γράφημα 20).

Πίνακας 20: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 14 «Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;»

| Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|---|-----------|---------|
| 0 | 56 | 37.086 |
| 1 | 42 | 27.815 |
| 2 | 27 | 17.881 |
| 3 | 15 | 9.934 |
| 4 | 11 | 7.285 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



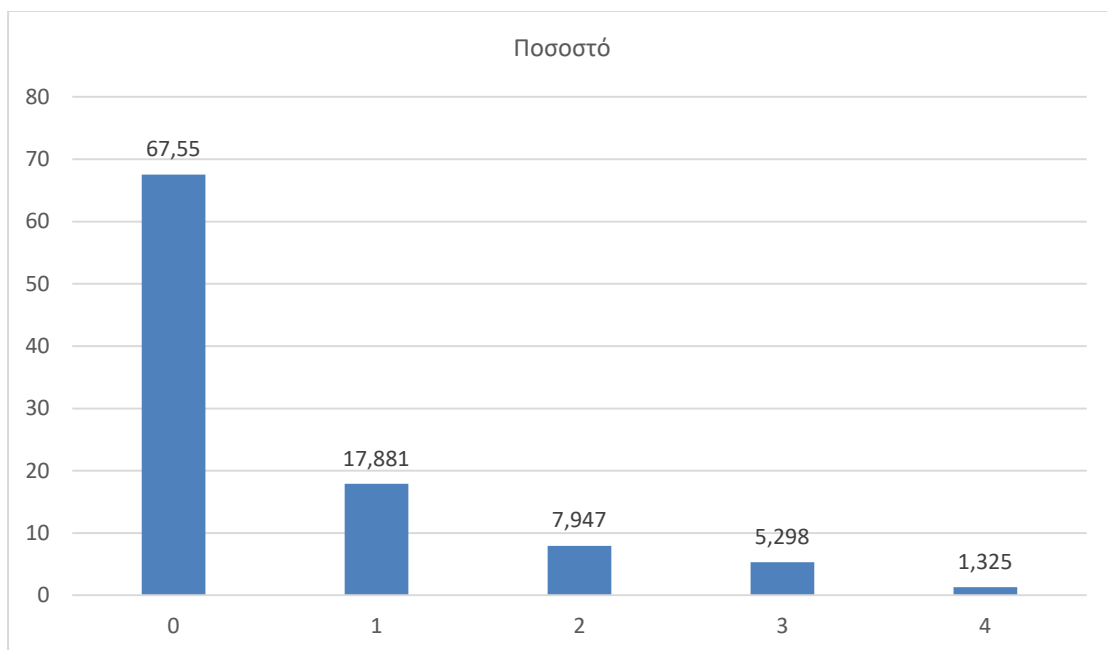
Ραβδόγραμμα 20: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 14 «Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;»

Ερώτημα 15 : Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων;

Όπως δηλώθηκε από το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως του 67.5% των εργαζομένων, δεν υπήρξε ποτέ γελοιοποίησή τους παρουσία άλλων προσώπων. Σε αντίθεση με το 17.8% που σπάνια βρέθηκε αντιμέτωπο με αυτή τη συμπεριφορά, ενώ περιστασιακά υποβλήθηκε σε γελοιοποίηση σχεδόν το 8%, συχνά το 5% και πολύ συχνά το 1% (Πίνακας 21 & Γράφημα 21).

Πίνακας 21: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 15 «Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων;»

| Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--|-----------|---------|
| 0 | 102 | 67.550 |
| 1 | 27 | 17.881 |
| 2 | 12 | 7.947 |
| 3 | 8 | 5.298 |
| 4 | 2 | 1.325 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



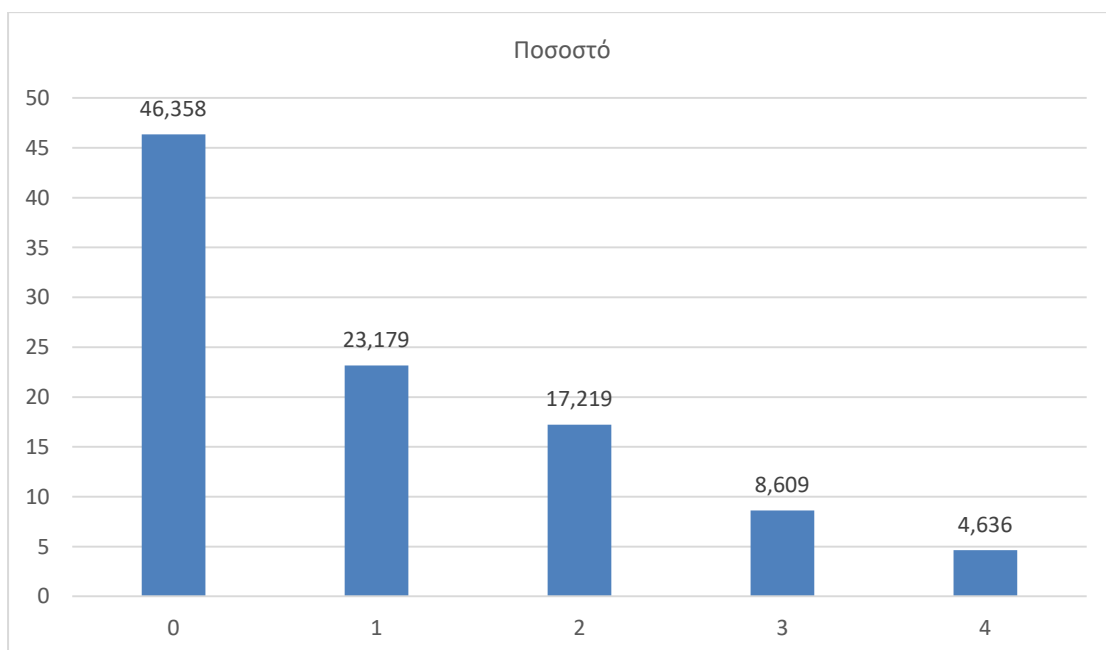
Ραβδόγραμμα21: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 15 «Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων;»

Ερώτημα 16: Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο;

Όσον αφορά για το αν η εργασία των υπαλλήλων κρίθηκε με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, ήτοι το 46%, ανέφερε πως ποτέ δε κρίθηκε κατ' αυτόν τον τρόπο, το 23% σπάνια, το 17% περιστασιακά, ενώ μόλις το 8.6% δήλωσε συχνά και το 4.6% πολύ συχνά (Πίνακας 22 & Γράφημα 22).

Πίνακας 22: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 16 «Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο;»

| Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|--|-----------|---------|
| 0 | 70 | 46.358 |
| 1 | 35 | 23.179 |
| 2 | 26 | 17.219 |
| 3 | 13 | 8.609 |
| 4 | 7 | 4.636 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



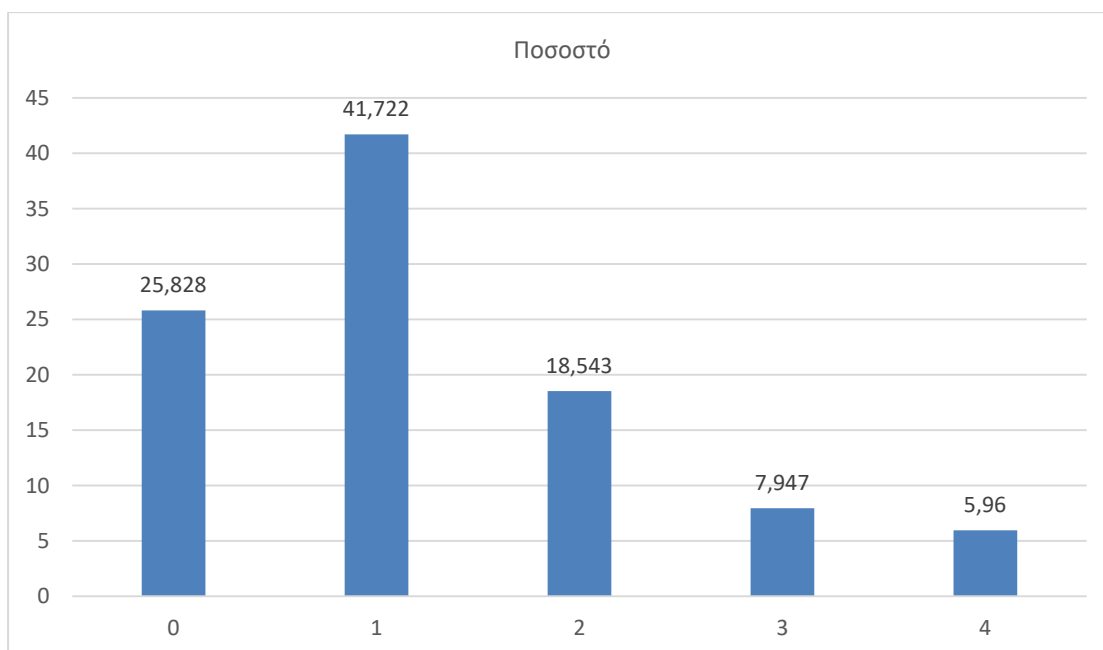
Ραβδόγραμμα22: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 16 «Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο;»

Ερώτημα 17 : Αμφισβητήθηκε η κρίση σας;

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει μεγάλη υπεροχή εκείνων που δεν αμφισβητήθηκε η κρίση τους ποτέ ή αμφισβητήθηκε σπάνια έναντι όσων αμφισβητήθηκε από περιστασιακά ως πολύ συχνά, καθώς η διαφορά τους φτάνει στο 35% (Πίνακας 23 & Γράφημα 23).

Πίνακας 23: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 17 «Αμφισβητήθηκε η κρίση σας;»

| Αμφισβητήθηκε η κρίση σας; | Συχνότητα | Ποσοστό |
|----------------------------|-----------|---------|
| 0 | 39 | 25.828 |
| 1 | 63 | 41.722 |
| 2 | 28 | 18.543 |
| 3 | 12 | 7.947 |
| 4 | 9 | 5.960 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



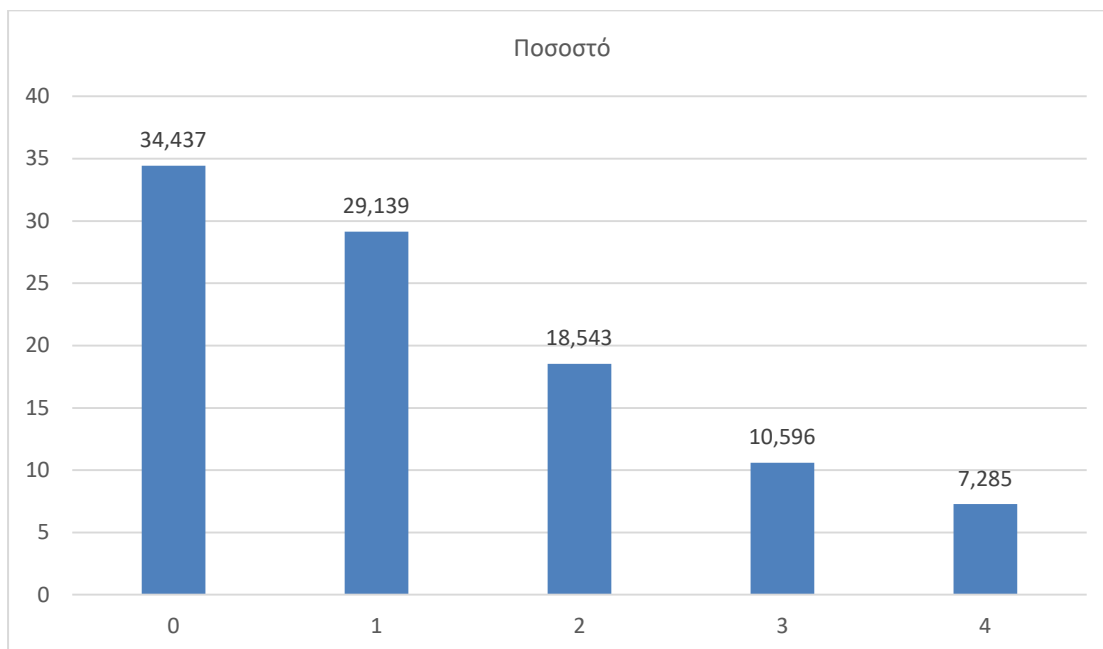
Ραβδόγραμμα23: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 17 «Αμφισβητήθηκε η κρίση σας;»

Ερώτημα 18: Έχετε υποστεί διάκριση;

Στην ερώτηση εάν οι υπάλληλοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα έχουν υποστεί διάκριση έναντι άλλων συναδέλφων τους, το 52% απάντησε ποτέ, το 29% σπάνια, το 18.% περιστασιακά, το 10.5% συχνά και το 7% πολύ συχνά, δείχνοντας και πάλι μια υπεροχή των εργαζομένων που δεν υπέστησαν ποτέ διάκριση ή που την υπέστησαν σπάνια (Πίνακας 24 & Γράφημα 24).

Πίνακας 24: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 18 «Έχετε υποστεί διάκριση;»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 52 | 34.437 |
| 1 | 44 | 29.139 |
| 2 | 28 | 18.543 |
| 3 | 16 | 10.596 |
| 4 | 11 | 7.285 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



Ραβδόγραμμα24: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 18 «Έχετε υποστεί διάκριση;»

3.1.2. Συμπτώματα του mobbing

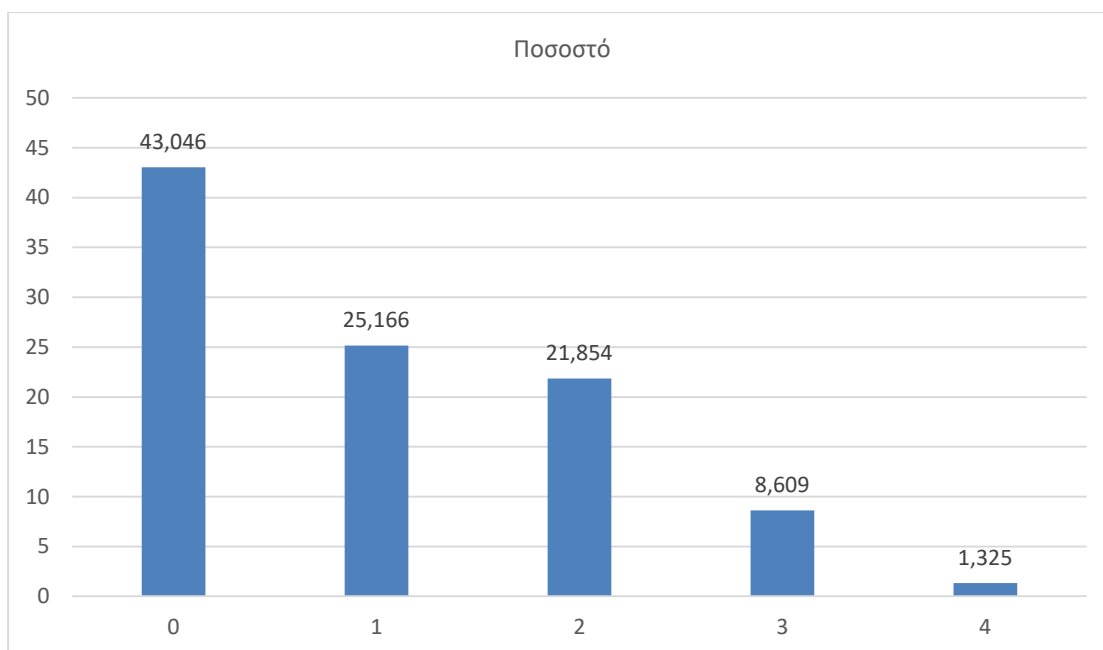
Σε αυτό το μέρος της εργασίας το ερωτηματολόγιο εστιάζει στα κλινικά συμπτώματα και στις επιπτώσεις που η μακράς διαρκείας έκθεση στην ηθική παρενόχληση, όπως αυτά ορίζονται από τον ΠΟΥ (Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας), επιφέρει στον δέκτη. Τα συμπτώματα αυτά δύνανται να έχουν επίδραση τόσο στη συμπεριφορά, όσο και στην ψυχική υγεία των θυμάτων, παρουσιάζοντας ψυχοσωματικά και ψυχοπαθολογικά προβλήματα. Παρακάτω παρουσιάζεται η συχνότητα εμφάνισης του κάθε συμπτώματος στο σύνολο των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Για λόγους διευκόλυνσης κάθε διερευνώμενο σύμπτωμα του **ερωτήματος 19 «Έχετε παρουσιάσει κάποιο από τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing;»** θα απαριθμείται ξεχωριστά ως διαφορετική διάταξη του κυρίως ερωτήματος.

Αρτηριακή πίεση

Όσον αφορά στην συχνότητα εμφάνισης αρτηριακής πίεσης, τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης δήλωσαν κατά 43% ότι ουδέποτε ήρθαν αντιμέτωποι με το σύμπτωμα, το 25% ότι σπάνια παρατήρησαν διαταραχή της αρτηριακής πίεσεως, το 21,8% παρατήρησε περιστασιακή εκδήλωση του συμπτώματος, το 8.6% δήλωσε συχνά, ενώ μόλις το 1% εμφάνισε πολύ συχνά το σύμπτωμα (Πίνακας 25 & Γράφημα 25).

Πίνακας 25: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.1 «Αρτηριακή πίεση»

| Έχετε υλοστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 65 | 43.046 |
| 1 | 38 | 25.166 |
| 2 | 33 | 21.854 |
| 3 | 13 | 8.609 |
| 4 | 2 | 1.325 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



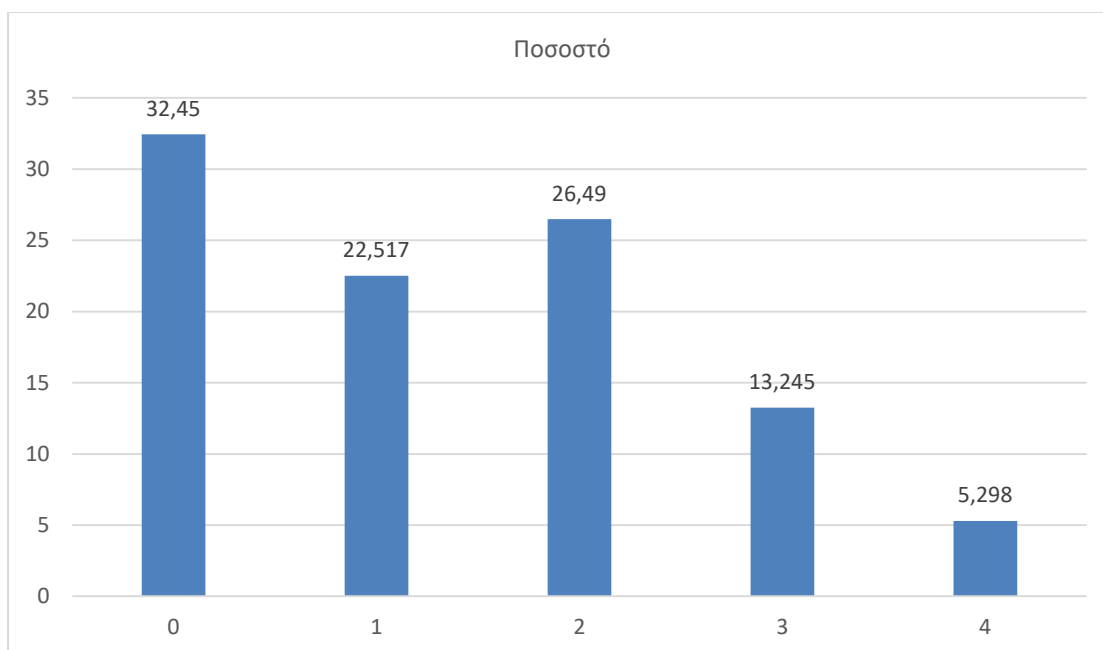
Ραβδόγραμμα25: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.1 «Αρτηριακή πίεση»

Κεφαλαλγίες

Οι συμμετέχοντες της έρευνας δήλωσαν πως οι κεφαλαλγίες δεν παρουσιάστηκαν ποτέ στο 32%, εμφανίστηκαν σπάνια στο 22.5%, περιστασιακά στο 26%, συχνά στο 13% και πολύ συχνά μόλις στο 5%. Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί πως η διαφορά της τάξεως του 10% υπέρ των συμμετεχόντων που δεν εμφανίζουν ποτέ ή εμφανίζουν σπάνια πονοκεφάλους έναντι όσων τους εμφανίζουν με συχνότητα από περιστασιακά έως πολύ συχνά θεωρείται μικρή, αποδεικνύοντας πως οι κεφαλαλγίες ταλαιπωρεί σημαντικό αριθμό θυμάτων της ηθικής παρενόχλησης (Πίνακας 26 & Γράφημα 26).

Πίνακας 26: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.2 «Κεφαλαλγίες»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 49 | 32.450 |
| 1 | 34 | 22.517 |
| 2 | 40 | 26.490 |
| 3 | 20 | 13.245 |
| 4 | 8 | 5.298 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



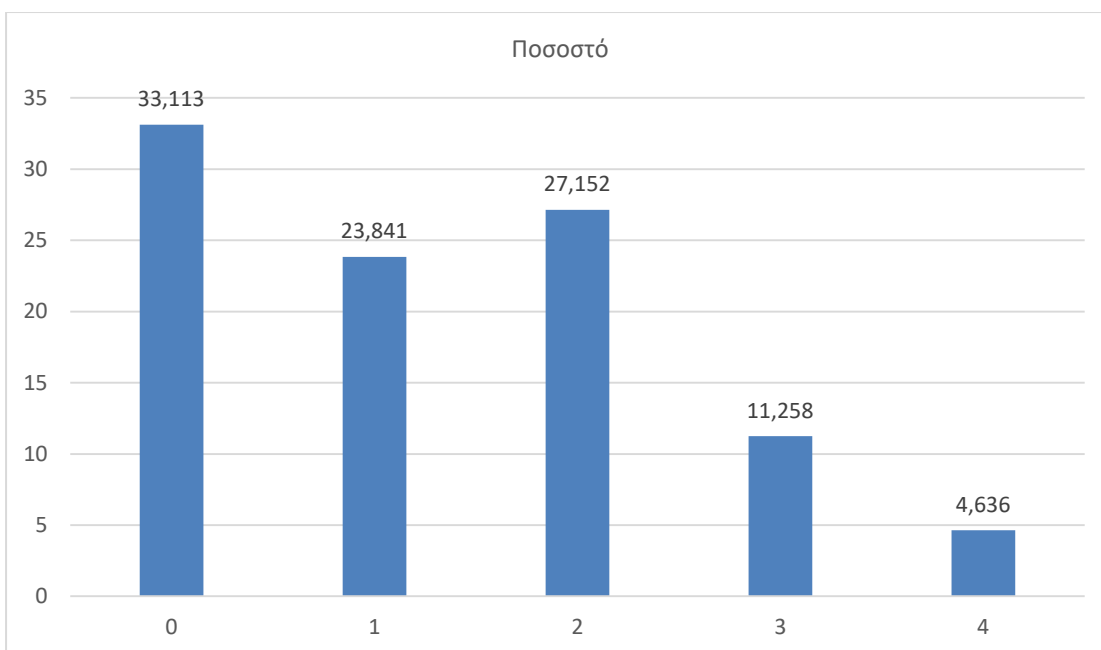
Ραβδόγραμμα26: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.2 «Κεφαλαλγίες»

Ταχυκαρδίες

Το σύμπτωμα της ταχυκαρδίας δεν εμφανίστηκε ποτέ στο 33% του δείγματος, σπάνια το παρουσίασε το 23.8%, περιστασιακά το 27%, συχνά το 11% και πολύ συχνά το 4.6%, γεγονός που δεν αποδεικνύει την μεγάλη συχνότητα του συμπτώματος (Πίνακας 27 & Γράφημα 27).

Πίνακας 27: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.3 «Ταχυκαρδίες»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 50 | 33.113 |
| 1 | 36 | 23.841 |
| 2 | 41 | 27.152 |
| 3 | 17 | 11.258 |
| 4 | 7 | 4.636 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



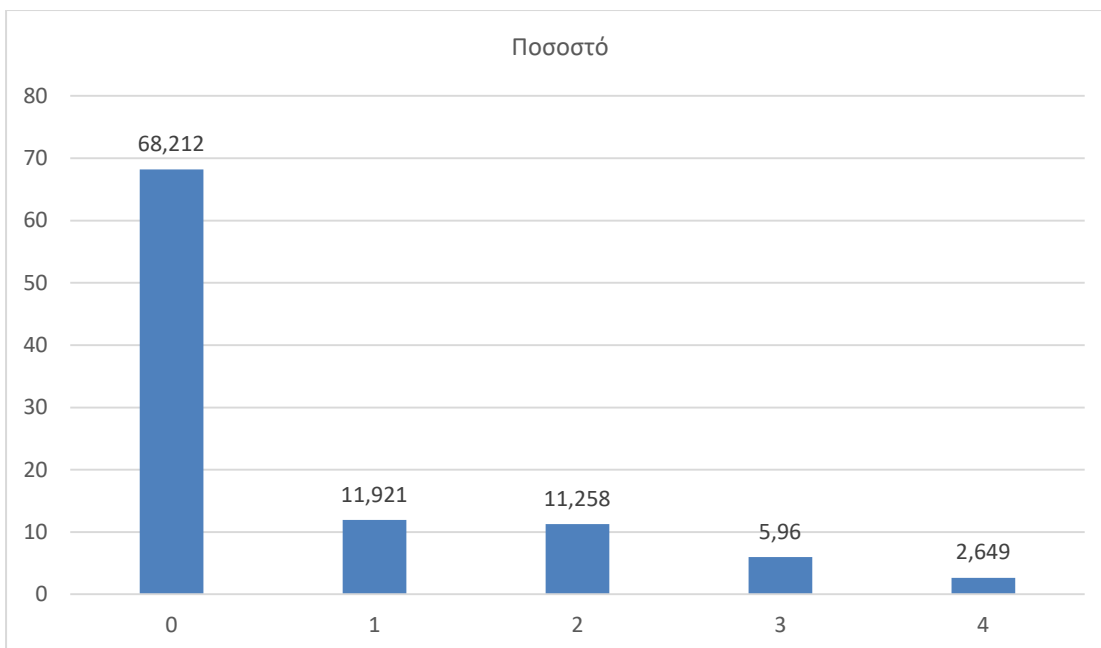
Ραβδόγραμμα27: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.3 «Ταχκαρδίες»

Απώλεια μαλλιών

Η απώλεια μαλλιών αποτέλεσε επίπτωση του mobbing για το 32% του δείγματος σε αντίθεση με το 68% το οποίο δεν παρουσίασε ποτέ το σύμπτωμα, διαφορά η οποία εντάσσει το σύμπτωμα πολύ χαμηλά στη συχνότητα εμφάνισης στο συγκεκριμένο δείγμα. Αναλυτικότερα, σπάνια εκδηλώθηκε στο 12% περίπου, περιστασιακά στο 11%, συχνά στο 6% περίπου και πολύ συχνά στο 2.6% (Πίνακας 28 & Γράφημα 28).

Πίνακας 28: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.4 «Απώλεια μαλλιών»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 103 | 68.212 |
| 1 | 18 | 11.921 |
| 2 | 17 | 11.258 |
| 3 | 9 | 5.960 |
| 4 | 4 | 2.649 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



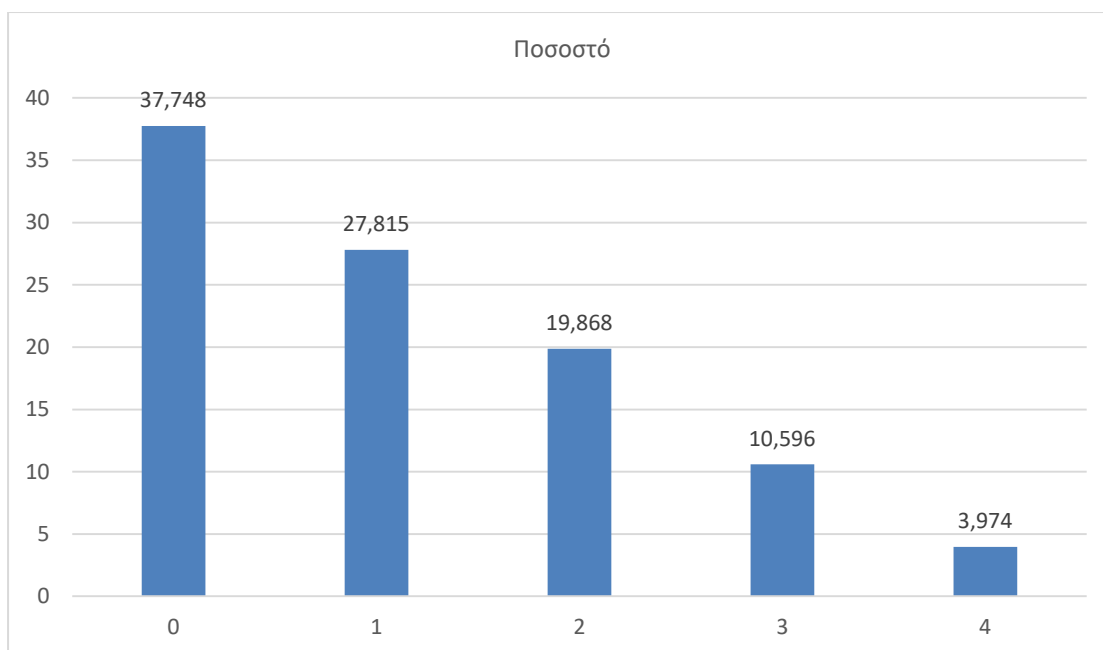
Ραβδόγραμμα28: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.4 «Απώλεια μαλλιών»

Προβλήματα συγκέντρωσης

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες της έρευνας (57) δεν αντιμετώπισαν ποτέ προβλήματα συγκέντρωσης λόγω της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. 42 υπάλληλοι (περίπου 28%) σπανίως αντιμετώπισαν τέτοιου είδους προβλήματα, 30 εργαζόμενοι (19.8%) περιστασιακά, 16 (10.5%) είχαν συχνά προβλήματα συγκέντρωσης και μόνο 6 σχεδόν (4%) άτομα του δείγματος αντιμετώπισαν πολύ συχνά προβλήματα συγκέντρωσης (Πίνακας 29 & Γράφημα 29).

Πίνακας 29: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.5 «Προβλήματα συγκέντρωσης»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 57 | 37.748 |
| 1 | 42 | 27.815 |
| 2 | 30 | 19.868 |
| 3 | 16 | 10.596 |
| 4 | 6 | 3.974 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



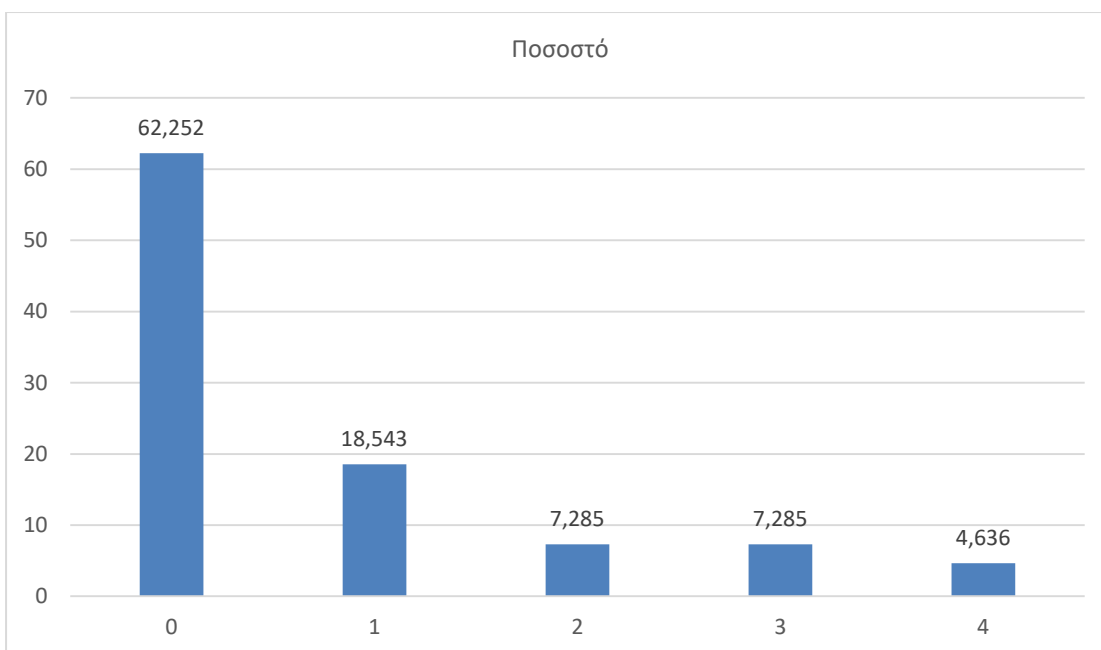
Ραβδόγραμμα29: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.5 «Προβλήματα συγκέντρωσης»

Κατάθλιψη

Όσον αφορά το σύμπτωμα της κατάθλιψης, οι περισσότεροι συμμετέχοντες σε ποσοστό 62% δεν ανέφεραν την παρουσία του συμπτώματος. Το 18.5% του δείγματος απάντησε σπάνια, το ίδιο ποσοστό της τάξεως του 7.2% των συμμετεχόντων απάντησε περιστασιακά και συχνά, ενώ το 4.6% δήλωσε πως ήρθε αντιμέτωπο με την κατάθλιψη πολύ συχνά. Ως συμπέρασμα, το σύμπτωμα της κατάθλιψης κατατάσσεται ιδιαίτερος χαμηλά στην συχνότητα εκδήλωσης στο δείγμα της έρευνας (Πίνακας 30 & Γράφημα 30).

Πίνακας 30: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.6 «Κατάθλιψη»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 94 | 62.252 |
| 1 | 28 | 18.543 |
| 2 | 11 | 7.285 |
| 3 | 11 | 7.285 |
| 4 | 7 | 4.636 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



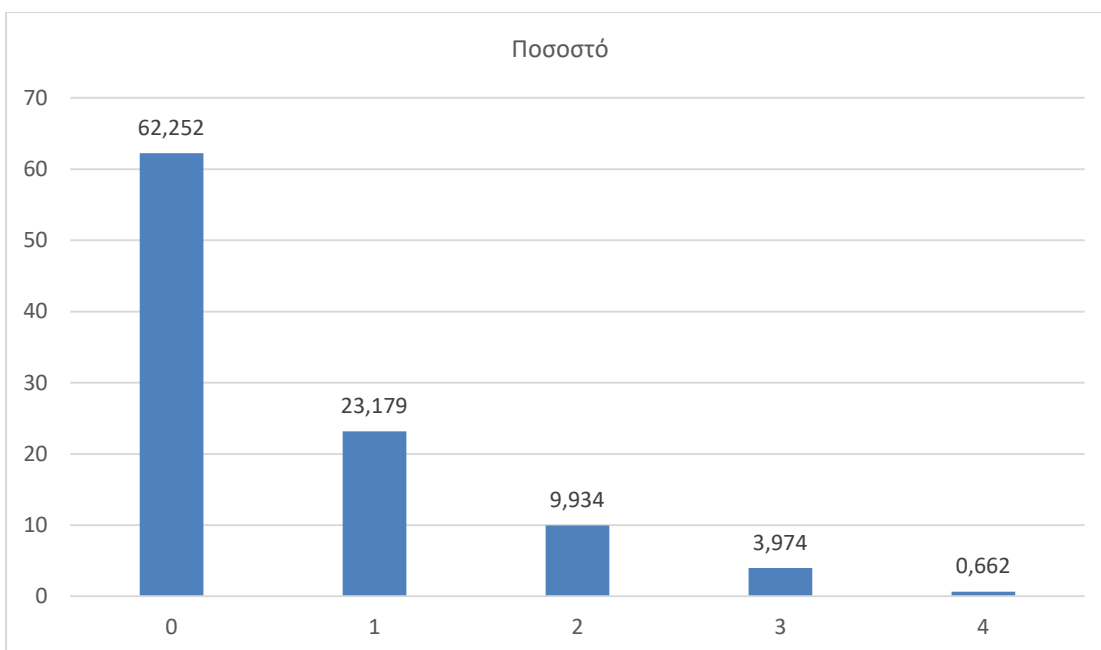
Ραβδόγραμμα 30: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.6 «Κατάθλιψη»

Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα

Εξαιτίας του mobbing, το 62% των ερωτώμενων δεν προέβηκε ποτέ σε ανεξέλεγκτη επιθετικότητα κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, το 23% εκδήλωσε σπάνια ανεξέλεγκτη επιθετική συμπεριφορά, περίπου το 10% εκδήλωσε το σύμπτωμα περιστασιακά, σχεδόν το 4% απάντησε συχνά, ενώ μόλις 1 ερωτώμενος δήλωσε πολύ συχνά, κατατάσσοντας το σύμπτωμα ιδιαίτερος χαμηλά στη λίστα των πιο συχνών συμπτωμάτων της παρούσας έρευνας (Πίνακας 31 & Γράφημα 31).

Πίνακας 31: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.7 «Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 94 | 62.252 |
| 1 | 35 | 23.179 |
| 2 | 15 | 9.934 |
| 3 | 6 | 3.974 |
| 4 | 1 | 0.662 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



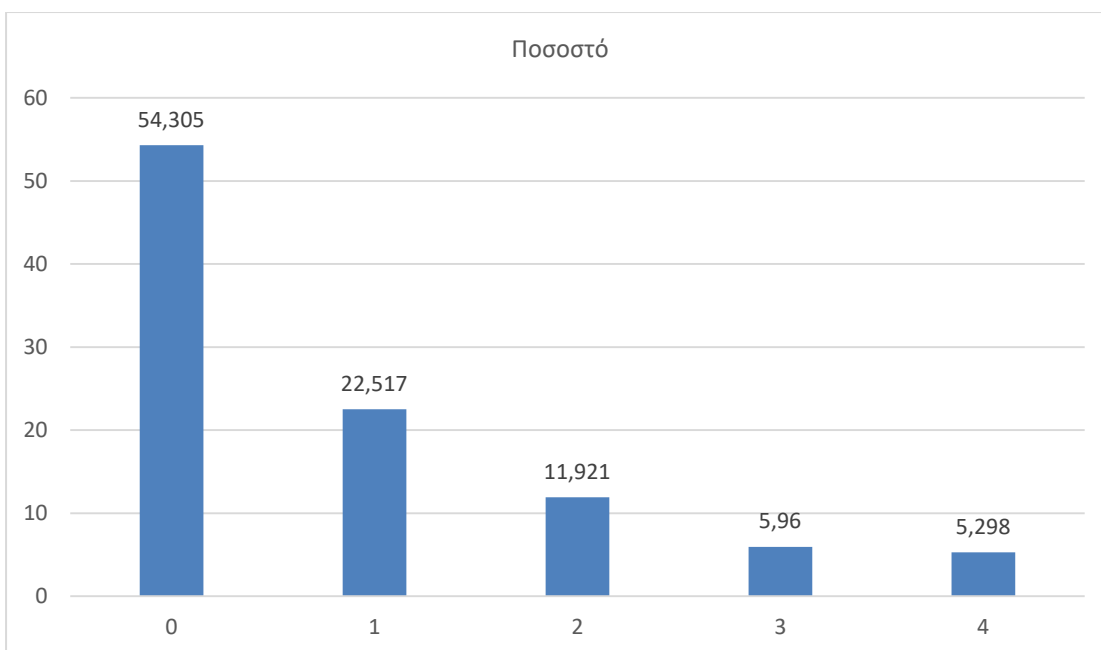
Ραβδόγραμμα 31: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.7 «Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα»

Μελαγχολία

Όσον αφορά στη συχνότητα εμφάνισης του σοβαρού συμπτώματος της μελαγχολίας, το 54% δήλωσε πως δεν το εκδήλωσε ποτέ, το 22,5% το εκδήλωσε σπάνια, το 12% περιστασιακά, το 6% σπάνια και το 5% πολύ συχνά. Κρίνεται πως πολύ μικρό ποσοστό του δείγματος οδηγήθηκε πιθανότητα στην φαρμακευτική αγωγή για την αντιμετώπιση του συμπτώματος (Πίνακας 32 & Γράφημα 32).

Πίνακας 32: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.8 «Μελαγχολία»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 82 | 54.305 |
| 1 | 34 | 22.517 |
| 2 | 18 | 11.921 |
| 3 | 9 | 5.960 |
| 4 | 8 | 5.298 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



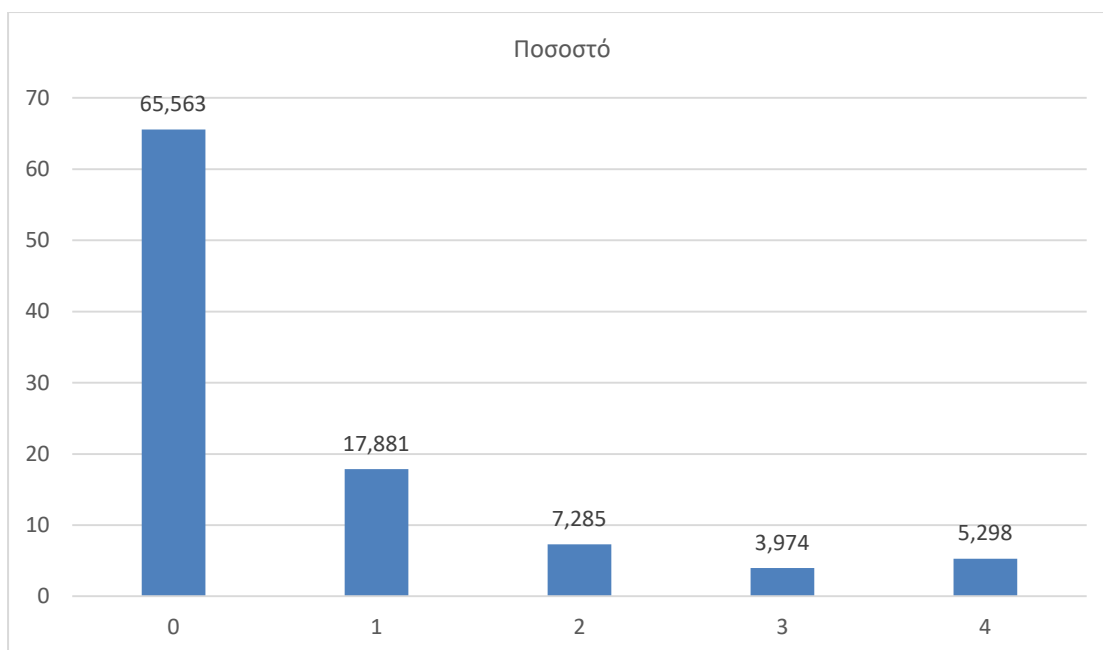
Ραβδόγραμμα32: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.8 «Μελαγχολία»

Δερματικά προβλήματα

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ηθικά παρενοχλημένων υπαλλήλων σε βαθμό 65.5% δήλωσε πως ποτέ δεν παρουσίασε δερματικά προβλήματα. Το 18% περίπου του συνόλου του δείγματος εμφάνισε σπάνια οποιοδήποτε δερματικό πρόβλημα, περιστασιακά εκδηλώθηκε στο 7.2%, συχνά σε ποσοστό περίπου 4% και πολύ συχνά στο ποσοστό του 5% (Πίνακας 33 & Γράφημα 33).

Πίνακας 33: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.9 «Δερματικά προβλήματα (π.χ. εκζέματα)»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 99 | 65.563 |
| 1 | 27 | 17.881 |
| 2 | 11 | 7.285 |
| 3 | 6 | 3.974 |
| 4 | 8 | 5.298 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



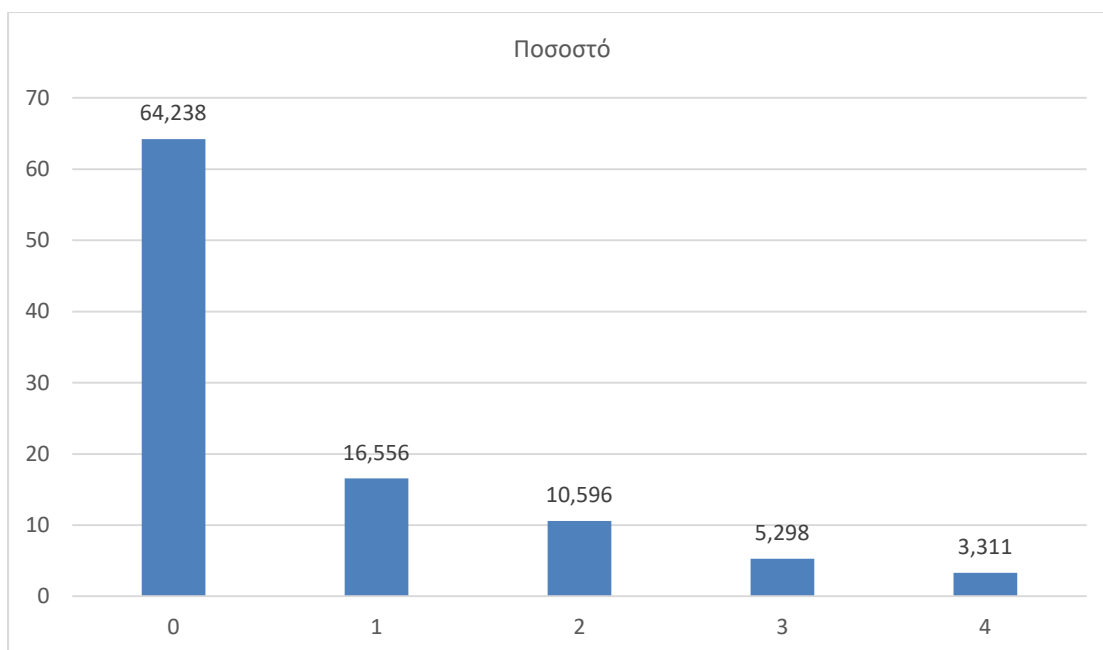
Ραβδόγραμμα33: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.9 «Δερματικά προβλήματα (π.χ. εκζέματα)»

Ανορεξία/βουλιμία

Το σύμπτωμα της ανορεξίας ή της βουλιμίας δεν εμφανίστηκε σε 97 από τους 151 συμμετέχοντες. Στους 25 εκδηλώθηκε σπάνια, στους 16 περιστασιακά, στους 8 συχνά και στους 5 πολύ συχνά. Συμπερασματικά θα λέγαμε πως μόλις σχεδόν το 1/5 του δείγματος πάσχει από ανορεξία/βουλιμία (Πίνακας 34 & Γράφημα 34).

Πίνακας 34: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.10 «Ανορεξία/βουλιμία»

| Έχετε υλοστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 97 | 64.238 |
| 1 | 25 | 16.556 |
| 2 | 16 | 10.596 |
| 3 | 8 | 5.298 |
| 4 | 5 | 3.311 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



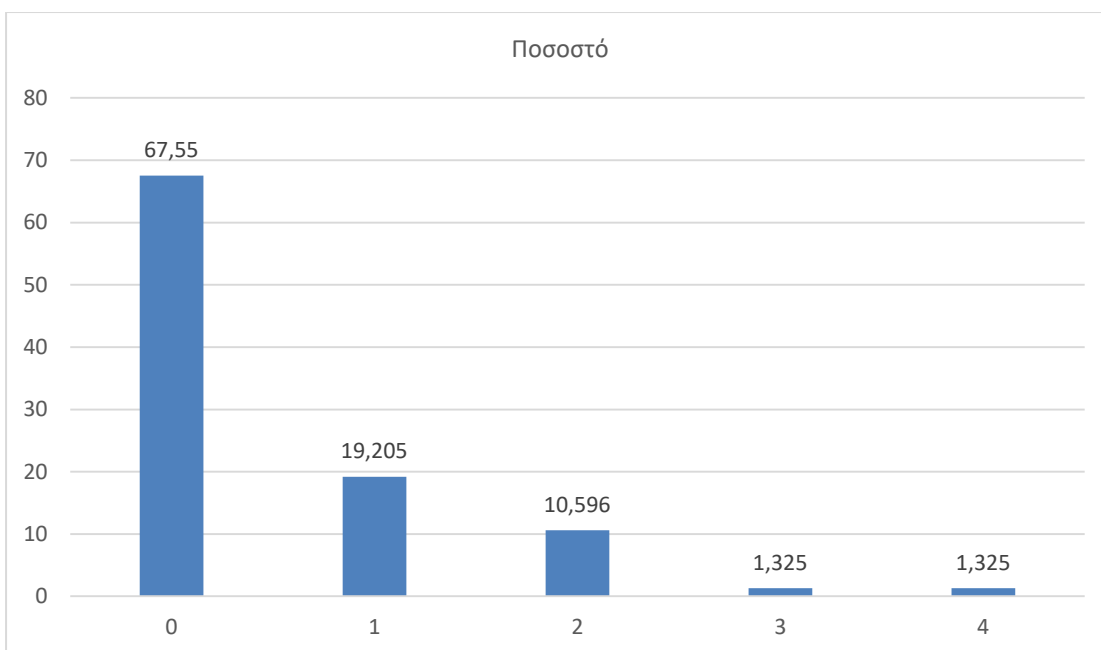
Ραβδόγραμμα34: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.10 «Ανορεξία/βουλιμία»

Κοινωνική απομόνωση

Το πρόβλημα της κοινωνικής απομόνωσης εξαιτίας του εργασιακού bullying δεν αναφέρθηκε ως επίπτωση από το 67.5% του δείγματος. Ωστόσο, το 19% απάντησε θετικά με σπάνια συχνότητα, το 10.5% απάντησε ότι απομονώθηκε κοινωνικά περιστασιακά, ενώ το ίδιο ποσοστό του 1.3% αναφέρει πως απομονώθηκε κοινωνικά συχνά και πολύ συχνά αντίστοιχα (Πίνακας 35 & Γράφημα 35).

Πίνακας 35: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.11 «Κοινωνική απομόνωση»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 102 | 67.550 |
| 1 | 29 | 19.205 |
| 2 | 16 | 10.596 |
| 3 | 2 | 1.325 |
| 4 | 2 | 1.325 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



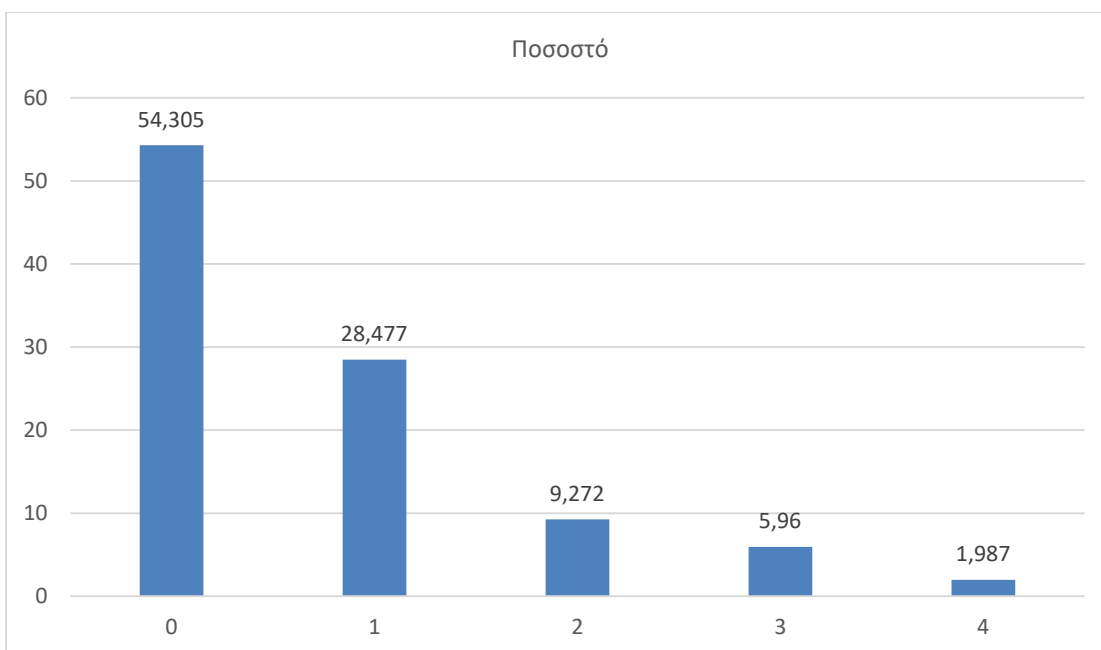
Ραβδόγραμμα35: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.11 «Κοινωνική απομόνωση»

Έλλειψη πρωτοβουλιών

Η έλλειψη πρωτοβουλιών αποτελεί ένα σύμπτωμα του φαινομένου του mobbing, το οποίο δεν εμφανίστηκε ποτέ στους μισούς και παραπάνω συμμετέχοντες (54%). Το 28% το βίωσε σπάνια, το 9.2% περιστασιακά, σχεδόν το 6% συχνά και περίπου το 2% πολύ συχνά (Πίνακας 36 & Γράφημα 36).

Πίνακας 36: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.12 «Έλλειψη πρωτοβουλιών»

| Έχετε υλοστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 82 | 54.305 |
| 1 | 43 | 28.477 |
| 2 | 14 | 9.272 |
| 3 | 9 | 5.960 |
| 4 | 3 | 1.987 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



Ραβδόγραμμα36: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Διάταξη 19.12 «Έλλειψη πρωτοβουλιών»

3.1.3. Αντιμετώπιση του Mobbing

Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνάται η υποχρέωση που φέρει αρχικά ο ίδιος ο εργαζόμενος, έπειτα η Πολιτεία και κατόπιν ο εκάστοτε φορέας για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Όλοι οι εν δυνάμει υπεύθυνοι για την αντιμετώπιση ή έστω ελαχιστοποίηση του φαινομένου οφείλουν να εντοπίσουν τα συμπτώματα και να διαχειριστούν εγκαίρως το φαινόμενο, να παράσχουν υποστήριξη και προστασία στα θύματα και να μεριμνήσουν για την εκπαίδευση του προσωπικού, υιοθετώντας αυστηρές πολιτικές κατά της παρενόχλησης.

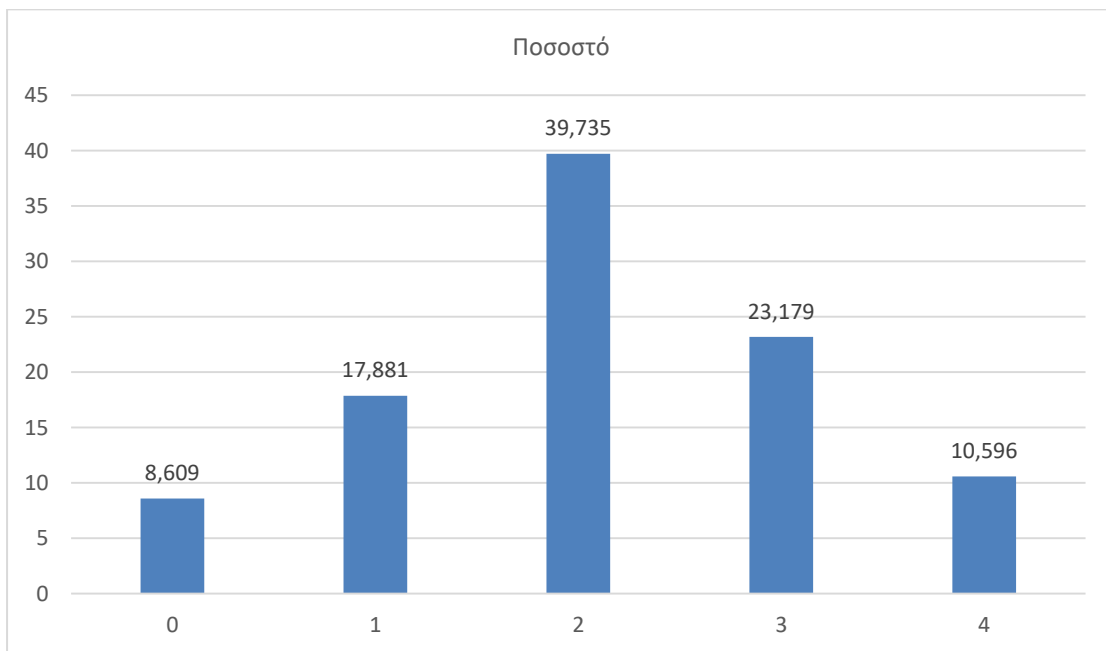
Ερώτημα 20 : Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του ίδιου του εργαζόμενου;

Βάσει των απαντήσεων των ερωτώμενων στο παραπάνω ερώτημα, 13 συμμετέχοντες διαφωνούν απόλυτα με την υποχρέωση που φέρει ο ίδιος ο εργαζόμενος για την αντιμετώπιση του φαινομένου, 27 διαφωνούν, 60 δηλώνουν ουδετερότητα καθώς ούτε συμφωνούν, ούτε συμφωνούν με τη δήλωση, 35 συμφωνούν πως είναι υποχρέωση του εργαζόμενου και 16 συμφωνούν απόλυτα. Συμπεραίνεται πως οι συμμετέχοντες

αμφιταλαντεύονται σχετικά με την ευθύνη των ίδιων για την αντιμετώπιση του φαινομένου, παρουσιάζοντας ωστόσο μια μικρή τάση του 7,3% υπέρ της υποχρέωσης του εργαζόμενου για τη συμβολή του στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης (Πίνακας 37 & Γράφημα 37).

Πίνακας 37: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 20 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του ίδιου του εργαζόμενου;»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 13 | 8.609 |
| 1 | 27 | 17.881 |
| 2 | 60 | 39.735 |
| 3 | 35 | 23.179 |
| 4 | 16 | 10.596 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



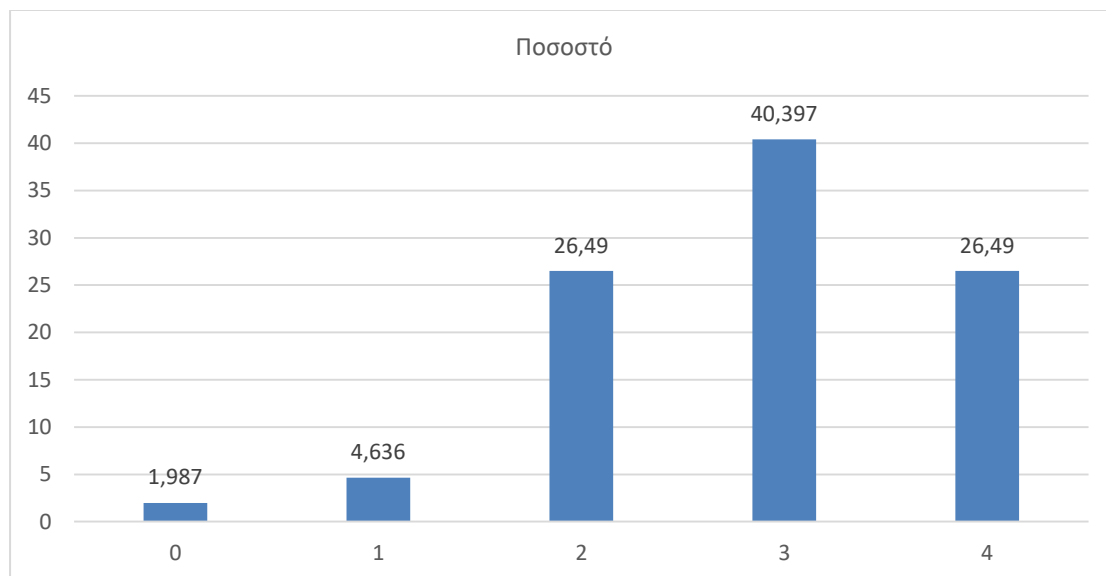
Ραβδόγραμμα37: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 20 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του ίδιου του εργαζόμενου;»

Ερώτημα 21 : Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις της πολιτείας;

Όσον αφορά τις υποχρεώσεις της Πολιτείας για την αντιμετώπιση του φαινομένου είναι ευδιάκριτη η άποψη του μεγαλύτερου ποσοστού του δείγματος πως η Πολιτεία οφείλει να λάβει μέτρα για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση του mobbing στους εργασιακούς χώρους. Όπως παρατηρείται στον πίνακα, 3 εργαζόμενοι διαφωνούν απόλυτα, 7 διαφωνούν, 40 ούτε συμφωνούν, ούτε διαφωνούν, 61 συμφωνούν πως φέρει ευθύνη και υποχρέωση και 40 συμφωνούν απόλυτα (Πίνακας 38 & Γράφημα 38).

Πίνακας 38: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 21 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις της πολιτείας;»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 3 | 1.987 |
| 1 | 7 | 4.636 |
| 2 | 40 | 26.490 |
| 3 | 61 | 40.397 |
| 4 | 40 | 26.490 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



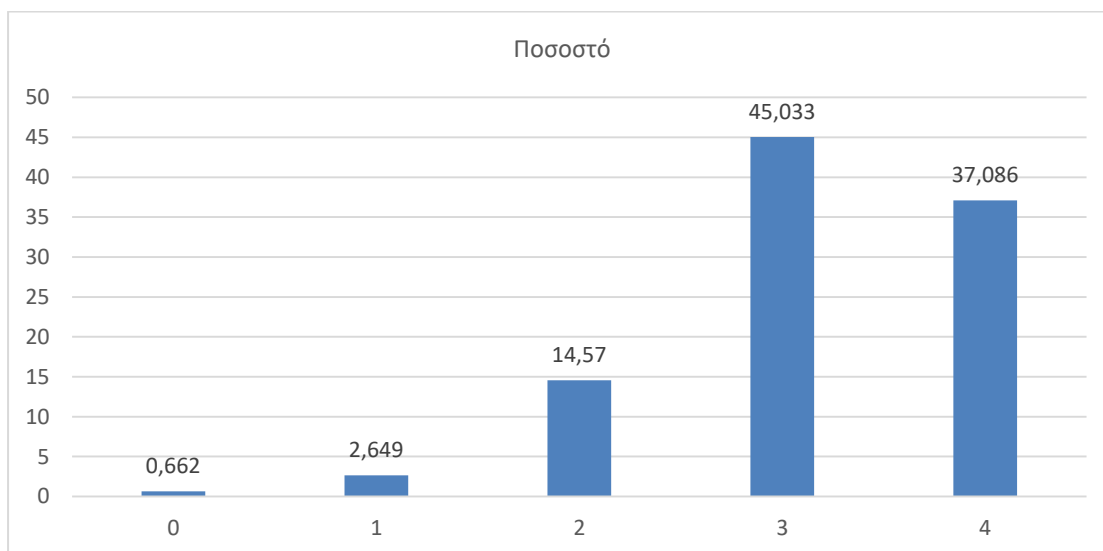
Ραβδόγραμμα38: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 21 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις της πολιτείας;»

Ερώτημα 22 : Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του εκάστοτε αρμόδιου φορέα;

Συγκριτικά με τον προηγούμενο πίνακα που αφορά την ευθύνη της Πολιτείας, στον παρακάτω πίνακα όπου αναφέρεται η ευθύνη των φορέων απέναντι στο mobbing, παρατηρείται ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό συμφωνίας από μέρους του δείγματος σχετικά με την καταπολέμηση του φαινομένου καθότι μόνο 1 συμμετέχων διαφωνεί απόλυτα με την υποχρέωση που φέρει ο εκάστοτε αρμόδιος φορέας, 4 ερωτώμενοι διαφωνούν, 22 δηλώνουν ουδετερότητα, χωρίς να συμφωνούν ή να διαφωνούν ενώ 68 συμφωνούν και 56 συμφωνούν απόλυτα πως ο κάθε φορέας οφείλει να λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου (Πίνακας 39 & Γράφημα 39).

Πίνακας 39: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 22 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του εκάστοτε αρμόδιου φορέα;»

| Έχετε υποστεί διάκριση | Συχνότητα | Ποσοστό |
|------------------------|-----------|---------|
| 0 | 1 | 0.662 |
| 1 | 4 | 2.649 |
| 2 | 22 | 14.570 |
| 3 | 68 | 45.033 |
| 4 | 56 | 37.086 |
| Σύνολο | 151 | 100 |



Ραβδόγραμμα39: Κατανομή των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα στην Ερώτηση 22 «Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του εκάστοτε αρμόδιου φορέα»

3.2. Έλεγχος αξιοπιστίας και εγκυρότητας, Cronbach's α

Το ερωτηματολόγιο, το οποίο δημιουργήθηκε υπέστη έλεγχο ως προς την εγκυρότητα του περιεχομένου (content validity), προκειμένου να εξεταστεί η καταλληλότητά του ως προς τη μέτρηση της εμφάνισης του φαινομένου mobbing στην τοπική αυτοδιοίκηση α' και β' βαθμού (Yaghmaie,2003). Η συνέπεια των επαναλαμβανόμενων μετρήσεων, δηλαδή η σταθερότητα των αποτελεσμάτων, επιβεβαιώθηκε με τον έλεγχο του δείκτη *Cronbach's α* , ο οποίος εκφράζει την αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου (reliability) (Σιάρδος, 2005).

Αρχικά, η εγκυρότητα του περιεχομένου επετεύχθει με την επαρκή ανάλυση του φαινομένου μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης και έπειτα με τη σύσταση του ερωτηματολογίου, η τελική μορφή του οποίου πραγματοποιήθηκε κατόπιν δειγματολογικής αποστολής σε μικρή ομάδα συναδέλφων της συγγραφέως. Καθ'αυτόν τον τρόπο απεφεύχθηκαν τυχόν λάθη ή παραλείψεις που θα δυσχέραιναν την κατανόηση των ερωτημάτων και θα απέφεραν λανθασμένα αποτελέσματα μετά τον συλλογικό διαμοιρασμό του συνολικού δείγματος.

Η συνέπεια, συνοχή και αξιοπιστία του ερευνητικού εργαλείου ελέγχθηκε με τη χρήση του συντελεστή εσωτερικής συνέπειας *Cronbach's Alpha*, η τιμή του οποίου θα πρέπει να ξεπερνά το 0,7 προκειμένου η έρευνα να χαρακτηριστεί ικανοποιητικά αξιόπιστη (Statisticshowto,2021).

Ως εκ τούτου, κατα έλεγχο του συνόλου των 18 ερωτημάτων της *Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης* που αφορούν την καταπιεστική, ταπεινωτική και εχθρική συμπεριφορά που το δείγμα της παρούσης έρευνας επιδέχεται, διαπιστώθηκε πως οι ερωτήσεις χαρακτηρίζονται από ένα πολύ ικανοποιητικό βαθμό συνοχής και αξιοπιστίας, καθώς ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας *Cronbach's Alpha* ξεπερνά το 0.7 και φέρει την τιμή 0.96 (Πίνακας 40).

Πίνακας 40: Ανάλυση αξιοπιστίας της «Κλίμακας Εργασιακής Παρενόχλησης»

| Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης | mean | sd |
|--|--------------|-----------|
| Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε; | 1.338 | 1.119 |
| Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα; | 1.629 | 1.158 |
| Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά; | 1.490 | 1.182 |
| Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική; | 1.682 | 1.219 |
| Δεχθήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική σας ζωή; | 0.550 | 0.936 |
| Σας απομόνωσαν; | 0.735 | 1.056 |
| Δεχθήκατε άμεσες απειλές; | 0.669 | 0.936 |
| Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή /και σε αρνητικές χειρονομίες; | 0.980 | 1.191 |
| Σας κατηγορήσαν αδίκως; | 1.377 | 1.193 |
| Υποτίμησαν τη γνώμη σας; | 1.470 | 1.232 |
| Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει; | 1.305 | 1.160 |
| Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα; | 1.576 | 1.304 |
| Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν; | 1.033 | 1.169 |
| Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας; | 1.225 | 1.250 |
| Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων; | 0.550 | 0.943 |
| Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο; | 1.020 | 1.186 |
| Αμφισβητήθηκε η κρίση σας; | 1.265 | 1.112 |
| Έχετε υποστεί διάκριση; | 1.272 | 1.243 |
| Cronbach's α | 0.960 | |

Όσον αφορά στον βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου σχετικά με τη συχνότητα εκδήλωσης των συμπτωμάτων του φαινομένου, ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας *Cronbach's Alpha* φέρει την τιμή 0.9, γεγονός που καθιστά αξιόπιστο και συναφές το περιεχόμενό τους (Πίνακας 41).

Πίνακας 41: Ανάλυση αξιοπιστίας των συμπτωμάτων του mobbing

| Συμπτώματα του mobbing | Cronbach's α | mean | sd |
|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------|-----------|
| Αρτηριακή πίεση | 0.902 | 1.000 | 1.058 |
| Κεφαλαλγίες | 0.891 | 1.364 | 1.214 |
| Ταχυκαρδίες | 0.890 | 1.305 | 1.178 |
| Απώλεια μαλλιών | 0.899 | 0.629 | 1.068 |
| Προβλήματα συγκέντρωσης | 0.887 | 1.152 | 1.159 |
| Κατάθλιψη | 0.889 | 0.735 | 1.159 |
| Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα | 0.897 | 0.576 | 0.875 |
| Μελαγχολία | 0.889 | 0.854 | 1.168 |
| Δερματικά προβλήματα | 0.901 | 0.656 | 1.120 |
| Ανορεξία/βουλιμία | 0.892 | 0.669 | 1.075 |
| Έλλειψη πρωτοβουλιών | 0.894 | 0.728 | 0.993 |
| Κοινωνική απομόνωση | 0.896 | 0.497 | 0.840 |
| Cronbach's α | 0.902 | | |

3.3. Επαγωγική στατιστική

Από τον πίνακα 42 φαίνεται ότι ο μέσος της συνολικής βαθμολογίας του mobbing βρίσκεται στο 21.1. Εάν συγκρίνουμε το μέσο του συνολικού σκορ με το δυνητικό μέσο της κλίμακας, που είναι το 36, παρατηρούμε ότι η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων βρίσκεται αρκετά κάτω του μετρίου. Εντούτοις, η τυπική απόκλιση 16 μας δείχνει ότι υπάρχει μια σχετικά μεγάλη διασπορά των απαντήσεων και επομένως προκρίνεται περαιτέρω ανάλυση. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν εμφανίστηκε η μέγιστη βαθμολογία που ήταν το 72, αλλά το μέγιστο σκορ που σημειώθηκε ήταν πολύ κοντά, στο 65.

Πίνακας 42: Κατανομή συνολικού σκορ mobbing

| Σκορ mobbing | |
|---------------------|-----------|
| N | Valid 151 |
| | Missing 0 |
| Mean | 21.1656 |
| Std. Deviation | 15.97808 |
| Minimum | .00 |
| Maximum | 65.00 |

Αντίστοιχα, στον πίνακα 43 εφαρμόστηκε η ίδια πρακτική και για τα συμπτώματα. Ο πραγματικός μέσος της κλίμακας είναι το 24 αφού το σύνολο των ερωτήσεων ήταν δώδεκα σε μία πενταβαθμιαία κλίμακα Likert με μέγιστο το 4. Και σε αυτή την περίπτωση φαίνεται ότι ο μέσος του συνολικού σκορ συμπτωμάτων των συμμετεχόντων βρίσκεται αρκετά κάτω του μετρίου, επομένως το δείγμα δεν εμφάνισε σημαντικά ψυχοκοινωνικά προβλήματα.

Πίνακας 43: Κατανομή του συνολικού σκορ των συμπτωμάτων

| Σκορ συμπτωμάτων | | |
|------------------|---------|---------|
| N | Valid | 151 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 10.1656 |
| Std. Deviation | | 9.00994 |
| Minimum | | .00 |
| Maximum | | 37.00 |

Εν συνεχεία, εφαρμόστηκε έλεγχος κανονικότητας των ποσοτικών μεταβλητών του συνολικού σκορ του mobbing και των συμπτωμάτων, για να ελέγξουμε εάν τα δεδομένα μας ακολουθούν κανονική κατανομή. Από τον πίνακα 44 παρατηρούμε ότι και οι δυο κλίμακες δεν ακολουθούν την κανονικότητα, αφού και με τα δύο τεστ (Kolmogorov-Smirnova και Shapiro-Wilk) το sig βρέθηκε στο 0, το οποίο είναι μικρότερο του επιπέδου σημαντικότητας 5% και συνεπώς απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της κανονικότητας της κατανομής. Επομένως, στην έρευνα θα χρησιμοποιηθούν μη παραμετρικοί έλεγχοι.

Πίνακας 44: Έλεγχος κανονικότητας

| | Tests of Normality | | | | | |
|-----------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Σκορ mobbing | .107 | 151 | .000 | .934 | 151 | .000 |
| Σκορ συμπτώματα | .130 | 151 | .000 | .912 | 151 | .000 |

a. Lilliefors Significance Correction

Έπειτα, ελέγχθηκε εάν υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων και το συνολικό σκορ mobbing που σημείωσαν. Πριν όμως εφαρμοστεί ο εν λόγω έλεγχος, έγινε συνένωση των επιπέδων εκπαίδευσης. Ειδικότερα, κωδικοποιήθηκε το άθροισμα όσων ήταν πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης με όσους ήταν δευτεροβάθμιας, με συχνότητα 31 και κωδικό 1, η τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέμεινε έως είχε, με συχνότητα 67 και κωδικό 2, ενώ συνενώθηκαν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου, με συχνότητα 53 και κωδικό 3 (Πίνακας 45). Παρατηρήθηκε από τον πίνακα 45 ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους του mobbing, καθώς το sig βρέθηκε στο 0.015.

Πίνακας 45: Έλεγχος Kruskal Wallis Test, ανάμεσα στο mobbing και το επίπεδο εκπαίδευσης.

| | Εκπαίδευση ³ | N | Mean Rank |
|--|-------------------------|-------|-----------|
| Σκορ mobbing | 1.00 | 31 | 68.89 |
| | 2.00 | 67 | 68.24 |
| | 3.00 | 53 | 89.97 |
| | Total | 151 | |
| Asymp. Sig. | | 0.015 | |
| Kruskal Wallis Test | | | |
| Grouping Variable: Εκπαίδευση ³ | | | |

Για να δούμε πόσο είναι αυτή η διαφορά, ελέγξαμε τα περιγραφικά δεδομένα και παρατηρήσαμε στον πίνακα 46 ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και άνω βιώνουν υψηλότερο συνολικό σκορ ηθικής παρενόχλησης σε σύγκριση με τα άλλα δυο γκρουπ. Ειδικότερα, ανάμεσα σε όσους είχαν έως και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε αυτούς που κατείχαν μεταπτυχιακό τίτλο και άνω, η διαφορά είναι περίπου πέντε μονάδες, ενώ η διαφορά μεγαλώνει εν συγκρίσει με αυτούς που είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 46: Περιγραφικά δεδομένα σύγκρισης επιπέδου εκπαίδευσης, αναφορικά με το mobbing

| Σκορ mobbing | | | |
|--------------|----------------|---------|----------|
| 1.00 | N | Valid | 31 |
| | | Missing | 0 |
| | Mean | | 20.3871 |
| | Std. Deviation | | 19.50671 |
| 2.00 | N | Valid | 67 |
| | | Missing | 0 |
| | Mean | | 18.2090 |
| | Std. Deviation | | 14.61271 |
| 3.00 | N | Valid | 53 |
| | | Missing | 0 |
| | Mean | | 25.3585 |
| | Std. Deviation | | 14.70883 |

Αντίθετα, από τον πίνακα 47 δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στο συνολικό σκορ του mobbing, ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, αφού το sig 0.508 βρέθηκε μεγαλύτερο του επιπέδου σημαντικότητας 0.05.

Πίνακας 47: Mann-Whitney U ανάμεσα στο mobbing και το φύλο

| | Φύλο | N | Mean Rank |
|-------------------------|---------|-------|-----------|
| Σκορ συμπτώματα mobbing | Αντρας | 54 | 72.84 |
| | Γυναίκα | 97 | 77.76 |
| | Total | 151 | |
| Asymp. Sig. | | 0.508 | |

Grouping Variable: @1Ποιο είναι το φύλο σας

Τέλος, από την πίνακα 48 παρατηρούμε ότι υπάρχει στατιστική διαφορά στους μέσους όσων κατέχουν θέση ευθύνης και σε αυτούς που δεν έχουν, καθώς ο μη παραμετρικός έλεγχος Mann-Whitney μας έδωσε sig μικρότερο του επιπέδου σημαντικότητας και άρα απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση της ισότητας των μέσων.

Πίνακας 48: Mann-Whitney U ανάμεσα στο mobbing και τη θέση ευθύνης ή μη

| | Θέση Ευθύνης | N | Mean Rank |
|-------------------------|--------------|-------|-----------|
| Σκορ συμπτώματα mobbing | Ναι | 31 | 96.74 |
| | Όχι | 120 | 77.64 |
| | Total | 151 | |
| Asymp. Sig. | | 0.003 | |

Grouping Variable: @Θέση Ευθύνης

Από τον πίνακα 49 παρατηρούμε ότι η στατιστική διαφορά που βρέθηκε από τον παραπάνω έλεγχο είναι περίπου δέκα μονάδες, αφού όσοι κατέχουν θέση ευθύνης έχουν μέσο περίπου στο 29, ενώ όσοι δεν κατέχουν θέση ευθύνης έχουν μέσο 19. Συνεπώς, συμπεραίνεται ότι η θέση ευθύνης συνοδεύεται και από μεγαλύτερο συνολικό σκορ ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Πίνακας 49: Περιγραφικά δεδομένα σύγκρισης όσων κατέχουν ή μη θέση ευθύνης, με το mobbing

| Σκορ mobbing | | | |
|--------------|----------------|---------|----------|
| Ναι | N | Valid | 31 |
| | | Missing | 0 |
| | Mean | | 28.9355 |
| | Std. Deviation | | 16.74104 |
| Όχι | N | Valid | 120 |
| | | Missing | 0 |
| | Mean | | 19.1583 |
| | Std. Deviation | | 15.21056 |

Στον πίνακα 50 παρουσιάζεται η συσχέτιση μεταξύ των δύο ποσοτικών μεταβλητών που δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, με τον συντελεστή Spearman's rho. Παρατηρούμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δύο, καθώς το sig βρέθηκε μικρότερο του επιπέδου σημαντικότητας. Η σχέση των δύο μεταβλητών είναι θετική και το ύψος 0.674 του συντελεστή υποδηλώνει μία σχετικά ισχυρή συνάφεια μεταξύ των μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνεται το συνολικό σκορ της ηθικής παρενόχλησης, τόσο ανεβαίνει και το συνολικό σκορ των συμπτωμάτων.

Πίνακας 50:Συσχετίσεις κατά Spearman's ανάμεσα στο σκορ του mobbing και των συμπτωμάτων

| | | Συσχετίσεις | |
|----------------|-------------------------|--------------------|-----------------|
| | | Σκορ mobbing | Σκορ συμπτώματα |
| Spearman's rho | Σκορ mobbing | | |
| | Correlation Coefficient | 1.000 | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | N | 151 | 151 |
| | Σκορ συμπτώματα | | |
| | Correlation Coefficient | .674** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | N | 151 | 151 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Συζήτηση

Τα αποτελέσματα της μελέτης παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με την επικράτηση, τα χαρακτηριστικά και τις συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης, γνωστής ως mobbing, στον εργασιακό χώρο. Μέσω της εμπειρικής διερεύνησης και ανάλυσης, η μελέτη διερευνά την πολυπλοκότητα του φαινομένου αυτού και τις επιπτώσεις που επιφέρει στην υγεία των συμμετεχόντων.

Ένα από τα βασικά ευρήματα της μελέτης είναι η ύπαρξη του φαινομένου του mobbing σε διάφορους κλάδους, καθώς εντοπίστηκαν περιπτώσεις που συμβαίνουν σε σημαντικό ποσοστό των χώρων εργασίας του δείγματος. Εντούτοις, αυτό το ποσοστό είναι κάτω του μετρίου, αλλά παραμένει ένα σχετικά υψηλό ποσοστό, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ολοκληρωμένες στρατηγικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του ζητήματος.

Αναφορικά με το δείγμα, μπορεί να ειπωθεί ότι έχει ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, αφού ένας στους τρεις περίπου είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου και σχεδόν οι μισοί είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι γυναίκες φαίνεται να υπερεκπροσωπούνται στην παρούσα έρευνα καθώς αποτελούν περίπου τα δύο τρίτα του δείγματος, ενώ οι άνδρες υποεκπροσωπούνται με το υπολειπόμενο ποσοστό. Όσον αναφορά την ηλικιακή κατανομή, το δείγμα χαρακτηρίζεται ως μέσης ηλικίας, με την συντριπτική πλειοψηφία αυτών να είναι έγγαμοι. Τέλος, σχετικά με τα έτη προϋπηρεσίας μπορούμε να πούμε ότι το δείγμα έχει μία σχετικά καλή εμπειρία στο χώρο εργασίας τους, αφού η πλειονότητα έχει από δέκα έως και τριάντα χρόνια εμπειρίας.

Όσον αφορά το ερευνητικό ερώτημα που σχετίζεται με τη διαφοροποίηση του συνολικού mobbing που υφίσταται το δείγμα, αναφορικά με το φύλο, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Επομένως, το πως αντιλαμβάνεται κάποιος την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας του δεν εξαρτάται από το φύλο. Παρόμοια ευρήματα παρατηρήθηκαν και στην μελέτη των Einarsen, Raknes, & Matthiesen(1994), όπου φαίνεται ότι το να κάνεις καλά τη δουλειά σου και να μη λαμβάνεις ανατροφοδότηση ή αναγνώριση μπορεί να θεωρηθεί εκφοβισμός, ανεξάρτητα από το φύλο του θύματος, ιδιαίτερα όταν το θύμα αντιλαμβάνεται έναν βαθμό

προμελέτης από τον δράστη. Αντιθέτως, η έρευνα των Erdogan&Yildirim(2017) που διεξήχθη σε επαγγελματίες υγείας, έδειξε ότι οι γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες ήταν περισσότερο εκτεθειμένες στο mobbing, όπως επίσης και ότι οι μεταπτυχιακοί συμμετέχοντες υπέφεραν λιγότερο συχνά από ηθική παρενόχληση. Στο αντίθετο συμπέρασμα κατέληξε η δική μας μελέτη, αφού παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στο σκορ του mobbing, ανάμεσα σε όσους είχαν έως και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε όσους είχαν τριτοβάθμιας και σε όσους είχαν μεταπτυχιακό τίτλο και άνω. Επομένως, φαίνεται ότι υπάρχει διαφοροποίηση στο ύψος της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης που δέχεται κάποιος, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχει, το οποίο εύρημα όμως έρχεται σε αντίθεση με άλλες μελέτες.

Εν συνέχεια και στο ερευνητικό ερώτημα που αφορούσε τη διαφοροποίηση του mobbing αναφορικά με το εάν κάποιος κατέχει ή όχι θέση ευθύνης, παρατηρήθηκε ότι όσοι κατείχαν θέση ευθύνης σημείωναν υψηλότερο σκορ ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Αντιστοίχως, στη μελέτη των Hoel et al. (2001), παρατηρήθηκε ότι τα διευθυντικά στελέχη ανέφεραν ότι επιβαρύνονται συχνότερα από τους εργαζόμενους και τους προϊσταμένους με «μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας» και «παράλογες προθεσμίες», κάτι το οποίο μπορεί να θεωρηθεί και ως ηθική παρενόχληση που σχετίζεται με την εργασία.

Όσον αφορά στη σχέση του mobbing και την εμφάνιση ψυχοσωματικών συμπτωμάτων, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει όντως στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Η εν λόγω σχέση βρέθηκε θετική, κάτι που ερμηνεύεται ως όταν αυξάνονται τα περιστατικά ηθικού εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, αυξάνονται με σχετική αναλογία και τα συμπτώματα υγείας. Οι έρευνες των Efe&Avaz (2011) και Sahin et al.(2012) δείχνουν ότι το mobbing, ή όπως αναφέρεται ως σύνδρομο παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, είναι μια πραγματικότητα για τους περισσότερους εργαζόμενους, η οποία προκαλεί καταστροφικές επιπτώσεις στη φυσική και ψυχική υγεία τους.

Γενικότερα παρουσιάστηκαν αρκετά συμπτώματα και κυρίως αυτά που σχετίζονται με την ανάθεση ανούσιων καθηκόντων και την υποτίμηση της γνώμης. Αντίστοιχα, η μελέτη του Oade(2009), έρχεται σε συμφωνία με τη παρούσα, καθώς βρέθηκε ότι υπήρχαν συμπτώματα που εμφανίστηκαν με αίσθημα ναυτίας, ημικρανίες,

αίσθημα παλμών, εφίδρωση ή τρέμουλο και απώλεια της όρεξης μέχρι δερματικές παθήσεις. Συνολικά, μπορούμε να πούμε με σχετική ασφάλεια ότι στο δείγμα εμφανίστηκαν συνολικά συμπτώματα κάτω του μετρίου.

5. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, η μελέτη συνεισφέρει πολύτιμες γνώσεις στον τομέα της ψυχολογίας του χώρου εργασίας και της οργανωσιακής συμπεριφοράς, προωθώντας την κατανόηση της ηθικής παρενόχλησης με τη μορφή του mobbing. Μέσω της εμπειρικής έρευνας και ανάλυσης, η μελέτη καταδεικνύει τα χαρακτηριστικά, τις συνέπειες και τις δυναμικές του mobbing στον εργασιακό χώρο, ενημερώνοντας έτσι τις προσπάθειες για την καταπολέμηση του επίμαχου φαινομένου.

Η μελέτη επιβεβαιώνει τον επιπολασμό του mobbing ως στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα, καθώς καταγράφηκαν αρκετές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης, υπογραμμίζοντας την επικινδυνότητα του φαινομένου. Τα ευρήματα εφιστούν τη προσοχή για συνεχή έλεγχο και συντονισμό των δράσεων, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου, αναγνωρίζοντάς το ως σημαντική απειλή τόσο για την ατομική ευημερία, όσο και την οργανωτική υγεία.

Βασικό σημείο των ευρημάτων της μελέτης είναι η αναγνώριση των επιπτώσεων της ηθικής παρενόχλησης στα άτομα που αποτελούν στόχο. Η ψυχολογική δυσφορία, η μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και η μειωμένη απόδοση ήταν μεταξύ των συνεπειών που βίωσαν τα θύματα του mobbing. Στατιστικά φαίνεται ότι η ανάθεση καθηκόντων που δεν εμπίπτουν στη περιγραφή θέση εργασίας και η υποτίμηση της προσωπικής γνώμης αποτελούν τους συχνότερους παράγοντες εμφάνισης του φαινομένου. Επιπλέον, η μελέτη υπογραμμίζει την φύση του φαινομένου, το οποίο μπορεί να διαβρώσει την αυτοεκτίμηση, να υπονομεύσει την επαγγελματική ταυτότητα και να δημιουργήσει αισθήματα εργασιακής απομόνωσης.

Εκτός από τις επιπτώσεις στην ατομική ευημερία, η μελέτη βιβλιογραφικά αποκαλύπτει τις ευρύτερες επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην οργανωτική δυναμική. Οι μεγάλοι κύκλοι εργασιών, η μειωμένη παραγωγικότητα και το

υποβαθμισμένο ηθικό των εργαζομένων ήταν μεταξύ των αποτελεσμάτων της ηθικής παρενόχλησης εντός των χώρων εργασίας. Επιπλέον, η μελέτη διευκρινίζει το ρόλο του mobbing στη διαίωνιση τοξικών εργασιακών κουλτούρων που χαρακτηρίζονται από φόβο, δυσπιστία και αποδέσμευση. Επομένως, καταδεικνύεται η σημασία της προώθησης περιεκτικών και ψυχολογικά ασφαλών εργασιακών περιβαλλόντων για τον μετριασμό των επιπτώσεων του εν λόγω φαινομένου, με αποτέλεσμα την ευημερία των εργαζομένων.

Φαίνεται ότι δεν υπάρχει μια σαφής εικόνα σχετικά με το εάν οι άνδρες ή οι γυναίκες δέχονται περισσότερα περιστατικά mobbing και επομένως προκρίνεται μία περαιτέρω μελέτη όπου να επικεντρώνεται περισσότερο στην παράμετρο του φύλου και με μεγαλύτερη έκταση. Επίσης, φαίνεται η κατοχή θέσεως ευθύνης να οδηγεί σε συχνότερα περιστατικά mobbing, τα οποία συνήθως σχετίζονται με τη πληθώρα των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί.

Τέλος, η μελέτη προσφέρει σημαντικές επιπτώσεις για τις προσπάθειες παρέμβασης και πρόληψης που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση του mobbing στον εργασιακό χώρο. Εντοπίζοντας τους παράγοντες κινδύνου, διευκρινίζοντας τους υποκείμενους μηχανισμούς και τεκμηριώνοντας τις συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης, η μελέτη παρέχει σαφείς πληροφορίες για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή ολοκληρωμένων πρωτοβουλιών κατά του εν λόγω φαινομένου. Οι πρωτοβουλίες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης, μηχανισμούς επίλυσης συγκρούσεων και παρεμβάσεις στην οργανωσιακή κουλτούρα με στόχο την προώθηση χώρων εργασίας με σεβασμό και χωρίς αποκλεισμούς. Επιπλέον, η μελέτη υπογραμμίζει τη σημασία της προώθησης της ευαισθητοποίησης και της υπευθυνότητας γύρω από τις συμπεριφορές mobbing, ενδυναμώνοντας τα άτομα και τους οργανισμούς να αναγνωρίζουν, να αντιμετωπίζουν και να προλαμβάνουν αποτελεσματικά τις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης.

5.1. Περιορισμοί της έρευνας

Η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης συναντά ορισμένους περιορισμούς, οι οποίοι δυσχεραίνουν τη σωστή και ολοκληρωτική αποτύπωση της διάστασής του. Αρχικά, οφείλει να γίνει αναφορά στη δυσδιάκριτη φύση του φαινομένου, εξαιτίας του έμμεσου τρόπου εκδήλωσης των επιθετικών συμπεριφορών (Hirigoyen, 2009). Έπειτα, δεν πρέπει να αγνοηθεί η απουσία ενός συγκεκριμένου και κοινά αποδεκτού ορισμού της ερμηνείας του φαινομένου, καθώς και η ελλιπής γνώση των συμπτωμάτων και των χαρακτηριστικών που υποδηλώνουν την εμφάνισή του. Η άγνοια των χαρακτηριστικών, καθώς και η διαφορετική αντίληψη της ερμηνείας του φαινομένου από τον κάθε εργαζόμενο αποτελούν δύο ακόμη περιοριστικούς παράγοντες της έρευνας (Τσιάμα, 2013· Hauge, Skogstad&Einarsen, 2007; Hoel, 2004; Salin, 2009).

Όσον αφορά στη συμπεριφορά του δείγματος κατά τη διάρκεια της έρευνας, θα πρέπει να αναφερθεί η δυσκολία και η διστακτικότητα με την οποία απάντησε στα ερωτήματα, κυρίως λόγω της λεπτότητας του ζητήματος. Η αντιμετώπισή τους ως ενδεχόμενα θύματα, καθώς και ο φόβος για τις επικείμενες επιπτώσεις στην καριέρα και την επαγγελματική τους πορεία, αποτελούν στοιχεία απροθυμίας και αποθάρρυνσης του δείγματος ώστε να προβούν στην αποκάλυψη των πραγματικών πτυχών του φαινομένου.

5.2. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω σκοπέλους της παρούσας έρευνας προτείνονται περαιτέρω ερευνητικές κατευθύνσεις. Αρχικά, κρίνεται σημαντική η συμπληρωματική ενσωμάτωση δεδομένων βασισμένων στα αποτελέσματα μιας ποιοτικής έρευνας, η οποία φέρει το πλεονέκτημα της άμεσης επαφής του ερευνητή με το δείγμα στο οποίο κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης δύναται να μεταφερθεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του φαινομένου από τον ερευνητή. Η επίλυση αποριών από πλευράς των συμμετεχόντων μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τις ενδεδειγμένες πληροφορίες και αναλύσεις του ερευνητή και ως εκ τούτου η συλλογή των δεδομένων να ολοκληρωθεί με μεγαλύτερη ακρίβεια και προθυμία.

Επιπροσθέτως, η διεύρυνση της έρευνας σε μεγαλύτερο αριθμό ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού πέραν της Κεντρικής Μακεδονίας, όπου και εκτυλίχθηκε η συγκεκριμένη έρευνα, αποτελεί μια επιπλέον επιλογή για την συλλογή αξιόπιστων συμπερασμάτων που αφορούν στην εκδήλωση του φαινομένου του mobbing. Η σύγκριση αποτελεσμάτων προερχόμενα από διαφορετικά γεωγραφικά διαμερίσματα θα συμβάλλει ιδιαίτερα στην μεγαλύτερη κατανόηση και ανάλυση του φαινομένου στη χώρα μας.

Η διεξαγωγή αντίστοιχης έρευνας στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και σε περισσότερους επαγγελματικούς κλάδους αυτού πιθανολογείται να φέρει στο φως περισσότερες πτυχές του φαινομένου εν συγκρίσει με αυτές των ΟΤΑ, γεγονός που θα ενισχύσει τη γνώση μας για το μέγεθος της εμφάνισης του mobbing στο ελληνικό Δημόσιο.

Η επέκταση της έρευνας σε τομείς του ιδιωτικού τομέα, συναφής με τους τομείς του Δημοσίου, αποτελεί μια ακόμη πρόταση διερεύνησης του φαινομένου. Η αξιολόγηση του μεγέθους της ηθικής παρενόχλησης στους αντίστοιχους χώρους εργασίας του ιδιωτικού και του Δημοσίου τομέα μέσω της σύγκρισης των αποτελεσμάτων θα επιφέρει ακόμη πιο εμπειριστατωμένη γνώση γύρω από την εκδήλωση του φαινομένου και θα αποκαλύψει αποτελεσματικότερους τρόπους αντιμετώπισής του.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London.
- Ashforth, B. (1994). “Petty tyranny in organizations”. *Human Relations*, 47: 755–778.
- Atewologun, D., Cornish, T., & Tresh, F., (2018). “Unconscious Bias Training: An assessment of the evidence for effectiveness”. *Equality and Human Rights Commission Research Report 113*.
- Bamberger, P.A., Bacharach, S.B. (2006). “Abusive supervision and subordinates’ problem drinking: taking resistance, stress, and subordinate personality into account”. *Human Relations*. 59: 723–752.
- Batsi, C. & Karamanis, K. (2019). “Mobbing at work: Experiences in the Greek public sector”. *Management Research and Practice*, 11(4): 23-33.
- Becton, J.B., Gilstrap, J.B. & Forsyth, M. (2017). “Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers”. *Business Horizons* 60: 101-111.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). “Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying”. *Journal of Manpower*, 32(2): 178–193.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Back, M. (1992). *The Work Harassment Scale*. Abo Akademi University, Department of Social Science, Vasa, Finland.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K. & Lagerspetz, K. (1994). “Sex differences in covert aggression in adults”. *Aggressive Behavior*, 20: 27 – 33.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). "Aggression Among University Employees". *Aggressive Behaviour*, 20(3), σσ. 173-184.

- Blackstone, A. (2013). "Harassment of older adults in the workplace". στο P., Brownell & J.J. Kelly, *Ageism and Mistreatment of Older Workers: Current Reality, Future Solutions*, London: 31-47.
- Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. Toronto.
- Bryant, M.R. (2012). "Preventing unlawful workplace harassment". *Society for Human Resource Management*.
- Caponecchia, C., Branch, S., & Murray, J. P. (2020). "Development of a taxonomy of workplace bullying intervention types: Informing research directions and supporting organizational decision making". *Group & Organization Management*, 45(1): 103–133.
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Mossholder, K. W. (2013). "Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change". *Journal of organizational behavior*, 34(7): 942-958.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., & Rengo, C. (2003). "Raising awareness of psychological harassment at work". R. Gilioli & M. A. Fingerhut (Eds.). *Protecting Workers' Health Series*.
- Cohen, L. (1993). *Racism awareness materials in initial teacher training*. Report to the Leverhulme Trust, London.
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2003). "Individuals, jobs, and labor markets: The devaluation of women's work". *American Sociological Review*, 68: 443-463.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1988). "Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5): 853–863.
- Coyne, I., Seigne, E. and Randall, P. (2000). "Predicting workplace victim status from personality". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9: 335–349.

- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IA.
- Diefendorff, James M. & Mehta, K. (2007). "The relations of motivational traits with workplace deviance." *Journal of Applied Psychology*, 92.4: 967-977.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. New York.
- Duffy, M., & Yamada, D.C. (2018). *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*. Santa Barbara, CA.
- Edmondson, A. (1999). "Psychological safety and learning behavior in work teams". *Administrative science quarterly*, 44(2): 350-383.
- Efe, S.Y., Avaz, S.(2011). Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *Int Nurs Rev*, 3,328-334.
- Einarsen, S.(2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5, 379–401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). "The Concept of Bullying at Work: The European Tradition". In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice* (σσ. 3-30). London and New York: Taylor & Francis.
- Egues, A.L. &Leinung, E.Z. (2012). "Antibullying Workshops: Shaping Minority Nursing Leaders Through Curriculum Innovation". *Nursing Forum*, 49.4: 240-246.
- Einarsen, S., Raknes, B.I., & Matthiesen, S.M. (1994). "Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality—An exploratory study". *The European Work and Organizational Psychologist*, 4: 381–401.
- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). "Harassment in the workplace and the victimisation of men". *Violence and Victims*, 12: 247 – 263.

- Flannery, R.B.jr. (1996). "Violence in the workplace, 1970–1995: A review of the literature". *Aggression and Violent Behavior*, 1: 57–88.
- Galanaki, E. & Papalexandris, N. (2011). "Exploring Workplace Bullying in Greece: Frequency of Occurrence and Handling of Measurement Issues, Under the Light of Previous Research Findings at the International Level". *European Academy of Management Conference: Management Culture in the 21st Century*.
- Giga, S. I., Hoel, H., & Lewis, D. (2008). *The Costs of Workplace Bullying*. University of Manchester, Institute of Science and Technology.
- Girard, R. (1982). *The Scapegoat*. Baltimore.
- Glasø, L., Matthiesen, S., Nielsen, M. and Einarsen, S. (2007). "Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile?". *Scandinavian Journal of Psychology*, 48: 313–319.
- Hallberg, L.R., & Strandmark, M.K. (2006). "Health consequences of workplace bullying: experiences from the perspective of employees in the public service sector". *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 1(2): 109-119.
- Hansen, A. M., Høgh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., & Ørbaek, P. (2006). "Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response". *Journal of psychosomatic research*, 60(1): 63–72.
- Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). "Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study". *Work & Stress*, 21, σσ. 220-242.
- Henle, C.A., & Gross, M.A. (2014). "What have I done to deserve this? Effects of employee personality and emotion on abusive supervision". *Journal of Business Ethics*, 122: 461–474.
- Hirigoyen, M.F. (2002). *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle*. Pocket.

- Hirigoyen, M. F. (2009). *Ηθική Παρενόχληση: Η Κρυμμένη Βία στην Καθημερινή Ζωή*. (Μ. Γεωργιάδου, Μεταφρ.) Αθήνα: Πατάκης.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive Conflict & Bullying at Work*. Manchester.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). "The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4): 443–465.
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L. (2003). "Organizational Effects of Bullying". In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (σσ. 145-161). New York: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2004). "Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging". *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3): 367–387.
- Hoel, H., Beale, D., & West, B. S. (2006). "Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: towards a contextualized and interdisciplinary approach". *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 239–262.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Einarsen, S. V. (2020). "Organizational effects of workplace bullying". In *Bullying and harassment in the workplace*. CRC Press: 209-234.
- Janoff-Bulman, R., Frieze, I.H. (1983). "A theoretical perspective for understanding reactions to victimization". *Journal of Social Issues*; 39(2): 1-17.
- Keashly, L. (1997). "Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues". *Journal of Emotional Abuse*, 1(1): 85–117.
- Keashly, L. (2001). "Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective". *Violence and Victims*, 16(2): 211–245.
- Khoo, S. B. (2010). "Academic Mobbing: Hidden Health Hazard at Workplace". *Malaysian Family Physician*, 5(2), σσ. 61-67.

- Kudielka B.M., & Kern S. (2004). "Cortisol day profiles in victims of mobbing (bullying at the work place): preliminary results of a first psychobiological field study". *Journal of Psychosomatic Research*; 56(1): 149-150.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces". *Violence and Victims*, 5: 119 – 126.
- Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work". In D. Zapf & H. Leymann (Eds.). *Mobbing and victimization at work*. Hove: 165-184.
- Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S. and Einarsen, S. (2009). "Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying". *European Psychologist*, 14: 231–237.
- Martin, W., & LaVan, H. (2010). "Workplace bullying: A review of litigated cases". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22: 175-194.
- Mackey, J. D., Brees, J. R., McAllister, C. P., Zorn, M. L., Martinko, M. J., & Harvey, P. (2018). "Victim and culprit? The effects of entitlement and felt accountability on perceptions of abusive supervision and perpetration of workplace bullying". *Journal of Business Ethics*, 153(3): 659–673.
- Magwaza A.S. (1999). "Assumptive world of traumatized South African adults". *Journal of Soccial Psychology*, 139(5): 622-630.
- Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50(4): 370–396.
- McGhee, P. & Miell, D. (1998). "Everyday experience of social interaction and relationships". *D317: social psychology: personal lives, social worlds*. Milton Keynes.
- Munro, C.E., & Phillips, A.W. (2020). "Bullying in the workplace". *Surgery*, 41(8): 653-658.
- Namie, G., & Namie, R. (1999). *Bullyproof yourself at work!: Personal strategies to recognize and stop the hurt from harassment*. Benicia, CA.

- Namie, G., & Namie, R. (2009). *The bully at work*. Naperville, IL.
- Neuberger, O. (1996). "Relationships between colleagues". στο: A. E. Augagen, & von Salisch, M. (eds.). *The diversity of human relationships*. Cambridge: 269-288.
- Niedl, K. (1996). "Mobbing and well-being". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 239 – 249.
- Oade A (2009) *Managing workplace bullying: how to identify, respond to and manage bullying behaviour in the workplace*. Palgrave Macmillan, Basingstoke
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the Schools: Bullies and Whipping Boys*. Washington: DC: Hemisphere, Wiley.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school. What we know and what we can do*. Oxford.
- Olweus, D. (1994). "Annotation: Bullying at school: Basic facts and effects of a school-based intervention program". *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 35: 1171–1190.
- Pearson, C., & Porath, C. (2009). *The Costs of Bad Behavior: How Incivility Is Damaging Your Business and What to Do about It*. New York.
- Plump, C. M. (2010). "Dealing with problem employees: A legal guide for employers". *Business Horizons*, 53(6): 607—618.
- Podsakoff, P.M. & Todor, W.D. (1985). "Relationships between leader reward and punishment behavior and group processes and productivity." *Journal of management*, 11.1: 55-73.
- Power, J. L., Brotheridge, C. M., Blenkinsopp, J., Bowes-Sperry, L., Bozionelos, N., Buzády, Z., Chuang, A., Drnevich, D., Garzon Vico, A., & Leighton, C. (2013). "Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents". *Journal of Business Research*, 66(3): 374–380.

- Quinlan, M. (2007). "Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing". *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5): 385-399.
- Rodríguez-Carballeira, Á., Solanelles, J. E., Vinacua, B. V., García, C. P., & Martín-Peña, J. (2010). "Categorization and hierarchy of workplace bullying strategies: A Delphi survey". *The Spanish Journal of Psychology*, 13(1): 297-308.
- Sahin, B., Cetin, M., Cimen, M., Yildiran, N.(2012). Assessment of Turkish junior male physicians' exposure to mobbing behavior. *Croat Med J*, 53(4), 357-66.
- Salin, D. (2003). "Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment". *Human Relations*, 56(10): 1213–1232.
- Salin, D. (2008). "The prevention of workplace bullying as a question of human resource management: Measures adopted and underlying organizational factors", *Scandinavian Journal of Management*, 24: 221-231.
- Salin, D. (2009). "Organisational Responses to Workplace Harassment: An Exploratory Study". *Personal Review*, 38, σσ. 26-44.
- Salmivalli, C. (1998). *Not only bullies and victims: participation in harassment in school classes: some social and personality factors*. Διδακτορική Διατριβή, University of Turku, Finland.
- Schwickerath, J., & Zapf, D. (2011). "Inpatient treatment of bullying victims". *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice*: 397-422.
- Seradeimidou, A., & Dimou, M. (2016). "Workplace bullying with special emphasis in the Greek public sector – a review article". *11th MIBES Conference – Herakleion Crete*: 454-473.
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). "Workplace Mobbing: Experiences in the Public Sector". *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), σσ. 56-70.

- Slobodien, A., & Peters, E. (2012). "Beyond harassment prohibitions: Don't just 'set and forget' anti-harassment policies". *HR Magazine*, 57 (11): 75—78.
- Smith, J. W., & Calasanti, T. (2005). "The influences of gender, race, and ethnicity on workplace experiences of institutional and social isolation: An exploratory study of university faculty". *Sociological Spectrum*, 25: 307–334
- Spector, M.D. & Jones, G.E. (2004). "Trust in the Workplace: Factors Affecting Trust Formation Between Team Members". *The Journal of Social Psychology*, 144(3): 311-321.
- Tehrani, N. (2011). "The incidence of secondary traumatic stress in workers dealing with traumatizing materials, victims and perpetrators". In N. Tehrani (Ed.), *Managing trauma in the workplace: Supporting workers and organisations*. London: 100-114.
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision". *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Thylefors, I. (1987). *Syndbockar [Scapegoates]*. Stockholm.
- Tomei, G., Di Pastena, C., Sinibaldi, F., Scala, B., Caciari, T., Rosati, M. V., Nieto, H.A., Capozzella, A., De Sio, S., Andreozzi, G., Cetica, C., Corbosiero, P., Monti, C., Marchiose, S., Ciarrocca, M., Tomei, F., & Sancini, A. (2012). "The dynamic of "Scapegoating": mobbing, bullying and casting out". *Prevention and Research*, 2(1): 36-42.
- Trotter, R., & Zacur, S. R. (2012). "Investigating sexual harassment complaints: An update for managers and employers". *SAM Advanced Management Journal*, 77(1): 28—37.
- Tyler, K. (2005). "Clear language: Provide workplace training in whatever language your employees know best". *HR Magazine*, 50 (12): 66—70.

- Vartia, M. A. (2001). “Consequences of workplace bullying with respect to the wellbeing of its targets and the observers of bullying”. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1): 63–69.
- Vartia, M. (1996). “The sources of bullying—Psychological work environment and organizational climate”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 203–214.
- Westhues, K. (2004). *Workplace mobbing in academe: Reports from twenty universities*. Lewiston, NY: Edwin Mellen Press.
- Westhues, K. (2005a). *The envy of excellence: Administrative mobbing of high-achieving professors*. Lewiston, NY.
- Westhues, K. (2005b). *The pope versus the professor: Benedict XVI and the legitimation of mobbing*. Lewiston, NY.
- Westhues, K. (Ed.) (2005c). *Winning, losing, moving on: How professionals deal with workplace harassment and mobbing*. Lewiston, NY.
- Wilson, V. (1997). “Focus groups: a useful qualitative method for educational research?”. *British Educational Research Journal*, 23: 209 – 224.
- Withey, M., & Cooper, W. (1989). “Predicting exit, voice, loyalty and neglect”. *Administrative Science Quarterly*, 34: 521 – 539.
- Wu, T.Y., & Hu, C. (2009). “Abusive supervision and employee emotional exhaustion: dispositional antecedents and boundaries”. *Group Organisational Management*, 34: 143–169.
- Yaghmaie, F. (2003). *Content validity and its estimation*. Ανάκτηση 07/12/2023, από: Journal of Medical Education: <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=33688>
- Zapf, D., Knortz, 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: 215 – 237.

Zhang, Z., Song, F. & Song, Z. (2020). "Promoting knowledge sharing in the workplace: Punishment v. reward". *Chaos, Solitons & Fractals*, 131: 109518.

Ελληνόγλωσση

Κατραμάδου, Ε. (2005). "Το Σύνδρομο των Δημοσίων Υπηρεσιών: Το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης". *Δημόσιος Τομέας*, (216).

Κοϊνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013, 01-03). "Το Mobbing στον Εργασιακό Χώρο. Επιπτώσεις Mobbing στο Χώρο της Υγείας. Ανασκοπική Μελέτη". *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), σσ. 36-48.

Παπαλεξανδρή, Ν., & Γαλανάκη, Ε. (2011). "Workplace Bullying: Εκφοβίζει τους Εργαζόμενους και Μπλοκάρει το Καλό Κλίμα Ακόμη και στις Ελληνικές Επιχειρήσεις". *HR Focus*, 42, σσ. 24-27.

Πετράκος, Γ. (2021). *Μέθοδοι και Πρακτικές Στατιστικών Ερευνών*. Ανάκτηση 07/12/2023 από: https://www.esofia.net/sites/default/files/indicative-capital/sofia_petrakos_21x29_632s_print_chromotyp-92-107_kef_5.pdf

Σιάρδος, Γ. (2005). *Μεθοδολογία Κοινωνιολογικής Έρευνας*. Στο Σ. Γεώργιος, *Μεθοδολογία Κοινωνιολογικής Έρευνας* (σ. 388). Θεσσαλονίκη: Ζήτη.

Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.

Τσιάμα, Μ. Χ. (2013, Δεκέμβριος). *Το Φαινόμενο της Ηθικής/Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί*. Ανάκτηση 30/01/2024 από eiead.gr: <https://www.eiead.gr/meletes-ereynes-quot-to-fainomeno-tis-ithikis-psychologikis-parenochlisis-sto-choro-ergasias-ennoiologikoi-prosdiorismoi-quot-dekemvrios-2013/>

Δικτυογραφία

Χαλικιάς, Μ., Λάλου, Π., & Μανωλέσου, Α. (2015). *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS*. Ανάκτηση 30/01/2024 από Αποθετήριο Κάλλιπος: <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/5075>

Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003, 03 04). *"Preventing Violence and Harassment in the Workplace"*. Ανάκτηση 31/01/2024, από Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2003/preventing-violence-and-harassment-in-the-workplace-report>

Survey. (2018). *Πρώτα βήματα: πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ερωτήσεων ανοικτού και κλειστού τύπου*. Ανάκτηση 07/12/2023, από: <https://survey.gr/info/%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CF%85%CE%BB%CE%AD%CF%82-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CF%8E%CE%BD/>

Statisticshowto. (2021). *Cronbach's Alpha: Simple Definition, Use and Interpretation*. Ανάκτηση 07/12/2023, από: <https://www.statisticshowto.com/probability-and-statistics/statistics-definitions/cronbachs-alpha-spss/>

Παράρτημα

I :Ερωτηματολόγιο της Έρευνας

Η Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας (mobbing): μια εμπειρική μελέτη.

Το παρόν ερωτηματολόγιο συντάχθηκε στο πλαίσιο της Διπλωματικής Εργασίας που εκπονώ με τίτλο "*Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (mobbing) : μια εμπειρική μελέτη*" και πραγματοποιείται για την απόκτηση του πτυχίου μου στο Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος.

Σκοπός της έρευνας αποτελεί η διερεύνηση των επιπέδων της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, η διερεύνηση της συχνότητας των αρνητικών συμπεριφορών, καθώς και ο εντοπισμός των συμπτωμάτων του φαινομένου που επιδρούν στην ψυχοσωματική κατάσταση και συμπεριφορά των εργαζομένων - θυμάτων.

Η συμμετοχή σας κρίνεται πολύτιμη και απαραίτητη για τη διεξαγωγή ορθών συμπερασμάτων. Παρακαλώ να συμβάλλετε στην έγκυρη διεξαγωγή των συμπερασμάτων απαντώντας συνολικά σε 28 ερωτήσεις με απόλυτη ειλικρίνεια. Ο απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα 5'.

Να ληφθεί υπόψη ότι δεν καταγράφονται στοιχεία ταυτοποίησης των ερωτώμενων. Οι απαντήσεις είναι εμπιστευτικές και τα αποτελέσματα των ερωτημάτων θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση,

Παπαγιαννούλη Ευαγγελία
evangelia20062009@gmail.com

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ποια είναι η ηλικία σας;

18-29

30-39

40-49

50-59

60>

3. Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;

Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Τριτοβάθμια Εκπαίδευση

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

4. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Άγαμος-η

Έγγαμος-η

Διαζευγμένος-η

Χήρος-α

5. Έτη προϋπηρεσίας

< 5

5-9

10-20

Ο 21-30

Ο 30 >

6. Κατέχετε θέση ευθύνης (π.χ. Διευθυντής-ντρία, Προϊστάμενος-η);

Ο Ναι

Ο Όχι

B. Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης

Στην ενότητα " Κλίμακα Εργασιακής Παρενόχλησης" σας ζητείται να απαντήσετε πόσες φορές - **το τελευταίο έτος** - έχετε υποστεί ταπεινωτική ή καταπιεστική συμπεριφορά από τους συναδέλφους σας (υφιστάμενους ή προϊστάμενους), κατά τη διάρκεια της εργασίας σας. Για την μέτρηση των αποτελεσμάτων στο συγκεκριμένο πεδίο χρησιμοποιείται η κλίμακα "Likert" (γραμμική κλίμακα) όπου,

0= Ποτέ

1= Σπάνια

2= Περιστασιακά

3= Συχνά

4= Πολύ Συχνά

7. Είχατε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφραστείτε;

0 1 2 3 4

Ποτέ Πολύ Συχνά

8. Ειπώθηκαν ψεύδη για το άτομό σας σε άλλα πρόσωπα;

0 1 2 3 4

Ποτέ Πολύ Συχνά

9. Σας απευθύνθηκαν φωνάζοντας δυνατά;

0 1 2 3 4

Ποτέ Πολύ Συχνά

10. Εκτεθήκατε σε αδικαιολόγητη κριτική;

0 1 2 3 4

Ποτέ Πολύ Συχνά

11. Δεχθήκατε προσβλητικά σχόλια για την προσωπική σας ζωή;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

12. Σας απομόνωσαν;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

13. Δεχθήκατε άμεσες απειλές;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

14. Εκτεθήκατε σε υπαινικτικές και πλάγιες ματιές ή /και σε αρνητικές χειρονομίες;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

15. Σας κατηγορήσαν αδίκως;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

16. Υποτίμησαν τη γνώμη σας;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

17. Εκτεθήκατε σε λεκτική συμπεριφορά που είχε ως στόχο να σας πληγώσει;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

18. Σας ανέθεσαν ανούσια καθήκοντα;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | Πολύ Συχνά |

19. Σας συμπεριφέρθηκαν σαν να μην υπάρχουν;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Πολύ Συχνά |

20. Διέδωσαν κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Πολύ Συχνά |

21. Σας γελοιοποίησαν παρουσία άλλων προσώπων;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Πολύ Συχνά |

22. Κρίθηκε η δουλειά σας με λανθασμένο και προσβλητικό τρόπο;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Πολύ Συχνά |

23. Αμφισβητήθηκε η κρίση σας;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Πολύ Συχνά |

24. Έχετε υποστεί διάκριση;

| | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Ποτέ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Πολύ Συχνά |

Γ. Συμπτώματα Ηθικής Παρενόχλησης

Η ηθική παρενόχληση συχνά επιφέρει μακράς διάρκειας επιπτώσεις στο άτομο που την υφίσταται. Τα κλινικά συμπτώματα δύναται να έχουν ψυχοσωματικό, ψυχοπαθολογικό και συμπεριφορικό χαρακτήρα.

25. Έχετε παρουσιάσει κάποιο από τα παρακάτω συμπτώματα του mobbing;

| | Ποτέ | Σπάνια | Περιστασιακά | Συχνά | Πολύ Συχνά |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Αρτηριακή πίεση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Κεφαλαλγίες | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ταχυκαρδίες | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Απώλεια μαλλιών | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Προβλήματα συγκέντρωσης | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Κατάθλιψη | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ανεξέλεγκτη επιθετικότητα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Μελαγχολία | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Δερματικά προβλήματα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ανορεξία/βουλιμία | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Κοινωνική απομόνωση | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Έλλειψη πρωτοβουλιών | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Δ. Αντιμετώπιση του mobbing

Επιλέξτε μόνο μια απάντηση όπου,

0 = Διαφωνώ απόλυτα

1 = Διαφωνώ

2 = Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ

3 = Συμφωνώ

4 = Συμφωνώ απόλυτα.

26. Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του ίδιου του εργαζομένου;

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

27. Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις της πολιτείας;

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

28. Θεωρείτε πως η αντιμετώπιση του φαινομένου άπτεται στις υποχρεώσεις του εκάστοτε αρμόδιου φορέα;

| | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Διαφωνώ απόλυτα | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Συμφωνώ απόλυτα |

II: Ερωτηματολόγιο «Work Harassment Scale (WHS)» Work Harassment Scale

© K. Bjorqvist & K. Osterman, Abo Academi University, Finland (1992)

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

Your age: ____ years

Your sex ____ female ____ male

Answer by marking the alternative that comes closest to your own experience.

0=never, 1=seldom, 2=occasionally, 3=often, 4=very often

Have you been exposed to

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Unduly reduced opportunities to express yourself?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Lies about you told to others?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Being unduly disrupted?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Being shouted at loudly?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Being unduly criticized?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Insulting comments about your private life?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Being isolated?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Having sensitive details about your private life revealed?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Direct threats?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Insinuating glances and/or negative gestures?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Accusations?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Being sneered at?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Refusal to speak with you?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Belittling of your opinions?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Refusal to hear you?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Being treated as non-existent?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Words aimed at hurting you?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 18. Being given meaningless tasks?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Being given insulting tasks?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Having malicious rumors spread behind your back?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Being ridiculed in front of others?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Having your work judged in an incorrect and insulting manner?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Having your sense of judgement questioned?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Accusations of being mentally disturbed?..... | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |