

2020

$\beta \ddot{y} \text{ — } , ^1 0 \text{ ® } \hat{A} \pm \hat{A} \mu \frac{1}{2} \hat{I} \zeta \gg \cdot \tilde{A} \cdot \mu^0 \text{ } \text{Æ} \zeta \text{ } ^2 1 \tilde{A}$   
 $\beta \ddot{y} \text{ ' } \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \tilde{A}^1 \zeta \hat{A} \zeta \frac{1}{4} - \pm \cdot \hat{E} \hat{A} \tilde{A} \zeta \mu \hat{A}^- \text{ ¶ } \mu \hat{A}$   
 $\beta \ddot{y} \text{ } \text{Æ} \pm \text{ } ^1 \frac{1}{2} \hat{I} \frac{1}{4} \mu \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4} \mu \hat{A} \cdot \text{ ' } ^1 \zeta \text{ } ^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} \zeta$   
 $\beta \ddot{y} \pm \frac{1}{2} , \hat{A} \hat{I} \hat{A}^1 \frac{1}{2} \zeta \hat{A} \text{ ' } \hat{A} \frac{1}{2} \pm \frac{1}{4} \text{ } ^1 0 \zeta \hat{I} ;$

$\beta \ddot{y} \text{ } \alpha \text{ ¶ } \pm \text{ } \text{Æ} \neg \gg \text{ } ^1 \pm , \text{ } \text{œ} \pm \hat{A}^- \pm$

$\beta \ddot{y} \hat{A} \hat{I}^3 \hat{A} \pm \frac{1}{4} \frac{1}{4} \pm \text{ " } \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \tilde{A}^1 \pm \hat{A} \text{ " } ^1 \zeta \text{ } ^{-0} \cdot \tilde{A} \cdot \hat{A} , \text{ } \text{£} \zeta \zeta \gg \text{ } \text{®} \text{ } \ddot{Y} \text{ } ^1 0 \zeta \frac{1}{2} \zeta \frac{1}{4} \text{ } ^1 0 \hat{I} \frac{1}{2} \cdot \hat{A}^1 \tilde{A} \tilde{A} \cdot \frac{1}{4} \hat{I} \frac{1}{2} \text{ } ^0 \pm \text{ } ^1 \text{ " } ^1 \zeta \text{ } ^{-0} \cdot$   
 $\beta \ddot{y} \pm \frac{1}{2} \mu \hat{A}^1 \tilde{A} \tilde{A} \text{®} \frac{1}{4} \text{ } ^1 \zeta \cdot \mu \neg \hat{A} \zeta \gg \text{ } ^1 \hat{A} \text{ } \neg \text{Æ} \zeta \hat{A}$

<http://hdl.handle.net/11728/11580>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ ΣΤΟ  
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ. ΠΩΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΤΟ  
ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ;**

**ΜΑΡΙΑ ΤΖΑΦΑΛΙΑ**

**ΜΑΪΟΣ 2020**



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ ΣΤΟ  
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ. ΠΩΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΤΟ  
ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΜΕ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ;**

*Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ αποστάσεως  
μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση στο  
Πανεπιστήμιο Νεάπολις*

**ΜΑΡΙΑ ΤΖΑΦΑΛΙΑ**

**ΜΑΪΟΣ 2020**

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © Μαρία Τζαφάλια, 2020

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Η έγκριση της διατριβής από το Πανεπιστήμιο Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

## ΣΕΛΙΔΑ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

**Όνοματεπώνυμο Φοιτήτριας :** Μαρία Τζαφάλια

**Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής:**

*Ηθική παρενόχληση – εκφοβισμός στο δημόσιο τομέα. Πως σχετίζεται το φαινόμενο με τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού;*

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις **30-5-2020** από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

**Εξεταστική Επιτροπή:**

Πρώτος Επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Πάφος): Κουτρούκης Θεόδωρος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Ρέππα Αναστασία, Καθηγήτρια

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Παπαδημητρίου Χρίστος, Λέκτορας

## ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Τζαφάλια Μαρία, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Ηθική παρενόχληση – εκφοβισμός στο δημόσιο τομέα. Πώς το φαινόμενο σχετίζεται με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού;», αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η Δηλούσα

Τζαφάλια Μαρία

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ένα σοβαρό πρόβλημα που πλήττει τις εργασιακές σχέσεις και σχετίζεται με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, είναι το πρόβλημα της ηθικής παρενόχλησης. Είναι ένα φαινόμενο που συνδέεται με τον καταναγκασμό και τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο. Ξεκινάει ως μία απλή διένεξη και καταλήγει στη δημιουργία ενός εχθρικού περιβάλλοντος, το οποίο επιδρά αρνητικά στην ψυχοσύνθεση και τη σωματική υγεία των εργαζομένων. Κύριος στόχος της παρούσας διπλωματικής διατριβής είναι η διερεύνηση αυτού του φαινομένου σε όλες τις μορφές, με τις οποίες αυτό εμφανίζεται στο εργασιακό χώρο και κυρίως στο δημόσιο τομέα. Βασικά ερευνητικά ερωτήματα τα οποία τέθηκαν είναι κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως είναι το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή θέση και η εργασιακή εμπειρία, ευθύνονται για την εμφάνιση του προβλήματος. Για αυτό το λόγο διεξήχθη ποσοτική έρευνα μέσω δομημένων ερωτηματολογίων, τα οποία διανεμήθηκαν σε ένα δείγμα εξήντα οκτώ ατόμων από ένα πληθυσμό εβδομήντα ένα δημοσίων υπαλλήλων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης του νομού Καρδίτσας. Οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε μία κλίμακα πέντε σημείων, αν έχουν αντιμετωπίσει εκφοβιστική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας τους. Βάσει της ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας, τα πορίσματα κατέδειξαν ότι το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και η εργασιακή εμπειρία επηρεάζουν την εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα η έρευνα κατέδειξε ότι κυρίως «θυματοποιούνται» οι γυναίκες, οι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία, η πλέον ευάλωτη ομάδα εργαζομένων είναι όσοι εμφανίζουν προϋπηρεσία μεταξύ 10 και 20 ετών. Η ύπαρξη επομένως της ηθικής παρενόχλησης καθιστά επιτακτική τη λήψη μέτρων από τη διοίκηση και την πολιτεία, με σκοπό την αντιμετώπισή της.

**Λέξεις κλειδιά:** ηθική παρενόχληση, δημόσιος τομέας, Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, Mobbing, εργαζόμενοι-θύματα

## ABSTRACT

A serious problem that affects labor relations and is related to human resource management, is the problem of moral harassment. It is a phenomenon associated with coercion and bullying in the workplace. It begins as a simple conflict and ends with the creation of a hostile environment, which negatively affects the physical health of workers. The main objective of this dissertation is to investigate this phenomenon in all the forms in which it is encountered in the workplace and especially in the public sector. The aim of the research study is to demonstrate whether demographic characteristics are responsible for the occurrence and spread of the problem. Important research questions that have been asked are whether demographic characteristics such as gender, education level, job position and work experience are responsible for the problem. For this reason, a quantitative survey was conducted through structured questionnaires, which were distributed to a sample of sixty-eight people from a population of seventy-one civil servants of the Education Directorates of the prefecture of Karditsa. Employees were asked to answer on a five-point scale if they had experienced bullying at their workplace. Based on the analysis of the research results, the findings showed that gender, educational level and work experience affect the occurrence of the phenomenon of moral harassment. Specifically, the research showed that women, university graduates and postgraduate graduates are mainly "victimized", while in relation to work experience, the most vulnerable group of employees are those who have between 10 and 20 years of service. Therefore the existence of moral harassment makes it imperative for the administration and the state to take action to address it.

**Key-words:** moral harassment, public sector, Education Directorates, mobbing, employees-victims.



## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο του εξ αποστάσεως Μεταπτυχιακού Προγράμματος σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση με κατεύθυνση Γενική Διοίκηση, της Σχολής Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου.

Άμεσος επιβλέπων ήταν ο αναπληρωτής καθηγητής κ. Κουτρούκης Θεόδωρος, τον οποίο ευχαριστώ για την πολύτιμη συμβολή, καθοδήγηση και συμπαράστασή του καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διατριβής μου. Η διαρκής επικοινωνία μαζί του, οι ερευνητικές κατευθύνσεις και η βοήθειά του, κατέστησαν δυνατή την ολοκλήρωση αυτής της ερευνητικής μελέτης.

Ευχαριστώ μέσα από την καρδιά μου τους συμμετέχοντες στην έρευνα, συναδέλφους μου, που ανταποκρίθηκαν στην πρόσκλησή μου και με την αμέριστη βοήθειά τους, συνέβαλαν στην πραγματοποίηση και ολοκλήρωση αυτής της μελέτης.

Τέλος, ευχαριστώ εκ βαθέων την οικογένειά μου, το σύζυγο και τις δύο κόρες μου για την υπομονή, την κατανόηση και τη συνεχή υποστήριξή τους στο εν λόγω εγχείρημα, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην περάτωση των σπουδών μου.

*Στο σύζυγό μου Γιώργο και τα παιδιά μου, Χριστιάνα και Έμυ*

## Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	3
ABSTRACT .....	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	5
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ/ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	10
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	12
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	15
1.1 Η εμφάνιση του φαινομένου .....	15
1.2 Μορφές ηθικής παρενόχλησης.....	17
1.2.1 Κάθετη παρενόχληση ( προερχόμενη από τους προϊσταμένους) .....	17
1.2.2 Οριζόντια παρενόχληση (προερχόμενη από συναδέλφους).....	18
1.2.3 Οριζόντια και Κάθετη παρενόχληση .....	18
1.2.4 Η παρενόχληση από τους υφισταμένους .....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> .....	19
2.1 Τα στάδια– μοντέλα της ηθικής παρενόχλησης .....	19
2.2 Το μοντέλο του Heinz Leymann .....	19
2.3 Το μοντέλο του Herald Ege.....	21
2.4 Το μοντέλο του Einarsen .....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> .....	22
3. Οι αιτίες του φαινομένου .....	22
3.1 Η προσωπικότητα και τα κίνητρα του θύτη.....	22
3.2 Η προσωπικότητα του θύματος .....	23
3.3 Η οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος .....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> .....	28
4. Οι συνέπειες του φαινομένου .....	28
4.1 Οι συνέπειες για το θύμα.....	28

4.2 Οι συνέπειες στον εργασιακό τομέα .....	29
4.3 Οι συνέπειες στο κοινωνικό σύνολο .....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 <sup>ο</sup> .....	31
5.1 Πρόληψη – αντιμετώπιση του φαινομένου.....	31
5.1.1 Πρόληψη – αντιμετώπιση του φαινομένου σε επίπεδο ατόμου και κοινωνίας....	31
5.1.2 Πρόληψη – αντιμετώπιση του φαινομένου σε επίπεδο επιχείρησης.....	32
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 <sup>ο</sup> .....	34
6.1 Επιδραστικοί παράγοντες στην εμφάνιση του φαινομένου .....	34
6.2 Σκοπός και διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων.....	35
6.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	38
6.3.1 Δείγμα πληθυσμού, συμμετέχοντες – ερευνητική περιοχή .....	38
6.3.2 Μέσα συλλογής δεδομένων – ερευνητική μέθοδος .....	38
6.3.3 Σχεδιασμός της έρευνας.....	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 <sup>ο</sup> .....	42
7.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	42
7.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων .....	48
7.2.1 Συχνότητα εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης.....	48
7.2.2 Έλεγχος συνάφειας – συσχέτισης .....	56
7.2.3 Συζήτηση – Σχολιασμός των αποτελεσμάτων – Σύγκριση με άλλες έρευνες.....	77
7.2.4 Περιορισμοί της έρευνας .....	81
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	82
ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	93
Παράρτημα Α: Ενημερωτική επιστολή.....	93
Παράρτημα Β: Ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	94

Παράρτημα Γ: Ερωτηματολόγιο «Κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης»..... 97

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΠΑΡΑΣΤΑΣΕΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ/ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1. Φύλο.....	42
Γράφημα 2. Ηλικία .....	43
Γράφημα 3. Επίπεδο εκπαίδευσης.....	44
Γράφημα 4. Φορέας απασχόλησης.....	45
Γράφημα 5. Εργασιακή θέση.....	46
Γράφημα 6. Προϋπηρεσία.....	47
Γράφημα 7. ΦΥΛΟ * Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας;.....	56
Γράφημα 8. ΦΥΛΟ * Σας απομονώνουν; .....	57
Γράφημα 9. ΦΥΛΟ * Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;.....	58
Γράφημα 10. ΦΥΛΟ * Υποτιμούν τη γνώμη σας; .....	59
Γράφημα 11. ΦΥΛΟ * Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν; .....	60
Γράφημα 12. Επίπεδο εκπαίδευσης * Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή; .....	61
Γράφημα 13. Επίπεδο εκπαίδευσης * Σας απομονώνουν;.....	62
Γράφημα 14. Επίπεδο εκπαίδευσης * Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα; .....	63
Γράφημα 15. Επίπεδο εκπαίδευσης * Υποτιμούν τη γνώμη σας; .....	64
Γράφημα 16. Επίπεδο εκπαίδευσης * Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;.....	65
Γράφημα 17. Επίπεδο εκπαίδευσης * Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι; .....	66
Γράφημα 18. Εργασιακή θέση * Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες; .....	67
Γράφημα 19. Εργασιακή θέση * Κρίνεται η δουλειά σας με άκομψο και προσβλητικό τρόπο;.....	68
Γράφημα 20. Εργασιακή θέση * Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;.....	69

Γράφημα 21. Εργασιακή θέση * Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας; .....	70
Γράφημα 22. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ * Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;.....	71
Γράφημα 23. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ* Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;.....	72

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. συσχέτιση βιβλιογραφίας, ερευνητικών ερωτημάτων, ερωτήσεων ερωτηματολογίου και πηγών ερωτηματολογίου .....	37
Πίνακας 2. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης : ποτέ .....	48
Πίνακας 3. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: σπάνια.....	50
Πίνακας 4. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: περιστασιακά.....	52
Πίνακας 5. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: συχνά.....	53
Πίνακας 6. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: πολύ συχνά .....	55
Πίνακας 7. Φύλο.....	73
Πίνακας 8. Εκπαίδευση .....	74
Πίνακας 9. Θέση .....	75
Πίνακας 10. Προϋπηρεσία .....	76



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην ψυχική υγεία και ευεξία του εργατικού δυναμικού. Δυστυχώς όμως ένα από τα προβλήματα που συχνά λανθάνει στον εργασιακό χώρο, με θύμα τον εργαζόμενο, δυσχεραίνοντας τη θέση του, είναι το ζήτημα της ηθικής παρενόχλησης, που ακόμα και στον 21<sup>ο</sup> αιώνα, προσλαμβάνει ανησυχητικές διαστάσεις. Η συστηματικότητα και η κατ' επανάληψη εκδήλωση επιθετικών συμπεριφορών που έχουν ως απώτερο σκοπό την προσβολή και την ταπείνωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου – θύματος, προσδιορίζουν την εννοιολογική προσέγγιση του φαινομένου.

Το ζήτημα αυτό έχει απασχολήσει εδώ και αρκετά χρόνια πολλούς μελετητές, οι οποίοι διερεύνησαν διάφορες εκφάνσεις του φαινομένου, καταλήγοντας ότι αποτελεί σοβαρότατο πρόβλημα με δυσμενείς συνέπειες για τα άτομα. Ιδιαίτερη αναφορά οφείλουμε να κάνουμε στους Leymann και Hirigoyen, οι οποίοι μέσα από τις ερευνητικές τους μελέτες, κατέδειξαν την έκταση του φαινομένου, αφυπνίζοντας τις συνειδήσεις υπευθύνων και αρμόδιων φορέων. Παρόλο όμως που το φαινόμενο είναι ευρέως διαδεδομένο σε πολλές χώρες, στην Ελλάδα άρχισε να γίνεται αντικείμενο έρευνας τα τελευταία χρόνια. Στόχος της παρούσας διπλωματικής διατριβής είναι μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, να διερευνήσει το κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή θέση και η εργασιακή εμπειρία, μπορούν να επηρεάσουν την εμφάνιση του φαινομένου, με σκοπό να ευαισθητοποιήσει την κοινή γνώμη και να βοηθήσει στην αντιμετώπισή του προβλήματος.

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται αναφορά στην εμφάνιση του φαινομένου, δίνεται ο ορισμός, περιγράφονται οι μορφές του και παράλληλα αναφερόμαστε στην έκταση που έχει πάρει το πρόβλημα σε άλλες χώρες μέσα από ερευνητικές μελέτες που έχουν γίνει. Στο δεύτερο κεφάλαιο επικεντρωνόμαστε σε μοντέλα του φαινομένου, όπως αυτά διατυπώθηκαν από σπουδαίους ερευνητές, όπως ο Leymann, ο Einarsen και ο Ege. Στα τρία επόμενα κεφάλαια, γίνεται μία διερεύνηση των σπουδαιότερων αιτιών του φαινομένου, τονίζουμε τις συνέπειες που αυτό επιφέρει σε επίπεδο ατόμου, κοινωνίας και επιχείρησης και παράλληλα αναφερόμαστε στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να προληφθεί ή να αντιμετωπιστεί το θέμα. Τα επόμενα κεφάλαια αναφέρονται στο ερευνητικό μέρος της εργασίας. Τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης μας και βάσει βιβλιογραφικής επισκόπησης

αναφερόμαστε στους παράγοντες που επιδρούν σε αυτά. Προχωράμε στη μεθοδολογία της έρευνας με αναφορά στην ερευνητική περιοχή, στους συμμετέχοντες και στη μέθοδο που χρησιμοποιούμε, προκειμένου να εξάγουμε τα συμπεράσματά μας. Στη συνέχεια γίνεται στατιστική-ποσοτική ανάλυση των δεδομένων μας με τη χρήση του IBM SPSS Statistics 25. Ακολουθεί η συζήτηση και ο σχολιασμός των ευρημάτων μας και παράλληλα γίνεται σύγκριση των δικών μας πορισμάτων με αυτά άλλων ερευνητικών μελετών. Ολοκληρώνουμε την έρευνα μας με τα συμπεράσματα που εξάγουμε από την όλη ερευνητική διαδικασία που ακολουθήθηκε, καταθέτοντας παράλληλα προτάσεις που θα συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### 1.1 Η εμφάνιση του φαινομένου

Η ηθική παρενόχληση ή αλλιώς mobbing είναι ένα ευαίσθητο θέμα, που χρήζει ιδιαίτερης διερεύνησης. Χαρακτηρίζεται ως συστηματική συγκαλυμμένη βία που σκοπό έχει τον ευτελισμό της προσωπικότητας του ατόμου δημιουργώντας ένα εχθρικό εργασιακό κλίμα, (Leyman, 1990b; Leyman & Gustafsson, 1984) ενώ παράλληλα στοχεύει στην ψυχολογική και ηθική εξόντωση του θύματος (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Η ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας διενεργείται με διαφορετικούς τρόπους, όπως λεκτικές απειλές, κακόβουλα σχόλια, απομόνωση, εξώθηση σε σφάλματα, ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας, αφαίρεση αρμοδιοτήτων, σχόλια για μειωμένη απόδοση (Καρβέλλης, 2017). Οι μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται το φαινόμενο ποικίλουν: από προϊστάμενο σε υφιστάμενο, μεταξύ ομοιόβαθμων συναδέλφων, από υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων σε προϊστάμενο, από τη διοίκηση του οργανισμού προς τους εργαζομένους (Einarsen & Raknes, 1997). Τα δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί από έρευνες που έχουν γίνει σχετικά με το φαινόμενο, δίνουν μία εικόνα για το βαθμό εμφάνισης του στον εργασιακό πληθυσμό, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τη θέση εργασίας και την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων-θυμάτων.

Σημείο αναφοράς αποτελεί και το βιβλίο του Αμερικανού ψυχίατρου Carroll M. Brodsky με τίτλο «The Harassed Worker» (1976), εντός του οποίου είναι καταγεγραμμένες πλήθος περιπτώσεων εργαζομένων σε κάθε βαθμίδα της ιεραρχίας, που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση, είτε κάθετη, είτε οριζόντια και αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα στην εργασία τους (Einarsen, 1999).

Στις σκανδιναβικές χώρες και συγκεκριμένα στη Σουηδία που αποτελεί πρότυπο για την πολιτική που ακολουθεί αναφορικά με τον εργασιακό τομέα, άρχισε ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 70' να γίνεται διερεύνηση σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίοι βιώνουν συνθήκες εργασιακού εκφοβισμού. Οι έρευνες επεκτάθηκαν κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 80' με τον Heinz Leymann, ο οποίος αποφάσισε να ασχοληθεί με τις συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο. Το βιβλίο του με τίτλο «Mobbing: Psychological Violence at Work», ήταν το πρώτο βιβλίο που κυκλοφόρησε στη Σουηδία και σχετίστηκε με το φαινόμενο του mobbing. Στην έρευνα

του ο Leymann διαπίστωσε ότι ήδη το 1992, περίπου το 3,5% των εργαζομένων δηλαδή περίπου 154.000 εργαζόμενοι στη Σουηδία, αντιμετώπισαν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία τους, ενώ βρέθηκε ότι ένας στους τέσσερις εργαζόμενους, υφίσταται τέτοιου είδους βία, τουλάχιστον μία φορά κατά τα χρόνια εργασίας του (Μπουμπουχερόπουλος, 2014).

Η διερεύνηση του ζητήματος της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, απασχόλησε και το Ηνωμένο Βασίλειο. Ήδη από τις αρχές του 1990, άρχισαν να γίνονται εκπομπές στο ραδιόφωνο με την επιμέλεια της δημοσιογράφου Andrea Adams και του ψυχολόγου Neil Crawford, με σκοπό την κυκλοφορία το 1992 του βιβλίου, με τίτλο «Bullying at work: How to confront and overcome it» (Adams, 1992). Έτσι, πλήθος κόσμου άρχισε να παραθέτει φανερά τις εμπειρίες του σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό και ταυτόχρονα στην ίδια χώρα διεξήχθησαν έρευνες που κατέγραψαν πλήθος τέτοιων περιστατικών (Einarsen et al. 1997).

Στη συνέχεια, πλήθος χωρών ευαισθητοποιήθηκαν σχετικά με το θέμα και μάλιστα στη Γαλλία κυκλοφόρησε το βιβλίο που τιτλοφορείται «Le Harcèlement Moral: La Violence Perverse Au Quotidien» της Marie France Hirigoyen (1998) που είχε μεγάλη επιτυχία και αποτέλεσε το έναυσμα για την εκκίνηση πλήθος συζητήσεων γύρω από το φαινόμενο της παρενόχλησης (Κουβουτσάκη, 2017).

Στη Γερμανία το 2002, υπολογίστηκε ότι 1,5 εκατομμύριο εργαζόμενοι είχαν πέσει θύματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ ένας στους εννιά ερωτηθέντες της έρευνας, απάντησε ότι στο παρελθόν είχε πέσει θύμα mobbing στην εργασία του. Το 2010 ο αριθμός αυτός αυξήθηκε κατά τριακόσιες χιλιάδες. Ακόμα, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας του Δουβλίνου, το 4,1% των εργαζομένων στα 27 κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά την περίοδο 2009- 2010 υποστήριξαν ότι υπήρξαν θύματα ηθικής παρενόχλησης. Στις Η.Π.Α. έρευνα που πραγματοποίησε το Ινστιτούτο εργασιακού εκφοβισμού το 2007 σε 7.770 εργαζόμενους, το 37% των συμμετεχόντων, δήλωσαν ότι είχαν πέσει θύματα (Motin, 2009). Όλα τα παραπάνω συνετέλεσαν στο να εντάξουν πολλές χώρες, στη νομοθεσία τους ρυθμίσεις για την καταπολέμηση του φαινομένου.

Τα δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί από έρευνες σχετικές με το φαινόμενο, βοηθούν στο να αποκτήσουμε μία άποψη σχετικά με το βαθμό εμφάνισής του στον εργασιακό

χώρο. Δεδομένου όμως ότι οι έρευνες διαφοροποιούνται μεταξύ τους δεν είναι εύκολη η αποτύπωση της επιδημιολογικής εικόνας του (Δεληγάς κ.α., 2012). Πολλές έρευνες υποστηρίζουν ότι οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα που έχουν υψηλή επαγγελματική θέση, κινδυνεύουν λιγότερο να παρενοχληθούν σε σχέση με άλλους που βρίσκονται σε κατώτερη βαθμίδα. Όμως υπάρχει ο κίνδυνος να πέσουν θύματα εκφοβισμού από ομοιόβαθμους συναδέλφους τους. Σε σχέση με το φύλλο, έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες «θυματοποιούνται» πιο εύκολα από ότι οι άνδρες, ενώ σε σχέση με τα χρόνια υπηρεσίας και το μορφωτικό επίπεδο τα αποτελέσματα των ερευνών ποικίλουν (Leymann, 1996; Hirigoyen, 2002; Notelaers et al. 2006; Notelaers et al. 2011).

## 1.2 Μορφές ηθικής παρενόχλησης

### 1.2.1 Κάθετη παρενόχληση ( προερχόμενη από τους προϊσταμένους)

Είναι η πιο συνηθισμένη μορφή. Σχετίζεται με την κατάχρηση της εξουσίας. Παρατηρείται στην περίπτωση που η ψυχολογική βία, ασκείται από άτομο, το οποίο κατέχει ανώτερη ιεραρχική βαθμίδα συγκριτικά με ένα άλλο κατώτερης βαθμίδας (Ferrari, 2004). Ορισμένοι ειδικοί ερευνητές, διαχωρίζουν και διαιρούν την παρενόχληση που προέρχεται από τους προϊσταμένους σε διάφορες υποκατηγορίες:

- τη θεσμική παρενόχληση, που σχετίζεται με ένα εργαλείο διοίκησης του συνόλου του προσωπικού.
- τη στρατηγική παρενόχληση, που στοχεύει στον εξαναγκασμό ενός εργαζομένου σε παραίτηση, ώστε να αποφευχθεί η διαδικασία της απόλυσης και της αποζημίωσης του.
- τη διαστροφική παρενόχληση, που αποσκοπεί ξεκάθαρα στην εξόντωση του εργαζομένου, ή την ανάδειξη της προσωπικής εξουσίας του επιτιθέμενου (Leymann, 1996).

### 1.2.2 Οριζόντια παρενόχληση (προερχόμενη από συναδέλφους)

Το οριζόντιο mobbing, οριζόντια παρενόχληση, αφορά την ψυχολογική βία που ασκεί ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι έναντι κάποιου άλλου συναδέλφου τους που κατέχει την ίδια ιεραρχική βαθμίδα με τους ίδιους. Η οριζόντια παρενόχληση εκδηλώνεται κυρίως μεταξύ συναδέλφων που ανταγωνίζονται για την ίδια θέση εργασίας ή για προαγωγή. Οι αιτίες εκδήλωσης αυτού του είδους της παρενόχλησης μπορεί να είναι πολλαπλές: φθόνος, ρατσισμός, ζήλια, ανταγωνισμός, διαφορετικές πεποιθήσεις, πολιτικές αντιλήψεις και απόψεις (Mc Mahon et al. 2013).

### 1.2.3 Οριζόντια και Κάθετη παρενόχληση

Πρόκειται για την εσκεμμένη και διαρκή οριζόντια παρενόχληση μεταξύ των συναδέλφων, η οποία με το πέρασμα του χρόνου βιώνεται ως κάθετη παρενόχληση από το θύμα. Όταν ένα άτομο βιώνει εκφοβιστική συμπεριφορά είτε από τον προϊστάμενο είτε από τους ισόβαθμους ιεραρχικά συναδέλφους του, τότε χάνει την αυτοεκτίμησή του, με αποτέλεσμα να θεωρείται υπεύθυνο για οτιδήποτε συμβαίνει εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να βιώνει την απόρριψη και τον αποκλεισμό από όλη την ομάδα (Hirigoyen, 2002).

### 1.2.4 Η παρενόχληση από τους υφισταμένους

Αποτελεί τη σπανιότερη από τις άλλες κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης. Εμφανίζεται σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει αναγνώριση στο πρόσωπο του προϊσταμένου από την πλευρά των εργαζομένων (Ferrari, 2004). Η ηθική παρενόχληση και η άσκηση ψυχολογικής βίας σε έναν προϊστάμενο από έναν ή περισσότερους υφισταμένους, συνήθως δε λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, καθώς δε θεωρείται τόσο σημαντική, ωστόσο μπορεί να είναι εξίσου απειλητική και κυρίως καταστροφική. Στη συγκεκριμένη περίπτωση παρενόχλησης τα θύματα δε γνωρίζουν που πρέπει να αποταθούν για την υπεράσπιση τους, καθώς ούτε τα συνδικάτα ούτε η δικαιοσύνη αντιμετωπίζουν σοβαρά τέτοιου είδους διαμαρτυρίες και καταγγελίες. (Hirigoyen, 2002).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### 2.1 Τα στάδια– μοντέλα της ηθικής παρενόχλησης

Είναι ευρέως αποδεκτό, πως η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, αποτελεί ένα πολυσύνθετο φαινόμενο. Επίσης είναι ένα φαινόμενο, το οποίο δεν εμφανίζεται για μία μόνο φορά και μετά εξαφανίζεται (Leymann, 1990b; Zapf & Gross, 2001). Αναπτύσσεται με αρκετά αργό ρυθμό και συνήθως εμφανίζεται μετά από μία μακρά «περίοδο επώασης», για αυτό και έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης και έρευνας από πολλούς ειδικούς. Ένα από τα βασικότερα και πιο λεπτομερή μοντέλα, είναι αυτό του Heinz Leymann (1990), το οποίο περιγράφει αναλυτικά το φαινόμενο mobbing σε τέσσερα διαδοχικά στάδια.

### 2.2 Το μοντέλο του Heinz Leymann

Ο Heinz Leymann, στο βιβλίο του « Mobbing and Psychological Terror at Workplaces» (1990), πραγματοποιεί μία αναλυτική κατηγοριοποίηση των σταδίων που υφίσταται από το mobbing ο κάθε εργαζόμενος, από το αρχικό στάδιο έως τελικά την απομάκρυνση του “from mobbing to expulsion”, όπως ο ίδιος αναφέρει.

#### **1<sup>ο</sup> στάδιο: Καθημερινή διένεξη (The Original Critical Incident):**

Στο πρώτο αυτό στάδιο, πραγματοποιείται η παραδοχή ότι μία διένεξη μπορεί να εκδηλωθεί αυθόρμητα σε όλους τους εργασιακούς χώρους, είτε λόγω διαφορετικότητας στις απόψεις, στις αντιλήψεις και στις πεποιθήσεις των εργαζομένων, είτε λόγω φθόνου ή ανταγωνισμού που τυχόν υπάρχει μεταξύ τους. Συνήθως, μία τέτοια διένεξη, εκδηλώνεται μέσω μίας σειράς ειρωνικών αστεϊσμών ή και φραστικών επιθέσεων προς το θύμα, με αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός έντονα φορτισμένου κλίματος. Αυτού του είδους οι διενέξεις, συχνά είναι δύσκολο να επισημανθούν, αν όμως δεν παύσουν, μπορεί να λειτουργήσουν ως έναυσμα για την έναρξη του mobbing (Garvois, 2006).

## **2<sup>ο</sup> στάδιο: Αρχή του φαινομένου mobbing (Mobbing and Stigmatizing):**

Το δεύτερο στάδιο χαρακτηρίζεται ως «η ωρίμανση της καθημερινής διένεξης», αφού πλέον εδώ οι προσβολές γίνονται όλο και πιο έντονες, συχνές και συστηματικές, ενώ ταυτόχρονα αποκρυσταλλώνεται και ο ρόλος του θύτη και του θύματος. Ο θύτης λειτουργεί με συστηματικό τρόπο, χρησιμοποιώντας εκφοβιστικές στρατηγικές, ενώ το θύμα από την άλλη σταδιακά αποξενώνεται από το εργασιακό του περιβάλλον και απομονώνεται. Συνήθως το συγκεκριμένο στάδιο, χαρακτηρίζεται από μια κατάσταση χρόνιας ανασφάλειας και άγχους, που εκδηλώνονται με ψυχοσωματικά παθολογικά συμπτώματα, που ωθούν το θύμα στη συχνή απουσία από την εργασία (Leymann, 1996).

## **3<sup>ο</sup> στάδιο: Συμμετοχή της διοίκησης ( Personnel Administration):**

Στο στάδιο αυτό, το mobbing παίρνει μία πιο σοβαρή και απειλητική μορφή. Αυτό συμβαίνει, γιατί πλέον ο εκφοβισμός ξεφεύγει από τα όρια του στενού και καθορισμένου εργασιακού χώρου (τμήμα, γραφείο) και επεκτείνεται στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον. Το θύμα στο στάδιο αυτό, απουσιάζει συστηματικά από την εργασία του, είναι ήδη απομονωμένο από το εργασιακό του περιβάλλον και αισθάνεται ανήμπορο να αντιδράσει (Leymann, 1996).

## **4<sup>ο</sup> στάδιο: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας (Expulsion):**

Είναι το τερματικό στάδιο του mobbing, το οποίο περιλαμβάνει την απομάκρυνση και την αποπομπή του θύματος από τον εργασιακό του χώρο. Η παραίτηση του θύματος ωστόσο από τη θέση που κατέχει, είτε αυτή είναι εκούσια, είτε ακούσια λόγω εξαναγκασμού, δυστυχώς δεν αποτελεί την οριστική αντιμετώπιση και λύση των δεινών του. Οι συνέπειες της ψυχολογικής βίας που υπέστη, θα παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλοιώνοντας την ψυχοσύνθεσή του και θα ευθύνονται για ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών, όπως η τάση για αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος, για μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας, για ενασχόληση με εργασιακές πρακτικές ήσσονος σημασίας, για απέχθεια και απροθυμία προς την εργασία, για επιθετικότητα, μανιοκατάθλιψη, ακόμη και αυτοκτονικές τάσεις (Einarsen, 1999).



### 2.3 Το μοντέλο του Herald Ege

Ο Herald Ege, Ιταλός εργασιακός ψυχολόγος, ήταν ο πρώτος που έφερε στο προσκήνιο το φαινόμενο του mobbing στην Ιταλία το 1996. Ο Ege διαφοροποιήθηκε εν μέρει από το μοντέλο του Leymann και πρόσθεσε άλλα δύο νέα στάδια, λαμβάνοντας υπόψη του τις συνθήκες που επικρατούν στη νότια Ευρώπη. Υποστήριξε ότι πριν το mobbing προηγείται η μηδενική κατάσταση, μία κατάσταση διαμάχης σε καθημερινό επίπεδο, όπου δεν υπάρχει ακόμη η διάθεση εξόντωσης του αντιπάλου. Στη συνέχεια ακολουθεί η πρώτη φάση, η οποία γίνεται πιο επιθετική και αφορά και σε ιδιωτικές υποθέσεις. Στη δεύτερη φάση ξεκινάει ο εκφοβισμός των εργαζομένων. Στην τρίτη φάση εμφανίζονται τα πρώτα ψυχοσωματικά συμπτώματα. Ακολουθεί η τέταρτη φάση, όπου παρεμβαίνει η διοίκηση, η οποία όμως αδυνατεί να επιλύσει το πρόβλημα. Στην πέμπτη φάση το θύμα καταφεύγει πλέον σε ψυχοσωματική αγωγή, ενώ στην έκτη φάση που θεωρείται τερματική, το άτομο απομακρύνεται από τον εργασιακό χώρο (Ege, 1996).

### 2.4 Το μοντέλο του Einarsen

Ο Stale Einarsen, διαπίστωσε μετά από αρκετές έρευνες του στη Νορβηγία, ότι ο εργασιακός εκφοβισμός, περιλαμβάνει τουλάχιστον τέσσερις φάσεις: Στην πρώτη, η οποία ονομάζεται φάση της επιθετικής συμπεριφοράς, εκδηλώνεται η εκφοβιστική συμπεριφορά προς το θύμα, η οποία στην αρχή είναι παραπλανητική. Στη δεύτερη φάση, τη φάση του εκφοβισμού, το θύμα γίνεται αντικείμενο χλευασμού και καθίσταται ανίκανο να αντιδράσει. Στην τρίτη φάση ο εργαζόμενος στιγματίζεται και στο τελικό στάδιο, ακολουθεί η φάση του σοβαρού τραύματος, όπου το θύμα καταρρέει, επηρεάζεται η σωματική και ψυχική υγεία του και αποξενώνεται από το εργασιακό περιβάλλον (Einarsen et al, 1994).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### 3. Οι αιτίες του φαινομένου

Το φαινόμενο του mobbing εκδηλώνεται σε όλους τους χώρους, στον τραπεζικό, λογιστικό ή ασφαλιστικό κλάδο, στον κλάδο των εκδόσεων, των πωλήσεων, της εκπαίδευσης, των κοινωνικών επαγγελμάτων, των υπηρεσιών υγείας, αλλά και στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης και σχετίζεται κυρίως με τον τομέα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (Hutchinson, 2013). Παρακάτω αναφέρονται τα αίτια που σχετίζονται με την εμφάνιση του φαινομένου.

#### 3.1 Η προσωπικότητα και τα κίνητρα του θύτη

Πλήθος ερευνών έχουν καταδείξει ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά του θύτη που τον ωθούν σε τέτοιου είδους ενέργειες. Ο θύτης μπορεί να μη διαθέτει αυτοέλεγχο και να βρίσκεται μάλιστα και σε ανώτερη θέση στην ιεραρχική κλίμακα της εργασίας του. Στη πλειοψηφία τους οι θύτες είναι ανασφαλείς, εγωιστές, ανεπαρκείς, χειριστικοί και ανέντιμοι. Στόχος τους είναι να αποσπάσουν την προσοχή από τη δική τους ανεπάρκεια και ανικανότητα (Khoo, 2010). Η συμπεριφορά τους είναι επιθετική προς τον παρενοχλούμενο, ενώ προς άλλους συναδέλφους τους και προϊσταμένους τους είναι δουλοπρεπής (Σάκουλα, κ.α. 2014).

Οι περισσότεροι είναι άτομα με ναρκισσισμό, αντικοινωνική συμπεριφορά και διαταραγμένη προσωπικότητα. Επιπλέον, συνήθως είναι άτομα που ελκύονται από την εξουσία, είναι αυταρχικοί και αριβίστες, ενισχύουν τον ανταγωνισμό και δε διστάζουν να υπονομεύσουν τους συναδέλφους τους ή τους υφιστάμενους τους, προκειμένου να ανέλθουν όλο και πιο ψηλά στην ιεραρχική κλίμακα (Björkqvist et al. στο Einarsen, 1999).

Σύμφωνα με την μελέτη των Παπαλεξανδρή και Γαλανάκη (2011), οι εργασιακοί δυνάστες μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες:

1) Στους «χρόνιους δυνάστες» που χαρακτηρίζονται από ανασφάλεια, ναρκισσισμό και έντονη αντιπάθεια προς τους γύρω τους, οι οποίοι όμως σε περιβάλλον με έντονο ανταγωνισμό, πολλές φορές προάγονται και επιβραβεύονται.

2) Στους «ευκαιριακούς δυνάστες» που συμπεριφέρονται με αυταρχικό τρόπο, καθώς στοχεύουν σε ιεραρχική ανέλιξη. Είναι άτομα ιδιαίτερα ευφυή με έντονη κοινωνικότητα και χρησιμοποιούν την κολακεία, προκειμένου να ανεληχθούν. Εδώ ανήκουν οι περισσότεροι θύτες και αποτελεί δύσκολη κατηγορία για να αντιμετωπιστεί.

3) Στους «παροδικούς δυνάστες», οι οποίοι δεν κατανοούν εξαιτίας της έλλειψης ευαισθησίας που τους χαρακτηρίζει, ότι μπορούν να προκαλέσουν σοβαρά προβλήματα στους συναδέλφους τους. Σε αυτή την κατηγορία ανήκει ο μικρότερος αριθμός των θυτών.

### 3.2 Η προσωπικότητα του θύματος

Σύμφωνα με την Hirigoyen (2002) παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά του ψυχολογικού προφίλ των θυμάτων, ωστόσο υπάρχουν επαγγελματικά πλαίσια και εργασιακοί χώροι, μέσα στους οποίους μπορούν να αναπτυχθούν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης.

Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά των θυμάτων είναι η διαφορετικότητα τους. Με άλλα λόγια κάποιο χαρακτηριστικό, που τους διαφοροποιεί από το σύνολο και τους κάνει να ξεχωρίζουν, είτε πρόκειται για την καταγωγή τους είτε για κάποιο γνώρισμα της προσωπικότητας τους, είτε για τις πεποιθήσεις τους. Επιπλέον, θύματα ηθικής παρενόχλησης δύνανται να πέσουν άτομα, τα οποία λόγω της προσωπικότητας τους, επισκιάζουν τους ανωτέρους τους, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να προσπαθούν να μειώσουν τους συναδέλφους που παρουσιάζουν καλές επιδόσεις. Ακόμα, οι πολύ έντιμοι υπάλληλοι, οι πολύ ευσυνείδητοι, οι πολύ δυναμικοί, τα ανεξάρτητα άτομα ή αυτά που έχουν έντονη προσωπικότητα και δεν μπορούν εύκολα να χειραγωγηθούν, μπορούν να μετατραπούν θύματα (Hirigoyen, 2002).

Σημαντικό χαρακτηριστικό των θυμάτων της ηθικής παρενόχλησης, αποτελεί και η χαμηλή αποδοτικότητα κάποιων εργαζομένων, οι οποίοι δεν είναι αρκετά ικανοί και

γρήγοροι ώστε να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στα καθήκοντα τους, καθώς και η χαμηλή αυτοεκτίμηση (Bowling et al, 2010). Αυτό το χαρακτηριστικό προκαλεί άλλους συναδέλφους να συμπεριφέρονται με τρόπο υποτιμητικό προς εκείνους, με αποτέλεσμα ο μη αποδοτικός εργαζόμενος να αισθάνεται ανεπαρκής. Η έλλειψη αποδοτικότητας σε συνδυασμό με τη μειωμένη αυτοπεποίθηση, μπορούν να επηρεάσουν τον εργαζόμενο καταλυτικά και να τον οδηγήσουν σε απομόνωση. Μάλιστα, πολλές επιχειρήσεις όταν επιθυμούν να μειώσουν το προσωπικό, επιλέγουν εκείνους οι οποίοι δεν θα αμυνθούν, καθώς θεωρούνται αδύναμοι να αντιδράσουν και να υπερασπιστούν τον εαυτό τους και τα δικαιώματά τους. Συνεπώς, η έλλειψη δυναμικότητας και η υπερευαισθησία μπορούν να αποτελέσουν παράγοντες εκδήλωσης ηθικής παρενόχλησης (Zarf & Einarsen, 2003a).

### 3.3 Η οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος

Πέρα από τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων, το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να λειτουργήσει αρνητικά και να εντείνει την ανάπτυξη περιστατικών ηθικής παρενόχλησης μεταξύ των εργαζομένων. Γι' αυτό άλλωστε σε χώρους που απαιτούν έντονο ανταγωνισμό, εκδηλώνονται συχνά τέτοιου είδους συμπεριφορές.

- Το άγχος

Το άγχος είναι αυτό που μπορεί να ευνοήσει και να δημιουργήσει κατάλληλες συνθήκες ώστε να αναπτυχθεί το φαινόμενο του mobbing. Πολλές επιχειρήσεις συνηθίζουν να μειώνουν τις ώρες εργασίας των μισθωτών, ενώ παράλληλα τους ζητούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους και να γίνουν ταχύτεροι. Όσοι δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτές τις απαιτήσεις κρίνονται ακατάλληλοι και ανεπαρκείς, με συνέπεια να χάνουν τη δουλειά τους. Σε μελέτη της η Johnson (2013) διαπίστωσε ότι οι στρεσογόνες συνθήκες εργασίας, οδηγούν σε υψηλά επίπεδα απουσιών και μειώνουν το ηθικό των εργαζομένων.

Τα υψηλά επίπεδα άγχους και έντασης ευνοούν τις διαμάχες και τις επιθετικές συμπεριφορές. Μελέτες δείχνουν ότι υπάλληλοι που εργάζονται μέσα σε ένα ασφυκτικό, ανταγωνιστικό και πιεστικό περιβάλλον με τεράστιο φόρτο εργασίας και αυστηρά χρονοδιαγράμματα, εμφανίζουν περιστατικά εργασιακής παρενόχλησης (Salin, 2003).

Όπως αναφέρεται από τους (Pearson et al, 2000) τα συναισθήματα που δημιουργούνται εξαιτίας της πίεσης του χρόνου, αυξάνουν τον κίνδυνο για επαναλαμβανόμενες επιθετικές συμπεριφορές.

- Η κακή επικοινωνία

Η Hirigoyen αναφέρει ότι μια μελέτη του INSEE που σχετίζεται με την κοινωνικότητα των ατόμων στον εργασιακό χώρο, απέδειξε ότι οι πραγματικές σχέσεις και η επικοινωνία έχουν μειωθεί σημαντικά. Οι εργαζόμενοι συχνά εκφράζουν τα παράπονα τους για έλλειψη διαλόγου, καθώς η μόνη φορά που επιβάλλεται να ανταλλάξουν απόψεις είναι κατά τη διάρκεια των συνδιασκέψεων (Hirigoyen, 2014). Επομένως η έλλειψη επικοινωνίας και συναίνεσης σε συνδυασμό με την έλλειψη στοχοθεσίας και το γενικότερο κλίμα ασυνεννοησίας, που υπάρχει στον εργασιακό χώρο, αποτελούν παράγοντες που επιτείνουν το πρόβλημα (Vartia, 1996).

- Η χειραγώγηση και η μη αναγνώριση στην εργασία

Η χειραγώγηση αποτελεί ακόμα μια αιτία της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Σε περίπτωση που υπάρξει διαφοροποίηση, τότε ο υπάλληλος επαναφέρεται στην τάξη, λογοκρίνεται, ώστε να μην αντιδράσει και να εκδηλώσει την ανθρώπινη φύση του. Η χειραγώγηση οδηγεί το άτομο στην απώλεια της αυτονομίας του και στην έλλειψη πρωτοβουλιών και το κάνει περισσότερο παθητικό, πράγμα που ευνοεί τα ανώτερα στελέχη (Hirigoyen, 2002).

Η χειραγώγηση σε καμία περίπτωση δεν συμβάλλει στην βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, καθώς η ομοιομορφία δε συνάδει με την ανθρώπινη φύση. Η ισοπέδωση της προσωπικότητας, αλλοτριώνει το άτομο και το οδηγεί στη μαζοποίηση. Μεθόδους χειραγώγησης αποτελούν και τα λεγόμενα «stock options» που εφαρμόζουν πολλές επιχειρήσεις, δηλαδή «πακέτα» μετοχών με προνομιακούς όρους με τη μορφή οικειοθελούς εργοδοτικής παροχής (Βλαγκοπούλου, 2018). Με αυτό το τρόπο επιδιώκουν να δώσουν κίνητρα στους εργαζομένους για να γίνουν αποδοτικότεροι και άρα να επωφεληθεί από αυτό η επιχείρηση αυξάνοντας τα κέρδη της, ενώ δημιουργούν την ψευδαίσθηση στους εργαζομένους ότι ενδιαφέρονται για το κοινό καλό.

Εκτός από τη χειραγώγηση, η μη αναγνώριση της εργασίας, σύμφωνα με την Hirigoyen, αποτελεί ακόμα ένα παράγοντα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Τις περισσότερες

φορές η προσπάθεια χρόνων και η εργατικότητα, δεν αναγνωρίζονται από τους προϊστάμενους. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι προϊστάμενοι χρησιμοποιούν τις καλές επιδόσεις των υφιστάμενων τους, προκειμένου να ανέλθουν οι ίδιοι στην ιεραρχία. Η Hirigoyen στο βιβλίο της παραθέτει την άποψη μιας αναγνώστριας που έχει βιώσει αντίστοιχο περιστατικό και αναφέρει «Όχι μόνο δεν με καλούν στις συσκέψεις που αφορούν το προσχέδιο που έστησα, αλλά ούτε καν με ενημερώνουν για ό,τι αποφασίζεται. Η δουλειά που κάνω δεν μου ανήκει. Ανήκει στην εταιρεία, που μπορεί να την αναμορφώσει». Μέσα από αυτό το βίωμα καταδεικνύεται η πλήρης αδιαφορία ορισμένων εργοδοτών για τους κόπους των εργαζομένων τους και ο αριθισμός τους (Hirigoyen, 2014).

- Η μετάθεση της ευθύνης, ο κυνισμός εντός του συστήματος και η μεγαλομανία των στελεχών

Η μετάθεση ευθυνών αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα ηθικής παρενόχλησης που υφίστανται οι υφιστάμενοι από τους ιεραρχικά ανώτερους τους. Οι τελευταίοι συνήθως δεν αναλαμβάνουν την ευθύνη των ενεργειών τους και προσπαθούν να βρουν το εξιλαστήριο θύμα, προκειμένου να επωμιστεί εκείνο τις συνέπειες του σφάλματος. Ακόμα και σε περίπτωση απόλυσης, οι εργοδότες αναθέτουν σε ειδικά γραφεία τη μείωση του προσωπικού, αντιμετωπίζοντάς τους ως «αναλώσιμους» (Hirigoyen, 2002).

Εκτός από τη μετάθεση ευθύνης, ο κυνισμός του συστήματος σε συνδυασμό με το ναρκισσισμό ορισμένων στελεχών, αποτελούν παράγοντες που ευνοούν τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης. Πολλές επιχειρήσεις στα πλαίσια του ανταγωνισμού, στοχεύουν μόνο στην αύξηση της αποδοτικότητας της επιχείρησης, αδιαφορώντας για το έμψυχο υλικό. Ωστόσο, δεν είναι ο στόχος της αποδοτικότητας που προκαλεί την ηθική παρενόχληση αλλά τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη αυτού του στόχου. Η επίμονη αρχομανία, αποτελεί στοιχείο ηθικής παρενόχλησης. (Hirigoyen, 2002).

Τέλος, οι Wright and Smye (1998) παρατήρησαν τρεις μορφές κακοποίησης:

A) κερδίζω-χάνω που προωθεί τον ανταγωνισμό μεταξύ των συναδέλφων win/lose (forcing competition)

B) την τακτική της τρομοκράτησης εργαζομένων (making people fearful about stepping out of line)

Γ) την τακτική της θυσίας, δηλαδή να θυσιάσουν τα πάντα για χάριν της δουλειάς  
(sacrificing everything for work)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### 4. Οι συνέπειες του φαινομένου

Το φαινόμενο του mobbing στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί ένα ζήτημα το οποίο έχει προκαλέσει πλήθος συζητήσεων, δεδομένου ότι έχει αυξητικές τάσεις. Εκτός από τη διερεύνηση των αιτιών αυτού του φαινομένου, αποτελεί ανάγκη να διερευνηθούν και οι συνέπειες, προκειμένου να καταδειχθούν τα σοβαρά προβλήματα που προκαλεί.

#### 4.1 Οι συνέπειες για το θύμα

Η ηθική παρενόχληση έχει σημαντικές επιπτώσεις για το θύμα. Μπορεί να το οδηγήσει σε αγχωτικές καταστάσεις, δυσκολία συνεργασίας, έλλειψη παραγωγικότητας, σωματική δυσφορία, κάθε είδους καταχρήσεις, αλλά και ποικίλες ψυχολογικές αντιδράσεις (Escartin, 2016). Μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο αϋπνίες, κατάθλιψη, επιθετικότητα ή ακόμα και αυτοκτονικές τάσεις. Αν η παρενόχληση δε σταματήσει και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπισή της, τότε τα προβλήματα μπορεί να γίνουν πολύ σοβαρά και να χρειαστεί μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική αντιμετώπιση (Salin, 2003).

Η δυσκολία ανεύρεσης εργασίας και ο φόβος της ανεργίας, είναι οι σπουδαιότεροι λόγοι που το άτομο υπομένει και ανέχεται τον εκφοβισμό, με ολέθριες συνέπειες για την ψυχοσύνθεσή του (Τσιαμά, 2013). Από την άλλη η απομάκρυνση από τον εργασιακό χώρο, μπορεί να οδηγήσει ταχύτατα και στην αποβολή του από την αγορά εργασίας (Grund, 1995 από Leymann, H. 1996:174). Έρευνες έχουν δείξει ότι το mobbing καταστρέφει την οργανωσιακή κουλτούρα και δεν παρέχει πλέον κίνητρα στο άτομο, το οποίο με τη σειρά του αποξενώνεται, παύει να είναι ικανοποιημένο από την εργασία του, ενώ παράλληλα υπονομεύεται η εμπιστοσύνη εντός της οργάνωσης (Einarsen, 2000: Zapf et al. 1999 από Akar et al. 2011:181).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ιρλανδία, το 40% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι η παρενόχληση είχε αρνητικές συνέπειες στη σωματική τους υγεία και το 43% στην ψυχική τους υγεία. Το 26% και το 92% αντίστοιχα οδηγήθηκαν σε ιατρική και



ψυχιατρική θεραπεία, ενώ το 20% ξεκίνησε να παίρνει ψυχοφάρμακα (Di Martino et al. 2003). Άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι η μακροχρόνια σωματική και ψυχική εξασθένηση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι που έπεσαν θύματα ηθικής παρενόχλησης, είναι πιθανόν να επηρεάσει την ικανότητά τους για εργασία, δεδομένου ότι αυτά τα άτομα αποξενώνονται, δεν νοιώθουν τη χαρά της εργασιακής ικανοποίησης και σε αρκετές περιπτώσεις διαμορφώνουν την αντίληψη ότι είναι ανίκανοι για οποιαδήποτε απασχόληση (Hirogoyen, 2013).

#### 4.2 Οι συνέπειες στον εργασιακό τομέα

Η επιχείρηση έχει μεγάλο κόστος από τα φαινόμενα ηθικής παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους και μάλιστα σε ιρλανδική τηλεφωνική έρευνα που έγινε, βρέθηκε ότι 20% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν πάρει άδεια ασθένειας, αφορτού έπεσαν θύματα εκφοβισμού (O' Conell et al. 2007). Μελέτες έχουν δείξει πως στη Μ. Βρετανία, εξαιτίας της ύπαρξης του φαινομένου, χάνονται ετησίως από 19 έως και 40 εκατομμύρια εργάσιμες ημέρες, που εκτιμάται σε 22\$ δις κόστος (Leymann, 1990b; O' Moore, 2000; Giga et al. 2008). Επιπλέον, πολλές φορές τα θύματα εμφανίζουν χαμηλή συγκέντρωση στην εργασία τους με αποτέλεσμα να μειώνεται η παραγωγικότητά τους και κατ' επέκταση το όφελος της επιχείρησης.

Σε εργασιακούς χώρους, όπου παρατηρούνται σε μακροχρόνια βάση, περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, εμφανίζεται σταδιακή αποδυνάμωση του εργατικού δυναμικού, δεδομένου ότι υπάρχει αυξημένη πρόθεση αποχώρησης των εργαζομένων από τον εργασιακό οργανισμό (Djurkovic et al. 2008). Άτομα σημαντικά για την επιχείρηση, τα οποία διαθέτουν γνώση και εμπειρία του αντικειμένου τους, αναγκάζονται να την εγκαταλείψουν, άσχετα αν οι ίδιοι δεν αποτελούν θύματα παρενόχλησης, λόγω των συνθηκών που επικρατούν στον εργασιακό χώρο (Lutgen-Sandvik, 2009; Rayner et al, 2002). Αυτό το γεγονός επηρεάζει αρνητικά τους οργανισμούς, οι οποίοι είτε λειτουργούν με μειωμένο προσωπικό είτε αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση ικανών και εξειδικευμένων στελεχών (Tehrani, 2005).

Επίσης, οι επιχειρήσεις είναι αναγκασμένες να δαπανήσουν αρκετά χρήματα και για την παροχή στήριξης των εργαζόμενων (υπηρεσίες παραπόνων) αλλά και για την κάλυψη των ασφαλιστικών τους εξόδων, όταν έχουν τραυματιστεί ή αντιμετωπίζουν κάποια ανικανότητα. Ακόμα, το κόστος για τις επιχειρήσεις επιβαρύνεται λόγω της καταβολής αποζημίωσης στην περίπτωση απόλυσης εργαζόμενων, που αποτελούν θύματα παρενόχλησης. Το οικονομικό κόστος που επιφέρει σε μία επιχείρηση η ύπαρξη του φαινομένου, επιβαρύνεται και από τη διαδικασία αναζήτησης και εκπαίδευσης νέων στελεχών, πράγμα που αντανακλάται στη δημόσια εικόνα της και δρα δυσφημιστικά εναντίον της (Heames & Harvey, 2006).

#### 4.3 Οι συνέπειες στο κοινωνικό σύνολο

Σοβαρότατες είναι οι συνέπειες του mobbing για την κοινωνία. Μία σοβαρή επίπτωση είναι το κόστος που προκύπτει από την ανεργία και την αναπηρία. Οι εργαζόμενοι που μένουν άνεργοι λόγω της εκφοβιστικής συμπεριφοράς, παρουσιάζουν σοβαρά προβλήματα υγείας που επιβαρύνουν τους προϋπολογισμούς του κράτους (επιδόματα αναπηρίας). Σύμφωνα με τον Leymann στη Σουηδία το κόστος για τον οργανισμό, λόγω της ηθικής παρενόχλησης, κυμαίνεται μεταξύ 100.000 και 300.000 ευρώ ετησίως (Felson 1992; Hirigoyen 2002; Ferrari 2004).

Επιπρόσθετα ο Leymann, υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν κακοποιηθεί κατά τέτοιο τρόπο στο εργασιακό τους περιβάλλον, συνταξιοδοτούνται πολύ νωρίς, όπως μάλιστα αποδεικνύουν και στατιστικές που διεξήχθησαν στην Σουηδία. Συγκεκριμένα, σε έρευνα που έγινε το 1992, περίπου το 25% του εργατικού δυναμικού πάνω από την ηλικία των 55 ετών συνταξιοδοτήθηκε νωρίτερα. Γενικότερα, περίπου το 20% με 40% των ατόμων που συνταξιοδοτούνταν νωρίς, αποτελούσαν θύματα του mobbing. Το Σουηδικό κράτος θέλοντας να διαφυλάξει τον εθνικό του προϋπολογισμό από τέτοιου είδους οικονομικά βάρη, θέσπισε νόμο βάσει του οποίου οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να παρουσιάζουν ένα σχέδιο επαγγελματικής αποκατάστασης στο Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης (Social Insurance Office) σε περίπτωση που ένας υπάλληλος λείπει λόγω ασθένειας για ένα μήνα ή για έξι φορές μέσα σε περίοδο δώδεκα μηνών (Leymann, 1996).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>

### 5.1 Πρόληψη – αντιμετώπιση του φαινομένου

Το φαινόμενο του mobbing αποτελεί μια κατάσταση που απαιτεί αντιμετώπιση σε πολλά επίπεδα με σκοπό να διασφαλιστεί η προστασία του εκάστοτε εργαζόμενου. Η πρόληψη και αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου πρέπει να πραγματοποιείται εκεί ακριβώς, όπου εμφανίζεται, μέσα στον ίδιο τον εργασιακό χώρο (Rayner et al. 2002).

#### 5.1.1 Πρόληψη – αντιμετώπιση του φαινομένου σε επίπεδο ατόμου και κοινωνίας

Η ηθική παρενόχληση, όπως άλλωστε προαναφέρθηκε, αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα. Η αντιμετώπιση σε επίπεδο ατόμου, μπορεί να επιτευχθεί με τη μεσολάβηση ειδικών συμβούλων και παράλληλα ψυχολόγων, δικηγόρων, διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, γιατρών εργασίας, επιτροπών επιθεώρησης με σκοπό τη συνεχή παρακολούθηση του εργασιακού χώρου (Keashly, 1998).

Το άτομο-θύμα πρέπει να απευθυνθεί άμεσα στα κατάλληλα άτομα που θα το βοηθήσουν αλλά ταυτόχρονα πρέπει να διατηρήσει την αυτοεκτίμηση του και να μιλήσει ξεκάθαρα για το πρόβλημά του. Ακόμα αν περάσει στο στάδιο της κατάθλιψης, πρέπει να επισκεφθεί κάποιον ψυχολόγο για συμβουλευτική υποστήριξη (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Η συμβουλευτική διαδικασία στοχεύει στην συναισθηματική αποκατάσταση του ατόμου και την επανένταξη του στον εργασιακό χώρο. Ορισμένοι από τους εργαζόμενους επιλέγουν να εγκαταλείψουν το χώρο του εκφοβισμού τους και να αναζητήσουν αλλού εργασία, οπότε η συμβουλευτική παρέμβαση επικεντρώνεται στην ανάκτηση της αυτοπεποίθησης (Tehrani, 2003). Άλλοι πάλι, επιλέγουν να επιστρέψουν στον ίδιο χώρο, οπότε η διαδικασία επανένταξης, περιλαμβάνει τη συνάντηση με το σύμβουλο και την ομάδα εργασίας, ώστε να αποφευχθούν στο μέλλον παρόμοιες αρνητικές συμπεριφορές.

Κάθε άτομο ξεχωριστά οφείλει να καταγγέλλει περιστατικά που υποπίπτουν στην αντίληψη του και στη συνέχεια αυτά να καταδικάζονται σε συλλογικό επίπεδο. Επιπλέον, χρειάζεται να αποδέχεται και να σέβεται την διαφορετικότητα του άλλου. Σε κάθε περίπτωση δεν πρέπει να σιωπήσει αλλά αντίθετα οφείλει τόσο απέναντι στον εαυτό του

όσο και απέναντι σε όλα τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης να περάσει στην αντεπίθεση, χρησιμοποιώντας αποδείξεις ώστε να κινηθεί η κατάλληλη νομική διαδικασία.

### 5.1.2 Πρόληψη – αντιμετώπιση του φαινομένου σε επίπεδο επιχείρησης

Η εξάλειψη του φαινομένου επιβάλλει τη λήψη στρατηγικών μεθόδων σε επίπεδο επιχείρησης. Θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμο, εάν εντός των επιχειρήσεων τοποθετούνταν άτομα που είναι ειδικοί στην αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων και που μπορούν να ανιχνεύσουν τα προειδοποιητικά σημάδια, ώστε να προλάβουν καταστάσεις. Οι εργαζόμενοι με αυτό το τρόπο αισθάνονται προστατευμένοι, εφόσον υπάρχει είτε κάποιος ιατρός εργασίας είτε κάποιος άλλος ειδικός που μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση εκφοβιστικών περιστατικών. Σύμφωνα με την Hirigoyen, (2002) στο Βέλγιο προσλήφθηκαν άτομα εμπιστοσύνης, που ήταν εθελοντές και επιλέχθηκαν με κριτήριο την προσωπικότητα τους. Αυτοί έπρεπε να παρέχουν υποστήριξη σε όσους ζητούσαν τη βοήθειά τους και να τους πληροφορούν για τα βήματα που μπορούσαν να ακολουθήσουν, προκειμένου να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάσταση.

Η Hirigoyen (2002) προτείνει ένα σχέδιο πρόληψης με στάδια. Κατά το πρώτο στάδιο αναφέρει ότι υπάρχει ανάγκη για ευαισθητοποίηση των εργαζομένων αναφορικά με την ηθική παρενόχληση αλλά και την πληροφόρηση τους μέσω εκπαιδευτικών σεμιναρίων, ώστε να μάθουν αφενός να εντοπίζουν τέτοιου είδους συμπεριφορές και αφετέρου να γνωρίζουν ποια είναι τα δικαιώματά τους σε τέτοιου είδους περιπτώσεις. Σε δεύτερο στάδιο προτείνει την επιμόρφωση των ειδικών της επιχείρησης, όπως συνδικαλιστών, ιατρών εργασίας ή άλλων ατόμων εμπιστοσύνης. Ως τρίτο στάδιο αναφέρει την επιμόρφωση των διευθυντών και προϊσταμένων ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να μάθουν να αντιμετωπίζουν εγκαίρως τέτοιες καταστάσεις, αποκτώντας με αυτό τον τρόπο μεγαλύτερη εμπειρία στην αντιμετώπιση παρόμοιων περιστατικών (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Τέλος, σε τέταρτο στάδιο θα ήταν ωφέλιμη η δημιουργία και η σύνταξη ενός ενημερωτικού εγγράφου, αναφερόμενου στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, το οποίο θα διανεμηθεί στους εργαζόμενους. Το παραπάνω σχέδιο πρόληψης που προτείνεται από την Hirigoyen, θα ήταν αρκετά ωφέλιμο εάν υλοποιούνταν σε κάθε

επιχείρηση, ώστε να υπάρχει μια ολοκληρωμένη προσπάθεια πρόληψης και αντιμετώπισης του ζητήματος.

Σε πολιτικό επίπεδο κρίνεται επιβεβλημένη η νομοθετική ρύθμιση, αφού αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της πρόληψης του φαινομένου, ενώ παράλληλα σημαντική θεωρείται η διεξαγωγή ερευνών που θα βοηθήσουν στην ορθότερη κατανόηση των παραμέτρων του προβλήματος (Κωνσταντινίδης, 2010).

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

#### 6.1 Επιδραστικοί παράγοντες στην εμφάνιση του φαινομένου

Η εν λόγω έρευνα προσπαθεί να διερευνήσει την ύπαρξη διαπροσωπικών σχέσεων στο δημόσιο τομέα, τις οποίες χαρακτηρίζει ανισορροπία δύναμης και κακομεταχείριση (Harlos, 2010). Κύριος στόχος της παρούσας διπλωματικής διατριβής είναι η διερεύνηση του κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η εργασιακή θέση, το μορφωτικό επίπεδο και η εργασιακή εμπειρία των υπαλλήλων, επηρεάζουν την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.

Σε σημαντικό αριθμό μελετών, έχει επισημανθεί ότι το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ύπαρξη του φαινομένου. Διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες δέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό εκφοβιστικές και ρατσιστικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους. Έρευνα της (Hirigoyen, 2002), δείχνει ξεκάθαρα ότι οι γυναίκες παρενοχλούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι οι άνδρες. Κυρίως αυτές που πέφτουν θύματα είναι έγκυες, ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, είναι άτομα με ειδικές ανάγκες ή εμφανίζουν αποκλίνουσες σεξουαλικές συμπεριφορές. Όσες γυναίκες εργάζονται σε χώρους όπου υπερισχύει ο ανδρικός πληθυσμός, υποστηρίζουν ότι υφίστανται σε μεγαλύτερο ποσοστό ηθική παρενόχληση σε σχέση με άλλες που εργάζονται σε μη ανδροκρατούμενους εργασιακούς χώρους. Έρευνα του Leymann, (1993) στη Σουηδία έδειξε επίσης ότι το ποσοστό των γυναικών που παρενοχλούνται είναι μεγαλύτερο από των ανδρών. Το ίδιο υποστήριξε και η έρευνα των (Einarsen & Skogstad, 1996), που έγινε στη Νορβηγία. Στα ίδια συμπεράσματα κατέληξαν και οι έρευνες των (Nanie & Nanie, 1999; Paoli et al. 2001; Hoel et al. 2001; Nanie, 2007). Επίσης μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση της Ζωής και της Εργασίας (Eurofound, 2012), έδειξε ότι ανάμεσα στις 31 Ευρωπαϊκές χώρες υπό μελέτη, συμπεριλαμβανομένων των 27 Κρατών Μελών της Ε.Ε., οι εργαζόμενες γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στον εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας, σε σημαντικό βαθμό σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Ένας επιπλέον παράγοντας που μπορεί να επηρεάσει την εμφάνιση του φαινομένου, σχετίζεται με την εργασιακή θέση. Έρευνες των (Quin, 1999; Hoel et al. 2001; Hirigoyen,

2002; Mc mahon, 2013; Pacakciefe et al. 2015) διαπίστωσαν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που παρενοχλήθηκαν, απασχολούνταν σε θέσεις κατώτερης ιεραρχικής βαθμίδας. Η ιεραρχική βαθμίδα συνδέεται με το κύρος και την εξουσία. Επομένως ένας διευθυντής ή προϊστάμενος, εξαιτίας της θέσης που κατέχει, μπορεί να αντιμετωπίζει τους υπαλλήλους του υποτιμητικά, να τους προσβάλλει ή να μην τους σέβεται. Εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα που έχουν υψηλή επαγγελματική θέση, βρίσκονται σε μικρότερο κίνδυνο από αυτούς που βρίσκονται σε κατώτερη ιεραρχικά βαθμίδα. Ενδέχεται όμως να υπάρχει η πιθανότητα να αντιμετωπίσουν παρενόχληση από συναδέλφους τους, εξαιτίας της ιεραρχικής βαθμίδας και των οικονομικών εισφορών τους (Notelaers et al. 2011; Small, et al. 2015).

Σύμφωνα με την Gok (2011), τα άτομα που κινδυνεύουν λιγότερο να υποστούν ηθική παρενόχληση είναι τα άτομα με τη μικρότερη προϋπηρεσία. Πιθανή ερμηνεία αυτής της έρευνας είναι ότι εξαιτίας των λίγων χρόνων υπηρεσίας τους, δεν έχουν ακόμη αναπτυχθεί σχέσεις ανταγωνισμού, αφού αυτά τα άτομα δεν αποτελούν απειλή για την επαγγελματική ανέλιξη των άλλων. Το αντίθετο ισχύει για αυτούς που έχουν μεγαλύτερη προϋπηρεσία. Επίσης σύμφωνα με τους Small, Porterfield and Gordon, (2015) οι υπάλληλοι με τα λιγότερα χρόνια υπηρεσίας διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο.

Μελέτες αναφέρουν την ύπαρξη σημαντικής στατιστικής συσχέτισης μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και της εκδήλωσης πράξεων ηθικής παρενόχλησης (Skogstad, Matthiesen & Einarsen, 2007; Alterman, et al. 2013). Έρευνα του Workplace Bullying Institute, (2014) αναφέρει ότι τα άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου, δέχονται πιο συχνά εργασιακό εκφοβισμό με σκοπό τη μείωση της λειτουργικότητας και αποδοτικότητας στην εργασία τους, λόγω του έντονου ανταγωνισμού. Έρευνα όμως που πραγματοποιήθηκε από (Cevik et al. 2012), έδειξε ότι αυτοί που κυρίως παρενοχλούνται, είναι άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου.

## 6.2 Σκοπός και διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων

Η χρησιμότητα της έρευνας έγκειται στο να γνωστοποιήσει και να ευαισθητοποιήσει το ευρύ κοινό για την ιδιαιτερότητα του θέματος. Σύμφωνα με μελέτη των (Fox & Stallworth, 2005), 95% των εργαζομένων αποκάλυψε ότι υπέστη εκφοβιστική

συμπεριφορά στο χώρο εργασίας του για πάνω από πέντε έτη. Γι' αυτό η παρούσα έρευνα προσπαθεί να καταδείξει τις διαστάσεις του φαινομένου και παράλληλα να βοηθήσει αυτά τα άτομα να νιώσουν ότι δεν είναι οι μοναδικοί αποδέκτες αυτή της συμπεριφοράς, βοηθώντας με αυτό τον τρόπο και άλλους συναδέλφους τους.

Παρόλο που το φαινόμενο είναι ευρέως διαδεδομένο σε πολλές χώρες, στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια άρχισε να γίνεται αντικείμενο έρευνας (Καρακιουλαφη, 2003). Η αναγκαιότητα για τη μελέτη του θέματος στον ελληνικό δημόσιο τομέα, έχει να κάνει με το γεγονός ότι φαινόμενα, όπως η ευνοιοκρατία, ο νεποτισμός, η αναξιοκρατία, ευνοούν την ανάπτυξη εκφοβιστικών συμπεριφορών. Επίσης δεν έχουν πραγματοποιηθεί έως σήμερα αρκετές έρευνες για την εργασιακή παρενόχληση στο δημόσιο τομέα (Κωνσταντινίδης, 2011), ενώ λόγω της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν εύκολα να παραιτηθούν ή να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους, οπότε αναγκάζονται να υφίστανται αυτού του είδους την κακομεταχείριση παθητικά (Κατραμάδου, 2005).

Βασικά ερευνητικά ερωτήματα που σχετίζονται με τη μέθοδο, είναι η επίδραση των δημογραφικών και εργασιακών χαρακτηριστικών στην εμφάνιση του φαινομένου. Συγκεκριμένα θα διερευνηθεί:

- Q1 σε ποιο βαθμό το φύλο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;
- Q2 σε ποιο βαθμό το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;
- Q3 σε ποιο βαθμό η εργασιακή θέση επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;
- Q4 σε ποιο βαθμό η εργασιακή εμπειρία επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;



**Πίνακας 1. συσχέτιση βιβλιογραφίας, ερευνητικών ερωτημάτων, ερωτήσεων ερωτηματολογίου και πηγών ερωτηματολογίου**

<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	<b>ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ</b>	<b>ΕΡΩΤ/ΛΟΓΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ</b>	<b>ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ</b>
Leymann, (1996) Einarsen & Skogstad, (1999) Paoli et al. (2001) Hoel et al. (2001) Hirigoyen, (2002) Namie, (2007) Eurofoud, (2012)	q1 Σε ποιο βαθμό το φύλο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;	1,7	Ερωτηματολόγιο WHS έρευνας Bjorkqvist et al. (1994) Ερωτηματολόγιο NAQ έρευνας Einarsen & Rankes, (2009)
Quine, (1999) Hoel & Cooper, (2001) Einarsen et al. (2007) Cevik, (2012) Alterman et al. (2013)	q2 Σε ποιο βαθμό το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;	1,7	Ερωτηματολόγιο WHS έρευνας Bjorkqvist et al. (1994) Ερωτηματολόγιο NAQ έρευνας Einarsen & Rankes, (2009)
Quine, (1999) Hoel & Cooper, (2001) Hirigoyen, (2002) Cevik et al., (2012) Mc Mahon et al., (2013) Picakciele, (2015) Small, et al. (2015)	q3 Σε ποιο βαθμό η εργασιακή θέση επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;	1,7	Ερωτηματολόγιο WHS έρευνας Bjorkqvist et al. (1994) Ερωτηματολόγιο NAQ έρευνας Einarsen & Rankes, (2009)
Gok, (2011) Kaya, Ahi & Tabak, (2012) Small et al. (2015)	q4 Σε ποιο βαθμό η εργασιακή εμπειρία επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;	1,7	Ερωτηματολόγιο WHS έρευνας Bjorkqvist et al. (1994) Ερωτηματολόγιο NAQ έρευνας Einarsen & Rankes, (2009)

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

## 6.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

### 6.3.1 Δείγμα πληθυσμού, συμμετέχοντες – ερευνητική περιοχή

Στην έρευνα συμμετείχε ένα δείγμα 68 ατόμων από ένα πληθυσμό 71 υπαλλήλων (95,77%) που εργάζονται στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης του νομού Καρδίτσας, 41 γυναίκες και 27 άνδρες, στους οποίους διανεμήθηκαν τα ερωτηματολόγια. Συγκεκριμένα οι υπάλληλοι της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ήταν 28 άτομα, 18 γυναίκες και 10 άνδρες, ενώ οι υπάλληλοι της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ήταν 40 άτομα, 24 γυναίκες και 16 άνδρες. Βασικό κίνητρο για την επιλογή των συγκεκριμένων φορέων που υπάγονται στο Υπουργείο Παιδείας, είναι το γεγονός ότι η ερευνήτρια αποτελεί μέλος του προσωπικού της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ενώ συνιστά μεγάλη πρόκληση η ύπαρξη ή όχι του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης σε φορείς του δημοσίου που είναι αυστηρά ιεραρχικά δομημένοι και αποτελούνται από μόνιμους υπαλλήλους.

Οι εργαζόμενοι που επιλέχθηκαν για να πάρουν μέρος στην έρευνα, είναι άτομα του κύκλου γνωριμιών της ερευνήτριας και εξεδήλωσαν ενδιαφέρον να συμμετάσχουν στο συγκεκριμένο εγχείρημα. Οι ηλικίες τους κυμαίνονται από 30 έως 62 έτη, είναι όλοι μόνιμοι υπάλληλοι με εργασιακή εμπειρία, ανήκουν σε όλες τις ιεραρχικές βαθμίδες και έχουν διαφορετικό επίπεδο μόρφωσης.

### 6.3.2 Μέσα συλλογής δεδομένων – ερευνητική μέθοδος

Η ποσοτική έρευνα επιλέχθηκε ως το μέσο για τη διερεύνηση του προβλήματος και συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο, το οποίο αποτελεί την επικρατέστερη μέθοδο που χρησιμοποιείται στις περισσότερες ποσοτικές έρευνες. Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο συνδυαστικό ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από το συνδυασμό δύο ευρέως χρησιμοποιούμενων ερωτηματολογίων. Τα συγκεκριμένα επιλέχθηκαν, γιατί είναι αξιόπιστα και συνδέονται με τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας. Αυτά είναι η «Κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης» WHS (Work Harassment Scale) που αναπτύχθηκε από τους Bjorkqvist, Osterman & Hjelt-Back (1994) και αποτελείται από 24 ερωτήσεις ανοικτού τύπου, με τις

οποίες οι ερωτώμενοι αξιολογούν σε πεντάβαθμη κλίμακα, πόσες φορές πρόσφατα ή στο παρελθόν έχουν εκτεθεί σε ηθική παρενόχληση (Μπάτση, 2018) και το ερωτηματολόγιο ανίχνευσης αρνητικών συμπεριφορών, το NAQ-R (Negative Acts Questionnaire-Revised) που αναπτύχθηκε από τους (Einarsen, Hoel & Notelaers G., 2009 από Χείρα, 2015). Το NAQ-R αποτελεί αναθεωρημένη έκδοση του αρχικού NAQ και σχεδιάστηκε με σκοπό την καθιέρωση μιας αξιόπιστης, έγκυρης και μικρής κλίμακας που δημιουργήθηκε για να χρησιμοποιηθεί σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς. Το ερωτηματολόγιο ζητάει από τους εργαζόμενους να δηλώσουν πόσο συχνά εκτέθηκαν σε 22 αρνητικές συμπεριφορές, βάση πεντάβαθμης κλίμακας. Το συνδυαστικό ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, περιλαμβάνει 14 ερωτήσεις ανοικτού τύπου, οι οποίες επιλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια που προανέφερα. Συγκεκριμένα οι ερωτήσεις 1,2,3,4,5,9,11,12,13 επιλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο WHS, ενώ οι ερωτήσεις 6,7,8,10,14 επιλέχθηκαν από το ερωτηματολόγιο NAQ-R. Τα ερωτήματα αφορούν εκφοβιστικές συμπεριφορές, όπως απειλές, αποκλεισμός, διατύπωση ανακριβειών και άσκηση κακόβουλης κριτικής. Η πεντάβαθμη κλίμακα Likert που χρησιμοποιήθηκε είναι η ακόλουθη:

ποτέ, σπάνια, περιστασιακά, συχνά, πολύ συχνά.

Εάν οι απαντήσεις στα στοιχεία ενός ερωτηματολογίου αποτελούνται από περισσότερες των δυο κατηγοριών (όπως π.χ. στην περίπτωση των κλιμάκων Likert), τότε η αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής εκτιμάται με τον συντελεστή Cronbach's alpha (Cronbach, 1951; Bland & Altman, 1997). Οι ερευνητές Björkqvist, Österman & Lagerspetz διεξήγαγαν ανάλυση παραγόντων του WHS και κατέληξαν σε δύο υποκλίμακες: της συγκεκρικαλυμμένης επιθετικότητας και της κοινωνικής χειραγώγησης, με συντελεστή αξιοπιστίας του Cronbach  $\alpha=0,70$ . Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του Cronbach's alpha τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία της εσωτερικής συνοχής της εκάστοτε κλίμακας (Easterby-Smith et al. 2015).

Σε σχέση με το ερωτηματολόγιο NAQ-R έρευνες που διεξήχθησαν στη Νορβηγία και την Αγγλία, έδειξαν μεγάλη αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (Cronbach's alpha 0,90) (Kakoulakis, et al. 2015). Επίσης άλλες έρευνες απέδειξαν ότι διαθέτει άριστη εγκυρότητα κατασκευής και εγκυρότητα κριτηρίου (Nielsen et al. 2011). Στην Ελλάδα το ερωτηματολόγιο έχει μεταφραστεί και χρησιμοποιηθεί σε έρευνες, στην αρχική του

μορφή από (Παπαλεξανδρή & Γαλανάκη, 2011) και στην αναθεωρημένη του μορφή από (Kakoulakis et al. 2015; Karatza et al. 2016).

Οι διαστάσεις της παρενόχλησης βάση του ερωτηματολογίου είναι οι παρακάτω: α) Επιθέσεις που σχετίζονται με την ιδιότητα του εργαζομένου (ερωτήσεις 1,2,8,11,13,14), β) Επιθέσεις κατά πρόσωπο (ερωτήσεις 3,4,7,9), γ) Άμεσες επιθετικές ενέργειες (ερωτήσεις 2,4,12), δ) Έμμεσες επιθετικές ενέργειες που σχετίζονται με τον αποκλεισμό ή τη διάδοση κακόβουλων σχολίων (ερωτήσεις 2,5,6,9,10).

Εκτός από το ερωτηματολόγιο της κλίμακας ηθικής παρενόχλησης, οι εργαζόμενοι συμπλήρωσαν και ερωτηματολόγιο στο οποίο αναφέρονταν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, αφού με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα θα πρέπει να αποδειχθεί κατά πόσο αυτά τα στοιχεία επιδρούν στην εμφάνιση του προβλήματος. Τα δημογραφικά αυτά στοιχεία είναι τα παρακάτω: α) φύλο, β) επίπεδο εκπαίδευσης, γ) εργασιακή θέση, δ) έτη προϋπηρεσίας.

Το ερωτηματολόγιο είναι σύντομο και ο χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωσή του είναι 5 έως 10 λεπτά. Αρχικά δοκιμάστηκε σε δέκα άτομα, ως πιλοτική έρευνα, ώστε να εκτιμηθεί ο βαθμός κατανόησης του ερωτηματολογίου και η συσχέτιση του με το θέμα της έρευνας. Στη συνέχεια έγινε η διανομή των ερωτηματολογίων και διαβεβαιώθηκαν οι εργαζόμενοι ότι θα διασφαλιζόταν η ανωνυμία και η εχεμύθεια, καθώς και ο εθελοντικός χαρακτήρας του εγχειρήματος.

Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια, καταχωρήθηκαν σε φύλλο επεξεργασίας, όπου καταγράφηκαν οι απόλυτες τιμές τους. Έγινε στατιστική – ποσοτική ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση του IBM SPSS Statistics 25(2017) και συγκεκριμένα η ανάλυση έγινε με πίνακες συνάφειας (Ζαφειρόπουλος, 2015).

### 6.3.3 Σχεδιασμός της έρευνας

Η διεξαγωγή της έρευνας πραγματοποιήθηκε στο νομό Καρδίτσας και συγκεκριμένα στις δύο Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ύστερα από άδεια των Διευθυντών Εκπαίδευσης. Η έρευνα αφορούσε τόσο στο διοικητικό προσωπικό των Διευθύνσεων, όσο και στο αποσπασμένο εκπαιδευτικό προσωπικό. Για τη συλλογή των

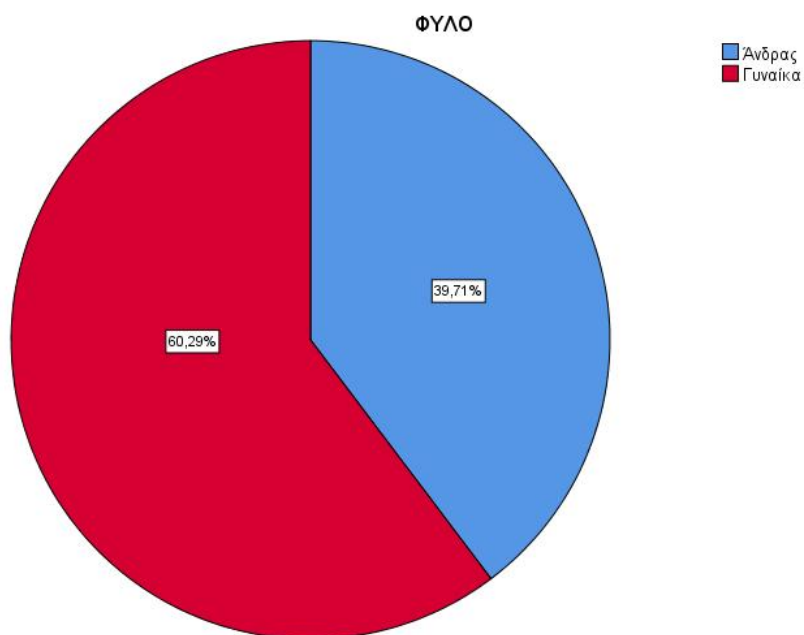
δεδομένων εστάλησαν ερωτηματολόγια στο e-mail των υπαλλήλων, δεδομένου ότι η ερευνήτρια αποτελεί μέλος αυτού του εργασιακού περιβάλλοντος, οπότε είχε πρόσβαση στα e-mail των υπαλλήλων. Τα στοιχεία της συλλογής θα παραμείνουν αυστηρά για χρήση της στατιστικής επεξεργασίας των ευρημάτων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7°

### 7.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

#### Δημογραφικά Δεδομένα

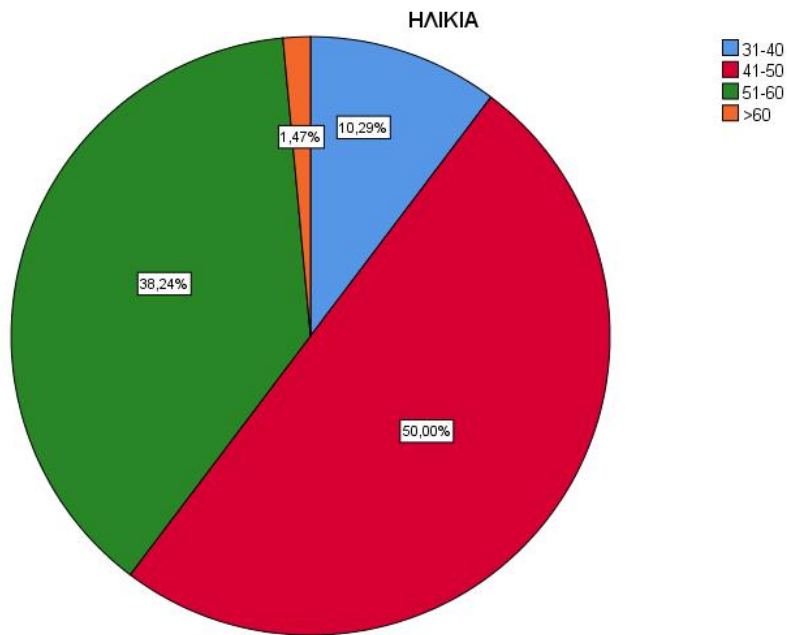
Τα δημογραφικά δεδομένα εμφανίζονται σε μορφή γραφημάτων πίτας.



#### **Γράφημα 1. Φύλο**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

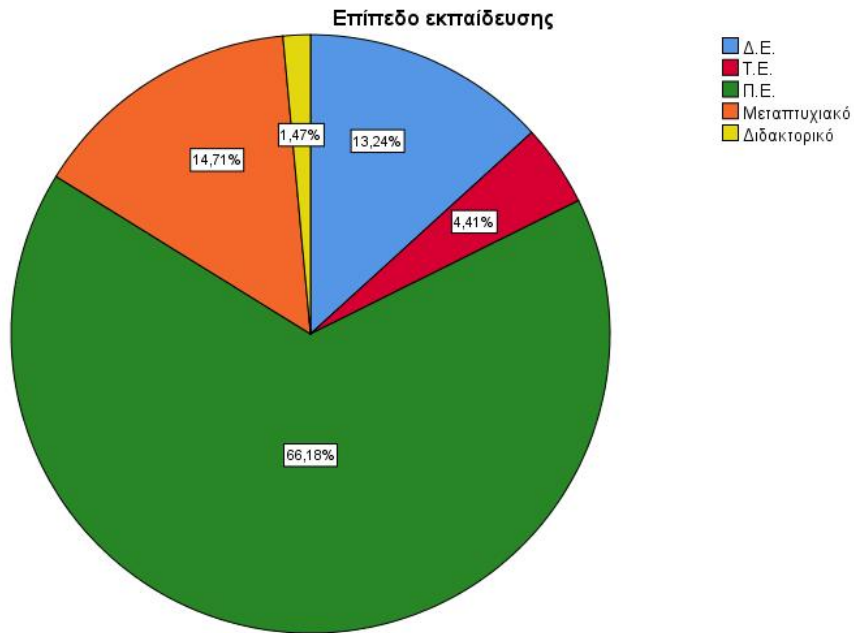
Στην έρευνα συμμετείχαν περισσότερες γυναίκες (60,92%) όπως φαίνεται και στο γράφημα 1.



**Γράφημα 2. Ηλικία**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Σύμφωνα με το γράφημα 2, το 50% του δείγματος της έρευνας κυμαίνεται ηλικιακά από 41 έως 50 ετών. Ακολουθούν οι ηλικίες από 51 έως 60 ετών με ποσοστό 38,24% και οι ηλικίες από 31 έως 40 με ποσοστό 10,29%. Ενώ ελάχιστοι είναι οι ερωτώμενοι άνω των 60 ετών (1,47%).

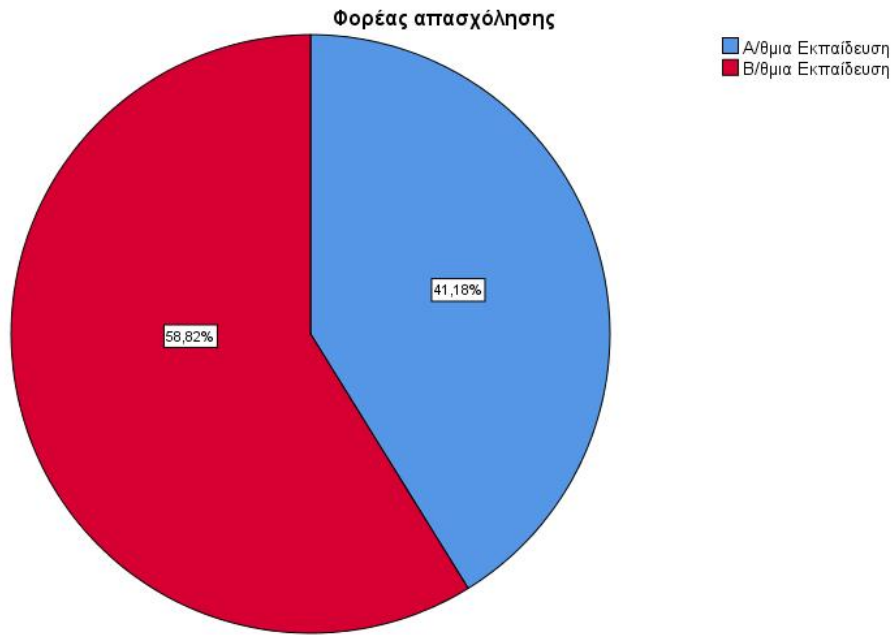


### Γράφημα 3. Επίπεδο εκπαίδευσης

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης του δείγματος, το 66,18% έχει Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση, κατά το γράφημα 3. Επίσης το 14,71% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, το 13,24% είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 4,41% είναι απόφοιτοι Τεχνολογικής εκπαίδευσης και μόλις το 1,47% είναι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου.

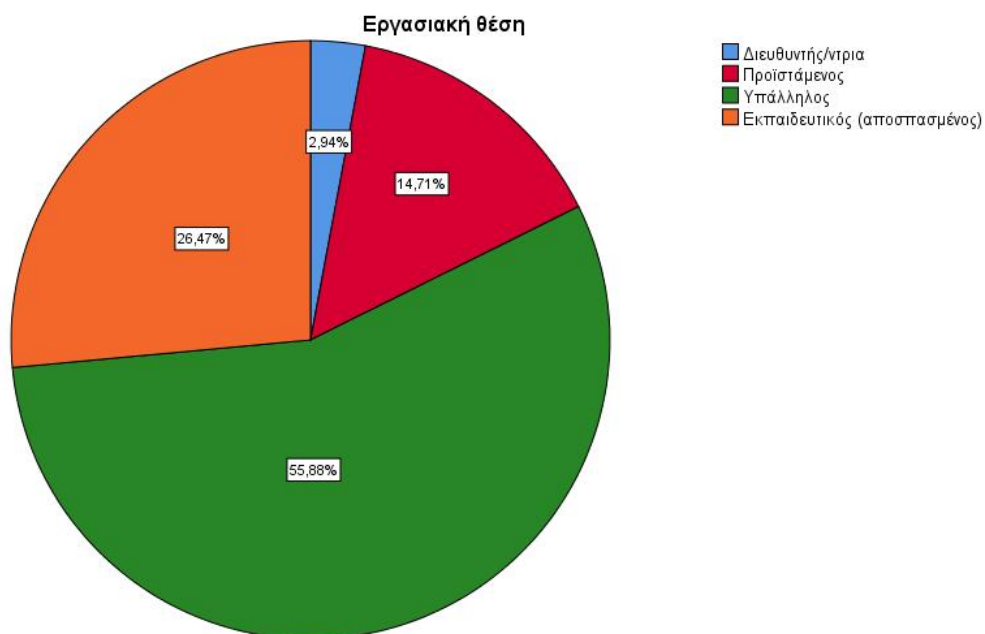




**Γράφημα 4. Φορέας απασχόλησης**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

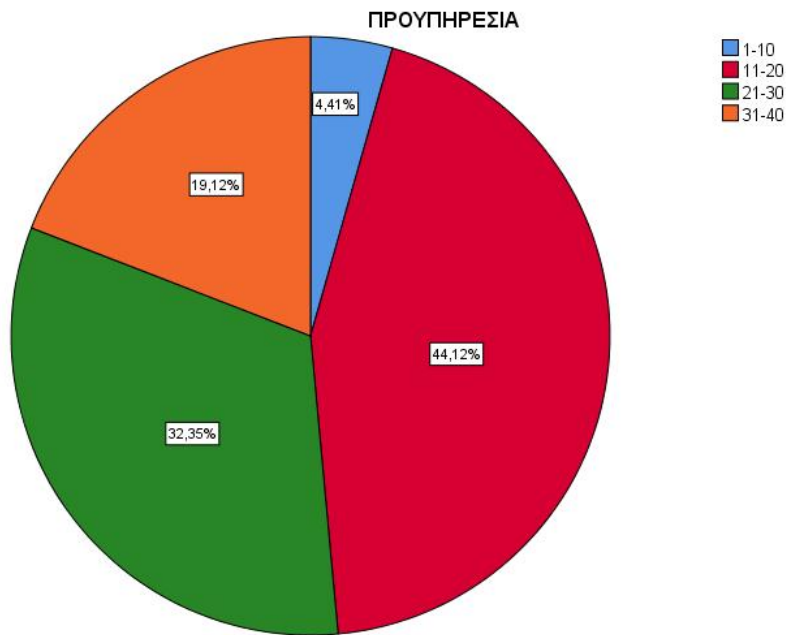
Όσον αφορά τον φορέα απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (58,82%) εργάζεται στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και το υπόλοιπο 41,18% στην Πρωτοβάθμια (Γράφημα 4)



**Γράφημα 5. Εργασιακή θέση**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος (55,88%), όπως φαίνεται και στο γράφημα 5, είναι διοικητικοί υπάλληλοι. Στη συνέχεια το 26,47% είναι αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί, το 14,71% προϊστάμενοι τμημάτων και το 2,94% διευθυντές/ριες (γράφημα 5).



**Γράφημα 6. Προϋπηρεσία**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Όπως εμφανίζετε στο γράφημα 6, το 44,12% του δείγματος έχουν από 11 έως 20 έτη προϋπηρεσίας, το 33,25% από 21 έως 30 έτη, το 19,12% από 31 έως 40 και μόλις το 4,41% από 1 έως 10.

## 7.2 Ανάλυση αποτελεσμάτων

Σε αυτή την ενότητα εμφανίζονται τα αποτελέσματα της έρευνας σε μορφή διαγραμμάτων και πινάκων, των οποίων η επεξεργασία έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS.

### 7.2.1 Συχνότητα εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης

Οι πίνακες που ακολουθούν εμφανίζουν τη συχνότητα της κλίμακας τύπου Likert που κλήθηκαν οι ερωτώμενοι να απαντήσουν σχετικά με την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης. Οι ερωτήσεις της κλίμακας ήταν στο σύνολο 14.

**Πίνακας 2. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης : ποτέ**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Ηθική Παρενόχληση	Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	14	4,4%	23,3%
	Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας	11	3,5%	18,3%
	Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;	25	7,9%	41,7%
	Δέχεστε λεκτικές απειλές;	31	9,7%	51,7%
	Σας απομονώνουν;	28	8,8%	46,7%

Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;	26	8,2%	43,3%
Υποτιμούν τη γνώμη σας;	11	3,5%	18,3%
Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;	22	6,9%	36,7%
Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;	31	9,7%	51,7%
Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;	11	3,5%	18,3%
Κρίνεται η δουλειά σας με άκομφο και προσβλητικό τρόπο;	23	7,2%	38,3%
Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;	58	18,2%	96,7%
Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;	14	4,4%	23,3%
Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;	13	4,1%	21,7%
Total	318	100,0%	530,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 1 (1=Ποτέ).

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Στην περίπτωση 1 όσον αφορά στη συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης **ποτέ**, προκύπτει σύμφωνα με τον πίνακα 1 ότι στην ερώτηση «Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;» εμφανίζεται το μεγαλύτερο ποσοστό (18,2%) στο μεγαλύτερο μέρος των περιπτώσεων (96,7%).

**Πίνακας 3. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: σπάνια**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Ηθική Παρενόχληση	Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	24	6,9%	35,3%
	Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας	28	8,0%	41,2%
	Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;	26	7,4%	38,2%
	Δέχεστε λεκτικές απειλές;	28	8,0%	41,2%
	Σας απομονώνουν;	25	7,2%	36,8%
	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;	27	7,7%	39,7%
	Υποτιμούν τη γνώμη σας;	31	8,9%	45,6%
	Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;	21	6,0%	30,9%
	Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουνε;	23	6,6%	33,8%
	Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;	36	10,3%	52,9%
	Κρίνεται η δουλειά σας με άκομφο και προσβλητικό τρόπο;	22	6,3%	32,4%
	Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;	10	2,9%	14,7%
	Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;	31	8,9%	45,6%

Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;	17	4,9%	25,0%
Total	349	100,0%	513,2%

a. Dichotomy group tabulated at value 2 (2=Σπάνια).

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Στην περίπτωση 2 της κλίμακας (δηλ. υπήρξε **σπάνια** παρενόχληση), το μεγαλύτερο ποσοστό (10,3%), με μικρή όμως διαφορά από τις υπόλοιπες, αναφέρεται στη διάδοση κακεντρεχών φημών. (πίνακας 2)

**Πίνακας 4. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: περιστασιακά**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Ηθική Παρενόχληση	Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	20	9,5%	39,2%
	Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν επιιωθεί ψεύδη για το άτομό σας	27	12,9%	52,9%
	Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;	16	7,6%	31,4%
	Δέχεστε λεκτικές απειλές;	6	2,9%	11,8%
	Σας απομονώνουν;	8	3,8%	15,7%
	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;	10	4,8%	19,6%
	Υποτιμούν τη γνώμη σας;	19	9,0%	37,3%
	Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;	18	8,6%	35,3%
	Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;	11	5,2%	21,6%
	Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;	20	9,5%	39,2%
	Κρίνεται η δουλειά σας με άκομφο και προσβλητικό τρόπο;	19	9,0%	37,3%
	Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;	17	8,1%	33,3%
	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;	19	9,0%	37,3%



Total	210	100,0%	411,8%
-------	-----	--------	--------

a. Dichotomy group tabulated at value 3 (3=Περιστασιακά).

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Σχετικά με την παρενόχληση στην κλίμακα **περιστασιακά**, το μεγαλύτερο ποσοστό (12,9%) αντιστοιχεί στο: «σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή να έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομο σας». (Πίνακας 3)

**Πίνακας 5. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: συχνά**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Ηθική Παρενόχληση	Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;	10	15,6%	41,7%
	Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας	2	3,1%	8,3%
	Δέχεστε λεκτικές απειλές;	3	4,7%	12,5%
	Σας απομονώνουν;	5	7,8%	20,8%
	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;	4	6,3%	16,7%
	Υποτιμούν τη γνώμη σας;	6	9,4%	25,0%

Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;	6	9,4%	25,0%
Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;	3	4,7%	12,5%
Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;	1	1,6%	4,2%
Κρίνεται η δουλειά σας με άκομφο και προσβλητικό τρόπο;	3	4,7%	12,5%
Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;	5	7,8%	20,8%
Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;	16	25,0%	66,7%
Total	64	100,0%	266,7%

a. Dichotomy group tabulated at value 4 (4=Συχνά).

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Η πιο **συχνή** εμφάνιση παρενόχλησης, σύμφωνα με τον πίνακα 4, προκύπτει στο ότι εκτίθενται οι εργαζόμενοι σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας (25%), όπως και στο έχετε αδικαιολόγητες ευκαιρίες να εκφράσετε την γνώμη σας (15,6%).

**Πίνακας 6. Συχνότητα εμφάνισης παρενόχλησης: πολύ συχνά**

		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
Ηθική Παρενόχληση	Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;	1	16,7%	33,3%
	Κρίνεται η δουλειά σας με άκομψο και προσβλητικό τρόπο;	1	16,7%	33,3%
	Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;	1	16,7%	33,3%
	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;	3	50,0%	100,0%
Total		6	100,0%	200,0%

a. Dichotomy group tabulated at value 5 (5=Πολύ συχνά).

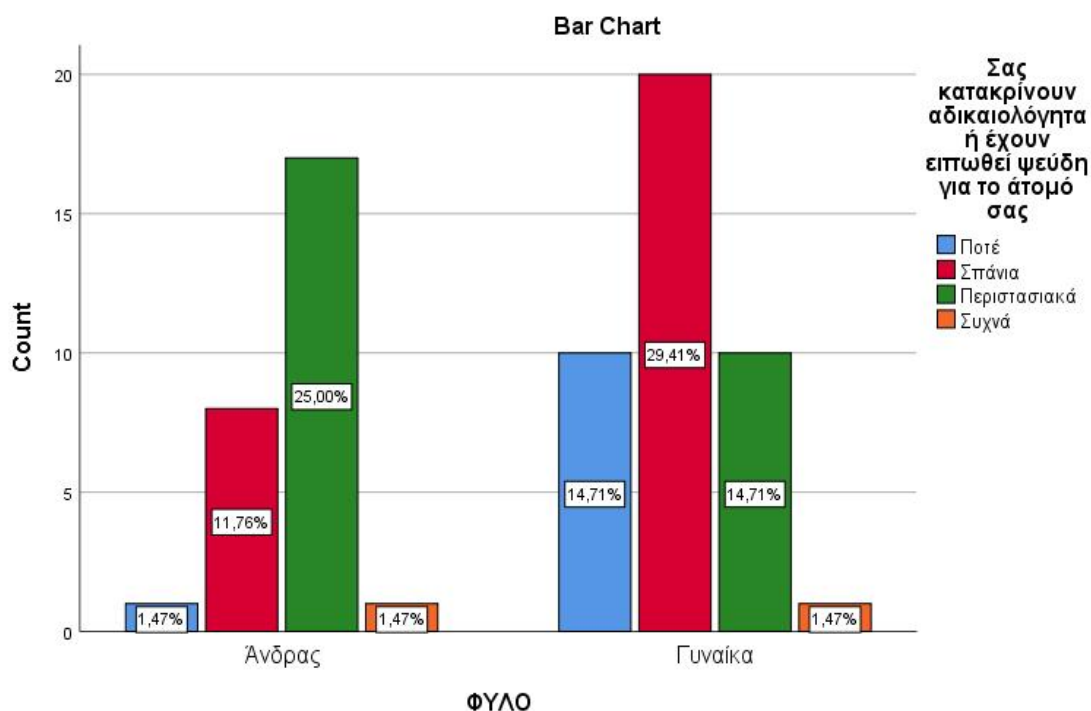
Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Από τις 14 συνολικά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου της κλίμακας ηθικής παρενόχλησης που κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι, μόνο 4 εμφανίζονται **πολύ συχνά**. Η κλίμακα ηθικής παρενόχλησης που εμφανίζονται πολύ συχνά, σύμφωνα με τον πίνακα 5, δείχνει ότι κατά 50% οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας και με όμοια κατανομή από 16,7% αντιστοίχως, είναι η απασχόληση με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες, η κριτική της δουλειάς με άκομψο και προσβλητικό τρόπο και η διαρκής υπενθύμιση λαθών και παραλήψεων.

## 7.2.2 Έλεγχος συνάφειας – συσχέτισης

Για τον έλεγχο συσχέτισης μεταξύ της κάθε μεταβλητής (φύλο, μορφωτικό επίπεδο, θέση απασχόλησης και προϋπηρεσία) με τις μεταβλητές που αντιπροσωπεύουν την ηθική παρενόχληση, χρησιμοποιήθηκαν πίνακες συνάφειας, μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$ , δηλαδή ελέγχθηκε ο δείκτης Pearson Chi –Square (γραμμικός συντελεστής συσχέτισης Pearson). Αν η σημαντικότητα (significance) του συντελεστή συσχέτισης Pearson είναι μικρότερη από 0,05 ( $p < 0,05$ ) τότε οι δυο μεταβλητές είναι συσχετισμένες. Στη συνέχεια εμφανίζεται σε μορφή διαγραμμάτων ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα των ευρημάτων μας.

### ➤ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ

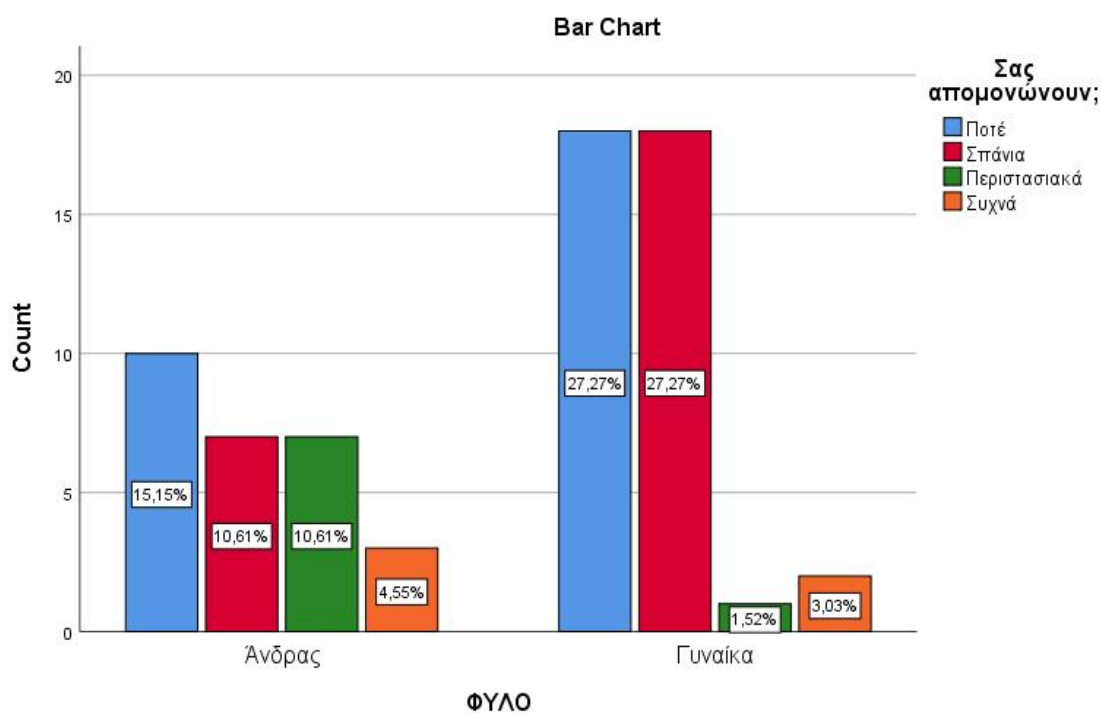


**Γράφημα 7. ΦΥΛΟ \* Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το φύλο των ερωτώμενων ( $p = 0,008 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται στο γράφημα 1, οι περισσότεροι άντρες (25%) το αντιμετώπισαν περιστασιακά, ενώ οι περισσότερες γυναίκες σπάνια (29,41%).

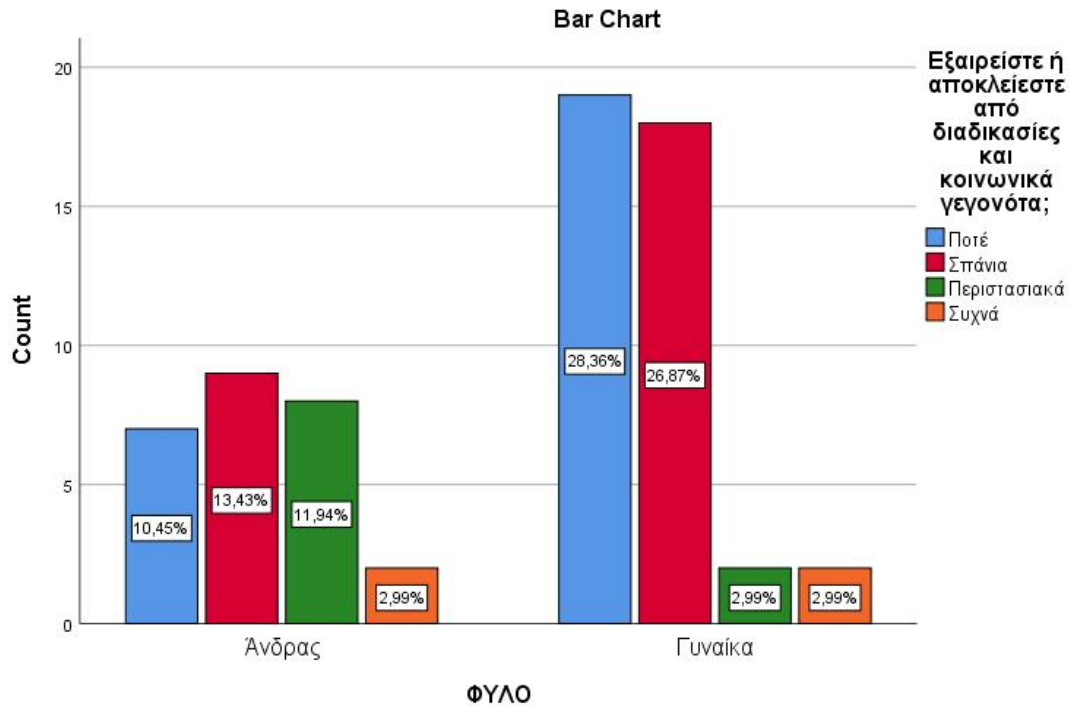
Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας



### Γράφημα 8. ΦΥΛΟ \* Σας απομονώνουν;

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

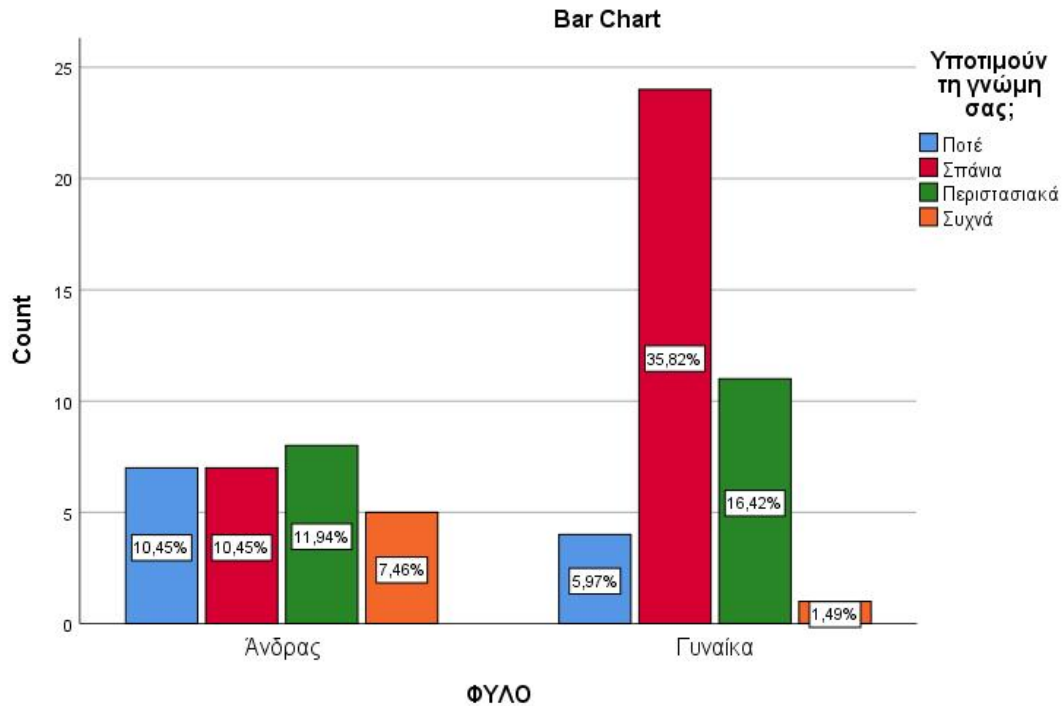
Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το φύλο των ερωτώμενων ( $p = 0,019 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται και στο γράφημα 2, οι περισσότεροι άντρες δεν αντιμετώπισαν ποτέ απομόνωση στον εργασιακό τους χώρο (15,15%), ενώ το 10,61% αντιμετώπισαν σπάνια ή περιστασιακά. Όσον αφορά τις γυναίκες οι περισσότερες είτε ποτέ, είτε σπάνια (27,27%). Μικρό είναι το ποσοστό που και τα δύο φύλα δέχονται απομόνωση με ποσοστά 4,55% και 3,03% αντιστοίχως για άνδρες και γυναίκες.



**Γράφημα 9. ΦΥΛΟ \* Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

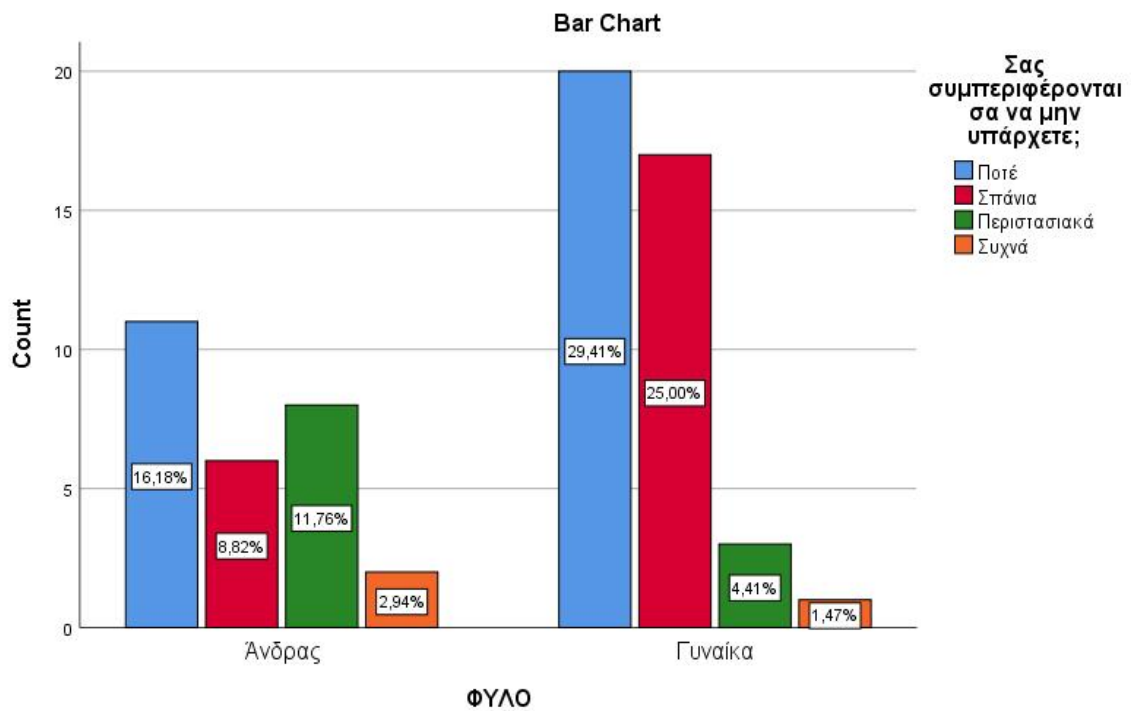
Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το φύλο των ερωτώμενων ( $p = 0,026 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται στο γράφημα 3, οι περισσότεροι άντρες αντιμετώπισαν σπάνια (13,43%) αυτόν τον αποκλεισμό ή περιστασιακά (11,94%), ενώ το 10,45% ποτέ και μόλις το 2,99% συχνά. Σχετικά με τις γυναίκες, οι περισσότερες δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (28,36%) ή το αντιμετώπισαν σπάνια (26,87%), ενώ μόλις το 2,99% περιστασιακά ή συχνά.



**Γράφημα 10. ΦΥΛΟ \* Υποτιμούν τη γνώμη σας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  επίσης παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το φύλο των ερωτώμενων ( $p = 0,011 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται στο γράφημα 4, οι περισσότεροι το αντιμετώπισαν περιστασιακά (11,94%), ενώ ένα ποσοστό της τάξεως του 10,45% ποτέ ή σπάνια. Σχετικά με τις γυναίκες οι περισσότερες, με μεγάλη διαφορά, το αντιμετώπισαν σπάνια (35,82%) και το 16,42% περιστασιακά. Διαφορά περίπου έξι ποσοστιαίων μονάδων εμφανίζεται στη συχνή αντιμετώπιση του φαινομένου μεταξύ των δύο φύλων, με ποσοστό 7,46% για τους άνδρες και μόλις 1,49% για τις γυναίκες.



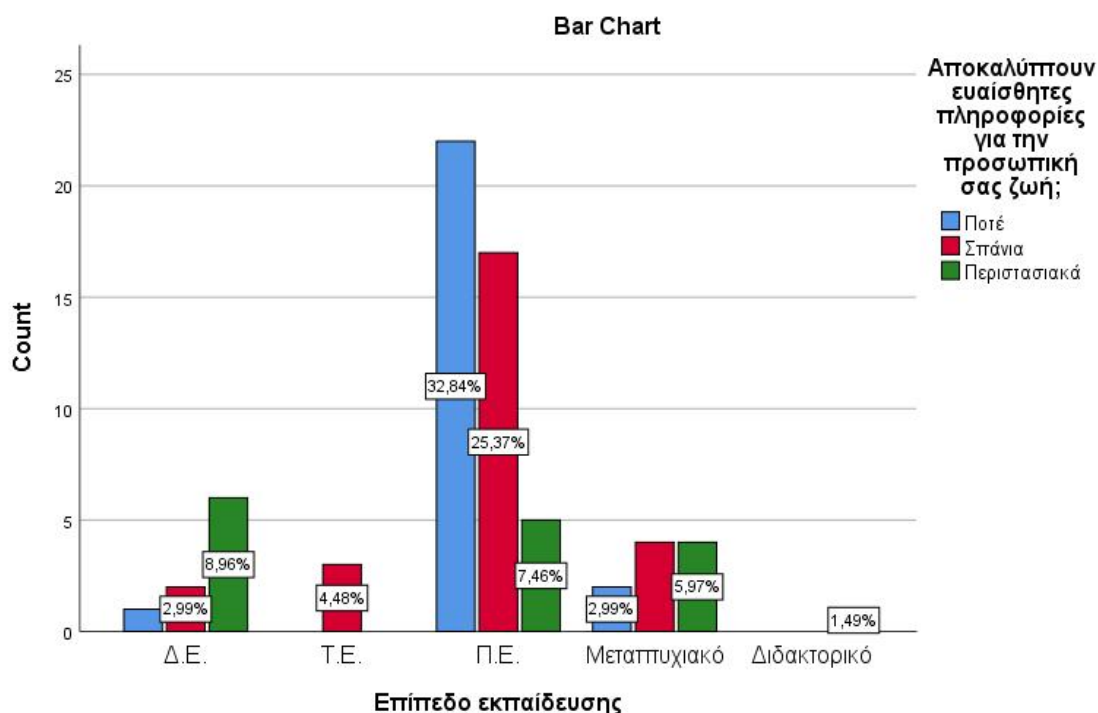
**Γράφημα 11. ΦΥΛΟ \* Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το φύλο των ερωτώμενων ( $p = 0,047 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται και στο γράφημα 5, οι περισσότεροι άντρες δεν αντιμετώπισαν ποτέ (16,18%) τέτοιου είδους συμπεριφορά στον εργασιακό τους χώρο, ενώ το 11,76% αντιμετώπισαν περιστασιακά. Σχετικά με τις γυναίκες οι περισσότερες δεν αντιμετώπισαν ποτέ (29,41%) ή σπάνια (25%). Ελάχιστο είναι το ποσοστό που και τα δύο φύλα δέχονται τέτοιου είδους συμπεριφορές με ποσοστά 2,94% και 1,47% αντιστοίχως για άνδρες και γυναίκες.



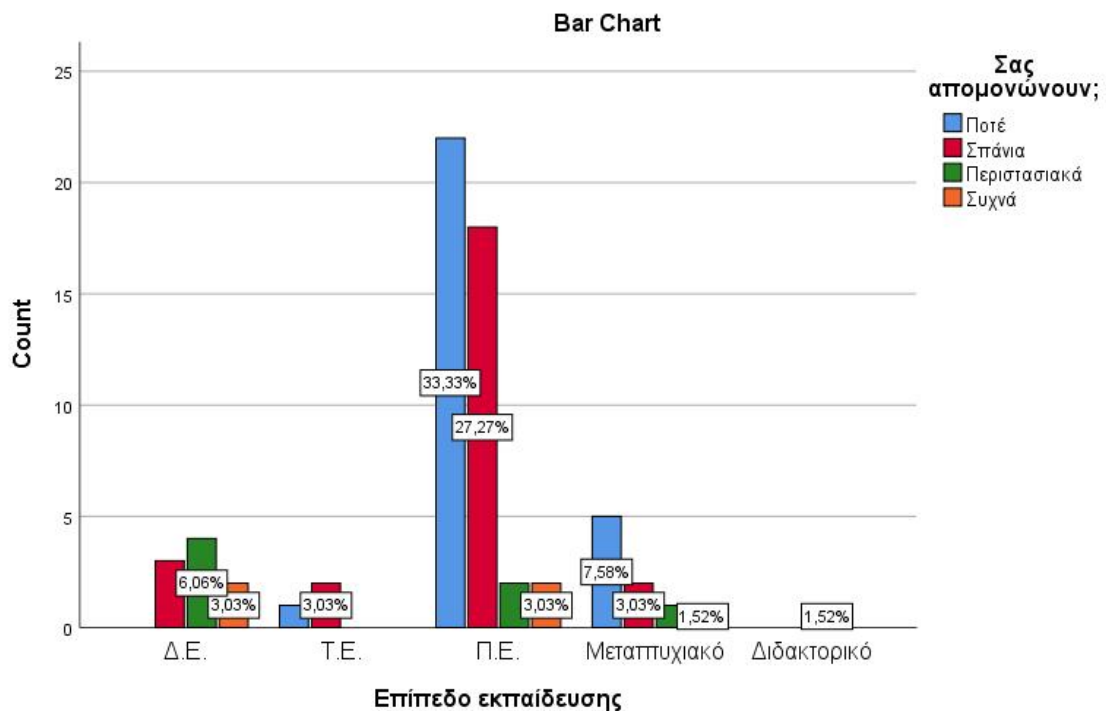
➤ **ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**



**Γράφημα 12. Επίπεδο εκπαίδευσης \* Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

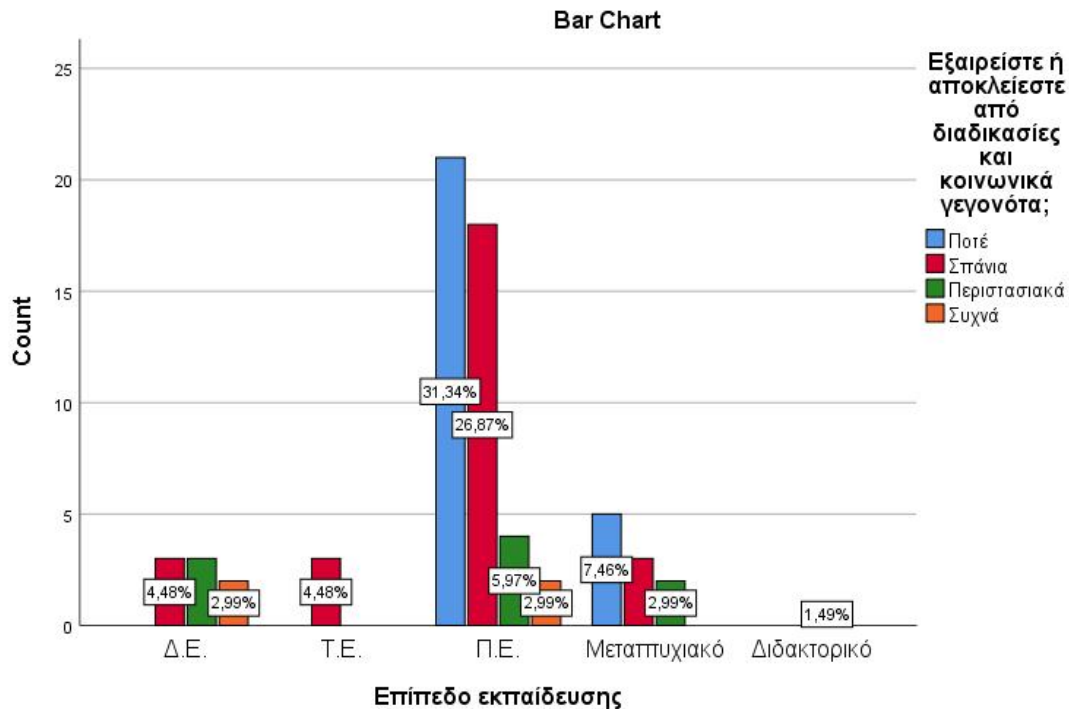
Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων ( $p = 0,002 < 0,05$ ). Αναλυτικότερα όπως εμφανίζεται και στο γράφημα 6, οι περισσότεροι της κατηγορίας Δ.Ε. το αντιμετώπισαν περιστασιακά (8,96%), όλοι της κατηγορίας Τ.Ε. το αντιμετώπισαν σπάνια (4,48%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Π.Ε. δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (32,84%) ή σπάνια (25,37%), οι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακού το αντιμετώπισαν σπάνια ή περιστασιακά (5,97% αντιστοίχως) και όλοι οι κάτοχοι Διδακτορικού το αντιμετώπισαν περιστασιακά (1,49%).



**Γράφημα 13. Επίπεδο εκπαίδευσης \* Σας απομονώνουν;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

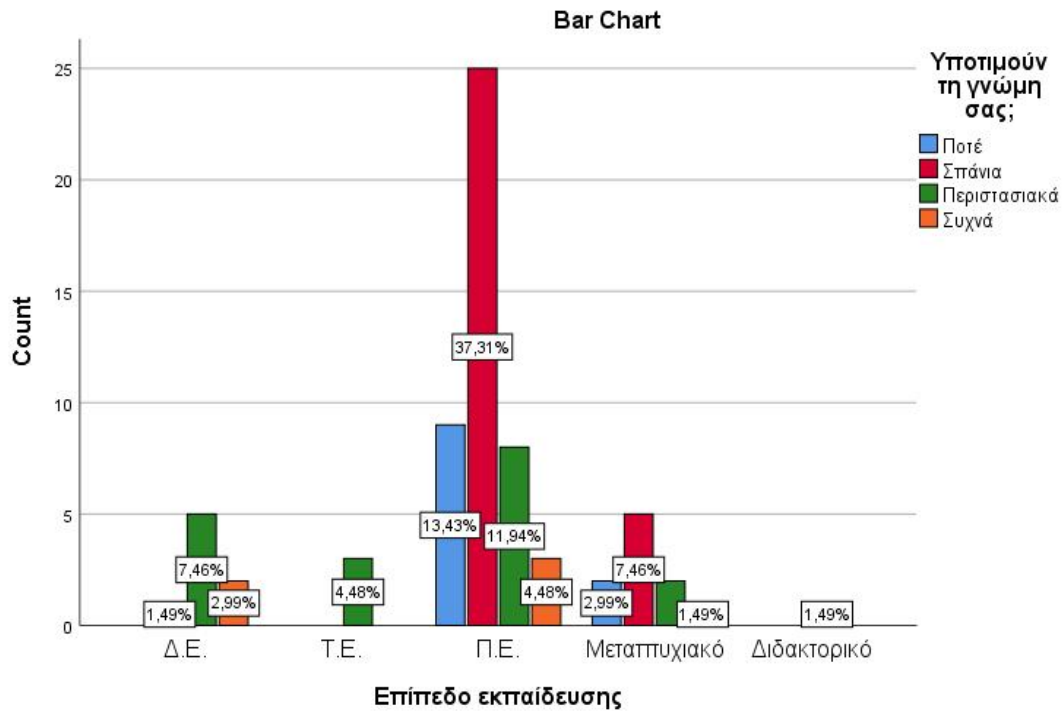
Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων ( $p = 0,007 < 0,05$ ). Από το γράφημα 7, παρατηρείται ότι, οι περισσότεροι της κατηγορίας Δ.Ε. το αντιμετώπισαν περιστασιακά (6,06%) ή συχνά (3,03%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Τ.Ε. το αντιμετώπισαν σπάνια (3,03%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Π.Ε. δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (33,33%) ή σπάνια (27,27%) και ένα πολύ μικρότερο ποσοστό περιστασιακά ή συχνά (3,03% αντιστοίχως, οι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακού δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (7,58%) και όλοι οι κάτοχοι Διδακτορικού το αντιμετώπισαν περιστασιακά (1,52%).



**Γράφημα 14. Επίπεδο εκπαίδευσης \* Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

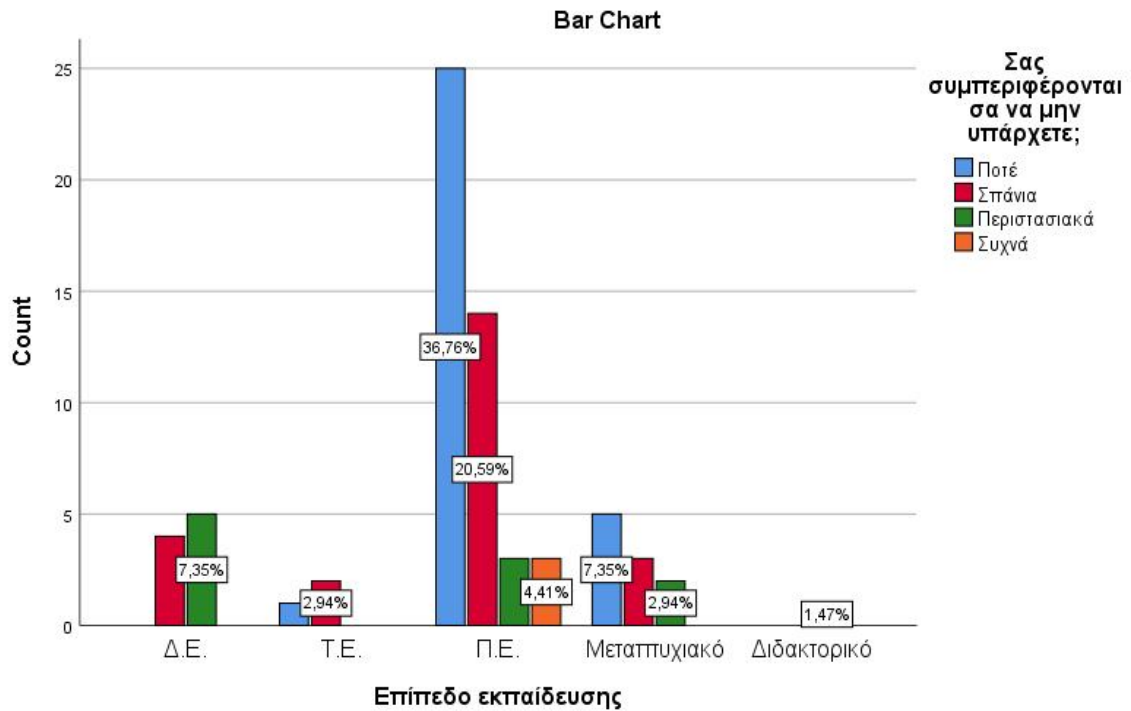
Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων ( $p = 0,019 < 0,05$ ). Αναλυτικότερα από το γράφημα 8, εμφανίζεται ότι οι περισσότεροι της κατηγορίας Δ.Ε. το αντιμετώπισαν σπάνια ή περιστασιακά (4,48% αντιστοίχως) και το 2,99% συχνά, όλοι της κατηγορίας Τ.Ε. το αντιμετώπισαν σπάνια (4,48%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Π.Ε. δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (31,34%) ή σπάνια (26,87%) και ένα μικρότερο ποσοστό περιστασιακά (5,97%) ή συχνά (2,99%), οι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακού δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (7,46%) και όλοι οι κάτοχοι Διδακτορικού το αντιμετώπισαν περιστασιακά (1,49%).



**Γράφημα 15. Επίπεδο εκπαίδευσης \* Υποτιμών τη γνώμη σας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

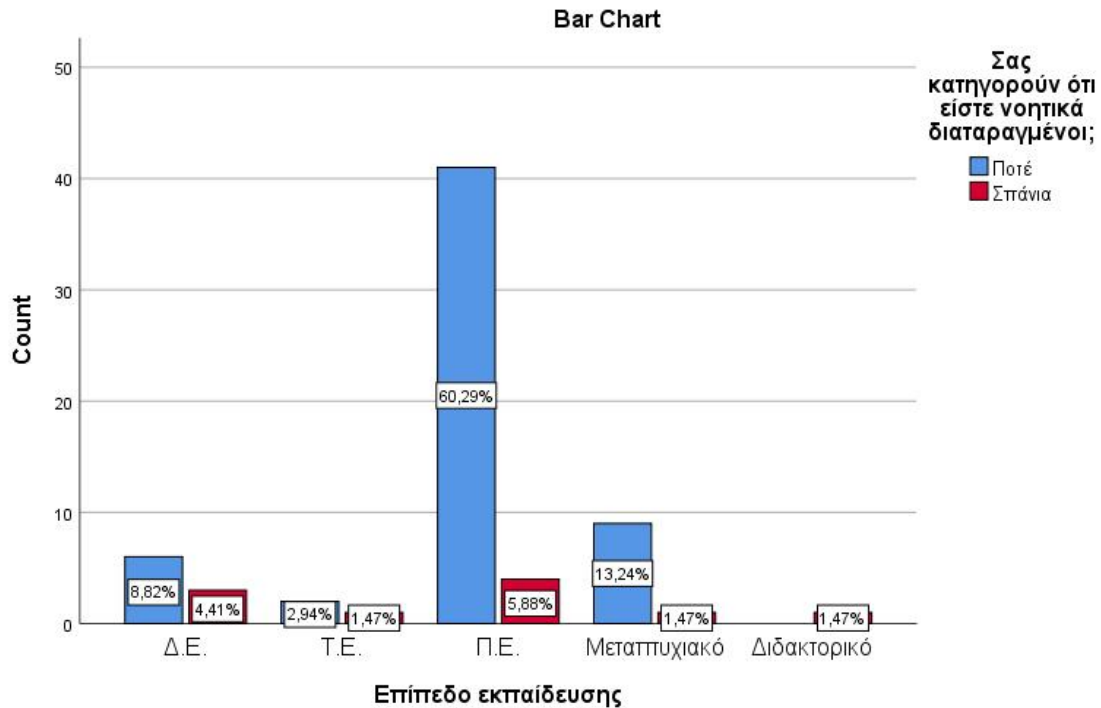
Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων ( $p = 0,032 < 0,05$ ). Όπως προκύπτει από το γράφημα 9, οι περισσότεροι της κατηγορίας Δ.Ε. το αντιμετώπισαν περιστασιακά (7,46% αντιστοίχως) και το 2,99% συχνά, όλοι της κατηγορίας Τ.Ε. το αντιμετώπισαν περιστασιακά (4,48%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Π.Ε. το αντιμετώπισαν σπάνια (37,31%) ή ποτέ (13,43%) και ένα μικρότερο ποσοστό συχνά (4,48%). Οι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακού το αντιμετώπισαν σπάνια (7,46%) και όλοι οι κάτοχοι Διδακτορικού το αντιμετώπισαν περιστασιακά (1,49%).



**Γράφημα 16. Επίπεδο εκπαίδευσης \* Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων ( $p = 0,015 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται και στο γράφημα 10, οι περισσότεροι της κατηγορίας Δ.Ε. το αντιμετώπισαν περιστασιακά (7,35%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Τ.Ε. το αντιμετώπισαν σπάνια (2,94%), οι περισσότεροι της κατηγορίας Π.Ε. δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (36,76%) ή σπάνια (20,59%) και το 4,41% αυτών περιστασιακά ή συχνά, οι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακού δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (7,35%) και όλοι οι κάτοχοι Διδακτορικού το αντιμετώπισαν περιστασιακά (1,47%).

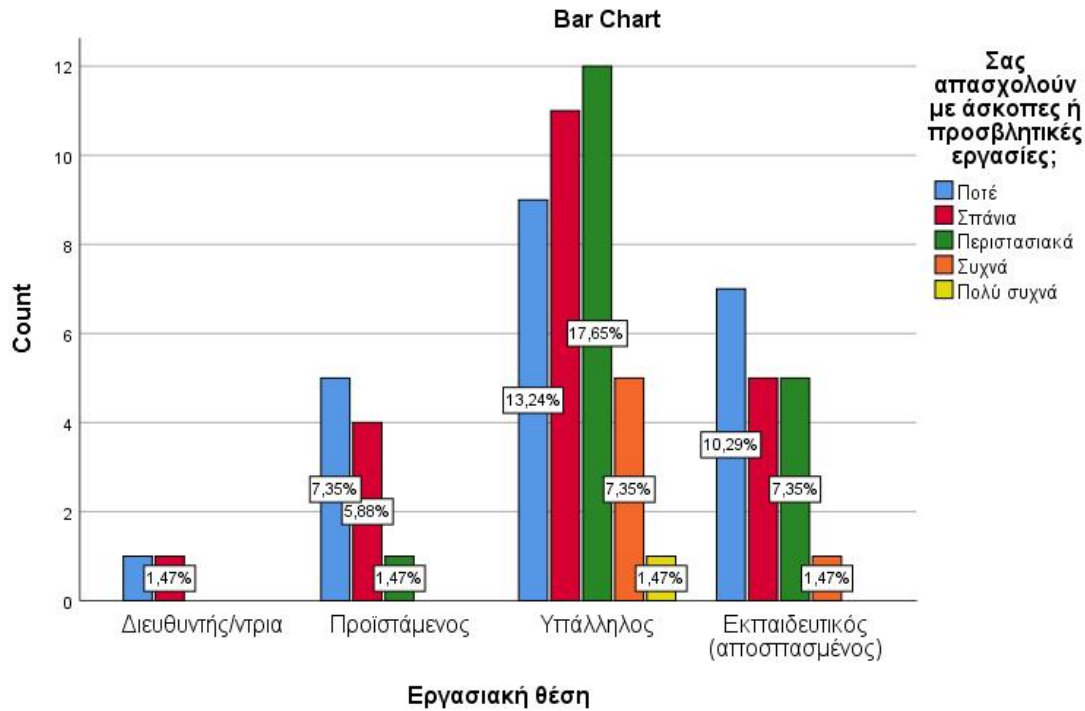


**Γράφημα 17. Επίπεδο εκπαίδευσης \* Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων ( $p = 0,033 > 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται και στο γράφημα 11, οι περισσότεροι της κατηγορίας Δ.Ε. δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (8,82%) και το υπόλοιπο 4,41% σπάνια, οι περισσότεροι της κατηγορίας Τ.Ε. επίσης δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (2,94%) και το υπόλοιπο 1,47% σπάνια. Το συντριπτικό ποσοστό του 60,29% της κατηγορίας Π.Ε. δεν το αντιμετώπισαν ποτέ και το υπόλοιπο 5,88% αυτών σπάνια, οι περισσότεροι κάτοχοι μεταπτυχιακού δεν το αντιμετώπισαν ποτέ (13,24%) και το υπόλοιπο 1,47% σπάνια και όλοι οι κάτοχοι Διδακτορικού το αντιμετώπισαν σπάνια (1,47%).

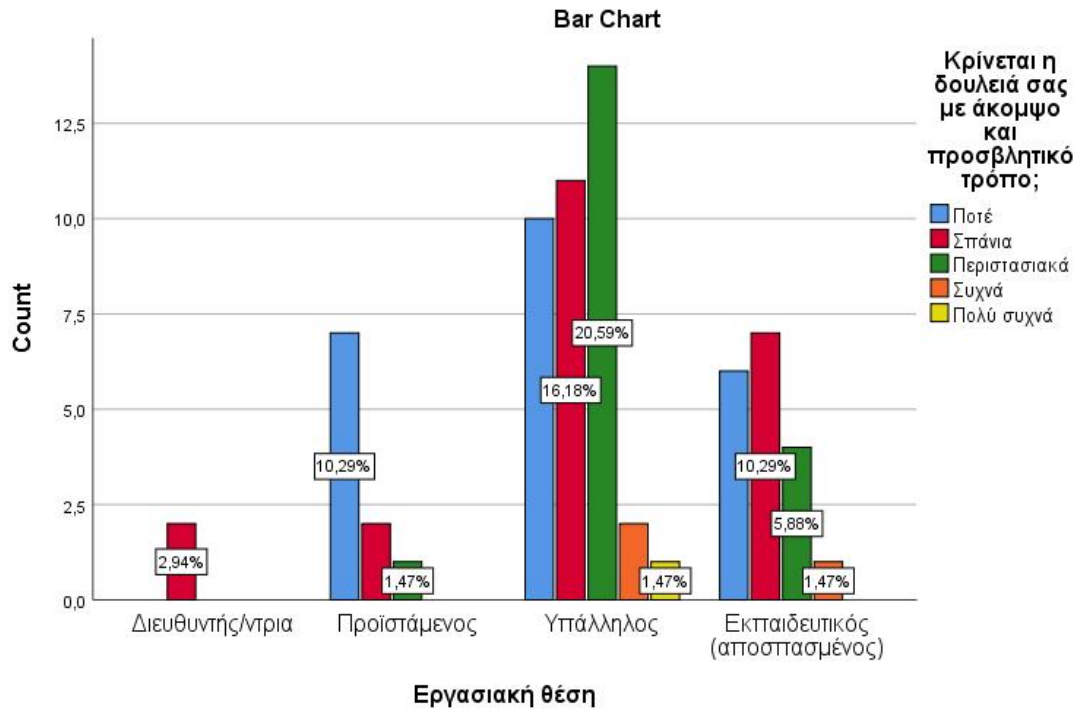
➤ **ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΘΕΣΗ**



**Γράφημα 18. Εργασιακή θέση \* Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς την εργασιακή θέση των ερωτώμενων ( $p = 0,808 > 0,05$ ). Από το γράφημα 12, παρατηρείται ότι όλοι οι διευθυντές/ριες δεν το αντιμετώπισαν ποτέ ή σπάνια (1,47% αντιστοίχως), οι περισσότεροι προϊστάμενοι ποτέ (7,35%), οι περισσότεροι υπάλληλοι περιστασιακά (17,65%) και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί ποτέ (10,29%). Επίσης στην κατηγορία των υπαλλήλων υπάρχει ένα 7,35% του δείγματος που το αντιμετώπισαν συχνά και ένα ποσοστό της τάξεως του 1,47% πολύ συχνά.

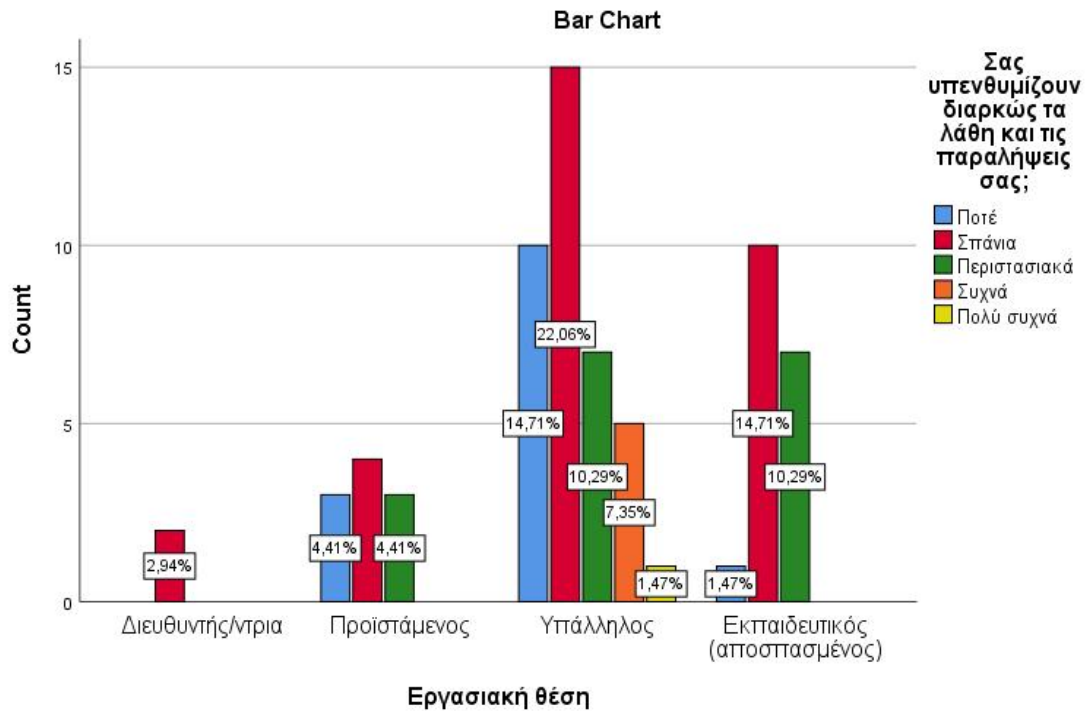


**Γράφημα 19. Εργασιακή θέση \* Κρίνεται η δουλειά σας με άκομφο και προσβλητικό τρόπο;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς την εργασιακή θέση των ερωτώμενων ( $p = 0,348 > 0,05$ ). Από το γράφημα 13, παρατηρείται ότι, όλοι οι διευθυντές/ριες το αντιμετώπισαν σπάνια (2,94%), οι περισσότεροι προϊστάμενοι ποτέ (10,29%), οι περισσότεροι υπάλληλοι περιστασιακά (20,59%) και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σπάνια (10,29% αντιστοίχως). Επίσης το 1,47% της κατηγορίας των υπαλλήλων υποστηρίζει ότι το αντιμετωπίζει πολύ συχνά.

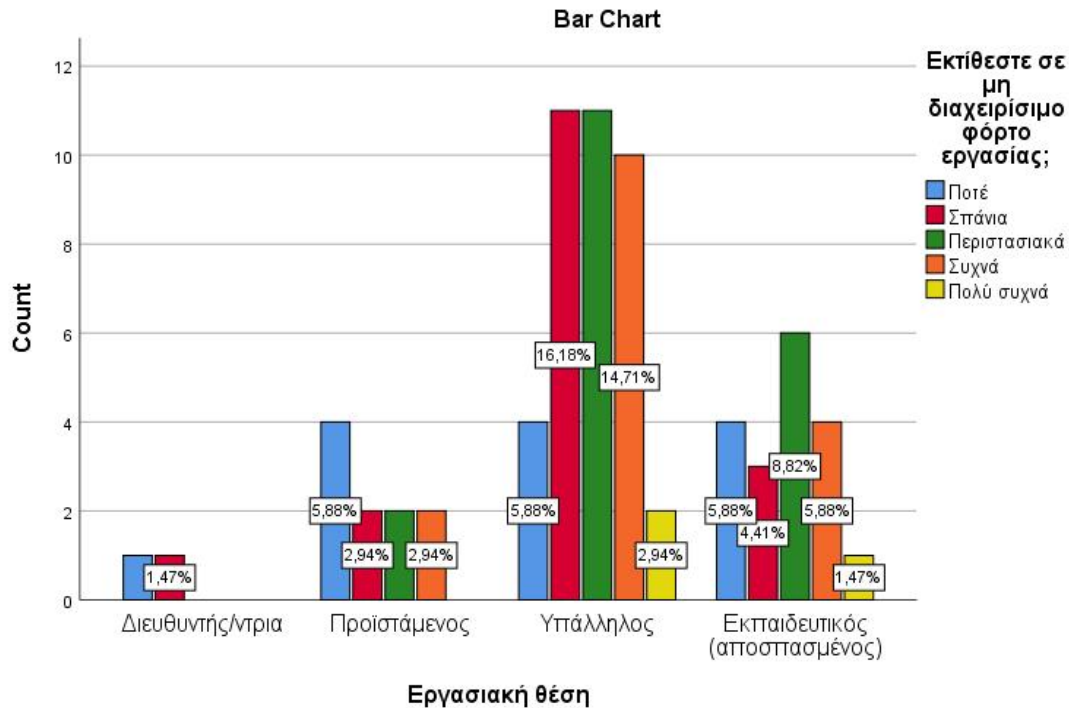




**Γράφημα 20. Εργασιακή θέση \* Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς την εργασιακή θέση των ερωτώμενων ( $p = 0,378 > 0,05$ ). Από το γράφημα 14, παρατηρείται ότι, όλοι οι διευθυντές/ριες το αντιμετώπισαν σπάνια (2,94%), οι περισσότεροι προϊστάμενοι επίσης σπάνια (5,88%), οι περισσότεροι υπάλληλοι επίσης σπάνια (22,06%) και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σπάνια (14,71%). Ενώ για την κατηγορία των υπαλλήλων το 7,35% φαίνεται να το αντιμετωπίζει συχνά και το 1,47% πολύ συχνά.

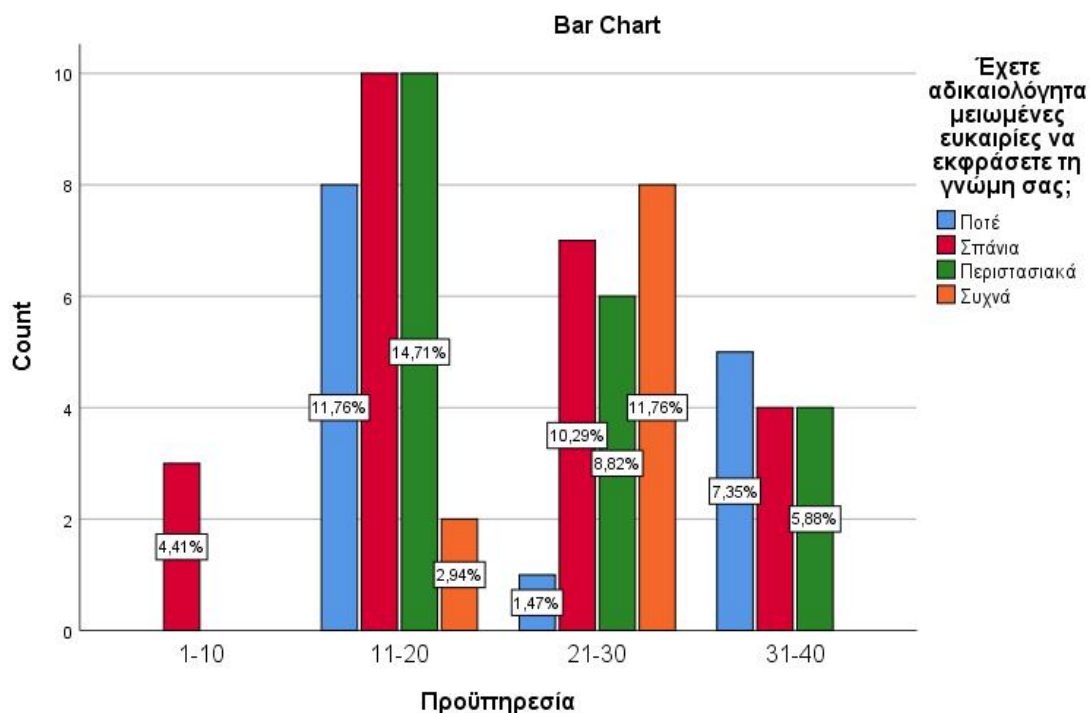


**Γράφημα 21. Εργασιακή θέση \* Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς την εργασιακή θέση των ερωτώμενων ( $p = 0,748 > 0,05$ ). Από το γράφημα 15, παρατηρείται ότι, όλοι οι διευθυντές/ριες δεν το αντιμετώπισαν ποτέ ή σπάνια (1,47% αντιστοίχως), οι περισσότεροι προϊστάμενοι ποτέ (5,88%), οι περισσότεροι υπάλληλοι σπάνια ή περιστασιακά (16,16% αντιστοίχως) και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σπάνια (8,82%). Επίσης στην κατηγορία των υπαλλήλων το 14,71% απάντησε συχνά και το 2,94% πολύ συχνά. Αντιστοίχως για την κατηγορία των εκπαιδευτικών το 5,88 συχνά και το 1,47% πολύ συχνά.

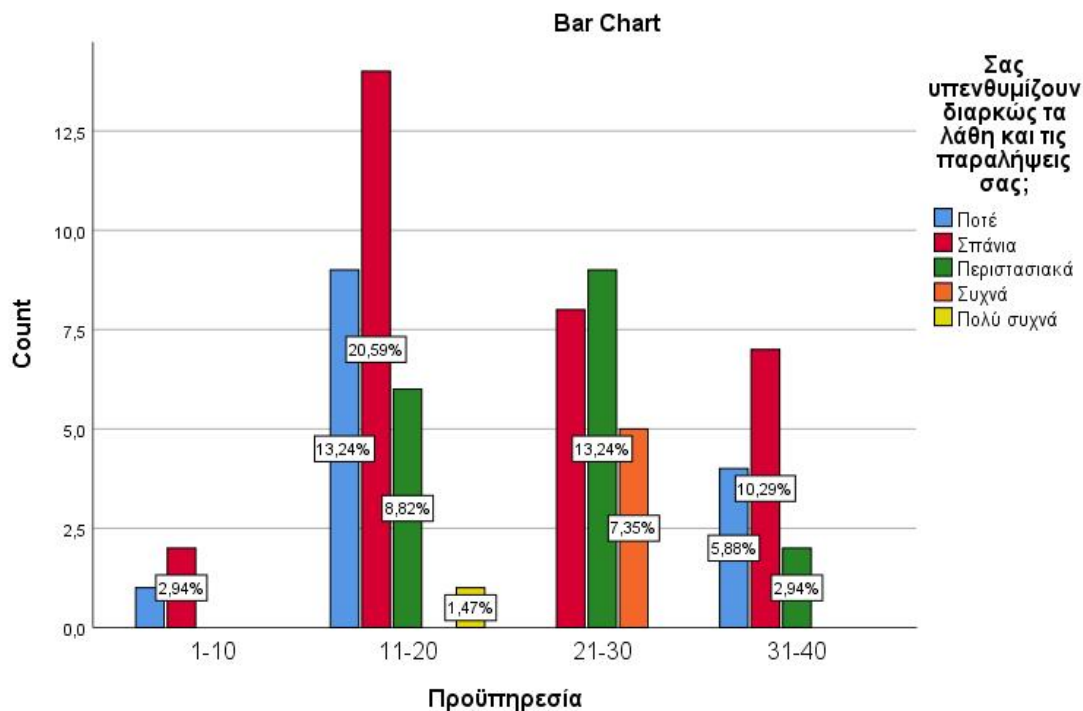
➤ **ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ**



**Γράφημα 22. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ \* Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς την προϋπηρεσία των ερωτώμενων ( $p = 0,011 < 0,05$ ). Όπως εμφανίζεται και στον γράφημα 16, όλοι οι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας από 1 έως 10 το αντιμετώπισαν σπάνια (4,41%), οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας 11 έως 20 σπάνια ή περιστασιακά (14,71% αντιστοίχως), οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας 21 έως 30 συχνά (11,76%) και οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας 31 έως 40 ποτέ (7,35%).



**Γράφημα 23. ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ \* Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;**

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$  παρατηρείται ότι, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ως προς τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτώμενων ( $p = 0,027 < 0,05$ ). Αναλυτικότερα στο γράφημα 17, παρατηρείται ότι, οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας από 1 έως 10 το αντιμετώπισαν σπάνια (2,94%) και το υπόλοιπο 1,47% ποτέ, οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας 11 έως 20 σπάνια (20,59%) και μόλις το 1,47% πολύ συχνά, οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας 21 έως 30 περιστασιακά (13,24%) ενώ το 7,35% συχνά και οι περισσότεροι ερωτώμενοι με έτη προϋπηρεσίας 31 έως 40 σπάνια (10,29%).

## Πίνακας 7. Φύλο

		Ηθικές παρενοχλήσεις <sup>a</sup>					Total	
		Ποτέ	Σπάνια	Περιστασιακά	Συχνά	Πολύ συχνά		
ΦΥΛΟ	Ανδρας	Count	104	118	115	40	0	27
		% within ΦΥΛΟ	385,2%	437,0%	425,9%	148,1%	0,0%	
	Γυναίκα	Count	214	231	95	24	6	41
		% within ΦΥΛΟ	522,0%	563,4%	231,7%	58,5%	14,6%	
Total		Count	318	349	210	64	6	68

Percentages and totals are based on respondents.

a. Group

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Στα ερωτήματα της κλίμακας ηθικής παρενόχλησης :

Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας;

Σας απομονώνουν;

Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;

Υποτιμούν τη γνώμη σας;

Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;

αποδεικνύεται σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα διασταύρωσης, ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν **πολύ συχνά** το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και μάλιστα σε ποσοστό κατά 14,6% περισσότερο από τους άντρες. Συμπεραίνουμε επομένως ότι σε σχέση με το φύλο, οι γυναίκες είναι αυτές που παρενοχλούνται περισσότερο από τους άνδρες. (πίνακας 6)

## Πίνακας 8. Εκπαίδευση

			Ηθικές παρενοχλήσεις <sup>a</sup>					Total
			Ποτέ	Σπάνια	Περιστασιακά	Συχνά	Πολύ συχνά	
Επίπεδο εκπαίδευ σης	Δ.Ε.	Count	11	36	55	22	0	9
		% within ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	122,2 %	400,0%	611,1%	244,4%	0,0%	
	Τ.Ε.	Count	8	18	14	2	0	3
		% within ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	266,7 %	600,0%	466,7%	66,7%	0,0%	
	Π.Ε.	Count	246	246	96	35	5	45
		% within ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	546,7 %	546,7%	213,3%	77,8%	11,1%	
	Μεταπτυχιακ ό	Count	53	43	37	5	1	10
		% within ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	530,0 %	430,0%	370,0%	50,0%	10,0%	
	Διδακτορικό	Count	0	6	8	0	0	1
		% within ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	0,0%	600,0%	800,0%	0,0%	0,0%	
	Total	Count	318	349	210	64	6	68

Percentages and totals are based on respondents.

a. Group

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Στα ερωτήματα της κλίμακας ηθικής παρενόχλησης:

Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;

Σας απομονώνουν;

Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;

Υποτιμούν τη γνώμη σας;

Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;

καταδεικνύεται σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα διασταύρωσης ότι οι έχοντες Πανεπιστημιακή εκπαίδευση και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού αντιμετωπίζουν πολύ συχνά ηθική παρενόχληση με ποσοστό 11,1% και 10% αντιστοίχως, περισσότερο από τις υπόλοιπες κατηγορίες (πίνακας 7)

**Πίνακας 9. Θέση**

			Ηθικές παρενοχλήσεις <sup>a</sup>					Total
			Ποτέ	Σπάνια	Περιστασιακά	Συχνά	Πολύ συχνά	
Εργασιακή θέση	Διευθυντής/ντρια	Count	7	12	8	0	0	2
		% within ΘΕΣΗ	350,0%	600,0%	400,0%	0,0%	0,0%	
	Προϊστάμενος	Count	71	49	18	2	0	10
		% within ΘΕΣΗ	710,0%	490,0%	180,0%	20,0%	0,0%	
	Υπάλληλος	Count	147	192	133	52	5	38
		% within ΘΕΣΗ	386,8%	505,3%	350,0%	136,8%	13,2%	
	Εκπαιδευτικός (αποσπασμένος)	Count	93	96	51	10	1	18
		% within ΘΕΣΗ	516,7%	533,3%	283,3%	55,6%	5,6%	
Total		Count	318	349	210	64	6	68

Percentages and totals are based on respondents.

a. Group

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Αν και η ανάλυση της συσχέτισης που έγινε στην προηγούμενη ενότητα δεν εμφανίζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση σε καμία από τις ηθικές παρενοχλήσεις σε σχέση με την εργασιακή θέση του δείγματος, από τον παραπάνω πίνακα διασταύρωσης συμπεραίνεται ότι οι υπάλληλοι είχαν αντιμετωπίσει πολύ συχνά, κατά 13,2% περισσότερο από τους διευθυντές και τους προϊστάμενους ηθική παρενόχληση και κατά 7,6% περισσότερο από τους αποσπασμένους εκπαιδευτικούς. (πίνακας 8)

**Πίνακας 10. Προϋπηρεσία**

		Ηθικές παρενοχλήσεις <sup>a</sup>					Total	
		Ποτέ	Σπάνια	Περιστασιακά	Συχνά	Πολύ συχνά		
Προϋπηρεσία	1-10	Count	17	14	9	1	0	3
		% within ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	566,7%	466,7%	300,0%	33,3%	0,0%	
	11-20	Count	173	154	64	21	6	30
		% within ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	576,7%	513,3%	213,3%	70,0%	20,0%	
	21-30	Count	58	110	100	39	0	22
		% within ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	263,6%	500,0%	454,5%	177,3%	0,0%	
	31-40	Count	70	71	37	3	0	13
		% within ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	538,5%	546,2%	284,6%	23,1%	0,0%	
Total		Count	318	349	210	64	6	68

Percentages and totals are based on respondents.



a. Group

Πηγή: επεξεργασία στοιχείων πρωτογενούς έρευνας

Στα ερωτήματα της κλίμακας ηθικής παρενόχλησης:

Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;

Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;

καταδεικνύεται ότι σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα διασταύρωσης οι έχοντες προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη εμφανίζεται κατά 20% από τις υπόλοιπες κατηγορίες να αντιμετωπίζουν **πολύ συχνά** ηθική παρενόχληση. (πίνακας 9)

### 7.2.3 Συζήτηση – Σχολιασμός των αποτελεσμάτων – Σύγκριση με άλλες έρευνες

Κύριος στόχος της παρούσας διπλωματικής διατριβής είναι η διερεύνηση του κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή θέση και η εργασιακή εμπειρία επηρεάζουν την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης στις Διευθύνσεις Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης του νομού Καρδίτσας. Χρησιμοποιήθηκε ποσοτική έρευνα και για αυτό το λόγο διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε ένα δείγμα 68 υπαλλήλων από ένα πληθυσμό 71 εργαζομένων των δύο φορέων εκπαίδευσης.

Στην ανάλυση που έγινε στην προηγούμενη ενότητα για την συχνότητα εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης συμπεραίνονται τα παρακάτω:

Η ηθική παρενόχληση που το δείγμα κατά 96,7% των περιπτώσεων, δεν έχει αντιμετωπίσει **ποτέ**, είναι η απάντηση στην ερώτηση της κλίμακας: σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;

Η ηθική παρενόχληση η οποία εμφανίζεται να αντιμετωπίζεται **σπανίως** από το δείγμα μας στο 52,9% των περιπτώσεων, είναι η απάντηση στην ερώτηση της κλίμακας: διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;

Η ηθική παρενόχληση η οποία εμφανίζεται να αντιμετωπίζεται **περιστασιακά** από το δείγμα μας στο 52,9% επίσης των περιπτώσεων, είναι η απάντηση στην ερώτηση της

κλίμακας: σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή να έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας σε τρίτους;

Επίσης η ηθική παρενόχληση η οποία εμφανίζεται **συχνά** από το δείγμα μας κατά 66,7% των περιπτώσεων, είναι η απάντηση στην ερώτηση της κλίμακας: εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;

Τέλος η ηθική παρενόχληση η οποία εμφανίζεται **πολύ συχνά** στο 100% των περιπτώσεων, είναι η απάντηση στην ερώτηση της κλίμακας: εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;

- **Πρώτο ερευνητικό ερώτημα: q1 σε ποιο βαθμό το φύλο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;**

Σε σχέση με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, σε ποιο βαθμό το φύλο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, τα πορίσματα της δικής μας έρευνας κατέδειξαν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό την ηθική παρενόχληση σε σχέση με τους άνδρες, πράγμα που αποδεικνύει ότι οι γυναίκες πέφτουν συχνότερα θύματα εκφοβισμού. Η έρευνά μας συμφωνεί με άλλες έρευνες, όπως αυτή της Hirigoyen (2002). Επίσης έρευνα του Heinz Leymann (1993) που πραγματοποιήθηκε στη Σουηδία, έδειξε ότι οι γυναίκες παρενοχλούνται περισσότερο από τους άνδρες. Παρόμοια αποτελέσματα με αυτά του Leymann κατέδειξε και η έρευνα των Einrgasen & Skogstad, που πραγματοποιήθηκε το 1996 στη Νορβηγία και από την οποία προέκυψε επίσης ότι οι γυναίκες παρενοχλούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι άνδρες.

Σύμφωνα με την τρίτη Ευρωπαϊκή έρευνα (Paoli et al., 2001) οι γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στο φαινόμενο αυτό από ότι οι άνδρες, ενώ σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους (Hoel et al, 2001) στη Μ. Βρετανία, σε πάνω από 5.000 εργαζόμενους σε 70 περίπου οργανισμούς, βρέθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών ανέφεραν ότι είχαν δεχθεί ηθική παρενόχληση την τελευταία πενταετία.

Η πέμπτη ευρωπαϊκή έρευνα (Eurofound, 2012) που αφορούσε στις εργασιακές συνθήκες, κατέδειξε ότι οι γυναίκες βίωσαν εκφοβισμό ελαφρώς περισσότερο από τους άνδρες, ενώ κατά τη Namie Gary σε έρευνα που διεξήχθη από το Workplace

Bullying Institute and Zogby International το Σεπτέμβριο του 2007, το ποσοστό των γυναικών που βιώνουν το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού είναι σαφώς μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών.

- **Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα: q2 σε ποιο βαθμό το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;**

Σε σχέση με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, σε ποιο βαθμό το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, τα συμπεράσματα της έρευνά μας κατέδειξαν ότι οι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου αντιμετώπισαν πολύ συχνά το φαινόμενο. Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας συμφωνούν με αυτά των Quine (1999) και Hoel & Cooper (2001) που υποστηρίζουν ότι θύματα παρενόχλησης είναι άτομα γύρω στα τριάντα που κατείχαν πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης. Σε αυτό συνηγορούν και οι έρευνες των (Alterman, 2013) και των (Enarsen et al. 2007) που έγινε στη Νορβηγία σε ένα δείγμα 2.408 υπαλλήλων και έδειξε ότι κυρίως παρενοχλούνται άτομα αυξημένων προσόντων. Αντίθετα έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους (Cevik et al, 2012) σε νοσηλευτικό προσωπικό στην Ανατολική Τουρκία, κατέδειξε ότι τα άτομα με χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης, κινδυνεύουν περισσότερο να πέσουν θύματα εκφοβισμού.

- **Τρίτο ερευνητικό ερώτημα: q3 σε ποιο βαθμό η εργασιακή θέση επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;**

Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, σε ποιο βαθμό η εργασιακή θέση επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, στην παρούσα έρευνα δε βρέθηκε σημαντική διαφοροποίηση ως προς την παρενόχληση που δέχονται οι υπάλληλοι διαφορετικών εργασιακών σχέσεων. Σε αρκετές έρευνες δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ εργασιακής θέσης και ηθικής παρενόχλησης, όπως στην έρευνα των Kaya, Ahi & Tabak (2012). Σε άλλες όμως έρευνες η παρενόχληση σχετίζεται με την ιεραρχική βαθμίδα. Έρευνα των (Hoel et al. 2001) κατέδειξε οι παρενοχλούντες είναι συνήθως άτομα που ανήκουν σε ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες. Αυτό συνάδει και με τα αποτελέσματα έρευνας που διενεργήθηκε στην Τουρκία από

τον (Picakciefe et al 2015) σε εργαζόμενους, στην οποία το μεγαλύτερο ποσοστό των θυτών ήταν προϊστάμενοι.

Αντίστοιχα σε έρευνα στην Αγγλία το 1999 από την Quine το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων δήλωσε παρενόχληση από προϊσταμένους. Το ίδιο υποστηρίζει και η μελέτη της (Hirigoyen, 2002), ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων παρενοχλούνταν από ιεραρχικά ανώτερους. Επίσης σε έρευνα των Small, Porterfield and Gordon, (2015) που πραγματοποιήθηκε στη Φλόριντα των ΗΠΑ σε 2.821 συμμετέχοντες στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, οι εργαζόμενοι παρενοχλούνταν είτε από συναδέλφους είτε από Διευθυντές, ενώ σε έρευνα των (Mc mahon, 2013) που πραγματοποιήθηκε στην Ιρλανδία στο νοσηλευτικό προσωπικό, σχεδόν τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων απάντησαν ότι βίωσαν εκφοβισμό από τη διοίκηση ενώ το ένα τρίτο από συναδέλφους.

- **Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα: q4 σε ποιο βαθμό η εργασιακή εμπειρία επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης;**

Τέλος αναφορικά με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, σε ποιο βαθμό η εργασιακή εμπειρία (προϋπηρεσία) επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα με προϋπηρεσία από 10-20 χρόνια αντιμετώπισαν πιο συχνά τα φαινόμενα, σε σχέση με άλλες κατηγορίες. Εδώ η έρευνά μας δε συμφωνεί απόλυτα με έρευνα που πραγματοποίησε η Gok (2011) στην Κωνσταντινούπολη σε 384 συμμετέχοντες τραπεζικούς υπαλλήλους. Η έρευνα αυτή έδειξε μετά την εξέταση των απαντήσεων των ατόμων σε σχέση με την έκθεσή τους σε mobbing, ότι αυτοί που είχαν μικρή προϋπηρεσία εμφάνισαν μεγαλύτερη παρενόχληση έναντι άλλων. Η πλειονότητα των θυμάτων που εκτίθεται σε εκφοβισμό ήταν άτομα που είχαν μικρή προϋπηρεσία μεταξύ 6 μηνών έως 3 ετών.

Επίσης σε έρευνα των Small, Porterfield and Gordon, (2015) που πραγματοποιήθηκε στην Αμερική σε 2821 συμμετέχοντες στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, συμφώνησε με την έρευνα της Gok ότι κυρίως θύματα παρενόχλησης είναι εργαζόμενοι με μικρή προϋπηρεσία.

#### 7.2.4 Περιορισμοί της έρευνας

Ένας σημαντικός περιορισμός της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι τα δείγμα των συμμετεχόντων ήταν σχετικά μικρό, λόγω του ότι πραγματοποιήθηκε μόνο σε ένα νομό, αλλά και του περιορισμένου χρόνου που διατέθηκε για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Παρά όμως το μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων, η παρούσα έρευνα μπορεί να συμβάλλει στη διερεύνηση του φαινομένου στους συγκεκριμένους φορείς Εκπαίδευσης.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ηθική παρενόχληση λοιπόν είναι ένα φαινόμενο που εμφανίζεται στον εργασιακό χώρο, το οποίο χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και αντιμετώπισης. Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις Δ/νσεις Εκπαίδευσης, κατέδειξε ότι το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, και η εργασιακή εμπειρία, επηρεάζουν την εμφάνιση του φαινομένου. Η έρευνα μας έδειξε ότι το φύλο επηρεάζει το βαθμό παρενόχλησης, δεδομένου ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων που παρενοχλούνται πολύ συχνά είναι γυναίκες. Επίσης σε σχέση με το κατά πόσο το μορφωτικό επίπεδο μπορεί να επηρεάσει την εμφάνιση εκφοβιστικών συμπεριφορών, η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι οι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, αντιμετώπισαν πολύ συχνά το φαινόμενο, ενισχύοντας την άποψη ότι τα άτομα αυξημένων προσόντων δέχονται συχνότερα mobbing. Σε σχέση με το κατά πόσο η εργασιακή θέση επηρεάζει την ανάπτυξη του φαινομένου, στην παρούσα έρευνα δε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς την ηθική παρενόχληση που δέχονται οι υπάλληλοι. Τέλος αναφορικά με το κατά πόσο η εργασιακή εμπειρία επηρεάζει το βαθμό ανάπτυξης της ηθικής παρενόχλησης, η έρευνας έδειξε ότι οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη, αντιμετώπισαν πολύ συχνά το φαινόμενο. Η παρούσα έρευνα, στηριζόμενη σε βιβλιογραφική επισκόπηση, επιβεβαιώνει πορίσματα σχετικών με το συγκεκριμένο θέμα, ερευνών. Δεδομένου όμως ότι στην Ελλάδα, οι έρευνες που αφορούν στο θέμα της ηθικής παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα, βρίσκονται ακόμη σε αρχικό στάδιο (Κωνσταντινίδης, 2011), λόγω της σοβαρότητας του προβλήματος καθίσταται αναγκαία, η συστηματικότερη και σε βάθος ενασχόληση και διερεύνηση του θέματος. Η παρούσα έρευνα κατέδειξε την ύπαρξη του προβλήματος στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και την αναγκαιότητα της λήψης μέτρων αντιμετώπισης.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Επαγωγικά σκεπτόμενοι, καταλήγουμε στο πόρισμα ότι η ηθική παρενόχληση, είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή εμπειρία των εργαζομένων. Οι παράγοντες που την προκαλούν ποικίλουν και συνδέονται κυρίως με την εκμετάλλευση των ασθενέστερων και την ηθική αναληψία της εποχής μας. Οι συνέπειες για τα θύματα είναι σοβαρές. Σε κάθε περίπτωση η ηθική παρενόχληση φαλκιδεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα και υπονομεύει κατάφωρα κάθε έννοια ευνομούμενης πολιτείας. Κατά συνέπεια καθίσταται μονόδρομος η λήψη μέτρων για την ανάσχεση του φαινομένου. Για αυτό το λόγο χρειάζεται μία πιο ανθρωποκεντρική αντιμετώπιση του ζητήματος. Προέχει η συμβουλευτική υποστήριξη των θυμάτων της ηθικής παρενόχλησης, η νομοθέτηση ρυθμίσεων από την πολιτεία που θα εξασφαλίζουν εμπράκτως την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και η επιμόρφωση των προϊσταμένων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, όσον αφορά την άρτια διαχείριση των εργαζομένων. Τέλος το κάθε άτομο να αντιμετωπίζεται ως μοναδική, ξεχωριστή οντότητα που αξιώνει το σεβασμό και την εκτίμηση από τους συνανθρώπους του.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνική

- Βλαγκοπούλου, Μ. (2018). Τα “stock option plans” των εταιρειών και η φορολογική τους μεταχείριση στο <http://www.kremalis.gr/index.php/news/662--stock-option-plans-> ανακτήθηκε 29/5/2018.
- Δεληγάς, Μ. Τούκας Δ. Σπυρούλη Α. (2012). Το σύνδρομο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). Πως γίνεται μία επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών. 2<sup>η</sup> έκδοση. Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003). Ποιοτικές Μέθοδοι Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες. Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική.
- Καρακιουλάφη, Χ. (2003). Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπισή του. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 32, 21-37.
- Κατραμάδου, Ε. (2005). Το σύνδρομο των δημοσίων υπηρεσιών: το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Δημόσιος τομέας, τόμος 216.
- Καρβέλλης, Μ. (2017). Η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, στο [https://www.huffingtonpost.gr/mihalis-karvellis/mobbing-i-ithiki-parenoxlisi-ton-ergazomenon-sto-horo-ergasias\\_b\\_17962668.h](https://www.huffingtonpost.gr/mihalis-karvellis/mobbing-i-ithiki-parenoxlisi-ton-ergazomenon-sto-horo-ergasias_b_17962668.h) ανακτήθηκε 12/9/2017.
- Κοϊνης, Α. Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. Ελληνικό περιοδικό της νοσηλευτικής επιστήμης, 6,(1), 36-48.
- Κουβουτσάκη, Π.Α. (2017). Η έννομη προστασία για την Αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας [πτυχιακή εργασία]. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.



- Κωνσταντινίδης, Μ. (2010) Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης κοινωνικής εργασίας. Η πρόληψη συμφέρει όλους. Εισήγηση στο 1<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΙΝΥΑΕ, Αθήνα.
- Μπάτση, Χ. (2018). Η ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα. (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή). Τ.Ε.Ι. Ηπείρου.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π.Σ. (2014). Mobbing-Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Παπαλεξανδρή, Ν. Γαλανάκη, Ε. (2011). Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις. HF Focus, 42, 24-27.
- Σάκουλα, Ζ. Μπελαλή, Κ. Σταθαρού, Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 6(3), 123-127.
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. Αθήνα: Διόνικος
- Τσιάμα, Μ.Χ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, Άρθρα και Μελέτες 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.
- Χείρα, Σ. (2014). Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Κύπρο (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή), Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία.

### **Ξενογλώσση**

- Adams, A. Crawford, N. (1992). Bullying at work. London: Virago Press.
- Alterman, T. Luckhaupt, S. Dahlhamer, J. Ward, B. Calvert, G. (2013). Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. Am J Ind Med, 56 (6): 660-669.

- Björkqvist, K. Österman, K. Hjelt-Bäck, M. (1992b). The Work Harassment Scale. Vasa, Finland: Abo Akademi University.
- Björkqvist, K. Österman, K. Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173–184.
- Bowling, N.A. Beehr, T.A. Bennett, M. Watson, C.P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress* 24(2): 140-158.
- Bland, J.M. Altman, D.G. (1997). Cronbach's alpha. *Br Med*, 314: 572.
- Brodsky, C.M. (1976). The harassed worker. Toronto, Ontario, Canada: Lexington Books, DC Health.
- Cevik, R. Tan, M. Saritas, S. Altuntas, S. (2012). Levels of mobbing perception among nurses in Eastern Turkey. *International Nursing Review*, 59 (3), 402-8.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.
- Djurkovic, N. McCormack, D. Casimir, G. (2008). Workplace bullying and intention to leave: The moderating effect of perceived organisational support. *Human Resource Management Journal*, 18, 405–422.
- Di Martino, V. Hoel, H. Cooper, C. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Easterby-Smith, M. Thorpe, R. Jackson, P. (2015). *Management and Business Research* 5<sup>th</sup> edition. SAGE Publications Ltd στο [https://www.academia.edu/32587216/Management\\_and\\_Business\\_Research\\_5th\\_Edition\\_by\\_Mark\\_Easterby-Smith](https://www.academia.edu/32587216/Management_and_Business_Research_5th_Edition_by_Mark_Easterby-Smith)
- Ege, H. (1996). *Mobbing, che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Ed Pitagora, Bologna
- Einarsen, S. (2005). «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante* [En ligne], 7-3, 2005, mis en ligne le 01 novembre 2005,

consulte le 15 novembre 2014. URL : <http://pistes.revues.org/3156>, pp. 3, 7.

Einarsen, S. Nielsen, M. (2005). «Workplace bullying». pp. 5-6, 14-19, 30-31, 34-38, 40-46,

<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=97307>

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

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

Einarsen, S. Skogstad, A. (1996). «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations». *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 185-201, DOI: 10.1080/13594329608414854, 186.

Einarsen, S. Hoel, H. Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

Einarsen, S. Raknes, B. Matthiesen, S. (1994). Bulling and harassment at work and their relationship to work environment quality: An exploratory study. *Eur Work Organ Psychol*, 4, 381-401.

Einarsen, S. Aasland, M. Skogstad, A. (2007). «Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model». *The Leadership Quarterly*, Volume 18, Issue 3, June 2007, Pages 207-216, ISSN 1048-9843, <http://dx.doi.org/10.1016/i.leaqua.2007.03.002>, 212.

Escartin, J. (2016). Insights into workplace bullying: psychosocial drivers and effective interventions. *Psychology Research and Behavior management*, pp. 157-169.

Eurofound Fifth European Working Conditions. (2012). An overview report. Publication Office of the European Union, Luxemburg στο <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf> ανακτήθηκε 2/3/2014.

- Ferrari, E. (2004). Raising awareness on women victims of mobbing, The Italian contribution. Daphne program, European Commission.
- Fox, S. Stallworth, L. (2009). Building a framework for two internal organizational approaches to resolving and preventing workplace bullying: alternative dispute resolution and training. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61, 220e241.
- Giga, S. Hoel, H. Lewis, D. (2008). Dignity at Work: The Costs of Workplace Bullying. Unite and BERR Partnership Project Working Together for Dignity at Work. London: Unite the Union/Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- Garvois, J. (2006). Mob Rule: In Departmental Disputes, Professors can Act Just Like Animals. *The Chronicle of Higher Education*, 52(32), A32.
- Gök, S. (2011). Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 318-334.
- Heames, J. Harvey, M. (2006). Workplace bullying: across-level assessment. *Management Decision*. 44(9), 1214-1230, Emerald Group Publishing Limited.
- Hoel, H. Cooper, C. (2000). «Destructive conflict and bullying at work». British Occupational Health Research Foundation pp.17.
- Hoel, H. Cooper, C. Faragher B. (2001). The experience of Bullying in Great Britain: The impact of organization status. *Eur J Work Organ Psychol* 10:443-465.
- Hoel, H. Sparks, K. Cooper, C. (2001). «The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment». Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva, University of Manchester, Institute of Science and Technology, pp. 8, 22.
- Hutchinson, M. (2013). Bullying as workgroup manipulation: A model for understanding patterns of victimization and contagion within the workgroup. *Journal of Nursing Management* 21: 563-71.

- Johnson, S. (2013). "An Exploration of Discourses of Workplace Bullying of Organizations, Regulatory Agencies and Hospital Nursing Unit Managers". Department of Psychosocial and Community Health, University of Washington.
- Kakoulakis, C. Galanakis, M. Bakoula-Tzoumaka, C. Darvyri, P. Chroussos, G. Darvyri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*, 6, 63-74. doi:10.4236/psych.2015.61007.
- Karatza, C. Zyga, S. Tziaferi, S. Prezerakos, P. (2016). Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Annals of General Psychiatry* 15(7). doi: 10.1186/s12991-016-0097-z.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Khoo, S.B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.
- Kitaneh, M. Hamdan, M. (2012). Workplace Violence against physicians and nurses in Palestinian public hospitals: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 469 (12)
- Leymann, H, Gustafsson, B. (1984). Psychological violence at workplaces: Two explorative studies. *Arbetskyddsstyrelsen*, Stockholm.
- Leymann, H. (1990b) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1993). Mobbing. In W. Vandekerckhove & M.S.R. Commers. Downward workplace mobbing: a sign of the times. *Journal of Business Ethics* 45: 41-50.
- Leymann, H. (1996), «The content and Development of Mobbing ay Work», *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184, 167.
- Lutgen-Sandvik, P. Namie, G. Namie, R. (2009). Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections. in Lutgen-Sandvik P. and Sypher B.D. *Destructive Organizational Communication*, 41-88, New York: Routledge Press.

- McMahon, J. MacCurtain, S. O'Sullivan, M. Murphy, C. Turner, T. (2013). A Report on the extent of bullying and negative workplace behaviors affecting Irish nurses. Dublin: Irish Nurses and Midwives Organisation (INMO).
- Motin, S. (2009). Bullying or Mobbing: Is it Happening in your Academic Library? *Library Faculty Publications*, 28, 291-297.
- Namie, G. (2007). U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute and Zogby International στο <https://workplacebullying.org/multi/pdf/WBIsurvey2007.pdf>.
- Namie, G. Namie, R. (2000). «The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity On the Job». Sourcebooks, Inc., pp. 6.
- Namie, G. (2007). U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute and Zogby International στο <https://workplacebullying.org/multi/pdf/WBIsurvey2007.pdf>.
- Notelaers, G. Einarsen, S. De Witte, H. Vermunt, J.K. (2006). “Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach”, *Work & Stress*, 20(4), 289-302.
- Notelaers, G. Vermunt, K. Baillien, E. Einarsen, S. De Witte, H. (2011). «Exploring Risk Groups Workplace Bullying with Categorical Data». *Industrial Health* 2011, 49, 73-88, Doi: 10.2486/indhealth.MS1155, pp. 49, 73-74.
- Paoli, P. Merllié, D. (2001). Third European Survey on Working Conditions 2000, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Pearson, C. Andersson, L. Porath, C. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Academy of Management Executive* 19(1): 7-18.
- Picakciefé, M. Acar, G. Colak, Z. Kilic, I. (2015). «The relationship between sociodemographic characteristics, work conditions and mobbing levels of health workers in primary health care». *Journal of Interpersonal Violence* 18-23, doi:10.1177/0886260515586360, 1-4.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318(7178), 228–232.

- Quine, L. (2001). «Workplace Bullying in Nurses». *Journal of Health Psychology*, Vol 6(1) 73-84, January 2001, SAGE Publications London. Thousand Oaks and New Delhi, 74, 77.
- Rayner, C. Hoel, H. Cooper, C. (2002). *Work place Bullying: What we Know, Who is to Blame and What can we Do?* London: Taylor & Francis Inc.
- Tehrani, N. (2005). *Bullying at Work beyond policies to a culture of respect*. London, CIPD.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- Workplace Bullying Institute. (2012). Research studies, Workplacebullying.org, the WBI website I Instant poll. How bullies select their targets. Namie G., PhD-Research director. 2012 Workplace bullying Institute, 1-2, <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2012-IP-I.pdf>
- Hirigoyen, M. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πατάκη.
- Hirigoyen, M. (2014). *Ηθική παρενόχληση. Η Κρυμμένη Βία στην Καθημερινή Ζωή*. Αθήνα: Πατάκη.
- Harlos, K. (2010). If you build a remedial voice mechanism, will they come? Determinants of voicing interpersonal mistreatment at work. *Human Relations*, 63(3), 311-329.
- Salin, D. (2003). *Bullying and Harassment at Work*. Proceedings of the 2002 International Conference, London, UK, 23-24 September.
- Skogstad, A. Matthiesen, S. Einarsen, S. (2007). Organizational changes: precursor of bullying at work? *International Journal of Organization Theory and Behavior* 10 (1) στο [https://www.researchgate.net/publication/264869319\\_Organizational\\_changes\\_A\\_precursor\\_of\\_bullying\\_at\\_work](https://www.researchgate.net/publication/264869319_Organizational_changes_A_precursor_of_bullying_at_work) ανακτήθηκε 1/3/2007.
- Small, C. Porterfield, S. Gordon, G. (2015). Disruptive behavior within the workplace. *Applied nursing research*, 28(2), 67-71.

- Smith, J. (2011). Bullying in the nursing workplace: a study of perioperative nurses. A doctoral management dissertation. University of Phoenix.
- Yapici-Akar, N. Anafarta, N. Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. Turkey: EGE Academic Review στο <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex1423876909.pdf> ανακτήθηκε 25/5/2018.
- Zapf, D. Einarsen, S. (2003a). Individual Antecedents of Bullying. In Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice, London: Taylor & Francis, 165-184.
- Zapf, D. Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497–522.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Παράρτημα Α: Ενημερωτική επιστολή

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΝΕΑΠΟΛΙΣ ΠΑΦΟΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Αγαπητέ/ή εκπαιδευτή/ρια

Θα ήθελα να παρακαλέσω για τη συνεργασία σας, στη διεξαγωγή μιας επιστημονικής έρευνας. Σκοπός αυτής της έρευνας είναι, να διαπιστωθεί πως συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η θέση εργασίας και η εργασιακή εμπειρία επιδρούν στην ηθική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα.

Είναι αυτονόητο ότι όλη η προσπάθεια έχει καθαρά και μόνο επιστημονικό χαρακτήρα και ότι τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν, θα χρησιμοποιηθούν γι' αυτόν και μόνο το σκοπό. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα. Τα αποτελέσματα, μπορούν να σας ανακοινωθούν, αν το επιθυμείτε.

Παρακαλώ προσέξτε τα εξής:

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

Όλες τις ερωτήσεις μπορείτε να τις απαντήσετε βάζοντας ένα X στο τετραγωνάκι που ταιριάζει στην απάντησή σας.

Διαβάστε παρακαλώ προσεκτικά και με τη σειρά, όλες τις περιπτώσεις και απαντήστε ανάλογα με την εμπειρία σας, ώστε να μπορέσει να γίνει μια ακριβής περιγραφή και εξήγηση του σοβαρού αυτού θέματος.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συνεργασία.

Μαρία Τζαφάλια

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια Δημόσιας Διοίκησης

Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου

## Παράρτημα Β: Ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά

Παρακαλώ να συμπληρώσετε τα παρακάτω στοιχεία:

### ΜΕΡΟΣ Α΄ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.  Άνδρας       Γυναίκα

2. Ηλικία

22-30

31-40

41-50

51-60

60+

3. Επίπεδο εκπαίδευσης

Δ.Ε. Εκπαίδευση

Τ.Ε. Εκπαίδευση

Π.Ε. Εκπαίδευση

Μεταπτυχιακό Δίπλωμα

Διδακτορικό Δίπλωμα

**4. Φορέας απασχόλησης**

Α/θμια Εκπαίδευση

Β/θμια Εκπαίδευση

**5. Εργασιακή θέση**

Διευθυντής/ντρια

Προϊστάμενος

Υπάλληλος

Εκπαιδευτικός (αποσπασμένος)

## **6. Προϋπηρεσία**

1-10

11-20

21-30

31-40

**Παράρτημα Γ: Ερωτηματολόγιο «Κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης»**

**ΜΕΡΟΣ Β΄ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

**7. Έχετε εκτεθεί πρόσφατα ή παλαιότερα σε ηθική παρενόχληση με το να:** Ποτέ Σπάνια Περιστασιακά Συχνά Πολύ συχνά

1	Έχετε αδικαιολόγητα μειωμένες ευκαιρίες να εκφράσετε τη γνώμη σας;					
2	Σας κατακρίνουν αδικαιολόγητα ή έχουν ειπωθεί ψεύδη για το άτομό σας;					
3	Αποκαλύπτουν ευαίσθητες πληροφορίες για την προσωπική σας ζωή;					
4	Δέχεστε λεκτικές απειλές;					
5	Σας απομονώνουν;					
6	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα;					
7	Υποτιμούν τη γνώμη σας;					
8	Σας απασχολούν με άσκοπες ή προσβλητικές εργασίες;					
9	Σας συμπεριφέρονται σα να μην υπάρχουν;					
10	Διαδίδονται κακεντρεχείς φήμες πίσω από την πλάτη σας;					
11	Κρίνεται η δουλειά σας με άκομφο και προσβλητικό τρόπο;					
12	Σας κατηγορούν ότι είστε νοητικά διαταραγμένοι;					
13	Σας υπενθυμίζουν διαρκώς τα λάθη και τις παραλήψεις σας;					
14	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;					