

2024-01

$\mu^0 \mu^1 \mu^2 \mu^3 \mu^4 \mu^5 \mu^6 \mu^7 \mu^8 \mu^9 \mu^{10} \mu^{11} \mu^{12} \mu^{13} \mu^{14} \mu^{15} \mu^{16} \mu^{17} \mu^{18} \mu^{19} \mu^{20} \mu^{21} \mu^{22} \mu^{23} \mu^{24} \mu^{25} \mu^{26} \mu^{27} \mu^{28} \mu^{29} \mu^{30} \mu^{31} \mu^{32} \mu^{33} \mu^{34} \mu^{35} \mu^{36} \mu^{37} \mu^{38} \mu^{39} \mu^{40} \mu^{41} \mu^{42} \mu^{43} \mu^{44} \mu^{45} \mu^{46} \mu^{47} \mu^{48} \mu^{49} \mu^{50} \mu^{51} \mu^{52} \mu^{53} \mu^{54} \mu^{55} \mu^{56} \mu^{57} \mu^{58} \mu^{59} \mu^{60} \mu^{61} \mu^{62} \mu^{63} \mu^{64} \mu^{65} \mu^{66} \mu^{67} \mu^{68} \mu^{69} \mu^{70} \mu^{71} \mu^{72} \mu^{73} \mu^{74} \mu^{75} \mu^{76} \mu^{77} \mu^{78} \mu^{79} \mu^{80} \mu^{81} \mu^{82} \mu^{83} \mu^{84} \mu^{85} \mu^{86} \mu^{87} \mu^{88} \mu^{89} \mu^{90} \mu^{91} \mu^{92} \mu^{93} \mu^{94} \mu^{95} \mu^{96} \mu^{97} \mu^{98} \mu^{99}$

$\mu^0 \mu^1 \mu^2 \mu^3 \mu^4 \mu^5 \mu^6 \mu^7 \mu^8 \mu^9 \mu^{10} \mu^{11} \mu^{12} \mu^{13} \mu^{14} \mu^{15} \mu^{16} \mu^{17} \mu^{18} \mu^{19} \mu^{20} \mu^{21} \mu^{22} \mu^{23} \mu^{24} \mu^{25} \mu^{26} \mu^{27} \mu^{28} \mu^{29} \mu^{30} \mu^{31} \mu^{32} \mu^{33} \mu^{34} \mu^{35} \mu^{36} \mu^{37} \mu^{38} \mu^{39} \mu^{40} \mu^{41} \mu^{42} \mu^{43} \mu^{44} \mu^{45} \mu^{46} \mu^{47} \mu^{48} \mu^{49} \mu^{50} \mu^{51} \mu^{52} \mu^{53} \mu^{54} \mu^{55} \mu^{56} \mu^{57} \mu^{58} \mu^{59} \mu^{60} \mu^{61} \mu^{62} \mu^{63} \mu^{64} \mu^{65} \mu^{66} \mu^{67} \mu^{68} \mu^{69} \mu^{70} \mu^{71} \mu^{72} \mu^{73} \mu^{74} \mu^{75} \mu^{76} \mu^{77} \mu^{78} \mu^{79} \mu^{80} \mu^{81} \mu^{82} \mu^{83} \mu^{84} \mu^{85} \mu^{86} \mu^{87} \mu^{88} \mu^{89} \mu^{90} \mu^{91} \mu^{92} \mu^{93} \mu^{94} \mu^{95} \mu^{96} \mu^{97} \mu^{98} \mu^{99}$

$\mu^0 \mu^1 \mu^2 \mu^3 \mu^4 \mu^5 \mu^6 \mu^7 \mu^8 \mu^9 \mu^{10} \mu^{11} \mu^{12} \mu^{13} \mu^{14} \mu^{15} \mu^{16} \mu^{17} \mu^{18} \mu^{19} \mu^{20} \mu^{21} \mu^{22} \mu^{23} \mu^{24} \mu^{25} \mu^{26} \mu^{27} \mu^{28} \mu^{29} \mu^{30} \mu^{31} \mu^{32} \mu^{33} \mu^{34} \mu^{35} \mu^{36} \mu^{37} \mu^{38} \mu^{39} \mu^{40} \mu^{41} \mu^{42} \mu^{43} \mu^{44} \mu^{45} \mu^{46} \mu^{47} \mu^{48} \mu^{49} \mu^{50} \mu^{51} \mu^{52} \mu^{53} \mu^{54} \mu^{55} \mu^{56} \mu^{57} \mu^{58} \mu^{59} \mu^{60} \mu^{61} \mu^{62} \mu^{63} \mu^{64} \mu^{65} \mu^{66} \mu^{67} \mu^{68} \mu^{69} \mu^{70} \mu^{71} \mu^{72} \mu^{73} \mu^{74} \mu^{75} \mu^{76} \mu^{77} \mu^{78} \mu^{79} \mu^{80} \mu^{81} \mu^{82} \mu^{83} \mu^{84} \mu^{85} \mu^{86} \mu^{87} \mu^{88} \mu^{89} \mu^{90} \mu^{91} \mu^{92} \mu^{93} \mu^{94} \mu^{95} \mu^{96} \mu^{97} \mu^{98} \mu^{99}$

<http://hdl.handle.net/11728/12650>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository



**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

Ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης

**ΒΑΪΤΣΑ ΚΑΡΡΑ**

**ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ  
ΜΕ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

Ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης

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

**ΒΑΪΤΣΑ ΚΑΡΡΑ  
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2024**

## Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © **Βαΐτσα Καρρά, 2024**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

## **ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Η Βαΐτσα Καρρά, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο *«Ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης»*, 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**



**Όνοματεπώνυμο Φοιτητή/Φοιτήτριας:** Βαΐτσα Καρρά

**Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής:** *Ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης*

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις 31/1/2024 από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

**Εξεταστική Επιτροπή:**

Πρώτος επιβλέπων: Δρ. Κουρουτσίδου Μαρία, Επίκουρη καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Αιγαίου

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Δρ. Αναστασία Ρέππα, Ομότιμη Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής: Δρ. Δέσποινα Κωνσταντινίδη, Μέλος ΣΕΠ Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου

## **Αφιέρωση**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τη μητέρα μου για την υπομονή της και την πολύτιμη ψυχολογική στήριξή της καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.



## **Ευχαριστίες**

Ιδιαίτερη μνεία στην επόπτρια μου Δρ. Μαρία Κουρουτσίδου που διατελεί καθηγήτρια στο πανεπιστήμιο Αιγαίου, που με κατηύθυνε στη συγγραφή της μεταπτυχιακής μου εργασίας. Η συμβολή της ήταν καθοριστική στο να δοθεί το ύφος και το επιστημονικό βάθος, όπως ακριβώς αρμόζει σε μια τέτοια διατριβή.

Σας ευχαριστώ

## Περίληψη

Τις τελευταίες δεκαετίες το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού αποτέλεσε βασικό αντικείμενο έρευνας στη διεθνή βιβλιογραφία εξετάζοντας τις αιτίες και τις επιπτώσεις του στους εργαζομένους. Ως εργασιακός εκφοβισμός ορίζεται η ανήθικη και εχθρική συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας που εκδηλώνεται σε βάρος ενός αδύναμου ανθρώπου που βρίσκεται στο ίδιο περιβάλλον, όπως για παράδειγμα στο σχολικό, το οικογενειακό, ή ακόμα και στο εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, ένα μεγάλο μέρος της ερευνητικής κοινότητας ασχολήθηκε με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού εξετάζοντας τις επιπτώσεις του στην εργασιακή εξουθένωση στην ικανοποίηση από την εργασία, την εργασιακή απόδοση, και άλλα.

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια και σε εκπαιδευτικές δομές με αρκετές έρευνες να παρουσιάζουν τις αιτίες και τις επιπτώσεις αυτού στους εκπαιδευτικούς. Η εν λόγω μεταπτυχιακή εργασία, διερευνά το ρόλο του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζονται οι σχέσεις ανάμεσα στον εργασιακό εκφοβισμό και την εργασιακή εξουθένωση, καθώς και οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται με βάση τα δημογραφικά όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, και ο τύπος εργασίας. Επιπλέον, εξετάζεται ο βαθμός επηρεασμού του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Τέλος, διερευνάται ο ρόλος του μορφωτικού επιπέδου ως ρυθμιστικός παράγοντας ανάμεσα στη σχέση του εργασιακού εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης.

Από την ανάλυση ενός δείγματος εκατό (100) εκπαιδευτικών παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον εργασιακό εκφοβισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παρόλα αυτά, διαπιστώθηκε ότι η ηλικία αποτελεί βασικό παράγοντα στον εργασιακό εκφοβισμό. Αναλύοντας σε μεγαλύτερο βάθος τις συσχετίσεις αυτές, εξετάστηκαν οι επιμέρους διαστάσεις αυτών των συμπτωμάτων. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι ο προσωπικός εκφοβισμός σχετίζεται θετικά με την εξάντληση, τη γνωστική δυσλειτουργία και τη συναισθηματική δυσλειτουργία. Αντίστοιχα, βρέθηκε ότι ο επαγγελματικός εκφοβισμός συσχετίζεται με την εξάντληση, τη γνωστική δυσλειτουργία και τη συναισθηματική δυσλειτουργία. Τέλος, εξετάζοντας τον ρόλο του

μορφωτικού επιπέδου ως διαμεσολαβητή στη σχέση μεταξύ εργασιακού εκφοβισμού και εργασιακής εξουθένωσης βρέθηκε ότι υπάρχει μια οριακή τάση, με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης να συσχετίζεται με υψηλότερη εργασιακή εξουθένωση.

**Λέξεις κλειδιά:** Εργασιακός εκφοβισμός, Εργασιακή εξουθένωση, Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Φύλο, Ηλικία, Οικογενειακή κατάσταση, Μορφωτικό επίπεδο, Χρόνια προϋπηρεσίας, Τύπος εργασίας

## **Abstract**

In recent decades, workplace mobbing has emerged as a significant subject of research in international literature, delving into its causes and effects on employees. Workplace mobbing is defined as unethical and hostile behavior by an individual or a group, directed at a vulnerable person within the same environment, whether it be in a school, family, or workplace. A considerable portion of the research community has focused on workplace mobbing, exploring its impacts on job burnout, job satisfaction, job performance, and more.

In recent years, the phenomenon of workplace mobbing has also been observed in educational settings, with numerous studies investigating its causes and effects on teachers. The present master's thesis explores the role of workplace bullying in the work burnout experienced by teachers working in the Secondary Education schools of Kozani region. Specifically, it examines the relationships between workplace mobbing and work burnout, considering differences based on demographics such as gender, age, marital status, educational level, years of service, and type of work. Additionally, the study explores the degree of influence of workplace mobbing on teachers' work burnout. Finally, it investigates the role of educational level as a moderating factor in the relationship between occupational bullying and occupational burnout.

Analysis of a sample of 100 teachers revealed that there is no statistically significant difference in workplace mobbing between men and women. However, age emerged as a crucial factor in workplace mobbing. Further scrutiny of these associations involved an examination of individual dimensions of these symptoms. Specifically, personal mobbing exhibited positive relationships with burnout, cognitive dysfunction, and emotional dysfunction. Similarly, occupational mobbing correlated with burnout and cognitive dysfunction. Finally, the study exploring the role of educational level as a mediator in the relationship between workplace mobbing and employee's burnout, revealed a marginal trend, indicating that a higher level of education is associated with higher job burnout.

**Keywords:** Mobbing, Professional burnout, Secondary Level Education, Gender, Age, Marital status, Level of education, Years of employment, Employment type

# Περιεχόμενα

<i>Περίληψη</i> .....	9
<i>Abstract</i> .....	11
<i>Συνοπτομογραφίες</i> .....	14
<i>Κατάλογος εικόνων</i> .....	14
<i>Κατάλογος πινάκων</i> .....	14
<b>1 Εισαγωγή</b> .....	15
<b>2 Βιβλιογραφική επισκόπηση</b> .....	17
<b>2.1 Εργασιακός εκφοβισμός</b> .....	17
2.1.1 Ορισμός .....	17
2.1.2 Αιτίες εμφάνισης.....	19
2.1.3 Εργασιακός εκφοβισμός στους εκπαιδευτικούς .....	23
<b>2.2 Εργασιακή εξουθένωση</b> .....	24
2.2.1 Ορισμός .....	24
2.2.2 Σχέση με εργασιακό εκφοβισμό .....	25
2.2.3 Επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς .....	26
<b>3 Μεθοδολογία</b> .....	28
<b>3.1 Σκοπός</b> .....	28
<b>3.2 Συνεισφορά</b> .....	29
<b>3.3 Ερευνητικά ερωτήματα</b> .....	30
<b>3.4 Περιγραφή ερευνητικών εργαλείων</b> .....	30
<b>3.5 Δείγμα έρευνας</b> .....	32
<b>3.6 Συλλογή δεδομένων</b> .....	32
<b>3.7 Μέθοδος και εργαλεία ανάλυσης</b> .....	34
<b>4 Αποτελέσματα</b> .....	35

4.1	Περιγραφή του δείγματος.....	35
4.2	Έλεγχος αξιοπιστίας .....	40
4.3	Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών (PCA).....	42
4.4	Επαγωγική στατιστική.....	45
5	<i>Συζήτηση</i> .....	52
5.1	Ανακεφαλαίωση έρευνας.....	53
5.2	Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	54
5.3	Περιορισμοί έρευνας.....	56
5.4	Μελλοντική έρευνα .....	57
6	<i>Βιβλιογραφία</i> .....	58
	<i>Παραρτήματα</i> .....	65
	Παράρτημα I (Δημογραφικά) .....	65
	Παράρτημα II (Ερωτηματολόγιο Αρνητικών πράξεων) .....	67
	Παράρτημα III (Ερωτηματολόγιο για την εργασιακή εξουθένωση).....	69
	Παράρτημα IV (Εισαγωγικό κείμενο συμμετοχής).....	71

## Συνομογραφίες

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work

ΔΟΕ - Διεθνή Οργάνωση Εργασίας

## Κατάλογος εικόνων

Εικόνα 1. Κατανομή χρόνων προϋπηρεσίας.....	36
Εικόνα 2. Κατανομή φύλου. ....	36
Εικόνα 3. Κατανομή με βάση τον τύπο εργασίας.....	37
Εικόνα 4. Κατανομή με βάση το μορφωτικό επίπεδο. ....	37
Εικόνα 5. Κατανομή μορφωτικού επιπέδου ανά χρόνια προϋπηρεσίας και ηλικία. ....	38
Εικόνα 6. Κατανομή με βάση τον τύπο εργασίας, και το επίπεδο εκπαίδευσης. ....	39
Εικόνα 7. Κατανομή των χρόνων προϋπηρεσίας και της ηλικίας των εκπαιδευτικών.....	39
Εικόνα 8. Χρόνια προϋπηρεσίας και τύπος εργασίας.....	40
Εικόνα 9. Διαγράμματα εύρεσης της βέλτιστης τιμής παραγόντων/διαστάσεων για (α) το ερωτηματολόγιο Αρνητικών πράξεων (NAQ), και (β) το ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης (BAT).....	43

## Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1. Περιγραφή του δείγματος.....	35
Πίνακας 2. Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων. ....	35
Πίνακας 3. Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου NAQ με Cronbach's a. ....	41
Πίνακας 4. Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου BAT με Cronbach's a. ....	42
Πίνακας 5. Ανάλυση κύριων συνιστωσών/διαστάσεων για (α) το ερωτηματολόγιο Αρνητικών πράξεων (NAQ), και (β) το ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης (BAT). ....	44

# 1 Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια το φαινόμενο του εκφοβισμού έχει πάρει σημαντικές διαστάσεις πράγμα που παρακίνησε το ενδιαφέρον αρκετών ερευνητών να ασχοληθούν με τις πτυχές και τις επιπτώσεις του στην ζωή των ανθρώπων (İlhan, Tutak, & Ekinçi, 2021). Με τον όρο αυτό αναφερόμαστε στην ανήθικη και εχθρική συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας που εκδηλώνεται σε βάρος ενός αδύναμου ανθρώπου που βρίσκεται στο ίδιο περιβάλλον, όπως για παράδειγμα στο σχολικό, το οικογενειακό, ή ακόμα και στο εργασιακό περιβάλλον (Alderson & İz., 1990). Στη γενική του μορφή, για να χαρακτηριστεί ένα φαινόμενο εκφοβισμού θα πρέπει να έχει συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα για κάποιους μήνες (Leymann, 1996). Την τελευταία εικοσαετία, το φαινόμενο του εκφοβισμού έχει εισχωρήσει σε πολλές επιχειρήσεις ανά τον πλανήτη και έχει αναγνωριστεί από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ως ένα ραγδαία αυξανόμενο φαινόμενο (Karavardar, 2009). Παρά το γεγονός ότι πολλά κράτη έχουν οριοθετήσει νομικές κυρώσεις για να αποφεύγονται τέτοιες εκδηλώσεις, ωστόσο το φαινόμενο δεν έχει εξαλειφθεί. Ένα μεγάλο μέρος της ερευνητικής κοινότητας ασχολήθηκε με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού εκτενέστερα (İlhan, Tutak, & Ekinçi, 2021; Góralewska-Słońska, 2019; Okçu & Çetin, 2017). Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκαν οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009; Androulakis, Georgiou, Lainidi, Montgomery, & Schaufeli, 2023; Góralewska-Słońska, 2019), στην ικανοποίηση από την εργασία (Okçu & Çetin, 2017; Doğan & Doğan, 2009), την εργασιακή απόδοση (Kambur, 2022; Özsungur, 2020), τα είδη ηγεσίας (Ertureten, Cemalcilar, & Aycan, 2013), και άλλα.

Επιπλέον, ο εργασιακός εκφοβισμός έχει αναγνωριστεί ως έναν από τους παράγοντες που πυροδοτεί το άγχος (Leymann, 1996) με αρκετές μελέτες να εστιάζουν ακόμα περισσότερο στο εργασιακό άγχος (Kambur, 2022) και την εργασιακή εξουθένωση (Einarsen & Hoel, 2001; İlhan, Tutak, & Ekinçi, 2021). Η εμφάνιση των φαινομένων αυτών στο εργασιακό περιβάλλον, απαντώνται ως αποτέλεσμα συσσώρευσης ψυχολογικών παραγόντων που σταδιακά οδηγούν σε εντάσεις εντός των εταιριών και διαταράσσουν την οργανωτική τάξη και καθημερινότητα των επιχειρήσεων ή των οργανισμών (Pelit & Kilic, 2012). Αυτά με τη σειρά τους έχουν επιπτώσεις στην απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση, και το εργασιακό περιβάλλον (Mujtaba & Senathip, 2020; Yangınlar & Bal, 2021; Divincová & Siváková, 2014).

Τα τελευταία χρόνια το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού έχει παρατηρηθεί ακόμα και σε εκπαιδευτικές δομές με αρκετούς ερευνητές να εστιάζουν την προσοχή τους στις αιτίες πρόκλησης



αλλά και τις επιπτώσεις του στους εκπαιδευτικούς (Okçu & Çetin, 2017; Çeliköz & Çeliköz, 2017; Ayda, 2019).

Οι Okçu & Çetin (2017) διακρίβωσαν μια ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα στον εργασιακό εκφοβισμό την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχολεία της Τουρκίας. Στην ίδια κατεύθυνση, οι İlhan, Tutak, & Ekinçi (2021), εξέτασαν αν η εργασιακή εξουθένωση που προκαλείται από τον εργασιακό εκφοβισμό σε σχολικές μονάδες διαφοροποιείται αναλόγως του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης, της προϋπηρεσίας, του μορφωτικού επιπέδου καθώς και τη σχέση εργασίας. Ανάμεσα στα ευρήματα της έρευνας τους, διαπιστώθηκε για ακόμα μια φορά ισχυρή συσχέτιση όλων των μεταβλητών με την εργασιακή εξουθένωση, η οποία διαφοροποιείται ανά εξεταζόμενο παράγοντα. Για παράδειγμα, το φύλο και η ηλικία είχαν υψηλότερη συσχέτιση έναντι των άλλων μεταβλητών, με την ηλικία να έχει την υψηλότερη συσχέτιση όλων.

Έπειτα από εκτενή αναζήτηση, παρατηρήθηκε ότι δεν έχουν δημοσιευτεί παρόμοιες έρευνες σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε Ελληνικά σχολεία. Παρόλα αυτά, δεν είναι λίγες οι έρευνες που εξετάζουν αυτό το φαινόμενο σε διάφορες εργασιακές ομάδες, όπως αυτές του ιατρικού κλάδου (Πετροπούλου, 2022; Ζήση, 2022), σε δημόσιες δομές (Ζαχαρά, 2022), και άλλες. Αυτό το κενό στη βιβλιογραφία αποτελεί το έναυσμα για τη συγκεκριμένη μεταπτυχιακή εργασία η οποία σκοπεύει να μελετήσει το ρόλο του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών και πως αυτό διαφοροποιείται με βάση την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, και τον τύπο εργασίας.

Η υπόλοιπη διπλωματική οργανώνεται ως εξής: Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση της περιοχής, ενώ στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογία της ανάλυσης. Πιο συγκεκριμένα, περιγράφονται τα ερευνητικά ερωτήματα, τα ερευνητικά εργαλεία, το δείγμα, η διαδικασία συλλογής του δείγματος και οι μέθοδοι ανάλυσης. Έπειτα στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζεται ανάλυση των δεδομένων με τη χρήση μεθόδων στατιστικής ανάλυσης. Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια ανακεφαλαίωση της έρευνας, συζητούνται τα αποτελέσματα των ευρημάτων, και τέλος περιγράφονται οι περιορισμοί και μελλοντικές κατευθύνσεις.

## **2 Βιβλιογραφική επισκόπηση**

### **2.1 Εργασιακός εκφοβισμός**

Ο εργασιακός εκφοβισμός ή mobbing, όπως είναι γνωστό στη διεθνή βιβλιογραφία, έχει συγκεντρώσει την προσοχή τόσο ερευνητών, όσο και επαγγελματιών (Τέγος, 2017; Zapf & Einarsen, 2003; Tanhan & Çam, 2011; Sağlam, 2008). Πριν προχωρήσουμε σε περαιτέρω ανάλυση, καλό θα ήταν να εξετάσουμε το φαινόμενο αυτό, ξεκινώντας από την ορολογία, τις αιτίες εμφάνισης, όπως αυτά έχουν καταγραφεί στη βιβλιογραφία (Αρφαράς & Σπηλιόπουλος, 2020; Καλλιατάκη & Γεράκη, 2022). Με τον τρόπο αυτό θα οριστεί το πλαίσιο γύρω από το οποίο θα κινηθεί και η εν λόγω έρευνα. Έπειτα, θα εξεταστεί η σχετική βιβλιογραφία που αφορά στον εργασιακό εκφοβισμό στους εκπαιδευτικούς.

#### **2.1.1 Ορισμός**

Το mobbing, γνωστό και ως εκφοβισμός στο χώρο εργασίας ή εργασιακός εκφοβισμός, είναι ένα σύνθετο φαινόμενο, το οποίο χαρακτηρίζεται από επίμονη και συστηματική κακομεταχείριση, παρενόχληση ή αρνητικές ενέργειες που στοχεύουν σε ένα άτομο στο εργασιακό περιβάλλον (Leymann, 1990). Με τον όρο αυτό, αναφερόμαστε στην ανήθικη και εχθρική συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας, που εκδηλώνεται σε βάρος ενός αδύναμου ανθρώπου που βρίσκεται στο ίδιο περιβάλλον, όπως για παράδειγμα στο σχολικό, το οικογενειακό, ή ακόμα και στο εργασιακό περιβάλλον (Alderson & İz., 1990). Ο ορισμός του εργασιακού εκφοβισμού έχει εξελιχθεί με την πάροδο του χρόνου, με διάφορους ερευνητές και οργανισμούς να προσφέρουν διαφορετικές ερμηνείες του φαινομένου αυτού (Kowal & Sawicka-Gwiazda, 2018). Αν και δεν υπάρχει καθολικά αποδεκτός ορισμός, έχει προκύψει συναίνεση γύρω από ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά.

Στη γενική του μορφή, για να χαρακτηριστεί ένα φαινόμενο εκφοβισμού, θα πρέπει να έχει συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα για κάποιους μήνες (Leymann, 1996). Σε ύστερη εργασία του ο ίδιος ερευνητής, όρισε τον εργασιακό εκφοβισμό ως μια εχθρική και ανήθικη επικοινωνία, η οποία κατευθύνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα, προς ένα ή λίγα άτομα, τα οποία έχουν επιλέξει ως εύκολο στόχο (Leymann, 1990). Το έργο του είχε επιρροή στη διαμόρφωση της κατανόησης του εργασιακού εκφοβισμού ως μια συστηματική, μακροπρόθεσμη διαδικασία.

Οι Einarsen, Hoel και Notelaers (2009) ορίσαν τον εργασιακό εκφοβισμό ως μια συγκεκριμένη μορφή κακομεταχείρισης ενός ατόμου, η οποία επαναλαμβάνεται σε συχνά χρονικά διαστήματα, λαμβάνει χώρα στο χώρο εργασίας και θέτει σε κίνδυνο την υγεία του. Ανάμεσα στα χαρακτηριστικά που διακρίνονται από τους ερευνητές περιλαμβάνεται και η κλιμακούμενη ένταση, εν μέσω της οποίας το θύμα καταλήγει σε κατώτερη θέση και γίνεται στόχος αρνητικών κοινωνικών πράξεων και καταστάσεων.

Παρόμοιο ορισμό και μια νέα προοπτική έδωσε ο Dieter Salin (2003), ο οποίος θεωρεί τον εργασιακό εκφοβισμό ως έναν ανήθικο τρόπο επικοινωνίας για μεγάλα χρονικά διαστήματα, από μεμονωμένα άτομα ή και πολλές φορές συλλογικά, ο οποίος τις περισσότερες φορές είναι κακόβουλος, προσβλητικός και καταχρηστικός. Το έργο του τονίζει την κοινωνική δυναμική και τις δομές που συμβάλλουν στον εργασιακό εκφοβισμό στο χώρο εργασίας.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, ορίζει τον εργασιακό εκφοβισμό ως αρνητικές πράξεις που επαναλαμβάνονται και εμμένουν, από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα αδύναμο και ανυπεράσπιστο στόχο/άτομο. Ο ορισμός αυτός υπογραμμίζει την αντίληψη της αδυναμίας και την επιμονή των αρνητικών ενεργειών (EU-OSHA, 2003).

Ενώ οι ορισμοί αυτοί, καταγράφουν διάφορες πτυχές του εργασιακού εκφοβισμού, μοιράζονται κοινά στοιχεία, όπως η συστηματική και παρατεταμένη κακομεταχείριση, η ανισορροπία δυνάμεων, καθώς και η βλάβη που προκαλείται στον στόχο. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο πιο δημοφιλής και αποδεκτός ορισμός μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με το πλαίσιο και την οπτική γωνία του ερευνητή. Με την πάροδο του χρόνου, οι ερευνητές εστίασαν στην παροχή μιας ολοκληρωμένης κατανόησης του εργασιακού εκφοβισμού εξετάζοντας τις ψυχολογικές, κοινωνικές και οργανωτικές του διαστάσεις.

Στην πράξη, ο ορισμός που είναι πιο ευρέως αποδεκτός και αναφέρεται στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, συχνά ευθυγραμμίζεται με την περιγραφή που παρέχεται από τους Einarsen, Hoel και Notelaers (2009) λόγω της έμφασης στην επικίνδυνη για την υγεία, τη φύση και τον συστηματικό χαρακτήρα του εργασιακού εκφοβισμού. Με τον ορισμό αυτό παρέχεται ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την κατανόηση του εργασιακού εκφοβισμού ως ένα περίπλοκο και επιβλαβές φαινόμενο στο χώρο εργασίας.

### 2.1.2 Αιτίες εμφάνισης

Η κατανόηση των παραγόντων και των αιτιών του εργασιακού εκφοβισμού είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος. Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα πολύπλευρο πρόβλημα που επηρεάζεται από διάφορους ατομικούς, διαπροσωπικούς και οργανωτικούς παράγοντες. Οι ερευνητές έχουν εντοπίσει πολλά βασικά ερεθίσματα τα οποία συμβάλλουν στην εμφάνιση συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν:

1. **Οργανωσιακή κουλτούρα:** Η οργανωσιακή κουλτούρα παίζει σημαντικό ρόλο είτε στον μετριασμό είτε στην επιδείνωση του εργασιακού εκφοβισμού (Branch, Ramsay, & Barker, 2007).

Μια τοξική κουλτούρα που ανέχεται ή συγχωρεί αρνητικές συμπεριφορές μπορεί να δημιουργήσει γόνιμο έδαφος για την άνθιση του εργασιακού εκφοβισμού. Όταν μια κουλτούρα δεν δίνει προτεραιότητα στον σεβασμό, τη συνεργασία και την υγιή επικοινωνία, μπορεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να ριζώσει. Η οργανωσιακή κουλτούρα περιλαμβάνει τις κοινές αξίες, τις πεποιθήσεις και τους κανόνες που διαμορφώνουν τη συμπεριφορά και τις αλληλεπιδράσεις των ατόμων μέσα σε ένα οργανισμό (Schein, 1990). Στο πλαίσιο των σχολείων, η οργανωτική κουλτούρα δίνει τον τόνο για το πώς οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται, επικοινωνούν και επιλύουν τις συγκρούσεις. Η έρευνα δείχνει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της οργανωσιακής κουλτούρας και της εμφάνισης του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009).

2. **Ανισορροπία ισχύος:** Ο εργασιακός εκφοβισμός εμφανίζεται συχνά σε καταστάσεις, όπου υπάρχει σημαντική ανισορροπία δύναμης μεταξύ του δράστη και του στόχου (Leymann, 1996).

Αυτή η ανισορροπία δύναμης μπορεί να οφείλεται σε διαφορές στην κατάταξη, την κατάσταση εργασίας, την αρχαιότητα ή ακόμα και τις προσωπικές σχέσεις εντός του χώρου εργασίας. Όταν ένα άτομο εντοπίζει μια ευκαιρία προκειμένου να εκμεταλλευτεί αυτή τη διαφορά δύναμης, μπορεί να εμπλακεί σε συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού. Η ιεραρχική φύση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων συχνά δημιουργεί διαφορές δύναμης μεταξύ των μελών του προσωπικού, δημιουργώντας σε αυτά πρόσφορο έδαφος για να ευδοκιμήσει ο εκφοβισμός (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007).

Τα σχολεία με άκαμπτες ιεραρχίες και περιορισμένους μηχανισμούς επίλυσης συγκρούσεων ενδέχεται να δουν αύξηση των περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού (Branch, Ramsay, & Barker, 2007).

Επιπλέον, μια οργανωτική κουλτούρα που ανέχεται ή αγνοεί τέτοιες ανισορροπίες εξουσίας ενδέχεται να διακονήσει ακούσια μια κουλτούρα σιωπής, εμποδίζοντας τις προσπάθειες αντιμετώπισης και πρόληψης του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Einarsen, Skogstad, Rørvik, Lande, & Nielsen, 2018).

3. **Προσωπικά Χαρακτηριστικά:** Ορισμένα προσωπικά γνωρίσματα και χαρακτηριστικά μπορεί να κάνουν τα άτομα πιο επιρρεπή στο να γίνουν στόχοι του εργασιακού εκφοβισμού (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν την εσωστρέφεια, τη ντροπαλότητα ή απλώς την αίσθηση της αποξένωσης στον χώρο εργασίας. Επιπλέον, παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία και η εθνικότητα μπορούν επίσης να συμβάλλουν στην ευπάθεια ενός ατόμου στον εργασιακό εκφοβισμό. Τα άτομα που θεωρούνται διαφορετικά από την πλειοψηφία είναι πιο πιθανό να βιώσουν τον εργασιακό εκφοβισμό. Για παράδειγμα, τα άτομα που επιδεικνύουν υψηλά επίπεδα αποδοχής και ευσυνειδησίας μπορεί να θεωρηθούν πιο συμμορφωμένα και λιγότερο πιθανό να αντεκδικήσουν, και επομένως έχουν λιγότερες πιθανότητες να γίνουν στόχοι για συμπεριφορές εκφοβισμού (Bowling & Beehr, 2006). Αντίθετα, όσοι έχουν διεκδικητική ή ανταγωνιστική προσωπικότητα, δύναται να αντιμετωπίσουν εκφοβισμό, ως αποτέλεσμα αντιληπτών απειλών σε συναδέλφους ή προϊσταμένους (Zapf & Einarsen, 2003).

Η συναισθηματική νοημοσύνη, που περιλαμβάνει την αυτογνωσία, την αυτορρύθμιση, την κοινωνική επίγνωση και τη διαχείριση σχέσεων (Goleman, 2018), διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην πλοήγηση στις σχέσεις στο χώρο εργασίας. Τα άτομα με υψηλότερη συναισθηματική νοημοσύνη μπορεί να είναι καλύτερα «εξοπλισμένα» για να διαχειριστούν συγκρούσεις στο χώρο εργασίας και να ανταποκριθούν σε καταστάσεις εκφοβισμού με μεγάλη ανθεκτικότητα (Hogh, Hoel, & Carneiro, 2011). Αντίθετα, η έλλειψη συναισθηματικής νοημοσύνης μπορεί να κάνει τα άτομα πιο επιρρεπή στις αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, οδηγώντας δυνητικά σε αυξημένο άγχος και μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Hogh, Hoel, & Carneiro, 2011).

4. **Παράγοντες άγχους που σχετίζονται με την εργασία:** Τα υψηλά επίπεδα άγχους που σχετίζονται με την εργασία μπορούν να συμβάλλουν στην εμφάνιση του εργασιακού

εκφοβισμού (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). Οι εργαζόμενοι που βρίσκονται υπό συνθήκες πίεσης, αντιμετωπίζουν υπερβολικό φόρτο εργασίας ή άλλους στρεσογόνους παράγοντες, οι οποίοι σχετίζονται με την εργασία, μπορεί να είναι πιο επιρρεπείς στο να γίνουν στόχοι του εργασιακού εκφοβισμού. Το άγχος μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη στα άτομα αυτά στο να αντιμετωπίσουν την πρόσθετη πίεση του εργασιακού εκφοβισμού, οδηγώντας τα σε αυξημένη αγωνία.

Πολυάριθμες μελέτες έχουν επισημάνει τον ρόλο του άγχους ως προάγγελο για την έναρξη συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009; Duffy & Sperry, 2011; Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007). Το Μοντέλο Άγχους-Συναισθήματα υποστηρίζει ότι η έκθεση σε χρόνιους στρεσογόνους παράγοντες, όπως οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις, η ασάφεια των ρόλων ή οι διαπροσωπικές συγκρούσεις, ενδέχεται να προκαλέσει αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις (Zapf & Einarsen, 2003). Τα αρνητικά αυτά συναισθήματα, με τη σειρά τους, μπορεί να χρησιμεύσουν ως καταλύτες για την ανάπτυξη και την κλιμάκωση των συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού εναντίον ενός ατόμου (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009).

5. **Ανταγωνισμός και περιορισμένοι πόροι:** Σε ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία οι πόροι είναι περιορισμένοι ή οι θέσεις είναι ιδιαίτερα περιζήτητες, ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να γίνει ακόμα πιο διαδεδομένος (Zapf & Einarsen, 2003). Καθώς οι εργαζόμενοι αγωνίζονται για επαγγελματική ανέλιξη, ασφάλεια εργασίας ή αναγνώριση, μπορεί να καταφύγουν σε τακτικές εργασιακού εκφοβισμού, προκειμένου να εξαλείψουν πιθανούς ανταγωνιστές.
6. **Οργανωτική Αλλαγή και Αβεβαιότητα:** Κάποιες περίοδοι οργανωτικών αλλαγών, όπως οι συγχωνεύσεις, οι απολύσεις ή η αναδιάρθρωση, μπορούν να δημιουργήσουν μια ατμόσφαιρα αβεβαιότητας και ανησυχίας. Σε περιπτώσεις όπως αυτές, τα άτομα μπορεί να εμπλέκονται σε εργασιακό εκφοβισμό από φόβο ή εμπορούμενα από την επιθυμία να διατηρήσουν τη θέση τους μέσα στο μεταβαλλόμενο αυτό περιβάλλον (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003).
7. **Έλλειψη αποτελεσματικών πολιτικών και παρεμβάσεων:** Σε χώρους εργασίας στους οποίους δεν υπάρχουν επαρκείς πολιτικές, διαδικασίες ή μηχανισμοί υποστήριξης για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού, τα θύματα ενδέχεται να είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν τη συμπεριφορά αυτή ή να ζητήσουν βοήθεια. Η απουσία αποτελεσματικών

παρεμβάσεων μπορεί να οδηγήσει στη διαιώνιση του εργασιακού εκφοβισμού (Notelaers, Einarsen, De Witte, & Vermunt, 2006).

Η έλλειψη εταιρικών κανόνων με την επικράτηση των ασαφών προσδοκιών και της ασάφειας των ρόλων, μπορεί να τροφοδοτήσει διαπροσωπικές συγκρούσεις και να συμβάλει στην έναρξη του εργασιακού εκφοβισμού (Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Όταν στους εργαζόμενους δεν έχουν καταστεί σαφείς οι ρόλοι, οι ευθύνες και οι αποδεκτές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, δημιουργείται ένα περιβάλλον πρόσφορο για παρεξηγήσεις και ανισορροπίες εξουσίας, οδηγώντας στη στόχευση ορισμένων ατόμων, τα οποία μπορεί να χαρακτηριστούν ως απειλές ή εμπόδια.

Η απουσία εταιρικών κανόνων, συνεπάγεται επίσης και ανεπάρκεια σε πρωτόκολλα παρέμβασης για την αντιμετώπιση περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού. Οργανισμοί με ανεπαρκείς κατευθυντήριες γραμμές μπορεί να μην διαθέτουν τις δομημένες διαδικασίες που απαιτούνται για την αποτελεσματική αντιμετώπιση και επίλυση καταστάσεων εργασιακού εκφοβισμού, οδηγώντας με τον τρόπο αυτό σε ένα αίσθημα ατιμωρησίας μεταξύ των δραστών (Einarsen & Hoel, 2001). Τα σαφή πρωτόκολλα για τη διερεύνηση και την αντιμετώπιση καταγγελιών είναι απαραίτητα για τη δημιουργία μιας κουλτούρας που αποθαρρύνει ενεργά τις συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

8. **Επίδραση παρευρισκόμενου:** Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι παρευρισκόμενοι που είναι μάρτυρες παρενόχλησης μπορεί να επιλέξουν να μην παρέμβουν ή μπορεί ακούσια να ενθαρρύνουν τέτοιου είδους συμπεριφορές αποφεύγοντας να εναντιωθούν σε αυτές και να τις καταγγείλουν. Το φαινόμενο του παρευρισκόμενου μπορεί να απομονώσει περαιτέρω το θύμα και να ενθαρρύνει τους δράστες (Branch, Ramsay, & Barker, 2007).

Η κατανόηση των παραγόντων αυτών, παρέχει κρίσιμες πληροφορίες σχετικά με το λόγο για τον οποίο τα άτομα γίνονται θύματα του εργασιακού εκφοβισμού (Duffy & Sperry, 2011; Akar, Anafarta, & Sarvan, 2011). Τα θύματα συχνά παρουσιάζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή βρίσκονται σε ιδιαίτερες καταστάσεις που τα καθιστούν πιο ευάλωτα στην κακομεταχείριση (Sloan, Matyok, Schmitz, & Short, 2010). Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι κανένα θύμα του εργασιακού εκφοβισμού δεν ευθύνεται εγγενώς γι' αυτό που υπέστη. Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα σύνθετο ζήτημα που καθορίζεται από έναν συνδυασμό παραγόντων και η

αντιμετώπισή του απαιτεί μια πολύπλευρη και πολυδιάστατη προσέγγιση στην οποία περιλαμβάνονται ατομικές, διαπροσωπικές και οργανωτικές παρεμβάσεις.

### 2.1.3 Εργασιακός εκφοβισμός στους εκπαιδευτικούς

Το πολύπλευρο αυτό φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού στη εκπαίδευση, ενώ υπάρχει εδώ και πολλά χρόνια, μόλις την τελευταία δεκαετία έχει αρχίσει να τραβάει το ενδιαφέρον των ερευνητών (İlhan, Tutak, & Ekinçi, 2021; Ζήση, 2022; Ζαχαρά, 2022; Πετροπούλου, 2022).

Στις περισσότερες έρευνες εξετάζονται οι αιτίες καθώς και ο αντίκτυπος του στους εκπαιδευτικούς, στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, καθώς και στα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ως επαγγελματίες αφοσιωμένοι στην ανατροφή της επόμενης γενιάς, δεν μένουν αλώβητοι από τις βλαβερές συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού. Η έρευνα έχει επισημάνει αρκετές διακριτές πτυχές του mobbing στη σφαίρα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης:

1. **Πρότυπα Mobbing:** Μελέτες έχουν εντοπίσει ότι οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να βιώσουν mobbing τόσο από τους συναδέλφους τους όσο και, σε ορισμένες περιπτώσεις, από τους μαθητές τους (Banks & Scott, 2010). Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αντιμετωπίσουν παρενόχληση από συναδέλφους τους, καθώς και σε αρκετές περιπτώσεις, να υποφέρουν από καταχρηστικές συμπεριφορές μαθητών. Η επικράτηση του mobbing μεταξύ των συναδέλφων και των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δημιουργεί μια ιδιαίτερος δύσκολη κατάσταση για τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στο απαιτητικό έργο τους.
2. **Ψυχολογικές επιβαρύνσεις:** Οι συνέπειες του mobbing για τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι βαθιές, έχοντας συχνά ως αποτέλεσμα τη συναισθηματική δυσφορία, τη μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και, σε αρκετές περιπτώσεις, ακόμη και την εγκατάλειψη της σταδιοδρομίας τους. Το συνεχές άγχος, το άγχος και το συναισθηματικό τραύμα που προκαλείται από το mobbing, δύναται να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση, επηρεάζοντας την ευημερία των εκπαιδευτικών και, κατά συνέπεια, την ικανότητά τους να παρέχουν αποτελεσματική εκπαίδευση (Pulido-Martos, Augusto-Landa, & Lopez-Zafra, 2016).



3. **Επιπτώσεις στην εκπαίδευση:** Το mobbing δεν έχει επίδραση μόνο τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, αλλά μπορεί επίσης να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα της εκπαίδευσης και στις μαθησιακές εμπειρίες των μαθητών. Όταν οι εκπαιδευτικοί υφίστανται παρενόχληση, η ικανότητά τους να εστιάζουν στη διδασκαλία και να καλλιεργούν ένα θετικό περιβάλλον μάθησης τίθεται σε κίνδυνο. Αυτό, με τη σειρά του, μπορεί να έχει κλιμακωτές επιπτώσεις στην ακαδημαϊκή απόδοση και τη συναισθηματική ευημερία των μαθητών (Due, 2012).

Η επικράτηση του εργασιακού εκφοβισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση υπογραμμίζει την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση των αιτιών, των εκδηλώσεων και των στρατηγικών πρόληψης και παρέμβασής του. Το mobbing δεν είναι μόνο επιζήμιο για την ευημερία των εκπαιδευτικών, αλλά επίσης θέτει σε κίνδυνο την ποιότητα της εκπαίδευσης που παρέχεται στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επομένως, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τη δυναμική του εργασιακού εκφοβισμού και τις επιπτώσεις του στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

## **2.2 Εργασιακή εξουθένωση**

Η επαγγελματική εξουθένωση, ως μια επίμονη κατάσταση σωματικής και συναισθηματικής εξάντλησης, η οποία προκύπτει από την παρατεταμένη έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία, είναι ένα θέμα που απασχολεί σοβαρά τον τομέα της εκπαίδευσης (Bradshaw & Figiel, 2012; López-Cabrera, Casas, Beas, Ortega-Ruiz, & Del Rey, 2019; Sağlam, 2008). Η υποενότητα αυτή, διερευνά την περίπλοκη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξουθένωση και τον εργασιακό εκφοβισμό, ρίχνοντας φως στον τρόπο με τον οποίο ο δεύτερος συνεπικουρεί στην ανάπτυξη αλλά και την έξαρση της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών.

### **2.2.1 Ορισμός**

Η εργασιακή εξουθένωση αποτελεί μια ακόμα ιδιαίτερος δημοφιλή περιοχή για τους ερευνητές, καθώς αυτή σχετίζεται με την αποδοτικότητα των εργαζομένων σε μια επιχείρηση και κατά συνέπεια με την παραγωγικότητά τους (Judge & Church, 2003; Sousa-Pouza & Sousa-Pouza, 2000). Σε αυτή την ενότητα θα εξετάσουμε τις διαφορετικές προσεγγίσεις του ορισμού της εργασιακής εξουθένωσης, προκειμένου να οροθετηθεί η προς εξέταση περιοχή. Η εν λόγω έννοια,

διερευνήθηκε και ορίστηκε για πρώτη φορά το 1974 από Freudenberger ως μια αποτυχία, μια φθορά της δύναμης ή μείωση της ενέργειας, ως αποτέλεσμα επιθυμιών που δεν κατέστη δυνατό να ικανοποιηθούν (Freudenberger, 1974). Έκτοτε ο ορισμός αυτός έχει εξελιχθεί σημαντικά με διαφορετικές παραλλαγές στη βιβλιογραφία.

Η πιο διαδεδομένη και κοινώς αποδεκτή παραλλαγή είναι αυτή των Maslach & Jackson (1981), οι οποίοι θεωρούν την εργασιακή εξουθένωση ως ένα ψυχολογικό σύνδρομο, το οποίο προκαλεί συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και αίσθησης μειωμένης απόδοσης και επιτευγμάτων κατά τη διάρκεια της συνεργασίας με άλλους ανθρώπους. Τα τρία αυτά στάδια χαρακτηρίζονται από την εξέταση του προβλήματος από διαφορετικές οπτικές. Για παράδειγμα, η αποπροσωποποίηση εξετάζει τη διαπροσωπική πλευρά του προβλήματος ως στάσεις και συμπεριφορές του ατόμου, ανεξάρτητα από τους ανθρώπους για τους οποίους εργάζεται (Budak & O. Sürgevil, 2005). Έτσι έχει την αίσθηση ότι υπερφορτώνεται συναισθηματικά με αποτέλεσμα να τηρεί μια αρνητική, αδιάφορη και κυνική στάση στις ανάγκες των άλλων, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε μια έλλειψη αναγνώρισης των επιτευγμάτων και των δραστηριοτήτων που επιτελούνται (Maslach, 2009; Maslach & Jackson, 1981).

Από την άλλη μεριά, η συναισθηματική εξάντληση εξετάζει την εξουθένωση που νιώθει κάποιος από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας. Συνήθως αυτό αποτελεί και το πρώτο στάδιο και ίσως το σημαντικότερο παράγοντα της εργασιακής εξουθένωσης, ενώ οι υπόλοιπες διαστάσεις γίνονται αργότερα αντιληπτές (Dolunay, 2002). Στο στάδιο αυτό, επικρατεί η αίσθηση ότι το άτομο δεν είναι σε θέση να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις και τις αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί (Sezgin & Kılınç, 2012) με αποτέλεσμα να αρχίζει να νιώθει αντιπαραγωγικό. Κατά αυτό τον τρόπο, αρχίζουν να εντοπίζονται αρνητικές επιδόσεις στην εργασία και οι οποίες συμπορεύονται με αισθήματα ενοχής (Izgar, 2000).

### **2.2.2 Σχέση με εργασιακό εκφοβισμό**

Η εργασιακή εξουθένωση συγκαταλέγεται ανάμεσα στα πιο δημοφιλή αποτελέσματα του εργασιακού εκφοβισμού στη βιβλιογραφία (Okcu & Çetin, 2017; Özsungur, 2020; Πετροπούλου, 2022). Όπως αναφέρθηκε και πρωτότερα, ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί μια σοβαρή μορφή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ο οποίος χαρακτηρίζεται από επίμονη και συστηματική κακομεταχείριση ενός ατόμου από συναδέλφους ή ανωτέρους στην ηγεσία. Στο χώρο της εκπαίδευσης, η συμπεριφορά αυτή μπορεί να εκδηλωθεί με τη μορφή λεκτικής κακοποίησης,

ταπεινωτικών συμπεριφορών, κοινωνική απομόνωση και άδικη κριτική (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). Η επικράτηση του εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ των εκπαιδευτικών αποτελεί πλέον ένα ανησυχητικό γεγονός και ο αντίκτυπός του στην ευημερία τους δεν μπορεί να υποτιμηθεί. Έρευνες έχουν καταδείξει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να λειτουργήσει ως σημαντικός πρόδρομος της επαγγελματικής εξουθένωσης μεταξύ των εκπαιδευτικών (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007). Επιπλέον, δημιουργεί ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο τα θύματα έρχονται αντιμέτωπα με άγχος, ταπεινωτικές συμπεριφορές και απειλές, με αποτέλεσμα να οδηγούνται προοδευτικά σε συναισθηματική εξάντληση (Leymann, 1990; Ζήση, 2022; Ζαχαρά, 2022; Mujtaba & Senathip, 2020). Η παρατεταμένη δε έκθεση σε αυτού του είδους τις συμπεριφορές, έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος πρόσφορου για την ανάπτυξη συμπτωμάτων επαγγελματικής εξουθένωσης (Kambur, 2022).

Η σχέση μεταξύ των δύο αυτών παραμέτρων, μπορεί να γίνει κατανοητή μέσω διαφόρων ψυχολογικών μηχανισμών. Κατά τη διάρκεια του εργασιακού εκφοβισμού, οι εκπαιδευτικοί ενδέχεται να βιώσουν αισθήματα ανικανότητας, απελπισίας και άγχους, τα οποία είναι βασικά γνωρίσματα της επαγγελματικής εξουθένωσης (Leymann, 1990). Ο διαρκής αυτός στρεσογόνος παράγοντας διαβρώνει σταδιακά τους συναισθηματικούς πόρους τους, καθιστώντας τους ευάλωτους στην επαγγελματική εξουθένωση. Οι εκπαιδευτικοί που βιώνουν τον εργασιακό εκφοβισμό μπορούν να χρησιμοποιήσουν διάφορες στρατηγικές αντιμετώπισης για να διαχειριστούν το άγχος. Ωστόσο, πολλές από αυτές τις στρατηγικές, όπως για παράδειγμα, η αποφυγή ή η αυτοκατηγορία, μπορεί να είναι δυσπροσαρμοστικές, συμβάλλοντας τελικά στην ανάπτυξη της επαγγελματικής εξουθένωσης (Savicki, Cooley, Gjesvold, & Finch, 2003). Η κατανόηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των μηχανισμών αυτών αντιμετώπισης και της εργασιακής εξουθένωσης είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τον μετριασμό των επιπτώσεών της.

### **2.2.3 Επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς**

Οι σχολικοί επόπτες, και ιδιαίτερα οι διευθυντές και οι διοικητικοί υπάλληλοι, διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος για τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Cemaloglu & Kilinc, 2012). Ο εργασιακός εκφοβισμός που απορρέει από τα ανώτερα αυτά στελέχη, μπορεί να έχει βαθιές και εκτεταμένες συνέπειες στην εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Η εν λόγω μορφή εκφοβισμού από τους επόπτες είναι ιδιαίτερης βαρύτητας, κυρίως λόγω της δυναμικής ισχύος που εμπλέκεται. Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκονται συχνά σε δευτερεύοντες ρόλους, γεγονός που τους καθιστά ευάλωτους σε κακοποίηση από εκείνους που κατέχουν θέσεις εξουσίας (Ye-Williams, Faircloth, & Portis, 2015). Αυτή η ευπάθεια εντείνει τον αντίκτυπο του εργασιακού εκφοβισμού στην ευημερία τους. Όταν οι επόπτες εμπλέκονται σε τέτοιου είδους συμπεριφορές, διαβρώνεται η εμπιστοσύνη και ο σεβασμός, τα οποία αποτελούν κρίσιμα στοιχεία για την εγκαθίδρυση υγιούς συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικού-διευθυντή (Can & Çaglar, 2017). Τέτοιου είδους συμπεριφορές, μπορεί να περιλαμβάνουν δημόσια ταπείνωση, μικροδιαχείριση και άδικη κριτική, τα οποία οδηγούν σε συναισθηματική εξάντληση και αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών (Bowman, Frame, & Iverson, 2008). Ο εργασιακός εκφοβισμός από τους επόπτες αυξάνει τα επίπεδα άγχους των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα την αυξημένη δυσαρέσκεια στην εργασία (Wagaman, Geiger, Shockley, & Segal, 2009).

Ο διαρκής φόβος της ανταπόδοσης, καθώς και ο αρνητικός αντίκτυπος στην επαγγελματική τους ανέλιξη, επιδεινώνει τα συμπτώματα εξουθένωσης. Η δε οργανωτική κουλτούρα μέσα στον εκπαιδευτικό οργανισμό, μπορεί είτε να διαιωνίσει, είτε να μετριάσει την παρενόχληση η οποία ξεκινάει από την ανώτερη ιεραρχία. Μια υποστηρικτική κουλτούρα που αντιμετωπίζει τον εργασιακό εκφοβισμό και ενθαρρύνει ένα κλίμα εμπιστοσύνης και σεβασμού μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας, μειώνοντας τον κίνδυνο εξουθένωσης (López-Cabrera, Casas, Beas, Ortega-Ruiz, & Del Rey, 2019).

Η αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου, το οποίο προκαλείται από την ηγεσία, απαιτεί λογοδοσία σε πολλαπλά επίπεδα εντός του εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτό περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών, εκπαίδευσης και διαδικασιών που προωθούν ένα περιβάλλον εργασίας σεβασμού και υποστήριξης. Επιπλέον, τα κύρια προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να επικεντρώνονται σε στυλ ηγεσίας τα οποία στοχεύουν στην αποθάρρυνση συμπεριφορών εργασιακού εκφοβισμού. Η σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακού εκφοβισμού είναι ένα θέμα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, καθώς έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ευημερία των εκπαιδευτικών, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

### 3 Μεθοδολογία

Σε αυτή την ενότητα περιγράφονται τα βασικά στάδια της έρευνας, καθώς και το πρωτόκολλο αυτής. Αρχικά παρουσιάζονται τα ερευνητικά ερωτήματα προς διερεύνηση. Έπειτα, περιγράφονται τα ερευνητικά εργαλεία και το δείγμα της έρευνας. Επιπλέον, παρουσιάζεται το πρωτόκολλο που ακολουθήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων καθώς και η μέθοδος και τα εργαλεία ανάλυσης αυτών.

#### 3.1 Σκοπός

Τα τελευταία χρόνια το ζήτημα του εργασιακού εκφοβισμού έχει απασχολήσει αρκετά την ερευνητική κοινότητα εξετάζοντας τις αιτίες που το προκαλούν, καθώς και τις επιπτώσεις του τόσο για τους οργανισμούς, όσο και για τους υπαλλήλους. Όπως παρατηρήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η πλειοψηφία των ερευνών εστιάζει στον εργασιακό εκφοβισμό των υπαλλήλων ιδιωτικών εταιριών (Pelit & Kilic, 2012; Mujtaba & Senathip, 2020) και μόνο μια μικρή μειοψηφία να ερευνά το συγκεκριμένο φαινόμενο σε δημόσιες δομές και οργανισμούς (Πετροπούλου, 2022; Ζαχαρά, 2022; Ζήση, 2022). Η εξέταση του φαινομένου αυτού σε εκπαιδευτικούς και σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι ακόμα σε αρχικό στάδιο (Okcu & Cetin, 2017; İlhan, Tutak, & Ekinci, 2021). Σε αυτό το πλαίσιο, σκοπός της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής εργασίας είναι να καλύψει το εν λόγω κενό στην βιβλιογραφίας σχετικά με το ρόλο του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφερειακή Ενότητα Κοζάνης. Επιπροσθέτως, στοχεύει στην διερεύνηση των μεταβλητών που καθορίζουν αυτή τη σχέση με βάση την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, και τον τύπο εργασίας. Για την επίτευξη αυτού του στόχου θα επικεντρωθούμε και στους παρακάτω επιμέρους στόχους:

1. Ανάδειξη της σχέσης ανάμεσα στον εργασιακό εκφοβισμό και την εργασιακή εξουθένωση.
2. Διερεύνηση εάν τα δημογραφικά επηρεάζουν τις δύο μεταβλητές.
3. Προσδιορισμός της προβλεπτικής ικανότητας των δημογραφικών στην εργασιακή εξουθένωση υπό το πρίσμα του εργασιακού εκφοβισμού.

### 3.2 Συνεισφορά

Τα τελευταία χρόνια ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί ένα πολύ δημοφιλές αντικείμενο και έχει παρακινήσει το ενδιαφέρον αρκετών ερευνητών να ασχοληθούν με τις αιτίες και τις επιπτώσεις στην καθημερινότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων (İlhan, Tutak, & Ekinici, 2021). Ανάμεσα στους παράγοντες που επηρεάζει πρωτίστως ο εργασιακός εκφοβισμός είναι και το άγχος (Leymann, 1996), το οποίο με τη σειρά του εκφράζεται σε εργασιακό άγχος (Kambur, 2022) και σε εργασιακή εξουθένωση (Einarsen & Hoel, 2001; İlhan, Tutak, & Ekinici, 2021) των εργαζομένων. Το φαινόμενο αυτό έχει εξεταστεί όχι μόνο σε εργαζομένους ιδιωτικών εταιριών, αλλά ταυτόχρονα και σε φορείς του δημοσίου ανά τον πλανήτη (Okçu & Çetin, 2017; İlhan, Tutak, & Ekinici, 2021). Δυστυχώς μέχρι σήμερα δεν υπάρχει μια εκτενής ανάλυση του ρόλου του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε Ελληνικά σχολεία. Η συγκεκριμένη εργασία έρχεται να καλύψει το κενό αυτό στη βιβλιογραφία με την ανάλυση της σχέσης και των παραγόντων που την επηρεάζουν. Κατά συνέπεια, η συνεισφορά της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής εργασίας προς την έρευνα και την περιοχή είναι πολλαπλή.

Σε πρώτο επίπεδο, αναδεικνύεται ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών, αντικείμενο το οποίο δεν έχει διερευνηθεί ακόμα αρκετά στη βιβλιογραφία. Επιπλέον, εξετάζονται οι διαφοροποιήσεις που υπάρχουν στη σχέση αυτών των δύο παραμέτρων με βάση τα δημογραφικά στοιχεία και ποιο συγκεκριμένα, με βάση την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, και τον τύπο εργασίας. Σκοπός είναι η διακρίβωση των διακυμάνσεων επίδρασης με βάση τα χαρακτηριστικά αυτά, ώστε να διαπιστωθεί ποιες κοινωνικές ομάδες επηρεάζονται περισσότερο από αυτό το φαινόμενο. Με αυτό τον τρόπο θα καταστεί δυνατό, όχι μόνο να γίνουν κατανοητά τα αίτια αλλά και να ληφθούν μέτρα προστασίας και να αποφευχθούν τέτοιου είδους καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον.

Σε δεύτερο επίπεδο, με την αποτροπή φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού δεν θα αποφευχθεί μόνο η εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών, αλλά ταυτόχρονα θα αυξηθεί και η εργασιακή τους ικανοποίηση. Άλλωστε, σε πρόσφατες έρευνες ανάμεσα σε καθηγητές σε σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Τουρκία, διαπιστώθηκε ισχυρή συσχέτιση αυτών των τριών παραγόντων (Okçu & Çetin, 2017). Αυτό πιθανότατα θα συμβάλει στην μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, οι οποίοι εν συνεχεία θα είναι σε θέση να παρέχουν ποιοτικότερη διδασκαλία, αποτελεσματικότερη μάθηση στους μαθητές τους.

ενισχύοντας την αποδοτικότητα, τη δημιουργικότητά και την ευελιξία τους. Κατά συνέπεια, το αποτέλεσμα της κατανόησης του ρόλου αυτών των μεταβλητών, θα ωφελήσει τόσο τους εκπαιδευτικούς, όσο και τους ίδιους τους μαθητές, αλλά και την αποτελεσματικότερη λειτουργία του μανθάνοντος σχολικού οργανισμού.

### **3.3 Ερευνητικά ερωτήματα**

Η παρούσα εστιάζει στο ρόλο του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχολεία της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης. Πιο αναλυτικά, τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν και σχετίζονται με τους στόχους της έρευνας είναι τα εξής:

1. Σε τι βαθμό ο εργασιακός εκφοβισμός διαφοροποιείται ανά φύλο και ηλικία?
2. Σε τι βαθμό ο η εργασιακή εξουθένωση διαφοροποιείται ανά φύλο και ηλικία?
3. Ο εργασιακός εκφοβισμός επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωση?
4. Ποιος ο ρόλος του μορφωτικού επίπεδου ως ρυθμιστικός παράγοντας του εργασιακού εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης?

### **3.4 Περιγραφή ερευνητικών εργαλείων**

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα σημαντικό εργαλείο συλλογής δεδομένων (Ζαφειρόπουλος, 2015; Rosenthal, 2016). Ως ερευνητικό εργαλείο αποτελείται από ένα σύνολο ερωτήσεων ή στοιχείων που παρουσιάζονται στους ερωτηθέντες με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών (Patten, 2016). Είναι μια δομημένη μέθοδος συλλογής δεδομένων, η οποία συνήθως περιλαμβάνει γραπτές ή έντυπες ερωτήσεις (Borparai, Singh, & Kathuria, 2018). Τα ερωτηματολόγια χρησιμοποιούνται ευρέως στην έρευνα σε διάφορους κλάδους, όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, το μάρκετινγκ και οι επιστήμες υγείας (Brace, 2018). Τα ερωτηματολόγια εξυπηρετούν πληθώρα σκοπών στην έρευνα (Acharya, 2010). Χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά για τη συλλογή δεδομένων από μεγάλο αριθμό ερωτηθέντων, παρέχοντας ένα τυποποιημένο μέσο συλλογής δεδομένων και διασφαλίζοντας ότι κάθε συμμετέχων εκτίθεται στο ίδιο σύνολο ερωτήσεων (Taherdoost, 2022). Η μέθοδος αυτή, είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τη λήψη ποσοτικών δεδομένων, επιτρέποντας τη στατιστική ανάλυση (Patten, 2016). Επιπλέον, τα ερωτηματολόγια δίνουν τη δυνατότητα στους

ερευνητές να συγκρίνουν τις απαντήσεις από διαφορετικές ομάδες ή συνθήκες και να παρέχουν αντικειμενικές πληροφορίες μέσω προκαθορισμένων απαντήσεων (Acharya, 2010). Τα πλεονεκτήματα των ερωτηματολογίων περιλαμβάνουν την αποτελεσματικότητα, την τυποποίηση, τη σχέση κόστους-αποτελεσματικότητα, την ανωνυμία για τους ερωτηθέντες και τη διευκόλυνση της συλλογής μετρήσιμων δεδομένων (Ζαφειρόπουλος, 2015). Επιτρέπουν στους ερευνητές να συλλέγουν δεδομένα από μεγάλο αριθμό ερωτηθέντων σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, διασφαλίζοντας συνέπεια στη συλλογή δεδομένων (Patten, 2016). Επιπλέον, τα ερωτηματολόγια είναι συχνά πιο οικονομικά σε σύγκριση με άλλες μεθόδους συλλογής δεδομένων και οι ερωτηθέντες μπορεί να αισθάνονται πιο άνετα να παρέχουν ειλικρινείς απαντήσεις όταν οι απαντήσεις τους είναι ανώνυμες (Ζαφειρόπουλος, 2015). Η ποσοτικοποιήσιμη φύση των δεδομένων που συλλέγονται επιτρέπει την αυστηρή στατιστική ανάλυση (Song, Son, & Oh, 2015). Στην ερευνητική διαδικασία, το πρώτο βήμα περιλαμβάνει το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, όπου οι ερευνητές καθορίζουν τους στόχους και αναπτύσσουν σαφείς, συνοπτικές και αμερόληπτες ερωτήσεις (Taherdoost, 2022). Στη συνέχεια διεξάγεται πιλοτική δοκιμή για τον εντοπισμό τυχόν προβλημάτων με τις ερωτήσεις και τη διασφάλιση της σαφήνειας και της συνάφειας (Boparai, Singh, & Kathuria, 2018). Ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού επιλέγεται για τη μελέτη για να διασφαλιστεί ότι τα ευρήματα είναι γενικεύσιμα. Το ερωτηματολόγιο μπορεί να διανεμηθεί μέσω διαφόρων καναλιών, όπως αλληλογραφίας, ηλεκτρονικές έρευνες, συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο ή τηλεφωνικές συνεντεύξεις (Murray, 1999). Μόλις συλλεχθούν τα δεδομένα, οι ερευνητές αναλύουν τις απαντήσεις χρησιμοποιώντας στατιστικές μεθόδους για την εξαγωγή συμπερασμάτων και γνώσεων.

Σε πρώτη φάση συλλέγονται τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων που αφορούν, στο φύλο, την ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, τον τύπο εργασίας, την οικογενειακή κατάσταση, και το μορφωτικό επίπεδο όπως αυτά παρουσιάζονται στο Παράρτημα I.

Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας χρησιμοποιήθηκαν 2 ερωτηματολόγια. Το πρώτο είναι το ερωτηματολόγιο των Αρνητικών πράξεων [Negative Acts Questionnaire (NAQ)] το οποίο δημιουργήθηκε από τους Einarsen & Hoel (2001), σταθμίστηκε και μεταφράστηκε από τους Κακουλάκης et al. (2015). Το εν λόγω ερωτηματολόγιο, αποτελείται από 23 ζεύγη ερωτήσεων και η βαθμολόγηση γίνεται σε κλίμακα Likert 5 βαθμών. Η χαμηλότερη βαθμολογία (1) αντιστοιχεί στο ποτέ, ενώ η υψηλότερη βαθμολογία (5) στο κάθε ημέρα. Το αναφερόμενο



εργαλείο καλύπτει τρεις διαστάσεις που είναι: 1) ο προσωπικός εκφοβισμός (ερωτήσεις 1, 3, 14, 16, 18, 19, 21), 2), ο επαγγελματικός εκφοβισμός (ερωτήσεις 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20), και 3) οι σωματικά εκφοβιστικές μορφές εκφοβισμού (ερωτήσεις 8, 9, 22, 23). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου τόσο από το πρωτότυπο (Einarsen & Hoel, 2001), όσο και από τη μεταφρασμένη έκδοση (Kakoulakis, et al., 2015), μετρήθηκε με βάση τον δείκτη Cronbach  $\alpha=0.9$ , γεγονός που το κατατάσσει ως πολύ αξιόπιστο εργαλείο. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπολογίζεται στα 8-9 λεπτά.

Το δεύτερο ερωτηματολόγιο είναι αυτό της εργασιακής εξουθένωσης (BAT), το οποίο κατασκευάστηκε από τους Schaufeli, Desart, & De Witte (2020), μεταφράστηκε και σταθμίστηκε στα Ελληνικά (Androulakis, Georgiou, Lainidi, Montgomery, & Schaufeli, 2023). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελείται από 33 ζεύγη ερωτήσεων και η βαθμολόγηση γίνεται σε κλίμακα Likert 5 βαθμών που αντικατοπτρίζει τη συχνότητα. Η χαμηλότερη βαθμολογία (1) αντιστοιχεί στο ποτέ ενώ η υψηλότερη βαθμολογία (5) στο κάθε ημέρα. Το εν λόγω εργαλείο, καλύπτει έξι διαστάσεις που είναι 1) η εξάντληση (ερωτήσεις 1-8), 2) η ψυχική αποστασιοποίηση (ερωτήσεις 9-13), 3) η γνωστική δυσλειτουργία (ερωτήσεις 14-18), 4) η συναισθηματική δυσλειτουργία (ερωτήσεις 19-23), 5) οι ψυχολογικές ενοχλήσεις (ερωτήσεις 24-29), 6) οι ψυχοσωματικές ενοχλήσεις (ερωτήσεις 30-33). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου τόσο από το πρωτότυπο, όσο και τη μεταφρασμένη έκδοση μετρήθηκε με βάση τον δείκτη Cronbach'  $\alpha=0.95$ , αριθμός που το κατατάσσει ως πολύ αξιόπιστο εργαλείο. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου υπολογίζεται στα 8-9 λεπτά.

### **3.5 Δείγμα έρευνας**

Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε σε άντρες και γυναίκες εκπαιδευτικούς, ανεξαρτήτως ηλικίας ή άλλων περιορισμών, οι οποίοι εργάζονται σε σχολεία στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης. Η συμμετοχή στην έρευνα έγινε με την ίδια θέληση χωρίς κάποια έμμισθη ανταπόδοση. Το συλλεχθέν δείγμα αποτελείται από εκατό (100) άντρες και γυναίκες εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην συγκεκριμένη έρευνα.

### **3.6 Συλλογή δεδομένων**

Σε πρώτη φάση ελήφθη άδεια από τον προϊστάμενο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Κοζάνης και μετέπειτα από τους διευθυντές των σχολείων του νομού. Επιπλέον, ελήφθη

άδεια από την επιβλέπουσα καθηγήτρια για τη συλλογή των δεδομένων. Μετά τη λήψη των απαραίτητων αδειών, ψηφιοποιήθηκαν και αναρτήθηκαν σε ηλεκτρονική μορφή τα ερωτηματολόγια με τη χρήση εργαλείου google forms<sup>1</sup>, ώστε να γίνει ταχύτερη η συλλογή των απαντήσεων των συμμετεχόντων. Για το διαμοιρασμό του συνδέσμου που οδηγεί στο ερωτηματολόγιο, απεστάλη ο σύνδεσμος στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση η οποία και τον κοινοποίησε με email στους εκπαιδευτικούς της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης. Επιπλέον, ο συγκεκριμένος σύνδεσμος που οδηγεί στην έρευνα μας αναρτήθηκε και στο facebook<sup>2</sup>, ώστε οι εκπαιδευτικοί να έχουν πρόσβαση και σε αυτό.

Στην πρώτη σελίδα παρουσιάζεται στους συμμετέχοντες το εισαγωγικό κείμενο. Πιο συγκεκριμένα, ενημερώνονται αναφορικά με, 1) το θέμα της έρευνας, 2) το σκοπό, 3) τα στοιχεία της ερευνήτριας (email και στοιχεία επικοινωνίας), και 4) το χρόνο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου. Επιπλέον, ενημερώνονται για τον τρόπο αποχώρησης σε περίπτωση που επιθυμούν να μην αποτελούν πλέον μέρος αυτής, καθώς και για τον τρόπο συλλογής, αποθήκευσης και επεξεργασίας των δεδομένων. Οι συγκεκριμένες πληροφορίες αναγράφονται και στο Παράρτημα IV. Μετά την ενημέρωση, οι συμμετέχοντες πατούν το κουμπί έναρξης, το οποίο αποτελεί και την συναίνεση στους όρους και τα κριτήρια της έρευνας. Η συμμετοχή είναι αμισθί και οικειοθελής και ο χρόνος συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων είναι ~17 λεπτά.

Στην επόμενη σελίδα, οι συμμετέχοντες καλούνται να συμπληρώσουν τα δημογραφικά στοιχεία που αφορούν, το φύλο, η ηλικία, τα χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση, ο τύπος εργασίας, η οικογενειακή κατάσταση, και μορφωτικό επίπεδο (Παράρτημα I). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων στα Παραρτήματα I-II. Οι ερωτήσεις απαντώνται σειριακά, ενώ δεν επιτρέπεται η παράλειψη κάποιας ερώτησης πριν μεταβούν στην επόμενη. Μετά το πέρας της συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων, τα δεδομένα όλων των υποψηφίων συγκεντρώνονται σε ένα φύλλο εργασίας excel με αυτοματοποιημένο τρόπο από το εργαλείο google forms. Η πρόσβαση στο εν λόγω αρχείο δεδομένων, επιτρέπεται μόνο στην ερευνήτρια ενώ αποκλείεται ο διαμοιρασμός των δεδομένων με τρίτους. Επίσης, τα δεδομένα δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν σε άλλες έρευνες ή για άλλους σκοπούς. Το συγκεκριμένο αρχείο θα διαφυλαχτεί σε εξωτερικό σκληρό δίσκο για 18 μήνες πριν την καθολική διαγραφή του. Με

---

<sup>1</sup> <https://docs.google.com/forms/>

<sup>2</sup> [www.facebook.com](http://www.facebook.com)

αυτό τον τρόπο θα διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα και προστασία προσωπικών δεδομένων, όπως αυτή περιγράφεται από τους κανονισμούς γενικής προστασίας δεδομένων.

### 3.7 Μέθοδος και εργαλεία ανάλυσης

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο στατιστικής ανάλυσης SPSS<sup>3</sup>. Σε πρώτο επίπεδο, εφαρμόστηκε μια περιγραφική στατιστική του δείγματος, ώστε να αποκτηθεί μια καλύτερη εικόνα των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων. Σε αυτό το στάδιο, παρουσιάζονται διαγράμματα που ομαδοποιούν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, προκειμένου να διαπιστωθεί η κατανομή των δεδομένων. Σε δεύτερο στάδιο, ελέγχεται η αξιοπιστία των εργαλείων που έχουμε με τη χρήση του δείκτη Cronbach's alpha, τόσο για το σύνολο του εργαλείου, όσο και για τις επιμέρους διαστάσεις ξεχωριστά.

Αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν πρωτίτερα, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της επαγωγικής στατιστικής για την απάντησή τους. Πιο συγκεκριμένα, για το πρώτο ερώτημα, χρησιμοποιήθηκε t-test και One-Way ANOVA για τη σύγκριση των μέσων όρων εργασιακού εκφοβισμού ανά φύλο και ηλικία. Σε περίπτωση εξεύρεσης σημαντικών διαφορών, ως προς τον προσδιορισμό συγκεκριμένων παραλλαγών ομάδας, η εξέταση θα γίνει με post-hoc tests, όπως για παράδειγμα, συσχετίσεις μεταξύ των βαθμολογιών ηλικίας και εκφοβισμού στο χώρο εργασίας για να διαπιστωθεί εάν υφίσταται σχέση. Κατά τον ίδιο τρόπο, εξετάστηκε και ο βαθμός που η εργασιακή εξουθένωση διαφοροποιείται ανά φύλο και ηλικία στο δεύτερο ερώτημα. Στο τρίτο ερώτημα, χρησιμοποιήθηκε Pearson correlation για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και της εργασιακής εξουθένωσης. Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκε regression analysis με εξαρτημένη μεταβλητή την ικανοποίηση από την εργασία και ως ανεξάρτητη μεταβλητή βαθμολογίες εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Τέλος, για το τέταρτο ερώτημα χρησιμοποιήθηκε Moderation Analysis (Multiple regression analysis with interaction terms) για να εξεταστεί ο ρόλος του μορφωτικού επιπέδου ως ρυθμιστικός παράγοντας στη σχέση του εργασιακού εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης.

---

<sup>3</sup> <https://www.ibm.com/products/spss-statistics>

## 4 Αποτελέσματα

### 4.1 Περιγραφή του δείγματος

Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιάζονται η περιγραφή του δείγματος των εκατό (100) συμμετεχόντων. Από τη στιγμή που όλοι οι συμμετέχοντες πληρούν όλα τα κριτήρια που τέθηκαν, δεν υπήρξε κανένας αποκλεισμός από το δείγμα μας, όπως αυτό φαίνεται στον παρακάτω πίνακα. Στον Πίνακα 1 παρατηρούμε τις ελάχιστες και τις μέγιστες τιμές που λαμβάνουν οι συγκεκριμένες μεταβλητές, καθώς και τις μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις αυτών. Τα δημογραφικά στοιχεία που συλλέχθηκαν αφορούν στο φύλο, την ηλικία, τον τύπο εργασίας, τα χρόνια προϋπηρεσίας, και το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.

Πίνακας 1. Περιγραφή του δείγματος.

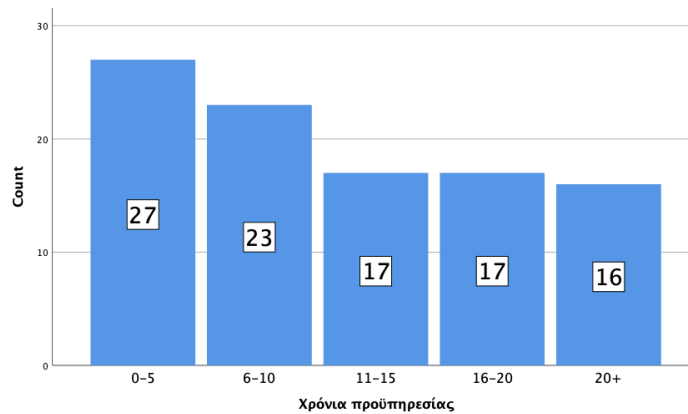
	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
Φύλο	100	1	2	1.63	.485
Ηλικία	100	1	8	4.73	2.169
Τύπος εργασίας	100	1	2	1.34	.476
Χρόνια προϋπηρεσίας	100	1	5	2.93	1.533
Μορφωτικό επίπεδο	100	1	3	2.30	.595
Σύνολο	100				

Στον τον Πίνακα 2 παρατηρούνται οι ηλικίες των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, έχουμε 30 συμμετέχοντες με ηλικίες 25-35, 30 συμμετέχοντες με ηλικίες 36-45, 29 συμμετέχοντες με ηλικίες 46-55, και τέλος 11 συμμετέχοντες με ηλικίες 55-65. Είναι εμφανές ότι το 60% των εκπαιδευτικών είναι μεγαλύτεροι έως 45 ετών, ενώ το υπόλοιπο 40% είναι μεγαλύτεροι από 46 έτη. Αυτή η σχετική ισορροπία, δίνει μια ευρύτερη εικόνα των απόψεων που εκφράστηκαν μέσω των ερωτηματολογίων, τόσο των νεότερων όσο και των μεγαλύτερων σε ηλικία.

Πίνακας 2. Κατανομή της ηλικίας των συμμετεχόντων.

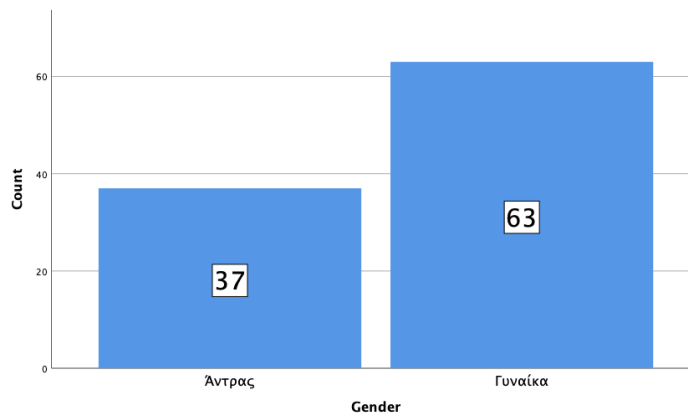
	Ηλικία			
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
25-35	30	30.0	30.0	30.0
36-45	30	30.0	30.0	60.0
46-55	29	29.0	29.0	89.0
56-65	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Αναφορικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας, παρατηρούμε ότι παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι έως 45 ετών (συμπέρασμα που εξήχθη από τον Πίνακα 1), στην Εικόνα 1 βλέπουμε ότι το 50% έχει έως δέκα χρόνια προϋπηρεσίας στον τομέα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το υπόλοιπο 50% έχει περισσότερα από έντεκα χρόνια. Αυτό δείχνει μια τάση ανανέωσης του προσωπικού από το υπουργείο παιδείας με νέους εκπαιδευτικούς, όπου μετά από μια δεκαπενταετία περικοπών των προσλήψεων παρατηρούμε ότι ο αριθμός αυτός αυξάνει σταδιακά (αριστερή πλευρά του διαγράμματος της Εικόνας 1).



*Εικόνα 1. Κατανομή χρόνων προϋπηρεσίας*

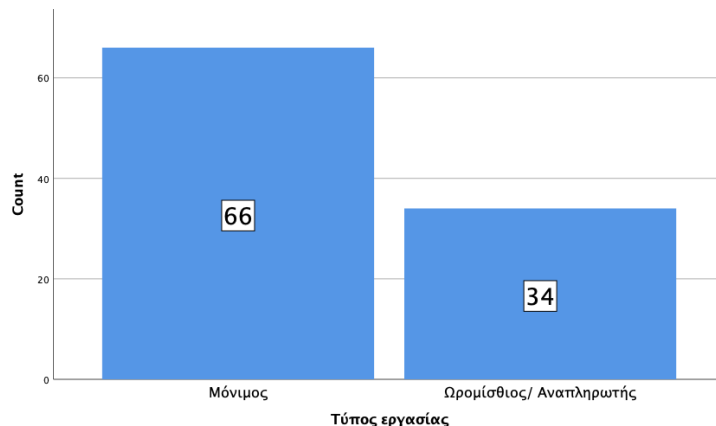
Επιπλέον, παρατηρούμε ότι το 63% του δείγματος είναι γυναίκες ενώ μόλις το 37% άντρες (Εικόνα 2). Αυτό αντικατοπτρίζει πλήρως την κατανομή των εκπαιδευτικών στα δημόσια σχολεία με τις γυναίκες να έχουν την πρωτοκαθεδρία.



*Εικόνα 2. Κατανομή φύλου.*

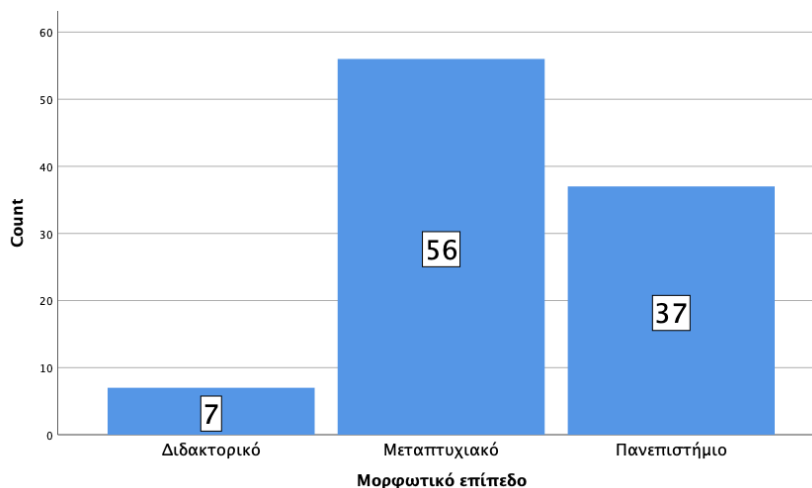
Επιπλέον, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι μόνιμοι και αποτελούν το 66% του ανθρώπινου δυναμικού, με μόλις 34% να είναι ωρομίσθιοι/ αναπληρωτές (Εικόνα 3). Το διάγραμμα αυτό, δείχνει την τάση που επικρατεί τα τελευταία χρόνια, με το υπουργείο παιδείας ένα δίνει

προτεραιότητα στην πρόσληψη ωρομίσθιων εκπαιδευτικών, ώστε να καλύψει τις βραχυπρόθεσμες ανάγκες που ανακύπτουν κάθε χρόνο.



Εικόνα 3. Κατανομή με βάση τον τύπο εργασίας

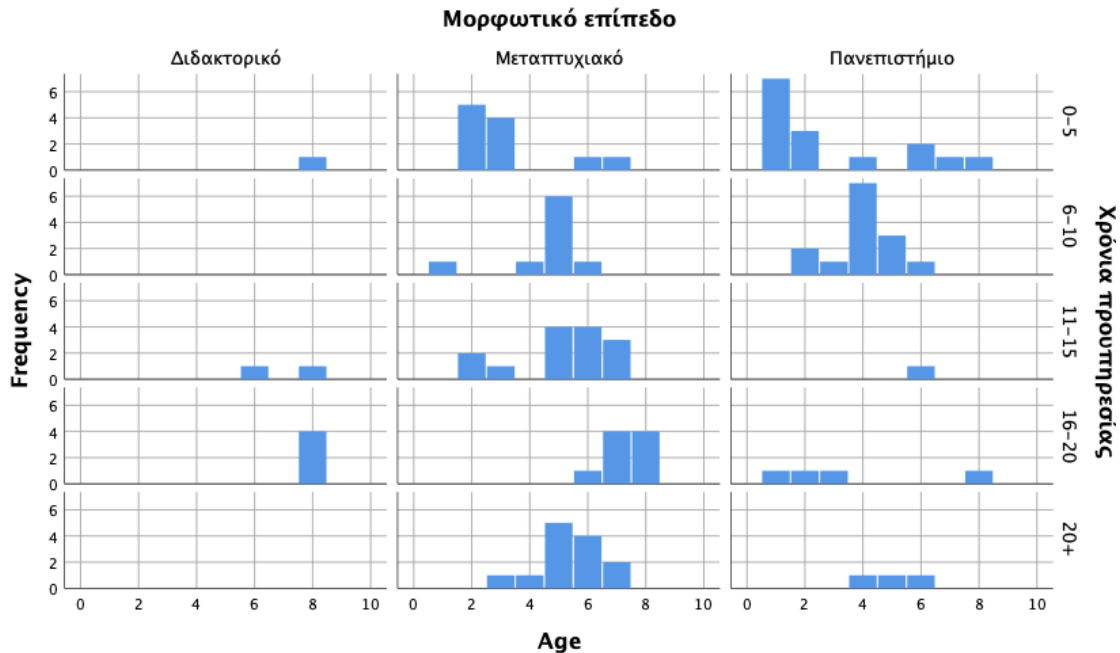
Από την Εικόνα 4, μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι μόνο το 7% των εκπαιδευτικών κατέχει διδακτορικό τίτλο σπουδών 56% έχει μεταπτυχιακό, ενώ το 37% έχει πτυχίο πανεπιστημίου. Ο αυξημένος αριθμός εκπαιδευτικών με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών παρουσιάζει την συνεχή τάση προσωπικής αυτοβελτίωσης και επαγγελματικής ανέλιξης με σκοπό την παροχή καλύτερου εκπαιδευτικού υλικού στην τάξη.



Εικόνα 4. Κατανομή με βάση το μορφωτικό επίπεδο.

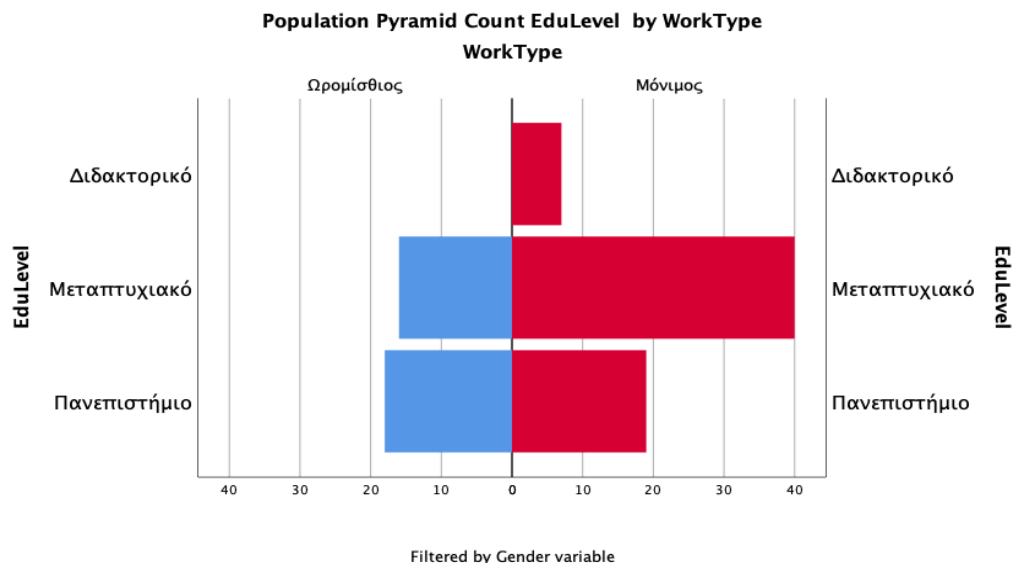
Εξετάζοντας συνδυαστικά αυτές τις μεταβλητές, παρατηρούμε ότι η κατανομή των τίτλων σπουδών τόσο ανά ηλικία όσο και ανά χρόνια προϋπηρεσίας είναι κανονική για τους εκπαιδευτικούς που έχουν πτυχίο και μεταπτυχιακό τίτλο, ενώ δεν ισχύει το ίδιο για τους κατόχους διδακτορικού τίτλου (Εικόνα 5). Πιο συγκεκριμένα, είναι ελάχιστοι αυτοί που επιλέγουν να

εκπονήσουν μια διδακτορική διατριβή λίγα χρόνια μετά την πρόσληψη τους ή κατά τη δύση της καριέρας τους. Αυτό το προσόν επιλέγεται είτε στην αρχή είτε στη μέση της καριέρας τους, άλλοτε ως επιπλέον μόρια για την πρόσληψη τους και άλλοτε ως μόρια για λήψη κάποιας θέσης ευθύνης.



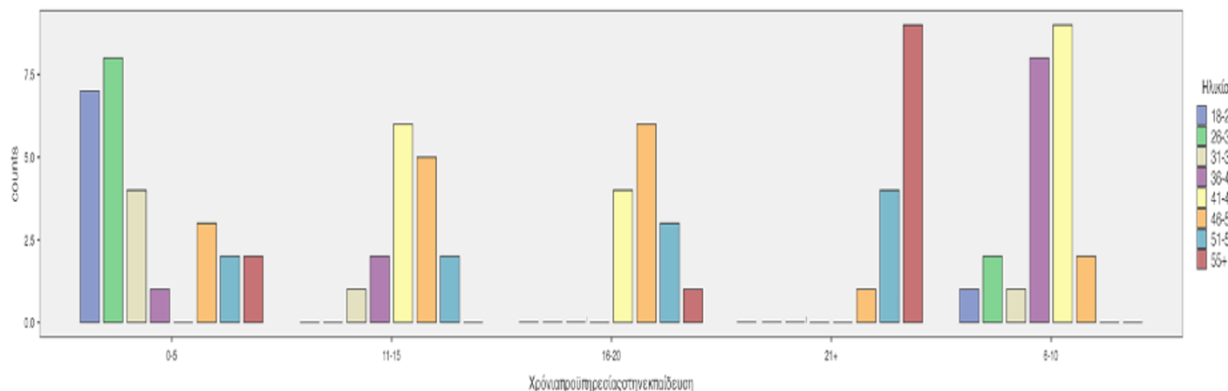
Εικόνα 5. Κατανομή μορφωτικού επιπέδου ανά χρόνια προϋπηρεσίας και ηλικία.

Επιπλέον, στην Εικόνα 6 παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των μόνιμων εκπαιδευτικών (40%) κατέχει μεταπτυχιακό τίτλου σπουδών (και προφανώς και βασικό τίτλο σπουδών) και μια μικρή μειοψηφία (7%) διδακτορικό τίτλο. Το γεγονός αυτό βασίζεται στο υψηλό επίπεδο γνώσεων του εκπαιδευτικού προσωπικού, που παρά το γεγονός ότι κατέχουν μόνιμη θέση, συνεχίζουν να επενδύουν στην προσωπική τους ανάπτυξη. Στην αντίθετη πλευρά, οι ωρομίσθιοι τείνουν να αναζητούν εργασία μόνο με τον βασικό τίτλο σπουδών (18%) και μόνο ένας μικρός αριθμός (16%) από αυτούς να συνεχίζει τις σπουδές του σε κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Η τάση αυτή, αντικατοπτρίζει πλήρως την κατάσταση που επικρατεί τόσο στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά και την τάση των υποψηφίων να βρουν άμεσα εργασία αποφεύγοντας το αυξημένο κόστος που έχει η εκπόνηση ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.



Εικόνα 6. Κατανομή με βάση τον τύπο εργασίας, και το επίπεδο εκπαίδευσης.

Στην Εικόνα 7, παρατηρούμε την κατανομή των εκπαιδευτικών με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας και την ηλικία τους. Όπως αναμένεται, τα χρόνια προϋπηρεσίας κλιμακώνονται με βάση την ηλικία, αυξητικά. Πιο συγκεκριμένα, νεότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί έχουν 0-10 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία έχουν περισσότερα χρόνια. Βεβαίως δεν παύουν να υπάρχουν και περιπτώσεις υποψηφίων που εισέρχονται στον κλαδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε μεγαλύτερη ηλικία εξ' ου και τα λίγα χρόνια προϋπηρεσίας σε αυτό.

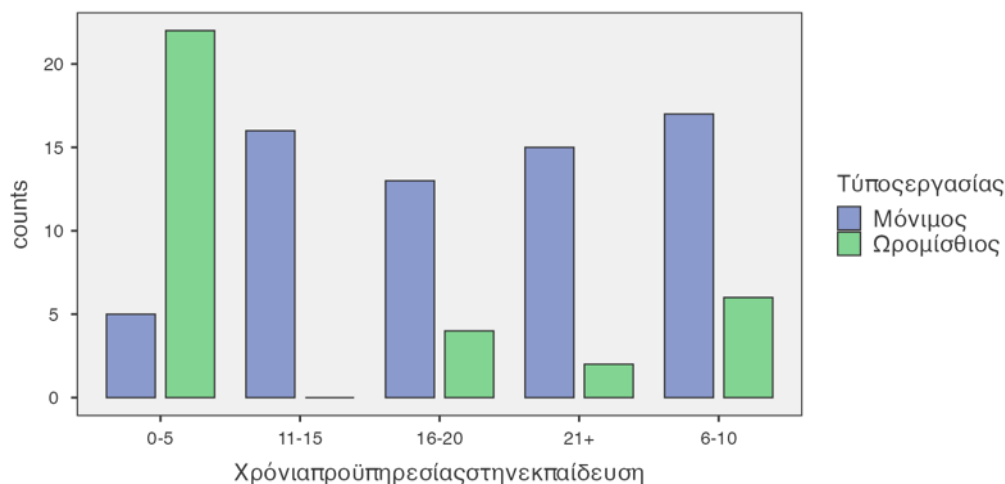


Εικόνα 7. Κατανομή των χρόνων προϋπηρεσίας και της ηλικίας των εκπαιδευτικών.

Τέλος, παρατηρούμε ότι από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, η συντριπτική πλειοψηφία των ωρομίσθιων έχει λιγότερα από 5 χρόνια προϋπηρεσίας με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών να είναι μόνιμοι. Παρόλα αυτά, υπάρχουν και αρκετοί εκπαιδευτικοί



που είναι ωρομίσθιοι για περισσότερα από 15 χρόνια χωρίς ωστόσο να έχουν καταφέρει να μονιμοποιηθούν. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει ίση κατανομή των μόνιμων με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση. Προφανώς είναι συντριπτικά μικρότερος ο αριθμός των μόνιμων εκπαιδευτικών που έχει λιγότερα από 5 χρόνια στην εκπαίδευση.



Εικόνα 8. Χρόνια προϋπηρεσίας και τύπος εργασίας.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι αυτή η τάση είναι αντιπροσωπευτική της πολιτικής που ακολουθείται από το Υπουργείο Παιδείας, το οποίο δεν μονιμοποιεί τους εκπαιδευτικούς, αλλά αντιθέτως προσλαμβάνει ωρομίσθιους ή αναπληρωτές με σκοπό να καλυφθούν τα κενά που υπάρχουν ανά την Ελλάδα.

## 4.2 Έλεγχος αξιοπιστίας

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζεται ο βαθμός αξιοπιστίας των εργαλείων που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση που διεξήχθη, και πιο συγκεκριμένα στα δύο ερωτηματολόγια Negative Acts Questionnaire (NAQ) (Einarsen & Hoel, 2001) και Burnout Assessment Tool (BAT) (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020). Με τον όρο «αξιοπιστία των μετρήσεων», αναφερόμαστε στην συνέπεια της επαναληψιμότητας των αποτελεσμάτων σε διαφορετικά δείγματα και σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η αξιοπιστία των μετρήσεων ανεξαρτήτως χρονικού διαστήματος διεξαγωγής της μέτρησης στο ίδιο δείγμα ή σε οποιοδήποτε άλλο δείγμα. Έτσι, μπορεί να αποτιμηθεί η αξιοπιστία ενός εργαλείου συγκρίνοντας τον δείκτη αξιοπιστίας προηγούμενων ερευνών με τα αποτελέσματα αξιοπιστίας της δικής μας έρευνας. Στη διεθνή βιβλιογραφία, ο δείκτης που περιγράφει την αξιοπιστία ενός

ερωτηματολογίου είναι ο δείκτης Cronbach  $\alpha$  (Cronbach, 1951). Με τον αναφερόμενο δείκτη, μπορεί κάποιος να διαπιστώσει την αξιοπιστία τόσο της εσωτερικής συνάφειας της κάθε διάστασης, όσο και το εργαλείο καθολικά. Στην πρώτη περίπτωση, υπολογίζεται ένας δείκτης για κάθε διάσταση, όρο, με τον οποίο εννοείται μια ομάδα ερωτήσεων που εξετάζουν ένα συγκεκριμένο αντικείμενο. Οι τιμές που λαμβάνει η συγκεκριμένη μετρική είναι από 0-1. Όσο πιο υψηλός είναι ο δείκτης αξιοπιστίας, δηλαδή πιο κοντά στην τιμή 1, τόσο μεγαλύτερη είναι και η αξιοπιστία του εργαλείου. Στην αντίθετη περίπτωση όσο πιο χαμηλός είναι ο δείκτης αξιοπιστίας, δηλαδή πιο κοντά στην τιμή 0, τόσο πιο αναξιόπιστο είναι το εργαλείο και κατά συνέπεια και η μέτρηση. Τέλος, τιμές μικρότερες από 0.6 δεν θεωρούνται αξιόπιστες, αλλά τυχαίες.

Στην Ενότητα 3.2 παρουσιάστηκαν τα δύο εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν καθώς και οι διαστάσεις αυτών. Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο ερωτηματολόγιο είναι το NAQ (Einarsen & Hoel, 2001) και έχει τρεις διαστάσεις που είναι 1) ο προσωπικός εκφοβισμός, 2) ο επαγγελματικός εκφοβισμός, και 3) οι σωματικά εκφοβιστικές μορφές εκφοβισμού, ενώ το δεύτερο ερωτηματολόγιο είναι το (BAT) (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020) το οποίο έχει έξι διαστάσεις που είναι 1) η εξάντληση, 2) η ψυχική αποστασιοποίηση, 3) η γνωστική δυσλειτουργία, 4) η συναισθηματική δυσλειτουργία, 5) οι ψυχολογικές ενοχλήσεις, και 6) οι ψυχοσωματικές ενοχλήσεις. Στους παρακάτω πίνακες παρατίθενται οι δείκτες εσωτερικής και εξωτερικής συνάφειας και των δύο ερωτηματολογίων.

*Πίνακας 3. Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου NAQ με Cronbach's  $\alpha$ .*

	NAQ Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Προσωπικός εκφοβισμός	.795	.770	7
Επαγγελματικός εκφοβισμός	.786	.855	12
Σωματικές μορφές εκφοβισμού	.776	.760	4
Over all	.934	.919	23

Στον ανωτέρω πίνακα, παρατηρείται ότι αξιοπιστία και των τριών διαστάσεων του ερωτηματολογίου των Αρνητικών πράξεων [Negative Acts Questionnaire (NAQ)] είναι >0.7 πράγμα που σημαίνει ότι τα στοιχεία της έρευνας είναι συνεπή και αξιόπιστα μέτρα για την αξιολόγηση του προσωπικού εκφοβισμού, του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, και των φυσικών μορφών εκφοβισμού. Οι τιμές του Cronbach's Alpha είναι πάνω από το κοινά αποδεκτό όριο του 0.7, υποδηλώνοντας καλή αξιοπιστία τόσο του εργαλείου όσο και της μέτρησης. Επιπλέον, το

συγκεκριμένο εργαλείο έχει συνολική αξιοπιστία για όλες τις διαστάσεις μαζί ίση με 0.934 που είναι κοντά στις μετρήσεις της πρωτότυπης έρευνας (Kakoulakis, et al., 2015) που υποδηλώνει την άριστη αξιοπιστία των αποτελεσμάτων και την επαναληψιμότητα της μέτρησης.

Πίνακας 4. Αξιοπιστία του ερωτηματολογίου BAT με Cronbach's  $\alpha$ .

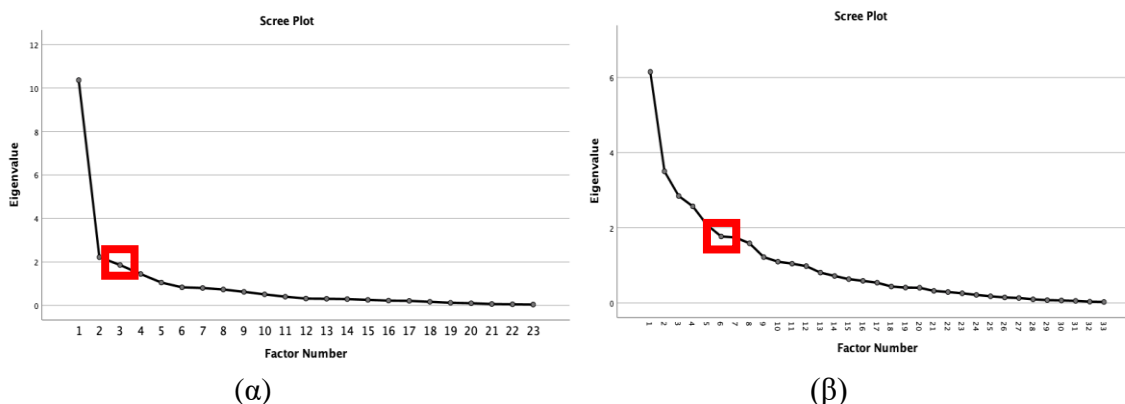
<b>BAT Reliability Statistics</b>			
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Εξάντληση	.685	.670	8
Ψυχική αποστασιοποίηση	.756	.735	5
Γνωστική δυσλειτουργία	.876	.844	5
Συναισθηματική δυσλειτουργία	.678	.682	5
Ψυχολογικές ενοχλήσεις	.825	.850	6
Ψυχοσωματικές ενοχλήσεις	.789	.805	4
Over all	.823	.844	33

Παρόμοια είναι και τα αποτελέσματα του δεύτερου ερωτηματολογίου περί εργασιακής εξουθένωσης (BAT). Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4, σχεδόν όλες οι επιμέρους διαστάσεις είναι μεγαλύτερες από 0.7 που όπως και στην προηγούμενη περίπτωση συνεπάγεται την καλή αξιοπιστία των μετρήσεων. Επί του συνόλου, το συγκεκριμένο εργαλείο έχει συνολική αξιοπιστία 0.823 που υποδηλώνει την μεγάλη αξιοπιστία των αποτελεσμάτων.

Ο δείκτης Cronbach's Alpha λαμβάνει τιμές [0-1], με αυτές που βρίσκονται πιο κοντά στο μηδέν να υποδηλώνουν μικρή αξιοπιστία και τιμές που προσεγγίζουν το 1 να υποδηλώνουν τη μέγιστη αξιοπιστία. Συνολικά και τα δύο ερωτηματολόγια έχουν αρκετά υψηλό δείκτη αξιοπιστίας, τόσο για τις επιμέρους διαστάσεις όσο και επί του συνόλου των ερωτήσεων, γεγονός που σημαίνει ότι τα συγκεκριμένα εργαλεία είναι πολύ αξιόπιστα και με βάση τις δικές μας μετρήσεις.

### 4.3 Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών (PCA)

Σε αυτή την ενότητα αναλύονται οι διαστάσεις των δύο εργαλείων με χρήση της μεθόδου Principal Component Analysis (PCA) (Wold, Esbensen, & Geladi, 1987). Για τον καθορισμό του βέλτιστου αριθμού παραγόντων/ διαστάσεων χρησιμοποιήθηκε ένα διάγραμμα ιδιοτιμών (scree plot (Brown, 2009)), όπως παρουσιάζεται στις Εικόνες 9 (α)-(β), προκειμένου να βρεθεί ο βέλτιστος αριθμός παραγόντων που περιγράφει το δείγμα.



Εικόνα 9. Διαγράμματα εύρεσης της βέλτιστης τιμής παραγόντων/διαστάσεων για (α) το ερωτηματολόγιο Αρνητικών πράξεων (NAQ), και (β) το ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης (BAT).

Αναφορικά με το πρώτο εργαλείο ο αριθμός των διαστάσεων που περιγράφει καλύτερα τις ιδιοτιμές είναι ίσος με τρεις (3), όπως φαίνεται στην Εικόνα 9 (α) με κόκκινο χρώμα. Η επιλογή αυτής της τιμής έγινε με βάση το κριτήριο καμπής, βάσει του οποίου περαιτέρω βελτιστοποίηση στην περιγραφή των δεδομένων από περισσότερες διαστάσεις δεν είναι σημαντική. Ακριβώς το ίδιο κριτήριο χρησιμοποιήθηκε και στο δεύτερο εργαλείο, όπως αυτό παρουσιάζεται στην Εικόνα 9 (β) με τον αριθμό των διαστάσεων που περιγράφει καλύτερα τις ιδιοτιμές να είναι ίσος με έξι (6). Χρησιμοποιώντας αυτές τις τιμές ως βέλτιστες στη συνέχεια παρουσιάζουμε την ανάλυση παραγόντων. Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται με σκοπό να διαπιστωθεί αν ο συγκεκριμένος αριθμός διαστάσεων περιγράφει και ομαδοποιεί τις ερωτήσεις με βάση την πρωτότυπη έρευνα.

Στους Πίνακες 5 (α)-(β), παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εν λόγω μεθόδου για τα δύο συγκεκριμένα εργαλεία. Τιμές μικρότερες του 0.5 αποκρύφθηκαν από τους συγκεκριμένους πίνακες, ώστε να είναι εμφανέστερη η ομαδοποίηση των ερωτήσεων ανά διάσταση/παράγοντα που αντιστοιχούν.

Πίνακας 5. Ανάλυση κύριων συνιστωσών/διαστάσεων για (α) το ερωτηματολόγιο Αρνητικών πράξεων (NAQ), και (β) το ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης (BAT).

(α)				(β)						
<b>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></b>				<b>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></b>						
	Factor			Factor						
	1	2	3	1	2	3	4	5	6	
E1Q10	.909			E2Q7	.670					
E1Q15	.899			E2Q2	.628					
E1Q11	.869			E2Q3	.566					
E1Q20	.855			E2Q4	.565					
E1Q17	.830			E2Q8	.598					
E1Q5	.743			E2Q6	.582					
E1Q6	.736			E2Q1	.546					
E1Q13	.732			E2Q5	-.661					
E1Q2	.691			E2Q9		.782				
E1Q4	.675			E2Q10		.714				
E1Q7	.538			E2Q12		.663				
E1Q12	.582			E2Q11		.637				
E1Q19		.713		E2Q13		.774				
E1Q18		.862		E2Q18			.728			
E1Q16		.668		E2Q15			.699			
E1Q14		.545		E2Q14			.648			
E1Q1		.542		E2Q17			.546			
E1Q3		.565		E2Q16			.533			
E1Q21		.534		E2Q21				.737		
E1Q22			.862	E2Q19				.737		
E1Q23			.802	E2Q20				.540		
E1Q9			.769	E2Q23				.656		
E1Q8			.768	E2Q22				.652		
				E2Q27					.827	
				E2Q25					.738	
				E2Q26					.692	
				E2Q29					.682	
				E2Q28					.658	
				E2Q24					.648	
				E2Q33						.829
				E2Q31						.726
				E2Q32						.698
				E2Q30						.618

Όσον αφορά στο ερωτηματολόγιο αρνητικών πράξεων (NAQ), στον Πίνακα 5 (α) μπορεί κανείς να παρατηρήσει ότι οι ερωτήσεις που αντιστοιχούν στις τρεις διαστάσεις είναι ακριβώς οι ίδιες με αυτές της πρωτότυπης έρευνας (Einarsen & Hoel, 2001) όσο και της μεταφρασμένης εκδοχής (Kakoulakis, et al., 2015). Το ίδιο συμβαίνει και με το δεύτερο ερωτηματολόγιο Πίνακας 5 (β), όπου οι διαστάσεις αντιστοιχούν στις ίδιες ερωτήσεις με τις πρωτότυπες έρευνες (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020; Androulakis, Georgiou, Lainidi, Montgomery, & Schaufeli, 2023). Και

στις δύο περιπτώσεις, οι διαστάσεις που ομαδοποιούν τις ερωτήσεις ανά διάσταση, εμφανίζονται εντός των κόκκινων τετραγώνων σε κάθε ένα από τους δύο πίνακες. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα των διαστάσεων που βρέθηκαν στην δική μας έρευνα αντιστοιχούν με τις διαστάσεις των πρωτότυπων ερευνών.

#### 4.4 Επαγωγική στατιστική

Σε αυτή την ενότητα χρησιμοποιήθηκε επαγωγική στατιστική, δηλαδή μέθοδοι και στατιστικά εργαλεία, ώστε να δοθούν απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν σε πρότερη ενότητα.

- **Πρώτο ερευνητικό ερώτημα**

Αναφορικά με το πρώτο ερώτημα που διερευνά αν ο εργασιακός εκφοβισμός διαφοροποιείται ανά φύλο και ηλικία, χρησιμοποιήθηκε t-test και One-Way ANOVA για τη σύγκριση των μέσων όρων του εργασιακού εκφοβισμού για αυτές τις δύο παραμέτρους (φύλο και ηλικία), αντίστοιχα. Σε σχέση με το φύλο διαπιστώνεται ότι όσον αφορά στη διαφοροποίηση των μέσων τιμών εργασιακού εκφοβισμού ανάμεσα στα δύο φύλα, υπάρχει μια διαφορά ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες που έχουν 85.59 και 82.65, αντίστοιχα. Αν και το δείγμα δεν είναι ισόποσα κατανεμημένο, οι μέσες τιμές δείχνουν μια διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα.

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
NAQ_Score	Αντρας	37	85.59	13.249	2.178
	Γυναίκα	63	82.65	18.735	2.360

Στο επόμενο βήμα διακριβώνεται αν αυτή η διαφοροποίηση είναι σημαντική, ώστε να γίνει κατανοητό αν τα επίπεδα εργασιακού εκφοβισμού διαφέρουν ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες, ή όχι. Για αυτή την διαπίστωση χρησιμοποιήθηκε το τεστ Levene. Παρατηρούμε ότι στα αποτελέσματα του συγκεκριμένου τεστ που φαίνονται στον επόμενο πίνακα, για την ισότητα των διακυμάνσεων είναι σημαντικό ( $p = .005$ ), υποδεικνύοντας ότι η υπόθεση ίσων διακυμάνσεων μπορεί να παραβιαστεί. Το αποτέλεσμα του t-test με υποθετικές ίσες διακυμάνσεις δείχνουν μια μη σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ( $t = .840$ ,  $p = .403$ ). Το αποτέλεσμα του t-test με ίσες διακυμάνσεις που δεν έχουν υποθεθεί, δείχνει επίσης μια μη σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ( $t = .917$ ,  $p = .362$ ).

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
NAQ_ Score	Equal variances assumed	8.231	.005	.840	98	.403	2.944	3.506	-4.014	9.902
	Equal variances not assumed			.917	94.517	.362	2.944	3.212	-3.433	9.320

Επιπλέον, τα διαστήματα εμπιστοσύνης 95% για τη μέση διαφορά περιλαμβάνουν το μηδέν και στις δύο περιπτώσεις. Αυτό υποδηλώνει περαιτέρω έλλειψη σημαντικής διαφοράς ανάμεσα στις μέσες τιμές εργασιακού εκφοβισμού ανά φύλο. Με βάση τα αποτελέσματα του t-test, *δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον εργασιακό εκφοβισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Αυτό το συμπέρασμα ισχύει είτε υποθέτουμε ίσες διακυμάνσεις, είτε όχι. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι βασιζόμενοι στα αποτελέσματα του τεστ Levene πρέπει να προσεχθεί η ερμηνεία του t-test, καθώς παραβιάζεται η υπόθεση των ίσων διακυμάνσεων. Τα διαστήματα εμπιστοσύνης παρέχουν ένα εύρος εντός του οποίου είμαστε εύλογα βέβαιοι ότι βρίσκεται η πραγματική μέση διαφορά και αυτά τα διαστήματα περιλαμβάνουν το μηδέν, υποδηλώνοντας την έλλειψη σημαντικής διαφοράς.

Αναφορικά με το αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στα επίπεδα εργασιακού εκφοβισμού με βάση την ηλικία, παρατηρούμε στον επόμενο πίνακα ότι η τιμή p (Sig.) είναι εξαιρετικά σημαντική ( $p = 0,001$ ), υποδηλώνοντας ότι υπάρχει σημαντική διαφορά σε τουλάχιστον μία μέση τιμή ομάδας. Το άθροισμα τετραγώνων μεταξύ ομάδων (6736.532) αντιπροσωπεύει τη μεταβλητότητα στα επίπεδα εργασιακού εκφοβισμού που αποδίδεται σε διαφορές μεταξύ ομάδων (π.χ. διαφορετικές κατηγορίες ή επίπεδα ενός παράγοντα). Η τιμή  $F=4.109$  παρουσιάζει το λόγο της διακύμανσης μεταξύ των ομάδων προς τη διακύμανση εντός των ομάδων. Όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η τιμή F τόσο μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των μέσων της ομάδας σε σχέση με τη μεταβλητότητα εντός των ομάδων.

### ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6736.532	7	962.362	4.109	.001
Within Groups	21546.708	92	234.203		
Total	28283.240	99			

Τα αποτελέσματα του τεστ ANOVA υποδηλώνουν ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη μέση τιμή του εργασιακού εκφοβισμού μεταξύ των ηλικιακών ομάδων που εξετάζονται. Απαιτείται βέβαια περαιτέρω έρευνα για να προσδιοριστεί ποιες συγκεκριμένες ομάδες διαφέρουν μεταξύ τους (πχ. post hoc ή συγκρίσεις ανά ζεύγη για τον εντοπισμό αυτών των διαφορών). Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη τη σημαντική p-τιμή, σκόπιμο θα ήταν να απορριφθεί η μηδενική υπόθεση ότι όλοι οι μέσοι όροι της ομάδας είναι ίσοι. **Τα ευρήματα δείχνουν ότι τουλάχιστον μία ομάδα διαφέρει σημαντικά από τις άλλες ως προς τα επίπεδα εργασιακού εκφοβισμού.**

- **Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα**

Σχετικά με το δεύτερο ερώτημα που διερευνά το αν η εργασιακή εξουθένωση διαφοροποιείται ανά φύλο και ηλικία, χρησιμοποιήθηκαν ξανά οι ίδιες μέθοδοι. Έτσι, σε σχέση με το φύλο παρατηρούμε ότι η διαφοροποίηση των μέσων τιμών εργασιακής εξουθένωσης στα βασικά συμπτώματα ανάμεσα στα δύο φύλα υπάρχει μια διαφορά ανάμεσα στους άντρες που έχουν (57.46) και τις γυναίκες (64.35), ενώ στα δευτερογενή δεν υπάρχει (25.03, 25.70, αντίστοιχα).

#### Group Statistics

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
BAT_Core_Symptoms_score	Άντρας	37	57.46	10.660	1.753
	Γυναίκα	63	64.35	11.344	1.429
BAT_Secondary_Symptoms_score	Άντρας	37	25.03	3.693	.607
	Γυναίκα	63	25.70	4.858	.612

Παρατηρώντας τον επόμενο πίνακα, βλέπουμε ότι υπάρχει σημαντική διαφορά στα βασικά συμπτώματα (BAT\_Core\_Symptoms\_score) μεταξύ των αντρών και των γυναικών. Οι τιμές p και από τα δύο τεστ t (με και χωρίς υποθετικές ίσες διακυμάνσεις) είναι σημαντικές ( $p = .003$ ), υποδεικνύοντας μια σημαντική μέση διαφορά. Στην αντίθετη πλευρά, κυμαίνονται τα



δευτερεύοντα συμπτώματα (BAT\_Secondary\_Symptoms\_score), στα οποία δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των αντρών και των γυναικών. Και τα δύο τεστ t δείχνουν μη σημαντικές τιμές p ( $p > 0,05$ ). Παρόλα αυτά, το Levene's Test υποδεικνύει ότι οι αποκλίσεις δεν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των ομάδων για τα κύρια συμπτώματα, ενώ συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο με τα δευτερεύοντα.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
BAT_Core_Symptoms_score	Equal variances assumed	.012	.915	-2.99	98	.003	-6.890	2.299	-11.45	-2.328
	Equal variances not assumed			-3.04	79.410	.003	-6.890	2.261	-11.39	-2.389
BAT_Secondary_Symptoms_score	Equal variances assumed	4.494	.037	-.726	98	.470	-.671	.925	-2.507	1.164
	Equal variances not assumed	.012	.915	-.779	91.489	.438	-.671	.862	-2.384	1.041

Συνολικά παρατηρούμε ότι η εργασιακή εξουθένωση **διαφοροποιείται ανά φύλο, με τις γυναίκες να έχουν υψηλότερη μέση βαθμολογία στα κύρια συμπτώματα**. Αναφορικά με τα δευτερεύοντα συμπτώματα δε φαίνεται να υπάρχει σημαντική διαφορά.

Αναφορικά με το αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις στα επίπεδα εργασιακής εξουθένωσης με βάση την ηλικία, τα αποτελέσματα της ανάλυσης ANOVA υποδηλώνουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη βαθμολογία των κύριων και δευτερευουσών συμπτωμάτων μεταξύ των ομάδων με βάση την παρεχόμενη μεταβλητή ομαδοποίησης. Οι τιμές p ( $p = .426 > .05$  και  $p = .123 > .05$ ) είναι μεγαλύτερες από το συμβατικό επίπεδο σημαντικότητας .05, υποδεικνύοντας ότι οι μέσοι όροι αυτών των βαθμολογιών δεν διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των ομάδων.

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
BAT_Core_Symptoms_score	Between Groups	944.698	7	134.957	1.015	.426
	Within Groups	12231.302	92	132.949		
	Total	13176.000	99			
BAT_Secondary_Symptoms_score	Between Groups	222.779	7	31.826	1.681	.123
	Within Groups	1741.971	92	18.934		
	Total	1964.750	99			

- **Τρίτο ερευνητικό ερώτημα**

Όσον αφορά στο τρίτο ερώτημα το οποίο διερευνά αν ο εργασιακός εκφοβισμός επηρεάζει την εργασιακή εξουθένωση, χρησιμοποιήθηκε η συσχέτιση Pearson correlation στις διαστάσεις των δύο ερωτηματολογίων, έτσι ώστε να έχουμε μια καλύτερη εικόνα. Τα αποτελέσματα των συσχετίσεων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

### Correlations

		NAQ_Προσωπικός_εκφοβισμός_score	NAQ_Επαγγελματικός_εκφοβισμός_score	NAQ_Σωματικές_μορφές_εκφοβισμού_score	BAT_Εξάντληση_score	BAT_Ψυχική_αποστοποίηση_score	BAT_Γνωστική_δυσλειτουργία_score	BAT_Συναισθηματική_δυσλειτουργία_score	BAT_Secondary_Symptoms_score
NAQ_Προσωπικός_εκφοβισμός_score	Pearson Correlation	1	.881**	.779**	-.225*	-.095	.296**	.218*	-.215*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.025	.347	.003	.030	.032
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
NAQ_Επαγγελματικός_εκφοβισμός_score	Pearson Correlation	.881**	1	.899**	.225*	.012	.414**	-.154	-.114
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.024	.909	.000	.126	.261
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
NAQ_Σωματικές_μορφές_εκφοβισμού_score	Pearson Correlation	.779**	.899**	1	-.150	-.131	.413**	-.049	-.112
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.137	.194	.000	.626	.267
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
BAT_Εξάντληση_score	Pearson Correlation	-.225*	.225*	-.150	1	.023	.161	.511**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.025	.024	.137		.820	.109	.000	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
BAT_Ψυχική_αποστοποίηση_score	Pearson Correlation	-.095	.012	-.131	.023	1	.451**	.323**	.116
	Sig. (2-tailed)	.347	.909	.194	.820		.000	.001	.250
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
BAT_Γνωστική_δυσλειτουργία_score	Pearson Correlation	.296**	.414**	.413**	.161	.451**	1	.421**	.062
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.109	.000		.000	.540
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

BAT_Συναίσθηματική_δυσλειτουργία_score	Pearson Correlation	.218*	-.154	-.049	.511**	.323**	.421**	1	.372**
	Sig. (2-tailed)	.030	.126	.626	.000	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
BAT_Secondary_Symptoms_score	Pearson Correlation	.215*	-.114	-.112	.331**	.116	.062	.372**	1
	Sig. (2-tailed)	.032	.261	.267	.001	.250	.540	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Από τον συγκεκριμένο πίνακα διακρίνουμε τις παρακάτω συσχετίσεις. Αρχικά, ο προσωπικός εκφοβισμός σχετίζεται θετικά με: 1) την εξάντληση, 2) τη γνωστική δυσλειτουργία, 3) τη συναισθηματική δυσλειτουργία, και αρνητικά με δευτερογενείς παράγοντες, όπως οι ψυχολογικές και οι ψυχοσωματικές ενοχλήσεις. Επιπλέον, ο επαγγελματικός εκφοβισμός σχετίζεται θετικά με: 1) την εξάντληση, και 2) τη γνωστική δυσλειτουργία. Τέλος, οι σωματικά εκφοβιστικές μορφές εκφοβισμού σχετίζονται θετικά με 2) τη γνωστική δυσλειτουργία.

- **Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα**

Σχετικά με το τέταρτο ερώτημα που διερευνά το ρόλο του μορφωτικού επίπεδου ως ρυθμιστικό παράγοντα ανάμεσα στη σχέση του εργασιακού εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης χρησιμοποιήθηκε Moderation Analysis (Multiple regression analysis with interaction terms). Το ποσοστό της διακύμανσης στο BAT\_Core\_Symptoms\_score που εξηγείται από το μοντέλο είναι 7,9%. Αυτό υποδηλώνει ότι οι προγνωστικοί παράγοντες στο μοντέλο αντιπροσωπεύουν ένα μικρό ποσοστό της μεταβλητότητας των βασικών συμπτωμάτων. Επιπλέον, το adjusted R<sup>2</sup> είναι 3%, υποδεικνύοντας ότι το προσαρμοσμένο μοντέλο εξηγεί ένα ελαφρώς μικρότερο ποσοστό της διακύμανσης με τυπικό σφάλμα της εκτίμησης ίσο με 11.359.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 <sup>a</sup>	.079	.030	11.359

a. Predictors: (Constant), EduLevel\_Bullying\_Interact, NAQ\_Physically\_Intimidating\_Bullying\_score, NAQ\_Personal\_Bullying\_score, NAQ\_Professional\_Bullying\_score, EduLevel

Αναφορικά με συνολική επίδοση του μοντέλου παλινδρόμησης. Η τιμή  $F=1.622$  και η σχετική τιμή  $p=0.162$ . Αυτό υποδηλώνει ότι το συνολικό μοντέλο δεν είναι στατιστικά σημαντικό στο συμβατικό επίπεδο σημαντικότητας 0.05.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1046.514	5	209.303	1.622	.162 <sup>b</sup>
	Residual	12129.486	94	129.037		
	Total	13176.000	99			

a. Dependent Variable: BAT\_Core\_Symptoms\_score

b. Predictors: (Constant), EduLevel\_Bullying\_Interact, NAQ\_Physically\_Intimidating\_Bullying\_score, NAQ\_Personal\_Bullying\_score, NAQ\_Professional\_Bullying\_score, EduLevel

Ο παρακάτω πίνακας συντελεστών παρέχει πληροφορίες για τους επιμέρους προγνωστικούς παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα, ο σταθερός όρος είναι 12.400. Ωστόσο, δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $p = .697$ ), υποδηλώνοντας ότι η σταθερά από μόνη της δεν διαφέρει σημαντικά από το μηδέν. Ο συντελεστής προσωπικού εκφοβισμού είναι  $-0,286$ , αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός ( $p = 0.625$ ), υποδεικνύοντας ότι η σχέση μεταξύ του προσωπικού εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης δεν είναι σημαντική. Ο συντελεστής επαγγελματικού εκφοβισμού είναι  $.803$ , αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός ( $p=0.110$ ), υποδηλώνοντας ότι η σχέση μεταξύ επαγγελματικού εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης δεν είναι σημαντική. Ο συντελεστής των σωματικών εκφοβιστικών μορφών εκφοβισμού είναι  $1.211$ , αλλά δεν είναι στατιστικά σημαντικός ( $p = .202$ ), υποδεικνύοντας ότι η σχέση μεταξύ των σωματικών εκφοβιστικών μορφών εκφοβισμού και της εργασιακής εξουθένωσης δεν είναι σημαντική. Ο συντελεστής τους επιπέδου εκπαίδευσης είναι  $21.807$  και έχει τιμή  $p = 0.073$ . Αν και δεν είναι κάτω από το συμβατικό επίπεδο σημαντικότητας 0.05, δείχνει μια οριακή τάση σημαντικότητας. Ο θετικός συντελεστής υποδεικνύει ότι το υψηλότερο εκπαίδευσης σχετίζεται με υψηλότερη εργασιακή εξουθένωση. Ο συντελεστής όρου αλληλεπίδρασης είναι  $-0.252$  με τιμή  $p=0.068$  η οποία είναι επίσης οριακή σημαντική. Ο αρνητικός συντελεστής υποδηλώνει ότι ο όρος αλληλεπίδρασης έχει αρνητική συσχέτιση με το την εργασιακή εξουθένωση.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.400	31.749		.391	.697
	NAQ_Προσωπικός_εκφοβισμός_score	-.286	.583	-.125	-.491	.625
	NAQ_Επαγγελματικός_εκφοβισμός_score	.803	.497	.638	1.615	.110
	NAQ_Σωματικές_μορφές_εκφοβισμού_score	1.211	.943	.356	1.284	.202
	EduLevel	21.807	12.008	1.124	1.816	.073
	EduLevel_Bullying_Interact	-.252	.137	-1.252	-1.849	.068

a. Dependent Variable: BAT\_Core\_Symptoms\_score

Το συνολικό μοντέλο δεν φαίνεται να είναι στατιστικά σημαντικό, όπως υποδεικνύεται από την τιμή  $p$  στον πίνακα ανάλυσης ANOVA. Οι επιμέρους προγνωστικοί παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των βαθμολογιών εκφοβισμού και του επιπέδου εκπαίδευσης, δεν είναι επίσης στατιστικά σημαντικοί, εκτός από το επίπεδο εκπαίδευσης, το οποίο δείχνει οριακή σημασία. Επομένως, με βάση αυτή την ανάλυση, υπάρχουν περιορισμένα στοιχεία που υποδηλώνουν σημαντική σχέση μεταξύ των προγνωστικών παραγόντων (βαθμός εκφοβισμού και επίπεδο εκπαίδευσης) και εργασιακής εξουθένωσης. Η ερμηνεία θα πρέπει να είναι προσεκτική δεδομένων των οριακών επιπέδων σημαντικότητας και μπορεί να δικαιολογείται περαιτέρω διερεύνηση ή μεγαλύτερο μέγεθος δείγματος.

## 5 Συζήτηση

Σε αυτή την ενότητα, αρχικά γίνεται μια ανακεφαλαίωση της έρευνας, ώστε να συνοψιστεί εκ νέου ο λόγος διερεύνησης της συγκεκριμένης περιοχής. Επίσης, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που διεξήχθη στο προηγούμενο κεφάλαιο και συγκρίνονται τα ευρήματά μας με αυτά άλλων ερευνών στη διεθνή βιβλιογραφία. Αυτή η συζήτηση συμβάλει όχι μόνο στο σχολιασμό, αλλά και στην διακρίβωση της σύγκλισης ή απόκλισης από άλλες έρευνες. Επιπροσθέτως, παρουσιάζονται οι περιορισμοί που αντιμετωπίστηκαν σε κάθε στάδιο έρευνας καθώς και μελλοντικές κατευθύνσεις για περαιτέρω διερεύνηση της περιοχής.

## 5.1 Ανακεφαλαίωση έρευνας

Τις τελευταίες δεκαετίες το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού αποτέλεσε ένα από αντικείμενα συζήτησης και έρευνας μιας και παρατηρείται τόσο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και στους δημόσιους οργανισμούς (δημόσιες επιχειρήσεις, δημόσια εκπαίδευση, δημόσιοι νοσοκομεία κ.α.). Σε αυτό πλαίσιο πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν με τις πτυχές και τις επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στη ζωή των ανθρώπων. Ο εργασιακός εκφοβισμός ορίζεται στη βιβλιογραφία ως μια ανήθικη και εχθρική συμπεριφορά ενός ατόμου ή μιας ομάδας που εκδηλώνεται σε βάρος ενός αδύναμου ανθρώπου που βρίσκεται στο ίδιο περιβάλλον, όπως για παράδειγμα στο σχολικό, το οικογενειακό, ή ακόμα και στο εργασιακό περιβάλλον. Σε αυτό το πλαίσιο, ένα μεγάλο μέρος της ερευνητικής κοινότητας ασχολήθηκε με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού εξετάζοντας τις επιπτώσεις του στην εργασιακή εξουθένωση στην ικανοποίηση από την εργασία, την εργασιακή απόδοση, και άλλα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο εργασιακός εκφοβισμός έχει αναγνωριστεί ως έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες που πυροδοτεί το άγχος, με αρκετές μελέτες να εστιάζουν ακόμα περισσότερο στο εργασιακό άγχος και την εργασιακή εξουθένωση. Η παρατήρηση τέτοιων φαινομένων στο εργασιακό περιβάλλον έχει σημαντικές επιπτώσεις στην οργανωτική τάξη και καθημερινότητα των επιχειρήσεων ή των δημόσιων οργανισμών. Αυτά με τη σειρά τους έχουν επιπτώσεις στην απόδοση, την εργασιακή ικανοποίηση, και το εργασιακό περιβάλλον.

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια και στην εκπαίδευση, ενώ αρκετές έρευνες ασχολήθηκαν με την εξέταση αυτού του φαινομένου σε διάφορες εκπαιδευτικές δομές. Πιο συγκεκριμένα, αρκετές έρευνες παρουσίασαν τις αιτίες και τις επιπτώσεις φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού σε εκπαιδευτικούς. Οι εν λόγω έρευνες, διαπίστωσαν την ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα στον εργασιακό εκφοβισμό, την εργασιακή ικανοποίηση και την εργασιακή εξουθένωση σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχολεία του εξωτερικού. Δεν είναι λίγες οι αναφορές σε αυτές τις έρευνες που ορίζουν ότι το φύλο και η ηλικία αποτελούν τις μεταβλητές με την υψηλότερη συσχέτιση με αυτές τις δύο έννοιες. Συγκεκριμένα, νεότεροι σε ηλικία καθώς και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, τείνουν να δέχονται μεγαλύτερο εργασιακό εκφοβισμό, έναντι των αντρών ή εκπαιδευτικών με μεγαλύτερη προϋπηρεσία στο δημόσιο, πράγμα που οδηγεί ταχύτερα στην εργασιακή τους εξουθένωση. Αυτό είναι φυσικό επακόλουθο, καθώς η εργασία σε ένα εχθρικό περιβάλλον δεν συνεισφέρει στη δημιουργικότητα και την έκφραση, με αποτέλεσμα την

εξουθένωση τόσο σε ψυχολογικό επίπεδο, όσο και σωματικά. Κατά συνέπεια, η συσσωρευμένη αυτή εξουθένωση οδηγεί μετά από σύντομο χρονικό διάστημα στην πτώση της απόδοσης, τη μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και στην εργασιακή εξουθένωση.

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, οι περισσότερες ερευνητικές εργασίες εστίασαν σε σχολεία του εξωτερικού. Μέχρι και σήμερα, δεν υπάρχει αντίστοιχη έρευνα που να έχει πραγματοποιηθεί σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας ή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε Ελληνικά σχολεία. Παρόλα αυτά, δεν είναι λίγες οι έρευνες που εξετάζουν το φαινόμενο αυτό σε διάφορες εργασιακές ομάδες, όπως αυτές του ιατρικού κλάδου, δημόσιες δομές, και άλλους οργανισμούς του ελληνικού δημοσίου. Αυτό το κενό στη βιβλιογραφία αποτέλεσε το έναυσμα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης μεταπτυχιακής εργασίας, στην οποία εξετάστηκε ο ρόλος του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών, καθώς και οι διαφοροποιήσεις που υπάρχουν με βάση την ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, και τον τύπο εργασίας.

## **5.2 Συζήτηση αποτελεσμάτων**

Τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας ευθυγραμμίζονται με την τάση που υπάρχει στα σχολεία της δευτεροβάθμια εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος μας αποτελείται από γυναίκες που καταλαμβάνουν το 62% έναντι των αντρών με 38%. Επιπλέον, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι μόνιμοι (66%) αλλά αυτή η κατάσταση φαίνεται να αλλάζει με τον αριθμό των ωρομίσθιων/ αναπληρωτών να αυξάνει κάθε χρόνο και να βρίσκεται στο 34%. Αυτό συμβαίνει, διότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία που αποτελούν το 59% των εκπαιδευτικών συνταξιοδοτούνται, με αποτέλεσμα οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έως 30 ετών να αυξάνουν το ποσοστό τους (41%). Το γεγονός ότι οι αναπληρωτές αναζητούν εργασία μέχρι τα 25 έτη, τους αποτρέπει από το να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε κάποιο διδακτορικό τίτλο σπουδών. Στην αντίπερα όχθη οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί τείνουν να επιδιώκουν τη συνεχή μόρφωση μέσω μεταπτυχιακών (40%) και διδακτορικών (8%) σπουδών με σκοπό την επαγγελματική τους ανέλιξη. Όσον αφορά στα χρόνια προϋπηρεσίας, όπως είναι αναμενόμενο, αυτά κλιμακώνονται με βάση την ηλικία. Ειδικότερα, οι νεαρότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί έχουν 0-10 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ οι μεγαλύτεροι σε ηλικία έχουν περισσότερα χρόνια. Βασίζόμενοι σε αυτά τα στοιχεία και παρατηρώντας την ανάλυση που έγινε σε πρότερη ενότητα, βλέπουμε ότι

τα δεδομένα μας ακολουθούν κανονική κατανομή και αντικατοπτρίζουν πλήρως την πραγματικότητα που επικρατεί στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στην επιμέρους ανάλυση των ερευνητικών ερωτημάτων, διαπιστώθηκε ότι αναφορικά με το φύλο παρατηρείται μια μικρή διαφοροποίηση των μέσων τιμών εργασιακού εκφοβισμού ανάμεσα στους άντρες που έχουν (85.59) και τις γυναίκες (82.65). Παρόλα αυτά, βασιζόμενοι στη σημαντικότητα των ίσων διακυμάνσεων ( $p = .005$ ), παρατηρούμε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στον εργασιακό εκφοβισμό μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το συμπέρασμα αυτό, ισχύει είτε υποθέτουμε ίσες διακυμάνσεις είτε όχι. Το συγκεκριμένο εύρημα συγκλίνει με τη διεθνή βιβλιογραφία που ορίζει ότι το φύλο δεν αποτελεί προγνωστικό παράγοντα έκθεσης (De Wet & Jacobs, 2018; Kakoulakis, et al., 2015; Ντόλκερα, 2017; Περδικίδου, 2021). Αυτό σημαίνει ότι το φύλο δε παίζει καθοριστικό ρόλο στο αν θα δεχτεί κάποιος εργασιακό εκφοβισμό στο σχολείο.

Δε συμβαίνει όμως το ίδιο με την ηλικία, όπου υπάρχει σημαντική διαφορά σε τουλάχιστον μία μέση τιμή ομάδας με την τιμή  $F=4.109$  να αντιπροσωπεύει το λόγο της διακύμανσης μεταξύ των ομάδων προς τη διακύμανση εντός των ομάδων. Όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η τιμή  $F$ , τόσο μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ των μέσων της ομάδας σε σχέση με τη μεταβλητότητα εντός των ομάδων. Επιπλέον, αυτή η διαφοροποίηση ανάμεσα στις μέσες τιμές εργασιακού εκφοβισμού είναι εμφανής και στο τεστ ANOVA, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει τουλάχιστον μία ομάδα που διαφέρει σημαντικά από τις άλλες ως προς τα επίπεδα εργασιακού εκφοβισμού. Το συγκεκριμένο εύρημα συγκλίνει με τη διεθνή βιβλιογραφία, όπου η ηλικία φαίνεται να λειτουργεί ως παράγοντας πιο ισχυρός από το φύλο (Kakoulakis, et al., 2015; Bradshaw & Figiel, 2012; Blase, Blase, & Du, 2008). Στην παρούσα έρευνα ωστόσο, δεν εξετάστηκε περαιτέρω ποια ηλικιακή ομάδα δέχεται περισσότερο εργασιακό εκφοβισμό. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει κομμάτι μελλοντικής έρευνας.

Όσον αφορά στο αν η εργασιακή εξουθένωση διαφοροποιείται ανά φύλο και ηλικία, διαπιστώθηκε η διαφοροποίηση των μέσων τιμών εργασιακής εξουθένωσης στα βασικά συμπτώματα ανάμεσα στα δύο φύλα με μια διαφορά ανάμεσα στους άντρες (57.46) και τις γυναίκες (64.35), ενώ στα δευτερογενή συμπτώματα δεν υφίσταται (25.03, 25.70). Διαπιστώθηκε επίσης, μια σημαντική μέση διαφορά στα βασικά συμπτώματα ( $p = .003$ ), εν αντιθέσει με τα δευτερογενή συμπτώματα, όπου δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των αντρών και των γυναικών ( $p > 0,05$ ). Αναλύοντας σε περισσότερο βάθος αυτές τις συσχετίσεις, εξετάστηκαν οι



επιμέρους διαστάσεις των συμπτωμάτων αυτών. Συγκεκριμένα, ο προσωπικός εκφοβισμός σχετίζεται θετικά με την εξάντληση, τη γνωστική δυσλειτουργία και τη συναισθηματική δυσλειτουργία. Αντίστοιχα, ο επαγγελματικός εκφοβισμός συσχετίζεται με την εξάντληση και τη γνωστική δυσλειτουργία, ευρήματα τα οποία συμφωνούν με τη βιβλιογραφία (Πανταζής & Ίντας, 2016; Θεοδωρίδης, 2022). Επιπλέον, οι σωματικά εκφοβιστικές μορφές συσχετίζονται θετικά με τη γνωστική δυσλειτουργία (Μελαμπιανάκη & Σοφουλάκη, 2017). Συνολικά, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι η εργασιακή εξουθένωση διαφοροποιείται ανά φύλο, με τις γυναίκες να έχουν υψηλότερη μέση βαθμολογία ως προς τα κύρια συμπτώματα. Αναφορικά με τα δευτερεύοντα συμπτώματα, δε φαίνεται να υπάρχει σημαντική διαφορά.

Σημαντικά είναι και τα ευρήματα που σχετίζονται με τον ρόλο του μορφωτικού επιπέδου στη σχέση μεταξύ εργασιακού εκφοβισμού και εργασιακής εξουθένωσης. Η ανάλυση αποκάλυψε μια οριακή τάση ( $p = 0.073$ ), με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης να συσχετίζεται με υψηλότερη εργασιακή εξουθένωση. Αυτό πιθανότατα συμβαίνει λόγω του ότι δεν υπάρχουν αρκετοί εκπαιδευτικοί που να κατέχουν διδακτορικό τίτλο σπουδών, ώστε να είμαστε σε θέση να βγάλουμε ασφαλή συμπεράσματα. Παρόλο που το μοντέλο εξηγεί μόνο ένα μικρό ποσοστό της διακύμανσης, το εύρημα αυτό προκρίνει την ανάγκη για περαιτέρω εξερεύνηση σε μεγαλύτερο δείγμα.

### **5.3 Περιορισμοί έρευνας**

Η συγκεκριμένη έρευνα επικεντρώθηκε σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης. Κατά συνέπεια, ένας από τους περιορισμούς είναι ο γεωγραφικός. Στο μέλλον μπορούν να συλλεχτούν δεδομένα και από άλλες Περιφερειακές Ενότητες της Ελλάδας, ώστε να υπάρξει σύγκριση των αποτελεσμάτων με βάση το κριτήριο αυτό. Επιπλέον, εξαιτίας του περιορισμένου χρόνου συλλογής των δεδομένων, το δείγμα που συλλέχθηκε είναι σχετικά μικρό. Προφανώς αν υπήρχε περισσότερος διαθέσιμος χρόνος, θα είχε συγκεντρωθεί μεγαλύτερο δείγμα δεδομένων, το οποίο θα μπορούσε να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των τάσεων αναφορικά με το προς εξέταση θέμα. Τέλος, ο αριθμός των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Περιφερειακή Ενότητα Κοζάνης είναι σχετικά μικρός εν συγκρίσει με τους εκπαιδευτικούς άλλων Περιφερειακών Ενοτήτων, κάτι που έχει ως συνέπεια το μικρό μέγεθος του ληφθέντος δείγματος. Για παράδειγμα η συλλογή δεδομένων από τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Θεσσαλονίκης ή Αθηνών, θα μπορούσε

να είναι μεγαλύτερη σε αριθμό από αυτόν που συγκεντρώθηκε από το νομό Κοζάνης. Παρόλα αυτά, το δείγμα είναι αντιπροσωπευτικό εν συναρτήσει τόσο του χρόνου συλλογής όσο και του μεγέθους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφερειακής Ενότητας Κοζάνης.

#### **5.4 Μελλοντική έρευνα**

Ως μελλοντικές επεκτάσεις της συγκεκριμένης έρευνας, είναι η συλλογή μεγαλύτερου δείγματος, έτσι ώστε να έχουμε πιο αντιπροσωπευτικά δεδομένα από σχολεία που ανήκουν σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας. Με αυτό τον τρόπο θα γίνουν καλύτερα κατανοητές οι συσχετίσεις που υπάρχουν στους παράγοντες που εξετάστηκαν σε αυτή την εργασία. Επιπλέον, μπορούν να διευκρινιστούν και επιπλέον μεταβλητές, με τις οποίες, αν και θα αυξηθεί η πολυπλοκότητα της έρευνας, θα παρέχουν ωστόσο, καλύτερη οπτική αναφορικά με σχέσεις που ενδεχομένως να υπάρχουν ανάμεσα τους. Προφανώς, είναι καλό να εμβαθύνει κάποιος σε επιμέρους κομμάτια των διαστάσεων με επιπλέον ερευνητικά ερωτήματα. Επιπροσθέτως, η αναζήτηση διαφοροποιήσεων ανάμεσα σε ομάδες θα μπορέσει να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε αν υπάρχουν ομάδες εκπαιδευτικών με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, οι οποίες γίνονται αποδέκτες φαινομένων εκφοβισμού και αν τα φαινόμενα αυτά έχουν επίδραση στην εργασιακή τους απόδοση και εξουθένωση.

## 6 Βιβλιογραφία

- Acharya, B. (2010). Questionnaire design. *Central Department of population studies*, 2-3.
- Akar, N. Y., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Academic Review*, 11(1), 179-191.
- Alderson, A., & İz, F. (1990). The Oxford English- Turkish Dictionary. *ABC Publishing*.
- Androulakis, G. S., Georgiou, D. A., Lainidi, O., Montgomery, A., & Schaufeli, W. B. (2023). The Greek Burnout Assessment Tool: Examining Its Adaptation and Validity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10), 5827.
- Ayda, A. R. (2019). The effect of mobbing levels experienced by music teachers on organizational commitment and job satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 19(84), 28-56.
- Banks, J., & Scott, S. (2010). Mobbing in schools by teachers and pupils-breaking the culture of silence. *Educational Research*, 52(3), 309-325.
- Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3), 263–301.
- Boparai, J. K., Singh, S., & Kathuria, P. (2018). How to design and validate a questionnaire: a guide. *Current clinical pharmacology*, 13(4), 210-215.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998.
- Bowman, M. A., Frame, M. W., & Iverson, R. D. (2008). Conflict in schools: The principal's challenge. *Rowman & Littlefield Education*.
- Brace, I. (2018). Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research. *Kogan Page Publishers*.
- Bradshaw, C. P., & Figiel, K. (2012). Prevention and Intervention of Workplace Bullying in Schools. A Report Prepared for the National Education Association (NEA), 1-35.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2007). Workplace mobbing: A nested case-control study. *Occupational Medicine*, 57(5), 367-373.

- Brown, J. (2009). Choosing the right number of components or factors in PCA and EFA. . *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 13(2).
- Budak, G., & O. Sürgevil, T. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 95-108.
- Can, E., & Çağlar, H. (2017). Examination of School Principals' Mobbing Practices against Class Teachers. *Online Submission*.
- Çeliköz, M., & Çeliköz, N. (2017). Exposure to Mobbing: Perceptions of Primary School Teachers. *Journal of education and practice*, 8(3), 195-201.
- Cemaloglu, N., & Kilinc, A. C. (2012). The relationship between school principals' ethical leadership behaviors and teachers' perceived organizational trust and mobbing. *Egitim ve Bilim*, 37(165), 137.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3): 297–334.
- De Wet, C., & Jacobs, L. (2018). Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment in Schools. In D’Cruz, P., Noronha, E., Keashly, L. & Tye-Williams, S. (Eds.) *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors. Handbooks of Workplace Bul.*
- Divincová, A., & Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2).
- Doğan, H., & Doğan, İ. (2009). The relationship between mobbing and job satisfaction: an exploratory study. In *International Symposium on Sustainable Development*, 9-10.
- Dolunay, A. (2002). Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1): 51-62.
- Due, P. (2012). The adult consequences of bullying in childhood: Trends from 1978 to 2007. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(5), 548-553.
- Duffy, M., & Sperry, L. (2011). Mobbing: Causes, consequences, and solutions. *Oxford University Press*.
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). The Negative Acts Questionnaire: Development, Validation and Revision of a Measure of Bullying at Work. *10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague, 16-19 May*.

- 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., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Taylor & Francis), 3-30.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management, 29*(3), 549-570.
- Ertureten, A., Cemalcilar, Z., & Aycan, Z. (2013). The relationship of downward mobbing with leadership style and organizational attitudes. *Journal of business ethics, 116*, 205-216.
- EU-OSHA. (2003). The Nature of Bullying at Work. Retrieved from <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/207>.
- F. Sezgin, A. K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13*(3):103-127.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues, 30*(1), 159-165.
- Goleman, D. (2018). What makes a leader? *Routledge*, 39-52.
- Góralewska-Słońska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. *Management, 23*(1).
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress, 21*(3), 220-242.
- Hogh, A., Hoel, H., & Carneiro, I. G. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study. *Journal of nursing management, 19*(6), 742-751.
- İlhan, A., Tutak, T., & Ekinçi, N. (2021). A Study on the Relationship between Mobbing and Professional Burn out Perceptions of Secondary School Mathematics Teachers. *. Shanlax International Journal of Education, 9*, 88-104.

- Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği), Doctoral Dissertation, . *Selçuk University, Institute of Social Sciences, Konya*.
- Judge, T., & Church, A. (2003). Job Satisfaction: Research and Practice. *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice. Oxford, UK: Blackwell*, 166-198.
- 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.
- Kambur, E. (2022). The Moderator Effect of the Perceived Quality of Meal Service on the Relationship between Mobbing, Job Stress and Job Performance. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(44), 253-278.
- Karavardar, G. (2009). Mobbing in the Business Life and the Relation with the Predictive Values of Mobbing Resistance Personality Characteristics. . *İstanbul University*.
- Kowal, J., & Sawicka-Gwiazda, G. (2018). Mobbing as a problem in management ethics. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, 21(5), 131-145.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing At Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 165-184.
- Litzke, S., & Schuh, H. (2007). Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. *Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne*.
- López-Cabrera, R., Casas, F., Beas, C., Ortega-Ruiz, R., & Del Rey, R. (2019). The role of school culture in school violence: Experiences from secondary education teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2514.
- Maslach, C. (2009). Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. In: H. Sęk (ed.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, 13-32.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Mujtaba, B. G., & Senathip, T. (2020). Workplace mobbing and the role of human resources management.

- Murray, P. (1999). Fundamental issues in questionnaire design. *Accident and emergency nursing*, 7(3), 148-153.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2006). Measuring exposure to workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Taylor & Francis), 149-174.
- Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the Relationship among the Level of Mobbing Experience, Job Satisfaction and Burnout Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(1), 148-161.
- Özsungur, F. (2020). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 203-213.
- Patten, M. (2016). Questionnaire research: A practical guide. *Routledge*.
- Pelit, E., & Kilic, I. (2012). The relationship between mobbing and organizational commitment: An application on city and resort hotels. *Journal of Business Research-Turk*, 4(2), 122-140.
- Pulido-Martos, M., Augusto-Landa, J. M., & Lopez-Zafra, E. (2016). Sources of social support related to perceived stress and burnout in Spanish teachers: A longitudinal study. *International Journal of Psychology*, 51(6), 429-438.
- Rosenthal, M. (2016). Qualitative research methods: Why, when, and how to conduct interviews and focus groups in pharmacy research. *Currents in pharmacy teaching and learning*, 8(4), 509-516.
- Sağlam, A. Ç. (2008). Teachers' views about mobbing (psychological violence) at elementary schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133-142.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Savicki, V., Cooley, E., Gjesvold, J., & Finch, W. H. (2003). Measuring coping: A review and critique. In V. Murphy (Ed.), *Managing workplace stress and conflict amid change*. Psychology Press, 30-61.
- Schaufeli, W., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal Environmental Research Public Health*, 17, 9495.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture . *American Psychological Association*, 45(2), 109.

- Sloan, L. M., Matyok, T., Schmitz, C. L., & Short, G. F. (2010). A story to tell: Bullying and mobbing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3).
- Song, Y., Son, Y. J., & Oh, D. (2015). Methodological issues in questionnaire design. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(3), 323-328.
- Sousa-Pouza, A., & Sousa-Pouza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538.
- Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian Journal of Managerial Science*, 11, 8-16.
- Tanhan, F., & Çam, Z. (2011). The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2704-2709.
- Wagaman, M. A., Geiger, J. M., Shockley, S., & Segal, E. A. (2009). The role of work-family conflict in developing teacher burnout: A review and recommendations. *The American Journal of Education*, 115(4), 517-546.
- Wold, S., Esbensen, K., & Geladi, P. (1987). Principal component analysis. *Chemometrics and intelligent laboratory systems*, 2(1-3), 37-52.
- Yangınlar, G., & Bal, N. (2021). The effect of occupational commitment and mobbing on the intention to leave in road transportation during the COVID-19 pandemic period. *Business & Management Studies. An International Journal*, 9(3), 835-850.
- ye-Williams, S., Faircloth, B. S., & Portis, T. S. (2015). Silence speaks: Principal preparation and K-12 teacher bullying. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 10(2), 49-59.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice (Taylor & Francis)*, 203-218.
- Αρφαράς, Ν., & Σπηλιόπουλος, Γ. (2020). Εργασιακός εκφοβισμός.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία;, Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών. *Κριτική*.
- Ζαχαρά, Α. (2022). Εργασιακό στρες, σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματική ικανοποίηση στο δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης e-ΕΦΚΑ. *Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής*.



- Ζήση, Π. (2022). Επαγγελματική εξουθένωση και ηθική παρενόχληση στις υπηρεσίες υγείας εν μέσω πανδημικής κρίσης Covid-19. *Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής*.
- Θεοδωρίδης, Σ. (2022). Ψηφιακή διασκέδαση και η επίδραση της στις γνωστικές λειτουργίες και την απόδοση των εργαζομένων . (*Doctoral dissertation, University of Piraeus (Greece)*).
- Καλλιατάκη, Ε., & Γεράκη, Α. (2022). Εργασιακός Εκφοβισμός στην Εκπαίδευση Αντιληπτό ή μη Υπαρκτό Φαινόμενο. *Education Sciences*, 2022(3), 51-74.
- Μελαμπιανάκη, Σ., & Σοφουλάκη, Ε. (2017). Εκφοβισμός και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- Ντόλκερα, Α. Γ. (2017). Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση . (*Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή*). *Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος*.
- Πανταζής, Α., & Ίντας, Γ. (2016). Επαγγελματικός ψυχολογικός εκφοβισμός στο Νοσηλευτικό Προσωπικό. *Νοσηλευτική 6ο Πανελλήνιο και 5ο Πανευρωπαϊκό Επιστημονικό & Επαγγελματικό Νοσηλευτικό Συνέδριο*.
- Περδικίδου, Μ. (2021). Εργασιακός εκφοβισμός, χαρακτηριστικά προσωπικότητας και επαγγελματική ικανοποίηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.
- Πετροπούλου, Ε. Μ. (2022). Εργασιακή εξουθένωση και mobbing στις υπηρεσίες υγείας εν μέσω της πανδημικής κρίσης COVID-19. *Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής*.
- Τέγος, Δ. (2017). Εργασιακός εκφοβισμός: προσωπικά χαρακτηριστικά και εργασιακά αποτελέσματα . (*Doctoral dissertation, University of Piraeus (Greece)*).

# Παραρτήματα

## Παράρτημα Ι (Δημογραφικά)

Σε αυτό το παράρτημα παραθέτουμε το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα μας καθώς και τις δημογραφικές ερωτήσεις που συλλέχθηκαν

### 1) Οικογενειακή κατάσταση

Ελεύθερος/η

Διαζευγμένος/η

Εν διαστάσει

Παντρεμένος/η

Σε σχέση

Άλλο

### 2) Ηλικία

25-35

36-45

46-55

56-65

### 3) Τύπος εργασίας

Μόνιμος

Ωρομίσθιος

### 4) Μορφωτικό επίπεδο

Πανεπιστήμιο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

### 5) Χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση

0-5

6-10

11-15

16-20

21+

6) Φύλο

Γυναίκα

Αντρας

## Παράρτημα II (Ερωτηματολόγιο Αρνητικών πράξεων)

Η ελληνική μετάφραση του ερωτηματολογίου Αρνητικών πράξεων [Negative Acts Questionnaire (NAQ)] (Einarsen & Hoel, 2001). Μεταφρασμένο και σταθμισμένο στα ελληνικά (23 ζεύγη ερωτήσεων) (Kakoulakis, et al., 2015)

### Οδηγίες

Παρακαλούμε απαντήστε στις παρακάτω προτάσεις σύμφωνα με τη διαβαθμισμένη Κλίμακα Likert οι οποίες εκφράζουν καλύτερα την άποψή σας ή απαντώντας με τον τρόπο όπως ορίζει η κάθε ερώτηση.

**1= Ποτέ, 2= Σπάνια, 3= Μια φορά ανά Μήνα, 4= Μία φορά ανά εβδομάδα, 5= Κάθε μέρα**

A/A	Ερωτήσεις	Βαθμολογία				
1	Σας αποκρύπτουν πληροφορίες οι οποίες επηρεάζουν την απόδοσή σας	1	2	3	4	5
2	Σας αναθέτουν υπερβολικό όγκο εργασίας	1	2	3	4	5
3	Σας αναθέτουν εργασίες υποδεέστερες των ικανοτήτων σας	1	2	3	4	5
4	Σας αναθέτουν αρμοδιότητες ή καθήκοντα με παράλογους ή ανέφικτους στόχους και προθεσμίες	1	2	3	4	5
5	Αγνοούν τις απόψεις και τις ιδέες σας	1	2	3	4	5
6	Υποβάλλετε σε υπερβολικό έλεγχο της εργασίας σας	1	2	3	4	5
7	Δέχετε επανειλημμένες υπενθυμίσεις για λάθη και παραλείψεις σας	1	2	3	4	5
8	Σας ταπεινώνουν ή σας κοροϊδεύουν για θέματα που αφορούν στην εργασία σας	1	2	3	4	5
9	Υπήρξατε αντικείμενο κουτσομπολιού ή διάδοσης φημών	1	2	3	4	5
10	Γίνονται προσβλητικά και επιθετικά σχόλια για το πρόσωπο σας (που αφορούν συνήθειες, το παρελθόν σας, την ιδιωτική σας ζωή, τη φυλή, το θρήσκευμα κλπ)	1	2	3	4	5
11	Σας αγνοούν ή σας αποκλείουν από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α.	1	2	3	4	5
12	Δέχετε υπαινιγμούς ή λαμβάνετε μηνύματα από άλλους ότι πρέπει να παραιτηθείτε από την εργασία σας	1	2	3	4	5
13	Αντιμετωπίζετε εκφοβιστική συμπεριφορά όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, παρεμπόδιση	1	2	3	4	5
14	Δέχετε επίμονη κριτική της εργασίας και της προσπάθειάς σας	1	2	3	4	5
15	Σας αγνοούν ή σας αντιμετωπίζουν εχθρικά όταν πλησιάζετε άλλους	1	2	3	4	5
16	Σας αφαιρούν κρίσιμες αρμοδιότητες ή τις αντικαθιστούν από ασήμαντες ή δυσάρεστες	1	2	3	4	5
17	Δέχετε λανθασμένες ή άδικες κατηγορίες εις βάρος σας	1	2	3	4	5
18	Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	1	2	3	4	5
19	Σας φωνάζουν ή γίνεστε αποδέκτης παρορμητικού θυμού ή οργής	1	2	3	4	5
20	Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε/διεκδικήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (ειδικού τύπου άδεια, οδοιπορικά κάλυψη διαφόρων εξόδων που δικαιολογεί ο οργανισμός)	1	2	3	4	5
21	Δέχετε φάρσες από άτομα που δεν σας συμπαθούν	1	2	3	4	5

22	Δέχεστε απειλές για άσκηση σωματικής βίας ή κακοποίησης	1	2	3	4	5
23	Έχετε υποστεί εκφοβισμό στην εργασία σας	1	2	3	4	5

Ως εκφοβισμός ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα γίνονται αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών από έναν ή περισσότερους δράστες και κατά την οποία ο/οι αποδέκτες των αρνητικών συμπεριφορών έχουν δυσκολία ως προς το να προστατέψουν τον εαυτό τους. Η ατομική -έναν προς έναν-αντιπαράθεση δεν εμπίπτει στον ορισμό του εκφοβισμού.

Έχοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό σας παρακαλούμε υποδείξτε τον βαθμό στον οποίο έχετε υποστεί την περιγραφόμενη συμπεριφορά στην εργασία σας κατά τους τελευταίους 6 μήνες.

### Παράρτημα ΙΙΙ (Ερωτηματολόγιο για την εργασιακή εξουθένωση)

Το Ερωτηματολόγιο εργασιακής εξουθένωσης (BAT) (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020). Μεταφρασμένο και σταθμισμένο στα Ελληνικά (33 ζεύγη προτάσεων) (Androulakis, Georgiou, Lainidi, Montgomery, & Schaufeli, 2023)

#### Οδηγίες

Οι ακόλουθες δηλώσεις σχετίζονται με την εργασιακή σας κατάσταση σας και τον τρόπο με τον οποίο την αντιμετωπίζετε. Παρακαλώ αναφέρατε πόσο συχνά

1= Ποτέ, 2= Σπάνια, 3= Μερικές φορές, 4= Συχνά, 5= Πάντα

A/A	Ερωτήσεις	Βαθμολογία				
1	Στη δουλειά, αισθάνομαι πνευματικά εξαντλημένος/η	1	2	3	4	5
2	Ό,τι κάνω στη δουλειά, απαιτεί πολύ μεγάλη προσπάθεια	1	2	3	4	5
3	Μετά από μία ημέρα στη δουλειά, είναι δύσκολο να αναπληρώσω την ενέργειά μου	1	2	3	4	5
4	Στη δουλειά, αισθάνομαι σωματικά εξαντλημένος/η	1	2	3	4	5
5	Όταν ξυπνάω το πρωί, δεν έχω την ενέργεια να ξεκινήσω μία καινούρια μέρα στη δουλειά	1	2	3	4	5
6	Θέλω να είμαι ενεργός/η στη δουλειά, αλλά κατά κάποιον τρόπο μου είναι αδύνατο να το διαχειριστώ	1	2	3	4	5
7	Όταν ξεπερνάω τον εαυτό μου στη δουλειά, κουράζομαι γρήγορα	1	2	3	4	5
8	Στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, αισθάνομαι πνευματικά εξαντλημένος/η και εξουθενωμένος/η	1	2	3	4	5
9	Παλεύω να βρω τον ενθουσιασμό μου για τη δουλειά	1	2	3	4	5
10	Στη δουλειά, δε σκέφτομαι ιδιαίτερα το τι κάνω και λειτουργώ στον “αυτόματο πιλότο”	1	2	3	4	5
11	Αισθάνομαι μία έντονη αποστροφή προς τη δουλειά	1	2	3	4	5
12	Αισθάνομαι αδιάφορος/η για τη δουλειά	1	2	3	4	5
13	Είμαι κυνικός/η σχετικά με το τι σημαίνει η δουλειά μου για τους άλλους	1	2	3	4	5
14	Στη δουλειά, δυσκολεύομαι πολύ να διατηρήσω την προσοχή μου εστιασμένη	1	2	3	4	5
15	Στη δουλειά, παλεύω να σκέφτομαι καθαρά	1	2	3	4	5
16	Στη δουλειά, ξεχνάω και αποσπώμαι	1	2	3	4	5
17	Όταν εργάζομαι, παλεύω να συγκεντρωθώ	1	2	3	4	5
18	Κάνω λάθη στη δουλειά, επειδή το μυαλό μου βρίσκεται σε άλλα πράγματα	1	2	3	4	5
19	Στη δουλειά, αισθάνομαι ανήμπορος/η να ελέγξω τα συναισθήματά μου	1	2	3	4	5
20	Δεν αναγνωρίζω τον εαυτό μου έτσι όπως αντιδρώ συναισθηματικά στη δουλειά	1	2	3	4	5
21	Κατά την διάρκεια της δουλειάς, γίνομαι ευέξαπτος/η όταν τα πράγματα δεν πάνε όπως τα θέλω	1	2	3	4	5
22	Στη δουλειά, αναστατώνομαι ή αισθάνομαι λυπημένος/η, χωρίς να ξέρω γιατί	1	2	3	4	5

23	Στη δουλειά, μπορεί να αντιδρώ υπερβολικά, χωρίς να έχω τέτοια πρόθεση	1	2	3	4	5
24	Δυσκολεύομαι πολύ να αποκοιμηθώ ή να διατηρήσω τον ύπνο μου	1	2	3	4	5
25	Έχω την τάση να ανησυχώ	1	2	3	4	5
26	Αισθάνομαι ένταση και στρεσαρισμένος/η	1	2	3	4	5
27	Αισθάνομαι άγχος ή/και υποφέρω από κρίσεις πανικού	1	2	3	4	5
28	Ο θόρυβος και τα πλήθη με ενοχλούν	1	2	3	4	5
29	Υποφέρω από ταχυπαλμίες ή πόνο στο στήθος	1	2	3	4	5
30	Υποφέρω από στομαχικές ή/και εντερικές ενοχλήσεις	1	2	3	4	5
31	Υποφέρω από πονοκεφάλους	1	2	3	4	5
32	Υποφέρω από μυϊκό πόνο, για παράδειγμα στον αυχένα, στους ώμους ή στη μέση	1	2	3	4	5
33	Αρρωσταίνω συχνά	1	2	3	4	5

## **Παράρτημα IV (Εισαγωγικό κείμενο συμμετοχής)**

Ονομάζομαι Βαΐτσα Καρρά και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου της Κύπρου και αυτή την περίοδο εκπονώ την διπλωματική μου εργασία. Σκοπός της εν λόγω έρευνας είναι η διερεύνηση του ρόλου του εργασιακού εκφοβισμού στην εργασιακή εξουθένωση των εκπαιδευτικών σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Κοζάνης.

Η έρευνα ξεκινά με την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, πράγμα που αποτελεί και αποδοχή συμμετοχής σε αυτή. Η συμμετοχή είναι ανώνυμη, οικειοθελής και χωρίς πληρωμή. Καλείστε να συμπληρώσετε δύο ερωτηματολόγια διάρκειας ~15-20 λεπτά. Σε περίπτωση που επιθυμείτε να αποχωρήσετε από την έρευνα παρακαλώ επικοινωνήστε με την ερευνήτρια στο email: **v.karra.1@nup.ac.cy**

Τα συλλεχθέντα δεδομένα, θα αποθηκευτούν σε εξωτερικό usb και θα έχει πρόσβαση σε αυτά μόνο η ερευνήτρια. Τα δεδομένα δε θα διαμοιραστούν με τρίτους, ούτε θα χρησιμοποιηθούν σε άλλη έρευνα. Τέλος, μετά το πέρας ενός έτους τα δεδομένα θα καταστραφούν για τη διασφάλιση προστασίας και εμπιστευτικότητας που διέπουν τους κανόνες Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (GDPR).

Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή.