

2024-01

þý ÿ µ<sup>0</sup> Æ ç<sup>2 1</sup> ã ¼ ì â ä é ½ ³ å ½ ±<sup>1 0</sup> î ½  
þý µ á<sup>3</sup> ± ã<sup>-</sup> ± â<sup>0 ± 1</sup> . µ à<sup>-</sup> ' á ± ã . ä ç å  
þý µ à ±<sup>3 3</sup> µ » ¼ ± ä<sup>1 0</sup> ®<sup>0 ± 1</sup> à á ç ã é à<sup>1 0</sup> ©

þý £ å á ç à ç í » ç å , • » - ½ .

þý œ µ ä ± ä ä å ç<sup>1 ± 0</sup> ì á ì<sup>3</sup> á ± ¼ ¼ ± " ç<sup>-0</sup> . ã . â • à<sup>1</sup> ç µ<sup>1</sup> á ® ã µ é ½ , £ ç ç » ® ÿ<sup>1 0</sup> ç ½ ç ¼<sup>1 0</sup> î ½  
þý " ç<sup>-0</sup> . ã . â , ± ½ µ à<sup>1</sup> ã ä ® ¼<sup>1</sup> ç • µ ñ à ç »<sup>1</sup> â ñ Æ ç å

<http://hdl.handle.net/11728/12751>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

**Πρόγραμμα Σπουδών : Μεταπτυχιακό Διοίκησης  
Επιχείρησης**

**Μεταπτυχιακή Διατριβή**

**ΘΕΜΑ: Ο εκφοβισμός των γυναικών στο χώρο εργασίας και  
η επίδραση του στην επαγγελματική και προσωπική τους  
ζωή.**

**ΣΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ**

**ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ, 2024**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη.....	4
Abstract.....	5
Εισαγωγή.....	6
Μέρος Α: Θεωρητικό Μέρος	
Κεφάλαιο 1: Εκφοβισμός στο χώρο εργασίας-Ανάλυση της έννοιας.....	7
1.1 Ιστορική αναδρομή του φαινομένου ‘εργασιακός εκφοβισμός’ .....	7
1.2 Ορισμός του εργασιακού εκφοβισμού.....	8
1.3 Έκταση του εργασιακού εκφοβισμού.....	10
Κεφάλαιο 2: Εργασιακός εκφοβισμός-Πηγές-Μορφές-Ένταση-Γυναικείο φύλο- Ιδιαιτερότητες του φαινομένου.....	11
2.1 Πηγές εργασιακού εκφοβισμού.....	12
2.2 Μορφές εργασιακού εκφοβισμού.....	14
2.3 Ένταση εργασιακού εκφοβισμού.....	16
2.4 Παράγοντες κινδύνου.....	17
2.5 Εργασιακός εκφοβισμός σε σχέση με το γυναικείο φύλο.....	20
Κεφάλαιο 3: Εργασιακός εκφοβισμός- Επιπτώσεις-Τρόποι αντιμετώπισης-Νομική Προστασία.....	22
3.1 Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στην επαγγελματική πορεία των γυναικών.....	22
3.2 Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στη προσωπική ζωή των γυναικών.....	25
3.3 Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού.....	28
3.4 Νομική Προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών για την αντιμετώπιση εργασιακού εκφοβισμού.....	31
Μέρος Β:Μεθοδολογία.....	32
Συλλογή δεδομένων.....	33
Ταυτότητα έρευνας.....	33

Κεφάλαιο 4: Ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων.....	35
4.1 Περιγραφική ανάλυση.....	35
Κεφάλαιο 5: Ανάλυση αποτελεσμάτων.....	37
5.1 Περιγραφική ανάλυση.....	37
5.2 Στατιστική ανάλυση.....	43
Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	53
6.1 Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	53
Βιβλιογραφία.....	56
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	60

## Περίληψη

Στη παρούσα εργασία θα ασχοληθούμε με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Αρχικά, θα αναλυθεί η έννοια του εργασιακού εκφοβισμού και θα γίνει μια βιβλιογραφική ανασκόπηση στην εμφάνιση του φαινομένου. Έπειτα, θα δοθεί ο ορισμός του και μελετηθεί η έκτασή του. Θα διερευνηθούν οι πηγές του εργασιακού εκφοβισμού και οι μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται. Παράλληλα, θα μελετήσουμε την ένταση του φαινομένου και τις αιτίες που το καθορίζουν. Στη συνέχεια, θα εξεταστεί ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας σε σχέση με το φύλο, αν το γυναικείο φύλο είναι πιο επιρρεπές στην έκθεση του φαινομένου και ποιοι παράγοντες είναι υπεύθυνοι για αυτό. Επιπρόσθετα, θα γίνει διερεύνηση των επιπτώσεων του εργασιακού εκφοβισμού τόσο στη προσωπική όσο και στην επαγγελματική ζωή των γυναικών και σε ποιες κατηγορίες διακρίνονται. Επιπλέον, θα αναφερθούν ορισμένοι τρόποι για την αντιμετώπιση και τη πρόληψη του φαινομένου. Ωστόσο, θα γίνει αναφορά στο νομικό πλαίσιο που ισχύει στην Ελλάδα για τα δικαιώματα των γυναικών σχετικά με την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού. Για την επίτευξη των βασικών μου στόχων επέλεξα να καταθέσω ερωτηματολόγιο, τα δεδομένα του οποίου αναλύθηκαν με το πρόγραμμα SPSS και παρέχονται τα αποτελέσματα. Μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων προέκυψαν κάποια συμπεράσματα και παρατίθενται προτάσεις για την εξάλειψη του φαινομένου.

Λέξεις-κλειδιά: εργασιακός εκφοβισμός, θύμα, ηθική παρενόχληση, γυναικείο φύλο, διακρίσεις

## Abstract

In this paper we will deal with the phenomenon of workplace bullying. First, the concept of workplace bullying will be analyzed and a literature review will be made on the phenomenon's appearance. Then, its definition will be given and its extent will be studied. Then, the sources of workplace bullying and the forms in which it manifests itself will be explored. At the same time, we will study the intensity of the phenomenon and the causes that determine it. Then, workplace bullying will be examined in relation to gender, whether the female gender is more prone to exposure to the phenomenon and what factors are responsible for it. In addition, there will be an investigation of the effects of workplace bullying on both the personal and professional lives of women and in which categories they fall. In addition, some ways to deal with and prevent the phenomenon will be mentioned. However, reference will be made to the legal framework in force in Greece for women's rights regarding dealing with workplace bullying. To achieve my main objectives I chose to submit a questionnaire, the data of which was analyzed with the SPSS program and some results are provided. After analyzing the results, some conclusions were drawn and suggestions for eliminating the phenomenon are listed.

**Keywords:** workplace bullying, victim, moral harassment, female gender, discrimination

## Εισαγωγή

Ο εκφοβισμός, ο οποίος είναι διαδεδομένος στον εργασιακό χώρο και πλήττει μεγάλο μέρος των εργαζομένων, κυρίως γυναίκες, επιδρά σημαντικά στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Η συγκεκριμένη εργασία αποσκοπεί στη διερεύνηση του φαινομένου του εκφοβισμού κατά των γυναικών στον εργασιακό χώρο μελετώντας τα αίτια που το προκαλούν, τις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται και τις σοβαρές επιπτώσεις τόσο στην επαγγελματική τους πορεία όσο και στη προσωπική τους ζωή.

Ο εργασιακός εκφοβισμός, που ορίζεται ως επαναλαμβανόμενη κακοποιητική συμπεριφορά η οποία προκαλεί ζημιά στα θύματα, εμφανίζεται πολύ συχνά στο γυναικείο φύλο. Αυτό οφείλεται στα στερεότυπα, στις φυλετικές προκαταλήψεις και στην ανισορροπία ισχύος. Η κατανόηση των αιτιών που προκαλούν εκφοβισμό στα θύματα στο εργασιακό περιβάλλον είναι αναγκαία για τη δημιουργία στρατηγικών πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου. Επίσης, η οργανωτική κουλτούρα, οι ηγέτες και οι κοινωνικοί κανόνες καθορίζουν σημαντικά τη διαμόρφωση του εκφοβισμού. Ωστόσο, υπάρχει ποικιλία στις μορφές με τις οποίες εκδηλώνεται το φαινόμενο. Μπορεί να εκδηλωθούν με τη μορφή εμφανών επιθέσεων, όπως είναι η λεκτική κακοποίηση, οι απειλές και η απομόνωση του θύματος. Μπορεί όμως να εκδηλωθεί και με τη μορφή συγκαλυμμένων συμπεριφορών, όπως είναι οι φήμες, τα κουτσομπολιά και η αδικαιολόγητη κριτική.

Οι επιπτώσεις στην επαγγελματική ζωή των γυναικών είναι σοβαρές. Πιο συγκεκριμένα, εμποδίζει την εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας και αποκλείει τις γυναίκες από ευκαιρίες και προαγωγές. Παράλληλα, οι γυναίκες νιώθουν συχνά χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, πιέζονται με αυξημένο φόρτο εργασίας και δεν αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις. Όλα τα παραπάνω επηρεάζουν όχι μόνο την μισθολογική τους κατάσταση αλλά και μακροχρόνια την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Πέρα όμως από την επαγγελματική ζωή επηρεάζεται και η προσωπική ζωή των γυναικών από την έκθεσή τους στο φαινόμενο του εκφοβισμού. Το διαρκές άγχος και η ανησυχία μπορεί να κλονίσουν τη ψυχική υγεία και να οδηγήσουν σε κατάθλιψη

και αγχώδη διαταραχές. Έτσι, οι γυναίκες συχνά απομονώνονται γιατί δε λαμβάνουν το σεβασμό και την εκτίμηση που τους αξίζει στο εργασιακό τους περιβάλλον, με αποτέλεσμα να μη μπορούν να ξεφύγουν από τη κακοποιητική κατάσταση την οποία βιώνουν.

Οι γυναίκες για να αντιμετωπίσουν τον εκφοβισμό που βιώνουν στο χώρο εργασίας καταφεύγουν σε διάφορες στρατηγικές, όπως την αναζήτηση υποστήριξης από το κοινωνικό περίγυρο και τη διαχείριση της εκφοβιστικής συμπεριφοράς. Δυστυχώς, πολλές φορές ο φόβος για αντίποινα και η ανησυχία για τον αντίκτυπο στη καριέρα τους αποτρέπουν τα θύματα από το να μιλήσουν. Η υποστήριξη των θεσμών, η οποία περιλαμβάνει αποτελεσματικές πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και τη δέσμευση για δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, συντελεί σημαντικά στην αντίσταση των θυμάτων απέναντι στο φαινόμενο. Ωστόσο, για τη καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού κρίνεται απαραίτητη η συμβολή των οργανισμών. Η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την ενθάρρυνση των θυμάτων, ενισχύει τη δημιουργία μιας θετικής κουλτούρας. Τέλος, το υπάρχον νομικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει νόμους για τη καταπολέμηση των διακρίσεων και της παρενόχλησης, υπογραμμίζουν τη σπουδαιότητα της πρόληψης αλλά και της απόδοσης δικαιοσύνης.

Συνοψίζοντας, ο εκφοβισμός κατά των γυναικών στην εργασία είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα με σοβαρές επιπτώσεις. Εκτός από τις άμεσες επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον και στη σταδιοδρομία των γυναικών, υπάρχουν επιπτώσεις και στη προσωπική ζωή των γυναικών που επηρεάζουν τη ψυχική και σωματική τους υγεία. Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, απαιτείται η λήψη ορισμένων μέτρων, όπως είναι η δέσμευση των οργανισμών για τη καταπολέμηση του εκφοβισμού, η θέσπιση κανόνων και η μεταβολή κοινωνικών στερεότυπων και προκαταλήψεων για την ισότητα των δύο φύλων. Στόχος της αντιμετώπισης του εργασιακού εκφοβισμού και της προώθησης μιας κουλτούρας σεβασμού είναι η μείωση των βλαβερών επιπτώσεων τόσο στην επαγγελματική όσο και στη προσωπική ζωή των γυναικών.

## Μέρος Α: Θεωρητικό Μέρος

### Κεφάλαιο 1: Εκφοβισμός στο χώρο εργασίας-Ανάλυση της έννοιας



Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας πραγματοποιείται από άτομα που χρησιμοποιούν διάφορες τακτικές για να παρενοχλήσουν και να εκφοβίσουν τους συναδέλφους τους, ενώ συνήθως έχει το χαρακτηριστικό της ομαδικότητας. Η σκοπιμότητα πίσω από αυτή τη συμπεριφορά είναι είτε να συμμορφώσουν το συνάδελφο ώστε να λειτουργεί όμοια με τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης είτε να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί. Η συμπεριφορά αυτή είναι επαναλαμβανόμενη, επίμονη, επιθετική, ανήθικη, με μεγάλη χρονική διάρκεια έχοντας στόχο να βλάψει το συνάδελφο σωματικά ή ψυχικά.

Σύμφωνα με το Courtenay Baber, ο εργασιακός εκφοβισμός χρησιμοποιήθηκε κάποτε για να περιγράψει την αρπακτική συμπεριφορά των ζώων, σε αντίθεση με το παρόν που χρησιμοποιείται για τη περιγραφή μιας ομάδας συναδέλφων που έχουν σκοπό να ταπεινώσουν, να παρενοχλήσουν και να τρομοκρατήσουν έναν συνάδελφο-στόχο.

Το Ινστιτούτο Workplace Bullying 2021 πραγματοποίησε μία έρευνα στην οποία διαπιστώθηκε ότι 48,6 εκατομμύρια άνθρωποι έχουν εκφοβιστεί στο χώρο εργασίας τους. Επίσης, διαπιστώθηκε πως οι άνδρες έχουν περισσότερες πιθανότητες να εκφοβίσουν άνδρες και αντίστοιχα οι γυναίκες είναι πιθανότερο να εκφοβίσουν γυναίκες. Έχει παρατηρηθεί πως ο εργασιακός εκφοβισμός είναι συνήθως ψυχολογικής και λεκτικής φύσης και όχι τόσο σωματικής. Ιδιαίτερα, οι νεοπροσλαμβανόμενοι στο χώρο εργασίας είναι πιο δύσκολο να αντιληφθούν τη διαφορά μεταξύ κοροϊδίας και εκφοβισμού.

### 1.1 Ιστορική αναδρομή του φαινομένου ‘εργασιακός εκφοβισμός’

Ο εργασιακός εκφοβισμός στις διάφορες μορφές του είναι πιθανώς τόσο παλιός όσο και η ίδια η οργανωμένη εργασία. Τα πρώτα σημάδια επικεντρώνονταν σε σωματικό εκφοβισμό και εχθρικές επιθέσεις κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής επανάστασης στα τέλη του 19<sup>ου</sup> και στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα. Εκείνη την εποχή ήταν έντονη η κακοποίηση και η εκμετάλλευση, ενώ δεν είχαν τεθεί ακόμα οι βάσεις για τη θέσπιση των εργατικών δικαιωμάτων. Αργότερα, όταν οι χώροι εργασίας άλλαξαν και οι θέσεις των υπαλλήλων αυξήθηκαν, το κέντρο της κακοποίησης μετατοπίστηκε από τη σωματική στη ψυχική βλάβη.

Ο εργασιακός εκφοβισμός ή αλλιώς το mobbing όπως αποκαλείται διεθνώς έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον πολλών οργανώσεων που ασχολούνται με τη ανθρώπινη ψυχολογία, ήδη από το 1980, με σκοπό να εξεταστούν οι παράγοντες που οδηγούν σε αυτή τη συμπεριφορά, οι ιδιαιτερότητές της καθώς και οι συνέπειες που απορρέουν από αυτήν. Ο Σουηδός ψυχολόγος Heinz Leymann(1984) ήταν ο πρώτος που χρησιμοποίησε τον όρο εργασιακό εκφοβισμό και έκανε χρήση των όρων ‘παρενόχληση’ και ‘ψυχολογικός φόβος’ για να περιγράψει το φαινόμενο.

Τη δεκαετία του 1990 οι ερευνητές μελέτησαν σε βάθος τις αιτίες, τις επιπτώσεις και τη συχνότητα του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Η Σουηδία, η Νορβηγία και η Αυστραλία ήταν οι πρώτες χώρες που αναγνώρισαν τη σοβαρότητα του προβλήματος και εφάρμοσαν νομοθετικά μέτρα για τη καταπολέμησή του. Ο ερευνητής Einarsen (1997), του οποίου οι έρευνες είναι ευρέως γνωστές και αποδεκτές στον επιστημονικό τομέα, είναι πιο επιεικής στο χαρακτηρισμό του για τη συχνότητα και τη χρονική διάρκεια του φαινομένου.

Σύμφωνα με τη ψυχίατρο Marie France Hirigoyen από τη Γαλλία (2002), η ηθική παρενόχληση είναι κάθε είδους παρενοχλητική συμπεριφορά, λεκτική ή μη, που επαναλαμβάνεται και θίγει την αξιοπρέπεια, τη ψυχική ή σωματική υγεία ενός ατόμου και θέτει σε κίνδυνο την εργασιακή του ζωή.

Ο ερευνητής Olweus (1993), παρέχει έναν άλλο ορισμό, σύμφωνα με τον οποίο πρέπει να ισχύουν τρία δεδομένα. Αρχικά, ο εκφοβισμός πρέπει να χαρακτηρίζεται σαν μία εχθρική και αποκρουστική συμπεριφορά που απευθύνεται σε ένα άτομο- στόχο από ένα άλλο άτομο. Έπειτα, ο εκφοβισμός πρέπει να διακρίνεται για τη συχνότητά του, καθώς και για τη μεγάλη χρονική του διάρκεια. Τέλος, ο εκφοβισμός συμβαίνει σε διαπροσωπικές σχέσεις όπου υπάρχει ανισότητα ισχύος.

Σήμερα, ο εργασιακός εκφοβισμός είναι παγκοσμίως γνωστός, ενώ πολλές χώρες έχουν θεσπίσει ειδικούς νόμους για την αντιμετώπισή του, εστιάζοντας στη πρόληψη, τη παρέμβαση και τη τιμωρία των θυτών. Ωστόσο, όλο και περισσότεροι οργανισμοί έχουν συμπεριλάβει πολιτικές κατά του εκφοβισμού στους κώδικες δεοντολογίας τους.

Τον Ιούνιο του 2019, στο συνέδριο που διοργάνωσε ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εργασίας για τη βία και τη παρενόχληση στην εργασία παρουσιάστηκε ένας άλλος ορισμός της ηθικής

παρενόχλησης που είναι πιο κοντά στη πραγματικότητα. Έτσι λοιπόν, η ηθική παρενόχληση χαρακτηρίστηκε ως μία μη αποδεκτή συμπεριφορά, η οποία αποσκοπεί στη πρόκληση ψυχοσωματικών, ψυχολογικών, οικονομικών ή σεξουαλικών βλαβών. Σε αυτό τον ορισμό περιλαμβάνεται η λεκτική, η σωματική και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και ο εκφοβισμός που νιώθουν γυναίκες σήμερα στην εργασία τους. Ανεξάρτητα, με τους όρους που εντοπίζουμε στη διεθνή βιβλιογραφία για τον εργασιακό εκφοβισμό, ένα είναι το σίγουρο, ο ρυθμός με τον οποίο αυξάνεται το φαινόμενο είναι ραγδαίος.

## 1.2 Ορισμός του εργασιακού εκφοβισμού-mobbing

Παρόλο που υπάρχει δυσκολία να εντοπιστεί το πότε και πως έκανε την εμφάνισή του φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, ωστόσο αναλύθηκε από πλήθος ερευνητών παγκοσμίως. Ο Heinz Leymann (1984), όρισε το φαινόμενο ως εχθρική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τον Einarsen (2003), ο εργασιακός εκφοβισμός ορίζεται σαν μία επαναλαμβανόμενη ηθική παρενόχληση που έχει στόχο να εκφοβίσει, να εξευτελίσει και να απομονώσει ένα άτομο, προκαλώντας του ένα αρνητικό κλίμα στον εργασιακό χώρο που πιθανώς θα επηρεάσει τη ψυχική και πνευματική του ισορροπία.

Στην ουσία, πρόκειται για μία επιθετική συμπεριφορά η οποία λαμβάνει χώρα στο εργασιακό ή κοινωνικό περιβάλλον, έχει το χαρακτηριστικό της επανάληψης και εμφανίζεται με τη μορφή εχθρικών ενεργειών προς το πρόσωπο ενός ατόμου. Τα άτομα που το προκαλούν μπορεί να είναι ένα ή και περισσότερα, ενώ το θύμα νιώθει αδύναμο να αντιμετωπίσει τη κατάσταση, να αμυνθεί και να προστατεύσει τον εαυτό του. Η συχνότητα και το χρονικό διάστημα που διαρκεί το φαινόμενο είναι οι δύο πιο σημαντικές πτυχές, οι οποίες επιδρούν στη ψυχολογική, σωματική και κοινωνική κατάσταση του ανθρώπου που το βιώνει.

Αξίζει να σημειωθεί, πως οι μελετητές του φαινομένου συμφωνούν στα κύρια χαρακτηριστικά του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Έτσι λοιπόν, έχει επικρατήσει ως εργασιακός εκφοβισμός να ορίζεται η παρενόχληση, η επιθετική συμπεριφορά, η κοινωνική απομόνωση και το αρνητικό αντίκτυπο στην εργασία ενός ατόμου. Τα

χαρακτηριστικά αυτά έχουν συχνότητα και διάρκεια καθώς τα μεμονωμένα περιστατικά συγκρούσεων και αντιπαραθέσεων δε μπορούν να θεωρηθούν εκφοβισμός.

### 1.3 Έκταση του εργασιακού εκφοβισμού

Η έκταση του εργασιακού εκφοβισμού είναι ευρεία και επηρεάζει τα μέλη του οργανισμού, τον ίδιο τον οργανισμό αλλά και την ευρύτερη κοινωνία. Οι έρευνες δείχνουν πως ένα μεγάλο ποσοστό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού υφίσταται εκφοβισμό σε πολλές μορφές. Το ποσοστό αυτό διαφέρει ανάλογα με το τομέα των οργανισμών και τον πολιτισμό τους, αναδεικνύοντας έτσι τα προβλήματα που δημιουργούνται στους εργασιακούς χώρους από τον εκφοβισμό. Οι εύκολοι στόχοι για εργασιακό εκφοβισμό είναι συνήθως οι επαγγελματίες με καλές αποδόσεις, οι γυναίκες, οι έγχρωμοι και άτομα που θεωρούνται 'διαφορετικοί'.

Οι επιπτώσεις του ξεπερνούν την ανθρώπινη θλίψη, προκαλούν μείωση της παραγωγικότητας, πλήττουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την οργανωτική κουλτούρα. Οι απουσίες, η κακή απόδοση, η συχνή εναλλαγή εργατικού δυναμικού και η χαμηλή ικανοποίηση των εργαζομένων επιδρούν σημαντικά στη παραγωγικότητα και στη δημόσια εικόνα μιας επιχείρησης. Επίσης, ο εργασιακός εκφοβισμός προωθεί μια κατάσταση δυσάρεστη για τη κοινωνία, ενισχύοντας άνισες σχέσεις ισχύος, διακρίσεις και ψυχολογικά προβλήματα. Η επικράτηση του ισχυροποιεί τα συστημικά προβλήματα και εμποδίζει την εξέλιξη και βελτίωση ενός εργασιακού χώρου όπου δε θα υπάρχουν αποκλεισμοί και αδικίες.

Για τη καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού, είναι αναγκαίο να ληφθούν πλήρη μέτρα τα οποία θα περιλαμβάνουν μεγάλες πολιτικές εκστρατείες ευαισθητοποίησης και δομές υποστήριξης. Ωστόσο, αναγνωρίζοντας τις διάχυτες επιπτώσεις του φαινομένου και λαμβάνοντας προληπτικά μέτρα, οι οργανισμοί προωθούν μια πιο υγιή εργασιακή κουλτούρα που προάγει την εκτίμηση, την ισότητα και την εμπιστοσύνη στους εργαζόμενους.

## Κεφάλαιο 2: Εργασιακός εκφοβισμός-Πηγές-Μορφές-Ένταση-Γυναικείο φύλο-Ιδιαιτερότητες του φαινομένου

## 2.1 Πηγές εργασιακού εκφοβισμού

Για τη διερεύνηση των αιτιών που οδηγούν στη δημιουργία του φαινομένου mobbing οι μελετητές επικεντρώνονται σε δύο παράγοντες, στη ψυχοκοινωνική φύση του εργασιακού περιβάλλοντος και στα μοναδικά χαρακτηριστικά των θυμάτων και των θυτών. Σίγουρα, ο οργανισμός διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση του εκφοβισμού, ενώ έχει διαπιστωθεί πως οι οργανισμοί που είναι επιρρεπείς στις συγκρούσεις είναι περισσότερο ευάλωτοι στο φαινόμενο (Matthiesen, Einarsen, 2010). Επίσης, αυτοί οι εργασιακοί χώροι όπου εργάζονται αυτά τα άτομα έχουν χαμηλή αξιολόγηση, όχι μόνο για το τρόπο με τον οποίο διαχειρίζονται τις διάφορες καταστάσεις που προκύπτουν αλλά και για το τρόπο με τον οποίο ελέγχουν την εργασία αυτών των ατόμων. Αξίζει να σημειωθεί πως αμφισβητείται και ο ρόλος του οργανισμού όσον αφορά τη διαφάνεια που επικρατεί μέσα σε αυτόν.

Ακόμα, οφείλουμε να εστιάσουμε στη πιθανότητα τα αίτια του ψυχολογικού εκφοβισμού να έγκεινται τόσο στο χαρακτήρα και το προφίλ που παρουσιάζει το θύμα όσο και σε αυτό του θύτη.

Επιπλέον, οι έρευνες έχουν δείξει πως δεν υπάρχει μόνο ένας τύπος θύτης και θύματος. Συνήθως, οι εργαζόμενοι οι οποίοι υφίστανται παρενοχλήσεις στο χώρο εργασίας τους είναι άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση, που υποφέρουν από άγχος και ανασφάλεια, ενώ έχουν έντονα το αίσθημα της ντροπής και της κατάθλιψης.

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι πολύπλευρος και προκύπτει από ένα πολύπλοκο συνδυασμό παραγόντων. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε αυτές τις βαθύτερες αιτίες, για να αναπτυχθούν αποτελεσματικές στρατηγικές που θα προλαμβάνουν και θα αντιμετωπίζουν τέτοιες επιβλαβείς συμπεριφορές. Συγκεκριμένα, αυτές οι αιτίες είναι:

**Ανισορροπία εξουσίας :** Είναι μία από βασικές αιτίες που προκαλούν ανισότητες και διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Οι ισχυρότεροι συνήθως εκμεταλλεύονται τη θέση τους σε σχέση με τους κατώτερους ιεραρχικά και προσπαθούν να επιβληθούν, να κυριαρχήσουν, να εκφοβίσουν και να μειώσουν τους άλλους.

Οργανωτική κουλτούρα: Οι τοξικές κουλτούρες στο εργασιακό περιβάλλον ευνοούν τις συγκρούσεις, τον ανταγωνισμό, ανταμείβουν τις εχθρικές συμπεριφορές, ανέχονται τη κακοποίηση και δίνουν χώρο στην επέκταση του εκφοβισμού.

Ανεπαρκής πολιτική και η εφαρμογή της: Τα ελάχιστα ή ανύπαρκτα μέτρα των οργανισμών κατά του εκφοβισμού ενισχύουν την εξάπλωση του φαινομένου. Έστω και αν υπάρχουν επαρκή μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου, αν δεν εφαρμόζονται πρακτικά δε μπορεί να αποτραπεί οποιαδήποτε εκφοβιστική συμπεριφορά.

Άγχος και πίεση: Οι χώροι εργασίας με μεγάλο άγχος και πίεση, οι απαιτητικές προθεσμίες και μεγάλος όγκος εργασίας είναι παράγοντες που μπορούν να αυξήσουν εντάσεις μεταξύ των εργαζομένων, να δημιουργήσουν συγκρούσεις και να οδηγήσουν σε εκφοβιστικά περιστατικά ως μέσο επιβολής.

Ατομικά χαρακτηριστικά: Τα μοναδικά χαρακτηριστικά του κάθε ανθρώπου και η ιδιοσυγκρασία του θύματος αλλά και του θύτη διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Ο θύτης πιθανώς να είναι επιθετικός χαρακτήρας, με μειωμένη ενσυναίσθηση που έχει έντονη επιθυμία για έλεγχο και κυριαρχία. Ωστόσο, πολλοί ερευνητές συμφωνούν πως τα χαρακτηριστικά των εκφοβιστών διαμορφώνονται από τραυματικές εμπειρίες που βίωσαν στη παιδική τους ηλικία κατά την ενσωμάτωσή τους στο κοινωνικό σύνολο. Επιπλέον, τα άτομα που παρενοχλούν υποφέρουν από ζήλια και ανταγωνιστικότητα. Αντίστοιχα τα θύματα συνήθως παρουσιάζουν εσωστρέφεια και παθητικότητα, υποτιμούν τον εαυτό τους και τις δυνατότητές τους καθιστώντας τους πιθανούς στόχους.

Έλλειψη ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης: Η άγνοια και η ανύπαρκτη ή μειωμένη ευαισθητοποίηση για τον εργασιακό εκφοβισμό μπορεί να καλύψει τη συμπεριφορά ή να τη καθιστά φυσιολογική στο χώρο εργασίας.

Οργανωτικές αλλαγές και αναδιαρθρώσεις: Όταν οι οργανισμοί κάνουν αλλαγές, όπως συγχωνεύσεις, εξαγορές και αναδιοργανώσεις αυξάνεται το άγχος και η ανασφάλεια, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εντάσεις και εκφοβιστικές συμπεριφορές.

Διαχωρισμοί και προκαταλήψεις: Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να προκύψει από συμπεριφορές που προάγουν το διαχωρισμό με βάση το φύλο, τη καταγωγή, τις σεξουαλικές

προτιμήσεις, την ηλικία ή κάποια άλλη ιδιαιτερότητα του ατόμου που καταλήγει σε διαφορετική αντιμετώπιση ή απομόνωση.

Από όλα τα παραπάνω προκύπτει πως ο εργασιακός εκφοβισμός επηρεάζεται από τις οργανωτικές πολιτικές των οργανισμών και από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε εργαζόμενου είτε είναι θύμα είτε θύτης. Για να αναλυθεί ακριβώς το φαινόμενο είναι αναγκαίο να διερευνηθούν οι ιδιοσυγκρασίες των εμπλεκόμενων ατόμων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός πως συχνά τα άτομα αυτά παρουσιάζουν κάποιες ομοιότητες ως προς τη συμπεριφορά τους και το χαρακτήρα τους.

## 2.2 Μορφές εργασιακού εκφοβισμού

Ο εκφοβισμός μπορεί να κάνει την εμφάνισή του στο εργασιακό περιβάλλον με τη παρουσία διαφόρων μορφών, όπως είναι η φυσική κακοποίηση, η λεκτική κακοποίηση, η ψυχολογική και η σεξουαλική. Επίσης, συχνά παρουσιάζεται με τη μορφή απροκάλυπτων επιθετικών κινήσεων από άτομα που έχουν ένα είδος εξουσίας προς άτομα που δυσκολεύονται να υπερασπιστούν τον εαυτό τους σε μεγάλο βαθμό. Οι πιο συνηθισμένες μορφές που συχνά γίνονται αισθητές και οδυνηρές στα άτομα που εκφοβίζονται είναι οι εξής:

**Φυσική κακοποίηση:** Ορισμένες φορές μπορεί να εκδηλωθεί το mobbing με σωματικές επιθέσεις, απειλές και βίαιες συμπεριφορές με στόχο να τρομοκρατήσουν το θύμα. Πολλές φορές υπάρχει ένας ηθικός αυτουργός που παρακινεί άλλα άτομα να απομονώσουν ή να στοχοποιήσουν το θύμα.

**Λεκτική κακοποίηση:** Οι συνεχόμενες παρατηρήσεις, η υποτίμηση προς το πρόσωπο του άλλου, καθώς και ο εξευτελιστικός σχολιασμός. Επίσης τα ειρωνικά σχόλια, η επιθετικότητα στο τρόπο ομιλίας και οι προσβολές είναι κάποιες μορφές έκφρασης του mobbing.

**Κοινωνική απομόνωση:** Η απομόνωση ενός ατόμου με σκοπιμότητα ,έτσι ώστε να αποκλειστεί από την ομάδα και να μη συμμετέχει σε συζητήσεις, συνενυρέσεις ή κινητοποιήσεις.

Κουτσομπολιά και φήμες: Η εξάπλωση ψεύτικων ειδήσεων για ένα άτομο με σκοπό να στιγματίσει την εικόνα του ή να το διαβάλλει στους συναδέλφους του. Είναι ένας αρκετά διαδεδομένος τρόπος εμφάνισης του mobbing.

Υπονόμευση της εργασίας: Σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον είναι πολύ πιθανόν να μην αναγνωρίζεται η αξία ενός εργαζόμενου που αποδίδει, οι ιδέες του και οι προσπάθειές του. Παράλληλα όμως, κακόβουλα άτομα μπορεί να υπονομεύουν την εργασία του και να επιδιώκουν να τη βλάψουν.

Διαδικτυακή παρενόχληση: Μέσω των κοινωνικών δικτύων ή ηλεκτρονικών μηνυμάτων γίνεται επίθεση στο θύμα με σκοπό να του μειώσουν το ηθικό ή να το διαβάλλουν στους διαδικτυακούς του φίλους.

Έντονη παρακολούθηση: Η συστηματική παρατήρηση των κινήσεων ενός ατόμου αδικαιολόγητα σε μεγάλο βαθμό μπορεί να θεωρηθεί μια μορφή ψυχολογικής βίας.

Οποιαδήποτε μορφή εκφοβισμού μόνη της ή σε συνδυασμό με άλλες μορφές χρησιμεύει στην ύπαρξη ενός επιβλαβούς και νοσηρού κλίματος για τον εργαζόμενο στον οποίο απευθύνεται.

Σύμφωνα με τον ερευνητή Leymann (1996), οι μορφές του εργασιακού εκφοβισμού διακρίνονται σε πέντε κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, οι κατηγορίες αυτές αναφέρονται στις επιθέσεις στην αυτοέκφραση και στην επικοινωνία, στις επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις, στις επιθέσεις μέσω φημών, στις επιθέσεις στη ποιότητα της εργασιακής ζωής και στις επιθέσεις στη ψυχική και σωματική ζωή των ατόμων στις οποίες απευθύνονται.

Παράλληλα η ερευνήτρια Snobodova (2008), υποστηρίζει πως το mobbing διαφέρει από τον εκφοβισμό. Το mobbing συμβαίνει κυρίως στο χώρο εργασιών και μόνο μεταξύ ενηλίκων. Επίσης, είναι κρυφό, πιο διακριτικό, συμβαίνει επανειλημμένα και έχει διάρκεια. Ως αποτέλεσμα έχει, να απειλείται η υπαρξιακή ασφάλεια και να κλονίζεται η ψυχική υγεία του θύματος.

Ο ερευνητής Branko Lubarda (2008), αναφέρει πως υπάρχουν δύο μορφές εργασιακού εκφοβισμού, ο οριζόντιος και ο κάθετος. Ο οριζόντιος είναι όταν ένας υπάλληλος ή περισσότεροι που εργάζονται στο ίδιο περιβάλλον με ένα άτομο έχουν εχθρική συμπεριφορά απέναντί του χωρίς να υπάρχει κάποια δευτερεύουσα σχέση μεταξύ τους. Συνήθως, είναι



αποτέλεσμα αθέμιτου επιχειρηματικού ανταγωνισμού που τον συνοδεύει η ζήλια και άλλες αδυναμίες των ανθρώπων(V.Rodic,2015). Η Vesna Rodic, αναφέρει πως ο οριζόντιος εκφοβισμός στο χώρο εργασίας εμφανίζεται σε πιο ήπια μορφή με στόχο να γελοιοποιήσει το θύμα. Αυτό περιλαμβάνει χλευασμούς για το τρόπο ομιλίας, τη στάση του σώματος, το περπάτημα, το στυλ ντυσίματος καθώς και τη προσωπική του ζωή. Μπορεί όμως να εκδηλωθεί και σε πιο σοβαρή μορφή, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση, η διάδοση φημών και κουτσομπολιών σε σχέση με την εργασιακή και προσωπική ζωή, η απομόνωση του θύματος σε στιγμές χαλάρωσης και η συνεχόμενη διακοπή της συζήτησης (Leymann,1990).

Σύμφωνα με τον μελετητή Arnejcic(2016), ο κάθετος εργασιακός εκφοβισμός είναι μία τακτική που χρησιμοποιείται από ανώτερους ιεραρχικά, προϊστάμενους ή διευθυντές για να παρέχουν σε ορισμένα στελέχη δυνατότητες εξέλιξης, προαγωγής ή εκπαίδευσης. Ο εκφοβισμός αυτής της μορφής συνήθως γίνεται συγκαλυμμένα και κρύβεται πίσω από τον οριζόντιο. Ωστόσο, η κοινωνιολόγος Tatjana Vujošić αναφέρει πως το θύμα δέχεται έντονη κριτική και στενό έλεγχο από τους ανώτερους για την εκτέλεση της εργασίας του, ενώ υποτιμούνται οι επαγγελματικές του δεξιότητες χωρίς καμία αιτιολόγηση.

### 2.3 Ένταση εργασιακού εκφοβισμού

Είναι αποδεδειγμένο πως ο εργασιακός εκφοβισμός δεν είναι ένα περιστατικό που στιγματίζει όμορφα το άτομο που τον βιώνει. Η έντασή του αποτελείται από ένα σύμπλεγμα διαφορετικών χαρακτηριστικών που επιδρούν στη επαγγελματική και προσωπική ζωή του θύματος. Ανάλογα με τη φύση των χαρακτηριστικών αυτών του φαινομένου επηρεάζεται και η σοβαρότητα του βιώματος. Η συναισθηματική και ψυχολογική επιβάρυνση του ατόμου από τον εργασιακό εκφοβισμό σίγουρα επηρεάζει την ένταση του. Επίσης, η επαναληψιμότητα και η σοβαρότητα της κατάστασης έχουν άμεσο αντίκτυπο στην ένταση του εκφοβισμού. Έχει παρατηρηθεί πως η συχνότητα με την οποία εκτίθεται ένα άτομο σε επιθετική συμπεριφορά, λεκτική κακοποίηση, κοινωνικό αποκλεισμό ή ηθική παρενόχληση αυξάνει τη σοβαρότητα του προβλήματος, προκαλώντας στρες και αδυναμία στο θύμα να διαχειριστεί τις διάφορες καταστάσεις. Ακόμα, η χρονική διάρκεια των περιστατικών παρενόχλησης διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο. Η εκτεταμένη έκθεση σε ένα εχθρικό χώρο εργασίας επηρεάζει σημαντικά τις επιπτώσεις από το

φαινόμενο, υπονομεύοντας την αυτοπεποίθηση, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το ευχάριστο κλίμα που θα έπρεπε να επικρατεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Εκτός όμως από το χώρο εργασίας, η μακροχρόνια έκθεση στο φαινόμενο επιδρά στη προσωπική και κοινωνική ζωή του ανθρώπου αυξάνοντας τη σοβαρότητα του βιώματος. Επιπλέον, η δυναμική της εξουσίας συμβάλλει στην ένταση του εργασιακού εκφοβισμού, καθώς οι εκφοβιστές χρησιμοποιούν τη δύναμη και την ισχύ που κατέχουν προκειμένου να επιβάλλονται στους υπόλοιπους εργαζόμενους. Με αυτή τη τακτική καταφέρνουν να κάνουν τα θύματα να νιώθουν ευάλωτα, ευαίσθητα και φοβισμένα, ενισχύοντας την ένταση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Το ψυχολογικό εκτόπισμα της ηθικής παρενόχλησης είναι πολύ σημαντικό. Μπορεί να προκαλέσει αισθήματα κοινωνικού αποκλεισμού, κατάθλιψη ακόμα και ψυχοσωματικά προβλήματα από το έντονο άγχος και τη πίεση. Το τοξικό κλίμα στον εργασιακό χώρο πολλές φορές προκαλεί χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και παραγωγικότητα στα θύματα επιφέροντας προβλήματα στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Ωστόσο, υπάρχει ένα μέρος του εργατικού δυναμικού που παρευρίσκεται όταν λαμβάνουν χώρα αυτά τα περιστατικά παρενόχλησης. Αυτά τα άτομα πολλές φορές παρατηρούν το φαινόμενο χωρίς να το αντιληφθούν ιδιαίτερα και χωρίς να αντιδράσουν. Έτσι, επικρατεί μία κουλτούρα φόβου και εχθρότητας που μειώνει το ηθικό των εργαζομένων, τη συναδελφικότητα και την ευμάρεια στο χώρο εργασίας θέτοντας σε κίνδυνο τη παραγωγικότητα και την εικόνα του οργανισμού.

Η πρόληψη σχετικά με το φαινόμενο του εκφοβισμού είναι πρώτιστης σημασίας για τη μείωση της έντασης του. Η καθιέρωση μιας ισχυρής οργανωτικής πολιτικής και η ανάπτυξη μιας κουλτούρας όπου θα ευδοκιμεί ο σεβασμός και η αμοιβαία εκτίμηση είναι απαραίτητα μέτρα για την εξάλειψη του εργασιακού εκφοβισμού. Οι καμπάνιες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για τις αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού, καθώς και η συμμετοχή των μαρτύρων στα περιστατικά μπορούν να προκαλέσουν μείωση της έντασής του. Τέλος, ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που προάγει την ενσυναίσθηση, την ανοιχτή επικοινωνία και τον αλληλοσεβασμό λειτουργεί σαν κατασταλτικός παράγοντας στην αύξηση του φαινομένου.

## 2.4 Παράγοντες κινδύνου

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα ευρέως διαδεδομένο και επιβλαβές φαινόμενο που πλήττει άτομα σε διάφορους τομείς της ζωής τους. Ο προσδιορισμός των παραγόντων που καθιστούν τα συγκεκριμένα άτομα ευάλωτα στον εργασιακό εκφοβισμό είναι σημαντικός για την δημιουργία αποτελεσματικών μηχανισμών πρόληψης και παρέμβασης. Σε αυτή την ενότητα θα εξετάσουμε τους διάφορους παράγοντες της ευπάθειας στο φαινόμενο του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, λαμβάνοντας υπόψιν τους ατομικούς, οργανωτικούς, κοινωνικούς και δημογραφικούς παράγοντες.

Αρχικά, στους ατομικούς παράγοντες διακρίνουμε τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε ανθρώπου, την επαγγελματική του κατάσταση και τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, τα άτομα με ορισμένα χαρακτηριστικά πιθανώς να είναι πιο ευάλωτα στον εργασιακό εκφοβισμό. Σύμφωνα με τον Einarsen και άλλους ερευνητές (2018), τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση, αυξημένο άγχος ή παθητικότητα στην επικοινωνία τους με τους άλλους ανθρώπους έχουν περισσότερες πιθανότητες να γίνουν στόχοι κάποιας εκφοβιστικής επίθεσης. Οι εκφοβιστές εκμεταλλεύονται τις αδυναμίες τους, καθιστώντας τους πιο ευάλωτους στη κακοποίηση. Επίσης, η επαγγελματική κατάσταση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην ευπάθεια σχετικά με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Ο ερευνητής Lutgen-Sandvik, P. (2016), αναφέρει πως οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε κατώτερες θέσεις ιεραρχικά είναι πιο πιθανόν να πέσουν θύματα εκφοβιστικής συμπεριφοράς από ότι οι προϊστάμενοί τους. Η ανισορροπία εξουσίας που εμφανίζεται συχνά σε τέτοιες σχέσεις μπορεί να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για κακοποίηση από τους εκφοβιστές. Έπειτα, οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούν να συμβάλλουν στην ευπάθεια στον εργασιακό εκφοβισμό. Σύμφωνα με τους Namie & Namie (2009), οι γυναίκες είναι πιο εύκολο να στοχοποιηθούν σε σχέση με τους άντρες. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορούν να οδηγήσουν σε θυματοποίηση τις γυναίκες, ιδίως σε τομείς που κυριαρχούν άνδρες.

Όσον αφορά τους οργανωτικούς παράγοντες, εκεί εντοπίζουμε τη κουλτούρα στο χώρο εργασίας, το στυλ της ηγεσίας και την εργασιακή ανασφάλεια. Πιο ειδικά, η οργανωτική κουλτούρα έχει σημαντικό αντίκτυπο στη δημιουργία και τη διατήρηση του εργασιακού εκφοβισμού. Οι ερευνητές Rayner και Cooper (2017), αναφέρουν πως οι εργασιακοί χώροι που επιδοκιμάζουν ή ενθαρρύνουν εκφοβιστικές συμπεριφορές δεν έχουν αποτελεσματικούς μηχανισμούς για να επιλύσουν τις συγκρούσεις ή δίνουν προτεραιότητα στην απόδοση των

εργαζομένων σε σχέση με την ευημερία τους. Οι τοξικές κουλτούρες αυξάνουν το κίνδυνο ένα άτομο να γίνει στόχος. Το στυλ της ηγεσίας των προϊστάμενων και των διευθυντών είναι ένας ακόμα παράγοντας που διαμορφώνει τη δυναμική που επικρατεί σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Οι αυταρχικοί και μη υποστηρικτικοί ηγέτες μπορεί να ενθαρρύνουν ακούσια καταστάσεις που ευνοούν τον εκφοβισμό (Einarsen.,2018). Η ηγεσία που προωθεί το σεβασμό, την ανοιχτή επικοινωνία και το θετικό εργασιακό περιβάλλον μειώνει το κίνδυνο της εμφάνισης εκφοβιστικών συμπεριφορών. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που βιώνουν ανασφάλεια για την εργασία τους έχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να πέσουν θύματα εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με τον Tuckey και άλλους ερευνητές (2012), ο φόβος μήπως χάσουν τη θέση τους, τους δημιουργεί άγχος και πίεση, αυξάνοντας τις πιθανότητες τα άτομα αυτά να γίνουν στόχοι εκφοβισμού. Οι οργανισμοί οφείλουν να καταπολεμήσουν αυτές τις εργασιακές ανασφάλειες για να εξαλείψουν τις πιθανότητες εμφάνισης επιθετικών συμπεριφορών.

Σχετικά με τους κοινωνικούς και δημογραφικούς παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την ευπάθεια των ατόμων στον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας θα αναφερθούμε στις ηλικιακές διακρίσεις, στις πολιτιστικές διαφορές, στις διαφορές στη κουλτούρα και στη κοινωνική απομόνωση. Ο Nielsen μαζί με άλλους ερευνητές το 2016, αναφέρουν πως η ηλικία μπορεί να αποτελέσει παράγοντα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να γίνουν στόχοι. Οι προκαταλήψεις που αφορούν την ηλικία, την αντίσταση στην αλλαγή, καθώς και οι αντιλήψεις για ανεπάρκεια ευνοούν τις συνθήκες για να εμφανιστούν περιστατικά εκφοβισμού σε εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο, το πολιτιστικό υπόβαθρο του κάθε ανθρώπου μπορεί να αποτελέσει παράγοντα για έκθεση του στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Τα άτομα με μεταναστευτικό ή μειονοτικό υπόβαθρο ενδέχεται να έρχονται αντιμέτωποι με διακρίσεις ή . άλλους ερευνητές (2016), η κοινωνική απομόνωση μπορεί να επιδεινώσει τις αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού και τα θύματα μπορεί να νιώθουν πως δεν έχουν που να απευθυνθούν για υποστήριξη.

Συμπερασματικά, ο προσδιορισμός των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο εκφοβισμού στο χώρο εργασίας απαιτεί την εξέταση πολλών παραγόντων που περιλαμβάνει την ατομική ευπάθεια, τη δυναμική της οργάνωσης του οργανισμού, των κοινωνικών και δημογραφικών παραμέτρων. Με τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση αυτών των ευάλωτων σημείων οι

οργανισμοί έχουν τη δυνατότητα να προωθήσουν μια θετική εργασιακή κουλτούρα που θα προάγει το σεβασμό, την ισότητα και την ευημερία των εργαζομένων.

## 2.5 Εργασιακός εκφοβισμός σε σχέση με το γυναικείο φύλο

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα διαδεδομένο πρόβλημα που παρουσιάζεται με μοναδικό τρόπο μέσα από το πρίσμα του γυναικείου φύλου. Οι γυναίκες, εξαιτίας των διακρίσεων λόγω φύλου και της ανισορροπίας εξουσίας, συναντούν διαφορετικές προκλήσεις που συχνά απαιτούν μια διαφορετική οπτική για την αντιμετώπισή τους. Οι Namie και Namie (2000) διερευνούν τη δυναμική του εργασιακού εκφοβισμού σε σχέση με το φύλο στη μελέτη τους 'The Bully at Work' δίνοντας έμφαση στην επίδραση των κοινωνικών προσδοκιών και στερεοτύπων στη δράση των θυτών. Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε το φαινόμενο της βασίλισσας που αναλύθηκε από τους Staines, Tavris και Jayaratne το 1974 και δίνουν ένα σύνθετο επίπεδο στον γυναικείο εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζει τις γυναίκες που διαπρέπουν σε θέσεις ηγεσίας να εκδηλώνουν εκφοβιστική συμπεριφορά στις γυναίκες που είναι χαμηλότερα από αυτές στην ιεραρχία.

Επιπλέον, ο συγγραφέας Karel Kostev (2014), δίνει έμφαση στο γεγονός πως η κύρια ομάδα που κινδυνεύει από το φαινόμενο του mobbing είναι οι γυναίκες και μάλιστα ηλικίας 34-45 χρονών που έχουν οικογένεια και έχουν υπό τη προστασία τους ανήλικα τέκνα. Παράλληλα ο Heinz Leymann, υπογραμμίζει την ανεπάρκεια της οργάνωσης σε επίπεδο κουλτούρας καθώς και τη τοξικότητα που υπάρχει στον εργασιακό χώρο, παράγοντες οι οποίοι ευνοούν και καλλιεργούν ευαισθησίες, καταθλίψεις και άγχη. Στην ιατρική, είναι αποδεδειγμένο άλλωστε πως τα άτομα που υποκύπτουν στο mobbing είναι οι γυναίκες που είναι επιρρεπείς σε αυτές τις ψυχικές και σωματικές διαταραχές, είναι νέες στην ηλικία, έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση και έχουν παιδιά.

Στους χώρους εργασίας εμφανίζονται συχνά διακρίσεις λόγω φύλου. Ο άνδρας και η γυναίκα έχουν ξεχωριστούς ρόλους και διαφορετική κατανομή δύναμης στα πολιτικά, κοινωνικά και επαγγελματικά δρώμενα. Από τη παιδική τους ηλικία οι άνδρες και οι γυναίκες μεγαλώνουν καλλιεργώντας διαφορετικές δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις ώστε μελλοντικά να αποκτήσουν διαφορετικούς ρόλους. Έτσι, δημιουργούνται στερεότυπα μεταξύ τους που

φέρνουν προκαταλήψεις και διακρίσεις οι οποίες συνεχίζουν να υπάρχουν μέχρι σήμερα. Αυτή η αδυναμία της κοινωνίας να θεραπεύσει την ύπαρξη των στερεοτύπων οδηγεί σε αποδυνάμωση των ρόλων των γυναικών, υποτίμηση των ικανοτήτων τους και περιορίζει τις ευκαιρίες για εξέλιξη.

Συνήθως, ο εργασιακός εκφοβισμός στις γυναίκες εκδηλώνεται με συγκαλυμμένη μορφή που δε γίνεται εύκολα και γρήγορα αντιληπτή. Οι μορφές αυτές περιλαμβάνουν παρενοχλήσεις χαμηλής έντασης και ψυχολογικές χειραγωγήσεις. Με αυτό το τρόπο οι δράστες καταφέρνουν να σπείρουν την αμφιβολία στο θύμα ώστε να μην εμπιστεύεται τον εαυτό του και τις ικανότητές του, καθηλώνοντάς το σε ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον.

Μια συχνά εμφανιζόμενη μορφή εκφοβισμού κατά των γυναικών είναι η σεξουαλική παρενόχληση που εκδηλώνεται με ανεπιθύμητες προσεγγίσεις, λεκτική κακοποίηση, σωματική κακοποίηση, ακόμα και με τη γλώσσα του σώματος. Αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς είναι η δημιουργία ενός νοσηρού κλίματος στον εργασιακό χώρο, οδηγώντας σε ψυχολογικό αδιέξοδο το θύμα. Η ευάλωτη φύση του γυναικείου φύλου και η ανισορροπία ισχύος των ιεραρχικών δομών ενισχύουν την αδυναμία των γυναικών απέναντι στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Αυτή η ανισορροπία ισχύος έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να φοβούνται περισσότερο και να νιώθουν ανασφαλείς για τις ικανότητές τους, μεγεθύνοντας έτσι τις επιπτώσεις του εκφοβισμού. Ωστόσο, όταν οι γυναίκες εκφοβίζονται για περισσότερες από μία κατηγορία διακρίσεων τότε ο αντίκτυπος του εκφοβισμού είναι εντονότερος και οι εμπειρίες πιο επώδυνες. Πέρα από το φύλο λοιπόν, μπορεί να παρενοχλούνται ταυτόχρονα για τη φυλή τους, την εθνικότητά τους, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την οικογενειακή τους κατάσταση ή κάποιο είδος αναπηρίας που έχουν. Αυτές οι διακρίσεις όταν διασταυρώνονται μπορούν να εντείνουν τη κακοποίηση και την απομόνωση που βιώνει το γυναικείο φύλο.

Η νομική προστασία για τη καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο. Το ιστορικό πλαίσιο που παρέχει ο Hirshman (2016) παρουσιάζει τη πορεία των νομικών αγώνων για την ισότητα των δύο φύλων. Η κατανόηση του νομικού πλαισίου είναι αναγκαία για τη διαμόρφωση ενός χώρου όπου οι γυναίκες θα έχουν τη δυνατότητα να αναφέρουν τα περιστατικά εκφοβισμού χωρίς να φοβούνται αντίποινα. Ωστόσο, οι επιπτώσεις στη ψυχολογική ζωή των γυναικών δε μπορούν να αγνοηθούν. Η έρευνα των Nielsen και Einarsen (2018) για τη θετική σχέση μεταξύ της σεξουαλικής παρενόχλησης και της

ψυχολογικής δυσφορίας στο χώρο εργασίας τονίζει τη σπουδαιότητα της αναγνώρισης και αντιμετώπισης των συνεπειών στη ψυχική υγεία των γυναικών-θυμάτων.

## Κεφάλαιο 3: Εργασιακός εκφοβισμός- Επιπτώσεις-Τρόποι αντιμετώπισης- Νομική Προστασία

### 3.1 Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στην επαγγελματική πορεία των

#### Γυναικών

Ο αντίκτυπος του εργασιακού εκφοβισμού στις γυναίκες είναι καταστροφικός. Ιδιαίτερα στην επαγγελματική τους κατάσταση τα αποτελέσματα που απορρέουν από αυτόν είναι η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, η χαμηλή δέσμευση όσον αφορά τις απαιτήσεις της εργασίας, η ύπαρξη πολλών συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων και ο υψηλός κύκλος εργασιών.

Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας επηρεάζει σημαντικά όπως είδαμε παραπάνω τη ποιότητα της εργασίας. Έτσι, λοιπόν στα θύματα πολλές φορές ανατίθενται συγκεκριμένα καθήκοντα ή αφαιρούνται κάποια από τα ήδη υπάρχοντα. Άλλες φορές τους απομακρύνουν από τη θέση εργασίας τους οι ανώτεροι και τους τοποθετούν σε κάποια άλλη, τους αναθέτουν εργασίες χωρίς ιδιαίτερο σκοπό ή κατώτερες από τα προσόντα τους. Μπορεί, όμως να τους αναθέτουν εργασίες υπερεκτιμώντας τα προσόντα τους με σκοπό να απογοητεύσουν τα άτομα μέσα από μια ενδεχόμενη αποτυχία και να τους ζημιώσουν οικονομικά. Αποτέλεσμα αυτών των κινήσεων είναι να τους υποβιβάζουν και να τους προσδίδουν υπερβολικό φόρτο εργασίας με πειστικές προθεσμίες ώστε να τους απογοητεύσουν.

Πιο συγκεκριμένα, ο εκφοβισμός των γυναικών στον εργασιακό χώρο επιδρά καθοριστικά στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, προκαλώντας χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, χαμηλή αυτοπεποίθηση και χαμηλή επιθυμία για ανάληψη ηγετικών καθηκόντων. Αυτό αποτρέπει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και ενισχύει την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων σε υψηλόβαθμες θέσεις. Εξαιτίας της χαμηλής αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης που έχουν οι γυναίκες, αμφιβάλλουν συχνά για τις εργασιακές τους ικανότητες και κατά πόσο αξίζουν. Έτσι πολλές

φορές τα ψυχολογικά τραύματα από τον εκφοβισμό αναστέλλουν την επιθυμία για να διεκδικήσουν μία ηγετική θέση.

Όπως αναφέραμε παραπάνω ο εργασιακός εκφοβισμός προκαλεί χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, η οποία συμβάλλει στη μείωση των κίνητρων για επαγγελματική απόδοση και εξέλιξη. Αυτό έχει ως συνέπεια να επηρεάζεται αρνητικά η παραγωγικότητα και ο ενθουσιασμός για την εργασία. Ωστόσο, ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον και ο φόβος για μελλοντική κακοποίηση είναι λόγοι που μπορεί να οδηγήσουν τις γυναίκες σε εγκατάλειψη του επαγγέλματος ή του τομέα που κυριαρχεί ο εκφοβισμός. Τα περιστατικά εκφοβισμού όταν λαμβάνουν χώρα σε τακτικά χρονικά διαστήματα προκαλούν ζημιά στην επαγγελματική φήμη των γυναικών. Οι ψευδείς ειδήσεις λοιπόν, τα κουτσομπολιά και η αβάσιμη κριτική υπονομεύουν τη θέση τους στον οργανισμό και συντελούν στην εξέλιξη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Όμως, και οι επιπτώσεις στη ψυχική και σωματική υγεία που προκαλούνται από το φαινόμενο του εκφοβισμού επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών. Το χρόνιο και έντονο άγχος, η κατάθλιψη ή άλλα προβλήματα υγείας που προκαλούνται στα θύμα μπορούν να οδηγήσουν σε αδυναμία εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων και σε απουσίες από τον εργασιακό τους χώρο. Επίσης, υπάρχει αυξημένος φόβος για να μιλήσουν και να καταγγείλουν τα περιστατικά εκφοβισμού οι γυναίκες, γιατί πιστεύουν πως δε θα ληφθούν σοβαρά υπόψιν. Ο φόβος αυτός αποσιωπά τη φωνή τους, διαιωνίζει το κύκλο της κακοποίησης και δεν αφήνει την οργάνωση να ευαισθητοποιηθεί και να παρέμβει για την επίλυση του προβλήματος.

Σύμφωνα με την ερευνήτρια Κανταρτζή Ευαγγελία(2006), πέρα από τις πολλές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων διακρίνονται αρκετές διαφορές στην επιλογή των επαγγελμάτων και των τομέων που επιλέγουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Επιπλέον, οι γυναίκες προτιμούν να παραμένουν σε χαμηλόβαθμες θέσεις στην ιεραρχία πιστεύοντας πως δε μπορούν να εξελιχθούν παραπάνω. Επίσης, πολλές γυναίκες αποφασίζουν να εγκαταλείψουν τη καριέρα τους όταν αποφασίζουν να κάνουν παιδί, καθώς τα κοινωνικά στερεότυπα τους έχουν πείσει πως δε συνδυάζεται εργασία και μητρότητα. Αυτή η θεωρία δεν ισχύει φυσικά για τους άνδρες, αφού επικρατεί η άποψη πως υπεύθυνη για την οικογένεια και την ανατροφή του παιδιού είναι η γυναίκα (Κανταρτζή 2006). Παρόλο που στη σημερινή εποχή ο άντρας και η γυναίκα που



εργάζονται δικαιούνται την ίδια άδεια ανατροφής για να φροντίσουν τα παιδιά τους αυτό δε συμβαίνει στη πράξη. Πολλές φορές, οι γυναίκες αναγκάζονται να μη κάνουν χρήση των αδειών μητρότητας ή ανατροφής τέκνου προκειμένου να μην απολυθούν ή αλλάξουν καθήκοντα κατά την επιστροφή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Όταν, οι γυναίκες όμως αποχωρούν οικειοθελώς ή απολύονται, μένουν χωρίς εισόδημα και χρειάζεται πολύς χρόνος για να ανακάμψουν ψυχολογικά και σωματικά ώστε να βρουν καινούρια δουλειά. Ωστόσο, είναι αναγκαίο να εφαρμόζονται οι νόμοι το ίδιο και για τα δύο φύλα, ώστε να μπορούν εξισορροπούν την επαγγελματική τους και προσωπική τους ζωή.

Έκθεση του ΟΟΣΑ φέρνει στη δημοσιότητα τη σκληρή πραγματικότητα για την ανεργία του γυναικείου πληθυσμού στην Ελλάδα, η οποία καταλαμβάνει τη πρώτη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση με μεγάλη διαφορά από τις υπόλοιπες χώρες.

Ωστόσο, και τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ το Νοέμβριο του 2022 δεν είναι ενθαρρυντικά καθώς το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ανέρχεται σε 14,7% σε σχέση με τους άντρες που ήταν 8,7%. Πρόσφατη έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ έφερε στην επιφάνεια το ζήτημα αυτό δείχνοντας την ανισότητα που υπάρχει στις αμοιβές μεταξύ των αντρών και των γυναικών. Συγκεκριμένα το Μάρτιο του 2021, οι γυναίκες λάμβαναν 16,5% χαμηλότερους μισθούς για τις ίδιες ώρες εργασίες σε σχέση με τους άνδρες. Έτσι, λοιπόν εξακολουθούν οι γυναίκες, λανθασμένα βέβαια, να θεωρούνται λιγότερο αποτελεσματικές στην εργασία και να αποφεύγονται να προσληφθούν από τους εργοδότες. Αυτό το γεγονός, σηματοδοτεί τη μακροχρόνια απόχλη των γυναικών από την εργασιακή ζωή σε σχέση με των ανδρών.

Υπάρχουν όμως επιπτώσεις και στους οργανισμούς που είναι σημαντικές. Η απώλεια εργαζομένων που έχουν να προσφέρουν στον οργανισμό, το τοξικό περιβάλλον, η κακή απόδοση των εργαζομένων και η πιθανότητα καταγγελιών που θα οδηγήσουν σε δικαστικές διαμάχες που θα κοστίσουν είναι κάποιες από αυτές. Άλλωστε, οι εργασιακοί χώροι που πλήττονται από εκφοβισμό καταβάλλουν την ευρηματικότητα και τη καινοτομία. Οι γυναίκες που παρενοχλούνται άδικα γίνονται απρόθυμες να βοηθήσουν τον οργανισμό, να μοιραστούν ιδέες και να αναλάβουν ευθύνες. Επιπλέον, οι αυξημένες απουσίες από την εργασία λόγω ασθένειας ή για οποιοδήποτε άλλο λόγο, όπως και η εναλλαγή προσωπικού για τους παραπάνω λόγους αποτελεί μία κακή εικόνα για τον οργανισμό που έχει οικονομικό κόστος πέρα από το κοινωνικό.

## 3.2 Επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στη προσωπική ζωή των

### Γυναικών

Ο εργασιακός εκφοβισμός κατά των γυναικών δεν έχει επιπτώσεις μόνο στην επαγγελματική τους ζωή αλλά και στη προσωπική τους, δημιουργώντας συναισθηματικές, ψυχολογικές και σχεσιακές δυσκολίες. Οι επιπτώσεις αυτές διαπερνάνε τα τείχη του γραφείου και διεισδύουν στη προσωπική τους ζωή, διαμορφώνοντας τη σε βάθος. Για την ακρίβεια χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες, τις ψυχολογικές, τις σωματικές και αυτές που σχετίζονται με τις μεταβολές στη συμπεριφορά. Πιο συγκεκριμένα:

- Στις ψυχολογικές επιπτώσεις εντοπίζουμε τη κατάθλιψη, την αδυναμία να εκτελέσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα, εξευτελισμό, συναισθηματικές διακυμάνσεις, αδιαφορία, κρίσεις πανικού, τρόμο, πίεση και άγχος.
- Στις σωματικές επιπτώσεις εντοπίζουμε συχνούς πονοκεφάλους, ταχυκαρδίες, χρόνια κούραση, διακυμάνσεις στη πίεση, χαμηλό ανοσοποιητικό σύστημα, διακυμάνσεις στο βάρος σώματος και στη διατροφή.
- Στις μεταβολές της συμπεριφοράς εντοπίζουμε την έλλειψη συγκέντρωσης, την αύξηση επιθετικότητας στους κλειστούς χώρους, απομόνωση, αύξηση της κατανάλωσης αλκοολούχων ποτών, αύξηση της κατανάλωσης φαρμάκων ακόμα και ναρκωτικών. Επίσης, εδώ μπορούμε να κατατάξουμε και τις συστηματικές ενδοοικογενειακές συγκρούσεις είτε με το σύζυγο είτε με άλλα άτομα της οικογένειας.

Ο εργασιακός εκφοβισμός λοιπόν, δημιουργεί στις γυναίκες έντονη εσωτερική πίεση που πέρα από τη ψυχολογική της διάθεση έχει αντίκτυπο και στην ιδιωτική της ζωή. Τα συναισθήματα άγχους, πίεσης, ανικανότητας ή κατάθλιψης συντελούν στη διαμόρφωση της διάθεσης, της συμπεριφοράς και της κοινωνικής της ζωής εκτός χώρου εργασίας. Ωστόσο, οι επιπτώσεις είναι πιο βαθιές, αφού το άγχος και η συναισθηματική φόρτιση καταλήγει να επιβαρύνει τις σχέσεις με τα μέλη της οικογένειας, τους φίλους και γενικά με το κοινωνικό περίγυρο. Οι γυναίκες συνήθως αποσύρονται, αποφεύγουν τις κοινωνικές συναναστροφές, γίνονται πιο ευαίσθητες

και αδύναμες, αναστατώνονται εύκολα προκαλώντας προβλήματα και φθορές στις ανθρώπινες σχέσεις τους. Πολλές φορές, νιώθουν αμηχανία και φόβο για την εργασιακή τους κατάσταση, με αποτέλεσμα να απομονώνονται και να αποφεύγουν τις συναντήσεις με γνωστούς και φίλους. Σημαντικές είναι και οι επιπτώσεις στη γονική μέριμνα, καθώς οι γυναίκες συνηθίζουν να μεταφέρουν τις συναισθηματικές τους επιβαρύνσεις από το χώρο εργασίας στο σπίτι. Έτσι, νιώθουν αδυναμία να ανταποκριθούν στην αναγκαία καθημερινότητα με τα παιδιά, αφού είναι χαμηλά τα αποθέματα υπομονής και ενέργειας που έχουν ώστε να ασχοληθούν ουσιαστικά μαζί τους.

Ωστόσο, η συνεχόμενη έκθεση των γυναικών στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού επιφέρει προβλήματα στη σωματική τους υγεία, όπως πονοκεφάλους, εξανθήματα, γαστρεντερικά προβλήματα ή διαταραχές ύπνου, καθώς και στη διατροφή. Επιπλέον εμφανίζονται καρδιακά προβλήματα, κρίσεις πανικού, το θύμα δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί, έχει ευαίσθητη μνήμη και συνεχή κούραση. Όλα τα παραπάνω, οδηγούν συχνά τις γυναίκες σε κατανάλωση αλκοολούχων ποτών, ηρεμιστικών φαρμάκων και στο κάπνισμα. (Τούντας, 2011 και Ege, 2007). Αυτά τα προβλήματα υγείας μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την ευμάρεια και τη καλή διαβίωση του ατόμου. Επιπλέον, οι γυναίκες δε νιώθουν ευτυχισμένες και ικανοποιημένες από τη ζωή, ενώ για να αντιμετωπίσουν αυτή τη συναισθηματική δυσφορία καταφεύγουν να ζητούν στήριξη από φίλους, συγγενείς ή ακόμα από ειδικές ομάδες υποστήριξης. Αυτή η αναζήτηση βοήθειας οδηγεί σε αναπτέρωση του ηθικού των γυναικών και ανακούφιση από τον αποκλεισμό και τη δυσφορία που προκαλεί ο εκφοβισμός. Η παροχή συμβουλευτικών και θεραπευτικών συμβουλών μπορεί να τις βοηθήσει να απαλλαγούν από το ψυχικό βάρος του εργασιακού εκφοβισμού και να αποκτήσουν πάλι τα ηνία της ζωής τους. Ακόμα, η εργασιακή ανασφάλεια για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας ή την ανεργία προκαλεί πίεση για το οικονομικό ζήτημα στις γυναίκες. Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας συμβάλλει στη μείωση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης των θυμάτων. Οι γυναίκες συχνά δε πιστεύουν στις δυνάμεις τους ότι μπορούν να επιτύχουν τους στόχους τους σε σημείο που να αναγκάζονται να τους επαναξιολογούν.

Τέλος τα προβλήματα ψυχικής φύσης που εμφανίζονται στην υγεία των γυναικών είναι μια πολύ σοβαρή συνέπεια του εκφοβισμού που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής. Το έντονο άγχος, η πίεση και η συναισθηματικής δυσφορία δυσχεραίνουν τη εύρεση ευχαρίστησης και

ολοκλήρωσης εκτός εργασίας. Τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού έχουν σημαντικές πιθανότητες να αναπτύξουν το Σύνδρομο Μετατραυματικού Στρες(PTSD), προκαλώντας τους δυσκολία τόσο στο να προσαρμόζονται στη πραγματικότητα όσο και να βιώνουν τη καθημερινότητά τους. Το άγχος λοιπόν γίνεται σωματικό και δημιουργεί σωματικά και ψυχικά τραύματα στα θύματα. Έτσι συχνά οι γυναίκες στρέφονται στο αλκοόλ και σε άλλα ναρκωτικά προκειμένου να ανακουφιστούν, να καταπολεμήσουν τις διαταραχές του ύπνου και την έντονη θλίψη που νιώθουν. Συχνά, τα θύματα γίνονται επιθετικά στη προσπάθειά τους υπερασπιστούν τον εαυτό και να σταματήσουν τη παρενόχληση. Εάν αυτά τα γεγονότα δε λάβουν τέλος σύντομα, υπάρχει πιθανότητα οι γυναίκες να αναπτύξουν σοβαρά ψυχικά τραύματα που χρήζουν ψυχολογικής και ψυχιατρικής αντιμετώπισης. Εξαιτίας των εμμονών τους, έχουν μειωμένη συγκέντρωση στην εργασία τους και δεν έχουν διάθεση να αποδώσουν στην εργασία τους γιατί νομίζουν ότι θα αποτύχουν. Ορισμένες φορές, θέλουν να αποχωρήσουν οικειοθελώς από την εργασία τους καθώς νιώθουν ότι πλήττονται η τιμή και η αξιοπρέπειά τους αφού παραβιάζονται τα δικαιώματά τους και η ελευθερία τους. Αξίζει να σημειωθεί πως οι γυναίκες φοβούνται να πάνε στη δουλειά τους γιατί γνωρίζουν τι θα αντιμετωπίσουν πιστεύουν πως θα τους προσβάλλουν, θα τους λογοκρίνουν και θα τους παρενοχλήσουν. Η ψυχοθεραπεία είναι συχνά απαραίτητη για να ξεπεράσει το θύμα αυτή τη κατάσταση (Τούντας,2011).

Οι ερευνητές συμφωνούν πως οι γυναίκες που βιώνουν εργασιακό εκφοβισμό έχουν τη τάση να μην εξωτερικεύουν τα συναισθήματά τους γιατί έχουν την αίσθηση πως θα τους κρίνουν και δε θα γίνουν αποδεκτοί. Επίσης, τα θύματα στερούνται συναισθηματικής σταθερότητας, επειδή πιστεύουν πως δεν είναι υπάρχει σωστή αξιολόγηση και αντιμετώπιση προς όλους αφού οι ίδιοι αισθάνονται αδικημένοι. Προκειμένου να υπερασπιστούν τον εαυτό τους γίνονται πολλές φορές και τα ίδια τα θύματα σκληρά και επιθετικά. Έτσι, καταλήγουν να απομονώνονται και να γίνονται ανίκανοι να επικοινωνήσουν με άλλα άτομα (Leymann,1986).

Το έντονο άγχος και η μειωμένη αυτοεκτίμηση απομακρύνουν τα θύματα από κοινωνικές συναναστροφές όχι μόνο στον εργασιακό χώρο όπου δε λαμβάνουν συναδελφική αλληλεγγύη αλλά και έξω από αυτόν. Από όλες τις επιπτώσεις που αναφέραμε παραπάνω για τον εκφοβισμό που βιώνουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας, η μεγαλύτερη ίσως είναι ο φόβος ότι δε θα μπορέσει το θύμα να βρει μια άλλη θέση εργασίας αν παραιτηθεί και θα μείνει άνεργη. Ως

συνέπεια, το θύμα αντιμετωπίζει με ανοχή και υπομονή τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση, προκαλώντας τραύματα στο ψυχισμό του (Τσιάμα, 2013).

### 3.3 Τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού

Η αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού απαιτεί μια εμπειριστατωμένη προσέγγιση για να εξαλειφθούν τα βαθύτερα αίτια που τον προκαλούν. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει άτομα, οργανισμούς και ευρύτερες κοινωνικές δομές. Η λήψη μέτρων για τη πρόληψη, τον εντοπισμό και τη διαχείριση των περιστατικών εκφοβισμού είναι απαραίτητη. Παρακάτω θα αναφέρουμε κάποιες στρατηγικές που θα συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού.

Αρχικά, είναι αναγκαίο να καθιερωθεί μια σαφής πολιτική κατά του εκφοβισμού που ορίζει ξεκάθαρα την επιθετική συμπεριφορά, τις επιπτώσεις και τους μηχανισμούς αναφοράς για την αντιμετώπισή του. Η παροχή εκπαίδευσης των εργαζομένων όσον αφορά την πολιτική του οργανισμού για τη καταπολέμηση του εκφοβισμού, ποια είναι τα χαρακτηριστικά του και τη σπουδαιότητα της ύπαρξης ενός υγιούς χώρου εργασίας όπου θα επικρατεί ο σεβασμός. Η ηγεσία του οργανισμού οφείλει να δεσμευτεί για τη προώθηση μιας θετικής κουλτούρας όπου θα αναδεικνύεται η εκτίμηση, η συμπερίληψη και η ανοιχτή επικοινωνία. Οι ηγέτες θα αποτελούν πρότυπο συμπεριφοράς και θα επεμβαίνουν αποτελεσματικά όταν εμφανίζονται περιστατικά εκφοβισμού, συμμετέχοντας ενεργά στην εξάλειψή του. Επιπλέον, είναι σημαντικό να προάγεται η ύπαρξη ανοιχτών διαύλων επικοινωνίας, για να μπορούν να γνωστοποιούν τις επιθετικές συμπεριφορές που δέχονται τα θύματα χωρίς να φοβούνται ότι θα τιμωρηθούν γι' αυτό. Ωστόσο, στα άτομα που δυσκολεύονται να εκθέσουν ή να εμπιστευθούν τα βιώματά τους πρέπει να προσφέρεται η δυνατότητα να γίνεται ανώνυμη αναφορά. Ακόμα, θα ήταν χρήσιμο να εκπαιδεύονται όλοι οι εργαζόμενοι σχετικά με το τρόπο αντιμετώπισης όταν γίνονται μάρτυρες τέτοιων περιστατικών, να τα αντιλαμβάνονται και να μη μένουν αμέτοχοι. Έτσι, οι συνάδελφοι θα συμπαραστέκονται ο ένας τον άλλον και θα κατακρίνουν τις εκφοβιστικές συμπεριφορές.

Επιπρόσθετα, η παροχή συμβουλευτικών προγραμμάτων υποστήριξης των εργαζομένων μπορεί να βοηθήσει τα θύματα να διαχειριστούν και να κατευνάσουν τα συναισθηματικά βάρη

που φέρουν από την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Η δυνατότητα δημιουργίας ομάδων υποστήριξης των εργαζομένων είναι ένας τρόπος αντιμετώπισης του φαινομένου καθώς τα θύματα θα μπορούν ανταλλάξουν τα βιώματά τους, να αναζητήσουν συμβουλές και να βρουν συμπαράσταση. Η εντατική διερεύνηση των υποθέσεων εκφοβισμού χωρίς μεροληψία θα βοηθούσε, ώστε να υπάρχει διαφάνεια και δικαιοσύνη στην διάρκεια της διαδικασίας. Σε περίπτωση που ισχύει ο εκφοβισμός πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να επιβληθεί πειθαρχία. Ανάλογα με τη σοβαρότητα των περιστατικών αυτά τα μέτρα μπορεί να περιλαμβάνουν συμβουλές, εκπαίδευση και σε ακραίες περιπτώσεις λήξη της συνεργασίας με τον οργανισμό.

Για να διασφαλιστεί η συμμόρφωση στους κανόνες και στους νόμους του κάθε τόπου και της κάθε χώρας είναι αναγκαίο να θεσπιστεί ένα νομικό πλαίσιο προστασίας όσον αφορά την ηθική παρενόχληση και τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο. Επίσης, θα πρέπει να παρέχονται στα θύματα νομικές υπηρεσίες για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού, ώστε να καθοδηγούνται σχετικά με την υποβολή καταγγελιών στις αρμόδιες αρχές. Παράλληλα, οι οργανισμοί είναι σημαντικό να επενδύουν σε προγράμματα ηγεσίας που θα προάγουν την ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι οι εργαζόμενοι θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και ισότητα. Οπότε και οι ηγέτες που έχουν την ευθύνη για τη δημιουργία ή διατήρηση μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας πρέπει να αξιολογούνται για την αποτελεσματικότητά τους. Ωστόσο, η οργανωτική κουλτούρα θα πρέπει προωθεί και την ενσυναίσθηση, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να κατανοήσουν τις επιπτώσεις που έχει η συμπεριφορά τους στους άλλους συναδέλφους τους. Σε αυτή τη κουλτούρα ενσυναίσθησης είναι απαραίτητο να πραγματοποιούνται συνεδρίες σε τακτά χρονικά διαστήματα όπου θα καταρτίζονται οι εργαζόμενοι για τον εκφοβισμό, τις συνέπειές του, τα μέτρα πρόληψης και τη διαχείρισή του.

Σε ατομικό επίπεδο είναι ωφέλιμο να εξετάζει ο κάθε εργαζόμενος τη συμπεριφορά του, να ελέγχει τις πράξεις και τα λόγια του αν έχουν αντίκτυπο στους συναδέλφους του και να προσπαθεί να δίνει το καλό παράδειγμα. Άλλωστε, είναι γεγονός πως ένα θετικό ή αρνητικό πρότυπο πάντα επηρεάζει τους ανθρώπους που τον συναναστρέφονται. Οπότε και σε επαγγελματικό επίπεδο η ανοιχτή επικοινωνία τόσο με τους συναδέλφους όσο και με το προϊστάμενο πιθανώς να βελτιώσει τη κατάσταση. Οι ηγέτες οφείλουν να εκπαιδευτούν, ώστε

να αντιλαμβάνονται έγκαιρα τα σημάδια του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας κυρίως όταν αυτά αφορούν γυναίκες ή άλλες ευαίσθητες κατηγορίες ανθρώπων.

Συχνά, σε ένα χώρο εργασίας συναντάμε μια ποικιλία προσωπικοτήτων, χωρίς κοινά χαρακτηριστικά που διαφέρουν ως προς το φύλο, την εθνικότητα, τη κουλτούρα ή κάποια άλλη ιδιαιτερότητα. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον ευδοκιμούν τα κουτσομπολιά, οι φήμες και οι διαμάχες για την εξουσία. Παρόλο που είναι σπάνιο για τους εκφοβιστές να κατανοήσουν το λόγο που παρενοχλούν τους συναδέλφους τους, ωστόσο ποτέ δεν είναι αργά για να σταματήσουν την επιζήμια συμπεριφορά τους και να συμβάλλουν στην αλλαγή κουλτούρας.

Η ισορροπία της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των ανθρώπων είναι πολύ σημαντική, ιδίως για τη σημερινή γυναίκα που καλείται να ανταπεξέλθει σε πολλούς ρόλους ταυτόχρονα. Η παροχή ενός ευέλικτου προγράμματος εργασίας που θα προσαρμόζεται στις ανάγκες του εργαζομένου είναι σίγουρα ένας παράγοντας που παίζει ρόλο στην εξισορρόπηση αυτών των δύο σχέσεων και συμβάλλει στη μείωση του άγχους που προκαλεί ο εκφοβισμός. Είναι ωφέλιμο οι εργαζόμενοι να αναζητούν ελεύθερο χρόνο για τον εαυτό τους, κάνοντας χρήση των προσωπικών τους αδειών, ώστε να αποσυμπιέζονται από τα βάρη της καθημερινότητας και να ασχολούνται με δραστηριότητες που θα τους ενδυναμώσουν. Επιπλέον, υπάρχουν διάφοροι οργανισμοί που ειδικεύονται σε εργασιακά θέματα, όπου τα θύματα μπορούν να αναζητήσουν τη συμβολή εμπειρογνομόνων για τη λήψη πληροφοριών, συμβουλών ή άλλων χειρισμών. Υπάρχουν όμως ενώσεις και σωματεία του κλάδου, όπου μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα για να ανταλλάξουν πρακτικές βελτίωσης και να συνεργαστούν για την αντιμετώπιση και τη λήξη του εκφοβισμού.

Σε ένα οργανισμό, όπου εργάζονται άνθρωποι διαφορετικού φύλου, φυλής, εθνικότητας, σεξουαλικότητας πρέπει να προωθείται η ποικιλομορφία και η ενσωμάτωση, σεβόμενοι πάντα τη διαφορετικότητα του κάθε ανθρώπου. Έτσι, οι δίκαιες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και προαγωγή θα είναι δικαίωμα για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ταυτότητας. Επιβάλλεται λοιπόν να αντιμετωπίζονται έγκαιρα και αποτελεσματικά τα οργανωτικά ζητήματα, όπως η ανισότητα ισχύος, το τοξικό κλίμα και η προώθηση διακρίσεων που οδηγούν σε εργασιακό εκφοβισμό. Τέλος, οι εργαζόμενοι και οι ηγέτες οφείλουν να υποστηρίζουν τις αλλαγές στην οργάνωσή του οργανισμού και στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο με σκοπό τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού έχει καίριο ρόλο και ευθύνη για τη διατήρηση ενός χώρου εργασίας χωρίς εκφοβισμό. Καθήκον λοιπόν του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού είναι να προλαμβάνει και να αποτρέπει τέτοιες συμπεριφορές όταν αυτές αναφερθούν, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται ευημερία και αποδοτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον. Σε ένα χώρο εργασίας είναι χρήσιμο να υπάρχει γραφείο Διαμεσολαβητή , το οποίο θα συμβάλλει στην επικοινωνία, την διαπραγμάτευση και την επίλυση διαφορών. Έτσι, οι εργαζόμενοι θα νιώθουν ασφαλείς και προστατευμένοι από τον εργοδότη τους με αποτέλεσμα να είναι πιο παραγωγικοί .

Συνοψίζοντας, η αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού απαιτεί μια ολοκληρωμένη και συνεχή προσέγγιση από τους εργαζόμενους, τους οργανισμούς και τη κοινωνία στο σύνολό της. Ο συνδυασμός στρατηγικών πρόληψης, υποστηρικτικών μέτρων και δέσμευσης για μια θετική κουλτούρα στο εργασιακό περιβάλλον μπορούν να δημιουργήσουν ένα κλίμα όπου ο εκφοβισμός δε θα γίνεται ανεκτός. Ωστόσο, τα άτομα που εργάζονται θα μπορούν να εξελιχθούν τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά.

### 3.4 Νομική Προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών για την αντιμετώπιση εργασιακού εκφοβισμού

Ο εργασιακός εκφοβισμός κατά των γυναικών δημιουργεί σοβαρά προβλήματα για την επαγγελματική ευημερία και για τη προσωπική αξιοπρέπεια των γυναικών. Για τη ταυτοποίηση των αρνητικών συνεπειών μιας τέτοιας συμπεριφοράς έχουν θεσπιστεί σε όλο το κόσμο νομικά πλαίσια, ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των γυναικών στην εργασία. Οι νομικοί μηχανισμοί αυτοί εστιάζουν στους νόμους κατά των διακρίσεων, στη καταπολέμηση και στη διαχείριση του εκφοβισμού, στα προγράμματα εκπαίδευσης και στα ειδικά μέσα για τη προστασία των πληροφοριοδοτών.

Η νομική βάση για τη καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού στην Ελλάδα ξεκινά από το νόμο κατά των διακρίσεων. Το ελληνικό Σύνταγμα (άρθρο 4, παράγραφος 1) θεσπίζει την ισότητα ενώπιον του νόμου και απαγορεύει τις διακρίσεις για διάφορους λόγους , συμπεριλαμβανομένου του φύλου. Επίσης, ο νόμος 4443/2016 συνάδει με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ενισχύει τη προστασία κατά των διακρίσεων στην εργασία. Σύμφωνα,



με το Κώδικα Εργασιακών Σχέσεων( Ν. 2112/1920), ‘όπως τροποποιήθηκε από τον Ν. 3852/2010) ασχολείται επίσης με την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, ενώ τονίζει πως όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαιρέτως φύλου δικαιούνται δίκαιη και σεβαστή μεταχείριση. Επειδή οι νόμοι για την παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον δεν εφαρμόζονται πάντα και με ακρίβεια υπάρχει και το ευρύτερο νομικό πλαίσιο που επιτρέπει στους οργανισμούς να θεσπίζουν εσωτερικούς κανόνες που αφορούν την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού. Επιπλέον, ο Συνήγορος του Πολίτη, συμβάλει σημαντικά στην εποπτεία της δημόσιας διοίκησης και στη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις αρχές της ισότητας και της μη διάκρισης.

Στην Ελλάδα, υπάρχει μια αυξανόμενη τάση τα τελευταία χρόνια για εκπαίδευση σχετικά με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού και τη πρόληψή του. Οι οργανισμοί και οι μεγάλες εταιρείες συχνά οργανώνουν επιχειρησιακές εκπαιδεύσεις για τους εργαζόμενους που αφορούν τις βλαβερές επιπτώσεις, τη προώθηση συμπεριφορών σεβασμού και τη καλλιέργεια κουλτούρας ενσωμάτωσης.

Ωστόσο, προβλέπονται και ειδικά νομικά μέσα για τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού. Οι εργαζόμενοι που υφίστανται παρενόχληση ή διακρίσεις μπορούν να προσφύγουν στην επιθεώρηση εργασίας και να καταγγείλουν το γεγονός. Επιπρόσθετα, δίδεται το δικαίωμα στα θύματα να προσφύγουν στα ελληνικά δικαστήρια και να ασκήσουν αστική αγωγή κατά των εκφοβιστών, είτε εργοδοτών είτε συναδέλφων. Αν δικαιωθούν από την ελληνική δικαιοσύνη τότε μπορεί να λάβουν κάποια αποζημίωση για τη ζημιά που υπέστησαν ή να υπάρξει επανόρθωση της ζημιάς με άλλα μέτρα.

Παρόλο που υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης, αυτό είναι το νομικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα για την αντιμετώπιση και τη πρόληψη του εργασιακού εκφοβισμού. Οι διαρκείς προσπάθειες για ευαισθητοποίηση, τήρηση των νόμων που ισχύουν και την αντιμετώπιση των παραγόντων που προκαλούν το φαινόμενο θα βοηθήσουν στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου οι γυναίκες θα ευδοκιμούν απαλλαγμένες από τις επίσημες επιπτώσεις του εκφοβισμού.

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται το υπόβαθρο και η μεθοδολογία έρευνας που ακολουθήθηκε. Τα βήματα της ερευνητικής διεργασίας χωρίστηκαν σε τέσσερις διακριτές φάσεις (Flick, 2015). Στόχος είναι η συσχέτιση ερωτήσεων και αποκρίσεων για την εξαγωγή χρηστικών συμπερασμάτων.

Τα κύρια στάδια της παρούσας ερευνητικής εργασίας απεικονίζονται στο Σχήμα 1, όπου συνοπτικά είναι:

Στάδιο 1: Επισκόπηση Βιβλιογραφίας

Στάδιο 2: Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Στάδιο 3: Συλλογή δεδομένων.

Στάδιο 4: Ανάλυση και Ερμηνεία Αποτελεσμάτων



• Σχήμα 1: Κύρια Στάδια ανάπτυξης μεθοδολογίας έρευνας

### Συλλογή δεδομένων έρευνας

Η μελέτη που διενεργήθηκε είναι ποσοτική, συσχετιστική και συγχρονική. Για τη συλλογή δεδομένων έγινε χρήση ερωτηματολογίου το οποίο διανεμήθηκε μέσω εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων σε απλές τυχαίες επιλεγμένες γυναίκες. Η διενέργεια της μελέτης είχε διάρκεια τριών εβδομάδων, από τέλος Νοεμβρίου ως μέσα Δεκεμβρίου 2023, ενώ το δείγμα απαρτίζεται από συνολικά 77 γυναίκες. Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου και ερωτήσεις κλίμακος τύπου Likert ως προς τη σημαντικότητα που παρουσιάζουν τη διάταξη-κλιμάκωση από το ελάχιστο ως το πάρα πολύ και μετρούν το βαθμό που κάτι ισχύει.

### Ταυτότητα έρευνας

Με βάση τα παραπάνω διαμορφώνεται η εξής ταυτότητα έρευνας:

Σκοπός της έρευνας:	Σκοπός της έρευνας είναι να αποτυπωθεί το φαινόμενο του εκφοβισμού των γυναικών στον εργασιακό χώρο, πως το βιώνουν οι ίδιες οι γυναίκες και πως επηρεάζει τη ζωή τους σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο.
Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά δείγματος:	Η έρευνα του ερωτηματολογίου απευθύνθηκε σε γυναικείο πληθυσμό.
Μέγεθος δείγματος:	77 γυναίκες
Γεωγραφική κάλυψη:	Πανελλαδική
Χρονικό διάστημα συλλογής στοιχείων:	Διάρκεια 29 Νοεμβρίου – 14 Δεκεμβρίου 2023
Μέθοδος δειγματοληψίας:	Η μέθοδος της δειγματοληψίας που επιλέχτηκε είναι η απλή τυχαία δειγματοληψία.
Τύπος έρευνας:	Ποσοτική έρευνα με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου
Μέθοδος συλλογής των στοιχείων:	Διεξαγωγή έρευνας πεδίου μέσω ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων προς τους δυνητικούς χρήστες
Αριθμός ερωτήσεων:	Αποτελείται από 20 ερωτήσεις συνολικά
Τύπος και κλίμακες βαθμολόγησης ερωτήσεων:	Α. Ερωτήσεις κλειστού τύπου Οι ερωτήσεις από 1-6 ,10 και 12-20 είναι κλειστού τύπου Β. Ερωτήσεις με κλίμακες τύπου Likert ως προς τη σημαντικότητα Οι ερωτήσεις από 7-9 και 11 είναι με κλίμακα τύπου Likert ως προς τη σημαντικότητα

## Κεφάλαιο 4: Ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων

### 4.1 Περιγραφική ανάλυση

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων, με την έννοια της εξαγωγής αξιόπιστων και χρήσιμων αποτελεσμάτων, προϋποθέτει την ύπαρξη των σωστών δεικτών και στατιστικών μεγεθών ανάλυσης δεδομένων.

Ο υπολογισμός τυπικών στατιστικών μεγεθών είναι η πλέον συνήθης και δόκιμη ανάλυση των συλλεχθέντων στοιχείων που λαμβάνει χώρα στις ερευνητικές αναλύσεις. Η στατιστική ανάλυση γίνεται τόσο για τα ποσοτικά/λειτουργικά όσο και για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της έρευνας ερωτηματολογίου. Για τον σκοπό αυτό πριν την στατιστική ανάλυση γίνεται μια εκτενής περιγραφική ανάλυση, η οποία αποσκοπεί στη συνοπτική αλλά και περιεκτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

#### Στατιστική Ανάλυση

Για την περιγραφή των δημογραφικών και των υπόλοιπων κατηγορικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκαν πλήθη και ποσοστά. Χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο  $X^2$  για να εξετάσουμε τις σχέσεις μεταξύ δύο κατηγορικών μεταβλητών, όπως της ανάλυσης των επιπτώσεων του εργασιακού εκφοβισμού στην επαγγελματική εξέλιξη. Στο πλαίσιο της ανάλυσης της σχέσης των οικογενειακών συγκρούσεων και της συχνότητας εξάντλησης χρησιμοποιήθηκε το κριτήριο της ανάλυσης διακύμανσης, αλλά και γενικότερα για τον υπολογισμό των στατιστικών διαφορών στις μέσες τιμές μεταξύ διαφορετικών επιπέδων μιας ανεξάρτητης μεταβλητής. Πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας με το κριτήριο Shapiro Wilk και κατάλληλα QQ plots. Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το λογισμικό SPSS v28.0 και το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε ίσο με 0.05 σε όλες τις περιπτώσεις. Ακολουθούν τα βήματα που ακολουθήθηκαν για την μεθοδολογική προσέγγιση της Στατιστικής Ανάλυσης.

#### Ανάλυση Δημογραφικών και κατηγορικών μεταβλητών

Η ανάλυση των δημογραφικών και κατηγορικών μεταβλητών με τη χρήση ποσοστών βοήθησε την κατανόηση του δείγματος και τους προσδιορισμού των βασικών χαρακτηριστικών των ερευνώμενων. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει τα εξής βήματα:

1. Περιγραφή των μεταβλητών: Αρχικά, θα περιγράψει κάθε δημογραφική και κατηγορική μεταβλητή, περιλαμβάνοντας τα διάφορα επίπεδά τους.
2. Πλήθος: Υπολογίστηκε ο αριθμός των παρατηρήσεων που ανήκουν σε κάθε επίπεδο της μεταβλητής.
3. Ποσοστά: Υπολογίστηκαν τα ποσοστά των παρατηρήσεων που ανήκουν σε κάθε επίπεδο της μεταβλητής σε σχέση με το συνολικό πλήθος των παρατηρήσεων.

### Κριτήριο $\chi^2$

Το κριτήριο  $\chi^2$  είναι ένα στατιστικό τεστ που χρησιμοποιείται για να εξετάσει τις σχέσεις μεταξύ δύο κατηγορικών μεταβλητών και να διαπιστωθεί αν υπάρχει συσχέτιση ή ανεξαρτησία μεταξύ αυτών. Η διαδικασία του κριτηρίου  $\chi^2$  περιλαμβάνει τα εξής βήματα:

1. Δημιουργία πίνακα συχνοτήτων: Δημιουργήθηκε πίνακας συχνοτήτων που δείχνει τον αριθμό των παρατηρήσεων που ανήκουν σε κάθε συνδυασμό των δύο κατηγορικών μεταβλητών.
2. Υπολογισμός του  $\chi^2$ : Υπολογίστηκε το  $\chi^2$ , που είναι ένας αριθμός που αντιπροσωπεύει την απόκλιση ανάμεσα στις παρατηρούμενες συχνότητες και τις αναμενόμενες συχνότητες αν υποθέσουμε ανεξαρτησία των μεταβλητών. Ο υπολογισμός γίνεται με βάση τον πίνακα συχνοτήτων και την εξίσωση του  $\chi^2$ .
3. Υπολογισμός των ελευθεριών: Έπειτα υπολογίστηκε ο αριθμός των ελευθεριών (df) για το τεστ, που εξαρτάται από τον αριθμό των κατηγοριών στις δύο μεταβλητές.
4. Υπολογισμός του p-τιμής: Με τη χρήση του  $\chi^2$  και των ελευθεριών υπολογίζετε το p Η p-τιμή δείχνει την στατιστική σημαντικότητα των αποτελεσμάτων
5. Απόρριψη ή αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης: Αν η p-τιμή είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας (συνήθως 0.05), τότε απορρίπτετε τη μηδενική υπόθεση που υποστηρίζει την ανεξαρτησία των μεταβλητών. Αν η p-τιμή είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας, τότε δεν έχουμε αρκετά στοιχεία για να απορρίψουμε τη μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε ότι δεν υπάρχει σημαντική σχέση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

6. Έλεγχος της κανονικότητας των δεδομένων είναι σημαντικός για να επιβεβαιώσετε ότι μπορείτε να εφαρμόσετε αναλύσεις που βασίζονται στην προϋπόθεση της κανονικής κατανομής. Ο έλεγχος της κανονικότητας συνήθως γίνεται με το κριτήριο Shapiro-Wilk και τα QQ plots, όπως αναφέρατε.

Κριτήριο Shapiro-Wilk QQ Plots:

Το κριτήριο Shapiro-Wilk είναι ένα στατιστικό τεστ που ελέγχει εάν ένα σύνολο δεδομένων προέρχεται από κανονική κατανομή. Η μηδενική υπόθεση ( $H_0$ ) είναι ότι τα δεδομένα προέρχονται από κανονική κατανομή. Αν η p-τιμή του τεστ είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας (συνήθως 0.05), τότε απορρίπτετε την  $H_0$  και προκύπτει ότι τα δεδομένα δεν προέρχονται από κανονική κατανομή.

Τα QQ plots (Quantile-Quantile plots) είναι γραφικές παραστάσεις που συγκρίνουν τα πραγματικά δεδομένα με τα αναμενόμενα από μια κανονική κατανομή. Εάν τα σημεία στο QQ plot εφαρμόζονται καλά σε μια ευθεία γραμμή, αυτό υποδηλώνει ότι τα δεδομένα ακολουθούν κανονική κατανομή.

Εάν τα αποτελέσματα του Shapiro-Wilk και τα QQ plots δείξουν ότι τα δεδομένα σας δεν προέρχονται από κανονική κατανομή, μπορεί να χρησιμοποιήσετε μεθόδους που είναι πιο κατάλληλες για μη κανονικά δεδομένα, όπως η μη παραμετρική ανάλυση. Σε αντίθετη περίπτωση, αν η κανονικότητα πληρούται, μπορείτε να συνεχίσετε με τις στατιστικές αναλύσεις που χρησιμοποιούν την προϋπόθεση της κανονικής κατανομής.

## Κεφάλαιο 5: Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 5.1 Περιγραφική ανάλυση

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στη μελέτη παρουσιάζουν μια ποικιλομορφία σε ό,τι αφορά την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την οικογενειακή κατάσταση, όπως φαίνεται στον πίνακα 1. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (84.4%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 30-45 ετών, ενώ υπάρχει και αντιπροσώπευση σε νεότερες (9.1%, 18-29

ετών) και μεγαλύτερες ηλικίες (6.5%, 46-59 ετών). Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης, η πλειοψηφία κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα (39.0%), ενώ υπάρχει εκπροσώπηση και από άτομα με διδακτορικό δίπλωμα (3.9%). Οι απόφοιτοι ΑΕΙ αποτελούν 23.4%, οι απόφοιτοι ΤΕΙ 16.9%, οι απόφοιτοι ΙΕΚ 7.8% και οι απόφοιτοι Λυκείου 9.1%. Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι έγγαμοι (74.0%), ενώ το ποσοστό των άγαμων είναι 20.8% και των διαζευγμένων είναι 5.2%.

		N	%
Ηλικία	18-29	7	9.1%
	30-45	65	84.4%
	46-59	5	6.5%
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτος Λυκείου	7	9.1%
	Απόφοιτος ΙΕΚ	6	7.8%
	Απόφοιτος ΤΕΙ	13	16.9%
	Απόφοιτος ΑΕΙ	18	23.4%
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	30	39.0%
	Διδακτορικό Δίπλωμα	3	3.9%
	Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμη	16
	Έγγαμη	57	74.0%
	Διαζευγμένη	4	5.2%

*Πίνακας 1 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά Συμμετεχόντων*

Ο πίνακας 2 παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη θέση εργασίας και τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (85.7%) αναφέρει ότι εργάζεται ως υπάλληλος τμήματος, ενώ το 10.4% έχει τη θέση του προϊσταμένου τμήματος και το 3.9% είναι διευθύντρια. Όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας, οι συμμετέχοντες καλύπτουν ένα εύρος εμπειρίας. Το 27.3% έχει 0-5 έτη προϋπηρεσίας, το 23.4% έχει 6-10 έτη, το 40.3% έχει 11-20 έτη, και το 9.1% έχει 21 έτη και άνω προϋπηρεσίας. Επιπλέον, όσον αφορά τη διάρκεια της εργασίας στην παρούσα θέση, το 57.1% έχει 0-5 έτη, το 20.8% έχει 6-10 έτη, το 16.9% έχει 11-20 έτη, και το 5.2% έχει 21 έτη και άνω εργασιακή πείρα.

	N	%
Υπάλληλος Τμήματος	66	85.7%

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;	Προϊσταμένη τμήματος	8	10.4%
	Διευθύντρια	3	3.9%
Συνολικά έτη προϋπηρεσίας	0-5	21	27.3%
	6-10	18	23.4%
	11-20	31	40.3%
	21 και άνω	7	9.1%
Έτη εργασίας στη παρούσα θέση	0-5	44	57.1%
	6-10	16	20.8%
	11-20	13	16.9%
	21 και άνω	4	5.2%

*Πίνακας 2 Χαρακτηριστικά Επαγγελματικής Εμπειρίας των Συμμετεχόντων*

Από τον πίνακα 3 προκύπτουν ενδιαφέροντα στοιχεία σχετικά με τις αρμοδιότητες και την επικοινωνία στην εργασία. Όσον αφορά τη σαφήνεια των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (39.0%) έχει την άποψη πως είναι πάρα πολύ σαφείς, ενώ άλλοι 31.2% τα χαρακτηρίζουν ως πολύ σαφείς. Επιπλέον, όσον αφορά την επικοινωνία με τους συναδέλφους, οι περισσότεροι (45.5%) αναφέρουν πολύ καλή επικοινωνία, ενώ το 26.0% την κατατάσσει ως μέτρια. Σχετικά με την επικοινωνία με τους προϊσταμένους, το 35.1% των συμμετεχόντων την αξιολογεί ως πολύ καλή και το 32.5% ως πολύ καλή.

	Καθόλου		Λίγο		Μέτρια		Πολύ		Πάρα πολύ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Είναι σαφείς οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντά σας στην εργασία σας;	2	2.6%	1	1.3%	20	26.0%	24	31.2%	30	39.0%
Σε τι βαθμό υπάρχει καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;	0	0.0%	3	3.9%	20	26.0%	35	45.5%	19	24.7%
Σε τι βαθμό υπάρχει καλή επικοινωνία με τους προϊσταμένους σας στη δουλειά;	3	3.9%	7	9.1%	15	19.5%	27	35.1%	25	32.5%

*Πίνακας 3 Αρμοδιότητες και Επικοινωνία στη Δουλειά*



Από τον πίνακα 4, προκύπτει ότι το 58.4% των συμμετεχόντων έχει βιώσει εκφοβισμό στην εργασία τους, ενώ το 41.6% αναφέρει ότι δεν έχει βιώσει εκφοβισμό. Για όσους έχουν βιώσει εκφοβισμό, η πλειοψηφία δηλώνει ότι το έχει βιώσει σε μέτριο βαθμό και έπειτα ακολουθούν όσοι δήλωσαν λίγο. Όσον αφορά τη μορφή του εκφοβισμού, η πλειονότητα (46.8%) αναφέρει ψυχολογικό εκφοβισμό, ενώ το 41.6% αναφέρει λεκτικό εκφοβισμό. Επιπλέον, το 11.7% έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση.

		N	%
Έχετε βιώσει εκφοβισμό στην εργασία σας;	Όχι	32	41.6%
	Ναι	45	58.4%
Αν ναι σε τι βαθμό έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;	Καθόλου	31	40.3%
	Λίγο	13	16.9%
	Μέτρια	21	27.3%
	Πολύ	6	7.8%
	Πάρα πολύ	6	7.8%
Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;	Λεκτική	32	41.6%
	Ψυχολογική	36	46.8%
	Σεξουαλική	9	11.7%

*Πίνακας 4 Κατανόηση και Ανάλυση του Εκφοβισμού στον Εργασιακό Χώρο*

Από τον πίνακα 5, προκύπτει ότι ο φόρτος εργασίας αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα που δημιουργεί άγχος στην εργασία για το 33.8% των συμμετεχόντων, ενώ οι πιεστικές προθεσμίες αναφέρονται ως παράγοντας άγχους για το 23.4%. Ακολουθούν οι διαπροσωπικές σχέσεις με 20.8%, οι απαιτήσεις από ανώτερους με ποσοστό 16.9%, ενώ το κουτσομπολιό και οι φήμες αναφέρονται από το 5.2% των συμμετεχόντων. Όσον αφορά τα συναισθήματα κατά την αποχώρηση από την εργασία, η πλειονότητα του 49.4% νιώθει ικανοποίηση, ενώ το 24.7% αναφέρει χαρά. Το αίσθημα του άγχους αποτελεί το 14.3%. Τα συναισθήματα κατάθλιψης και απομόνωσης αναφέρονται από το 6.5% και 5.2%, αντίστοιχα. Σχετικά με τη συχνότητα εξάντλησης λόγω της εργασιακής κατάστασης, το 32.5% αναφέρει ότι νιώθει κάθε μέρα, το 44.2% μια φορά την εβδομάδα, και το 22.1% δύο φορές το μήνα. Ένα μικρό ποσοστό του 1.3% δηλώνει ότι ποτέ δεν νιώθει εξαντλημένο λόγω της εργασίας.

		N	%
Ποιος από τους παρακάτω παράγοντες σας δημιουργεί άγχος στην εργασία σας;	Φόρτος εργασίας	26	33.8%
	Πιστικές προθεσμίες	18	23.4%
	Απαιτήσεις από ανώτερους	13	16.9%
	Διαπροσωπικές σχέσεις	16	20.8%
	Κουτσομπολιά και φήμες	4	5.2%
Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	Κατάθλιψη	5	6.5%
	Απομόνωση	4	5.2%
	Άγχος	11	14.3%
	Ικανοποίηση	38	49.4%
Πόσο συχνά νιώθετε εξαντλημένη εξαιτίας της εργασιακής σας κατάσταση;	Χαρά	19	24.7%
	Κάθε μέρα	25	32.5%
	Μια φορά την εβδομάδα	34	44.2%
	Δύο φορές το μήνα	17	22.1%
	Ποτέ	1	1.3%

*Πίνακας 5 Ανάλυση Παραγόντων Άγχους και Ικανοποίησης στον Εργασιακό Χώρο*

Από τον πίνακα 6, προκύπτει ότι ο εκφοβισμός έχει σοβαρές επιπτώσεις στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, το 27.3% των συμμετεχόντων αναφέρει μειωμένο ηθικό, το 29.9% μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα, το 26.0% αυξημένη πίεση, το 13.0% αυξημένο κίνδυνο λαθών, και μόλις το 3.9% αναφέρει αυξημένη απουσία ως επιπτώσεις του εκφοβισμού. Όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη, το 58.4% θεωρεί ότι ο εκφοβισμός καθυστερεί την επαγγελματική τους πορεία, ενώ το 19.5% πιστεύει ότι μειώνει τις εργασιακές τους ευκαιρίες. Μόνο το 1.3% πιστεύει ότι ο εκφοβισμός αυξάνει τις εργασιακές τους ευκαιρίες, και το 20.8% δηλώνει ότι δεν επηρεάζει την επαγγελματική τους εξέλιξη. Επιπρόσθετα, όσον αφορά την επίδραση στην οικογενειακή ζωή, το 50.6% αντιμετωπίζει κάποιες φορές σύγκρουση με την οικογένειά τους λόγω της εργασιακής κατάστασης, ενώ το 31.2% να αναφέρει ότι αυτό δεν συμβαίνει ποτέ. Όσον αφορά την επίδραση στην ψυχολογική και σωματική υγεία, το 62.3% δηλώνει ότι ο εκφοβισμός τους προκαλεί άγχος, ενώ το 11.7% αναφέρει δημιουργία προβλημάτων υγείας. Το 5.2% των συμμετεχόντων αναφέρει κατάθλιψη, ενώ το 7.8% αναφέρει προβλήματα ύπνου. Το 13.0% δηλώνει ότι ο εκφοβισμός δεν επηρεάζει την ψυχολογική και σωματική τους ζωή.

		N	%
Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	Μειωμένο ηθικό	21	27.3%
	Μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα	23	29.9%
	Αυξημένη πίεση	20	26.0%
	Αυξημένος κίνδυνος λαθών	10	13.0%
	Αυξημένη απουσία	3	3.9%
Πως θεωρείται ο εκφοβισμός επηρεάζει την επαγγελματική σας εξέλιξη;	Καθυστερεί την επαγγελματική εξέλιξη	45	58.4%
	Μειώνει τις εργασιακές ευκαιρίες	15	19.5%
	Αυξάνει τις εργασιακές ευκαιρίες	1	1.3%
	Δεν την επηρεάζει	16	20.8%
Συγκρούεστε με την οικογένειά σας εξαιτίας της εργασιακής σας κατάστασης;	Ποτέ	24	31.2%
	Κάποιες φορές	39	50.6%
	Συχνά	9	11.7%
	Πολύ συχνά	4	5.2%
	Κάθε μέρα	1	1.3%
Πως επηρεάζει ο εκφοβισμός τη ψυχολογική και τη σωματική σας ζωή;	Κατάθλιψη	4	5.2%
	Άγχος	48	62.3%
	Δημιουργεί προβλήματα ύπνου	6	7.8%
	Δημιουργεί προβλήματα υγείας	9	11.7%
	Δεν την επηρεάζει	10	13.0%

*Πίνακας 6 Οι Κρυφές Συνέπειες του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας: Επιπτώσεις στην Υγεία, την Οικογενειακή Ζωή και την Επαγγελματική Ανέλιξη*

Από τον πίνακα 7, προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες έχουν αντιμετωπίσει το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού με διάφορους τρόπους. Το 45.8% τους έχει τοποθετηθεί, έχοντας τα όριά τους και παίρνοντας αποστάσεις από το φαινόμενο. Ένα ποσοστό 33.3% έχει αποχωρήσει από την εργασία τους, ενώ το 18.1% δεν έχει λάβει κάποιο μέτρο. Μόνο το 2.8% έχει ζητήσει νομική βοήθεια για τον εργασιακό εκφοβισμό.

		N	%
Πως αντιμετωπίσατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;	Τοποθετήσατε τα όριά σας και πήρατε αποστάσεις	33	45.8%
	Ζητήσατε νομική βοήθεια	2	2.8%
	Αποχωρήσατε από την εργασία	24	33.3%
	Δεν πήρατε κάποιο μέτρο	13	18.1%

Πίνακας 7 Αντιμετώπιση του Εργασιακού Εκφοβισμού

## 5.2 Στατιστική ανάλυση

1<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Τι εκφοβισμό έχουν δεχθεί οι γυναίκες ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο;

Από τον πίνακα 8, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της μορφής εργασιακού εκφοβισμού ( $p = 0.678$ ). Αυτό σημαίνει ότι η διαφοροποίηση στις μορφές εκφοβισμού δεν εξαρτάται από το επίπεδο εκπαίδευσης των ατόμων στο δείγμα.

**Επίπεδο Εκπαίδευσης \* Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό; Crosstabulation**

		Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;			Σύνολο	p
		Λεκτική	Ψυχολογική	Σωματική		
Επίπεδο Εκπαίδευσης	Απόφοιτος	N	4	2	1	7
	Λυκείου	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	57.1%	28.6%	14.3%	100.0%
	Απόφοιτος	N	1	3	2	6
	IEK	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	16.7%	50.0%	33.3%	100.0%
	Απόφοιτος	N	7	6	0	13
	ΤΕΙ	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	53.8%	46.2%	0.0%	100.0%
	Απόφοιτος	N	7	8	3	18
	ΑΕΙ	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	38.9%	44.4%	16.7%	100.0%
	Μεταπτυχιακό	N	12	15	3	30
	Δίπλωμα	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	40.0%	50.0%	10.0%	100.0%
						.678

Διδακτορικό Δίπλωμα	N	1	2	0	3
	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Σύνολο	N	32	36	9	77
	% Επίπεδο Εκπαίδευσης	41.6%	46.8%	11.7%	100.0%

Πίνακας 8 Σχέση Επιπέδου Εκπαίδευσης με τη Μορφή Εργασιακού Εκφοβισμού

- 2<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Τι εκφοβισμό έχουν δεχθεί οι γυναίκες ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση;

Από τον πίνακα 9, προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της οικογενειακής κατάστασης και της μορφής εργασιακού εκφοβισμού ( $p = 0.084$ ). Αυτό σημαίνει ότι η διαφοροποίηση στις μορφές εκφοβισμού δεν εξαρτάται από την οικογενειακή κατάσταση των ατόμων στο δείγμα.

**Οικογενειακή κατάσταση \* Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό; Crosstabulation**

		Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;			Σύνολο	p
		Λεκτική	Ψυχολογική	Σωματική		
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμη	N	9	7	0	16
		% Οικογενειακή κατάσταση	56.3%	43.8%	0.0%	100.0%
	Έγγαμη	N	23	25	9	57
		% Οικογενειακή κατάσταση	40.4%	43.9%	15.8%	100.0%
	Διαζευγμένη	N	0	4	0	4
		% Οικογενειακή κατάσταση	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Σύνολο	N	32	36	9	77	
	% Οικογενειακή κατάσταση	41.6%	46.8%	11.7%	100.0%	

Πίνακας 9 Σχέση Οικογενειακής Κατάστασης με τη Μορφή Εργασιακού Εκφοβισμού

- 3<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Τι εκφοβισμό έχουν δεχθεί οι γυναίκες ανάλογα με τη προϋπηρεσία στη παρούσα θέση;

Από τον πίνακα 10 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της θέσης εργασίας και της μορφής εργασιακού εκφοβισμού ( $p = 0.768$ ). Αυτό σημαίνει ότι η εμπειρία εργασιακού εκφοβισμού δεν εξαρτάται από τη θέση εργασίας των ατόμων στο δείγμα.

**Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε; \* Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό; Crosstabulation**

			Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;			Σύνολο	p
			Λεκτική	Ψυχολογική	Σωματική		
Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;	Υπάλληλος Τμήματος	N	29	29	8	66	.768
		% Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;	43.9%	43.9%	12.1%	100.0%	
	Προϊσταμένη τμήματος	N	2	5	1	8	
% Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;		25.0%	62.5%	12.5%	100.0%		
Διευθύντρια	N	1	2	0	3		
	% Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%		
Σύνολο	N	32	36	9	77		
	% Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;	41.6%	46.8%	11.7%	100.0%		

*Πίνακας 10 Επίδραση της Θέσης Εργασίας στην Εμπειρία Εργασιακού Εκφοβισμού*

- **4<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα:** Πόσο συχνά νιώθουν εξαντλημένες οι γυναίκες εξαιτίας των παραγόντων που τους δημιουργούν άγχος στην εργασία;

Ο πίνακας 11 παρουσιάζει τη συχνότητα εξάντλησης που αισθάνονται οι γυναίκες λόγω διάφορων παραγόντων που τους προκαλούν άγχος στην εργασία. Οι τιμές παρουσιάζονται σε μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις, μαζί με τα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης. Το p-value είναι 0.503 που σημαίνει ότι δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στην συχνότητα εξάντλησης ανάλογα με τους παράγοντες που προκαλούν άγχος.

#### Descriptives

Πόσο συχνά νιώθετε εξαντλημένη εξαιτίας της εργασιακής σας κατάσταση;

N	95% Δ.Ε.	p
---	----------	---

		Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Κάτω όριο	Άνω όριο	
Φόρτος εργασίας	26	1.85	.732	1.55	2.14	
Πιστικές προθεσμίες	18	1.72	.752	1.35	2.10	
Απαιτήσεις από ανώτερους	13	2.00	1.000	1.40	2.60	
Διαπροσωπικές σχέσεις	16	2.13	.619	1.80	2.45	.503
Κουτσομπολιά και φήμες	4	2.25	.957	.73	3.77	
Σύνολο	77	1.92	.774	1.75	2.10	

Πίνακας 11 Επίδραση Παραγόντων Άγχους στην Συχνότητα Εξάντλησης

- 5<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Η ύπαρξη καλής επικοινωνίας με τους συναδέλφους τι σχέση έχει με τις επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας;

Ο πίνακας 12 παρουσιάζει τη σχέση μεταξύ των επιπτώσεων του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και του βαθμού επικοινωνίας με τους συναδέλφους. Το p-value είναι 0.396 που σημαίνει ότι δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις επιπτώσεις του εκφοβισμού σε σχέση με το βαθμό επικοινωνίας όπου έχουν με τους συναδέλφους τους.

#### Descriptives

Σε τι βαθμό υπάρχει καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	95% Δ.Ε.		p
				Κάτω όριο	Άνω όριο	
Μειωμένο ηθικό	21	3.90	.768	3.55	4.25	
Μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα	23	3.83	.937	3.42	4.23	
Αυξημένη πίεση	20	3.75	.639	3.45	4.05	.396
Αυξημένος κίνδυνος λαθών	10	4.30	.823	3.71	4.89	
Αυξημένη απουσία	3	4.33	1.155	1.46	7.20	
Σύνολο	77	3.91	.814	3.72	4.09	

Πίνακας 12 Επίδραση Επιπτώσεων Εκφοβισμού σε Σχέση με το Βαθμό Επικοινωνίας με τους Συναδέλφους

- 6<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Η ύπαρξη καλής επικοινωνίας με τους προϊσταμένους τι σχέση έχει με τις επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας;

Ο πίνακας 13 παρουσιάζει τη σχέση μεταξύ των επιπτώσεων του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και του βαθμού επικοινωνίας με τους προϊσταμένους. Το p-value είναι 0.388 που σημαίνει ότι δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις επιπτώσεις του εκφοβισμού σε σχέση με το βαθμό επικοινωνίας όπου έχουν με τους προϊσταμένους τους.

#### Descriptives

Σε τι βαθμό υπάρχει καλή επικοινωνία με τους προϊσταμένους σας στη δουλειά;

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	95% Δ.Ε.		p
				Κάτω όριο	Άνω όριο	
Μειωμένο ηθικό	21	4.10	.831	3.72	4.47	
Μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα	23	3.74	1.251	3.20	4.28	
Αυξημένη πίεση	20	3.65	1.089	3.14	4.16	.388
Αυξημένος κίνδυνος λαθών	10	4.10	.994	3.39	4.81	
Αυξημένη απουσία	3	3.00	2.000	-1.97	7.97	
Σύνολο	77	3.83	1.105	3.58	4.08	

Πίνακας 13 Επίδραση Επιπτώσεων Εκφοβισμού στο Βαθμό Επικοινωνίας με τους Προϊσταμένους

- 7<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Ο βαθμός του εκφοβισμού που έχουν βιώσει οι γυναίκες τι σχέση έχει με το πως νιώθουν όταν αποχωρούν από την εργασία;

Ο πίνακας 14 παρουσιάζει τη σχέση μεταξύ του βαθμού εκφοβισμού που έχουν βιώσει οι γυναίκες και των αισθημάτων τους κατά την αποχώρηση από την εργασία. Το p-value είναι 0.113 που σημαίνει ότι δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στα αισθήματα που νιώθουν όταν αποχωρούν από την εργασία σε σχέση με το βαθμό εκφοβισμού που έχουν βιώσει.

#### Descriptives

Αν ναι σε τι βαθμό έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	95% Δ.Ε.		p
				Κάτω όριο	Άνω όριο	
Κατάθλιψη	5	3.20	1.304	1.58	4.82	
Απομόνωση	4	2.50	1.291	.45	4.55	.113
Άγχος	11	2.64	1.120	1.88	3.39	



Ικανοποίηση	38	1.89	1.203	1.50	2.29
Χαρά	19	2.47	1.389	1.80	3.14
<b>Σύνολο</b>	<b>77</b>	<b>2.26</b>	<b>1.281</b>	<b>1.97</b>	<b>2.55</b>

Πίνακας 14 Επίδραση Αισθημάτων Κατά την Αποχώρηση στο Βαθμό Εκφοβισμού

- **8<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα:** Πως επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας;

Από τον πίνακα 15 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των επιπτώσεων του εργασιακού εκφοβισμού και της επαγγελματικής εξέλιξης ( $p = 0.629$ ). Αυτό σημαίνει ότι η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών της έρευνας δεν επηρεάζεται από τις επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο της εργασίας.

**Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας; \* Πως θεωρείται ο εκφοβισμός επηρεάζει την επαγγελματική σας εξέλιξη; Crosstabulation**

		Πως θεωρείται ο εκφοβισμός επηρεάζει την επαγγελματική σας εξέλιξη;				Σύνολο	p	
		Καθυστερεί την επαγγελματική ή εξέλιξη	Μειώνει τις εργασιακές ευκαιρίες	Αυξάνει τις εργασιακές ευκαιρίες	Δεν επηρεάζει την			
Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	N	11	5	1	4	21	.629	
	Μειωμένο ηθικό	% Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	52.4%	23.8%	4.8%	19.0%		100.0%
	N	15	3	0	5	23		
	Μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα	% Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	65.2%	13.0%	0.0%	21.7%		100.0%
	N	11	6	0	3	20		
	Αυξημένη πίεση	% Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	55.0%	30.0%	0.0%	15.0%		100.0%
N	7	1	0	2	10			
Αυξημένος κίνδυνος λαθών	% Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	70.0%	10.0%	0.0%	20.0%	100.0%		
N	1	0	0	2	3			
Αυξημένη απουσία	% Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%		
<b>Σύνολο</b>	N	45	15	1	16	77		

% Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;	58.4%	19.5%	1.3%	20.8%	100.0%
---	-------	-------	------	-------	--------

Πίνακας 15 Επιπτώσεις του Εργασιακού Εκφοβισμού στην Επαγγελματική Εξέλιξη

- 9<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Πως επηρεάζουν τη ψυχολογική και τη σωματική ζωή τους τα αισθήματα που νιώθουν οι γυναίκες κατά την αποχώρηση από το χώρο εργασίας;

Από τον πίνακα 16 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των συναισθημάτων που νιώθουν κατά την αποχώρηση από το χώρο εργασίας και της ψυχολογικής και αισθηματικής τους κατάστασης ( $p = 0.678$ ). Αυτό σημαίνει ότι τα αισθήματα που νιώθουν οι γυναίκες κατά την αποχώρηση από το χώρο εργασίας δεν επηρεάζουν τη ψυχολογική και τη σωματική τους ζωή.

**Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε; \* Πως επηρεάζει ο εκφοβισμός τη ψυχολογική και τη σωματική σας ζωή; Crosstabulation**

		Πως επηρεάζει ο εκφοβισμός τη ψυχολογική και τη σωματική σας ζωή;					Σύνολο	p	
		Κατάθλιψη	Άγχος	Δημιουργεί προβλήματα ύπνου	Δημιουργεί προβλήματα υγείας	Δεν την επηρεάζει			
N		1	3	0	1	0	5		
Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	Κατάθλιψη	%	Όταν φεύγετε από την εργασία σας	20.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	100.0%
	N	0	4	0	0	0	4	.678	
Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	Απομόνωση	%	Όταν φεύγετε από την εργασία σας	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	N	0	8	2	1	0	11		
Άγχος		N	0	8	2	1	0	11	

	% Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	0.0%	72.7%	18.2%	9.1%	0.0%	100.0%
	N	3	21	3	4	7	38
Ικανοποίηση	% Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	7.9%	55.3%	7.9%	10.5%	18.4%	100.0%
	N	0	12	1	3	3	19
Χαρά	% Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	0.0%	63.2%	5.3%	15.8%	15.8%	100.0%
	N	4	48	6	9	10	77
Σύνολο	% Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;	5.2%	62.3%	7.8%	11.7%	13.0%	100.0%

Πίνακας 16 Επιπτώσεις του Εργασιακού Εκφοβισμού στην Ψυχολογική και Σωματική Ευεξία

- 10<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Πόσο συχνά συγκρούονται οι γυναίκες με την οικογένειάς τους εξαιτίας της εξάντλησης που νιώθουν;

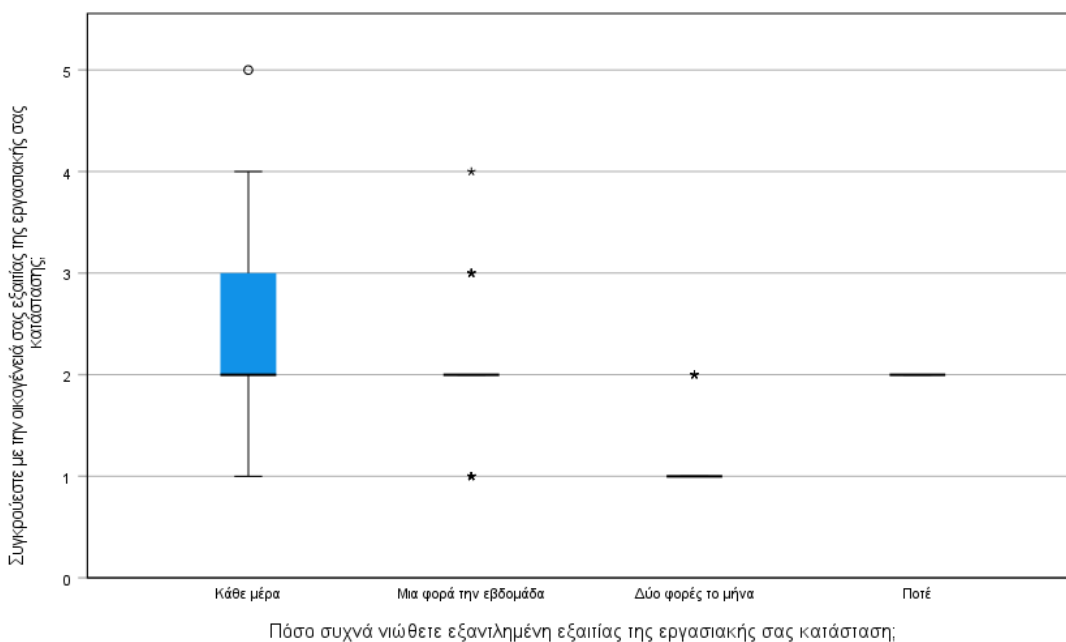
Ο πίνακας 17 παρουσιάζει τα αποτελέσματα αναφορικά με την επίδραση των οικογενειακών συγκρούσεων στη συχνότητα εξάντλησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, παρατηρείται σημαντική στατιστική διαφορά στη συχνότητα εξάντλησης μεταξύ των διάφορων επιπέδων οικογενειακών συγκρούσεων ( $p < .001$ ). Συγκεκριμένα, οι άνθρωποι που νιώθουν εξάντληση από την εργασία δύο φορές το μήνα έχουν μέση τιμή εξάντλησης ίση με 1.24, η οποία είναι σημαντικά χαμηλότερη σε σχέση με εκείνους που νιώθουν εξάντληση κάθε μέρα (2.36) και μια φορά την εβδομάδα (2.00). Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η συχνότητα των οικογενειακών συγκρούσεων συσχετίζεται με το επίπεδο εξάντλησης, με τα συχνότερα επίπεδα εξάντλησης να συνδέονται με περισσότερες οικογενειακές συγκρούσεις. Η στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση απεικονίζεται στο ακόλουθο διάγραμμα 1.

### Descriptives

Συγκρούεστε με την οικογένειά σας εξαιτίας της εργασιακής σας κατάστασης;

	N	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	95% Δ.Ε.		ρ
				Κάτω όριο	Άνω όριο	
Κάθε μέρα	25	2.36	1.075	1.92	2.80	
Μια φορά την εβδομάδα	34	2.00	.651	1.77	2.23	
Δύο φορές το μήνα	17	1.24	.437	1.01	1.46	<b>&lt;.001</b>
Ποτέ	1	2.00	.	.	.	
Σύνολο	77	1.95	.872	1.75	2.15	

Πίνακας 17 Επίδραση Οικογενειακών Συγκρούσεων στην Συχνότητα Εξάντλησης



Διάγραμμα 1 Διαφοροποιήσεις Τιμών Συχνότητας Εξάντλησης σε Σχέση με τις Οικογενειακές Συγκρούσεις

- 11<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα: Ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο πως αντιμετώπισαν το φαινόμενο του εκφοβισμού;

Από τον πίνακα 18 προκύπτει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των του μορφωτικού επιπέδου και του τρόπου αντιμετώπισης του εκφοβισμού όπου βίωσαν οι συμμετέχοντες ( $p = 0.974$ ). Επομένως, το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών όπου συμμετείχαν

δεν επηρεάζει τον τρόπο αντιμετώπισης που επέλεξαν εναντίον του φαινομένου του εκφοβισμού.

**Πως αντιμετωπίσατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού; \* Επίπεδο Εκπαίδευσης Crosstabulation**

		Επίπεδο Εκπαίδευσης						Σύνολο	ρ
		Απόφοιτος Λυκείου	Απόφοιτος ΙΕΚ	Απόφοιτος ΤΕΙ	Απόφοιτος ΑΕΙ	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	Διδακτορικό Δίπλωμα		
	N	2	2	6	7	14	2	33	
	% Πως Τοποθετήσατε τα όριά σας και πήρατε αποστάσεις	6.1%	6.1%	18.2%	21.2%	42.4%	6.1%	100.0%	
	αντιμετώπισατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;								
Πως αντιμετώπισατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;	N	0	0	0	1	1	0	2	
	% Πως Ζητήσατε νομική βοήθεια	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	.974
	αντιμετώπισατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;								
	N	2	3	5	6	7	1	24	
	% Πως Αποχωρήσατε από την εργασία	8.3%	12.5%	20.8%	25.0%	29.2%	4.2%	100.0%	
	αντιμετώπισατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;								
N		2	0	2	3	6	0	13	

	% Πως αντιμετωπίσ ατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;	15.4%	0.0%	15.4%	23.1%	46.2%	0.0%	100.0%
	N	6	5	13	17	28	3	72
Σύνολο	% Πως αντιμετωπίσ ατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;	8.3%	6.9%	18.1%	23.6%	38.9%	4.2%	100.0%

Πίνακας 18 Επιπτώσεις του Επιπέδου Εκπαίδευσης στις Στρατηγικές Αντιμετώπισης του Εργασιακού Εκφοβισμού

## Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα- Προτάσεις

### 6.1 Συμπεράσματα- Προτάσεις

Οι έρευνες για τον εκφοβισμό των γυναικών στο χώρο εργασίας έχουν φέρει στην επιφάνεια τα σύνθετα ζητήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι ίδιες όχι μόνο σε επαγγελματικό αλλά και σε προσωπικό επίπεδο. Με την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας είναι σαφές ότι οι επιπτώσεις από την έκθεση των γυναικών στο φαινόμενο αυτό είναι βαθιές και εκτεταμένες. Όσον αφορά τις επαγγελματικές επιπτώσεις, οι γυναίκες συναντάνε εμπόδια στην εξέλιξή τους, καθυστερούν να προαχθούν, αποκλείονται από ευκαιρίες και έχουν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, με αποτέλεσμα να συνεχίζεται η ανισότητα των φύλων στις θέσεις ηγεσίας. Στη προσωπική τους ζωή τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν συνήθως οι γυναίκες είναι ψυχολογικής φύσης. Αυξημένο άγχος, συναισθηματικά βάρη, οικογενειακές συγκρούσεις, κοινωνική απομόνωση και κατάθλιψη είναι τα πιο σημαντικά από αυτά τα προβλήματα. Ωστόσο, για την αντιμετώπισή των επιπτώσεων αυτών απαιτούνται συντονισμένες προσπάθειες από τους οργανισμούς, τους πολιτικούς φορείς και τη κοινωνία.

Αυτή η ενότητα θα παρουσιάσει τα συμπεράσματα από τα ευρήματα της έρευνα και θα προτείνει συστάσεις που αν εφαρμοστούν θα μειώσουν τις επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στις γυναίκες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν, παρατηρήθηκε ότι το 58,4% των συμμετεχόντων έχει βιώσει εκφοβισμό στην εργασία του, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό εξ αυτών το έχει βιώσει σε μέτριο βαθμό έως σχεδόν καθόλου. Η πιο δημοφιλής μορφή του εκφοβισμού σύμφωνα με την έρευνα αποδείχτηκε ο ψυχολογικός και μετά η λεκτική κακοποίηση. Στους περισσότερους συμμετέχοντες στην έρευνα διαπιστώθηκε πως πρώτα ο φόρτος εργασία και έπειτα οι πιεστικές προθεσμίες δημιουργούν άγχος. Ωστόσο, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες νιώθουν ικανοποίηση κατά την αποχώρησή τους από το χώρο εργασίας. Όσον αφορά τις επιπτώσεις στην επαγγελματική πορεία, σε μεγάλο βαθμό καθυστερεί τη εξέλιξή της ενώ σε ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος προκαλεί μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα. Σχετικά με τις επιπτώσεις στη προσωπική ζωή αποκαλύπτεται από την έρευνα πως στο μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων προκαλεί άγχος. Παράλληλα, για την αντιμετώπισή των επιπτώσεων συνέβαλε η τοποθέτηση ορίων και η τήρηση αποστάσεων από τους εμπλεκόμενους στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Από τα ευρήματα διαφαίνεται πως η συχνότητα των οικογενειακών συγκρούσεων σχετίζεται σημαντικά με τη συχνότητα που τα θύματα νιώθουν εξαντλημένα εξαιτίας της εργασιακής τους κατάστασης.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος είναι απαραίτητη η συμβολή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ευαισθητοποίηση απέναντι στον εργασιακό εκφοβισμό, τις αιτίες που τον προκαλούν, τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται και τον αντίκτυπό του στα άτομα. Με αυτό το τρόπο διαμορφώνεται στο περιβάλλον εργασίας μια κουλτούρα σεβασμού, χωρίς αποκλεισμούς όπου η διαφορετικότητα θα συμπεριλαμβάνεται και η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα θα είναι δεδομένη. Άλλωστε, ο οργανισμός για την αποτροπή αυτών των συμπεριφορών οφείλει να χαράξει και να εφαρμόσει μια σαφή πολιτική κατά του εκφοβισμού. Αυτή η πολιτική θα εξασφαλίσει την εχεμύθεια για τα άτομα που αναφέρουν τέτοια περιστατικά και θα τα προστατέψει από εκδικητικές συμπεριφορές. Ωστόσο, κατάρτιση θα πρέπει να παρέχεται και σε θέματα ηγεσίας, όπου οι κατέχοντες θέσεων υψηλής ευθύνης θα πρέπει να εκπαιδεύονται για τη καταπολέμηση των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων λόγω φύλου, ώστε να μην απομονώνεται κανένας στο χώρο εργασίας.

Η καθιέρωση μηχανισμών αναφοράς είναι αναγκαία για την καταπολέμηση του εκφοβισμού και τη προώθηση ενός χώρου εργασίας όπου οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται ασφαλείς. Η πολιτική των οργανισμών για τον εκφοβισμό πρέπει να περιλαμβάνει ένα σαφή ορισμό της εχθρικής αυτής συμπεριφοράς, που θα περιγράφει τις επιπτώσεις για τους θύτες. Το σύστημα αναφοράς οφείλει να παρέχει διάφορους τρόπους στα θύματα για να φέρουν στην επιφάνεια τα βιώματά τους εμπιστευτικά. Αυτοί οι τρόποι είναι η άμεση αναφορά στο προϊστάμενο του τμήματος, στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή σε κάποιο γραφείο Διαμεσολαβητή. Θα πρέπει να διατηρηθεί η ανωνυμία του θύματος, ώστε να ευνοείται η ανοιχτή επικοινωνία χωρίς το φόβο αντίποινων. Με τα παραπάνω μέτρα και τη τακτική επανεξέτασή τους οι οργανισμοί θα έχουν τη δυνατότητα να οικοδομήσουν μια κουλτούρα που θα αποτρέπει τον εκφοβισμό και θα παρέχει ουσιαστική υποστήριξη στα θύματα. Επιπλέον, υψηλής σημασίας είναι η δημιουργία ενός εσωτερικού προγράμματος για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, όπου θα παρέχονται συμβουλές και πόροι για την αντιμετώπιση του ψυχολογικού βάρους από τον εργασιακό εκφοβισμό.

Επιπρόσθετα, υπάρχει νομικό πλαίσιο για τη προστασία των θυμάτων από το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού που περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για την αντιμετώπιση της κακοποίησης εξαιτίας του φύλου. Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα πρόβλημα που πλήττει συχνότερα τις γυναίκες σε σχέση με τους άντρες, με αποτέλεσμα να διαιωνίζει τις ανισότητες μεταξύ τους και να εμποδίζει την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Συνοψίζοντας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ζωτικής σημασίας για όλους τους ανθρώπους, πόσο μάλλον για τις γυναίκες. Η υποστήριξη και ενθάρρυνση των γυναικών για την επίτευξη αυτής της ισορροπίας μειώνουν τη πιθανότητα να εμφανιστούν περιστατικά εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Επίσης, αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση, την αποδοτικότητα των εργαζομένων και τη παραγωγικότητα. Συνήθως, οι εργαζόμενοι που έχουν αυτή την υποστήριξη είναι πιο αφοσιωμένοι στην εργασία τους, έχουν λιγότερες πιθανότητες να επηρεαστούν αρνητικά από εκφοβισμό στο εργασιακό περιβάλλον και είναι περισσότερο ευχαριστημένοι με τη ζωή τους.



## Βιβλιογραφία

- Καλαθέρη, Α. (2022). Ο ρόλος του εργασιακού περιβάλλοντος στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing).
- Κανταρτζή, Ευαγγελία, and Κωνσταντίνος Ανθόπουλος. "Η συμμετοχή των δύο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης." *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων* 11 (2006): 5-19.
- Μαρασλίδου, Κ. (2023). *Ο ρόλος του φύλου στο φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού στις εκπαιδευτικές μονάδες. Οι επιπτώσεις στο άτομο και την εργασία* (Doctoral dissertation, Μαρασλίδου, Κυριακή).
- Ρουμελιώτη, Π. (2023). *Εργασιακός εκφοβισμός (mobbing) και επιπτώσεις στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων των Τ. ΟΜ. Υ και ΚΥ Πατρών.*
- Branch, S., & Murray, J. (2013). Bullying in the U.S. Workplace: Normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics*, 113(4), 653-665.
- Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role of leaders' attitudes towards organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 22(3), 233-244.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing.
- da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*, 34(13), 2797-2812.
- Divincová, A., & Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2).
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351.

Durniat, K. (2022). Relations between Exposure to and Acceptance of Mobbing – an Explorative Study on a Sample of Polish Employees. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management / Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, 164, 69–83.

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

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. CRC Press.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2018). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (3rd ed.). CRC Press.

Gołąb, S., Będzik, B., & Siedlecka, Z. (2023). The Phenomenon of Mobbing at Work – Initial Report from the Research. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management / Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, 168, 133–141.

Hershcovis, M. S. (2011). "Incivility, social undermining, bullying...oh my!" A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 499-519.

Hirshman, L. (2016). *Sisters in Law: How Sandra Day O'Connor and Ruth Bader Ginsburg Went to the Supreme Court and Changed the World*. HarperCollins.

Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work. *Manchester School of Management, University of Manchester*.

Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education: Causes, consequences, and management. *Administrative Theory & Praxis*, 32(1), 48-70.

- Kozáková, R., Bužgová, R., & Zeleníková, R. (2018). Mobbing of Nurses: Prevalence, Forms and Psychological Consequences in the Moravian-Silesian Region. *Ceskoslovenska Psychologie*, 62(4), 316–329.
- 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.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree, and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2016). Workplace bullying: The importance of understanding the context. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (3rd ed., pp. 595-614). Sage Publications.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735-753.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). *The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. Sourcebooks.
- Namie, R., & Namie, R. (2018). *The Bully-Free Workplace: Stop Jerks, Weasels, and Snakes From Killing Your Organization*. Wiley.
- Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glasø, L., Aasland, M. S., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2009). Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), 81-101
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2016). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1), 1-26.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). *Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress*. *Occupational Medicine*, 68(6), 383–388.

Rayner, C., & Keashly, L. (2005). Bullying at work: A perspective from Britain and North America. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets* (pp. 271-296). American Psychological Association.

Rayner, C., & Cooper, C. L. (2017). Workplace bullying in the twenty-first century: Four typologies. In C. L. Cooper & R. J. Burke (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (pp. 295-308). Routledge.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.

Salin, D., & Hoel, H. (2019). Organizational responses to workplace bullying: A qualitative study. In M. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (pp. 215-233). CRC Press.

Staines, G. L., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). *The Queen Bee Syndrome*. Psychology Today.

Stevkovska, B. N., & Gruevski, D. (2018). Definition, Classification and Recognition of the Mobbing in the Republic of Macedonia. *Horizons Series A*, 22, 37–50.

Tuckey, M. R., Dollard, M. F., & Hosking, P. J. (2012). Bullying and employee turnover among healthcare workers: A three-wave prospective study. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 645-653.

Vujović, T. (2021). Perception and Coping with Mobbing Towards Women in Montenegro. *Annals for Istrian & Mediterranean Studies / Annales: Series Historia et Sociologia*, 31(3), 487–506.

Zapf, D., & Einarsen, S. (Eds.). (2011). *Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators*. CRC Press.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο διενεργείται στα πλαίσια της Διπλωματικής Εργασίας "Ο εκφοβισμός των γυναικών στο χώρο εργασίας και η επίδραση του στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή" του προγράμματος σπουδών MBA Neapolis University of Pafos. Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν είναι απολύτως εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την εκπόνηση της εργασίας. Παρακαλώ να απαντήσετε με ειλικρίνεια και ακρίβεια στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη πολύτιμη συμμετοχή σας στην έρευνα καθώς και για το χρόνο που διαθέσατε.

Συροπούλου Ελένη

Ηλικία

- 18-29
- 30-45
- 46-59
- 60 και άνω

Επίπεδο Εκπαίδευσης

- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
- Διδακτορικό Δίπλωμα

Οικογενειακή κατάσταση

- Άγαμη
- Έγγαμη
- Διαζευγμένη

Ποια είναι η θέση σας στο επάγγελμα που ασκείτε;

- Υπάλληλος Τμήματος
- Προϊσταμένη τμήματος
- Διευθύντρια

Συνολικά έτη προϋπηρεσίας

- 0-5
- 6-10
- 10-20
- 20 και άνω

Έτη εργασίας στη παρούσα θέση

- 0-5
- 5-10
- 10-20
- 20 και άνω

Είναι σαφείς οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντά σας στην εργασία σας;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Σε τι βαθμό υπάρχει καλή επικοινωνία με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Σε τι βαθμό υπάρχει καλή επικοινωνία με τους προϊσταμένους σας στη δουλειά;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Έχετε βιώσει εκφοβισμό στην εργασία σας;

- Ναι
- Όχι

Αν ναι σε τι βαθμό έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;

- Καθόλου
- Λίγο
- Μέτρια
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Σε ποια μορφή έχετε βιώσει τον εκφοβισμό;

- Φυσική
- Λεκτική
- Ψυχολογική
- Σεξουαλική

Ποιος από τους παρακάτω παράγοντες σας δημιουργεί άγχος στην εργασία σας;

- Φόρτος εργασίας
- Πιστικές προθεσμίες
- Απαιτήσεις από ανώτερους
- Διαπροσωπικές σχέσεις
- Κουτσομπολιά και φήμες

Όταν φεύγετε από την εργασία σας νιώθετε;

- Άγχος
- Κατάθλιψη
- Απομόνωση
- Ικανοποίηση
- Χαρά

Πόσο συχνά νιώθετε εξαντλημένη εξαιτίας της εργασιακής σας κατάστασης;

- Κάθε μέρα
- Μία φορά την εβδομάδα
- Δύο φορές το μήνα
- Ποτέ



Ποιες είναι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας σας;

- Αυξημένη απουσία
- Αυξημένη πίεση
- Αυξημένος κίνδυνος λαθών
- Μειωμένη παραγωγικότητα και κίνητρα
- Μειωμένο ηθικό

Πως θεωρείται ο εκφοβισμός επηρεάζει την επαγγελματική σας εξέλιξη;

- Αυξάνει τις εργασιακές ευκαιρίες
- Μειώνει τις εργασιακές ευκαιρίες
- Καθυστερεί την επαγγελματική εξέλιξη
- Δεν την επηρεάζει

Συγκρούεστε με την οικογένειά σας εξαιτίας της εργασιακής σας κατάστασης;

- Κάθε μέρα
- Πολύ συχνά
- Συχνά
- Κάποιες φορές
- Ποτέ

Πως επηρεάζει ο εκφοβισμός τη ψυχολογική και τη σωματική σας ζωή;

- Δημιουργεί προβλήματα ύπνου
- Δημιουργεί προβλήματα υγείας
- Άγχος
- Κατάθλιψη
- Δεν την επηρεάζει

Πως αντιμετωπίσατε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού;

- Ζητήσατε νομική βοήθεια
- Ζητήσατε ψυχολογική βοήθεια
- Τοποθετήσατε τα όριά σας και πήρατε αποστάσεις
- Αποχωρήσατε από την εργασία
- Δεν πήρατε κάποιο μέτρο