

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ



ΣΧΟΛΗ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ



ΠΜΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ

---

**Διερεύνηση του επιπέδου της Εργασιακής Παρενόχλησης  
(Mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19 σε Δημόσιο  
Νοσοκομείο**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΣΟΦΙΑ ΠΟΛΑΤΙΔΟΥ**

**ΑΘΗΝΑ 2022**

## **Τριμελής Επιτροπή Αξιολόγησης**

<b>Επιβλέπουσα Καθηγήτρια</b>	<b>Μέλος Ε.ΔΙ.Π.</b>	<b>ΜΑΡΙΑ ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΣΤΑΜΟΥΛΗ</b>	<b>ΥΠΟΓΡΑΦΗ</b>
<b>Μέλος</b>	<b>Καθηγητής</b>	<b>ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΕΡΡΑΚΟΣ</b>	<b>ΥΠΟΓΡΑΦΗ</b>
<b>Μέλος</b>	<b>Αναπληρώτρια Καθηγήτρια</b>	<b>ΑΣΠΑΣΙΑ ΓΟΥΛΑ</b>	<b>ΥΠΟΓΡΑΦΗ</b>

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Πολατίδου Σοφία του Δημητρίου, με αριθμό μητρώου 20055 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών “Διοίκηση και Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας” του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι 01/03/2023 και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή».

Η Δηλούσα



## ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19, που εργάζονται στο Γενικό Νοσοκομείο Ελευσίνας "Θριάσιο", για να καταγραφεί το ποσοστό των θυμάτων του φαινομένου και οι αιτιολογικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξή του, προκειμένου να αναπτυχθούν μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισής του.

**Μεθοδολογία:** Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε είναι διερευνητική, ποσοτική με κατευθύνουσα υπόθεση και διεξήχθη στο ΓΝΕ "Θριάσιο". Εφαρμόστηκε δειγματοληψία μη πιθανότητας, με δείγμα ευκολίας. Το δείγμα αποτέλεσε το νοσηλευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων, των τμημάτων που δούλεψαν ως κλινικές Covid-19 κατά το τελευταίο έτος, ανεξαρτήτου σχέσης εργασίας. Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από δύο σκέλη. Το πρώτο αφορά τα κοινωνικό- δημογραφικά χαρακτηριστικά του ερωτώμενου. Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου είναι το Ερωτηματολόγιο Workplace Psychologically Violent Behavior (WPVB) των Yildirim & Yildirim (2008). Η ανάλυση των δεδομένων, η ερμηνεία τους και η εξαγωγή αποτελεσμάτων, έγινε με στατιστική ανάλυση με το πρόγραμμα SPSS 25.

**Αποτελέσματα:** Το δείγμα αποτελείται από 73 νοσηλευτές κλινικών Covid-19 από τους οποίους το 91,8% ήταν γυναίκες και μόλις το 8,2% άνδρες, με τη μέση ηλικία των ατόμων να είναι τα  $39,03 \pm 7,798$  έτη. Από τα άτομα αυτά η πλειοψηφία είναι έγγαμοι (53,4%) και ακολουθούν οι άγαμοι σε ποσοστό 30,1%. Όσων αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης προηγούνται οι απόφοιτοι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης σε ποσοστό 42,5% και εν συνέχεια οι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε σύνολο 31,5%. Το επίπεδο Ηθικής παρενόχλησης του δείγματος κυμαίνεται στο  $0,71 \pm 0,6$  (σε ποσοστό 14,2%) καθώς η κλίμακα αξιολόγησης Likert ήταν από το 0 (ποτέ) έως 5 (διαρκώς), ενώ από τους συμμετέχοντες το 66,8% δήλωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν ποτέ βίαιη συμπεριφορά. Τα ευρήματα αποκαλύπτουν ότι η εμφάνιση του φαινομένου mobbing επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση και τα έτη προϋπηρεσίας, ενώ αντίθετα, το φύλο, η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι συντελεστές που δεν σχετίζονται με την ανάπτυξη συμπεριφορών παρενόχλησης.

**Συμπεράσματα:** Γίνεται αντιληπτή η ύπαρξη Mobbing σε νοσηλευτές κλινικών Covid-19 σε δημόσιο ελληνικό νοσοκομείο, χωρίς ωστόσο να αυξάνεται το επίπεδο λόγω της πανδημίας.

**Λέξεις Κλειδιά:** Mobbing, ηθική παρενόχληση, νοσηλευτές, επιπτώσεις παρενόχλησης, Covid-19.

## ABSTRACT

**Aim:** The aim of this study is to investigate the level of occupational harassment (mobbing) in nurses of Covid-19 clinics, working at the General Hospital "Thriasio", to record the percentage of victims of the phenomenon and the causal factors contributing to its development, in order to develop methods of its prevention and treatment

**Methodology:** The research carried out is exploratory, quantitative with a guiding hypothesis and was conducted at the General Hospital "Thriasio". Non-probability sampling was applied, with a sample of convenience. The sample consisted of the nursing staff of all levels, of the departments that worked as Covid-19 clinics during the last year, regardless of employment relationship. A questionnaire consisting of two parts was used as a research tool. The first concerns the socio-demographic characteristics of the respondent. The second part of the questionnaire is the WPVB (Workplace Psychologically Violent Behavior) Questionnaire by Yildirim & Yildirim (2008). The analysis of the data, their interpretation and the extraction of results, was done with statistical analysis with the program SPSS 25.

**Results:** The sample consists of 73 nurses of Covid-19 clinics of which 91.8% were women and only 8.2% men, with a mean age of  $39.03 \pm 7.798$  years. The majority of these people are married (53.4%), followed by the unmarried at a rate of 30.1%. Regarding the level of education, the graduates of Technological Education are ahead by 42.5% and then the Secondary Education by a total of 31.5%. The level of Ethical harassment of the sample is  $0.71 \pm 0.6$  (at rate 14.2%) as the Likert rating scale was from 0 (never) to 5 (constantly), while 66.8% of the participants stated that they never encountered violent behavior. The findings reveal that the occurrence of mobbing is influenced by marital status and years of service, while on the contrary, gender, age and educational level are factors that are not associated with the development of harassment behaviors.

**Conclusions:** The existence of Mobbing in nurses of Covid-19 clinics in a public Greek hospital is perceived, however, the level is not increasing due to the pandemic.

**Key words:** Mobbing, harassment, nurses, effects of harassment, Covid-19.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Αρχικά, ευχαριστώ ιδιαίτερα την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κυρία Σταμούλη Μαρία Αγγελική, για την ευκαιρία που μου έδωσε να αναλάβω ένα θέμα διπλωματικής εργασίας που με ενδιέφερε ιδιαιτέρως, λόγω της παρούσας κατάστασης εξαιτίας της πανδημίας Covid-19. Επιπλέον, την ευχαριστώ για τη συμπαράσταση, την καθοδήγηση και τη βοήθεια που μου προσέφερε όλο αυτό το διάστημα για την εκπόνηση της μελέτης μου.

Επίσης, ευχαριστώ όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, καθώς χωρίς την πολύτιμη βοήθειά τους, δε θα ήταν δυνατή η πραγματοποίησή της.

Τέλος, ευχαριστώ θερμά τον σύζυγό μου και τα παιδιά μου, για την ηθική και ψυχολογική υποστήριξη που μου παρείχαν μέχρι την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	III
ABSTRACT.....	IV
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	V
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	1
Κατάλογος πινάκων.....	5
Κατάλογος γραφημάτων.....	10
Κατάλογος συντομογραφιών.....	12
Εισαγωγή.....	13
<b>I ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....</b>	<b>16</b>
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING).....	17
1.1 Ιστορική αναδρομή.....	17
1.2 Ορισμοί Mobbing.....	19
1.3 Διαφορετικές προσεγγίσεις mobbing.....	23
1.4 Συσχέτιση Mobbing με άλλες μορφές Παρενόχλησης.....	24
1.4.1 Συσχέτιση με το σχολικό bullying.....	24
1.4.2 Συσχέτιση με τη σεξουαλική παρενόχληση.....	25
1.4.3 Παρενόχληση από τρίτους.....	25
1.5 Κατηγορίες Ηθικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.....	25
1.6 Μορφές Ηθικής Παρενόχλησης.....	27
1.7 Συμπεριφορές mobbing σύμφωνα με τον H.Leymann.....	27
1.8 Χαρακτηριστικά γνωρίσματα του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης.....	29
1.9 Μοντέλα Mobbing.....	29
1.9.1 Μοντέλο Ege.....	30
1.9.2 Μοντέλο Leymann.....	30
1.9.3 Μοντέλο Einarsen.....	31
1.10 Χαρακτηριστικά γνωρίσματα θύματος-θύτη.....	31
1.10.1 Θύμα.....	31
1.10.2 Θύτης.....	33
1.11 Αίτια της Ηθικής Παρενόχλησης.....	35
1.12 Επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης.....	36

1.12.1 Επιπτώσεις στα θύματα.....	37
1.12.2 Επιπτώσεις στους οργανισμούς.....	42
1.12.3 Επιπτώσεις στους «μάρτυρες» - «side-mobbers».....	44
1.12.4 Επιπτώσεις στην οικογένεια.....	44
1.13 Παράγοντες που ευνοούν την εκδήλωση Ηθικής Παρενόχλησης.....	45
1.14 Καταστάσεις που δεν αποτελούν Ηθική Παρενόχληση.....	46
1.15 Mobbing στο Δημόσιο τομέα.....	46
1.16 Το mobbing σε νούμερα.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ MOBBING.....	50
2.1 Πρόληψη Εργασιακής Παρενόχλησης.....	50
2.2 Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης.....	52
2.3.1 Θεραπευτική αντιμετώπιση του mobbing.....	54
2.3.2 Ατομική Ψυχολογική Υποστήριξη/Ψυχοθεραπεία.....	55
2.3.3 Παροχή Συμβουλευτικής.....	57
2.4 Διαμεσολαβητές-Θεσμική αντιμετώπιση του φαινομένου της Ηθικής Παρενόχλησης.....	58
2.4.1 Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού.....	58
2.4.2 Νοσηλευτές Επαγγελματικής Υγείας.....	58
2.4.3 Ιατροί Εργασίας.....	58
2.4.4 Ψυχολόγοι εργασίας.....	59
2.4.5 Συνδικάτα.....	59
2.4.6 Επιθεωρητές Εργασίας.....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. MOBBING ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	67
5.1 Νομοθετικό πλαίσιο Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	68
5.2 Νομοθετικό πλαίσιο Ελλάδας.....	70
5.3 Νομοθετικό πλαίσιο στο παγκόσμιο χάρτη.....	71
5.4 Νομικές διέξοδοι για τα θύματα mobbing.....	72
5.5 Πού μπορούν να απευθυνθούν οι εργαζόμενοι.....	73
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ MOBBING.....	75
6.1 Έρευνες για τη διερεύνηση του φαινομένου mobbing.....	75
6.1.1 Έρευνες στο Ελληνικό χώρο.....	75
6.1.2 Έρευνες στο Διεθνή χώρο.....	76



6.2 Έρευνες για τη διερεύνηση του φαινομένου mobbing στους επαγγελματίες υγείας.....	77
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19.....</b>	<b>83</b>
7.1 Εννοιολογική προσέγγιση Covid-19.....	83
7.2 COVID-19 και Επαγγελματίες Υγείας.....	84
7.3 Έρευνες για Mobbing στο υγειονομικό προσωπικό επί πανδημίας.....	85
<b>Π ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....</b>	<b>87</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>88</b>
8.1 Ερευνητικός σκοπός.....	88
8.2 Ερευνητικοί στόχοι.....	88
8.3 Ερευνητικές ερωτήσεις.....	88
8.4 Επιλογή μεθόδου έρευνας.....	89
8.5 Ερευνητικό εργαλείο.....	89
8.6 Οριοθέτηση πληθυσμού μελέτης και επιλογή δείγματος.....	90
8.7 Εξασφάλιση έγκρισης διεξαγωγής έρευνας-Ηθικά ζητήματα.....	90
8.8 Συλλογή δεδομένων.....	90
8.9 Δείγμα.....	91
8.10 Περιορισμοί και αδυναμίες της έρευνας.....	91
8.11 Περιγραφή Στατιστικής Ανάλυσης.....	92
8.12 Στατιστική ανάλυση.....	93
8.12.1 Περιγραφική ανάλυση.....	93
8.12.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	94
8.12.3 Επίπεδο διαστάσεων του ερωτηματολογίου μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.....	98
8.12.4 Επίπεδο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.....	101
8.12.5 Επαγωγική στατιστική- Διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων.....	106
8.12.5.1 Διερεύνηση επιπέδου βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της κάθε διάστασης.....	106
8.12.5.2 Διερεύνηση επίδρασης του φύλου στις διαστάσεις της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.....	113
8.12.5.3 Διερεύνηση της γραμμικής συσχέτισης της κάθε διάστασης με την ηλικία του εργαζομένου.....	123
8.12.5.4 Διερεύνηση επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στις διαστάσεις WPVB.....	133
8.12.5.5 Σύγκριση των μέσων επιπέδων της κάθε διάστασης ως προς τις κατηγορίες επιπέδου εκπαίδευσης.....	144

8.12.5.6 Διερεύνηση της γραμμικής συσχέτισης της κάθε διάστασης με τα έτη προϋπηρεσίας.....	157
8.13 Αποτελέσματα έρευνας.....	167
8.14 Σύγκριση ευρημάτων έρευνας με άλλες έρευνες.....	168
8.15 Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	171
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	173
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	188
Παράρτημα 1.....	189
Παράρτημα 2.....	191

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας.....	21
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Επιπτώσεις mobbing σε κοινωνικό επίπεδο.....	39
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Συμπτώματα που επιβαρύνουν την υγεία λόγω του mobbing.....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Ψυχολογικές επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης.....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Οργανικές επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης.....	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Επιπτώσεις σε οργανισμούς.....	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Παρενόχληση σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.....	64
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Ορολογία σε διάφορες χώρες.....	67
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Ερωτηματολόγια.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Φύλο εργαζομένου.....	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την Ηλικία Εργαζομένων.....	95
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την Οικογενειακή Κατάσταση.....	96
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για το Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	96
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τα Έτη Προϋπηρεσίας.....	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Επίπεδο των διαστάσεων του ερωτηματολογίου μέτρησης WPVB.....	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 19 Διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 20 Επίπεδο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.....	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 21 Αποτελέσματα απομόνωσης του ατόμου από την εργασία του.....	106
ΠΙΝΑΚΑΣ 22 Αποτελέσματα απομόνωσης του ατόμου από την εργασία του One Sample Test...107	
ΠΙΝΑΚΑΣ 23 Αποτελέσματα επίθεσης στον εργασιακό χώρο.....	108
ΠΙΝΑΚΑΣ 24 Αποτελέσματα επίθεσης στον εργασιακό χώρο One Sample Test.....	108
ΠΙΝΑΚΑΣ 25 Αποτελέσματα επιθετικών συμπεριφορών στο άτομο.....	109
ΠΙΝΑΚΑΣ 26 Αποτελέσματα επιθετικών συμπεριφορών στο άτομο One Sample Test.....	109
ΠΙΝΑΚΑΣ 27 Αποτελέσματα άμεσων αρνητικών συμπεριφορών One Sample Wilcoxon Signed Rank Test (Hypothesis Test Summary).....	110
ΠΙΝΑΚΑΣ 28 Αποτελέσματα άμεσων αρνητικών συμπεριφορών One Sample Wilcoxon Signed Rank Test.....	111
ΠΙΝΑΚΑΣ 29 Αποτελέσματα συνολικών συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης.....	112
ΠΙΝΑΚΑΣ 30 Αποτελέσματα συνολικών συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης One Sample	

Test.....	112
ΠΙΝΑΚΑΣ 31 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία» στις κατηγορίες του Φύλου.....	113
ΠΙΝΑΚΑΣ 32 Αποτελέσματα του Mann-Whitney U test για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του Φύλου.....	114
ΠΙΝΑΚΑΣ 33 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του Φύλου.....	115
ΠΙΝΑΚΑΣ 34 Αποτελέσματα του Independent samples t-test για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του Φύλου.....	116
ΠΙΝΑΚΑΣ 35 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του Φύλου.....	117
ΠΙΝΑΚΑΣ 36 Αποτελέσματα του Mann-Whitney U test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του Φύλου.....	118
ΠΙΝΑΚΑΣ 37 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του Φύλου.....	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 38 Αποτελέσματα του Independent samples t-test για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του Φύλου.....	120
ΠΙΝΑΚΑΣ 39 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του Φύλου.....	121
ΠΙΝΑΚΑΣ 40 Αποτελέσματα του Independent samples t-test για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του Φύλου.....	122
ΠΙΝΑΚΑΣ 41 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	123
ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	123
ΠΙΝΑΚΑΣ 43 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	125
ΠΙΝΑΚΑΣ 44 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	125
ΠΙΝΑΚΑΣ 45 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	127
ΠΙΝΑΚΑΣ 46 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	127
ΠΙΝΑΚΑΣ 47 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές	

στο άτομο».....	129
ΠΙΝΑΚΑΣ 48 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	129
ΠΙΝΑΚΑΣ 49 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	131
ΠΙΝΑΚΑΣ 50 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	131
ΠΙΝΑΚΑΣ 51 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	133
ΠΙΝΑΚΑΣ 52 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	134
ΠΙΝΑΚΑΣ 53 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	134
ΠΙΝΑΚΑΣ 54 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	135
ΠΙΝΑΚΑΣ 55 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	136
ΠΙΝΑΚΑΣ 56 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	136
ΠΙΝΑΚΑΣ 57 Post Hoc ανάλυση με Tukey HSD test για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	137
ΠΙΝΑΚΑΣ 58 Hypothesis Test Summary (Independent Samples Kruskal-Wallis Test).....	138
ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Αποτελέσματα Kruskal-Wallis test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	139
ΠΙΝΑΚΑΣ 60 Συγκριτικά αποτελέσματα του Kruskal-Wallis test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	140
ΠΙΝΑΚΑΣ 61 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	141
ΠΙΝΑΚΑΣ 62 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	142
ΠΙΝΑΚΑΣ 63 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	142
ΠΙΝΑΚΑΣ 64 Post Hoc ανάλυση με Tukey HSD test για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	143

ΠΙΝΑΚΑΣ 65 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	144
ΠΙΝΑΚΑΣ 66 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	145
ΠΙΝΑΚΑΣ 67 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	145
ΠΙΝΑΚΑΣ 68 Post Hoc ανάλυση με Tukey HSD test για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	146
ΠΙΝΑΚΑΣ 69 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	147
ΠΙΝΑΚΑΣ 70 Αποτελέσματα του Kruskal-Wallis test για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	148
ΠΙΝΑΚΑΣ 71 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	149
ΠΙΝΑΚΑΣ 72 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	150
ΠΙΝΑΚΑΣ 73 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	150
ΠΙΝΑΚΑΣ 74 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	151
ΠΙΝΑΚΑΣ 75 Αποτελέσματα του Kruskal-Wallis test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	152
ΠΙΝΑΚΑΣ 76 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	153
ΠΙΝΑΚΑΣ 77 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	154
ΠΙΝΑΚΑΣ 78 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	154
ΠΙΝΑΚΑΣ 79 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	155
ΠΙΝΑΚΑΣ 80 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	156
ΠΙΝΑΚΑΣ 81 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές	

ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	156
ΠΙΝΑΚΑΣ 82 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	157
ΠΙΝΑΚΑΣ 83 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	157
ΠΙΝΑΚΑΣ 84 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	159
ΠΙΝΑΚΑΣ 85 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	159
ΠΙΝΑΚΑΣ 86 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	161
ΠΙΝΑΚΑΣ 87 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	161
ΠΙΝΑΚΑΣ 88 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	163
ΠΙΝΑΚΑΣ 89 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	163
ΠΙΝΑΚΑΣ 90 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	165
ΠΙΝΑΚΑΣ 91 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	165

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

ΓΡΑΦΗΜΑ 1 Ηλικία εργαζομένων.....	95
ΓΡΑΦΗΜΑ 2 Έτη προϋπηρεσίας.....	97
ΓΡΑΦΗΜΑ 3 Θηκόγραμμα διάστασης «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 4 Θηκόγραμμα διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	108
ΓΡΑΦΗΜΑ 5 Θηκόγραμμα διάστασης «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	109
ΓΡΑΦΗΜΑ 6 Θηκόγραμμα για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	110
ΓΡΑΦΗΜΑ 7 Θηκόγραμμα διάστασης «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	112
ΓΡΑΦΗΜΑ 8 Θηκογράμματα της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του Φύλου.....	113
ΓΡΑΦΗΜΑ 9 Θηκογράμματα της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του Φύλου.....	115
ΓΡΑΦΗΜΑ 10 Θηκογράμματα της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του Φύλου.....	117
ΓΡΑΦΗΜΑ 11 Θηκογράμματα της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του Φύλου.....	119
ΓΡΑΦΗΜΑ 12 Θηκογράμματα της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του Φύλου.....	121
ΓΡΑΦΗΜΑ 13 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	124
ΓΡΑΦΗΜΑ 14 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	126
ΓΡΑΦΗΜΑ 15 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	128
ΓΡΑΦΗΜΑ 16 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	130
ΓΡΑΦΗΜΑ 17 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	132
ΓΡΑΦΗΜΑ 18 Θηκογράμματα της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	133
ΓΡΑΦΗΜΑ 19 Θηκογράμματα της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	135



ΓΡΑΦΗΜΑ 20 Θηκογράμματα της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	138
ΓΡΑΦΗΜΑ 21 Θηκογράμματα της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	141
ΓΡΑΦΗΜΑ 22 Θηκογράμματα της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.....	144
ΓΡΑΦΗΜΑ 23 Θηκογράμματα της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	147
ΓΡΑΦΗΜΑ 24 Θηκογράμματα της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	149
ΓΡΑΦΗΜΑ 25 Θηκογράμματα της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	151
ΓΡΑΦΗΜΑ 26 Θηκογράμματα της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	153
ΓΡΑΦΗΜΑ 27 Θηκογράμματα της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης.....	155
ΓΡΑΦΗΜΑ 28 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».....	158
ΓΡΑΦΗΜΑ 29 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».....	160
ΓΡΑΦΗΜΑ 30 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».....	162
ΓΡΑΦΗΜΑ 31 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».....	164
ΓΡΑΦΗΜΑ 32 Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».....	166

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΔΕΔΥ = Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων  
ΓΝΕ = Γενικό Νοσοκομείο Ελευσίνας  
ΓΣΕΕ = Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας  
ΔΟΕ = Διεθνής Οργάνωση Εργασίας  
ΕΟΔΥ = Εθνικός Οργανισμός Υγείας  
ΗΠΑ = Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής  
ΜΑΦ = Μονάδα Αυξημένης Φροντίδας  
ΜΕΘ = Μονάδα Εντατικής Φροντίδας  
ΠΕΔΥ = Πρωτοβάθμια Εθνικά Δίκτυα Υγείας  
ΠΜΣ = Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
ΠΟΥ = Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας  
ΣΕΠΕ = Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας  
ΤΕΠ = Τμήμα Επειγόντων Περιστατικών  
ΥΠΕ = Υγειονομική Περιφέρεια  
DSM-IV = Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders  
ECDC = European Centre for Disease (Ευρωπαϊκό Κέντρο Πρόληψης και Ελέγχου Νοσημάτων)  
ESMA = European Securities and Markets Authority  
EU-OSHA = Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία  
GHQ = General Health Questionnaire (Ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας)  
ICD-10 = Classification of Disease  
ICN = International Council of Nurses (Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών)  
ILO = International Labour Organization  
LIPT = Leymann Inventory of Psychological Terrorization  
MBI = Maslach Burnout Inventory  
NAQ = Negative Act Questionnaire  
WHS = Work Harassment Scale  
WHO = World Health Organization (Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας)  
WPVB = Workplace Psychologically Violent Behavior

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια του mobbing άρχισε να χρησιμοποιείται έντονα στο λεξιλόγιο των εργαζομένων τα τελευταία χρόνια (Τσιαμά 2013). Είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που αναφέρεται στις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, οι οποίες διέπονται από εκφοβισμό, επιθετικότητα και κακομεταχείριση (Σπυριδάκης 2009: 33-36). Η βία στον εργασιακό χώρο μπορεί να είναι λεκτική, με απειλητική συμπεριφορά ή και με σωματικές επιθέσεις (Kinder et al 2008:161-164).

Ο όρος mobbing προέρχεται από το αγγλικό ρήμα mob, που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ. Στα ελληνικά αποδίδεται με την έννοια της Ηθικής Παρενόχλησης (Τσιαμά 2013). Η έννοια του όρου αυτού έχει πλήθος ονομασιών στη βιβλιογραφία και στις εκάστοτε εθνικές νομοθεσίες (Κοϊνης 2020:20).

Υπάρχουν πολλές κατηγορίες συμπεριφορών που εντάσσονται στα πλαίσια της Ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η παρενόχληση μπορεί να γίνεται μεμονωμένα από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, από ιεραρχικά ανώτερο, από υφιστάμενους ή από συναδέλφους ιεραρχικά ισάξιους (Κοϊνης 2020:28-29).

Η εμφάνιση της ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, έχει ως αποτέλεσμα πλήθος αρνητικών επιπτώσεων, τόσο για το θύμα όσο και για τον οργανισμό. Σύμφωνα με τους Brodsky (1976), Einarsen και Raknes (1997), παρόλο που ακόμα δεν είναι πλήρως ξεκάθαρες όλες οι διαστάσεις του mobbing, καθώς πρόσφατα μόλις ξεκίνησε εκτενώς η ανάλυσή του, ωστόσο οι μέχρι τώρα επιστημονικά τεκμηριωμένες έρευνες, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι συνέπειες του φαινομένου μπορούν να καταστούν καταστροφικές (Κοϊνης 2020:33). Επιπροσθέτως, οι Nielsen και συν, θεωρούν ότι η έκθεση σε συμπεριφορές Παρενόχλησης, μπορεί να οδηγήσει σε ποικίλα μόνιμα προβλήματα υγείας (Nielsen et al 2014). Πολλές χώρες όπως η Ιταλία, Σουηδία, Γερμανία, χαρακτηρίζουν πλέον το σύνδρομο της Ηθικής Παρενόχλησης, ως επαγγελματική νόσο, που αποτελεί την κύρια αιτία εκδήλωσης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων (Σάκουλα και συν 2014). Η ραγδαία αύξηση των περιστατικών mobbing, ανάγκασε τις εκάστοτε χώρες να προχωρήσουν στη λήψη μέτρων για την αντιμετώπισή του μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο εκφοβισμός δεν μπορεί να διευθετηθεί με μία μόνο πράξη-νόμο (europarl.europa.eu).

Στην Ελλάδα, έρευνα του 2010, ανέδειξε ότι το 3,4% των εργαζομένων αντιμετώπισε συμπεριφορές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, γεγονός που αντιστοιχούσε σε περισσότερους από 146.000 εργαζόμενους (Μπουχερόπουλος 2014). Σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε κατά το 2020-2021, εν μέσω της πανδημίας Covid-19, το 50% των εργαζομένων αποτέλεσε θύμα του mobbing (nomowo.org). Φαίνεται ότι η πανδημία αύξησε τα ποσοστά των θυμάτων παρενόχλησης.

Η πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι επιτακτική ανάγκη για ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας (inegsee.gr), ενώ σύμφωνα με τους Rayner et al (2002), πρέπει να διενεργείται στο σημείο εμφάνισής του, εντός του χώρου εργασίας. Η ηγεσία των οργανισμών οφείλουν να υιοθετήσουν στρατηγικές οι οποίες θα έχουν στόχο την πρόληψη και την υποστηρικτική παρέμβαση στα θύματα της Παρενόχλησης (Κοϊνης 2020:121).

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19 Δημοσίου Νοσοκομείου, ώστε να καταγραφεί ο βαθμός του φαινομένου, καθώς και η συσχέτισή του με τους δημογραφικούς παράγοντες. Σε ένα χώρο εργασίας με παροχή υπηρεσιών, αγχωτικό περιβάλλον, πολλά επίπεδα εξουσίας που αλληλοεξαρτώνται και αλληλεπιδρούν, με τη παράλληλη επίδραση της πανδημίας Covid-19, ενδεχομένως αυξάνεται η πιθανότητα εμφάνισης του mobbing. Μέχρι σήμερα υπάρχουν ελάχιστες μελέτες στη διεθνή βιβλιογραφία που να διερευνούν το επίπεδο του φαινομένου mobbing αποκλειστικά στους κλινικούς νοσηλευτές και τις επενέργειες που αυτό έχει στη ψυχοσωματική σύνθεση και υγεία τους (Γαμβρούλη και Τριανταφύλλου 2020). Ως εκ τούτου η παρούσα μελέτη προτίθεται να εξετάσει ένα κενό στην υπάρχουσα γνώση, καθώς επίσης, τα αποτελέσματα που θα αναδειχθούν θα μπορούν να αξιοποιηθούν μελλοντικά για την εφαρμογή μεθόδων πρόληψης και αντιμετώπισης συμπεριφορών mobbing.

Η διπλωματική αυτή εργασία αποτελείται από οκτώ κεφάλαια. Συγκεκριμένα στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται η εννοιολογική προσέγγιση του φαινομένου mobbing, η ιστορική αναδρομή του, η παρουσίαση των διαφορετικών προσεγγίσεών του, καθώς και των μορφών, κατηγοριών και μοντέλων Ηθικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Παράλληλα αναλύονται τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα θύτη- θύματος, τα αίτια της Παρενόχλησης και οι επιπτώσεις που επιφέρει στο θύμα, στον οργανισμό και στο κοινωνικό περιβάλλον. Επίσης, καταγράφονται οι παράγοντες που ευνοούν την εκδήλωση του mobbing και ποιές καταστάσεις δεν το συνιστούν. Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύονται οι μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου mobbing, ενώ στο τρίτο οι τεχνικές και τα εργαλεία αξιολόγησής του. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η Ηθική Παρενόχληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και στο αμέσως επόμενο, στο πέμπτο, γίνεται μνεία στο νομοθετικό πλαίσιο που υφίσταται στην Ελλάδα, στην Ευρώπη αλλά και στον παγκόσμιο χάρτη. Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφονται ορισμένες έρευνες στο ελληνικό και διεθνή χώρο για τη διερεύνηση του mobbing. Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται σύντομη αναφορά στην πανδημία Covid-19, ενώ το όγδοο αφορά τη μεθοδολογία της έρευνας όπου και παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της μελέτης. Επίσης, το όγδοο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα συμπεράσματα και τις προτάσεις του συγγραφέα αναφορικά με το φαινόμενο, καθώς και τη σύγκριση των αποτελεσμάτων

της παρούσας έρευνας με αυτά άλλων ερευνών.

## **ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING)

## 1.1 Ιστορική αναδρομή.

Η έννοια του mobbing άρχισε να χρησιμοποιείται έντονα στην καθημερινότητά μας, τα τελευταία χρόνια, παρόλο που ο Brodsky (1976) θεωρεί ότι προϋπήρχε από πολύ παλιά στις κοινωνίες. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 στις Σκανδιναβικές χώρες και από τη δεκαετία του 1990 και μετά στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Καναδά, στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (ΗΠΑ), στην Αυστραλία αλλά και σε άλλες παγκοσμίως, εντάσσεται ολοένα και περισσότερο στο λεξιλόγιο των εργαζομένων (Τσιαμά 2013). Είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που αναφέρεται στις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, οι οποίες διέπονται από εκφοβισμό, επιθετικότητα και κακομεταχείριση. Σύμφωνα με τη Hoel, οι καταστάσεις αυτές δύσκολα προσδιορίζονται λόγω της οργανωτικής κουλτούρας των οργανισμών και του πολιτισμικού υπόβαθρου της εκάστοτε χώρας. Για τους λόγους αυτούς δεν υπάρχει έως σήμερα κοινά αποδεκτός ορισμός (Σπυριδάκης 2009: 33-36). Οι Lemos & Crane (2000), στηριζόμενοι σε διάφορους ερευνητές, αναφέρουν ότι ακόμα και αν υπάρξει κοινά αποδεκτός ορισμός για την Ηθική Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, θα υπάρξει πρόβλημα όσον αφορά το νόημα που θα αποκτήσει η έννοια της Ηθικής Παρενόχλησης και τις εκδηλώσεις της μεταξύ διαφορετικών κοινωνικό-οικονομικών πλαισίων, υπο-ομάδων και κουλτουρών, γεγονός που θα οδηγήσει σε νέα προβλήματα σε σχέση με τη μεθοδολογία της αξιολόγησης του mobbing (Αντωνίου 2008).

Ο όρος mobbing προέρχεται από το αγγλικό ρήμα mob, που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ. Στα ελληνικά αποδίδεται με την έννοια της Ηθικής Παρενόχλησης, όρος που καθιερώθηκε από τη Γαλλίδα ψυχίατρο M.F. Hirigoyen (Τσιαμά 2013). Το ρήμα “to mob” έχει ως ρίζα τη λατινική φράση “mobile vulgus”, δηλ. πλήθος φτωχών και απαξιωμένων ατόμων. Η έννοια του όρου αυτού έχει πλήθος ονομασιών στη βιβλιογραφία και στις εκάστοτε εθνικές νομοθεσίες (Κοΐνης 2020:20, Crawshaw 2009). Σύμφωνα με το Eurofound, οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες χρησιμοποιούν τη λέξη “mobbing” ενώ οι αγγλόφωνες χώρες το “bullying/εκφοβισμός”. Άλλοι συχνοί όροι είναι harassment/ηθική παρενόχληση, victimisation/θυματοποίηση (eurofound.europa.eu), psychological terror/ψυχολογικός τρόμος, emotional abuse/συναισθηματική βία ή κακοποίηση. Κάποιοι από τους όρους αυτούς χρησιμοποιούνται ως συνώνυμα. Ο Leymann αποδίδει την έννοια mobbing και ως ψυχολογική τρομοκρατία/psychological terror. Οι Einarsen et al (1994) παρουσιάζουν εναλλακτικά στη μελέτη τους τους όρους mobbing-bullying- harassment (Τσιαμά 2013).

Η ηθική παρενόχληση ασκείται επί προσωπικού χωρίς να παρευρίσκονται μάρτυρες, με αποτέλεσμα οι υπόλοιποι συνάδελφοι να μην αναγνωρίζουν την ύπαρξη του φαινομένου (Δέδε 2017).

Η βία στον εργασιακό χώρο μπορεί να είναι λεκτική (π.χ. βρισιές, προσβολές, ακατάλληλη φρασεολογία), απειλητική συμπεριφορά (τραντάγματα, γροθιές, χτυπήματα αντικειμένων) και με σωματικές επιθέσεις όπως κλωτσιές, χτυπήματα, σπρώξιμο (Kinder et al 2008: 161-164). Η βία στην εργασία δεν εκτελείται αναγκαστικά μόνο εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Μπορεί να πραγματοποιηθεί και σε εξωτερική δραστηριότητα όπως συνέδρια, καθώς και με απειλητικά τηλεφωνήματα κατά τη διάρκεια του προσωπικού ελεύθερου χρόνου (MENTAL HEALTH EUROPE). Ο International Labour Organization (ILO) αναγνωρίζει ως εργασιακό περιβάλλον α) τον χώρο εργασίας στον οποίο συγκαταλέγονται δημόσιοι και ιδιωτικοί χώροι όπου είναι τόπος εργασίας, β) χώρους όπου ο εργαζόμενος γευματίζει, αμείβεται, κάνει διάλειμμα ή βρίσκεται σε μέρη υγιεινής, γ) ταξίδια, εκπαίδευση, κοινωνικές δραστηριότητες οι οποίες συνδέονται με την εργασία, δ) επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, ε) καταλύματα που προσφέρονται από την εργοδότη και ζ) κατά τη διάρκεια της μετακίνησης από και προς την εργασία (ilo.org).

Σύμφωνα με τους Davenport και συν (1999), το 1800, ο όρος πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τους βρετανούς βιολόγους, για να περιγράψουν την επιθετική συμπεριφορά συγκεκριμένων αποδημητικών πουλιών κατά την πτήση (Σάκουλα και συν 2014). Ο Konrad Lorenz, το 1963, πρωτοχρησιμοποίησε τον όρο mobbing, για να παρουσιάσει τις εχθρικές συμπεριφορές στις αγέλες ζώων απέναντι σε ανεπιθύμητα αδύναμα μέλη. Ο Σουηδός γιατρός Peter-Paul Heinemann το 1972, το αναφέρει για να παρουσιάσει τις επιθετικές τάσεις των παιδιών απέναντι σε άλλα παιδιά στο σχολείο. Ο Brodsky το 1976 στο βιβλίο του “harassed worker” συνδέει το mobbing για πρώτη φορά με το εργασιακό χώρο αλλά αποδίδοντάς το ως ψυχολογικό στρες, burnout και εργασιακά ατυχήματα (Κοΐνης 2020:20, Bowie et al 2011: 230-232).

Ένας από τους πρώτους επιστήμονες ερευνητές του φαινομένου mobbing είναι ο H. Leymann, που ανέλυσε τα χαρακτηριστικά, την εμφάνιση, τις επιπτώσεις και τους τρόπους πρόληψής του. Ο Leymann τη δεκαετία του '80, παρατήρησε ότι στον εργασιακό χώρο υπάρχει εχθρική τάση ανάλογη με αυτή του σχολικού περιβάλλοντος. Για την περιγραφή της συμπεριφοράς αυτής χρησιμοποίησε τον όρο mobbing θεωρώντας ότι αποδίδει καλύτερα την περιγραφή των σχέσεων μεταξύ ενηλίκων, ενώ στη σχολική βία τον όρο bullying (Τσιαμά 2013).

Πολλές χώρες όπως η Ιταλία, Σουηδία, Γερμανία, χαρακτηρίζουν πλέον το σύνδρομο της Ηθικής Παρενόχλησης, ως επαγγελματική νόσο, που αποτελεί την κύρια αιτία εκδήλωσης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων (Σάκουλα και συν 2014).



## 1.2 Ορισμοί Mobbing

Ο Γερμανός ψυχολόγος Heinz Leymann χρησιμοποίησε για πρώτη φορά τον όρο το 1990 και το 1996 έδωσε τον ορισμό: «*μια εθρική και ανήθικη συμπεριφορά, η οποία κατευθύνεται κατά ένα συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα κυρίως άτομο το οποίο αναγκάζεται να βρεθεί σε μια αβοήθητη και ανυπεράσπιστη θέση στην οποία παραμένει λόγω της συνεχιζόμενης έκθεσής του στο “mobbing”*». (Κοΐνης 2020:20-21). Ο Leymann επισημαίνει ότι η διάκριση μεταξύ του mobbing και της σύγκρουσης, έγκειται στην συχνότητα και τη διάρκεια που υφίσταται κάτι και όχι στο τι και πώς γίνεται (Milutinovic et al, 2009).

Η Lutgen-Sandvik (2008), προσθέτει στον ορισμό του Leymann, τον επίμονα χαρακτήρα του ψυχολογικού εκφοβισμού. Αναφέρει ότι η επιθετικότητα αυτή εκδηλώνεται με λεκτικούς και μη τρόπους, είτε άμεσα είτε έμμεσα. Παράλληλα τονίζει την υπαινικτική και ύπουλη μορφή που μπορεί να πάρουν κάποιες μορφές επιθέσεων και δίνει τον εξής ορισμό: «*To bullying είναι μία επίμονη, λεκτική και μη λεκτική επιθετικότητα στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει προσωπικές επιθέσεις, κοινωνικό αποκλεισμό και μία πληθώρα από οδυνηρά μηνύματα και εχθρικές συμπεριφορές*» (Τσιαμά 2013).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός του mobbing, είναι αυτός του Νορβηγού ακαδημαϊκού Stale Einarsen (2003), σύμφωνα με τον οποίο «*Ο εκφοβισμός στην εργασία σημαίνει παρενόχληση, προσβολή, κοινωνικό αποκλεισμό κάποιου ή αρνητική επίπτωση στα καθήκοντα εργασίας κάποιου*». Για να θεωρείται mobbing η παρενόχληση αυτή, πρέπει να συμβαίνει σε συστηματική βάση. Μια σύγκρουση δεν μπορεί να ονομαστεί mobbing εάν το περιστατικό είναι μεμονωμένο συμβάν ή διένεξη (Eurofound).

Οι Zapf και Gross το 2001 όρισαν το φαινόμενο ως «*τη συνεχή έκθεση του εργαζομένου σε επίμονη, καταπιεστική, προσβλητική, υβριστική, απειλητική ή κακόβουλη συμπεριφορά ενός διευθυντή/προϊσταμένου ή συναδέλφου*» (Κοΐνης 2020:21).

Οι Davenport, Distler-Schwartz και Pursell-Elliott το 1999 έδωσαν τον ορισμό ως ένα «*σύνδρομο, μια κακόβουλη προσπάθεια εξαναγκασμού ενός προσώπου εκτός του χώρου εργασίας, μέσα από αδικαιολόγητες κατηγορίες, ταπείνωση, γενική Παρενόχληση, συναισθηματική κακοποίηση και τρομοκρατία*» (Κοΐνης 2020:21).

Σύμφωνα με τη Hirigoyen παρενόχληση στο χώρο εργασίας εννοείται «*κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα*» (Hirigoyen 2020:65).

Ο Shallcross και οι συνεργάτες του το 2008 θεωρούν ότι η εργασία υπό την άσκηση του mobbing είναι απάνθρωπη, ενώ οι εργαζόμενοι αποκλείονται από το κοινωνικό περιβάλλον αντιμετωπίζοντας απαράδεκτες απαιτήσεις ως προς την εργασία, που δεν είναι σε θέση να τις διεκπεραιώσουν.

Επιπλέον, οι Duffy και Sperry το 2007 δίνουν τον ορισμό ως «μη-σεξουαλική παρενόχληση εναντίον ενός συναδέλφου από μια ομάδα συναδέλφων με στόχο την απομάκρυνσή του από τον οργανισμό». (Κοϊνης 2020:21-22).

Σύμφωνα με τον Westhues (2002) mobbing είναι «μια εσκεμμένη “εκστρατεία” από τους συναδέλφους εναντίον ενός εργαζόμενου στον ίδιο χώρο για αποκλεισμό, τιμωρία και ταπείνωσή του, με στόχο την έξοδό του από τον εργασιακό χώρο» (Κοϊνης 2020:22).

Το 2000 ο Ευρωβουλευτής Giovanni Pittella, τόνισε ότι η εργασιακή Παρενόχληση μπορεί να χρησιμοποιείται ως εργαλείο που ωθεί τον εργαζόμενο σε παραίτηση και την όρισε ως:

*«η άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του. Πρόκειται για επανειλημμένες ψυχολογικές ή άλλου τύπου και βαθμού επιθέσεις, που περιλαμβάνουν διαρκείς και αδικαιολόγητες επικρίσεις, συκοφαντίες και ανάθεση άχαρων ή υποτιμητικών καθηκόντων, καθώς και για κάθε ενέργεια που θα μπορούσε να θίξει την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος έναντι τρίτων, ανωτέρων ή στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων» (Τσιαμά 2013).*

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA), το 2002 ορίζει το φαινόμενο ως «η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς ένα εργαζόμενο, ή μία ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του». Στον ορισμό αυτό δίνεται έμφαση στην άνιση μεταχείριση και ο κίνδυνος για την ψυχοσωματική υγεία του εργαζομένου (Τσιαμά 2013).

Στην Ελληνική Νομοθεσία ο όρος "βία και παρενόχληση" στο χώρο εργασίας αναφέρεται «σε μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση». Ο όρος «έμφυλη βία και παρενόχληση» σημαίνει «βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση».

Το πρώτο Ελληνικό Σωματείο για την Εργασιακή Ειρήνη και την Ψυχική Υγεία των Εργαζομένων, με μία φράση χαρακτηρίζει το mobbing ως «μία βία σε μικρές δόσεις που δεν εντοπίζεται αλλά είναι πολύ καταστροφική» (nomowo.gr).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας**

Brodsky (1976)	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπιέσει, να φθείρει ή να απογοητεύσει ένα άλλο άτομο. Πρόκειται για μια διαδικασία με διάρκεια, που προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο, εκφοβισμό και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα.
Thylefors (1987)	Scapegoating	Κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα είναι εκτεθειμένα για ένα χρονικό διάστημα σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες που προέρχονται από ένα ή περισσότερα άτομα.
Leymann (1996)	Mobbing/psychological terror	Εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον 6 μήνες).
Wilson (1991)	Workplace trauma	Ολοκληρωτική αποσύνθεση των ψυχικών αντιστάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακόβουλες ενέργειες του εργοδότη ή κάποιου ιεραρχικά ανώτερου.
Bjorkqvist et al (1994)	Work harassment	Επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν στόχο τον ψυχικό (αλλά μερικές φορές και το σωματικό) πόνο κατευθυνόμενες σε ένα ή περισσότερα άτομα τα οποία για κάποιο λόγο δεν είναι ικανά να προστατεύσουν τους εαυτούς τους.

Einarsen et al (1996)	Bullying	Προβληματική κατάσταση που δημιουργείται σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και αφορά σε συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως bullying χρειάζεται να επαναλαμβάνεται αρκετές φορές σε μια χρονική περίοδο και τα άτομα να έχουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Δεν υπάρχει bullying όταν και τα δύο μέρη έχουν κατά προσέγγιση «ίση ισχύ».
Keashly et al, Keashly (1998)	Abusive behavior/ emotional abuse	Εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομευτές των κανόνων στους χώρους εργασίας με σκοπό τη συμμόρφωσή τους.
O 'Moore et al (1998)	Bullying	Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική και σωματική επιθετικότητα προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλων.
Hoel et al (2001)	Bullying	Κατάσταση στην οποία ένα ή διαφορετικά άτομα υφίστανται κατ'εξακολούθηση, σε ένα χρονικό διάστημα, αρνητικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άλλα άτομα χωρίς να μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί bullying.
Zapf (1999)	Mobbing	Mobbing στην εργασία σημαίνει harassing, bullying, κοινωνικός αποκλεισμός, προσβολή κατά την ανάθεση ή διάρκεια της εργασίας σε άτομα που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση από άλλο ή άλλα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην ιεραρχία.
Salin (2003)	Bullying	Επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες οι οποίες κατευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα-στόχοι παρουσιάζουν δυσκολίες να

		υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Bullying δεν είναι οι επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες που χαρακτηρίζουν μια διένεξη μεταξύ μερών ίδιας ισχύος.
Ege (1996)	Mobbing	Το mobbing είναι ένας πόλεμος στο χώρο εργασίας, στον οποίο διαμέσου της ψυχολογικής βίας, ηθικής ή/και φυσικής, ένα ή περισσότερα άτομα είναι αναγκασμένα να υπόκεινται στη θέληση ενός ή περισσότερων επιτιθεμένων. Αυτή η βία εκφράζεται μέσω συχνών και παρατεταμένων επιθέσεων που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία.

Πηγή: Τούκας και συν, 2012:164.

### 1.3 Διαφορετικές προσεγγίσεις του mobbing.

Οι διάφορες μορφές της Ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, αποτελούν συνάρτηση των κοινωνικών ηθών βίας που κυριαρχούν στις σχέσεις εργασίας. Η Hirigoyen αναφερόμενη στη διεθνή βιβλιογραφία τις συνοψίζει ως εξής:

1. Μαζικός χλευασμός Mobbing. Οι βίαιες επαναλαμβανόμενες πράξεις ή αρνητικές συμπεριφορές, που αποσκοπούν στην κοινωνική απομόνωση του ατόμου από το χώρο εργασίας. Οι έρευνες κοινωνικής ψυχολογίας παρατηρούν πως ο χλευασμός αυτός ξεκινάει από τους ιεραρχικά προϊστάμενους ή είναι ανεκτός από αυτούς.
2. Εξατομικευμένη κακομεταχείριση Bullying. Είναι η προσωπική κακομεταχείριση με προσβολές και πιθανά σεξουαλικά υπονοούμενα, που έχουν ως στόχο τον εκφοβισμό, την υποταγή και την απομόνωση του θύματος. Η αξία της καταπίεσης προέρχεται από την ικανότητα του θύτη εξαιτίας της θέσεως ή του χαρακτήρα του να ασκεί εξουσία μειώνοντας το θύμα. Ο όρος Bullying αναφέρεται κυρίως στο τσαμπουκά και το νταηλίκι ανάμεσα στις ομάδες παιδιών και στις κοινωνικές σχέσεις στις στρατιωτικές μονάδες ή αθλητικές ομάδες.
3. Καψόνια εξευτελισμού Ijime. Είναι η ομαδικά δημόσια πίεση για την προσαρμογή με τις πεποιθήσεις της ομάδας, που στοχεύει στην πειθαρχημένη ενσωμάτωση ή την απομάκρυνση από αυτήν με ευθύνη του θύματος. Η πρακτική αυτή βασίζεται σε παλιό έθιμο Ηθικής Παρενόχλησης στην Ιαπωνία, που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα καψόνια

επιβράβευσης ή τιμωρίας των μαθητών στα σχολεία και των νεοπροσλαμβανόμενων στα εργοστάσια. Το φαινόμενο αυτό αναπτύχθηκε έντονα μετά το 1972 λόγω της αναγκαστικής ανανέωσης της βιομηχανίας με ανθρώπινο δυναμικό νέων δεξιοτήτων, που οδήγησε στην αποβολή των ηλικιωμένων και εργαζομένων με χαμηλή προσαρμοστικότητα.

4. Παρενόχληση- προσβολή harassment. Είναι η προσβολή και η ταπείνωση που προέρχεται από επαναλαμβανόμενες ή μη επιθετικές συμπεριφορές που στόχο έχουν την αποσταθεροποίηση του θύματος μέσω της υπονόμευσης της προσωπικής του αυτοεκτίμησης και προκαλώντας μείωση της εργασιακής επίδοσης, πιθανή βλάβη ψυχικής ηρεμίας και ακεραιότητας ή της υγείας του θύματος. Ο όρος εισήχθη πρώτη φορά στις αρχές του 1990 από τον H. Leymann και αναφέρεται σε κάθε ηθική βία στον εργασιακό χώρο.
5. Whistleblowers. Πρόκειται για μια συνηθισμένη ομάδα εργαζομένων που υφίσταται mobbing. Οι εργαζόμενοι αυτοί βρίσκονται στο στόχαστρο των ισχυρών και των «βολεμένων». Whistleblowers είναι αυτός που υποδεικνύει τους κινδύνους και αποκαλύπτει σκάνδαλα επειδή είναι ηθικός. Η κατηγορία αυτών των ατόμων προστατεύεται με ειδικά μέτρα προστασίας στις Αγγλοσαξονικές χώρες, καθώς η παρουσία τους είναι γνωστή από τον μεσαίωνα, όπου λόγω της ανεπάρκειας της αστυνομίας οι ιδιώτες συμμετείχαν στην δίωξη όσων παραβίαζαν τους νόμους (Ντότσικα 2003). Στην Ελλάδα έχει θεσπιστεί ο νόμος Ν.4254/2014 (ΦΕΚ Α'85/7.4.2014) με τον οποίον προστατεύονται τα άτομα που καταγγέλλουν πράξεις διαφθοράς, με στόχο την ενθάρρυνση αναφοράς πληροφοριών για την αντιμετώπιση των φαινομένων αυτών.

#### **1.4 Συσχέτιση Mobbing με άλλες μορφές Παρενόχλησης.**

##### **1.4.1 Συσχέτιση με το σχολικό bullying.**

Εδώ υπάρχουν κοινά γνωρίσματα μεταξύ του σχολικού εκφοβισμού-bullying και του εργασιακού εκφοβισμού-mobbing. Το Workplace Bullying Institute, Wash, τονίζει ότι και οι δύο μορφές υποκρύπτουν την ανασφάλεια και ανεπάρκεια του θύτη, ο οποίος παλεύει να αποκτήσει τον έλεγχο της εξουσίας πάνω σε έναν άλλον άνθρωπο, μέσω της ταπείνωσης. Οι άνθρωποι που στην παιδική ηλικία αναπτύσσουν αντικοινωνική συμπεριφορά και παρενοχλούν τους συνομηλίκους τους, με την υποστήριξη και ανοχή του περιγυρού τους, υιοθετούν την αντίληψη ότι ο συγκεκριμένος τρόπος είναι ο πιο λειτουργικός τρόπος επιβίωσης. Αποκτούν δεσποτικά χαρακτηριστικά, τα οποία είναι πολύ πιθανό να συνεχίσουν να χρησιμοποιούν με παρεμφερής

τρόπους έκφρασης στον εργασιακό τους χώρο.

#### **1.4.2 Συσχέτιση με τη σεξουαλική παρενόχληση.**

Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως «η εκδήλωση ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ανθρώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Σύμφωνα με τη Vartia (2002), για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση, φτάνει ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, εφόσον αυτό αναπτύσσει δυσμενές περιβάλλον και προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου. Σε αντίθεση με τη σεξουαλική παρενόχληση, η ηθική παρενόχληση, για να αναγνωριστεί η ύπαρξή της, χρειάζονται ως επί το πλείστον συνεχόμενα επαναλαμβανόμενες αρνητικές πράξεις ή συμπεριφορές. Η Τσουκαλά (2005), τονίζει ότι το mobbing μπορεί να παρουσιαστεί ως αποτέλεσμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, όταν ο εργαζόμενος απορρίπτει τις προτάσεις αυτού που τον παρενοχλεί ή μπορεί και να συνυπάρχουν (Τσιαμά 2013, isotita.otoe.gr).

#### **1.4.3 Παρενόχληση από τρίτους.**

Ο τρόπος της παρενόχλησης όπου ο θύτης είναι πρόσωπο εκτός χώρου εργασίας όπως π.χ. ασθενής, πελάτης, μαθητής, γονέας μαθητή κ.τ.λ., αποτελεί διαφορετική μορφή παρενόχλησης και ονομάζεται παρενόχληση από τρίτους (Τσιαμά 2013).

#### **1.5 Κατηγορίες Ηθικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.**

Υπάρχουν πολλές κατηγορίες συμπεριφορών που εντάσσονται στα πλαίσια της Ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Η παρενόχληση μπορεί να γίνεται μεμονωμένα από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, από ιεραρχικά ανώτερο, από υφιστάμενους ή από συναδέλφους ιεραρχικά ισάξιους. Σύμφωνα με τη Hirigoyen το θύμα μπορεί να βιώσει αρνητικές καταστάσεις, απομόνωση και ψυχολογική καταπίεση μέσα από αδικαιολόγητες επικρίσεις, κουτσομπολιό και ενέργειες που θίγουν το επαγγελματικό και κοινωνικό γόητρο.

Οι κατηγορίες της Ηθικής Παρενόχλησης χωρίζονται, ανάλογα με την προέλευση των συμπεριφορών παρενόχλησης, στις εξής:

##### **1. Κάθετη παρενόχληση (κατιούσα).**

Η πιο συνηθισμένη μορφή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι η κάθετη (κατιούσα).

Ασκείται από άτομο ιεραρχικά ανώτερο προς ιεραρχικά κατώτερο στη βαθμίδα. Η διάκριση της παρενόχλησης με την άσκηση των προνομίων των ιεραρχικά ανώτερων σε αυτή την κατηγορία είναι δύσκολη. Εδώ παρουσιάζονται προσβολές και εκφοβισμός, είτε λόγω της ανεπάρκειας του θύτη είτε επειδή αισθάνεται να απειλείται η θέση του από το θύμα, που μπορεί να είναι αποδοτικότερος και ικανότερος (Κοΐνης 2020:28-29). Η Hirigoyen το 2009 πιστεύει ότι «η ικανότητα του θύματος να αντιστέκεται στην εξουσία, παρά τις πιέσεις, τον καθιστά στόχο» (Τσιαμά 2013).

## 2. Οριζόντια παρενόχληση.

Αυτή η κατηγορία παρενόχλησης ασκείται από άτομα της ίδιας βαθμίδας ιεραρχικά. Σύμφωνα με τους Dumont, Meisinger, Whitacre και Corbin πηγή των συμπεριφορών παρενόχλησης είναι ο ανταγωνισμός, η ζήλεια, ο ρατσισμός, οι αντίθετες πολιτικές απόψεις κ.τ.λ. (Κοΐνης 2020:28-29). Σε χώρους με ανταγωνιστικό χαρακτήρα, αν επικρατήσει αυτή η παρενόχληση και δεν υπάρξει παρέμβαση από κάποιον για να την καταστείλει, τότε δημιουργείται κρίση με καταστροφικές συνέπειες και για τα άτομα και τον οργανισμό (Hirigoyen 2009 στο Τσιαμά 2013).

## 3. Παρενόχληση προς τους προϊσταμένους (ανιούσα).

Η πιο σπάνια αλλά εξίσου καταστροφική μορφή παρενόχλησης είναι η ανιούσα. Εδώ έχουμε άσκηση παρενόχλησης από υφιστάμενο ή ομάδα υφιστάμενων προς ανώτερο ιεραρχικά άτομο π.χ. προϊστάμενο. Το θύμα νιώθει απομονωμένος και φιλόποτος. Η Hirigoyen το 2002 θεωρεί ότι τα άτομα που υπόκεινται σε αυτού του είδους παρενόχληση, δεν υποστηρίζονται από τη δικαιοσύνη, καθώς δεν αναγνωρίζονται οι κατηγορίες τους (Κοΐνης 2020:28-29).

## 4. Από την διοίκηση του οργανισμού προς εργαζόμενους.

Εδώ έχουμε μια οργανωμένη ψυχολογική επίθεση από την ίδια την διοίκηση της επιχείρησης προς ένα άτομο ή ομάδα ατόμων. Οι λόγοι της παρενόχλησης αυτής απορρέουν από την επιθυμία της διοίκησης να εξωθήσει τους εργαζόμενους σε παραίτηση σε περιπτώσεις ιδιωτικοποίησης, συγχώνευσης, αναδιάρθρωσης ή και εκσυγχρονισμού. Σκοπός είναι να απαλλαγεί από άτομα υψηλόμισθα ή που κατέχουν καίριες θέσεις στον οργανισμό ή που θεωρούνται ως υπεράριθμο προσωπικό (Τσιαμά 2013).

## 5. Μεταξύ διευθυντικών στελεχών.

Σύμφωνα με τον Salin το 2001, εδώ υπάρχουν συμπεριφορές παρενόχλησης που στόχο έχουν να θίξουν την εργασιακή εικόνα του θύματος και όχι την προσωπικότητά του. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται μέσω απόκρυψης πληροφοριών, ανάθεσης εργασιών με μη εφικτές προθεσμίες κ.ά. (Τσιαμά 2013).



## 1.6 Μορφές Ηθικής Παρενόχλησης

Σύμφωνα με έρευνα της Hirigoyen M.F., οι πιο γνωστές μορφές Ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, που προέρχονται από τους προϊστάμενους αλλά και από ομοιόβαθμους ή κατώτερους ιεραρχικά εργαζόμενους, ταξινομούνται στις παρακάτω κατηγορίες:

1. Προσβολές των συνθηκών εργασίας.
2. Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας.
3. Προσβολή της αξιοπρέπειας.
4. Λεκτική, σωματική ή σεξουαλική βία.
5. Προσβολές με βάση το κοινωνικό πρότυπο:
  - ❖ Το φύλο.
  - ❖ Την ηλικία.
  - ❖ Την φυλή.
  - ❖ Την θρησκεία.
  - ❖ Την κοινωνική καταγωγή (Ντότσικα 2003).

## 1.7 Συμπεριφορές mobbing σύμφωνα με H.Leymann

Ο Dr.Heinz Leymann παρατήρησε 45 τυπικές συμπεριφορές mobbing στο χώρο εργασίας. Οι συμπεριφορές αυτές χωρίζονται στις εξής 5 κατηγορίες:

### 1. Επιθέσεις στην ικανότητα επικοινωνίας

Περιορισμός έκφρασης του θύματος εκ μέρους του θύτη.

Ο θύτης διακόπτει επανειλημμένα το θύμα.

Οι συνάδελφοι δεν έχουν τη δυνατότητα έκφρασης.

Έντονη ομιλία ή φωνές του θύτη.

Επαναλαμβανόμενη κριτική του έργου του θύματος.

Επαναλαμβανόμενη κριτική της ιδιωτικότητας του θύματος.

Τηλεφωνικός εκφοβισμός.

Λεκτικές απειλές.

Γραπτές απειλές.

Μη αποδοχή επαφής με περιφρονητικό τρόπο.

Μη αποδοχή επαφής με υπαινιγμούς.

**2. Επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις.**

Παράβλεψη του θύματος.

Απαγόρευση έκφρασης του θύματος.

Απομόνωση του θύματος από την υπόλοιπη ομάδα.

Απαγόρευση στους συναδέλφους να συναναστρέφονται με το θύμα.

Αγνόηση θύματος.

**3. Επιθέσεις στο κοινωνικό κύρος/φήμη.**

Σπερμολογία για το θύμα.

Γελοιοποίηση θύματος.

Υπαινιγμοί για ψυχικές ασθένειες του θύματος.

Προσπάθεια υποβολής του θύματος σε ψυχιατρικές εξετάσεις.

Εμπαιγμός της αναπηρίας του.

Χλευασμός πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Περιγέλασμα φωνής ή βάδισης του θύματος.

Περιφρόνηση της εθνικότητας.

Κορόιδεμα της προσωπικής του ζωής.

Ανάθεση κατώτερων εργασιών με σκοπό τη μείωση της αυτοπεποίθησης του θύματος.

Προσβλητική και λανθάνουσα αποτίμηση του έργου του θύματος.

Αμφισβήτηση των αποφάσεων του θύματος.

Άσκηση υβρεολογίας.

Σεξουαλική προσέγγιση.

**4. Επιθέσεις στην ποιότητα της επαγγελματικής ή προσωπικής κατάστασης του θύματος.**

Μη ανάθεση νέων αρμοδιοτήτων.

Στέρηση έργων με απώτερο σκοπό τη μη ανάληψη καθηκόντων.

Ανάθεση υπέρμετρων καθηκόντων που οδηγούν σε αποτυχία.

**5. Επιθέσεις στην υγεία.**

Ανθυγιεινή εργασία.

Απειλή σωματικής βίας.

Ελαφριά άσκηση βίας.

Σωματική κακοποίηση.

Σεξουαλική παρενόχληση.

Αναμόχλευση του θύματος (nomowo.org).

## **1.8 Χαρακτηριστικά γνωρίσματα του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης.**

Τα βασικά γνωρίσματα του εκφοβισμού είναι:

1. Ο θύτης έχει ως σκοπό να προκαλέσει βλάβη ή φόβο στο θύμα.
2. Η επαναλαμβανόμενη εκδήλωση επιθετικότητας προς το θύμα.
3. Η εκφοβιστική συμπεριφορά μέσω λεκτικής ή σωματικής επιθετικότητας που δεν απορρέει από το θύμα.
4. Ο εκφοβισμός αναπτύσσεται σε οικείες κοινωνικές ομάδες.
5. Ο θύτης υπερισχύει (σε πραγματική ή αντιληπτή δύναμη) του θύματος (enable.eun.org).
6. Το mobbing χαρακτηρίζεται για τη μακροπρόθεσμη διάρκειά του και είναι αυτό που το διακρίνει από άλλες πράξεις ή ενέργειες.
7. Σε περίπτωση μη αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης, η ψυχολογική βία κλιμακώνεται με τη πάροδο του χρόνου. Αρχικώς τα θύματα λαμβάνουν τις συμπεριφορές αυτές ως αυξημένη ενόχληση, ενώ μεταγενέστερα αντιλαμβάνονται πλήρως ότι δέχονται επίθεση, χωρίς ωστόσο να μπορούν να αναγνωρίσουν τις συμπεριφορές αυτές ως εκφοβισμό.
8. Οι επενέργειες του εκφοβισμού είναι βλαπτικές για το θύμα όσον αφορά στη ψυχοσωματική και επαγγελματική υγεία του, με επίδραση στις διαπροσωπικές σχέσεις εντός και εκτός της εργασίας.
9. Οι πράξεις του θύτη αναγνωρίζονται από τα θύματα και τους μάρτυρες της Παρενόχλησης ως εσκεμμένες, θεωρώντας ότι ο θύτης γνωρίζει ακριβώς τι κάνει αφού πρώτα το έχει επεξεργαστεί.

Η Ηθική Παρενόχληση προέρχεται και αποτελεί εχθρικό περιβάλλον εργασίας (Hauge et al 2007, Salin 2015).

## **1.9 Μοντέλα Mobbing**

Το φαινόμενο του mobbing στον εργασιακό χώρο, για να αναλυθεί σε αιτιολογικούς παράγοντες και σε τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισής του, μελετάται σε διάφορα μοντέλα. Τα πληρέστερα και αναλυτικότερα είναι των Ege, Leymann και Einarsen (Κοϊνης 2020:30).

### 1.9.1 Μοντέλο Ege.

Σύμφωνα με τον Ege (1996) αρχικώς υπάρχει η μηδενική κατάσταση που αφορά το γενικότερο πολιτισμικό καθεστώς στη Νότια Ευρώπη, όπου υπάρχουν καθημερινές συγκρούσεις, ανταγωνισμοί, εντάσεις. Οι συνθήκες αυτές ευδοκιμούν την ανάπτυξη της Παρενόχλησης. Στη συνέχεια αναπτύσσεται η πρώτη φάση όπου υπάρχει η διαμάχη και ακολουθεί η δεύτερη φάση όπου εμφανίζεται η Παρενόχληση. Στη τρίτη φάση είναι πλέον εμφανή τα ψυχοσωματικά συμπτώματα του θύτη. Η παρέμβαση της διοίκησης γίνεται στη τέταρτη φάση. Στη πέμπτη φάση το θύμα φτάνει στο μέγιστο της ψυχοσωματικής κατάπτωσης, όπου υποβάλλεται σε φαρμακευτική αγωγή ή ψυχοθεραπεία. Τελευταία είναι η έκτη φάση, ο εξοστρακισμός. Σύμφωνα με το Σπυριδάκη το 2009, σε αυτή τη φάση ο εργαζόμενος παραιτείται ή συνταξιοδοτείται πρόωρα, ενώ βάση των Balducci, Alfano, Fraccaroli (2009), Pompili, Lester, Innamorati, DePisa, Iiceto, Puccinno, Girardi (2008) και Leymann (1996) υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να γίνουν αυτόχειρες (Κοΐνης 2020:30).

### 1.9.2 Μοντέλο Leymann.

Ο Leymann αναγνωρίζει τέσσερα στάδια για το φαινόμενο mobbing:

1. Κρίσιμα γεγονότα. Είναι το πρώτο στάδιο, όπου πρωτοεμφανίζεται μια διένεξη, η οποία στην πορεία θα εξελιχθεί σε προσβολές και κακομεταχείριση.
2. «Mobbing» και στιγματισμός. Σε αυτό το στάδιο ανήκουν επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές που αποσκοπούν στη στοχοποίηση του εργαζόμενου. Κυριότερο χαρακτηριστικό σε αυτή τη φάση είναι η κακομεταχείριση (Σπυριδάκης 2009:182-183).
3. Διαχείριση από τη διοίκηση. Στη φάση αυτή, η διοίκηση έχει σημαντικό ρόλο, η οποία ως μη εμπλεκόμενη στο δεύτερο στάδιο και μη γνώστης της κατάστασης, μπορεί να κρίνει εσφαλμένα το όλο πρόβλημα. Σύμφωνα με τον Leymann(1996), η διοίκηση απαλλάσσεται είτε από το πρόβλημα είτε από το θύμα (Κοΐνης 2020:30).
4. Εξοβελισμός. Στο τελικό αυτό στάδιο το θύμα ωθείται στο να απομακρυνθεί από την εργασία, είτε με παραίτηση είτε με πρόωρη συνταξιοδότηση. Πολλοί εργαζόμενοι προχωρούν σε αυτοκτονία (Σπυριδάκης 2009:183).

### 1.9.3 Μοντέλο Einarsen.

Ο Einarsen (1999), βάση των ερευνών που διεξήγαγε στη Νορβηγία, κατέληξε ότι η Παρενόχληση χωρίζεται σε τέσσερα στάδια.

1. Εχθρική συμπεριφορά, που στοχεύει σε ένα ή παραπάνω πρόσωπα.
2. Μαζικός γλευασμός, κατά το οποίο το θύμα αδυνατεί να αυτοϋπερασπιστεί από τις λεκτικές επιθέσεις.
3. Στιγματισμός.
4. Τραυματικό βίωμα, όπου εμφανίζονται οι ψυχοσωματικές επιπτώσεις της όλης κατάστασης (Κοΐνης 2020:32).

### 1.10 Χαρακτηριστικά γνωρίσματα θύματος- θύτη.

#### 1.10.1 Θύμα.

Πολλοί μελετητές, όπως οι Einarsen & Skogstad (1996), O'Moore, Seigne, Mc Guire & Smith (1998), υποστηρίζουν ότι συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου συσχετίζονται με την εμφάνιση της Ηθικής Παρενόχλησης. Κάποιοι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να υποστούν mobbing σε σχέση με άλλους λόγω της διαφορετικότητάς τους, όπως σεξουαλικές προτιμήσεις και πεποιθήσεις, ή λόγο φύλου και ηλικίας (Κοΐνης 2020: 24).

Τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του θύματος τα οποία βοηθούν την ανάπτυξη της ηθικής Παρενόχλησης είναι:

- Τα πολύ ικανά άτομα. Σύμφωνα με τους Hoel και Salin (2003), πολλές φορές η ικανότητα και η προσωπικότητα ορισμένων ατόμων, μπορεί να προκαλέσει το φόβο και την εχθρότητα των ανώτερών τους, λόγω της ανασφάλειάς τους να μην γίνει γνωστή η δική τους ανεπάρκεια.
- Άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας. Οι Namie and Namie (2000) και Zapf & Einarsen (2005) θεωρούν ότι η διαφορετικότητα αυτή αφορά εμφανείς και μη διαφορές π.χ. φύλο, χρώμα κτλ.
- Άτομα περιθωριοποιημένα στο εργασιακό περιβάλλον. Αφορά άτομα τα οποία από τη φύση τους είναι εσωστρεφή με δυσκολίες στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων, που έχει ως αποτέλεσμα την απομόνωση από το κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον. Ο Zapf (1999)

- πιστεύει ότι τα άτομα αυτά λόγω της αντικοινωνικής συμπεριφοράς τους γίνονται ευάλωτα για τους θύτες τους.
- Άτομα που δεν ανταποκρίνονται στην χειραγώγηση. Η Hirigoyen (2002) θεωρεί ότι σε αυτή τη κατηγορία ανήκουν τα άτομα με συνείδηση και τα πολύ έντιμα άτομα, τα οποία μπορούν να αντισταθούν στη χειραγώγηση των κυρίαρχων συναδέλφων τους.
  - Άτομα σε δύσκολη περίοδο. Σύμφωνα με τους Coyne και συν (2000) και Hirigoyen (2002), εδώ ανήκουν τα άτομα που είναι ευάλωτα λόγω κάποιας προσωπικής δυσκολίας π.χ. χωρισμός, θάνατος κ.τ.λ. και υπάρχει εκμετάλλευση αυτής της αδυναμίας από το εργασιακό περιβάλλον.
  - Όχι τόσο αποδοτικά άτομα. Αφορά τα άτομα που δεν αποδίδουν τόσο γρήγορα και ικανοποιητικά, επηρεάζοντας τη γενική αποδοτικότητα του συνόλου, με αποτέλεσμα να απομονώνονται και να απορρίπτονται από τους συναδέλφους τους. (Zapf & Einarsen 2003 στο Κοΐνης 2020:39).
  - Προστατευμένοι εργαζόμενοι. Σύμφωνα με τους Coyne και συν (2000), τα άτομα που τελούν υπό την προστασία του νόμου λόγω της μη αποτελεσματικότητάς τους π.χ. έγκυες και άτομα μεγάλης ηλικίας, είναι επιρρεπή στην Ηθική Παρενόχληση.
  - Ευαίσθητα άτομα. Τα ευαίσθητα άτομα είναι συναισθηματικά επιρρεπή στις απόψεις και στις αντιδράσεις των συναδέλφων τους, με αποτέλεσμα την εύκολη αποσταθεροποίησή τους που μπορεί να οδηγήσει σε ψύχωση. Η ευαισθησία τους αυτή ευνοεί την ανάπτυξη του mobbing (Zapf & Einarsen 2003 στο Κοΐνης 2020: 39).
  - Χαμηλή αυτοεκτίμηση. Οι Coyne και συν (2000), Harvey και συν (2006) και Zapf & Einarsen (2003), θεωρούν ότι τα άτομα με χαμηλό αίσθημα αυτοεκτίμησης επενδύουν στο επαγγελματικό τους τομέα για να αναγνωρίζονται μέσα από αυτό. Σε περίπτωση υποτίμησης του έργου τους πολύ εύκολα αποσταθεροποιούνται με αρνητικές συνέπειες (Κοΐνης 2020:38-40).
  - Αδύνατο σημείο. Ο Θύτης ανακαλύπτει τα αδύνατα σημεία του θύματος που μπορεί να προέρχονται ακόμα και από την παιδική ηλικία. Πιέζοντας στα ευάλωτα αυτά σημεία πετυχαίνει την αποσταθεροποίηση του ατόμου που γίνεται εύκολος πλέον στόχος Παρενόχλησης (Hirigoyen 2020: 160-161).
  - Ευσυνείδητα άτομα. Πολλά από τα θύματα της Ηθικής Παρενόχλησης είναι ευσυνείδητα άτομα που έχουν το σύνδρομο της «παθολογικής παρουσίας» στο χώρο της εργασίας. Είναι τελειομανή άτομα, πολύ αφοσιωμένα στη δουλειά τους που επιθυμούν να είναι άψογα. Μένουν ως αργά στην υπηρεσία τους, εργάζονται τα Σαββατοκύριακα και δεν απουσιάζουν από την εργασία τους ούτε όταν είναι άρρωστοι. Στην Αμερική η κατηγορία αυτή

αποκαλείται workaholic για να δείξει μια μορφή εξάρτησης. Η εξάρτηση αυτή εκτός από ιδιοσυγκρασιακή προδιάθεση του θύματος, είναι επιπλέον αποτέλεσμα της επιρροής που ασκεί ο οργανισμός στους υπαλλήλους (Hirigoyen 2020: 65).

Σύμφωνα με τους Zapf & Einarsen (2003), τα θύματα είναι άτομα ειλικρινή, πράγμα το οποίο μπορεί να τους καταστήσει ως απειλή για τους άλλους και ως εκ τούτου να προκαλέσει αρνητική συμπεριφορά απέναντί τους (Vartia 2003: 13-16).

### **1.10.2 Θύτης.**

Σύμφωνα τους Einarsen και συν (1994) και Zapf & Einarsen (2003), είναι δύσκολη υπόθεση η διερεύνηση των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων του θύτη στον εργασιακό χώρο, καθώς συνήθως η περιγραφή του στηρίζεται στις προσωπικές μαρτυρίες και απόψεις των θυμάτων, που είναι υποκειμενικές. Κάποιοι θύτες αυτοχαρακτηρίζονται ως άτομα με χαμηλό αίσθημα αυτοεκτίμησης, επιθετικότητα, άγχος, έλλειψη αυτό-αξιολόγησης και έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου (Κοϊνης 2020:40).

Οι εκφοβιστές είναι κυρίως εγωιστές, χειριστικοί και με πειθώ άτομα. Οι ερευνητές τους παρουσιάζουν ως παθολογικούς ψεύτες, με υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων εξαπάτησης χωρίς συναισθήματα. Τα πρόσωπα αυτά έχουν την ανάγκη του ελέγχου των άλλων και χαίρονται όταν προκαλούν διχόνοια και παρακολουθούν τις διαμάχες που ακολουθούν. Η συμπεριφορά τους αυτή έχει ως σκοπό την απόσπαση της προσοχής από τη δική τους ανεπάρκεια, ώστε να αποφύγουν να εκθέσουν τη δική τους ανικανότητα και χαμηλή αυτοεκτίμηση (Khoο 2010). Σύμφωνα με τους Σάκουλα και συν (2014), ασκούν επίθεση προς το θύμα, ενώ αντίθετα είναι φιλικόι απέναντι στους υπόλοιπους συναδέλφους και στους ιεραρχικά ανώτερους.

Η Hirigoyen (2020) θεωρεί ότι όλοι οι άνθρωποι όταν βρίσκονται σε κρίση μπορούν να χρησιμοποιήσουν διαστροφικούς μηχανισμούς για την αυτοπροστασία τους. Το κάθε άτομο επίσης έχει κοινά χαρακτηριστικά ναρκισσιστικής συμπεριφοράς, όπως ανάγκη θαυμασμού, χωρίς ωστόσο να είναι απαραίτητα παθολογικά. Η διαφοροποίηση του κοινού ατόμου από τα διεστραμμένα άτομα έγκειται στο γεγονός ότι μια τέτοια συμπεριφορά προκαλείται από παροδικές αντιδράσεις και συνοδεύεται από τύψεις και ενοχές. Από την άλλη ο διεστραμμένος άνθρωπος εξοντώνει τον άλλο, χωρίς να έχει κανένα αίσθημα ενοχής (Hirigoyen 2020 :143-144).

Επιπροσθέτως η Hirigoyen (2020), παρουσιάζει τον ναρκισσισμό σαν ένα από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του Θύτη. Θεωρεί ότι για να παρουσιαστεί ως ναρκισσιστική προσωπικότητα κάποιος, πρέπει να εμφανίζει τουλάχιστον πέντε από τις παρακάτω συμπεριφορές:

- Το άτομο θεωρεί ότι είναι σημαντικό και έχει αίσθημα μεγαλείου.

- Το διακατέχουν φαντασιώσεις επιτυχίας και εξουσίας.
- Υποστηρίζει ότι είναι εξαιρετικό και μοναδικό.
- Θεωρεί ότι όλοι του χρωστάνε.
- Επικρατεί στην καθημερινότητά του η εκμετάλλευση του άλλου στις διαπροσωπικές του σχέσεις.
- Δεν έχει ενσυναίσθηση.
- Υπεροπτική συμπεριφορά.
- Συχνές εκδηλώσεις ζήλιας (Hirigoyen 2020 :143-147).

Επιπλέον η Hirigoyen (1998) θεωρεί ότι: «ο δράστης είναι μια προσωπικότητα που ικανοποιείται πληγώνοντας τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμηση του, μεταφέροντας στους άλλους τον πόνο που αδυνατεί να αισθανθεί, αλλά και τις εσωτερικές του αντιθέσεις που αρνείται να επεξεργαστεί» (Κοϊνης 2020: 40).

Οι Brodsky (1976) και Randall (1997) αναφέρουν πως η βιαιότητα του θύτη οφείλεται στη διαταραχή της προσωπικότητάς του, της οποίας τα αίτια είναι στην πρώιμη παιδική ηλικία του (Κοϊνης 2020: 40).

Έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα που κατά την παιδική ηλικία άσκησαν bullying σε άλλα παιδιά στο σχολείο, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να γίνουν mobbers ως ενήλικες (Ttofi et al., 2012). Αντίστοιχα, τα θύματα bullying στο σχολείο δύνανται να καταστούν θύματα mobbing ως ενήλικες (Smith et al., 2003).

Στη βιβλιογραφία διεθνώς αναφέρονται δύο τύποι mobbers:

1. Οι «**αβοήθητοι**», οι οποίοι αναζητούν συνεχώς υποστήριξη. Σε περίπτωση μη παροχής υποστήριξης τα άτομα αυτά επιρρίπτουν κατηγορίες στους άλλους για την ατυχία τους.
2. Οι «**χειριστικοί**». Οι συγκεκριμένοι mobbers έχουν ανεπτυγμένες ικανότητες κολακείας και εξαπάτησης των άλλων, με σκοπό να πετύχουν το στόχο τους (Tehrani 2003:270-284).

Οι εργασιακοί θύτες μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες:

«**Χρόνιοι δυνάστες**». Στην κατηγορία αυτή ανήκουν τα άτομα που έχουν υψηλά επίπεδα ανασφάλειας, ναρκισσισμού και αντιπάθειας για το περίγυρό τους. Τα άτομα αυτά, σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον, τυγχάνουν επιβράβευσης και προαγωγής.

«**Ευκαιριακοί δυνάστες**». Εδώ συγκαταλέγονται τα άτομα που δεν διστάζουν να επιδεικνύουν τον κακό εαυτό τους, όταν τους είναι ωφέλιμο για ιεραρχική ανέλιξη και εξουδετέρωση του αντιπάλου τους. Πρόκειται για ευφυή άτομα τα οποία κατέχουν κοινωνικές δεξιότητες, που κατά ανάγκη δείχνουν και μεγάλη καλοσύνη, εφόσον αυτό τους είναι ωφέλιμο. Είναι η πολυπληθέστερη κατηγορία δυναστών και η πιο δύσκολα αντιμετωπίσιμη.



«**Παροδικοί δυνάστες**». Εδώ συμπεριλαμβάνονται αδέξια άτομα χωρίς κοινωνικές ικανότητες, τα οποία προκαλούν πόνο στους γύρω τους, εξαιτίας της έλλειψης ευαισθησίας που τους διακατέχει. Τα άτομα αυτά συχνά δεν αντιλαμβάνονται τη βλάβη που προξενούν (Παπαλεξανδρή και Γαλανάκη 2011).

### **1.11 Αίτια της Ηθικής Παρενόχλησης.**

Η Ηθική Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο για να δημιουργηθεί, προϋποθέτει περιβάλλον που θα συντελέσει στην ανάπτυξη της (MENTAL HEALTH EUROPE). Σχετίζεται με συχνά επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, μεγάλης χρονικής διάρκειας. Το mobbing όσων αφορά τα αίτια προέλευσης του εξαρτάται από πολλούς παράγοντες.

Οι Dejours (1998), Leymann (1996) και Brodsky (1976), θεωρούν ότι οι αιτιολογικοί παράγοντες ανευρίσκονται τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στη βάση των κοινωνικών σχέσεων. Σε σχέση με τον οργανισμό ο Vartia (1996) πιστεύει ότι ρόλο παίζουν οι τακτικές διοίκησης, η ελλιπής οργάνωση και η αυταρχική μορφή διοίκησης, ενώ ο Einarsen το 1999 τονίζει την οργανωσιακή κουλτούρα. Ο Andersson (2001) προσθέτει τις ελλείψεις στη διεύθυνση και στο εσωτερικό πληροφοριακό σύστημα, καθώς και τις υψηλές απαιτήσεις, το άγχος και την πίεση εργασίας. Η Hirigoyen (2002), δίνει σημασία στις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που μέσω της οργάνωσης της εργασίας, τον κυνισμό, τη διαστροφή του συστήματος και το ναρκισσισμό της σημερινής εποχής ευνοούν την ανάπτυξη της Παρενόχλησης.

Για την ανάλυση των αιτιολογικών παραγόντων της ανάπτυξης του φαινομένου mobbing η βιβλιογραφία διεθνώς εστιάζει σε τρεις κατηγορίες: ατομική, κοινωνιολογική και εργονομική προσέγγιση.

α) Ατομική προσέγγιση. Οι Einarsen και Skogdstad 1996, O'Moore, Seigne, McGuire και Smith 1998, καθώς και άλλοι ερευνητές, θεωρούν ότι τα ατομικά προσωπικά χαρακτηριστικά είναι προδιαθεσικοί παράγοντες για την εκδήλωση του εκφοβισμού καθώς έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες σε σχέση με άλλους να υποστούν mobbing. Σε αυτό σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η διαφορετικότητα κάποιου, όπως φύλο, ηλικία, σεξουαλική ταυτότητα, θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις κ.τ.λ.

β) Κοινωνιολογική προσέγγιση. Οι Beasley και Rayner 1997, Brodsky 1976, πιστεύουν ότι τα άτομα καθίστανται θύματα της Ηθικής Παρενόχλησης λόγω της θεωρίας του αποδιοπομπαίου τράγου. Ο εργαζόμενος που βιώνει το άγχος και την απογοήτευση στο εργασιακό περιβάλλον του, διοχετεύει την αρνητική του αυτή ενέργεια επιθετικά στο θύμα που ανευρίσκει, ως αποδιοπομπαίος

τράγος (Κοϊνης 2020:23-25).

γ) Εργονομική προσέγγιση. Σε αυτή την κατηγορία, αιτιολογικοί παράγοντες είναι η ανασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον και οι εξευτελιστικές συνθήκες σε αυτό. Κλίμα εργασίας, πολιτική επιχείρησης, διοίκηση ανωτέρων στελεχών, διαπροσωπικές επαφές, συναδελφική αλληλεγγύη είναι σημαντικοί συντελεστές στην εκδήλωση του φαινομένου (Τούκας και συν 2012).

Κατά τις περιόδους οικονομικών κρίσεων, οι διοικήσεις χρησιμοποιούν σκοπίμως μεθόδους εκφοβισμού για να ωθήσουν το προσωπικό σε εθελουσία αποχώρηση και παραίτηση, με απώτερο στόχο να γλιτώσουν την οικονομική αποζημίωση λόγω απόλυσης (kethi.gr).

Ως συμπέρασμα από τα παραπάνω, φαίνεται ότι ο εκφοβισμός προκύπτει από ένα συνδυασμό οργανωσιακής κουλτούρας, που επιτρέπει ή ακόμη και επιβραβεύει αυτού του είδους την κακή συμπεριφορά, και προσωπικών παραγόντων που μπορούν να προκαλέσουν τη δράση ενός διευθυντή ή ενός υπαλλήλου επιθετικά προς υφιστάμενους ή συναδέλφους (όπως άγχος, συγκρούσεις ή μια ιδιαίτερα επιθετική προσωπικότητα). Ως εκ τούτου, η συμπεριφορά Παρενόχλησης μπορεί να είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού της τάσης για εκφοβισμό, είτε από προσωπικούς είτε από καταστασιακούς παράγοντες, και από την έλλειψη οργανικών αναστολέων της συμπεριφοράς εκφοβισμού (Einarsen 2005).

Ο Schopenhauer (1998), αναφέρει ότι *«αυτό που απεχθάνονται είναι ότι αυτός σκέφτεται αλλιώς. Δεν είναι τόσο η διαφορετική άποψη που πρεσβεύει, όσο η αλαζονεία που εμπεριέχει η επιθυμία του να έχει προσωπική άποψη – πράγμα που δεν κάνουν ποτέ οι ίδιοι και κατά βάθος το συνειδητοποιούν»*.

### **1.12 Επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης.**

Η εμφάνιση της ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, έχει ως αποτέλεσμα πλήθος αρνητικών επιπτώσεων, τόσο για το θύμα όσο και για τον οργανισμό. Σύμφωνα με τους Brodsky (1976), Einarsen και Raknes (1997), παρόλο που ακόμα δεν είναι πλήρως ξεκάθαρες όλες οι διαστάσεις του mobbing, καθώς πρόσφατα μόλις ξεκίνησε εκτενώς η ανάλυσή του, ωστόσο οι μέχρι τώρα επιστημονικά τεκμηριωμένες έρευνες, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι συνέπειες του φαινομένου μπορούν να καταστούν καταστροφικές (Κοϊνης 2020:33). Επιπροσθέτως, οι Nielsen και συν, θεωρούν ότι η έκθεση σε συμπεριφορές Παρενόχλησης, μπορεί να οδηγήσει σε ποικίλα μόνιμα προβλήματα υγείας (Nielsen et al 2014).

Μέχρι στιγμής το σύνδρομο mobbing δεν έχει σαφή νοσολογικό ορισμό. Το International Classification of Disease (ICD-10) και το Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-IV) υποδεικνύουν δύο καταστάσεις που σχετίζονται άμεσα με το άγχος (αλλά όχι

απαραίτητα με την εργασία): α) τη Διαταραχή Μετατραυματικού Στρες (PTSD), η οποία χαρακτηρίζεται από συμπεριφορές που αποσκοπούν στην αποφυγή οποιασδήποτε κατάστασης που θυμίζει ένα συγκεκριμένο πρόβλημα, εμμονική σκέψη για εργασιακά θέματα, εγρήγορση και άγχος, και β) η Διαταραχή Προσαρμογής (AD), με παράγοντες κινδύνου και κλινικά χαρακτηριστικά παρόμοια με PTSD, αλλά μικρότερης έντασης και σοβαρότητας. Αυτές είναι οι μόνες αναγνωρισμένες νοσολογικές καταστάσεις (Tonini et al 2011).

### 1.12.1 Επιπτώσεις στα θύματα.

Η σιωπή των θυμάτων και η αποφυγή αναφοράς συμπεριφορών παρενόχλησης, είναι που καθιστούν το φαινόμενο δύσκολο να παρατηρηθεί και να διερευνηθεί. Αυτό το αόρατο της βίας είναι που κάνει τα θύματα να υποφέρουν στο χώρο της εργασίας, να στερούνται ευημερίας και να έχουν αναμφισβήτητο αντίκτυπο στη σωματική και ψυχική υγεία τους (Zhou et al 2020).

Η σημαντικότερη επίπτωση, όσον αφορά το θύμα, είναι ο εκμηδενισμός της αυτοεκτίμησης και της προσωπικής ταυτότητάς του, λόγω της μη κοινωνικής αναγνώρισης, ικανοποίησης του εαυτού και αυτοεκπλήρωσης. Οι Namie και Namie (2000) θεωρούν ότι ο Εκφοβισμός δεν επηρεάζει μόνο την αυτοεκτίμηση αλλά προκαλεί παράλληλα άγχος, κατάθλιψη και χαμηλή συγκέντρωση. Το mobbing μπορεί να οδηγήσει επίσης σε αυτοκτονικό ιδεασμό που σε πολλές περιπτώσεις καταλήγει σε αυτοκτονία ή απόπειρα αυτοκτονίας (Daliana and Antoniou 2018).

Ο Leymann από το 1990 τόνισε τις επιπτώσεις του φαινομένου και τη σοβαρότητά τους. Τις χώρισε σε κατηγορίες όπου στις κοινωνικές συνέπειες αναφέρονται η κοινωνική απομόνωση, ο στιγματισμός, η εθελοντική ανεργία και οι δυσκολίες στην κοινωνική προσαρμογή. Στο ψυχολογικό πλαίσιο επικρατεί το αίσθημα της απελπισίας και της πλήρους αδυναμίας, το άγχος και η απόγνωση. Υπάρχουν και εκδηλώσεις ψυχοσωματικές και ψυχιατρικές όπως κατάθλιψη, υπερκινητικότητα καταναγκασμός. Τέλος αναφέρει υποψίες ότι το κοινωνικό αυτό φαινόμενο μπορεί να επηρεάσει το ανοσοποιητικό σύστημα (αναφορά σε εταιρεία για «μυστηριώδεις» περιπτώσεις καρκίνου) (Leymann 1990).

Επίσης, σύμφωνα με την έκθεση Quality of Work and Employment in Europe, Issues and Challenges του 2002, οι όποιες συνθήκες εργασίας, μπορούν δυνητικά να απειλήσουν την υγεία των εργαζομένων, δημιουργώντας σημαντικές ψυχοσωματικές επιπτώσεις:

Ψυχοπαθολογικές ασθένειες π.χ. άγχος, κατάθλιψη, φοβίες, διστακτικότητα, διάσπαση προσοχής, καθημερινοί εφιάλτες κ.τ.λ.

Ψυχοσωματικές ασθένειες π.χ. πόνοι, άσθμα, δυσπεψία, αλωπεκία, ημικρανίες κ.τ.λ.

Προβλήματα συμπεριφοράς όπως κοινωνικός αποκλεισμός, επιθετικότητα, διάφορες εξαρτήσεις κ.τ.λ. (Σπυριδάκης 2009:186-188 και psychoedu.gr ).

Σύμφωνα με τη Hirigoyen, οι επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης χωρίζονται σε επιπτώσεις κατά τη φάση της επιρροής και σε μακροπρόθεσμες επιπτώσεις. Κατά τη φάση της επιρροής οι συνέπειες της Παρενόχλησης είναι η παραίτηση από τη διένεξη για να μην επέλθει η ρήξη, σύγχυση, αμφιβολία, άγχος, φόβος και απομόνωση. Στις μακροπρόθεσμες ανήκουν το σοκ, η απορρύθμιση και η ρήξη (Hirigoyen 2020:177-190). Επίσης, η Hirigoyen διακρίνει τις επενέργειες της Παρενόχλησης στην υγεία σε τρεις κατηγορίες. Πρώτον είναι οι άτυπες επιπτώσεις στις οποίες συγκαταλέγονται το άγχος, η κατάθλιψη και οι ψυχοσωματικές διαταραχές. Δεύτερον, κατατάσσει τις συνέπειες της τραυματικής εμπειρίας, που περιλαμβάνει το μετατραυματικό άγχος, την απομυθοποίηση και τα παλιά τραύματα. Και τρίτον, είναι οι ειδικές επιπτώσεις, στις οποίες ανήκουν η ντροπή, η ταπείνωση, μη ευθυκρισία και άμυνα μέσω ψυχωτικών συμπεριφορών (Κοΐνης 2020:35). Επιπλέον, η Hirigoyen (2002), καταλήγει ότι οι καταθλιπτικές συνδρομές μπορεί να οδηγήσουν σε αυτοχειρία τονίζοντας ότι το 10-20% των αυτοκτονιών στη Σουηδία συνδέονται με την Ηθική Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (Βούρου 2021).

Ο EU-OSHA, αναγνωρίζει ότι το mobbing, μπορεί να επιφέρει σοβαρότατες επιπτώσεις στους αποδέκτες του. Παραδέχεται ότι το φαινόμενο επηρεάζει τη σωματική, ψυχική και ψυχοσωματική υγεία επιφέροντας κατάθλιψη, ενοχές, φοβίες, αϋπνίες, μείωση αυτοεκτίμησης κ.τ.λ. Αναφέρει επίσης, μετατραυματικές συνέπειες παρόμοιες με αυτές από τραυματικά βιώματα, όπως καταστροφές. Οι επενέργειες αυτές μπορεί να υπάρχουν επί χρόνια μετά από το βίωμα της Ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στα συμπτώματα προσθέτει τον κοινωνικό αποκλεισμό και τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα λόγω της ανεργίας ή της απουσίας από τον εργασιακό χώρο. Τέλος, όσον αφορά τον οργανισμό, ο EU-OSHA, παρατηρεί ότι επηρεάζεται από τη συχνή απουσία του εργαζομένου από την εργασία, γεγονός που επιφέρει αναστάτωση του υπόλοιπου προσωπικού που βιώνει το βαρύ ψυχοκοινωνικό κλίμα που επικρατεί γύρω του. Επίσης, μειώνεται η παραγωγικότητα και αποδοτικότητα του προσωπικού. Επιπροσθέτως η επιχείρηση, σε περιστατικό Παρενόχλησης, μπορεί να καταβάλλει υψηλό ποσό αποζημίωσης (Osha.europa.eu) ενώ εμπλέκεται σε δικαστικές διαμάχες που πλήττουν τη φήμη του οργανισμού. Σύμφωνα με τη Ferragi, το θύμα της παρενόχλησης, παράγει 60% λιγότερο και στοιχίζει στον εργοδότη 180% περισσότερο (Σπυριδάκης 2009:190-192).

## ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Επιπτώσεις mobbing σε κοινωνικό επίπεδο

Απώλεια εσόδων και έξοδα πρόνοιας λόγω της πρόωρης συνταξιοδότησης.
Υψηλό κόστος αναπηρίας.
Υψηλό κόστος ανεργίας.
Απώλεια ανθρώπινου δυναμικού.
Ιατρικά έξοδα και πιθανή νοσηλεία.
Πιθανή απώλεια παραγωγικών εργαζομένων.

Πηγή: EU-OSHA (2010) στο imegsevee.gr 2/2021.

Ο Bowling και ο Beehr (2006) στην έρευνά τους, ανέδειξαν επιπλέον στις συνέπειες του mobbing, την εξάντληση, την απογοήτευση και αρνητικά συναισθήματα στην εργασία (Dussault M. and Frenette E. 2014). Ο Κωνσταντινίδης το 2011, στις επιδράσεις της Παρενόχλησης, συγκαταλέγει την επιθετικότητα, μελαγχολία, μανία, καταχρήσεις και την αυξημένη δυσκολία συνεργασίας, ενώ ο Khoo το 2010, επισημαίνει το θυμό, την αυτο-αμφισβήτηση, τη ντροπή και την απόγνωση. Οι Σάκουλα, Μπελαλή και Σταθαρού (2014), προσθέτουν διαταραχές εμμήνου ρύσεως, αρτηριακή υπέρταση και υπόταση, νευρικές συσπάσεις και κνησμούς (Βούρου 2021).

Οι Budd, Arvey και Lawless (1996) τονίζουν ότι τα αρνητικά συναισθήματα των θυμάτων, μπορούν να καταλήξουν σε Burnout (επαγγελματική εξουθένωση) και τελικά σε παραίτηση. Αν δεν λυθεί άμεσα το mobbing από τη διοίκηση της επιχείρησης, ελλοχεύει ο κίνδυνος να αυξηθούν τα προβλήματα και ο δέκτης του φαινομένου να καταλήξει σε μακροχρόνια φαρμακευτική αγωγή και ψυχοθεραπευτική παρακολούθηση από τους ειδικούς (Κοΐνης 2020:34-35).

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) το 2003, συνδυάζει το mobbing με μακροχρόνιες επιπτώσεις και χωρίζει τα συμπτώματα σε ψυχοσωματικού, ψυχοπαθολογικού και συμπεριφορικού τύπου. Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται οι επενέργειες στην υγεία των ατόμων που υπέστησαν ηθική παρενόχληση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Συμπτώματα που επιβαρύνουν την υγεία λόγω του mobbing**

Ψυχοσωματικού τύπου	Ψυχοπαθολογικού τύπου	Συμπεριφορικού τύπου
Αρτηριακή υπέρταση, επιθέσεις άσθματος, πόνοι στο στήθος, δερματικές ασθένειες, απώλεια μαλλιών, ταχυκαρδία, πονοκέφαλος, ημικρανία.	Άγχος, προβλήματα συγκέντρωσης, απάθεια, κατάθλιψη, μελαγχολία, ανεξέλεγκτη επιθετικότητα, έλλειψη πρωτοβουλιών.	Ανορεξία, βουλιμία, αλκοολισμός, εξάρτηση από φάρμακα, κοινωνική απομόνωση, σεξουαλικές δυσλειτουργίες.

Πηγή: WHO, 2003 στο imegseevee.gr 2/2021.

Σε έρευνα που διενεργήθηκε από το Workplace Bullying and Trauma Institute του Καναδά το 2003, αναδείχτηκε ότι τα θύματα του mobbing υποφέρουν το 76% από άγχος, το 71% από ακατάστατο ύπνο και το 39% από μετατραυματικό άγχος (Σπυριδάκης 2009:188).

Τέλος, όσον αφορά τον εκφοβισμό και τη βία κατά των γυναικών στο εργασιακό χώρο, υπάρχουν μακροπρόθεσμες δυσμενείς συνέπειες στην ψυχοσωματική τους υγεία, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι επικίνδυνες συμπεριφορές, η προσωπική απόσυρση, τάση προς ανεπιθύμητα συμβάντα κ.τ.λ. Σε σοβαρότερα περιστατικά mobbing, τα θύματα οδηγήθηκαν σε μετατραυματική νεύρωση (Φίτσιου 2011), ενώ το ποσοστό των απουσιών διπλασιάστηκε και αυξήθηκε η χρήση των αντικαταθλιπτικών συνταγών (psychologicalscience.org).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Ψυχολογικές επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης**

Έντονο άγχος	Συναισθήματα μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας, απογοήτευσης, παραίτησης
Μειωμένη αντοχή στο άγχος	Αίσθημα ενοχής ή/ και ντροπής
Έντονη δυσφορία	Διαταραχές προσωπικότητας
Ευερεθιστότητα/ Επιθετικότητα	Φοβίες
Ανταγωνισμός	Μανία
Απώλεια αυτοελέγχου	Κατάχρηση ουσιών (καπνός, καφεΐνη, αλκοόλ)
Δυσκολία επικοινωνίας	Αυτοκτονικές τάσεις

Ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων	Διαταραχή Μετατραυματικού Στρες
Μελαγχολία/ κατάθλιψη	

Πηγή: Κοΐνης και Σαρίδη 2017.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 5 *Οργανικές Επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης*

Κεφαλαλγίες/ ημικρανίες	Διαταραχές εμμήνου ρύσεως
Γαστρεντερικές διαταραχές	Μυαλγίες, κράμπες, μυϊκοί σπασμοί
Διαταραχές ύπνου	Νευρικές συσπάσεις, Tics
Ταχυκαρδία	Υπόταση/ υπέρταση
Πόνοι στήθους	Έντονη εφίδρωση
Τρόμος- ταραχή	Κνησμός
Κοιλιακά άλγη	Συχνουρία
Δυσπεψία, αίσθημα καύσου, μετεωρισμός	Διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης
Ναυτία, έμετοι	Χαμηλή θερμοκρασία άνω και κάτω άκρων
Λιποθυμικά επεισόδια	

Πηγή: Κοΐνης και Σαρίδη 2017.

Όσον αφορά την παραγωγικότητα των θυμάτων, αυτή μπορεί να ελαττωθεί έως και 2% ως αποτέλεσμα της ψυχολογικής βίας (europa.org). Τέλος, ο Quine το 1999 αναφέρει ότι ο εκφοβισμός επηρεάζει αρνητικά και τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία (Vartia 2003).

Πολλοί ερευνητές συμφωνούν ότι τα θύματα έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για τον εκφοβισμό, καθώς και ότι τα αποτελέσματά του διαφέρουν από άτομο σε άτομο. Οι μελέτες συνιστούν στα θύματα της Ηθικής Παρενόχλησης, να λαμβάνουν βοήθεια από ειδικούς σε πρώιμο στάδιο, ώστε να μην έρχονται αντιμέτωποι με σοβαρά αρνητικά προβλήματα υγείας (Yildirim 2009).

### 1.12.2 Επιπτώσεις στους οργανισμούς.

Οι επιπτώσεις της Ηθικής Παρενόχλησης δεν αφορούν αποκλειστικά και μόνο τους εργαζόμενους και την υγεία τους αλλά και τους οργανισμούς. Επηρεάζεται αρνητικά η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των εργαζομένων και αντίστοιχα και των επιχειρήσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών (Bryant et al 2009).

Έρευνες δείχνουν ότι τα θύματα mobbing, αποδίδουν λιγότερο στην εργασία τους ενώ καταβάλλουν μικρότερη προσπάθεια, που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας. Παράλληλα, μειωμένη απόδοση δύναται να έχουν οι αντικαταστάτες των θυμάτων ή και τα ίδια θύματα τα οποία μετακινήθηκαν σε άλλους τομείς εντός της επιχείρησης μέχρις ότου εκπαιδευτούν, για να φτάσουν το επίπεδο απόδοσης αυτών που αντικατέστησαν (Sheehan et al 2001).

Οι οργανισμοί που δεν προσπαθούν να αποτρέψουν τον εκφοβισμό, μπορεί να συμβάλλουν άθελά τους στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη οργανωτικών πολιτισμών που ανέχονται την παρενόχληση και την κακοποίηση. Η κακή διαχείριση Παρενόχλησης των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των δικαστικών διαφορών, σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι αποδείξουν ότι οι επιχειρήσεις δεν έχουν παράσχει το δέον καθήκον φροντίδας απέναντι στους υπαλλήλους τους. Αυτό επηρεάζει αρνητικά τη φήμη του οργανισμού (Bryant et al 2009).

Ο αρνητικός αντίκτυπος στη φήμη των επιχειρήσεων, έχει ως επενέργεια τη πιθανή απώλεια πελατών, προμηθευτών, μετόχων, μείωση εσόδων και απολύσεις. Το οικονομικό κόστος της ζημίας που μπορεί να υποστεί ένας οργανισμός δεν πρέπει να υποτιμάται, ιδιαίτερος κατά τις περιόδους οικονομικών κρίσεων (Giga et al 2008).

Η ανεκτικότητα του οργανισμού απέναντι στο σύνδρομο της Ηθικής Παρενόχλησης, επηρεάζει τη μεταξύ τους σχέση με τους εργαζόμενους, καθώς και την ικανοποίησή τους από την εργασία (Mikkelsen & Einarsen 2002). Αυτό έχει ως αντίκτυπο την απώλεια της εμπιστοσύνης του υπαλλήλου απέναντι στον εργοδότη και στη διοίκηση (Hoel & Cooper 2000), ενώ παράλληλα ελαττώνονται οι θετικές πρωτοβουλίες και οι καινοτόμες ιδέες (Tehrani 2005). Ένας οργανισμός που καταρρίπτεται η φήμη του ως προς τη συμπεριφορά απέναντι στους υπαλλήλους του, είναι αδύνατον να αποτελεί πόλος έλξης για εργαζόμενους με προσόντα και αξιώσεις (Abrams & Robinson 2002, Zapf et al 1996).

Σύμφωνα με τους Ege (2007), Ferrari (2004) και Heames and Harvey (2006), η μειωμένη παραγωγικότητα συντελεί στην ελλιπή εξυπηρέτηση των πελατών, σε κλονισμό της εμπιστοσύνης του πολίτη για τη Δημόσια Διοίκηση και για την αποτελεσματικότητα των δημοσίων υπηρεσιών,



καθώς και σε πλήγμα της φήμης του οργανισμού. Αυτό έχει ως συνέπεια την απώλεια του ηθικού των δημοσίων υπαλλήλων, την ανασφάλεια, και την αύξηση των λαθών εκ μέρους του θύματος. Όπως υποστηρίζουν οι παραπάνω ερευνητές, ο δημόσιος τομέας έχει πολλαπλό κόστος από το σύνδρομο της Παρενόχλησης σε συνδυασμό από το κόστος της διερεύνησης καταγγελιών και άσκησης πειθαρχικών ποινών (Κοΐνης 2020:36-37). Επιπλέον η ψυχολογική κακομεταχείριση των εργαζομένων διαλύει το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού, διότι στην ουσία δηλητηριάζει όλο το κλίμα εργασίας και όχι μόνο το θύμα (Κοΐνης 2020:36-37, Einarsen & Skogstad 1996).

Η Ferrari (2004) προσθέτει στις επενέργειες για τους οργανισμούς, υψηλά ποσοστά απουσιών, 23% κατά μέσο όρο, τα οποία μπορούν να φτάσουν μέχρι και τους δώδεκα μήνες. Παρατηρεί επίσης, αύξηση των αναρρωτικών αδειών και δημιουργία αρνητικού κλίματος εργασίας, που φτάνει να γίνεται αντιπαραγωγικό. Το θύμα παράγει 60% λιγότερο και στοιχίζει 180% περισσότερο στον εργοδότη (Ferrari 2004, Σπυριδάκης 2009:190).

Επιπροσθέτως, ο Leymann σε έρευνά του, ανέδειξε ότι το οικονομικό κόστος για τον οργανισμό λόγω του συνδρόμου της Ηθικής Παρενόχλησης, κυμαίνεται μεταξύ 100.000- 300.000 € ετησίως για το κάθε θύμα mobbing (Leymann 1996). Σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δύο νοσοκομεία στη Φινλανδία, φάνηκε ότι τα κόστη εξαιτίας των συχνών απουσιών από την εργασία, ανέρχονται στα 200.000€ (Di Martino et al 2003). Αντίστοιχα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, το ετήσιο κόστος για τα άτομα που έχουν υποστεί παρενόχληση, φτάνει στα 165.057.137.796 € (Giga et al 2008), ενώ χάνονται περίπου από 19 έως και 40 εκατομμύρια εργάσιμες μέρες συνολικά. Στη Γερμανία το κόστος αυτό υπολογίζεται περίπου στα 1,58 δις \$ ετησίως (Rodgers & Gago 2006).

#### **ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Επιπτώσεις σε οργανισμούς**

Χαμηλή διαχείριση της απόδοσης	Πτώση του ηθικού των εργαζομένων
Αυξανόμενες αδικαιολόγητες επανειλημμένες απουσίες	Μειωμένη ικανοποίηση πελατών
Υψηλός κύκλος κίνησης εργαζομένων	Αυξανόμενος αριθμός ατυχημάτων
Αυξανόμενες υπερωρίες	Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επιτήρηση
Μείωση των προδιαγραφών ποιότητας	Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων ή παράταση της διαδικασίας
Αδυναμία τήρησης προθεσμιών	Επιδείνωση της φήμης του οργανισμού.
Ελλιπής εξυπηρέτηση πελατών	

Πηγή: Κοΐνης και Σαρίδη 2017.

### **1.12.3 Επιπτώσεις στους «μάρτυρες» -«side-mobbers».**

Η Ηθική Παρενόχληση δεν έχει επιπτώσεις μόνο στα θύματά της αλλά σε μεγάλο βαθμό και σε ομάδες ατόμων στον εργασιακό χώρο και συναδέλφους. Όταν κάποιος συνάδελφος γίνει μάρτυρας της ψυχολογικής κακομεταχείρισης του θύματος από το θύτη, και δεν αντιδράσει στο φαινόμενο αυτό, τότε και αυτός υπόκειται στις επενέργειες του mobbing. Οι επιπτώσεις γίνονται αντιληπτές μέσω της μειωμένης παραγωγικότητας, αποδοτικότητας, της ανασφάλειας και των συχνών απουσιών λόγω ασθενειών (Κοΐνης 2020:37, Moayed et al 2006). Ο μάρτυρας αυξάνει την επικριτική στάση του απέναντι στον εργοδότη, βιώνει αισθήματα δυσφορίας, μεγέθυνσης των μικροπροβλημάτων, μειωμένης ικανοποίησης από την εργασία και παραίτησης (Mathisen et al 2008 στο Κοΐνης 2020:37). Οι Lutgen-Sandvik και οι συνεργάτες του (2007), υποστηρίζουν ότι στο τέλος οι μάρτυρες καταλήγουν στην αναζήτηση νέου εξιλαστήριου θύματος.

Οι Side-mobbers, σπάνια υποστηρίζουν το θύμα της Παρενόχλησης λόγω της εργασιακής ανασφάλειας, καθώς επίσης και για να διασφαλίσουν τη προσωπική τους θέση και επαγγελματική εξέλιξη. Επιπλέον, οι μάρτυρες διακατέχονται από φόβο μη γίνουν και οι ίδιοι στόχοι εκφοβισμού. Ο Leymann θεωρεί ότι αυτή η στάση αποχής των μαρτύρων δεν αποτελεί απάθεια, αλλά αντιθέτως συνιστά συμπεριφορά και αισθήματα φόβου προς τη διοίκηση του οργανισμού. Η Vartia σε έρευνα το 2001, αναφέρει ότι οι μάρτυρες του mobbing, βιώνουν άγχος σε ποσοστό 9%, ενώ παρουσιάζουν ψυχολογικές αντιδράσεις σε ποσοστό 23%. Ανάλογα αποτελέσματα επισημαίνονται σε έρευνα της UNISON, τα οποία δείχνουν ότι το 70% των συγκεκριμένων ατόμων νιώθουν στρες λόγω του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο τους, ενώ το 22% καταλήγουν στο να παραιτηθούν (Κοΐνης 2020:37).

### **1.12.4 Επιπτώσεις στην οικογένεια.**

Το σύνδρομο της Ηθικής Παρενόχλησης πέρα από τα θύματα, έχει επιπτώσεις και στις οικογένειές τους, καθώς και στην προσωπική και κοινωνική ζωή τους (Κοϊνίς et al 2019 b). Οι επενέργειες στους τρίτους γίνονται ολόένα και πιο ορατές, καθώς τα θύματα οδηγούνται σε παραίτηση από την εργασία τους και επηρεάζονται αρνητικά οι σχέσεις τους με την οικογένεια και το φιλικό περιβάλλον (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας).

Σύμφωνα με τους Duffy και Sperry (2007), το αίσθημα της ντροπής και του θυμού που βιώνει το θύμα, μεταφέρεται και στο οικογενειακό περιβάλλον, το οποίο επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό. Το θύμα από τη μεριά του είτε μιλά συνεχώς για τη παρενόχληση στην οποία υπόκειται, είτε

δεν επικοινωνεί πλέον με κανέναν. Αυτό έχει ως συνέπεια την ευερεθιστότητα, εναλλαγή συναισθημάτων, έλλειψη επικοινωνίας και διαχείρισης των οικογενειακών θεμάτων, ακόμη και στις καλύτερες οικογενειακές σχέσεις (Duffy and Sperry 2007). Έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι-θύματα που δεν εξωτερικεύουν το θυμό τους στον εργασιακό χώρο, το κάνουν στην οικογένειά τους (Namie 2013). Αν και οι περισσότεροι σύζυγοι προσπαθούν να είναι θετικοί και να εμψυχώσουν τους συντρόφους-θύματα, παρόλα αυτά όταν η παρενόχληση συνεχίζεται, και οι πιο πιστοί σύντροφοι καταλήγουν στο χωρισμό (Duffy and Sperry 2007).

Σε περιπτώσεις που το θύμα αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του, η απώλεια μισθού αναπτύσσει μεγαλύτερο άγχος, ιδιαίτερα αν ο μισθός ήταν το μοναδικό εισόδημα της οικογένειας. Σε αυτά τα άτομα αναπτύσσονται συναισθήματα ντροπής και μείωσης της αξιοπρέπειας (Duffy and Sperry 2007).

### **1.13 Παράγοντες που ευνοούν την εκδήλωση Ηθικής Παρενόχλησης.**

Οι παρακάτω παράγοντες αυξάνουν τον κίνδυνο εμφάνισης συμπεριφορών ψυχολογικού εκφοβισμού:

- Όταν η βιωσιμότητα των οργανισμών είναι επισφαλής.
- Σε οργανισμούς όπου δεν επικρατεί η φιλοσοφία ενός «οργανισμού που μαθαίνει», καθώς είναι αισθητή η απουσία της συνεχούς εκπαίδευσης και δεν διαθέτουν σαφή στρατηγικό προσανατολισμό. Επιπλέον, όταν οι επιχειρήσεις δεν διαχωρίζουν τη διοίκηση σε επιμέρους τμήματα διοίκησης π.χ. διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, λειτουργική διοίκηση, μάρκετινγκ, χρηματοοικονομική διοίκηση κτλ.
- Σε περιπτώσεις συνεχούς υπερέντασης και υπερβολικών απαιτήσεων (υπερβολικός όγκος εργασιών σε σχέση με το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό), έλλειψης ελέγχου και αυτονομίας των υπαλλήλων, κινήτρων και πνεύματος συνεργασίας.
- Σε καταστάσεις όπου υποκρύπτεται ο στόχος της διοίκησης για μείωση των θέσεων εργασίας μέσω παραίτησης ή για επαγγελματική εκμετάλλευση των εργαζομένων.
- Σε περιπτώσεις όπου εκφοβιστική συμπεριφορά του θύτη προέρχεται από τη διαστροφική προσωπικότητά του, χωρίς να υπάρχουν οικονομικά ή επαγγελματικά κίνητρα. Αντίθετα ο δράστης ικανοποιείται στην επιβολή και την κατάχρηση εξουσίας.
- Όταν οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αλλά και μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, δεν είναι λειτουργικές, οι τυχόν συγκρούσεις δεν επιλύονται, καλύπτονται και σταδιακά διογκώνονται, καθώς τα εμπλεκόμενα άτομα έχουν την τάση να παρερμηνεύουν κάθε γεγονός υπό το πρίσμα μεροληπτικών αντιλήψεων (Δέδε 2017).

### **1.14 Καταστάσεις που δεν αποτελούν Ηθική παρενόχληση.**

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωση του φαινομένου mobbing στον εργασιακό χώρο, χωρίς ωστόσο να είναι Παρενόχληση αναφέρονται παρακάτω:

1. Άγχος. Σύμφωνα με τον Leymann (1993) είναι φυσιολογικό να υπάρχει άγχος σε ένα εργασιακό χώρο, το οποίο όμως προωθεί τον εργαζόμενο να γίνει αποτελεσματικότερος.
2. Επαγγελματικές δυσκολίες, κακές εργασιακές συνθήκες, φόρτος εργασίας. Δεν πρέπει να γίνεται ταύτιση των εννοιών αυτών με την Ηθική Παρενόχληση με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου αποδέκτης είναι μόνο ένας εργαζόμενος συγκριτικά με την κατάσταση των υπολοίπων εργαζομένων, με στόχο την υποβάθμιση του ηθικού του.
3. Αυστηρότητα των ανωτέρων στελεχών. Τα άτομα σε ηγετικές θέσεις επιδεικνύουν αυστηρότητα λόγω των ευθυνών που αναλαμβάνουν. Σε περιπτώσεις όμως τυραννικής συμπεριφοράς και εκμετάλλευσης υφίσταται το mobbing.
4. Σύγκρουση-Παρεξήγηση. Σύμφωνα με τον ΠΟΥ οι δημιουργικές συγκρούσεις συνιστούν υγιές στοιχείο της εργασιακής ημέρας. Είναι φυσιολογικό να υπάρχουν αντιπαραθέσεις σε χώρους με πολλά άτομα, πυροδοτώντας έτσι καινούργιες ιδέες και πρακτικές. Αν μια σύγκρουση όμως δεν επιλυθεί, τότε διογκώνεται και ελλοχεύει ο κίνδυνος να μετατραπεί σε Ηθική Παρενόχληση.
5. Δικαιολογημένες επιθέσεις. Οι λεκτικές επιθέσεις αποτελούν μεν εκδήλωση βίας, ωστόσο μπορεί να απορρέουν από αγανάκτηση και αντίδραση. Εφόσον δεν επαναλαμβάνονται σε τακτική βάση, δεν αποτελούν Ηθική Παρενόχληση (Κοΐνης 2020:26-27).
6. Ενημέρωση εργαζομένων για μη αποδοτικότητα στα πλαίσια δίκαιης κρίσης, εφόσον έχει εφοδιαστεί με όλα τα απαραίτητα εφόδια.
7. Επίπληξη για ακατάλληλη συμπεριφορά (Τσιαμά 2013).

### **1.15 Mobbing στο Δημόσιο τομέα.**

Όσον αφορά το δημόσιο τομέα, είναι καθημερινότητα η κατάχρηση εξουσίας, λόγω της πολυπλοκότητας του συστήματος, που ευνοεί τους θύτες, με αποτέλεσμα μακροχρόνια διαστήματα Ηθικής Παρενόχλησης. Από την άλλη στον ιδιωτικό τομέα, η άνιση σχέση εργοδότη- εργαζόμενου, κρύβει τις συμπεριφορές εκφοβισμού από τον ιεραρχικά ανώτερο. Βάση των Κοΐνη και Σαρίδη (2013), η Παρενόχληση ασκείται με βίαιους τρόπους, που αναγκάζουν το θύμα να παραιτηθεί (Δέδε 2017).

Πολλές φορές, στον δημόσιο τομέα κυρίως, η Ηθική Παρενόχληση, καλύπτει τον στόχο της απαλλαγής από έναν ή περισσότερους υπαλλήλους, λόγω του σκοπού της κένωσης θέσεων και αναπλήρωσή τους από άτομα της επιλογής των υπευθύνων. Άλλος λόγος του εκφοβισμού, είναι ο ανταγωνισμός ανάμεσα στους εργαζόμενους με κοινούς σκοπούς και στόχους, μέσω μιας συνεχούς δόλιας και αντισυναδελφικής συμπεριφοράς. Επί το πλείστον όμως οι συμπεριφορές αυτές εκφράζουν τη ψυχοπαθολογία του θύτη, για μια «βεντέτα» ενός ιεραρχικά ανώτερου προς έναν κατώτερο, χωρίς την ύπαρξη ενός ουσιώδη σοβαρού λόγου.

Ουσιαστικά το mobbing αποτελεί μια επιτυχημένη στρατηγική «ψυχολογικής τρομοκρατίας» από τους οργανισμούς, όπου γίνεται σκόπιμη χρήση του, για να πετύχουν την απαλλαγή από το ενοχλητικό ή το πλεονάζον προσωπικό, να εφαρμόσουν διοικητικές αναδιαρθρώσεις, να προβούν σε αντικατάσταση προσωπικού ή σε μειώσεις μισθών κ.τ.λ. (Δέδε 2017).

Οι Notelaers και συν, στηριζόμενοι σε έρευνες, υποστηρίζουν ότι οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα που βρίσκονται σε ιεραρχικά ανώτερη θέση, αντιμετωπίζουν μικρότερο κίνδυνο να υποστούν mobbing, σε σχέση με αυτούς που είναι σε κατώτερη από αυτούς θέση. Παρόλα αυτά, και σε αυτούς ελλοχεύει ο κίνδυνος να βρεθούν στο στόχαστρο του εκφοβισμού λόγω των οικονομικών απολαβών που λαμβάνουν (Notelaers et al 2006, Notelaers et al 2011).

Όπως δείχνουν τα στοιχεία των σχετικών διεθνών μελετών, οι τομείς του δημοσίου που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη συχνότητα συμπεριφορών Παρενόχλησης είναι οι τομείς της υγείας, της διοίκησης, της εκπαίδευσης και των σωμάτων ασφαλείας (Einarsen et al 2011, Hutchinson 2013, Salin 2001). Αυτό που διαφοροποιεί τον εκφοβισμό που ασκείται στο δημόσιο τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό είναι:

- Η διάρκεια του εκφοβισμού.
- Η συσχέτιση της Παρενόχλησης με την εξουσία και η πιθανή κατάχρηση εξουσίας στο δημόσιο λειτούργημα.

Όσον αφορά τη διάρκεια, η εκφοβιστική συμπεριφορά μπορεί να είναι μακροχρόνια επί σειρά ετών, διότι λόγω της μονιμότητας τα άτομα δεν δύναται να απολυθούν. Αντίθετα στον ιδιωτικό τομέα σπανίως έχει διάρκεια πάνω από ένα χρόνο, είναι βιαιότερη και σκοπός της είναι η εξώθηση του εργαζομένου προς την παραίτηση (Κατραμάδου 2005).

Σε σχέση με την κατάχρηση εξουσίας, οι ιεραρχικά ανώτεροι σε βαθμίδα (π.χ. διευθυντές ή προϊστάμενοι), έχουν την δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις για την επαγγελματική κατεύθυνση των υπαλλήλων τους, κατευθύνοντάς τους για τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους και υποδεικνύοντας τη θέση ανάληψης σε μία υπηρεσία ή οργανισμό, χωρίς όμως να είναι γνώστες των ικανοτήτων και του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα

μεγάλη άσκηση πίεσης στους υφιστάμενους. Σύμφωνα με τους O'Leary-Kelly (1996) και Samnani & Singh (2012), η κατάχρηση εξουσίας επηρεάζει την οργανωσιακή κουλτούρα μέσω της Παρενόχλησης, η οποία μπορεί να αναπτυχθεί επιπλέον σε πολλαπλά τμήματα και διευθύνσεις των δημοσίων υπηρεσιών (Κατραμάδου 2005, Ζιγρικά και Πλατσίδου 2016).

Ένας άλλος παράγοντας ανάπτυξης της Παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα είναι τα θέματα οργάνωσης. Οι συγκρούσεις που υφίστανται σε μια ομάδα εξαιτίας της μη τήρησης των κοινών αποδεκτών κανόνων, συνεπάγονται την ανάπτυξη εκφοβιστικών συμπεριφορών και σε στιγματισμό και απομόνωση μεμονωμένων εργαζομένων (Cooke 2012: 47-66, Zapf 1999).

### **1.16 Το mobbing σε νούμερα.**

Μέχρι σήμερα παγκοσμίως, έχουν πραγματοποιηθεί δεκάδες έρευνες για τη διερεύνηση του mobbing και τις επιπτώσεις του. Παρακάτω αναφέρονται τα βασικά στατιστικά στοιχεία:

- Το 1990 στην Σουηδία το 15% των αυτοκτονιών προέρχονταν λόγω του mobbing.
- Το 1996 έρευνα του Διεθνές Γραφείου Εργασίας δείχνει ότι το 8% των εργαζομένων υπόκεινται σε παρενόχληση.
- Το 74% των θυμάτων mobbing αποχώρησαν από την εργασία τους για διάστημα ενός μήνα έως δύο χρόνια.
- Το 58% των περιπτώσεων παρενόχλησης είναι ανίκανο προσωρινά ή μόνιμα να εργαστεί εκ νέου, από το οποίο:
  - Το 30% των περιπτώσεων καταλήγει σε μακρά αναρρωτική περίοδο.
  - Το 20% απολύεται.
  - Το 7% παραιτείται.
  - Το 1% συνταξιοδοτείται πρόωρα (nomowo.org)
- Το 5% των Ελλήνων εργαζομένων έχουν υποστεί σωματική βία στην εργασία τους.
- Η αποδοτικότητα των εργαζομένων θυμάτων mobbing μειώνεται 80%.
- Το 50% των θυμάτων υποφέρουν από άγχος (Δέδε 2017).
- Το 72% των θυτών είναι οι εργοδότες.
- Το 57% των θυμάτων είναι γυναίκες.
- Το 62% των εργαζομένων αγνοούν το πρόβλημα.
- Μόνο το 3% όσων έχουν υποστεί mobbing, καταλήγουν σε αγωγή (Hubbs Motin 2009).
- Μόνο το 1,7% των εργοδοτών διεξάγουν δίκαιη έρευνα και προστατεύουν το θύμα από τη περαιτέρω εκφοβιστική συμπεριφορά του θύτη (Sloan et al 2010).

- Το 51% των επαγγελματιών υγείας στην Πορτογαλία εκτίθεται σε λεκτική κακοποίηση και το 60% σε εκφοβισμό.
- Το 50% των νοσηλευτών στην Αυστραλία υπόκεινται σε συμπεριφορές εκφοβισμού μία ή περισσότερες φορές το χρόνο (Signorelli et al 2013).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ MOBBING

Η πρόληψη και η αντιμετώπιση των περιστατικών Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι επιτακτική ανάγκη για ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είναι ανίκανη ή απρόθυμη να καταπολεμήσει το φαινόμενο, ενώ άλλοι οργανισμοί εμφανίζονται απαθείς ή ενθαρρύνουν οι ίδιοι την ανάπτυξη του mobbing, πιστεύοντας ότι θα αυξήσουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων (inegsee.gr).

Οι Rayner και συν (2002), αναφέρουν ότι η πρόληψη και η αντιμετώπιση του φαινομένου mobbing, πρέπει να διενεργείται στο σημείο εμφάνισής του, εντός του εργασιακού χώρου. Οι Cox & Cox το 1993, στηριζόμενοι σε πλήθος μελετών, επισημαίνουν την επιτακτικότητα υιοθέτησης στρατηγικών από την ηγεσία των οργανισμών, οι οποίες θα έχουν στόχο την πρόληψη και την υποστηρικτική παρέμβαση στα θύματα της Παρενόχλησης (Αντωνίου 2008), οι οποίες σε μεγάλο βαθμό εξαρτώνται από τη ποιότητα της ηγεσίας και την ανταπόκριση του τμήματος διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων όσον αφορά το πρόβλημα (Κοΐνης 2020:121).

### 2.1 Πρόληψη Εργασιακής Παρενόχλησης

Για την πρόληψη της Παρενόχλησης προτείνονται:

#### 1. Δέσμευση του οργανισμού-διοίκησης.

Βασικό ρόλο για την πρόληψη περιστατικών Παρενόχλησης παίζει η διοίκηση των επιχειρήσεων με τη δέσμευσή της απέναντι στη πρόληψη και στη καταπολέμηση του φαινομένου. Τα ανώτερα στελέχη των οργανισμών συνήθως ασκούν τρόπους οργάνωσης και πρότυπα συνθηκών εργασίας που αντικατοπτρίζουν τη δική τους συμπεριφορά. Επιδεικνύοντας μη ανεκτικότητα στον εκφοβισμό, αναπτύσσουν θετικό κλίμα εργασίας. Σύμφωνα με τους Safework Australia (2016) και Nerka (2018) η ανάπτυξη εργαστηρίων επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι αναγκαία για την εξάσκηση δεξιοτήτων με δημοκρατικό/συμβουλευτικό στυλ διοίκησης (inegsee.gr). Επιπλέον, οι έρευνες δείχνουν ότι η υποστηρικτική διοίκηση, προστατεύει τους εργαζόμενους από τις επιπτώσεις στην υγεία λόγω του εκφοβισμού (Sprigg et al 2019).

#### 2. Σύναψη κώδικα δεοντολογίας.

Η σύναψη του κώδικα δεοντολογίας πρέπει να εκτελείται μετά από συνεννόηση με τους εργαζόμενους και να δημοσιοποιείται εγγράφως. Τα εκάστοτε σωματεία των επιχειρήσεων αναλαμβάνουν σημαντικό ρόλο για τη διαχείριση και τη μετάδοση της πληροφορίας εντός



του οργανισμού σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, για τις πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης της Παρενόχλησης. Οι Αναγνώστου και Σκορδαλιάς (2018) θεωρούν απαραίτητη τη θέσπιση κανόνων συμπεριφοράς, που θα τηρούνται από το σύνολο των εργαζομένων, για την υγιή λειτουργία του οργανισμού (inegsee.gr).

### 3. Διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού.

Σύμφωνα με τον Αντωνίου (2008), οι διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού οφείλουν να εστιάζονται σε πληροφορίες προηγούμενων εργοδοτών με σκοπό τη διερεύνηση των ικανοτήτων του υποψήφιου εργαζόμενου και την ανίχνευση των διαπροσωπικών, κοινωνικών δεξιοτήτων και την ανταπόκριση σε ομαδική εργασία. Λιγότερη σημασία πρέπει να δίνεται στο βιογραφικό σημείωμα (inegsee.gr).

### 4. Εκστρατεία πληροφόρησης των εργαζομένων.

Η πλέον κατάλληλη μέθοδος πρόληψης της Παρενόχλησης είναι η εκστρατεία πληροφόρησης των εργαζομένων. Η μέθοδος αυτή μπορεί να εκτελεστεί με ποικίλους τρόπους. Μία μορφή αποτελεί η έκδοση και διανομή ενημερωτικών εντύπων, μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι θα πληροφορηθούν για ότι αφορά το φαινόμενο mobbing όπως δικαιώματα, υποχρεώσεις, επιπτώσεις κ.τ.λ. (Κοϊνης και Σαρίδη 2017, europarl.europa.eu ).

### 5. Συστηματική συλλογή πληροφοριών.

Ο εκάστοτε οργανισμός μπορεί να συλλέξει πληροφορίες για τις συμπεριφορές Παρενόχλησης που υφίστανται εντός των πλαισίων του, μέσω ειδικών ερωτηματολογίων, τακτικών συναντήσεων με το προσωπικό του και την ανάδειξη των αιτιολογικών παραγόντων για τις συχνές απουσίες του προσωπικού του, με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπιση της (Κοϊνης και Σαρίδη 2017). Για τη επίτευξη του στόχου μπορούν να διενεργηθούν έρευνες (π.χ. για τις συνθήκες εργασίας) καθώς επίσης να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τα παράπονα και οι καταγγελίες εκ μέρους των εργαζομένων (europarl.europa.eu).

### 6. Εκπαίδευση και ενημέρωση της διοίκησης.

Μέσω της εκπαίδευσης της διοίκησης μπορεί να καταστεί εφικτή η έγκαιρη αναγνώριση συμπεριφορών Παρενόχλησης.

### 7. Αναδιοργάνωση εργασιών και αρμοδιοτήτων.

Η ακατάλληλη ανάθεση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, μπορεί να επιφέρει ανταγωνιστική συμπεριφορά και διαμάχες, που είναι η αρχή συμπεριφορών εκφοβισμού. Με την αναδιοργάνωση εργασιών, μπορεί να προληφθούν τέτοιου είδους καταστάσεις (europarl.europa.eu).

## **8. Αξιολόγηση του κινδύνου βίας στο χώρο εργασίας.**

Ο νόμος για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία (OHSA), στο Οντάριο, προβλέπει ότι οι εργοδότες πρέπει να εκτιμήσουν τους κινδύνους εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Αυτό αποτελεί το απαραίτητο βήμα πριν την ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού προγράμματος πρόληψης της εργασιακής βίας. Για την επίτευξη του σκοπού πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη η φύση του χώρου εργασίας, το είδος εργασίας και οι συνθήκες. Μόλις ο εργοδότης αντιληφθεί κινδύνους βίας, θα πρέπει να αναπτύξει μέτρα ελέγχου για την αντιμετώπιση ή τη μείωσή τους για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων. Συνιστάται ετησίως ή όσο συχνά χρειάζεται, επανεκτίμηση των κινδύνων βίας, για τη διασφάλιση της πολιτικής και του προγράμματος προστασίας των εργαζομένων (ontario.ca).

## **9. Συμμετοχική διοίκηση.**

Οι Zapf και Vartia πιστεύουν ότι μια συμμετοχική διοίκηση, αναπτύσσει θετικό ομαδικό κλίμα, που συμβάλλει στην πρόληψη της ανάπτυξης του φαινομένου mobbing, σε αντίθεση με την αυταρχική διοίκηση, η οποία ήδη από μόνη της αποτελεί εστία Παρενόχλησης (Μακρή 2021).

## **2.2 Αντιμετώπιση της Παρενόχλησης**

Απαραίτητη προϋπόθεση για την αντιμετώπιση συμπεριφορών Παρενόχλησης, αποτελεί η παρέμβαση των αρμόδιων φορέων, διότι οι ατομικές λύσεις έχουν ως αποτέλεσμα συνήθως την αποχώρηση του θύματος και παραμονή του θύτη στον εργασιακό χώρο (Δέδε 2017). Παρακάτω αναφέρονται μερικοί τρόποι αντιμετώπισης:

### **1. Ψυχολογική παρέμβαση.**

Η ψυχολογική παρέμβαση για την υποστήριξη του θύματος επιτυγχάνεται μέσω της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτοβοήθειας και της θεραπευτικής αγωγής. Οι Zapf και Gross (2001) θεωρούν ότι ο εργοδότης οφείλει να παρακολουθεί συνεχώς το περιβάλλον στο οποίο αναπτύχθηκε το φαινόμενο, ιδίως σε περιπτώσεις όπου θύμα και θύτης συνεχίζουν να εργάζονται στο ίδιο χώρο. Η Keashly (1998), πιστεύει ότι η ψυχολογική θεραπεία του εργαζομένου που υπέστη mobbing, ξεκινάει από την υποστήριξη του εντός του εργασιακού χώρου που εμφανίστηκαν τα ψυχοσωματικά συμπτώματα (Κοϊνης και Σαρίδη 2017). Επιπροσθέτως, η Higigoyen υποστηρίζει ότι για να μπορέσει κάποιος να αμυνθεί, πρέπει να βρίσκεται σε καλή ψυχολογική κατάσταση, ώστε να κατέχει την

απαραίτητη ενέργεια που θα του εξασφαλίσει την αντίσταση σε συμπεριφορές παρενόχλησης (Hirigoyen 2020).

## 2. Επικοινωνία με Ειδικούς Συμβούλους (Confidential Counsellor).

Οι σύμβουλοι θα βοηθήσουν τα θύματα ακούγοντας τους με εχεμύθεια και παρέχοντας τους πληροφορίες αναφορικά με το ζήτημα για το πού έχουν τη δυνατότητα να απευθυνθούν και πώς να κινηθούν με σκοπό την αντιμετώπιση του mobbing (op.europa.eu).

## 3. Δράση.

Τα θύματα πριν φτάσουν στα πρόθυρα απόλυσης ή παραίτησης, μπορούν να απευθυνθούν στα συνδικαλιστικά σωματεία ή τους εκπροσώπους προσωπικού. Οφείλουν όμως να γνωρίζουν ότι μόλις μια συμπεριφορά παρενόχλησης κοινοποιηθεί στα σωματεία, είναι πλέον αναπόφευκτη και ανοιχτή η σύγκρουση. Σε αυτή τη φάση είναι αδύνατη η διαμεσολάβηση, καθώς οι εκπρόσωποι προσωπικού έχουν διεκδικητικό χαρακτήρα και όχι συμβουλευτικό ή διαμεσολαβητικό (Hirigoyen 2020:206).

## 4. Καταγγελία της Παρενόχλησης.

Τα θύματα mobbing δύναται να καταγγείλουν τις συμπεριφορές παρενόχλησης σε ανώτερους, προϊστάμενους ή εργοδότες, καθώς και σε διάφορους οργανισμούς για την αντιμετώπισή της όπως Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), στο Συνήγορο του Πολίτη, European Securities and Markets Authority [(ESMA ,) (op.europa.eu, Δέδε 2017)].

## 5. Διαχείριση του φαινομένου.

Στη φάση πλέον της εκδήλωσης συμπεριφορών Παρενόχλησης πρέπει να γίνει διαχείριση του φαινομένου με μία βιώσιμη λύση, από τη στιγμή που θύτης και θύμα θα συνεχίσουν την συνεργασία τους. Ο Glasl όμως θεωρεί ότι σε σοβαρές περιπτώσεις, τα δύο μέρη πρέπει να απομακρυνθούν το ένα από το άλλο και να εξασφαλιστεί η ασφάλεια του θύματος από αντίποινα εκ μέρους του θύτη (Zapf and Vartia 2020 στο Μακρή 2021).

## 6. Θέσπιση νομοθεσίας για την πειθαρχία των θυτών.

Ο Δεληγάς το 2011 υποστηρίζει ότι μια στρατηγική αντιμετώπισης του mobbing, δύναται να υποστηριχθεί από τα παρακάτω στοιχεία:

- Διαφύλαξη της ατομικότητας και της αξιοπρέπειας του κάθε ατόμου.
- Οποιοδήποτε στοιχείο ή παράπονο για παρενόχληση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και να αξιολογείται άμεσα.
- Οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να παρουσιάζουν αμερόληπτη και δίκαιη στάση.
- Οποιαδήποτε επιπλέον βοήθεια εξωτερική είναι καλοδεχούμενη.
- Σε περίπτωση αποδεδειγμένης βίας ή παρενόχλησης είναι επιτακτική η ανάγκη λήψης πειθαρχικών μέτρων, στα οποία ανήκει και η απόλυση. Σύμφωνα με τους Rayner

& Lewis (2011), τα θύματα χρήζουν δίκαιης μεταχείρισης.

➤ Οι εργοδότες σε συνεργασία με τους εργαζόμενους, οφείλουν να καθιερώσουν, να αναθεωρούν και να παρακολουθούν την απόδοση των παραπάνω μέτρων (Δεληγάς 2011 στο Κοΐνης 2020:121-122).

Σύμφωνα με πολλούς ερευνητές (Fevre et al 2010, Saam 2010, Salin 2008, Fox & Stallworth 2009), όταν αναπτυχθεί φαινόμενο Παρενόχλησης εντός του χώρου εργασίας, πρέπει να ενεργοποιηθούν όλες οι παραπάνω διεργασίες για την αντιμετώπισή του, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων διαπραγματεύσεων, της διαμεσολάβησης και της εκδίκασης.

Ο θύτης είναι απαραίτητο να ενημερώνεται για την καταγγελία εναντίον του, με σκοπό την παροχή ευκαιρίας για αναφορά εξηγήσεων και παρουσίασης της δικής του οπτικής γωνίας. Σε περίπτωση εκδίκασης της υπόθεσης, όλα τα στοιχεία πρέπει να είναι διεξοδικά και δίκαια διερευνώμενα, με πολύ μεγάλη προσοχή στη συμπεριφορά των στενών φυσικών προσώπων (Needham 2003 στο Κοΐνης 2020:122).

### **2.3.1 Θεραπευτική αντιμετώπιση του mobbing.**

Η θεραπευτική αντιμετώπιση των συμπεριφορών παρενόχλησης, έχει διάφορες προσεγγίσεις. Μεταξύ άλλων είναι η ψυχολογική υποστήριξη-ψυχοθεραπεία, θεραπευτική αγωγή, επαγγελματική αποκατάσταση και δημιουργία ομάδων που παρέχει υποστήριξη και αυτοβοήθεια.

Οι μορφές θεραπείας που εφαρμόζονται είναι:

- Κοινωνική θεραπεία. Σκοπός αυτής της μεθόδου είναι η ενίσχυση και ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης του θύματος, το οποίο εντάσσεται σε μια «μικρή κοινωνία», όπου αναπτύσσει εκ νέου την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους του.
- Θεραπεία μέσω τέχνης. Διαμέσου της τέχνης παρέχεται η δυνατότητα έκφρασης των συναισθημάτων του θύματος, γεγονός που τον ωθεί στην επίλυση των συγκρούσεων. Με αυτό τον τρόπο το θύμα μαθαίνει να αναγνωρίζει, να συζητά και να αποδέχεται νέες τακτικές αντιμετώπισης του θύτη.
- Ομαδική θεραπεία. Τα θύματα mobbing εντάσσονται σε ομάδες με αντίστοιχους στόχους, όπου με τη βοήθεια ειδικού, εκπαιδεύονται στον έλεγχο και τη διαχείριση των συναισθημάτων τους, για να διατηρήσουν την εργασία τους.
- Εργασιακή θεραπεία. Εδώ υιοθετούνται μέτρα για τη θεραπεία του θύματος εντός του χώρου εργασίας όπου προκλήθηκε ο εκφοβισμός δημιουργώντας ψυχοσωματικά συμπτώματα. Σκοπός είναι η αποδοχή ευθύνης, η ανεκτικότητα στην εποικοδομητική κριτική και ο αυτοέλεγχος (Κοΐνης 2020:123-124).

### 2.3.2 Ατομική Ψυχολογική Υποστήριξη/ Ψυχοθεραπεία.

Το εκάστοτε θύμα, για να φτάσει στο σημείο αναζήτησης βοήθειας από ειδικό ψυχικής υγείας, θα πρέπει πρωτίστως να συνειδητοποιήσει το πρόβλημα που αντιμετωπίζει. Κατά τη πρώτη φάση του εκφοβισμού, επέρχεται η αποσταθεροποίηση του θύματος, κατά την οποία για να μπορέσει να αποκτήσει δύναμη και να αμυνθεί το θύμα, πρέπει να επισκεφτεί κάποιον ειδικό. Σύμφωνα με τους Duffy and Sperry (2007), ο ειδικός θα παρέμβει σε ατομικό, οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο, βοηθώντας το άτομο να καταλάβει ότι δεν είναι το μοναδικό θύμα (Κοΐνης 2020:125, Duffy and Sperry 2007). Επιπλέον η Hirigoyen (2002) θεωρεί ότι ο ασθενής, οφείλει να βρει το σθένος να αντιμετωπίσει τη πληγή του, μέσω της αποδοχής του πόνου του, ως μέρος του εαυτού του καθώς και να προσδιορίσει τι είναι αποδεκτό για αυτόν, άρα να αυτοπροσδιοριστεί. Το λάθος του θύματος ήταν ότι δεν μπόρεσε να επισημάνει εξ αρχής την υπέρβαση των ορίων και να επιβάλλει τον σεβασμό (Hirigoyen 2020:213).

Ο ειδικός ωθεί το θύμα να εκφραστεί αρχικά για το εργασιακό περιβάλλον του γενικώς, τους ρόλους, τις ευθύνες και την ιεραρχία μέσα από μια αντικειμενική ματιά. Στο αμέσως επόμενο στάδιο το θύμα αναλύει τις διαπροσωπικές σχέσεις του με τους συναδέλφους του και τις τυχόν φιλίες και συγκρούσεις. Επίσης εκφράζει τις σκέψεις και τα συναισθήματά του, που επί το πλείστον αφορούν θυμό και ενοχή. Για την επίτευξη των στόχων, εδώ μπορεί να βοηθήσουν τεχνικές όπως role-playing, χαλάρωσης και άθλησης.

Οι Duffy and Sperry (2007) θεωρούν ότι για να πετύχει η θεραπευτική αντιμετώπιση του εκφοβισμού, πρέπει να υπάρξουν βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες αλλαγές. Στις βραχυπρόθεσμες ανήκει η ενίσχυση των ηθικών αξιών, όπως της φιλίας και της δικαιοσύνης, καθώς και η μηδενική ανοχή του Mobbing, μέσω πολιτικών στον κώδικα Ηθικής Δεοντολογίας του οργανισμού. Στις μακροπρόθεσμες αλλαγές περιλαμβάνεται το στυλ διοίκησης που δεν επιτρέπει την Ηθική Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (Κοΐνης 2020:125, Duffy and Sperry 2007).

Οι επιπτώσεις της ψυχολογικής Παρενόχλησης είναι πολύ σοβαρές, σε σημείο που καθιστούν το θύμα αδύναμο στο να την αντιμετωπίσει μόνος του, χωρίς τη βοήθεια του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Το άτομο αυτό είναι ιδιαίτερα ευάλωτο, που πρέπει να εκφράσει όσα δεν μπόρεσε λόγω της επιρροής του θύτη, να διατυπώσει ουσιαστικά όσα βίωσε. Οφείλει να κατονομάσει ουσιαστικά το διαστροφικό χειρισμό, για να ξεφύγει από τη σφαίρα της άρνησης και της ενοχής. Μέσω της έκφρασης αυτής, ο ψυχοθεραπευτής θα μπορέσει να δώσει στο θύμα την ευκαιρία να ανακτήσει τη χαμένη του αυτοπεποίθηση. Όταν ο ασθενής ξανα-αποκτήσει αυτοπεποίθηση, θα μπορεί να αναβιώσει τη βία που υπέστη και τις αντιδράσεις του, να εξετάσει εκ νέου την όλη κατάσταση ώστε να καταλάβει τη θέση πήρε σε αυτή την επίθεση και κατά πόσο

βοήθησε το θύτη προμηθεύοντάς του τα «όπλα». Με τον τρόπο αυτό δεν θα αποφεύγει πλέον τις αναμνήσεις του και θα μπορεί να τις αντιμετωπίζει αποδέχοντάς τις. Σε καμία περίπτωση το θύμα δεν πρέπει να κατηγορηθεί για την ευθύνη αυτής της κατάστασης. Το θύμα δεν είναι υπεύθυνο, ασχέτως που αναλαμβάνει την ευθύνη (Hirigoyen 2020:213-222).

Η επιλογή μεθόδου ψυχοθεραπείας είναι δύσκολη διαδικασία, λόγω του μεγάλου αριθμού και της ποικιλομορφίας των ψυχοθεραπειών που υπάρχουν. Η Hirigoyen θεωρεί ως τις πλέον κατάλληλες τις παρακάτω:

- Οι γνωστικό- συμπεριφορικές ψυχοθεραπείες. Στόχος τους είναι η τροποποίηση των συμπτωμάτων και των παθολογικών συμπεριφορών, χωρίς ωστόσο να επηρεαστεί η προσωπικότητα και τα κίνητρα του θύματος. Η μέθοδος αυτή επιτυγχάνεται με α) μέσω παρεμβάσεων στο επίπεδο του άγχους, με τεχνικές χαλάρωσης, όπου το θύμα μαθαίνει τον περιορισμό της σωματικής έντασης, των διαταραχών ύπνου και της αγωνίας του. Με τον τρόπο αυτό το άτομο είναι σε θέση να αμυνθεί σε συμπεριφορές Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ελέγχοντας το άγχος της χειραγώγησης και την έκρηξη θυμού με την χαλάρωση και τον έλεγχο της αναπνοής. β) τεχνικές αυτοεπιβεβαίωσης, με τις οποίες τα θύματα επισημαίνουν τη χειραγώγηση, συνειδητοποιούν ότι είναι ανέφικτη η επικοινωνία με το διεστραμμένο άτομο και θέτουν υπό αμφισβήτηση την ιδανική επικοινωνία που υποστηρίζουν.
- Η ύπωση. Η μέθοδος αυτή πρωτοχρησιμοποιήθηκε από τον Φρόντ, ο οποίος την εγκατέλειψε επειδή θεωρούσε πως βασίζεται στη σαγήνη και την απαλλοτριωτική επιρροή. Η επιλογή της μεθόδου αυτής θεωρείται παράδοξη καθώς το άτομο πρέπει να περάσει από τη σύγχυση για να αποστασιοποιηθεί από το σύμπτωμα, διότι η σύγχυση ήταν το μέσο εδραίωσης της διαστροφικής επιρροής. Ωστόσο, ο ειδικός χρησιμοποιεί τη σύγχυση ώστε το θύμα να ξαναβρεί τον κόσμο του, ματαιώνοντας τις στρατηγικές της αποτυχίας και της αλλαγής, που ο θύτης τις είχε χρησιμοποιήσει για να επιβληθεί στη θέληση και το τρόπο σκέψης του θύματος.
- Οι συστημικές ψυχοθεραπείες. Στόχος της μεθόδου αυτής είναι η βελτίωση της επικοινωνίας και της μοναδικότητας των διαφόρων μελών της ομάδας. Παράλληλα γίνεται προσπάθεια αποφυγής των λέξεων «διεστραμμένος» και «θύμα», όταν αναλύεται μια διαδικασία αλληλεπίδρασης.
- Η Ψυχανάλυση. Η τυπική ψυχανάλυση δεν είναι η κατάλληλη όταν το θύμα βρίσκεται υπό το σοκ της διαστροφικής βίας και του εξευτελισμού. Το θύμα προχωρεί σε αυτήν μόνο όταν έχει επανέλθει σε ικανό βαθμό να καταλάβει ποια προβλήματα τον οδήγησαν στην εμπλοκή του στη διαστροφική σχέση. Στόχος είναι η ανάλυση των απωθημένων ενορμητικών

συγκρούσεων της παιδικής ηλικίας. Η ψυχανάλυση αποσκοπεί στο να τροποποιηθεί η υπολανθάνουσα ψυχική δομή, σε αντίθεση με τις άλλες μορφές ψυχοθεραπείας που αποσκοπούν στην βελτίωση των συμπτωμάτων και την ενίσχυση των αμυνών (Hirigoyen 2020:223-229).

Οι Duffy και Sperry (2009), προτείνουν μια άλλη θεραπευτική μέθοδο, η οποία θεωρούν ότι μπορεί να είναι αποτελεσματική σε περιπτώσεις mobbing. Συγκεκριμένα, παρουσιάζουν τις εξής επιλογές θεραπείας:

1. Πρώτη επιλογή. Το θύμα συνεχίζει τη θεραπεία του, ενώ παραμένει στην εργασία, απαιτώντας δικαίωση.
2. Δεύτερη επιλογή. Το θύμα συνεχίζει τη θεραπεία του, ενώ παραμένει στην εργασία, χωρίς ωστόσο να απαιτήσει δικαίωση.
3. Τρίτη επιλογή. Το θύμα συνεχίζει τη θεραπεία του, αποχωρεί από την εργασία του και διεκδικεί δικαίωση.
4. Τέταρτη επιλογή. Το θύμα συνεχίζει τη θεραπεία του, αποχωρεί από την εργασία του, χωρίς να απαιτήσει δικαίωση.

Το θύμα μπορεί να επιλέξει την πιο ενδεικτική για αυτόν εναλλακτική λύση. Όποια επιλογή και να κάνει το θύμα, ο θεραπευτής οφείλει να του παράσχει στήριξη και βοήθεια στο να αντιμετωπίσει τις επενέργειες του εκφοβισμού, καθώς και να ανακτήσει την αυτοπεποίθησή του, την ανεξαρτησία και την ψυχική του ηρεμία (Κοϊνής 2020:125-126).

### **2.3.3 Παροχή Συμβουλευτικής.**

Οι Binetti & Bruni (2003), αναφέρουν τη συμβουλευτική (counseling), ως τη νέα μέθοδο αξιολόγησης του συνδρόμου της Ηθικής Παρενόχλησης, όπου η ανίχνευση των αιτιολογικών παραγόντων γίνεται μέσω λήψεως παρεμβατικών μέτρων, με σκοπό την αντιμετώπιση του εκφοβισμού. Το counseling στηρίζεται σε μία σχέση βοήθειας ή σχέση παροχής συμβουλών, όπου το ένα άτομο επιτελεί το ρόλο του counselor (συμβούλου) και το άλλο άτομο ή οι υπόλοιποι εργαζόμενοι αποτελούν τους αποδέκτες των συμβουλών. Με το τρόπο αυτό επιτυγχάνεται το θύμα να αναγνωρίσει τις όποιες ανάγκες του ώστε να μπορέσει να επιλύσει τα προβλήματά του. Υπάρχουν τρεις μορφές counseling: α) crisis counseling όπου το θύμα βοηθιέται να ελέγξει τη κατάσταση β) problem solving counseling όπου το θύμα εντοπίζει και αντιμετωπίζει τα προβλήματα και γ) decision making counseling όπου το θύμα αποκτά αυτοεκτίμηση και αυτοαντίληψη για να μπορέσει να παίρνει αποφάσεις για τον εαυτό του ( Zapf et al 2003: 104-126).

## **2.4 Διαμεσολαβητές- Θεσμική αντιμετώπιση του φαινομένου της Ηθικής Παρενόχλησης.**

### **2.4.1 Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού.**

Ο διευθυντής του ανθρώπινου δυναμικού οφείλει να παρουσιάζει οργανωτικές, επικοινωνιακές και διοικητικές ικανότητες, επιδεικνύοντας ευαισθησία σε προσωπικά θέματα, και να διακατέχεται από αίσθημα δικαιοσύνης και παρότρυνσης του προσωπικού για περαιτέρω απόδοση. Οφείλει να αναπτύσσει κλίμα εμπιστοσύνης και κατανόησης με το προσωπικό, καθώς και να παρουσιάζει ψυχραιμία για την αντιμετώπιση ανεπιθύμητων διαπροσωπικών καταστάσεων.

Σύμφωνα με τη Higigoyen (2002), σε περιπτώσεις Ηθικής Παρενόχλησης, οι διευθυντές ακολουθούν τα εξής βήματα:

- Αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης.
- Εντοπισμό των αιτιολογικών παραγόντων του εκφοβισμού.
- Προσπάθεια κατανόησης των συναισθημάτων των εμπλεκόμενων.
- Αναζήτηση μεθόδων αντιμετώπισης της κατάστασης με στόχο τη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας και της ατομικότητας του καθενός. Επιβολή κυρώσεων σε περιπτώσεις εμφανούς έλλειψης σεβασμού ή επίθεσης.

### **2.4.2 Νοσηλευτές Επαγγελματικής Υγείας.**

Στόχος των νοσηλευτών επαγγελματικής υγείας είναι η εξασφάλιση της υγείας/ασφάλειας και ευημερίας των εργαζομένων, μέσω της πρόληψης και προαγωγής του επιπέδου της υγείας. Οι συγκεκριμένοι νοσηλευτές είναι υπεύθυνοι για την αντιμετώπιση των ατυχημάτων και της ασθένειας που συντελούνται εντός του χώρου εργασίας, ως αποτέλεσμα της Ηθικής Παρενόχλησης.

### **2.4.3 Ιατροί Εργασίας.**

Ο γιατρός εργασίας είναι υπεύθυνος για την εκτίμηση της καταλληλότητας των εργαζομένων από άποψη υγείας, με στόχο την αναζήτηση τυχόν προβλημάτων υγείας τα οποία είναι πιθανό να επιδεινωθούν από τις συνθήκες εργασίας. Στα καθήκοντά του ανήκουν η παροχή υποδείξεων και συμβουλών προς τον εργοδότη, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους, γραπτώς ή προφορικά, αναφορικά με τη λήψη μέτρων για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Παράλληλα παρέχει συμβουλές για το σχεδιασμό, προγραμματισμό και τη



τροποποίηση των διαδικασιών κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων βάση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων (Κοΐνης 2020:128-132, Kepea.gr). Επιπλέον, ο γιατρός εργασίας βοηθά τους εργαζόμενους να εκφράσουν καλύτερα το πρόβλημά τους ώστε να συνειδητοποιήσουν τις σοβαρές επενέργειες των συμπεριφορών ψυχολογικής βίας. Για να είναι αποτελεσματικός ο ρόλος του γιατρού εργασίας, προϋπόθεση είναι να εμπνέει εμπιστοσύνη στην επιχείρηση και να γνωρίζει τους πρωταγωνιστές (Hirigoyen 2020:203).

#### **2.4.4 Ψυχολόγοι εργασίας.**

Τα θύματα της Ηθικής Παρενόχλησης πρέπει πρωτίστως να παραδεχτούν το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν, για να μπορέσουν να αναζητήσουν τη βοήθεια των ψυχολόγων εργασίας, η οποία τους είναι απαραίτητη (Ferris 2009 στο Κοΐνης 2020:128-132). Σύμφωνα με τον Keashly (1997), οι ψυχολόγοι εργασίας στοχεύουν στην υποστήριξη του εργαζομένου μέσα στο περιβάλλον εργασίας, το οποίο τους προκάλεσε τα ψυχικά και σωματικά προβλήματα που βιώνουν.

#### **2.4.5 Συνδικάτα.**

Σκοπός των συνδικάτων είναι η εντόπιση και η συμμετοχή σε εσωτερικές διαμεσολαβήσεις όταν υφίστανται παραβιάσεις κανόνων, μετά από αίτηση ατόμου ή ομάδας ατόμων που θεωρούν ότι έχουν υποστεί Παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Οι Ζαχαριάδου και Παυλάκη (2014), επισημαίνουν την εχεμύθεια που οφείλουν να τηρούν τα συνδικάτα, από σεβασμό προς το θύμα και προς το θύτη σε περίπτωση αθωότητάς του (Κοΐνης 2020:128-132).

Τα συνδικάτα πρέπει να λειτουργούν έγκαιρα και αποτελεσματικά, για τη προστασία όλων των μορφών εργαζομένων από τις παράνομες διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (Kepea.gr).

#### **2.4.6 Επιθεωρητές Εργασίας.**

Τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαθέτουν σύστημα επιθεώρησης εργασίας, παρόλο που υπάρχουν διαφορές ως προς τον τρόπο λειτουργίας τους, καθώς άλλες χώρες προτιμούν τα γενικά σώματα επιθεώρησης και άλλες διαθέτουν εξειδικευμένα σώματα. Διαφορές επίσης υφίστανται στους πόρους και στη συχνότητα της επιθεώρησης των εγκαταστάσεων (epsu.org).

Όπως αναφέρει ο Keashly (1997), έρευνες δείχνουν τα θύματα να αναζητούν βοήθεια και εκτός του περιβάλλοντος εργασίας. Είναι μείζονος σημασίας σε αυτές τις περιπτώσεις, οι εξωτερικοί διαμεσολαβητές να εφιστούν προσοχή και να στηρίζουν το θύμα και όχι το συμφέρον της επιχείρησης. Εξωτερικοί διαμεσολαβητές αποτελούν οι δικηγόροι, επιθεωρητές εργασίας, γενικοί γιατροί, νοσηλευτές επαγγελματικής υγείας, σύμβουλοι εργασίας, διάφοροι σύλλογοι και οι ψυχίατροι- ψυχολόγοι (Κοϊνης 2020:128

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Για τη διερεύνηση των αιτιολογικών παραγόντων, καθώς και των ποιοτικών και ποσοτικών χαρακτηριστικών του φαινομένου mobbing, έχουν αναπτυχθεί μέθοδοι με τη χρήση ad hoc εργαλείων και τεχνικών μέτρησης. Οι τεχνικές αυτές ταξινομούνται σε δύο ομάδες.

Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται τεχνικές και εργαλεία ποιοτικής αξιολόγησης της Παρενόχλησης που είναι η προσωπική συνέντευξη, ομαδική συνέντευξη (focus group) και η συμβουλευτική (counseling).

Στη προσωπική συνέντευξη γίνεται προσπάθεια διερεύνησης του τρόπου με τον οποίο ένας εργαζόμενος αντιλαμβάνεται τη σχέση που έχει με το χώρο εργασίας του. Οι συνεντεύξεις είναι δομημένες ή ημιδομημένες, με προκαθορισμένο εξ αρχής το θέμα συζήτησης από το οποίο απορρέουν οι ερωτήσεις στη συνέχεια προς τον εργαζόμενο. Η προσωπική συνέντευξη παρά το μεγάλο εύρος των δεδομένων που συλλέγονται λόγω της άμεσης επαφής με τον ερωτώμενο, έχει αρνητικά στοιχεία στα οποία συγκαταλέγονται η μη αντιπροσωπευτικότητα σε περιπτώσεις μικρού δείγματος και ο πολύς χρόνος που απαιτείται για την εφαρμογή της.

Η ομαδική συνέντευξη αφορά συνέντευξη ομάδας εργαζομένων, στους οποίους τίθενται ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, γενικού ή ειδικού περιεχομένου, που εστιάζουν στις εργασιακές συνθήκες. Ο καθοδηγητής της συνέντευξης δημιουργεί άνετη ατμόσφαιρα με απώτερο στόχο τα μέλη της ομάδας να συμμετάσχουν στη συζήτηση και να αναπτύξουν τις απόψεις και αντιλήψεις τους όσον αφορά το θέμα. Η συνέντευξη διαρκεί 1-3 ώρες, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να γνωρίσουν τις εμπειρίες των υπολοίπων, να ευαισθητοποιηθούν και να εντοπίσουν τους αιτιολογικούς παράγοντες του προβλήματος. Η μέθοδος αυτή απαιτεί εξειδικευμένο και έμπειρο άτομο, έχει χρονικό περιορισμό, είναι δύσκολη η γενίκευση των αποτελεσμάτων και αναδεικνύει ηθικούς προβληματισμούς που αφορούν την εχεμύθεια της ομάδας (Τούκας και συν 2012).

Η συμβουλευτική (counseling) είναι καινοτόμο εργαλείο αξιολόγησης της Ηθικής Παρενόχλησης, μέσω παρεμβατικών μέτρων που στοχεύουν στην αντιμετώπιση του προβλήματος. Ο «σύμβουλος» (counselor) παρέχει βοήθεια διαμέσου συμβουλών που θα αναδείξουν στον αποδέκτη τις βασικές του ανάγκες, καθιστώντας τον ικανό να διαχειριστεί και να λύσει τα προβλήματά του. Το counseling δεν πρέπει να συγχέεται με τη ψυχοθεραπεία, καθώς διαφέρουν ως προς τη διάρκεια και τους στόχους. Με το τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν τον έλεγχο της κατάστασης (crisis counseling), να εντοπίσουν και να αντιμετωπίσουν τα πραγματικά αίτια (problem solving counseling) και να αυξήσουν την αυτοεκτίμηση και αυτοαντίληψή τους (decision making counseling) (Τούκας και συν 2012, Binetti and Bruni 2003).

Η δεύτερη κατηγορία εργαλείων αξιολόγησης του φαινομένου Παρενόχλησης περιλαμβάνει τα ερωτηματολόγια τα οποία καταμετρούν ποσοτικά το mobbing. Η μέθοδος αυτή προβάλλει αρκετά πλεονεκτήματα, όπως συλλογή ευρημάτων σε μεγάλο δείγμα εργαζομένων σε περιορισμένο χρονικό περιθώριο και εύκολη ανάλυση δημογραφικών στοιχείων μέσω στατιστικής ανάλυσης χωρίς καταστράτηγηση προσωπικών δεδομένων. Στα μειονεκτήματα ανήκει η επισφάλεια των αποτελεσμάτων, λόγω της πιθανής ασάφειας ή υποκειμενικότητας των απαντήσεων (Τούκας και συν 2012).

Στη βιβλιογραφία υπάρχει μεγάλος αριθμός ερωτηματολογίων σε χρήση για τη διερεύνηση του φαινομένου mobbing. Τα πλέον δημοφιλή είναι:

➤ Το ερωτηματολόγιο Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

Ο Σουηδός ψυχολόγος Heinz Leymann, το 1996 κατασκεύασε το ερωτηματολόγιο LIPT για τη διερεύνηση της Ηθικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Σε αυτό εκτίθενται 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές ψυχολογικής βίας, που η καθεμία μετρά την έκθεση στον εκφοβισμό εντός του εργασιακού χώρου τους προηγούμενους 12 μήνες, κατηγοριοποιημένες σε 5 ομάδες που σχετίζονται με:

1. Επικοινωνιακές πρακτικές στην εργασία.
2. Κοινωνικές σχέσεις.
3. Κοινωνική εικόνα.
4. Επαγγελματικό επίπεδο και καθήκοντα.
5. Υγεία του ερωτώμενου.

Σύμφωνα με τον ορισμό του Leymann, όσοι αναφέρουν έκθεση σε μία ή παραπάνω από τις 45 συμπεριφορές mobbing τους τελευταίους 12 μήνες, εβδομαδιαίως ή περισσότερο, και για έξι μήνες ή περισσότερο, ανήκουν στην κατηγορία των θυμάτων Παρενόχλησης (Zachariadou et al 2018).

➤ Το ερωτηματολόγιο Negative Act Questionnaire (NAQ).

Το ερωτηματολόγιο NAQ κατασκευάστηκε από τους Einarsen και Raknes το 1997. Αποτελείται από 22 ερωτήσεις που εστιάζουν σε πιθανές άμεσες ή έμμεσες επιθέσεις ψυχολογικής βίας που βιώνει ο εργαζόμενος, μετρώντας πόσο συχνά υφίστανται αυτά τα επεισόδια τους τελευταίους έξι μήνες. Όλα τα στοιχεία του NAQ είναι γραμμένα με όρους συμπεριφοράς αποκλείοντας τον όρο «εκφοβισμός». Το γεγονός αυτό επιτρέπει στους ερωτώμενους να απαντούν σε κάθε στοιχείο χωρίς να χρειάζεται να χαρακτηρίζονται ως εκφοβισμένοι ή όχι (Τούκας και συν 2012, uib.no).

➤ Το ερωτηματολόγιο Work Harassment Scale (WHS).

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι κατασκευασμένο από 24 ερωτήσεις από τους Björkqvist και Österman (1992). Οι ερωτώμενοι πρέπει να σημειώσουν σε μία κλίμακα επικινδυνότητας πέντε βαθμίδων, πόσες φορές το τελευταίο εξάμηνο έχουν βιώσει εκφοβιστική και καταπιεστική συμπεριφορά, από πλευράς ισόβαθμων συναδέλφων ή εργοδότη κατά το ωράριο εργασίας (Batsi and Karamanis 2019).

➤ Το ερωτηματολόγιο Bergen Bullying Index.

Ο Einarsen και οι συνεργάτες του (1994) είναι οι δημιουργοί του παρόντος ερωτηματολογίου το οποίο συντίθεται από πέντε ερωτήσεις με απαντήσεις προσαρμοσμένες σε κλίμακα Likert τεσσάρων σημείων. Χρησιμοποιείται για τη διερεύνηση των συνθηκών εργασίας σε συνάρτηση με τις πιθανές επιπτώσεις της Παρενόχλησης σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο και το πόσο ο ερωτώμενος θεωρεί ότι ο εκφοβισμός είναι ένα ζήτημα που επηρεάζει τον ίδιο και τους άλλους στο χώρο εργασίας (Τούκας και συν 2012, Cowie et al 2002).

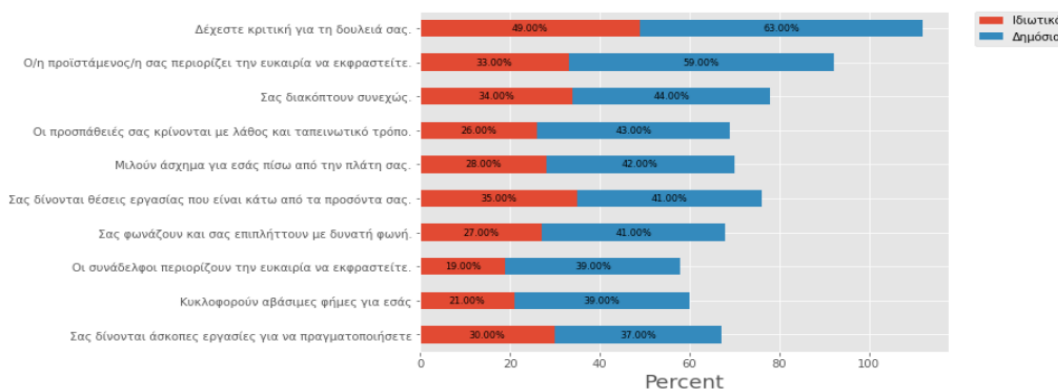
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. MOBBING ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι στατιστικές αναλύσεις δείχνουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών, στα ποσοστά εκείνων που υπόκεινται σε mobbing. Κοινό σημείο ωστόσο αποτελεί το γεγονός ότι το υψηλότερο ποσοστό Ηθικής Παρενόχλησης υφίσταται στα επαγγέλματα υγείας και εκπαίδευσης (Milutinovic et al, 2009). Ο Ager vold (2007), θεωρεί ότι οι διαφορές αυτές μπορεί να οφείλονται στους διαφορετικούς ορισμούς της Παρενόχλησης και στην έννοια η οποία αποτέλεσε τη βάση για τη εκπόνηση της εκάστοτε έρευνας. Ο Nielsen και συν (2010), πιστεύει ότι ρόλο παίζει η μέθοδος εκτέλεσης της έρευνας, ενώ οι Power και συν (2011) αποδίδουν τις διαφορές στις πολιτισμικές διαφορές των χωρών μεταξύ τους και στον τρόπο αντίληψης για το ποιες συμπεριφορές είναι ανεκτές και ποιες όχι (Τσιαμά 2013).

Στην Ελλάδα, η Πέμπτη Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας στην Ευρώπη, που διεξήχθη από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας του Δουβλίνου το 2010, ανέδειξε ότι το 3,4% των εργαζομένων στην Ελλάδα, αντιμετώπισε συμπεριφορές Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες προ της έρευνας, γεγονός που αντιστοιχούσε σε περισσότερους από 146.000 εργαζόμενους (Μπουχερόπουλος 2014).

Άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το 2020-2021 με σκοπό την καταγραφή της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, έδειξε ότι εν μέσω της πανδημίας Covid-19, το 50% των εργαζομένων αποτέλεσε θύμα του mobbing. Το 45% του δείγματος υπόκεινται σε 5 διαφορετικές μορφές παρενόχλησης ημερησίως ή εβδομαδιαίως, ενώ το 66% του δείγματος σε τουλάχιστον 1 συμπεριφορά παρενόχλησης αντίστοιχα. Η πιο ευάλωτη ηλικιακή ομάδα είναι η άνω των 55 ετών, με δεύτερους να ακολουθούν οι νέοι 18-24 ετών. Όσον αφορά το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα τα ποσοστά της ηθικής παρενόχλησης είναι παραπλήσια, ενώ διαφοροποιούνται οι μορφές παρενόχλησης (nomowo.org).

**ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Παρενόχληση σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα**



Πηγή: nomowo.org

Τον Ιούνιο του 2002, δημοσιεύθηκε η πρώτη αντιπροσωπευτική έρευνα για το mobbing στο χώρο εργασίας στη Γερμανία, από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (eurofound.europa.eu). Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν ότι περίπου το 2,7% των Γερμανών πλήττονται από το φαινόμενο, ενώ ο κίνδυνος για τις γυναίκες είναι 75% υψηλότερος σε σχέση με τους άνδρες. Διαπιστώνεται ότι το 11,3% έχει πέσει θύμα mobbing κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, καθώς και ότι δεν υπάρχει χώρος εργασίας που δεν υφίστανται η Ηθική Παρενόχληση. Το mobbing εμφανίζεται και στα δύο φύλα, σε κάθε ηλικία, επαγγελματική ομάδα και κλάδο εργασίας, με υψηλότερο κίνδυνο στα “κοινωνικά επαγγέλματα”, που είναι 2,8 φορές μεγαλύτερος από το μέσο όρο. Η έρευνα καταλήγει ότι το φλέγον αυτό ζήτημα δεν μπορεί να εξαλειφθεί εντελώς, αλλά υπάρχουν δυνατότητες μείωσής του μέσω:

- Μείωσης παραγόντων που ενισχύουν το mobbing.
- Ευαισθητοποίησης των υπευθύνων.
- Εκπαίδευσης των υπευθύνων για την αντιμετώπιση των περιπτώσεων.
- Χρήσης μέσων που καθορίζουν τον τρόπο πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου (eurofound.europa.eu).

Αντίστοιχη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Τσεχία από το πρακτορείο STEM/MARK το 2009 και το 2011 (eurofound.europa.eu) έδειξε ότι το 1/5 των εργαζομένων έχει υποστεί mobbing. Φαίνεται ότι ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης επηρέασε αρνητικά το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης το 2009, φτάνοντας το 27,5% των εργαζομένων να είναι θύματα Παρενόχλησης, από 16% που ήταν το 2007, ενώ η απότομη αύξηση των καταγγελιών για το mobbing, μείωσαν τα ποσοστά των θυμάτων το 2011 στο 19,3%. Η μελέτη έδειξε ότι οι πιο συχνές μορφές mobbing που αντιμετώπισαν οι εργαζόμενοι ήταν:

- Υποτίμηση της απόδοσης του υπαλλήλου (9,3% και τα δύο έτη).
- Ανάθεση ανόητων καθηκόντων (8% το 2009, 8,3% το 2001).
- Ανάθεση καθηκόντων εκτός των προσόντων του εργαζομένου (6,5% το 2009, 6,9% το 2011).
- Συνεχής κριτική για το έργο του εργαζόμενου (8,2% το 2009, 6,5% το 2011).

Η έρευνα καταλήγει στο θετικό γεγονός ότι το 51% των εργαζομένων προσπαθούν να επιλύσουν την κατάσταση ενημερώνοντας τους προϊσταμένους τους (42%) ή αλλάζοντας εργασία (25%) (eurofound.europa.eu).

Όσον αφορά την Ιταλία, τα στοιχεία δείχνουν ότι το mobbing επιδρά αρνητικά σε περίπου 1,4 εκατομμύρια γυναίκες κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου. Την μεγαλύτερη επίδραση έχουν οι τομείς υπηρεσιών, καθώς και οι μεσαίες ηλικίες του πληθυσμού με μεσαίο έως

υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Η μεγαλύτερη συχνότητα Παρενόχλησης υφίσταται κατά τη φάση της συνέντευξης εργασίας ή της πρόσληψης. Το 81% των θυμάτων δεν αναφέρουν σε κανέναν τη Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο ενώ λιγότερο από 1% από αυτούς αναφέρουν το γεγονός στην αστυνομία (ilo.org).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και παγκοσμίως, η Ηθική Παρενόχληση, χρησιμοποιείται με διαφορετική ορολογία αλλά με την ίδια έννοια. Παρακάτω στον πίνακα φαίνονται μερικοί από τους εν χρήση όρους.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Ορολογία σε διάφορες χώρες**

ΧΩΡΑ	ΟΡΟΛΟΓΙΑ
Αυστραλία	Workplace bullying
Βέλγιο	Harcelement/ moral harassment
Καναδάς (Κεμπέκ)	Harcèlement psychologique/ psychological harassment
Δανία	mobbing
Γαλλία	Harcelement moral/ moral harassment
Γερμανία	Mobbing/ psychoterror
Ιταλία	Mobbing
Νορβηγία	Mobbing
Ισπανία	Acoso moral/ moral harassment
Σουηδία	Victimization/ mobbing
Η.Βασίλειο	Workplace bullying
ΗΠΑ	Workplace bullying

Πηγή: [internationallaborlaw.com](http://internationallaborlaw.com)

Η ραγδαία αύξηση των περιστατικών Ηθικής Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ανάγκασε τις εκάστοτε χώρες να προχωρήσουν στη λήψη μέτρων για την αντιμετώπισή της μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο εκφοβισμός δεν μπορεί να διευθετηθεί με μία μόνο πράξη-νόμο ([europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu)).

## 5.1 Νομοθετικό πλαίσιο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι μόνες χώρες που συμπεριέλαβαν τη Βία και τη Παρενόχληση στη νομοθεσία για την υγεία και ασφάλεια με αντίστοιχες πολιτικές πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου είναι οι Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Σλοβενία, Ισλανδία και Νορβηγία. Η Πορτογαλία, Πολωνία και Γαλλία, αναφέρουν συγκεκριμένους ορισμούς mobbing στη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η Εσθονία και Ουγγαρία αναγνωρίζουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους με νόμους ενώ άλλες έντεκα χώρες όπως Ισλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία αναφέρονται στο άγχος, τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, στη βία ή την παρενόχληση χωρίς ωστόσο να ορίζουν τους συγκεκριμένους όρους στην νομοθεσία τους ή τις πολιτικές αντιμετώπισής τους (Μακρή 2021).

Η πρώτη χώρα παγκοσμίως που προχώρησε στη θέσπιση νόμων έναντι του mobbing ήταν η Σουηδία το 1994. Έναυσμα αποτέλεσε η έρευνα του Leymann, η οποία ανέδειξε ότι το 15% των αυτοκτονιών σχετίζονται με την Παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον (Δέδε 2017). Αυτή η πρωτοποριακή νομοθεσία στόχο είχε οι εργοδότες να διερευνούν γρήγορα, να μεσολαβούν και να αντιμετωπίζουν άμεσα τις περιπτώσεις εκφοβισμού, καθώς και να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης, μέσω μη «τιμωρητικής» προσέγγισης του εκφοβισμού και κυρώσεων αλλά με διάλογο και συναίνεση ([internationallaborlaw.com](http://internationallaborlaw.com)).

Με πυλώνα τη Σουηδία, πολλές Ευρωπαϊκές χώρες ακολούθησαν το παράδειγμά της και εφάρμοσαν δική τους νομοθεσία για τον εκφοβισμό στην εργασία. Στην Ευρώπη σήμερα, Ευρωπαϊκοί και εθνικοί νόμοι αντιμετωπίζουν το αυξανόμενο πρόβλημα της Παρενόχλησης, οι οποίοι προκύπτουν από συνδυασμό Ευρωπαϊκών και εθνικών νόμων που απαγορεύουν τις διακρίσεις, διασφαλίζοντας ότι οι εργοδότες φροντίζουν για την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων τους.

Στη Δανία, η παράγραφος 7 της Διακήρυξης για την εργασία του Δανικού "Bekendtgørelse om arbejdets udførelse", με βάση το Νόμο για το Περιβάλλον Εργασίας, δίνει οδηγίες στον εργοδότη ότι η εργασία σε όλα τα επίπεδα πρέπει να εκτελείται με τρόπο που δεν επηρεάζει τη ψυχολογική υγεία του εργαζόμενου ή του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του. Η μη συμμόρφωση με τις διατάξεις αυτές τιμωρείται με χρηματικά πρόστιμα ή φυλάκιση έως δύο ετών. Προβλέπει ουσιαστικά την αντιμετώπιση του εκφοβισμού με γενική κατεύθυνση ([europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu)).

Στην Ιρλανδία ο Κώδικας Πρακτικής για εργοδότες και Εργαζόμενους, για την πρόληψη και αντιμετώπιση του εκφοβισμού στην εργασία ισχύει από τις 23 Δεκεμβρίου 2020, παρέχοντας καθοδήγηση στους εργαζόμενους, εργοδότες και τα συνδικάτα σχετικά με την αντιμετώπιση μιας άτυπης ή επίσημης καταγγελίας για Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με το νόμο για

την Ασφάλεια, Υγεία και Ευημερία στην Εργασία 2005, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να διασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων τους στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, με το άρθρο 8 του νόμου, ο εργοδότης καλείται να αποτρέψει οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά ή συμπεριφορά που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια, υγεία και ευημερία των εργαζομένων ([citizensinformation.ie](http://citizensinformation.ie)).

Στη Σλοβενία το φαινόμενο αντιμετωπίζεται με το Νόμο για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2011. Σύμφωνα με τον Νόμο, ο εργοδότης υιοθετεί μέτρα πρόληψης, εξάλειψης και αντιμετώπισης περιστατικών βίας, παρενόχλησης και άλλων μορφών ψυχοκοινωνικών κινδύνων στο χώρο εργασίας που μπορούν να απειλήσουν την υγεία των εργαζομένων. Ο νόμος περί εργασιακών σχέσεων 2013, απαγορεύει τη βία, τον εκφοβισμό, τη σεξουαλική παρενόχληση και τις διακρίσεις. Ο Νόμος 202/202, μιλάει για ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών και επί ίσοις όροις ευκαιρίες ανδρών και γυναικών, με σκοπό να εξαλειφθούν οι οποιασδήποτε μορφής διακρίσεις ([europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu)).

Στο Βέλγιο η Παρενόχληση καταπολεμάται με το Νόμο περί Πρόνοιας ο οποίος θεσπίστηκε το 1996 και έχει τροποποιηθεί πολλές φορές. Το 2002 ψηφίστηκε τροπολογία για την αντιμετώπιση των ανεπιθύμητων συμπεριφορών στο χώρο εργασίας όπως εκφοβισμός, παρενόχληση (συμπεριλαμβανομένου σεξουαλικής παρενόχλησης) και βία. Το 2014 η νομοθεσία για όλους τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, τέθηκε σε ισχύ. Ο νόμος αυτός τοποθετεί την παρενόχληση περισσότερο στο γενικό πλαίσιο ψυχοκοινωνικών κινδύνων και τονίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να την αναγνωρίζουν όπως κάθε άλλο κίνδυνο για την υγεία των εργαζομένων. Η νομοθεσία προβλέπει για «συμβούλους πρόληψης» που ειδικεύονται στα ψυχοκοινωνικά προβλήματα ([europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu)).

Η Ισπανία προβλέπει την παρενόχληση στο άρθρο 4 του 'Estatuto de los Trabajadores' (Νόμος για τους εργαζόμενους), που μεταξύ άλλων απονέμει το δικαίωμα στον εργαζόμενο να σέβονται την ιδιωτικότητα και την αξιοπρέπειά του. Αν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με αυτή τη διάταξη, μπορεί να του επιβληθεί πρόστιμο μεταξύ 3000-90000€ ([europarl.europa.eu](http://europarl.europa.eu)).

Όσον αφορά τη Κύπρο, αυτή έχει εναρμονιστεί με την Οδηγία 89/391/ΕΟΚ με τους περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους του 1996 έως 2020 και τους περί Διαχείρισης Θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Κανονισμούς του 2002. Στους Νόμους αυτούς διευκρινίζεται ότι ο ορισμός υγείας αναφέρει: «*υγεία, σε σχέση με την εργασία, υποδηλώνει όχι μόνο την απουσία ασθένειας ή αναπηρίας αλλά περιλαμβάνει και τα φυσικά, πνευματικά και ψυχικά στοιχεία που επηρεάζουν την υγεία και που έχουν άμεση σχέση με την ασφάλεια και υγιεινή κατά την εργασία*». Επίσης, βάση του άρθρου 13 του συγκεκριμένου νόμου, ο εργοδότης οφείλει να εξασφαλίζει την ασφάλεια, υγεία και ευημερία όλων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια εργασίας

(mlsi.gov.cy).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το Mobbing προβλέπεται στο νόμο για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία με σκοπό τη πρόληψη των κινδύνων λόγω βίας. Τα κομμάτια της σχετικής νομοθεσίας είναι ο Νόμος για την Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία 1974 (HSW Act), οι Κανονισμοί για τη διαχείριση της Υγείας και της Ασφάλειας στην Εργασία 1999, οι Κανονισμοί Αναφοράς για τους τραυματισμούς, τις ασθένειες και τα επικίνδυνα περιστατικά 2013 (RIDDOR), οι Κανονισμοί του 1977 για τους εκπροσώπους της ασφάλειας και τις επιτροπές της ασφάλειας και οι Κανονισμοί για την Υγεία και Ασφάλεια (Διαβούλευση με τους εργαζομένους) του 1996. Η Αγγλία έχει επίσης, εναρμονιστεί με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων για την εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης συμπεριφορών εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (hse.gov.uk).

Στη Φινλανδία, ο πρώτος νόμος που θεσμοθετήθηκε για τη σωματική και ψυχολογική βία, συμπεριλαμβάνοντας σε αυτό τη παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση και το bullying ήταν ο Νόμος Περί της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, τον Ιούνιο του 2002. ο εκάστοτε εργοδότης φέρει την ευθύνη της επίβλεψης των συνθηκών εργασίας, της ασφάλειας και εφαρμογής μέτρων για την αντιμετώπιση των καταγγελλθέντων συμπεριφορών. Επιπλέον, ο νόμος αποδίδει στον υπάλληλο δικαιώματα για την προστασία του εαυτού του και των συναδέλφων του, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες συνεργασίας με την διοίκηση για την από κοινού καταπολέμηση του φαινομένου mobbing (Σπυριδάκης 2009 :220).

## **5.2 Νομοθετικό πλαίσιο Ελλάδας.**

Όσον αφορά την Ελλάδα, στο Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο, η Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο αντιμετωπίζεται ως δυσμενής διάκριση, έχοντας διεθνείς διαστάσεις. Εναρκτήριοι Οδηγίες αποτέλεσαν οι 2000/43 και 2000/78 για την αντιμετώπιση διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, πεποιθήσεων, αναπηρίας ή σεξουαλικών προτιμήσεων και ακολούθησαν οι Οδηγίες 76/207 και 2002/73 για τις διακρίσεις λόγω φύλου. Οι Οδηγίες αυτές ενσωματώθηκαν στο Εθνικό Δίκαιο της χώρας μέσω των νόμων 3304/2005 και 3488/2006, ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον νόμο 3896/2010 για να ενσωματωθεί η Οδηγία 2006/54 που αφορά την αρχή της ίσης ευκαιρίας και μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο. Το άρθρο 2 περ. γ' και δ' του Ν.3896/2010 ορίζει ως Παρενόχληση *«ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»* και ως Σεξουαλική Παρενόχληση *«την οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή*

σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό». Το άρθρο 3 του Ν. 3896/2010 απαγορεύει την οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και αναφέρει ότι η Παρενόχληση και Σεξουαλική Παρενόχληση αποτελούν διάκριση λόγω φύλου και τις απαγορεύει.

Για την ενσωμάτωση των οδηγιών 2000/43/EK, 2000/78/EK και 2014/54/ΕΕ, ακολούθησε η έκδοση του του νόμου Ν.4443/2016 (ΦΕΚ Α 232/9.12.2016) για την ίση μεταχείριση των προσώπων χωρίς διακρίσεις. Η παράγραφος 2 του Ν. 4443/2016 ορίζει ως Παρενόχληση « η διάκριση κατά την έννοια της παρ. 1 εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού 'επιθετικού περιβάλλοντος».

Βάση του άρθρου 8 του Ν.4443/2016, σε περίπτωση διάκρισης από τη διοίκηση του οργανισμού, προβλέπεται για το θύμα δικαστική προστασία και η δυνατότητα για αίτηση θεραπείας, ειδικής διοικητικής προσφυγής και ενδικοφανούς αναφοράς (lawandorder.gr).

Ο Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ 50/ Α'26.03.2019) αναφέρει τον ορισμό βία στην εργασία ως «επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας» (Μακρή 2021).

Μέχρι σήμερα η Ελληνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία περιέχουν κενά όσον αφορά το φαινόμενο, με εξαίρεση τη Γαλλία και τη Σουηδία (nomowo.org). Σύμφωνα με τον Κωσταντινίδη (2011), οι χώρες που θέσπισαν νομοθεσία για την Ηθική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας, αντιμετωπίζουν λίγες περιπτώσεις mobbing που φτάνουν στη δικαιοσύνη (Δέδε 2017).

### **5.3 Νομοθετικό πλαίσιο στο παγκόσμιο χάρτη.**

Στο παγκόσμιο χάρτη, ο ILO αναγνωρίζει ότι η Παρενόχληση στο χώρο εργασίας παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, επηρεάζει τη ψυχολογική, σωματική και σεξουαλική υγεία, το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον ενός ατόμου και ασκεί αρνητική επιρροή στην οργάνωση της επιχείρησης. Ως αποτέλεσμα αυτού, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), στη σύνοδο της Γενεύης, στις 10 Ιουνίου 2019, στο Centenary International Labor Conference, υπογράφει για πρώτη φορά τη διεθνή σύμβαση για την αντιμετώπιση του φαινομένου mobbing, που αναφέρεται ως «Σύμβαση για τη Βία και τη Παρενόχληση, 2019 (αρ.190)». Η Σύμβαση προβλέπει για τα μέλη που την υπογράφουν, το δικαίωμα όλων σε ένα εργασιακό χώρο απαλλαγμένο από τη Βία και την Παρενόχληση. Αναφέρεται στην απαγόρευση του mobbing από

το νόμο και στη διασφάλιση ότι οι σχετικές πολιτικές το αντιμετωπίζουν επιτυχώς. Προτείνει μεθόδους εφαρμογής μέσω εθνικών νόμων και κανονισμών ή μέσω συλλογικών συμβάσεων που συνάδουν με την εθνική πρακτική, καθώς και μεθόδους πρόληψης της Παρενόχλησης μέσω της καθοδήγησης, εκπαίδευσης και αύξησης της ενημέρωσης (ilo.org).

Για να τεθεί σε ισχύ η Σύμβαση Αρ.190, απαιτούνται δύο επικυρώσεις από τα συνολικά 187 κράτη μέλη της ΔΟΕ. Η Ουρουγουάη ήταν η πρώτη χώρα που επικύρωσε τη Σύμβαση για τη Βία και την Παρενόχληση της ΔΟΕ, 2019 (Αρ.190), έναν χρόνο μετά τη ψήφισή του από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας. Στις 23 Σεπτεμβρίου 2020, η Βουλή των Αντιπροσώπων στην Ιταλία, ψηφίζει ομόφωνα για την επικύρωση της Σύμβασης της ΔΟΕ, αναγνωρίζοντας ότι η βία και η παρενόχληση επηρεάζουν αρνητικά την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου και δεν μπορούν πλέον να γίνονται ανεκτά. Εν Τέλει, η διεθνής συνθήκη τέθηκε σε ισχύ στις 25 Ιουνίου 2021, δύο χρόνια μετά την έγκρισή της από τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας της ΔΟΕ. Μέχρι και σήμερα, χώρες κράτη-μέλη, όπως η Ινδονησία, συζητούν τη σημασία της επικύρωσης της Σύμβασης ΔΟΕ Αρ.190, καθώς συνάδει με τις εθνικές πολιτικές που προωθούν τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης (ilo.org).

Στην Ελλάδα στις 13 Μαΐου 2021 κατατέθηκε το σχέδιο νόμου για την κύρωση της Σύμβασης Αρ.190. Στις 16 Ιουνίου 2021 ψηφίστηκε με 158 ψήφους κυβερνητικής πλειοψηφίας το νομοσχέδιο του Υπουργείου Εργασίας που επικυρώνει τη διεθνή σύμβαση αναγνωρίζοντας ουσιαστικά την ανάγκη αντιμετώπισης των περιστατικών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (opengov.gr).

#### **5.4 Νομικές διέξοδοι για τα θύματα mobbing**

Στην 62η ετήσια σύνοδο της Διεθνούς Ένωσης Δικαστών στο Καζακστάν, το Σεπτέμβριο του 2019, τέθηκε ως θέμα η Παρενόχληση -ηθική και σεξουαλική- και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις. Η επιτροπή της συνόδου κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η έκταση της νομοθεσίας καθώς και η προστασία από την Παρενόχληση ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Χώρες όπως το Βέλγιο, Αυστραλία, Καναδάς, Χιλή, Γαλλία, Ιαπωνία, Λιβερία, Νορβηγία, Πολωνία, Ταϊβάν, Ρουμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Σερβία, έχουν νομοθεσία που ορίζει το mobbing και προβλέπει κυρώσεις. Από την άλλη υπάρχουν χώρες που δεν ορίζουν τι αποτελεί παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, προστατεύουν όμως τους εργαζόμενους μέσω του Συντάγματος ή από γενικότερους νόμους για την ισότητα ή τις διακρίσεις όπως Αυστρία, Βραζιλία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γεωργία, Ελλάδα, Γερμανία, Ολλανδία, Ισπανία, Ηνωμένες Πολιτείες. Τέλος, χώρες όπως Ανγκόλα, Αρμενία, Μάλι, δεν προστατεύουν νομικά των εργαζόμενων και δεν ορίζουν τι αποτελεί Παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (lawandorder.gr).

Οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί Παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα έχουν τις εξής νομικές διεξόδους:

1. Βάση του ποινικού κώδικα μπορούν να προβούν σε υποβολή μήνυσης για εξύβριση (361 ΠΚ), για συκοφαντική δυσφήμιση (363 ΠΚ), για εκβίαση (385 ΠΚ) κ.α.
2. Κατάθεση αγωγής για αποζημίωση λόγω ηθικής και υλικής βλάβης.
3. Κατάθεση αγωγής για αποζημίωση απόλυσης λόγω αρνητικής μεταβολής των όρων εργασίας και εξώθησης σε παραίτηση.
4. Κατάθεση αγωγής για ακύρωση της απόλυσης λόγω εμπάθειας ή εκδίκησης προς τον εργαζόμενο.
5. Αναφορά στο ΣΕΠΕ και στο Συνήγορο του Πολίτη όσον αφορά τις διοικητικές κυρώσεις προς τον εργαζόμενο.
6. Κατάθεση αγωγής κατά του εργοδότη για αποζημίωση υπαλλήλου που υπέστη εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική νόσο ([dikigorosergatologos.gr](http://dikigorosergatologos.gr)).
7. Άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας βάση του άρθρου 325 Α.Κ., έως ότου ο εργοδότης επιλύσει το θέμα με τις παράνομες προσβολές της Παρενόχλησης ([kepea.gr](http://kepea.gr)).

Αρμόδιοι φορείς για την προστασία των εργαζομένων είναι οι:

- Επιθεώρηση Εργασίας.
- Εργασιακοί Σύμβουλοι.
- Αντίστοιχο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο (Δέδε 2017).

Στα δικαστικά έδρανα οι ειδικοί αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να κρίνουν αν στην εκάστοτε περίπτωση υπήρξε Ηθική Παρενόχληση ή όχι, λόγω του ότι η ηθική είναι μια έννοια υποκειμενικό χαρακτήρα ([nomowo.org](http://nomowo.org)).

### **5.5 Πού μπορούν να απευθυνθούν οι εργαζόμενοι.**

- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) <http://www.kepea.gr>
- Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/diktio-ipiresion-pliroforisis-simvouleftikis-ergazomenon-anergon/>  
και

- Το [isotita@gsee.gr](mailto:isotita@gsee.gr) είναι στη διάθεση των εργαζομένων για την υποβολή καταγγελιών ή την παρακολούθηση καταγγελιών στο ΣΕΠΕ και τον Συνήγορο του Πολίτη που αφορούν ζητήματα παράνομων διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στην εργασία (Kereia.gr).
- National Institute of Health ιστοσελίδα: [civil.nih.gov/resources/domestic.html](http://civil.nih.gov/resources/domestic.html) (Bowie et al 2011 :176).
- ΑΝΩΤΑΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΝΩΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΑΔΕΔΥ)  
<https://adedy.gr/>
- ΣΩΜΑΤΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (ΓΣΕΕ) <https://gsee.gr/>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης/Τμήμα Ισότητας των Φύλων/ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) <https://ypergasias.gov.gr/>
- ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ Αντιμετώπιση των διακρίσεων που εκδηλώνονται στην πρόσβαση στην εργασία, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην απασχόληση εν γένει (π.χ. στους όρους και συνθήκες εργασίας) και στα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Email: [press@synigoros.gr](mailto:press@synigoros.gr) (lahers.hmu.gr).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ MOBBING

### 6.1 Έρευνες για τη διερεύνηση του φαινομένου mobbing.

#### 6.1.1 Έρευνες στο Ελληνικό χώρο.

Το φαινόμενο της Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχει μελετηθεί συστηματικά διεθνώς.

Στην Ελλάδα η πρώτη έρευνα πραγματοποιήθηκε από τους Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη το 2010. Η μελέτη αφορούσε 738 εργαζόμενους του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα μέσω των ερωτηματολογίων LIPT και NAQ. Οι ερευνητές κατέληξαν ότι σε ποσοστό 25-30% ανατίθενται μειονεκτικές εργασίες, δυσφημίζονται και ασκείται συνεχώς κριτική στο παραγόμενο έργο τους. Το 26,8% ανέφερε ότι είχε εμπειρία εχθρικής συμπεριφοράς από σπάνια έως και καθημερινά, ενώ το 5% υπήρξε θύμα καθημερινά ή εβδομαδιαία. Η ηλικία των εργαζομένων και η συχνότητα που ο εργαζόμενος υπήρξε μάρτυρας παρενόχλησης, αποτελούν μεταβλητές επηρεασμού της πιθανότητας ο εργαζόμενος να βιώσει την Παρενόχληση (Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης 2010).

Οι Ζιγρικά και Πλατσίδου, τον Αύγουστο του 2016, δημοσίευσαν μελέτη, για την ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στο εργασιακό χώρο, με σκοπό τη διερεύνηση των αιτιολογικών παραγόντων εμφάνισης mobbing και τη σύνδεσή του με δημογραφικούς και εργασιακούς παράγοντες. Για τη διεκπεραίωση της μελέτης έγινε χρήση του ερωτηματολογίου Survey Questionnaire English. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, σε δείγμα 160 μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων του νομού Σερρών, το 53,8% έχουν υποστεί mobbing, από τους οποίους το 61,5% αντιμετώπισε συμπεριφορές Παρενόχλησης μερικές φορές, το 28% μια φορά και το 10,6% καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Επίσης, το 95,3% ανέφερε ότι η Παρενόχληση έλαβε χώρα εντός του εργασιακού χώρου, το 3,5% εκτός αυτού και το 1,2% αλλού. Θύτες αναφέρθηκαν σε ποσοστό 45,9% εξωτερικοί συνεργάτες, ίδιας εργασιακής βαθμίδας με τους οποίους υπάρχει συνεργασία με τα θύματα, 32,9% ήταν συνάδελφοι, 10,6% οι διευθυντές και προϊστάμενοι, με 78,8% των θυτών να είναι συνάδελφοι ίδιας εργασιακής βαθμίδας. Η έρευνα καταλήγει ότι οι δημογραφικοί παράγοντες δεν επιδρούν σημαντικά στην εμφάνιση του φαινομένου (Ζιγρικά και Πλατσίδου 2016).

Το 2019, οι Μεραμβελιωτάκης και Καλαϊτζάκη, εκπόνησαν μελέτη για τη συσχέτιση του φαινομένου Παρενόχλησης και της ποιότητας στην εργασία και στη ζωή γενικά. Το δείγμα αποτελούνταν από οκτώ γυναίκες και δύο άνδρες από τομέα διοίκησης στον ιδιωτικό τομέα, ηλικίας 24 έως 43 ετών. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με τη μέθοδο της ημιδομημένης συνέντευξης. Το 80% των συμμετεχόντων υπέστη mobbing από ανώτερους ιεραρχικά σε βαθμίδα, ενώ το 20%

από ισόβαθμους συναδέλφους. Οι επιπτώσεις των συμπεριφορών Παρενόχλησης στο ψυχικό τομέα είχαν ως αποτέλεσμα το 100% των θυμάτων να αισθάνεται άγχος, θλίψη, ευερεθιστότητα και επιθετικότητα, το 40% φόβο, μοναξιά και εκνευρισμό, ενώ το 10% βίωσε διαταραχές μνήμης. Στη σωματική υγεία το 40% των θυμάτων ανέφερε διατροφικές διαταραχές (ανορεξία ή βουλιμία), πονοκεφάλους, ημικρανίες και ζάλη, το 50% στομαχόπονο και υπέρταση, και τέλος το 30% αϋπνίες και ταχυκαρδίες. Στις επιπτώσεις ανήκει και η ικανοποίηση από την εργασία η οποία στο 80% των ερωτώμενων επηρεάστηκε αρνητικά (Meramveliotakis and Kalaitzaki 2019).

### **6.1.2 Έρευνες στο Διεθνή χώρο.**

Οι Einarsen και Nielsen (2015), εκπόνησαν μελέτη με σκοπό τη διερεύνηση της σύνδεσης μεταξύ του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και της μετέπειτα μακροχρόνιας επίπτωσης στη ψυχική υγεία των εργαζομένων με τη μορφή άγχους και κατάθλιψης. Σε δείγμα 1613 Νορβηγών εργαζομένων θυμάτων mobbing, αναδείχτηκε ότι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας, είναι σημαντικός προγνωστικός παράγοντας για προβλήματα ψυχικής υγείας 5 χρόνια μετά την έκθεση στο φαινόμενο (Einarsen and Nielsen 2015).

Έρευνα των Rasool και συνεργατών του, που εκπονήθηκε το 2021 στην Κίνα με τη μέθοδο της διαδικτυακής έρευνας μέσω ερωτηματολογίων, αφορούσε την επίδραση του τοξικού περιβάλλοντος, στο χώρο εργασίας, στη συμμετοχή των εργαζομένων και πώς επηρεάζει η οργανωτική υποστήριξη την ευημερία των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της μελέτης επιβεβαίωσαν ότι ένα τοξικό περιβάλλον έχει αρνητικές επιπτώσεις στη συμμετοχή των εργαζομένων, οι οποίοι θα αναπτύξουν αρνητικά συναισθήματα απέναντι στους υπόλοιπους συναδέλφους και συμπεριφορές όπως Παρενόχληση, εκφοβισμός και εξοστρακισμός. Οι συμπεριφορές αυτές με τη σειρά τους θα οδηγήσουν σε επιπλέον άγχος, εξάντληση και κατάθλιψη, επηρεάζοντας παράλληλα τον οργανισμό. Οι ερευνητές καταλήγουν ότι η υποστήριξη των εργαζομένων από τον οργανισμό, αυξάνει την αίσθηση της ευημερίας και του ότι οι εργαζόμενοι ανήκουν στον οργανισμό, με αποτέλεσμα να αφοσιώνονται σε αυτό και στους στόχους του, με παράλληλη μείωση των αρνητικών συμπεριφορών (Rasool et al 2021).

Σε άλλη έρευνα των Arenas και συν 2015, έγινε προσπάθεια διερεύνησης του φαινομένου mobbing σε δείγμα Ιταλών και Ισπανών υπαλλήλων και τη συσχέτισή του με την ικανοποίηση από την εργασία και την ψυχολογική ευημερία. Στην Ιταλία το δείγμα αποτέλεσαν 1151 συμμετέχοντες από 13 διαφορετικούς τομείς εργασίας ενώ στην Ισπανία 705 συμμετέχοντες από 15 διαφορετικούς εργασιακούς τομείς. Για τη διεκπεραίωση της μελέτης έγινε χρήση του ερωτηματολογίου Negative Acts Questionnaire - Revised [(NAQ-R), (Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Πράξεων- αναθεωρημένο)]

και General Health Questionnaire [(GHQ), (Ερωτηματολόγιο Γενικής Υγείας)]. Στην Ιταλία θύματα Παρενόχλησης ήταν το 14,9% των εργαζομένων και στην Ισπανία το 15%. Φαίνεται λοιπόν, ότι και στις δύο χώρες μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων υφίσταται συμπεριφορές mobbing, επηρεάζοντας αρνητικά την ικανοποίηση από την εργασία και την ψυχολογική ευημερία. Συγκεκριμένα η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση επιφέρει υψηλότερα προβλήματα ψυχικής υγείας, στους Ισπανούς ερωτώμενους σε σχέση με τους Ιταλούς. Τέλος οι ερευνητές καταλήγουν ότι τα αποτελέσματα εργασίας όπως μισθός, παροχές, συνθήκες εργασίας κτλ. αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες όσων αφορά τον αντίκτυπο της Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (Arenas et al 2015).

Οι Eriksen και συν το 2006 δημοσίευσαν μελέτη που εκπόνησαν στη Δανία με σκοπό τη διερεύνηση της έκθεσης στον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας και τη συσχέτισή του με τη μακροχρόνια απουσία λόγω ασθένειας. Στη συγκεκριμένη έρευνα το ερωτηματολόγιο αρνητικών ενεργειών αναθεωρήθηκε, ώστε να αποφευχθεί η προκατάληψη που συσχετίζεται με την αυτο-ετικέτα του εκφοβισμού. Παράλληλα λήφθηκαν υπόψη σημαντικοί συγχυτικοί παράγοντες, όπως πληροφορίες για προηγούμενες απουσίες ασθένειας και την ψυχική υγεία, μέσω δεδομένων μητρώου. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το φύλο δεν διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην έκθεση του mobbing, ενώ επιδρά αρνητικά στην υγεία και για τα δύο φύλα. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι οι γυναίκες θύματα Ηθικής Παρενόχλησης, έχουν υψηλότερα ποσοστά συνεχών μακροχρόνιων απουσιών ασθένειας και δυσμενούς μακροπρόθεσμης υγείας. Αυτό δείχνει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές στρατηγικές αντιμετώπισης. Τέλος αναδείχθηκε ότι οι άντρες έχουν διπλάσιες πιθανότητες να εγκαταλείψουν την εργασία τους αμέσως μετά την έκθεση στον εκφοβισμό (Eriksen et al 2016).

## **6.2 Έρευνες για τη διερεύνηση του φαινομένου mobbing στους επαγγελματίες υγείας.**

Διάφορες μελέτες και έρευνες έχουν πραγματοποιηθεί διεθνώς για την επίδραση του φαινομένου mobbing στον εργασιακό βίο των επαγγελματιών υγείας. Πλήθος δημοσιευμένων άρθρων επιβεβαιώνουν τη σοβαρότητα και την έκταση του προβλήματος. Η Παρενόχληση υφίσταται ως μείζον πρόβλημα για τους εργαζόμενους στο χώρο της υγείας και δη για τους νοσηλευτές. Το μέγιστο αριθμών των μελετών καταλαμβάνουν οι έρευνες που αφορούν το νοσηλευτικό προσωπικό, ενώ αντίστοιχα λίγες είναι αυτές που αφορούν ιατρικό και διοικητικό προσωπικό. Είναι μια πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί μέσω της πρόληψης και της έγκαιρης παρέμβασης (Ρόμπολας και Μπρέντα 2019, Yagar and Dokme 2019).

Το σύνδρομο της Ηθικής Παρενόχλησης στο νοσοκομειακό περιβάλλον, αποτελεί υψίστης σημασίας ανασταλτικό παράγοντα για την ψυχοπνευματική ισορροπία των κλινικών νοσηλευτών, καθώς και για την εύρυθμη λειτουργία του νοσοκομείου. Μέχρι σήμερα υπάρχουν ελάχιστες μελέτες στη διεθνή βιβλιογραφία που να διερευνούν το επίπεδο του φαινομένου mobbing αποκλειστικά στους κλινικούς νοσηλευτές και τις επενέργειες που αυτό έχει στη ψυχοσωματική σύνθεση και υγείας τους (Γαμβρούλη και Τριανταφύλλου 2020).

Σύμφωνα με τον Speedy (2006), φαίνεται ότι η βία μεταξύ των νοσηλευτών αγνοείται και σπανίως γίνεται χρήση όρων που συνδέονται με αυτή όπως εκφοβισμός, θύμα, θύτης και ηθική παρενόχληση. Αυτό συνεπάγεται την ελάχιστη αναγνώρισή της στον εργασιακό χώρο και την αύξηση των αρνητικών επιπτώσεων στη σωματική και ψυχική υγεία του εργαζόμενου εξαιτίας της συσσώρευσης των αρνητικών συναισθημάτων. Στο νοσηλευτικό επάγγελμα ο ευρέως σε χρήση όρος είναι η «οριζόντια βία», παρόλο που η κάθετη βία ασκείται τόσο σε αυτό το επάγγελμα όσο και σε άλλες υπηρεσίες υγείας. Αιτία της «οριζόντιας βίας» είναι η κλασική παραδοχή πως οι νοσηλευτές έχουν δευτερεύοντα ρόλο σε σχέση με τους γιατρούς, γεγονός που τους οδηγεί σε συχνή σύγκρουση με τους συναδέλφους τους. Ο Milutinovic (2009) αναφέρει ότι η κατάσταση αυτή μπορεί να αντιμετωπιστεί με συστηματική πρωτογενή πρόληψη, ενημέρωση, εκπαίδευση και κατάρτιση σε επικοινωνιακές δεξιότητες, με σκοπό την υψηλότερη ποιότητα νοσηλευτικής φροντίδας και υγιέστερους νοσηλευτές. (Σάκουλα και συν 2014).

Βάση των Lakshman et al, σημαντικό είναι να τονιστεί, ότι οι έρευνες πρέπει να διεξάγονται με αντικειμενικές μεθόδους αξιολόγησης συμπεριφορών Παρενόχλησης, όπως χρήση σταθμισμένων κλιμάκων και λιγότερο μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων όπου παρουσιάζεται η υποκειμενική άποψη του ερωτώμενου (Γαμβρούλη και Τριανταφύλλου 2020).

Έρευνα των Μπακέλλα, Γιάγκου και Μπραχαντίνη (2013), διεξήχθη σε επτά Νοσοκομεία της 6ης Υγειονομικής Περιφέρειας (ΥΠΕ) για τη διερεύνηση της επίδρασης του συνδρόμου mobbing στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών, με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων σε δείγμα 521 νοσηλευτών όλων των βαθμίδων. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι το 71% έχει υποστεί κάποια στιγμή mobbing και το 22,8% έχει ασκήσει Ηθική Παρενόχληση σε συνάδελφο την ώρα εργασίας. Μόνο το 38,2% των θυμάτων ζήτησε βοήθεια από κάποιο συνάδελφο, προϊστάμενο ή την οικογένειά του. Το 80% δηλώνει ότι επηρεάστηκε η προσωπική ζωή του, ενώ το 72,6% δεν γνωρίζει αν υπάρχει οργανωμένο πλαίσιο αντιμετώπισης φαινομένων mobbing. Από τη συγκεκριμένη μελέτη προκύπτει ότι το φαινόμενο mobbing δεν επηρεάζεται από το φύλο ή το τμήμα εργασίας αλλά από τα έτη εργασίας, καθώς αυξάνονται τα κρούσματα Παρενόχλησης όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία (Μπακέλλα και συν 2013).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Α. Κοΐνη και τους συνεργάτες του το 2019, σε δημόσιο ελληνικό νοσοκομείο, διαφαίνεται ότι η Ηθική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι υπαρκτό πρόβλημα. Η μελέτη εκτελέστηκε με 12 ημιδομημένες συνεντεύξεις σε επαγγελματίες υγείας (νοσηλευτές, γιατροί και διοικητικό προσωπικό). Φαίνεται ότι οι επαγγελματίες υγείας αναγνωρίζουν το mobbing στον εργασιακό χώρο ως μια μορφή ψυχολογικής κακοποίησης που εκδηλώνεται λεκτικά και με χειρονομίες-συμπεριφορά, από τους συναδέλφους τους ή από τους ανώτερους, καθώς και από τους ασθενείς ή τους συνοδούς ασθενών. Καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η διοίκηση του οργανισμού πρέπει να επιστήσει την προσοχή στην πρόληψη και έγκαιρη αναγνώριση συμπεριφορών παρενόχλησης, στην εκπαίδευση μέσω σεμιναρίων και προγραμμάτων υποστήριξης και αντιμετώπισης του φαινομένου (Koinis et al 2019).

Το 2016, η Ν. Κατσουνάκη και οι συνεργάτες της, διεξήγαγαν συγχρονική ποσοτική έρευνα για τη διερεύνηση του φαινομένου mobbing στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου μέσω ΝΑQ-R ερωτηματολογίου. Πληθυσμός της μελέτης αποτέλεσε συνολικά 80 νοσηλευτές, βοηθοί νοσηλευτών και ιατροί, με ποσοστό απόκρισης 53,3%. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι το 41,3% των ερωτηθέντων είχαν υποστεί σοβαρό mobbing, ενώ το 31,3% περιστασιακό mobbing. Μόλις το 6,3% παραδέχεται ότι είναι θύμα σοβαρής Παρενόχλησης και το 37,6% περιστασιακής. Συχνότερα θύματα χαρακτηρίζονται άτομα με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο και θέση ευθύνης, ενώ ως θύτες αναγνωρίζονται επί το πλείστον οι άνδρες. Η συγκεκριμένη μελέτη αναδεικνύει τη συχνή παρουσία του φαινομένου στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό (Κατσουνάκη και συν 2017).

Άλλη έρευνα των Μανιού και συν, που πραγματοποιήθηκε το 2017 στη Κρήτη σε δεκατέσσερα Κέντρα Υγείας, δύο Πρωτοβάθμια Εθνικά Δίκτυα Υγείας (ΠΕΔΥ), τέσσερα Τμήματα Επειγόντων Περιστατικών (ΤΕΠ) και έντεκα Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ), προσπάθησε να αξιολογήσει το άγχος ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας σε άτομα που έχουν υποστεί εργασιακή παρενόχληση. Το δείγμα αποτελούνταν από 213 άτομα και χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο LIPT και η Κλίμακα Άγχους του Spielberg. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το νοσηλευτικό προσωπικό υπέφερε από ιδιοσυγκρασιακό άγχος μέτριας έντασης και κρίνεται αναγκαία η εκπαίδευσή τους ως προς αντιμετώπιση της συμπτωματολογίας του άγχους. Οι ερευνητές θεωρούν ότι η έγκαιρη αναγνώριση συμπεριφορών mobbing είναι ο καλύτερος τρόπος αντιμετώπισης της Παρενόχλησης ( Maniou et al 2018).

Σε μια εθνική αντιπροσωπευτική έρευνα για βοηθούς νοσηλευτών, που πραγματοποιήθηκε από τους Eriksen και Einarsen το 2004, μελετήθηκε αν η συμμετοχή σε μια μειονοτική ομάδα μπορεί να αποτελεί παράγοντα κινδύνου για έκθεση στον εκφοβισμό. Στη συγκεκριμένη περίπτωση οι άνδρες αποτελούσαν μόνο το 4% περίπου του συνολικού αριθμού των εργαζομένων. Τα

αποτελέσματα έδειξαν ότι το 10,2% των ανδρών και το 4,3% των γυναικών είχαν εκτεθεί σε Ηθική Παρενόχληση στην εργασία τους προηγούμενους έξι μήνες. Αυτή η σχέση μεταξύ φύλου και έκθεσης στον εκφοβισμό παραμένει ισχυρή και μετά από προσαρμογές για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, τον τομέα των υπηρεσιών, των ωρών εργασίας την εβδομάδα, τη συχνότητα των νυχτερινών βάρδιών, την προσωπική δέσμευση στην εργασιακή μονάδα και παράπονα για την υγεία. Φαίνεται ότι οι άντρες βοηθοί νοσηλευτών, ως μειοψηφία στο επάγγελμά τους και στους οργανισμούς όπου βρίσκονται, εκτίθενται πιο συχνά σε εκφοβισμό στην εργασία από τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ωστόσο, οι ερευνητές τονίζουν ότι μπορεί να μην είναι το φύλο από μόνο του, αλλά το γεγονός ότι αυτοί οι άνδρες ανήκουν σε μια μειονεκτική ομάδα στο συγκεκριμένο περιβάλλον εργασίας, πράγμα που τους καθιστά ευάλωτους στο mobbing (Einarsen 2005).

Ο Pompili και οι συνεργάτες του (2008), προσπάθησαν να διερευνήσουν τη σύνδεση του mobbing και του κινδύνου αυτοκτονίας. Σε δείγμα 102 ατόμων, προερχόμενα από το σωματείο υπαλλήλων, γιατρούς και δικηγόρους Νοσοκομείου Ρώμης, ακολουθήθηκε η μέθοδος της ημιδομημένης συνέντευξης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι 81% του δείγματος υπέφερε από διαταραχές προσαρμογής και το 65% εκδήλωσαν σωματικά συμπτώματα όπως πονοκεφάλους, υπέρταση, ταχυκαρδίες, αϋπνίες, γαστρεντερολογικά συμπτώματα κτλ. Όσον αφορά το κίνδυνο αυτοκτονίας αναδείχτηκε ότι το 31,4% έχουν χαμηλό, το 16,7% μεσαίο και το 3,9% υψηλό κίνδυνο αυτοκτονίας ως επίπτωση έκθεσης στο mobbing (Pompili et al 2008).

Το 2016 ο Goris και οι συνεργάτες του, εκπόνησαν μελέτη με σκοπό την ανάδειξη του επιπέδου της έκθεσης των νοσηλευτών στο σύνδρομο Ηθικής Παρενόχλησης και τις επιπτώσεις του. Το δείγμα αποτέλεσαν 446 νοσηλευτές (403 νοσηλευτές και 43 προϊστάμενοι νοσηλευτές) Πανεπιστημιακού Νοσοκομείου στη Τουρκία και έγινε χρήση ειδικών ερωτηματολογίων α) Job Satisfaction Scale των Quinn και Staines (1979) β) The Scale of Tendency to Quit Job των Camman et al (1979) και γ) The Scale of Mobbing Behavior των Yildirim and Yildirim (2008). Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι το 31,8% των νοσηλευτών ήταν θύματα συμπεριφορών Παρενόχλησης, από τους οποίους το 61,9% δήλωσε ότι το mobbing επηρέασε αρνητικά την υγεία τους, προκαλώντας δυσφορία, ένταση, κόπωση, πονοκέφαλο, διαταραχές ύπνου και αύξηση της τάσης να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους. Η συγκεκριμένη έρευνα εξάγει παρόμοια αποτελέσματα με την έρευνα των Efe και Ayaz's (2010), τα οποία δείχνουν ότι οι παντρεμένες νοσηλεύτριες 25-29 ετών είναι περισσότερο εκτεθειμένες στο φαινόμενο mobbing (Goris et al 2016).

Άλλη έρευνα είναι αυτή των Kim και συνεργατών του, που έγινε σε Γενικά Νοσοκομεία στη Σεούλ το 2018, με σκοπό τη συσχέτιση μεταξύ του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και της Επαγγελματικής Εξουθένωσης και ποιότητας ζωής των νοσηλευτών, με τη μέθοδο ειδικών

ερωτηματολογίων. Το δείγμα αποτελούνταν από 324 νοσηλεύτριες που είχαν υποστεί συμπεριφορές mobbing. Αναδείχτηκε ότι ο εκφοβισμός επιδρά σημαντικά στη Συναισθηματική Εξάντληση και την Αποπροσωποποίηση, που είναι υποτομείς του Maslach Burnout Inventory. Επηρεάζεται επίσης, η ποιότητα ζωής των νοσηλευτών, καθώς λόγω της Επαγγελματικής Εξουθένωσης βιώνουν συνεχώς αισθήματα εξάντλησης και κόπωσης. Οι ερευνητές θεωρούν ότι η Νοσηλευτική Υπηρεσία των Νοσοκομείων μπορεί παίζει ζωτικής σημασίας ρόλο μέσω ανάπτυξης παρεμβάσεων πρόληψης και αντιμετώπισης mobbing και δημιουργώντας υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα (Kim et al 2019).

Οι Karsavuran και Kaya διεξήγαγαν έρευνα το 2010-2011 στην Άγκυρα για να καθορίσουν τη σχέση μεταξύ του επιπέδου της εξουθένωσης και της έκθεσης στο mobbing των διευθυντών σε νοσοκομειακές μονάδες (επικεφαλής γιατρούς, νοσηλευτές, διαχειριστές και βοηθούς τους). Για τη διεξαγωγή της μελέτης χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα LIPT για να μετρήσει το επίπεδο έκθεσης στην Ηθική Παρενόχληση και η κλίμακα Maslach Burnout Inventory (MBI) για να μετρήσει το επίπεδο εξουθένωσης των διευθυντών των νοσοκομείων. Πληθυσμός της έρευνας αποτέλεσαν 454 διευθυντές στα νοσοκομεία του Υπουργείου Υγείας στη μητροπολιτική περιοχή της Άγκυρας, από τους οποίους ανταποκρίθηκαν το 54% (244 διευθυντές), σε δειγματοληψία ευκολίας. Τα αποτελέσματα της μελέτης ανέδειξαν ότι η έκθεση σε mobbing και εξουθένωση θα μπορούσε να είναι ένα σοβαρό πρόβλημα για τους διευθυντές και ειδικά για τους επικεφαλής νοσηλευτές, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι τόσο για την απόδοση των νοσηλευτών όσο και του οργανισμού. Επιπλέον, οι επικεφαλής νοσηλευτές που αντιμετωπίζουν mobbing και εξουθένωση, παρέχουν λιγότερο ποιοτικές υπηρεσίες, που ενδεχομένως να οδηγήσουν σε αρνητικά αποτελέσματα. Οι ερευνητές τονίζουν τη σημασία της πρόληψης αυτών των στάσεων στον οργανισμό (Karsavuran and Kaya 2017).

Οι Kang και Han το 2021, εκπόνησαν μελέτη για τη διερεύνηση των επιδράσεων της ενδυνάμωσης σε οργανωτικό επίπεδο και του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και της μεταξύ τους συσχέτισης. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στη Σεούλ, σε τριτοβάθμιο νοσοκομείο, με ειδικά ερωτηματολόγια. Πληθυσμό του δείγματος αποτέλεσαν 455 νοσηλευτές και διευθυντές νοσηλευτικής, με περισσότερο από έξι μήνες κλινικής προϋπηρεσίας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι δυσμενείς συνθήκες εργασίας με υψηλό φόρτο εργασίας, αυξάνουν το αίσθημα του άγχους στο νοσηλευτικό προσωπικό και έχουν ως συνέπεια την εκδήλωση επιθετικής και προσβλητικής συμπεριφοράς. Η Παρενόχληση μπορεί να μειωθεί εάν οι οργανώσεις αναπτύξουν προγράμματα ενδυνάμωσης και ενημέρωσης των υπαλλήλων τους για τις αρνητικές συνέπειες του φαινομένου. Σύμφωνα με τους ερευνητές, τα νοσηλευτικά ιδρύματα πρέπει να υιοθετήσουν περιοδικό σύστημα παρακολούθησης εκφοβισμού, όπου θα υπάρχει η εγγύηση της ανωνυμίας και θα παρέχεται

βοήθεια σε όσους υπόκεινται σε Ηθική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Τέλος για την ελάττωση του mobbing, προτείνουν την αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών παραγόντων της εργασίας όπως την οργάνωση εργασίας, φόρτο εργασίας ή επάρκεια προσωπικού (Kang and Han 2021).

Άλλη έρευνα είναι αυτή των An και Kang, που εκπόνησαν το 2016. Σκοπός της μελέτης ήταν ο προσδιορισμός της σχέσης της οργανωτικής κουλτούρας και του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας μεταξύ των νοσηλευτών της Κορέας. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μεταξύ 1 Ιουλίου έως τις 15 Αυγούστου 2014, στην οποία συμμετείχαν 298 νοσηλευτές νοσοκομείου στο Μπούσάν της Νότιας Κορέας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες θεώρησαν την οργανωτική τους κουλτούρα ως ιεραρχική (45,5%), ακολουθούμενη από σχέση (36,0%), προσανατολισμένη στην καινοτομία (10,4%) και προσανατολισμένη στην εργασία (8,1%). Ο επιπολασμός του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας ήταν 15,8%. Η πολυμεταβλητή ανάλυση αποκάλυψε ότι οι πιθανότητες να γίνεις θύμα εκφοβισμού ήταν 2,58 φορές υψηλότερο μεταξύ των νοσηλευτών σε μια ιεραρχικά προσανατολισμένη κουλτούρα από ό, τι μεταξύ των νοσηλευτών σε μια σχέση με προσανατολισμό τη σχέση. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι τύποι νοσηλευτικής οργανωσιακής κουλτούρας σχετίζονται με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας των νοσηλευτών (An and Kang 2016).

Άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Πορτογαλία είχε ως σκοπό τη διερεύνηση της ύπαρξης, της συχνότητας και της έντασης του φαινομένου mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό, καθώς και τον αντίκτυπό του στην ευημερία και τις διαπροσωπικές σχέσεις τους. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που στάλθηκε σε έντεκα νοσοκομειακά ιδρύματα και ερωτηματολόγιο που διατέθηκε σε ιστότοπο. Το δείγμα αποτελούνταν από 3.227 νοσηλευτές διαφορετικών ιδρυμάτων υγείας στην Πορτογαλία. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι κατά μέσο όρο κάθε νοσηλευτής υποβάλλεται σε έντεκα επιθετικές συμπεριφορές στον κύριο χώρο εργασίας του. Η μορφή της επιθετικότητας που υφίστανται κατά κύριο λόγο τα θύματα, είναι το μπλοκάρισμα της επικοινωνίας και η απαξίωση της εργασίας. Οι νοσηλευτές υποπτεύονταν ως κίνητρα για τους θύτες εναντίον τους το φθόνο και τη ζήλια, καθώς και τη μη υποταγή ή επηρεασμό από εκβιασμούς. Σχεδόν τα μισά θύματα αναφέρουν ότι αντιμετώπισαν προβλήματα υγείας ως αποτέλεσμα του mobbing στον εργασιακό χώρο (Da Silva Joao and Portelada 2016).



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΠΑΝΔΗΜΙΑ COVID-19

### 7.1 Εννοιολογική προσέγγιση Covid-19.

Η νόσος COVID-19 είναι μια μεταδοτική νόσος που συνδέεται με κορωνοϊό σοβαρού οξέος αναπνευστικού συνδρόμου, τύπου 2 (SARS-CoV-2), η οποία δεν είχε ταυτοποιηθεί σε ανθρώπους μέχρι το Δεκέμβριο του 2019 (vaccination-info.eu).

Η νόσος του κορωνοϊού πρωτοεμφανίστηκε στην πόλη Wuhan στην Κίνα το 2019. Στις 9 Ιανουαρίου 2020, οι υγειονομικές αρχές της Κίνας ανακοίνωσαν πως αφορά καινούργιο στέλεχος κορωνοϊού, το 2019-nCoV.

Οι κορωνοϊοί είναι μια ομάδα ιών που επί το πλείστον δημιουργούν αναπνευστικές λοιμώξεις με ποικίλη σοβαρότητα στον ανθρώπινο οργανισμό και στα ζώα. (eody.gov.gr). Η μετάδοση γίνεται κυρίως από άτομο σε άτομο μέσω σταγονιδίων αναπνοής, είτε εισπνέοντας είτε εναποθέτοντας σε βλεννογόνους επιφάνειες, συμπεριλαμβανομένων των αερολυμάτων που παράγονται κατά το βήχα και την ομιλία (ecdc.europa.eu).

Οι περισσότεροι άνθρωποι που νοσούν από την COVID-19 βιώνουν ήπια έως μέτρια συμπτώματα και αναρρώνουν χωρίς ειδική θεραπεία. Ωστόσο, ένα ποσοστό αρρωσταίνει σοβαρά και χρειάζεται ιατρική φροντίδα ([www.who.int](http://www.who.int)), με το 20% των ασθενών να αναπτύσσουν σοβαρές επιπλοκές που σχετίζονται με υψηλό αριθμό θανάτων (Kordyukova and Shanko 2021).

Η επιδημική έξαρση της COVID-19, ξεκίνησε στα τέλη του 2019. Στις 11 Φεβρουαρίου 2020, ο ΠΟΥ ονόμασε αυτή την ασθένεια ως ασθένεια κορωνοϊού 2019 ή «COVID-19» (Majumder and Minko 2021) και στις 11 Μαρτίου 2020 κηρύχθηκε ως πανδημία από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (vaccination-info.eu).

Από τις 31 Δεκεμβρίου 2019 έως τις 7 Οκτώβρη 2021, έχουν αναφερθεί παγκοσμίως 235.611.923 κρούσματα COVID-19, συμπεριλαμβανομένων 4.809.532 θανάτων (ecdc.europa.eu), ενώ στην Ελλάδα ήταν 675.000 κρούσματα και 15.000 θάνατοι αντίστοιχα ([www.who.int](http://www.who.int)).

Στην Ελλάδα ο Εθνικός Οργανισμός Υγείας (ΕΟΔΥ), παρακολουθεί εξ αρχής τις εξελίξεις και βρίσκεται σε συνεχή επικοινωνία με το Ευρωπαϊκό Κέντρο Πρόληψης και Ελέγχου Νοσημάτων (ECDC) και με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας [(WHO), (eody.gov.gr)].

Στις 27 Δεκεμβρίου 2020, ξεκίνησε ο εμβολιασμός κατά της νόσου COVID-19 στο σύνολο των χωρών της ΕΕ, ο οποίος διαδραματίζει κεντρικό ρόλο όσον αφορά τη διάσωση των ανθρωπίνων ζωών, στον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας, στην προστασία των συστημάτων υγείας και στην αποκατάσταση της εκάστοτε οικονομίας. Μολονότι ο εμβολιασμός ξεκίνησε στην ΕΕ από τα τέλη του 2020, η πανδημία συνεχίζει να πλήττει τις χώρες της ΕΕ αλλά

και παγκοσμίως (consilium.europa.eu).

Μέχρι σήμερα, δεν υπάρχει αποτελεσματική θεραπεία για τον COVID-19. Ως εκ τούτου, η βασική διαχείριση των ασθενών με COVID-19 περιλαμβάνει έγκαιρη διάγνωση, άμεση απομόνωση του ασθενούς και προστατευτικές συνθήκες για την πρόληψη της μόλυνσης (Majumder and Minko 2021).

## 7.2 COVID-19 και Επαγγελματίες Υγείας.

Πολλοί τομείς της ζωής, από τα συστήματα υγείας έως την οικονομία, την επαγγελματική ζωή και την καθημερινή ζωή παγκοσμίως, έχουν επηρεαστεί αρνητικά από την πανδημία. Στο πλαίσιο της πανδημίας και των ραγδαίων αλλαγών στο χώρο της εργασίας, πολλοί άνθρωποι βιώνουν μεγαλύτερη πίεση και αβεβαιότητα όσον αφορά τις ικανότητές τους, με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε συμπεριφορές εκφοβισμού και αντίστοιχα να αυξάνεται το ποσοστό της Ηθικής Παρενόχλησης (psc.nsw.gov.au, ilo.org).

Ένα από τα ζητήματα που η νόσος COVID-19 είχε αρνητικό αντίκτυπο είναι η βία κατά των επαγγελματιών υγείας. Παρόλο που οι επαγγελματίες υγείας σε πολλές χώρες έχουν ανακηρυχθεί ήρωες στον αγώνα κατά του COVID-19 και τους χειροκροτούν, η βία κατά των επαγγελματιών υγείας έχει αυξηθεί κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Οι νοσηλευτές είναι οι κορυφαίοι επαγγελματίες υγείας, οι οποίοι βρίσκονται στην πρώτη γραμμή στον αγώνα κατά του COVID-19, διακινδυνεύουν τη ζωή τους και εκτίθενται σε κινδύνους (Sat et al 2021).

Η ταχεία εξάπλωση της μόλυνσης και η σοβαρότητα του COVID-19 προκάλεσαν μερική κατάρρευση των υγειονομικών συστημάτων σε πολλές χώρες του κόσμου. Μια από τις κύριες αιτίες αυτής της αποτυχίας ήταν η έλλειψη εξειδικευμένων εργαζομένων και δομών, ιδιαίτερα μονάδων εντατικής θεραπείας και μονάδων αποκατάστασης από την πρόσφατη πανδημία λόγω των αυξανόμενων αναγκών αποκατάστασης των ασθενών με COVID-19. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης έπρεπε να εντείνουν τη βάρδια εργασίας τους για να αντιμετωπίσουν αυτήν την κατάσταση έκτακτης ανάγκης υγειονομικής περίθαλψης. Η υπερβολική εργασία και ο μικρός αριθμός επαρκούς ατομικού προστατευτικού εξοπλισμού συνδέονταν με το άγχος, ειδικά κατά το αρχικό μέρος της πανδημίας του COVID-19. Έχει αποδειχθεί ότι η κόπωση, ο φόβος να αρρωστήσει, ο φόβος για την οικογένειά του, η επισφαλής οργάνωση και η προληπτική απομόνωση μπορεί επίσης να συμβάλλουν στην πρόκληση ψυχικών ασθενειών των επαγγελματιών υγείας, οι οποίοι εκτέθηκαν σε αρκετά επιπρόσθετα αγχωτικά γεγονότα ενώ εργάζονταν υπό ακραία πίεση με ασθενείς COVID-19. Σε έρευνα των Lai et al,

παρατηρήθηκε ότι τα συμπτώματα της κατάθλιψης και του άγχους έφτασαν τα ποσοστά 50,3% και 44,6% αντίστοιχα (Fari et al 2021).

Στα τέλη Απριλίου 2020, το International Council of Nurses [(ICN), (Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών)] ανέφερε πως υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι οι νοσηλευτές βιώνουν πρωτοφανή επίπεδα άγχους και διατρέχουν υψηλό κίνδυνο για πλήρη σύνδρομα απόκρισης στρες, άγχους, κατάθλιψη, διαταραχή μετατραυματικού στρες, χρόνιων ασθενειών και εξουθένωση. Παράλληλα, οι οικονομικές πιέσεις, ο φόρτος εργασίας, οι ελλείψεις προσωπικού και προστατευτικού εξοπλισμού, καθώς και το βίωμα των θανάτων ασθενών και συναδέλφων, επηρεάζουν την ψυχική υγεία των νοσηλευτών (healtheuropa.eu).

### **7.3. Έρευνες για Mobbing στο υγειονομικό προσωπικό επί πανδημίας.**

Ερευνητές αναφέρουν ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι επαγγελματίες υγείας στο Μεξικό δέχτηκαν επίθεση με αυγά και υπέστησαν σωματική βία, ενώ στην Ινδία ξυλοκοπήθηκαν, περιφρονήθηκαν, λιθοβολήθηκαν και απομακρύνθηκαν από τα σπίτια τους. Στις Φιλιππίνες μια νοσοκόμα δέχτηκε επίθεση από άνδρες, οι οποίοι της έριξαν χλωρίνη στο πρόσωπο βλάπτοντας την όρασή της. Αυτά είναι μερικά παραδείγματα μεταξύ πολλών και σε διάφορες χώρες (McKay et al 2020). Επιπλέον, οι επαγγελματίες υγείας έχουν βιώσει στίγμα και αποκλεισμό λόγω των ανησυχιών ότι μπορεί να είναι φορείς του COVID-19 (Sat et al 2021). Σύμφωνα με το ICN, παγκοσμίως περίπου το 7% όλων των θετικών στον COVID-19 περιπτώσεων αφορά επαγγελματίες υγείας (Καυκιά 2021).

Οι Dye και συν το 2020, διεξήγαγαν έρευνα με σκοπό τη διερεύνηση του κινδύνου εκφοβισμού, παρενόχλησης και στιγματισμού που σχετίζεται με τον Covid-19, μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα υγείας. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 7411 άτομα από 173 χώρες. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγειονομικής περίθαλψης έχουν στατιστικά σημαντικά περισσότερες πιθανότητες να υποστούν παρενόχληση και εκφοβισμό που σχετίζεται με τον Covid-19, καθώς βρίσκονται στην πρώτη γραμμή αντιμετώπισης του νέου αυτού ιού. Συνολικά το 27,3% των συμμετεχόντων θεωρούσαν ότι οι άνθρωποι μιλούν άσχημα ή κουτσομπολεύουν για άλλα άτομα που σχετίζονται με τον οποιοδήποτε τρόπο με το Covid-19, ενώ το 21,9% πίστευε ότι τα άτομα αυτά χάνουν το σεβασμό ή τη θέση τους στο γύρω περιβάλλον, στοιχεία που αυξάνουν τον κίνδυνο εκφοβισμού (Dye et al 2020).

Σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία (2020), από τον Sat και τους συνεργάτες του, με σκοπό τη μελέτη της έκθεσης των νοσηλευτών στη βία και της επαγγελματικής τους δέσμευσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, αναδείχτηκε ότι το 8,4% των νοσηλευτών εκτέθηκαν σε σωματική βία, το 57,8% σε λεκτική βία, το 0,8% σε σεξουαλική βία και το 61,6% σε mobbing. Το 52,1% των νοσηλευτών δήλωσαν ότι σκέφτηκαν να παραιτηθούν από την εργασία τους, κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Φαίνεται λοιπόν, ότι οι συνθήκες εργασίας των νοσηλευτών επιδεινώνονται σε περιόδους πανδημιών, και στη συγκεκριμένη της Covid-19, βρέθηκε να αυξάνεται η έκθεσή τους στο mobbing. Για τη περάτωση της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ηλεκτρονική φόρμα ερωτηματολογίου Nursing Professional Commitment σε πληθυσμό 263 νοσηλευτών (Sat et al 2021).

## **ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 8.1 Ερευνητικός σκοπός

Η παρούσα έρευνα έχει σκοπό τη διερεύνηση του επιπέδου της εργασιακής παρενόχλησης (mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19, που εργάζονται στο ΓΝΕ "Θριάσιο", για να καταγραφεί το ποσοστό των θυμάτων του φαινομένου και οι αιτιολογικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξή του, προκειμένου να αναπτυχθούν μέθοδοι πρόληψης και αντιμετώπισής του.

### 8.2 Ερευνητικοί στόχοι

Οι ερευνητικοί στόχοι της μελέτης είναι οι παρακάτω:

- Η καταγραφή του επιπέδου της εργασιακής παρενόχλησης στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19.
- Η συσχέτιση των κοινωνικών - δημογραφικών στοιχείων των θυμάτων και του εκπαιδευτικού επιπέδου, με την εκδήλωση του φαινομένου, καθώς και η ανάλυσή τους σε κάθε υποκατηγορία του δείγματος (ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, εκπαίδευση, έτη προϋπηρεσίας).
- Ανάπτυξη προτάσεων για μεθόδους πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing.

### 8.3 Ερευνητικές ερωτήσεις

Οι ερευνητικές ερωτήσεις που διερευνήθηκαν είναι οι εξής:

- Υφίσταται το mobbing στο δείγμα έρευνας;
- Αυξήθηκαν οι συμπεριφορές παρενόχλησης κατά την πανδημία Covid-19;
- Υπάρχει συσχέτιση των κοινωνικών - δημογραφικών στοιχείων του δείγματος με το mobbing;

#### 8.4 Επιλογή μεθόδου έρευνας

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε είναι διερευνητική, ποσοτική με κατευθύνουσα υπόθεση και χρήση ειδικού ερωτηματολογίου. Η έρευνα θεωρείται ποσοτική καθώς διερευνά τη σχέση μεταξύ διαφόρων παραγόντων που μπορούν να μετρηθούν με τη βοήθεια κάποιας κλίμακας (π.χ. έτη προϋπηρεσίας). Εφαρμόστηκε δειγματοληψία μη πιθανότητας, με δείγμα ευκολίας, στην οποία τα δεδομένα μπορούσαν να συλλεχθούν γρήγορα και με χαμηλό κόστος. Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι το επίπεδο εργασιακής παρενόχλησης. Ανεξάρτητες μεταβλητές είναι τα δημογραφικά, ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του δείγματος, όπως η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο κ.α.

#### 8.5 Ερευνητικό εργαλείο

Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο αποτελείται από δύο σκέλη. Το πρώτο αφορά τα κοινωνικό- δημογραφικά χαρακτηριστικά του ερωτώμενου, που είναι το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα έτη προϋπηρεσίας.

Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου είναι το Ερωτηματολόγιο WPVB (Workplace Psychologically Violent Behavior) των Yildirim & Yildirim [(2008), (Koinis et al 2019 c)], το οποίο αποτελείται από 33 ερωτήσεις. Οι πρώτες 11 ερωτήσεις αφορούν την απομόνωση του ατόμου από την εργασία του. Οι επόμενες 9, διερευνούν την επίθεση στον εργασιακό χώρο. Οι επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο μελετώνται στις 9 ερωτήσεις που ακολουθούν, ενώ οι τελευταίες 4 αφορούν τις άμεσες αρνητικές συμπεριφορές. Κάθε μία ερώτηση βαθμολογείται σε κλίμακα 6 βαθμών τύπου Likert που κυμαίνεται από το 0 (ποτέ δεν έχω αντιμετωπίσει) έως 5 (συνεχώς το αντιμετωπίζω). Η συνολική βαθμολογία του ερωτώμενου διαιρείται με το σύνολο των ερωτήσεων (total score/33). Η συνολική αξιοπιστία του ερωτηματολογίου, βάση της ανάλυσης Cronbach α, είναι 0,93. Ο συνολικός έλεγχος αξιοπιστίας στους τομείς του ερωτηματολογίου έδειξε εσωτερική συνοχή (Cronbach's  $\alpha=0,938$ ). Το ειδικό αυτό ερωτηματολόγιο είναι μεταφρασμένο και σταθμισμένο στην ελληνική γλώσσα από τον Α. Κοϊνή [(Koinis et al 2019 (c)], το οποίο χρησιμοποιήθηκε κατόπιν έγκρισής του.

Τέλος, το ερωτηματολόγιο της έρευνας περιέχει ένα εισαγωγικό κείμενο, που έχει ως σκοπό την ενημέρωση των συμμετεχόντων στην μελέτη, για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στα πλαίσια του οποίου διενεργείται η έρευνα, καθώς και για το θέμα της. Παράλληλα τονίζεται η τήρηση της ανωνυμίας, της εμπιστευτικότητας, του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων και του κώδικα της ηθικής και δεοντολογίας.

## **8.6 Οριοθέτηση πληθυσμού μελέτης και επιλογή δείγματος**

Η έρευνα διεξήχθη στο ΓΝΕ «Θριάσιο». Το δείγμα αποτέλεσε το νοσηλευτικό προσωπικό όλων των βαθμίδων, των τμημάτων που δούλεψαν ως κλινικές Covid-19 κατά το τελευταίο έτος, ανεξαρτήτου σχέσης εργασίας και ορίστηκε με τη μέθοδο της μη τυχαίας δειγματοληψίας. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε σε όλους τους νοσηλευτές των τμημάτων που επιλέχθηκαν, με εξαίρεση το προσωπικό που κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας απουσίαζαν με οποιαδήποτε μακροχρόνια άδεια (αναρρωτική άδεια, άδεια μητρότητας ή αναστολή εργασίας λόγω μη εμβολιασμού).

## **8.7 Εξασφάλιση έγκρισης διεξαγωγής έρευνας- Ηθικά ζητήματα**

Για τη διεξαγωγή της έρευνας εξασφαλίστηκαν όλες οι απαραίτητες εγκρίσεις από αντίστοιχους φορείς που αναφέρονται παρακάτω:

- Από την επιτροπή του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση και Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας» του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.
- Από τη Διευθύντρια της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας του ΓΝΕ «Θριάσιο».
- Από τους Διευθυντές των τμημάτων που πραγματοποιήθηκε η έρευνα.
- Από το Επιστημονικό Συμβούλιο του ΓΝΕ «Θριάσιο».
- Από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΓΝΕ «Θριάσιο».

Στη παρούσα έρευνα ο τύπος των ερωτήσεων είναι κατά κύριο λόγο κλειστές ερωτήσεις. Αφορά κατανοητές ερωτήσεις, χωρίς άγνωστες και δύσκολες λέξεις ή έννοιες. Δεν συμπεριλήφθηκαν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, με εξαίρεση κάποια κοινωνικο-δημογραφικά στοιχεία που ήταν απαραίτητα να συμπληρωθούν. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική και ανώνυμη.

## **8.8 Συλλογή δεδομένων**

Πριν τη διανομή των ερωτηματολογίων, έγινε η ενημέρωση όλων των προϊσταμένων των τμημάτων που συμμετείχαν στην έρευνα, για τους σκοπούς και στόχους της μελέτης από την ερευνήτρια. Κατόπιν μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια στον εργασιακό χώρο των συμμετεχόντων



σε εκτυπωμένη μορφή. Σε όλους τους συμμετέχοντες πραγματοποιήθηκε επεξήγηση αναφορικά με την έρευνα, καθώς και του τρόπου με τον οποίον ο εργαζόμενος έπρεπε να απαντήσει. Τονίστηκε η ανωνυμία, το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων, η εθελοντική συμμετοχή και η ανάγκη να απαντάνε αυτό που τους αντιπροσωπεύει πραγματικά.

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν κατά το Δεκέμβρη του 2021, και η συμπλήρωση και η συλλογή τους διήρκησε δύο εβδομάδες από την ημερομηνία διανομής τους. Ο απαιτούμενος χρόνος για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν περίπου 10-15 λεπτά.

## **8.9 Δείγμα**

Μοιράστηκαν συνολικά 92 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 73 (79,34% ποσοστό απόκρισης) σε 5 κλινικές. Συγκεκριμένα:

- Στην Πνευμονολογική κλινική μοιράστηκαν 17 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 16.
- Στην Α Παθολογική κλινική μοιράστηκαν 17 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 17.
- Στην Β Παθολογική κλινική μοιράστηκαν 16 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 15.
- Στη ΜΕΘ Λατσείου μοιράστηκαν 30 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 21.
- Στη ΜΑΦ-Πλαστική Λατσείου μοιράστηκαν 12 ερωτηματολόγια και επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 4.

## **8.10 Περιορισμοί και αδυναμίες της έρευνας**

Ο κυριότερος περιορισμός της έρευνας είναι η διεξαγωγή της σε ένα νοσοκομείο, στο ΓΝΕ Θριάσιο, με αποτέλεσμα η γενίκευση των αποτελεσμάτων στον πληθυσμό να μην είναι δυνατή. Παράλληλα, η διανομή των ερωτηματολογίων διήρκησε μικρό χρονικό διάστημα, και ως εκ τούτου δε δόθηκε η ευκαιρία στα άτομα που έλειπαν τη δεδομένη χρονική διάρκεια, να συμμετάσχουν στην έρευνα. Ένας άλλος πρόσθετος περιοριστικός παράγοντας είναι η απουσία μεγάλου αριθμού νοσηλευτικού προσωπικού από τα καθήκοντά τους, εξαιτίας της αναστολής εργασίας λόγω μη εμβολιασμού τους.

Μια άλλη αδυναμία της μελέτης έγκειται στην αντικειμενικότητα και ειλικρίνεια των απαντήσεων. Καθώς πρόκειται για ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς με προσωπικά στοιχεία, αρκετοί συμμετέχοντες φάνηκαν καχύποπτοι και απρόθυμοι να απαντήσουν με ειλικρίνεια στις εκάστοτε ερωτήσεις, υπό το φόβο μη στιγματιστούν.

### 8.11 Περιγραφή Στατιστικής Ανάλυσης

Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων και η εξαγωγή αποτελεσμάτων, έγινε με το πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας SPSS 25 και περιλαμβάνει δύο ενότητες. Στην πρώτη ενότητα έγινε στατιστική ανάλυση όλων των βασικών κοινωνικο-δημογραφικών χαρακτηριστικών στοιχείων του δείγματος, καθώς και η διερεύνηση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου σε επίπεδο περιγραφικής στατιστικής. Στη δεύτερη ενότητα πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος των ερευνητικών υποθέσεων με τη χρήση της επαγωγικής στατιστικής και της θεωρίας του ελέγχου υποθέσεων.

Συγκεκριμένα, για τον έλεγχο στατιστικά σημαντικής διαφοράς της μέσης τιμής των διαστάσεων του ερωτηματολογίου από τη τιμή 0 (τιμή αναφοράς), εφαρμόστηκε το one sample t-test. Για την επίδραση του φύλου στις διάφορες διαστάσεις μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς, χρησιμοποιήθηκε το Independent samples t-test. Η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στις εκάστοτε διαστάσεις ελέγχθηκε με το One Way ANOVA test και στις περιπτώσεις που έβγαине στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα, η ανάλυση συνεχιζόταν με τη χρήση του Tukey HSD Post Hoc test, προκειμένου να διερευνηθούν τα ζεύγη που είχαν σημαντικές διαφορές. Το One Way ANOVA test χρησιμοποιήθηκε επίσης, για τη σύγκριση των μέσων επιπέδων της κάθε διάστασης WPVB ως προς τις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης. Τα test αυτά (t-test, ANOVA) είναι αρκετά ανθεκτικά σε εκτροπές από την κανονικότητα και χρησιμοποιήθηκαν σε όλες τις περιπτώσεις εκτός από εκείνες όπου η ασυμμετρία ήταν εξαιρετικά έντονη. Στις περιπτώσεις αυτές χρησιμοποιήθηκαν τα αντίστοιχα μη παραμετρικά test (One Sample Wilcoxon Signed Rank Test, Mann-Whitney U test και Kruskal-Wallis test). Ο έλεγχος ύπαρξης γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στην ηλικία των συμμετεχόντων και στις διαστάσεις του WPVB, εφαρμόστηκε με τον συντελεστή γραμμικής συσχέτισης του Spearman, καθώς οι μεταβλητές μεταξύ τους δεν κατανέμονταν κανονικά. Τέλος, για τη διερεύνηση της γραμμικής συσχέτισης της κάθε διάστασης με τα έτη προϋπηρεσίας, χρησιμοποιήθηκε επίσης ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, αφού ούτε εδώ οι μεταβλητές δεν κατανέμονταν κανονικά μεταξύ τους.

Τιμή αναφοράς για την ανάλυση είναι το 0, που υποδηλώνει το ποτέ. Τιμές πάνω από 0 φανερώνουν την ύπαρξη του φαινομένου mobbing. Για τις ανάγκες της ανάλυσης της έρευνας, δημιουργήθηκε μία πέμπτη διάσταση, η «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης», η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των 33 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου WPVB [(total score/33), (Koinis et al 2019 c)].

Ως επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας επιλέχθηκε το  $\alpha=0,05$ .

## 8.12 Στατιστική ανάλυση

### 8.12.1 Περιγραφική ανάλυση

Διανεμήθηκαν συνολικά 92 ερωτηματολόγια, από τα οποία τα 73 συμπληρώθηκαν σε όλο το εύρος των ερωτήσεων και συμμετείχαν στην έρευνα, ενώ τα 19 ήταν άκυρα. Το ποσοστό απόκρισης ανέρχεται στο 79,34%.

Διανεμηθέντα ερωτηματολόγια	92
Έγκυρα	73
Άκυρα	19
Ποσοστό απόκρισης	79,34%

**ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Ερωτηματολόγια**

### 8.12.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην παρακάτω ενότητα, αναλύονται τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ενότητα “κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά” του ερωτηματολογίου, η οποία περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα έτη προϋπηρεσίας.

Το συνολικό δείγμα ανέρχεται σε 73 νοσηλευτές, οι οποίοι όπως αναφέρθηκε επελέγησαν με τη χρήση της δειγματοληψίας ευκολίας (convenience sampling). Από τα άτομα αυτά, όπως φαίνεται στον πίνακα 11, το 91,8% των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες, ενώ το μόλις το 8,2% ήταν άνδρες.

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	6	8,2	8,2	8,2
	Γυναίκα	67	91,8	91,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

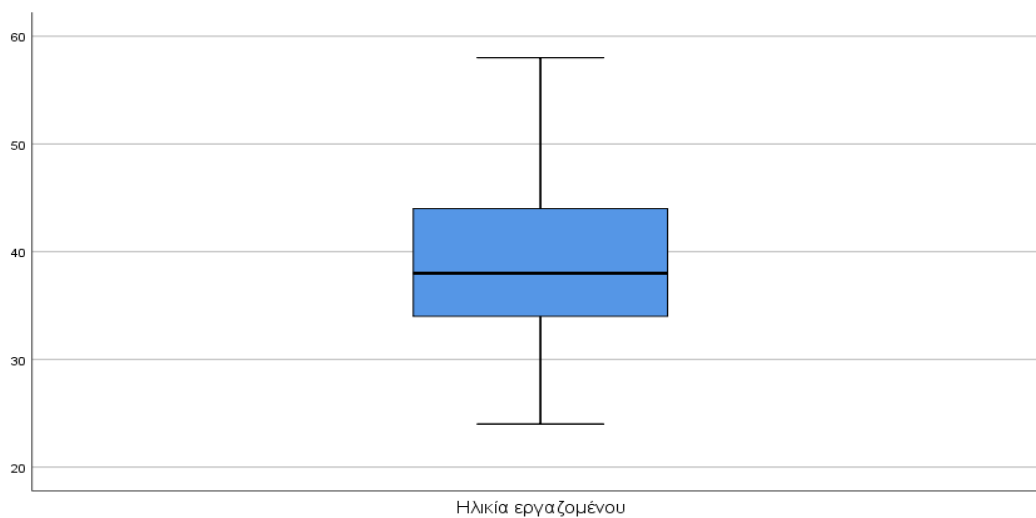
**ΠΙΝΑΚΑΣ 10. Φύλο εργαζομένου**

Στον πίνακα 11 παρουσιάζεται η ηλικία των εργαζομένων, στους οποίους η μέση ηλικία των ατόμων στο δείγμα είναι τα  $39,03 \pm 7,798$  έτη, με διάμεση ηλικία τα 38 έτη. Η επικρατούσα τιμή είναι επίσης τα 38 έτη. Η ασυμμετρία είναι θετική 0,343, ενώ η κύρτωση είναι αρνητική -0,149. Η μικρότερη ηλικία εργαζομένου είναι τα 24 έτη, ενώ η μεγαλύτερη τα 58 έτη.

#### Ηλικία

Mean	39,03
Median	38,00
Mode	38
Std. Deviation	7,798
Skewness	0,343
Std. Error of Skewness	0,281
Kurtosis	-0,149
Std. Error of Kurtosis	0,555
Minimum	24
Maximum	58

**ΠΙΝΑΚΑΣ 11.** Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την Ηλικία εργαζομένων



**ΓΡΑΦΗΜΑ 1.** Θηκόγραμμα για την Ηλικία εργαζομένων

Στον πίνακα 12 αναλύεται η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα. Από τους 73 συνολικά συμμετέχοντες οι 39 είναι έγγαμοι σε ποσοστό 53,4%, οι 22 είναι άγαμοι σε ποσοστό 30,1%, ενώ οι μόλις 12 ανήκουν σε άλλους είδους κατηγορία, καταλαμβάνοντας το 16,4%. Στην κατηγορία «άλλο» συμπεριλαμβάνονται οι χήροι/ες και διαζευγμένοι/ες.

### Οικογενειακή Κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έγγαμος	39	53,4	53,4	53,4
	Άγαμος	22	30,1	30,1	83,6
	Άλλο	12	16,4	16,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

**ΠΙΝΑΚΑΣ 12. Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την Οικογενειακή Κατάσταση**

Όπως φαίνεται και στον πίνακα 13, από το δείγμα των συμμετεχόντων, το μεγαλύτερο μέρος καταλαμβάνουν οι απόφοιτοι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης σε ποσοστό 42,5%, ενώ ακολουθούν οι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε σύνολο 31,5%. Τρίτοι στην κατηγορία είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών που αντιστοιχούν στο 19,2%, ενώ μόλις το 6,8% είναι οι νοσηλευτές Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης.

### Επίπεδο εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	M.Sc/Ph.D.	14	19,2	19,2	19,2
	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	5	6,8	6,8	26,0
	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης	31	42,5	42,5	68,5
	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	23	31,5	31,5	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

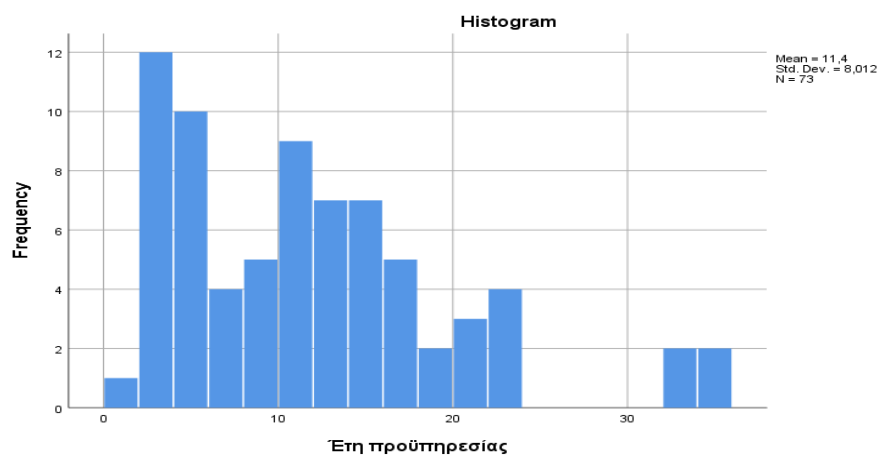
**ΠΙΝΑΚΑΣ 13 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για το Επίπεδο Εκπαίδευσης**

Τελευταία στα δημογραφικά χαρακτηριστικά είναι τα έτη προϋπηρεσίας, που όπως δείχνει και ο πίνακας 14, η μέση προϋπηρεσία των συμμετεχόντων στην έρευνα, είναι τα 11,40 ±8,012 έτη, με διάμεση προϋπηρεσία τα 10 έτη. Η επικρατούσα τιμή είναι τα 5 έτη. Η ασυμμετρία και η κύρτωση κυμαίνονται στο 1,121 και 1,251 αντίστοιχα. Η ελάχιστη προϋπηρεσία είναι το 1 έτος, ενώ η μέγιστη τα 35 έτη.

#### Έτη προϋπηρεσίας

Mean	11,40
Median	10,00
Mode	5
Std. Deviation	8,012
Skewness	1,121
Std. Error of Skewness	0,281
Kurtosis	1,251
Std. Error of Kurtosis	0,555
Minimum	1
Maximum	35

**ΠΙΝΑΚΑΣ 14.** Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τα Έτη προϋπηρεσίας



**ΓΡΑΦΗΜΑ 2** Έτη προϋπηρεσίας

### 8.12.3 Επίπεδο διαστάσεων του ερωτηματολογίου μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς

Από τον πίνακα 15 παρατηρούμε ότι:

Για την διάσταση της «απομόνωσης του ατόμου από την εργασία του», η μέση τιμή είναι  $0,5915 \pm 0,7512$ , η διάμεση τιμή φτάνει στο 0,3636 ενώ η επικρατούσα τιμή είναι το 0. Η ασυμμετρία είναι θετική 2,422, όπως και η κύρτωση με 7,819. Η ελάχιστη τιμή είναι το 0 και η μέγιστη το 4,18.

Αντίστοιχα οι τιμές για την «επίθεση στον εργασιακό χώρο» φτάνουν για τη μέση τιμή το  $1,1720 \pm 0,95$ , για τη διάμεση το 1,1111, ενώ η επικρατούσα είναι το 0. Ομοίως και εδώ η ασυμμετρία και η κύρτωση είναι θετική με νούμερα το 0,774 και 0,433 αντίστοιχα. Η ελάχιστη τιμή είναι επίσης το 0 και η μέγιστη το 4,22.

Όσον αφορά τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο», η μέση τιμή είναι  $0,9285 \pm 0,815$ , η διάμεση 0,6667 και η επικρατούσα τιμή το 0. Εδώ η ασυμμετρία είναι θετική (0,845) ενώ η κύρτωση αρνητική (-0,162), η ελάχιστη τιμή το 0, ενώ μέγιστη είναι το 3,22.

Τέλος, στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές», οι τιμές που παρατηρούνται είναι: μέση τιμή:  $0,1473 \pm 0,325$ , η διάμεσος και η επικρατούσα τιμή είναι το 0. Η ασυμμετρία είναι θετική με τιμή 2,061 και η κύρτωση θετική με τιμή 2,844. Η ελάχιστη τιμή παραμένει το 0 και η μέγιστη 1,25.

Συνολικά σαν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης βλέπουμε ότι η μέση τιμή είναι ίση με  $0,7098 \pm 0,603$ , η διάμεση τιμή ισούται με 0,5455 και η επικρατούσα τιμή είναι το 0. Η ασυμμετρία και η κύρτωση είναι θετικές με αντίστοιχες τιμές 0,969 και 0,476. Εδώ η ελάχιστη τιμή είναι 0 και μέγιστη 2,49.



	Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης
Mean	0,5915	1,1720	0,9285	0,1473	0,7098
Median	0,3636	1,1111	0,6667	0,0000	0,5455
Mode	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Std. Deviation	0,75120	0,94970	0,81531	0,32499	0,60304
Skewness	2,422	0,774	0,845	2,061	0,969
Std. Error of Skewness	0,281	0,281	0,281	0,281	0,281
Kurtosis	7,819	0,433	-0,162	2,844	0,476
Std. Error of Kurtosis	0,555	0,555	0,555	0,555	0,555
Minimum	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maximum	4,18	4,22	3,22	1,25	2,49

**ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Επίπεδο των διαστάσεων του ερωτηματολογίου μέτρησης WPVB**

Στους παρακάτω πίνακες περιγράφονται αναλυτικά ποιες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου WPVB αποτελούν τη κάθε διάσταση.

Δεν σου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξεις την αξία σου
Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σου επικρίνονται και απορρίπτονται
Σου αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήσουν υπεύθυνος και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση
Σε ελέγχουν άτομα ιεραρχικά κατώτερα
Δεν σε πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις
Δεν παίρνεις απάντηση όταν ζητάς συνάντηση και διάλογο
Σου συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος
Συχνά σε διακόπτουν όταν μιλάς
Δεν απαντούν στα e-mail που στέλνεις και στα τηλεφωνήματά σου

Σε πιέζουν να παραιτηθείς ή να αλλάξεις χώρο εργασίας
Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου

**ΠΙΝΑΚΑΣ 16 Διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»**

Σε υποχρεώνουν να κάνεις μία δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σου
Πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σου
Σε κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είσαι υπεύθυνος
Σε θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μία εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα
Πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σου και στα αποτελέσματα της δουλειάς σου
Πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική σου επάρκεια στη δουλειά σου
Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο
Θεωρούν ότι το έργο που έχεις παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο
Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σου

**ΠΙΝΑΚΑΣ 17 Διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»**

Κάποιος μιλά για σένα ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο
Λέγονται αναληθή πράγματα για σένα
Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε σένα χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων
Υπονοούν ότι δεν είσαι καλά από ψυχολογικής πλευράς
Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σου
Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σου ζωή
Σε απειλούν λεκτικά

Αντιμετωπίζεις συμπεριφορές όπως χτύπημα του χεριού στο τραπέζι
Γράφονται άδικες αναφορές για σένα

**ΠΙΝΑΚΑΣ 18 Διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»**

Αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να σου μιλούν
Όταν εισέρχεστε σε χώρο οικείο για εσάς, αφήνουν τον χώρο όπου βρίσκεστε
Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα
Άσκησαν σωματική βία εναντίον σου

**ΠΙΝΑΚΑΣ 19 Διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»**

#### 8.12.4 Επίπεδο των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς

Από τους συμμετέχοντες του δείγματος το 66,8% δήλωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν ποτέ βίαιη συμπεριφορά βάση του ερωτηματολογίου, το 6,8% ότι μόνο μία φορά ενώ το 14,6 ότι ενίοτε έρχεται αντιμέτωπο με αυτό. Επίσης, το 7,01% παραδέχεται ότι αρκετές φορές είναι θύμα εκφοβιστικών συμπεριφορών, ενώ το 3,65% ότι είναι συχνά. Μόλις το 1,4% των νοσηλευτών αναγνωρίζει ότι διαρκώς υπόκεινται σε mobbing. Από το σύνολο των θυμάτων, η πλειοψηφία παρενοχλήθηκε από προϊστάμενο (14,23%) και ακολουθούν με ελάχιστη διαφορά οι συνάδελφοι (13,82%). Οι κατηγορία των «άλλων» είναι θύτες σε ποσοστό 5.48%, ενώ οι υφιστάμενοι μόλις το 0,17%.

#### ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΚΘΕΣΗΣ

#### ΠΟΙΟΣ ΤΟ ΕΚΑΝΕ

	Ποτέ	Μία φορά	Ενίοτε	Αρκετές φορές	Συχνά	Διαρκώς	Προϊστάμενος	Συνάδελφοι	Υφιστάμενος	Άλλος/η
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Κάποιος μιλά για σένα ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και	22 30,1%	5 6,8%	18 24,7%	15 20,5%	11 15,1%	2 2,7%	14 19,2%	28 38,4%	-	9 12,3%

υποτιμητικό τρόπο										
Λέγονται αναληθή πράγματα για σένα	22 30,1%	9 12,3%	16 21,9%	11 15,1%	13 17,8%	2 2,7%	11 15,1%	33 45,2%	-	7 9,6%
Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε σένα χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων	35 47,9%	6 8,2%	17 23,3%	11 15,1%	4 5,5%	-	12 16,4%	19 26%	-	7 9,6%
Υπονοούν ότι δεν είσαι καλά από ψυχολογικής πλευράς	46 63%	4 5,5%	13 17,8%	7 9,6%	3 4,1%	-	11 15,1%	11 15,1%	-	5 6,8%
Σε υποχρεώνουν να κάνεις μία δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σου	48 65,8%	4 5,5%	13 17,8%	7 9,6%	1 1,4%	-	11 15,1%	6 8,2%	-	8 11%
Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σου	40 54,8%	9 12,3%	13 17,8%	8 11%	3 4,1%	-	12 16,4%	16 21,9%	-	5 6,8%
Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σου ζωή	55 75,3%	2 2,7%	5 6,8%	8 11%	3 4,1%	-	5 6,8%	12 16,4%	-	1 1,4%
Σε απειλούν λεκτικά	54 74%	10 13,7%	6 8,2%	1 1,4%	1 1,4%	1 1,4%	7 9,6%	4 5,5%	-	8 11%
Αντιμετωπίζεις συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι	63 86,3%	4 5,5%	3 4,1%	2 2,7%	-	1 1,4%	5 6,8%	-	-	5 6,8%
Πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σου	34 46,6%	10 13,7%	19 26%	6 8,2%	3 4,1%	1 1,4%	15 20,5%	20 27,4%	-	4 5,5%

Σε κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είσαι υπεύθυνος	33 45,2%	9 12,3%	20 27,4%	6 8,2%	4 5,5%	1 1,4%	16 21,9%	16 21,9%	-	8 11%
Σε θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μία εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα	35 47,9%	10 13,7%	19 26%	6 8,2%	2 2,7%	1 1,4%	17 23,3%	15 20,5%	-	6 8,2%
Πάντα ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σου και στα αποτελέσματα της δουλειάς σου	27 37%	12 16,4%	26 35,6%	2 2,7%	5 6,8%	1 1,4%	16 21,9%	23 31,5%	-	7 9,6%
Πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική σου επάρκεια στη δουλειά σου	33 45,2%	8 11%	19 26%	8 11%	3 4,1%	2 2,7%	18 24,7%	18 24,7%	-	4 5,5%
Γράφονται άδικες αναφορές για σένα	67 91,8%	4 5,5%	2 2,7%	-	-	-	2 2,7%	-	-	4 5,5%
Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο	28 38,4%	5 6,8%	14 19,2%	16 21,9%	8 11%	2 2,7%	22 30,1%	15 20,5%	1 1,4%	7 9,6%
Δεν σου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξεις την αξία σου	42 57,5%	1 1,4%	15 20,5%	5 6,8%	7 9,6%	3 4,1%	20 27,4%	8 11%	-	3 4,1%
Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σου επικρίνονται και απορρίπτονται	45 61,6%	6 8,2%	15 20,5%	2 2,7%	3 4,1%	2 2,7%	17 23,3%	7 9,6%	-	4 5,5%

Σου αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήσουν υπεύθυνος και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση	61 83,6 %	3 4,1%	4 5,5%	5 6,8	-	-	8 11%	3 4,1%	-	1 1,4%
Σε ελέγχουν άτομα ιεραρχικά κατώτερα	53 72,6 %	3 4,1%	8 11%	6 8,2%	1 1,4%	2 2,7%	6 8,2%	11 15,1%	1 1,4%	2 2,7%
Θεωρούν ότι το έργο που έχεις παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο	36 49,3 %	5 6,8%	17 23,3%	9 12,3%	4 5,5%	2 2,7%	18 24,7%	13 17,8%	1 1,4%	5 6,8%
Δεν σε πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις	65 89%	3 4,1%	3 4,1%	-	-	2 2,7%	3 4,1%	5 6,8%	-	-
Δεν παίρνεις απάντηση όταν ζητάς συνάντηση και διάλογο	56 76,7 %	6 8,2%	7 9,6%	3 4,1%	-	1 1,4%	8 11%	5 6,8%	1 1,4%	3 4,1%
Σου συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος	54 74%	3 4,1%	11 15,1%	3 4,1%	1 1,4%	1 1,4%	9 12,3%	10 13,7%	-	-
Συχνά σε διακόπτουν όταν μιλάς	35 47,9 %	7 9,6%	20 27,4%	7 9,6%	2 2,7%	2 2,7%	15 20,5%	18 24,7%	-	5 6,8%
Δεν απαντούν στα email που στέλνεις και στα τηλεφωνήματά σου	65 89%	4 5,5%	2 2,7%	1 1,4%	-	1 1,4%	5 6,8%	1 1,4%	-	2 2,7%
Αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να σου μιλούν	66 90,4 %	1 1,4%	6 8,2%	-	-	-	6 8,2%	1 1,4%	-	-
Όταν εισέρχεστε σε χώρο οικείο για εσάς,	62 84,9 %	4 5,5%	5 6,8%	1 1,4%	-	1 1,4%	7 9,6%	4 5,5%	-	-

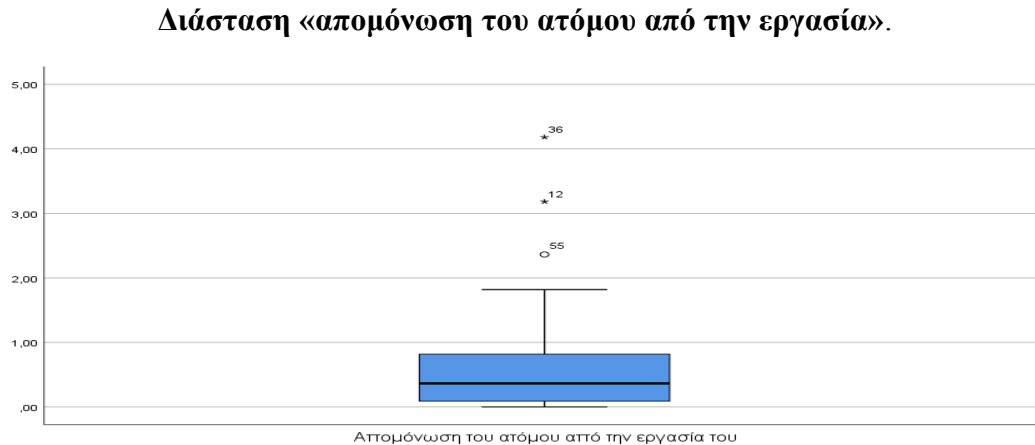
αφήνουν τον χώρο όπου βρίσκεστε										
Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σου	47 64,4 %	6 8,2%	9 12,3%	6 8,2%	4 5,5%	1 1,4%	15 20,5%	7 9,6%	-	4 5,5%
Σε πιέζουν να παραιτηθείς ή να αλλάξεις χώρο εργασίας	65 89%	5 6,8%	2 2,7%	-	1 1,4%	-	3 4,1%	2 2,7%	-	3 4,1%
Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου	61 83,6 %	-	5 6,8%	5 6,8%	1 1,4%	1 1,4%	9 12,3%	2 2,7%	-	1 1,4%
Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα	72 98,6 %	-	-	1 1,4%	-	-	-	-	-	1 1,4%
Άσκησαν σωματική βία εναντίον σου	70 95,9 %	2 2,7%	-	1 1,4%	-	-	-	-	-	3 4,1%

**ΠΙΝΑΚΑΣ 20 Επίπεδο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς**

## 8.12.5 Επαγωγική στατιστική- Διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων

### 8.12.5.1 Διερεύνηση επιπέδου βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της κάθε διάστασης

Σκοπός της παρούσας ενότητας είναι η διερεύνηση του επιπέδου mobbing του δείγματος στις εκάστοτε διαστάσεις του ερωτηματολογίου WPVB.



**ΓΡΑΦΗΜΑ 3** *Θηκόγραμμα διάστασης «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»*

Προκειμένου να ελεγχθεί αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της μέσης τιμής της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» από την τιμή 0, εφαρμόστηκε το one sample t-test, καθώς οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ισχύουν (Γράφημα 3).

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	73	0,5915	0,75120	0,08792

**ΠΙΝΑΚΑΣ 21** *Αποτελέσματα απομόνωσης του ατόμου από την εργασία του*



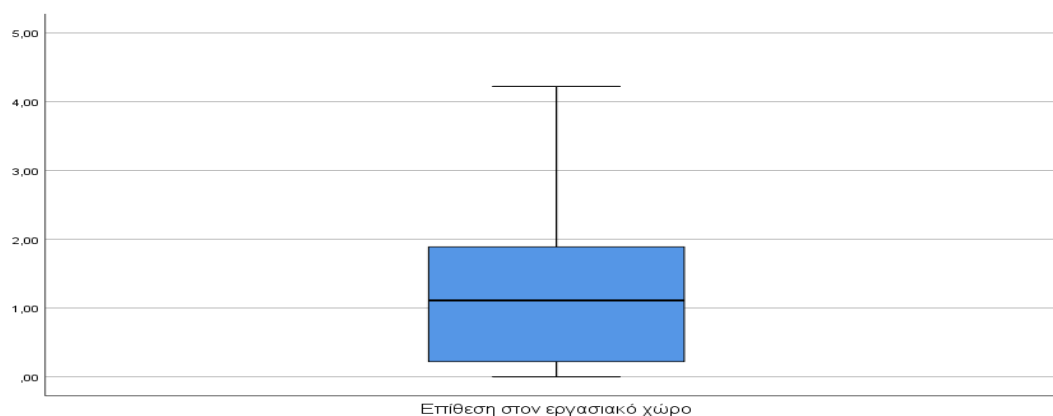
### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
					Test Value = 0	
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	6,728	72	0,000	0,59153	0,4163	0,7668

**ΠΙΝΑΚΑΣ 22** Αποτελέσματα απομόνωσης του ατόμου από την εργασία του *One Sample Test*

Από τον πίνακα 22 φαίνεται ότι το test είναι σημαντικό ( $t = 6,728$ ,  $p\text{-value} < 0,001$ ), αποτέλεσμα που δείχνει ότι η μέση τιμή της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» διαφοροποιείται σημαντικά από τη τιμή αναφοράς, ενώ από τον πίνακα 21 διακρίνεται ότι η μέση τιμή της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» είναι μεγαλύτερη από τη τιμή 0.

### Διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 4** Θηκόγραμμα διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο»

Με σκοπό τον έλεγχο της ύπαρξης στατιστικά σημαντικής διαφοράς της μέσης τιμής της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» από τη τιμή αναφοράς (0), εφαρμόστηκε το one sample t-test, καθώς οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ισχύουν (Γράφημα 4).

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	73	1,1720	0,94970	0,11115

**ΠΙΝΑΚΑΣ 23** Αποτελέσματα επίθεσης στον εργασιακό χώρο

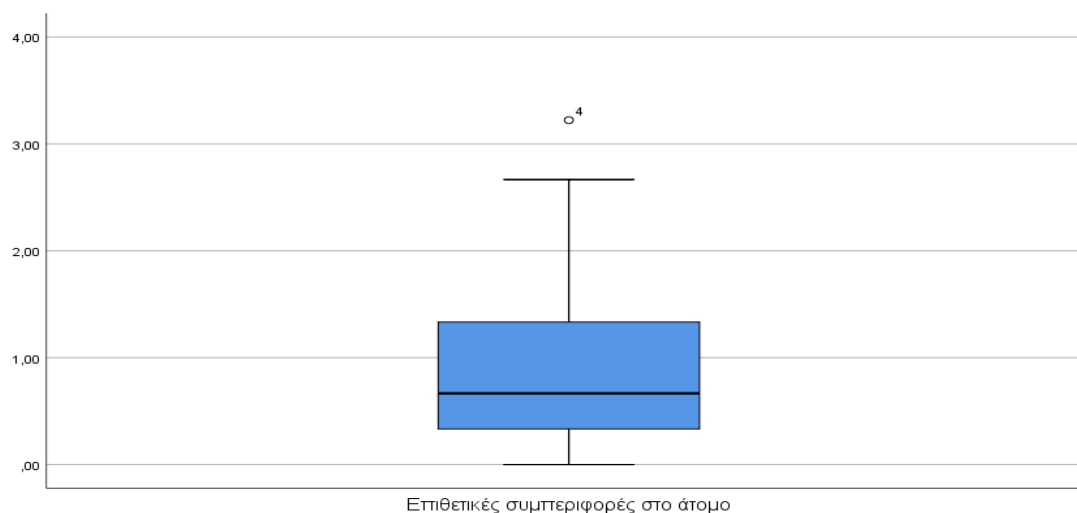
#### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
					Επίθεση στον εργασιακό χώρο	10,544

**ΠΙΝΑΚΑΣ 24** Αποτελέσματα επίθεσης στον εργασιακό χώρο *One Sample Test*

Από τον πίνακα 24 φαίνεται ότι το test είναι σημαντικό ( $t = 10,544$ ,  $p\text{-value} < 0,001$ ), αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι η μέση τιμή της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» διαφοροποιείται σημαντικά από τη τιμή αναφοράς και μάλιστα όπως φαίνεται και από τον πίνακα 23 υπάρχει ισχυρή ένδειξη ότι η μέση τιμή της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» είναι μεγαλύτερη από τη τιμή 0.

## Διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 5** Θηκόγραμμα διάστασης «Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»

Εφαρμόστηκε το one sample t-test, καθώς οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ισχύουν (Γράφημα 5), για να ελεγχθεί η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς της μέσης τιμής της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» από τη τιμή αναφοράς, που είναι το 0.

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	73	0,9285	0,81531	0,09543

**ΠΙΝΑΚΑΣ 25** Αποτελέσματα επιθετικών συμπεριφορών στο άτομο

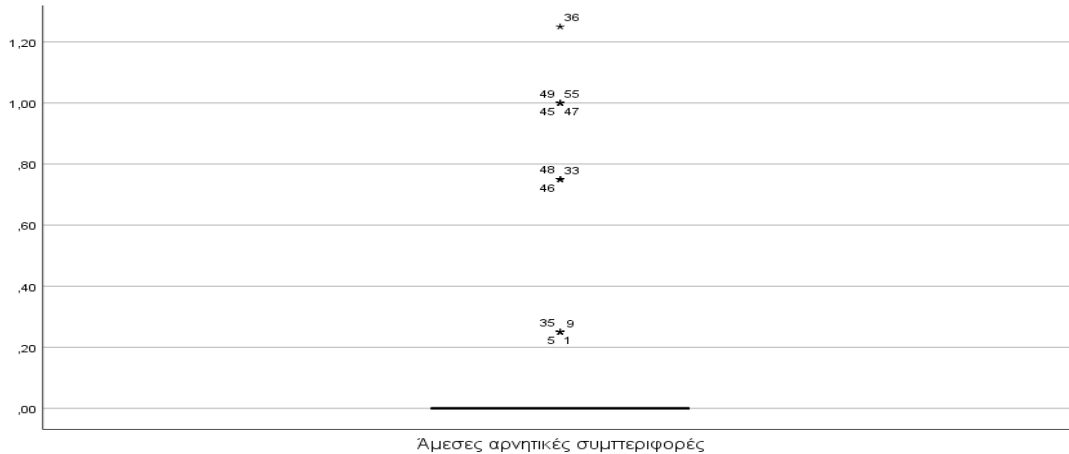
### One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
					Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	9,730

**ΠΙΝΑΚΑΣ 26** Αποτελέσματα επιθετικών συμπεριφορών στο άτομο *One Sample Test*

Ο πίνακας 26 φανερώνει ότι το test είναι σημαντικό ( $t=9,730$ ,  $p\text{-value} < 0,001$ ), αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι η μέση τιμή της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» διαφοροποιείται σημαντικά από τη τιμή αναφοράς.

**Διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».**

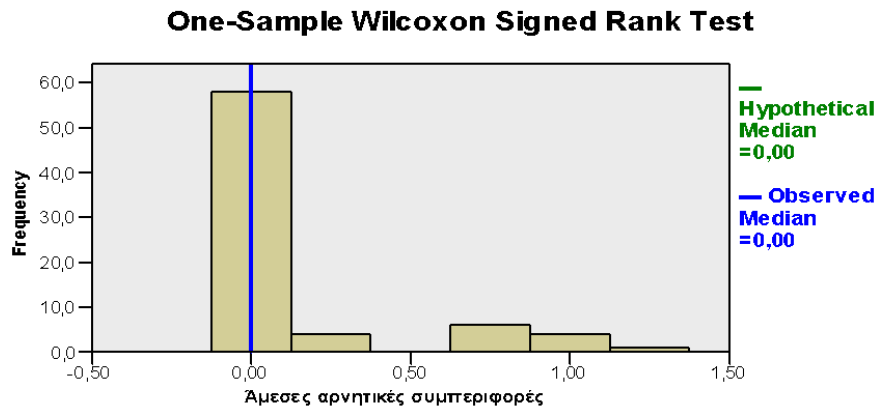


**ΓΡΑΦΗΜΑ 6** *Θηκόγραμμα για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»*

Από το γράφημα 6 φαίνεται ότι οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του t-test δεν ισχύουν (έντονη ασυμμετρία καθώς και πολλές ακραίες τιμές). Οπότε, προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς της διάμεσης τιμής της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» από την τιμή αναφοράς (0), εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό One Sample Wilcoxon Signed Rank Test.

<b>Hypothesis Test Summary</b>				
	<b>Null Hypothesis</b>	<b>Test</b>	<b>Sig.</b>	<b>Decision</b>
<b>1</b>	The median of Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές equals 0,00.	One-Sample Wilcoxon Signed Rank Test	0,001	Reject the null hypothesis.
Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.				

**ΠΙΝΑΚΑΣ 27** *Αποτελέσματα άμεσων αρνητικών συμπεριφορών One Sample Wilcoxon Signed Rank Test (Hypothesis Test Summary)*

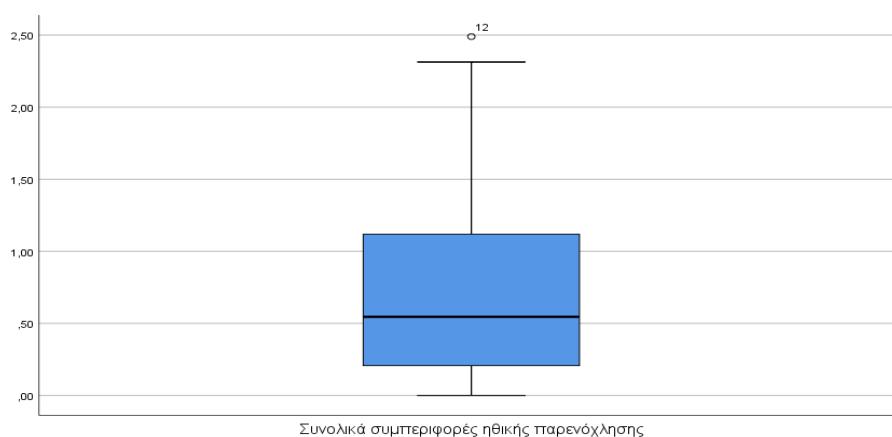


<b>Total N</b>	73
<b>Test Statistic</b>	120,000
<b>Standard Error</b>	17,410
<b>Standardized Test Statistic</b>	3,446
<b>Asymptotic Sig. (2-sided test)</b>	,001

**ΠΙΝΑΚΑΣ 28** Αποτελέσματα άμεσων αρνητικών συμπεριφορών *One Sample Wilcoxon Signed Rank Test*

Όπως φαίνεται στον πίνακα 28 το test είναι στατιστικά σημαντικό ( $W=120$ ,  $p\text{-value}=0,001$ ), αποτέλεσμα που δείχνει ότι η διάμεση τιμή της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» διαφοροποιείται σημαντικά από τη τιμή αναφοράς (0), εύρημα που υποδηλώνει την ύπαρξη συμπεριφορών Ηθικής Παρενόχλησης.

### Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης.



### ΓΡΑΦΗΜΑ 7 Θηκόγραμμα διάστασης «Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»

Βάση του γραφήματος 7 φαίνεται ότι ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εφαρμογή του one sample t-test, το οποίο και εφαρμόστηκε προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς της μέσης τιμής της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» από τη τιμή 0.

#### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	73	0,7098	0,60304	0,07058

**ΠΙΝΑΚΑΣ 29** Αποτελέσματα συνολικών συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης

#### One-Sample Test

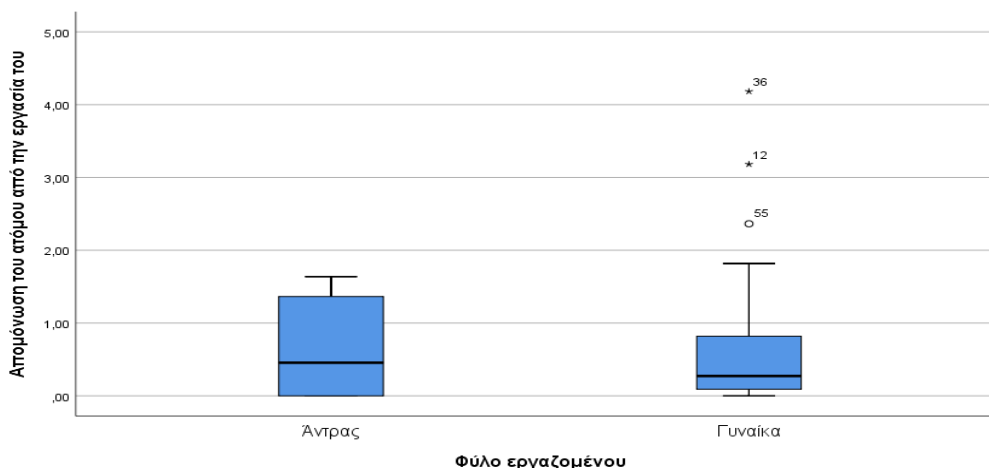
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	10,057	72	0,000	0,70981	0,5691	0,8505

**ΠΙΝΑΚΑΣ 30** Αποτελέσματα συνολικών συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης One Sample Test

Σύμφωνα με τον πίνακα 30 το test είναι σημαντικό ( $t = 10,057$ ,  $p\text{-value} < 0,01$ ), αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι η μέση τιμή της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» διαφοροποιείται σημαντικά από τη τιμή αναφοράς

### 8.12.5.2 Διερεύνηση επίδρασης του φύλου στις διαστάσεις της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς

Η ενότητα αυτή έχει ως σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης του φύλου του εργαζομένου με τις διαστάσεις μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.



**ΓΡΑΦΗΜΑ 8** Θηκογράμματα της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του Φύλου

Με σκοπό τον έλεγχο της επίδρασης του φύλου στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» και εφόσον οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του independent sample t-test δεν ισχύουν (Γράφημα 8), έγινε χρήση του μη παραμετρικού test Mann-Whitney.

#### Ranks

	Φύλο εργαζομένου	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Άντρας	6	39,08	234,50
	Γυναίκα	67	36,81	2466,50
	Total	73		

**ΠΙΝΑΚΑΣ 31** Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία» στις κατηγορίες του Φύλου

Απομόνωση του ατόμου από την  
εργασία του

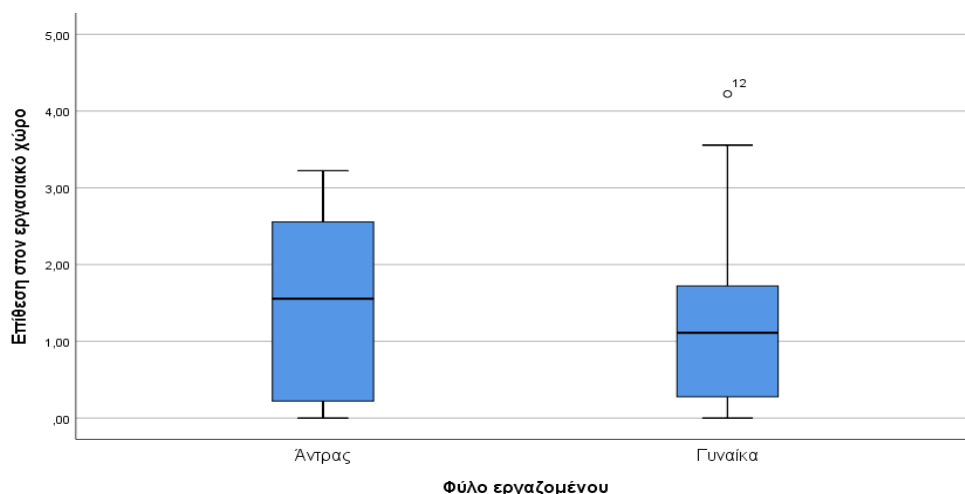
Mann-Whitney U	188,500
Wilcoxon W	2466,500
Z	-0.253
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.800

a. Grouping Variable: Φύλο εργαζομένου

**ΠΙΝΑΚΑΣ 32** Αποτελέσματα του *Mann-Whitney U test* για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του Φύλου

Από τον πίνακα 32 φαίνεται ότι το test δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} = 0,800$ ), δηλαδή το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση μέτρησης βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της διάστασης «απομόνωσης του ατόμου από την εργασία του»





**ΓΡΑΦΗΜΑ 9** *Θηκογράμματα της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του Φύλου*

Χρησιμοποιήθηκε το independent samples t-test με σκοπό τον έλεγχο της επίδρασης του φύλου στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο», καθώς οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ισχύουν (γράφημα 9).

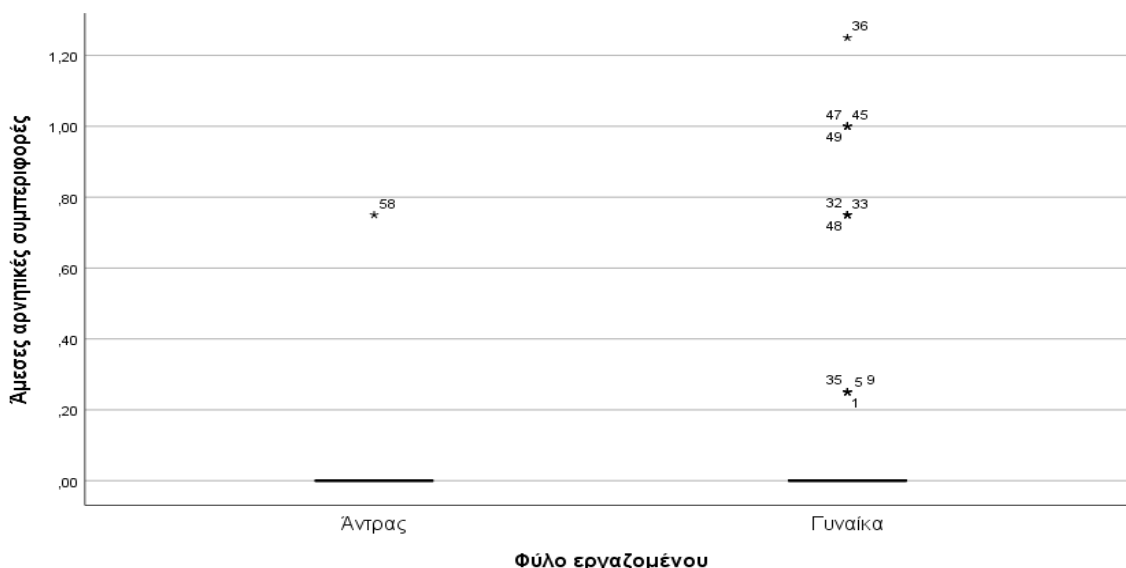
	Φύλο εργαζομένου	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Άντρας	6	1,5185	1,27979	0,52247
	Γυναίκα	67	1,1410	0,92084	0,11250

**ΠΙΝΑΚΑΣ 33** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του Φύλου*

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
									Lower	Upper	
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Equal variances assumed	1,674	0,200	0,932	71	0,354	0,37756	0,40507	-0,43013	1,18525	
	Equal variances not assumed			0,706	5,473	0,509	0,37756	0,53445	-0,96129	1,71641	

**ΠΙΝΑΚΑΣ 34 Αποτελέσματα του *Independent samples t-test* για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του Φύλου**

Ο πίνακας 34 δείχνει ότι το test δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $t = 0,932$ ,  $p\text{-value} = 0,354$ ), δηλαδή το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση μέτρησης βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 10** *Θηκογράμματα της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του Φύλου*

Με σκοπό τον έλεγχο της επίδρασης του φύλου στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» και εφόσον οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του independent sample t-test δεν ισχύουν (Γράφημα 10), έγινε χρήση του μη παραμετρικού test Mann-Whitney.

		Ranks		
Φύλο εργαζομένου		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Άντρας	6	35,50	213,00
	Γυναίκα	67	37,13	2488,00
	Total	73		

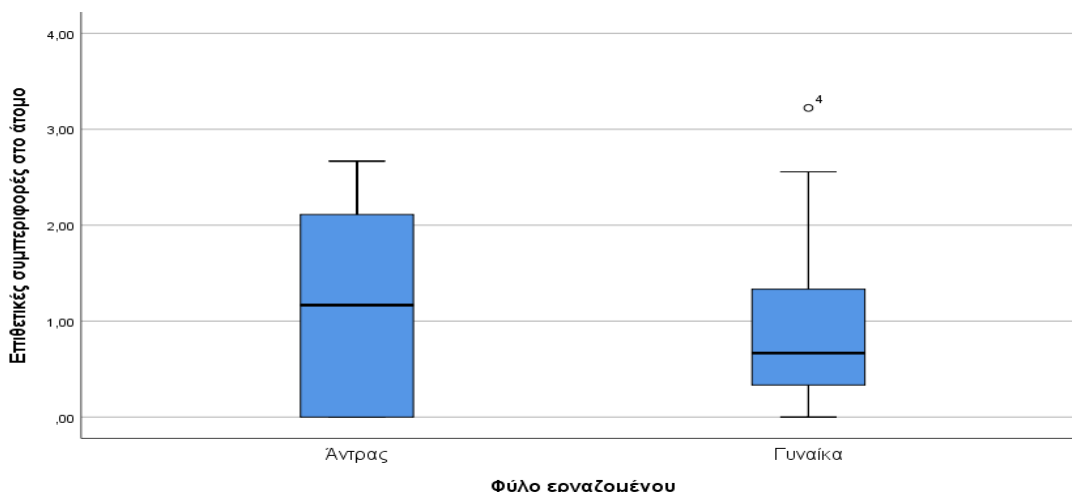
**ΠΙΝΑΚΑΣ 35** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του Φύλου*

	Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές
Mann-Whitney U	192,000
Wilcoxon W	213,000
Z	-0,256
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,798

a. Grouping Variable: Φύλο εργαζομένου

**ΠΙΝΑΚΑΣ 36** *Αποτελέσματα του Mann-Whitney U test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του Φύλου*

Σύμφωνα με τον πίνακα 36 το test δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value} = 0,798$ ), δηλαδή το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση μέτρησης βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 11** *Θηκογράμματα της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του Φύλου*

Για τον έλεγχο της επίδρασης του φύλου στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο», εφόσον οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ισχύουν (Γράφημα 11), αξιοποιήθηκε το independent samples t-test.

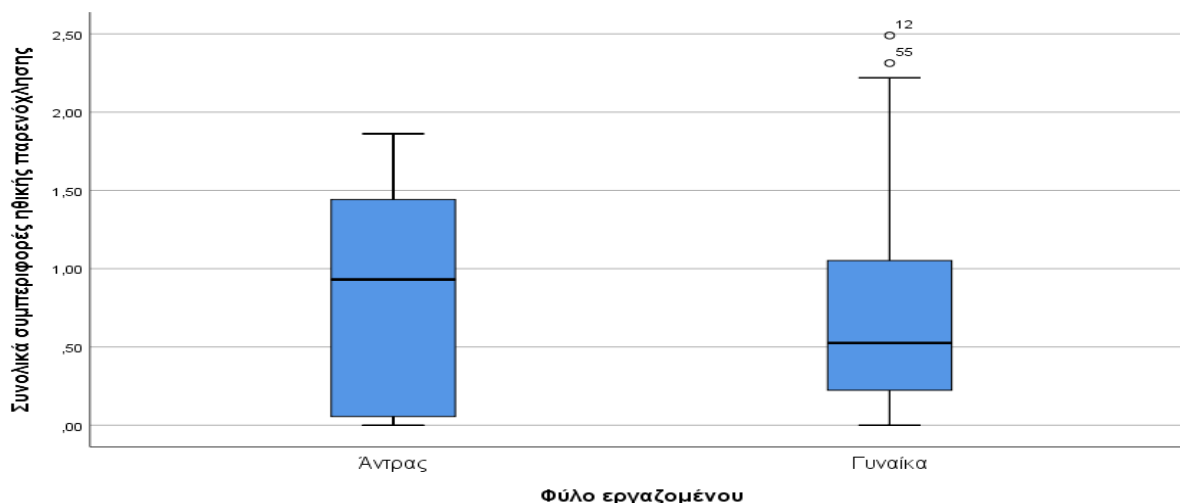
	Φύλο εργαζομένου	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Άντρας	6	1,1852	1,09695	0,44783
	Γυναίκα	67	0,9055	0,79214	0,09677

**ΠΙΝΑΚΑΣ 37** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του Φύλου*

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Equal variances assumed	1,585	0,212	0,803	71	0,425	0,27971	0,34829	-0,41477	0,97419
	Equal variances not assumed			0,611	5,477	0,566	0,27971	0,45816	-0,86784	1,42727

**ΠΙΝΑΚΑΣ 38** Αποτελέσματα του *Independent samples t-test* για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του Φύλου

Το test βάση του πίνακα 38 δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $t = 0,803$ ,  $p\text{-value} = 0,425$ ), επομένως το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση μέτρησης βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 12** *Θηκογράμματα της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του Φύλου*

Εφαρμόστηκε το independent samples t-test για τον έλεγχο της επίδρασης του φύλου στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης», καθότι βάση του γραφήματος 12 οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ισχύουν.

	Φύλο εργαζομένου	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	Άντρας	6	0,8701	0,76586	0,31266
	Γυναίκα	67	0,6955	0,59139	0,07225

**ΠΙΝΑΚΑΣ 39** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για την διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του Φύλου*

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	Equal variances assumed	1,372	0,245	0,677	71	0,501	0,17459	0,25795	-0,33975	0,68893
	Equal variances not assumed			0,544	5,547	0,608	0,17459	0,32090	-0,62643	0,97562

**ΠΙΝΑΚΑΣ 40 Αποτελέσματα του Independent samples t-test για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του Φύλου**

Όπως διακρίνεται στον πίνακα 40 το test δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $t = 0,677$ ,  $p\text{-value}=0,501$ ), που ουσιαστικά μας υποδηλώνει ότι το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση μέτρησης βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»



### 8.12.5.3 Διερεύνηση της γραμμικής συσχέτισης της κάθε διάστασης με την ηλικία του εργαζομένου

Η ενότητα αυτή έχει ως σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης της ηλικίας του εργαζομένου στις διαστάσεις μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ηλικία εργαζομένου	0,094	73	0,178	0,976	73	0,188
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	0,216	73	0,000	0,745	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

**ΠΙΝΑΚΑΣ 41 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»**

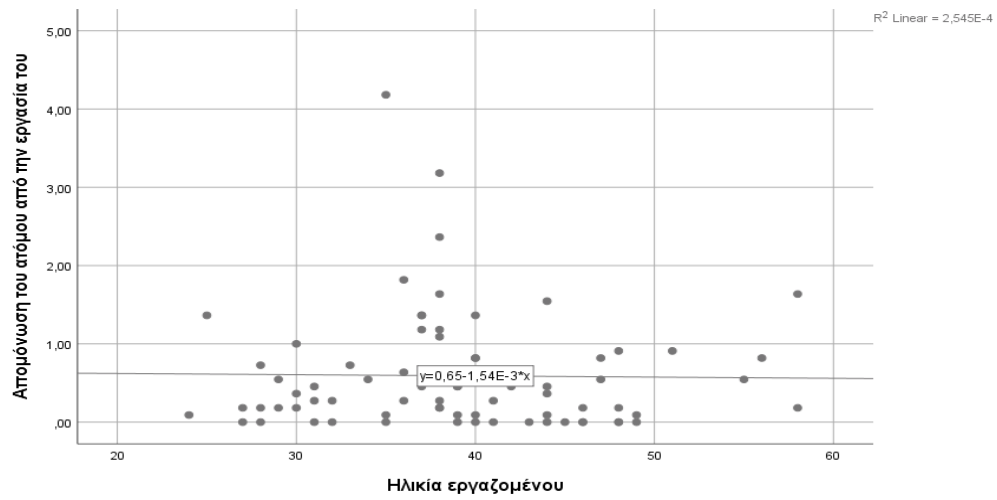
#### Correlations

		Ηλικία εργαζομένου	Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του
Spearman's rho	Ηλικία εργαζομένου	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
	Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Correlation Coefficient	-0,061
		Sig. (2-tailed)	0,607
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 42 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»**

Προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, αφού οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (πίνακας 41). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho= -0,061, p-value=0,607), (Πίνακας

42)], αποτέλεσμα που δείχνει ότι ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 13).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 13** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ηλικία εργαζομένου	0,094	73	0,178	0,976	73	0,188
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	0,113	73	0,022	0,932	73	

a. Lilliefors Significance Correction

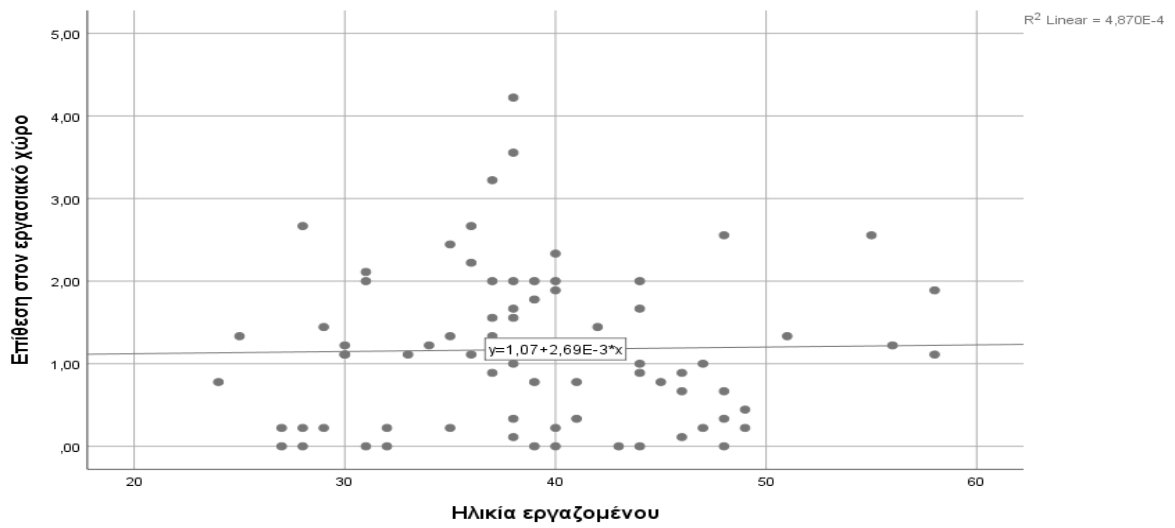
**ΠΙΝΑΚΑΣ 43 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»**

### Correlations

		Ηλικία εργαζομένου	Επίθεση στον εργασιακό χώρο
Spearman's rho	Ηλικία εργαζομένου	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
	Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Correlation Coefficient	-0,024
		Sig. (2-tailed)	0,843
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 44 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»**

Για να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, καθώς οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (πίνακας 43). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho= -0,024, p-value=0,843), (πίνακας 44)], εύρημα που φανερώνει ότι ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 14).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 14** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ηλικία εργαζομένου	0,094	73	0,178	0,976	73	0,188
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	0,469	73	0,000	0,508	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

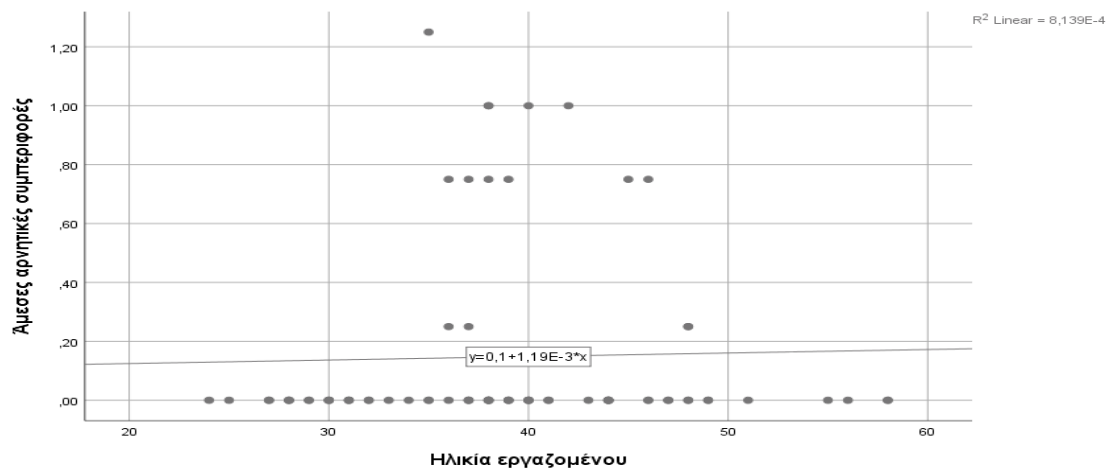
**ΠΙΝΑΚΑΣ 45 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»**

### Correlations

		Ηλικία εργαζομένου	Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές
Spearman's rho	Ηλικία εργαζομένου	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
	Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Correlation Coefficient	0,076
		Sig. (2-tailed)	0,522
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 46 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»**

Εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, καθώς οι δύο μεταβλητές, ηλικία του εργαζομένου και διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές», δεν κατανέμονται κανονικά (πίνακας 45), για να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στις δύο μεταβλητές. Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,076, p-value=0,522), (πίνακας 46)], εύρημα που υποδηλώνει ότι ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 15).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 15** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ηλικία εργαζομένου	0,094	73	0,178	0,976	73	0,188
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	0,149	73	0,000	0,906	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

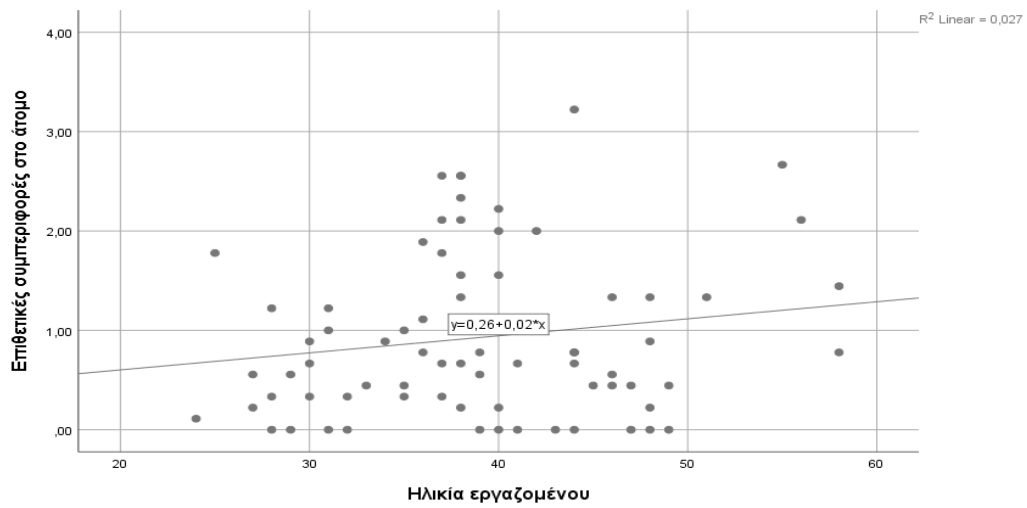
**ΠΙΝΑΚΑΣ 47 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»**

### Correlations

		Ηλικία εργαζομένου	Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο
Spearman's rho	Ηλικία εργαζομένου	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
	Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Correlation Coefficient	0,105
		Sig. (2-tailed)	0,377
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 48 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»**

Για να γίνει ο έλεγχος της ύπαρξης γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, καθώς οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (πίνακας 47). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,105, p-value=0,377), (πίνακας 48)], αποτέλεσμα που δείχνει ότι ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 16).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 16** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»



### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Ηλικία εργαζομένου	0,094	73	0,178	0,976	73	0,188
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	0,139	73	0,001	0,913	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

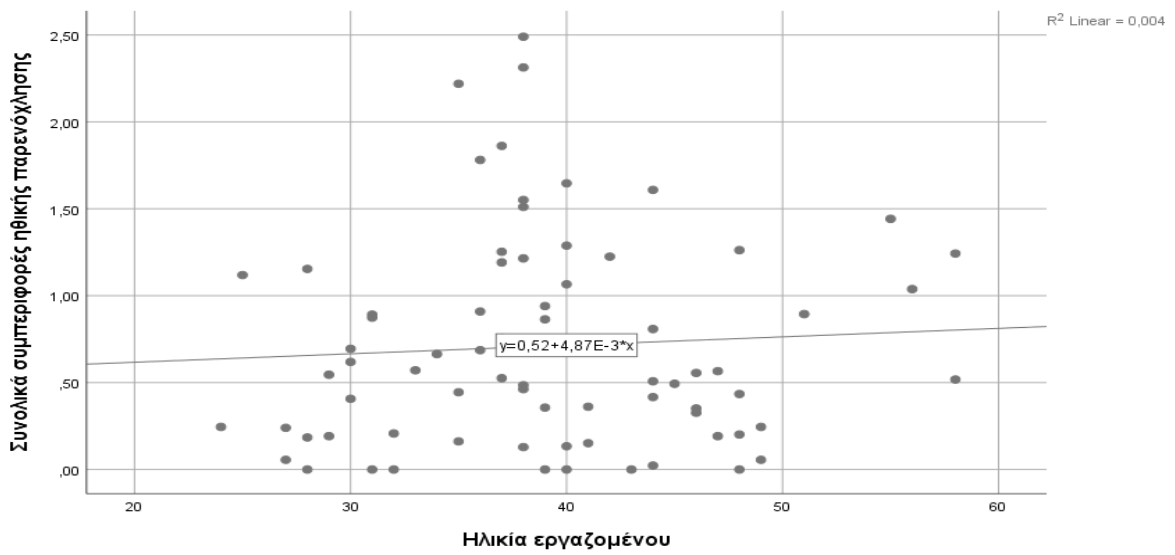
**ΠΙΝΑΚΑΣ 49 Έλεγχος κανονικότητας για την ηλικία και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»**

### Correlations

		Ηλικία εργαζομένου	Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης
Spearman's rho	Ηλικία εργαζομένου	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
	Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	Correlation Coefficient	0,033
		Sig. (2-tailed)	0,780
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 50 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για την ηλικία και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»**

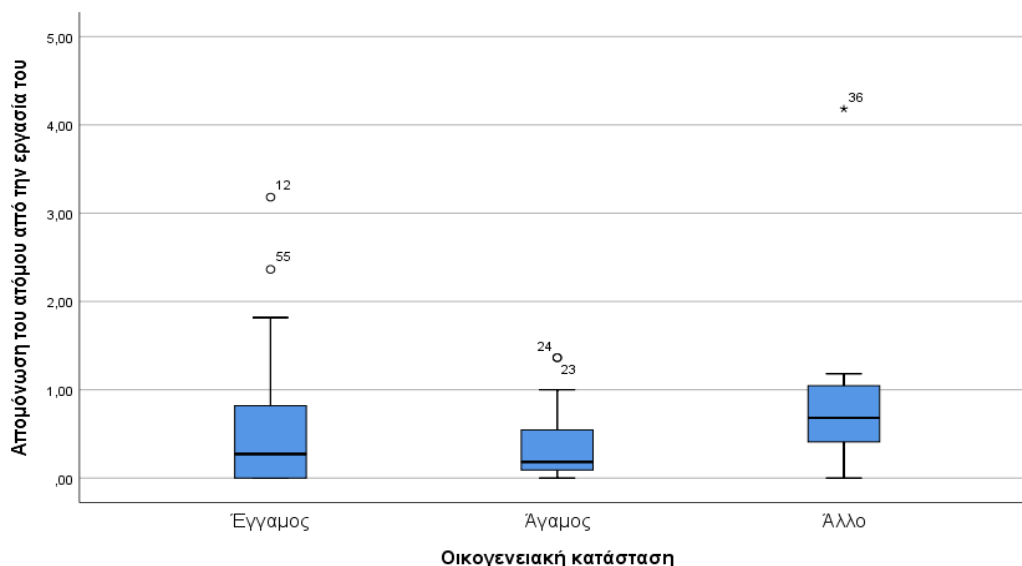
Με σκοπό τη διερεύνηση της ύπαρξης γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, διότι οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (Πίνακας 49). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,033, p-value=0,780), (Πίνακας 50)], αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 17).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 17** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στην ηλικία εργαζομένου και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»

#### 8.12.5.4 Διερεύνηση επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στις διαστάσεις WPVB

Στην ενότητα αυτή σκοπός είναι η διερεύνηση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στις διαστάσεις μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς (WPVB).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 18** *Θηκογράμματα της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

Για τη διερεύνηση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test, καθώς όπως φαίνεται στο γράφημα 18 υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία με λίγες ακραίες τιμές.

#### Descriptives

Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	39	0,5991	0,75391	0,12072	0,3547	0,8435	0,00	03,18
Άγαμος	22	0,3926	0,42676	0,09099	0,2033	0,5818	0,00	01,36
Άλλο	12	0,9318	1,08478	0,31315	0,2426	1,6211	0,00	04,18
Total	73	0,5915	0,75120	0,08792	0,4163	0,7668	0,00	04,18

**ΠΙΝΑΚΑΣ 51** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

### Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Based on Mean	1,806	2	70	0,172
	Based on Median	1,156	2	70	0,321
	Based on Median and with adjusted df	1,156	2	51,071	0,323
	Based on trimmed mean	1,321	2	70	0,273

**ΠΙΝΑΚΑΣ 52** Αποτελέσματα *Levene's Statistics* για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης

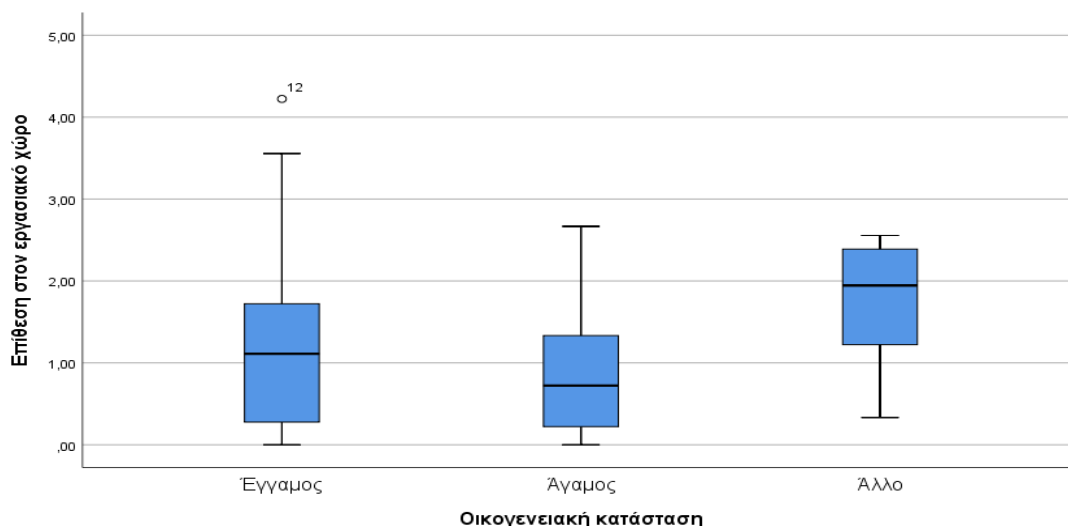
### ANOVA

Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,263	2	1,131	2,064	0,135
Within Groups	38,367	70	0,548		
Total	40,630	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 53** Αποτελέσματα του *One Way Anova-test* για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης

Το One Way ANOVA test δεν προέκυψε στατιστικά σημαντικό [ $F(2,70)=2,064$ ,  $p\text{-value}=0,135$ , (πίνακας 53)], αποτέλεσμα που δείχνει ότι η οικογενειακή κατάσταση δεν επιδρά ουσιαστικά στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 19** *Θηκογράμματα της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

Από το γράφημα 19 φαίνεται ότι στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης. Έτσι για να διερευνηθεί η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test.

### Descriptives

Επίθεση στον εργασιακό χώρο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	39	1,1937	1,03315	0,16544	0,8588	1,5286	0,00	4,22
Άγαμος	22	0,8182	0,75246	0,16042	0,4846	1,1518	0,00	2,67
Άλλο	12	1,7500	0,72028	0,20793	1,2924	2,2076	0,33	2,56
Total	73	1,1720	0,94970	0,11115	0,9504	1,3936	0,00	4,22

**ΠΙΝΑΚΑΣ 54** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

### Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Based on Mean	0,933	2	70	0,398
	Based on Median	0,886	2	70	0,417
	Based on Median and with adjusted df	0,886	2	60,930	0,418
	Based on trimmed mean	0,844	2	70	0,434

**ΠΙΝΑΚΑΣ 55 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

### ANOVA

Επίθεση στον εργασιακό χώρο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,782	2	3,391	4,081	0,021
Within Groups	58,158	70	0,831		
Total	64,939	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 56 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

Το One Way ANOVA test προέκυψε στατιστικά σημαντικό [ $F(2,70)=4,081$ ,  $p\text{-value}=0,021$ , (Πίνακας 56)], αποτέλεσμα που δείχνει ότι η οικογενειακή κατάσταση έχει σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο». Η στατιστική ανάλυση συνεχίζεται με τη χρήση του Tukey HSD Post Hoc test [ $Levene's(2,70)=0,886$ ,  $p\text{-value}=0,417$ ] (Πίνακας 55) προκειμένου να διερευνηθούν τα ζεύγη που έχουν σημαντικές διαφορές.

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Επίθεση στον εργασιακό χώρο

Tukey HSD

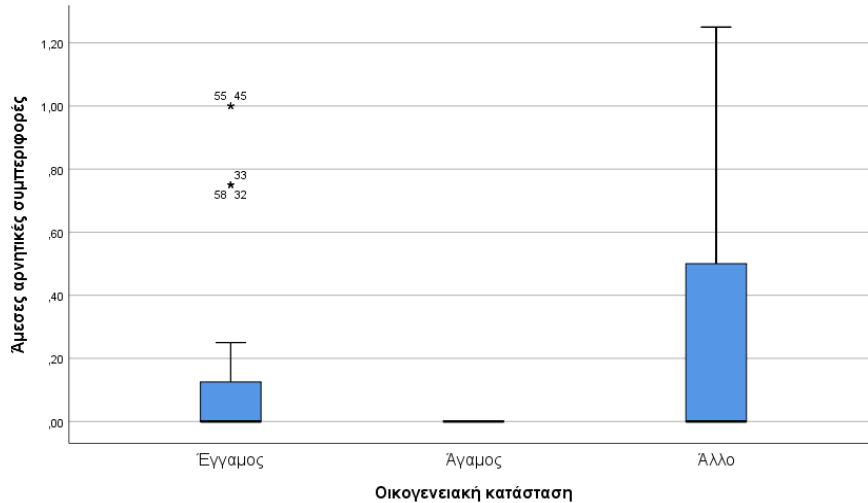
(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	0,37555	0,24304	0,276	-0,2064	0,9575
	Άλλο	-0,55627	0,30090	0,162	-1,2768	0,1642
Άγαμος	Έγγαμος	-0,37555	0,24304	0,276	-0,9575	0,2064
	Άλλο	-0,93182*	0,32711	0,016	-1,7151	-0,1485
Άλλο	Έγγαμος	0,55627	0,30090	0,162	-0,1642	1,2768
	Άγαμος	0,93182*	0,32711	0,016	0,1485	1,7151

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 57 *Post Hoc* ανάλυση με *Tukey HSD test* για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»

Από τον πίνακα 57 φαίνεται ότι τα ζεύγη που εμφανίζουν σημαντικές διαφορές είναι οι άγαμοι-άλλο ( $p\text{-value}=0,016$ ) με εκείνους που είναι σε «άλλη» οικογενειακή κατάσταση να συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».

Ομαδοποιώντας τα παραπάνω ευρήματα προκύπτει ότι η οικογενειακή κατάσταση έχει επίδραση στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο», με τα άτομα που έχουν «άλλη» οικογενειακή κατάσταση να αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό συμπεριφορές παρενόχλησης σε σχέση με τους έγγαμους και τους άγαμους.



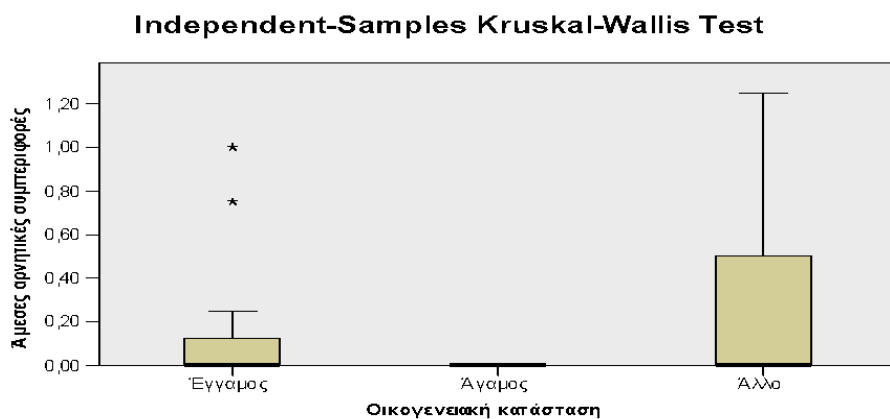
**ΓΡΑΦΗΜΑ 20** *Θηκογράμματα της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

Όπως προκύπτει από το γράφημα 20 η κατανομή της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης, δεν είναι συμμετρική, οπότε εφαρμόστηκε το non parametric test του Kruskal-Wallis, προκειμένου να γίνει η διερεύνηση της ύπαρξης σημαντικής επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στη συγκεκριμένη διάσταση.

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές is the same across categories of Οικογενειακή κατάσταση.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	0,010	Reject the null hypothesis.
Asymptotic significances are displayed. The significance level is 0,05.				

**ΠΙΝΑΚΑΣ 58** *Hypothesis Test Summary (Independent Samples Kruskal-Wallis Test)*





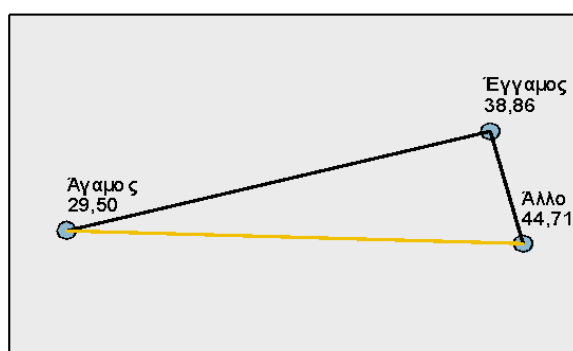
<b>Total N</b>	73
<b>Test Statistic</b>	9,308
<b>Degrees of Freedom</b>	2
<b>Asymptotic Sig. (2-sided test)</b>	,010

1. The test statistic is adjusted for ties.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 59 Αποτελέσματα *Kruskal-Wallis test* για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

Το test είναι στατιστικά σημαντικό όπως φαίνεται στο πίνακα 59 ( $p\text{-value}=0,010$ ), αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στους πληθυσμιακούς μέσους όρους της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» για τις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης.

### Pairwise Comparisons of Οικογενειακή κατάσταση



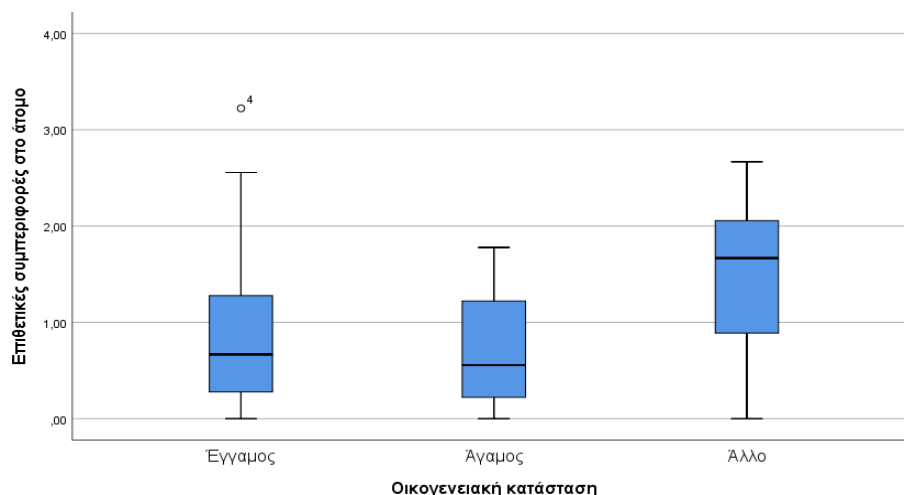
Each node shows the sample average rank of Οικογενειακή κατάσταση.

Sample1-Sample2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj.Sig.
Άγαμος-Έγγαμος	9,359	3,991	2,345	,019	,057
Άγαμος-Άλλο	-15,208	5,371	-2,831	,005	,014
Έγγαμος-Άλλο	-5,849	4,941	-1,184	,236	,709

**ΠΙΝΑΚΑΣ 60 Συγκριτικά αποτελέσματα του Kruskal-Wallis test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

Σύμφωνα με τον πίνακα 60 το test είναι σημαντικό για το ζεύγος άγαμος-άλλο ( $p\text{-value}=0,014$ ) με εκείνους που είναι σε «άλλη» οικογενειακή κατάσταση να συγκεντρώνουν τη μεγαλύτερη βαθμολογία στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».

Βάση των παραπάνω προκύπτει ότι η οικογενειακή κατάσταση έχει επίδραση στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές», με τη κατηγορία εκείνων που είναι σε «άλλη» οικογενειακή κατάσταση να βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό συμπεριφορές παρενόχλησης σε σχέση με τους άγαμους.



**ΓΡΑΦΗΜΑ 21** *Θηκογράμματα της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

Το γράφημα 21 φανερώνει ότι στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης. Έτσι για να διερευνηθεί η επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test.

### Descriptives

Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Έγγαμος	39	0,9174	0,86131	0,13792	0,6382	1,1966	0,00	3,22
Άγαμος	22	0,6162	0,53091	0,11319	0,3808	0,8516	0,00	1,78
Άλλο	12	1,5370	0,80659	0,23284	1,0246	2,0495	0,00	2,67
Total	73	0,9285	0,81531	0,09543	0,7382	1,1187	0,00	3,22

**ΠΙΝΑΚΑΣ 61** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης*

### Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Based on Mean	2,179	2	70	0,121
	Based on Median	1,506	2	70	0,229
	Based on Median and with adjusted df	1,506	2	57,986	0,230
	Based on trimmed mean	1,934	2	70	0,152

**ΠΙΝΑΚΑΣ 62 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

### ANOVA

Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6,595	2	3,297	5,593	0,006
Within Groups	41,266	70	0,590		
Total	47,861	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 63 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

Το One Way ANOVA test προέκυψε στατιστικά σημαντικό [ $F(2,70)=5,593$ ,  $p\text{-value}=0,006$ , (Πίνακας 63)], αποτέλεσμα που δείχνει ότι η οικογενειακή κατάσταση έχει σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο». Η στατιστική ανάλυση συνεχίζεται με τη χρήση του Tukey HSD Post Hoc test [ $Levene's(2,70)=1,506$ , (Πίνακας 62)] προκειμένου να διερευνηθούν τα ζεύγη που έχουν σημαντικές διαφορές.

### Multiple Comparisons

Dependent Variable: Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο

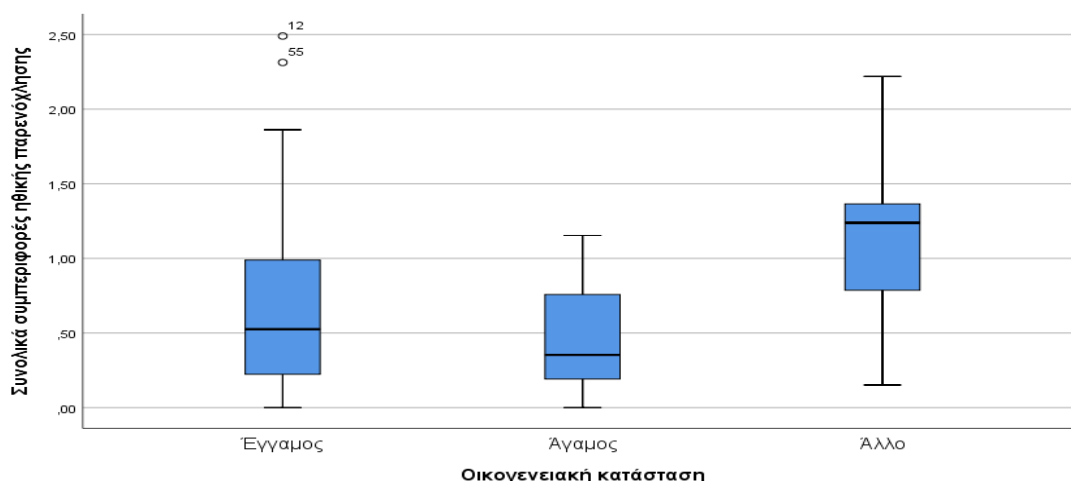
Tukey HSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	0,30122	0,20472	0,311	-0,1890	0,7914
	Άλλο	-0,61966*	0,25346	0,044	-1,2266	-0,0127
Άγαμος	Έγγαμος	-0,30122	0,20472	0,311	-0,7914	0,1890
	Άλλο	-0,92088*	0,27554	0,004	-1,5807	-0,2611
Άλλο	Έγγαμος	0,61966*	0,25346	0,044	0,0127	1,2266
	Άγαμος	0,92088*	0,27554	0,004	0,2611	1,5807

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ 64 *Post Hoc* ανάλυση με *Tukey HSD test* για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»

Από τον πίνακα 64 φαίνεται ότι τα ζεύγη που εμφανίζουν σημαντικές διαφορές είναι οι: 1) έγγαμοι-άλλο ( $p\text{-value}=0,044$ ) και 2) άγαμοι-άλλο ( $p\text{-value}=0,004$ ) με την κατηγορία των «άλλο» να συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 22 Θηκογράμματα της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

Στο γράφημα 22 υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία, με πολύ λίγες ακραίες τιμές, στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» για τις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης. Με σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης της οικογενειακής κατάστασης στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test.

### Descriptives

Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Έγγαμος	39		
Άγαμος	22	0,4567	0,35408	0,07549	0,2997	0,6137	0,00	1,15
Άλλο	12	1,1276	0,55236	0,15945	0,7767	1,4786	0,15	2,22
Total	73	0,7098	0,60304	0,07058	0,5691	0,8505	0,00	2,49

**ΠΙΝΑΚΑΣ 65 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης**

### Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Συνολικά	Based on Mean	3,144	2	70	0,049
συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	Based on Median	1,799	2	70	0,173
	Based on Median and with adjusted df	1,799	2	56,790	0,175
	Based on trimmed mean	2,545	2	70	0,086

**ΠΙΝΑΚΑΣ 66** Αποτελέσματα *Levene's Statistics* για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης

### ANOVA

Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,512	2	1,756	5,422	0,006
Within Groups	22,672	70	0,324		
Total	26,184	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 67** Αποτελέσματα του *One Way Anova-test* για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης

Το One Way ANOVA test (πίνακας 67) προέκυψε στατιστικά σημαντικό [ $F(2,70)=5,422$ ,  $p\text{-value}=0,006$ ], αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι η οικογενειακή κατάσταση έχει σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης». Η στατιστική ανάλυση συνεχίζεται με τη χρήση του Tukey HSD Post Hoc test [ $Levene's (2,70)=1,799$ , (πίνακας 66)] προκειμένου να διερευνηθούν τα ζεύγη που έχουν σημαντικές διαφορές.

## Multiple Comparisons

Dependent Variable: Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης

Tukey HSD

(I) Οικογενειακή κατάσταση	(J) Οικογενειακή κατάσταση	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Έγγαμος	Άγαμος	0,26729	0,15175	0,190	-0,0961	0,6307
	Άλλο	-0,40361	0,18787	0,088	-0,8535	0,0463
Άγαμος	Έγγαμος	-0,26729	0,15175	0,190	-0,6307	0,0961
	Άλλο	-0,67090*	0,20424	0,004	-1,1600	-0,1818
Άλλο	Έγγαμος	0,40361	0,18787	0,088	-0,0463	0,8535
	Άγαμος	0,67090*	0,20424	0,004	0,1818	1,1600

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

### ΠΙΝΑΚΑΣ 68 *Post Hoc* ανάλυση με *Tukey HSD test* για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»

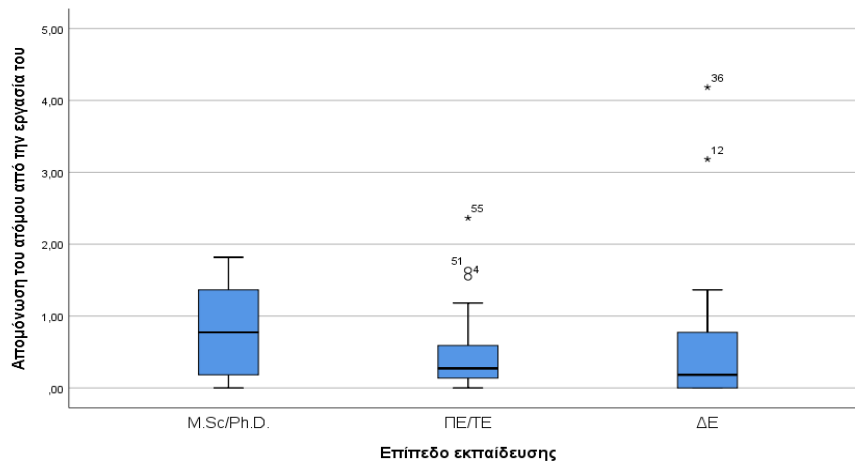
Ο πίνακας 68 φανερώνει το ζεύγος που εμφανίζει σημαντικές διαφορές που είναι οι άγαμοι-άλλο ( $p\text{-value}=0,004$ ), με εκείνους που είναι σε «άλλη» οικογενειακή κατάσταση να συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».

Τα ευρήματα αποκαλύπτουν ότι η οικογενειακή κατάσταση παίζει σημαντικό ρόλο στην αξιολόγηση της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης», με τη κατηγορία εκείνων που είναι σε «άλλη» οικογενειακή κατάσταση να αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό συμπεριφορές παρενόχλησης σε σχέση με τους άγαμους.



### 8.12.5.5 Σύγκριση των μέσων επιπέδων της κάθε διάστασης ως προς τις κατηγορίες επιπέδου εκπαίδευσης

Η παρακάτω ενότητα έχει ως σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης του επιπέδου εκπαίδευσης στις διαστάσεις μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.



**ΓΡΑΦΗΜΑ 23** *Θηκογράμματα της διάστασης «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης*

Σύμφωνα με το γράφημα 23 δεν ισχύουν οι προϋποθέσεις για την εφαρμογή του One Way ANOVA test προκειμένου να ελεγχθεί η επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του», οπότε εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό test Kruskal-Wallis.

Ranks			
	Επίπεδο εκπαίδευσης	N	Mean Rank
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	M.Sc/Ph.D.	14	47,00
	ΠΕ/ΤΕ	36	36,10
	ΔΕ	23	32,33
	Total	73	

**ΠΙΝΑΚΑΣ 69** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης*

Απομόνωση του ατόμου από την  
εργασία του

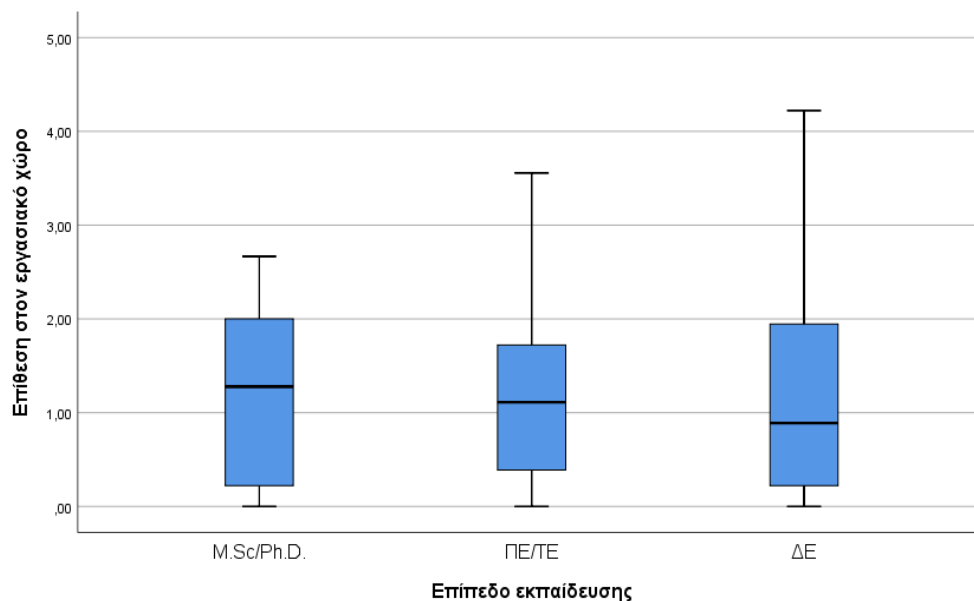
Kruskal-Wallis H	4,354
df	2
Asymp. Sig.	0,113

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Επίπεδο εκπαίδευσης

**ΠΙΝΑΚΑΣ 70 Αποτελέσματα του *Kruskal-Wallis test* για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

Το Kruskal-Wallis test (Πίνακας 70) έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστική σημαντικότητα ( $p\text{-value}=0,113$ ), που σημαίνει ότι ανάμεσα στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 24** Θηκογράμματα της διάστασης «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης

Από το γράφημα 24 φαίνεται ότι στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία, χωρίς ακραίες τιμές, στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης. Έτσι για να διερευνηθεί η επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test.

### Descriptives

Επίθεση στον εργασιακό χώρο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
M.Sc/Ph.D.	14	1,2302	0,92907	0,24831	0,6937	1,7666	0,00	2,67
ΠΕ/ΤΕ	36	1,1327	0,81642	0,13607	0,8565	1,4090	0,00	3,56
ΔΕ	23	1,1981	1,17300	0,24459	0,6908	1,7053	0,00	4,22
Total	73	1,1720	0,94970	0,11115	0,9504	1,3936	0,00	4,22

**ΠΙΝΑΚΑΣ 71** Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης

### Test of Homogeneity of Variances

			Levene			
			Statistic	df1	df2	Sig.
Επίθεση εργασιακό χώρο	στον χώρο	Based on Mean	1,693	2	70	0,191
		Based on Median	1,082	2	70	0,344
		Based on Median and with adjusted df	1,082	2	54,955	0,346
		Based on trimmed mean	1,398	2	70	0,254

**ΠΙΝΑΚΑΣ 72 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

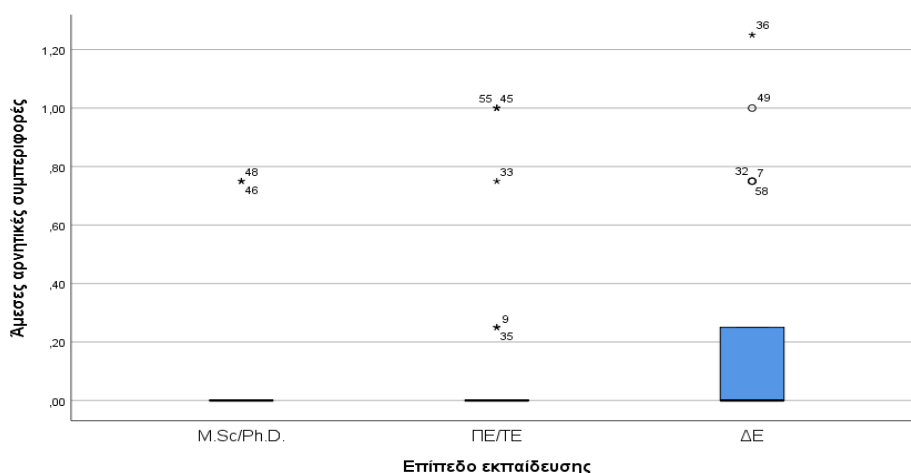
### ANOVA

Επίθεση στον εργασιακό χώρο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0,119	2	0,059	0,064	0,938
Within Groups	64,821	70	0,926		
Total	64,939	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 73 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

Το One Way ANOVA test έδειξε ότι το test (Πίνακας 73) δεν είναι στατιστικά σημαντικό [F(2,70)=0,064, p-value=0,938], που υποδηλώνει ότι ανάμεσα στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 25 Θηκογράμματα της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

Όπως προκύπτει από το γράφημα 25 η κατανομή της διάστασης «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης, δεν είναι στοιχειωδώς συμμετρική, οπότε εφαρμόστηκε το μη παραμετρικό test Kruskal-Wallis, προκειμένου να γίνει η διερεύνηση της ύπαρξης σημαντικής επίδρασης του επιπέδου εκπαίδευσης στη συγκεκριμένη διάσταση.

Ranks			
	Επίπεδο εκπαίδευσης	N	Mean Rank
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	M.Sc/Ph.D.	14	34,64
	ΠΕ/ΤΕ	36	35,64
	ΔΕ	23	40,57
	Total	73	

**ΠΙΝΑΚΑΣ 74 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

## Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές

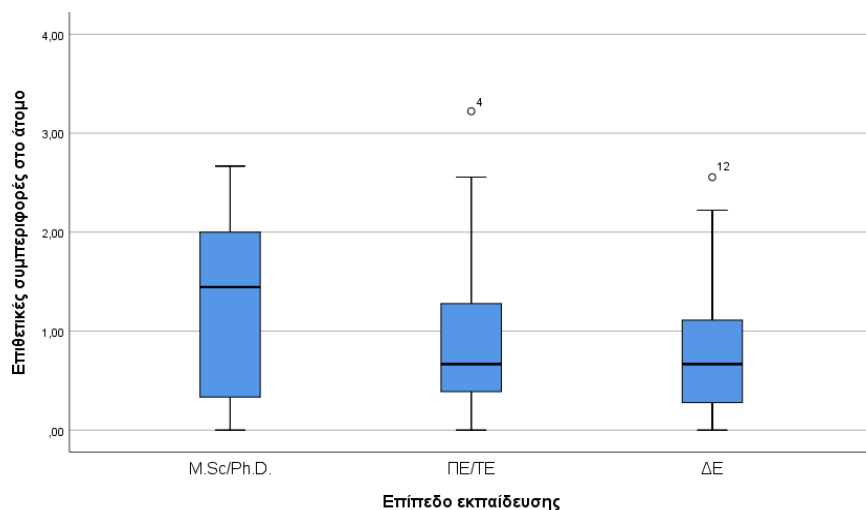
Kruskal-Wallis H	1,950
df	2
Asymp. Sig.	0,377

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Επίπεδο εκπαίδευσης

**ΠΙΝΑΚΑΣ 75 Αποτελέσματα του Kruskal-Wallis test για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

Και εδώ το Kruskal-Wallis test (Πίνακας 75) έδειξε ότι το test δεν είναι στατιστικά σημαντικό ( $p\text{-value}=0,377$ ), που υποδηλώνει ότι ανάμεσα στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές».



**ΓΡΑΦΗΜΑ 26** *Θηκογράμματα της διάστασης «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης*

Το γράφημα 26 φανερώνει ότι στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία, με ελάχιστες ακραίες τιμές, στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης. Έτσι για να διερευνηθεί η επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test.

**Descriptives**

Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
M.Sc/Ph.D.	14	1,1825	0,95244	0,25455	0,6326	1,7325	0,00	2,67
ΠΕ/ΤΕ	36	0,8951	0,81647	0,13608	0,6188	1,1713	0,00	3,22
ΔΕ	23	0,8261	0,72461	0,15109	0,5127	1,1394	0,00	2,56
Total	73	0,9285	0,81531	0,09543	0,7382	1,1187	0,00	3,22

**ΠΙΝΑΚΑΣ 76** *Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης*

### Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Based on Mean	1,857	2	70	0,164
	Based on Median	1,331	2	70	0,271
	Based on Median and with adjusted df	1,331	2	66,940	0,271
	Based on trimmed mean	1,890	2	70	0,159

**ΠΙΝΑΚΑΣ 77 Αποτελέσματα Levene's Statistics για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

### ANOVA

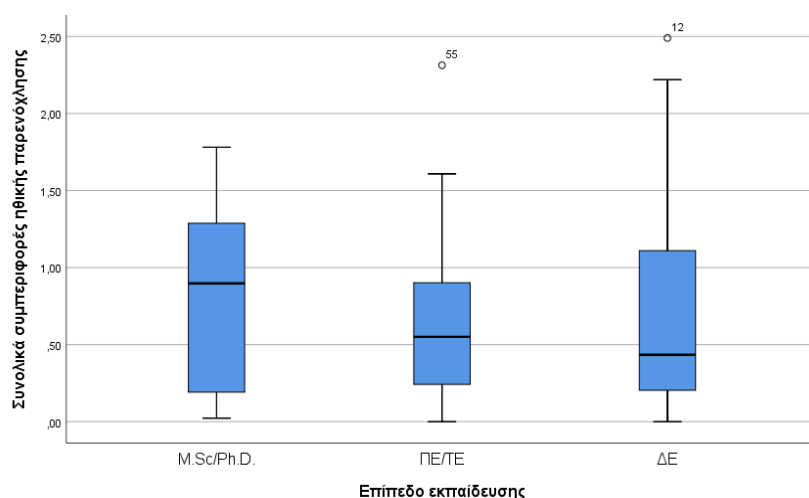
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,185	2	0,592	0,889	0,416
Within Groups	46,676	70	0,667		
Total	47,861	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 78 Αποτελέσματα του One Way Anova-test για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

Τα ευρήματα του One Way ANOVA test (Πίνακας 78) φανερώνουν ότι το test δεν είναι στατιστικά σημαντικό [ $F(2,70)=0,889$ ,  $p\text{-value}=0,416$ ] και υποδηλώνουν ότι ανάμεσα στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο».





**ΓΡΑΦΗΜΑ 27 Θηκογράμματα της διάστασης «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

Στο γράφημα 27 υπάρχει στοιχειώδης συμμετρία, με πολύ λίγες ακραίες τιμές, στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» για τις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης. Με σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης του επιπέδου εκπαίδευσης στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» εφαρμόστηκε το One Way ANOVA test.

### Descriptives

Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
M.Sc/Ph.D.	14	0,8296	0,59092	0,15793	0,4884	1,1708	0,02	1,78
ΠΕ/ΤΕ	36	0,6577	0,52543	0,08757	0,4799	0,8354	0,00	2,31
ΔΕ	23	0,7185	0,72867	0,15194	0,4034	1,0336	0,00	2,49
Total	73	0,7098	0,60304	0,07058	0,5691	0,8505	0,00	2,49

**ΠΙΝΑΚΑΣ 79 Περιγραφικά στατιστικά μέτρα για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης**

### Test of Homogeneity of Variances

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	Based on Mean	1,709	2	70	0,188
	Based on Median	0,649	2	70	0,526
	Based on Median and with adjusted df	0,649	2	51,599	0,527
	Based on trimmed mean	1,293	2	70	0,281

**ΠΙΝΑΚΑΣ 80** Αποτελέσματα *Levene's Statistics* για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης

### ANOVA

Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0,301	2	0,150	0,407	0,668
Within Groups	25,883	70	0,370		
Total	26,184	72			

**ΠΙΝΑΚΑΣ 81** Αποτελέσματα του *One Way Anova-test* για τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης

Το test του One Way ANOVA test (Πίνακας 81) δεν είναι στατιστικά σημαντικό [ $F(2,70)=0,407$ ,  $p\text{-value}=0,668$ ]. Τα αποτελέσματά του δείχνουν ότι ανάμεσα στις κατηγορίες του επιπέδου εκπαίδευσης δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης».

### 8.12.5.6 Διερεύνηση της γραμμικής συσχέτισης της κάθε διάστασης με τα έτη προϋπηρεσίας

Σκοπός τη ενότητας αυτής είναι η διερεύνηση της επίδρασης των ετών προϋπηρεσίας στις διαστάσεις μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς.

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Έτη προϋπηρεσίας	0,107	73	0,039	0,900	73	0,000
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	0,216	73	0,000	0,745	73	0,000

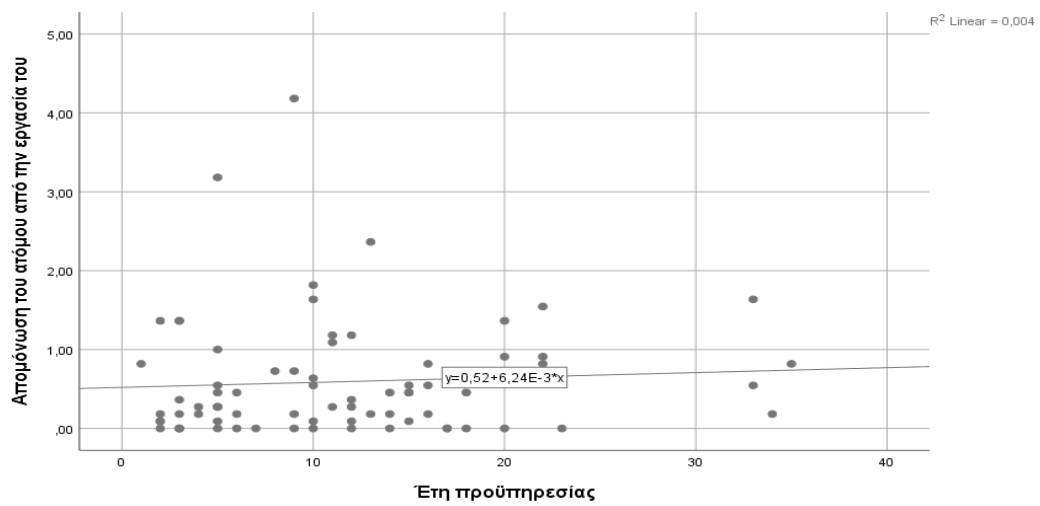
a. Lilliefors Significance Correction

**ΠΙΝΑΚΑΣ 82 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»**

		Έτη προϋπηρεσίας	Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του
Spearman's rho	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	0,123
		Sig. (2-tailed)	0,300
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 83 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»**

Προκειμένου να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, αφού οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (Πίνακας 82). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,123, p-value=0,300), (Πίνακας 83)], αποτέλεσμα που δείχνει ότι ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 28).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 28** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία του»

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Έτη προϋπηρεσίας	0,107	73	0,039	0,900	73	0,000
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	0,113	73	0,022	0,932	73	0,001

a. Lilliefors Significance Correction

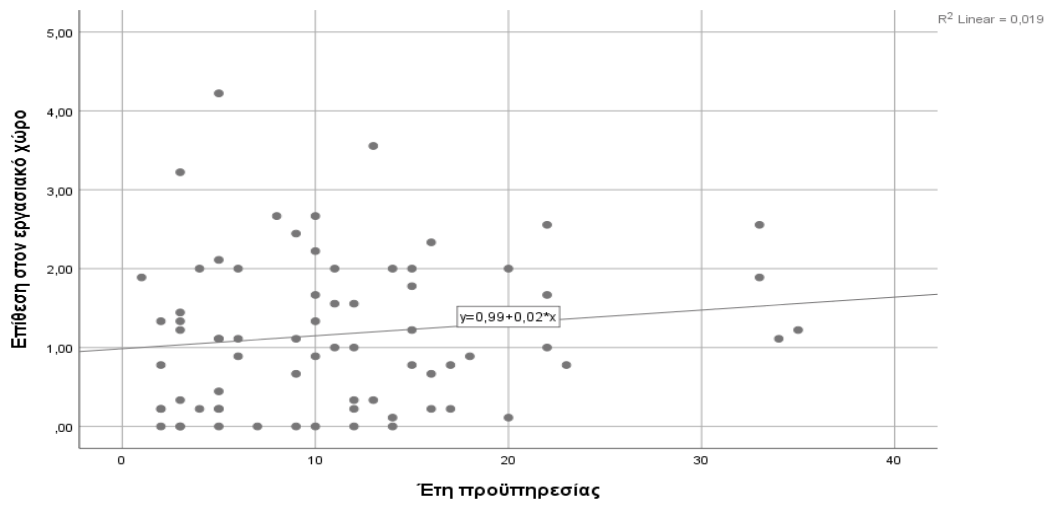
**ΠΙΝΑΚΑΣ 84 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»**

### Correlations

		Έτη προϋπηρεσίας	Επίθεση στον εργασιακό χώρο
Spearman's rho	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
Επίθεση στον εργασιακό χώρο	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	0,153
		Sig. (2-tailed)	0,196
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 85 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»**

Για να ελεγχθεί η ύπαρξη γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, καθώς οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (Πίνακας 84). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,153, p-value=0,196), (Πίνακας 85)], αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 29).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 29** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Έτη προϋπηρεσίας	0,107	73	0,039	0,900	73	0,000
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	0,469	73	0,000	0,508	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

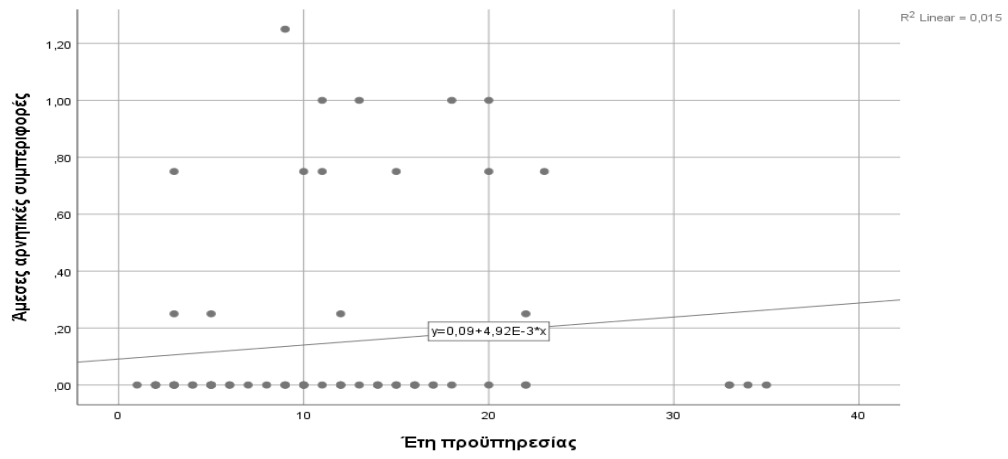
**ΠΙΝΑΚΑΣ 86 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»**

### Correlations

		Έτη προϋπηρεσίας	Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές
Spearman's rho	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	0,173
		Sig. (2-tailed)	0,143
		N	73

**ΠΙΝΑΚΑΣ 87 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»**

Με σκοπό τη διερεύνηση της ύπαρξης γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, διότι οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (Πίνακας 86). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,173, p-value=0,143), (Πίνακας 87)], εύρημα που δείχνει ότι ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 30).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 30** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»



### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Έτη προϋπηρεσίας	0,107	73	0,039	0,900	73	0,000
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	0,149	73	0,000	0,906	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

### ΠΙΝΑΚΑΣ 88 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»

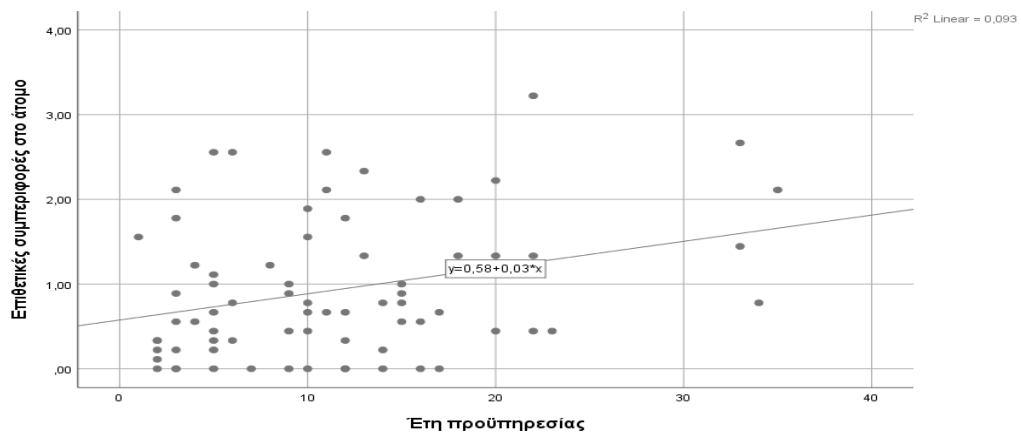
### Correlations

		Έτη προϋπηρεσίας	Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο
Spearman's rho	Έτη προϋπηρεσίας	1,000	0,274*
	Sig. (2-tailed)	.	0,019
	N	73	73
Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο	Έτη προϋπηρεσίας	0,274*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,019	.
	N	73	73

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

### ΠΙΝΑΚΑΣ 89 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»

Για να γίνει ο έλεγχος της ύπαρξης γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στα Έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, διότι οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (Πίνακας 88). Το test προέκυψε σημαντικό [(rho=0,274, p-value=0,019), (Πίνακας 89)], εύρημα που δείχνει ότι ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» υπάρχει ασθενής θετική γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 31, Πίνακας 89).



**ΓΡΑΦΗΜΑ 31** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Έτη προϋπηρεσίας	0,107	73	0,039	0,900	73	0,000
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	0,139	73	0,001	0,913	73	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

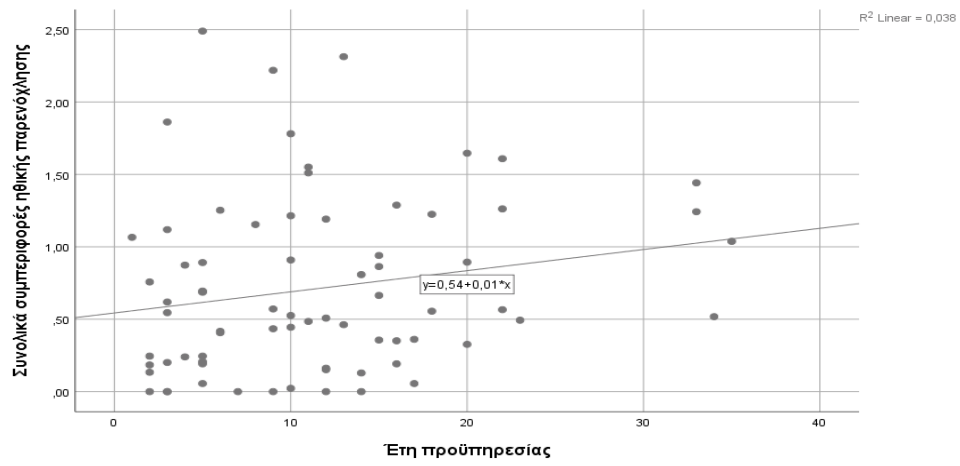
### ΠΙΝΑΚΑΣ 90 Έλεγχος κανονικότητας για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»

### Correlations

		Έτη προϋπηρεσίας	Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης
Spearman's rho	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	73
Συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης	Έτη προϋπηρεσίας	Correlation Coefficient	0,230
		Sig. (2-tailed)	0,050
		N	73

### ΠΙΝΑΚΑΣ 91 Αποτελέσματα του συντελεστή συσχέτισης του Spearman's rho για τα έτη προϋπηρεσίας και τη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»

Για τον έλεγχο της ύπαρξης γραμμικής συσχέτισης ανάμεσα στα Έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης», εφαρμόστηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, καθώς οι δύο μεταβλητές δεν κατανέμονται κανονικά (Πίνακας 90). Το test δεν προέκυψε σημαντικό [(rho=0,230, p-value=0,051), (Πίνακας 91)], εύρημα που δείχνει ότι ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης» δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση (Γράφημα 32). Επισημαίνεται ωστόσο ότι το αποτέλεσμα αυτό είναι οριακό.



**ΓΡΑΦΗΜΑ 32** Διάγραμμα διασποράς ανάμεσα στα έτη προϋπηρεσίας και στη διάσταση «συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης»

### 8.13 Αποτελέσματα έρευνας

Το δείγμα αποτελείται από 73 νοσηλευτές κλινικών Covid-19 από τους οποίους το 91,8% ήταν γυναίκες και μόλις το 8,2% άνδρες, με τη μέση ηλικία των ατόμων να είναι τα  $39,03 \pm 7,798$  έτη. Από τα άτομα αυτά η πλειοψηφία είναι έγγαμοι (53,4%) και ακολουθούν οι άγαμοι σε ποσοστό 30,1%. Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης προηγούνται οι απόφοιτοι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης σε ποσοστό 42,5% και εν συνέχεια οι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε σύνολο 31,5%. Τρίτοι στην κατηγορία είναι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών που αντιστοιχούν στο 19,2%, ενώ μόλις το 6,8% είναι οι νοσηλευτές Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης.

Το επίπεδο Ηθικής παρενόχλησης του δείγματος κυμαίνεται για τη διάσταση «απομόνωση του ατόμου από την εργασία» στο  $0,5915 \pm 0,75$ , για τη διάσταση «επίθεση στον εργασιακό χώρο»  $1,17 \pm 0,95$ , για τη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο»  $0,93 \pm 0,8$ , για τη διάσταση «άμεσες αρνητικές συμπεριφορές»  $0,15 \pm 0,2$ , ενώ σαν συνολικά συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης όλων των διαστάσεων στο  $0,71 \pm 0,6$ . Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι το mobbing υφίσταται σε χαμηλό επίπεδο στο συγκεκριμένο δείγμα, καθώς η κλίμακα αξιολόγησης Likert ήταν από το 0 (ποτέ) έως 5 (διαρκώς). Το εύρημα αυτό το επιβεβαιώνει το One Sample Test, το οποίο στη κατηγορία συνολικών συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης φάνηκε σημαντικό ( $t = 10,057$ ,  $p\text{-value} < 0,001$ ), αποτέλεσμα που υποδηλώνει ότι η μέση τιμή διαφοροποιείται σημαντικά από τη τιμή αναφοράς (0), που όταν είναι πάνω από αυτήν σημαίνει ύπαρξη συμπεριφορών παρενόχλησης. Επίσης, το 66,28% των νοσηλευτών δήλωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν ποτέ συμπεριφορές παρενόχλησης, ενώ μόλις το 1,36 ότι το αντιμετωπίζει συνεχώς.

Αναφορικά με την επίδραση του φύλου στις διαστάσεις της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς, το Independent samples t-test έδειξε ότι το φύλο δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στην αξιολόγηση μέτρησης στις εκάστοτε διαστάσεις του ερωτηματολογίου [( $t = 0,677$ ,  $p\text{-value} = 0,501$ ) στις συνολικές συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης]. Ανάλογο αποτέλεσμα υποδηλώνει ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Spearman, ότι ανάμεσα στην ηλικία του εργαζομένου και στις διαστάσεις WPVB δεν υπάρχει γραμμική συσχέτιση, καθώς το test δεν προέκυψε σημαντικό ( $\rho = 0,033$ ,  $p\text{-value} = 0,780$ ).

Αντίθετα, η οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων φάνηκε να παίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης, που επαληθεύεται με το One Way ANOVA test [ $F(2,70) = 5,422$ ,  $p\text{-value} = 0,006$ ] στις συνολικές συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης, με τη κατηγορία των «άλλο» να αναγνωρίζουν σε μεγαλύτερο βαθμό συμπεριφορές παρενόχλησης σε σχέση με τους άγαμους.

Επίσης, το επίπεδο εκπαίδευσης των νοσηλευτών, φαίνεται ότι δε διαδραματίζει ουσιώδη ρόλο για τη εμφάνιση συμπεριφορών παρενόχλησης, εύρημα που αποκάλυψε το One Way ANOVA test [ $F(2,70)=0,407$ ,  $p\text{-value}=0,668$ ]. Τέλος, τα έτη προϋπηρεσίας έχουν μικρή γραμμική συσχέτιση ( $\rho=0,274$ ,  $p\text{-value}=0,019$ ) μόνο στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο» βάση του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης του Spearman.

Ομαδοποιώντας τα παραπάνω ευρήματα, αποδεικνύεται ότι η εμφάνιση του φαινομένου mobbing επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση, με αυτούς που ανήκουν στη κατηγορία των «άλλων» να είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό αποδέκτες συμπεριφορών παρενόχλησης, καθώς και από τα έτη προϋπηρεσίας στη διάσταση «επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο», που υποδηλώνει ότι καθώς αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας αυξάνονται και οι επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο. Ωστόσο η γενίκευση στον πληθυσμό πρέπει να γίνει με επιφυλακτικότητα, καθώς πρόκειται για έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε ένα μόνο δημόσιο νοσοκομείο και σε μικρό δείγμα. Χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση του θέματος.

#### **8.14 Σύγκριση ευρημάτων έρευνας με άλλες έρευνες**

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φανέρωσαν την ύπαρξη του φαινομένου mobbing παρότι οι συμμετέχοντες το αναγνωρίζουν σε χαμηλό επίπεδο  $0,71 \pm 0,6$  κλίμακας Likert (14,2%). Από τους συμμετέχοντες του δείγματος το 66,8% δήλωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν ποτέ βίαιη συμπεριφορά βάση του ερωτηματολογίου, το 6,8% ότι μόνο μία φορά, ενώ το 14,6% ότι ενίοτε έρχεται αντιμέτωπο με αυτό. Επίσης, το 7,01% παραδέχεται ότι αρκετές φορές είναι θύμα εκφοβιστικών συμπεριφορών, ενώ το 3,65% ότι είναι συχνά. Μόλις το 1,4% των νοσηλευτών αναγνωρίζει ότι διαρκώς υπόκειται σε mobbing.

Παραμερής επίπεδα mobbing, ανέδειξε η έρευνα των Venodona και συνεργατών της (2018) στη Τσεχία, με σκοπό την αξιολόγηση του επιπολασμού του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης και του mobbing. Τα αποτελέσματά τους φανέρωσαν ότι το 51,2% των νοσηλευτών δεν αντιμετώπισε ποτέ mobbing στο χώρο εργασίας σε δείγμα 250 νοσηλευτών (Vénodová et al 2020). Ανάλογη μελέτη των Fornes-Vives και συν (2008), με σκοπό τον προσδιορισμό των αιτιών και κοινωνικο-δημογραφικο-επαγγελματικών παραγόντων που επηρεάζουν την ηθική παρενόχληση, σε δείγμα 464 νοσηλευτών, παρουσίασε μόνο το 17,2% ως θύματα εκφοβισμού με σημαντικές διαφορές ως προς την ηλικία (Fornes-Vives et al 2008).

Η συγκεκριμένη έρευνα έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα των Ζιγρικά και Πλατσίδου που τον Αύγουστο του 2016, δημοσίευσαν μελέτη, για την ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στο εργασιακό χώρο, με σκοπό τη διερεύνηση των αιτιολογικών παραγόντων εμφάνισης mobbing και τη σύνδεσή του με δημογραφικούς και εργασιακούς παράγοντες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά τους, σε δείγμα 160 μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων του νομού Σερρών, το 53,8% έχουν υποστεί mobbing, από τους οποίους το 61,5% αντιμετώπισε συμπεριφορές Παρενόχλησης μερικές φορές, το 28% μια φορά και το 10,6% καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου (Ζιγρικά και Πλατσίδου 2016), τιμές πολύ παραπάνω από τη παρούσα έρευνα. Το γεγονός αυτό θα μπορούσε να εξηγηθεί από την διστακτικότητα των συμμετεχόντων να εκφραστούν ελεύθερα υπό το φόβο μη στοχοποιηθούν από τους ανωτέρους τους. Επιπλέον, αντίθετα είναι τα ευρήματα της έρευνας που διεξήχθη στην Ελλάδα από τη ΚΑΠΑ RESEARCH A.E. για λογαριασμό της MRK CONSULTING, στις 13 περιφέρειες της χώρας, από τις 25 Φεβρουαρίου έως 1 Μαρτίου 2021, μέσω διαδικτυακών συνεντεύξεων. Η έρευνα αφορούσε τον εργασιακό εκφοβισμό στην Ελλάδα και κατέληξε στα στοιχεία ότι το 61% των θυμάτων αντιμετώπιζε τον εκφοβισμό αρκετές φορές την εβδομάδα (40%) ή και καθημερινά (21%), ενώ το 43% παραδέχτηκε ότι η στοχοποίησή του διήρκεσε περισσότερο από 2 χρόνια. Τέλος, έδειξε πως στον τομέα της Υγείας ο εκφοβισμός υφίσταται σε ποσοστό 42% (mrkathens.gr).

Επιπλέον, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης αποκαλύπτουν ότι η εμφάνιση του φαινομένου mobbing επηρεάζεται από την οικογενειακή κατάσταση. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται από τον Goris και τους συνεργάτες του (2006), οι οποίοι εκπόνησαν μελέτη με σκοπό την ανάδειξη του επιπέδου της έκθεσης των νοσηλευτών στο σύνδρομο Ηθικής Παρενόχλησης και τις επιπτώσεις του. Το δείγμα αποτέλεσαν 446 νοσηλευτές (403 νοσηλευτές και 43 προϊστάμενοι νοσηλευτές) Πανεπιστημιακού Νοσοκομείου στη Τουρκία. Η συγκεκριμένη έρευνα έχει παρόμοια αποτελέσματα με την έρευνα των Efe και Ayaz's (2010), τα οποία δείχνουν ότι οι παντρεμένες νοσηλεύτριες 25-29 ετών είναι περισσότερο εκτεθειμένες στο φαινόμενο mobbing (Goris et al 2016)

Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας, ο έλεγχος γραμμικής συσχέτισης, στη παρούσα έρευνα, έδειξε ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα σε αυτή τη μεταβλητή και το φαινόμενο Παρενόχλησης και συγκεκριμένα ότι καθώς αυξάνονται τα χρόνια προϋπηρεσίας, αυξάνονται και οι επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο.

Η έρευνα των Μπακέλλα, Γιάγκου και Μπραχαντίνη (2013), που διεξήχθη σε επτά Νοσοκομεία της 6ης Υ.Π.Ε. για τη διερεύνηση της επίδρασης του συνδρόμου mobbing στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών, σε δείγμα 521 νοσηλευτών όλων των βαθμίδων, ανέδειξε ότι

το φαινόμενο mobbing δεν επηρεάζεται από το φύλο ή το τμήμα εργασίας αλλά από τα έτη εργασίας, καθώς αυξάνονται τα κρούσματα Παρενόχλησης όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία (Μπακέλλα και συν 2013), ευρήματα παρόμοια με τη παρούσα μελέτη.

Σε σχέση με το φύλο, την ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο η έρευνα κατέληξε ότι πρόκειται για συντελεστές που δεν σχετίζονται με την ανάπτυξη συμπεριφορών παρενόχλησης. Αντίστοιχα συμπεράσματα εξάγουν οι Eriksen και συν (2006), σε μελέτη που εκπόνησαν στη Δανία με σκοπό τη διερεύνηση της έκθεσης στον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας και τη συσχέτισή του με τη μακροχρόνια απουσία λόγω ασθένειας. Στη συγκεκριμένη έρευνα τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το φύλο δεν έχει σημαντική επίδραση στην έκθεση του mobbing, ενώ επιδρά αρνητικά στην υγεία και για τα δύο φύλα (Eriksen et al 2016). Άλλη έρευνα, αυτή των Akyil και συνεργατών του (2012), σε δείγμα 180 νοσηλευτών στην Τουρκία, με σκοπό τη διερεύνηση του επιπέδου και των αιτιολογικών παραγόντων που επηρεάζουν το Mobbing, αναδεικνύει αντίθετα στοιχεία και συγκεκριμένα ότι τα έτη προϋπηρεσίας, η ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης έχουν γραμμική συσχέτιση με τον εργασιακό εκφοβισμό (Akyil et al 2012).

Τέλος, τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι η πανδημία Covid-19, δεν επηρέασε την ανάπτυξη της Ηθικής Παρενόχλησης, καθώς τα ποσοστά κυμαίνονται σε χαμηλά νούμερα, όπως αναφέρθηκε και στην αρχή της ενότητας. Τα στοιχεία αυτά, έρχονται σε αντίθεση με την έρευνα των Dye και συνεργατών του (2020), οι οποίοι διεξήγαγαν έρευνα με σκοπό τη διερεύνηση του κινδύνου εκφοβισμού, παρενόχλησης και στιγματισμού που σχετίζεται με τον Covid-19, μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα υγείας. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 7411 άτομα από 173 χώρες. Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγειονομικής περίθαλψης έχουν στατιστικά σημαντικά περισσότερες πιθανότητες να υποστούν παρενόχληση και εκφοβισμό που σχετίζεται με τον Covid-19. Συνολικά το 27,3% των συμμετεχόντων θεωρούσαν ότι οι άνθρωποι μιλούν άσχημα ή κουτσομπολεύουν για άλλα άτομα που σχετίζονται με τον οποιοδήποτε τρόπο με το Covid-19, ενώ το 21,9% πίστευε ότι τα άτομα αυτά χάνουν το σεβασμό ή τη θέση τους στο γύρω περιβάλλον, στοιχεία που αυξάνουν τον κίνδυνο εκφοβισμού (Dye et al 2020).

Άλλη έρευνα που δείχνει διαφορετικά αποτελέσματα, είναι αυτή που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία (2020), από τον Sat και τους συνεργάτες του, με σκοπό τη μελέτη της έκθεσης των νοσηλευτών στη βία και της επαγγελματικής τους δέσμευσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19, η οποία ανέδειξε ότι το 8,4% των νοσηλευτών εκτέθηκαν σε σωματική βία, το 57,8% σε λεκτική βία, το 0,8% σε σεξουαλική βία και το 61,6% σε mobbing. Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι συνθήκες εργασίας των νοσηλευτών επιδεινώνονται σε περιόδους πανδημιών, και στη συγκεκριμένη της Covid-19, βρέθηκε να αυξάνεται η έκθεσή τους στο mobbing (Sat et al



2021).

### 8.15 Συμπεράσματα-Προτάσεις

Ο όρος mobbing άρχισε να χρησιμοποιείται έντονα στην καθημερινότητά μας, τα τελευταία χρόνια, ενώ σε πολλές χώρες χαρακτηρίζεται πλέον ως επαγγελματική νόσος, που αποτελεί την κύρια αιτία εκδήλωσης σοβαρών εργατικών ατυχημάτων (Σάκουλα και συν 2014).

Το νοσοκομειακό περιβάλλον είναι πολύπλοκο και πολυεπίπεδο όσον αφορά την οργάνωση και διοίκησή του. Το γεγονός αυτό συντελεί στην εμφάνιση συμπεριφορών παρενόχλησης, με τις όποιες επιπτώσεις μπορεί να έχει τόσο στα θύματα όσο και στον οργανισμό.

Όπως αναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος της παρούσας μελέτης, η πρόληψη και αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι επιτακτική ανάγκη για ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας (inegsee.gr), ενώ σύμφωνα με τους Rayner et al (2002), πρέπει να διενεργείται στο σημείο εμφάνισής του, εντός του χώρου εργασίας. Η ηγεσία των οργανισμών οφείλουν να υιοθετήσουν στρατηγικές οι οποίες θα έχουν στόχο την πρόληψη και την υποστηρικτική παρέμβαση στα θύματα της Παρενόχλησης (Κοϊνης 2020:121).

Για την πρόληψη και αντιμετώπιση των συμπεριφορών Ηθικής Παρενόχλησης στους χώρους υγείας, ώστε να αποφεύγονται οι όποιοι επαγγελματικοί κίνδυνοι, προτείνονται:

- Συμμετοχική διοίκηση των νοσοκομείων με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα.
- Εκπαιδευτικά προγράμματα σε τακτική βάση εντός του χώρου εργασίας, με πλήρη ενημέρωση αναφορικά με το φαινόμενο του mobbing, ώστε να γίνεται άμεσα η αναγνώρισή του.
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση για τα ανώτερα στελέχη, τους διευθυντές και προϊσταμένους των οργανισμών υγείας, ώστε να αναγνωρίζουν εγκαίρως συμπεριφορές εκφοβισμού και να μπορούν να τις καταστείλουν άμεσα
- Ενημέρωση των εργαζομένων μέσω ενημερωτικών γραπτών και ηλεκτρονικών εντύπων, για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους όσον αφορά το φαινόμενο.
- Μηδενική ανοχή στους θύτες και πλήρη υποστήριξη απέναντι στα θύματα.
- Συστηματική παρακολούθηση, σε σχέση με τον εκφοβισμό, εντός του χώρου εργασίας και καταγραφή του μέσω ερευνών.
- Γραφείο υποστήριξης και ενημέρωσης των θυμάτων για τους τρόπους αντιμετώπισης συμπεριφορών παρενόχλησης.
- Ενθάρρυνση του προσωπικού να αναφέρουν περιστατικά mobbing στους αρμόδιους,

μέσω ανάπτυξης σχέσεων ανοιχτής επικοινωνίας.

- Εξασφάλιση επαρκούς προσωπικού και υλικοτεχνικού εξοπλισμού στους εργαζόμενους, με σκοπό την αποφυγή ανάπτυξης αρνητικών συναισθημάτων λόγω φόρτου εργασίας, που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην εμφάνιση εκφοβιστικών συμπεριφορών.
- Δημιουργία πρωτοκόλλου καθηκόντων, για την αποφυγή ανάπτυξης ανταγωνιστικών συμπεριφορών.
- Ανάθεση καθηκόντων στα όρια των ικανοτήτων των εργαζομένων, ώστε να αποφεύγονται οι εντάσεις λόγω της ανεπαρκούς εκτέλεσης της ανατιθέμενης εργασίας.
- Συχνές συναντήσεις εντός του χώρου εργασίας και συζήτηση για τα τυχόν προβλήματα και ανάρμοστες ή εκφοβιστικές συμπεριφορές που αντιμετωπίζει το προσωπικό, καθώς και προσπάθεια για εξεύρεση λύσης.
- Αναθεώρηση των μη αποτελεσματικών υφιστάμενων τακτικών αντιμετώπισης του φαινομένου.
- Θέσπιση κανόνων και πρωτοκόλλου αποδεκτών και μη αποδεκτών συμπεριφορών.

Καταλήγοντας πρέπει να τονιστεί ότι για να μπορέσει να καταπολεμηθεί το φαινόμενο της Ηθικής παρενόχλησης, είναι απαραίτητη η θέληση από πλευράς κράτους, οργανισμών και εργαζομένων.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

1. Αντωνίου, Α. Σ. (2008) *Ηθική των επιχειρήσεων. Business Ethics*. Αθήνα: Σάκκουλα.
2. Γαμβρούλη, Μ. και Τριανταφύλλου, Χ. (2020) *Η συχνότητα του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στους κλινικούς νοσηλευτές και οι επιπτώσεις του: Συστηματική ανασκόπηση*. ΤΟ ΒΗΜΑ ΤΟΥ ΑΣΚΛΗΠΙΟΥ, 19 (4): 326-336.
3. Δέδε, Ι. (2017) *Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός*. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Μηνιαία Έκδοση του Ινστιτούτου Εργασίας/ΓΣΕΕ, 238: 12-20.
4. Εθνική Νομοθεσία
  - Ν.3304/2005 (ΦΕΚ 16/Α'/27.1.2005)
  - Ν.3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009)
  - Ν.3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α'/8.12.2010)
  - Ν.4097/2012 (ΦΕΚ 235/Α'/3.12.2012)
  - Ν.4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α'/9.12.2016)
  - Ν.4604/2019 (ΦΕΚ 50/ Α' 26.03.2019)
  - Ν.4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021)
5. Ζιγρικά, Ε. και Πλατσίδου, Μ. (2016) *Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο*. Το βήμα των κοινωνικών επιστημών, 66 (ΙΖ): 59-87.
6. Κατραμάδου, Ε. (2005) *Το σύνδρομο των δημοσίων υπηρεσιών: το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης*. Οικονομικό περιοδικό για το δημόσιο τομέα, 216.
7. Κατσουνάκη, Ν., Κιαουρτζή, Ε. και Μανουσάκη, Ε. (2017) *Διερεύνηση του φαινομένου mobbing στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου*. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης, 11 (2):29-42.
8. Καυκιά, Θ. (2021) *COVID-19 και επαγγελματίες υγείας*. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, 13 (2): 3-4.
9. Κοΐνης, Α. και Σαρίδη, Μ. (2017 α) *Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη*. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης, 6 (1): 36-48.
10. Κοΐνης, Α., Βελονάκης, Ε., Τζαβέλλα, Φ. και Τζιαφέρη, Σ. (2017 β) *Το φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στον Τομέα της Υγείας στην Ελλάδα: Πιλοτική Μελέτη*. ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ, 56 (3): 233-244.

11. Κοΐνης, Α. (2020) *Ηθική Παρενόχληση Mobbing*. Αθήνα: ηδυέπεια.
12. Μακρή, Ι. (2021) *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας*. Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.
13. Μακρυγιάννη, Δ. και Κουλιεράκης, Γ. (2010) *Το σύνδρομο ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας*. Ψυχολογία, 17 (2) : 140-155.
14. Μανιού, Μ. και Ζυγά, Σ. (2021) *Αξιολόγηση του άγχους ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας σε άτομα που έχουν υποστεί εργασιακή παρενόχληση*. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης, 14 (1): 39-51.
15. Μπακέλλα, Π., Γιάγκου, Ε. και Μπραχαντίνη, Κ. (2013) *Η επίδραση του 'συνδρόμου mobbing' στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών*. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, 6 (2): 15-21.
16. Μπουχερόπουλος, Π. Σ. (2014) *Mobbing: Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία*. Αθήνα: Σάκκουλα.
17. Ντότσικα, Μ.Ν. (2003) *Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλων*. ΟΤΟΕ Γραμματεία Ισότητας 6η ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΗ ΔΙΑΣΚΕΨΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.
18. Παπαλεξανδρή, Ν., Γαλανάκη Ε. (2011) *Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις*. HF Focus, 42, 24-27.
19. Ρόμπολας, Π. και Μπρέντα, Γ. (2019) *ΤΟ ΣΥΝΔΡΟΜΟ MOBBING ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΒΙΟΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ*. PERIOPERATIVE NURSING, 8 (1):35-53.
20. Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ. Και Σταθαρού, Α. (2014) *Σύνδρομο mobbing*. Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, 6 (3): 123-127.
21. Σπυριδάκης, Μ. (2009) *Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.
22. Τούκας, Δ., Δεληγάς, Μ. και Καραγεωργίου, Α. (2012) *Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing*. ΑΡΧΕΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ, 29 (2): 162-173.
23. Τσιαμά, Μ.Χ. (2013) *ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ/ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ* Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, άρθρα και μελέτες 9/2013.
24. Φίτσιου (2011), *ΒΙΑ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ...ΑΣ ΜΙΛΗΣΟΥΜΕ ΓΙΑ ΑΥΤΟ!* Οι συνέπειες στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία. «13ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας της

Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛ.Ψ.Ε) 25-29/5/2011: Από τις ατομικές διαφορές στη διαφορετικότητα». *Εισήγηση με τίτλο «Οι επιπτώσεις στην Ψυχική Υγεία των Γυναικών εξαιτίας της Βίας και της Παρενόχλησης εναντίον τους στην Εργασία. Πραγματικότητα και αντιμετώπιση».* Εντάσσεται στο Συμπόσιο με θέμα : “Προαγωγή Ψυχικής Υγείας στο χώρο εργασίας”.

25. Hirigoyen, M.F. (2020) *Ηθική Παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*. 17. Αθήνα: ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΠΑΤΑΚΗ.

## Ξενόγλωσση

26. Akyil, R.C., Tan, M., Saritas, S. and Altuntas, S. (2012) *Levels of mobbing perception among nurses in Eastern Turkey*. *International Nursing Review*, 59:402–408.
27. An, Y. and Kang, J (2016) *Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses*. *Asian Nursing Research*, 10 (3).
28. Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N. and Arcangeli, G. (2015) *Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being*. *Front Psychol*, 6: 1912.
29. Abrams, K.M. And Robinson, G.E. (2002) *Occupational effects of stalking*. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 47 (5): 468-472.
30. Batsi, C. and Karamanis, K. (2019) *Mobbing at Work: experiences in the Greek public sector*. *Management Research and Practice*, 11 (4): 23-33.
31. Binetti, P. and Bruni, R. (2003) *Il counseling in una prospettiva multimodale*. Roma: Magi Edizioni.
32. Bowie, V., Fisher, B. S. and Cooper, C. L. (2011) *Workplace Violence issues, trends, strategies*. New York: Routledge.
33. Brodsky, C.S. (1976) *The Harassed Worker*. Toronto: Lexington Books.
34. Bryant, M., Buttigied, D. and Hanley, G. (2009) *Poor Bullying Prevention and Employee Health: Some Implications*. *International Journal of Workplace Health Management*, 2: 48-62.
35. Cooke, C.L. (2012) *Changing discourses of blame in nursing and healthcare*. In (Re) *Thinking violence in health care settings: A critical approach*. Eds D Holmes, A Perron and T Rudge, Surrey, UK: Ashgate.

36. Cowie, H., Naylor, P., Riversb, I., Smith, P.K. and Pereirad, B. (2002) *Measuring workplace bullying*. *Aggression and Violent Behavior*, 7: 33–51.
37. Crawshaw, L. (2009) *WORKPLACE BULLYING? MOBBING? HARASSMENT? DISTRACTION BY A THOUSAND DEFINITIONS*. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3): 263-267.
38. Daliana, N. and Antoniou, A.S. (2018) *Depression and Suicidality as results of workplace bullying*. *Dialogues in Clinical Neuroscience and Mental Health*, 1 (2) :50-56.
39. Da Silva Joao. A.L. And Portelada, A.F.S. (2016) *Mobbing and its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace*. *Journal of Interpersonal Violence*.
40. Di Martino, V., Hoel, H. and Cooper C.L. (2003) *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
41. Duffy, M. and Sperry, L. (2007) *Workplace mobbing: Individual and family health consequences*. *The Family Journal*, 15 (4): 398-404.
42. Dussault, M. and Frenette, E. (2014) *Loneliness and Bullying in the Workplace*. *American Journal of Applied Psychology*, 2(4) :94-98.
43. Dye, T.D., Alcantara, L., Siddiqi, S., Barbosu, M., Sharma, S., Panko, T. and Pressman, E. (2020) *Risk of COVID-19-related bullying, harassment and stigma among healthcare workers: an analytical cross-sectional global study*. *BMJ Open*, 10:e046620.
44. Einarsen, S. (2005) *The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience*. *Open Edition Journals, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 7 (3), 3156.
45. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (2011) *The concept of bullying at work, in S. Einarsen (Eds.), Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor and Francis, London, 2003.
46. Einarsen, S. and Nielsen, B. (2015) *Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88: 131-142.
47. Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996) *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2):185-201.
48. Eriksen, M., Tine, L., Hogh, A. and Hansen, A.M. (2016) *Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence*. *Labour Economics, Elsevier*, 43(c): 129-150.

49. Fari, G., de Sire, A., Giorgio, V., Rizzo, L., Bruni, A., Bianchi, F.P., Zonno, A., Pierucci, P., Ranieri, M. and Megna, M. (2021) *Impact of COVID-19 on the mental health in a cohort of Italian rehabilitation healthcare workers*. Journal of Medical Virology.
50. Ferrari, E. (2004) *Raising Awareness on Women Victims of Mobbing. The Italian Contribution*. Daphne Programme: European Commission.
51. Fornés-Vives, J.I., Martínez-Abascal Martínez, M.A. and García-Banda García, G. (2008) *Socioprofessional variables involved in mobbing in nursing*. Enfermería Clínica, 18(3):127-133.
52. Giga, S., Hoel, H. and Lewis, D. (2008) *Dignity at Work: The Costs of Workplace Bullying*. University of Manchester Institute of Science and Technology.
53. Goris, S., Ceyhan, O., Tasci, S., Sungur, G., Tekinsoy, P. and Cetinkaya, F. (2016) *Mobbing against Nurses in Turkey: How Does it Affect Job Satisfaction?*. International Journal of Caring Sciences, 9 (3) : 810-818.
54. Hauge, L.J., Skogstad, A. and Einarsen, S. (2007) *Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study*. Work and Stress, 21 (3): 220-242.
55. Hoel, H. and Cooper, C.L. (2000) *Destructive conflict and bullying at work*. Launch of the Civil Service Race Equality Network, 1-30, Manchester School of Management.
56. Hubbs Motin, S. (2009) *Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library?* ACRL Fourteenth National Conference, March 12–15, 2009, Seattle, Washington.  
<https://www.ala.org/acrl/sites/ala.org.acrl/files/content/conferences/confsandpreconfs/national/seattle/papers/291.pdf>  
 (προσβόλιση στις 6/10/21).
57. Hutchinson, M. (2013) *Bullying as workgroup manipulation: A model for understanding patterns of victimization and contagion within the workgroup*. Journal of Nursing Management, 21:563-571.
58. Kang, H. and Han, K. (2021) *Moderating Effects of Structural Empowerment and Resilience in the Relationship between Nurses' Workplace Bullying and Work Outcomes: A Cross-Sectional Correlational Study*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18 (4): 1431.
59. Karsavuran, S. and Kaya, S. (2017) *The relationship between burnout and mobbing among hospital managers*. Nurs Ethics, 24(3):337-348.
60. Kim, Y., Lee, E. and Lee, H. (2019) *Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses*. PLOS ONE, 15

- (1).
61. Kinder, A., Hughes, R. and Cooper, C. (2008) *Employee Well- Being Support. A Workplace Resource*. England: John Wiley and Sons Ltd.
  62. Koinis, A., Velonakis, E., Kalafati, M. and Tziaferi, S. (2019) *MOBBING IN A GREEK PUBLIC HOSPITAL AND THE VIEWS EXPERIENCES AND BELIEFS AMONG HEALTH PROFESSIONALS :A QUALITATIVE STUDY*. International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods, 7(4) :11-25.
  63. Koinis, A., Velonakis, E., Tzavara, C., Kalafati, M. and Tziaferi, S. (2019) *MOBBING AND ITS ASSOCIATION WITH QUALITY OF LIFE IN HEALTH PROFESSIONALS*. International Journal of Health and Psychology Research, 7 (2): 13-25 (b).
  64. Koinis, A., Velonakis, E., Tzavara, C., Tzavella, F. and Tziaferi, S. (2019) *Psychometric properties of the workplace psychologically violent behaviors- WPVB instrument. Translation and validation in Greek Health Professionals*. AIMS Public Health, 6 (1), 79-95 (c).
  65. Kordyukova, L. and Shanko, A (2021) *COVID-19: Myths and Reality*. Biochemistry (Moscow), 86:800-817.
  66. Khoo, S.B. (2010) *Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace*. Malaysian Family Physician, 5(2): 61-67.
  67. Leymann, H. (1990) *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*. Violence and Victims, 5(2) : 119-126.
  68. Leymann, H. (1996) *The content and development of mobbing at work*. Eur J Work Organ Psychol, 5: 165-184.
  69. Majumder, J. and Minko, T. (2021) *Recent Developments on Therapeutic and Diagnostic Approaches for COVID-19*. The AAPS Journal, 23:14.
  70. Maniou, M., Zyga, S., Vliamos, S., Prezerakos, P., Flora, K. and Togas, C. (2018) *Workplace Violence, Anxiety and Self-Esteem in Nursing Staff of Primary, Emergency and Intensive Care Units on the Island of Crete*. Journal of Nursing.
  71. McKay, D., Heister, M., Mishori, R., Catton, H. and Kloiber, O. (2020) *Attacks against health-care personnel must stop, especially as the world fights COVID-19*. THE LANCET, 395 (10239): 1743-1745.
  72. Meramveliotakis, I. and Kalaitzaki, A. (2019) *Mobbing at the Workplace and its Relation to Employees' Quality of Working Life and Overall Life: A Qualitative Study in Greece*. Journal of Psychology and Psychotherapy Research, 1-9.



73. Mikkelsen, E.G. and Einarsen, S. (2002) *Basic Assumptions and Symptoms of Post-Traumatic Stress among Victims of Bullying at Work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11: 87-111.
74. Milutinovic, D., Prokes, B., Gavrilov-Jerkovic, V. and Filipovic, D. (2009) *Mobbing: special reference to the nursing profession*. *Medicinski preglod*, 62 (11-12): 529-533.
75. Moayed, F.A., Daraiseh, N., Shell, R. and Salem, S. (2006) *Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes*. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7 (3) :311-327.
76. Namie, G. (2013) *First time abusers in bullied targets lives*. Workplace Bullying Institute, The WBI Instant poll-H, 1-4.
77. Nielsen, M. B. Mageroy, N., Gjerstad, J. and Einarsen, S. (2014) *Workplace bullying and subsequent health problems*. *Tidsskriftet DEN NORSKE LEGEFORENING*, 134: 1233-1238.
78. Notelaers, G., Einarsen, S., Witte, H.D. And Vermunt, J. (2006) *Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach*. Taylor and Francis Group, 20 (4): 288-301.
79. Notelaers, G., Vermunt, J., Baillien, E., Einarsen, S. and Witte, H. (2011) *Exploring risk groups workplace bullying with categorical data*. *Industrial Health*, 49: 73-88.
80. Pompili, M., Innamorati, M., Lester, D. and Iliceto, P. (2008) *Suicide risk and exposure to mobbing*. *Work*, 31: 237-243.
81. Rasool, S.F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A. and Iqbal, J. (2021) *How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing*. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (5). 2294.
82. Rodgers, W. and Gago, S. (2006) *Improving social corporate responsibility: the case of bullying behavior*. Working Paper 06-42, Business Economics Series 13, Departamento de Economía de la Empresa, Universidad Carlos III de Madrid.
83. Salin, D. (2001) *Workplace bullying among Business Professionals: Prevalence, Organizational Antecedents and Gender Differences*. Swedish School of Economics and Business Administration and Denise Salin, Helsinki.
84. Salin, D. (2015) *Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56: 69–77.
85. Sat, S. O., Akbas, P. and Sozbir, D. Y. (2021) *Nurses' exposure to violence and their professional commitment during the COVID-19 pandemic*. *Journal of Clinical Nursing*

86. Schopenhauer, A. (1998) *L'art d'avoir toujours raison*, Mille et une nuits, Paris.
87. Sheehan, M., McCarthy, P., Barker, M. and Henderson, M. (2001) *A model for assessing the impact and costs of workplace bullying*. Paper presented at the Standing Conference on Organizational Symbolism (SCOS), Trinity College, Dublin, 30 June–4 July.
88. Signorelli, M.S., Costanzo, M.C., Cinconze, M. and Concerto, C. (2013) *What kind of diagnosis in a case of mobbing: post-traumatic stress disorder or adjustment disorder?* BMJ Case Rep.
89. Sloan, L., Matyók, T., Schmitz, C. and Lester Short, G.F. (2010) *A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace*. International Journal of Business and Social Science, 1 (3): 87-97.
90. Smith, P.K., Singer, M., Hoel, H. and Cooper, C.L. (2003) *Victimization in the school and the workplace: Are there any links?*. British Journal of Psychology, 94: 175-188.
91. Sprigg, C., Niven, K., Dawson, J., Farley, S. and Armitage, C. (2019) *Witnessing workplace bullying and employee well-being: A two-wave field study*. American Psychological Association.
92. Tehrani, N. (2003) *Counseling and rehabilitating employees involved with bullying*. In S.Einarsen et al. (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. London: Taylor & Francis.
93. Tehrani, N. (2005) *Bullying at Work beyond policies to a culture of respect*. London, CIPD.
94. Tonini, S., Lanfranco, A., Dellabianca, A., Lumelli, D., Giorgi, I., Mazzacane, F., Fusi, C., Scafa, F. and Candura, S.M. (2011) *Work-related stress and bullying: gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure*. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 6: 29.
95. Ttofi, M.M., Farrington, D.P. and Lösel, F. (2012) *School bullying as a predictor of violence later in life: A systematic review and meta-analysis of prospective longitudinal studies*. Aggression and Violent Behavior, 17 (5): 405-418.
96. Yagar, F. and Dokme, S. (2019) *Health Professionals and Mobbing*. Journal of Health and Nursing Management, 2 (6): 121-129.
97. Yildirim, D. (2009) *Bullying among nurses and its effects*. International Nursing Review, 56: 504-511.
98. Vartia, M. (1996) *The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate*. European Journal of Work Organization and Psychology, 5: 203-214.

99. Vartia, M. (2003) *Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health*. University of Helsinki Department of Psychology. Finnish Institute of Occupational Health.
100. Vévodová, S., Vévoda, J. and Grygová B. (2020) *MOBBING, SUBJECTIVE PERCEPTION, DEMOGRAPHIC FACTORS AND PREVALENCE OF BURNOUT SYNDROME IN NURSES*. Cent Eur J Public Health, 28 (Suppl): S57–S64.
101. Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S. and Pavlakis, A. (2018) *Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of “Leymann Inventory of Psychological Terror” Instrument*. Saf Health Work, 9 (3): 339-346.
102. Zapf, D. (1999) *Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work*. International Journal of Manpower, 20 (½): 70-85.
103. Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. and Vartia, M. (2003) *Empirical findings on bullying in the workplace*. In: S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf D, & C. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. New York, NY: Taylor & Francis.
104. Zapf, D., Knorz, C. and Kulla, M. (1996) *On the relationship between mobbing factors and job content, the social work environment and health outcomes*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 215-237.
105. Zhou, X., Rasool, S.F. And Ma, D. (2020) *The Relationship between Workplace Violence and Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Employee Wellbeing*. Healthcare (Basel), 8 (3): 332.

### **Ιστοσελίδες**

106. 1η ΗΜΕΡΙΔΑ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ Union Eurobank. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ <https://isotita.otoe.gr/page/3-2005> (προσβάσιμη στις 6/10/21).
107. 8 ΜΑΡΤΗ 2021 ΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΔΙΝΟΥΜΕ ΤΗ ΦΩΝΗ ΚΑΙ ΤΗ ΔΥΝΑΜΗ ΜΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΠΑΣΙΜΟ ΤΗΣ ΣΙΩΠΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ, ΣΤΗ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2293#> (προσβάσιμη στις 9/10/21).

- 108.** Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία  
<http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157?OpenDocument>  
(προσβάσιμη στις 18/8/21).
- 109.** ΒΙΑ ENANTIA ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ...ΑΣ ΜΙΛΗΣΟΥΜΕ ΓΙΑ ΑΥΤΟ! Οι επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των γυναικών εξαιτίας της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους. MENTAL HEALTH EUROPE  
[https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2010/10/204\\_odigos\\_0710.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2010/10/204_odigos_0710.pdf)  
(προσβάσιμη στις 8/8/21).
- 110.** Βούρου (2021), Ψυχολογική παρενόχληση, βία στην εργασία, Mobbing (όχι Bulling) Τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης  
<https://medlabgr.blogspot.com/2015/05/mobbing.html#gsc.tab=0>  
(προσβάσιμη 29/6/21).
- 111.** Εξάλειψη των περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης στο χώρο εργασίας  
<https://www.ecsa.eu/sites/default/files/2018-03/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20GR.pdf>  
(προσβάσιμη στις 25/6/21).
- 112.** Ερμίδου (2021), Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας  
<https://www.lawandorder.gr/Article/113307/opinions/i-parenochlisi-sto-choro-ergasias-kai-o-i-dunatotites-ennomis-prostasias>  
(προσβάσιμη στις 23/6/21).
- 113.** Η αλήθεια για το Mobbing μέσα από στατιστικά στοιχεία  
<https://nomowo.org/%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC/stats-about-mobbing/>  
(προσβάσιμη στις 24/7/21).
- 114.** Ηθική Παρενόχληση (Mobbing) <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2079#>  
(προσβάσιμη στις 23/7/21).
- 115.** Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής  
<https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/12/ΗΘΙΚΗ-PARENOXLISI.pdf>  
(προσβάσιμη στις 20/7/21).
- 116.** Καρούζος, MOBBING: ΗΘΙΚΗ/ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

<https://dikigorosergatologos.gr/gnomi-ton-eidikon/item/2824-mobbing-ithiki-psychologiki-parenoxlisi-ston-ergasiako-xoro.html>

(προσβάσιμη στις 18/7/21).

**117. ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ**

[https://www.nbg.gr/greek/the-group/corporate-governance/regulations-principles/Documents/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3-%CE%97%CE%98%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A3-%CE%A3%CE%A5%CE%9C%CE%A0%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91%CE%A3-%CE%94%CE%95ONT%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%91%CE%A3\\_GR.pdf](https://www.nbg.gr/greek/the-group/corporate-governance/regulations-principles/Documents/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3-%CE%97%CE%98%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A3-%CE%A3%CE%A5%CE%9C%CE%A0%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%91%CE%A3-%CE%94%CE%95ONT%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%91%CE%A3_GR.pdf)

(προσβάσιμη στις 20/6/21).

**118. ΜΕΡΟΣ Ι: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» Άρθρο 1 Κύρωση διεθνούς σύμβασης**

<http://www.opengov.gr/minlab/?p=4976>

(προσβάσιμη στις 16/8/21).

**119. Mobbing ή αλλιώς Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας**

<https://nomowo.org/ti-einai-to-mobbing/>

(προσβάσιμη στις 5/7/21).

**120. Mobbing στην Ελλάδα: Αποτελέσματα Έρευνας**

<https://nomowo.org/%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC/mobbing-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1-%CE%B1%CF%80%CE%BF%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%83%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%82/>

(προσβάσιμη στις 24/7/21).

**121. Νόμος 4808/2021 - ΦΕΚ 101/Α/19-6-2021 (Κωδικοποιημένος). Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187.**

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phkek-101a-19-6-2021.html>

(προσβάσιμη στις 3/10/21).

- 122.** Οι 45 χαρακτηριστικές συμπεριφορές στο Mobbing, σύμφωνα με τον Heinz Leymann  
<https://nomowo.org/mobbing-%CF%88%CF%85%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1/45-mobbing-behaviours-leymann/>  
(προσβάσιμη στις 24/7/21).
- 123.** Παρενόχληση στον χώρο εργασίας <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheets/23>  
(προσβάσιμη στις 28/6/21).
- 124.** Παρενόχληση στην εργασία Οδηγός για εργαζόμενους και επιχειρήσεις  
<https://lahers.hmu.gr/wp-content/uploads/sites/67/2020/04/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BD%CF%8C%CF%87%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1.pdf>  
(προσβάσιμη στις 9/10/21).
- 125.** Πετράκου (2021), Mobbing: ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο  
<https://psychoedu.gr/mobbing-2/>  
(προσβάσιμη στις 28/6/21).
- 126.** Πληροφορίες για το νόσημα COVID-19  
<https://vaccination-info.eu/el/covid-19/plirofories-gia-nosima-covid-19>  
(προσβάσιμη στις 10/10/21).
- 127.** Azzi (2020), A better normal must mean tackling workplace violence and harassment  
<https://iloblog.org/2020/07/27/a-better-normal-must-mean-tackling-workplace-violence-and-harassment/>  
(προσβάσιμη στις 19/7/21).
- 128.** Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL\\_STU\(2018\)604949\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)  
(προσβάσιμη στις 17/8/21).
- 129.** Bullying at work [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_en.pdf)  
(προσβάσιμη στις 29/6/21).
- 130.** Bullying, Harassment and Stress in the Workplace —A European Perspective  
<https://www.internationallaborlaw.com/wp-content/uploads/sites/15/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>  
(προσβάσιμη στις 17/8/21).
- 131.** Bullying in the workplace

- [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/equality\\_in\\_work/bullying\\_in\\_the\\_workplace.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/equality_in_work/bullying_in_the_workplace.html)  
(προσβάσιμη στις 17/8/21).
- 132.** C190- Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C190)  
(προσβάσιμη στις 18/7/21).
- 133.** Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work  
[https://www.hsa.ie/eng/publications\\_and\\_forms/publications/codes\\_of\\_practice/code\\_of\\_practice\\_foremployers\\_and\\_employees\\_onthe\\_prevention\\_and\\_resolution\\_ofbullying\\_at\\_work.pdf](https://www.hsa.ie/eng/publications_and_forms/publications/codes_of_practice/code_of_practice_foremployers_and_employees_onthe_prevention_and_resolution_ofbullying_at_work.pdf)  
(προσβάσιμη στις 16/8/21).
- 134.** COVID-19: Η αντίδραση της ΕΕ στον τομέα της δημόσιας υγείας  
<https://www.consilium.europa.eu/el/policies/coronavirus/covid-19-public-health/>  
(προσβάσιμη στις 10/10/21).
- 135.** <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-1568-1985.html>  
(προσβάσιμη στις 4/12/21).
- 136.** <https://eody.gov.gr/neos-koronaios-covid-19/>  
(προσβάσιμη στις 10/10/21).
- 137.** <https://www.ecdc.europa.eu/en/geographical-distribution-2019-ncov-cases>  
(προσβάσιμη στις 10/10/21).
- 138.** First international treaty to address violence and harassment comes into force  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_806022/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_806022/lang--en/index.htm)  
(προσβάσιμη στις 18/7/21).
- 139.** How is COVID-19 impacting the mental health of nurses?  
<https://www.healtheuropa.eu/how-is-covid-19-impacting-the-mental-health-of-nurses/102404/>  
(προσβάσιμη στις 17/10/21).
- 140.** ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_744782.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_744782.pdf)

- (προσβάσιμη στις 17/10/21).
- 141.** Legal Requirements <https://www.hse.gov.uk/violence/law.htm>  
(προσβάσιμη στις 27/7/21).
- 142.** NAQ <https://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>  
(προσβάσιμη στις 17/8/21).
- 143.** Preventing Workplace Harassment and Violence  
<https://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>  
(προσβάσιμη στις 28/8/21).
- 144.** Prevention of harassment in the workplace  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c2e1f4ac-1815-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-219662772>  
(προσβάσιμη στις 23/8/21).
- 145.** Uruguay first to ratify ILO Violence and Harassment Convention  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_747820/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_747820/lang--en/index.htm)  
(προσβάσιμη στις 18/7/21).
- 146.** <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing>  
(προσβάσιμη στις 23/7/21).
- 147.** <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2012/fifth-of-workers-have-experienced-mobbing-at-work>  
(προσβάσιμη στις 23/7/21).
- 148.** [http://enable.eun.org/c/document\\_library/get\\_file?uuid=4228f04e-10c8-4efb-903a-0fa3b388ac14&groupId=4467490](http://enable.eun.org/c/document_library/get_file?uuid=4228f04e-10c8-4efb-903a-0fa3b388ac14&groupId=4467490)  
(προσβάσιμη στις 3/10/21).
- 149.** Study examines 'mobbing' at the workplace  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace>  
(προσβάσιμη στις 23/7/21).
- 150.** Stop Violence at the Workplace : The Challenge of the Ratification of ILO's Convention No.190 on the Elimination of Violence and Harassment at the Workplace  
[https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS\\_810854/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_810854/lang--en/index.htm)  
(προσβάσιμη στις 18/7/21).



- 151.** Tolleranza zero alla violenza e le molestie nel mondo del lavoro: voto unanime della Camera dei Deputati per la ratifica della Convenzione OIL  
[https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS\\_756268/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_756268/lang--it/index.htm)  
(προσβάσιμη στις 18/7/21).
- 152.** Transmission of COVID-19  
<https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/latest-evidence/transmission>  
(προσβάσιμη στις 10/10/21).
- 153.** <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-how-is-it-transmitted>  
(προσβάσιμη στις 10/10/21).
- 154.** UNDERSTANDING AND PREVENTING BULLYING DURING COVID-19  
<https://www.psc.nsw.gov.au/sites/default/files/2020-12/understanding-and-preventing-bullying-during-covid-19.pdf>  
(προσβάσιμη στις 17/10/21).
- 155.** Workplace Bullying May Be Linked to Long-Term Health Issues  
<https://www.psychologicalscience.org/news/minds-business/workplace-bullying-may-be-linked-to-long-term-health-issues.html>  
(προσβάσιμη στις 17/10/21).
- 156.** Workplace violence prevention in health care: A guide to the law for hospitals, long-term care homes and home care  
[https://www.ontario.ca/page/workplace-violence-prevention-health-care-guide-law-hospitals-long-term-care-homes-and-home-care?\\_ga=2.63472936.600241703.1626606546-156412897.1626606546](https://www.ontario.ca/page/workplace-violence-prevention-health-care-guide-law-hospitals-long-term-care-homes-and-home-care?_ga=2.63472936.600241703.1626606546-156412897.1626606546)  
(προσβάσιμη στις 15/7/21).
- 157.** [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EL\\_Guide\\_OSH.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EL_Guide_OSH.pdf)  
(προσβάσιμη στις 9/10/21).
- 158.** [file:///C:/Users/Dimit/Downloads/gp\\_eudor\\_1\\_TJ5203506GRD\\_002.pdf.el.pdf](file:///C:/Users/Dimit/Downloads/gp_eudor_1_TJ5203506GRD_002.pdf.el.pdf)  
(προσβάσιμη στις 15/7/21).
- 156.** 1η ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ <https://mrkathens.gr/>  
(προσβάσιμη στις 9/12/21).

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

27732



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ 2<sup>ης</sup> ΥΓΙΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ  
"ΦΡΙΑΞΙΟ"

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ



Γ. Ν. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ  
ΚΠ - 27732 - 10/12/2021  
Φ.419

ΟΡΘΗ ΕΠΑΝΑΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ

**ΠΡΟΣ**  
τον κ. Διοικητή  
την κ. Δ/τρια Ιατρ. Υπηρεσίας  
την Δ.Ν.Υ. κα Ρόκα Ελ.  
την κα Πολατίδου Σοφία

Το Επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου στην 21<sup>η</sup> Συνεδρίαση του στις 08.12.21 βρέθηκε σε νόμιμη απαρτία παρόντων του Προέδρου του Ε.Σ. του ΓΑΒΡΙΗΛ ΣΩΚΡΑΤΗ και των μελών του κ.κ. ΚΟΛΟΤΟΥΡΑ ΑΘΗΝΑΣ - Δ/τριας Αναισθησιολογίας, ΦΑΡΑΖΙ - ΧΟΓΓΟΥΚΙ ΧΡΗΣΤΟΥ - Επιμ. Α' Γεν. Χειρ/κής, ΒΙΤΩΡΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ - Επιμ. Β' Παθολογίας, ΚΟΥΚΙΑ ΝΙΚΟΛΑΟΥ - Τεχνολόγου Ιατρικών Εργαστηρίων, ΒΑΡΔΑΒΑΚΗ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ - ΠΕ Νοσηλευτικής απόντων των κ.κ. ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΕΥΜΟΡΦΙΑΣ - Δ/τριας Αιματολογίας, ΜΠΟΥΡΑΝΤΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ - Είδ/νου Γεν. Χειρουργικής, ΝΙΚΟΛΑΪΔΟΥ ΧΡΥΣΟΥΛΑΣ - ΠΕ Ψυχολόγων, καθώς και των αναπληρωτών τους.

Τα πρακτικά θα τηρηθούν από την διοικητική υπάλληλο κα Γιαμά Μαρία. Το επιστημονικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου, αφού προσκλήθηκε νόμιμα και αφού ομαλοποιήθηκε απαρτία, αρχίζει τη συνεδρίαση με θέμα τμηρησίας διάταξης

**«Διεξαγωγή έρευνας από την κα Πολατίδου Σοφία - Νοσηλεύτρια της Α' Παθ/κής Κλιν. στα πλαίσια της μεταπτυχιακής της διατριβής»**

Το Επιστημονικό Συμβούλιο συζήτησε το υπ' αριθμ. 26729/Φ.419/01.12.21 έγγραφο της κας Πολατίδου Σοφίας - Νοσηλεύτριας της Α' Παθ/κής Κλινικής του Νοσοκομείου μας για χορήγηση άδειας, προκειμένου να της επιτραπεί διεξαγωγή έρευνας μέσω διανομής ερωτηματολογίων στους νοσηλευτές όλων των βαθμίδων που εργάζονται σε κλινικές του Νοσοκομείου μας, που διετέλεσαν για τουλάχιστον 3 μήνες ως κλινικές Covid-19 κατά το τελευταίο έτος, στα πλαίσια εκπόνησης της μεταπτυχιακής της διατριβής στην Γενική Κοινωνικής Πολιτικής του ΠΜΣ « Διοίκηση και Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας» της Σχολής Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών - Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστ. Δυτ. Αττικής και με θέμα : «Διερεύνηση του επιπέδου της Εργασιακής Παρενόχλησης (Mobbing) στους νοσηλευτές κλινικών Covid-19 σε Δημόσιο Νοσοκομείο», με επιβλέπουσα την κα Σταμούλη Μαρία - Αγγελική, Καθηγήτρια του Πανεπιστ. Δυτ. Αττικής.

Το Ε.Σ., δεδομένης της συναίνεσης της Δ/τριας της Νοσηλ. Υπηρεσίας κας Ρόκα Ελένης, της Δ/τριας της Α' Παθ/κής Κλινικής κας Συμπάρδη Στυλ., της Δ/τριας της Β' Παθ/κής



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ 2<sup>ης</sup> ΥΠΕΥΘΟΝΟΜΙΚΗΣ  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ



ΓΕΜΚΟ ΜΟΣΚΟΜΕΙΟ ΕΛΓΥΣ/ΔΕ  
"ΘΡΙΑΞΙΟ"

Κλινικής κας Αλεξίου Ζ., του Δ/ντή της Πνευμ/κής Κλιν. του Κοπανάκη Αντ., του Δ/ντή της ΜΕΘ Λατσειού και Μάρκου Νικ. και του Δ/ντή Πλαστ. Χειρ/κής - ΜΑΦ Λατσειού και Μηνογιάννη Νικ. εισιγγείται, ομόφωνα ότι εγκρίνεται το ανωτέρω αίτημα, με την προϋπόθεση:  
1. να διαφυλαχθούν τα προσαπικά δεδομένα, 2. να τηρηθεί ο κώδικας επιστημονικής δεοντολογίας, 3. να μην υπάρξει οικονομική ή άλλου είδους επιβάρυνση για το νοσοκομείο, και 4. να μην παρακωλύεται η λειτουργία της υπηρεσίας.

Ο ΠΡΟΨΑΡΟΣ του Ε.Σ.

Dr. ΓΑΒΡΙΗΛΑ Δ. ΣΩΚΡΑΤΗΣ ΕΒΟΜΦΣ

Κοιν/ση :  
Γραμ. Διοικ. Συμβουλίου

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ  
ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟΥ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ  
‘ΘΡΙΑΣΙΟ’**

Στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στη Διοίκηση και Διαχείριση Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, σας παρακαλώ να συμμετάσχετε στην διεξαγωγή έρευνας σχετικά με την διερεύνηση του επιπέδου της Εργασιακής Παρενόχλησης στους νοσηλευτές που εργάστηκαν σε κλινικές Covid-19 στο Γ.Ν.Ε. Θριάσιο και να συμπληρώσετε τα παρακάτω στοιχεία. Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας θα τηρηθούν η ανωνυμία, η εμπιστευτικότητα, το απόρρητο των προσωπικών δεδομένων, καθώς και ο κώδικας ηθικής και δεοντολογίας. Η συμμετοχή σας είναι εθελοντική και αφορά μόνο νοσηλευτές όλων των βαθμίδων.

Παρακαλώ να συμπληρώσετε τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια και προσοχή. Ο χρόνος που θα χρειαστεί για να απαντήσετε στις ερωτήσεις είναι περίπου 10-15 λεπτά. Για όποιες απορίες σας θα βρίσκομαι στην άμεση διάθεσή σας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Η Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

Πολατίδου Σοφία

## ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Παρακαλώ πολύ συμπληρώστε τα παρακάτω

1. **ΦΥΛΟ:** Άντρας   
Γυναίκα
  
2. **ΗΛΙΚΙΑ:**.....
  
3. **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ:** Έγγαμος   
Άγαμος   
Άλλο
  
4. **ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ:** M.Sc./Ph.D.   
Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης   
Τεχνολογικής Εκπαίδευσης   
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
  
5. **ΕΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ:**.....

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΙΗΣ  
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ – (WPVB) Psychological  
Violent Behavior Instrument**

Παρακαλώ διαβάστε προσεκτικά την κάθε πρόταση και στη συνέχεια βάλτε σε κύκλο έναν από τους αριθμούς που θεωρείτε ότι σας αντιπροσωπεύει περισσότερο. Παρακαλώ αναφέρετε τη συχνότητα κατά τους τελευταίους 12 μήνες που αντιμετωπίσατε κάποιες από τις καταστάσεις ανταγωνιστικής και αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς που αναφέρονται στον κατάλογο, καθώς και να σημειώσετε από ποιον προήλθε η εν λόγω συμπεριφορά (προϊστάμενο, συνάδελφο, υφιστάμενο κ.ά.).

**Ποιος το έκανε;**

Προϊστάμενος	Συνάδελφος	Υφιστάμενος	Άλλος/η
--------------	------------	-------------	---------

**Με ποια συχνότητα εκτίθεστε σε αυτή τη συμπεριφορά;**

**0** = Δεν έχω αντιμετωπίσει ποτέ,                      **1** = Μία φορά,                      **2** = Ενίοτε,

**3** = Αρκετές φορές,    **4** = Συχνά,    **5** = Αντιμετωπίζω διαρκώς.

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ποτέ</b>	<b>Μία Φορά</b>	<b>Ενίοτε</b>	<b>Αρκετές Φορές</b>	<b>Συχνά</b>	<b>Διαρκώς</b>

	<b>Συχνότητα</b>
<p><b>1.</b> Κάποιος μιλά για σένα ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>
<p><b>2.</b> Λέγονται αναληθή πράγματα για σένα</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>

0	1	2	3	4	5
Ποτέ	Μία Φορά	Ενίοτε	Αρκετές Φορές	Συχνά	Διαρκώς
<p>3. Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε σένα χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενόπιον άλλων</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>4. Υπονοούν ότι δεν είσαι καλά από ψυχολογικής πλευράς</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>5. Σε υποχρεώνουν να κάνεις μία δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σου</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>6. Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σου</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>7. Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σου ζωή</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>8. Σε απειλούν λεκτικά</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>9. Αντιμετωπίζεις συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					
<p>10. Πάντα αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σου</p> <p><i>Ποιος το έκανε;</i></p> <p>Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )</p>					



0	1	2	3	4	5
Ποτέ	Μία Φορά	Ενίοτε	Αρκετές Φορές	Συχνά	Διαρκώς
<b>11.</b> Σε κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είσαι υπεύθυνος <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>12.</b> Σε θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μία εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>13.</b> Πάντα ανακαλύπτουν λάθη στην δουλειά σου και στα αποτελέσματα της δουλειά σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>14.</b> Πάντα αμφισβητούν την επαγγελματική σου επάρκεια στη δουλειά σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>15.</b> Γράφονται άδικες αναφορές για εσένα <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>16.</b> Σε κάνουν να νιώθεις ότι εσύ και το έργο σου είστε υπό έλεγχο <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>17.</b> Δεν σου δίνουν την ευκαιρία να αποδείξεις την αξία σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					

0	1	2	3	4	5
Ποτέ	Μία Φορά	Ενίοτε	Αρκετές Φορές	Συχνά	Διαρκώς
<b>18.</b> Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σου επικρίνονται και απορρίπτονται <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>19.</b> Σου αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία ήσουν υπεύθυνος και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>20.</b> Σε ελέγχουν άτομα ιεραρχικά κατώτερα <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>21.</b> Θεωρούν ότι το έργο που έχεις παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>22.</b> Δεν σε πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>23.</b> Δεν παίρνεις απάντηση όταν ζητάς συνάντηση και διάλογο <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>24.</b> Σου συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					
<b>25.</b> Συχνά σε διακόπτουν όταν μιλάς <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )					
0 1 2 3 4 5					

	0	1	2	3	4	5
	Ποτέ	Μία Φορά	Ενίοτε	Αρκετές Φορές	Συχνά	Διαρκώς
<b>26.</b> Δεν απαντούν στα e-mail που στέλνεις και στα τηλεφωνήματά σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>27.</b> Αποτρέπουν ή απαγορεύουν σε συναδέλφους να σου μιλούν <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>28.</b> Όταν εισέρχεστε σε χώρο οικείο για εσάς, αφήνουν τον χώρο όπου βρίσκεστε <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>29.</b> Σε θεωρούν υπεύθυνο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>30.</b> Σε πιέζουν να παραιτηθείς ή να αλλάξεις χώρο εργασίας <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>31.</b> Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>32.</b> Προκαλούν ζημιές σε προσωπικά σου αντικείμενα <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5
<b>33.</b> Άσκησαν σωματική βία εναντίον σου <i>Ποιος το έκανε;</i> Προϊστάμενος ( ), Συνάδελφος ( ), Υφιστάμενος ( ), Άλλος/η ( )	0	1	2	3	4	5

**Σας ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή σας.**