



# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗΣ

## ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ «ΠΡΟΗΓΜΕΝΗ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ

### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία  
(mobbing) και της οργανωσιακής σιωπής στις μαίες που εργάζονται  
σε δομές υγείας

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: Δέσποινα Ρόδη

A.M.: 18029

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Άννα Δελτσίδου, Καθηγήτρια

Τμήμα Μαιευτικής

Αθήνα, Μάιος, 2023



**UNIVERSITY OF WEST ATTICA**  
**SCHOOL OF HEALTH AND CARE SCIENCES**  
**DEPARTMENT OF MIDWIFERY**  
**ADVANCED AND EVIDENCE BASED MIDWIFERY**  
**CARE**

**Diploma Thesis**

**Title**

**Investigation of the mobbing phenomenon at work  
and organizational silence among midwives  
working in health care settings**

**Student name and surname: Despina Rodi**

**Registration Number: 18029**

**Supervisor name and surname: Anna Deltsidou**

**Athens, May 2023**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΗΓΜΕΝΗ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΗ ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ  
ΦΡΟΝΤΙΔΑ**

**Τίτλος εργασίας: «Διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής  
παρενόχλησης στην εργασία(mobbing) και της οργανωσιακής σιωπής  
στις μαίες που εργάζονται σε δομές υγείας»**

**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής συμπεριλαμβανομένου και του Εισηγητή**

Η μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία εξετάστηκε επιτυχώς από την κάτωθι  
Εξεταστική Επιτροπή:

<b>A/a</b>	<b>ΟΝΟΜΑ ΤΕΠΩΝΥΜΟ</b>	<b>ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ</b>	<b>ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ</b>
1	Άννα Δελτσίδου	Καθηγήτρια	
2	Σαραντάκη Αντιγόνη	Αναπληρώτρια Καθηγήτρια	
3	Νάνου Χριστίνα	Επίκουρος Καθηγήτρια	

## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη **Δέσποινα Ρόδη** του Ανδρέα με αριθμό μητρώου 18029 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Προηγμένη και Τεκμηριωμένη Μαιευτική Φροντίδα του Τμήματος Μαιευτικής της Σχολής Επιστημών Υγείας και Πρόνοιας 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 1 έτος και έπειτα από αίτησή μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Η Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Η Δηλούσα



Άννα Δελτσίδου, Καθηγήτρια

Δέσποινα Ρόδη

## Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	7
Abstract .....	9
ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ .....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	11
<b>1. ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (MOBBING).....</b>	<b>11</b>
1.1 Εισαγωγή.....	11
1.2 Ιστορική αναδρομή.....	11
1.3 Ορισμοί.....	13
1.4 Τα στάδια κλιμάκωσης της σύγκρουσης .....	15
1.4.1 Το μοντέλο mobbing κατά Leymann.....	16
1.4.2 Το μοντέλο mobbing κατά Leymann και Gustafsson .....	16
1.4.3 Το μοντέλο mobbing κατά Ege.....	17
1.4.4 Το μοντέλο mobbing κατά Einarsen .....	18
1.5 Αιτιολογικοί παράγοντες του mobbing.....	19
1.6 Χαρακτηριστικά του θύματος.....	21
1.7 Χαρακτηριστικά του θύτη .....	23
1.8 Κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης.....	25
1.8.1 Η οριζόντια βία .....	25
1.8.2 Η κάθετη βία.....	26
1.9 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία .....	27
1.9.1 Η επίπτωση του mobbing στον εργαζόμενο .....	27
1.9.2 Η επίπτωση του mobbing στον οργανισμό.....	28
1.10 Στρατηγικές πρόληψης του φαινομένου «mobbing».....	29
1.11 Ελληνική νομοθεσία για την ηθική παρενόχληση στην εργασία.....	31
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> .....	33
<b>ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΙΩΠΗ .....</b>	<b>33</b>
2.1 Εισαγωγή.....	33
2.2 Η έννοια της οργανωσιακής φωνής.....	34
2.3 Η έννοια της οργανωσιακής σιωπής .....	36
2.4 Τα είδη της οργανωσιακής σιωπής.....	39
2.4.1 Η συγκαταβατική σιωπή .....	40
2.4.2 Η αμυντική σιωπή .....	40

2.4.3 Η συνεργατική σιωπή .....	41
2.4.4 Η οπορτουριστική /ευκαιριακή σιωπή .....	42
2.5 Αιτιολογικοί παράγοντες της οργανωσιακής σιωπής .....	43
2.5.1 Ατομικοί παράγοντες .....	44
2.5.2 Εργασιακοί παράγοντες .....	45
2.5.3 Κοινωνικοί παράγοντες .....	47
2.7 Mobbing και οργανωσιακή σιωπή .....	50
<b>ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b> .....	51
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup></b> .....	51
3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας .....	51
3.2 Μεθοδολογία.....	51
3.2.1 Μέθοδος .....	51
3.2.2 Συμμετέχοντες.....	51
3.3 Ερευνητικά εργαλεία .....	52
3.3.1 Negative Acts Questionnaire- Revised (NAQ-R) (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένη έκδοση) .....	52
3.3.2 Ερωτηματολόγιο Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) .....	53
3.3.3 Ο δεύτερος άξονας του ερωτηματολογίου διερευνά το φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.....	55
3.4 Σχέδιο συλλογής δεδομένων.....	55
3.5 Στατιστική ανάλυση.....	55
3.6 Αποτελέσματα.....	56
3.7 Συζήτηση .....	99
<b>ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	106
<b>ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	120
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b> .....	122

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Ως «mobbing» θεωρείται η κατάσταση εκείνη στην εργασία στην οποία ένα ή περισσότερα άτομα βιώνουν εχθρικές συμπεριφορές συστηματικά από έναν άλλο ή περισσότερους εργαζομένους με σκοπό το στοχοποιημένο άτομο να απομονωθεί, να νιώσει αδύναμος και ανεπαρκής να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Αυτό που διαφοροποιεί το mobbing από άλλα είδη παρενόχλησης ή διαπροσωπικών συγκρούσεων στο χώρο εργασίας είναι η διάρκειά του, η επανάληψή του και η ασύμμετρη ή άνιση σχέση μεταξύ των δύο μερών της σύγκρουσης. Η οργανωσιακή σιωπή συνήθως είναι ένα συλλογικό φαινόμενο στον χώρο εργασίας, δεν αποτελεί ένα μεμονωμένο περιστατικό. Η σιωπή υιοθετείται από τους εργαζομένους όταν έχουν σκοπό να αποκρύψουν πληροφορίες, ιδέες προκειμένου να προστατέψουν τον εαυτό τους, κάποιον άλλον εργαζόμενο, τον οργανισμό ή μπορεί να γίνεται στα πλαίσια αθέμιτου ανταγωνισμού.

**Σκοπός:** Σκοπός της παρούσας ποσοτικής έρευνας ήταν η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και της οργανωσιακής σιωπής σε μαιές που εργάζονται σε δομές υγείας.

**Υλικό και Μέθοδος:** Το δείγμα αποτέλεσαν 216 μαιές. Η έρευνα είναι ποσοτική και διενεργήθηκε με την χρήση σταθμισμένων ερωτηματολογίων. Η στρατολόγηση των συμμετεχόντων και η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκαν μέσω ανάρτησης πρόσκλησης στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Για την μέτρηση της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία χρησιμοποιήθηκαν το ερωτηματολόγιο Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) και το Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) (Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένη έκδοση). Για την μέτρηση της οργανωσιακής σιωπής και φωνής χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Van Dyne, Ang & Botero. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0.

**Αποτελέσματα:** Το 98,6% των συμμετεχόντων είναι γυναίκες, το 41,7% έχουν ηλικία 25-34 έτη, το 12% είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο ειδίκευσης, το 93,5% εργάζονται ως μαιευτές/μαιές και 6,5% είναι προϊστάμενοι, το 40,3% εργάζονται με σύμβαση και το 25,9% έχουν περισσότερα από 16 έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας. Το 40,3% των συμμετεχόντων θεωρούν ότι τους τελευταίους 12 μήνες έχουν δεχθεί ψυχολογική βία

στην εργασία τους με το 25,3% αυτών να το αποδίδουν στο κακό κλίμα στην εργασία. Επίσης, το 59,3% δήλωσαν ότι έχουν υπάρξει μάρτυρες ψυχολογικής βίας έναντι άλλων συναδέλφων στον εργασιακό τους χώρο. Από τους 216 συμμετέχοντες, οι 131 (60,6%) είχαν βιώσει τουλάχιστον μια συμπεριφορά εργασιακής παρενόχλησης. Οι συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης, με τις οποίες ήρθαν συχνότερα αντιμέτωποι όσοι από το δείγμα δήλωσαν θετικά ότι έχουν υποστεί mobbing, είναι: ότι τους παρενοχλούν γράφοντάς τους σημειώματα (80,2%), ότι τους μιλούν υψώνοντας τη φωνή τους (48,9%), ότι μιλούν άσχημα για αυτούς πίσω από την πλάτη τους (45,8%), ότι κρίνουν με άδικο τρόπο τη δουλειά τους (38,9%), ότι αγνοούν την παρουσία τους απευθυνόμενοι σε άτομα που παρευρίσκονται στον ίδιο χώρο (36,6%), ότι τους διακόπτουν όταν μιλούν (35,9%), ότι τους ανατίθενται καθήκοντα/εργασίες κατώτερες των δυνατοτήτων τους (35,9%), ότι διαδίδουν ψεύτικες φήμες για αυτούς (30,5%), ότι τους αγνοούν επιδεικτικά (29,8%), ότι δε τους απευθύνουν το λόγο (29%) και ότι τους ανατίθενται καθήκοντα χωρίς ενδιαφέρον (25,2%). Με βάση πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις βρέθηκε ότι η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιευτών συσχετίζονται ανεξάρτητα με το συνολικό πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης ( $p < 0,005$ ). Επίσης, βρέθηκαν σημαντικές θετικές συσχετίσεις μεταξύ των διαστάσεων «Συγκαταβατική σιωπή» και «Αμυντική σιωπή» με τη συχνότητα αρνητικών πράξεων και το πλήθος των συμπεριφορών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο εκτός από τον τομέα της σωματικής υγείας.

**Συμπεράσματα:** Η ηθική παρενόχληση στο μαιευτικό επάγγελμα συμβαίνει σε ένα σημαντικό ποσοστό. Συνηθέστεροι δράστες mobbing είναι ο προϊστάμενος ή ανώτερα στελέχη στον ίδιο εργασιακό χώρο. Οι μαιές/ μαιευτές που έχουν καλή εργασιακή σχέση με τον προϊστάμενο ή που εκφράζουν την άποψή τους ελεύθερα αντιμετωπίζουν λιγότερες εχθρικές συμπεριφορές στην εργασία τους. Το φαινόμενο mobbing συσχετίζεται θετικά με το φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής. Όσο πιο συχνές είναι οι εχθρικές συμπεριφορές και αρνητικές πράξεις στον εργασιακό χώρο, τόσο οι μαιές/ μαιευτές επιλέγουν την συγκαταβατική ( $r_{ho} = 0,37$ ) και αμυντική σιωπή ( $r_{ho} = 0,42$ ). Σε αντίθεση, όταν δεν είναι συχνές οι αρνητικές πράξεις στην εργασία, οι μαιές/ μαιευτές υιοθετούν την συνεργατική σιωπή.

**Λέξεις- κλειδιά:** ηθική παρενόχληση στην εργασία, αρνητικές πράξεις στην εργασία, οργανωσιακή σιωπή, μαιές.



## **Abstract**

**Introduction:** The term “mobbing” refers to a situation in work where one person or more experience systematic hostile behavior by an employee or employees, aiming of isolating the targeted person making her/him feel weak and inadequate to defend herself/ himself. Mobbing differs from other kinds of harassment or interpersonal conflict in workplace in terms of its duration, its repetition and its asymmetrical or unequal relationship between the two conflicting parts.

Organizational silence is usually a collective phenomenon in workplace and not an isolated incident. Silence is adopted by the employees with the intent to conceal information and ideas so as to protect themselves or another employee(s) and the organization itself. This may also occur as part of an unfair competition.

**Purpose:** The purpose of this quantitative research was to investigate the mobbing and organizational silence phenomenon in midwives working in health settings.

**Material and Method:** The sample used in this research consists of 216 midwives. It is a quantitative research conducted with the use of validated questionnaires. The recruitment of the subjects and the sampling were realized through posting an (open) invitation in social media. The Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) and the Negative Acts Questionnaire- Revised (NAQ-R) were used to measure mobbing. The Van Dyne, Ang & Botero questionnaire was used to measure organizational silence and voice. For the analysis of the results the statistic program SPSS 22.0 was performed.

**Results:** In this research 98,6% of the participants are female, 41,7% are aged between 25-34 years and 12% are postgraduates. Also, 93,5% of the participants work as midwives, 6,5% are supervisors, 40,3% work with employment contracts and 25,9% of the participants have more than 16 years of working experience in total. About forty per cent (40,3%) of the participants in this research believe that in the past 12 months have experienced psychological violence in their workplace and 25,3% of them believe that it is due to bad working environment. Moreover, 59,3% stated that they have witnessed psychological violence against fellow colleagues in

their workplace. Out of 216 participants 131 (60,6%) stated that they have experienced, at least once, a work harassment behavior (mobbing).

The behaviors relating to mobbing more frequently reported by those in our sample responding positively to having experienced mobbing are the following: 80,2% are being harassed by written notes, 48,9% were addressed in a high-tone manner, 45,8% were vilified behind their back and 38,9% were being judged in an unfair way about their job. Also, 36,6% of the participants who have reported to have experienced mobbing at work refer that are ignored by being addressed to other people present, 35,9% are interrupted while speaking and the same percentage (35,9%) believe that the duties/ responsibilities assigned to them are below their actual potentials. A percentage of 30,5% believe that fake rumors are spread by others about them, 29,8% are blantly ignored, 29% are not addressed by anyone and finally a percentage of 25,2% believe that the tasks/ duties assigned to them are of no interest to them.

Based on linear multivariate regressions, it was proved that the work relationship with the supervisor and the level of freedom of speech of midwives are correlated regardless of the total amount of harassment attitudes ( $p < 0.005$ ). Furthermore, important correlations were found between the dimensions "Condescending Silence" and "Defensing Silence" with the frequency of negative actions and the amount of harassment behaviors within workplace besides the field of physical health.

**Conclusions:** Mobbing in the midwife profession occurs in a substantial percentage. The most usual mobbing perpetrators are the supervisors or senior executives within the same workplace. Midwives who have a good working relationship with their supervisor or express their views freely deal with less hostile behaviors in their work. The mobbing phenomenon is positively associated with organizational silence. The more often the hostile behaviors and negative actions in the workplace, the more condescendingly ( $\rho = 0.37$ ) and defensively silent ( $\rho = 0.42$ ) the midwives choose to be. On the contrary, when these negative actions are less often in workplace then midwives employ cooperative silence.

**Keywords:** moral harassment in workplace, mobbing, negative actions in work, organizational silence, midwives.

## ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

#### 1. ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (MOBBING)

##### 1.1 Εισαγωγή

Η ηθική παρενόχληση στην εργασία ή διαφορετικά «mobbing» αφορά ένα διαχρονικό πολυπρισματικό ζήτημα που έκανε την εμφάνισή του από όταν καθιερώθηκαν οι εργασιακές σχέσεις στις κοινωνίες. Τις τελευταίες δεκαετίες γίνονται συντονισμένες προσπάθειες από διάφορους ερευνητές ανά τον κόσμο να φωτιστούν όλες οι πτυχές του φαινομένου. Στην σημερινή εποχή παρατηρείται το φαινόμενο να βρίσκεται σε έξαρση λόγω των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών όπως η οικονομική κρίση, τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας. Οι ερευνητές και άλλοι επαγγελματίες από διαφορετικούς κλάδους όπως κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι και νομικοί μελετούν το φαινόμενο, ώστε να βρεθούν τρόποι για να περιοριστεί, αν όχι να εξαλειφθεί, με σκοπό να εξασφαλιστεί μελλοντικά ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας επεσήμανε ότι αναμένεται η εργασιακή παρενόχληση να έχει επιζήμια αποτελέσματα για το σύστημα υγείας, καθώς ο κλάδος που πλήττεται περισσότερο είναι τα παραϊατρικά επαγγέλματα (Baran Tatar & Yuksel, 2018). Διεθνείς μελέτες έχουν ανακοινώσει υψηλά ποσοστά ηθικής παρενόχλησης στην εργασία στον παραϊατρικό κλάδο σε ένα εύρος από 6% που φτάνει και το 74% σε κάποιες χώρες (Alkorashy & Al Moalad, 2016). Η νοσηλευτική είναι από τα επαγγέλματα που πλήττεται περισσότερο λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του ίδιου του επαγγέλματος (Da Silva João & Saldanha Portelada, 2016).

##### 1.2 Ιστορική αναδρομή

Στις αρχές του 1980, εντοπίζεται για πρώτη φορά το φαινόμενο της εργασιακής βίας και γίνονται δευτερεύουσες αναφορές σχετικά με αυτό. Στην Σκανδιναβία ξεκίνησαν οι πρώτες σχετικές μελέτες, ενώ στην συνέχεια έγιναν έρευνες στην Αμερική και στην Ευρώπη (Baran Tatar & Yuksel, 2018).

Η ορολογία «mobbing» χρησιμοποιήθηκε το 1960 από τον Αυστριακό ερευνητή Lorenz και με αυτή περιέγραψε την βίαιη συμπεριφορά ενός ζώου ή μία ομάδας ζώων προς μία άλλη ομάδα ζώων που είχε ως σκοπό να απομακρύνει τον ενδεχόμενο κίνδυνο και να προστατεύσει την αγέλη του (Τσιάμα, 2013). Με τον ίδιο τρόπο δρουν και οι άνθρωποι, αναφέρει ο Konrad Lorenz *«με την διαφορά ότι οι παρορμήσεις τίθενται υπό έλεγχο για την ορθότητά τους μιας και ο άνθρωπος είναι έλλογο ον»* (Cogenli & Barli, 2013). Ενώ, το 1972 χρησιμοποιείται ο ίδιος όρος με σκοπό αυτή την φορά να περιγραφεί η επιθετική συμπεριφορά παιδιών έναντι άλλων συνομηλίκων τους στο σχολείο (Τσιάμα, 2013). Έναν χρόνο αργότερα, το 1973, ο Νορβηγός καθηγητής ψυχολογίας Olweus, θεώρησε ότι η ορολογία «bullying» είναι καταλληλότερη για να περιγράψει περιστατικά βίας στην σχολική κοινότητα και όχι η ορολογία «mobbing» και το αιτιολόγησε λέγοντας ότι το «mobbing» έχει χαρακτήρα ενστικτώδους βίας, ενώ η βία στο σχολείο φαίνεται να είναι περισσότερο μακροπρόθεσμη και συστηματική (Τσιάμα, 2013).

Στις αρχές της δεκαετίας του 80, ο Σουηδός ψυχολόγος Leymann χρησιμοποίησε τον όρο «mobbing» για να περιγράψει οτιδήποτε συνιστά βία στον εργασιακό χώρο και ήταν αυτός που σκιαγράφησε τα χαρακτηριστικά του φαινομένου και τις επιπτώσεις του (Τσιάμα, 2013). Ο Leymann προσδιόρισε ότι το «mobbing» είναι μία κοινωνική κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο ή σπανιότερα περισσότερα άτομα, δέχεται ή δέχονται επίθεση από ένα ή περισσότερα άτομα (συνήθως μέχρι τέσσερα άτομα) που κατευθύνεται με συστηματικό τρόπο καθιστώντας το άτομο ανυπεράσπιστο και με αυξημένο κίνδυνο της παραίτησης από την εργασία του (Vveinhardt & Sroka, 2020). Με λίγα λόγια, το mobbing για τον Leymann είναι η ψυχολογική τρομοκρατία (Dilek & Aytolan, 2008). Ο Leymann έκανε και ο ίδιος μία προσπάθεια να διαχωρίσει τους όρους «bullying» και «mobbing». Επίσης στο πρώτο του βιβλίο, το 1986 με τίτλο, «Mobbing - Psychological Violence at Work», κατέληξε ότι το πρόβλημα της εργασιακής βίας ανακύπτει περισσότερο από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος παρά από τα ίδια τα άτομα (Dilek & Aytolan, 2008).

Πηγή έμπνευσης του Brodsky για το βιβλίο του αποτέλεσε η επιθετικότητα που επιδεικνύουν οι άνθρωποι ανεξαρτήτως της εργασιακής σχέσης τους με τους άλλους και περιέγραψε πέντε είδη παρενόχλησης. Οι ερευνητές στην Αμερική χρησιμοποίησαν και άλλες ορολογίες για το ίδιο φαινόμενο, όπως η «συναισθηματική κακοποίηση στην εργασία», «ψυχολογική βία» (Ozturk et al., 2008).

Σημαντική συνεισφορά από την Marie - France Hirigoyen, το 1998, η οποία αναδεικνύει εκ νέου πτυχές του φαινομένου «mobbing» μέσα από το βιβλίο της με τίτλο «Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien» (μτφ. «Η ηθική παρενόχληση, η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή»). Χρησιμοποίησε τον όρο «Le harcèlement moral» που μεταφράζεται στα Ελληνικά ως η «ηθική παρενόχληση στην εργασία» και χρησιμοποιείται ευρέως σαν μετάφραση της λέξης «mobbing» (Dilek & Aytolan 2008).

Συμπερασματικά, δεν υπάρχει ένας αυστηρός όρος για την περιγραφή της εργασιακής βίας και αυτό αν και θεωρητικά δεν δημιουργεί κάποιο πρόβλημα, σε πρακτικό επίπεδο δημιουργεί δυσκολία της σύγκρισης αποτελεσμάτων μεταξύ των ερευνών (Johnson, 2009). Ο πλέον αποδεκτός και περισσότερο δημοφιλής όρος στην Ευρώπη την τελευταία δεκαετία είναι ο όρος «mobbing», ο οποίος προέρχεται από την λατινική φράση «mobile vulgus» που σημαίνει «πλήθος με επιθετικές τάσεις» (Cogenli & Barli, 2013). Στην σύγχρονη βιβλιογραφία, χρησιμοποιούνται διαφορετικοί όροι που αναφέρονται στο φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης, όπως «bullying», «mobbing», «συναισθηματική κακοποίηση στην εργασία», «εργασιακή βία», «εργασιακός εκφοβισμός» (Τσιάμα, 2013; Nikolić & Višnjić, 2020).

### **1.3 Ορισμοί**

Όπως διαπιστώνεται, δεν υπάρχει μία κοινή ορολογία για την εργασιακή βία. Το τέμνον σημείο των ερευνητών είναι ότι ανεξαρτήτως των όρων, οι ορισμοί συνάδουν μεταξύ τους και περιγράφουν το ίδιο φαινόμενο (Cogenli & Barli, 2013). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, την σημαντικότερη τομή στην μελέτη του «συνδρόμου mobbing» έκανε η Γαλλίδα ψυχίατρος Hirigoyen. Η Hirigoyen ερευνώντας εις βάθος το φαινόμενο, ανέφερε ότι η ηθική εργασιακή παρενόχληση μοιάζει με έναν ψυχικό φόνο με τον οποίο καταφέρνει κάποιος να εξοντώσει τον άλλον χωρίς να «λερώσει» τα χέρια του. Συγκεκριμένα περιέγραψε ότι ηθική παρενόχληση συνιστά *«η κάθε καταχρηστική συμπεριφορά, όπως χειρονομία, λόγος, συμπεριφορά, στάση, που προσβάλλει με την επανάληψη ή την συστηματοποίησή της, την αξιοπρέπεια ή την ψυχική και σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου, βάζοντας σε κίνδυνο την εργασία του ή υποβιβάζοντας το εργασιακό κλίμα»* (Κοϊνης, 2019). Η έμφαση που έδωσε η Hirigoyen στον ορισμό της, ήταν στην συστηματικότητα και επαναληψιμότητα των

αρνητικών ενεργειών και ότι αυτές μεμονωμένα δεν συνιστούν βία. Φαίνεται ότι η επαναληψιμότητα των ανεπιθύμητων πράξεων είναι που λειτουργεί αθροιστικά και αποτελεί δυνητικό κίνδυνο για το άτομο που εκτίθεται σε αυτές και μπορεί να είναι καταστροφικές για τον ίδιο (Κοΐνης, 2019).

Ο ψυχίατρος και ψυχολόγος Leymann (1996), ήταν και αυτός ένα από τα πρόσωπα που συνετέλεσαν σημαντικά στην μελέτη της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία. Ο Leymann στις αναφορές του χρησιμοποιούσε άλλοτε τον όρο «mobbing» και άλλοτε τον όρο «psychological terror» (μτφ. «ψυχολογική τρομοκρατία»). Ο Leymann αναφέρθηκε στην εργασιακή βία ως την ψυχολογική τρομοκρατία που κατευθύνεται με συστηματικό και ανήθικο τρόπο από ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων που συνήθως βρίσκονται σε θέση ισχύος, προς έναν συνήθως συνάδερφο με σκοπό να τον αποδυναμώσουν, να τον ταπεινώσουν και τελικά να τον εξοστρακίσουν από το εργασιακό περιβάλλον (Cogenli & Barli, 2013). Η συνήθης τακτική των δραστών είναι να περιθωριοποιήσουν τον στόχο από το εργασιακό περιβάλλον με διακριτικό τρόπο (Τσιάμα, 2013). Ο Leymann αναφέρει στα βιβλία του παραδείγματα ψυχολογικής τρομοκρατίας στο εργασιακό περιβάλλον που επηρέασαν την κοινή γνώμη και προσέλκυσαν το ενδιαφέρον των ερευνητών να μελετήσουν βαθύτερα το φαινόμενο (Hill, 2001).

Ο Einarsen (1999), ήταν και αυτός ένας σημαντικός μελετητής του εργασιακού εκφοβισμού και στις αναφορές του περιέγραψε τον εργασιακό εκφοβισμό ως *«το σύνολο επαναλαμβανόμενων ενεργειών και πρακτικών, που κατευθύνονται προς έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, που είναι ανεπιθύμητες από το θύμα και οι οποίες, μπορούν να γίνουν σκόπιμα ή μη. Το σίγουρο είναι ότι προκαλούν αγωνία, ταπείνωση, μπορεί να επηρεάσουν την απόδοση στην εργασία, ή να δημιουργήσουν ένα δυσάρεστο περιβάλλον εργασίας»*. Επίσης, διατύπωσε τις δύο μορφές/είδη του εργασιακού εκφοβισμού, την οριζόντια και την κάθετη βία. Αργότερα, οι Einarsen et al. (2003), επανέλαβαν ότι το *«bullying στον εργασιακό χώρο συμβαίνει όταν κάποιος παρενοχλείται, θίγεται, αποκλείεται κοινωνικά και προσβάλλεται η δουλειά του»* και τόνισαν την μακρά διάρκεια του εργασιακού εκφοβισμού. Ότι, δηλαδή πρόκειται για μία εξελικτική μακρόχρονη διαδικασία που οδηγεί τον ανθρώπινο στόχο σε ανίσχυρη θέση καθώς εκτίθεται συστηματικά σε ανήθικες ενέργειες.

Ο Lutgen-Sandwich (2006), θεωρεί ότι *«η παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους, είναι μια επίμονη, εχθρική συμπεριφορά, που τα θύματα την αντιλαμβάνονται ως προσπάθεια να τους βλάψει, να τους ελέγξει ή να τους οδηγήσει εκτός εργασίας. Περιλαμβάνει δημόσια ταπείνωση, επικρίσεις, γελοιοποίηση, στιγματισμό, κουτσομπολιά, ύβρεις και κοινωνικό εξοστρακισμό, που καθιστούν την εργασία, δύσκολη ή αδύνατη»* (Χονδροπούλου, 2017).

Ο Keashly (1998), χρησιμοποίησε τον όρο «emotional abuse» (μτφ. «συναισθηματική κακοποίηση») για την ηθική παρενόχληση στην εργασία, λέγοντας ότι η συναισθηματική κακοποίηση την οποία βιώνει ένας εργαζόμενος από ένα ή περισσότερα άτομα γίνεται υπό το άλλοθι της συμμόρφωσής του και ασκείται μέσω λεκτικής ή/και εξωλεκτικής βίας. Η συναισθηματική κακοποίηση έχει αντιδεοντολογικό χαρακτήρα και περιλαμβάνει ενέργειες που υπομονεύουν το άτομο τόσο ως εργαζόμενο αλλά και ως προσωπικότητα (Χονδροπούλου, 2017). Αργότερα, οι Keashly και Jagatic (2003), αναφέρθηκαν εκ νέου στην εργασιακή βία και επανέλαβαν ότι πρόκειται για *«αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών ενός οργανισμού που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενες εχθρικές, λεκτικές και μη λεκτικές, συχνά όχι σωματικές συμπεριφορές, οι οποίες κατευθύνονται εναντίον ενός ατόμου (ή ομάδας ατόμων), με σκοπό, να το κάνουν να αισθανθεί ανεπαρκής σαν άνθρωπος και σαν εργαζόμενος»* (Keashly & Jagatic, 2003). Επομένως, το νέο στοιχείο που προστέθηκε ήταν ο σκοπός της συναισθηματικής κακοποίησης που υφίσταται το άτομο (Τσιάμα, 2013).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στη Εργασία (2009) αποσαφηνίζει ότι εργασιακή παρενόχληση είναι η επαναλαμβανόμενη και αναίτια συμπεριφορά ενός υπαλλήλου ή σύνολο υπαλλήλων εναντίον ενός άλλου δημιουργώντας υψηλό κίνδυνο στην υγεία και την ασφάλειά του (Tong, Schwendimann & Zúñiga, 2017).

#### **1.4 Τα στάδια κλιμάκωσης της σύγκρουσης**

Η ηθική παρενόχληση στην εργασία είναι μια συστηματική εξουδετερωτική διαδικασία που καλύπτεται από ένα πέπλο ψεύδους και παραπλάνησης που καθιστά δύσκολη την αναγνώρισή της. Είναι μία εξελισσόμενη διαδικασία κατά την οποία παρατηρούνται διάφορες φάσεις (Khuo, 2010). Οι ερευνητές που έχουν μελετήσει την βία στην εργασία, έχουν περιγράψει τα διάφορα στάδια αυτής. Έτσι, έχει

προκύπτει το μοντέλο κατά Leymann, κατά Leymann - Gustafsson, κατά Einarsen και κατά Ege.

#### **1.4.1 Το μοντέλο mobbing κατά Leymann**

Ο ψυχίατρος Leymann (1990), διατύπωσε τέσσερα στάδια της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, τα οποία είναι τα ακόλουθα:

*Στο πρώτο στάδιο*, δημιουργείται μία ένταση μεταξύ δύο ή περισσότερων εργαζομένων με αφορμή κάποια διαφωνία σε θέματα εργασίας. Η διαφωνία μπορεί, κάποιες φορές, να είναι προκάλυμμα του ανταγωνισμού και της ζηλοφθονίας που υποβόσκει στην πραγματικότητα. Όταν η ένταση δεν εκτονωθεί τότε πυροδοτείται η σύγκρουση (Cornoiu & Gyorgy, 2013). *Στο δεύτερο στάδιο*, η σύγκρουση εγκαθίσταται. Οι ρόλοι αποσαφηνίζονται. Υπάρχουν πλέον σαφείς ρόλοι του δράστη, του θύματος και των μαρτύρων. Ο δράστης έχει στόχο την διατάραξη της ψυχολογικής ισορροπίας του θύματος προκαλώντας του έντονο άγχος (Cornoiu & Gyorgy, 2013). *Στο τρίτο στάδιο*, η σύγκρουση συντηρείται με την σιωπηρή συμμετοχή της διοίκησης. Η διοίκηση συμμαχεί με τον δράστη και προδικάζει το θύμα ως προς την ενοχή του, ενώ εμφανώς δεν λαμβάνει ξεκάθαρη θέση. Την υποστήριξη της διοίκησης λαμβάνει ο προϊστάμενος του τμήματος ή κατά περίπτωση η πλειοψηφία των εργαζομένων αλλά όχι το άτομο που υφίσταται ηθική παρενόχληση. *Στο τέταρτο στάδιο*, το θύμα πλήττεται συνήθως σε τέτοιο βαθμό που αναγκάζεται να λύσει την σχέση εργασίας του με τον οργανισμό εργασίας (Cornoiu & Gyorgy, 2013).

#### **1.4.2 Το μοντέλο mobbing κατά Leymann και Gustafsson**

Οι Leymann και Gustafsson περιέγραψαν πέντε φάσεις της εργασιακής βίας:

*Πρώτη φάση – Σύγκρουση.* Στην πρώτη φάση, δύο ή περισσότερα άτομα έρχονται σε ρήξη στον εργασιακό χώρο. Η ρήξη ξεκινά με αφορμή από μία διακριτική παρατήρηση έως την κατηγορία για διάπραξη μίας ανήθικης αντιδεοντολογικής ενέργειας. Οι εν προκειμένω κατηγορίες μπορεί να είναι αληθείς μπορεί και όχι, αλλά αρκούν για να δικαιολογήσουν την σύγκρουση μεταξύ δύο εργαζομένων ή και περισσότερων. Στην σύγκρουση συμμετέχουν αθόρυβα όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι, οι λεγόμενοι «μάρτυρες». Η σύγκρουση μεταλλάσσεται και κλιμακώνεται σε ένα κρίσιμο περιστατικό (Khoo, 2010).



*Δεύτερη φάση – Στιγματισμός.* Στην δεύτερη φάση, το άτομο που βιώνει εργασιακό εκφοβισμό «στιγματίζεται». Ο δράστης με στρατηγικές όπως η επίμονη άδικη κριτική, τα υποτιμητικά σχόλια, η διασπορά ανυπόστατων φημών, προσπαθεί να βλάψει το άτομο που έχει βάλει στόχο. Η ατέρμονη προσπάθεια ενστάλαξης φόβου από την πλευρά του δράστη, έχει ως αποτέλεσμα να στιγματίσει το άτομο -στόχο μέσα στον χώρο της εργασίας του (Duffy & Sperry, 2007)

*Τρίτη φάση – Διοίκηση.* Στην τρίτη φάση, συμμετέχει η διοίκηση κατά τέτοιο τρόπο ο οποίος να συντηρεί την σύγκρουση. Με την εμπλοκή της διοίκησης μετατρέπεται επίσημα η κατάσταση σε «υπόθεση» και ο εργαζόμενος σε «στόχο». Η διοίκηση θεωρεί ως τον μοναδικό υπεύθυνο το θύμα και ότι αυτός στην πραγματικότητα αποτελεί το πρόβλημα (Ozturk et al., 2008).

*Τέταρτη φάση – Η ετυμολογία.* Στην τέταρτη φάση, η διοίκηση σε σιωπηρή συμμαχία με τον δράστη κατασκευάζουν μία εικόνα για το θύμα, παρουσιάζοντας τον ως ο «δύσκολος», «ο ψυχικά ασθενής» ή ότι «βρίσκεται υπό ακραία συναισθηματική πίεση» (Georgakopoulos, Wilkin, & Kent, 2011).

*Πέμπτη φάση – Απομάκρυνση από την εργασία.* Κατά την φάση αυτή το θύμα για να προστατεύσει τον εαυτό του, αναγκάζεται να απομακρυνθεί από τον οργανισμό ακόμα και με παραίτηση (Georgakopoulos, Wilkin, & Kent, 2011).

### **1.4.3 Το μοντέλο mobbing κατά Ege**

Ο Ege διατύπωσε έξι κλιμακούμενα στάδια για τον εργασιακό εκφοβισμό, ενώ επεσήμανε ότι το κάθε μοντέλο που έχει περιγραφεί δεν είναι αντιπροσωπευτικό για όλες τις χώρες, όπως για παράδειγμα το μοντέλο του Leymann είναι αντιπροσωπευτικό μοντέλο για τις Σκανδιναβικές χώρες και κυρίως για την Σουηδία. Σημαντικό στοιχείο είναι ο πολιτισμός και η κουλτούρα του κάθε λαού. Η κουλτούρα είναι σημαντική όπως ορίζεται στις θεωρίες οργάνωσης και τις διαδικασίες παρέμβασης (Χείρα, 2014). Το μοντέλο mobbing κατά Ege, περιγράφεται παρακάτω:

*Στο στάδιο μηδέν ή προ-στάδιο,* παρατηρείται στον εργασιακό χώρο μία περιρρέουσα ένταση ανάμεσα σε δύο αντιτιθέμενες πλευρές, κάνοντας σαφή την πρόθεση δήλωσης της ανωτερότητας της μίας πλευράς έναντι της άλλης (Χείρα, 2014 ; Cornoiu & Gyorgy, 2013). *Στο πρώτο στάδιο,* η προηγούμενη αόριστη συνθήκη μετατρέπεται σε σύγκρουση και μοιράζονται οι ρόλοι του θύτη, του θύματος και των θεατών. Η

πρόθεση του δράστη είναι να βλάψει το άτομο που θεωρεί ως αντίπαλο. Η επίθεση δεν περιορίζεται μόνο στα θέματα της εργασίας, αλλά αποκτά και πιο προσωπικό χαρακτήρα (Χείρα, 2014 ; Cornoiu & Gyorgy, 2013). Στο δεύτερο στάδιο, η σύγκρουση εντείνεται και αποκτά την μορφή της ψυχολογικής τρομοκρατίας που κατευθύνεται από τον δράστη ή τους δράστες προς έναν τουλάχιστον συνάδερφό τους. Η μεθοδολογία του δράστη έχει σκοπό να οδηγήσει τον στόχο να αισθανθεί αβοήθητος. Η σχέση του θύματος με τους υπόλοιπους συναδέλφους διαταράσσεται (Χείρα, 2014 ; Cornoiu & Gyorgy, 2013). Στο τρίτο στάδιο, επηρεάζεται η υγεία του θύματος και εμφανίζονται τα πρώτα ψυχοσωματικά συμπτώματα που έχουν άμεσο αντίκτυπο στην επαγγελματική αποδοτικότητα και λειτουργικότητά του (Χείρα, 2014 ; Cornoiu & Gyorgy, 2013). Στο τέταρτο στάδιο, παρεμβαίνει η διοίκηση η οποία συνασπίζεται σιωπηρά με την πλευρά των δραστών. Το θύμα παραμένει εκτεθειμένο. Στο πέμπτο στάδιο, το θύμα βρίσκεται σε απόγνωση και αισθάνεται ανήμπορο να βοηθήσει τον εαυτό του (Χείρα, 2014 ; Cornoiu & Gyorgy, 2013 ). Στο έκτο στάδιο, το θύμα απομακρύνεται από την εργασία του ακούσια ή εκούσια (Χείρα, 2014 ; Cornoiu & Gyorgy, 2013 ).

#### **1.4.4 Το μοντέλο mobbing κατά Einarsen**

Σύμφωνα με το μοντέλο κατά Einarsen, περιγράφονται τέσσερις φάσεις του εργασιακού «bullying», οι οποίες είναι οι κάτωθι:

*Πρώτη φάση – Επιθετική συμπεριφορά.* Η πρώτη φάση είναι εκείνη στην οποία εκδηλώνονται οι πρώτες επιθετικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άτομα προς έναν, συνήθως, συνάδερφό τους (Einarsen, 1999). *Δεύτερη φάση – Εκφοβισμός.* Στην δεύτερη φάση, η αόριστη επιθετικότητα μετατρέπεται σε επίμονο ψυχολογικό εκφοβισμό. Το άτομο που στοχοποιείται, αισθάνεται ότι αδυνατεί να υποστηρίξει τον εαυτό του (Einarsen, 1999). *Τρίτη φάση – Σταγματισμός.* Στην τρίτη φάση, παρεμβαίνει η διοίκηση χωρίς να δίνει λύση στην κρίση, αλλά την εντείνει καθώς σιωπηρά συναινεί υπέρ του δράστη ή των δραστών. Η άτυπη συνεργασία τους, οδηγεί στην επιτηδευμένη παραποίηση της εικόνας του ατόμου-στόχος ώστε να ετικετοποιούν το θύμα με ταμπέλες ως «ο δύστροπος», «ο προβληματικός», «ο ψυχικά ασθενής». Το θύμα καταλήγει να γίνεται αντικείμενο γελοιοποίησης και στιγματίζεται (Einarsen, 1999). *Τέταρτη φάση – Τραύμα.* Στην τέταρτη φάση, ο εκφοβισμός αποκτά προσωπικό χαρακτήρα. Δεν κλονίζεται μόνο η πίστη του θύματος ως προς αξία του στην

εργασία, αλλά και ως προς τον ίδιο του τον εαυτό. Η συνεχής υποτίμηση της προσωπικότητας του θύματος έχει καταστροφικό αντίκτυπο για τον ίδιο προκαλώντας του τραύμα (Einarsen, 1999).

### **1.5 Αιτιολογικοί παράγοντες του mobbing**

Ένα πλήθος παραγόντων ευνοούν την ανάπτυξη, την ενίσχυση και την διατήρηση της βίας στην εργασία. Ο Leymann (1993), κατηγοριοποίησε τους αιτιολογικούς παράγοντες σε α) οργανωτικούς, β) στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ορισμένων εργαζομένων και γ) το ελλιπές ή ανεπαρκές αξιακό σύστημα στον χώρο της εργασίας. Ο Akar et al. (2011), μελετώντας τους αιτιολογικούς παράγοντες που ευθύνονται για την ενίσχυση περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού, κατέληξε έπειτα από έρευνα στην Τουρκία, ότι ο σημαντικότερος παράγοντας ήταν η ανισότητα στην ανάθεση εξουσίας ανάμεσα στους εργαζομένους. Οι Flore et al. (2014), εντόπισαν ότι σημαντικότεροι παράγοντες οφείλονται στην οργανωτική δομή του οργανισμού όπως η ιεραρχία, ο εσωτερικός κανονισμός και στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εργαζομένων. Αναλυτικότερα:

*Στο πρώτο σύνολο των αιτιολογικών παραγόντων περιλαμβάνονται οι κοινωνικές και οι οικονομικές συνθήκες σε μία κοινωνία. Στην σύγχρονη εποχή της οικονομικής κρίσης, της κοινωνικής ανισορροπίας και της εργασιακής αποσταθεροποίησης, η διαδικασία εύρεσης εργασίας αποτελεί μία μείζονα στρεσογόνα διαδικασία (Gulin, 2019). Όταν το ισοζύγιο εργασίας και ανεργίας είναι αρνητικό και όταν οι υποψήφιοι έχουν εφάμιλλα προσόντα, τότε η ευγενής άμιλλα δίνει την θέση της στον σκληρό ανταγωνισμό. Ωστόσο, παρατηρείται ότι ο ανταγωνισμός ως μία επίκτητη συμπεριφορά δεν εξαλείφεται ακόμα και μετά την απόκτηση της θέσης εργασίας (Gulin, 2019). Ο ανταγωνισμός συνεχίζει να λειτουργεί ως εργαλείο ή ως μέσο εξάλειψης των πιθανών αντιπάλων μέσα στον εργασιακό χώρο. Το κλίμα αβεβαιότητας και αστάθειας στους οργανισμούς, με την δαμόκλειο σπάθη της ανεργίας να αιωρείται πάνω από τους εργαζομένους, έχει ως επίπτωση την αύξηση της συχνότητας περιστατικών βίας στους χώρους εργασίας, κυρίως από άτομα που έχουν ενταχθεί στην εργασία μετά από μακρά περίοδο ανεργίας. Το άγχος, ο φόβος και η ανασφάλεια της εν δυνάμει απώλειας της εργασίας, τους κάνει να υποκύπτουν στην δυναμική του mobbing (Gulin, 2019).*

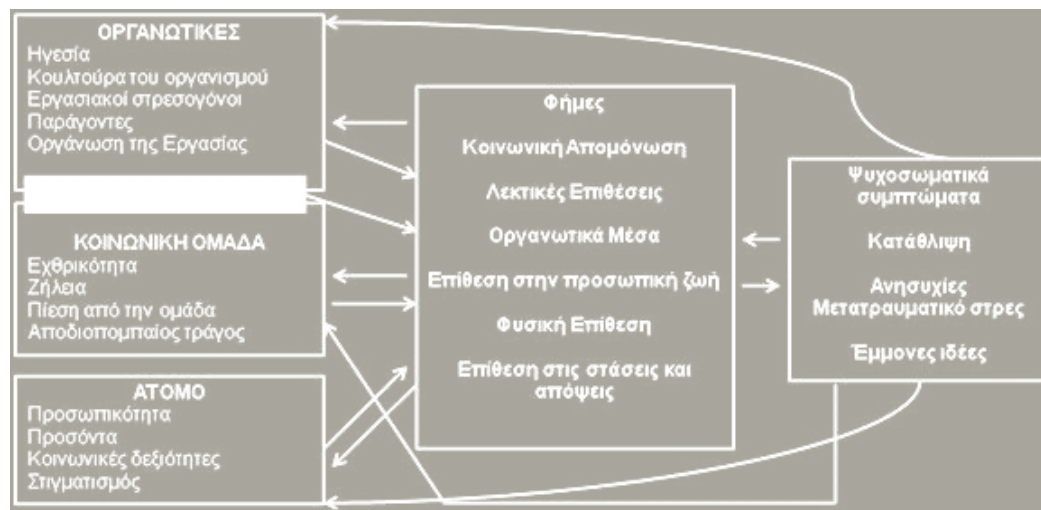
*Στο δεύτερο σύνολο των αιτιολογικών παραγόντων περιλαμβάνονται ο τρόπος οργάνωσης των επιχειρήσεων και η πολιτική της διοίκησης. Συγκεκριμένα, ο σχεδιασμός ενός οργανισμού (όπως το οργανόγραμμα, η ιεραρχική δομή και η διαβάθμιση των θέσεων εργασίας), οι περιγραφές των θέσεων εργασίας (όπως τα καθήκοντα, οι στόχοι, οι αρμοδιότητες), η εκπαίδευση του προσωπικού, το σύστημα αξιολόγησης και επιβράβευσης του προσωπικού, το προφίλ της ηγεσίας και η πολιτική της διοίκησης έχουν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση βίας στην εργασία (Hoel et al., 2010). Το αρνητικό κλίμα σε έναν οργανισμό αποτελεί προδιαθεσικό παράγοντα για να αναπτυχθεί κλίμα έντασης, γιατί μειώνεται η συνεκτικότητα των εργαζομένων και αυξάνονται οι μεταξύ τους εχθρότητες (Aquino & Thau, 2009). Οι διοικητικές παραλείψεις ή αστοχίες, όπως η ασαφής ανάθεση καθηκόντων, το ελλιπές σύστημα ανταμοιβών και κυρώσεων συντείνουν σε ένα αρνητικό κλίμα εργασίας (Aquino & Thau, 2009). Ο Zapf (1999), αναφέρει ότι οι αστοχίες στην οργάνωση ενός οργανισμού, (όπως οι ασαφείς αρμοδιότητες, τα αυθαίρετα ή αυστηρά χρονοδιαγράμματα εργασιών κ.α.), αποτελούν προάγγελο του εργασιακού εκφοβισμού. Η ηθική παρενόχληση μπορεί να αποτελεί, ορισμένες φορές, εργαλείο της διοίκησης για να αποθαρρύνονται οι εργαζόμενοι από απαιτήσεις είτε προσωπικές (προαγωγή, αύξηση μισθού, ημέρες αδείας, ωράριο εργασίας) είτε σχετικές με την εργασία (ανάθεση καθηκόντων, αποφυγή αρμοδιοτήτων, συνεργασία με συγκεκριμένους συναδέλφους, επιλογή προϊστάμενου). Τέλος, το αυταρχικό προφίλ ηγεσίας αυξάνει το ρίσκο για παθογένεια (Gulin, 2019). Από την άλλη πλευρά όμως και η ανεξέλεγκτη ελευθερία, η έλλειψη κανόνων μπορεί να οδηγήσει εξίσου στα ίδια αποτελέσματα (Hoel et al., 2010).*

*Στο τρίτο σύνολο των αιτιολογικών παραγόντων κατατάσσονται η προσωπικότητα και τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (όπως το φύλο, η εθνικότητα, οι πολιτικές πεποιθήσεις, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η σωματοδομή, το ντύσιμο ή ακόμα και ανεπάρκεια στην σωματική, ψυχική και διανοητική ακεραιότητα). Για παράδειγμα, η αυταρχική και άκαμπτη προσωπικότητα ενός προϊσταμένου, η οποία είτε μπορεί να είναι αυτοφυής είτε επίκτητη, αυξάνει την πιθανότητα του εργασιακού εκφοβισμού από τον ίδιο προς τους άλλους (Gulin, 2019). Ο Namie (2003), ισχυρίστηκε ότι οι δράστες συνήθως έχουν έντονα ναρκισσιστικά και εγωκεντρικά στοιχεία στην προσωπικότητά τους και τα θύματα συνήθως είναι άτομα που έχουν κάποια διαφορετικότητα. Αυτός ο ισχυρισμός μπορεί να αποτελεί μία «βολική»*

απόδοση ερμηνείας για περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού, ενώ στην πραγματικότητα η αιτία να βρίσκεται αλλού. Την ίδια στιγμή μπορεί να αναδεικνύεται ως αιτιολογικός παράγοντας της εργασιακής βίας η έλλειψη παιδείας ή η αδυναμία των εργαζομένων να διαχειριστούν θέματα διαφορετικότητας. Η κρυφή αιτία υπάρχει στο σύνολο των ατόμων και όχι στο άτομο που στοχοποιείται. Προφανώς, η ανάθεση ενοχής είναι ζήτημα ερμηνείας.

Στον πίνακα 1, παρουσιάζονται σχηματοποιημένα τα αίτια και οι συνέπειες της βίας στην εργασία. Εμφανίζεται η σχέση του mobbing με τα προβλήματα υγείας των θυμάτων, όπως ψυχοσωματικά συμπτώματα, αλλά και αντίστροφα, τα ψυχοσωματικά συμπτώματα μπορεί να αποτελούν αιτία για την εμφάνιση περιστατικών εργασιακής βίας. Τα οργανωτικά ζητήματα σε έναν οργανισμό επηρεάζουν τους εργαζομένους, αλλά ταυτόχρονα αποτελούν αίτιο mobbing.

Πίνακας 1. Αιτιολογικοί παράγοντες και συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης



Πηγή: Zapf, 1999

### 1.6 Χαρακτηριστικά του θύματος

Ο Leymann (1996), αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των ατόμων που βιώνουν εργασιακή βία, ανέφερε ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένος τύπος προσωπικότητας που να θέτει έναν εργαζόμενο στην θέση του «θύματος». Ούτε ότι στο στόχαστρο μπαίνουν οι ευάλωτοι, οι ανασφαλείς και οι αδύναμοι χαρακτήρες. Οι Leymann και Gustafsson (1996), ανέφεραν ότι δεν αποδεικνύεται συσχέτιση ανάμεσα στην προσωπικότητα ενός εργαζομένου και του εργασιακού εκφοβισμού και ότι η εκδήλωση αρνητικών συμπεριφορών είναι αποτέλεσμα κακού εργασιακού κλίματος.

Στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων, συνυπάρχει μία ευνοϊκή συνθήκη η οποία ευνοεί να εκδηλωθούν τέτοιες συμπεριφορές. Οι εργαζόμενοι τίθενται στο επίκεντρο της εργασιακής παρενόχλησης, όταν το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον το επιτρέπει ή όταν προάγει σιωπηρά τέτοιες συμπεριφορές (Jenkins, 2011). Διαμετρικά αντίθετοι στις τοποθετήσεις τους οι Matthiesen και Einarsen (2008), λέγοντας ότι μεγαλύτερο κίνδυνο να εκτεθούν σε εργασιακό εκφοβισμό είναι τα άτομα με ψυχολογικά ή ψυχιατρικά προβλήματα. Ενώ, αργότερα επανέρχεται η Hirigoyen (2002), που συμφωνεί με τους προκατόχους της, ότι δηλαδή δεν υπάρχει συγκεκριμένη προσωπικότητα ατόμου που να τον καθιστά ως το επόμενο πιθανό θύμα, αλλά υπογράμμισε ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τις ίδιες πιθανότητες να βιώσουν ηθική παρενόχληση στην εργασία. Φαίνεται ότι η προσωπικότητα είναι αμφιλεγόμενη μεταβλητή κατά πόσο αποτελεί χαρακτηριστικό στοιχείο για την στοχοποίηση ενός εργαζομένου. Δεν παρουσιάζεται ομοιογένεια στις έρευνες. Με βάση την βιβλιογραφία, το προφίλ των θυμάτων εργασιακού εκφοβισμού είναι:

α) Άτομα με χαμηλές κοινωνικές δεξιότητες, όπως δυσκολία να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά με τους άλλους συναδέλφους, να διαχειριστούν κρίσεις και συγκρούσεις, να δημιουργήσουν υποστηρικτικό επαγγελματικό δίκτυο (Jenkins, 2011).

β) Άτομα έντονα συνεσταλμένα. Τα άτομα με έντονη συστολή μοιάζουν στους άλλους ως τον εύκολο στόχο, λόγω του ότι παρουσιάζουν μία υποτακτική συμπεριφορά. Άλλοτε η υποτακτικότητα είναι χαρακτηριστικό της συστολής ενός ατόμου και άλλοτε η υποτακτικότητα είναι επίκτητη ως αμυντικός μηχανισμός για να προστατέψει τον εαυτό του αποφεύγοντας την σύγκρουση. Στην πραγματικότητα η υποτακτική συμπεριφορά ενός εργαζομένου είναι που τον φέρει στην μειονεκτική θέση για εργασιακό εκφοβισμό και αποτελεί έναν εύκολο στόχο (Jenkins, 2011).

γ) Άτομα ευαίσθητα, εσωστρεφή, συντηρητικά ή υπερβολικά αγχώδη. Άτομα μελαγχολικά ή με αυξημένο άγχος ή με άλλα νευρωτικά στοιχεία φαίνεται ότι έρχονται συχνότερα αντιμέτωποι με τον εργασιακό εκφοβισμό. Οι εργαζόμενοι με στοιχεία νευρωτισμού, έχουν την τάση να εκδηλώνουν μία πεσιμιστική στάση για οτιδήποτε αφορά την εργασία ακόμα και προς τους συναδέλφους τους. Είναι μία

συμπεριφορά που τους καθιστά ευάλωτους στόχους για mobbing (Bowling et al., 2010).

δ) Άτομα με εξαιρετικές επιδόσεις, με πρωτοβουλία, με πρωτοποριακές ιδέες μπορεί να εκτίθενται σε επιθετικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας, αλλά την ίδια στιγμή και άτομα με χαμηλή επίδοση φαίνεται να διατρέχουν τον ίδιο κίνδυνο (Bowling et al., 2010).

ε) Άτομα ανταγωνιστικά, κυριαρχικά, εριστικά και απαιτητικά. Οι εργαζόμενοι αισθάνονται δικαιολογημένοι να ανταποκρίνονται επιθετικά σε ενοχλητικούς συναδέλφους, θεωρώντας ότι αυτά τα στοιχεία συμπεριφοράς δεν εμπίπτουν στους κοινωνικούς κανόνες (Linton & Power, 2013). Οι εργαζόμενοι με έντονο το στοιχείο της επιβολής, του ανταγωνισμού παραβιάζουν τα όρια, τους κανόνες ευγένειας και συχνά γίνονται αντιπαθείς για τον τρόπο που εκφράζουν τις απόψεις τους. Η στάση αυτή αποτελεί δικαιολογία και αφορμή για αντίποινα από τους άλλους συναδέλφους (Jenkins, 2011). Σε μελέτες γίνεται διάκριση μεταξύ των ατόμων που μετατρέπονται σε θύματα της ηθικής παρενόχλησης, ανάμεσα σε εκείνα που μπαίνουν στο στόχαστρο χωρίς εμφανή λόγο, ίσως και χωρίς κανένα λόγο και σε εκείνα τα άτομα που προκαλούν και προσκαλούν ανεπιθύμητες εχθρικές συμπεριφορές από τους άλλους ως αντίποινα (Linton & Power, 2013).

στ) Άτομα με διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά όπως της εθνικότητας, γλώσσας, φύλου, εκπαίδευσης, πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις (Linton & Power, 2013).

### **1.7 Χαρακτηριστικά του θύτη**

Η Hirigoyen (2013), αναφέρει 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 συγκρούσεις που αρνείται να επεξεργαστεί»*. Υπάρχουν ελάχιστες δημοσιευμένες έρευνες που μελετούν το προφίλ των ατόμων που ασκούν ψυχολογική βία στην εργασία. Οι σχετικές πληροφορίες προέρχονται από άτομα που έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού (Matthiesen & Einarsen, 2007). Το προφίλ των ατόμων που ασκούν εργασιακή παρενόχληση συνήθως είναι:

α) *Άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση.* Φαίνεται ότι η υψηλή αυτοεκτίμηση δεν αποτελεί πάντα ένα θετικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας. Χωρίς να αποτελεί κανόνα, συνήθως, η υψηλή αυτοεκτίμηση συνδέεται με επιθετική συμπεριφορά, ενώ η χαμηλή αυτοεκτίμηση συνδέεται με συμπεριφορές απόσυρσης. Η υψηλή αυτοεκτίμηση μπορεί να αποτελεί ένδειξη μίας σταθερής αντίληψης εαυτού, εάν το άτομο έχει την ικανότητα της αυτογνωσίας (Jenkins, 2011). Ορισμένες φορές όμως, άτομα που έχουν μία απατηλή εικόνα του εαυτού τους ή στην προσπάθεια να μην φανερώσουν τις αδυναμίες τους, εμφανίζουν τον εαυτό τους με υψηλή αυτοεκτίμηση. Τα άτομα με υψηλό επίπεδο αυτοεκτίμησης μπορεί να γίνουν επιθετικοί σε μικρές ή ασήμαντες απειλές για την αυτοεκτίμησή τους, όπως για παράδειγμα μετά από μια δυσάρεστη αξιολόγηση. Στην πραγματικότητα η επιθετικότητα είναι απάντηση σε ένα εσωτερικό αίσθημα ντροπής. Η υψηλή αυτοεκτίμηση συνυπάρχει συχνά με την τελειομανία, την αλαζονεία και τον ναρκισσισμό (Matthiesen & Einarsen, 2007).

β) *Άτομα με χαμηλές κοινωνικές δεξιότητες.* Το χαμηλό επίπεδο κοινωνικών δεξιοτήτων αποτελεί ένα κοινό σημείο των δραστών του mobbing. Τα άτομα με φτωχές κοινωνικές δεξιότητες εκδηλώνουν επιθετικές συμπεριφορές, ως απάντηση του αυξημένου άγχους και ανασφάλειας που τους δημιουργεί το έλλειμμα αυτό (Jenkins, 2011). Επίσης, τα άτομα με χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη εκδηλώνουν επιθετικές συμπεριφορές. Η συναισθηματική νοημοσύνη προϋποθέτει την ικανότητα το άτομο να εντοπίζει, να κατανοεί και να απαντά κατάλληλα στα συναισθήματα των άλλων. Στα άτομα με χαμηλή συναισθηματική νοημοσύνη, εκλείπει το στοιχείο της ενσυναίσθησης, που αποτελεί σημαντική δεξιότητα στην δημιουργία αρμονικών σχέσεων με τους άλλους (Matthiesen & Einarsen, 2007).

γ) *Άτομα με ψυχοπαθητική προσωπικότητα ή άτομα με αδιάγνωστη διαταραχή προσωπικότητας* (Jenkins, 2011).

δ) *Άτομα με επαγγελματική αβεβαιότητα.* Φαίνεται ότι άτομα που έχουν βιώσει επαγγελματική αβεβαιότητα έχουν περισσότερες πιθανότητες να εκδηλώσουν συμπεριφορές παρενόχλησης στην εργασία (Jenkins, 2011). Άτομα των οποίων η εργασία τους πρόκειται να ολοκληρωθεί άμεσα ή σε ορισμένο χρονικό πλαίσιο, συχνά εκδηλώνουν επιθετική στάση προς άλλους συναδέλφους στην εργασία, είτε ως τιμωρία, είτε γιατί γνωρίζουν ότι η στάση τους δεν θα έχει βαρύτητα στην έκβαση του εργασιακού τους μέλλοντος, είτε γιατί με τον τρόπο αυτόν εκδηλώνουν την



δυσαρέσκειά τους, είτε γιατί παίρνοντας τον ρόλο του δράστη αποδυναμώνουν άλλους συναδέλφους ώστε να φανούν καλύτεροι και χρήσιμοι. Αποτελεί ενδιαφέρον ότι οι δράστες εργασιακής βίας, είναι περισσότερο τα άτομα που βίωσαν την εργασιακή αβεβαιότητα με μικρότερα μεσοδιαστήματα ανεργίας, σε σχέση με τα άτομα που βίωσαν την εργασιακή αβεβαιότητα με μακρά μεσοδιαστήματα ανεργίας (Oade, 2009).

## **1.8 Κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης**

Η ηθική παρενόχληση στην εργασία αναλόγως από πού προέρχεται και που κατευθύνεται χωρίζεται στις παρακάτω κατηγορίες:

### **1.8.1 Η οριζόντια βία**

Η οριζόντια βία ή πλευρική βία είναι η παρενόχληση που κατευθύνεται από έναν εργαζόμενο ή μία ομάδα εργαζομένων προς έναν συνήθως συνάδερφο που ανήκουν στην ίδια βαθμίδα στον οργανισμό, με σκοπό την ταπείνωση, την υποβάθμιση του ατόμου- στόχος και εν τέλει την απομόνωσή του από το εργασιακό περιβάλλον (Taylor, 2016). Η επίθεση έχει επιπτώσεις στο ηθικό του δέκτη της εργασιακής βίας. Καθώς, επίσης, διαταράσσεται η αίσθηση της προσωπικής του αξίας και κλονίζεται η υγεία του τόσο σε σωματικό επίπεδο αλλά και ψυχικό. Τα μέσα που χρησιμοποιεί ο δράστης είναι η λεκτική και η μη λεκτική βία (Taylor, 2016).

Το άτομο που εκτίθεται σε οριζόντια βία στην εργασία επιλέγει συνήθως την ανοχή, θεωρώντας ότι η στάση αυτή θα είναι ωφέλιμη για τον ίδιο. Ο δέκτης, συνήθως, αναγκάζεται να σιωπήσει και αν δεν καταδικαστεί σε σιωπή, τότε η σιωπή μπορεί να είναι μία συνειδητή επιλογή. Σε αυτό το σημείο ξεκινά και ο φαύλος κύκλος της οριζόντιας βίας στην εργασία, καθώς ο δέκτης mobbing έχοντας ενδοβάλλει καταπιεσμένα συναισθήματα θυμού, σε κάποια αντίστοιχη συνθήκη θα εκτονώσει τον θυμό του σε ένα επόμενο άτομο που θα θεωρήσει ότι είναι ευάλωτος (Longo & Sherman, 2007).

Οι άμεσες συνέπειες από την οριζόντια βία στον εργασιακό χώρο είναι η δημιουργία ενός μη ασφαλούς εργασιακού κλίματος. Αν το επισφαλές εργασιακό περιβάλλον αφορά μία υγειονομική μονάδα, τότε έχει παρατηρηθεί ότι έχει έμμεση επίπτωση και στην φροντίδα των ασθενών. Μελέτες έχουν δείξει ότι επηρεάζεται η ποιότητα

παρεχόμενης φροντίδας και ότι επιμηκύνεται ο χρόνος νοσηλείας των ασθενών (Longo & Sherman, 2007).

Στην βιβλιογραφία, η ηθική παρενόχληση στο νοσηλευτικό επάγγελμα αναφέρεται εδώ και τρεις δεκαετίες και περιγράφεται ως ο «*επίμονος επαγγελματικός κίνδυνος στο παγκόσμιο νοσηλευτικό εργατικό δυναμικό*» (Vessey, Demarco & Difazio, 2010). Στις Ηνωμένες Πολιτείες, σε έρευνα για την οριζόντια βία σε νοσοκομεία, τα ευρήματα ήταν ότι το 65% των νοσηλευτών έχουν εκτεθεί σε επιθετικές συμπεριφορές συναδέλφων τους (Stanley et al., 2007).

### **1.8.2 Η κάθετη βία**

Η κάθετη βία αφορά οποιαδήποτε επιθετική, προσβλητική ενέργεια που κατευθύνεται από ένα άτομο ή περισσότερα άτομα προς ένα άτομο ή περισσότερα άτομα που ανήκουν σε διαφορετική βαθμίδα στην ιεραρχική κλίμακα με σκοπό το ανώτερο στέλεχος να υπονομεύσει την επαγγελματική απόδοση του υφισταμένου. Τέτοιες ενέργειες σπάνια είναι εμφανείς και συνήθως γίνονται με συγκεκαλυμμένο τρόπο, όπως π.χ. η ανάθεση κατώτερων αρμοδιοτήτων ή μη σχετικών με την εργασία, μη ισότιμο ωράριο εργασίας σε σχέση με τους άλλους κ. α (Cantey, 2012).

Η κάθετη βία φαίνεται να ευδοκμεί στις υγειονομικές μονάδες. Μία υπόθεση είναι γιατί έχουν επιβιώσει σε έναν μεγάλο βαθμό οι στερεοτυπικοί ρόλοι του φύλου. Το νοσηλευτικό και το μαιευτικό επάγγελμα ήταν, κατά απόλυτη πλειοψηφία, συγκροτημένα από γυναίκες, γεγονός που ισχύει και σήμερα. Στο παρελθόν, σε βαθιά πατριαρχικές κοινωνίες, η ισοτιμία των φύλων ήταν αμφίβολη μέσα στην κοινωνία και ακόμα περισσότερο στην εργασία. Στην Ανατολία, όπου ο ρόλος της γυναίκας ακόμα και σήμερα είναι σε έναν βαθμό καταπιεσμένος, η διάκριση και ο ψυχολογικός εκβιασμός στην εργασία είναι εμφανέστερος. Τα επαγγέλματα υγείας που είναι γυναικοκρατούμενα και υπό την εποπτεία ανδρών, φαίνεται η βία να δικαιολογείται. Η θεωρία της καταπίεσης βοηθά να ερμηνεύσει ότι η κάθετη βία δεν πρόκειται για επίθεση του ενός προς τον άλλον, αλλά είναι η απάντηση μίας καταπιεσμένης συμπεριφοράς (Longo & Sherman, 2007). Σε έρευνα που διεξήχθη στην Τουρκία για τη συχνότητα της λεκτικής κακοποίησης αποκάλυψε ότι το 80,3% των νοσηλευτών είχε βιώσει λεκτική βία (Oztunc, 2006). Στα παραϊατρικά επαγγέλματα, η κάθετη βία, είναι βαθιά ριζωμένη στην κουλτούρα τους, σε σημείο να αντιμετωπίζεται ως μία φυσιολογική συνθήκη (Taylor, 2016).

## **1.9 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία**

Οι επιπτώσεις της εργασιακής βίας είναι σημαντικές για τον εργαζόμενο που εκτίθεται σε αυτή, για τους οργανισμούς που σημειώνονται περιστατικά βίας, για την κοινωνία, καθώς και αφήνει ρωγμές στην φιλοσοφία και ηθική της εργασίας γενικότερα (Johnson, 2009).

### **1.9.1 Η επίπτωση του mobbing στον εργαζόμενο**

Μία από τις επιπτώσεις στον εργαζόμενο που εκτίθεται σε εργασιακό εκφοβισμό αφορά την επιβάρυνση της υγείας του, που φαίνεται να εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα υγείας, ακόμα και όταν σταματήσει να εκτίθεται πλέον σε αυτόν (MacIntosh et al., 2010). Έρευνες δείχνουν αύξηση των επιπέδων στρες κάθε φορά που το άτομο βιώνει εργασιακή παρενόχληση και την ανάλογη μείωση της σωματικής και ψυχικής του ευεξίας (Poilpot-Rocaboy, 2006). Τα υψηλά επίπεδα στρες ενεργοποιούν το αυτόνομο νευρικό σύστημα. Όταν ένα άτομο βρίσκεται για ένα μακρό διάστημα υπό ένα τέτοιο καθεστώς, τότε εμφανίζονται οι αρνητικές επιπτώσεις του άγχους στην υγεία του (Einarsen et al., 2020). Οι επιπτώσεις στην υγεία αφορούν συμπτώματα και παθήσεις από το αναπνευστικό, καρδιαγγειακό (όπως υπέρταση), γαστρεντερικό (όπως στομαχικούς ιλίγγους) ή ακόμα και επιδείνωση σε προϋπάρχουσες νόσους (MacIntosh et al., 2010). Επίσης, η παρατεταμένη έκθεση ενός εργαζομένου σε επιθετικές συμπεριφορές έχει αυξημένο κίνδυνο για παχυσαρκία (Johnson, 2009).

Εκτός από την επιβαρυντική αποτύπωση του εργασιακού εκφοβισμού στην σωματική υγεία του εργαζομένου που εκτίθεται σε αυτόν, παρατηρείται και αρνητική επίπτωση στην ψυχική του υγεία και ευεξία (Einarsen et al., 2020). Οι δέκτες ηθικής εργασιακής παρενόχλησης συχνά έχουν διαγνωστεί με αγχώδη μετατραυματική διαταραχή. Η μετατραυματική αγχώδης διαταραχή αναφέρεται σε ένα σύνολο συμπτωμάτων στρες που παρουσιάζονται σε άτομα που έχουν εκτεθεί σε σημαντικού βαθμού τραυματικά γεγονότα. Το τραύμα αναβιώνεται μέσω επαναλαμβανόμενων επίμονων και επίπονων αναμνήσεων. Τα θύματα μπορεί να εκδηλώσουν μία έντονη ψυχολογική δυσφορία ή σωματικά συμπτώματα, όταν εκτίθενται σε καταστάσεις που τους υπενθυμίζουν το τραύμα (Einarsen et al., 2020).

Μία άλλη επίπτωση στον εργαζόμενο που υφίσταται βία στον εργασιακό χώρο, είναι η μείωση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία και απόρροια αυτής είναι η αποχή για μεγάλα διαστήματα από την εργασία, είτε με την χρήση αναρρωτικών είτε με την χρήση άλλων αδειών (MacIntosh et al., 2010). Τα θύματα βιώνουν το αίσθημα της εξαναγκασμένης επιθυμίας να αποχωρήσουν από την εργασία, γεγονός που δεν επηρεάζει το επαγγελματικό προφίλ τους μόνο εκείνη την χρονική περίοδο, αλλά και την μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία (MacIntosh et al., 2010). Αλυσιδωτή συνέπεια είναι η μείωση ή η απώλεια εισοδήματος. Μία εξήγηση είναι ότι η ηθική παρενόχληση που υφίσταται ο εργαζόμενος οδηγεί σε επιβάρυνση της υγείας του, ως αποτέλεσμα τη συχνή απουσία από την εργασία του, που συνεπάγεται μείωση του εισοδήματος λόγω των μειωμένων ωρών απασχόλησης. Ή ακόμα η μείωση του εισοδήματος φαίνεται να προέρχεται από νέες πηγές δαπάνης που μέχρι πρότινος ο εργαζόμενος δεν είχε, όπως πιθανά ιατρικά έξοδα ή ψυχοθεραπευτικές δαπάνες ή/και αμοιβές δικηγόρων (Poilpot-Rocaboy, 2006). Η απώλεια εισοδήματος είναι συνήθως αποτέλεσμα της παραίτησης του εργαζομένου από την εργασία (Einarsen et al., 2020).

Τέλος, άλλη επίπτωση στο άτομο που είναι δέκτης επιθετικών συμπεριφορών στην εργασία είναι η διατάραξη της ομαλής κοινωνικής ζωής. Η συστηματική έκθεση του εργαζομένου σε ψυχολογική τρομοκρατία φαίνεται να επηρεάζει και άλλες πτυχές της ζωής του, όπως την κοινωνική του ζωή που συνεπάγονται οι οικογενειακές σχέσεις ή/και οι σχέσεις με τους φίλους, τις δραστηριότητες αναψυχής, τη καθημερινή ρουτίνα (Poilpot-Rocaboy, 2006). Οι σχέσεις εκτός της εργασίας δοκιμάζονται, καθώς το θύμα εστιάζει επανειλημμένα στα προβλήματα της εργασίας και αυτό οδηγεί στην ψυχική εξουθένωση του κοινωνικού δικτύου υποστήριξης. Η κοινωνικότητα, επίσης, του ατόμου πλήττεται. Το θύμα καταλήγει να απομονώνεται κοινωνικά και να εξοστρακίζεται σαν να έχει υποστεί έναν «κοινωνικό θάνατο» (Johnson, 2009).

### **1.9.2 Η επίπτωση του mobbing στον οργανισμό**

Το φαινόμενο mobbing έχει αρνητική επίπτωση στην ομάδα εργασίας και κατ' επέκταση στον ίδιο τον οργανισμό (MacIntosh et al., 2010). Στους οργανισμούς με περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι έχουν χαμηλή αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα. Ως εκ τούτου, ο οργανισμός δεν είναι

ανταγωνιστικός στην αγορά σε σύγκριση με άλλους (Johnson, 2009). Το κόστος που επιβαρύνει τους οργανισμούς είναι μία ακόμα σημαντική επίπτωση του mobbing. Το κόστος περιλαμβάνει άμεσες δαπάνες σχετιζόμενες με την απουσία των εργαζομένων όπως άδεια ασθενείας, με την πρόσληψη νέου ή επιπλέον προσωπικού (έξοδα εκπαίδευσης και ανάπτυξης) και οι δαπάνες σε δικαστικές διαμάχες όπως αποζημίωση για ψυχολογική ζημία (Poilpot-Rocaboy, 2006). Το ετήσιο κόστος δύο νοσοκομείων με περιστατικά εργασιακής βίας ισοδυναμούσε με 195,465 ευρώ ανά έτος. Σε άλλες χώρες όπως στην Αυστραλία το κόστος πλησίαζε το δισεκατομμύριο (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003).

Στις δομές υγείας με φαινόμενα εργασιακής βίας διαπιστώθηκε χαμηλή ποιότητα στην παρεχόμενη φροντίδα σε ασθενείς. Από ποιοτικές έρευνες, οι επαγγελματίες υγείας που είχαν εκτεθεί σε εχθρικές συμπεριφορές στην εργασία, είχαν χαμηλότερου βαθμού ενσυναίσθηση και ανοχή προς τους ασθενείς. Ήταν λιγότερο διαθέσιμοι να ανταποκριθούν στις ανάγκες των ασθενών και έκαναν λάθη στην εργασία. Η ποιότητα παρεχόμενης φροντίδας υγείας επηρεάστηκε αρνητικά, τόσο εξαιτίας των λαθών όσο και σε συνάρτηση με την χαμηλού βαθμού ανταπόκριση των επαγγελματιών υγείας. Οι νοσηλείες των ασθενών έγιναν χρονικά μεγαλύτερες και αναποτελεσματικές (Johnson, 2009).

### **1.10 Στρατηγικές πρόληψης του φαινομένου «mobbing»**

Τα μέτρα πρόληψης είναι υπό ερευνητικό πρίσμα, καθώς δεν υπάρχει σαφής εικόνα ως προς ποιες στρατηγικές είναι περισσότερο αποτελεσματικές και ποιες όχι. Η δημιουργία ενός θετικού κλίματος στην εργασία φαίνεται να έχει καθοριστικό ρόλο στην αποτροπή περιστατικών βίας στην εργασία και αρκετές στρατηγικές στρέφονται προς αυτή την κατεύθυνση. Στην δημιουργία θετικού κλίματος συμβάλει το προφίλ ηγεσίας καθώς είναι ο βασικός παράγοντας που προάγει μία υγιή εργασιακή κουλτούρα (Kemp, 2014). Τα προληπτικά μέτρα αφορούν τον εργαζόμενο ως μονάδα, το σύνολο των εργαζομένων και τον οργανισμό ως όλο (Gillen et al., 2012). Οι παρεμβάσεις έχουν ταξινομηθεί ως πρωτογενείς (προληπτικές), δευτερογενείς (βελτιωτικές) και τριτογενείς (κατασταλτικές) (Lamontagne, et al., 2007).

*Οι πρωτογενείς παρεμβάσεις* αφορούν προληπτικές παρεμβάσεις με σκοπό την αποτροπή εμφάνισης βίας στον εργασιακό χώρο και τέτοιες είναι η αξιολόγηση του κινδύνου εμφάνισης εργασιακής παρενόχλησης, η καταγραφή αυτών στην πρόωμη

μορφή τους και επανασχεδιασμό του ψυχοκοινωνικού εργασιακού πλαισίου όπου χρειαστεί (Gillen et al., 2012). *Οι δευτερογενείς παρεμβάσεις* αφορούν βελτιωτικά μέτρα που στοχεύουν να αποδυναμώσουν μεμονωμένα περιστατικά βίας ή να διακόψουν την κλιμάκωση του φαινομένου, όπως για παράδειγμα, εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού. *Οι τριτογενείς παρεμβάσεις* αφορούν στρατηγικές για την καταστολή του εργασιακού εκφοβισμού και αντιμετώπιση παράπλευρων απωλειών και ζημίας (Gillen et al., 2012).

Ο κάθε οργανισμός είναι υποχρεωμένος να εφαρμόζει πιστά την πολιτική κατά της εργασιακής βίας και να διασφαλίζεται ότι οι στρατηγικές που περιλαμβάνονται είναι στα πλαίσια των ευρωπαϊκών οδηγιών για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία (Lamontagne, et al., 2007). Η διοίκηση και τα ανώτερα στελέχη σε έναν οργανισμό πρέπει να είναι ουραγοί στην προσπάθεια για την δημιουργία ενός υγιούς κλίματος στην εργασία. Η ισότιμη μεταχείριση και ο σεβασμός ανάμεσα στους εργαζομένους σε ανώτερες βαθμίδες ή στην διοίκηση αποτελούν παράδειγμα για τις υφιστάμενες βαθμίδες για το πώς να συμπεριφέρονται (Kemp, 2014). Στην πολιτική για την εργασιακή παρενόχληση χρειάζεται να περιγράφονται ποιες συμπεριφορές συνιστούν ηθική παρενόχληση και να ενημερώνουν για την διαδικασία αναφοράς από όσους μπορεί να εκτίθενται σε αυτές (Carponecchia & Wyatt, 2011). Για την εξάλειψη της βίας στην εργασία, σημαντική προτεραιότητα έχει η πρόληψη. Γι' αυτό και οι στρατηγικές είναι περισσότερο εστιασμένες σε αυτή. Η βάση για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού από όπου και να προέρχεται είναι η μηδενική ανοχή (Carponecchia & Wyatt, 2011).

Ο σχεδιασμός των παρεμβάσεων βασίζεται σε γνώσεις και αποτελέσματα επιστημονικών ερευνών. Στον σχεδιασμό πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η εσωτερική αξιολόγηση του κινδύνου εμφάνισης mobbing για τον εκάστοτε οργανισμό. Οι παρεμβάσεις εκτός από τον προληπτικό ρόλο, πρέπει να δίνουν λύσεις και να είναι προσαρμοσμένες στα προβλήματα εργασίας. Η διοίκηση πρέπει να δεσμεύεται στην απарέγκλιτη εφαρμογή τους. Όσοι εμπλέκονται στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή των στρατηγικών κατά της εργασιακής βίας πρέπει να έχουν την κυριότητα στην διαδικασία. Η αξιολόγηση για την απόδοση των προληπτικών μέτρων πρέπει να συνδέονται με τους περιγραφόμενους σκοπούς, στόχους και τα εντοπισμένα προβλήματα (Gillen et al., 2012).

Στην Αυστραλία και στον Καναδά, το φαινόμενο mobbing θεωρείται ένα από τα μείζονα ζητήματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Προβλέπεται ότι στα επόμενα χρόνια οι οργανισμοί θα έρθουν αντιμέτωποι με νομικές αγωγές από τους εργαζομένους λόγω μη ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας (Kemp, 2014). Οι οργανισμοί είτε ανήκουν στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να εφαρμόσουν τα μέτρα πρόληψης και όπου δεν υπάρχει αποτελεσματικότητα να γίνει επαναξιολόγηση και αναπροσαρμογή αυτών. Συνοπτικά οι στρατηγικές πρόληψης περιγράφονται ως εξής (Δέδε, 2017) :

- 1) Εκπαίδευση και ενημέρωση των διευθυντικών στελεχών.
- 2) Διαμόρφωση θετικού εργασιακού κλίματος.
- 3) Παρατήρηση, εσωτερικός έλεγχος για ανάλογα περιστατικά.
- 4) Κώδικας δεοντολογίας και πλαίσιο επιτρεπομένων και μη συμπεριφορών.
- 5) Θέσπιση εσωτερικού κανονισμού.
- 6) Αλληλοσεβασμός, διαφύλαξη ατομικών ορίων, ενίσχυση του διαλόγου.
- 7) Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων.

### **1.11 Ελληνική νομοθεσία για την ηθική παρενόχληση στην εργασία**

Στην Ελλάδα έχει νομοθετηθεί η προστασία και η ασφάλεια της εργασίας με τον νόμο 3896/2010 του Συντάγματος. Η ηθική εργασιακή παρενόχληση στην Ελλάδα δεν έχει συμπεριληφθεί μέσα στις ενέργειες που διακυβεύουν την ασφάλεια του εργαζομένου και δεν υπάρχει διάταξη που να συνδέεται άμεσα με αυτή. Όμως, στο ελληνικό Εργατικό Δίκαιο υπάρχει διάταξη που αφορά την ασφάλεια του εργαζομένου και αναφέρεται στον σεβασμό της προσωπικότητας, της ίσης μεταχείρισης και της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και οποιαδήποτε ενέργεια παραβιάζει τα ανωτέρω ορίζεται ως παρενόχληση (Ντότσικα, 2003).

Ειδικότερα, στο άρθρο 2 παρ. γ' και δ' του ν. 3896/2010 ορίζεται ως «παρενόχληση»: η οποιαδήποτε εχθρική στάση ή συμπεριφορά η οποία σχετίζεται με το φύλο ενός προσώπου, με απώτερο σκοπό την καταστρατήγηση της αξιοπρέπειάς του ή οποιαδήποτε αρνητική ενέργεια που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου. Ως «σεξουαλική παρενόχληση» αναφέρεται

οποιαδήποτε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική, ψυχολογική ή σωματική ενέργεια που εκδηλώνεται μέσω της δημιουργίας ενός εχθρικού και ταπεινωτικού πλαισίου, με στόχο ή αποτέλεσμα την μείωση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου. Οι εκδηλώσεις τέτοιων συμπεριφορών προβλέπουν κυρώσεις και με τις αντίστοιχες διατάξεις εφαρμόζονται ως ισχύουν (Ζερδελής, 2019).

Επίσης, στο άρθρο 3 του ίδιου νόμου, αναφέρεται η απαγόρευση οποιασδήποτε διάκρισης, είτε άμεση, είτε έμμεση λόγω φύλου που σχετίζεται με την οικογενειακή κατάσταση ενός προσώπου. Ακόμα, η οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης που υπονομεύει την ισότιμη μεταχείριση πρέπει να απαγορεύεται. Στο άρθρο 22 του ν. 3896/2010 περιγράφεται ότι όποιο φυσικό πρόσωπο θεωρεί ότι έχει υποστεί ηθική βλάβη από την μη εφαρμογή των προαναφερόμενων διατάξεων, έχει δικαίωμα να προσφύγει νομικά ακόμα και αν η σχέση εργασίας έχει λήξει (Ζερδελής, 2019).

Στο Εργατικό Δίκαιο, η παρενόχληση από έναν εργαζόμενο προς έναν άλλον μεταφράζεται ως προσβολή της αξιοπρέπειας της προσωπικότητας και συνιστά ηθική βλάβη προς τον βαλλόμενο. Η παρενόχληση από προϊστάμενο προς υφιστάμενο εργαζόμενο μεταφράζεται ως προσβολή της αρχής της ισότιμης μεταχείρισης και συνιστά ηθική βλάβη προς τον βαλλόμενο. Σε περίπτωση σωματικής ή βλάβης της υγείας του εργαζομένου, προστατεύεται νομικά σε κάθε περίπτωση. Το εργατικό δίκαιο δεσμεύει τον εργοδότη στην εφαρμογή των κανονισμών εργασίας και οποιαδήποτε παρέκκλιση από αυτούς αφορά πειθαρχικό παράπτωμα (Ντότσικα, 2003).

Σε επίπεδο εργατικού δικαίου, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση και δεσμεύεται να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζομένου. Οποιαδήποτε συμπεριφορά του εργοδότη η οποία πλήττει την ηθική υπόσταση του εργαζομένου, ακόμα και αν αυτή δεν έχει δόλιο σκοπό την μεταβολή της σχέσης εργασίας ή τον εξαναγκασμό του εργαζομένου για παραίτηση, αρκεί για να θεωρηθεί μονομερής παραβίαση των όρων εργασίας και ο εργαζόμενος να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας και να απαιτήσει αποζημίωση όπως προβλέπεται από το ν. 2112/1920 (Ζερδελής, 2019).

Σε ορισμένες χώρες έχουν θεσπιστεί νόμοι για την εργασιακή παρενόχληση και επιβάλλονται κυρώσεις, ενώ σε κάποιες άλλες χώρες οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την νομοθεσία με διατάξεις που σχετίζονται με την ισότητα και τις διακρίσεις. Υπάρχουν και χώρες (όπως η Αρμενία, η Αγκόλα και το Μαλί) στις οποίες δεν



υπάρχει νομοθεσία για την προστασία του εργαζομένου, ούτε ορισμός που να καταδεικνύει τι αφορά παρενόχληση (Ζερδελής, 2019).

## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>

### ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΣΙΩΠΗ

#### 2.1 Εισαγωγή

Ο καθηγητής διοίκησης επιχειρήσεων Jerry B. Harvey σε ένα άρθρο του, το 1974, «Το παράδοξο της Abilene: Η διαχείριση της ομοφωνίας», αναφέρθηκε στο «Παράδοξο της Abilene», θέλοντας να τονίσει τον τρόπο που μπορεί να συμπεριφέρεται ένα σύνολο εργαζομένων σε έναν οργανισμό (Harvey, 1974 ; Harvey, 1996). Περιέγραφε στο άρθρο του, το ταξίδι μίας οικογένειας, με σκοπό να γευματίσουν στο Abilene του Τέξας που απείχε 106 μίλια από το σπίτι τους. Για να φτάσουν στον προορισμό τους, χρειάστηκε να διασχίζουν την έρημο. Το ταξίδι ήταν πρωτοβουλία του πατέρα της οικογένειας. Επιστρέφοντας στο σπίτι τα μέλη της οικογένειας διαπίστωσαν ότι κανένας τους δεν ήθελε εξαρχής να πάει αυτό το ταξίδι. Όλα τα μέλη της οικογένειας προτιμούσαν να έπιναν μία κρύα λεμονάδα στην αυλή του σπιτιού τους μιας και ήταν ένα ζεστό απόγευμα καλοκαιριού. Αυτό περιεγράφη ως παράδοξο του Abilene (Harvey, 1974 ; Harvey, 1996). Το παράδοξο ερμηνεύεται μέσα από τις θεωρίες της κοινωνικής ψυχολογίας σχετικά με την κοινωνική συμμόρφωση και την κοινωνική επιρροή. Διαπιστώνεται ότι η αδυναμία διαχείρισης της συμφωνίας αποτελεί μία σημαντική μορφή οργανωτικής δυσλειτουργίας έναντι της αδυναμίας διαχείρισης της σύγκρουσης (Henriksen & Dayton, 2006 ; Harvey, 1996 ; Vasu, Stewart & Garson, 1998).

Στην δεκαετία του 80', η οργανωσιακή σιωπή μελετήθηκε με βάση την θεωρία της δικαιοσύνης. Οι ερευνητές έστρεψαν το ενδιαφέρον τους στο φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής στον εργασιακό χώρο, λόγω της κοινωνικής αναγκαιότητας που προέκυψε, καθώς υπήρχε έκρηξη σκανδάλων και αυξημένα ποσοστά βίας στην εργασία. Παρόλο, που διεξήχθησαν μελέτες και την δεκαετία του 90', τα πρώτα άρθρα δημοσιεύτηκαν από το 2000 (Bagheri, Zarei & Mojtaba, 2012). Το 2001, με αφορμή το ερευνητικό άρθρο των Morrison και Milliken (2000), η οργανωσιακή σιωπή εμφανίζεται ως όρος στις επιστήμες διοίκησης και οργάνωσης. Σύμφωνα με

τους Pinder και Harlos (2001), η σιωπή ορίζεται ως «η απόκρυψη οποιασδήποτε γνήσιας έκφρασης σχετικά με τις ατομικές συμπεριφορικές, γνωστικές ή/και συναισθηματικές αξιολογήσεις της οργανωσιακής περιστασης σε άτομα που θεωρούνται ικανά να επιφέρουν αλλαγές» (σελ.334). Σύμφωνα με αυτή την μελέτη, η σιωπή εκδηλώθηκε σε ατομικό επίπεδο, ενώ στην μελέτη των Brinsfield et al. (2009), έγινε αναφορά ότι η σιωπή μπορεί επίσης να εκδηλωθεί σε ομαδικό και σε οργανωτικό επίπεδο. Συμπερασματικά, η σιωπή μπορεί να ξεκινήσει σε ατομικό επίπεδο και στη συνέχεια μπορεί να γίνει «μεταδοτική» και να επηρεάσει τα υπόλοιπα μέλη μίας ομάδας στην περίπτωση που αρκετά από τα μέλη δεν είναι πρόθυμα να μιλήσουν (σελ. 19). Για μία ολοκληρωμένη προσέγγιση της οργανωσιακής σιωπής είναι αναγκαίο να επισημανθεί και η έννοια της φωνής (Brinsfield et al., 2009).

## **2.2 Η έννοια της οργανωσιακής φωνής**

Αρκετές μελέτες για τις εργασιακές σχέσεις έχουν βασιστεί στην έννοια της «φωνής» ως μέρος των αναλυτικών τους πλαισίων (βλ., για παράδειγμα, Bryson et al., 2006; Budd et al., 2010; Dundon et al., 2004, 2005; Gollan, 2005; Lavelle et al., 2010; Wilkinson and Fay, 2012; Wood et al., 2009). Ο Hirschman (1970), είναι αυτός που πρώτος εισήγαγε τον όρο «φωνή», καθώς και τις έννοιες «έξοδος» και «πίστη». Διατύπωσε ότι οι επιχειρήσεις είναι οργανισμοί που οι κανόνες μπορεί να επιβληθούν με καταναγκαστικά μέσα, όπως η πειθαρχική δράση και έδωσε έμφαση στους τρόπους με τους οποίους η εξουσία διαμορφώνει τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Ο ίδιος τόνισε ότι όταν γίνεται έρευνα για την συμπεριφορά των εργαζομένων, πρέπει να περιλαμβάνεται σε αυτή όχι μόνο η «φωνή» αλλά και οι έννοιες «έξοδος» και «πίστη» (Allen, 2014).

Η φωνητική συμπεριφορά είναι μία μορφή προληπτικής συμπεριφοράς. Η προληπτική συμπεριφορά θεωρείται ζωτικής σημασίας για αποτελεσματική οργανωτική λειτουργία σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Η φωνητική συμπεριφορά είναι, επίσης, υψίστης σημασίας για την οργανωτική καινοτομία. Οι εργαζόμενοι που δεν επιλέγουν την φωνητική συμπεριφορά τείνουν να παρουσιάζουν χαμηλή δέσμευση και χαμηλό κίνητρο (Um-e-Rubbab & Naqvi, 2020). Σύμφωνα με τη θεωρία της προληπτικής συμπεριφοράς των Parker et al. (2010), ένα άτομο τροποποιεί τη συμπεριφορά του/της ανάλογα με την έκβαση που

είχε αυτή η συμπεριφορά στο παρελθόν. Επομένως, εάν μία φωνητική συμπεριφορά ενός ατόμου οδήγησε σε λιγότερη συμπερίληψη από τους άλλους, η τάση ενός ατόμου να εμπλέκεται σε φωνητική συμπεριφορά πιθανόν να μειωθεί στο μέλλον.

Η μελέτη για την φωνή συνεχίστηκε με τους Van Dyne και LePine, το 1998, όταν διατύπωσαν ότι η φωνή αποτελεί μία έκφραση ανησυχίας που σκοπό έχει την βελτίωση διαδικασιών σε έναν οργανισμό. Επίσης, οι ίδιοι ανέπτυξαν μία κλίμακα για μέτρηση και μελέτη της φωνής. Επεσήμαναν ότι η φωνητική συμπεριφορά, ως έκφραση εποικοδομητικών απόψεων για θέματα της εργασίας, έχει θετική επιρροή στην λειτουργία ενός οργανισμού, γιατί αυτή μπορεί να κατευθύνει τα ανώτερα στελέχη να εστιάσουν την προσοχή τους στην επίλυση κρίσιμων ζητημάτων της εργασίας σε σχέση με τις υπάρχουσες πρακτικές και στην ανάγκη για την ανάπτυξη νέων διαδικασιών όπου υπάρχει κενό. Επιπλέον, η φωνητική συμπεριφορά συνιστά έναν τρόπο να δείξουν οι εργαζόμενοι το ενδιαφέρον τους για την εργασία τους (Um-e-Rubbab & Naqvi, 2020).

Οι Liang et al. (2012), δίνουν δύο διαστάσεις της φωνής, *την προαγωγική και την απαγορευτική*. Η κάθε μία διάσταση ενώ φαίνεται να διαφέρει ως προς το κίνητρο, στην ουσία συγκλίνουν ως προς αυτό. Η *προαγωγική φωνή* έχει ως κίνητρο να βελτιώσει την λειτουργία ενός οργανισμού, να συνεισφέρει στην δημιουργία και στην προαγωγή ενός θετικού κλίματος στην εργασία. Η *απαγορευτική φωνή* είναι η έκφραση ενός εργαζομένου ως προς θέματα εργασίας που μοιάζουν να είναι προβληματικά είτε αυτά αφορούν πρακτικές του οργανισμού είτε συμπεριφορές των εργαζομένων. Η *απαγορευτική φωνή* μπορεί να θεωρηθεί ως πιο κρίσιμη, αφού φέρνει στο φως προβλήματα μη ανιχνεύσιμα έως προηγουμένως. Το κίνητρο της απαγορευτικής φωνής είναι η απομάκρυνση παρασιτικών καταστάσεων, άρα με κάποιον τρόπο έχει θετική επιρροή στην οργανωτική λειτουργία, γεγονός που συνιστά ότι και οι δύο διαστάσεις της φωνής είναι εξίσου κρίσιμες και σημαντικές για την διατήρηση του οργανισμού ως βιώσιμου και ανταγωνιστικού. Οι αναφορές που γίνονται στις μελέτες είναι συχνότερα της προαγωγικής διάστασης της φωνής (Liang et al., 2012).

Ο Hirschman (1970), ήταν ο πρώτος αναλυτής και ερευνητής πάνω στην φωνή και αναφέρθηκε σε αυτή ως το μέσο για αλλαγή και όχι ως το μέσο αποφυγής από μία μη αποδεκτή κατάσταση. Συγκεκριμένα, ο Hirschman, ανέφερε ότι «ο ρόλος της φωνής

αυξάνεται καθώς οι ευκαιρίες για αποχώρηση μειώνονται, σε σημείο που όταν η αποχώρηση είναι ολοκληρωτικά μη διαθέσιμη, η φωνή πρέπει να αναλάβει την ευθύνη να προειδοποιήσει την διοίκηση για την αποτυχία της» (Hirschman, 1970, σ.34). Κατά τον Hirschman, η «αποχώρηση» και η «φωνή» είναι δύο ενεργητικές αντιδράσεις των εργαζομένων έναντι οποιαδήποτε δυσαρέσκειας, με την διαφορά ότι η αποχώρηση δεν έχει θετική επιρροή στην οργανωτική λειτουργία σε αντίθεση με την φωνή (Ναλμπάντη, 2018). Οι Van Dyne και LePine (1998), θεώρησαν ότι η φωνή είναι τρόπος έκφρασης με σκοπό την βελτίωση παρά την άσκηση κριτικής. Οι Withey και Cooper (1989), περιέγραψαν την φωνητική συμπεριφορά ως μία ανθρώπινη δραστηριότητα με στόχο την βελτίωση ζητημάτων που αφορούν την εργασία (Zehir & Erdogan, 2011). Ο Bryson (2004), όρισε την φωνή ως την έκφραση που παίρνει μορφή διαλόγου ανάμεσα σε εργαζομένους και σε ανώτερα στελέχη, χωρίς όμως οι πρώτοι να μπορούν να λαμβάνουν μέρος στην λήψη αποφάσεων. Ενώ, το 2006, οι Boxall και Purcell, μίλησαν για την φωνή ως το μέσο έκφρασης με το οποίο οι εργαζόμενοι διατυπώνουν απόψεις και ανησυχίες και συμμετέχουν στην λήψη αποφάσεων σε έναν οργανισμό.

Συμπερασματικά, η φωνή έχει κυρίως *θετικό πρόσημο* για έναν οργανισμό, καθώς έχει ως στόχο την αλλαγή και την βελτίωση των παραμέτρων σε αυτόν. Μπορεί να αποκτήσει *αρνητικό πρόσημο*, όταν η φωνή δρα ως μέσο παραπλάνησης, χρησιμοποιώντας ανυπόστατα γεγονότα και ψευδείς πληροφορίες (Banerjee & Somanathan, 2001). Η αντίθετη έννοια της φωνής είναι η σιωπή. Η σιωπή καταδεικνύει μία παθητική συμπεριφορά, ωστόσο κάποιες μορφές της σιωπής αντιπροσωπεύουν ενεργητικές, συνειδητές, σκόπιμες. Η *οργανωσιακή σιωπή* μπορεί να μελετηθεί και να συσχετιστεί με άλλες σημαντικές συμπεριφορές ή φαινόμενα που παρατηρούνται σε έναν εργασιακό χώρο, όπως της ηθικής παρενόχλησης (mobbing), σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out) (Zehir & Erdogan, 2011).

### **2.3 Η έννοια της οργανωσιακής σιωπής**

Η σύγχρονη αντίληψη που κυριαρχεί στους οργανισμούς είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται ασφαλείς να μοιράζονται ιδέες και σκέψεις και να εκφράζουν τις απόψεις τους (De los Santos et al., 2020). Η τάση αυτή επικράτησε γιατί από έρευνες διαπιστώθηκε ότι η σιωπηλή συμπεριφορά των εργαζομένων είναι επιζήμια για τους ίδιους τους οργανισμούς.

Παρατηρήθηκε ότι μειώνεται η συνολική παραγωγικότητα των οργανισμών, όταν σε αυτούς οι εργαζόμενοι αποσιώπησαν συνειδητά σημαντικές ιδέες που θα μπορούσαν να είναι βελτιωτικές για τον οργανισμό είτε απέκρυσαν λάθη ή προβλήματα που όσο παραμένουν άλυτα μπορούν να βλάψουν τον οργανισμό (Çaylak & Altuntas, 2017 ; Morrow, Gustavson, & Jones, 2016).

Οι Morrison και Milliken (2000), προσέγγισαν την έννοια της οργανωσιακής σιωπής, αναφερόμενοι ότι πρόκειται για την συνειδητή πρόθεση ενός εργαζομένου να διαφυλάξει για τον εαυτό του ιδέες και γνώσεις που θα μπορούσαν να συμβάλλουν θετικά στην ανάπτυξη του οργανισμού. Η πρόθεση μπορεί να οφείλεται σε βιολογικούς, πολιτισμικούς και κοινωνικούς παράγοντες του ατόμου (De los Santos et al., 2020). Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι Dyne et al. (2003), ασχολήθηκαν με την φωνή και την σιωπή ως συμπεριφορά επιλογής ενός εργαζομένου. Σχετικά με την οργανωσιακή σιωπή θεώρησαν ότι είναι η κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι επιλέγουν είτε ακούσια είτε εκούσια να αποσιωπήσουν πληροφορίες με σκοπό να προστατεύσουν έναν συνάδερφο ή ένα ανώτερο στέλεχος στον οργανισμό ή και τον ίδιο τον οργανισμό. Οι Pinder και Harlos, ασχολήθηκαν με την οργανωσιακή σιωπή και την προσδιόρισαν ως το μέσο μη έκφρασης αυθεντικών απόψεων και στάσεων και της επιθυμητής διατήρησής τους από τους άλλους εργαζομένους και κυρίως από ανώτερα στελέχη, οι οποίοι έχουν την κατεξοχήν αρμοδιότητα επίλυσης κρίσιμων ζητημάτων εργασίας (Shojaie, Matin, & Barani, 2011).

Από τους ορισμούς φαίνεται συγκεντρωτικά ότι η σιωπή αφορά την μη έκφραση λόγω της σκόπιμης πρόθεσης ενός ατόμου να αποκρύψει γνήσιες ιδέες και σημαντικές πληροφορίες, τις οποίες αν δεν είχε αποσιωπήσει θα ήταν προς όφελος όλων των εργαζομένων αλλά και του οργανισμού (Morrison & Milliken, 2000; Pinder & Harlos, 2001; Tangirala & Ramanujam, 2008; Van Dyne et al., 2003; Morrison, 2014).

Στην μελέτη τους οι Dong και Chung (2020), αναφέρθηκαν σε δύο θεωρίες που σχετίζονται με την συμπεριφορά της σιωπής. Η μία θεωρία είναι των Rosen και Tesser (1970), οι οποίοι περιέγραψαν το «mum effect» (μτφ. «το φαινόμενο της μαμάς») και με αυτό αιτιολόγησαν την συνειδητή επιθυμία ενός ατόμου να επιλέξει την σιωπή και την επιθυμία να μην μεταβιβάσει πληροφορίες στο εργασιακό του περιβάλλον, λόγω του φόβου να διαταραχθούν οι προσωπικές σχέσεις. Η άλλη

θεωρία είναι της Noelle Neumann (1974), η οποία περιέγραψε την θεωρία της «spiral of silence» (μτφ. «σπείρας της σιωπής») και σε αυτήν τόνισε και αιτιολόγησε πως η συμπεριφορά της σιωπής ενισχύεται όταν γνωρίζει το άτομο ότι η άποψη που θέλει να εκφράσει δεν θα γίνει αποδεκτή από την πλειοψηφία. Σύμφωνα με την Noelle Neumann, οι άνθρωποι έχουν την τάση να αποκρύπτουν απόψεις, ιδέες που οι άλλοι μπορεί να απορρίψουν ή ακόμα και αν τις εκφράσουν θα υποστούν ένα είδος κυρώσεων.

Τέλος, η σιωπή φαίνεται να είναι μεταδοτική ανάμεσα στους εργαζομένους στον ίδιο εργασιακό χώρο που καταλήγει να αφορά ένα συλλογικό φαινόμενο. Οι Morrison και Milliken, αναφέρθηκαν στην οργανωσιακή σιωπή ως ένα συλλογικό φαινόμενο, όταν η πλειοψηφία των μελών σε μία εργασία επιλέξουν την σιωπή για θέματα που αφορούν την εργασία (Shojaie, Matin, & Barani, 2011). Παρά την περιορισμένη βιβλιογραφία για την οργανωσιακή σιωπή των εργαζομένων, υπάρχουν επιστημονικά τεκμήρια σχετικά με τα αποτελέσματα της απόκρυψης πληροφοριών (Dong & Chung, 2020). Μελέτες (Dedahanov & Rhee, 2015; Guo et al., 2018; Vakola & Bouradas, 2005) έχουν συσχετίσει τη σιωπή των εργαζομένων με την οργανωσιακή δέσμευση, την εργασιακή ικανοποίηση και δημιουργικότητα των εργαζομένων.

Στην επιστήμη της Ψυχολογίας, η συμπεριφορά της σιωπής ερμηνεύεται ως απόσυρση, εσωστρέφεια και έλλειψη αυτοπεποίθησης. Στην Κοινωνιολογία, με την σιωπή εκφράζεται η κοινωνική καταστολή του ατόμου. Στον τομέα της διοίκησης, ο όρος «οργανωσιακή σιωπή» αποτυπώνει την συνειδητή επιλογή των εργαζομένων για την μη διατύπωση απόψεων, ιδεών, προτάσεων που θα μπορούσαν να δώσουν ένα νέο πνεύμα ανάπτυξης και εξέλιξης του οργανισμού. Η σιωπηρή στάση των εργαζομένων αποκαλύπτει κενά και αδυναμίες στο εσωτερικό ενός οργανισμού (Çaylak & Altuntaş, 2016).

**Πίνακας 1. Διάφοροι ορισμοί της οργανωσιακής σιωπής**

Συγγραφέας	Ορισμός
Pinder & Harlos (2001)	Η απόκρυψη οποιασδήποτε γνήσιας έκφρασης της ψυχογνωστικής και συμπεριφορικής αντίληψης του εργαζομένου σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας και η αποσιώπηση αυτών από άτομα του οργανισμού που είναι ικανά να επιφέρουν αλλαγές και διορθώσεις.
Morrison & Milliken (2000)	Είναι πολυεπίπεδο και συλλογικό φαινόμενο καθώς όταν η πλειοψηφία των μελών στην εργασία επιλέγουν την σιωπή τότε η σιωπή μετατρέπεται σε συλλογική συμπεριφορά.
Van Dyne et al. (2003)	Η σκόπιμη και συνειδητή αποσιώπηση ιδεών, πληροφοριών, απόψεων που σχετίζονται με την εργασία.
Knoll & Van Dick (2013)	Η κατάσταση κατά την οποία οι εργαζόμενοι αποφεύγουν να προσελκύουν την προσοχή σε ζητήματα εργασίας που μπορεί να παραβιάζουν νομικές, ηθικές αρχές.
Jahanbakhshian, Assadi, & Nejad (2015)	Η άρνηση των εργαζομένων να εκφράζουν γνώμες, ιδέες, προτάσεις για οργανωσιακά προβλήματα.

#### **2.4 Τα είδη της οργανωσιακής σιωπής**

Οι εργαζόμενοι κάποιες φορές αναλαμβάνουν τον ρόλο του παρατηρητή σε περιστατικά που παραβιάζουν κανόνες ηθικής και νομιμοφροσύνης, ενώ σε άλλα τέτοιου είδους περιστάσεις μπορεί να είναι οι θύτες ή τα θύματα. Από οποιοδήποτε ρόλο και αν υιοθετούν, όταν αυτή συμπεριλαμβάνει στάση σιωπής μπορεί να επιλέγεται ως αναπόφευκτη, άλλοτε ως συνεργατική, άλλοτε αμυντική και άλλοτε σκόπιμη. Η αποσιώπηση δυσάρεστων καταστάσεων στην εργασία μπορεί να είναι απειλή τόσο για την λειτουργικότητα όσο και την δυνατότητα βελτιστοποίησης του οργανισμού. Συνολικά έχουν περιγραφεί τέσσερα είδη οργανωσιακής σιωπής με την τέταρτη μορφή να παραλείπεται σε διάφορες μελέτες γιατί φαίνεται ότι δεν έχει προσελκύσει το ανάλογο ενδιαφέρον σε σχέση με τις άλλες. Πίσω από κάθε σιωπή

υπάρχουν διαφορετικά κίνητρα (Knoll & van Dick, 2012; Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang & Botero, 2003; Umphress & Bingham, 2011). Τα είδη/μορφές της οργανωσιακής σιωπής που παρατίθενται αναλυτικά στην συνέχεια είναι η συγκαταβατική σιωπή, η αμυντική σιωπή, η συνεργατική σιωπή και η οπορτουνιστική σιωπή.

#### **2.4.1 Η συγκαταβατική σιωπή**

Όταν ένας εργαζόμενος επιλέγει να μην εκφράσει τις ανησυχίες του λόγω των προσωπικών του πεποιθήσεων ότι αυτές δεν θα εκτιμηθούν ή δεν θα ληφθούν σοβαρά από τους προϊσταμένους του, τότε αυτή η σιωπή χαρακτηρίζεται ως συγκαταβατική (Dyne et al., 2003). Η συγκαταβατική σιωπή σύμφωνα με τους Van Dyne et al. (2003), αντιπροσωπεύει την έλλειψη προθυμίας και κινήτρου κάποιου να εκφράσει τις απόψεις του/της, να εμπλακεί σε οργανωτικές δραστηριότητες και να συμμετάσχει στην απαραίτητη οργανωσιακή αλλαγή.

Η συγκαταβατική σιωπή καταδεικνύει μία παθητική συμπεριφορά που υποδηλώνει την απροθυμία των εργαζομένων να εμπλακούν και την απόσυρση όποιας προσπάθειας από μέρους τους για αλλαγή ή βελτίωση των συνθηκών (Knoll & van Dick, 2012; Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang & Botero, 2003; Umphress & Bingham, 2011). Παρόλη την παθητική και αδρανή φύση της συγκαταβατικής σιωπής, αυτό δεν αποτελεί ένδειξη ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν σχετικές ιδέες, προτάσεις και απόψεις. Οι εργαζόμενοι που επιδεικνύουν συγκαταβατική σιωπή συχνά πιστεύουν ότι το να μιλήσουν είναι ανούσιο και δεν θα φέρει την αλλαγή (Van Dyne et al., 2003). Συνήθως, οι εργαζόμενοι που επιλέγουν την συγκαταβατική σιωπή ως στάση είναι διότι το κλίμα που επικρατεί στην εργασία καταστέλλει την αντιγωνμία και επικρατεί ένα περιρρέον κλίμα συμμόρφωσης των εργαζομένων (Knoll & van Dick, 2012; Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang & Botero, 2003; Umphress & Bingham, 2011).

#### **2.4.2 Η αμυντική σιωπή**

Η αμυντική σιωπή είναι το είδος της σιωπής κατά την οποία ο εργαζόμενος συνειδητά αποκρύπτει πληροφορίες ή διαφυλάσσει απόψεις και ιδέες για τον εαυτό του, προκειμένου να προστατευθεί ο ίδιος (Pinder & Harlos, 2001). Η αμυντική σιωπή φέρεται ως μία μορφή αυτοάμυνας του εργαζομένου για να προστατέψει τον εαυτό



του από ενδεχόμενες επιπτώσεις που θα είχε αν μιλούσε (Dyne et al., 2003). Πρόκειται για μία ενεργητική στάση από την οποία αντανακλάται το ένστικτο της αυτοπροστασίας. Ο φόβος οδηγεί στην επιλογή της αμυντικής στάσης. Επομένως, η διαφύλαξη της επαγγελματικής ταυτότητας και της εργασίας είναι αδιαπραγμάτευτα για τον εργαζόμενο, ανεξαρτήτως του ψυχικού κόστους που μπορεί να επιφέρει στον εργαζόμενο μία τέτοια συμπεριφορά (Knoll & van Dick, 2012; Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang & Botero, 2003; Umphress & Bingham, 2011).

Ως εκ τούτου, η αμυντική σιωπή μπορεί να πυροδοτήσει την πεποίθηση του εργαζομένου ότι έχει ανεπαρκή εμπιστοσύνη στις αλλαγές που χρειάζονται και που είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της προσωπικής απόδοσης και της οργανωσιακής αποτελεσματικότητας. Επιπλέον, η αμυντική σιωπή μπορεί να εμποδίσει έναν εργαζόμενο να βιώσει την αίσθηση ότι μπορεί να αναλάβει και να ελέγξει το περιβάλλον εργασίας του, ειδικά όταν ο εργαζόμενος έχει επίγνωση ορισμένων οργανωσιακών ζητημάτων. Επειδή η άσκηση ελέγχου και η αίσθηση της ικανότητας να επηρεάζει επιτυχώς το περιβάλλον εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για την προσωπική επαγγελματική αποτελεσματικότητα, αναμένεται ότι η αποτελεσματικότητα ενός εργαζομένου επηρεάζεται αρνητικά από την αμυντική σιωπή (Chou & Chang, 2020).

#### **2.4.3 Η συνεργατική σιωπή**

Όταν ένας εργαζόμενος επιλέγει να αποσιωπήσει πληροφορίες, απόψεις και καταστάσεις σχετικές με την εργασία με σκοπό την προστασία άλλου συναδέλφου ή άλλων συναδέλφων ή ακόμα και του ίδιου του οργανισμού, τότε η στάση αυτή χαρακτηρίζεται ως συνεργατική σιωπή. Το κίνητρο της συνεργατικής σιωπής είναι κατά βάση ο αλτρουισμός. Η σιωπή για την προστασία εμπιστευτικών πληροφοριών σε έναν οργανισμό, έχει αλτρουιστικό προσανατολισμό (Van Dyne et al., 2003). Η σιωπή είναι ωφελιμότερη από την φωνή σε κάποιες περιπτώσεις. Σε κάποιες συνθήκες φαίνεται η σιωπή να είναι προτιμότερη και κατάλληλη. Εκτός από την ενσυνείδητη στάση ενός ατόμου για την προστασία άλλων ή του οργανισμού, οι εργαζόμενοι που επιλέγουν την συνεργατική σιωπή μπορεί να έχουν αλτρουιστική προσωπικότητα ή να επιθυμούν να διαφυλάξουν την κοινωνική τους ταυτότητα. Η υιοθέτηση μίας τέτοιας συμπεριφοράς μπορεί να έχει και μία σκοτεινή πλευρά, αλλά

σε αυτή την περίπτωση αναφέρεται ως ευκαιριακή σιωπή (Knoll & van Dick, 2012; Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang & Botero, 2003; Umphress & Bingham, 2011).

Συνολικά, από τη μελέτη της επίπτωσης των διαφόρων ειδών της σιωπής στην επαγγελματική αποδοτικότητα και την αυτοεκτίμηση του εργαζομένου αλλά και στην οργανωτική ευρυθμία, διαπιστώθηκε ότι η σιωπή των εργαζομένων είναι γενικά επιζήμια. Ωστόσο, η συνεργατική σιωπή μπορεί να έχει αντίθετα αποτελέσματα. Αν και η σιωπή προς όφελος των άλλων και των οργανισμών μπορεί να μην απαιτεί σημαντικές δεξιότητες και ικανότητες ειδικά για την εργασία, η επίδειξη συνεργατικής σιωπής μπορεί να ενισχύσει την αντιληπτή αποτελεσματικότητα του εργαζομένου στην εργασία επειδή βοηθά στην πρόληψη του οργανισμού ή/και των μελών του από εξωτερικές απειλές και προκλήσεις (Chou & Chang, 2020).

#### **2.4.4 Η ομορτυνιστική /ευκαιριακή σιωπή**

Βασιζόμενοι στην έννοια του ομορτυνισμού, οι Knoll και Van Dick (2013) προτείνουν τον χαρακτηρισμό της σιωπής ως ομορτυνιστικής ή ευκαιριακής, όταν αντιπροσωπεύει το κίνητρο του εργαζομένου να αποκρύπτει πληροφορίες προκειμένου να αποκτήσει ο ίδιος πλεονέκτημα έναντι άλλων, ενώ παράλληλα γνωρίζει τη βλάβη των άλλων. Παραδείγματα ομορτυνιστικής σιωπής μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την απόκρυψη πληροφοριών για τη διατήρηση της υπάρχουσας ή την απόκτηση ισχύος και θέσης και την προώθηση ελλειπών ή παραπλανητικών πληροφοριών για την αποφυγή οργανωτικών καθηκόντων (Knoll & Van Dick, 2013). Οι εργαζόμενοι που υιοθετούν την ομορτυνιστική σιωπή αποζητούν το προσωπικό κέρδος με όποιο δόλιο τρόπο. Η επιθυμητή αποσιώπηση ιδεών, πληροφοριών και καταστάσεων σχετικά με την εργασία σε αυτή την περίπτωση έχει ωφελμιστικά κίνητρα. Πρόκειται για αντιπαραγωγική συμπεριφορά και έχει χρησιμοποιηθεί και ο όρος «αποκλίνουσα συμπεριφορά» ως ισοδύναμη της «ομορτυνιστικής σιωπής». Η σκόπιμη διαφύλαξη πληροφοριών, ιδεών ή καταστάσεων χρησιμοποιείται για ίδιον όφελος, ενώ αντίστοιχα βλάπτεται κάποιος άλλος ή μπορεί να υπάρχει επιθυμία για μη απόδοση ισχύος και εξουσίας σε κάποιον άλλον (Knoll & van Dick, 2012; Milliken, Morrison & Hewlin, 2003; Pinder & Harlos, 2001; Van Dyne, Ang & Botero, 2003; Umphress & Bingham, 2011).

Παρόλο που η οπορτουμιστική σιωπή μπορεί να θεωρηθεί ως αντιπαραγωγική συμπεριφορά (Knoll & van Dick, 2013), η οπορτουμιστική σιωπή επιτρέπει στον εργαζόμενο να διατηρεί ή/και να αποκτά πλεονεκτήματα μέσω της προστασίας των πληροφοριών που μπορεί να είναι σημαντική για την απόδοση ενός εργαζομένου που σχετίζεται με ένα επαγγελματικό καθήκον. Ως εκ τούτου, πρόκειται για μια προσαρμοστική στρατηγική συμπεριφοράς, η οποία ενδυναμώνει την αίσθηση ικανότητας των εργαζομένων να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους μόνοι τους χωρίς να αντιμετωπίζουν εμπόδια. Αυτή η αίσθηση ικανότητας απόδοσης, ακόμη και σε βάρος των άλλων, μπορεί να υποδεικνύει μια συνεπή θετική αυτοαξιολόγηση αναφορικά με τις ικανότητες που σχετίζονται με την εργασία (Chou & Chang, 2020).

## Πίνακας 2. Τύποι οργανωσιακής σιωπής

Τύποι οργανωσιακής σιωπής	Ορισμός
Συγκαταβατική σιωπή	Αποσιώπηση ιδεών, πληροφοριών, απόψεων λόγω πεποίθησης ότι η γνώμη ενός ατόμου δεν θα εκτιμηθεί. Αποδεδειγμένη συμπεριφορά.
Αμυντική σιωπή	Αποσιώπηση ιδεών, πληροφοριών, απόψεων, γεγονότων λόγω ανάγκης του ατόμου για να προφυλάξει τον εαυτό του. Συμπεριφορά αυτοπροστασίας.
Συνεργατική σιωπή	Αποσιώπηση ιδεών, απόψεων, γεγονότων προς όφελος άλλων και κυρίως του οργανισμού. Συνεργατική συμπεριφορά.
Οπορτουμιστική σιωπή	Απόκρυψη ιδεών, πληροφοριών ή διαστρεβλωμένη μετάδοση αυτών με σκοπό την παραπλάνηση των άλλων και όφελος του ιδίου. Ευκαιριακή συμπεριφορά.

### 2.5 Αιτιολογικοί παράγοντες της οργανωσιακής σιωπής

Έρευνες έχουν εξετάσει τις πολλαπλές διαστάσεις σχετικά με τις αιτίες που κάποιος εργαζόμενος επιλέγει να υιοθετήσει την στάση της σιωπής, όπως ο φόβος, η πεποίθηση του ατόμου ότι η συμπεριφορά της φωνής δεν θα κάνει την διαφορά, η

παραίτηση, η απροθυμία για βλάβη των άλλων μελών του οργανισμού και η προστασία ή η απόκτηση προσωπικών οφελών. Ως εκ τούτου, πολλοί ερευνητές έχουν διεξαγάγει έρευνες χρησιμοποιώντας τις πολυδιάστατες τυπολογίες που βασίζονται στα υποκείμενα κίνητρα, όπως η αμυντική σιωπή που βασίζεται στον φόβο, η συγκαταβατική σιωπή που βασίζεται στην παραίτηση, η συνεργατική σιωπή βασισμένη στον αλτρουισμό, η καιροσκοπική/ οπορτουμιστική σιωπή με βάση το προσωπικό συμφέρον και η σιωπή που βασίζεται στην διαφύλαξη των διαπροσωπικών σχέσεων (Dong & Chung, 2020).

Η διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται αιτιολογικά με τη σιωπή παραμένει ένα θεμελιώδες ζήτημα. Για την περαιτέρω ανάλυση οι αιτιολογικοί παράγοντες έχουν ταξινομηθεί σε κατηγορίες, όπως σε ατομικούς παράγοντες δηλαδή αυτοί που προκύπτουν από τον εργαζόμενο/άτομο, σε εργασιακούς παράγοντες δηλαδή αυτοί που προκύπτουν από τον οργανισμό και σε κοινωνικούς παράγοντες. Συγκεκριμένα:

### **2.5.1 Ατομικοί παράγοντες**

#### **α) Αυτοεκτίμηση**

Η αυτοεκτίμηση είναι μία παράμετρος που επηρεάζει την συμπεριφορά ενός ατόμου. Συνήθως, τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση απέχουν από συμπεριφορές που μπορεί να τους εκθέσουν ή να τους φέρουν σε ανυπεράσπιστη θέση. Τα άτομα με αρνητική ή ασταθή αυτοεικόνα αναπτύσσουν ένα δίκτυο αυτοπροστασίας, γιατί διακατέχονται από ανασφάλεια και φόβο. Οι εργαζόμενοι που επιλέγουν την σιωπή ως συμπεριφορά αυτοπροστασίας, διστάζουν να διεκδικήσουν την θέση τους μέσα στον οργανισμό εργασίας, να παρουσιάσουν τις ιδέες, απόψεις και τους προβληματισμούς τους. Η επιλογή της σιωπής είναι μονόδρομος καθώς προτεραιότητα για τους ίδιους έχει η προστασία του εαυτού τους. Σε αντιδιαστολή, οι εργαζόμενοι με υψηλή αυτοεκτίμηση επιλέγουν την φωνή, συμμετέχουν στην οργανωτική διαδικασία, τους ενδιαφέρει η αλλαγή και αναλαμβάνουν πρωτοβουλία. Συμπερασματικά, η αυτοεκτίμηση φαίνεται να επηρεάζει την απόφαση του εργαζομένου αν θα παραμείνει σιωπηλός ή όχι (Alparslan, Ali & Erdem, 2015).

#### **β) Προσωπικότητα του εργαζομένου**

Ο εξωστρεφής ή εσωστρεφής χαρακτήρας ενός ατόμου επηρεάζει την συμπεριφορά του. Οι εργαζόμενοι με εξωστρεφείς προσωπικότητες, συνήθως, είναι πιο

εξοικειωμένοι να επικοινωνήσουν μία πληροφορία, μία ιδέα, μία ανησυχία στους συναδέλφους ή στον προϊστάμενό τους. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με εσωστρεφείς προσωπικότητες υπό τον φόβο της απόρριψης ή της κριτικής αποσύρονται. Επίσης και οι εργαζόμενοι με νευρωτικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας υιοθετούν συμπεριφορές απόσυρσης και σιωπής (Alparslan, Ali & Erdem, 2015; Jahangir & Abdullah, 2017).

#### γ) Χρόνος εμπειρίας και θέση εργασίας

Ο χρόνος εμπειρίας σε ένα επάγγελμα ή ο χρόνος εργασίας σε έναν οργανισμό επηρεάζει την συμπεριφορά ενός εργαζομένου. Ένας νεοεισερχόμενος εργαζόμενος στο επάγγελμα ή ένας νεοδιοριζόμενος εργαζόμενος φιλτράρει περισσότερο τον τρόπο με τον οποίο θα συμπεριφερθεί. Η συμπεριφορά της σιωπής επιλέγεται από τους εργαζομένους που δεν διαθέτουν εμπειρία στο επάγγελμα ή δεν διαθέτουν μεγάλο χρόνο εργασίας σε μία εταιρία. Η σιωπή είναι το μέσο για να βολιδοσκοπήσουν τις εργασιακές συνθήκες όπως το κλίμα, τις σχέσεις, την ελευθερία έκφρασης των απόψεων. Όσο μεγαλύτερη η εμπειρία και η παραμονή του εργαζομένου σε έναν οργανισμό εργασίας, τόσο οι εγκατεστημένες σχέσεις μπορεί να είναι ένα εύκολο μονοπάτι για έκφραση. Επίσης, η θέση εργασίας επηρεάζει την απόφαση του εργαζομένου αν θα παραμείνει σιωπηλός ή όχι (Alparslan, Ali & Erdem, 2015; Jahangir & Abdullah, 2017).

### **2.5.2 Εργασιακοί παράγοντες**

#### α) Εργασιακό κλίμα

Το κλίμα που επικρατεί στην εργασία είναι μία σημαντική παράμετρος που επηρεάζει την συμπεριφορά των εργαζομένων. Σε ένα κλίμα φόβου, αυστηρό, λογοκριμένο οι εργαζόμενοι επιλέγουν συχνά την οδό της σιωπής. Όταν η διοίκηση έχει δημιουργήσει ένα κλειστό περιβάλλον εργασίας στο οποίο παρεμποδίζεται η επικοινωνία από τον υφιστάμενο προς τον προϊστάμενο, είτε η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων σε διαφορετικά κλιμάκια συμβαίνει υπό όρους, είτε με έναν έμμεσο τρόπο γίνεται σαφές ότι ο προϊστάμενος δεν θα δεχθεί αρνητική κριτική από υφισταμένους, τότε η σιωπή είναι μονόδρομος (Alparslan, Ali & Erdem, 2015; Jahangir & Abdullah, 2017). Σε κλίμα εργασίας που επικρατεί ο φόβος και η λογοκρισία, συνήθως υποβόσκει η ανησυχία της διεύθυνσης, της διοίκησης ή του

προϊσταμένου ότι μία αρνητική ανατροφοδότηση από τον υφιστάμενο μπορεί να τον βλάψει. Σε κάποιες περιπτώσεις, μπορεί η διεύθυνση να μην είναι η κύρια υπεύθυνη για την δημιουργία ενός κλίματος φόβου στην εργασία, αλλά μπορεί να προκύπτει από την σχέση μεταξύ των συναδέλφων ειδικά όταν συμβαίνουν περιστατικά εργασιακού mobbing. Η ανοιχτή, γνήσια, συνεχής επικοινωνία του εργαζομένου με ανώτερα στελέχη δημιουργεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αυτό επιδρά στην μείωση της εμφάνισης του φαινομένου της οργανωσιακής σιωπής (Alparslan, Ali & Erdem, 2015; Jahangir & Abdullah, 2017).

Το κλίμα σιωπής έχει αναγνωριστεί ως εμπόδιο για τη βελτίωση των οργανισμών και προκαλεί φόβο στους εργαζομένους, εμποδίζοντάς τους να συζητήσουν για σοβαρά θέματα εργασίας. Η οργανωσιακή σιωπή μπορεί να εξηγηθεί με βάση την θεωρία «σπирάλ της σιωπής». Σύμφωνα με τη θεωρία της Noelle Neumann (1974), οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ανασφάλεια για τις ιδέες τους και δεν έχουν την υποστήριξη από τους συναδέλφους τους τείνουν να μην μιλούν, και ως εκ τούτου, υποστηρίζουν την κυρίαρχη γνώμη, με αποτέλεσμα τη φίμωση της μειοψηφίας. Αυτοί που δεν μιλούν επηρεάζουν και τους άλλους, με αποτέλεσμα όλο και περισσότεροι υπάλληλοι να σιωπούν, είτε επειδή διστάζουν να υψώσουν τη φωνή τους σε κρίσιμα ζητήματα είτε επειδή δεν επιχειρούν καν να εκφράσουν τις απόψεις τους (Yalçin & Baykal, 2019).

#### β) Προφίλ και χαρακτηριστικά του ηγέτη

Η απόφαση των εργαζομένων αν θα επιλέξουν την σιωπή ή την φωνή, φαίνεται ότι επηρεάζεται από τα χαρακτηριστικά, τις συμπεριφορές και τις στάσεις του ηγέτη. Ένα χαρακτηριστικό του ηγέτη που φαίνεται να σχετίζεται με την σιωπή, είναι η ακεραιότητα του ηγέτη, δηλαδή η ευθυγράμμιση μεταξύ των λόγων και των πράξεών του. Είναι η μεταβλητή στην οποία οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι ο διευθυντής τους, ή μια ομάδα διευθυντικών στελεχών, τηρεί/τηρούν τις υποσχέσεις τους και εκπροσωπούν με ακρίβεια τον εαυτό τους και τις αξίες τους στην επικοινωνία (Erkutlu & Chafra, 2018).

Σε μελέτες για την ακεραιότητα έχει αποδειχθεί ισχυρή θεωρητική σύνδεση αυτής με την εμπιστοσύνη. Για παράδειγμα, οι Simons et al. (2007), ερεύνησαν την θεωρητική σύνδεση μεταξύ της ακεραιότητας και της εμπιστοσύνης. Διαπιστώθηκε ότι η υψηλού βαθμού ακεραιότητα ενός ηγέτη εμπνέει το αίσθημα βεβαιότητας στους

εργαζόμενους. Με αυτή την αίσθηση βεβαιότητας, ένας εργαζόμενος είναι πιο πιθανό να εμπιστευτεί τον ηγέτη. Βασισμένοι στην συλλογιστική του Simons, οι Palanski και Yammarino (2009), ανέφεραν ότι η ακεραιότητα του ηγέτη έχει θετικό αντίκτυπο στην εμπιστοσύνη των εργαζομένων. Η εμπιστοσύνη προάγει την επικοινωνία και την ανταλλαγή πληροφοριών. Εάν οι εργαζόμενοι εμπιστεύονται τους διευθυντές και τους προϊσταμένους τους, τότε έχουν την τάση να μοιράζονται τις ανησυχίες τους χωρίς δισταγμό. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι επιλέγουν την σιωπή, τότε είναι λιγότερο πιθανό να έχουν οργανωσιακή δέσμευση (Erkutlu & Chafra, 2018).

Ο τύπος ηγεσίας, επίσης, σχετίζεται με την οργανωσιακή σιωπή. Η μετασχηματιστική ηγεσία φαίνεται να επιδρά θετικά στον εργαζόμενο, να ενισχύει την αυτοεκτίμησή του και συνεπώς να επιλέγει την φωνή σε ζητήματα εργασίας. Η εξιδανικευμένη επιρροή, που ασκεί ο ηγέτης στους υφισταμένους, τους δημιουργεί την ασφάλεια, την αυτοπεποίθηση ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν στις επιδιώξεις του και την αισιόδοξη εικόνα του οράματος για τον οργανισμό. Ένας μετασχηματιστικός ηγέτης δίνει έμφαση στη δημιουργία κοινωνικών δικτύων μέσα στην εργασία και επιδιώκει τις σχέσεις με τους εργαζομένους. Η γνήσια επικοινωνία, το κλίμα εμπιστοσύνης, η υποστήριξη του οργανισμού δημιουργεί συνθήκες που αποδυναμώνουν την οργανωσιακή σιωπή (Alparslan, Ali & Erdem, 2015; Jahangir & Abdullah, 2017; Daft & Marcic, 2009).

### **2.5.3 Κοινωνικοί παράγοντες**

#### **α) Κουλτούρα**

Η κουλτούρα έχει σημαντικό ρόλο στο φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής. Το άτομο που μεγαλώνει σε μια κοινωνία με κολεκτιβιστική κουλτούρα και που συνεπώς η ζωή του καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις αξίες και τις αποφάσεις του συνόλου, οι έννοιες της τιμής, του καθήκοντος και της αρετής είναι σημαντικές. Σε μία κολεκτιβιστική πολιτιστική δομή, η συγκαταβατική σιωπή και συνεργατική σιωπή συναντώνται συχνότερα και είναι αποδεκτές. Αυτό το κοινωνικό πλαίσιο και οι κοινωνικοί ρόλοι αποτυπώνονται και στο εργασιακό περιβάλλον. Η σιωπή σε πολλές κοινωνίες θεωρείται ως στοιχείο ηθικής και αρετής (Alparslan, Ali & Erdem, 2015).

## 2.6 Οι επιπτώσεις της οργανωσιακής σιωπής

Τα τελευταία χρόνια, το φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον πολλών ερευνητών από διαφορετικούς κλάδους σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης του προβλήματος με σκοπό παράλληλα την ενίσχυση της παραγωγικότητας ενός οργανισμού (Labrague & De los Santos, 2020). Τα συνεχόμενα ερευνητικά δεδομένα παρουσιάζουν τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές επιπτώσεις της οργανωσιακής σιωπής (De los Santos et al., 2020).

Ορισμένοι μελετητές έχουν αναφέρει ότι η σιωπή μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στον εργαζόμενο ή/και σε ολόκληρο τον οργανισμό (De los Santos et al., 2020). Σύμφωνα με τον Kane (2018), η σιωπή μπορεί να αποδειχθεί θετική για την σωματική υγεία και ευεξία των εργαζομένων, καθώς προάγει ψυχολογικά και συναισθηματικά οφέλη. Επιπλέον, οι Imgran et al (2019), ανέφεραν ότι η σιωπή μπορεί να είναι ευεργετική για την εκπαίδευση ενός υπαλλήλου. Ωστόσο, άλλοι ερευνητές έχουν τη άποψη ότι η σιωπή μπορεί να προκαλέσει μεγαλύτερη ζημία από την φωνή στον ίδιο τον εργαζόμενο, αλλά και στον οργανισμό. Για παράδειγμα, η συνεργασία, η οποία είναι κρίσιμη για την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων στον οργανισμό, προϋποθέτει την συνεπή και ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ των μελών του οργανισμού (De los Santos et al., 2020). Επιπλέον, η σιωπή των εργαζομένων μειώνει την οργανωσιακή δέσμευση (Demirtaş, 2018), αυξάνει τη διαφθορά, εμποδίζει την καινοτομία στο χώρο εργασίας και προκαλεί άλλες ανεπιθύμητες συμπεριφορές. Οι εργαζόμενοι που περιορίζονται σκόπιμα από την επικοινωνία υποφέρουν από άγχος και σωματικά προβλήματα (Erkutlu & Chafra, 2018). Η οργανωσιακή σιωπή των εργαζομένων θα μπορούσε ακόμη και να δηλώνει την αδυναμία έκφρασης της βίας ή κακοποίησης που συμβαίνει στους χώρους εργασίας. Το κλίμα σιωπής υπάρχει όπου υπάρχει αδικία, που οδηγεί σε φόβο και άγχος (De los Santos et al., 2020).

Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι την κύρια πηγή ανατροφοδότησης σε ένα οργανισμό για την επίλυση κρίσιμων εργασιακών ζητημάτων αποτελούν οι εργαζόμενοί του, τότε, όταν τα μέλη ενός οργανισμού σιωπούν, είναι δύσκολο να εντοπιστούν τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των εναλλακτικών τύπων λύσεων (Erkutlu & Chafra, 2018). Υπό το κλίμα σιωπής οι εργαζόμενοι υιοθετούν μακροπρόθεσμα παθητική στάση, αποστασιοποιούνται, αποξενώνονται από το εργασιακό περιβάλλον, μειώνεται το ενδιαφέρον τους για το αντικείμενο της εργασίας τους ή για την εξέλιξη



του οργανισμού. Οι συμπεριφορές αυτές κρίνονται αντιπαραγωγικές με άμεσο αντίκτυπο στην ανάπτυξη, στην αποδοτικότητα και στην λειτουργικότητα του οργανισμού. Η αντιπαραγωγική συμπεριφορά ορισμένων εργαζομένων υπό την σκιά της σιωπής, επηρεάζει ολόένα και περισσότερους εργαζομένους, με αποτέλεσμα το φαινόμενο της σιωπής να μετατρέπεται σε συλλογικό. Έτσι, ο φαύλος κύκλος της σιωπής διαιωνίζεται (Erigüç et al., 2014; Beheshtifar, Borhani & Moghadam, 2012).

Η συμπεριφορά της σιωπής έχει αντίκτυπο στην σωματική και ψυχική ευεξία των εργαζομένων, καθώς αυξάνονται τα επίπεδα του στρες, δημιουργούνται αισθήματα ενοχής και φόβου. Ως συνέπεια των ψυχοσωματικών δυσκολιών που παρουσιάζουν, δυσκολεύονται να οραματιστούν την αλλαγή, απουσιάζουν συχνότερα από την εργασία τους ή αναζητούν τρόπους διαφυγής όπως την αναζήτηση νέας εργασίας ή την παραίτηση. Για να αποτραπεί η σιωπή, οι ηγέτες δεν πρέπει μόνο να ανταμείβουν τους εργαζομένους που παρουσιάζουν ευαίσθητες πληροφορίες, αλλά θα πρέπει να δημιουργούν επίσημους μηχανισμούς μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι θα προστατεύονται όταν μιλούν (Erigüç et al., 2014; Beheshtifar, Borhani & Moghadam, 2012).

Στην υγειονομική περίθαλψη, η σιωπή θεωρείται σημαντική απειλή για την ασφάλεια και την ποιότητα της περίθαλψης των ασθενών (Morrow et al., 2016). Μελέτες έχουν αναγνωρίσει την σημασία της ανοιχτής με σεβασμό επικοινωνίας των εργαζομένων για την ασφάλεια των ασθενών, την ενδεχόμενη ανεπαρκή φροντίδα υγείας και άλλες επιβλαβείς πρακτικές του προσωπικού (Martinez et al., 2015; Okuyama, Wagner, & Bijnen, 2014). Ωστόσο, παρά τη σημασία της φωνής, τα διαθέσιμα ερευνητικά στοιχεία έχουν δείξει ότι πολλοί επαγγελματίες υγείας, συμπεριλαμβανομένων των νοσηλευτών, συχνά διστάζουν να μιλήσουν, να εκφράσουν τις ανησυχίες τους και προτιμούν να σιωπήσουν για θέματα που σχετίζονται με τη φροντίδα ασθενών και τα νοσηλευτικά πρότυπα (Cole et al., 2019; Hall, Klein, Betts, & DeRanieri, 2018; Vrbnjak, Denieffe, O'Gorman, & Pajnkihar, 2016) αναφέροντας τον φόβο για αντίποινα ως κοινό λόγο (Cole et al., 2019). Τα στοιχεία υποδεικνύουν υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων στον τομέα της υγείας (62%), συμπεριλαμβανομένων, ιδιαίτερα, των νοσηλευτών και των μαιών, να παραμένουν σιωπηλοί για σημαντικά προβλήματα, ενώ μόνο το 42% ανέφερε ότι μπορούσε να μιλήσει εύκολα στους ανωτέρους του (Yurdakul et. al., 2016).

## 2.7 Mobbing και οργανωσιακή σιωπή

Υπάρχουν ελάχιστες έρευνες που να μελετούν το mobbing με την οργανωσιακή σιωπή στον τομέα της υγείας, οπότε και ελάχιστα ερευνητικά αποτελέσματα. Στην ποσοτική μελέτη των Rai και Agarwal (2017), διαπιστώθηκε ότι ως συμπεριφορά στρατηγικής οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν την σιωπή, καθώς με αυτόν τον τρόπο προφυλάσσουν τον εαυτό τους και ταυτόχρονα φαίνεται να έρχονται σε συμφωνία με τις συνθήκες του οργανισμού. Η ηθική παρενόχληση στην εργασία είναι ένα στρεσογόνο φαινόμενο και αποτελεί τον πιο σημαντικό στρεσογόνο παράγοντα σε έναν οργανισμό. Το mobbing αποτελεί μία στρεσογόνο πηγή γιατί είναι ενδεικτική της συνεχούς απώλειας εγγενών πόρων όπως κύρος, ασφάλεια, παραγωγικότητα, αξιοπρέπεια. Όσο μεγαλύτερη η απώλεια πόρων, τόσο πιο αδύναμος καθίσταται ο εργαζόμενος να αντιμετωπίσει την απειλή σε περαιτέρω απώλειες πόρων. Με αποτέλεσμα να οδηγείται σε συμπεριφορές σιωπής. Η σιωπηλή στάση μέσα στο χώρο εργασίας είναι ένας φυσικός και ασφαλής τρόπος προστασίας και διατήρησης των υπόλοιπων πόρων (Rai & Agarwal, 2017; Hobfoll, 1989; Xu, Loi & Lam, 2015; Arpana & Urasna, 2018).

Επιπλέον, το αποτέλεσμα σπατάλης των προσωπικών πόρων στην προσπάθεια να αντιμετωπίσει την στρεσογόνο κατάσταση του mobbing είναι η συναισθηματική εξάντληση (burn out), η οποία ορίζεται ως μια χρόνια κατάσταση φυσικής και συναισθηματικής κατάπτωσης λόγω υπερβολικών εργασιακών απαιτήσεων και εντάσεων. Η συναισθηματική εξάντληση στην οποία οδηγεί το στρες επηρεάζει την εργασιακή του απόδοση, την υγεία του, την ψυχονοητική κατάσταση, αλλά και την ποιότητα ζωής του. Αποτύπωμα των συμπεριφορών σιωπής και συναισθηματικής εξάντλησης των εργαζομένων υπό την σκιά του mobbing είναι η μη εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού (Rai & Agarwal, 2017; Hobfoll, 1989; Xu, Loi & Lam, 2015; Arpana & Urasna, 2018).

## **ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

#### **3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας**

Η παρούσα ποσοτική έρευνα σχεδιάστηκε με σκοπό την διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και της οργανωσιακής σιωπής σε μαιές που εργάζονται σε δομές υγείας.

Οι επιμέρους στόχοι της παρούσας έρευνας είναι οι εξής:

- Η διερεύνηση των συμπεριφορών που αναγνωρίζουν οι μαιές ως συμπεριφορές mobbing.
- Η διερεύνηση των ανεξάρτητων μεταβλητών που αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (όπως φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εθνικότητα, θέση απασχόλησης, εκπαίδευση, έτη προϋπηρεσίας) και η συσχέτισή τους με την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης.
- Η διερεύνηση των αιτιολογικών παραγόντων που αποδίδονται από τις μαιές για τις εχθρικές στάσεις και συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.
- Η διερεύνηση της ύπαρξης θετικής συσχέτισης της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) με την οργανωσιακή σιωπή.
- Η διερεύνηση των στάσεων των μαιών σε σχέση με την οργανωσιακή σιωπή.

#### **3.2 Μεθοδολογία**

##### **3.2.1 Μέθοδος**

Πρόκειται για συγχρονική ποσοτική μελέτη με τη χρήση ερωτηματολογίων η οποία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του ΠΜΣ του Τμήματος Μαιευτικής «Προηγμένη και Τεκμηριωμένη Μαιευτική Φροντίδα».

##### **3.2.2 Συμμετέχοντες**

Ο πληθυσμός-στόχος της παρούσας έρευνας είναι μαιές. Το δείγμα αποτέλεσαν 216 μαιές.

## **Κριτήρια επιλογής δείγματος**

Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος ήταν:

- Οι μαίες να επιθυμούν να συμμετάσχουν στην έρευνα
- Οι μαίες να κατανοούν και να ομιλούν την ελληνική γλώσσα

## **3.3 Ερευνητικά εργαλεία**

### **3.3.1 Negative Acts Questionnaire- Revised (NAQ-R) (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένη έκδοση)**

Το NAQ-R αποτελεί αναθεωρημένη έκδοση της προηγούμενης έκδοσης του εργαλείου NAQ (Einarsen & Raknes, 1997; Mikkelsen & Einarsen, 2001). Με βάση την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και μια σειρά αντίστοιχων μελετών, η αρχική κλίμακα περιελάμβανε 23 στοιχεία που περιγράφουν αρνητικές έννοιες προσωπικής και επαγγελματικής φύσης. Αν και αυτή η κλίμακα εμφάνισε υψηλή εσωτερική συνοχή (όπως μετρήθηκε με τον συντελεστή Cronbach alpha) και περιείχε στοιχεία με καλή εγκυρότητα, διαπιστώθηκε ότι η κλίμακα παρουσίαζε ορισμένες σοβαρές ελλείψεις. Η εγκυρότητα περιεχομένου δοκιμάστηκε μόνο σε ένα περιορισμένο σκανδιναβικό πολιτιστικό πλαίσιο. Όταν μεταφράστηκε στα αγγλικά, η εγκυρότητα ορισμένων στοιχείων ήταν αμφισβητήσιμη, ενώ άλλα στοιχεία αποκάλυπταν μια πολιτισμική προκατάληψη. Ως εκ τούτου, μια αναθεωρημένη κλίμακα για χρήση σε άλλα εθνικά πλαίσια ήταν αναγκαία (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009).

Αργότερα, με βάση περαιτέρω αναλύσεις, προτάθηκε μια έκδοση 22 στοιχείων (βλ. Einarsen & Hoel, 2001). Στην παρούσα εργασία, περιλαμβάνεται η κλίμακα των 22 αρνητικών στάσεων/συμπεριφορών, η οποία λαμβάνει υπόψη τις άμεσες και έμμεσες πτυχές του εκφοβισμού. Οι αρνητικές στάσεις περιγράφονται χωρίς αναφορά στους όρους «εκφοβισμός» ή «παρενόχληση» (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009).

Η έκδοση του NAQ-R περιλαμβάνει 22 δηλώσεις, που μετρούν την έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό τους τελευταίους 6 μήνες, με τις εναλλακτικές λύσεις απάντησης: "Ποτέ", "Σπάνια", "Μηνιαία", "Εβδομαδιαία" και "Καθημερινά". Στο δεύτερο μέρος του ίδιου ερωτηματολογίου διατυπώνονται τρία ερωτήματα με σκοπό να καταγραφεί η συχνότητα έκθεσης των θυμάτων στο «mobbing» κατά την διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών, την ιδιότητα των δραστών και το φύλο των δραστών

(Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009). Ο συντελεστής Cronbach-α για τα 22 στοιχεία του NAQ-R ήταν 0,90, υποδεικνύοντας εξαιρετική εσωτερική συνοχή, ενώ υποδηλώνει, επίσης, ότι μπορεί να είναι ένα αξιόπιστο εργαλείο με ακόμη λιγότερο αριθμό στοιχείων (Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009).

Το ερωτηματολόγιο NAQ – R έχει αποτελέσει εργαλείο έρευνας διεθνώς από το 1990 μέχρι και το 2009 (Nielsen, Notelaers, & Einarsen, 2011). Τα τελευταία χρόνια η κλίμακα NAQ- R έχει χρησιμοποιηθεί και σε διάφορες μελέτες στην Ελλάδα. Το 2012, η κλίμακα NAQ-22 τυποποιήθηκε μετά τη σύνταξη της ελληνικής έκδοσης, ακολουθώντας τη διαδικασία μετάφρασης (μέσω της τεχνικής «Back Traslation») από ειδικούς που έχουν ως μητρική την ελληνική και την αγγλική γλώσσα. Σταθμίστηκε το 2013 σε δείγμα 265 εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους Kakoulakis, Galanakis, Bakoula-Tzoumaka, Darvygi, Chrousos, Darviri και έγινε έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας της ελληνικής έκδοσης. Οι δείκτες αξιοπιστίας και εγκυρότητας του εργαλείου ήταν ικανοποιητικοί (Cronbach's  $\alpha = 0,915$ ) (Kakoulakis et al., 2015).

Στην παρούσα έρευνα για την χρήση του αναθεωρημένου ερωτηματολογίου αρνητικών ενεργειών NAQ- R χορηγήθηκε άδεια από τον Καθηγητή Staale Einarsen του Bergen Bullying Research Group.

### **3.3.2 Ερωτηματολόγιο Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)**

Το ερωτηματολόγιο LIPT είναι μία κλίμακα, η οποία έχει χρησιμοποιηθεί για την καταγραφή του mobbing σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους. Δημιουργήθηκε το 1990 από τον Leymann και έχουν περιγραφεί 45 συμπεριφορές «mobbing», οι οποίες ομαδοποιούνται σε πέντε κατηγορίες (Leymann, 1996).

Οι πέντε κατηγορίες αφορούν:

- Την ελευθερία έκφρασης του λόγου και τις συμπεριφορές άσκησης πίεσης από τους άλλους
- Τις επαγγελματικές σχέσεις με τους άλλους
- Τα επαγγελματικά καθήκοντα που ανατίθενται

- Τις στάσεις προσωπικών επιθέσεων από τους άλλους
- Άλλες μορφές βίας

Το ερωτηματολόγιο LIPT που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα είναι η γαλλική έκδοση (Niedhammer, David & Degioanni, 2006). Το LIPT αποτελείται από δύο ομάδες ερωτήσεων. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει μια λίστα με 45 καταστάσεις βίας στον χώρο εργασίας. Αυτά τα στοιχεία προέρχονται από μεμονωμένες συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν από τον Leymann κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980. Παρουσιάζονται ανά κατηγορίες και σύμφωνα με μια ορισμένη διαβάθμιση της σοβαρότητας των συμπεριφορών. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένοι συγγραφείς θεωρούν ότι η σωματική βία και η σεξουαλική βία αποτελούν μέρος μιας συνέχειας και ότι συνδέονται με την ψυχολογική βία στην εργασία (Niedhammer, David & Degioanni, 2006).

Η δεύτερη ομάδα ερωτήσεων του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τη συχνότητα και τη διάρκεια της έκθεσης σε καταστάσεις «mobbing» (ερωτήσεις 7 και 8) (Niedhammer, David & Degioanni, 2006). Η ερώτηση 9 προστέθηκε στο αρχικό ερωτηματολόγιο του Leymann για να διευκρινιστεί εάν σήμερα ο εργαζόμενος εξακολουθεί να είναι εκτεθειμένος σε αυτές τις καταστάσεις, καθώς οι πληροφορίες συλλέγονται τους τελευταίους 12 μήνες. Οι ερωτήσεις 10 και 11 αφορούν τον ή τους δράστες του «mobbing», με ερωτήσεις που σχετίζονται με την ιεραρχική θέση (συνάδελφος, ανώτερος, υφιστάμενος), το φύλο και τον αριθμό των επιτιθέμενων. Η ερώτηση 12 είναι σχετική με το υποστηρικτικό πλαίσιο που έχει το θύμα. Οι ερωτήσεις 13 και 14 προστέθηκαν επίσης από το αρχικό ερωτηματολόγιο. Η ερώτηση 13 αφορά τη δήλωση του εργαζομένου ότι έχει εκτεθεί σε καταστάσεις ψυχολογικής βίας στην εργασία κατά τους τελευταίους 12 μήνες. Τέλος, η ερώτηση 14 αφορά τη δήλωση του εργαζομένου ότι υπήρξε μάρτυρας ψυχολογικής βίας εναντίον άλλων στον χώρο εργασίας του. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε για να καταγράψει την συχνότητα του mobbing τους τελευταίους δώδεκα μήνες (Niedhammer, David & Degioanni, 2006).

### **3.3.3 Ο δεύτερος άξονας του ερωτηματολογίου διερευνά το φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής των εργαζομένων στο χώρο εργασίας**

Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο των Van Dyne, Ang & Botero (2003), το οποίο αποτελείται από 30 προτάσεις για τα 6 διαφορετικά είδη σιωπής και φωνής. Έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί στον ελληνικό χώρο για τη διερεύνηση της οργανωσιακής σιωπής και φωνής στον τομέα της εκπαίδευσης (Nikolaou, Vakola, Bourantas, 2011).

Τέλος, δημιουργήθηκε και ένα ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα των συμμετεχόντων στη μελέτη (ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, χώρος εργασίας, οικογενειακή κατάσταση, θέση στο χώρο εργασίας, τομέας εργασίας, τμήμα εργασίας, έτη προϋπηρεσίας στο χώρο, κλπ).

### **3.4 Σχέδιο συλλογής δεδομένων**

Η δειγματοληψία ήταν δειγματοληψία ευκολίας και χιονόμπαλας. Συγκεκριμένα, η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε μέσω ανάρτησης πρόσκλησης συμμετοχής στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook), σε διαδικτυακές κλειστές ομάδες στις οποίες συμμετέχουν πτυχιούχες/οι μαίες/μιαευτές και μέσα από το προσωπικό δίκτυο επικοινωνίας της ερευνήτριας, με αποστολή e-mail σε συναδέλφους της. Τόσο στην πρόσκληση συμμετοχής, όσο και στο μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, περιλαμβανόταν ο σύνδεσμος (link), με ανακατεύθυνση σε συγκεκριμένη πλατφόρμα με το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, δεν ήταν εφικτή η ταυτοποίηση των συμμετεχόντων, μέσω των email ή άλλων προσωπικών δεδομένων καθώς η ερευνήτρια δήλωσε ότι δεν θα έχει πρόσβαση στις IP addresses των συμμετεχόντων.

### **3.5 Στατιστική ανάλυση**

Οι μέσες τιμές (mean), οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD), οι διάμεσοι (median) και τα ενδοτεταρτημοριακά εύρη (interquartile range) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Για τον έλεγχο της κανονικότητας των κατανομών χρησιμοποιήθηκε το Kolmogorov Smirnov test. Για τον έλεγχο της σχέσης δυο ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Spearman ( $\rho$ ). Η

συσχέτιση θεωρείται χαμηλή όταν ο συντελεστής συσχέτισης (rho) κυμαίνεται από 0,1 έως 0,3, μέτρια όταν ο συντελεστής συσχέτισης κυμαίνεται από 0,31 έως 0,5 και υψηλή όταν ο συντελεστής είναι μεγαλύτερος από 0,5. Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis) με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με το πλήθος συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης, τη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό χώρο και τις διαστάσεις οργανωσιακής σιωπής και φωνής από την οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης ( $\beta$ ) και τα τυπικά σφάλματά τους (standard errors=SE). Στην γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένες τις διαστάσεις οργανωσιακής σιωπής, οι διαστάσεις του ερωτηματολογίου αρνητικών πράξεων και οι διαστάσεις του ερωτηματολογίου συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης εντάχθηκαν εναλλάξ στα μοντέλα λόγω του υψηλού συσχετισμού τους. Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 22.0.

### 3.6 Αποτελέσματα

Το δείγμα αποτελείται από 216 άτομα (μαίες/μαιευτές) τα δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά των οποίων δίνονται στον πίνακα 4 που ακολουθεί.

**Πίνακας 4. Δημογραφικά και εργασιακά χαρακτηριστικά του πληθυσμού μελέτης (N=216)**

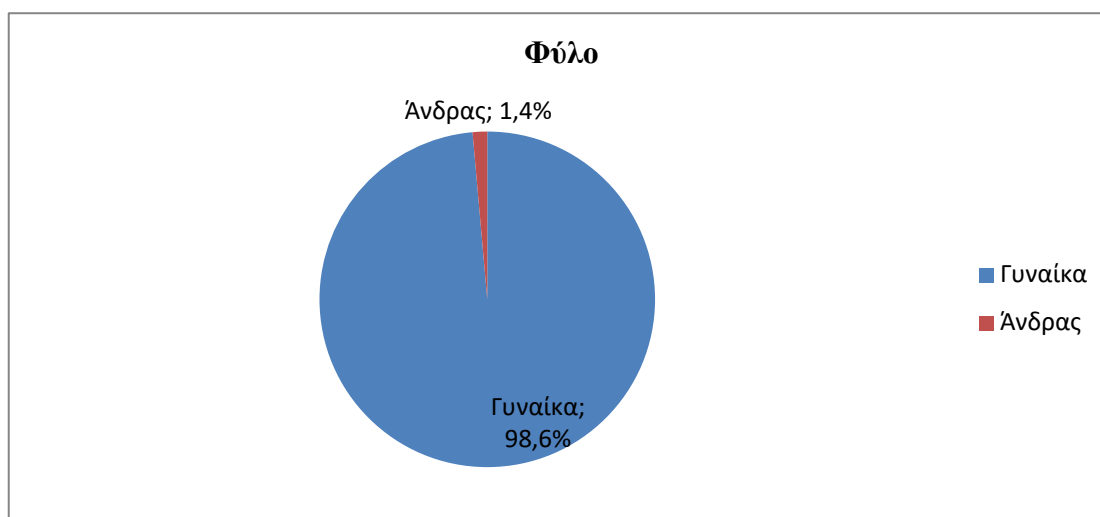
		N	%
<b>Φύλο</b>	Άνδρας	3	1,4
	Γυναίκα	213	98,6
<b>Ηλικιακή ομάδα</b>	18-24	15	6,9
	25-34	90	41,7
	35-44	67	31
	45-54	33	15,3
	55-65	11	5,1
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης</b>	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης	85	39,4
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	16	7,4
	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο ειδίκευσης	85	39,4
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο ειδίκευσης	26	12
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με διδακτορικό τίτλο	4	1,9
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Έγγαμος /η	123	56,9
	Άγαμος/ η	83	38,4
	Διαζευγμένος/ η	9	4,2
	Χήρος/ α	1	0,5
<b>Θέση εργασίας στον οργανισμό</b>	Μαία/ μαιευτής	202	93,5
	Προϊστάμενος/η μαιευτής/μαία	14	6,5



Σχέση εργασίας	Μόνιμος	129	59,7
	Με σύμβαση	87	40,3
Χρόνια προϋπηρεσίας	Έως 2 έτη	50	23,1
	3-6 έτη	64	29,6
	7-10 έτη	16	7,4
	11- 15 έτη	30	13,9
	Περισσότερα από 16 έτη	56	25,9

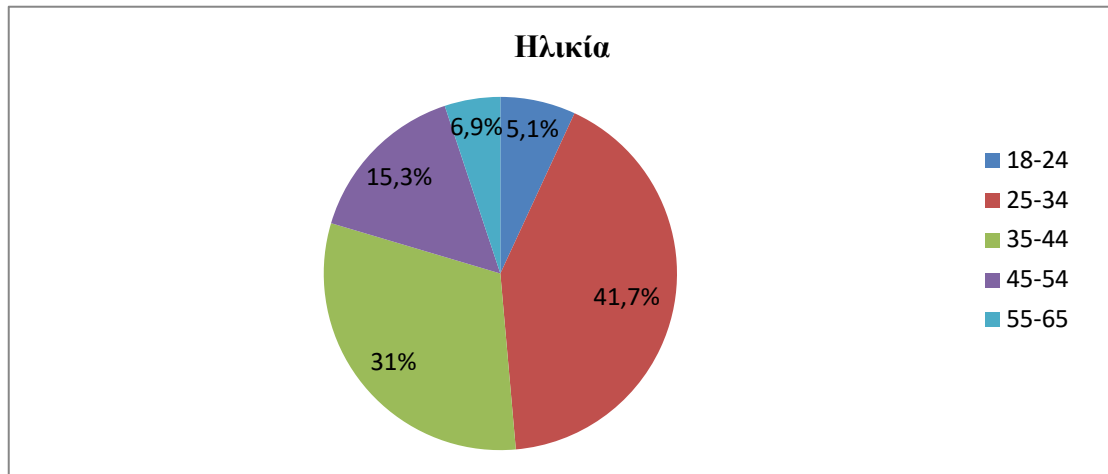
Από τον πίνακα 1, διαπιστώνεται ότι στην έρευνα συμμετείχαν κυρίως γυναίκες σε ποσοστό 98,6%, έναντι 1,4% που ήταν άνδρες.

Στα ακόλουθα γραφήματα 1-7, περιγράφεται το δείγμα ως προς το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, την θέση εργασίας, την σχέση εργασίας και τα χρόνια προϋπηρεσίας.



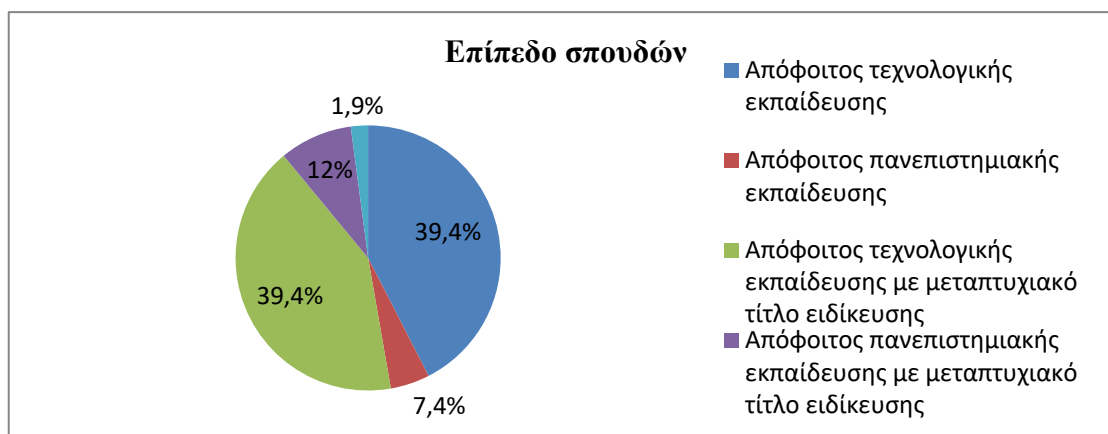
**Γράφημα 1. Κατανομή του πληθυσμού μελέτης ως προς το φύλο (N=216)**

Οι μαίες/μαιευτές που συμμετείχαν στην έρευνα ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 25- 44 ετών σε ποσοστό 72,7 % (157 άτομα), εκ των οποίων το 41,7% ήταν 25-34 ετών και το 31% μεταξύ 35-44 ετών. Το 6,9% των συμμετεχόντων μαιών/μαιευτών ήταν κάτω από 25 ετών, ενώ άνω των 45 ετών ήταν το 20,4% (44 άτομα) του δείγματος (Γράφημα 2).



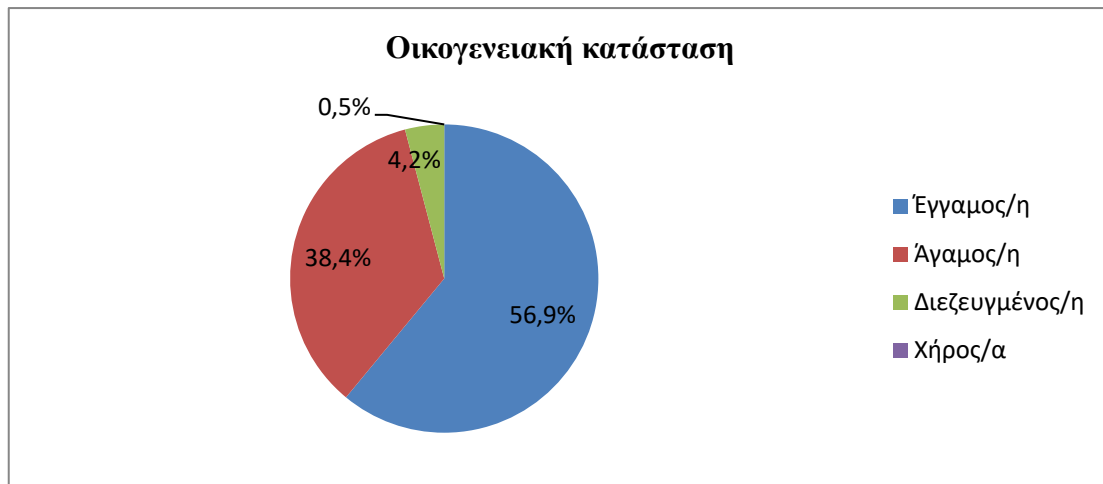
**Γράφημα 2. Κατανομή της ηλικίας του πληθυσμού της μελέτης (N=216)**

Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, διαπιστώθηκε ότι οι μαίες/τες που εκδήλωσαν ενδιαφέρον να συμμετάσχουν στην έρευνα ήταν τόσο απόφοιτοι τεχνολογικής εκπαίδευσης χωρίς τίτλο ειδίκευσης, όσο και απόφοιτοι τεχνολογικής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Το ποσοστό και στις δύο προαναφερθείσες ομάδες ήταν σε ποσοστό 39,4%. Επομένως, ο πληθυσμός μελέτης στην παρούσα έρευνα ήταν κυρίως απόφοιτοι τεχνολογικής εκπαίδευσης (Γράφημα 3).



**Γράφημα 3. Κατανομή του πληθυσμού μελέτης ως προς το επίπεδο σπουδών (N=216)**

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων μαιών/των στην έρευνα, διαπιστώθηκε ότι το δείγμα αποτελούνταν από έγγαμους σε ποσοστό 56,9%. Το 38,4% δήλωσαν άγαμοι, ενώ το 4,2% δήλωσαν διαζευγμένοι (Γράφημα 4).



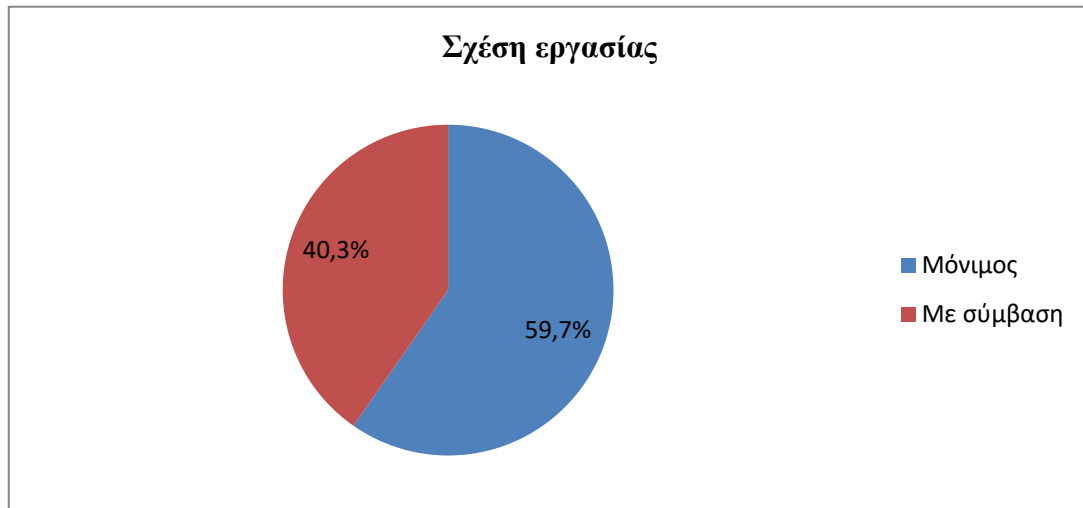
**Γράφημα 4. Οικογενειακή κατάσταση του πληθυσμού της μελέτης (N=216)**

Ως προς την θέση εργασίας, κατά απόλυτη σχεδόν πλειοψηφία με ποσοστό 93,5% οι συμμετέχοντες στο δείγμα μελέτης κατέχουν θέση μαιίας/μαιευτή, ενώ μόνο το 6,5% κατέχει θέση προϊσταμένης/ου (Γράφημα 5).



**Γράφημα 5. Επαγγελματική ιδιότητα του πληθυσμού της μελέτης (N=146)**

Ως προς την σχέση εργασίας, από τις μαιίες/τες που αποτέλεσαν το δείγμα μελέτης στην έρευνα δήλωσαν ότι εργάζονται με μόνιμο χαρακτήρα εργασιακής σχέσης το 59,7% (Γράφημα 6).



**Γράφημα 6. Κατανομή του πληθυσμού της μελέτης ανάλογα με την σχέση εργασίας (N=216)**

Ως προς τα χρόνια εργασιακής απασχόλησης, το 52,7% των συμμετεχόντων εργάζεται λιγότερο από 6 έτη, ενώ με περισσότερα από 11 έτη δηλώνει το 39,8% των συμμετεχόντων στην έρευνα. Συγκεκριμένα οι μαίες/τες που δήλωσαν χρόνια προϋπηρεσίας από 3 έως 6 έτη ήταν το 29,6%, ενώ το αμέσως επόμενο ποσοστό ήταν 25,9% που δήλωσαν ότι διαθέτουν περισσότερα από 16 χρόνια προϋπηρεσίας (Γράφημα 7).



**Γράφημα 7. Κατανομή του χρόνου εργασίας των συμμετεχόντων στη μελέτη (N=216)**

Συμπερασματικά, το 98,6% των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι γυναίκες, το 41,7% έχουν ηλικία 25-34 έτη, το 12% είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο ειδίκευσης και το 56,9% είναι έγγαμοι. Επίσης το 93,5% εργάζονται ως μαιές/μαιευτές και το 6,5% είναι προϊστάμενοι, το 40,3% εργάζονται με σύμβαση και το 25,9% έχουν περισσότερα από 16 έτη συνολικής εργασιακής εμπειρίας.

Στον πίνακα 5, που ακολουθεί δίνεται ο βαθμός στον οποίον θεωρούν οι συμμετέχοντες ότι ο/η προϊστάμενος/η καταλαβαίνει τις ανάγκες τους και γνωρίζει τις δυνατότητές τους, καθώς και ο βαθμός στον οποίον θεωρούν ότι οι μαιές/τες εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους.

**Πίνακας 5. Ο βαθμός ικανοποίησης του πληθυσμού μελέτης σε σχέση με την αναγνώριση των αναγκών τους και των δυνατοτήτων τους από τον/την προϊστάμενο/η και ο βαθμός ελευθερίας της έκφρασης (N=216)**

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	N(%)
Πόσο καλά καταλαβαίνει ο/η προϊστάμενος/η τα προβλήματα και τις ανάγκες της δουλειάς σας	32 (14,8)	63 (29,2)	68 (31,5)	34 (15,7)	19 (8,8)
Πόσο καλά γνωρίζει ο/η προϊστάμενος/η τις δυνατότητές σας	16 (7,4)	36 (16,7)	65 (30,1)	55 (25,5)	44 (20,4)
Σε ποιο βαθμό οι μαιές/μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους	16 (7,4)	59 (27,3)	61 (28,2)	50 (23,1)	30 (13,9)

Ως προς τα χαρακτηριστικά των προϊσταμένων, το 44% των συμμετεχόντων πιστεύουν ότι ο/η προϊστάμενος/η δεν έχει καλή γνώση των αναγκών της δουλειάς τους. Το 31,5% θεωρεί ότι ούτε πολύ ούτε λίγο κατανοεί τις ανάγκες τους, ενώ μικρότερο είναι το ποσοστό με 24,5% που θεωρεί ότι ο προϊστάμενός τους αντιλαμβάνεται τα προβλήματα και τις ανάγκες της δουλειάς τους. Ως προς το ερώτημα, αν πιστεύουν ότι ο/η προϊστάμενος/η γνωρίζει τις δυνατότητές τους, τότε το μεγαλύτερο ποσοστό ανταποκρίθηκε θετικά, καθώς το 45,9% των μαιών/των που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι θεωρούν ότι ο προϊστάμενος γνωρίζει τις δυνατότητές τους από πολύ έως πάρα πολύ.

Στον πίνακα 6, ακολούθως δίνονται τα στοιχεία σχετικά με τη σχέση των συμμετεχόντων με τον/την προϊστάμενο/η και τους συναδέλφους, το εργασιακό κλίμα καθώς και την πιθανή επιθυμία τους για αλλαγή τμήματος.

**Πίνακας 6. Η κατανομή του δείγματος ως προς την επιθυμία για αλλαγή τμήματος, ως προς τον χαρακτήρα των συναδερφικών σχέσεων και το εργασιακό κλίμα (N=216)**

		N	%
Πώς θα χαρακτηρίζατε το κλίμα στο τμήμα/νοσοκομείο σας	Κυρίως Θετικό, υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και ανοιχτής επικοινωνίας	84	38,9
	Κυρίως Αρνητικό, δεν υπάρχει συνεργασία και ανοιχτή επικοινωνία	67	31
	Ουδέτερο	65	30,1
Ποιες είναι οι πιθανότητες ο/η προϊστάμενος/η να χρησιμοποιήσει τη δύναμή του/της για να επιλύσετε προβλήματα στην εργασίας σας	Καμία	30	13,9
	Λίγες	61	28,2
	Αρκετές	47	21,8
	Πολλές	65	30,1
	Πάρα πολλές	13	6
Πώς θα χαρακτηρίζατε την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	Εντελώς αναποτελεσματική	18	8,3
	Κάτω του μετρίου	28	13
	Μέτρια	55	25,5
	Άνω του μετρίου	79	36,6
	Εξαιρετικά αποτελεσματική	36	16,7
Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τις/τους άλλες/άλλους μαίες/μαιευτές	Τυπική	24	11,1
	Κακή	1	0,5
	Μέτρια	35	16,2
	Καλή	112	51,9
	Εξαιρετικά εποικοδομητική	44	20,4
Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας	Όχι	138	63,9
	Ναι	78	36,1

Ως προς το εργασιακό κλίμα, διερευνήθηκε κατά πόσο οι μαίες/τες μπορούν να εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους και ποιες είναι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους και την/τον προϊσταμένη/ο τους. Διαπιστώθηκε ότι το κλίμα είναι μάλλον θετικό καθώς το 38,9% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι μπορούν να εκφράζουν τις απόψεις τους στις δομές υγείας στις οποίες εργάζονται. Φαίνεται ότι τα δύο ποσοστά που συγκεντρώνουν την πλειοψηφία στο συγκεκριμένο ερώτημα είναι αρκετά κοντά σε ποσοστό, αλλά και εκ διαμέτρου αντίθετα ως προς την σημασία τους. Ως προς την ελευθερία απόψεων, το ποσοστό των μαίων που δήλωσε ότι μπορούν να εκφράζουν τις απόψεις τους από πολύ μέχρι πάρα πολύ είναι 37%, ενώ το ποσοστό που δήλωσε ότι μπορούν να εκφράζονται από λίγο έως καθόλου είναι 34,7%.

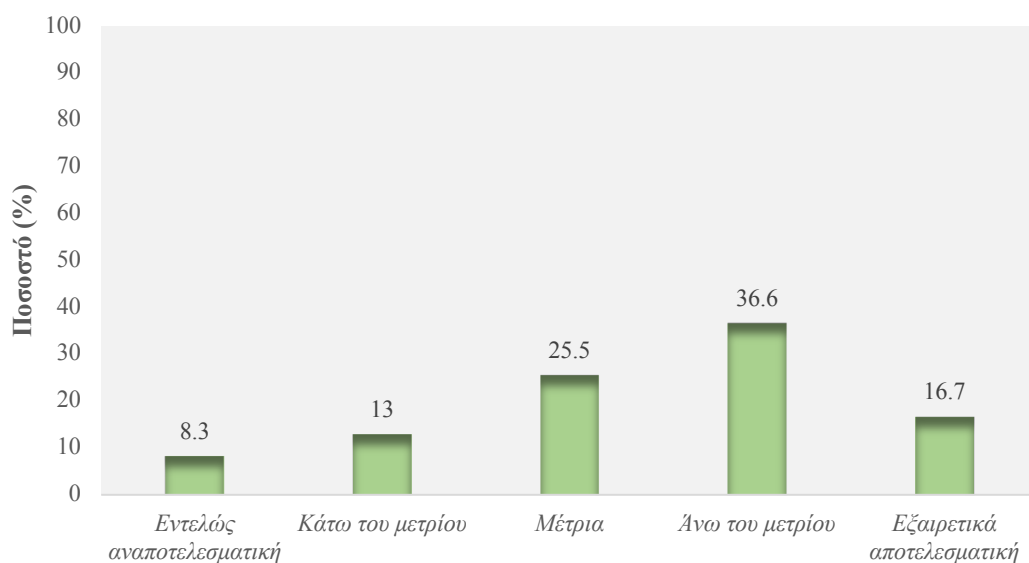
Ως προς τις εργασιακές σχέσεις, οι μαίες/τες φαίνεται να έχουν καλή συνεργασία μεταξύ τους, καθώς το 72,3% δήλωσε ότι οι σχέσεις τους είναι από καλές έως και εξαιρετικά εποικοδομητικές. Συγκεκριμένα το 51,9% θεωρεί ότι οι σχέσεις τους με τους άλλους συναδέλφους είναι καλή και το 20,4% χαρακτηρίζει τις μεταξύ τους σχέσεις ως εξαιρετικά εποικοδομητικές.

Ως προς τις εργασιακές σχέσεις των μαιών/των με τον/την προϊστάμενο/η του τμήματος, δεν φαίνεται να είναι ξεκάθαρα τα αποτελέσματα ως προς μια κατεύθυνση. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι το 53,3% των συμμετεχόντων χαρακτήρισε την σχέση τους με την/τον προϊσταμένη/ο από άνω του μετρίου έως εξαιρετικά αποτελεσματική. Σε ποσοστό 25,5% χαρακτήρισαν την σχέση τους με τον προϊστάμενο μέτρια (Γράφημα 8).

Επίσης, αρκετά σημαντικό στοιχείο της έρευνας είναι ότι το 36,1% δήλωσαν ότι τους δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξουν τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία τους.

Τέλος, στο ερώτημα αν ο/η προϊστάμενος/η θα εκμεταλλευόταν την ισχύ που αποκτά από την βαθμίδα του για να επιλύσει προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαίες/τες στην εργασία, οι απαντήσεις δεν δίνουν μία σαφή εικόνα. Το 42,1% δηλώνει ότι ο/η προϊστάμενος/η δεν θα χρησιμοποιούσε την δύναμη της θέσης για να βοηθήσει στην αντιμετώπιση ζητημάτων της εργασίας. Το 36,1% των ερωτηθέντων κρίνει ότι οι πιθανότητες να επιληφθεί της κατάστασης είναι πολλές έως πάρα πολλές. Σημαντικό όμως είναι και το ποσοστό που δηλώνει ουδέτερη στάση στο ερώτημα αυτό. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα σε αυτό το ερώτημα μπορεί να αξιολογηθούν συνδυαστικά με το αποτέλεσμα της ερώτησης «κατά πόσο ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα στην εργασία». Πιθανόν η επιθυμία για εκμετάλλευση της δύναμης που του δίνει η θέση να εξαρτάται από τον βαθμό που ο προϊστάμενος κατανοεί τα προβλήματα και τις ανάγκες στην εργασία.

*Πως θα χαρακτηρίζατε τη σχέση με τον/την προϊστάμενο/η*



**Γράφημα 8. Κατανομή του πληθυσμού μελέτης ως προς την σχέση τους με τον/την προϊστάμενο/η τους.**

Στον πίνακα 7 που ακολουθεί δίνονται τα στοιχεία σχετικά με το αν οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι έχουν υποστεί ψυχολογική βία στην εργασία τους ή έχουν γίνει μάρτυρες ψυχολογικής βίας εναντίον άλλων ανθρώπων βάσει του ορισμού «Η ψυχολογική βία στο χώρο εργασίας μπορεί να οριστεί ως μια κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο δέχεται εχθρική συμπεριφορά από ένα ή περισσότερα άτομα, που έχει στόχο την επαναλαμβανόμενη καταπίεση, κακομεταχείριση, αποκλεισμό ή απομόνωσή του, για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα».

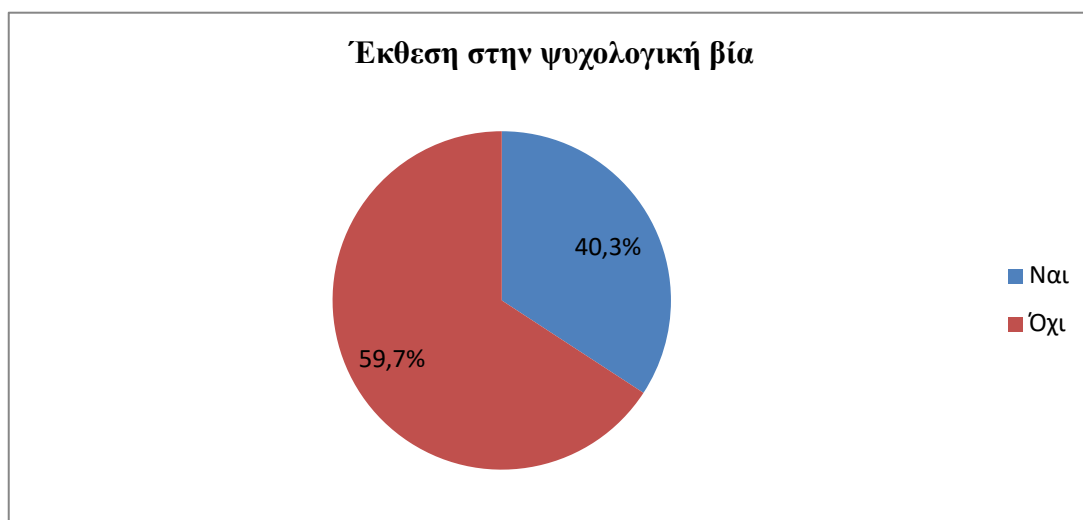
**Πίνακας 7. Κατανομή πληθυσμού μελέτης ανάλογα με την έκθεση στην ψυχολογική βία στην εργασία**

		N	%
Χρησιμοποιώντας τον παραπάνω ορισμό, θεωρείτε ότι κάποιος σας ασκούσε ψυχολογική βία στην εργασία σας τους τελευταίους 12 μήνες;	Όχι	129	59,7
	Ναι	87	40,3
<u>Εάν έχετε υπάρξει θύμα εργασιακής βίας, σε τι αποδίδετε αυτή την εχθρική συμπεριφορά απέναντί σας</u>	Στο κακό κλίμα στον εργασιακό χώρο	22	25,3
	Στην κακή οργάνωση στην εργασία	13	14,9



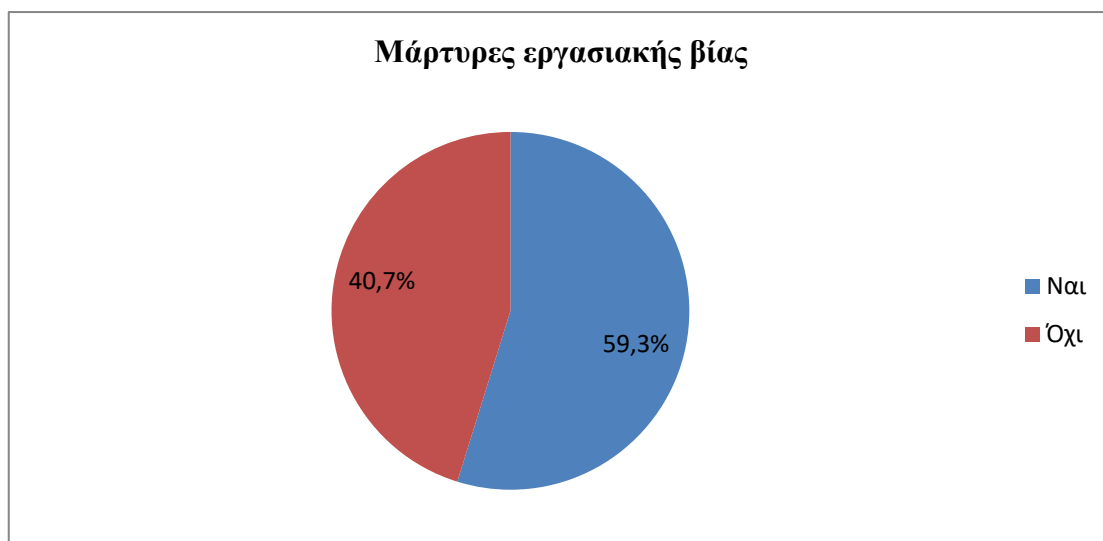
	Στα προβλήματα διοίκησης	17	19,5
	Σε προβλήματα ανταγωνισμού μεταξύ ατόμων	14	16,1
	Ζήλεια, φθόνος	7	8,0
	Σε μία άλυτη σύγκρουση ή διαμάχη στον εργασιακό χώρο	3	3,4
	Γιατί θέλουν να με αναγκάσουν να παραιτηθώ από τη δουλειά μου	5	5,7
	Γιατί είμαι διαφορετικός από τους άλλους λόγω ηλικίας, φύλου, εθνικότητας, ή κάποιας δυσκολίας μου	5	5,7
	Δεν γνωρίζω	1	1,1
<b>Χρησιμοποιώντας τον προηγούμενο ορισμό, σκεφτείτε αν υπήρξατε μάρτυρας ψυχολογικής βίας ενάντια άλλων συναδέλφων στον εργασιακό σας χώρο τους τελευταίους 12 μήνες</b>	Όχι	88	40,7
	Ναι	128	59,3

Στο ερώτημα αν οι συμμετέχοντες έχουν υποστεί ψυχολογική βία στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες, προτού απαντήσουν, έχει παρατεθεί ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης κατά τον Leymann. Από το σύνολο του δείγματος, το 40,3% δήλωσε ότι έχει βιώσει ηθική παρενόχληση στην εργασία. Το 59,7% δήλωσε ότι δεν έχει δεχθεί ψυχολογική εργασιακή βία (Γράφημα 9).



**Γράφημα 9. Κατανομή πληθυσμού μελέτης ανάλογα με την έκθεση στην ψυχολογική βία στην εργασία**

Στην συνέχεια με βάση τον ίδιο ορισμό της ψυχολογικής βίας στην εργασία, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν πόσοι έχουν υπάρξει μάρτυρες σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο για το ίδιο διάστημα των δώδεκα μηνών. Το 59,3% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει υπάρξει μάρτυρας σε ψυχολογική βία που έχει ασκηθεί σε κάποιον άλλον στον χώρο της εργασίας. Συμπερασματικά, η εργασιακή βία είναι μία κατάσταση που οι μαίες/μαιευτές περισσότερο φαίνεται να έχουν υπάρξει μάρτυρες αυτής παρά να την έχουν βιώσει οι ίδιοι (Γράφημα 10).

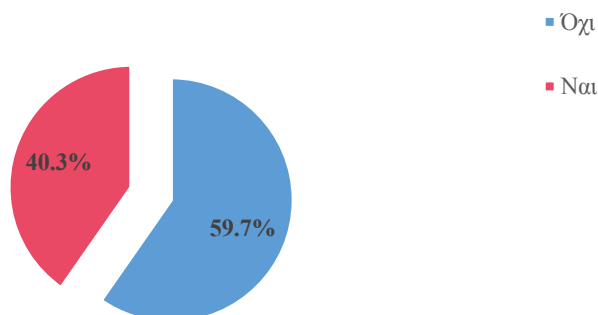


**Γράφημα 10. Κατανομή του δείγματος σε σχέση αν ήταν μάρτυρες περιστατικών εργασιακής βίας**

Με το ερώτημα, απευθυνόμενο στους συμμετέχοντες που έχουν υπάρξει θύματα ψυχολογικής βίας στην εργασία, ζητήθηκε να δοθεί μία πιθανή αιτία για την εχθρική αυτή στάση απέναντί τους. Η πλειοψηφία του πληθυσμού που έχουν δεχθεί εργασιακό εκφοβισμό, δήλωσαν ως αιτιολογικό παράγοντα το κακό κλίμα που επικρατεί στον χώρο της εργασίας τους με ποσοστό 25,3%. Ένα 19,5% θεωρούν ότι η ηθική παρενόχληση στην εργασία οφείλεται σε προβλήματα στην διοίκηση, ένα ποσοστό 16,1% δήλωσαν ότι ευθύνεται για την βία στην εργασία ο ανταγωνισμός που υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων.

Στο γράφημα 11 που ακολουθεί δίνεται το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι έχουν δεχθεί ψυχολογική βία στην εργασία τους, τους τελευταίους 12 μήνες.

*Θεωρείτε ότι έχετε δεχθεί ψυχολογική βία στην εργασία σας τους τελευταίους 12 μήνες*



**Γράφημα 11. Κατανομή του δείγματος σε σχέση με το εάν δέχθηκαν ψυχολογική βία τους τελευταίους 12 μήνες**

Στον πίνακα 8 που ακολουθεί δίνονται τα στοιχεία σχετικά με το εάν θεωρούν οι συμμετέχοντες ότι έχουν υποστεί εκφοβισμό στον εργασιακό τους χώρο βάσει του ορισμού.

*«Ως εκφοβισμό ορίζουμε μία κατάσταση στην οποία ένα ή περισσότερα άτομα συστηματικά και για μία χρονική περίοδο γίνονται αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών από ένα ή περισσότερα άτομα και σε αυτή την κατάσταση το στοχοποιημένο άτομο αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του απέναντι στις πράξεις αυτές. Δεν αναφερόμαστε σε ένα μεμονωμένο περιστατικό ως εκφοβισμό».*

**Πίνακας 8. Κατανομή του δείγματος σε σχέση με το εάν έχουν υποστεί εκφοβισμό στον εργασιακό τους χώρο βάσει του δοθέντος ορισμού**

		N	%
<b>Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, παρακαλείστε να δηλώσετε εάν έχετε υποστεί εκφοβισμό στον εργασιακό σας χώρο κατά την διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών</b>	Καθόλου	137	63,4
	Ναι, αλλά σπάνια	52	24,1
	Ναι, μία φορά τον μήνα	17	7,9
	Ναι, αρκετές φορές κάθε εβδομάδα	8	3,7
	Ναι, σχεδόν καθημερινά	2	0,9
<b><u>Εάν ναι</u>, από ποιον</b>	Άμεσος προϊστάμενος	25	32,1
	Άλλους ανώτερους/ διευθυντές στην εργασία	25	32,1

	Συναδέλφους	24	30,8
	Υφιστάμενους	0	0
	Πελάτες, ασθενείς, μαθητές, κτλ	3	3,8
	Άλλοι	1	1,3
<b>Εάν ναι, δηλώστε το φύλο του εκφοβιστή/ων</b>	Άνδρας δράστης	12	15,4
	Γυναίκα δράστης	50	64,1
	Και από τα δύο φύλα	16	20,5

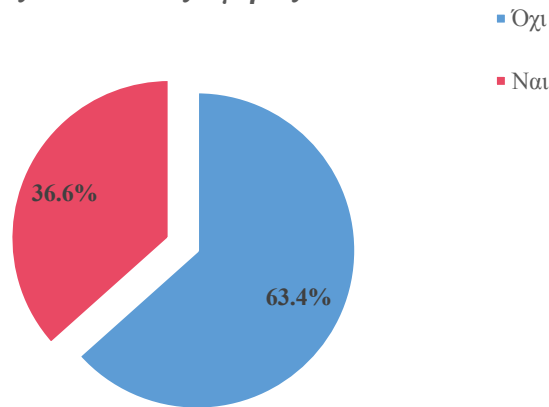
Σε ερώτηση (23) του ερωτηματολογίου NAQ-R, αφού έχει παρατεθεί ο ορισμός του mobbing, καλούνται οι συμμετέχοντες να εκτιμήσουν αν έχουν υπάρξει θύματα εργασιακής βίας αυτή την φορά σε ένα διάστημα 6 μηνών. Από τις απαντήσεις του πληθυσμού μελέτης διαπιστώθηκε ότι το 63,4% δεν έχει υποστεί εργασιακό εκφοβισμό, ενώ το 36,6% έχει βιώσει εργασιακό εκφοβισμό με διαφορετική συχνότητα. Το 24,1% έχει εκτεθεί σε εργασιακή βία περιστασιακά, το 7,9% έχει υποστεί mobbing τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, το 3,7% τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και το 0,9% έχει βιώσει εκφοβιστικές συμπεριφορές σχεδόν καθημερινά.

Σε ερώτηση (24) του ερωτηματολογίου NAQ-R, το υποσύνολο του πληθυσμού μελέτης που προηγουμένως είχαν χαρακτηρίσει τον εαυτό τους ως θύματα mobbing, καλούνται να δηλώσουν ποιος ήταν ο δράστης. Από τις απαντήσεις τους, διαπιστώθηκε ότι ο προϊστάμενος και ανώτερα στελέχη στην εργασία, είναι οι κυρίως δράστες του mobbing με το ίδιο ποσοστό (32,1%). Το 30,8% των θυμάτων υποδεικνύουν ως δράστες άλλους συναδέλφους τους.

Σε ερώτηση (25) του ερωτηματολογίου NAQ-R, για τον προσδιορισμό του φύλου των δραστών, δήλωσαν κατά πλειοψηφία το 64,1% ότι οι θύτες ήταν γυναίκες, το 15,4% ότι οι θύτες ήταν άνδρες, ενώ το 20,5% δήλωσε ότι οι θύτες ήταν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες.

Στο γράφημα 12 που ακολουθεί δίνεται το αν οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι έχουν δεχθεί εκφοβισμό στον εργασιακό τους χώρο κατά την διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών.

*Έχετε υποστεί εκφοβισμό στον εργασιακό σας χώρο  
τους τελευταίους 6 μήνες*



**Γράφημα 12.** Κατανομή του δείγματος σε σχέση με το εάν έχουν δεχθεί εκφοβισμό στον εργασιακό τους χώρο κατά την διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών.

#### **Ερωτηματολόγιο Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)**

Από τους 216 συμμετέχοντες, οι 131 (60,6%) δήλωσαν ότι έχουν δεχτεί μία τουλάχιστον συμπεριφορά εργασιακής παρενόχλησης. Οι εχθρικές συμπεριφορές που συγκέντρωσαν τα υψηλότερα ποσοστά ήταν: ότι τους παρενοχλούν με την μορφή σημειωμάτων, τους υψώνουν την φωνή, τους ασκούν αρνητική κριτική για τον τρόπο που εργάζονται, αγνοούν την παρουσία τους με επιδεικτικό τρόπο και τους διακόπτουν κατ' εξακολούθηση όταν μιλούν.

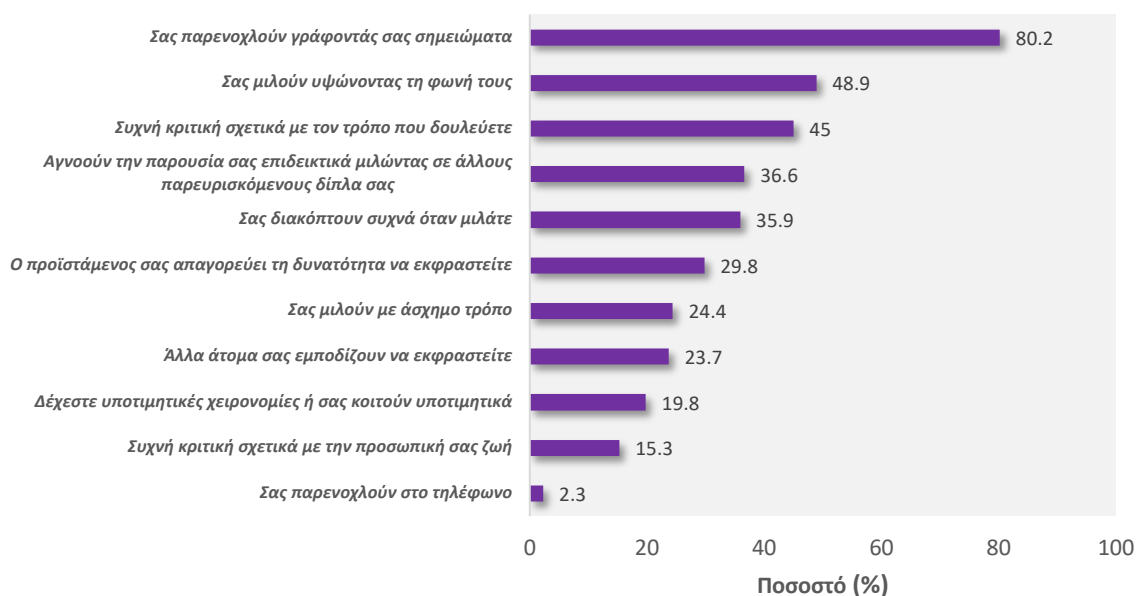
Στον πίνακα 9 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις εργασιακές τους σχέσεις, με φθίνουσα σειρά.

#### **Πίνακας 9.** Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις εργασιακές τους σχέσεις

	N	%
Σας παρενοχλούν γράφοντάς σας σημειώματα	105	80,2
Σας μιλούν υψώνοντας τη φωνή τους	64	48,9
Συχνή κριτική σχετικά με τον τρόπο που δουλεύετε	59	45
Αγνοούν την παρουσία σας επιδεικτικά μιλώντας σε άλλους παρευρισκόμενους δίπλα σας	48	36,6

Σας διακόπτουν συχνά όταν μιλάτε	47	35,9
Ο προϊστάμενος σας απαγορεύει τη δυνατότητα να εκφραστείτε	39	29,8
Σας μιλούν με άσχημο τρόπο	32	24,4
Άλλα άτομα σας εμποδίζουν να εκφραστείτε	31	23,7
Δέχεστε υποτιμητικές χειρονομίες ή σας κοιτούν υποτιμητικά	26	19,8
Συχνή κριτική σχετικά με την προσωπική σας ζωή	20	15,3
Σας παρενοχλούν στο τηλέφωνο	3	2,3

Στο γράφημα 13 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις εργασιακές τους σχέσεις με φθίνουσα σειρά.



**Γράφημα 13. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις εργασιακές τους σχέσεις**

Ως προς τις συμπεριφορές με την μορφή της συστηματικής απομόνωσης, οι συμπεριφορές που συγκέντρωσαν το μεγαλύτερο ποσοστό όσων βίωσαν mobbing (N=131) ήταν να τους αγνοούν επιδεικτικά (29,8%) και να μην τους απευθύνουν τον λόγο (29%) και ότι τους έχουν τοποθετήσει σε θέσεις εργασίας ώστε να είναι απομονωμένοι από τους υπολοίπους συναδέλφους τους (10,7%).

Στον πίνακα 10 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις κοινωνικές επαφές με την μορφή συστηματικής απομόνωσης, με φθίνουσα σειρά.

**Πίνακας 10. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις κοινωνικές επαφές με την μορφή συστηματικής απομόνωσης**

	N	%
Σας αγνοούν επιδεικτικά	39	29,8
Δεν σας απευθύνουν το λόγο	38	29
Σας έχουν τοποθετήσει σε θέση εργασίας απομονωμένο από τους άλλους	14	10,7
Δε θέλουν να τους πλησιάζετε	8	6,1
Απευθύνονται σε εσάς μόνο μέσω του γραπτού λόγου	4	3,1
Απαγορεύουν στους συναδέλφους σας να σας μιλούν	3	2,3

Στο γράφημα 14 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις κοινωνικές επαφές με την μορφή συστηματικής απομόνωσης, με φθίνουσα σειρά.



**Γράφημα 14. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στις κοινωνικές επαφές με την μορφή συστηματικής απομόνωσης.**

Στην κατηγορία των αρνητικών συμπεριφορών που σχετίζονται με τα επαγγελματικά καθήκοντα, η πιο συχνά απαντημένη συμπεριφορά από όσους έχουν δεχτεί mobbing (N=131), ήταν ότι τους ανέθεταν επαγγελματικά καθήκοντα κατώτερα των δυνατοτήτων τους ή χωρίς ενδιαφέρον.

Στον πίνακα 11 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στα επαγγελματικά καθήκοντα, με φθίνουσα σειρά.

**Πίνακας 11. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στα επαγγελματικά καθήκοντα**

	N	%
Σας ανατίθενται καθήκοντα/εργασίες κατώτερες των δυνατοτήτων σας	47	35,9
Σας ανατίθενται καθήκοντα χωρίς ενδιαφέρον	33	25,2
Σας αναθέτουν ταπεινωτικά καθήκοντα	18	13,7
Σας αναθέτουν καθήκοντα πολύ ανώτερα των δυνατοτήτων σας	16	12,2
Σας αναθέτουν διαρκώς νέα καθήκοντα	10	7,6
Δε σας ανατίθενται καμία εργασία, δεν έχετε αντικείμενο απασχόλησης	5	3,8
Δεν σας αναθέτουν καμία νέα εργασία	1	0,8

Στο γράφημα 15 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στα επαγγελματικά καθήκοντα, με φθίνουσα σειρά.



**Γράφημα 15. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στα επαγγελματικά καθήκοντα**

Ως προς τις εχθρικές συμπεριφορές που έχουν δεχτεί (N=131) με την μορφή της προσωπικής επίθεσης, η πιο συχνή συμπεριφορά που βίωσαν ήταν να τους μιλούν άσχημα όταν δεν είναι οι ίδιοι παρόντες. Άλλες αρνητικές συμπεριφορές ήταν να κρίνουν με άδικο τρόπο την δουλειά τους, να διαδίδουν ψευδείς φήμες γι αυτούς και να αμφισβητούν τις αποφάσεις τους.

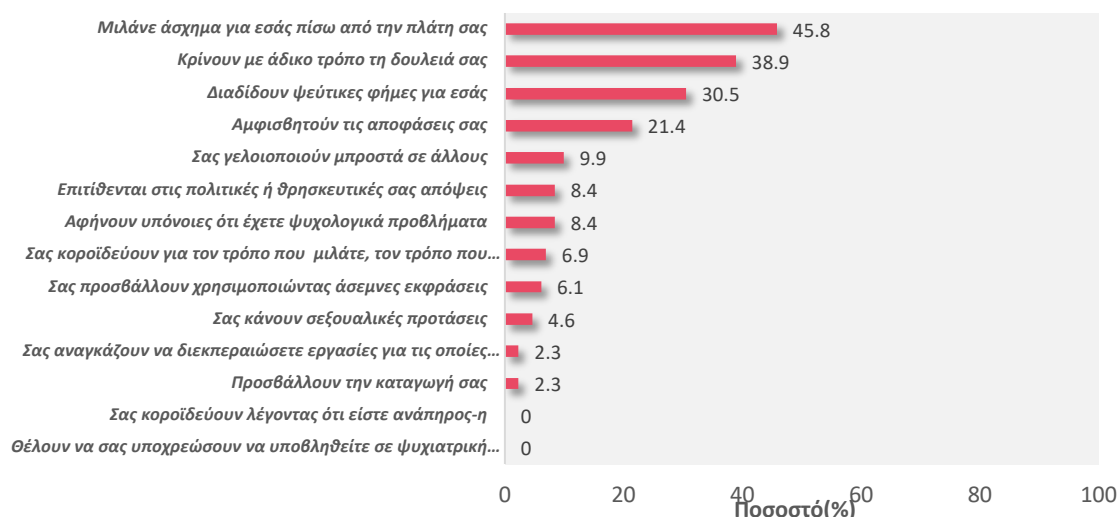


Στον πίνακα 12 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην προσωπική φήμη, με φθίνουσα σειρά.

**Πίνακας 12. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην προσωπική φήμη**

	N	%
Μιλάνε άσχημα για εσάς πίσω από την πλάτη σας	60	45,8
Κρίνουν με άδικο τρόπο τη δουλειά σας	51	38,9
Διαδίδουν ψεύτικες φήμες για εσάς	40	30,5
Αμφισβητούν τις αποφάσεις σας	28	21,4
Σας γελοιοποιούν μπροστά σε άλλους	13	9,9
Αφήνουν υπόνοιες ότι έχετε ψυχολογικά προβλήματα	11	8,4
Επιτίθενται στις πολιτικές ή θρησκευτικές σας απόψεις	11	8,4
Σας κοροϊδεύουν για τον τρόπο που μιλάτε, τον τρόπο που κινείστε για να σας γελοιοποιήσουν	9	6,9
Σας προσβάλλουν χρησιμοποιώντας άσεμνες εκφράσεις	8	6,1
Σας κάνουν σεξουαλικές προτάσεις	6	4,6
Προσβάλλουν την καταγωγή σας	3	2,3
Σας αναγκάζουν να διεκπεραιώσετε εργασίες για τις οποίες ντρέπεστε	3	2,3
Θέλουν να σας υποχρεώσουν να υποβληθείτε σε ψυχιατρική εξέταση	0	0
Σας κοροϊδεύουν λέγοντας ότι είστε ανάπηρος-η	0	0

Στο γράφημα 16 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην προσωπική φήμη, με φθίνουσα σειρά.



**Γράφημα 16. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην προσωπική φήμη**

Στην κατηγορία με τις συμπεριφορές σε ότι αφορά άλλες μορφές βίας, οι 32 συμμετέχοντες από τους 131 που δήλωσαν θετικά ότι έχουν υπάρξει θύματα εχθρικών συμπεριφορών, δήλωσαν ότι οι συχνότερες συμπεριφορές που έχουν δεχτεί ήταν να τους αναθέτουν εργασία επιβλαβή για την υγεία τους ενώ ήταν ενήμεροι οι προϊστάμενοι ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα υγείας, καθώς και ότι ήταν δέκτες ήπιων μορφών βίας με πρόφαση να τους νουθετήσουν. Δύο άτομα δήλωσαν ότι έχουν δεχτεί σεξουαλική παρενόχληση και ένα άτομο ότι τον έχουν απειλήσει σωματικά.

Στον πίνακα 13 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στη σωματική τους υγεία, με φθίνουσα σειρά.

**Πίνακας 13. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην σωματική τους υγεία**

	N	%
Παρότι έχετε προβλήματα υγείας, σας αναγκάζουν να κάνετε εργασίες επιβλαβείς για την υγεία σας	20	15,3
Χρησιμοποιούν ήπιες μορφές βίας για να σας νουθετήσουν	11	8,4
Σας επιβαρύνουν με έξοδα ώστε να σας βλάψουν οικονομικά	4	3,1
Σας κακομεταχειρίζονται σωματικά (σπρώξιμο)	2	1,5
Έχουν προκαλέσει ζημιά στο σπίτι ή στο χώρο εργασίας σας	2	1,5
Σας έχουν επιτεθεί σεξουαλικά	2	1,5
Σας απειλούν σωματικά	1	0,8

Στο γράφημα 17 που ακολουθεί δίνονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στη σωματική τους υγεία, με φθίνουσα σειρά.



**Γράφημα 17. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην σωματική τους υγεία**

Στον πίνακα 14 που ακολουθεί δίνονται άλλες συμπεριφορές εργασιακής παρενόχλησης που δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν οι συμμετέχοντες.

**Πίνακας 14. Κατανομή συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα άλλων συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης**

		N	%
<b>Άλλα περιστατικά εργασιακής παρενόχλησης που θα θέλατε να αναφέρετε</b>	Όχι	123	93,9
	Ναι	8	6,1
<b>Αν ναι περιγράψτε</b>	Μη αναγνώριση γνώσεων και προσόντων	1	0,5
	Είμαι άτομο με αναπηρία και έχω παιδί με αναπηρία και δεν σέβονται ούτε την κατάσταση μου ούτε τα νόμιμα δικαιώματά μου	1	0,5
	Μου αναθέτουν αλλότρια καθήκοντα	1	0,5
	Είμαι έγκυος και η προϊστάμενή μου με έβαζε σε προγράμματα τα οποία δεν μπορούσα να ανταποκριθώ και στην συνέχεια με χλεύαζε και με ειρωνευόταν	1	0,5
	Κατά τη διάρκεια γυναικολογικού χειρουργείου, πίεση από το χειρουργό, ξεσπάσματα οργής, δήθεν ότι καθυστερώ να σερβίρω εργαλείο κλπ. Η συμπεριφορά είναι προς όλες της εργαλειοδότες τέτοια.	1	0,5
	Άρνηση συζήτησης, συνεχής πατρονάρισμα και χειραγώγηση ανάλογα τα συμφέροντά τους, αγένεια	1	0,5
	Λεκτική επίθεση από προϊστάμενη τμήματος ενώ δε εμπλεκόμουν καν στον τοκετό για τον οποίο ο λόγος, και σε άλλη φάση λεκτική επίθεση από μαιευτήρα για λόγο άγνωστο.	1	0,5

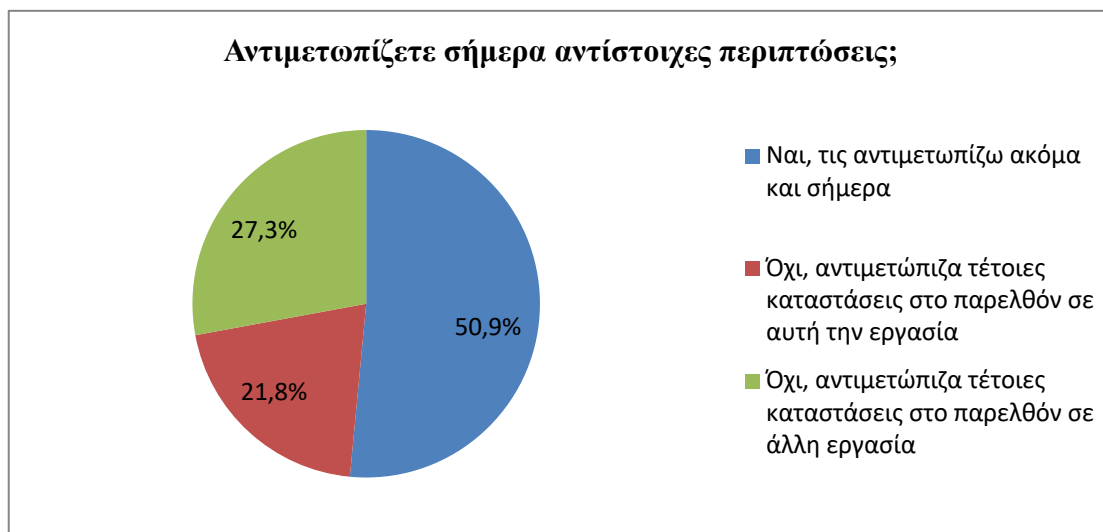
Στον πίνακα 15 που ακολουθεί δίνεται η συχνότητα και η διάρκεια που οι συμμετέχοντες αντιμετωπίζουν τις παραπάνω καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης.

**Πίνακας 15. Κατανομή της συχνότητας και της διάρκειας που οι συμμετέχοντες αντιμετωπίζουν τις καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης**

	N	%	
<b>Με ποια συχνότητα αντιμετωπίσατε μία ή περισσότερες από τις παραπάνω περιπτώσεις (ερωτήσεις 1 έως 6) τους τελευταίους 12 μήνες</b>	Κάθε μέρα	4	3,7
	Σχεδόν κάθε μέρα	10	9,3
	Τουλάχιστον 1 φορά την εβδομάδα	19	17,6
	Τουλάχιστον 1 φορά το μήνα	34	31,5
	Σπάνια	41	38
<b>Για πόσο καιρό αντιμετωπίσατε τέτοιες καταστάσεις</b>	1 μήνα	1	1,7
	2 μήνες	3	5,1
	3 μήνες	1	1,7
	4 μήνες	3	5,1
	6 μήνες	6	10,2
	1 χρόνο	5	8,5
	2 χρόνια	7	11,9
	3 χρόνια	4	6,8
	4 χρόνια	1	1,7
	5 χρόνια	3	5,1
	6 χρόνια	1	1,7
	10 χρόνια	6	10,2
	Κάθε φορά που έρχεται ο διευθυντής στο τμήμα	1	1,7
	Καθ' όλη την διάρκεια της πανδημίας	1	1,7
	Μεμονωμένες φορές	1	1,7
	Μερικούς μήνες	1	1,7
	Πολύ λίγο	1	1,7
	Συνήθως μετά από άδεια συμβαίνει αυτό	1	1,7
	Από την αρχή της εργασίας μου	7	11,9
	Επί σειρά ετών	5	8,5
<b>Αντιμετωπίζετε έως και σήμερα αντίστοιχες περιπτώσεις</b>	Ναι, τις αντιμετωπίζω ακόμη και σήμερα	56	50,9
	Όχι, αντιμετώπιζα τέτοιες καταστάσεις παλιότερα σε αυτή την δουλειά	24	21,8
	Όχι, αντιμετώπιζα τέτοιες καταστάσεις παλιότερα σε άλλη δουλειά	30	27,3

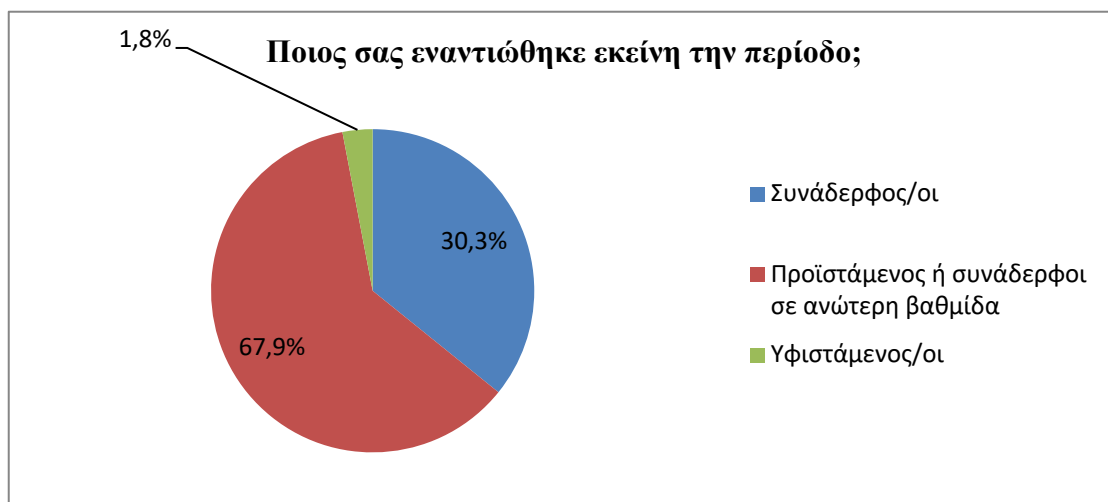
Από το σύνολο του πληθυσμού μελέτης που ήταν αποδέκτες εχθρικών στάσεων στην εργασία τους, φάνηκε από τις απαντήσεις τους, ότι η μέση διάρκεια αυτών των καταστάσεων κυμαίνεται από έξι μήνες έως δύο χρόνια.

Σε ερώτημα που απευθύνεται σε όσους ήταν αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών (N=131), αν εξακολουθούν μέχρι και σήμερα να αντιμετωπίζουν τις ίδιες εχθρικές συμπεριφορές, το 50,9% δήλωσε ότι εξακολουθεί να έρχεται αντιμέτωπο με αυτές τις συμπεριφορές. Από τις απαντήσεις φαίνεται ότι ο ένας στους δύο εξακολουθεί να υφίστανται βία στην εργασία μέχρι και σήμερα (Γράφημα 18).



**Γράφημα 18. Κατανομή του πληθυσμού ανάλογα με την διάρκεια έκθεσής τους στον εργασιακό εκφοβισμό.**

Στον προσδιορισμό του δράστη, ποιος δηλαδή ήταν αυτός ή αυτοί που ασκούσαν ψυχολογική παρενόχληση, το 67,9% δήλωσε ότι ήταν συνάδελφοι με ανώτερη θέση από τους ίδιους είτε προϊστάμενοι. Το 30,3% υπέδειξε ως υπεύθυνο δράστη της παρενόχλησης κάποιον συνάδελφό του, ενώ το 1,8% υφιστάμενο υπάλληλο. Οι ανώτεροι σε ιεραρχική βαθμίδα, είτε προϊστάμενοι είτε συνάδελφοι, αναγνωρίστηκαν συχνότερα ως οι θύτες. Συνεπώς φαίνεται ότι το mobbing είναι θέμα εξουσίας και βαθμίδας (Γράφημα 19).



**Γράφημα 19. Ποσοστά δηλώσεων ως προς τον εντοπισμό των δραστών της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία**

Στον πίνακα 16 ακολούθως δίνονται οι πληροφορίες σχετικά με τα άτομα που οι συμμετέχοντες είχαν εναντίον τους την περίοδο που αντιμετώπιζαν τις παραπάνω καταστάσεις.

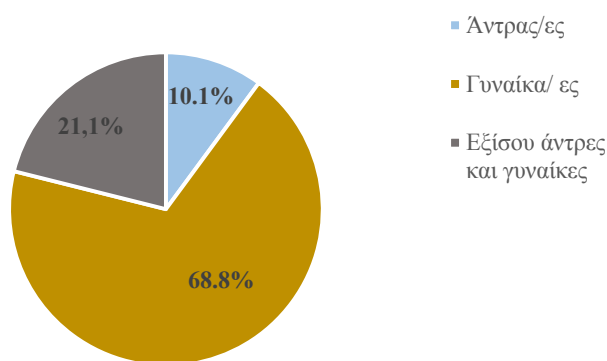
**Πίνακας 16. Κατανομή ατόμων που οι συμμετέχοντες είχαν εναντίον τους την περίοδο που αντιμετώπιζαν εργασιακή παρενόχληση**

		N	%
<b>Ποιόν ή ποιους είχατε εναντίον σας εκείνη την περίοδο</b>	Συνάδελφος/οι	33	30,8
	Προϊστάμενος/οι ή συνάδερφοι σε ανώτερη ιεραρχική θέση από την δική σας	73	68,2
	Υφιστάμενος/οι	1	0,9
<b>Ποιο ήταν το φύλο του/τους</b>	Αντρας/ες	11	10,1
	Γυναίκα/ες	75	68,8
	Εξίσου άντρες και γυναίκες	23	21,1
<b>Πόσα άτομα σας εναντιώθηκαν εκείνη την περίοδο</b>	1	16	20,3
	1-2	1	1,3
	2	21	26,6
	2-3	2	2,5
	3	15	19,0
	3-4	2	2,5
	4	5	6,3
	4-5	1	1,3
	5	6	7,6
	5-6	1	1,3
	6	3	3,8
	25	1	1,3
	Αρκετά	1	1,3
	Ένα ολόκληρο τμήμα, όταν άλλαξα τμήμα	1	1,3
	Οι περισσότεροι γιατροί του τμήματος	1	1,3
	Όλοι οι συνάδελφοι και η προϊσταμένη	1	1,3
Σχεδόν όλα	1	1,3	

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (68,2%) δήλωσαν πως είχαν εναντίον τους εκείνη την περίοδο τον/τους προϊστάμενό/ους τους ή συνάδελφους σε ανώτερη ιεραρχική θέση από την δική τους. Επίσης το 26,6% δήλωσαν πως είχαν 2 άτομα εναντίον τους εκείνη την περίοδο και το 68,8% ότι επρόκειτο για γυναίκες

Στο γράφημα 20 που ακολουθεί δίνεται το φύλο των ατόμων που είχαν εναντίον τους οι συμμετέχοντες την περίοδο που αντιμετώπιζαν τις παραπάνω καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης.

*Ποιο είναι το φύλο των ατόμων που είχατε εναντίον σας*



**Γράφημα 20. Φύλο των ατόμων που είχαν εναντίον τους οι συμμετέχοντες την περίοδο που αντιμετώπιζαν καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης**

Ακολούθως δίνονται τα στοιχεία σχετικά με τα άτομα που οι συμμετέχοντες είχαν για υποστήριξη την περίοδο που αντιμετώπιζαν τις παραπάνω καταστάσεις (Πίνακας 17).

**Πίνακας 17. Κατανομή των ατόμων που οι συμμετέχοντες είχαν για υποστήριξη την περίοδο που αντιμετώπιζαν καταστάσεις εργασιακής παρενόχλησης**

		N	%
Έχετε κάποιο/α άτομο/α στο οποίο στραφήκατε ώστε να μιλήσετε για τα προβλήματά σας	Όχι, δεν είχα κάποιον στον οποίο μπορούσα να απευθυνθώ αν και το ήθελα	9	8
	Όχι, δεν είχα κάποιον για να στραφώ, ούτε το είχα ανάγκη	2	1,8
	Ναι	101	90,2
<u>Αν ναι</u> ποιον	κάποια μέλη της οικογένειας, γονείς	16	15,8
	κάποιον γιατρό οποιαδήποτε ειδικότητας	1	1,0
	κάποιον εκπρόσωπο προσωπικού / συνδικαλιστή	1	1,0
	συνάδελφο/ συναδέλφους	34	33,7
	τον επιθεωρητή εργασίας/ δικηγόρο	3	3,0
	τον ιατρό εργασίας	1	1,0
	τον προϊστάμενο	12	11,9

τον υπεύθυνο του τμήματος προσωπικού/ τον διευθυντή του ανθρώπινου δυναμικού	7	6,9
φίλους και γνωστούς εκτός εργασιακού χώρου	26	25,7

Το 8% δεν είχαν κάποιον στον οποίο μπορούσαν να απευθυνθούν την περίοδο εκείνη αν και το ήθελαν, ενώ το 90,2% είχαν κάποιο/α άτομο/α στο οποίο στράφηκαν ώστε να μιλήσουν για τα προβλήματά τους με το 33,7% αυτών να δηλώνει πως ήταν κάποιος/οι συνάδελφος/οι.

Στη συνέχεια αθροίστηκαν οι συμπεριφορές παρενόχλησης ανά τομέα και συνολικά και δημιουργήθηκαν οι βαθμολογίες συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης, με τις υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν ότι οι συμμετέχοντες αντιμετωπίζουν σημαντικά περισσότερες τέτοιες συμπεριφορές. Στον πίνακα 18 που ακολουθεί δίνονται οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων.

#### **Πίνακας 18. Κατανομή βαθμολογιών συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης**

	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)
Συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις	0	9	2,86(1,97)	2 (1 – 4)
Συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές	0	4	0,82(1,03)	0 (0 – 1)
Συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη	0	5	1,01(1,03)	1 (0 – 1)
Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα	0	9	1,88(1,83)	2 (0 – 3)
Συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία	0	3	0,33(0,64)	0 (0 – 0)
Συμπεριφορές συνολικής παρενόχλησης	1	26	6,85(5,04)	6 (3 – 9)

Οι συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις των συμμετεχόντων κυμαίνονταν από 0 έως 9 μονάδες, με τη μέση τιμή να είναι 2,86 μονάδες (SD=1,97 μονάδες).

Οι συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές κυμαίνονταν από 0 έως 4 μονάδες, με τη μέση τιμή να είναι 0,82 μονάδες (SD=1,03 μονάδες).

Οι συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη κυμαίνονταν από 0 έως 5 μονάδες, με τη μέση τιμή να είναι 1,01 μονάδες (SD=1,03 μονάδες).

Οι συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα κυμαίνονταν από 0 έως 9 μονάδες, με τη μέση τιμή να είναι 1,88 μονάδες (SD=1,83 μονάδες).



Οι συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία κυμαίνονταν από 0 έως 3 μονάδες, με τη μέση τιμή να είναι 0,33 μονάδες (SD=0,64 μονάδες).

Όλες οι συμπεριφορές παρενόχλησης κυμαίνονταν από 1 έως 26 μονάδες, με τη μέση τιμή να είναι 6,85 μονάδες (SD=5,04 μονάδες).

### Συσχέτιση συμπεριφορών παρενόχλησης με δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά

Στη συνέχεια έγιναν πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές το πλήθος συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης και ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και τα στοιχεία σχετικά με την εργασία τους. Οι αναλύσεις έγιναν με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών και τα αποτελέσματα δίνονται στους πίνακες που ακολουθούν.

- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις» και τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές» προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 19).

**Πίνακας 19. Πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις» και τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές»**

		Συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις			Συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές		
		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P	$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
<b>Ηλικιακή ομάδα</b>	18-34 (αναφορά)						
	35-44	-0,196	0,054	<0,001	-0,030	0,055	0,590
	45-65	-0,123	0,074	0,100	-0,113	0,076	0,141
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης</b>	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)						
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	0,046	0,066	0,489	0,043	0,068	0,526
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό/διδασκτορικό τίτλο	0,068	0,038	0,077	0,035	0,040	0,377
<b>Έγγαμος/η</b>	Όχι (αναφορά)						
	Ναι	0,035	0,041	0,396	-0,036	0,042	0,395
<b>Θέση εργασίας στον οργανισμό</b>	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)						
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	-0,100	0,078	0,205	-0,043	0,081	0,594
<b>Ποια η σχέση εργασίας σας;</b>	Μόνιμος (αναφορά)						
	Με σύμβαση	0,051	0,050	0,314	0,058	0,052	0,264
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε;</b>	0-6 έτη (αναφορά)						
	7-10 έτη	-0,112	0,068	0,104	-0,008	0,070	0,904
	Περισσότερα από 11 έτη	0,115	0,066	0,085	0,143	0,078	0,238
<b>Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η</b>	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)						
	Μέτρια	-0,091	0,050	0,069	-0,117	0,051	<b>0,024</b>
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά	-0,140	0,053	<b>0,009</b>	-0,070	0,054	0,198

	αποτελεσματική						
Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)						
	Αρκετά	-0,063	0,045	0,167	-0,084	0,047	0,075
	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,123	0,051	<b>0,019</b>	-0,147	0,053	<b>0,006</b>
Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;	Εξαιρετικά επικοινωνιακή (αναφορά)						
	Τυπική/Κακή	-0,004	0,077	0,958	0,054	0,080	0,502
	Μέτρια/Καλή	-0,011	0,062	0,862	-0,020	0,064	0,758
Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας	Όχι (αναφορά)						
	Ναι	0,062	0,040	0,120	0,062	0,041	0,134

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

Η ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων, η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιευτών βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις.

Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες με ηλικία 35-44 έτη αντιμετωπίζουν σημαντικά λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις σε σύγκριση με όσους είχαν ηλικία 18-34 έτη.
- Οι συμμετέχοντες των οποίων η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους είναι άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική αντιμετωπίζουν λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.
- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι θεωρούν ότι οι μαιευτές στο τμήμα τους εκφράζουν πολύ ή πάρα πολύ ελεύθερα τις απόψεις τους αντιμετωπίζουν επίσης λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις σε σύγκριση με όσους θεωρούν ότι οι μαιευτές δεν εκφράζονται καθόλου ή εκφράζονται λίγο ελεύθερα.

Η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιευτών βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές. Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες των οποίων η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους είναι μέτρια αντιμετωπίζουν λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στις

κοινωνικές επαφές σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.

- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι θεωρούν ότι οι μαιευτές στο τμήμα τους εκφράζουν πολύ ή πάρα πολύ ελεύθερα τις απόψεις τους αντιμετωπίζουν επίσης λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές σε σύγκριση με όσους θεωρούν ότι οι μαιευτές δεν εκφράζονται καθόλου ή εκφράζονται λίγο ελεύθερα.
- Με εξαρτημένες μεταβλητές τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη» και τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα» προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 20).

**Πίνακας 20. Πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη» και τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα»**

		Συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη			Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα		
		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P	$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
<b>Ηλικιακή ομάδα</b>	18-34 (αναφορά)				-		
	35-44	0,008	0,054	0,887	0,097	0,073	0,186
	45-65	-0,089	0,075	0,237	0,090	0,100	0,366
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης</b>	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)				-		
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	0,135	0,067	<b>0,045</b>	0,044	0,089	0,626
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό/διδασκτορικό τίτλο	0,061	0,039	0,119	0,107	0,152	0,342
<b>Έγγαμος/η</b>	Όχι (αναφορά)						
	Ναι	0,030	0,041	0,468	0,014	0,055	0,804
<b>Θέση εργασίας στον οργανισμό</b>	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)				-		
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	0,073	0,079	0,359	0,238	0,206	0,526
<b>Ποια η σχέση εργασίας σας;</b>	Μόνιμος (αναφορά)						
	Με σύμβαση	0,061	0,050	0,233	0,038	0,068	0,570
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε;</b>	0-6 έτη (αναφορά)				-		
	7-10 έτη	-0,031	0,068	0,650	0,170	0,092	<b>0,047</b>
	Περισσότερα από 11 έτη	0,058	0,066	0,386	0,126	0,089	0,160
<b>Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η</b>	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)				-		
	Μέτρια	-0,007	0,050	0,885	0,055	0,067	0,413
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά	-0,103	0,053	<b>0,050</b>	-	0,071	0,527

	αποτελεσματική				0,045		
	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)				-		
<b>Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους</b>	Αρκετά	-0,021	0,046	0,647	0,076	0,061	0,214
	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,075	0,052	0,151	0,076	0,069	0,272
	Εξαιρετικά εποικοδομητική (αναφορά)						
<b>Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;</b>	Τυπική/Κακή	0,028	0,078	0,722	0,007	0,104	0,950
	Μέτρια/Καλή	-0,029	0,063	0,645	0,012	0,084	0,882
<b>Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας</b>	Όχι (αναφορά)						
	Ναι	0,057	0,040	0,155	0,028	0,053	0,597

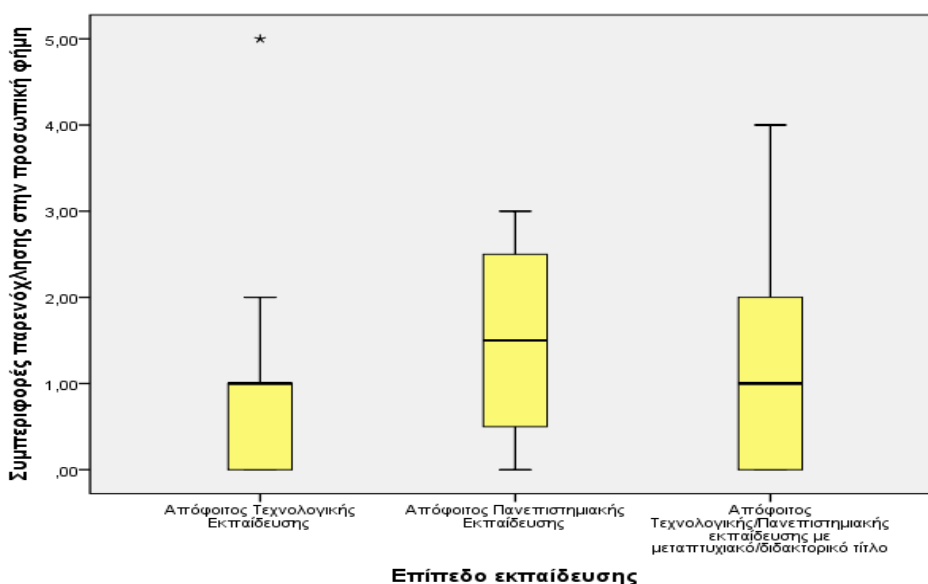
+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων και η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στην προσωπική φήμη. Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες που είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν σημαντικά περισσότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη σε σύγκριση με όσους είναι απόφοιτοι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.
- Οι συμμετέχοντες των οποίων η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους είναι άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική αντιμετωπίζουν λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.

Μόνο τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα και συγκεκριμένα όσοι εργάζονται 7-10 έτη συνολικά αντιμετωπίζουν λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα σε σχέση με όσους η εργασιακή εμπειρία δεν ξεπερνάει τα 6 έτη συνολικά.

Στο γράφημα 21 που ακολουθεί δίνεται το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στην προσωπική φήμη ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων.



**Γράφημα 21. Κατανομή του το πλήθους συμπεριφορών παρενόχλησης στην προσωπική φήμη ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων**

➤ Με εξαρτημένες μεταβλητές τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία» και τις «Συμπεριφορές συνολικής παρενόχλησης» προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 21).

**Πίνακας 21. Πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις «Συμπεριφορές παρενόχλησης στην σωματική υγεία» και τις «Συμπεριφορές συνολικής παρενόχλησης»**

		Συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία			Συμπεριφορές συνολικής παρενόχλησης		
		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P	$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
<b>Ηλικιακή ομάδα</b>	18-34 (αναφορά)				-		
	35-44	0,034	0,044	0,432	0,149	0,167	<b>0,527</b>
	45-65	0,069	0,060	0,255	0,136	0,091	0,135
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης</b>	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)						
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	0,078	0,054	0,148	0,051	0,082	0,540
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο	0,013	0,031	0,674	0,109	0,148	0,624
<b>Έγγαμος/η</b>	Όχι (αναφορά)						
	Ναι	0,001	0,033	0,967	0,028	0,051	0,578
<b>Θέση εργασίας στον οργανισμό</b>	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)						
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	-0,007	0,064	0,913	0,130	0,091	0,156
<b>Ποια η σχέση εργασίας σας;</b>	Μόνιμος (αναφορά)						
	Με σύμβαση	-0,036	0,041	0,382	0,083	0,062	0,182
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε;</b>	0-6 έτη (αναφορά)						

	7-10 έτη	-0,015	0,055	0,788	-	0,135	0,084	0,113
	Περισσότερα από 11 έτη	-0,013	0,053	0,810	-	0,140	0,082	0,090
	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)				-			
Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	Μέτρια	-0,067	0,040	0,098	-	0,122	0,061	<b>0,048</b>
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά αποτελεσματική	-0,087	0,043	<b>0,045</b>	-	0,156	0,065	<b>0,018</b>
	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)				-			
Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους	Αρκετά	0,002	0,037	0,947	-	0,096	0,056	0,086
	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,005	0,042	0,899	-	0,149	0,064	<b>0,021</b>
	Εξαιρετικά επικοδομητική (αναφορά)				-			
Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;	Τυπική/Κακή	0,045	0,063	0,473	-	0,001	0,095	0,992
	Μέτρια/Καλή	0,007	0,050	0,897	-	0,030	0,077	0,695
Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας	Όχι (αναφορά)				-			
	Ναι	0,019	0,032	0,559	-	0,076	0,049	0,125

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

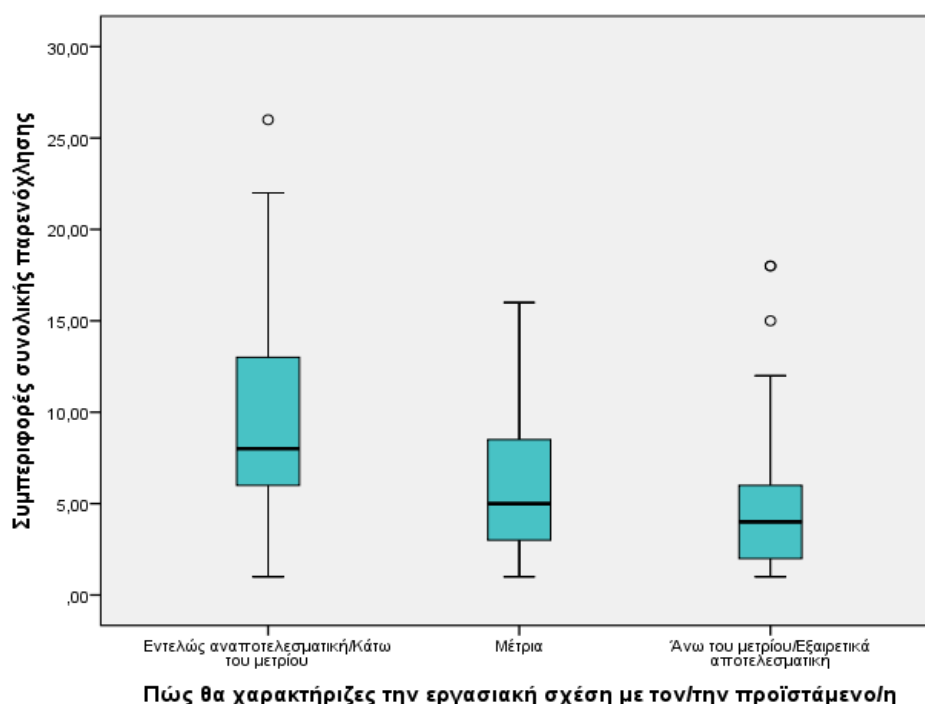
Μόνο η εργασιακή σχέση των συμμετεχόντων με τον/την προϊστάμενο/η βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στη σωματική υγεία και συγκεκριμένα όσοι έχουν άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους αντιμετωπίζουν λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.

Η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιευτών βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με το συνολικό πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης. Συγκεκριμένα:

- Τόσο οι συμμετέχοντες των οποίων η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους είναι άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική όσο και όσων είναι μέτρια, αντιμετωπίζουν λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.
- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι θεωρούν ότι οι μαιευτές στο τμήμα τους εκφράζουν πολύ ή πάρα πολύ ελεύθερα τις απόψεις τους αντιμετωπίζουν

επίσης λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά σε σύγκριση με όσους θεωρούν ότι οι μαιευτές δεν εκφράζονται καθόλου ή εκφράζονται λίγο ελεύθερα.

Στο γράφημα 22 που ακολουθεί δίνεται το συνολικό πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης ανάλογα με την εργασιακή σχέση των συμμετεχόντων με τον/την προϊστάμενο/η τους.



**Γράφημα 22. Κατανομή του συνολικού πλήθους συμπεριφορών παρενόχλησης ανάλογα με την εργασιακή σχέση των συμμετεχόντων με τον/την προϊστάμενο/η τους**

### Ερωτηματολόγιο αρνητικών πράξεων (NAQ)

Οι 22 δηλώσεις του ερωτηματολογίου NAQ-R χωρίζονται σε δύο κατηγορίες ως προσωπικός εκφοβισμός (personal related) και εργασιακός εκφοβισμός (work related). Οι ερωτήσεις 1, 3, 4, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 21 ανήκουν στην κατηγορία «εργασιακός εκφοβισμός», ενώ οι ερωτήσεις 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 17, 20, 22 στον παράγοντα που σχετίζεται με την προσωπικότητα του ατόμου και άρα ανήκουν στην κατηγορία «προσωπικός εκφοβισμός».

Στον πίνακα 22 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στις διαστάσεις της κλίμακας αρνητικών πράξεων όπου οι τιμές μπορούν να κυμανθούν από 11 έως 55 μονάδες με υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν μεγαλύτερη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό χώρο.

**Πίνακας 22. Βαθμολογία στις διαστάσεις της κλίμακας αρνητικών πράξεων**

	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)
<b>Work related</b>	11	50	25,4(8,1)	24 (19 – 31)
<b>Personal related</b>	11	47	19,1(6,4)	18 (14,5 – 22)

Στη διάσταση «Work related» οι τιμές κυμαίνονται από 11 έως 50 μονάδες και η μέση τιμή είναι 25,4 μονάδες (SD=8,1 μονάδες) και στη διάσταση «Personal related» οι τιμές κυμαίνονται από 11 έως 47 μονάδες και η μέση τιμή είναι 19,1 μονάδες (SD=6,4 μονάδες).

**Συσχέτιση αρνητικών πράξεων με δημογραφικά-επαγγελματικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορές παρενόχλησης**

Στον πίνακα 23 που ακολουθεί δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman των διαστάσεων της κλίμακας αρνητικών πράξεων με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

**Πίνακας 23. Συντελεστές συσχέτισης του Spearman των διαστάσεων της κλίμακας αρνητικών πράξεων με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο**

		Συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις	Συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές	Συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη	Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα	Συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία	Συμπεριφορές συνολικής παρενόχλησης
<b>W o r k r e l a t e d</b>	rho	0,522	0,438	0,531	0,329	0,275	0,58
	P	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,002	<0,001



Personal related	rho	0,464	0,396	0,452	0,506	0,234	0,588
	P	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,008	<0,001

Βρέθηκαν σημαντικές θετικές συσχετίσεις μεταξύ των αρνητικών πράξεων και των συμπεριφορών παρενόχλησης, συνεπώς μεγαλύτερη συχνότητα αρνητικών πράξεων συσχετίζεται με περισσότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Στη συνέχεια έγιναν πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό χώρο και ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και τα στοιχεία σχετικά με την εργασία τους. Οι αναλύσεις έγιναν με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών και τα αποτελέσματα δίνονται στον πίνακα 24 που ακολουθεί.

**Πίνακας 24. Πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό χώρο και ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και τα στοιχεία σχετικά με την εργασία τους**

		Work related			Personal related		
		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P	$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
Ηλικιακή ομάδα	18-34 (αναφορά)				-		
	35-44	-0,049	0,124	0,239	0,038	0,024	0,121
	45-65	-0,043	0,031	0,163	0,044	0,032	0,172
Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)				-		
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	0,052	0,03	0,090	0,015	0,031	0,631
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό/διδασκτορικό τίτλο	0,043	0,016	<b>0,006</b>	0,032	0,016	0,145
Έγγαμος/η	Όχι (αναφορά)				-		
	Ναι	0,007	0,018	0,706	0,002	0,018	0,920
Θέση εργασίας στον οργανισμό	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)				-		
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	-0,052	0,032	0,108	0,055	0,033	0,095
Ποια η σχέση εργασίας σας;	Μόνιμος (αναφορά)						

	Με σύμβαση	-0,011	0,021	0,578	-	0,015	0,021	0,491
	0-6 έτη (αναφορά)							
<b>Πόσα χρόνια εργάζεστε;</b>	7-10 έτη	-0,036	0,032	0,265	-0,04	0,033	0,228	
	Περισσότερα από 11 έτη	0,037	0,027	0,177	0,06	0,128	0,131	
	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)							
<b>Πώς θα χαρακτηρίζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η</b>	Μέτρια	-0,055	0,023	<b>0,019</b>	-	0,062	0,024	<b>0,011</b>
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά αποτελεσματική	-0,094	0,024	<b>&lt;0,001</b>	-	0,094	0,025	<b>&lt;0,001</b>
<b>Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους</b>	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)							
	Αρκετά	0,025	0,02	0,220	0,001	0,021	0,976	
<b>Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;</b>	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,04	0,022	0,063	-	0,019	0,022	0,381
	Εξαιρετικά επικοινωνιακή (αναφορά)							
<b>Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας</b>	Τυπική/Κακή	0,015	0,03	0,610	0,038	0,031	0,226	
	Μέτρια/Καλή	0,028	0,02	0,166	0,038	0,021	0,071	
	Όχι (αναφορά)							
	Ναι	0,083	0,018	<b>&lt;0,001</b>	0,065	0,019	<b>0,001</b>	

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η και η επιθυμία για αλλαγή τμήματος εργασίας βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Work related». Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες που είναι απόφοιτοι Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό τίτλο αντιμετωπίζουν πιο συχνά αρνητικές πράξεις στον τομέα «Work related» σε σύγκριση με όσους είναι απόφοιτοι Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.
- Τόσο οι συμμετέχοντες των οποίων η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους είναι άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική όσο και όσων είναι μέτρια, αντιμετωπίζουν λιγότερο συχνά αρνητικές πράξεις στον τομέα «Work related» σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.
- Οι συμμετέχοντες νιώθουν συχνά την επιθυμία να αλλάξουν τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία τους αντιμετωπίζουν πιο συχνά

αρνητικές πράξεις στον τομέα «Work related» σε σχέση με όσους δεν έχουν αυτή την επιθυμία.

Η εργασιακή σχέση των συμμετεχόντων με τον/την προϊστάμενο/η τους και η επιθυμία για αλλαγή τμήματος εργασίας βρέθηκαν να σχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Personal related». Συγκεκριμένα:

- Τόσο οι συμμετέχοντες των οποίων η εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους είναι άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική όσο και όσων είναι μέτρια, αντιμετωπίζουν λιγότερο συχνά αρνητικές πράξεις στον τομέα «Personal related» σε σύγκριση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.
- Οι συμμετέχοντες νιώθουν συχνά την επιθυμία να αλλάξουν τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία τους αντιμετωπίζουν πιο συχνά αρνητικές πράξεις στον τομέα «Personal related» σε σχέση με όσους δεν έχουν αυτή την επιθυμία.

### Ερωτηματολόγιο οργανωσιακής σιωπής και φωνής

Στον πίνακα 25 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία των συμμετεχόντων στις διαστάσεις οργανωσιακής σιωπής και φωνής, όπου οι τιμές μπορούν να κυμανθούν από 5 έως 25 μονάδες με υψηλότερες τιμές να υποδηλώνουν πιο έντονο το φαινόμενο της οργανωσιακής σιωπής και φωνής.

### Πίνακας 25. Βαθμολογία των συμμετεχόντων στις διαστάσεις οργανωσιακής σιωπής και φωνής

	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Μέση τιμή (SD)	Διάμεσος (Ενδ. εύρος)
Συγκαταβατική σιωπή	5	23	12,6(3,4)	12 (10 – 15)
Αμυντική σιωπή	5	25	11,5(5,2)	11 (7 – 15)
Συνεργατική σιωπή	6	25	18,3(4,0)	19 (16 – 21)

Στη διάσταση «Συγκαταβατική σιωπή» οι τιμές κυμαίνονται από 5 έως 23 μονάδες και η μέση τιμή είναι 12,6 μονάδες (SD=3,4 μονάδες), στη διάσταση «Αμυντική σιωπή» οι τιμές κυμαίνονται από 5 έως 25 μονάδες και η μέση τιμή είναι 11,5 μονάδες (SD=5,2 μονάδες) και στη διάσταση «Συνεργατική σιωπή» οι τιμές κυμαίνονται από 6 έως 25 μονάδες και η μέση τιμή είναι 18,3 μονάδες (SD=4,0 μονάδες)

### **Συσχέτιση οργανωσιακής σιωπής και φωνής με δημογραφικά-επαγγελματικά χαρακτηριστικά, συμπεριφορές παρενόχλησης και αρνητικές πράξεις**

Στον πίνακα 26 που ακολουθεί δίνονται οι συντελεστές συσχέτισης του Spearman των διαστάσεων οργανωσιακής σιωπής και φωνής με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης και τη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό τομέα.

Σημαντικές θετικές συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ των διαστάσεων «Συγκαταβατική σιωπή» και «Αμυντική σιωπή» με τη συχνότητα αρνητικών πράξεων και το πλήθος των συμπεριφορών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο εκτός από τον τομέα της σωματικής υγείας, συνεπώς όσο πιο συχνές είναι οι αρνητικές πράξεις και περισσότερες οι συμπεριφορές παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο τόσο πιο έντονο είναι το φαινόμενο της συγκαταβατικής και της αμυντικής σιωπής.

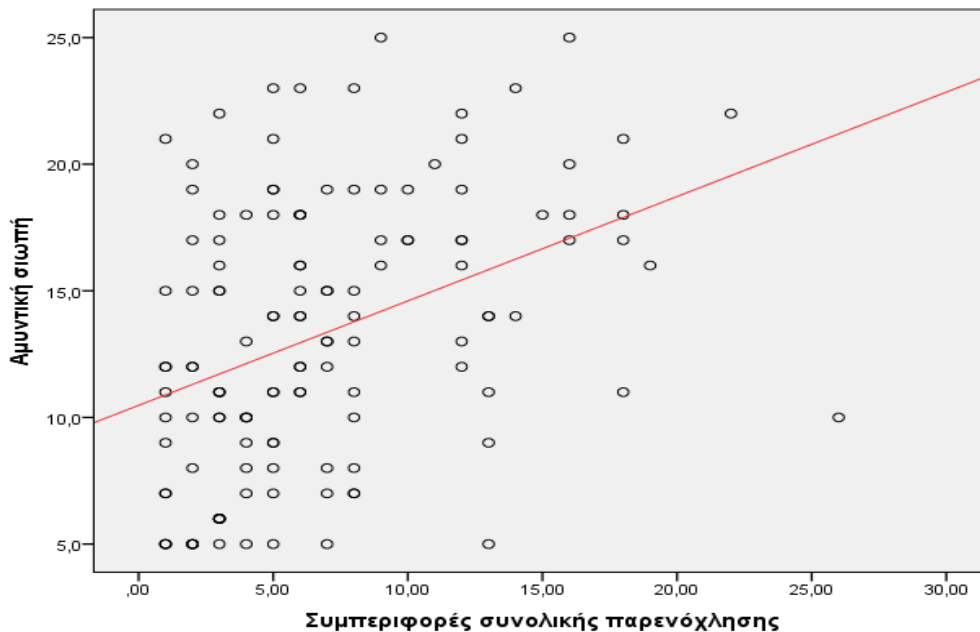
Αντίθετα όσο πιο λίγες είναι οι αρνητικές πράξεις στον τομέα «Work related» τόσο πιο έντονο είναι το φαινόμενο της «Συνεργατικής σιωπής».

**Πίνακας 26. Συντελεστές συσχέτισης του Spearman των διαστάσεων οργανωσιακής σιωπής και φωνής με το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης και τη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό τομέα**

		Συγκαταβατική σιωπή	Αμυντική σιωπή	Συνεργατική σιωπή
Συμπεριφορές παρενόχλησης στις εργασιακές σχέσεις	rho	0,20	0,39	-0,03
	P	<b>0,025</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,775
Συμπεριφορές παρενόχλησης στις κοινωνικές επαφές	rho	0,22	0,37	-0,05
	P	<b>0,012</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,587
Συμπεριφορές παρενόχλησης στην προσωπική φήμη	rho	0,19	0,30	0,09
	P	<b>0,029</b>	<b>0,001</b>	0,310
Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα	rho	0,24	0,28	0,04
	P	<b>0,007</b>	<b>0,002</b>	0,652
Συμπεριφορές παρενόχλησης στη σωματική υγεία	rho	0,03	0,02	-0,067
	P	0,704	0,793	0,451
Συμπεριφορές συνολικής παρενόχλησης	rho	0,28	0,42	0,02
	P	<b>0,001</b>	<b>&lt;0,001</b>	0,787

<b>Work related</b>	rho	0,37	0,43	-0,15
	P	<0,001	<0,001	<b>0,032</b>
<b>Personal related</b>	rho	0,33	0,43	-0,05
	P	<0,001	<0,001	0,500

Στο γράφημα 23 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Αμυντική σιωπή» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία συμπεριφορών παρενόχλησης.



**Γράφημα 23. Βαθμολογία στη διάσταση «Αμυντική σιωπή» ανάλογα με τη συνολική βαθμολογία συμπεριφορών παρενόχλησης**

Στη συνέχεια έγιναν πολυπαραγοντικές γραμμικές παλινδρομήσεις με εξαρτημένες μεταβλητές τις διαστάσεις οργανωσιακής σιωπής και φωνής και ανεξάρτητες τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα στοιχεία σχετικά με την εργασία τους, το πλήθος συμπεριφορών παρενόχλησης και τη συχνότητα αρνητικών πράξεων στον εργασιακό τομέα. Οι αναλύσεις έγιναν με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών και τα αποτελέσματα δίνονται στους πίνακες που ακολουθούν.

- Με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Συγκαταβατική σιωπή» προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 27).

Πίνακας 27. Πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Συγκатаβατική σιωπή»

		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
Ηλικιακή ομάδα	18-34 (αναφορά)			
	35-44	-0,022	0,020	0,290
	45-65	-0,061	0,026	<b>0,021</b>
Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)			
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	-0,027	0,027	0,309
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό/διδασκτορικό τίτλο	-0,008	0,014	0,532
Έγγαμος/η	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,017	0,015	0,267
Θέση εργασίας στον οργανισμό	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)			
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	0,019	0,027	0,490
Ποια η σχέση εργασίας σας;	Μόνιμος (αναφορά)			
	Με σύμβαση	0,013	0,017	0,454
Πόσα χρόνια εργάζεστε;	0-6 έτη (αναφορά)			
	7-10 έτη	0,033	0,027	0,233
	Περισσότερα από 11 έτη	-0,023	0,023	0,319
Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)			
	Μέτρια	-0,003	0,020	0,885
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά αποτελεσματική	-0,007	0,022	0,753
Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)			
	Αρκετά	0,002	0,017	0,903
	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,056	0,019	<b>0,003</b>
Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;	Εξαιρετικά εποικοδομητική (αναφορά)			
	Τυπική/Κακή	0,076	0,026	<b>0,004</b>
	Μέτρια/Καλή	0,021	0,017	0,231
Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,011	0,016	0,510
Work related		-0,001	0,001	0,719
Personal related		0,004	0,002	<b>0,029</b>

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

Η ηλικιακή ομάδα των συμμετεχόντων, ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιευτών, η ποιότητα της συνεργασίας τους με τους άλλους μαιευτές και η βαθμολογία στη διάσταση «Personal related» βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Συγκатаβατική σιωπή». Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες με ηλικία 45-65 έτη έχουν σημαντικά χαμηλότερη βαθμολογία συγκαταβατικής σιωπής σε σχέση με όσους έχουν ηλικία 18-34 έτη.
- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι πιστεύουν ότι οι μαιευτές στο τμήμα τους μπορούν να εκφράσουν πολύ ή πάρα πολύ ελεύθερα τις απόψεις τους έχουν επίσης σημαντικά χαμηλότερη βαθμολογία συγκαταβατικής σιωπής σε σχέση με όσους με όσους θεωρούν ότι οι μαιευτές δεν μπορούν να εκφραστούν καθόλου ή εκφράζονται λίγο ελεύθερα.
- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι έχουν τυπική ή κακή συνεργασία με τους συναδέλφους τους έχουν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία συγκαταβατικής σιωπής σε σχέση με όσους η συνεργασία με τους συναδέλφους είναι εξαιρετικά εποικοδομητική.
- Όσο περισσότερες είναι οι αρνητικές πράξεις στον τομέα «Personal related» στην εργασία τόσο πιο έντονο είναι το φαινόμενο της συγκαταβατικής σιωπής.

*Επισημαίνεται ότι όταν εισήχθησαν στο μοντέλο οι διαστάσεις συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης αντί των διαστάσεων του ερωτηματολογίου αρνητικών πράξεων, μόνο η διάσταση «Συμπεριφορές παρενόχλησης στα επαγγελματικά καθήκοντα» βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα ( $\beta=0,018$ ,  $SE=0,007$  και  $p=0,009$ ) με τη βαθμολογία στη διάσταση «Συγκαταβατική σιωπή», συνεπώς όσο περισσότερες είναι οι συμπεριφορές παρενόχλησης στον τομέα των εργασιακών καθηκόντων τόσο πιο έντονο είναι το φαινόμενο της συγκαταβατικής σιωπής.*

- *Με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Αμυντική σιωπή» προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 28).*

**Πίνακας 28. Πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Αμυντική σιωπή»**

		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
<b>Ηλικιακή ομάδα</b>	18-34 (αναφορά)			
	35-44	-0,043	0,033	0,197
	45-65	-0,076	0,043	0,083
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης</b>	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)			
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	0,011	0,044	0,792
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής	-0,007	0,022	0,762

	εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό/διδασκατορικό τίτλο			
Έγγαμος/η	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,003	0,025	0,907
Θέση εργασίας στον οργανισμό	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)			
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	-0,025	0,045	0,583
Ποια η σχέση εργασίας σας;	Μόνιμος (αναφορά)			
	Με σύμβαση	0,064	0,029	<b>0,027</b>
Πόσα χρόνια εργάζεστε;	0-6 έτη (αναφορά)			
	7-10 έτη	0,065	0,045	0,152
	Περισσότερα από 11 έτη	0,014	0,038	0,709
Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)			
	Μέτρια	0,047	0,033	0,161
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά αποτελεσματική	0,039	0,036	0,270
Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)			
	Αρκετά	-0,026	0,029	0,372
	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,081	0,030	<b>0,009</b>
Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;	Εξαιρετικά εποικοδομητική (αναφορά)			
	Τυπική/Κακή	0,134	0,042	<b>0,002</b>
	Μέτρια/Καλή	0,077	0,028	0,007
Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,042	0,027	0,119
<b>Work related</b>		<b>0,001</b>	<b>0,002</b>	<b>0,870</b>
<b>Personal related</b>		<b>0,008</b>	<b>0,003</b>	<b>0,004</b>

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

Η σχέση εργασίας των συμμετεχόντων με τον οργανισμό, ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιευτών, η ποιότητα της συνεργασίας τους με τους άλλους μαιευτές και η βαθμολογία στη διάσταση «Personal related» βρέθηκαν να συσχετίζονται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Αμυντική σιωπή». Συγκεκριμένα:

- Οι συμμετέχοντες που εργάζονται με σύμβαση έχουν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία αμυντικής σιωπής σε σχέση με όσους έχουν μόνιμη θέση εργασίας.
- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι πιστεύουν ότι οι μαιευτές στο τμήμα τους μπορούν να εκφράσουν πολύ ή πάρα πολύ ελεύθερα τις απόψεις τους έχουν σημαντικά χαμηλότερη βαθμολογία αμυντικής σιωπής σε σχέση με όσους με όσους θεωρούν ότι οι μαιευτές δεν μπορούν να εκφραστούν καθόλου ή εκφράζονται λίγο ελεύθερα.
- Οι συμμετέχοντες οι οποίοι έχουν τυπική ή κακή συνεργασία με τους συναδέλφους τους έχουν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία αμυντικής

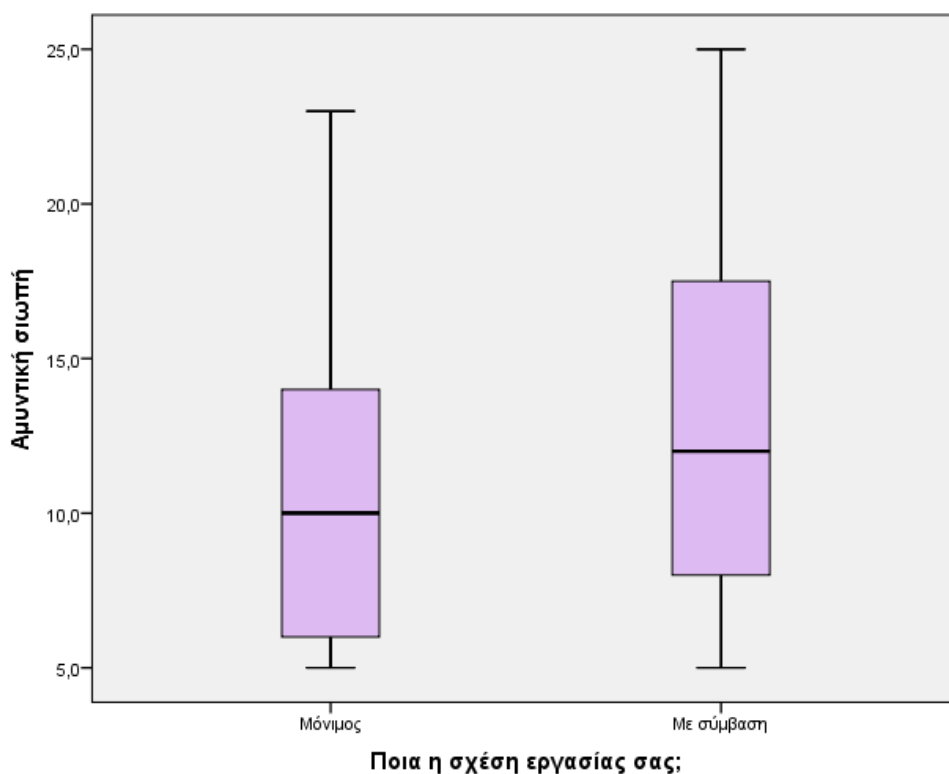


σιωπής σε σχέση με όσους η συνεργασία με τους συναδέλφους είναι εξαιρετικά εποικοδομητική.

- Όσο περισσότερες είναι οι αρνητικές πράξεις στον τομέα «Personal related» στην εργασία τόσο πιο έντονο είναι το φαινόμενο της αμυντικής σιωπής.

*Σημειώνεται πως όταν εισήχθησαν στο μοντέλο οι διαστάσεις συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης αντί των διαστάσεων του ερωτηματολογίου αρνητικών πράξεων, καμία δε βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Αμυντική σιωπή».*

Στο γράφημα 24 που ακολουθεί δίνεται η βαθμολογία στη διάσταση «Αμυντική σιωπή» ανάλογα με τη σχέση εργασίας των συμμετεχόντων με τον οργανισμό.



**Γράφημα 24. Βαθμολογία στη διάσταση «Αμυντική σιωπή» ανάλογα με τη σχέση εργασίας των συμμετεχόντων με τον οργανισμό**

- Με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Συνεργατική σιωπή» προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα (Πίνακας 29).

Πίνακας 29. Πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή τη διάσταση «Συνεργατική σιωπή»

		$\beta^+$	SE <sup>++</sup>	P
Ηλικιακή ομάδα	18-34 (αναφορά)			
	35-44	-0,029	0,022	0,193
	45-65	-0,044	0,028	0,121
Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (αναφορά)			
	Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης	-0,018	0,029	0,535
	Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης	με		
	μεταπτυχιακό/διδακτορικό τίτλο	-0,010	0,015	0,514
Έγγαμος/η	Όχι (αναφορά)			
	Ναι	0,017	0,016	0,291
Θέση εργασίας στον οργανισμό	Μαία/ μαιευτής (αναφορά)			
	Προϊστάμενη μαία/τμήματος	0,048	0,029	0,102
Ποια η σχέση εργασίας σας;	Μόνιμος (αναφορά)			
	Με σύμβαση	0,024	0,019	0,196
Πόσα χρόνια εργάζεστε;	0-6 έτη (αναφορά)			
	7-10 έτη	-0,023	0,030	0,444
	Περισσότερα από 11 έτη	0,022	0,025	0,388
Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η	Εντελώς αναποτελεσματική/Κάτω του μετρίου (αναφορά)			
	Μέτρια	0,064	0,022	<b>0,004</b>
	Άνω του μετρίου/Εξαιρετικά αποτελεσματική	0,088	0,023	<b>&lt;0,001</b>
	Καθόλου/Λίγο (αναφορά)			
Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους	Αρκετά	-0,035	0,019	0,064
	Πολύ/Πάρα πολύ	-0,033	0,020	0,096
Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με τους άλλους μαιευτές;	Εξαιρετικά εποικοδομητική (αναφορά)			
	Τυπική/Κακή	0,035	0,028	0,212
Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα που αφορούν την εργασία σας	Μέτρια/Καλή	-0,017	0,019	0,362
	Όχι (αναφορά)			
Work related	Ναι	-0,009	0,018	0,605
Personal related		-0,002	0,002	0,148
		0,003	0,002	0,093

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

Μόνο η εργασιακή σχέση των συμμετεχόντων με τον/την προϊστάμενο/η βρέθηκε να σχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Συνεργατική σιωπή» και συγκεκριμένα τόσο οι συμμετέχοντες που έχουν μέτρια όσο και όσοι έχουν άνω του μετρίου ή εξαιρετικά αποτελεσματική εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η τους έχουν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία συνεργατικής σιωπής σε σχέση με όσους η σχέση με τον/την προϊστάμενο/η είναι εντελώς αναποτελεσματική ή κάτω του μετρίου.

Σημειώνεται πως όταν εισήχθησαν στο μοντέλο οι διαστάσεις συμπεριφορών εργασιακής παρενόχλησης αντί των διαστάσεων του ερωτηματολογίου αρνητικών

*πράξεων, καμία δε βρέθηκε να συσχετίζεται ανεξάρτητα με τη βαθμολογία στη διάσταση «Συνεργατική σιωπή».*

### **3.7 Συζήτηση**

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης έχει αρχίσει να προσελκύει το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας καθώς τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μια αύξηση των περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους της υγείας, κυρίως στους νέους εργαζόμενους, και το γεγονός αυτό αποτελεί ένα κοινωνικό πρόβλημα που αντικατοπτρίζεται στην ψυχολογία των εργαζομένων (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Οι έρευνες έχουν δείξει ότι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας είναι ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Σύμφωνα με τα τελευταία αποτελέσματα της Έκτης Έρευνας για τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες που πραγματοποιήθηκε το 2015, το 16% των 35.765 εργαζομένων ανέφερε έκθεση σε αρνητική κοινωνική συμπεριφορά (συμπεριλαμβανομένης της βίας, της σωματικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης). Οι Σκανδιναβικές μελέτες μεγάλης κλίμακας έχουν δείξει ότι περίπου το 3-4% του ενεργού πληθυσμού εκτίθεται σε εργασιακή παρενόχληση σε τακτική βάση. Άλλες μελέτες από το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Φινλανδία έχουν αποκαλύψει ποσοστά επιπολασμού περίπου 10%, ενώ στην Αυστρία τα αναφερόμενα αποτελέσματα κυμαίνονταν από 7,8% έως 26%. Η έλλειψη τυποποιημένου ορισμού και μεθοδολογίας που εφαρμόζεται για τη μέτρηση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας συμβάλλει πιθανότατα στη διαφορά στα ποσοστά επιπολασμού μεταξύ χωρών, πληθυσμών και οργανισμών. Τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα εργαλεία για τη μέτρηση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας είναι (1) το ερωτηματολόγιο (LIPT), (2) το ερωτηματολόγιο αρνητικών ενεργειών NAQ-R και (3) η κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης (Zachariadou, 2017).

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκε το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και της οργανωσιακής σιωπής σε 216 μαίες/ μαιευτές που εργάζονται σε δομές υγείας. Αρχικά, διερευνήθηκε κατά πόσο το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία (mobbing) εντοπίζεται στις δομές υγείας που εργάζονται μαίες/ μαιευτές. Σύμφωνα με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων και αφού προηγουμένως έχει παρατεθεί ο ορισμός της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία κατά τον Leymann, το 40,3% από το σύνολο του δείγματος δήλωσε ότι έχει βιώσει

ηθική παρενόχληση στην εργασία τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Σε παρόμοιο ερώτημα αλλά χρησιμοποιώντας ως εργαλείο το ερωτηματολόγιο NAQ-R, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν αν έχουν βιώσει εργασιακή βία τους τελευταίους έξι μήνες. Το αποτέλεσμα είναι ότι το 36,6% έχει βιώσει εργασιακό εκφοβισμό με διαφορετική συχνότητα. Συγκεκριμένα, το 24,1% έχει εκτεθεί σε εργασιακή βία περιστασιακά, το 7,9% έχει υποστεί mobbing τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, το 3,7% τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και το 0,9% έχει βιώσει εκφοβιστικές συμπεριφορές σχεδόν καθημερινά.

Σε έρευνα των Gkagkanteros, Kontodimopoulos et Talias (2022) διερευνήθηκε η ηθική παρενόχληση στην εργασία και κατά πόσο αυτή επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων και την ποιότητα ζωής τους. Η συγκεκριμένη έρευνα έγινε σε ένα δείγμα 343 εργαζομένων στην δημόσια υγεία από πέντε δημόσια νοσοκομεία στην Αθήνα χρησιμοποιώντας την ελληνική έκδοση του Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT). Το αποτέλεσμα ήταν ότι από το 37,5% των εργαζομένων που ανέφεραν ότι είχαν βιώσει mobbing, το 22,7% δεχόταν εκφοβισμό καθημερινά και το 49,2% σχεδόν καθημερινά. Επιπλέον, το 66,7% δέχθηκε εκφοβισμό από συναδέλφους του ίδιου βαθμού, ενώ το 58,7% ήταν από ανώτερους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φαίνεται να είναι σύμφωνα με την μελέτη των Gkagkanteros, Kontodimopoulos et Talias (2022) αν και αυτή διενεργήθηκε σε μεγαλύτερο δείγμα και περιλαμβάνοντας περισσότερα επαγγέλματα υγείας όπως των γιατρών, των νοσηλευτών, του διοικητικού και τεχνικού προσωπικού. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με αυτή των Gkagkanteros, Kontodimopoulos et Talias (2022), διαφοροποιούνται ως προς την συχνότητα που δήλωσαν όσοι υπέστησαν εργασιακή βία σε καθημερινή βάση που είναι σαφώς μεγαλύτερο στην έρευνα των Gkagkanteros, Kontodimopoulos et Talias (2022). Επίσης, σε έρευνα των Niedhammer et al (2009), το 76,4% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι δέχτηκαν εργασιακό εκφοβισμό.

Στην παρούσα έρευνα και με τα δύο ερωτηματολόγια, τόσο με το LIPT, όσο και το NAQ-R, το ποσοστό των μαιών/ μαιευτών που φαίνεται να έχει βιώσει εργασιακό εκφοβισμό είναι κατά προσέγγιση το 40% του πληθυσμού μελέτης. Επίσης, το 59,3% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν υπάρξει μάρτυρες ψυχολογικής βίας εναντίον άλλων εργαζομένων στον ίδιο εργασιακό χώρο. Άρα, ένας στους δύο από το δείγμα έχουν βρεθεί μάρτυρες περιστατικών mobbing, γεγονός που ίσως δείχνει, ότι το

ποσοστό της εργασιακής βίας να είναι μεγαλύτερο στον χώρο της μαιευτικής από αυτόν που αρχικά έχει δηλωθεί από τους συμμετέχοντες.

Στην συνέχεια στην παρούσα έρευνα, διερευνήθηκαν οι πιο συχνές αρνητικές συμπεριφορές με τις οποίες ήρθαν αντιμέτωποι όσοι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό (N=131). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι πιο συχνές αρνητικές συμπεριφορές σχετικές με την εργασία ήταν ότι τους παρενοχλούν γράφοντας σημειώματα (σε ποσοστό 80,2% των συμμετεχόντων) και ότι τους μιλούν υψώνοντας την φωνή τους (σε ποσοστό 48,9%). Στην πορεία, διερευνήθηκαν οι πιο συχνές αρνητικές συμπεριφορές που σχετίζονται με τις κοινωνικές επαφές και την προσωπικότητα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 29,8% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τους αγνοούν επιδεικτικά και το 29% ότι δε τους απευθύνουν το λόγο. Σχετικά με τις πιο συχνές αρνητικές συμπεριφορές οι οποίες σχετίζονται με τα επαγγελματικά καθήκοντα, το 35,9% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι τους ανατίθενται καθήκοντα/εργασίες κατώτερες των δυνατοτήτων τους και το 25,2% ότι τους ανατίθενται καθήκοντα χωρίς ενδιαφέρον. Ακόμα, διερευνήθηκαν τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στην προσωπική τους φήμη. Το 45,8% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι μιλούν άσχημα για αυτούς πίσω από την πλάτη τους, το 38,9% ότι κρίνουν με άδικο τρόπο τη δουλειά τους και το 30,5% ότι διαδίδουν ψεύτικες φήμες για αυτούς. Τέλος, διερευνήθηκαν τα ποσοστά των συμμετεχόντων που είχαν πέσει θύματα συμπεριφορών παρενόχλησης σε ότι αφορά στη σωματική τους υγεία. Το 15,3% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι παρότι έχουν προβλήματα υγείας, τους αναγκάζουν να κάνουν εργασίες επιβλαβείς για την υγεία τους και το 8,4% ότι χρησιμοποιούν ήπιες μορφές βίας για να τους νουθετήσουν.

Στην έρευνα των Zachariadou et al. (2017), διερευνήθηκε ο επιπολασμός του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και τις μορφές της εργασιακής βίας. Η έρευνα έγινε σε εργαζομένους στον δημόσιο τομέα υγείας στην Κύπρο χρησιμοποιώντας την ελληνική έκδοση του ερωτηματολογίου LIPT. Το δείγμα αποτέλεσαν 403 επαγγελματίες υγείας, εκ των οποίων οι 135 εργαζόμενοι, δηλαδή σε ποσοστό 45,6% δήλωσαν ότι εκτέθηκαν σε μία τουλάχιστον εκφοβιστική συμπεριφορά τους προηγούμενους δώδεκα μήνες. Οι πιο κοινές μορφές βίας που εντοπίστηκαν στην έρευνα των Zachariadou et al., από όλες τις κατηγορίες, ήταν οι εξής : «σας διακόπτουν συχνά όταν μιλάτε» (17,2%), «σας αναθέτουν συνεχώς νέα

καθήκοντα» (13,5%), «μιλάνε άσχημα για εσάς όταν δεν είσαστε παρόν» (11,8%), και «διαδίδουν ψευδείς φήμες για εσάς» (10,5%) (Zachariadou et al., 2017). Η παρούσα έρευνα με αυτή των Zachariadou et al., είναι σύμφωνη ως προς τις εξής αρνητικές συμπεριφορές: «μιλάνε άσχημα για εσάς όταν δεν είστε παρών» και «διαδίδουν ψευδείς φήμες» με ποσοστά μεγαλύτερα στην παρούσα έρευνα. Επίσης, σε άλλες έρευνες όπως του Salin (2001), οι ερωτηθέντες δήλωσαν ως προς τις εχθρικές συμπεριφορές με τις οποίες ήρθαν συχνότερα αντιμέτωποι ήταν ότι τους ανατέθηκαν καθήκοντα κατώτερα των δυνατοτήτων τους (13,7%), ότι τους ανατέθηκαν εργασίες με αδύνατους στόχους και προθεσμίες (5,3%) και ότι αγνοούνταν (2,1%).

Στην συνέχεια της παρούσας έρευνας, διερευνήθηκε ποιοι είναι συνήθως οι δράστες του mobbing, πόσοι σε αριθμό ήταν οι δράστες, ποιο το φύλο των δραστών, ποια η χρονική διάρκεια του mobbing για αυτούς που βίωσαν τέτοια περιστατικά και αν εξακολουθούν να βιώνουν ως σήμερα παρόμοιες καταστάσεις. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (68,2%) δήλωσαν πως είχαν εναντίον τους εκείνη την περίοδο τον προϊστάμενό τους ή συναδέλφους σε ανώτερη ιεραρχική θέση από την δική τους. Επίσης το 26,6% δήλωσαν πως είχαν 2 άτομα εναντίον τους εκείνη την περίοδο και το 68,8% ότι επρόκειτο για γυναίκες. Το 38% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι αντιμετώπιζαν τις καταστάσεις αυτές σπάνια ενώ το 9,3% τις αντιμετώπιζε σχεδόν κάθε μέρα. Επιπροσθέτως το 11,9% δήλωσαν ότι ήταν αντιμέτωποι με αυτές τις καταστάσεις για 2 χρόνια και ότι το 50,9% ότι τις αντιμετωπίζει μέχρι και σήμερα.

Στην περιγραφική μελέτη των Farrell & Shafiei (2012), διερευνήθηκε ο εργασιακός εκφοβισμός τόσο στο νοσηλευτικό όσο και στο μαιευτικό προσωπικό. Η έρευνα έγινε μέσω του Συλλόγου Νοσηλευτών της Βικτώριας (Nurses Board of Victoria NBV), όπου εστάλησαν τα ερωτηματολόγια και συμμετείχαν 1495 εγγεγραμμένες νοσηλεύτριες/τες και μαίες/τες. Το 32% απάντησαν θετικά ότι είχαν μία τουλάχιστον εμπειρία εργασιακού εκφοβισμού. Οι συνάδελφοι (56%), οι διευθυντές/προϊστάμενοι (50%), οι γιατροί (23%) και οι διοικητικοί υπάλληλοι (10%), με αυτή τη σειρά, ήταν οι συχνότερα πιθανοί δράστες. Αποτελεί ενδιαφέρον ότι το 6% των θυμάτων ανέφεραν ότι και υφιστάμενοι υπάλληλοι τους είχαν εκφοβίσει. Επίσης, το προφίλ των δραστών ήταν συνήθως γυναίκες άνω των 40 ετών (Farrell & Shafiei , 2012).

Εν συνεχεία, στην παρούσα έρευνα έγινε συσχέτιση των δύο φαινομένων, δηλαδή της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και της οργανωσιακής σιωπής. Από τα αποτελέσματα διαπιστώθηκε ότι οι μαίες επιλέγουν να υιοθετούν την συνεργατική σιωπή (μέση τιμή  $SD = 18,3$ ). Αντιστοιχεί το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας με την έρευνα της Μουσθενιώτη (2020) που έγινε η αντίστοιχη μελέτη σε νοσηλευτές στην οποία το αποτέλεσμα ανέδειξε ότι και οι νοσηλευτές στην πλειονότητά τους επιλέγουν την συνεργατική σιωπή (σε ποσοστό 71%). Οι μαίες, ωστόσο, φαίνεται να επιλέγουν την αμυντική σιωπή και την συγκαταβατική σιωπή, όταν δέχονται εχθρικές συμπεριφορές στην εργασία και κυρίως συμπεριφορές που σχετίζονται με προσωπικό χαρακτήρα επίθεσης. Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι όσο μεγαλύτερη είναι η συχνότητα των αρνητικών πράξεων στον χώρο της εργασίας, τόσο πιο έντονη είναι η συγκαταβατική σιωπή και η αμυντική σιωπή. Ενώ, οι μαίες επιλέγουν την συνεργατική σιωπή όταν είναι λιγότερο συχνή η εχθρική στάση των εργαζομένων μεταξύ τους.

Όσον αφορά τις διαστάσεις της οργανωσιακής σιωπής και τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα, βρέθηκε ότι οι μαίες σε ηλικία 45 ετών και άνω δεν υιοθετούν σε μεγάλο βαθμό την συγκαταβατική σιωπή, σε αντίθεση με μαίες σε νεαρότερη ηλικία (18 με 34 ετών). Στην μελέτη των Yang et al. (2022), διερευνήθηκαν οι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην οργανωσιακή σιωπή σε νοσηλευτές στην Κίνα. Από όλα τα δημογραφικά στοιχεία που αναλύθηκαν στην έρευνα των Yang et al. (2022), η ηλικία και το φύλο δεν ήταν στατιστικά σημαντικές σε αυτή τη μελέτη. Ωστόσο προηγούμενες μελέτες έχουν αναδείξει ότι υπήρχε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας των νοσηλευτών και της οργανωσιακής σιωπής. Για παράδειγμα, οι Alheet (2019) και Hall et al. (2018) ανέφεραν ότι η ηλικιακή ομάδα κάτω των 25 ετών ήταν πιο πιθανό να παραμένει σιωπηλή στον οργανισμό. Φαίνεται, λοιπόν, το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας να είναι σύμφωνο με τις παραπάνω μελέτες, αν και η ηλικία εντοπίζεται σε περισσότερο νεότερες ηλικίες <25 ετών, ενώ στην παρούσα έρευνα το ηλικιακό εύρος είναι 18 με 34 ετών.

Άλλο δημογραφικό στοιχείο που είχε θετική συσχέτιση με τις διαστάσεις της οργανωσιακής σιωπής και συγκεκριμένα με την αμυντική σιωπή, ήταν όσες μαίες/μαιευτές εργάζονται με συμβάσεις και δεν είναι μόνιμο προσωπικό στα νοσοκομεία. Συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι οι μαίες που εργάζονται με σύμβαση στον οργανισμό

έχουν σημαντικά υψηλότερη βαθμολογία αμυντικής σιωπής σε σχέση με τις μαίες που έχουν μόνιμη θέση εργασίας. Σε αντίθεση έρχεται το αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας με αυτή των Yang et al. (2022). Στην έρευνα των Yang et al. (2022), υπήρξε σημαντική επίδραση στην οργανωσιακή σιωπή των νοσηλευτών στην Κίνα ως προς το εργασιακό καθεστώς. Οι συμβασιούχοι νοσηλευτές εξέφραζαν ενεργά τις απόψεις τους επειδή ανησυχούσαν για τη σταθερότητα και τη μονιμότητα της δουλειάς τους και ήλπιζαν να τους αναγνωρίσουν. Ωστόσο, οι μόνιμοι νοσηλευτές απολάμβαναν μεγαλύτερη ασφάλεια εργασίας, γεγονός που συνέβαλε σε υψηλό επίπεδο οργανωσιακής σιωπής στη νοσηλευτική πρακτική τους.

Επιπλέον, ο βαθμός ελευθερίας έκφρασης των μαιών/ μαιευτών και η ποιότητα της συνεργασίας τους με τους άλλους μαιευτές φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά τις διαστάσεις της οργανωσιακής σιωπής και κυρίως αυτή της συγκαταβατικής σιωπής και της αμυντικής σιωπής. Συγκεκριμένα, οι μαίες/ μαιευτές που δεν μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους, φαίνεται να επιλέγουν την συγκαταβατική σιωπή και την αμυντική σιωπή. Επίσης, οι μαίες που έχουν κακή συνεργασία ή τυπική με τους άλλους μαιευτές, φαίνεται να επιλέγουν την συγκαταβατική σιωπή και την αμυντική σιωπή. Αντίστοιχα είναι και τα αποτελέσματα της έρευνας της Μουσθενιώτη (2020), καθώς οι νοσηλευτές που δεν εκφράζονται ελεύθερα ή η ποιότητα σχέσεων με τους άλλους νοσηλευτές δεν είναι καλή, επιλέγουν την αμυντική και την συγκαταβατική σιωπή. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με τα αποτελέσματα προηγούμενων εμπειρικών μελετών (Morrison & Milliken, 2000; Dedahanov, Lee & Rhee, 2016).

Από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φαίνεται ότι συνεργατική σιωπή επιλέγουν οι μαίες που έχουν καλή εργασιακή σχέση με τους προϊσταμένους τους. Αντίστοιχο είναι το αποτέλεσμα μελέτης των Erkutlu και Chafra (2018), οι οποίοι πρότειναν ότι μια καλή σχέση μεταξύ των προϊσταμένων και των υπαλλήλων τους μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συνέπειας στα λόγια και τις πράξεις, η οποία δημιουργεί ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης, ελαχιστοποιώντας τα περιστατικά σιωπής στο χώρο εργασίας.

Ως προς την διάσταση της σιωπής, την συνεργατική. Σύμφωνα με το θεωρητικό μέρος, συνεργατική σιωπή θεωρείται όταν ένας εργαζόμενος επιλέγει να αποσιωπήσει ιδέες, πληροφορίες και γεγονότα σχετικά με την εργασία με σκοπό την προστασία



άλλων συναδέλφων ή του οργανισμού. Είναι αλτρουιστικό το κίνητρο της συνεργατικής σιωπής (Van Dyne et al., 2003). Τα αποτελέσματα στην παρούσα μελέτη σχετικά με την συνεργατική σιωπή, δείχνουν ότι η στάση των μαίων/μαιοτών είναι περισσότερο θετική. Συγκεκριμένα, οι μαίες/μαιοτές στην πλειοψηφία επιλέγουν να αποσιωπούν εμπιστευτικές πληροφορίες για να ενθαρρυνθεί ένα πνεύμα καλής συνεργασίας με τους άλλους εργαζομένους. Στην ερώτηση αν οι μαίες/μαιοτές διαφυλάττουν εσωτερικές πληροφορίες για το όφελος του οργανισμού που εργάζονται είναι περισσότερο θετική η στάση τους. Στην περίπτωση όμως που δέχονται πίεση να αποκαλύψουν εμπιστευτικές πληροφορίες φαίνεται να διατηρούν περισσότερο μία πιο ουδέτερη στάση. Τέλος, οι μαίες/μαιοτές αρνούνται να διαρρεύσουν πληροφορίες που μπορεί να βλάψουν το τμήμα στο οποίο εργάζονται.

Στην Ελλάδα τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της οργανωσιακής σιωπής δεν έχουν μελετηθεί εκτενώς, ούτε μονωμένα, ούτε σε συσχέτιση μεταξύ τους, και ιδιαίτερα στο μαιοτικό προσωπικό, με αποτέλεσμα να μην αντιμετωπίζονται επαρκώς. Τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού και της οργανωσιακής σιωπής μπορεί να οδηγήσουν, βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας, στη μείωση του αισθήματος των εργαζομένων ότι ανήκουν κάπου και με αυτό τον τρόπο επηρεάζουν την απόδοσή τους και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού και κατ'επέκταση την ποιότητα της παρεχόμενης φροντίδας υγείας εφόσον πρόκειται για δομές υγείας (Zapf, Knorz & Kulla, 1996; Dedahanov, Lee & Rhee, 2016; Elçi, et al., 2014).

## ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Alkorashy, H. A., & Al Moalad, F. B. (2016). Workplace violence against nursing staff in a Saudi university hospital. *International nursing review*, 63(2), 226–232. <https://doi.org/10.1111/inr.12242>
- Akar, N. Y. , Anafarta, N. & Sarvan, F. (2011). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study . *Ege Academic Review* , 11 (1) , 179-191 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39884/473404>
- Aquino, K., & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspective. *Annual Review of Psychology*, 60, 717–741. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163703>
- Alparslam, A. M., Ali, C., & Erdem, R., (2015). Reasons for Employee Silence Behavior Developing and Validating a Scale for Nurses. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* , vol.18, no.2, 183-204
- Alheet, A., F. (2019). The impact of organizational silence causal factors on self-efficacy of health center employees in the Jordanian capital city (Amman), *Academy of Strategic Management Journal*, vol. 18, no. 3, pp. 1–13.
- Allen, M. M. C. (n.d.). *Hirschman and voice*. Handbook of Research on Employee Voice, 36–51. <https://doi.org/10.4337/9780857939272.00010>
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Bennett, M. M., & Watson, C. P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress*, 24(2), 140–158. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.489635>
- Banerjee, A., & Somanathan, R. (2001). A Simple Model of Voice. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 189–227. doi:10.1162/003355301556383
- Bagheri, G., Zarei, R., & Aeen, M.N. (2012). *Organizational Silence* (Basic Concepts and Its Development Factors).

- Brinsfield, C. T. (2014). Employee voice and silence in organizational behavior. In A. Wilkinson, J. Donaghey, T. Dundon, & R. B. Freeman (Eds.), *Handbook of research on employee voice* (pp. 114–131). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857939272.00015>
- Bryson, A., Charlwood, A., & Forth, J. (2006). Worker voice, managerial response and labour productivity: an empirical investigation. *Industrial Relations Journal*, 37(5), 438–455. doi:10.1111/j.1468-2338.2006.00414.x
- Beheshtifar, M., Borhani, H., & Moghadam, M.N. (2012). Destructive Role of Employee Silence in Organizational Success. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 02, 275-282.
- Budd, J. W., Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. *Human Relations*, 63(3), 303–310. doi:10.1177/0018726709348938
- Chou, S. Y. & Chang, T. (2020). Feeling Capable and Worthy? Impact of Employee Silence on Self-Concept: Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviors. *Psychological Reports*, 003329412090184. doi:10.1177/0033294120901845
- Cogenli, M. Z., & Barli, O. (2013). The Exposure of Psychological Violence (Mobbing) in Universities and an Application to the Academicians. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 1174–1178. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10
- Cornoiu, T. S., & Gyorgy, M. (2013). Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78, 708–712. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.380>
- Cantey, S. W. (2012). "Vertical Violence and the Student Nurse: Is This Toxic for Professional Identity Development?". (Thesis, University of Southern Mississippi). Available: <https://aquila.usm.edu/dissertations/694>
- Caponecchia, C., & Wyatt, A. (2011). *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees*. Routledge/Taylor & Francis Group.

- Çaylak, E., & Altuntaş, S. (2016). Organizational Silence Among Nurses. *Journal of Nursing Research, 1*. doi:10.1097/jnr.000000000000139
- Cole, D. A., Bersick, E., Skarbek, A., Cummins, K., Dugan, K., & Grantoza, R. (2019). The courage to speak out: A study describing nurses' attitudes to report unsafe practices in patient care. *Journal of nursing management, 27*(6), 1176–1181. <https://doi.org/10.1111/jonm.12789>
- Da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *Journal of interpersonal violence, 34*(13), 2797–2812. <https://doi.org/10.1177/0886260516662850>
- Dilek, Y., & Aytolan, Y. (2008). Development and psychometric evaluation of workplace psychologically violent behaviours instrument. *Journal of Clinical Nursing, 17*(10), 1361–1370. doi:10.1111/j.1365-2702.2007.02262.x
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences. *The Family Journal, 15*(4), 398–404. doi:10.1177/1066480707305069
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2004). The meanings and purpose of employee voice. *The International Journal of Human Resource Management, 15*(6), 1149–1170. doi:10.1080/095851904100016773359
- Dundon, T., Wilkinson, A., Marchington, M., & Ackers, P. (2005). The management of voice in non-union organisations: managers' perspectives. *Employee Relations, 27*(3), 307–319. doi:10.1108/01425450510591620
- Demirtaş, Z. (2018). The relationships between organizational values, job satisfaction, organizational silence and affective commitment. *Eur J Educ Stud; 4*(11):108-125
- De los Santos, J. A. A., Rosales, R. A., Falguera, C. C., Firmo, C. N., Tsaras, K., & Labrague, L. J. (2020). Impact of organizational silence and favoritism on nurse's work outcomes and psychological well-being. *Nursing Forum*. doi:10.1111/nuf.12496

- Dong, X. T. & Chung, Y. W. (2020). The Mediating Effect of Perceived Stress and Moderating Effect of Trust for the Relationship Between Employee Silence and Behavioral Outcomes. *Psychological Reports*, 003329412094291. doi:10.1177/0033294120942914
- Dedahanov, A. T., & Rhee, J. (2015). Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. *Management Decision*, 53(8), 1843–1857. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0041>
- Dedahanov, A.T., Lee, D.H., & Rhee, J. (2016). Silence as a mediator between organizational factors and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (8), 1251 – 1264.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, vol.20, pgs.16-27. <http://dx.doi.org/10.1108/01437729910268588>
- European Union. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Further information can be found on the Foundation website at [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2019). Leader's integrity and employee silence in healthcare organizations. *Leadership in health services (Bradford, England)*, 32(3), 419–434. <https://doi.org/10.1108/LHS-03-2018-0021>
- Eriguc, G., Ozer, O., Turac, I. S., & Songur, C., (2014). The Causes and Effects of the Organizational Silence On which Issues the Nurses Remain Silent. *International Journal of Management Economics and Business*, vol.10, 131-153.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and Harassment in the Workplace*. Edition 3rd . United States of America: CRC press.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2019). Leader's integrity and employee silence in healthcare organizations. *Leadership in health services (Bradford, England)*, 32(3), 419–434. <https://doi.org/10.1108/LHS-03-2018-0021>
- Farrell G. A. (2001). From tall poppies to squashed weeds\*: why don't nurses pull together more?. *Journal of advanced nursing*, 35(1), 26–33. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01802.x>
- Farrell, G. A., & Shafiei, T. (2012). Workplace aggression, including bullying in nursing and midwifery: a descriptive survey (the SWAB study). *International journal of nursing studies*, 49(11), 1423–1431. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.06.007>
- Gulin,W.(2019).Mobbing in the Workplace-Causes and Consequences. 21st Century Pedagogy,3(1) 14-19. <https://doi.org/10.2478/ped21-2019-0002>
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *The Cochrane database of systematic reviews*, 1(1), CD009778. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Letzel, S., Hegewald, J., Wagner, M., Wild, P. S., ... Seidler, A. (2015). Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 137–146. doi:10.1007/s00420-015-1058-6
- Georgakopoulos, A., Wilkin, L., & Kent, B. (2011). Workplace Bullying: A Complex Problem in Contemporary Organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (3), 1-20. Retrieved from: [https://nsuworks.nova.edu/shss\\_facarticles/303](https://nsuworks.nova.edu/shss_facarticles/303)
- Gkagkanteros, A., Kontodimopoulos, N., & Talias, M. A. (2022). Does bullying in the hospital affect the health-related quality of life of health professionals?. *Work (Reading, Mass.)*, 73(1), 263–272. <https://doi.org/10.3233/WOR-210306>
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O. A. & Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating

- role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219–230.
- Gollan, P. J. (2005). Silent voices: representation at the Eurotunnel call centre. *Personnel Review*, 34(4), 423–450. doi:10.1108/00483480510599761
- Hall, N., Klein, V., Betts, K., & DeRanieri, J. (2018). Speaking up: Fostering "silence breaking" through leadership. *Nursing management*, 49(6), 51–53. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000533774.22167.f2>
- Hirigoyen, M.F. (2001). *Ηθική Παρενόχληση στον χώρο της εργασίας*. Αθήνα : Εκδόσεις Πατάκης.
- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational Silence and Hidden Threats to Patient Safety. *Health Services Research*, 41(4p2), 1539–1554. doi:10.1111/j.1475-6773.2006.00564.x
- Harvey, J. B. (1974). The Abilene paradox: The management of agreement. *Organizational Dynamics*, 3(1), 63–80. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(74\)90005-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(74)90005-9)
- Harvey, Jerry B. (1996). *The Abilene Paradox and Other Meditations on Management (paperback)*. San Francisco: Jossey-Bass. [ISBN 0-7879-0277-2](https://www.josseybass.com/ISBN-0-7879-0277-2)
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. (Α. Σιγάλα μετάφρ.). Αθήνα: Πατάκη. (το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε 1998)
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2009). Leadership Styles as Predictors of Self-reported and Observed Workplace Bullying. *British Journal of Management*. doi:10.1111/j.1467-8551.2009.00664.x
- Hirigoyen, M. F. (2013). *Ηθική Παρενόχληση: Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*. Αθήνα: Πατάκης. (το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε 1998).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Imran, M., Iqbal, J., Fatima, T., Iqbal, S., Jamal, W., & Nawaz, M. (2022). Why do I contribute to organizational learning when I am ostracized? A moderated mediation analysis. *Journal of Management & Organization*, 28(2), 261-282. doi:10.1017/jmo.2019.70
- Johnson S. L. (2009). International perspectives on workplace bullying among nurses: a review. *International nursing review*, 56(1), 34–40. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00679.x>
- Jenkins, M. F., (2011). *Workplace Bullying: The Perceptions of the Target, the Alleged Perpetrator and the HR Professional. Integrating Stakeholders Voices to Improve Practice and Outcomes*. (Thesis, University of Adelaide). <https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/68744/8/02whole.pdf>
- Jahangir, M.N., & Abdullah, M. (2017). A Review of Organizational Silence antecedents and its impact on Job Attitudes.
- Kemp V. (2014). Antecedents, consequences and interventions for workplace bullying. *Current opinion in psychiatry*, 27(5), 364–368. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000084>
- Khoo S. (2010). Academic mobbing: hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician : the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61–67.
- Knoll, M., & van Dick, R. (2012). Do I Hear the Whistle...? A First Attempt to Measure Four Forms of Employee Silence and Their Correlates. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 349–362. doi:10.1007/s10551-012-1308-4
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Longo, J., & Sherman, R. O. (2007). Leveling horizontal violence. *Nursing management*, 38(3),34–51. <https://doi.org/10.1097/01.numa.0000262925.77680.e0>



- Linton, D. K., & Power, J. L. (2013). The personality traits of workplace bullies are often shared by their victims: Is there a dark side to victims? *Personality and Individual Differences*, 54(6), 738–743. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.11.026>
- Lamontagne, A. D., Keegel, T., Louie, A. M., Ostry, A., & Landsbergis, P. A. (2007). A systematic review of the job-stress intervention evaluation literature, 1990-2005. *International journal of occupational and environmental health*, 13(3), 268–280. <https://doi.org/10.1179/oeh.2007.13.3.268>
- Lavelle, J., Gunnigle, P., & McDonnell, A. (2010). Patterning employee voice in multinational companies. *Human Relations*, 63(3), 395–418. doi:10.1177/0018726709348935
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251–275. doi:10.1080/13594329608414858
- Liang, J., Farh, C. I. C., & Farh, J.-L. (2012). Psychological Antecedents of Promotive and Prohibitive Voice: A Two-Wave Examination. *Academy of Management Journal*, 55(1), 71–92. doi:10.5465/amj.2010.0176
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. (2020). Association between nurse and hospital characteristics and organizational silence behaviors in nurses: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. doi:10.1111/jonm.13101
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1 (1), 173–197
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706–725. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735–753. doi:10.1891/088667007782793174

- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59–68. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2007.00602.x>
- McKenna, B. G., Smith, N. A., Poole, S. J., & Coverdale, J. H. (2003). Horizontal violence: experiences of Registered Nurses in their first year of practice. *Journal of advanced nursing*, 42(1), 90–96. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02583.x>
- MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M., & Cronkhite, M. (2010). Workplace Bullying in Health Care Affects the Meaning of Work. *Qualitative Health Research*, 20(8), 1128–1141. doi:10.1177/1049732310369804
- Milliken, F. J., Morrison, E. W. & Hewlin, P. F. (2003). Choosing to stay silent at work: What employees don't speak about and why. *Journal of Management Inquiry*, 40, 1453–1476.
- Morrow, K. J., Gustavson, A. M., & Jones, J. (2016). *Speaking up behaviours (safety voices) of healthcare workers: A metasynthesis of qualitative research studies*. *International Journal of Nursing Studies*, 64, 42–51. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.09.01
- Martinez, W., Etchegaray, J. M., Thomas, E. J., Hickson, G. B., Lehmann, L. S., Schleyer, A. M., ... Bell, S. K. (2015). “Speaking up” about patient safety concerns and unprofessional behaviour among residents: validation of two scales. *BMJ Quality & Safety*, 24(11), 671–680. doi:10.1136/bmjqs-2015-004253
- Nikolić, D., & Višnjić, A. (2020). Mobbing and Violence at Work as Hidden Stressors and Work Ability Among Emergency Medical Doctors in Serbia. *Medicina (Kaunas, Lithuania)*, 56(1), 31. <https://doi.org/10.3390/medicina56010031>
- Noelle-Neumann, E. (1974). The spiral of silence a theory of public opinion. *Journal of Communication*, 24 (2), 43–51.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., & Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: Findings from a large scale cross-

- sectional survey in the French working population. *Sleep: Journal of Sleep and Sleep Disorders Research*, 32(9), 1211–1219. <https://doi.org/10.1093/sleep/32.9.1211>
- Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2006). La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le « Leymann Inventory of Psychological Terror » (LIPT). *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 54(3), 245–262. doi:10.1016/s0398-7620(06)767
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: escalated incivility. *Ivey Business Journal Online*, 68:(16). Retrieved from: [https://www.stoppestennu.nl/sites/default/files/uploads/workplace\\_bullying-\\_escalated\\_incivility.pdf](https://www.stoppestennu.nl/sites/default/files/uploads/workplace_bullying-_escalated_incivility.pdf)
- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2011). The role of silence on employees' attitudes “the day after” a merger. *Personnel Review*, 40(6), 723–741. doi:10.1108/00483481111169652
- Öztunç, G. (2006). Examination of Incidents of Workplace Verbal Abuse Against Nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 21(4), 360–365. doi:10.1097/00001786-200610000-00014
- Ozturk, H., Sokmen, S., Yilmaz, F., & Cilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20(9), 435–442. doi:10.1111/j.1745-7599.2008.00347.x
- Okuyama, A., Wagner, C., & Bijnen, B. (2014). Speaking up for patient safety by hospital-based health care professionals: a literature review. *BMC health services research*, 14, 61. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-61>
- Poilpot-Rocaboy, G. (2006). Bullying in the workplace: a proposed model for understanding the psychological harassment process. *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(2). <https://link.gale.com/apps/doc/A168632028/AONE?u=google scholar&sid=bookmark-AONE&xid=c2ec6d9a>

- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Pinder, C. C., & Harlos, K. P. (n.d.). Employee silence: Quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 331–369. doi:10.1016/s0742-7301(01)20007-3
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2009). Integrity and leadership: A multi-level conceptual framework. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 405–420. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.008>
- Rosen, S. & Tesser, A. (1970). On reluctance to communicate undesirable information: The MUM effect. *Sociometry*, 33 (3), 253–263.
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2017). Linking Workplace Bullying and Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Contract Violation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1), 42–71. <https://doi.org/10.1177/2322093717704732>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, 47(1), 226–256. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0071>
- Rikos N, Telli D, Hatzinikolaou A, Mantikou D, Rovithis M, Fourmouzi M, et al. (2022). Nurses' exposure to verbal abuse at a university hospital in Crete, Greece. *Nursing Practice Today*. 9(1):71-78. <https://doi.org/10.18502/npt.v9i1.7334>
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441. <https://doi.org/10.1080/13594320143000771>
- Simons, T., Friedman, R., Liu, L. A., & McLean Parks, J. (2007). Racial differences in sensitivity to behavioral integrity: Attitudinal consequences, in-group effects, and "trickle down" among Black and non-Black employees. *Journal*

of *Applied Psychology*, 92(3), 650–665. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.650>

- Stanley, K. M., Martin, M. M., Nemeth, L. S., Michel, Y., & Welton, J. M. (2007). Examining lateral violence in the nursing workforce. *Issues in mental health nursing*, 28(11), 1247–1265. <https://doi.org/10.1080/01612840701651470>
- Shojaie, S., Matin, H. Z., & Barani, G. (2011). Analyzing the Infrastructures of Organizational Silence and Ways to Get Rid of It. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1731–1735. doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.334
- Tatar, Z. B., & Yüksel, Ş. (2019). Mobbing at Workplace -Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms. *Noro psikiyatri arsivi*, 56(1), 57–62. <https://doi.org/10.29399/npa.22924>
- Tong, M., Schwendimann, R., & Zúñiga, F. (2017). Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *International journal of nursing studies*, 66, 72–81. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.12.005>
- Trujillo Flores, M. M., Rivas Tovar, L. A. & Vilchis, F. L. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59(1), 195–228. doi:10.1016/s0186-1042(14)712
- Taylor R. (2016). Nurses' Perceptions of Horizontal Violence. *Global qualitative nursing research*, 3, 2333393616641002. <https://doi.org/10.1177/2333393616641002>
- Tangirala, S. & Ramanujam, R. (2008). Employee silence on critical work issues: The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 61(1), 37–68.
- Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621–640. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0559>

- Um-e-Rubbab, & Naqvi, S. M. M. R. (2020). Employee voice behavior as a critical factor for organizational sustainability in the telecommunications industry. *PLoS ONE*, *15*(9), Article e0238451. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238451>
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation. *Employee Relations*, *27*(5), 441–458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International journal of environmental research and public health*, *17*(8), 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>
- Vessey, J. A., Demarco, R., & Difazio, R. (2010). Bullying, Harassment, and Horizontal Violence in the Nursing Workforce . The State of the Science. *Annual Review of Nursing Research*, *28*(1), 133–157. doi:10.1891/0739-6686.28.133
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, *40*(6), 1359–1392. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00384>
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, *41*(1), 108–119. doi:10.2307/256902
- Vrbnjak, D., Denieffe, S., O'Gorman, C., & Pajnkihar, M. (2016). Barriers to reporting medication errors and near misses among nurses: A systematic review. *International journal of nursing studies*, *63*, 162–178. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.019>
- Wood, G., Croucher, R., Brewster, C., Collings, D. G., & Brookes, M. (2009). Varieties of Firm: Complementarity and Bounded Diversity. *Journal of Economic Issues*, *43*(1), 239–258. doi:10.2753/jei0021-3624430111
- Woelfle, C. Y., & McCaffrey, R. (2007). Nurse on nurse. *Nursing forum*, *42*(3), 123–131. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2007.00076.x>

- Wilkinson, A., & Wood, G. (2012). Institutions and Employment Relations: The State of the Art. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51, 373–388. doi:10.1111/j.1468-232x.2012.00683.x
- Xu, A. J., Loi, R., & Lam, L. W. (2015). The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader–member exchange interact to influence employee silence. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 763–774. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.03.002>
- Yang, J., Yang, H., & Wang, B. (2022). Organizational Silence among Hospital Nurses in China: A Cross-Sectional Study. *BioMed research international*, 2022, 9138644. <https://doi.org/10.1155/2022/9138644>
- Yurdakul, M., Beşen, M. A., & Erdoğan, S. (2016). The organisational silence of midwives and nurses: reasons and results. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 686–694. doi:10.1111/jonm.12374
- Yalçın, B., & Baykal, Ü. (2019). Development and psychometric testing of the Organizational Silence Behavior Scale for healthcare professionals. *Nursing & Health Sciences*. doi:10.1111/nhs.12619
- Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S. E., Gregoriou, S., & Pavlakis, A. (2018). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among Health-care Professionals in Cyprus: Greek Version of "Leymann Inventory of Psychological Terror" Instrument. *Safety and health at work*, 9(3), 339–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.11.003>
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85. doi:10.1108/01437729910268669
- Zapf, D., Knortz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237
- Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389–1404. doi:10.1016/j.sbspro.2011.09.054

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Δέδε, Ι. (2017), Φαινόμενο mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός. Ενημέρωση, 238, σσ.2-12. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ
- Ζερδελής, Δ. (2019). *Εργατικό δίκαιο*. 4<sup>η</sup> εκδ. Αθήνα. Εκδόσεις: Σακκουλάς.
- Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), 36-48.
- Κοΐνης, Α. (2019). *Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας, δημόσιων ελληνικών νοσοκομείων*. (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Ελλάδα).
- Μουσθενιώτη, Σ. (2020). *Το φαινόμενο του mobbing και της οργανωσιακής σιωπής στους νοσηλευτές και ο ρόλος της ηγεσίας. Η περίπτωση ενός Γενικού Νοσοκομείου της Περιφέρειας*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Ελλάδα).
- Ντότσικα, Μ. (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 Πανελλαδική Διάσκεψη Γυναικών. 20 Νοεμβρίου.
- Ναλμπάντη, Ο. (2018). *Η σχέση του χιούμορ με την εργασιακή φωνή: ο διαμεσολαβητικός ρόλος της*. (Διπλωματική εργασία). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Ελλάδα.
- Τσιάμα Μ., Χ., (2013), Το Φαινόμενο της Ηθικής / Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο της Εργασίας: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Δεκέμβριος, Νο 9, Αθήνα
- Χείρα, Σ. (2014). Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας



στην Κύπρο (Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διατριβή), Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία.

Χονδροπούλου, Ε. Κ. (2017). *Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) των δημοσίων υπαλλήλων*. (Διπλωματική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ελλάδα). Διαθέσιμο στο:  
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/20108/3/ChondropoulouEleniMsc2017.pdf>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Δυτικής Αττικής ([ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)).

Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθυνθείτε και στον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, κ. Αγιοπετρίτη Ιωάννη ([agiop@uniwa.gr](mailto:agiop@uniwa.gr)). Σε περίπτωση μη επίλυσης του προβλήματός σας μπορείτε να απευθυνθείτε στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, συμπληρώνοντας το σχετικό έντυπο που βρίσκεται στην ιστοσελίδα αυτής ([complaints@dpa.gr](mailto:complaints@dpa.gr)).

Σας ευχαριστώ θερμά για τον χρόνο και την συμμετοχή σας.

[Συνδεθείτε στο Google](#), για να αποθηκεύσετε την πρόοδό σου. [Μάθετε περισσότερα](#)

\* Απαιτείται

Συγκατάθεση ανώνυμης συμμετοχής στην ερευνητική μελέτη με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, που ακολουθεί. \*

- Συμφωνώ
- Δεν συμφωνώ

Φύλο \*

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία \*

- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- >60

Επίπεδο εκπαίδευσης \*

- Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
- Απόφοιτος Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- Απόφοιτος Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο ειδίκευσης
- Απόφοιτος Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με μεταπτυχιακό τίτλο ειδίκευσης
- Απόφοιτος Τεχνολογικής/Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με διδακτορικό τίτλο

Οικογενειακή κατάσταση \*

- Έγγαμος/η
- Άγαμος
- Διαζευγμένος/ η
- Χήρος/α

Θέση εργασίας \*

- Μαία/ μαιευτής
- Προϊστάμενος τμήματος

Ποια η σχέση εργασίας σας; \*

- Μόνιμος
- Με σύμβαση

Πόσα χρόνια εργάζεστε στον οργανισμό; \*

- 0-2
- 3-6
- 7-10
- 11-15
- Περισσότερα από 16 χρόνια

### Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)

Οι ακόλουθες συμπεριφορές συχνά εκλαμβάνονται ως εχθρικές/αρνητικές στάσεις στον εργασιακό χώρο. Πόσο συχνά έχετε υποστεί τέτοιες συμπεριφορές για τουλάχιστον 6 μήνες στον εργασιακό περιβάλλον σας;

Παρακαλείσθε να δώσετε την απάντηση που ανταποκρίνεται καλύτερα στην εμπειρία σας.

1) Κάποιος έχει αποκρύψει πληροφορίες, επηρεάζοντας την απόδοσή σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

2) Έχετε γίνει αντικείμενο χλευασμού ή ταπείνωσης σχετικά με την δουλειά σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

3) Σας έχουν αναθέσει να διεκπεραιώσετε εργασίες κατώτερες των ικανοτήτων σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

4) Σας έχουν αφαιρέσει σημαντικούς τομείς ευθύνης ή τους έχουν αντικαταστήσει με πιο επουσιώδεις ή δυσάρεστες εργασίες. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

5) Διαδίδονται κακόβουλα σχόλια ή φήμες για εσάς. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

6) Σας έχουν αγνοήσει ή αποκλείσει από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

7) Έχετε δεχτεί προσβλητικά ή υποτιμητικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες), την συμπεριφορά ή την προσωπική ζωή σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

8) Σας έχουν φωνάξει ή έχετε γίνει στόχος απρόκλητου θυμού ή οργής. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

9) Έχετε γίνει αποδέκτης εκφοβιστικών συμπεριφορών όπως παραβίαση προσωπικού χώρου, σπρώξιμο, παρεμπόδιση περάσματος. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

10) Υποδείξεις ή υπαινιγμούς από άλλους ότι θα έπρεπε να παραιτηθείτε. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά



11) Συνεχείς υπενθυμίσεις των λαθών και των παραλείψεών σας. \*

- Ποτέ
  - Σπάνια
  - Μηνιαίως
  - Εβδομαδιαία
  - Καθημερινά
- 
- 

12) Έχετε αγνοηθεί ή έχετε αντιμετωπιστεί εχθρικά όταν πλησιάζετε. \*

- Ποτέ
  - Σπάνια
  - Μηνιαίως
  - Εβδομαδιαία
  - Καθημερινά
- 
- 

13) Επίμονη κριτική για την δουλειά και την προσπάθειά σας. \*

- Ποτέ
  - Σπάνια
  - Μηνιαίως
  - Εβδομαδιαία
  - Καθημερινά
- 
-

14) Έχουν αγνοηθεί οι απόψεις και οι γνώμες σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

15) Έχετε δεχτεί κακόβουλες φάρσες από ανθρώπους με τους οποίους δεν έχετε καλές σχέσεις. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

16) Σας έχουν ανατεθεί εργασίες με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή προθεσμίες. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

17) Έχουν διατυπωθεί ψευδείς ισχυρισμοί εναντίον σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

18) Γίνεται υπερβολική επιτήρηση/ έλεγχος της δουλειά σας. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

19) Έχετε δεχτεί πίεση να μην αιτηθείτε κάτι το οποίο βάση νόμου δικαιούστε (π.χ. άδεια ασθένειας, έξοδα ταξιδιού, επίδομα αδείας) \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

20) Έχετε γίνει αντικείμενο υπερβολικού πειράγματος και σαρκασμού. \*

- Ποτέ
  - Σπάνια
  - Μηνιαίως
  - Εβδομαδιαία
  - Καθημερινά
- 

21) Έχετε εκτεθεί σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας. \*

- Ποτέ
  - Σπάνια
  - Μηνιαίως
  - Εβδομαδιαία
  - Καθημερινά
- 

22) Έχετε δεχτεί απειλές βίας ή σωματική βία. \*

- Ποτέ
- Σπάνια
- Μηνιαίως
- Εβδομαδιαία
- Καθημερινά

23. Σας έχουν εκφοβίσει στον εργασιακό χώρο; Ως εκφοβισμό ορίζουμε μία κατάσταση στην οποία ένα ή περισσότερα άτομα συστηματικά και για μία χρονική περίοδο γίνονται αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών από ένα ή περισσότερα άτομα και σε αυτή την κατάσταση το στοχοποιημένο άτομο αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του απέναντι στις πράξεις αυτές. Δεν αναφερόμαστε σε ένα μεμονωμένο περιστατικό ως εκφοβισμό. Λαμβάνοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό, παρακαλείστε να δηλώσετε την συχνότητα εάν έχετε υποστεί εκφοβισμό στον εργασιακό σας χώρο κατά την διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών. \*

- Καθόλου
- Ναι, αλλά σπάνια
- Ναι, μία φορά τον μήνα
- Ναι, αρκετές φορές κάθε εβδομάδα
- Ναι, σχεδόν καθημερινά

24. Εάν η απάντησή σας στην προηγούμενη ερώτηση ήταν «Ναι», παρακαλείστε να επιλέξετε το/α κατάλληλο/α κουτί ή κουτιά παρακάτω για να δηλώσετε από ποιόν δεχτήκατε εκφοβισμό :

- Προϊστάμενος
- Άλλοι ανώτεροι/ διευθυντές στην εργασία
- Συνάδερφοι
- Υφιστάμενοι
- Ασθενείς, φοιτητές
- Άλλοι

1) Σχετικά με τις εργασιακές σας σχέσεις

- Ο προϊστάμενος σας απαγορεύει τη δυνατότητα να εκφραστείτε ελεύθερα
- Σας διακόπτουν συχνά όταν μιλάτε
- Άλλα άτομα στο εργασιακό σας περιβάλλον, σας εμποδίζουν να εκφραστείτε
- Σας μιλούν υψώνοντας τη φωνή τους
- Ασκούν συχνή κριτική σχετικά με τον τρόπο που δουλεύετε
- Ασκούν συχνή κριτική σχετικά με την προσωπική σας ζωή
- Σας παρενοχλούν στο τηλέφωνο
- Σας μιλούν με άσχημο τρόπο
- Σας παρενοχλούν γράφοντάς σας σημειώματα
- Δέχετε υποτιμητικές χειρονομίες ή σας κοιτούν υποτιμητικά
- Αγνοούν την παρουσία σας επιδεικτικά μιλώντας σε άλλα άτομα που βρίσκονται δίπλα σας

2) Σας απομονώνουν συστηματικά

- Δεν σας απευθύνουν το λόγο
- Δε θέλουν να τους πλησιάζετε
- Σας έχουν τοποθετήσει σε θέση εργασίας απομονωμένο από τους άλλους
- Απαγορεύουν στους συναδέλφους σας να σας μιλούν
- Σας αγνοούν επιδεικτικά
- Απευθύνονται σε εσάς μόνο μέσω του γραπτού λόγου

25. Παρακαλώ δηλώστε το φύλο του εκφοβιστή/ων:

- Άνδρας δράστης
- Γυναίκα δράστης
- Και από τα δύο φύλα

**Ερωτηματολόγιο Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)**

Έχετε αντιμετωπίσει στον εργασιακό χώρο κάποιες από τις παρακάτω περιπτώσεις τους τελευταίους 12 μήνες; Παρακαλώ να δώσετε μία ή περισσότερες απαντήσεις που ταιριάζουν στην περίπτωση σας.

Εάν δεν είχατε αντιμετωπίσει καμία από τις παρακάτω περιπτώσεις (ερωτήσεις 1- 6) τους τελευταίους 12 μήνες, παρακαλώ προχωρήστε απευθείας στην ερώτηση 14.

1) Σχετικά με τις εργασιακές σας σχέσεις

- Ο προϊστάμενος σας απαγορεύει τη δυνατότητα να εκφραστείτε ελεύθερα
- Σας διακόπτουν συχνά όταν μιλάτε
- Άλλα άτομα στο εργασιακό σας περιβάλλον, σας εμποδίζουν να εκφραστείτε
- Σας μιλούν υψώνοντας τη φωνή τους
- Ασκούν συχνή κριτική σχετικά με τον τρόπο που δουλεύετε
- Ασκούν συχνή κριτική σχετικά με την προσωπική σας ζωή
- Σας παρενοχλούν στο τηλέφωνο
- Σας μιλούν με άσχημο τρόπο
- Σας παρενοχλούν γράφοντάς σας σημειώματα
- Δέχετε υποτιμητικές χειρονομίες ή σας κοιτούν υποτιμητικά
- Αγνοούν την παρουσία σας επιδεικτικά μιλώντας σε άλλα άτομα που βρίσκονται δίπλα σας

2) Σας απομονώνουν συστηματικά

- Δεν σας απευθύνουν το λόγο
- Δε θέλουν να τους πλησιάζετε
- Σας έχουν τοποθετήσει σε θέση εργασίας απομονωμένο από τους άλλους
- Απαγορεύουν στους συναδέλφους σας να σας μιλούν
- Σας αγνοούν επιδεικτικά
- Απευθύνονται σε εσάς μόνο μέσω του γραπτού λόγου

3) Τα επαγγελματικά σας καθήκοντα τροποποιούνται ως μορφή τιμωρίας

- Δεν σας ανατίθενται καμία εργασία/ δεν έχετε αντικείμενο απασχόλησης
- Σας ανατίθενται καθήκοντα χωρίς ενδιαφέρον
- Σας ανατίθενται καθήκοντα/εργασίες κατώτερες των δυνατοτήτων σας
- Σας αναθέτουν διαρκώς νέα καθήκοντα
- Σας αναθέτουν ταπεινωτικά καθήκοντα
- Σας αναθέτουν καθήκοντα πολύ ανώτερα των δυνατοτήτων σας



#### 4) Προσωπική επίθεση

- Μιλάνε άσχημα για εσάς πίσω από την πλάτη σας
- Διαδίδουν ψεύτικες φήμες για εσάς
- Σας γελοιοποιούν μπροστά σε άλλους
- Αφήνουν υπόνοιες ότι έχετε ψυχολογικά προβλήματα
- Θέλουν να σας υποχρεώσουν να υποβληθείτε σε ψυχιατρική εξέταση
- Σας κοροϊδεύουν λέγοντας ότι είστε ανάπηρος/η
- Σας κοροϊδεύουν για τον τρόπο που μιλάτε, τον τρόπο που κινείστε για να σας γελοιοποιήσουν
- Επιτίθενται στις πολιτικές ή θρησκευτικές σας απόψεις
- Προσβάλλουν την καταγωγής σας
- Σας αναγκάζουν να διεκπεραιώσετε εργασίες για τις οποίες ντρέπεστε
- Κρίνουν με άδικο τρόπο τη δουλειά σας
- Αμφισβητούν τις αποφάσεις σας
- Σας προσβάλλουν χρησιμοποιώντας άσεμνες εκφράσεις
- Σας κάνουν σεξουαλικές προτάσεις

#### 5) Βία και απειλές βίας

- Παρότι έχετε προβλήματα υγείας, σας αναγκάζουν να κάνετε εργασίες επιβλαβείς για την υγεία σας
- Σας απειλούν σωματικά
- Χρησιμοποιούν ήπιες μορφές βίας για να σας νουθετήσουν
- Σας κακομεταχειρίζονται σωματικά
- Σας επιβαρύνουν με έξοδα ώστε να σας βλάψουν οικονομικά
- Έχουν προκαλέσει ζημιά στο σπίτι ή στο χώρο εργασίας σας
- Σας έχουν επιτεθεί σεξουαλικά

#### 6) Άλλα περιστατικά που θα θέλατε να αναφέρετε:

Η απάντησή σας

Εάν δεν είχατε αντιμετωπίσει καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις (ερωτήσεις 1-6 ) τους τελευταίους 12 μήνες, παρακαλώ προχωρήστε απευθείας στην ερώτηση 14.

7) Με ποια συχνότητα αντιμετωπίσατε μία ή περισσότερες από τις παραπάνω περιπτώσεις (ερωτήσεις 1 έως 6) τους τελευταίους 12 μήνες; Σημειώστε την απάντηση που σας ταιριάζει.

- Κάθε μέρα
  - Σχεδόν κάθε μέρα
  - Τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα
  - Τουλάχιστον μία φορά τον μήνα
  - Σπάνια
- 
- 

8) Για πόσο καιρό αντιμετωπίσατε τέτοιες καταστάσεις :

Η απάντησή σας

---

---

9) Αντιμετωπίζετε σήμερα αντίστοιχες περιπτώσεις;

- Ναι, τις αντιμετωπίζω ακόμα και σήμερα
- Όχι, αντιμετωπίζα τέτοιες καταστάσεις παλιότερα σε αυτή την δουλειά
- Όχι, αντιμετωπίζα τέτοιες καταστάσεις παλιότερα σε άλλη δουλειά

10) Ποιόν ή ποιους είχατε εναντίον σας εκείνη την περίοδο;

- Συνάδελφος/οι
- Προϊστάμενος/οι ή συνάδερφοι σε ανώτερη ιεραρχική θέση από την δική σας
- Υφιστάμενος/οι

11) Ποιο ήταν το φύλο του/τους;

- Άντρας/ες
- Γυναίκα/ες
- Εξίσου άντρες και γυναίκες

12) Πόσα άτομα σας εναντιώθηκαν εκείνη την περίοδο;

Η απάντησή σας

13) Έχετε κάποιο/α άτομο/α στο οποίο στραφήκατε ώστε να μιλήσετε για τα προβλήματά σας;

- Ναι, συνάδερφο/ συναδέρφους
- Ναι, τον προϊστάμενο
- Ναι, τον υπεύθυνο του τμήματος προσωπικού/ τον διευθυντή του ανθρώπινου δυναμικού
- Ναι, κάποιον εκπρόσωπο προσωπικού / συνδικαλιστή
- Ναι, τον επιθεωρητή εργασίας/ δικηγόρο
- Ναι, τον ιατρό εργασίας
- Ναι, κάποιον γιατρό οποιαδήποτε ειδικότητας
- Ναι, κάποια νοσηλεύτρια ή κοινωνική λειτουργό
- Ναι, φίλους και γνωστούς εκτός εργασιακού χώρου
- Ναι, κάποια μέλη της οικογένειας, γονείς
- Όχι, δεν είχα κάποιον στον οποίο μπορούσα να απευθυνθώ αν και το ήθελα
- Όχι, δεν είχα κάποιον για να στραφώ, ούτε το είχα ανάγκη

14) Η ψυχολογική βία στο χώρο εργασίας μπορεί να οριστεί ως μια κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο δέχεται εχθρική συμπεριφορά από ένα ή περισσότερα άτομα, που έχει στόχο την επαναλαμβανόμενη καταπίεση, κακομεταχείριση, αποκλεισμό ή απομόνωσή του, για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Χρησιμοποιώντας αυτόν τον ορισμό, θεωρείτε ότι κάποιος σας ασκούσε ψυχολογική βία στην εργασίας σας τους τελευταίους 12 μήνες; \*

Ναι

Όχι

---

15) Αν απαντήσατε "ΝΑΙ" στην ερώτηση 14, τότε σε τι αποδίδετε αυτή την εχθρική συμπεριφορά απέναντί σας; Αν έχετε απαντήσει " ΟΧΙ" στην ερώτηση 14, τότε πηγαίνετε στην ερώτηση 16.

Στο κακό κλίμα στον εργασιακό χώρο

Στην κακή οργάνωση στην εργασία

Στα προβλήματα διοίκησης

Σε προβλήματα ανταγωνισμού μεταξύ ατόμων

Ζήλεια, φθόνος

Σε μία άλυτη σύγκρουση ή διαμάχη στον εργασιακό χώρο

Γιατί θέλουν να με αναγκάσουν να παραιτηθώ από τη δουλειά μου

Γιατί είμαι διαφορετικός από τους άλλους λόγω ηλικίας, φύλου, εθνικότητας

Δεν γνωρίζω

16) Χρησιμοποιώντας πάλι τον προηγούμενο ορισμό ( ερώτηση 14 ) έχετε \*  
σκεφτεί αν ήσαστε μάρτυρας ψυχολογικής βίας ενάντια άλλων ανθρώπων  
στον εργασιακό σας χώρο τους τελευταίους 12 μήνες;

- Ναι
- Όχι

### Διερεύνηση του φαινομένου οργανωσιακής σιωπής

Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις, σημειώνοντας την απάντηση που εκφράζει  
καλύτερα τις απόψεις σας σχετικά με τις καταστάσεις που αντιμετωπίζετε στον χώρο εργασίας σας.

Πώς θα χαρακτηρίζατε το κλίμα στο τμήμα/νοσοκομείο σας; \*

- Κυρίως Θετικό, υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και ανοιχτής επικοινωνίας
- Κυρίως Αρνητικό, δεν υπάρχει συνεργασία και ανοιχτή επικοινωνία
- Ουδέτερο

1) Είμαι πρόθυμος/η να κάνω προτάσεις για αλλαγές. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: \*  
Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ  
απόλυτα

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

2) Κρατώ μέσα μου παθητικά τις ιδέες μου λόγω ότι έχω σκοπό την  
παραίτηση. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε  
συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

---

3) Κρατώ παθητικά για μένα τις ιδέες μου για την επίλυση προβλημάτων. 1: \*  
Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4:  
Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

---

4) Κρατώ για τον εαυτό μου οποιαδήποτε ιδέα για βελτίωση, γιατί έχω \*  
χαμηλή αποτελεσματικότητα στο να κάνω τη διαφορά. 1: Διαφωνώ απόλυτα,  
2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ  
απόλυτα

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

5) Κρατώ για μένα τις ιδέες σχετικά με το πώς θα βελτιώσω τη δουλειά μου, \*  
γιατί νιώθω ότι δεν εμπλέκομαι. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε  
διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

6) Δεν μιλώ και δεν προτείνω ιδέες για αλλαγή επειδή φοβάμαι. 1: Διαφωνώ \*  
απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5:  
Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

7) Κρατώ μέσα μου κάποιες πληροφορίες επειδή φοβάμαι. 1: Διαφωνώ \*  
απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5:  
Συμφωνώ απόλυτα

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

8) Παραλείπω να αναφέρω κάποια γεγονότα για να προφυλάξω τον εαυτό μου. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

9) Αποφεύγω να εκφράζω ιδέες για βελτιώσεις για να προφυλάξω τον εαυτό μου. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

10) Κρατώ μέσα μου τις απόψεις μου για την επίλυση προβλημάτων επειδή φοβάμαι. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα



11) Κρατώ μέσα μου εμπιστευτικές πληροφορίες για λόγους καλής συνεργασίας. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

---

12) Δεν αποκαλύπτω κάποιες εσωτερικές πληροφορίες σε τρίτους προς όφελος του οργανισμού. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

---

13) Αντιστέκομαι στην πίεση των άλλων και δεν αποκαλύπτω τα μυστικά του νοσοκομείου. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

	1	2	3	4	5	
Διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα

14) Δεν αποκαλύπτω εμπιστευτικές πληροφορίες γιατί ενδιαφέρομαι για το νοσοκομείο. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

1 2 3 4 5  
Διαφωνώ απόλυτα      Συμφωνώ απόλυτα

15) Αρνούμαι να διαρρεύσω πληροφορίες που θα βλάψουν το τμήμα/νοσοκομείο. 1: Διαφωνώ απόλυτα, 2: Διαφωνώ, 3: Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ, 4: Συμφωνώ, 5: Συμφωνώ απόλυτα \*

1 2 3 4 5  
Διαφωνώ απόλυτα      Συμφωνώ απόλυτα

16) Πόσο καλά καταλαβαίνει ο/η προϊστάμενος/η τα προβλήματα και τις ανάγκες της δουλειάς σας; \*

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

17) Πόσο καλά γνωρίζει ο/η προϊστάμενος/η τις δυνατότητές σας; \*

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

18) Ποιες είναι οι πιθανότητες ο/η προϊστάμενος/η να χρησιμοποιήσει τη δύναμή του/της για να επιλύσετε προβλήματα στην εργασίας σας; \*

- Καμία
- Λίγες
- Μέτριες
- Πολλές
- Πάρα πολλές

19) Πώς θα χαρακτήριζες την εργασιακή σχέση με τον/την προϊστάμενο/η; \*

- Εντελώς αναποτελεσματική
- Κάτω του μετρίου
- Μέτρια
- Άνω του μετρίου
- Εξαιρετικά αποτελεσματική

20) Κατά την άποψή σας, στο τμήμα σας, σε ποιο βαθμό οι μαίες/ μαιευτές εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους; \*

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

21) Πώς θα χαρακτηρίζατε τη συνεργασία σας με άλλες μαίες/ μαιευτές ; \*

- Τυπική
- Μέτρια
- Καλή
- Κακή
- Εξαιρετικά εποικοδομητική

22) Σας δημιουργείται συχνά η επιθυμία να αλλάξετε τμήμα στο νοσοκομείο \*  
λόγω του φαινομένου εκφοβισμού ή μη ουσιαστικής εμπλοκής στα θέματα  
που αφορούν την εργασία σας;

- Ναι
- Όχι

Υποβολή

Εκκαθάριση φόρμας



**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥΠΟΛΗ ΑΛΣΟΥΣ ΑΙΓΑΛΕΩ**

**Ταχ. Δ/ση:** Αγ. Σπυρίδωνος, Αιγάλεω ΤΚ 12243

**Τηλέφωνο:** 2105387294

**e-mail:** [ethics@uniwa.gr](mailto:ethics@uniwa.gr)

**Πληροφορίες:** Ευαγγελία Καπουτσή

**Αιγάλεω:** 08/07/2022

**ΘΕΜΑ:** Απάντηση σε αίτησή σας

**ΠΡΟΣ:** κ. Δελτσίδου Άννα

**ΚΟΙΝ:** κ. Ρόδη Δέσποινα

**Έγκριση της πρότασης**

Σας γνωρίζουμε ότι η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (Π.Δ.Α.), στην 25<sup>η</sup>/27-06-2022 συνεδρίασή της, μέσω τηλεδιάσκεψης, εξέτασε το περιεχόμενο του ερευνητικού πρωτοκόλλου με τίτλο **«Διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία (mobbing) και της οργανωσιακής σιωπής σε μαίες που εργάζονται σε δομές υγείας»**, με αριθμό πρωτοκόλλου 54898/14-06-2022 και Επιστημονικά Υπεύθυνη την κ. Δελτσίδου Άννα.

Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Το έντυπο υποβολής της αίτησης
2. Το ερευνητικό πρωτόκολλο
3. Το έντυπο συγκατάθεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα

Η Επιτροπή έκρινε ότι δεν αντιβαίνει στην κείμενη νομοθεσία και συνάδει με γενικά παραδεδεγμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας και ερευνητικής ακεραιότητας ως προς το περιεχόμενο και τον τρόπο διεξαγωγής του ερευνητικού έργου.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση που προκύψει οποιαδήποτε τροποποίηση στο πρωτόκολλο της μελέτης θα πρέπει να επανυποβληθεί στην ΕΗΔΕ για επικαιροποίηση της έγκρισής.

Η Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ηθικής

και Δεοντολογίας της Έρευνας

**Anastasia**  
**Barmpouni**  
Δρ Αναστασία Μπαρμπούνη

Digitally signed by  
Anastasia Barmpouni  
Date: 2022.07.08  
14:02:03 +03'00'

Καθηγήτρια