



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING) ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ

Ελευθερία Βακά

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του
Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος ειδίκευσης στη
Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2024



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING) ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ

Ελευθερία Βακά, Α.Μ.: 21046

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: κα Αλίνα Χυζ (Ph.D.)
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, ΠΑΔΑ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2024



University of West Attica
School of Administrative, Economic and Social Sciences
Department of Accounting & Finance
M.Sc. in Public Economics & Policy



MOBBING IN THE WORKPLACE AND ITS CONSEQUENCES

Eleftheria Vaka, R.N.: 21046

Supervisor: Prof. Alina Hyz (Ph.D.)
Department of Accounting and Finance
University of West Attica, Athens, Greece

Master Thesis submitted to the Dept. of Accounting & Finance of the University of West Attica
in partial fulfillment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and policy

Aigaleo, Greece, 2024



ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING) ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την Δευτέρα 4 Μαρτίου 2024.

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

A/A	ΟΝΟΜΑ/ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	Αλίνα Χυζ	Καθηγήτρια Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
2	Δημήτριος Σταυρουλάκης	Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	
3	Ανδρέας Αλεξόπουλος	Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής	

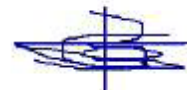
ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Ελευθερία Βακά του Κωνσταντίνου, με αριθμό μητρώου 21046 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική» του Τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

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

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

Η Δηλούσα



Ελευθερία Βακά

*Στην οικογένειά μου,
με πολλή αγάπη*

Ευχαριστίες

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερος την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας κα Αλίνα Χυζ (Ph.D.), για την πολύτιμη βοήθειά της, την άψογη συνεργασία της και την κατανόησή της, που με τη συνεχή της καθοδήγηση κατάφερα να διεκπεραιώσω την διπλωματική μου εργασία.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, που με στήριξε καθ' όλη την διάρκεια του Μεταπτυχιακού μου, καθώς και στην κόρη μου Κωνσταντίνα, που με βοήθησε σημαντικά κατά την διεξαγωγή της έρευνας της παρούσας εργασίας.

Ένα ακόμα μεγάλο ευχαριστώ στους φίλους και συναδέρφους που με ενθάρρυναν και με παρακίνησαν να ξεκινήσω το Μεταπτυχιακό, καθώς και στους συναδέρφους που με στήριξαν κατά την διάρκειά του.

Ολοκληρώνοντας, ευχαριστώ θερμά όλους όσους συμμετείχαν στην έρευνα που διεξήχθη στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας, για την πολύτιμη συμβολή τους και την διάθεση του χρόνου τους.

ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING) ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εξετάζει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, καθώς και τις συνέπειές της στους εργαζόμενους. Η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο, τις περισσότερες φορές, καλά κρυμμένο στο εργασιακό περιβάλλον και γι' αυτό είναι πολύ δύσκολο να εντοπιστεί και να αντιμετωπιστεί. Με την έρευνα που διενεργήσαμε προσπαθήσαμε να δούμε τι συμβαίνει στους διάφορους χώρους εργασίας, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου φορέα, καθώς και το πώς το αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, ώστε να μπορέσουμε να βγάλουμε τα συμπεράσματά μας. Αρχικά λοιπόν, στο θεωρητικό μέρος της εργασίας μελετήσαμε τους ορισμούς της ηθικής παρενόχλησης, τις μεθόδους παρενόχλησης και εχθρικών συμπεριφορών, τα αίτια και τις συνθήκες που την ευνοούν, το πώς επηρεάζονται οι σχέσεις εργασίας, τα κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων που πέφτουν θύματα, τις συνέπειες και τις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζόμενων, καθώς και την αντιμετώπιση του φαινομένου. Έπειτα, είδαμε αναλυτικά την βιβλιογραφική ανασκόπηση, τον σκοπό της διπλωματικής εργασίας και την μεθοδολογία της έρευνας. Στην συνέχεια, αναλύσαμε τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήσαμε, βγάλαμε τα συμπεράσματά μας, αναφερθήκαμε στους περιορισμούς και της αδυναμίες της έρευνας και κάναμε προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Σημαντικοί όροι: Ηθική παρενόχληση, Μέθοδοι παρενόχλησης, Αίτια που ευνοούν το φαινόμενο, Πώς επηρεάζονται οι σχέσεις εργασίας, Συνέπειες στην υγεία των εργαζόμενων.

MOBBING IN THE WORKPLACE AND ITS CONSEQUENCES

Abstract

This diploma thesis examines the phenomenon of mobbing in the workplace, as well as its consequences on employees. Mobbing is a phenomenon, most of the time, well hidden in the work environment and therefore very difficult to detect and deal with. With the research we conducted, we tried to see what is happening in the various workplaces, both private and public, as well as how employees deal with it, so that we can draw our conclusions. Initially, in the theoretical part of the thesis, we studied the definitions of moral harassment, the methods of harassment and hostile behaviors, the causes and conditions that favor it, how employment relationships are affected, the common characteristics of people who are victims, the consequences and effects on the health of employees, as well as the treatment of the phenomenon. Next, we saw in detail the literature review, the purpose of the diploma thesis and the methodology of the research. Then, we analyzed the results of the research we conducted, drew our conclusions, referred to the limitations and weaknesses of the research and made suggestions for future research.

Keywords: Mobbing, Methods of harassment, Causes that favor the phenomenon, How employment relationships are affected, Consequences on employees' health.

Περιεχόμενα

Περίληψη

Abstract

Κατάλογος Πινάκων

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Εισαγωγή 1

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Θεωρητικό Μέρος της Εργασίας

1.1 Εισαγωγή 3

1.2 Τι είναι Ηθική Παρενόχληση 3

1.3 Μέθοδοι Παρενόχλησης και Εχθρικών Συμπεριφορών 5

1.4 Τα Αίτια και οι Συνθήκες που Ευνοούν το Φαινόμενο της Ηθικής
Παρενόχλησης 7

1.5 Η Ηθική Παρενόχληση στις Σχέσεις Εργασίας των Εργαζόμενων 9

1.6 Κοινά Χαρακτηριστικά των Ατόμων που Πέφτουν Θύματα Ηθικής
Παρενόχλησης 11

1.7 Οι Συνέπειες και οι Επιπτώσεις στην Υγεία των Εργαζόμενων 12

1.8 Αντιμετώπιση του Φαινομένου 13

1.9 Ανακεφαλαίωση 15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση και Μεθοδολογία της Έρευνας

2.1 Εισαγωγή 17

2.2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση 17

2.3 Σκοπός της Διπλωματικής Εργασίας	21
2.4 Ερευνητικοί Στόχοι	22
2.5 Ερευνητικά Ερωτήματα	23
2.6 Συλλογή δεδομένων-Δειγματοληψία	23
2.7 Ανακεφαλαίωση	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αποτελέσματα της Έρευνας

3.1 Εισαγωγή	27
3.2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά του Δείγματος	27
3.3 Ερωτήσεις Σχετικά με το Εργασιακό Περιβάλλον	71
3.4 Ερωτήσεις Σχετικά με την Εργασία των Εργαζόμενων	96
3.5 Ερωτήσεις για το Ποιοι Δημιουργούν την Ηθική Παρενόχληση, Τι Πιστεύουν οι Εργαζόμενοι και Πως το έχουν Αντιμετωπίσει	121
3.6 Ανακεφαλαίωση	161

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Συμπεράσματα, Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

4.1 Εισαγωγή	163
4.2 Συμπεράσματα της Έρευνας	163
4.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα	168
4.4 Ανακεφαλαίωση	169

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	171
---------------------	------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	175
------------------	------------

Κατάλογος Πινάκων

3.1	8. Αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	71
3.2	8. Άνδρες αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	72
3.3	8. Γυναίκες αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	73
3.4	8. Εργαζόμενοι ηλικίας 18 – 30 ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	74
3.5	8. Εργαζόμενοι ηλικίας 31 – 40 ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	75
3.6	8. Εργαζόμενοι ηλικίας 41 – 50 ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	76
3.7	8. Εργαζόμενοι ηλικίας 51 > ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	77
3.8	8. Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	78
3.9	8. Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	80
3.10	8. Κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	81
3.11	8. Κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου σπουδών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	82
3.12	8. Άγαμοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	83
3.13	8. Έγγαμοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	84
3.14	8. Διαζευγμένοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	85
3.15	8. Εργαζόμενοι με θέσεις ευθύνης αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	86
3.16	8. Εργαζόμενοι με απλές θέσεις εργασίας αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	87

3.17	8. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	88
3.18	8. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	89
3.19	8. Μόνιμοι Δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	90
3.20	8. Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	91
3.21	8. Εργαζόμενοι Πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	92
3.22	8. Εργαζόμενοι Πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	93
3.23	8. Εργαζόμενοι Αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	94
3.24	8. Εργαζόμενοι Λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;	95
3.25	9. Όσον αφορά την εργασία σας:	96
3.26	9. Άνδρες όσον αφορά την εργασία σας:	97
3.27	9. Γυναίκες όσον αφορά την εργασία σας:	98
3.28	9. Εργαζόμενοι ηλικίας 18 – 30 ετών όσον αφορά την εργασία σας:	99
3.29	9. Εργαζόμενοι ηλικίας 31 – 40 ετών όσον αφορά την εργασία σας:	100
3.30	9. Εργαζόμενοι ηλικίας 41 – 50 ετών όσον αφορά την εργασία σας:	101
3.31	9. Εργαζόμενοι ηλικίας 51 > ετών όσον αφορά την εργασία σας:	102
3.32	9. Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ όσον αφορά την εργασία σας:	104
3.33	9. Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ όσον αφορά την εργασία σας:	105
3.34	9. Κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου όσον αφορά την εργασία σας:	106
3.35	9. Κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου όσον αφορά την εργασία σας:	107
3.36	9. Άγαμοι όσον αφορά την εργασία σας:	108
3.37	9. Έγγαμοι όσον αφορά την εργασία σας:	109
3.38	9. Διαζευγμένοι όσον αφορά την εργασία σας:	110
3.39	9. Εργαζόμενοι με θέσεις ευθύνης όσον αφορά την εργασία σας:	111
3.40	9. Εργαζόμενοι με απλές θέσεις εργασίας όσον αφορά την εργασία σας:	112
3.41	9. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου όσον αφορά την εργασία σας:	113

3.42	9. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου όσον αφορά την εργασία σας:	114
3.43	9. Μόνιμοι Δημόσιοι υπάλληλοι όσον αφορά την εργασία σας:	115
3.44	9. Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι υπάλληλοι όσον αφορά την εργασία σας:	116
3.45	9. Εργαζόμενοι Πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:	117
3.46	9. Εργαζόμενοι Πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:	118
3.47	9. Εργαζόμενοι Αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:	119
3.48	9. Εργαζόμενοι Λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:	120
3.49	10. Απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων.	137
3.50	10. Απαντήσεις των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών.	138
3.51	10. Απαντήσεις των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών.	139
3.52	10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 18 – 30 ετών.	140
3.53	10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 31 – 40 ετών.	141
3.54	10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 41 – 50 ετών.	142
3.55	10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 51 > ετών.	143
3.56	10. Απαντήσεις εργαζόμενων απόφοιτων Λυκείου/IEK.	144
3.57	10. Απαντήσεις εργαζόμενων απόφοιτων ΑΕΙ/ΤΕΙ.	145
3.58	10. Απαντήσεις εργαζόμενων κάτοχων Μεταπτυχιακού τίτλου.	146
3.59	10. Απαντήσεις εργαζόμενων κάτοχων Διδακτορικού τίτλου.	147
3.60	10. Απαντήσεις άγαμων εργαζόμενων.	148
3.61	10. Απαντήσεις έγγαμων εργαζόμενων.	149
3.62	10. Απαντήσεις διαζευγμένων εργαζόμενων.	150
3.63	10. Απαντήσεις εργαζόμενων με θέσεις ευθύνης.	151
3.64	10. Απαντήσεις εργαζόμενων με απλές θέσεις εργασίας.	152
3.65	10. Απαντήσεις ιδιωτικών υπάλληλων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.	153
3.66	10. Απαντήσεις ιδιωτικών υπάλληλων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.	154
3.67	10. Απαντήσεις μόνιμων Δημόσιων υπάλληλων.	155

3.68	10. Απαντήσεις Συμβασιούχων ή Επικουρικών Δημόσιων υπάλληλων.	156
3.69	10. Απαντήσεις Πάρα πολύ ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.	157
3.70	10. Απαντήσεις Πολύ ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.	158
3.71	10. Απαντήσεις Αρκετά ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.	159
3.72	10. Απαντήσεις Λίγο ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.	160

Κατάλογος Διαγραμμάτων

3.1 Φύλο	28
3.2 Ηλικίες	28
3.3 Ηλικίες Ανδρών	29
3.4 Ηλικίες Γυναικών	29
3.5 Επίπεδο Σπουδών	30
3.6 Επίπεδο Σπουδών Ανδρών	30
3.7 Επίπεδο Σπουδών Γυναικών	31
3.8 Οικογενειακή Κατάσταση	31
3.9 Οικογενειακή Κατάσταση Ανδρών	32
3.10 Οικογενειακή Κατάσταση Γυναικών	32
3.11 Θέσεις Εργασίας	33
3.12 Θέσεις Εργασίας Ανδρών	33
3.13 Θέσεις Εργασίας Γυναικών	34
3.14 Σχέσεις Εργασίας	34
3.15 Σχέσεις Εργασίας Ανδρών	35
3.16 Σχέσεις Εργασίας Γυναικών	36
3.17 Είστε ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε;	36
3.18 Οι άνδρες είστε ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε;	37
3.19 Οι γυναίκες είστε ευχαριστημένες με την εργασία που κάνετε;	38
3.20 18 - 30 ετών Επίπεδο Σπουδών	38
3.21 18 - 30 ετών Οικογενειακή Κατάσταση	39
3.22 18 - 30 ετών Θέσεις Εργασίας	39
3.23 18 - 30 ετών Σχέσεις Εργασίας	40
3.24 18 - 30 ετών Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	41
3.25 31 - 40 ετών Επίπεδο Σπουδών	41
3.26 31 - 40 ετών Οικογενειακή Κατάσταση	42
3.27 31 - 40 ετών Θέσεις Εργασίας	42
3.28 31 - 40 ετών Σχέσεις Εργασίας	43
3.29 31 - 40 ετών Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	44
3.30 41 - 50 ετών Επίπεδο Σπουδών	44
3.31 41 - 50 ετών Οικογενειακή Κατάσταση	45

3.32	41 - 50 ετών Θέσεις Εργασίας	45
3.33	41 - 50 ετών Σχέσεις Εργασίας	46
3.34	41 - 50 ετών Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	47
3.35	51 > ετών Επίπεδο Σπουδών	47
3.36	51 > ετών Οικογενειακή Κατάσταση	48
3.37	51 > ετών Θέσεις Εργασίας	48
3.38	51 > ετών Σχέσεις Εργασίας	49
3.39	51 > ετών Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	50
3.40	Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ Οικογενειακή Κατάσταση	50
3.41	Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ Θέσεις Εργασίας	51
3.42	Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ Σχέσεις Εργασίας	52
3.43	Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	52
3.44	Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ Οικογενειακή Κατάσταση	53
3.45	Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ Θέσεις Εργασίας	53
3.46	Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ Σχέσεις Εργασίας	54
3.47	Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	55
3.48	Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Οικογενειακή Κατάσταση	55
3.49	Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Θέσεις Εργασίας	56
3.50	Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σχέσεις Εργασίας	57
3.51	Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	57
3.52	Κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου Οικογενειακή Κατάσταση	58
3.53	Κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου Θέσεις Εργασίας	58
3.54	Κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου Σχέσεις Εργασίας	59
3.55	Κάτοχοι Διδακτορικού Τίτλου Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	59
3.56	Άγαμοι Θέσεις Εργασίας	60
3.57	Άγαμοι Σχέσεις Εργασίας	61
3.58	Άγαμοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	61
3.59	Έγγαμοι Θέσεις Εργασίας	62
3.60	Έγγαμοι Σχέσεις Εργασίας	63
3.61	Έγγαμοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	63
3.62	Διαζευγμένοι Θέσεις Εργασίας	64
3.63	Διαζευγμένοι Σχέσεις Εργασίας	64

3.64 Διαζευγμένοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	65
3.65 Εργαζόμενοι με Θέσεις Ευθύνης Σχέσεις Εργασίας	66
3.66 Εργαζόμενοι με Θέσεις Ευθύνης Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	66
3.67 Εργαζόμενοι με Απλές Θέσεις Σχέσεις Εργασίας	67
3.68 Εργαζόμενοι με Απλές Θέσεις Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	68
3.69 Ιδιωτικοί Υπάλληλοι με Σύμβαση Εργασίας Αορίστου Χρόνου Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	68
3.70 Ιδιωτικοί Υπάλληλοι με Σύμβαση Εργασίας Ορισμένου Χρόνου Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	69
3.71 Μόνιμοι Δημόσιοι Υπάλληλοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	70
3.72 Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι Υπάλληλοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;	70
3.73 Ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	122
3.74 Άνδρες ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	122
3.75 Γυναίκες ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	123
3.76 Εργαζόμενοι 18 - 30 ετών ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	124
3.77 Εργαζόμενοι 31 - 40 ετών ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	124
3.78 Εργαζόμενοι 41 - 50 ετών ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	125
3.79 Εργαζόμενοι 51 > ετών ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	125
3.80 Απόφοιτοι Λυκείου/IEK ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	126
3.81 Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	127
3.82 Κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	127
3.83 Κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	128

3.84 Άγαμοι ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	129
3.85 Έγγαμοι ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	129
3.86 Διαζευγμένοι ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	130
3.87 Εργαζόμενοι με θέσεις ευθύνης ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	131
3.88 Εργαζόμενοι με απλές θέσεις εργασίας ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	131
3.89 Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	132
3.90 Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	133
3.91 Μόνιμοι Δημόσιοι υπάλληλοι ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	133
3.92 Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι υπάλληλοι ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	134
3.93 Εργαζόμενοι πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	135
3.94 Εργαζόμενοι πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	135
3.95 Εργαζόμενοι αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	136
3.96 Εργαζόμενοι λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, ποιος ή ποιοι δημιουργούν τις παραπάνω συμπεριφορές;	137

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας είναι η εξέταση του προβλήματος της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στο χώρο εργασίας και οι συνέπειές της. Πιο συγκεκριμένα θα ερευνήσουμε αν οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επηρεάζουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης.

Σε μια εποχή όπου η ανεργία έχει αυξηθεί επικίνδυνα και ο κόσμος παλεύει καθημερινά να επιβιώσει και να κρατήσει την δουλειά του, όλο και περισσότερο οι σχέσεις των εργαζόμενων γίνονται από τυπικές έως ανύπαρκτες, με κυρίαρχο συναίσθημα τον φόβο και την αβεβαιότητα για το αύριο, η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας μοιάζει να είναι μονόδρομος αν δεν ληφθούν άμεσα τα κατάλληλα μέτρα.

Ο σκοπός της πραγματοποιηθείσας έρευνας είναι να διαπιστωθεί αν οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου συμπεριφέρονται διαφορετικά σε σημείο που να παρενοχλούν ηθικά τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή το αντίθετο, καθώς και αν οι μόνιμοι υπάλληλοι του δημοσίου συμπεριφέρονται διαφορετικά σε σημείο που να παρενοχλούν ηθικά τους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπαλλήλους ή το επικουρικό προσωπικό ή το αντίθετο. Επίσης θα διαπιστώσουμε αν οι προϊστάμενοι, οι υποδιευθυντές και οι διευθυντές των διαφόρων τμημάτων επηρεάζονται από τις σχέσεις εργασίας των υφισταμένων τους, με αποτέλεσμα να συμπεριφέρονται διαφορετικά στον κάθε ένα ανάλογα με τη σχέση εργασίας που έχει.

Τα ευρήματα από την παραπάνω έρευνα πιστεύω πως θα είναι πολύ σημαντικά προκειμένου να εξακριβώσουμε τελικά αν ένας από τους λόγους, αν όχι ο κυριότερος, για τους οποίους κάποιοι εργαζόμενοι παρενοχλούν ηθικά ορισμένους συναδέλφους τους είναι οι σχέσεις εργασίας τους, οι οποίες δημιουργούν εντάσεις, ζήλιες και αντιπαλότητες μεταξύ τους.

Με την συγκεκριμένη έρευνα όπως θα δούμε και παρακάτω στην βιβλιογραφική ανασκόπηση δεν έχουν ασχοληθεί αρκετοί ερευνητές διεξοδικά (τουλάχιστον όχι στην Ελλάδα), οπότε τα αποτελέσματά της θα συμβάλουν στις γνώσεις και στην εμπειρία που έχουμε αποκτήσει από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Εισαγωγή

Στο θεωρητικό μέρος αυτής της Διπλωματικής εργασίας, θα αναλύσουμε το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας των εργαζόμενων, στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα, αφού πρώτα ξεκαθαρίσουμε τις βασικές έννοιες και τους ορισμούς που την διακρίνουν και την ξεχωρίζουν από τα υπόλοιπα είδη παρενόχλησης.

Επιπρόσθετα θα διατυπώσουμε τι είναι και τι δεν είναι ηθική παρενόχληση, ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ του όρου Mobbing και του όρου Bulling, ποιοι είναι οι μέθοδοι παρενόχλησης και εχθρικών συμπεριφορών και ποια είναι τα αίτια και οι συνθήκες που ευνοούν το φαινόμενο. Επίσης θα αναλύσουμε την παρενόχληση στις σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων, τα κοινά χαρακτηριστικά των θυμάτων, τις συνέπειες και τις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζόμενων, καθώς και το πως αντιμετωπίζεται το φαινόμενο.

Έχοντας λοιπόν ολοκληρώσει το πρώτο κεφάλαιο, θα είμαστε σε θέση να διαπιστώσουμε το πως ένας απλός εργαζόμενος ή προϊστάμενος μπορεί να γίνει εύκολα θύτης και να βλάψει ανεπανόρθωτα έναν συνάδερφό του, για το προσωπικό του όφελος και συμφέρον, καθώς και το πως ένας απλός οποιοσδήποτε άνθρωπος μπορεί εύκολα να πέσει θύμα εκμετάλλευσης και κακοποίησης, τόσο ψυχολογικής όσο και σωματικής, μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον.

1.2 Τι είναι Ηθική Παρενόχληση

Οι ερευνητές για να περιγράψουν την Ηθική Παρενόχληση στους χώρους εργασίας έχουν δώσει κατά καιρούς διάφορους ορισμούς, οι οποίοι καταλήγουν τελικά στην ίδια έννοια, αυτή της άσκησης ψυχολογικής βίας στους εργαζόμενους. Παρακάτω θα δούμε τους πιο σημαντικούς απ' αυτούς τους ορισμούς για να κατανοήσουμε καλύτερα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και να μπούμε σιγά, σιγά στο νόημα της σκληρής πραγματικότητας που αντιμετωπίζουν καθημερινά τα θύματα.

Η ηθική παρενόχληση (mobbing), που ονομάζεται και εργασιακός εκφοβισμός ή ψυχολογικός τρόμος, είναι μια μορφή ψυχολογικής βίας που εκδηλώνεται συστηματικά και κατ' εξακολούθηση μέσα από μια σειρά εχθρικών συμπεριφορών και πράξεων, από ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων σε ένα άλλο, με στόχο την ψυχολογική κατάρρευση του

θύματος, τον υποβιβασμό του, ακόμα και την παραίτηση από την εργασία του (Leymann, 1996).

Πολλές φορές όμως οι εργαζόμενοι νομίζουν ότι τους παρενοχλούν ηθικά οι συνάδελφοί τους ή οι προϊστάμενοί τους όταν απλώς τους κάνουν κάποια παρατήρηση ή υπόδειξη σχετικά με την εργασία τους ή την επίδοσή τους, σχετικά με τα χρονοδιαγράμματα που δεν έχουν τηρήσει για να διεκπεραιώσουν ένα έργο που τους έχουν αναθέσει, σχετικά με κάποια λάθη που έχουν κάνει και σχετικά με κάτι που θα έπρεπε να γνωρίζουν ή να κάνουν στην εργασία τους και αυτοί το έχουν αγνοήσει.

Οι απλές παρατηρήσεις ή οι υποδείξεις, που έχουν στόχο να καλυτερέψουν την απόδοση των εργαζόμενων, καθώς και οι περιστασιακές συγκρούσεις μεταξύ των εργαζόμενων δεν θεωρούνται ηθική παρενόχληση. Η ηθική παρενόχληση ξεκινάει όταν η κατάσταση ξεφεύγει από τον έλεγχο και αρχίζουν οι απειλές, οι προσβλητικοί χαρακτηρισμοί, τα ταπεινωτικά σχόλια, οι υβριστικές συμπεριφορές, ακόμα και η χρήση βίας εναντίον του θύματος (Hirigoyen, 2002).

Ο όρος Mobbing, που ονομάζεται επίσης εργασιακός εκφοβισμός ή ψυχολογικός τρόμος, αναφέρθηκε για πρώτη φορά από τον Heinz Leymann το 1984 για να περιγράψει την παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Σύμφωνα με τον Leymann (1996) η ηθική παρενόχληση εκδηλώνεται με μια εχθρική, ανήθικη επικοινωνία και συμπεριφορά ενός ατόμου ή περισσότερων που στρέφεται ενάντια σε ένα άλλο ή άλλα ευάλωτα άτομα που αδυνατούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους από τις συνεχείς αρνητικές πράξεις και εκδηλώσεις εκφοβισμού με συχνότητα μία φορά την εβδομάδα τουλάχιστον και με διάρκεια το λιγότερο έξι μηνών (Szigety, 2012).

Η διάρκεια και η συχνότητά της ηθικής παρενόχλησης είναι οι παράγοντες που την ξεχωρίζουν από τις άλλες μορφές βίας, που συνήθως συμβαίνουν μία φορά και σταματούν και σε αντίθεση με το bullying είναι πιο δυσδιάκριτη, πιο υπόγεια, με βαθύτερες και σκοτεινότερες επιδιώξεις από την πλευρά του θύτη, που αποσκοπεί στην κοινωνική απομόνωση του θύματος.

Ο όρος Bulling (εκφοβισμός) από την άλλη, ο οποίος χρησιμοποιείται περισσότερο για να περιγράψει την παρενόχληση στο σχολικό περιβάλλον, ενώ στην πραγματικότητα μπορεί να εμφανιστεί σε όλες τις ηλικίες και τις κοινωνικές ομάδες, περιλαμβάνει την επαναλαμβανόμενη και εσκεμμένη χρήση ψυχολογικής και σωματικής βίας που προκαλούν ένα ή περισσότερα παιδιά, στο χώρο του σχολείου ή και έξω από αυτό, σε άλλα παιδιά, συνήθως πιο αδύναμα και ευάλωτα, με σκοπό να

τους επιβληθούν, να τα ταπεινώσουν, να τους προκαλέσουν πόνο, ακόμα και να τα εκδικηθούν για κάτι που τους είπαν ή τους έκαναν.

Η βία μεταξύ των μαθητών μπορεί να είναι σωματική, ψυχολογική, λεκτική, σεξουαλική ή ηλεκτρονική (cyberbullying), αλλά το αποτέλεσμα για το θύμα σε όλες τις περιπτώσεις είναι το ίδιο, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, το οποίο είναι να χάσει την αυτοπεποίθησή του, να φοβάται να βγει από το σπίτι του, να χάσει την όρεξη του για φαγητό και οποιαδήποτε δραστηριότητα, να μειωθεί η σχολική του επίδοση και να θέλει να αυτοκτονήσει (Σπουργίτη, 2014).

Σε αντίθεση με το mobbing το bullying είναι ευρέως γνωστό και περισσότερο συνηθισμένο να αφορά σωματική βία, οπότε γίνεται αμέσως αντιληπτό, καθώς τα παιδιά είναι πιο δύσκολο να ελέγξουν και να κρύψουν τα συναισθήματά τους. Το bullying γίνεται συνήθως για πιο απλούς λόγους από αυτούς του mobbing, χωρίς ιδιαίτερη σκέψη από την πλευρά του θύτη, ίσως λόγω του ανώριμου και αυθόρμητου χαρακτήρα των παιδιών, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι οι επιπτώσεις στα θύματα του ότι είναι λιγότερο σημαντικές ή ανεπανόρθωτες.

Η ηθική παρενόχληση λοιπόν είναι μια μορφή ψυχολογικής βίας στο εργασιακό περιβάλλον, καλά κρυμμένη τις περισσότερες φορές, που όμως δεν πρέπει να μπερδεύεται με μια απλή σύγκρουση, παρατήρηση ή λογομαχία μεταξύ των εργαζόμενων, καθώς αυτά δεν αποτελούν ηθική παρενόχληση.

Επίσης όπως είδαμε παραπάνω, το bullying με το mobbing ενώ μοιάζουν κατά κύρια βάση, όσον αφορά τον εκφοβισμό και την παρενόχληση, είναι δύο τελείως διαφορετικές έννοιες, όπου το bullying αφορά κυρίως την σωματική βία και παρενόχληση στο σχολικό περιβάλλον, ενώ το mobbing αφορά κυρίως την ψυχολογική βία και ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον. Και στις δύο περιπτώσεις όμως οι συνέπειες είναι καταστροφικές για την ψυχολογία και την σωματική ακεραιότητα των θυμάτων και θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ανάλογα.

1.3 Μέθοδοι Παρενόχλησης και Εχθρικών Συμπεριφορών

Στους χώρους εργασίας οι θύτες χρησιμοποιούν διάφορους μεθόδους και εχθρικές συμπεριφορές για να παρενοχλήσουν τα θύματά τους, οι οποίοι είναι δύσκολο να εντοπιστούν και διαφέρουν κάθε φορά ανάλογα με την περίπτωση, το περιβάλλον και τις ανοχές των θυμάτων. Οι παρενοχλήσεις αυτές μπορεί να είναι λεκτικές, ψυχολογικές, ψηφιακές και σωματικές και σχεδόν πάντα εμπεριέχουν βία, η οποία μπορεί να είναι ορατή ή αόρατη, αλλά πάντα καλά κρυμμένη.

Τις περισσότερες φορές οι θύτες προσπαθούν να απομονώσουν το θύμα από την ομάδα και να το αποκόψουν από κάθε είδους επικοινωνία με τους συναδέλφους του, ώστε να μην έχει άλλους ανθρώπους να το υποστηρίζουν (Ελληνικό Σωματείο, 2019). Κάποιοι συνάδελφοί του ή Προϊστάμενοί του πολλές φορές δεν το αφήνουν να εκφράσει την άποψή του, το διακόπτουν συστηματικά ή δεν δίνουν σημασία στα λεγόμενα του και δεν θέλουν να έχουν επαφές μαζί του, με αποτέλεσμα το θύμα να νιώθει παρείσακτο (Hirigoyen, 2002).

Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, οι ιεραρχικά ανώτεροι από το θύμα, να έχουν παράλογα μεγάλες απαιτήσεις από την εργασία του, προσπαθώντας να δυσκολέψουν την καθημερινότητά του και το θύμα να βρίσκεται ξαφνικά με πολλά καθήκοντα που ξεπερνούν τις ικανότητές του, είτε γιατί δεν έχει τις κατάλληλες γνώσεις, είτε γιατί δεν μπορεί να ανταπεξέλθει σε αυτά χρονικά. Επίσης πολλές φορές του αφαιρούν κάποια από τα μέσα επίτευξης της δουλειάς του, του αφαιρούν αρμοδιότητες που του είναι απαραίτητες, δυσχεραίνοντας έτσι την σωστή εκπλήρωση των καθηκόντων του (Ελληνικό Σωματείο, 2019).

Σε άλλες περιπτώσεις οι θύτες προσβάλουν την αξιοπρέπεια των θυμάτων με το να τους μιλούν με περιφρονητικά λόγια, να τους κοροϊδεύουν για την εμφάνισή τους, την καταγωγή τους και να τους ασκούν αρνητική κριτική για την προσωπική τους ζωή και τις πολιτικές και θρησκευτικές τους προτιμήσεις. Επίσης πολλές φορές οι θύτες συνηθίζουν να δυσφημούν τα θύματα στους ανωτέρους τους και να τα κατηγορούν για πράγματα που δεν ισχύουν, επειδή τα ζηλεύουν και θέλουν να δείχνουν εκείνοι καλύτεροι (Hirigoyen, 2002).

Η χειρότερη μέθοδος παρενόχλησης των θυμάτων είναι αυτή της λεκτικής ή σωματικής βίας, η οποία περιλαμβάνει απειλές, φωνές, σωματικές επιθέσεις, βρισιές και άσεμνες χειρονομίες με σκοπό την ταπείνωση και την υπόταξη των θυμάτων. Τα θύματα, όταν πια η κατάσταση έχει φτάσει σε αυτό το σημείο, νιώθουν ανήμπορα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, ντρέπονται, νιώθουν ευάλωτα, απροστάτευτα από τους συναδέλφους τους, που ενώ γνωρίζουν δεν τους βοηθούν, φοβούμενοι κι αυτοί για την δική τους θέση ή να μην μπλέξουν, και κυρίως φοβούνται για την σωματική τους ακεραιότητα και την επαγγελματική τους θέση (Hirigoyen, 2002).

Τα τελευταία χρόνια με την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, την εξάπλωση του internet, των κινητών έξυπνων τηλεφώνων και την ευρεία χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, έχει προστεθεί στις μεθόδους παρενόχλησης ο διαδικτυακός εκφοβισμός ή κυβερνοεκφοβισμός. Οι θύτες μπορούν να εκφοβίζουν τα θύματά τους από οπουδήποτε

θέλουν 24 ώρες το 24ωρο, αρκεί να έχουν πρόσβαση στο internet. Δυστυχώς η αίσθηση ελευθερίας και ασφάλειας που νοιώθουν οι θύτες λόγω της ανωνυμίας από την πλευρά του διαδικτύου, τους κάνει ακόμα πιο επικίνδυνους και αδίσταχτους με τα θύματά τους, αφού μπορούν να κρύβονται πίσω από ένα ψεύτικο προφίλ και να δημοσιεύουν ότι θέλουν σε όλο τον κόσμο, που δεν θα τολμούσαν να κάνουν αν τα πράγματα ήταν διαφορετικά σε καμία περίπτωση. Με το απλό πάτημα ενός κουμπιού μπορούν να διαδώσουν άμεσα και απλά ένα προσωπικό βίντεο, μια φωτογραφία ή μια ιδιωτική στιγμή του θύματος στον οποιοδήποτε, καταστρέφοντάς με αυτό τον τρόπο την υπόληψή του, την ιδιωτικότητά του, το κύρος του, και κατ' επέκταση την προσωπική και επαγγελματική του ζωή. Μπορούν επίσης να του στέλνουν σε όλα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μηνύματα εκφοβισμού, απειλές και ότι άλλο θέλουν χωρίς να γίνεται γνωστή η ταυτότητά τους, ανώνυμα και αόρατα, κατά την διάρκεια της εργασίας τους ή οποιαδήποτε άλλη ώρα και από οποιαδήποτε μέρος, κάνοντας έτσι την ζωή των θυμάτων ακόμα πιο δύσκολη και αβάσταχτη (Σπαθή, 2023).

1.4 Τα Αίτια και οι Συνθήκες που Ευνοούν το Φαινόμενο της Ηθικής

Παρενόχλησης

Τα αίτια που ευνοούν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης μπορεί να οφείλονται στα προσωπικά – ατομικά χαρακτηριστικά του θύτη και του θύματος, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν σε αυτό. Ειδικά τα τελευταία χρόνια η εργασιακή ανασφάλεια που βιώνουν καθημερινά οι εργαζόμενοι σε συνδυασμό με το άγχος, λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας, της υπευθυνότητας και της κόπωσης, ευνοούν το φαινόμενο και δημιουργούν ένα γόνιμο έδαφος πρόσφορο για την ηθική παρενόχληση.

Οι θύτες έχουν συνήθως υπερβολική αυτοπεποίθηση, υπέρμετρο εγωισμό, δύσκολο χαρακτήρα και αν νιώσουν ότι απειλούνται εκδηλώνουν επιθετική και βίαιη συμπεριφορά. Επίσης έχουν έντονα συναισθήματα θυμού, φθόνου, ζήλιας, ανταγωνισμού, αλαζονείας και θεωρούν τον εαυτό τους ανώτερο από τους άλλους, σε σημείο που αν δεν λάβουν την ανάλογη αναγνώριση που πιστεύουν ότι τους αξίζει, να γίνονται επιθετικοί, εχθρικοί και επικίνδυνοι (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). Τα παραπάνω αρνητικά χαρακτηριστικά των θυτών προέρχονται πολλές φορές από παλιά παιδικά τραύματα που απέκτησαν στο οικογενειακό τους περιβάλλον ή στο σχολικό τους περιβάλλον, αφού πολύ πιθανό να είχαν υπάρξει και οι ίδιοι οι θύτες

θύματα κακοποίησης και εκφοβισμού και να τους έχουν δημιουργήσει ψυχολογικά προβλήματα που τα εκδηλώνουν με τις επιθετικές τους συμπεριφορές (Vartia, 1996).

Τα θύματα από την άλλη είναι συνήθως άτομα με χαμηλή αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση, αδύναμα, εσωστρεφές, όχι πολύ κοινωνικά, δειλά, διαφορετικά από τους υπόλοιπους, συνεσταλμένα και ανίκανα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Γίνονται εύκολα στόχοι από τους επιτήδειους θύτες εξαιτίας των παραπάνω χαρακτηριστικών τους και δυσκολεύονται να τους ξεφύγουν ή να τους αντιμετωπίσουν.

Παρόλα αυτά όμως, πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν πως στην πραγματικότητα δεν υπάρχουν συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά μεταξύ των θυμάτων, αφού ο καθένας μπορεί να υπάρξει θύμα παρενόχλησης οποιαδήποτε στιγμή (Milczarek, 2010). Σίγουρα όμως η προσωπικότητα των θυμάτων παίζει μεγάλο ρόλο στο πως χειρίζονται τις διάφορες καταστάσεις που προκύπτουν στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή και κατά πόσο ανέχονται να τους παρενοχλούν και να τους χλευάζουν.

Το εργασιακό περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν σε αυτό παίζει πολύ μεγάλο ρόλο στα αίτια που ευνοούν το φαινόμενο, αφού επηρεάζει την ψυχολογία και την απόδοση των εργαζομένων είτε αρνητικά, είτε θετικά.

Στα αρνητικά είναι η έλλειψη ενημέρωσης των εργαζόμενων σχετικά με το καθήκοντολόγιο και τη στοχοθεσία της επιχείρησης, ώστε να ξέρει ο καθένας την θέση του, τα καθήκοντά του και τι περιμένουν από αυτόν και το κλίμα ασυνεννοησίας που μπορεί να δημιουργείται από την ελλιπή οργάνωση της εργασίας (Vartia, 1996). Επίσης οι φυσικές συνθήκες του περιβάλλοντος μιας επιχείρησης μπορούν να μειώσουν τις αντοχές των εργαζόμενων και να δημιουργήσουν αγανάκτηση και επιθετική συμπεριφορά, όπως η ενόχληση από τη φασαρία ή τους δυνατούς θορύβους που ακούγονται εν ώρα εργασίας, η θερμοκρασία του χώρου (πολύ ζέστη, υγρασία ή πολύ κρύο) και ο συνωστισμός. Ακόμη η τεταμένη ατμόσφαιρα μεταξύ των συναδέλφων, η ένταση, το άγχος και ο μεγάλος φόρτος εργασίας σε ένα ταραχώδες περιβάλλον ευνοούν τη δυσaráσκεια των εργαζόμενων και τις αρνητικές συμπεριφορές (Salin, 2003).

Πολλές φορές οι αλλαγές στη διοίκηση μπορούν να προκαλέσουν μεγάλες εντάσεις και ανταγωνιστικότητα μεταξύ των εργαζόμενων, εξαιτίας της εργασιακής ανασφάλειας και της αδικίας που ίσως νιώσουν π.χ. για την προαγωγή ενός συναδέλφου τους, που κατά την γνώμη τους δεν την άξιζε, για τις διακρίσεις που κάνουν εις βάρος τους οι νέοι προϊστάμενοι, όταν επιβραβεύουν τους άλλους για την δική τους επιτυχία ή κατά την άφιξη ενός νέου προϊστάμενου ή διευθυντή, που τους πήρε την θέση για την οποία

πάσχιζαν πολύ καιρό. Όλα αυτά μπορούν να οδηγήσουν σε ακραίες συμπεριφορές και να μεταμορφώσουν σε θύτες ακόμα και τους πιο ήσυχους και ευσυνείδητους υπάλληλους, αφού θα θίξουν τα εργασιακά τους δικαιώματα και το συναίσθημα του δικαίου και της ισότητας στην εργασία.

1.5 Η Ηθική Παρενόχληση στις Σχέσεις Εργασίας των Εργαζόμενων

Την ηθική παρενόχληση την συναντάμε να υφίσταται με διαφορετικό τρόπο στις διάφορες σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων, ανάλογα την θέση και την βαθμίδα που έχει ο κάθε εργαζόμενος και φυσικά την εξουσία και δικαιοδοσία που έχει στα χέρια του. Οι θύτες βέβαια μπορεί να είναι απλοί συνάδερφοι και να βρίσκονται στο ίδιο γραφείο με το θύμα, το οποίο το κάνει ακόμα πιο δύσκολο και ανυπόφορο, το να είναι όλη μέρα μαζί και να παρακολουθούν την κάθε τους κίνηση, καθώς και να κατέχουν ανώτερη θέση από αυτή των θυμάτων.

Η πιο συνηθισμένη παρενόχληση είναι αυτή από προϊστάμενο σε υφιστάμενο, λόγω της πίεσης που ασκούν οι προϊστάμενοι στους υφιστάμενούς τους προκειμένου να φτάσουν στους στόχους τους, να ολοκληρώσουν εγκαίρως μια δουλειά και να αποδώσουν στο μέγιστο δυνατό. Εξαιτίας αυτών πολλές φορές οι προϊστάμενοι υπερβαίνουν τα όρια της δικαιοδοσίας που έχουν από την θέση τους, κάνουν κατάχρηση εξουσίας και χάνουν τον έλεγχο και την ψυχραιμία τους, με αποτέλεσμα η κατάσταση να ξεφεύγει από τον έλεγχο. Επίσης ένας προϊστάμενος μπορεί να φέρεται εχθρικά και καταπιεστικά λόγω του αισθήματος ανασφάλειας και ανεπάρκειας που ο ίδιος έχει και να αισθάνεται «απειλή» από έναν εργαζόμενο στο τμήμα του που έχει περισσότερα και υψηλότερα τυπικά προσόντα από ότι έχει ο ίδιος (Τσιάμα, 2013).

Η αμέσως επόμενη συνηθισμένη παρενόχληση που συναντάμε στους χώρους εργασίας είναι αυτή μεταξύ των απλών εργαζόμενων, ομοιόβαθμων συναδέρφων, που βρίσκονται συνήθως στην ίδια θέση ή στο ίδιο γραφείο. Εκεί τα πράγματα είναι λίγο διαφορετικά, γιατί ενώ οι εργαζόμενοι σε διαφορετική περίπτωση θα είχαν δίπλα τους ανθρώπους που θα τους στήριζαν ψυχολογικά και εργασιακά και θα ένιωθαν μια κάποια ασφάλεια, τώρα δεν έχουν πουθενά να στραφούν, νομίζουν ότι όλοι είναι εναντίον τους, τους φέρονται ανταγωνιστικά, εχθρικά, τους αντιπαθούν, τους ζηλεύουν και τους υπονομεύουν, με αποτέλεσμα να υπάρχει μία συνεχής ένταση μεταξύ τους, να μαλώνουν για το παραμικρό και να επηρεάζεται έτσι αρνητικά η δουλειά τους και η απόδοσή τους (Hirigoyen, 2000).

Πολλές φορές η μονιμότητα των εργαζόμενων σε αντίθεση με τους με σύμβαση συνάδερφους τους μπορεί να δημιουργήσει ή να οδηγήσει σε ηθική παρενόχληση μεταξύ τους και προστριβές. Αυτό μπορεί να συμβεί γιατί ενώ οι μόνιμοι υπάλληλοι νιώθουν σίγουροι για την δουλειά τους και έχουν γύρω τους συναδέρφους που τους γνωρίζουν χρόνια και τους στηρίζουν, οι συμβασιούχοι νιώθουν ότι απειλούνται από αυτούς και πρέπει γρήγορα να μάθουν τη δουλειά τους, για να φανούν αντάξιοι των μόνιμων, με την ελπίδα ότι θα κρατήσουν τη θέση τους και θα ανανεωθεί η σύμβαση τους. Έτσι πολλές φορές τους κακολογούν στους ανωτέρους τους για τους γίνουν συμπαθείς, προσπαθούν με κάθε τρόπο και μέσο να αποδείξουν την αξία τους, αδιαφορώντας για τις συνέπειες των πράξεών τους. Οι μόνιμοι υπάλληλοι από την άλλη μπορεί να εκμεταλλευτούν την ανάγκη τους που τους κάνει να κάνουν τα πάντα για να μείνουν στη δουλειά και να τους φορτώσουν με παραπάνω δουλειά από ότι αντέχουν, να τους δώσουν και ένα κομμάτι από τη δική τους, για να ξεκουράζονται ή να κάθονται οι ίδιοι, ενώ οι συμβασιούχοι θα τρέχουν μες το άγχος να τα προλάβουν όλα αδιαμαρτύρητα, φοβούμενοι μην χάσουν την δουλειά τους ή μήπως τους κακολογήσουν οι μόνιμοι στους προϊστάμενους. Όταν όλα αυτά συμβαίνουν σε καθημερινή βάση σύμφωνα με την Τσιάμα 2013, οδηγούν σε ένα φαύλο κύκλο αρνητικών καταστάσεων, που καταστρέφει την αλληλεγγύη και την συναδελφικότητα των εργαζόμενων.

Η πιο σπάνια περίπτωση ηθικής παρενόχλησης είναι αυτή από υφιστάμενο σε προϊστάμενο. Συνήθως συμβαίνει όταν οι υφιστάμενοι δεν τον εκτιμούν, πιστεύουν ότι δεν κάνει γι' αυτή τη θέση λόγω του χαρακτήρα ή των προσόντων του και όταν πιστεύουν ότι δεν πήρε δίκαια ή με την αξία του προαγωγή. Ο προϊστάμενος τότε δυσκολεύεται να αποκτήσει την αποδοχή των υφισταμένων του, οι οποίοι τον αγνοούν συστηματικά και επιδεικτικά, δεν συνεργάζονται μαζί του, δεν τον υπολογίζουν και τον αμφισβητούν, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συνεχώς συγκρούσεις και να είναι υπόλογος στη Διεύθυνση, επειδή δεν μπορεί να τους χειριστεί και να τους επιβληθεί (Τσιάμα, 2013).

Ακόμα πιο σπάνια θα συναντήσουμε την περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης μεταξύ διευθυντικών στελεχών, που όμως συμβαίνει σε περιπτώσεις που ο ένας από τους δύο έχει πιο ισχυρή προσωπικότητα, δεν δέχεται και δεν σέβεται την γνώμη και τις αποφάσεις του άλλου, κάνει πράγματα πίσω από την πλάτη του χωρίς να τον ενημερώνει, στοχεύει ψηλότερα και τα συμφέροντά του συγκρούονται με αυτά του άλλου, επομένως προσπαθεί με τον τρόπο του να τον παραγκωνίσει και να του επιβληθεί για να περάσει το δικό του.

Τέλος υπάρχει και η περίπτωση όπου η διοίκηση της εταιρείας ασκεί με τον τρόπο της ψυχολογική πίεση σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους μαζί, με σκοπό να τους αναγκάσει να παραιτηθούν από μόνοι τους για να μην τους αποζημιώσει. Αυτό συμβαίνει συνήθως μετά από συγχωνεύσεις μεγάλων εταιρειών ή εξαγοράς τους από άλλες, οπότε θέλουν να μειώσουν ή και να ξεφορτωθούν το είδη υπάρχον υψηλόμισθο προσωπικό και να βάλουν στη θέση του δικούς τους ανθρώπους εμπιστοσύνης με χαμηλότερους μισθούς. Τότε η επιχείρηση για να δικαιολογήσει αυτή της την τακτική βρίσκει πρόφαση σε οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει, στην οικονομική κρίση της αγοράς και σε άλλους εξωγενείς παράγοντες (Τσιάμα, 2013).

1.6 Κοινά Χαρακτηριστικά των Ατόμων που Πέφτουν Θύματα Ηθικής

Παρενόχλησης

Τα άτομα που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης συνήθως έχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά που τα κάνουν να διαφέρουν από τους υπόλοιπους και να γίνονται πιο εύκολα στόχοι, παρόλο που όπως έχουμε πει και παραπάνω, θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει ο οποιοσδήποτε στο χώρο της εργασίας του.

Σύμφωνα με έρευνα που έχει πραγματοποιήσει η Hirigoyen (2002), ένα από τα κυριότερα κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης είναι η ηλικία. Τα πιο ευάλωτα άτομα είναι αυτά από 46 ετών και πάνω, λόγω του ότι θεωρούνται λιγότερο ικανά από τους νεότερους συναδέλφους τους, δεν είναι ευέλικτα στο να μαθαίνουν καινούρια πράγματα και δεν προσαρμόζονται εύκολα στις όποιες αλλαγές συμβαίνουν μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Αντίθετα τα νεότερα άτομα μέχρι 25 ετών δεν αντιμετωπίζουν σχεδόν καθόλου το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Προτιμούνται από τις επιχειρήσεις γιατί αμείβονται με λιγότερα χρήματα, δεν έχουν υποχρεώσεις, παιδιά, είναι πιο αποδοτικά και έχουν μεγαλύτερη όρεξη για δουλειά. Επίσης οι νέοι υπάλληλοι είναι πιο εύκολο να εκπαιδευτούν και έχουν περισσότερες γνώσεις σχετικά με την τεχνολογία και τα προγράμματα χειρισμού των ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Ένα άλλο κοινό χαρακτηριστικό των ατόμων που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης είναι το φύλο. Οι γυναίκες είναι συνήθως πιο ευάλωτες στους χώρους εργασίας, γιατί είναι περισσότερο ευαίσθητες σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους, έχουν περισσότερες υποχρεώσεις στην προσωπική τους ζωή και συνήθως είναι πιο κουρασμένες και εξαντλημένες σωματικά και ψυχολογικά, οπότε γίνονται πιο εύκολα θύματα. Επίσης πολλές φορές οι γυναίκες δέχονται πιο συχνά και σεξουαλική

παρενόχληση, σε σχέση με τους άντρες, που δημιουργεί ένα ακόμα περισσότερο εχθρικό και αφιλόξενο εργασιακό περιβάλλον (Hirigoyen, 2002).

Άλλα κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης είναι η διαφορετικότητα, οι σεξουαλικές προτιμήσεις, η καταγωγή και η θρησκεία. Όσα άτομα διαφέρουν από τα υπόλοιπα, στα εξωτερικά χαρακτηριστικά κυρίως, όπως τα υπέρβαρα ή λιποβαρή, άτομα με ειδικές ανάγκες και άτομα με ιδιόρρυθμο χαρακτήρα, γίνονται πολύ εύκολα το επίκεντρο συζητήσεων και αρνητικών σχολίων από τους συναδέλφους τους, οι οποίοι προσπαθούν με τον τρόπο τους να τους μειώσουν και να τους απομονώσουν (Δημητρίου, 2021).

Τα άτομα με διαφορετικές σεξουαλικές προτιμήσεις συχνά τα κοροϊδεύουν, τα χλευάζουν, τα περιθωριοποιούν και δεν τα αφήνουν να ενσωματωθούν με τους υπόλοιπους, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν είναι το ίδιο ικανά ή και με περισσότερα προσόντα από τους υπόλοιπους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα να υφίστανται ένα είδος εργασιακού ρατσισμού που θεωρείται ανεπίτρεπτο στις μέρες μας.

Επιπρόσθετα τα άτομα με καταγωγή κυρίως από αφρικανικές χώρες, με σκουρόχρωμη επιδερμίδα, υφίστανται επίσης εργασιακό ρατσισμό, όπως και τα άτομα με θρησκεία διαφορετική από το σύνολο των εργαζομένων, αφού οι συνάδερφοί τους δεν θέλουν να συνεργάζονται μαζί τους, τους σχολιάζουν αρνητικά και κάνουν ότι μπορούν για να τους αναγκάσουν να παραιτηθούν.

1.7 Οι Συνέπειες και οι Επιπτώσεις στην Υγεία των Εργαζόμενων

Οι συνέπειες και οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην υγεία των εργαζόμενων είναι πάρα πολλές, πολύ επίπονες, επώδυνες και καταστροφικές για την ψυχολογική τους κατάσταση και επηρεάζουν αρνητικά και μακροχρόνια τόσο το εργασιακό περιβάλλον των εργαζόμενων, όσο και το κοινωνικό τους περιβάλλον.

Οι εργαζόμενοι που έχουν υπάρξει θύματα ηθικής παρενόχλησης συνήθως υποφέρουν από έντονο εργασιακό άγχος, λόγω των πολλών ευθυνών που έχουν αναλάβει και του μεγάλου φόρτου εργασίας, που μαζί με την πίεση που υφίστανται από τους προϊστάμενους τους, όσον αφορά την τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων, τους προκαλεί μεγάλη ψυχολογική και σωματική καταπόνηση. Τα ψυχολογικά προβλήματα δεν αργούν να φανούν, μαζί με την κατάθλιψη, τον νευρικό κλονισμό, τις κρίσεις πανικού, τις διαταραχές ύπνου, τις διάφορες φοβίες, τις ενοχές, τον θυμό και τα ψυχοσωματικά προβλήματα, που μπορούν να οδηγήσουν μακροχρόνια σε σοβαρά αυτοάνοσα προβλήματα υγείας, αυτοκαταστροφικές συμπεριφορές, καθώς και σε

αυτοκτονικές τάσεις των θυμάτων. Επίσης τις περισσότερες φορές τα θύματα απομονώνονται, στιγματίζονται και απορρίπτονται από την ομάδα εργασίας και σε ακραίες περιπτώσεις εξαναγκάζονται σε παραίτηση ή απόλυση για να προστατέψουν τον εαυτό τους (Χονδρού, 2021).

Οι παραπάνω αρνητικές συνέπειες στην υγεία των εργαζόμενων δεν περιορίζονται μόνο προσωπικά στα άτομα, αλλά επεκτείνονται και στο εργασιακό περιβάλλον της επιχείρησης όπου εργάζονται. Όπως είναι λογικό τα προβλήματα υγείας των εργαζόμενων μειώνουν τις εργασιακές τους επιδόσεις, την παραγωγικότητά τους, δημιουργούν προστριβές μεταξύ των συναδέρφων, λόγω των πολλών αναρρωτικών αδειών που θα χρειάζονται να λαμβάνουν, δημιουργούν μια διαρκής ένταση, με αντιπαραθέσεις, μείωση της ποιότητας και της ποσότητας της εργασίας, δυσπιστία και αμφισβήτηση της διοίκησης, ατυχήματα, παραιτήσεις και τέλος δημιουργούν γενικότερα ένα δυσάρεστο κλίμα που κάνει το εργασιακό περιβάλλον ανυπόφορο να εργαστεί κανείς (Χονδρού, 2021).

Όσον αφορά το κοινωνικό περιβάλλον των εργαζόμενων που έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση και αυτό επηρεάζεται άμεσα, γιατί τα θύματα τείνουν να απομονώνονται, να αποφεύγουν τις κοινωνικές συναναστροφές, τις εξόδους με φίλους, τις κοινωνικές δραστηριότητες, την οικογένειά τους, κλείνονται στον εαυτό τους και δεν επικοινωνούν με κανέναν (Fahie & Devine, 2014). Τα προβλήματα υγείας τους έτσι γίνονται εντονότερα, γιατί δεν έχουν ανθρώπους γύρω τους να τους στηρίζουν και να τους βοηθούν να τα ξεπεράσουν, με αποτέλεσμα να καταλήγουν να χρειάζονται επαγγελματική βοήθεια από ειδικούς ψυχολόγους και ψυχιάτρους για να μην οδηγηθούν στις καταχρήσεις και στην αυτοκτονία. Επίσης αν τελικά τα θύματα μείνουν άνεργα, θα έχουν μεγάλη δυσκολία να βρουν εύκολα καινούρια εργασία, να προσαρμοστούν σε ένα νέο περιβάλλον, να μάθουν και να εργαστούν σε ένα νέο αντικείμενο και να εμπιστευτούν τους νέους συναδέρφους τους.

1.8 Αντιμετώπιση του Φαινομένου

Για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για να μην παραβιάζονται τα εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματα των εργαζόμενων και να μην απειλείται η ισότητα των ευκαιριών, της ίσης μεταχείρισης και της αξιοπρεπούς εργασίας, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να εργάζονται σε ένα ασφαλές περιβάλλον, δίχως βία και οποιοδήποτε είδος παρενόχλησης και διάκρισης.

Ο ασφαλής χώρος εργασίας δίχως παρενόχληση και βία αποτελεί εργασιακό δικαίωμα όλων των εργαζόμενων, το οποίο πρέπει να προστατεύεται, τόσο από τους ίδιους τους εργαζόμενους, με το να καταγγέλλουν το οποιοδήποτε περιστατικό ηθικής παρενόχλησης έχουν πέσει θύμα, με οποιοδήποτε τρόπο, οι ίδιοι ή κάποιος άλλος συνάδερφός τους, όσο και από τους εργοδότες, οι οποίοι έχουν ευθύνη να διερευνήσουν, να καταγράψουν και να αναφέρουν όλες τις περιπτώσεις παρενόχλησης που τους έχουν γνωστοποιήσει οι εργαζόμενοι ή έχουν πέσει στην αντίληψη τους (Θωμαδάκη, 2022).

Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να καταγγείλουν την παρενόχληση εντός της επιχείρησης όπου εργάζονται και να εφαρμοστεί από αυτήν η προβλεπόμενη από τον νόμο διαδικασία που ακολουθείται για την διαχείριση αυτών των καταγγελιών. Έχουν δικαίωμα να προσφύγουν στην Επιθεώρηση Εργασίας, στον Συνήγορο του Πολίτη, να αποχωρήσουν από την εργασία τους με αποδοχές και χωρίς δυσμενείς επιπτώσεις, για όσο διάστημα κρίνεται απαραίτητο, εφόσον υπάρχει σοβαρός κίνδυνος για την ασφάλειά τους, την υγεία τους και την ζωή τους, αφού πρώτα όμως έχουν ενημερώσει αναλυτικά γραπτώς τον εργοδότη τους. Οι εργαζόμενοι έχουν επίσης δικαίωμα να διεκδικήσουν αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης (Θωμαδάκη, 2022).

Οι εργοδότες από την άλλη υποχρεούνται να λάβουν μέτρα για την αποφυγή και παρεμπόδιση συμπεριφορών και περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, όπως η σύσταση συμμόρφωσης, η αλλαγή του ωραρίου, του γραφείου και της θέσης, τόσο του θύματος όσο και του θύτη, η αλλαγή του τρόπου παροχής εργασίας π.χ. τηλεργασία, όπου είναι δυνατόν και τέλος η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας, όταν οι θύτες δεν συνεργάζονται. Οι εργοδότες υποχρεούνται επίσης να ενημερώνουν και να εκπαιδεύουν το προσωπικό τους σχετικά με τους κινδύνους, την προστασία, την πρόληψη και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων που εμπλέκονται σε τέτοιες καταστάσεις. Επιπρόσθετα οι εργοδότες απαγορεύεται να προβούν σε οποιασδήποτε μορφής αντιποίνων εναντίον των θυμάτων που καταγγέλλουν την παρενόχληση, αντιθέτως πρέπει να τα στηρίζουν και να είναι με το μέρος τους για να νιώθουν ασφαλή (Θωμαδάκη, 2022).

Στην Ελλάδα δυστυχώς, για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, δεν υπάρχει αναγνώριση σε μεγάλο βαθμό, οπότε η νομοθετική πρόβλεψη και προστασία δεν είναι αρκετή. Την κακοποίηση ψυχολογικά και συναισθηματικά των εργαζόμενων δεν την ταυτίζουν καθόλου με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, αλλά την συνδέουν με την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα τους. Οι εργαζόμενοι επομένως που υφίστανται

ηθική παρενόχληση δεν προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία, αλλά σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 1 του Συντάγματος προστατεύονται από τις γενικές διατάξεις που αφορούν την προστασία της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, όπως και οι φυλετικές διακρίσεις, οι διακρίσεις βάσει εθνικότητας και γενετήσιου προσανατολισμού (Καρούζος, 2022).

1.9 Ανακεφαλαίωση

Σε αυτό το κεφάλαιο προσπαθήσαμε να δώσουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα της ηθικής παρενόχλησης, για να κατανοήσουμε καλύτερα την έννοια της, τους λόγους που οδηγούν τους θύτες σε αυτή την συμπεριφορά και το κακό που προκαλεί στα θύματά της. Παρουσιάσαμε λοιπόν αναλυτικά τον ορισμό της, τις μεθόδους που χρησιμοποιούν οι θύτες στα ανυπεράσπιστα θύματά τους, καθώς και τα αίτια και τις συνθήκες που την ευνοούν. Παρακάτω εξετάσαμε το πως επηρεάζουν οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης και τα κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων που πέφτουν θύματα. Τέλος καταλήξαμε στις συνέπειες και στις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην υγεία των εργαζόμενων, καθώς και στην αντιμετώπιση του φαινομένου από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Όλα τα παραπάνω αποτελούν την σύνθεση του φαινομένου, την περιπλοκότητά του και την ευρεία εξάπλωσή του και τελικά μας αποδεικνύουν το πόσο δύσκολο είναι να εντοπιστεί και να εξαλειφθεί η ηθική παρενόχληση από το εργασιακό περιβάλλον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται αναλυτικά η βιβλιογραφική ανασκόπηση της παρούσας Διπλωματικής εργασίας, καθώς και η μεθοδολογία της έρευνας που χρησιμοποιήσαμε για να μπορέσουμε να βγάλουμε τα αποτελέσματα της έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα, περιγράψαμε από που ξεκίνησε η ηθική παρενόχληση και το πως εκδηλώθηκε το φαινόμενο στους χώρους εργασίας από τα προηγούμενα χρόνια μέχρι σήμερα, τα αίτια που οδηγούν σε αυτή την βίαιη συμπεριφορά, τις επιπτώσεις, καθώς και τις συνέπειες που δημιουργεί στα θύματα. Επίσης παρουσιάσαμε τον σκοπό, τους ερευνητικούς στόχους και τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, τα οποία απαντήθηκαν από τα ανώνυμα ερωτηματολόγια που δόθηκαν στους εργαζόμενους.

Η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε θα μας οδηγήσει στη συνέχεια στο να λάβουμε τα αποτελέσματα της έρευνας, καθώς και στο να βγάλουμε τα ανάλογα συμπεράσματα με βάση τις απαντήσεις των εργαζόμενων.

2.2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση στους χώρους εργασίας είναι ένα παλαιό φαινόμενο, μια μορφή βίας, που δυστυχώς κανείς δεν είχε εντοπίσει την ύπαρξη του, τις διαστάσεις του και τις συνέπειες του πριν τη δεκαετία του 1980, όποτε κι άρχισε η συστηματική του μελέτη στις σκανδιναβικές χώρες, επειδή ήταν δύσκολο να εντοπιστούν τα χαρακτηριστικά του και να προσδιοριστεί η έννοια του, εφόσον ήταν ένα καλά 'κρυμμένο' από όλους φαινόμενο (Μπάκουλη, 2021). Η ηθική παρενόχληση ήταν και είναι πολύ δύσκολο να εντοπιστεί, ιδιαίτερα αν κανείς δεν μιλήσει σε άλλους γι' αυτή και πόσο περισσότερο τις προηγούμενες δεκαετίες, όπου τα ήθη και τα έθιμα ήταν διαφορετικά. Τα παιδιά δούλευαν από μικρά δίπλα σε τεχνίτες που τους μάθαιναν την δουλειά και τις περισσότερες φορές τους συμπεριφέρονταν άσχημα, οπότε μεγαλώνοντας το θεωρούσαν φυσιολογικό και δεδομένο να τους μιλούν άσχημα, να τα χτυπούν και να τα απειλούν ότι θα τα διώξουν αν δεν κάνουν αδιαμαρτύρητα ότι τους λένε και θα χάσουν την δουλειά τους. Έτσι συμβιβάζονταν λόγω της φτώχειας και της ανάγκης τους και κανείς δεν τολμούσε να παραπονεθεί.

Το mobbing στο χώρο εργασίας αναφέρθηκε για πρώτη φορά από τον Heinz Leymann το 1984 και ονομάζεται επίσης εργασιακός εκφοβισμός ή ψυχολογικός τρόμος. Σύμφωνα με τον Leymann (1996) η ηθική παρενόχληση εκδηλώνεται με μια εχθρική, ανήθικη επικοινωνία και συμπεριφορά ενός ατόμου ή περισσότερων που στρέφεται ενάντια σε ένα άλλο ή άλλα ευάλωτα άτομα που αδυνατούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους από τις συνεχείς αρνητικές πράξεις και εκδηλώσεις εκφοβισμού με συχνότητα μία φορά την εβδομάδα τουλάχιστον και με διάρκεια το λιγότερο έξι μηνών (Szigety, 2012). Η διάρκεια και η συχνότητά της ηθικής παρενόχλησης είναι οι παράγοντες που την ξεχωρίζουν από τις άλλες μορφές βίας, που συνήθως συμβαίνουν μία φορά και σταματούν, ενώ η ηθική παρενόχληση με την πάροδο του χρόνου, την ανοχή και την συγκάλυψη γίνεται εντονότερη και καταλήγει να γίνεται συνήθεια για τους θύτες και δυστυχώς δεδομένη για τα θύματα.

Μετά από τον Leymann διάφοροι ερευνητές έδωσαν τον δικό τους ορισμό στο φαινόμενο το οποίο είναι άμεσα συνδεδεμένο με τους χώρους εργασίας των εργαζόμενων, όπως οι Saline Denise και Hoel Helge που ανέφεραν τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας ως έμφυλο φαινόμενο, πιστεύοντας ότι ο εκφοβισμός δεν είναι ένα ουδέτερο φαινόμενο ως προς το φύλο και τελικά επηρεάζει το ίδιο τους άνδρες και τις γυναίκες, όπως θα μπορούσε να επηρεάσει η εθνικότητα, οι σεξουαλικές προτιμήσεις και η ηλικία των εργαζόμενων (Saline & Hoel, 2013). Από παλιά επικρατούσε η άποψη ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες, αδύναμες και ευαίσθητες και γίνονται πιο εύκολα θύματα σε σύγκριση με τους άνδρες που είναι πιο ανεξάρτητοι, δυναμικοί και γεμάτοι αυτοπεποίθηση. Η αλήθεια είναι όμως ότι και οι άνδρες παρενοχλούνται το ίδιο ή και περισσότερο από τις γυναίκες, αλλά τείνουν να το κρύβουν περισσότερο λόγω του ανδρικού τους εγωισμού. Πολλές φορές λόγω σεξουαλικών προτιμήσεων οι άνδρες γίνονται εύκολα θύματα bullying (εκφοβισμού) στο σχολείο σε νεαρή ηλικία και αργότερα στους χώρους εργασίας γίνονται θύματα ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης για τους ίδιους λόγους ουσιαστικά, αυτούς της διαφορετικότητας που μοιάζει να ενοχλεί τους συμμαθητές τους και αργότερα τους συναδέλφους τους. Τα αίτια λοιπόν της ηθικής παρενόχλησης είναι πάρα πολλά και διαφέρουν ανάλογα το κάθε άτομο, τις συνθήκες εργασίας στις οποίες βρίσκεται, τα προσωπικά του βιώματα, την ανοχή των συναδέλφων του, τις αξίες του και τα συμφέροντά του. Οι συνέπειές της όμως είναι πάντα το ίδιο καταστροφικές για το θύμα, αφού του χαλάει την ψυχολογία, χάνει την αξιοπρέπειά του και εκμηδενίζεται η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθησή του και συνεπώς επηρεάζεται αρνητικά ολόκληρη η ζωή του. Ο φόβος κυριαρχεί παντού

και τον ακολουθεί ακόμα και στην προσωπική του ζωή, όπου αρχίζει να μην εμπιστεύεται πια κανέναν και να είναι καχύποπτος με όποιον τον πλησιάζει. Έτσι χάνει τους φίλους του, απομακρύνεται από την οικογένειά του, απομονώνεται και περιθωριοποιείται, χωρίς να καταλαβαίνει πάντα τι του συμβαίνει, αφού οι θύτες χειραγωγούν τα θύματά τους και πάντα προσπαθούν να τα πείσουν ότι φταίνε τα ίδια για ότι κακό τους συμβαίνει, λέγοντάς τους είτε ότι δεν κάνουν καλά την δουλειά τους, είτε ότι δεν γνωρίζουν αρκετά γι' αυτή, είτε ότι δεν έχουν τα κατάλληλα προσόντα και πολλά άλλα.

Σχεδόν πάντα η ηθική παρενόχληση ξεκινάει από τον φθόνο, την ζήλεια, τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων, την μη αποδοχή της διαφορετικότητας και τελικά τον φόβο του θύτη να μην δείχνει καλύτερό του το θύμα και τον ξεπεράσει σε οτιδήποτε. Από την άλλη όμως δεν υπάρχει θύτης δίχως θύμα και συχνά κάποιοι εργαζόμενοι αρέσκονται να παίζουν τον ρόλο του θύματος και ίσως το επιδιώκουν για να κερδίσουν την προσοχή των άλλων, στην προσπάθειά τους να ξεπεράσουν τα ψυχολογικά τους προβλήματα (Μωραΐτου, 2022). Αυτοί βέβαια είναι ελάχιστοι μπροστά στα πραγματικά θύματα που αδυνατούν να προστατέψουν τον εαυτό τους από τους αδίστακτους εκφοβιστές τους, που στοχεύουν με την συνεχόμενη ηθική παρενόχληση να τους βάλουν στο περιθώριο, να τους επιβληθούν και σιγά, σιγά να τους αναγκάσουν να παραιτηθούν από την θέση τους για να επωφεληθούν οι ίδιοι. Πολλές φορές όταν έρχονται να δουλέψουν καινούρια άτομα σε ένα εργασιακό περιβάλλον οι παλιότεροι συνάδελφοι τους αγνοούν, τους σχολιάζουν, τους δίνουν ψευδείς πληροφορίες για να τους επηρεάσουν αρνητικά, δεν προσπαθούν να τους βοηθήσουν να προσαρμοστούν και να μάθουν την δουλειά που τους έχουν αναθέσει, για να δείξουν στους ανώτερους ότι οι καινούριοι δεν κάνουν για την δουλειά αυτή και να αναγκαστούν να τους διώξουν, γιατί φοβούνται μήπως συμβεί το αντίθετο και διώξουν τους παλιούς που συνήθως είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία και αμείβονται με περισσότερα χρήματα από τους πιο νέους που μόλις ξεκινάνε και παίρνουν τον βασικό μισθό. Επίσης οι εργαζόμενοι με σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που ίσως ήταν άνεργοι για χρόνια και έχουν ανάγκη την δουλειά τους και φοβούνται μην την χάσουν, αναγκάζονται να υπομένουν άσχημες συμπεριφορές από τους συναδέλφους ή τους προϊσταμένους τους με την ελπίδα ότι μπορεί να τους ανανεώσουν την σύμβαση ή να τους κάνουν μόνιμους. Αυτοί οι άνθρωποι φοβούνται να μιλήσουν ανοικτά για αυτά που τους συμβαίνουν και επηρεάζουν αρνητικά σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική

και την προσωπική τους ζωή και οι θύτες το εκμεταλλεύονται αυτό και συνεχίζουν ανενόχλητοι μέχρι να καταφέρουν αυτό που θέλουν.

Τα τελευταία χρόνια, η εργασιακή ανασφάλεια, η αστάθεια και το άγχος των εργαζόμενων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, έχουν συμβάλει στη δημιουργία γόνιμων εδαφών για ηθική παρενόχληση, όπως επίσης οι επισφαλείς εργονομικές συνθήκες ή ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν ευνοεί τη δημιουργία καλών σχέσεων μεταξύ συναδέλφων. Σε περιπτώσεις αυξημένου φόρτου εργασίας, υπευθυνότητας, κόπωσης ή καταστάσεων έκτακτης ανάγκης, όπως αυτές των επαγγελματιών υγείας, τα επίπεδα άγχους αυξάνονται σημαντικά και αυτό συμβάλλει στην επιδείνωση των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των εργαζόμενων. Τα θύματα αποκτούν μια αγχώδη και καταθλιπτική συμπεριφορά και έχουν κακή διάθεση στο αρνητικά φορτισμένο εργασιακό τους περιβάλλον, με αποτέλεσμα την μειωμένη διάθεση για εργασία, συνεργασία και εξέλιξη. Πολλές φορές οι συνάδελφοί τους γίνονται μάρτυρες της ψυχολογικής βίας που υφίστανται, αλλά φοβούνται ή δέχονται απειλές για την θέση τους και έτσι δεν μπορούν να τους υποστηρίξουν. Το γεγονός αυτό επιδεινώνει την κατάσταση, αφού οι θύτες δεν τιμωρούνται και τα θύματα νιώθουν αβοήθητα, πληγωμένα συναισθηματικά, απομονωμένα, με τάση να κάνουν κακό στον εαυτό τους. Η ηθική παρενόχληση όμως δεν απειλεί μόνο τα προσωπικά δικαιώματα του εργαζομένου αλλά και τα εργασιακά του δικαιώματα και γι' αυτό είναι σημαντικό το θύμα να γνωρίζει όλους τους διαθέσιμους τρόπους για να καταγγείλει αυτή την κατάσταση (Camerino & Marlasca, 2018). Η γνώση είναι δύναμη στον άνθρωπο και το θύμα δεν πρέπει να μένει αμέτοχο, πρέπει να υπερασπίζεται τα δικαιώματά του, να τα διεκδικεί, για να μπορέσει έτσι να βάλει ένα τέλος στην ηθική και ψυχολογική του κακοποίηση που του καταστρέφει την ζωή. Να τιμωρήσει τους θύτες όπως τους αξίζει, για να μην μπορέσουν να βλάψουν κανέναν άλλο και αυτός να κερδίσει την χαμένη του αξιοπρέπεια και τον αυτοσεβασμό του.

Η αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού προϋποθέτει τον σεβασμό στις ανθρώπινες αξίες, στην προσωπικότητα, στην ηθική υπόσταση και στην αξιοπρέπεια των ατόμων, την εξάλειψη των διακρίσεων και την προστασία τόσο της ψυχικής όσο και της σωματικής υγείας των εργαζομένων σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο, ώστε τα θύματα να μπορούν να λάβουν την κατάλληλη νομική βοήθεια και την ψυχολογική στήριξη που έχουν ανάγκη (Καρούζος, 2022). Οι εργοδότες σύμφωνα με τον νόμο Ν.4808/2021 αρθ. 5-7, είναι υποχρεωμένοι να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, να έχουν μηδενική ανοχή όταν

συμβαίνουν τέτοιου είδους περιστατικά ή βίαιες και ανάρμοστες συμπεριφορές εναντίον των υπαλλήλων τους και όταν πληροφορούνται και καλούνται να διαχειριστούν σχετικές καταγγελίες. Είναι υποχρεωμένοι επίσης να παρέχουν ενημέρωση και εκπαίδευση, σε προσβάσιμα για τους εργαζόμενους σημεία, που έχουν σχέση με τους κινδύνους, την πρόληψη, την προστασία και τις υποχρεώσεις των ατόμων που εμπλέκονται (Ν.4808, 2021).

Η αντιμετώπιση του φαινομένου στοχεύει στην εξάλειψη της βίας στον εργασιακό χώρο, στην ελευθερία της έκφρασης, στην συναδελφικότητα, στην αποδοχή της διαφορετικότητας μεταξύ των εργαζόμενων, στη χαρά της δημιουργίας και της επαγγελματικής εξέλιξης. Στοχεύει επίσης στις φιλικές σχέσεις των εργαζόμενων, στην συνεργασία και στην μείωση του ανταγωνισμού. Αν πραγματοποιούνταν όλα αυτά θα έκαναν τους εργαζόμενους να ανυπομονούν καθημερινά να πάνε στην εργασία τους, αφού θα ήταν απαλλαγμένοι από το άγχος της δουλειάς τους και ο επαγγελματικός τους χώρος θα ήταν γεμάτος θετική ενέργεια και δημιουργικότητα.

2.3 Σκοπός της Διπλωματικής Εργασίας

Σκοπός της παρούσας Διπλωματικής εργασίας είναι να διαπιστωθεί αν οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επηρεάζουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης. Τα ευρήματα από την πραγματοποιηθείσα έρευνα θα μας βοηθήσουν να εξακριβώσουμε αν τελικά ένας από τους λόγους, αν όχι ο κυριότερος, για τους οποίους κάποιοι εργαζόμενοι παρενοχλούν ηθικά ορισμένους συναδέλφους τους είναι οι σχέσεις εργασίας τους, οι οποίες δημιουργούν εντάσεις, ζήλιες, έχθρες και αντιπαλότητες μεταξύ τους.

Πιο συγκεκριμένα, θα διερευνήσουμε παρακάτω αν οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου συμπεριφέρονται διαφορετικά σε σημείο που να παρενοχλούν ηθικά τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή το αντίθετο, καθώς και αν οι μόνιμοι υπάλληλοι του δημοσίου συμπεριφέρονται διαφορετικά σε σημείο που να παρενοχλούν ηθικά τους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπαλλήλους ή το επικουρικό προσωπικό ή το αντίθετο. Επίσης θα διαπιστώσουμε αν οι προϊστάμενοι, οι υποδιευθυντές και οι διευθυντές των διαφόρων τμημάτων επηρεάζονται από τις σχέσεις εργασίας των υφισταμένων τους, με αποτέλεσμα να συμπεριφέρονται διαφορετικά στον κάθε ένα ανάλογα με τη σχέση εργασίας που έχει.

Ο σκοπός λοιπόν της έρευνάς μας, κατά κύριο λόγο στοχεύει να εξακριβώσει σε τι βαθμό παρενοχλούνται ηθικά οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και στον δημόσιο φορέα και αν ένα από τα κύρια αίτια που προκαλούν την ηθική παρενόχληση είναι οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων, με τις όποιες διακρίσεις γίνονται εις βάρος των αδύναμων και ευάλωτων εργαζόμενων, οι οποίοι αδυνατούν να υπερασπιστούν και να προστατέψουν τον εαυτό τους.

2.4 Ερευνητικοί Στόχοι

Για να πραγματοποιήσουμε και να ολοκληρώσουμε την έρευνά μας θα διερευνήσουμε τους παρακάτω επιμέρους ερευνητικούς στόχους, οι οποίοι θα μας οδηγήσουν στην απάντηση των ερευνητικών μας ερωτημάτων, που θα συμβάλουν τελικά στα αποτελέσματα της έρευνας.

Σ1: Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης συναντάται παντού σε όλους τους χώρους εργασίας τόσο του Δημόσιου όσο και του Ιδιωτικού τομέα.

Σ2: Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης δεν γίνεται εύκολα αντιληπτό στους διάφορους χώρους εργασίας.

Σ3: Τα αίτια της ηθικής παρενόχλησης ξεκινούν πάντα από τον φθόνο, την ζήλια, τον φόβο και τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζόμενων.

Σ4: Η ηθική παρενόχληση γίνεται συνήθως σε ευάλωτα άτομα που αδυνατούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους.

Σ5: Οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων μπορούν να επηρεάσουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης.

Σ6: Τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης παρουσιάζουν ψυχολογικά προβλήματα, νιώθουν απομονωμένα, παρείσακτα και ανήμπορα.

Σ7: Τα άτομα που υφίστανται ηθική παρενόχληση δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους, γίνονται λιγότερο παραγωγικά, με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν να υποβαθμιστούν ή ακόμα και να χάσουν την θέση τους.

Σ8: Η ηθική παρενόχληση απειλεί τα προσωπικά και τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζόμενων γι' αυτό πρέπει να την καταγγέλλουν άμεσα.

Σ9: Οι εργαζόμενοι για να προστατέψουν τον εαυτό τους από τον εργασιακό εκφοβισμό πρέπει να βρουν το θάρρος και την δύναμη να μιλήσουν γι' αυτό που τους συμβαίνει στους προϊστάμενους ή στους εργοδότες τους.

Σ10: Οι θύτες πρέπει να τιμωρούνται παραδειγματικά από τους προϊστάμενους ή τους εργοδότες τους.

2.5 Ερευνητικά Ερωτήματα

Με βάση τους ερευνητικούς μας στόχους προκύπτουν τα εξής παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα, που είναι απαραίτητο να απαντηθούν για την ολοκλήρωση της έρευνας:

1. Ποια η έκταση του φαινομένου;
2. Ποια τα αίτια του φαινομένου;
3. Ποιες οι επιπτώσεις στα θύματα;
4. Πως μπορούν να προστατευτούν οι εργαζόμενοι;

2.6 Συλλογή Δεδομένων - Δειγματοληψία

Η διερεύνηση των ερευνητικών στόχων, καθώς και η απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων που τέθηκαν παραπάνω, πραγματοποιήθηκε μέσω της ποσοτικής έρευνας με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων ως ερευνητικά εργαλεία, με τα οποία καταγράψαμε τα περιστατικά της ηθικής παρενόχλησης που έχουν συμβεί σε εργαζόμενους τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα.

Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν, σε ένα δείγμα 100 (εκατό) εργαζόμενων από διάφορες υπηρεσίες και επιχειρήσεις, με διαφορετικές σχέσεις εργασίας, διαφορετικό μορφωτικό επίπεδο, φύλο και ηλικία, μαζί με έναν λευκό φάκελο και ένα ενημερωτικό σημείωμα που γράφει λεπτομέρειες για το θέμα που ερευνούμε και την χρησιμότητά του, καθώς και δίνει οδηγίες για την συμπλήρωσή τους.

Τα ερωτηματολόγια περιέχουν αρχικά κάποιες απλές ερωτήσεις για το φύλο, την ηλικία, την σχέση εργασίας και το μορφωτικό επίπεδο των εργαζόμενων, ενώ μετά οι υπόλοιπες είναι κλειστού τύπου πολλαπλής επιλογής, σχετικές πάντα με το θέμα που ερευνούμε, για να συμπληρώνονται πιο εύκολα και πιο γρήγορα από τους εργαζόμενους, που έχουν συνήθως περιορισμένο χρόνο, σε περίπου δέκα λεπτά το πολύ. Μετά την συμπλήρωσή τους οι εργαζόμενοι τα δίπλωσαν και τα τοποθέτησαν οι ίδιοι στον λευκό φάκελο που τους δόθηκε μαζί με τα ερωτηματολόγια και τα παρέδωσαν στην ερευνήτρια, για να τηρηθεί έτσι η ανωνυμία και η ασφάλεια του να μην πέσουν σε λάθος άτομα.

Θέλαμε τα αποτελέσματα που θα συλλέξουμε να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο αντιπροσωπευτικά για το σύνολο των εργαζόμενων, όσον αφορά το θέμα που ερευνούμε, ώστε να έχουμε μια καλύτερη εικόνα του τι συμβαίνει πραγματικά στους διάφορους χώρους εργασίας, να κατανοήσουμε καλύτερα τα αίτια που οδηγούν στην ηθική παρενόχληση και να συμβάλουμε έτσι στην διεύρυνση των ερευνών, των γνώσεων και στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

Αυτή η μέθοδος πιστεύω πως ήταν η πιο κατάλληλη για την συγκεκριμένη εμπειρική έρευνα, γιατί η ηθική παρενόχληση είναι ένα ευαίσθητο και πολύ προσωπικό θέμα για το οποίο οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται άνετα να μιλήσουν γι' αυτό, είτε επειδή φοβούνται για το τι θα πουν οι άλλοι, είτε γιατί δεν θέλουν να γίνει γνωστό ότι συμβαίνει σ' αυτούς, είτε γιατί ντρέπονται, οπότε το ανώνυμο ερωτηματολόγιο ήταν πιο εύκολο και πιο πιθανό γι' αυτούς να το συμπληρώσουν, με σκοπό να συμβάλουν στην έρευνα και στην αντιμετώπιση του φαινομένου χωρίς να μάθει κανείς τι τους έχει συμβεί προσωπικά, αντί π.χ. να δώσουν μια άβολη συνέντευξη σε έναν άπειρο ερευνητή και να εκφράσουν ανοικτά τα συναισθήματά τους και τα τόσο προσωπικά τους θέματα.

2.7 Ανακεφαλαίωση

Σε αυτό το κεφάλαιο εξετάσαμε την βιβλιογραφική ανασκόπηση για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας των εργαζόμενων και πραγματοποιήσαμε ποσοτική έρευνα τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα, με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων, για να απαντήσουμε στα ερευνητικά μας ερωτήματα, τα οποία προέκυψαν από τους ερευνητικούς μας στόχους. Με τον τρόπο αυτό καταφέραμε να φτάσουμε στον σκοπό της παρούσας Διπλωματικής εργασίας, που είναι να

διαπιστωθεί αν οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επηρεάζουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης. Ο σκοπός της έρευνάς μας θα πραγματοποιηθεί παρακάτω όταν λάβουμε τα αποτελέσματα της έρευνας και καταλήξουμε στα συμπεράσματά μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

3.1 Εισαγωγή

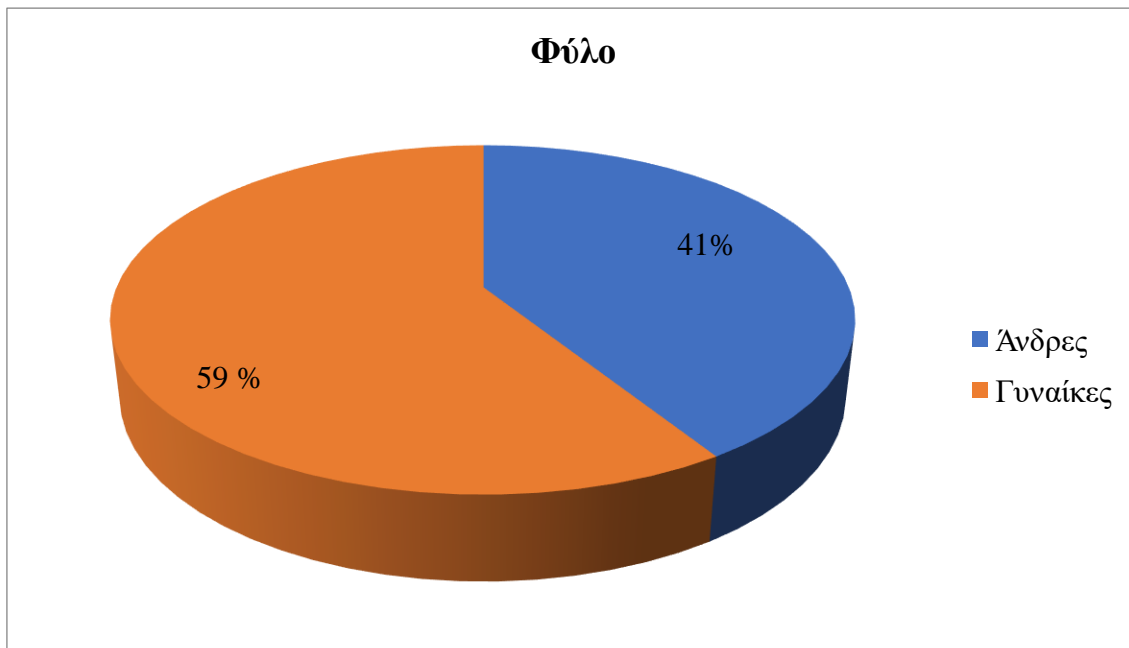
Στο κεφάλαιο αυτό θα δούμε αναλυτικά τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήσαμε με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων, τα οποία μοιράστηκαν σε ένα δείγμα 100 (εκατό) εργαζόμενων με διαφορετικές σχέσεις εργασίας μεταξύ τους, από διάφορες υπηρεσίες του Δημόσιου τομέα, καθώς και επιχειρήσεις του Ιδιωτικού τομέα.

Τα ερωτηματολόγια αφού συλλέχθηκαν από την ερευνήτρια σε κλειστούς φακέλους, ανοίχτηκαν και χωρίστηκαν σε δύο κατηγορίες, ανάλογα με το φύλο των ερωτώμενων και στη συνέχεια καταγράφηκαν και επεξεργάστηκαν σε πρόγραμμα του excel. Με τον τρόπο αυτό μπορέσαμε να βγάλουμε γρηγορότερα και ευκολότερα τα αποτελέσματα της έρευνας, από τις διάφορες κατηγορίες, σε διαγράμματα και σε πίνακες, ώστε να γίνει πιο εύκολα η ανάλυση των δεδομένων.

Παρακάτω θα δούμε αναλυτικά σε νούμερα και ποσοστά πόσοι απάντησαν και τι απάντησαν, αρχικά σε 7 (εφτά) απλές προσωπικές ερωτήσεις για το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο σπουδών, την σχέση εργασίας κτλ. και στη συνέχεια σε 3 (τρεις) ερωτήσεις με 34 (τριάντα τέσσερα) υποερωτήματα κλειστού τύπου πολλαπλής επιλογής, με βαθμό σύγκρισης το Πάρα πολύ, το Πολύ, το Αρκετά, το Λίγο ή το Καθόλου, ώστε να βγάλουμε τελικά τα συμπεράσματά μας.

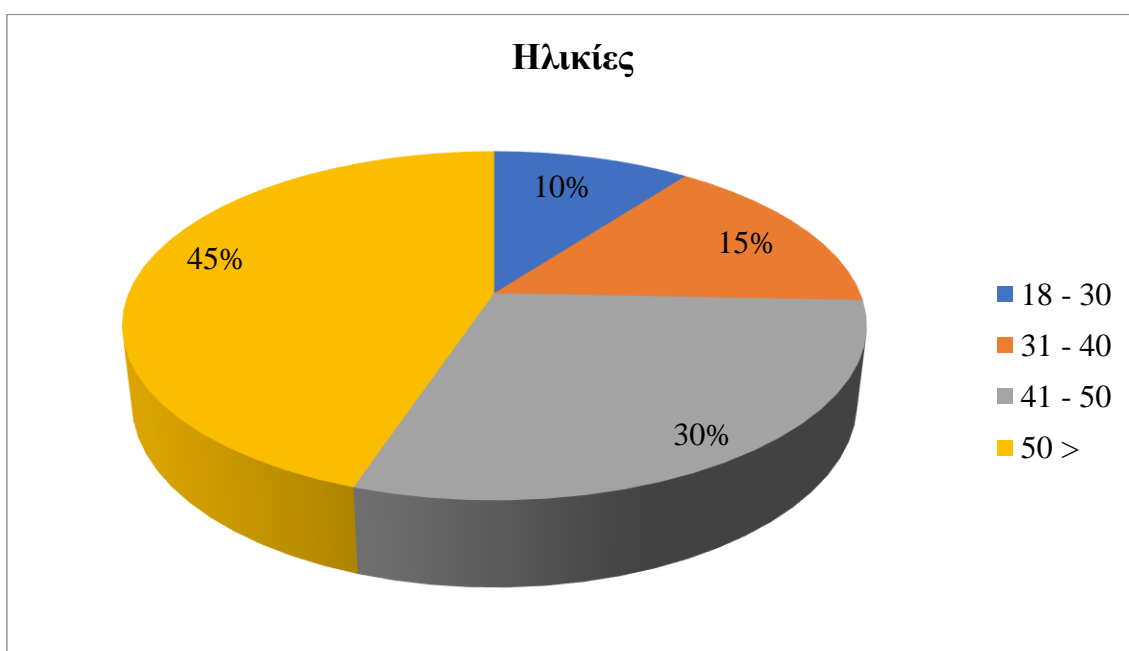
3.2 Δημογραφικά Χαρακτηριστικά του Δείγματος

Στην παρούσα έρευνα τελικά, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.1, συμμετείχαν συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) άτομα (78%), εκ των οποίων 32 (τριάντα δύο) άνδρες (41,03%) και 46 (σαράντα έξι) γυναίκες (58,97 %), αφού από τα συνολικά 100 (εκατό) ερωτηματολόγια που μοιράστηκαν στους εργαζόμενους, επιστράφηκαν συμπληρωμένα τα 78 (εβδομήντα οκτώ), ενώ από τα υπόλοιπα 22 (είκοσι δύο) κάποια επιστράφηκαν κενά και κάποια άλλα δεν επιστράφηκαν καθόλου, για προσωπικούς λόγους των ερωτώμενων.



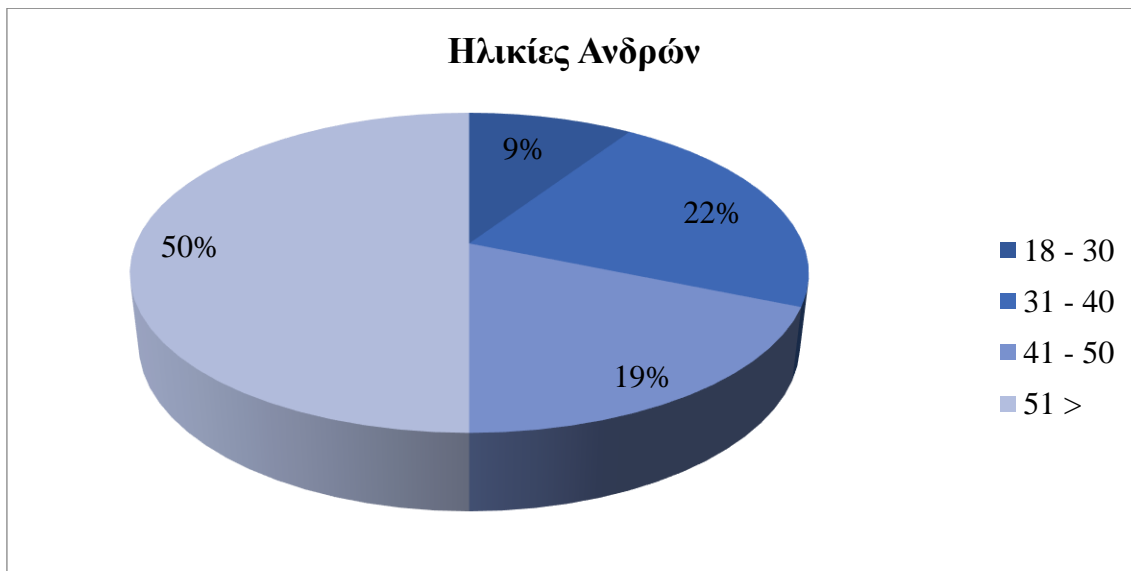
Διάγραμμα 3.1

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) συμμετεχόντων οι 8 (οκτώ) το (10,26 %) είναι ηλικίας 18 – 30 ετών, οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) είναι ηλικίας 31 – 40 ετών, οι 23 (είκοσι τρεις) το (29,49 %) είναι ηλικίας 41 – 50 ετών και οι υπόλοιποι 35 (τριάντα πέντε) το (44,87 %) είναι ηλικίας 51 > ετών, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.2.



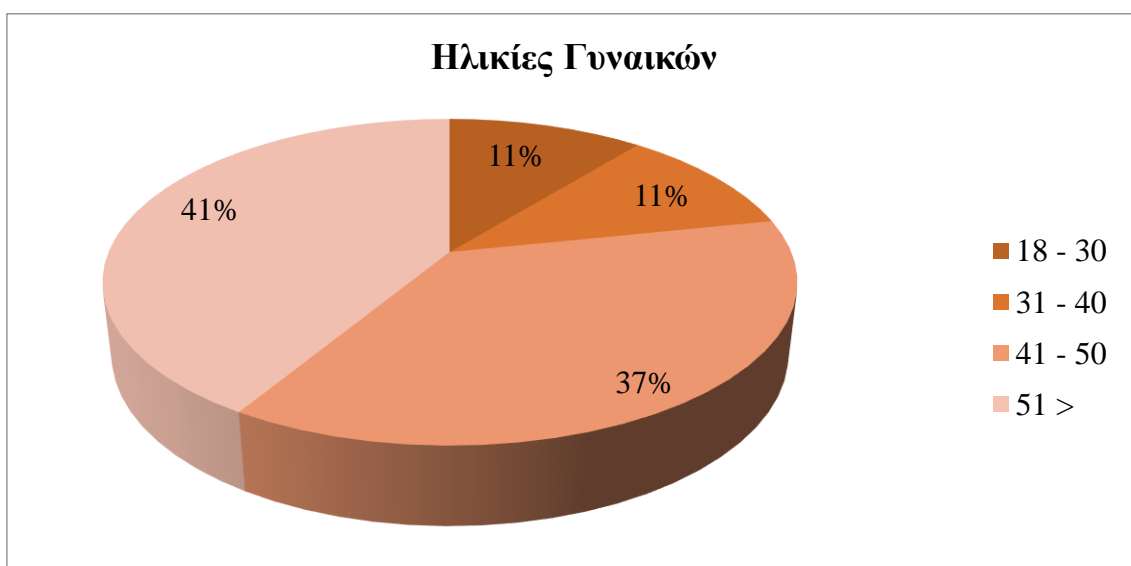
Διάγραμμα 3.2

Ποιο αναλυτικά, από τους 32 (τριάντα δύο) άνδρες οι 3 (τρεις) το (9,37 %) είναι ηλικίας 18 – 30 ετών, οι 7 (εφτά) το (21,87 %) είναι ηλικίας 31 – 40 ετών, οι 6 (έξι) το (18,76 %) είναι ηλικίας 41 – 50 ετών και οι υπόλοιποι 16 (δεκαέξι) το (50 %) είναι ηλικίας 51 > ετών, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.3.



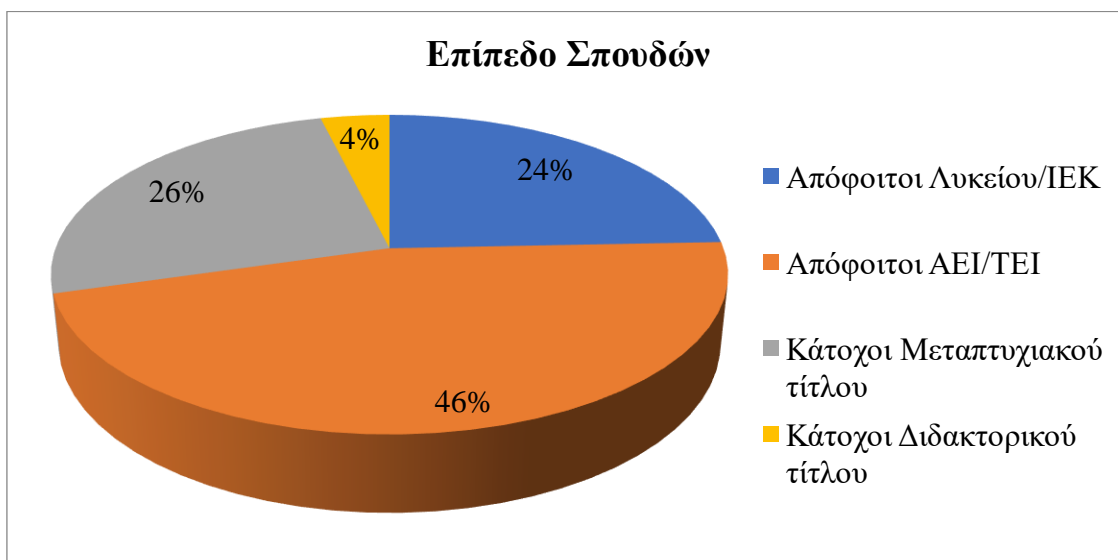
Διάγραμμα 3.3

Παρακάτω σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.4, από τις 46 (σαράντα έξι) γυναίκες οι 5 (πέντε) το (10,87 %) είναι ηλικίας 18 – 30 ετών, οι 5 (πέντε) το (10,87 %) είναι ηλικίας 31 – 40 ετών, οι 17 (δεκαεφτά) το (36,96 %) είναι ηλικίας 41 – 50 ετών και οι υπόλοιπες 19 (δεκαεννέα) το (41,30 %) είναι ηλικίας 51 > ετών.



Διάγραμμα 3.4

Συνολικά από τους 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, όσον αφορά το επίπεδο σπουδών τους οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ, οι 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και οι υπόλοιποι 3 (τρεις) το (3,85 %) είναι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου σπουδών, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.5.



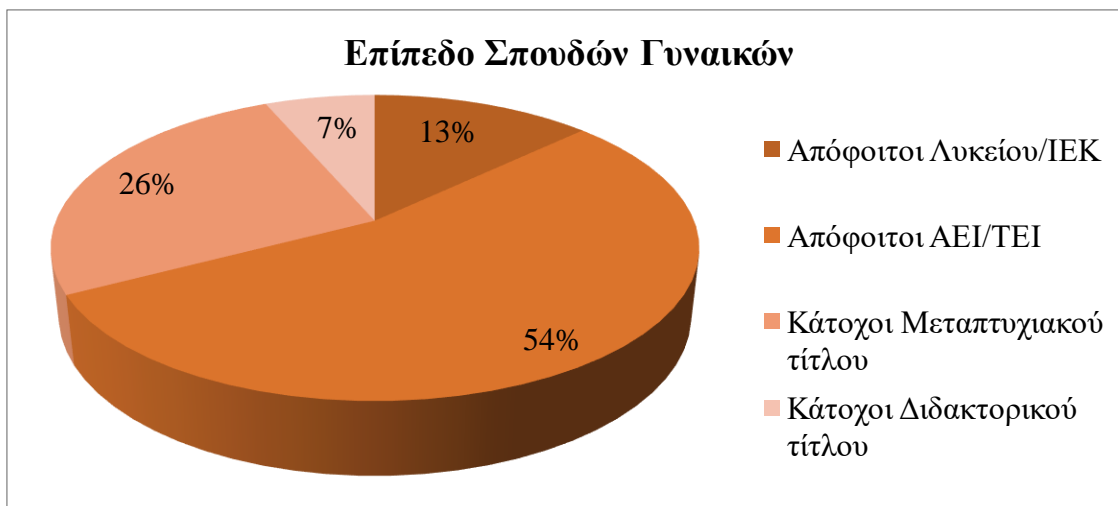
Διάγραμμα 3.5

Πιο αναλυτικά, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.6, από τους 32 (τριάντα δύο) άνδρες οι 13 (δεκατρεις) το (40,63 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ, οι 11 (έντεκα) το (34,37 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και οι 8 (οκτώ) το (25,00 %) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Στους άνδρες δεν υπάρχει κανείς που να είναι κάτοχος Διδακτορικού τίτλου σπουδών.



Διάγραμμα 3.6

Αντίστοιχα σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.7, από τις 46 (σαράντα έξι) γυναίκες οι 6 (έξι) το (13,04 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ, οι 25 (είκοσι πέντε) το (54,35 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 12 (δώδεκα) το (26,09 %) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και οι υπόλοιπες 3 (τρεις) το (6,52 %) είναι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου σπουδών.



Διάγραμμα 3.7

Η οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων αποτελείται από 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) άγαμους, 54 (πενήντα τέσσερις) το (69,23 %) έγγαμους, 5 (πέντε) το (6,41 %) διαζευγμένους και δεν υπάρχει κανένας χήρος, σύμφωνα με το παρακάτω Διάγραμμα 3.8.



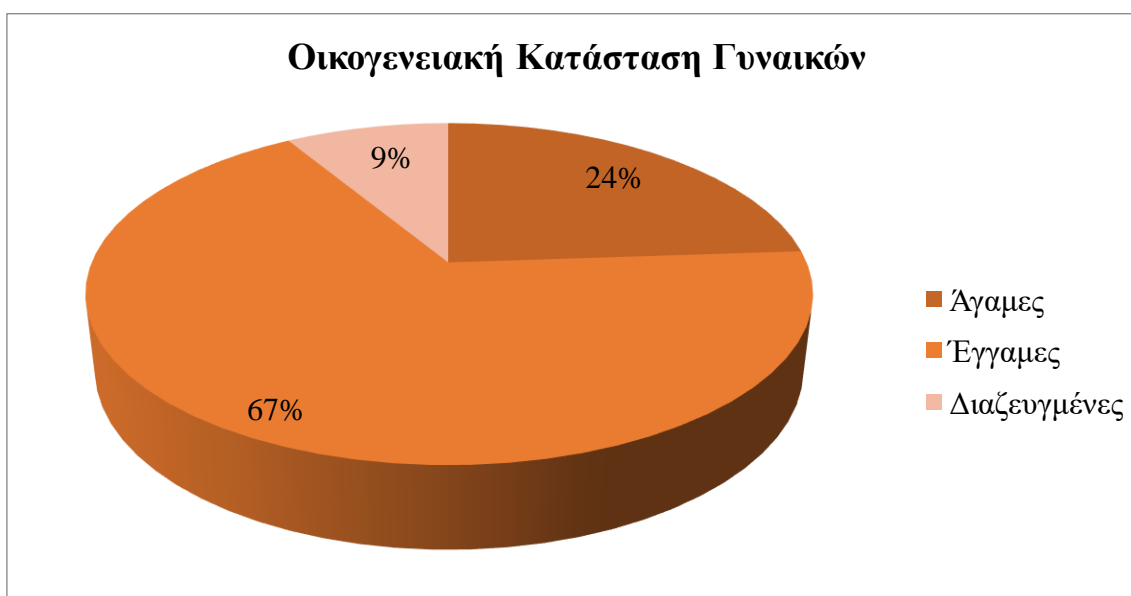
Διάγραμμα 3.8

Αναλυτικότερα, η οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών αποτελείται από 8 (οκτώ) το (25,00 %) άγαμους, 23 (είκοσι τρεις) το (71,88 %) έγγαμους, 1 (έναν) το (3,12 %) διαζευγμένο και δεν υπάρχει κανένας χήρος, σύμφωνα με το παρακάτω Διάγραμμα 3.9.



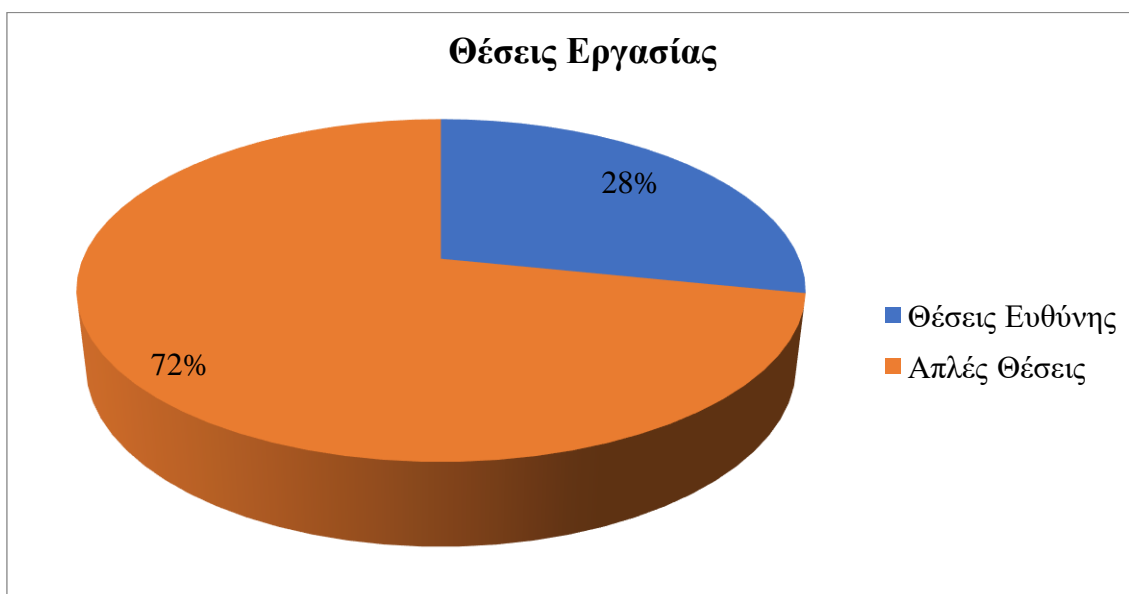
Διάγραμμα 3.9

Αντίστοιχα η οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών αποτελείται από 11 (έντεκα) το (23,91 %) άγαμες, 31 (τριάντα ένα) το (67,39 %) έγγαμες, 4 (τέσσερις) το (8,70 %) διαζευγμένες και δεν υπάρχει καμία χήρα, σύμφωνα με το παρακάτω Διάγραμμα 3.10.



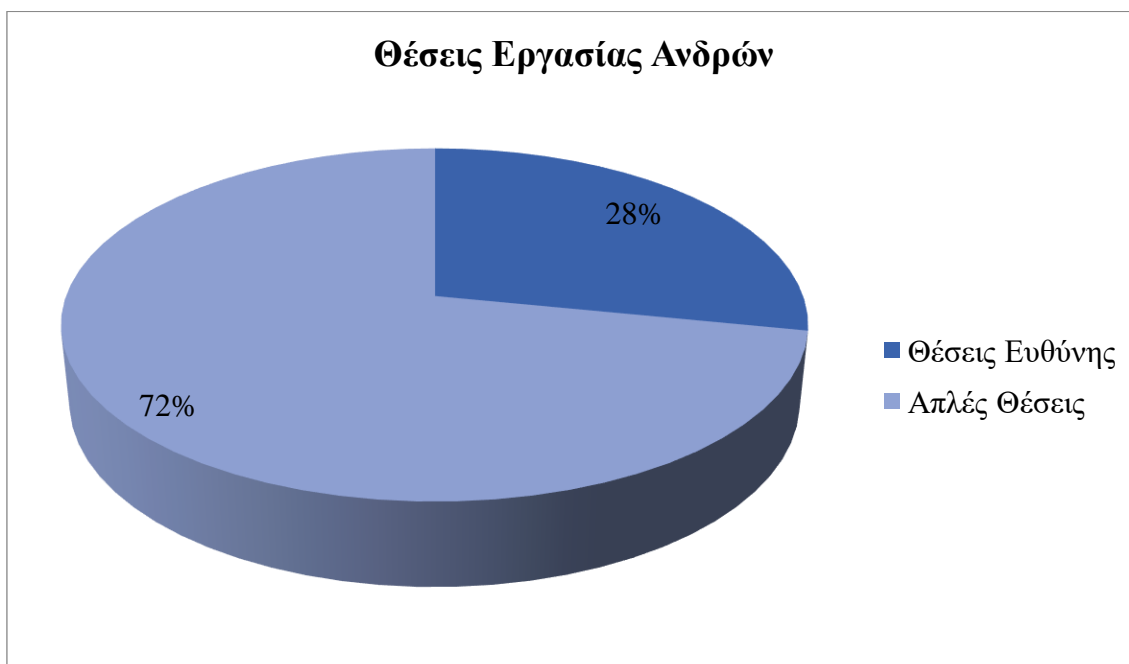
Διάγραμμα 3.10

Όσον αφορά τις θέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.11, οι 22 (είκοσι δύο) το (28,21 %) κατέχουν θέση ευθύνης, ενώ οι 56 (πενήντα έξι) το (71,79 %) κατέχουν απλή θέση.



Διάγραμμα 3.11

Αναλυτικά οι θέσεις εργασίας των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών αποτελούνται από 9 (εννέα) το (28,12 %) θέσεις ευθύνης και 23 (είκοσι τρεις) το (71,88 %) απλές θέσεις, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.12.



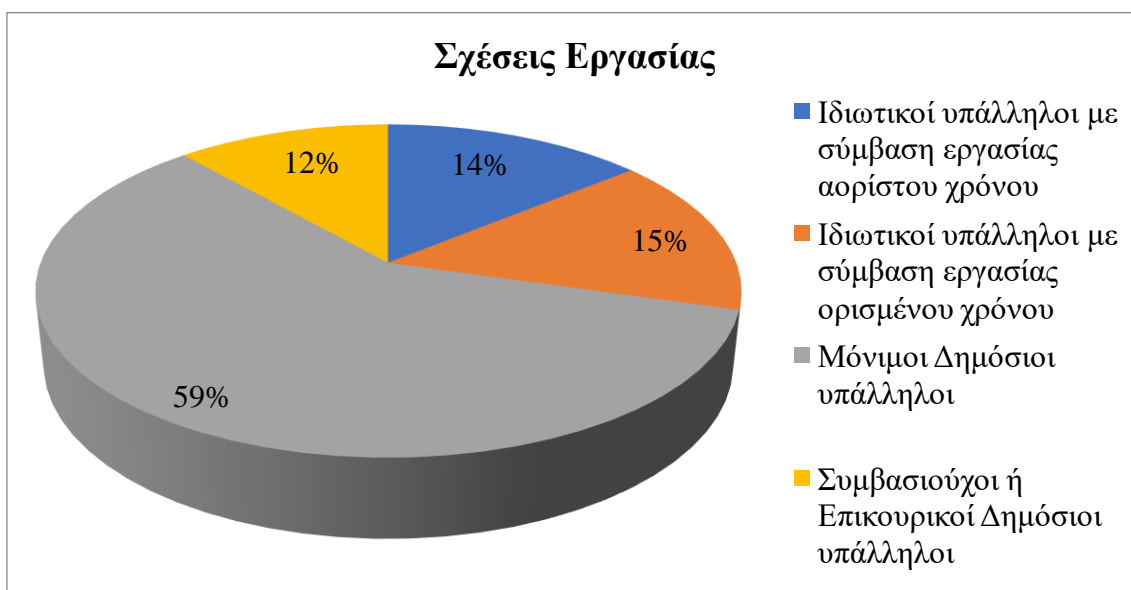
Διάγραμμα 3.12

Αντίστοιχα οι θέσεις εργασίας των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών αποτελούνται από 13 (δεκατρείς) το (28,26 %) θέσεις ευθύνης και 33 (τριάντα τρεις) το (71,74 %) απλές θέσεις, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.13.



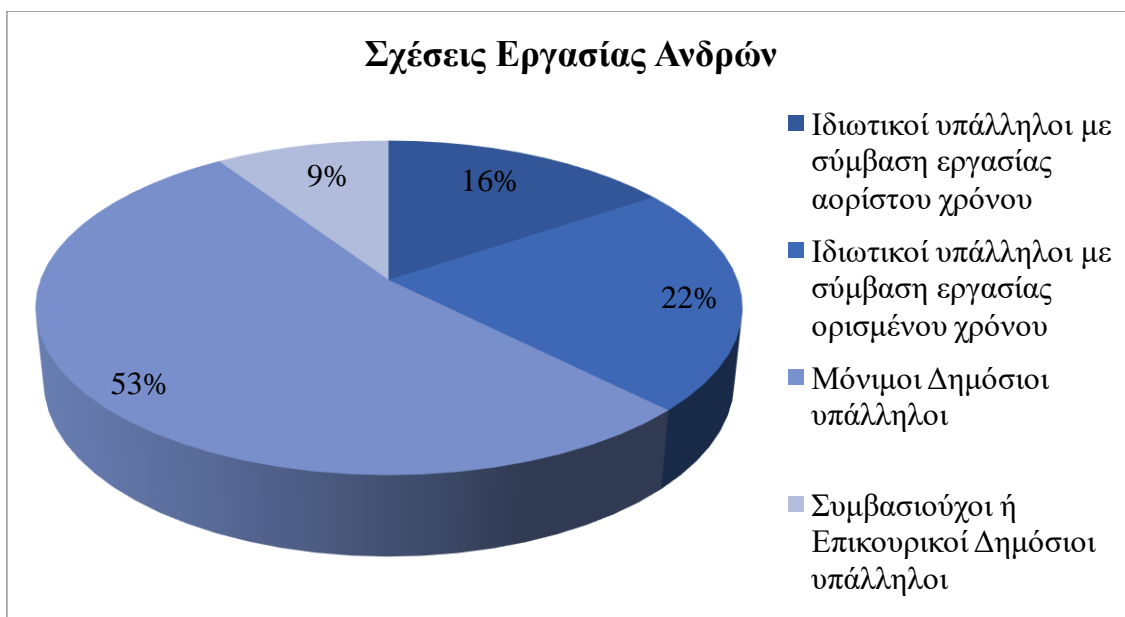
Διάγραμμα 3.13

Παρακάτω βλέπουμε αναλυτικά, στο Διάγραμμα 3.14, ποιες είναι οι σχέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι οποίες είναι 11 (έντεκα) το (14,10 %) ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, 12 (δώδεκα) το (15,38 %) ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, 46 (σαράντα έξι) το (58,98 %) μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και 9 (εννέα) το (11,54 %) συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι.



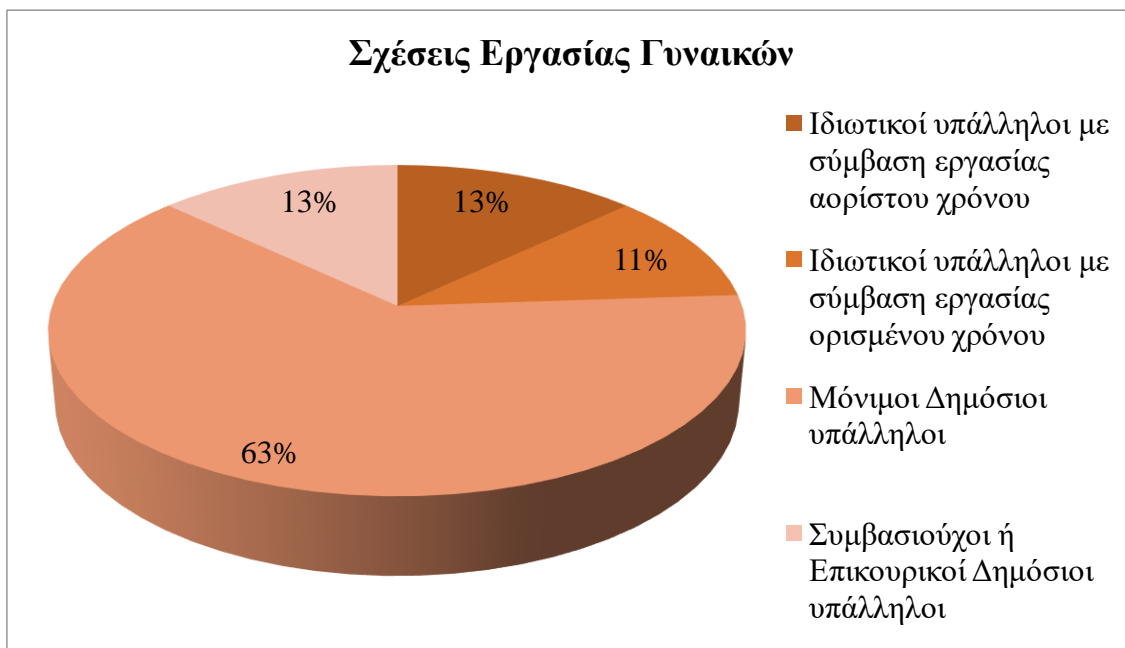
Διάγραμμα 3.14

Πιο αναλυτικά, στο Διάγραμμα 3.15 βλέπουμε ποιες είναι οι σχέσεις εργασίας των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών, οι οποίες είναι 5 (πέντε) το (15,62 %) ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, 7 (εφτά) το (21,88 %) ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, 17 (δεκαεφτά) το (53,13 %) μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και 3 (τρεις) το (9,37 %) συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι.



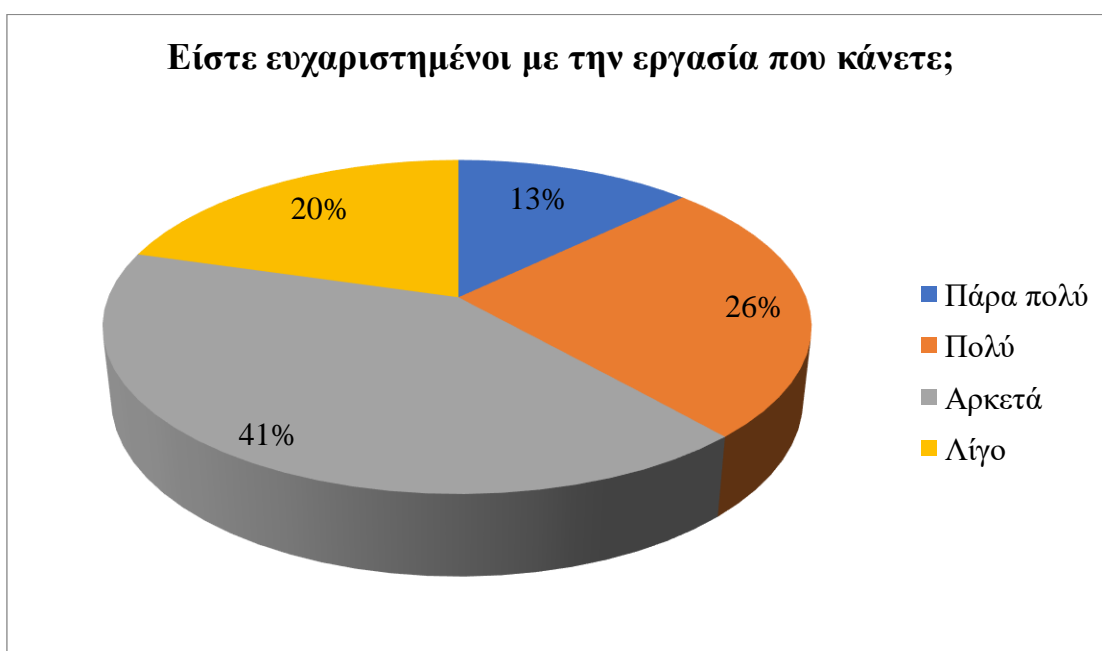
Διάγραμμα 3.15

Αντίστοιχα, στο Διάγραμμα 3.16 βλέπουμε ποιες είναι οι σχέσεις εργασίας των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών, οι οποίες είναι 6 (έξι) το (13,04 %) ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, 5 (πέντε) το (10,87 %) ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, 29 (είκοσι εννέα) το (63,05 %) μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και 6 (έξι) το (13,04 %) συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι.



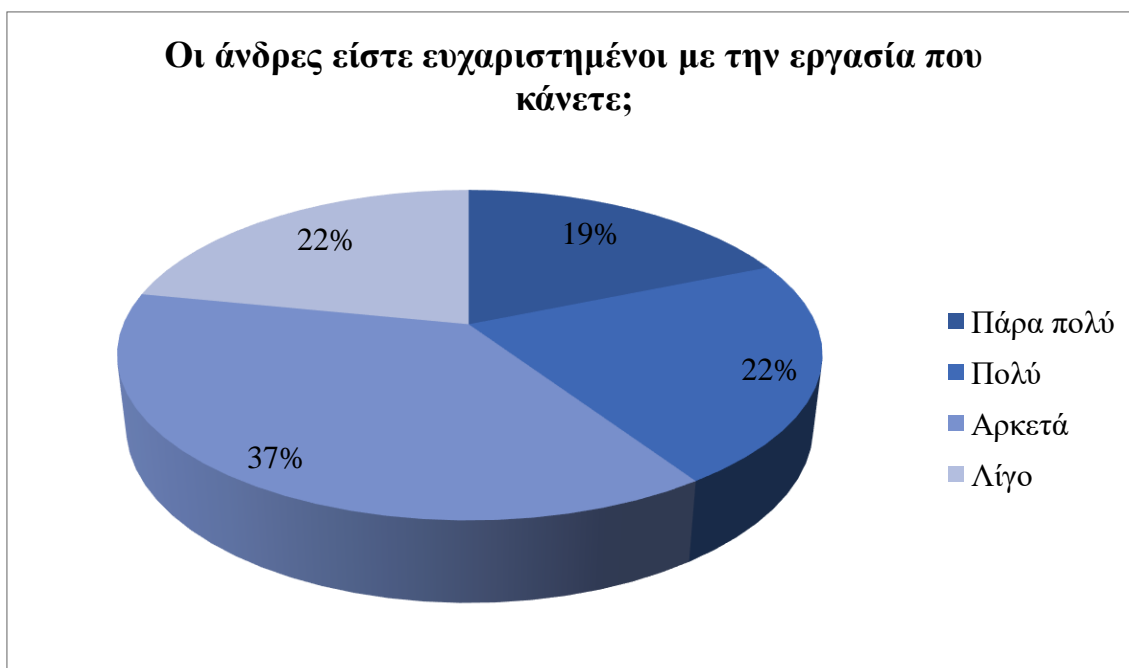
Διάγραμμα 3.16

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 10 (δέκα) το (12,82 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) απάντησαν Πολύ, οι 32 (τριάντα δύο) το (41,03 %) απάντησαν Αρκετά, οι 16 (δεκαέξι) το (20,51 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.17.



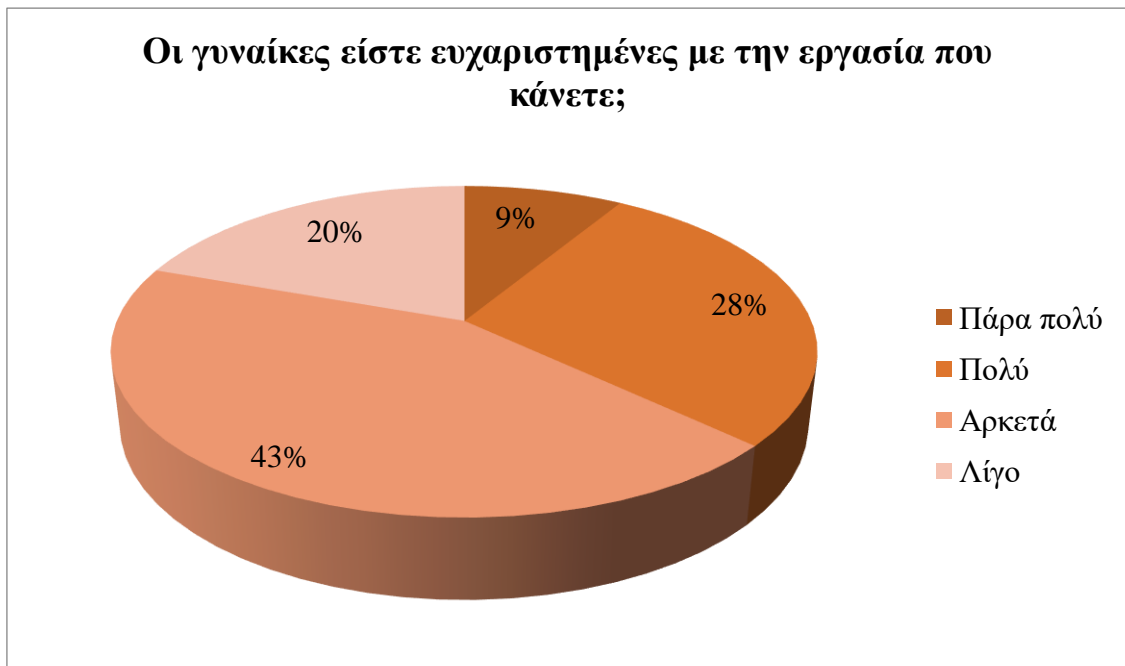
Διάγραμμα 3.17

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 32 (τριάντα δύο) ανδρών οι 6 (έξι) το (18,76 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 7 (εφτά) το (21,87 %) απάντησαν Πολύ, οι 12 (δώδεκα) το (37,50 %) απάντησαν Αρκετά, οι 7 (εφτά) το (21,87 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.18.



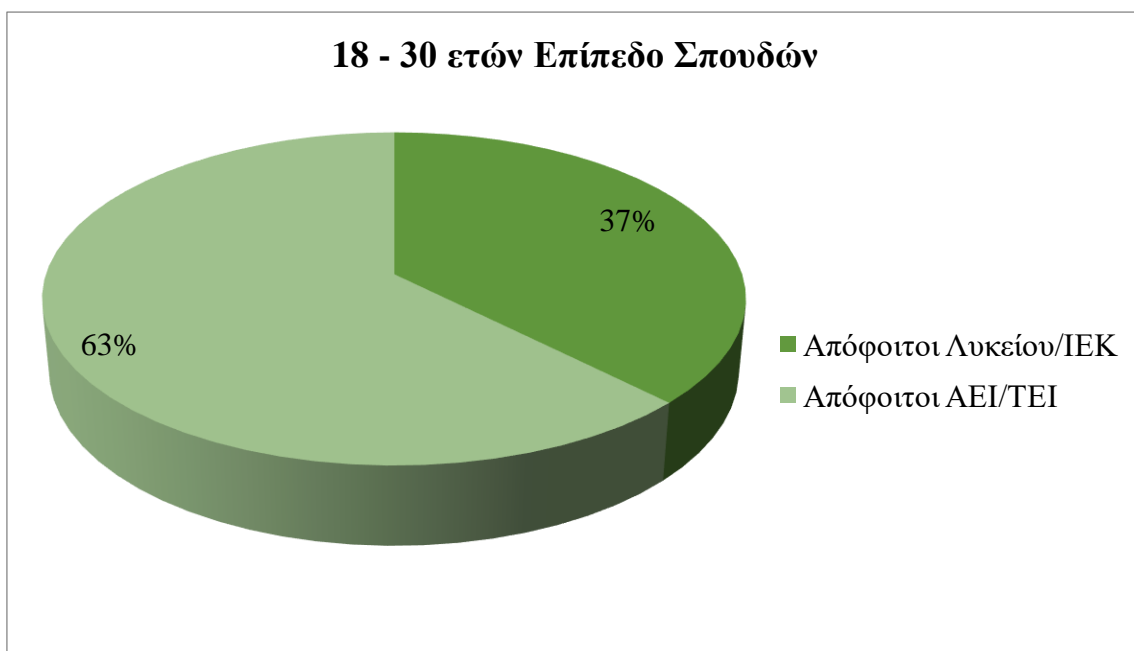
Διάγραμμα 3.18

Αντίστοιχα στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένες με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 46 (σαράντα έξι) γυναικών οι 4 (τέσσερις) το (8,70 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 13 (δεκατρείς) το (28,26 %) απάντησαν Πολύ, οι 20 (είκοσι) το (43,48 %) απάντησαν Αρκετά, οι 9 (εννέα) το (19,56 %) απάντησαν Λίγο, ενώ καμία δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.19.



Διάγραμμα 3.19

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις προσωπικές ερωτήσεις με βάση την ηλικία των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 8 (οκτώ) το (10,26 %) είναι ηλικίας 18 – 30 ετών και όσον αφορά το επίπεδο σπουδών τους οι 3 (τρεις) το (37,50 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ και οι υπόλοιποι 5 (πέντε) το (62,50 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.20.



Διάγραμμα 3.20

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 8 (οκτώ) εργαζόμενων το (10,26 %) ηλικίας 18 – 30 ετών και οι 8 (οκτώ) το (100 %) είναι άγαμοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.21.



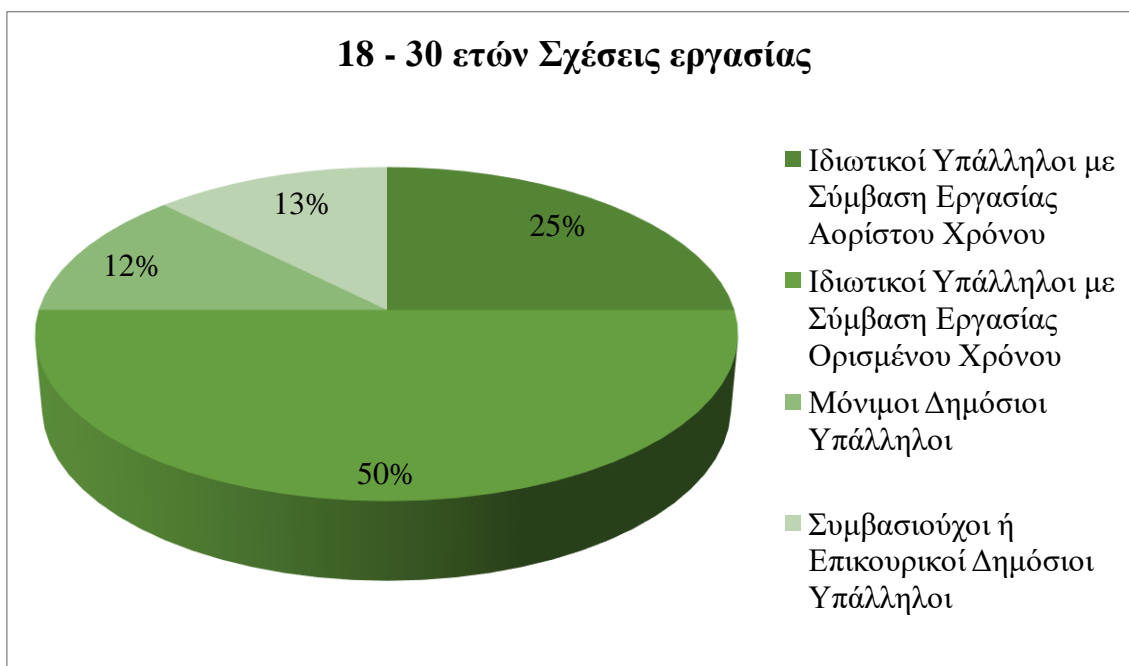
Διάγραμμα 3.21

Αντίστοιχα όσον αφορά τις θέσεις εργασίας των συνολικά 8 (οκτώ) εργαζόμενων το (10,26 %) ηλικίας 18 – 30 ετών και οι 8 (οκτώ) το (100 %) κατέχουν απλές θέσεις, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.22.



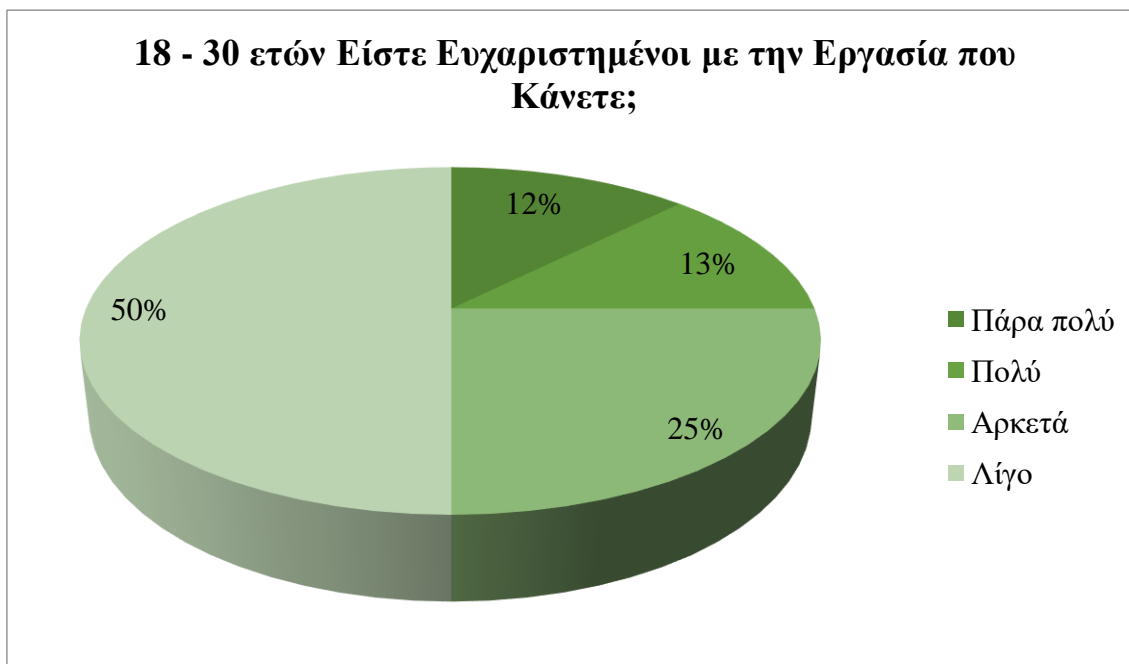
Διάγραμμα 3.22

Παρακάτω σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.23, οι σχέσεις εργασίας των συνολικά 8 (οκτώ) εργαζόμενων το (10,26 %) ηλικίας 18 – 30 ετών αποτελούνται από 2 (δύο) εργαζόμενους το (25,00 %) ιδιωτικούς υπάλληλους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, 4 (τέσσερις) εργαζόμενους το (50,00 %) ιδιωτικούς υπάλληλους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, 1 (ένας) εργαζόμενος το (12,50 %) μόνιμος δημόσιος υπάλληλος και 1 (ένας) εργαζόμενος το (12,50 %) συμβασιούχος ή επικουρικός δημόσιος υπάλληλος.



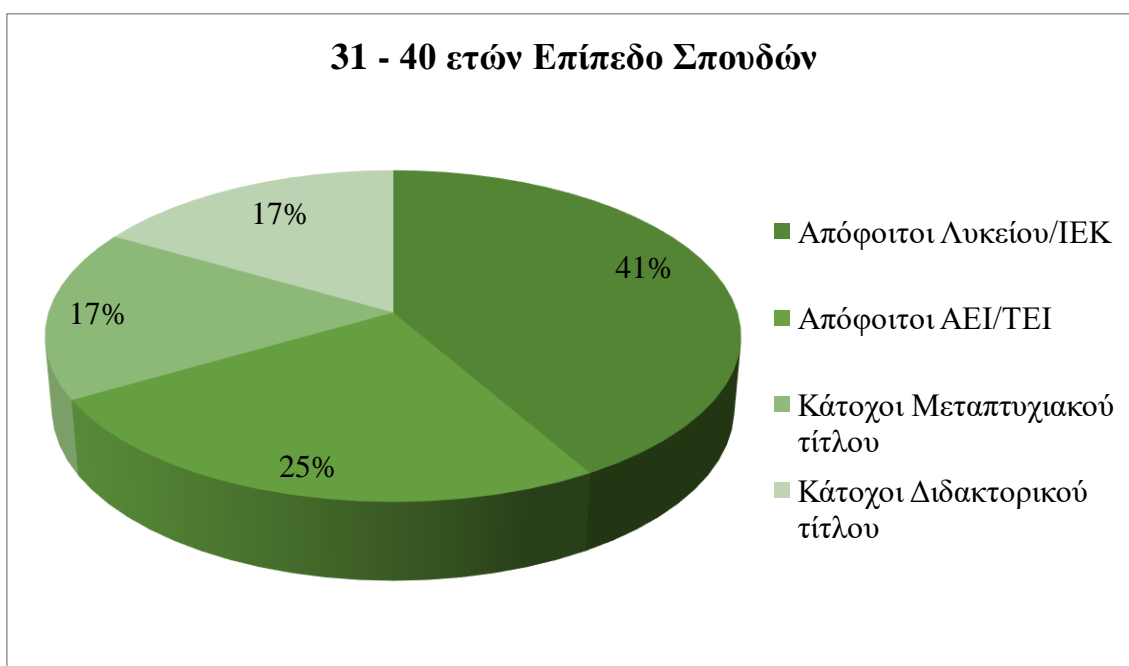
Διάγραμμα 3.23

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 8 (οκτώ) εργαζόμενων το (10,26 %) ηλικίας 18 – 30 ετών, ο 1 (ένας) το (12,50 %) απάντησε Πάρα πολύ, ο 1 (ένας) το (12,50 %) απάντησε Πολύ, οι 2 (δύο) το (25,00 %) απάντησαν Αρκετά και οι 4 (τέσσερις) το (50,00 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.24.



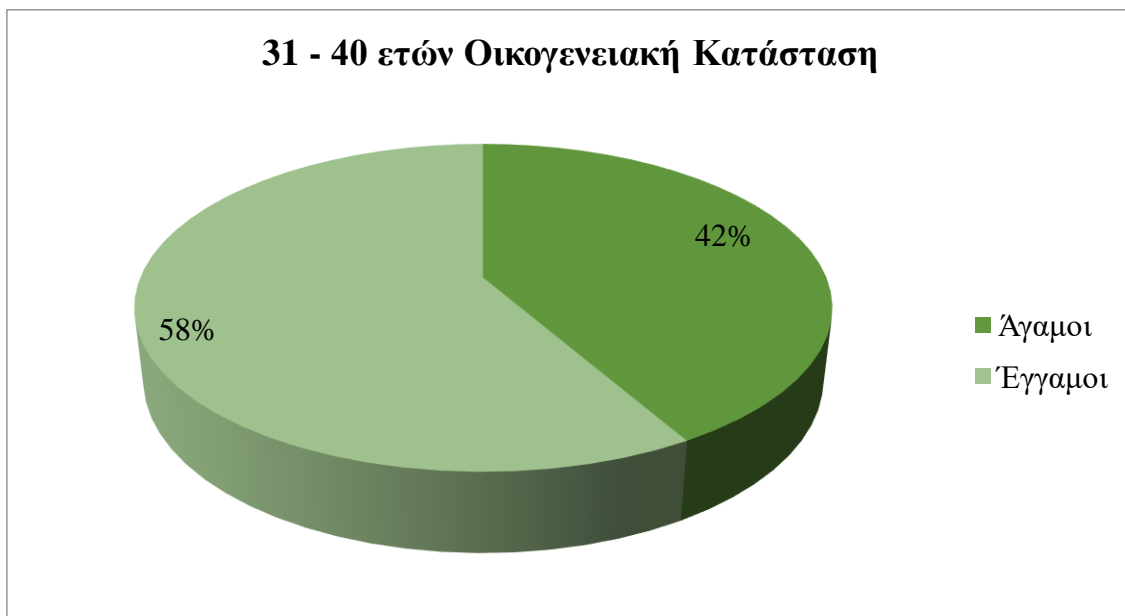
Διάγραμμα 3.24

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) είναι ηλικίας 31 – 40 ετών και όσον αφορά το επίπεδο σπουδών τους οι 5 (πέντε) το (41,66 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ, οι 3 (τρεις) το (25,00 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 2 (δύο) το (16,67 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και οι υπόλοιποι 2 (δύο) το (16,67 %) είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.25.



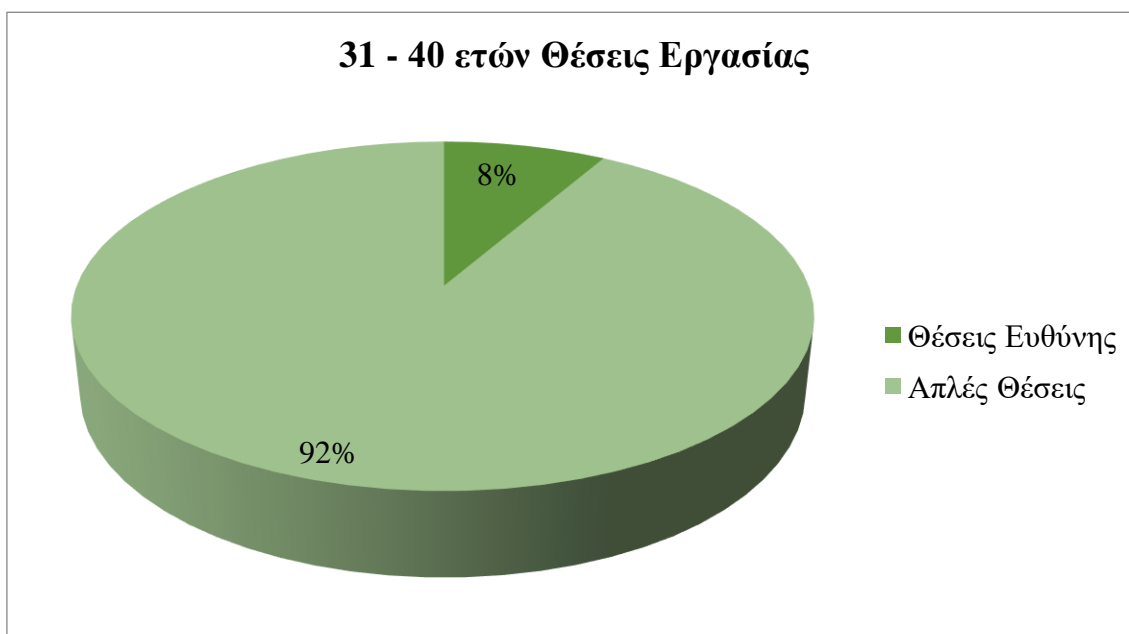
Διάγραμμα 3.25

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 12 (δώδεκα) εργαζόμενων το (15,38 %) ηλικίας 31 – 40 ετών, οι 5 (πέντε) το (41,67 %) είναι άγαμοι και οι 7 (εφτά) το (58,33 %) είναι έγγαμοι, όπως βλέπουμε και στο Διάγραμμα 3.26.



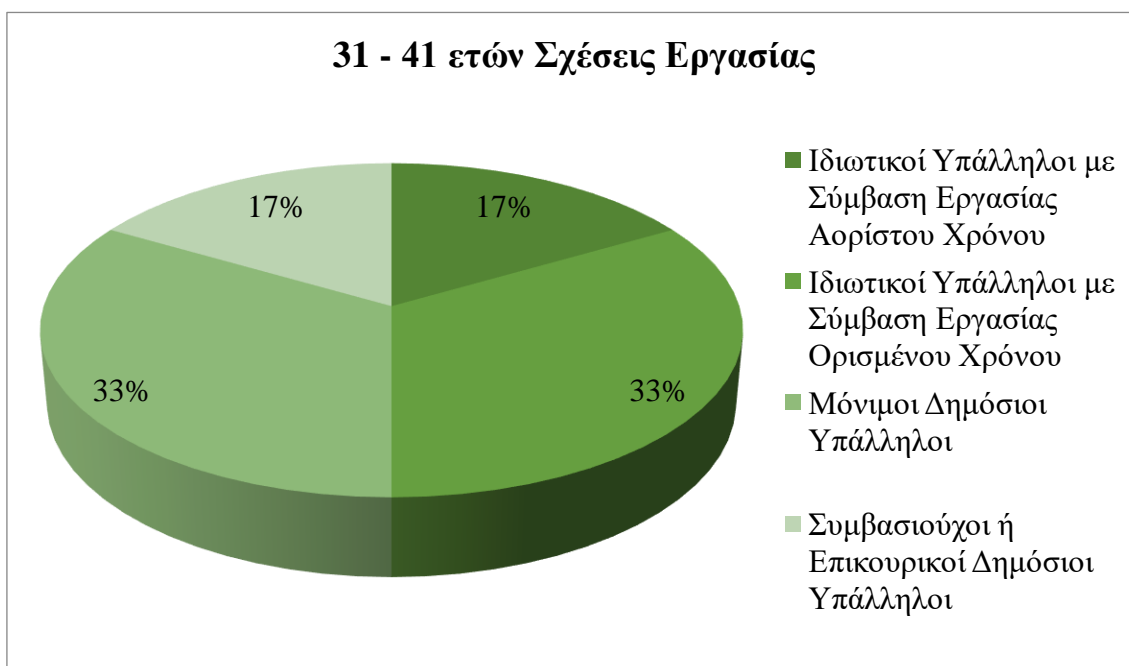
Διάγραμμα 3.26

Όσον αφορά τις θέσεις εργασίας των συνολικά 12 (δώδεκα) εργαζόμενων το (15,38 %) ηλικίας 31 – 40 ετών, ο 1 (ένας) το (8,33 %) έχει θέση ευθύνης και οι 11 (έντεκα) το (91,67 %) έχουν απλές θέσεις εργασίας, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.27.



Διάγραμμα 3.27

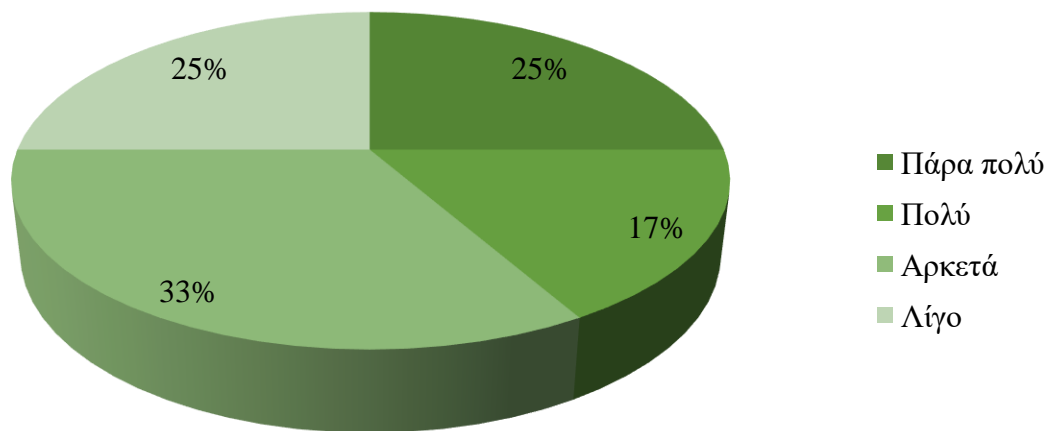
Όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας των συνολικά 12 (δώδεκα) εργαζόμενων το (15,38 %) ηλικίας 31 – 40 ετών, οι 2 (δύο) το (16,67 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 4 (τέσσερις) το (33,33 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 4 (τέσσερις) το (33,33 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 2 (δύο) το (16,67 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.28.



Διάγραμμα 3.28

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 12 (δώδεκα) εργαζόμενων το (15,38 %) ηλικίας 31 – 40 ετών, οι 3 (τρεις) το (25,00 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 2 (δύο) το (16,67 %) απάντησαν Πολύ, οι 4 (τέσσερις) το (33,33 %) απάντησαν Αρκετά και οι 3 (τρεις) το (25,00 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.29.

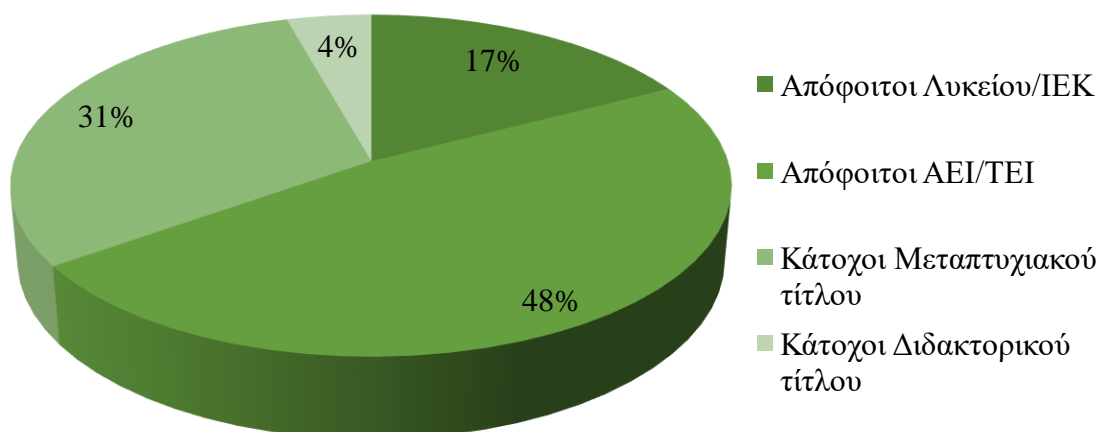
31 - 40 ετών Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;



Διάγραμμα 3.29

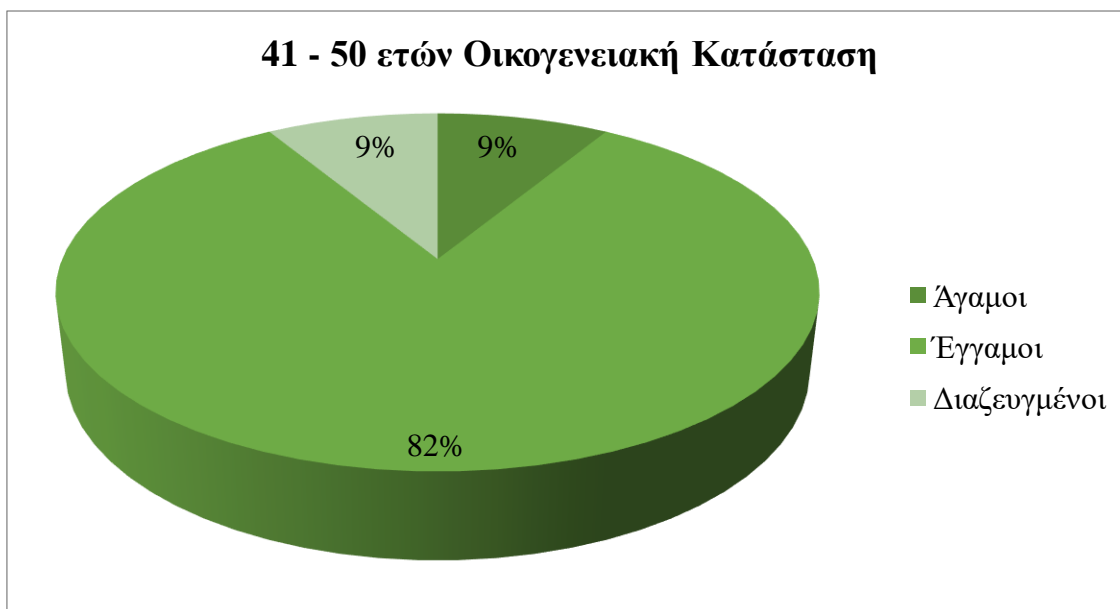
Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 23 (είκοσι τρεις) το (29,49 %) είναι ηλικίας 41 – 50 ετών και όσον αφορά το επίπεδο σπουδών τους οι 4 (τέσσερις) το (17,39 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ, οι 11 (έντεκα) το (47,83 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 7 (εφτά) το (30,43 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και 1 (ένας) το (4,35 %) είναι κάτοχος διδακτορικού τίτλου σπουδών, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.30.

41 - 50 ετών Επίπεδο Σπουδών



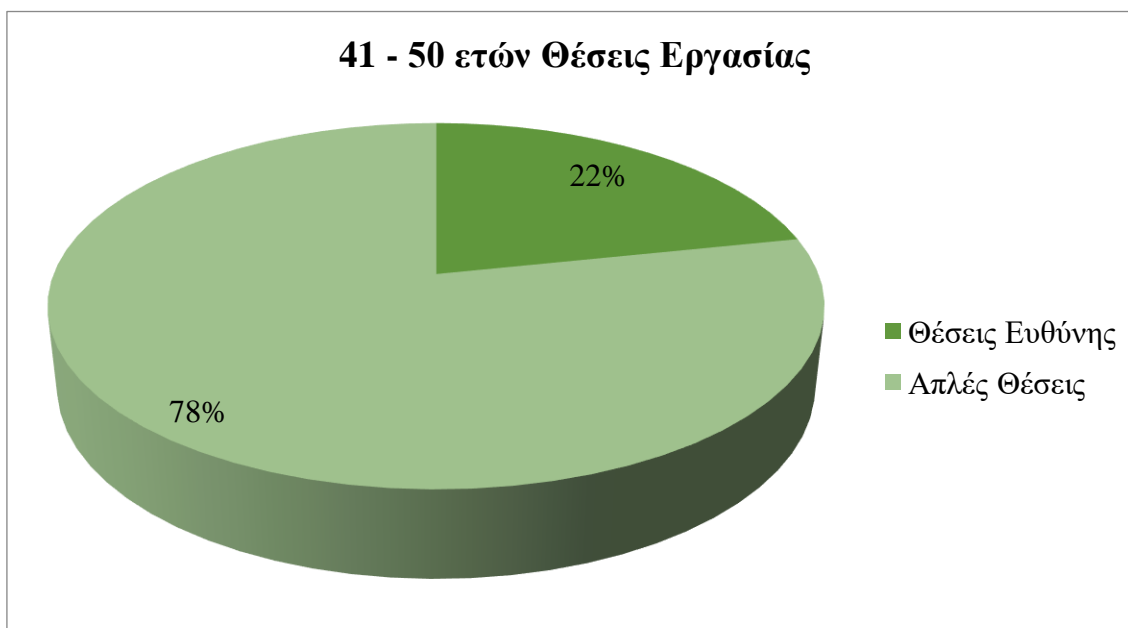
Διάγραμμα 3.30

Από τους 23 (είκοσι τρεις) εργαζόμενους το (29,49 %) ηλικίας 41 – 50 ετών, όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 2 (δύο) το (8,70 %) είναι άγαμοι, οι 19 (δεκαεννέα) το (82,60 %) είναι έγγαμοι και οι 2 (δύο) το (8,70 %) είναι διαζευγμένοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.31.



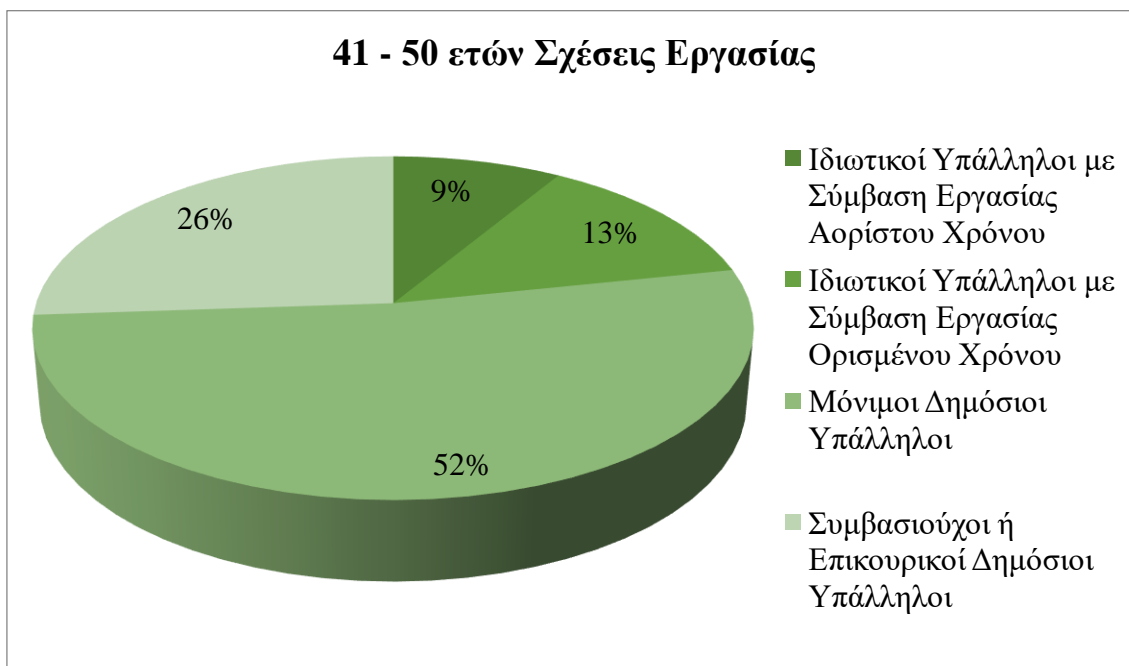
Διάγραμμα 3.31

Από τους 23 (είκοσι τρεις) εργαζόμενους το (29,49 %) ηλικίας 41 – 50 ετών, όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 5 (πέντε) το (21,74 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 18 (δεκαοκτώ) το (78,26 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.32.



Διάγραμμα 3.32

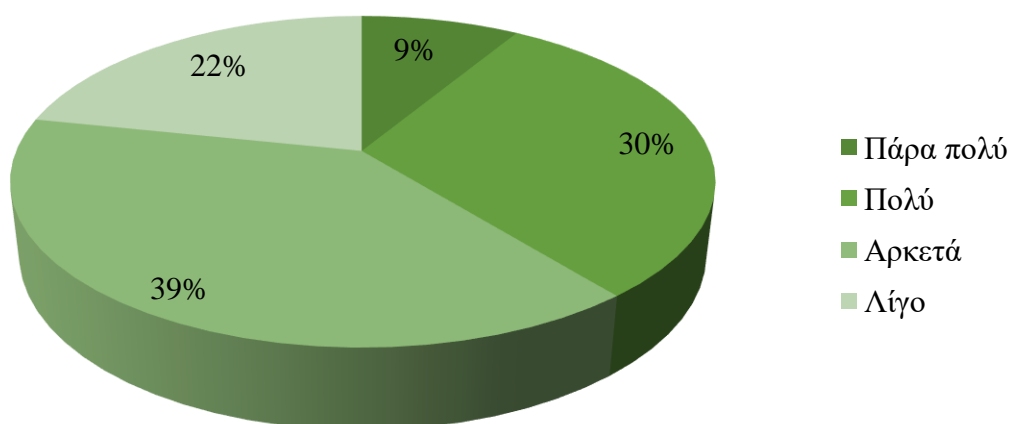
Από τους 23 (είκοσι τρεις) εργαζόμενους το (29,49 %) ηλικίας 41 – 50 ετών, όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 2 (δύο) το (8,70 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 3 (τρεις) το (13,04 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 12 (δώδεκα) το (52,17 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 6 (έξι) το (26,09 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.33.



Διάγραμμα 3.33

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 23 (είκοσι τριών) εργαζόμενων το (29,49 %) ηλικίας 41 – 50 ετών, οι 2 (δύο) το (8,70 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 7 (εφτά) το (30,43 %) απάντησαν Πολύ, οι 9 (εννέα) το (39,13 %) απάντησαν Αρκετά και οι 5 (πέντε) το (21,74 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.34.

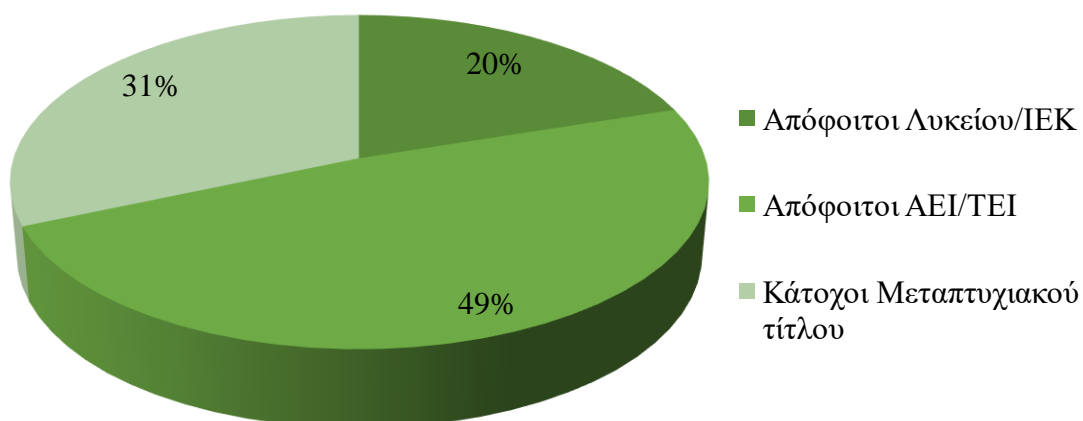
41 - 50 ετών Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;



Διάγραμμα 3.34

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 35 (τριάντα πέντε) το (44,87 %) είναι ηλικίας 51 > ετών και όσον αφορά το επίπεδο σπουδών τους οι 7 (εφτά) το (20,00 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ, οι 17 (δεκαεφτά) το (48,57 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και οι 11 (έντεκα) το (31,43 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.35.

51 > ετών Επίπεδο Σπουδών



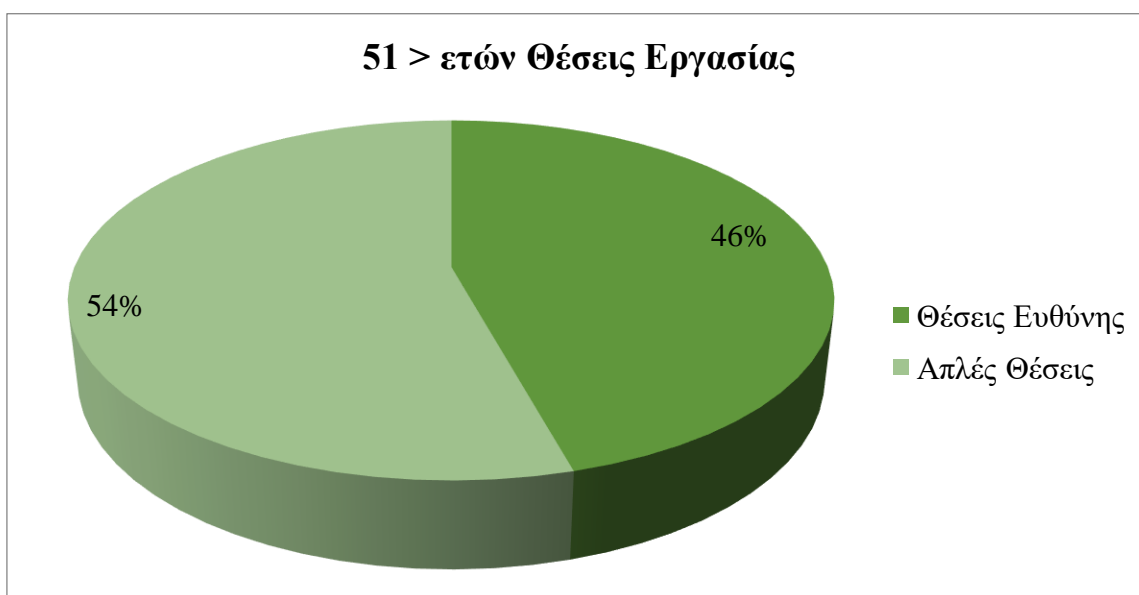
Διάγραμμα 3.35

Από τους 35 (τριάντα πέντε) εργαζόμενους το (44,87 %) ηλικίας 51 > ετών, όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 4 (τέσσερις) το (11,43 %) είναι άγαμοι, οι 28 (είκοσι οκτώ) το (80,00 %) είναι έγγαμοι και οι 3 (τρεις) το (8,57 %) είναι διαζευγμένοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.36.



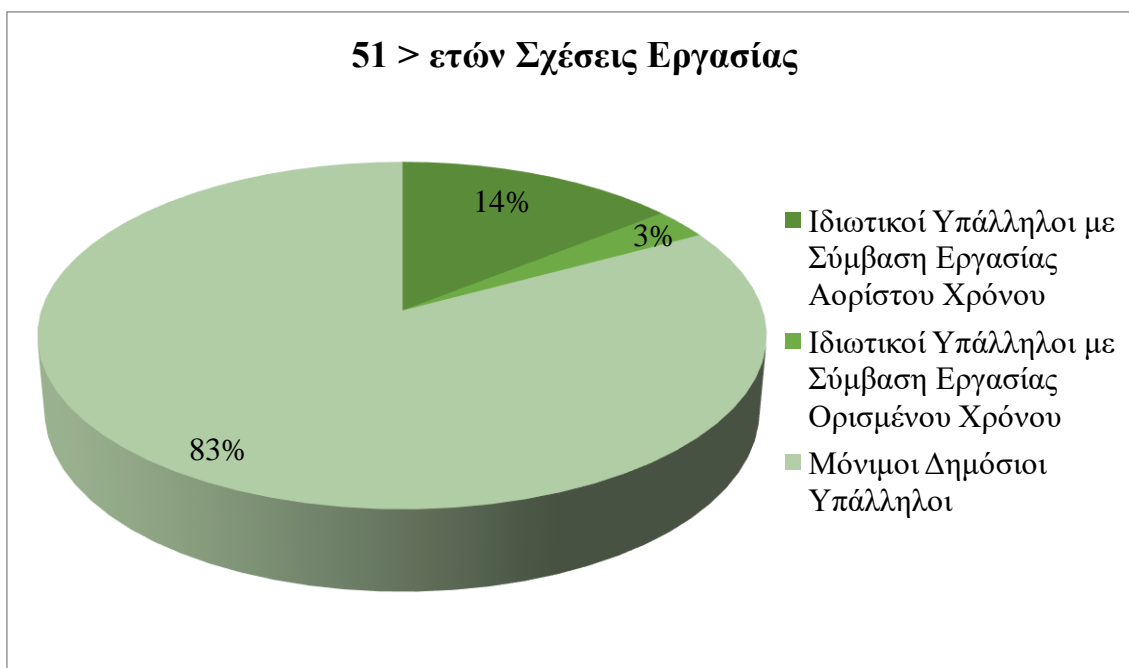
Διάγραμμα 3.36

Από τους 35 (τριάντα πέντε) εργαζόμενους το (44,87 %) ηλικίας 51 > ετών, όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 16 (δεκαέξι) το (45,71 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 19 (δεκαεννέα) το (54,29 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.37.



Διάγραμμα 3.37

Από τους 35 (τριάντα πέντε) εργαζόμενους το (44,87 %) ηλικίας 51 > ετών, όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 5 (πέντε) το (14,29 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ο 1 (ένας) το (2,85 %) είναι ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι 29 (είκοσι εννέα) το (82,86 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.38.



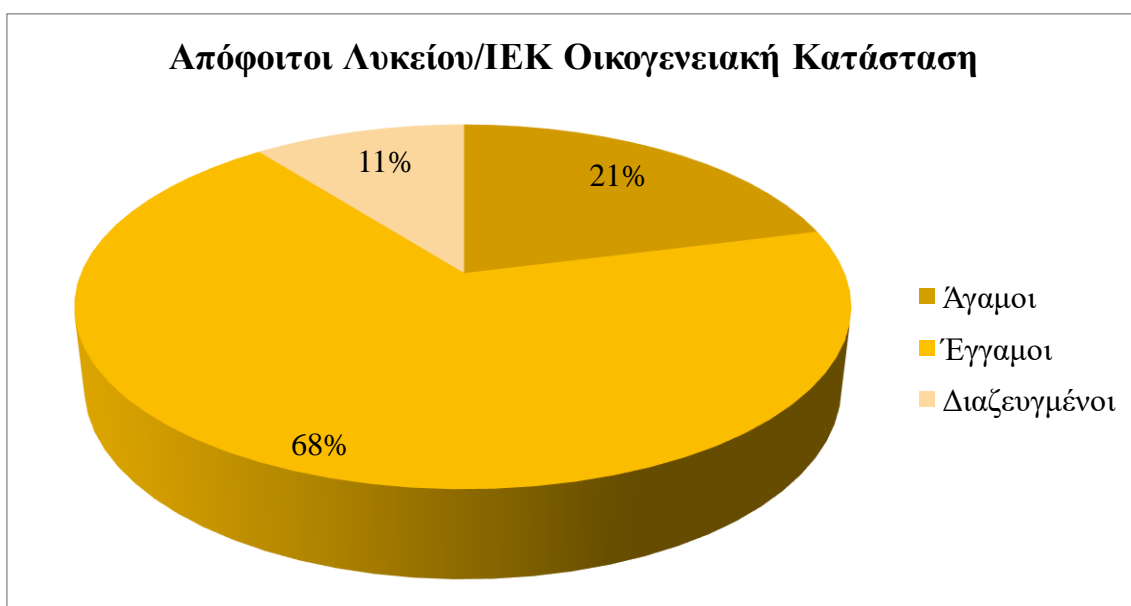
Διάγραμμα 3.38

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 35 (τριάντα πέντε) εργαζόμενων το (44,87 %) ηλικίας 51 > ετών, οι 4 (τέσσερις) το (11,43 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 10 (δέκα) το (28,57 %) απάντησαν Πολύ, οι 17 (δεκαεφτά) το (48,57 %) απάντησαν Αρκετά και οι 4 (τέσσερις) το (11,43 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.39.



Διάγραμμα 3.39

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις προσωπικές ερωτήσεις με βάση το επίπεδο σπουδών των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ και όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 4 (τέσσερις) το (21,05 %) είναι άγαμοι, οι 13 (δεκατρείς) το (68,42 %) είναι έγγαμοι και οι 2 (δύο) το (10,53 %) είναι διαζευγμένοι, όπως βλέπουμε στο παρακάτω Διάγραμμα 3.40.



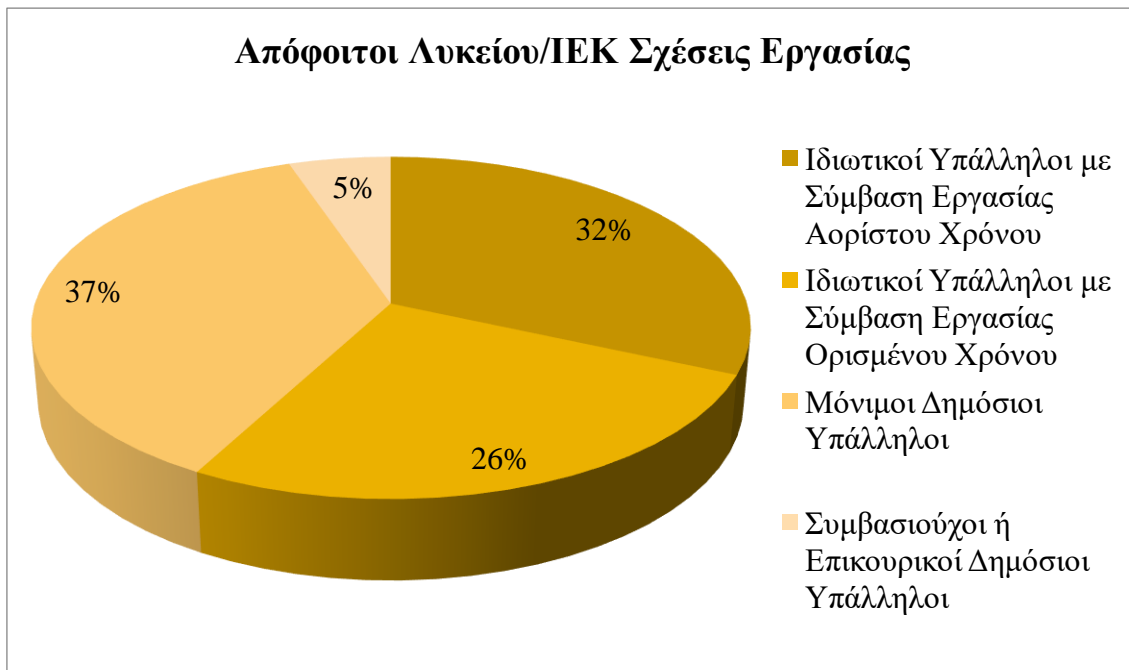
Διάγραμμα 3.40

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 2 (δύο) το (10,53 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 17 (δεκαεφτά) το (89,47 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.41.



Διάγραμμα 3.41

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 6 (έξι) το (31,58 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 5 (πέντε) το (26,32 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 7 (εφτά) το (36,84 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και ο 1 (ένας) το (5,26 %) είναι συμβασιούχος ή επικουρικός δημόσιος υπάλληλος, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.42.



Διάγραμμα 3.42

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 19 (δεκαενέα) εργαζόμενων το (24,36 %) αποφοίτων Λυκείου/ΙΕΚ, οι 2 (δύο) το (10,52 %) απάντησαν Πάρα πολύ, ο 1 (ένας) το (5,26 %) απάντησε Πολύ, οι 8 (οκτώ) το (42,11 %) απάντησαν Αρκετά και οι 8 (οκτώ) το (42,11 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.43.



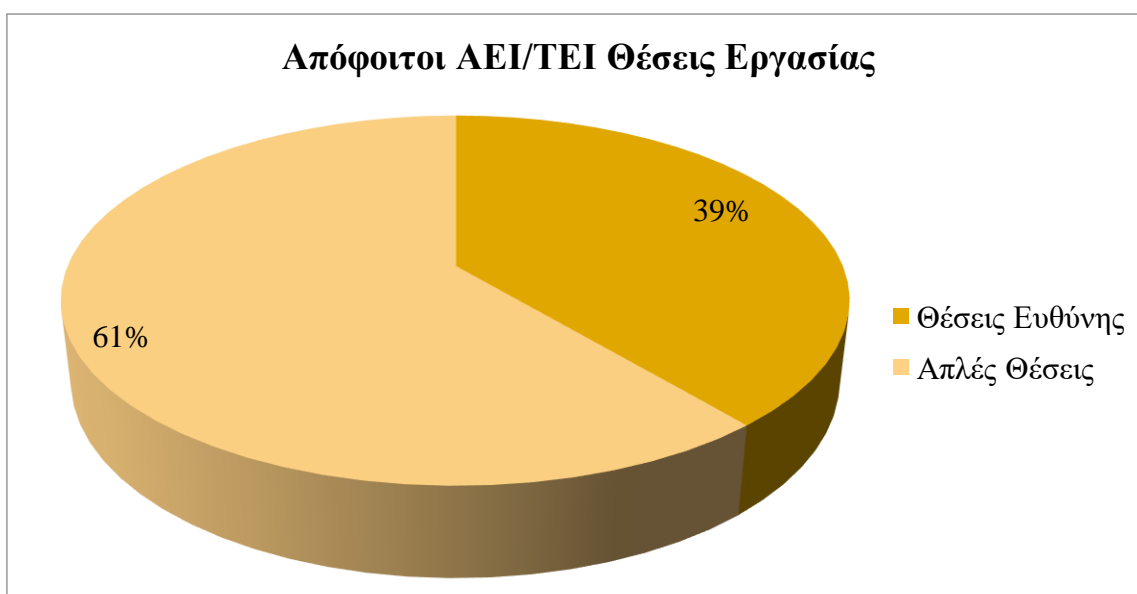
Διάγραμμα 3.43

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 10 (δέκα) το (27,78 %) είναι άγαμοι, οι 25 (είκοσι πέντε) το (69,44 %) είναι έγγαμοι και ο 1 (ένας) το (2,78 %) είναι διαζευγμένος, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.44.



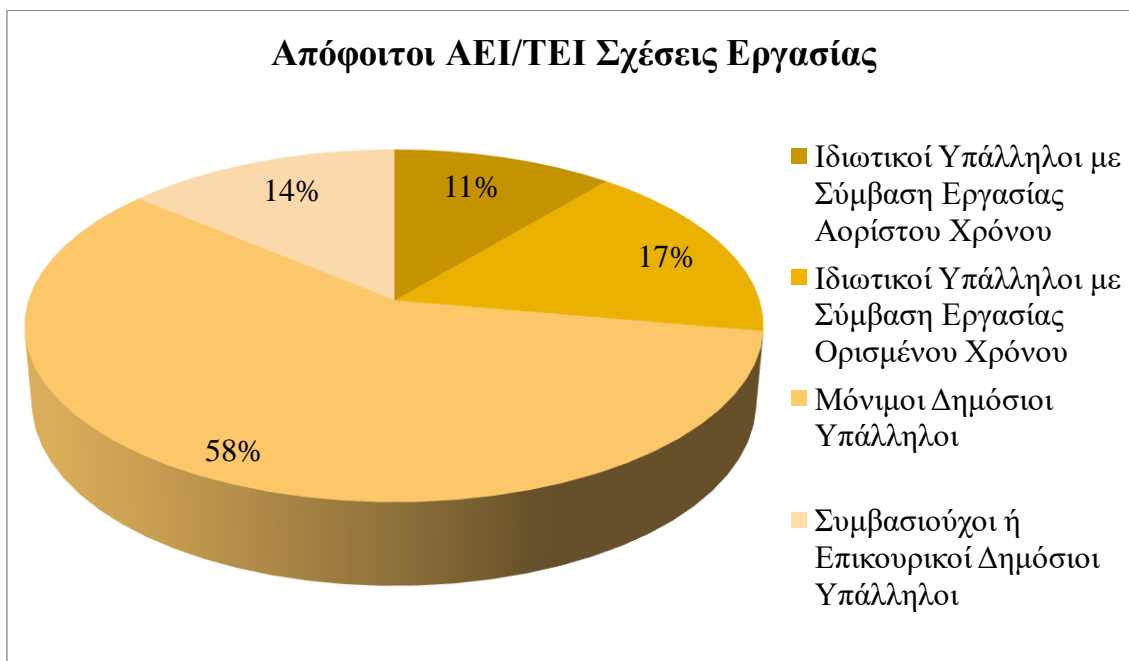
Διάγραμμα 3.44

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 14 (δεκατέσσερις) το (38,89 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 22 (είκοσι δύο) το (61,11 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.45.



Διάγραμμα 3.45

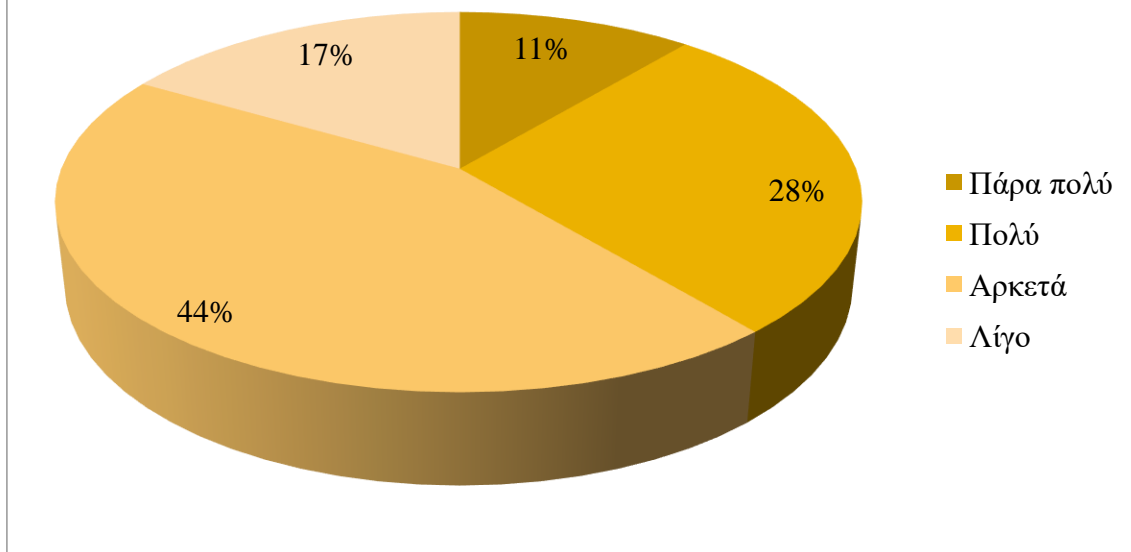
Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 4 (τέσσερις) το (11,11 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 6 (έξι) το (16,67 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 21 (είκοσι ένα) το (58,33 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 5 (πέντε) το (13,89 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.46.



Διάγραμμα 3.46

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 36 (τριάντα έξι) εργαζόμενων το (46,15 %) αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 4 (τέσσερις) το (11,11 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 10 (δέκα) το (27,78 %) απάντησαν Πολύ, οι 16 (δεκαέξι) το (44,44 %) απάντησαν Αρκετά και οι 6 (έξι) το (16,67 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.47.

Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;



Διάγραμμα 3.47

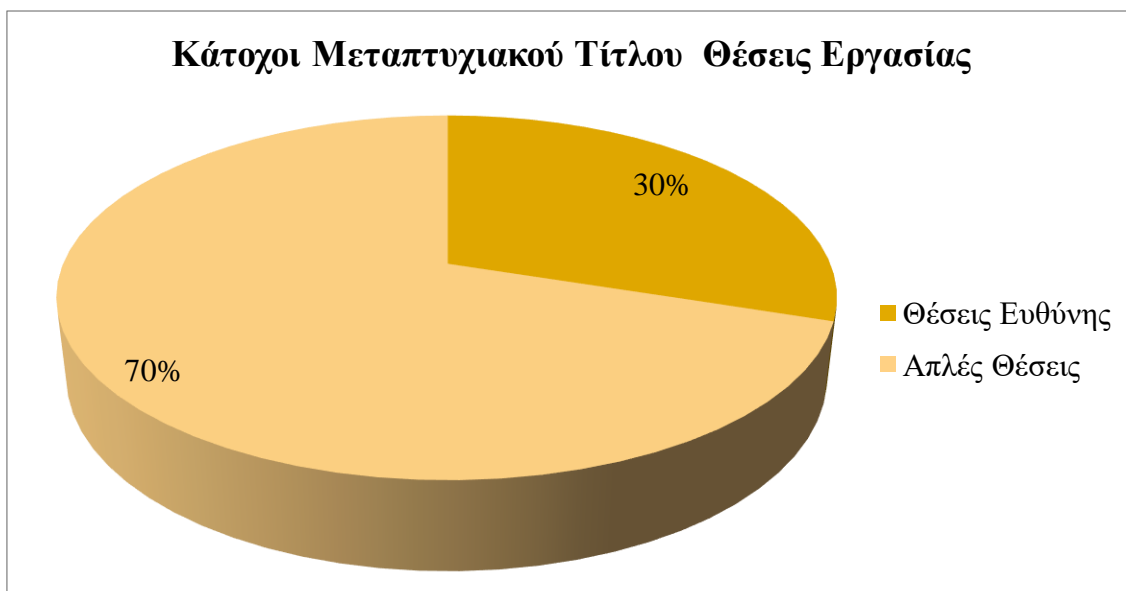
Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 2 (δύο) το (10,00 %) είναι άγαμοι, οι 16 (δεκαέξι) το (80,00 %) είναι έγγαμοι και οι 2 (δύο) το (10,00 %) είναι διαζευγμένοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.48.

Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Οικογενειακή Κατάσταση



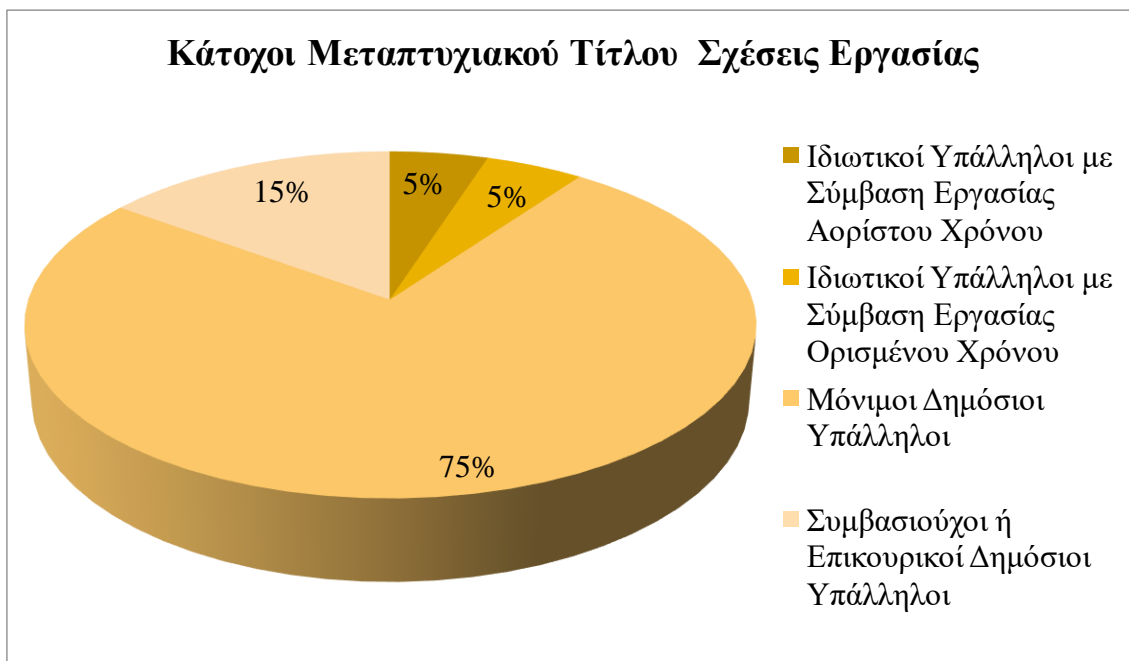
Διάγραμμα 3.48

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 6 (έξι) το (30,00 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 14 (δεκατέσσερις) το (70,00 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.49.



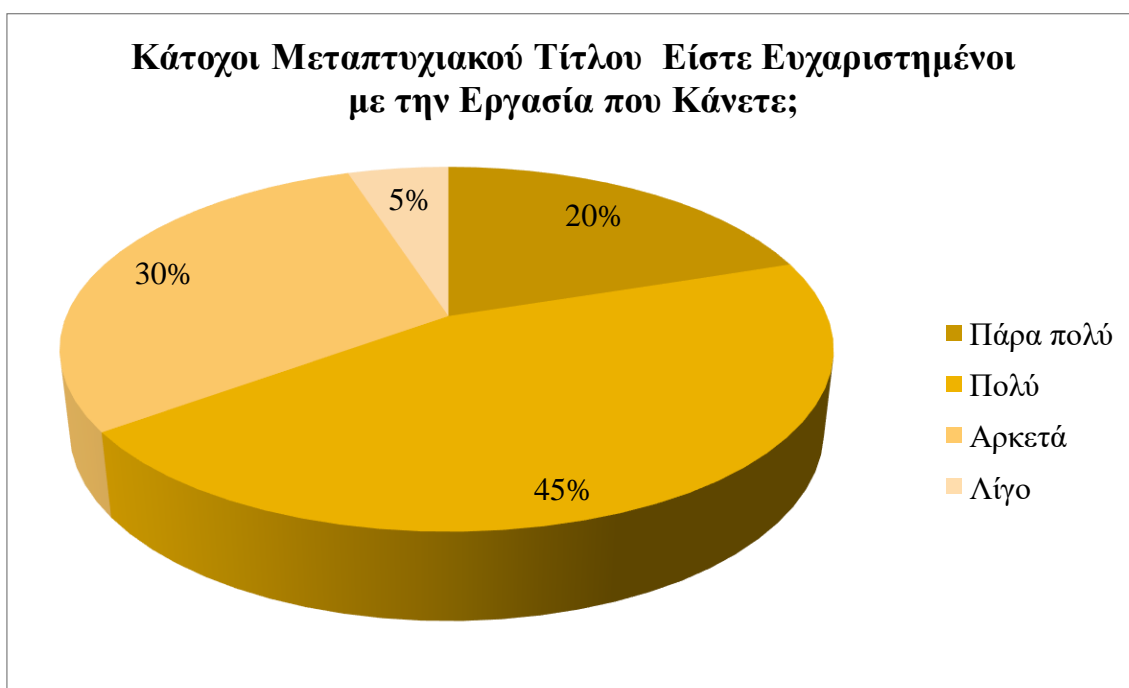
Διάγραμμα 3.49

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, ο 1 (ένας) το (5,00 %) είναι ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ο 1 (ένας) το (5,00 %) είναι ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 15 (δεκαπέντε) το (75,00 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 3 (τρεις) το (15,00 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.50.



Διάγραμμα 3.50

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 20 (είκοσι) εργαζόμενων το (25,64 %) κάτοχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, οι 4 (τέσσερις) το (20,00 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 9 (εννέα) το (45,00 %) απάντησαν Πολύ, οι 6 (έξι) το (30,00 %) απάντησαν Αρκετά και ο 1 (ένας) το (5,00 %) απάντησε Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.51.



Διάγραμμα 3.51

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 3 (τρεις) το (3,85 %) είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών και όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση και οι 3 (τρεις) το (100,00 %) είναι έγγαμοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.52.



Διάγραμμα 3.52

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 3 (τρεις) το (3,85 %) είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους και οι 3 (τρεις) το (100,00 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.53.



Διάγραμμα 3.53

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι 3 (τρεις) το (3,85 %) είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους και οι 3 (τρεις) το (100,00 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.54.



Διάγραμμα 3.54

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 3 (τριών) εργαζόμενων το (3,85 %) κάτοχων διδακτορικού τίτλου σπουδών, οι 2 (δύο) το (66,67 %) απάντησαν Αρκετά και ο 1 (ένας) το (33,33 %) απάντησε Λίγο, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3.55.



Διάγραμμα 3.55

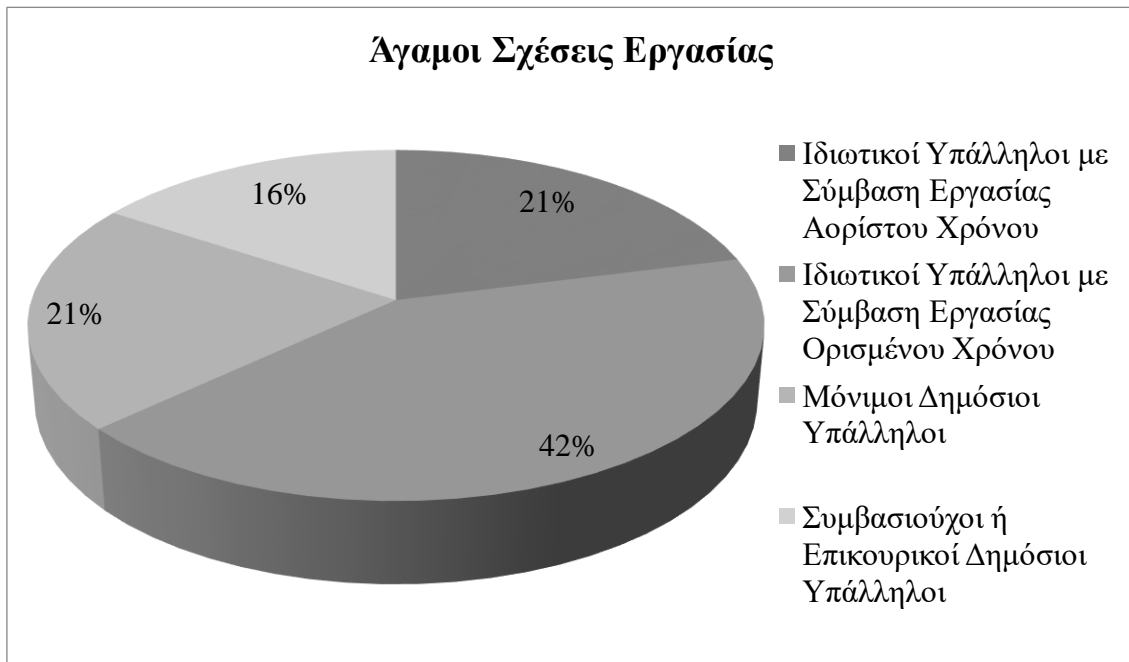
Παρακάτω θα αναλύσουμε τις προσωπικές ερωτήσεις με βάση την οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι άγαμοι και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 3 (τρεις) το (15,79 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 16 (δεκαέξι) το (84,21 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.56.



Διάγραμμα 3.56

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι άγαμοι και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 4 (τέσσερις) το (21,05 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 8 (οκτώ) το (42,11 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 4 (τέσσερις) το (21,05 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 3 (τρεις) το (15,79 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.57.

Διάγραμμα 3.57



Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 19 (δεκαεννέα) εργαζόμενων το (24,36 %) άγαμων, οι 3 (τρεις) το (15,79 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 4 (τέσσερις) το (21,05 %) απάντησαν Πολύ, οι 7 (εφτά) το (36,84 %) απάντησαν Αρκετά και οι 5 (πέντε) το (26,32 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε παρακάτω στο Διάγραμμα 3.58.



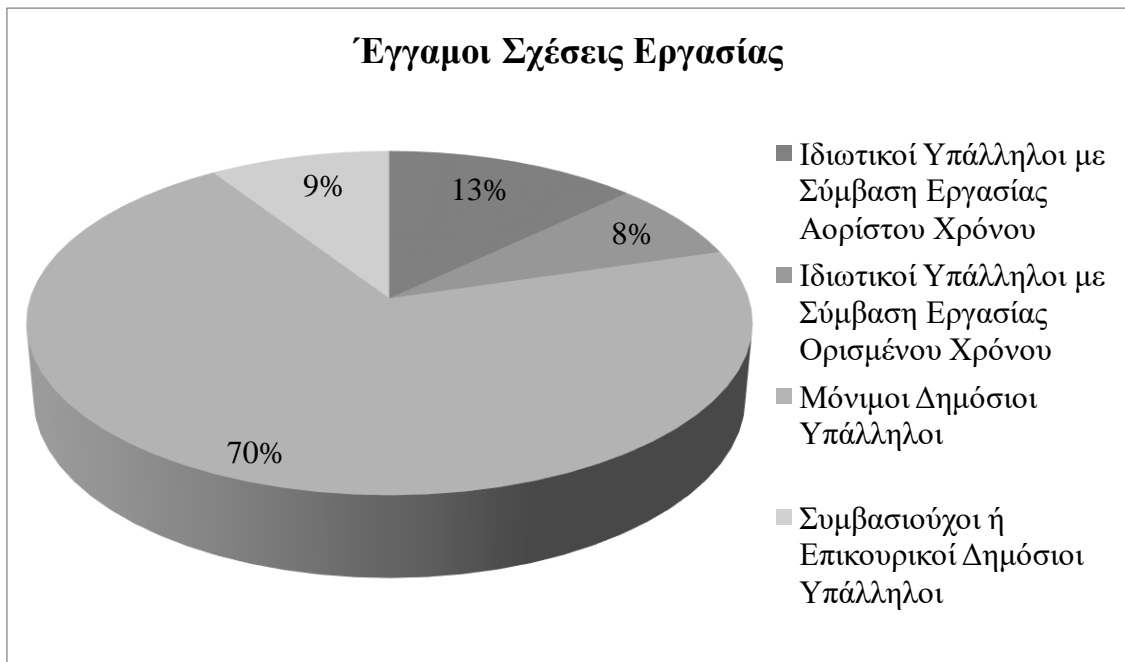
Διάγραμμα 3.58

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 54 (πενήντα τέσσερις) το (69,23 %) είναι έγγαμοι και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, οι 18 (δεκαοκτώ) το (33,33 %) έχουν θέσεις ευθύνης και οι 36 (τριάντα έξι) το (66,67 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.59.



Διάγραμμα 3.59

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 54 (πενήντα τέσσερις) το (69,23 %) είναι έγγαμοι και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 7 (εφτά) το (12,96 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 4 (τέσσερις) το (7,41 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 38 (τριάντα οκτώ) το (70,37 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 5 (πέντε) το (9,26 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.60.



Διάγραμμα 3.60

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 54 (πενήντα τεσσάρων) εργαζόμενων το (69,23 %) έγγαμων, οι 7 (εφτά) το (12,96 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 13 (δεκατρείς) το (24,07 %) απάντησαν Πολύ, οι 24 (είκοσι τέσσερις) το (44,45 %) απάντησαν Αρκετά και οι 10 (δέκα) το (18,52 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.61.



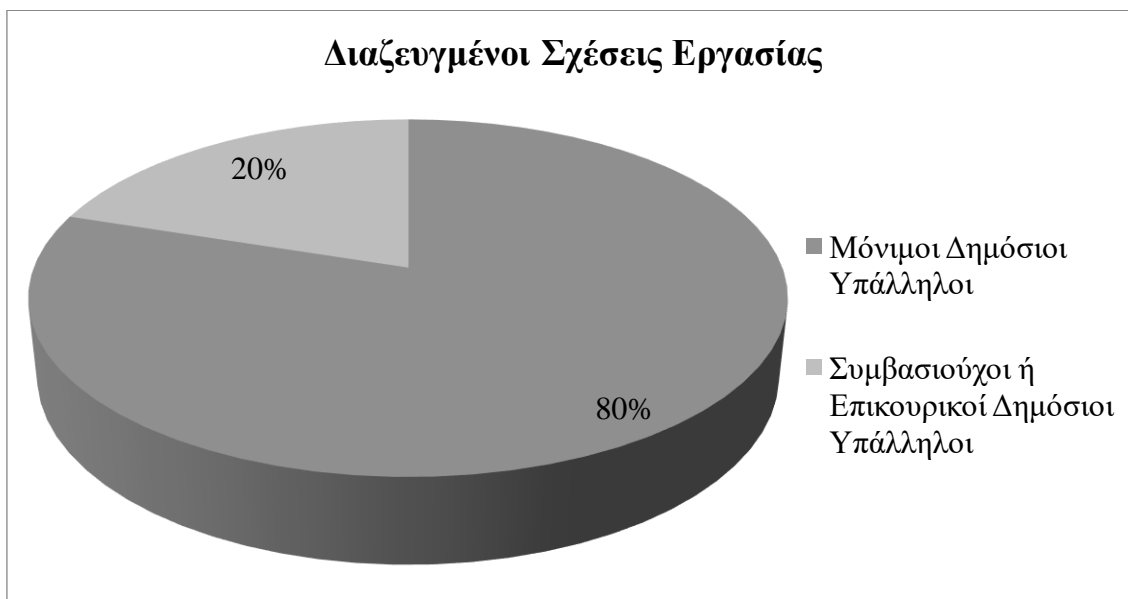
Διάγραμμα 3.61

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 5 (πέντε) το (6,41 %) είναι διαζευγμένοι και όσον αφορά τις θέσεις εργασίας τους, ο 1 (ένας) το (20,00 %) έχει θέση ευθύνης και οι 4 (τέσσερις) το (80,00 %) έχουν απλές θέσεις, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.62.



Διάγραμμα 3.62

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 5 (πέντε) το (6,41 %) είναι διαζευγμένοι και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 4 (τέσσερις) το (80,00 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και ο 1 (ένας) το (20,00 %) είναι συμβασιούχος ή επικουρικός δημόσιος υπάλληλος, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.63.



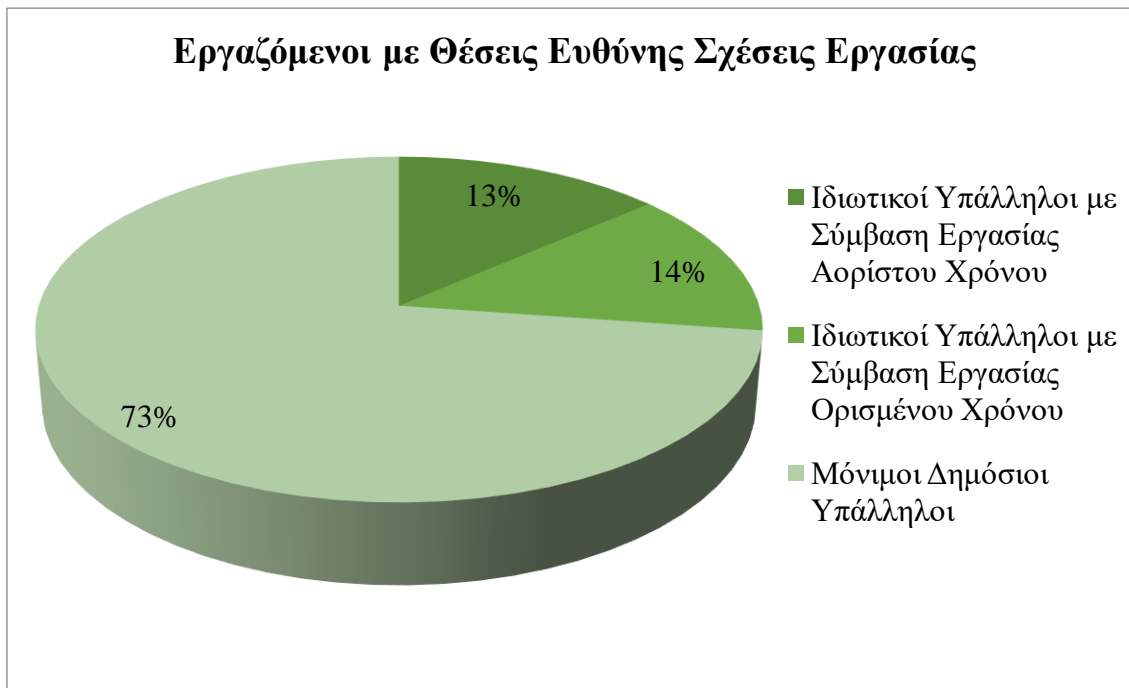
Διάγραμμα 3.63

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 5 (πέντε) εργαζόμενων το (6,41 %) διαζευγμένων, οι 3 (τρεις) το (60,00 %) απάντησαν Πολύ, ο 1 (ένας) το (20,00 %) απάντησε Αρκετά και ο 1 (ένας) το (20,00 %) απάντησε Λίγο, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.64.



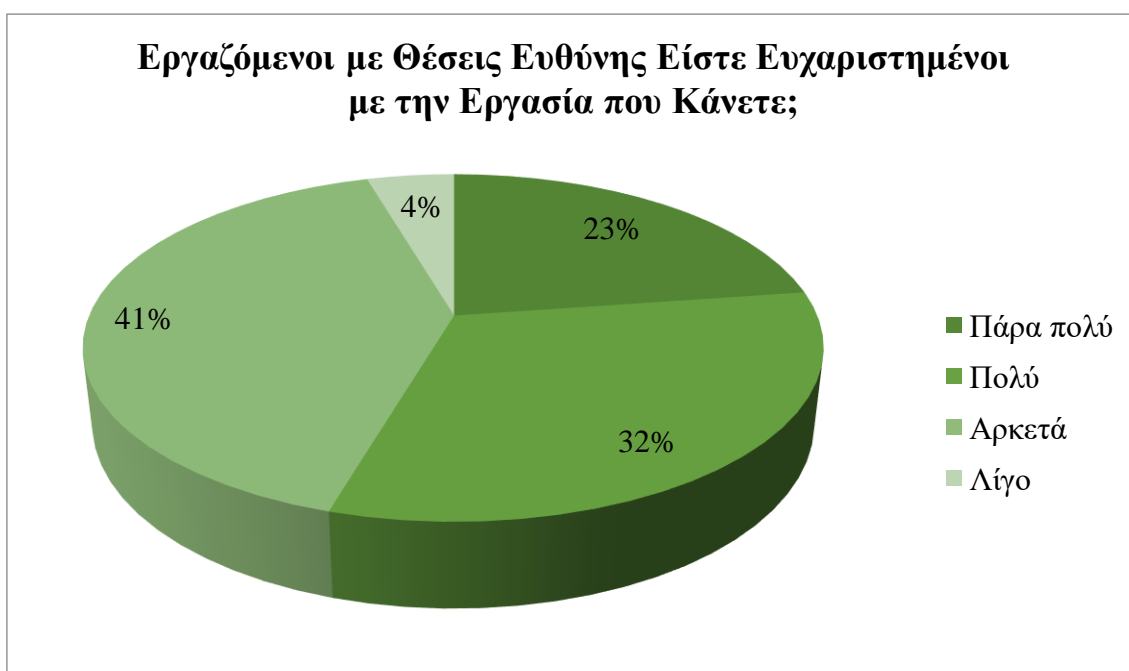
Διάγραμμα 3.64

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις προσωπικές ερωτήσεις με βάση τις θέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 22 (είκοσι δύο) το (28,21 %) έχουν θέσεις ευθύνης και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 3 (τρεις) το (13,64 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 3 (τρεις) το (13,64 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και οι 16 (δεκαέξι) το (72,72 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.65.



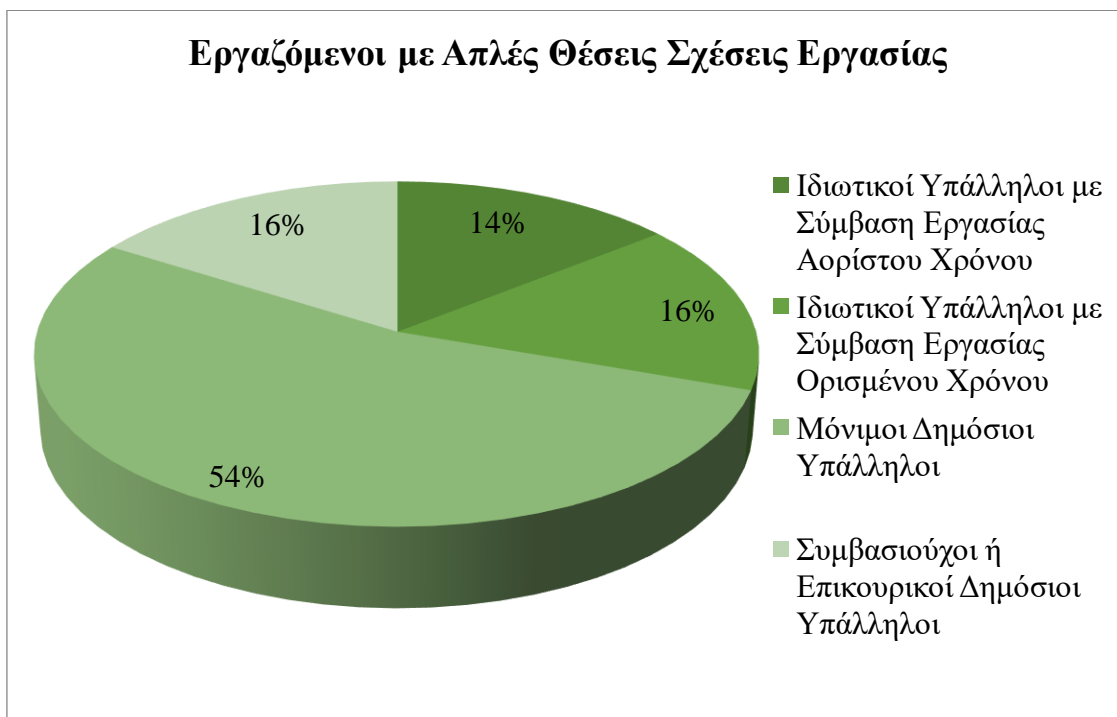
Διάγραμμα 3.65

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 22 (είκοσι δύο) εργαζόμενων το (28,21 %) με θέσεις ευθύνης, οι 5 (πέντε) το (22,73 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 7 (εφτά) το (31,82 %) απάντησαν Πολύ, οι 9 (εννέα) το (40,91 %) απάντησαν Αρκετά και ο 1 (ένας) το (4,54 %) απάντησε Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.66.



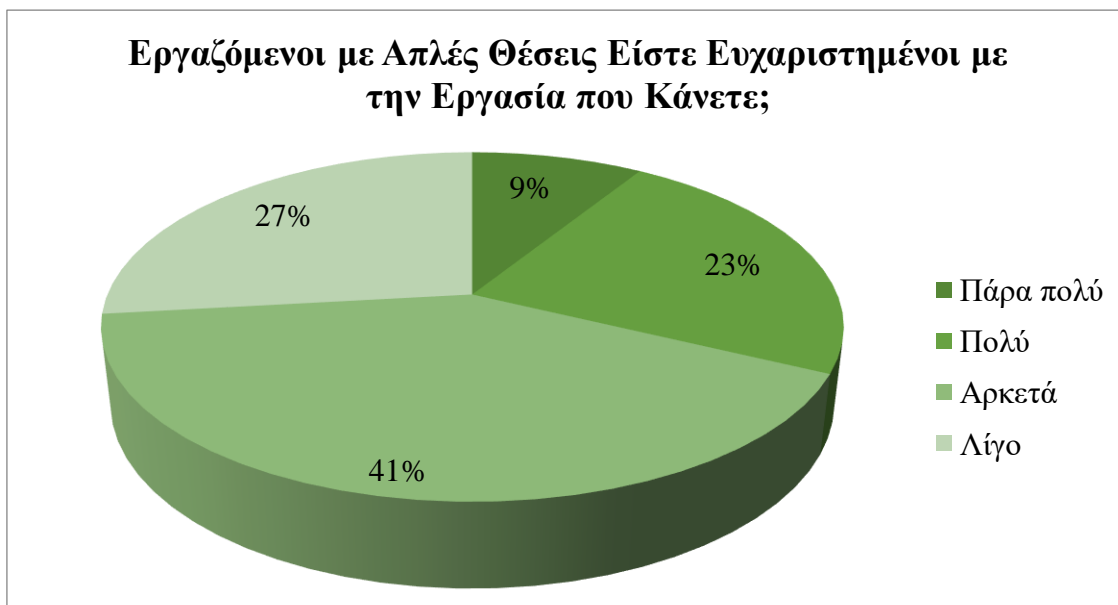
Διάγραμμα 3.66

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων οι 56 (πενήντα έξι) το (71,79 %) έχουν απλές θέσεις εργασίας και όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας τους, οι 8 (οκτώ) το (14,29 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, οι 9 (εννέα) το (16,07 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, οι 30 (τριάντα) το (53,57 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι 9 (εννέα) το (16,07 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.67.



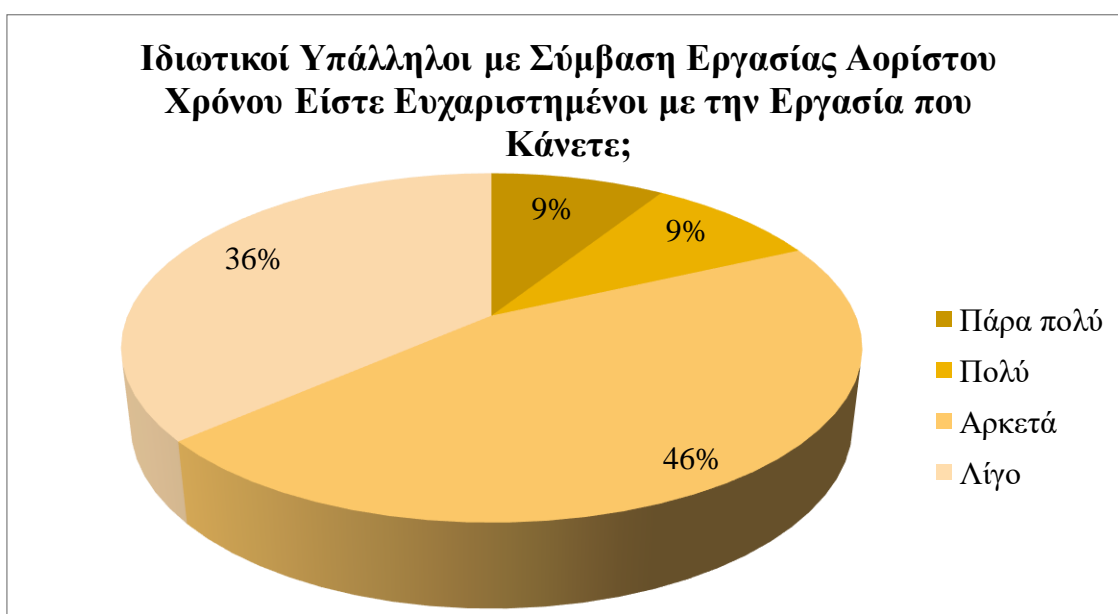
Διάγραμμα 3.67

Στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, στο σύνολο των 56 (πενήντα έξι) εργαζόμενων το (71,79 %) με απλές θέσεις εργασίας, οι 5 (πέντε) το (8,93 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 13 (δεκατρείς) το (23,21 %) απάντησαν Πολύ, οι 23 (είκοσι τρεις) το (41,07 %) απάντησαν Αρκετά και οι 15 (δεκαπέντε) το (26,79 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.68.



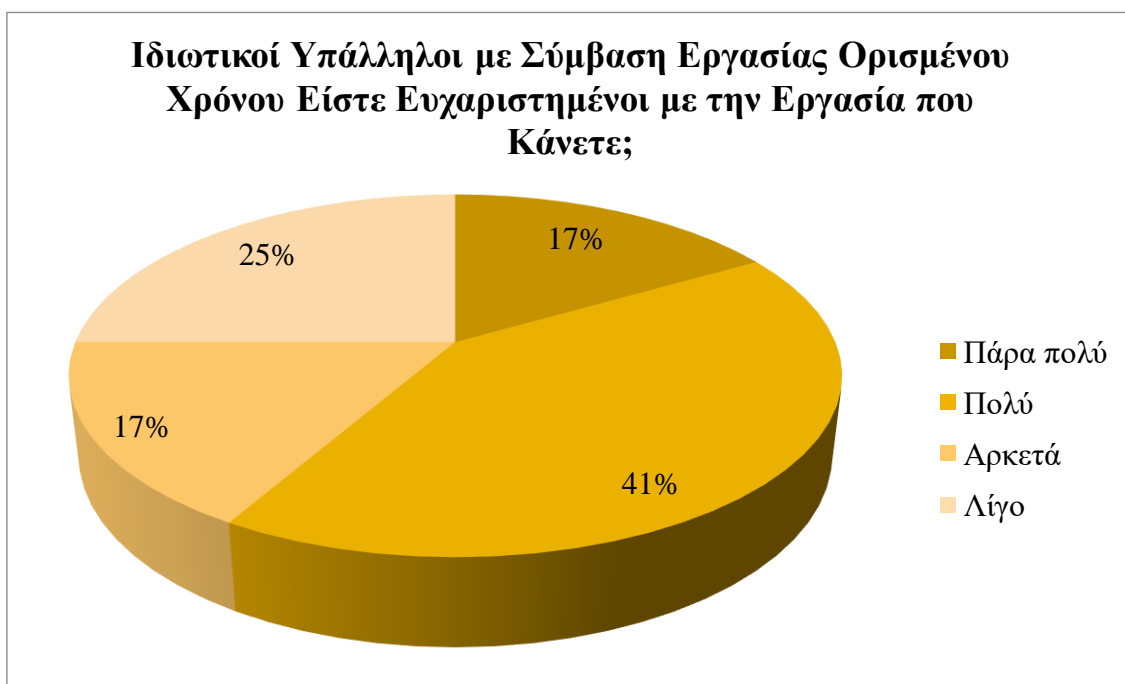
Διάγραμμα 3.68

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις προσωπικές ερωτήσεις με βάση τις σχέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι 11 (έντεκα) το (14,10 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, ο 1 (ένας) το (9,09 %) απάντησε Πάρα πολύ, ο 1 (ένας) το (9,09 %) απάντησε Πολύ, οι 5 (πέντε) το (45,46 %) απάντησαν Αρκετά και οι 4 (τέσσερις) το (36,36 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.69.



Διάγραμμα 3.69

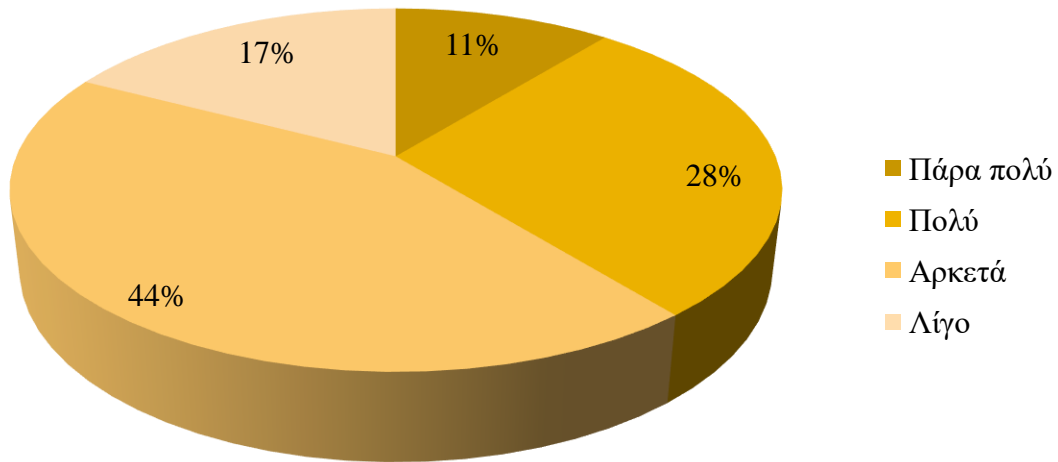
Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, οι 2 (δύο) το (16,67 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 5 (πέντε) το (41,66 %) απάντησαν Πολύ, οι 2 (δύο) το (16,67 %) απάντησαν Αρκετά και οι 3 (τρεις) το (25,00 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.70.



Διάγραμμα 3.70

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι 46 (σαράντα έξι) το (58,98 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, οι 5 (πέντε) το (10,87 %) απάντησαν Πάρα πολύ, οι 13 (δεκατρείς) το (28,26 %) απάντησαν Πολύ, οι 20 (είκοσι) το (43,48 %) απάντησαν Αρκετά και οι 8 (οκτώ) το (17,39 %) απάντησαν Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.71.

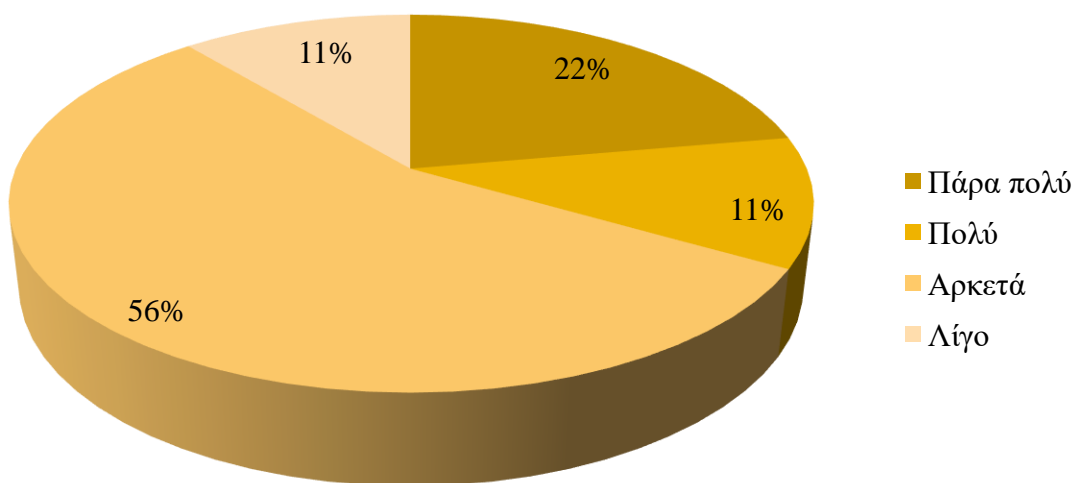
Μόνιμοι Δημόσιοι Υπάλληλοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;



Διάγραμμα 3.71

Από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι 9 (εννέα) το (11,54 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι και στην ερώτηση 7. για το αν είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν, οι 2 (δύο) το (22,22 %) απάντησαν Πάρα πολύ, ο 1 (ένας) το (11,11 %) απάντησε Πολύ, οι 5 (πέντε) το (55,56 %) απάντησαν Αρκετά και ο 1 (ένας) το (11,11 %) απάντησε Λίγο, ενώ κανείς δεν απάντησε Καθόλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.72.

Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι Υπάλληλοι Είστε Ευχαριστημένοι με την Εργασία που Κάνετε;



Διάγραμμα 3.72

Όλα τα παραπάνω δεδομένα και διαγράμματα αφορούν τις απαντήσεις αναλυτικά όλων συνολικά των συμμετεχόντων στις πρώτες 7 (εφτά) απλές προσωπικές ερωτήσεις, που είναι όμως απαραίτητες για να κατανοήσουμε τα χαρακτηριστικά και το επίπεδο τους, ώστε να βγάλουμε τα σωστά αποτελέσματα της έρευνας. Παρακάτω θα αναλύσουμε σε πίνακες τις απαντήσεις από τις υπόλοιπες 3 (τρεις) ερωτήσεις με τα υποερωτήματά τους, σε νούμερα και ποσοστά και θα σημειώσουμε πιο έντονα τα μεγαλύτερα από αυτά, για να είναι πιο ευδιάκριτα και ευανάγνωστα.

3.3 Ερωτήσεις Σχετικά με το Εργασιακό Περιβάλλον

Ο παρακάτω Πίνακας 3.1 αφορά την ερώτηση 8. για το αν οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν στο εργασιακό τους περιβάλλον κάποιες από τις παρακάτω συμπεριφορές. Στον πίνακα αυτόν θα δούμε αναλυτικά τι απάντησαν, σε νούμερα και ποσοστά, οι συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενοι.

Πίνακας 3.1

8. Αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	3 3,85%	3 3,85%	10 12,82%	27 34,62%	35 44,85%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	5 6,41%	4 5,13%	10 12,82%	28 35,90%	31 39,74%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	2 2,56%	3 3,85%	11 14,10%	31 39,74%	31 39,74%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	9 11,54%	6 7,69%	21 26,92%	27 34,62%	15 19,23%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 1,28%	-	4 5,13%	9 11,54%	64 82,05%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	4 5,13%	1 1,28%	8 10,26%	27 34,62%	38 48,72%
7	Σας υποτιμούν;	4 5,13%	3 3,85%	14 17,95%	17 21,79%	40 51,28%

8	Σας μειώνουν;	3 3,85%	1 1,28%	5 6,41%	24 30,77%	45 57,69%
9	Σας φωνάζουν;	2 2,56%	1 1,28%	6 7,69%	22 28,21%	47 60,26%
10	Σας τρομοκρατούν;	4 5,13%	2 2,56%	2 2,56%	11 14,10%	59 75,64%
11	Σας απειλούν;	2 2,56%	1 1,28%	2 2,56%	8 10,26%	65 83,33%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 1,28%	-	77 98,72%

Αναλυτικότερα παρακάτω στον Πίνακα 3.2 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών το (41,03 %) στην 8^η ερώτηση.

Πίνακας 3.2

8. Άνδρες αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 3,12%	1 3,12%	5 15,62%	11 34,37%	14 43,75%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	1 3,12%	3 9,37%	5 15,62%	13 40,62%	10 31,25%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	1 3,12%	6 18,75%	14 43,75%	11 34,37%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	2 6,25%	2 6,25%	8 25,00%	14 43,75%	6 18,75%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 3,12%	2 6,25%	29 90,62%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	4 12,50%	13 40,62%	15 46,87%
7	Σας υποτιμούν;	-	1 3,12%	6 18,75%	8 25,00%	17 53,12%

8	Σας μειώνουν;	-	1 3,12%	3 9,37%	8 25,00%	20 62,50%
9	Σας φωνάζουν;	-	1 3,12%	2 6,25%	9 28,12%	20 62,50%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	1 3,12%	-	8 25,00%	23 71,87%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	4 12,50%	28 87,50%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	32 100%

Αντίστοιχα παρακάτω στον Πίνακα 3.3 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών το (58,97 %) στην 8^η ερώτηση.

Πίνακας 3.3

8. Γυναίκες αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	2 4,35%	2 4,35%	5 10,87%	16 34,78%	21 45,65%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	4 8,70%	1 2,17%	5 10,87%	15 32,61%	21 45,65%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	2 4,35%	2 4,35%	5 10,87%	17 36,96%	20 43,48%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	7 15,22%	4 8,70%	13 28,26%	13 28,26%	9 19,56%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 2,17%	-	3 6,52%	7 15,22%	35 76,09%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	4 8,70%	1 2,17%	4 8,70%	14 30,43%	23 50,00%
7	Σας υποτιμούν;	4 8,70%	2 4,35%	8 17,39%	9 19,56%	23 50,00%

8	Σας μειώνουν;	3 6,52%	-	2 4,35%	16 34,78%	25 54,35%
9	Σας φωνάζουν;	2 4,35%	-	4 8,70%	13 28,26%	27 58,70%
10	Σας τρομοκρατούν;	4 8,70%	1 2,17%	2 4,35%	3 6,52%	36 78,26%
11	Σας απειλούν;	2 4,35%	1 2,17%	2 4,35%	4 8,70%	37 80,43%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 2,17%	-	45 97,83%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση την ηλικία των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 8^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 8 (οκτώ) το (10,26 %) ηλικίας 18 – 30 ετών απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.4.

Πίνακας 3.4

8. Εργαζόμενοι ηλικίας 18 – 30 ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	1 12,50%	2 25,00%	2 25,00%	3 37,50%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	-	2 25,00%	4 50,00%	2 25,00%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	1 12,50%	1 12,50%	3 37,50%	3 37,50%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	-	1 12,50%	3 37,50%	4 50,00%	-
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	1 12,50%	7 87,50%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 12,50%	-	1 12,50%	4 50,00%	2 25,00%

7	Σας υποτιμούν;	1 12,50%	2 25,00%	1 12,50%	2 25,00%	2 25,00%
8	Σας μειώνουν;	-	1 12,50%	-	5 62,50%	2 25,00%
9	Σας φωνάζουν;	-	1 12,50%	2 25,00%	2 25,00%	3 37,50%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	2 25,00%	6 75,00%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	-	8 100%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	8 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) ηλικίας 31 – 40 ετών απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.5.

Πίνακας 3.5

8. Εργαζόμενοι ηλικίας 31 – 40 ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	1 8,33%	3 25,00%	3 25,00%	5 41,67%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	2 16,67%	-	2 16,67%	4 33,33%	4 33,33%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	3 25,00%	5 41,67%	4 33,33%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	2 16,67%	-	4 33,33%	3 25,00%	3 25,00%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 8,33%	-	11 91,67%

6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 8,33%	1 8,33%	-	3 25,00%	7 58,33%
7	Σας υποτιμούν;	1 8,33%	-	2 16,67%	3 25,00%	6 50,00%
8	Σας μειώνουν;	1 8,33%	-	-	4 33,33%	7 58,33%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	-	4 33,33%	8 66,67%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 8,33%	-	-	1 8,33%	10 83,33%
11	Σας απειλούν;	-	1 8,33%	-	1 8,33%	10 83,33%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	12 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 23 (είκοσι τρεις) το (29,49 %) ηλικίας 41 – 50 ετών απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.6.

Πίνακας 3.6

8. Εργαζόμενοι ηλικίας 41 – 50 ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 4,35%	-	2 8,70%	7 30,43%	13 56,52%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	1 4,35%	-	2 8,70%	10 43,48%	10 43,48%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	1 4,35%	-	1 4,35%	11 47,83%	10 43,48%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	3 13,04%	3 13,04%	8 34,78%	4 17,39%	5 21,74%

5	Σας γελοιοποιούν;	1 4,35%	-	2 8,70%	3 13,04%	17 73,91%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 4,35%	-	3 13,04%	4 17,39%	15 65,22%
7	Σας υποτιμούν;	1 4,35%	1 4,35%	4 17,39%	5 21,74%	12 52,17%
8	Σας μειώνουν;	1 4,35%	-	3 13,04%	7 30,43%	12 52,17%
9	Σας φωνάζουν;	1 4,35%	-	2 8,70%	6 26,09%	14 60,87%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 4,35%	-	1 4,35%	3 13,04%	18 78,26%
11	Σας απειλούν;	1 4,35%	-	1 4,35%	2 8,70%	19 82,61%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 4,35%	-	22 95,65%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 35 (τριάντα πέντε) το (44,87 %) ηλικίας 51 > ετών απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.7.

Πίνακας 3.7

8. Εργαζόμενοι ηλικίας 51 > ετών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	2 5,71%	1 2,86%	3 8,57%	15 42,86%	14 40,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	2 5,71%	4 11,43%	4 11,43%	10 28,57%	15 42,86%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	1 2,86%	2 5,71%	6 17,14%	12 34,29%	14 40,00%

4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	4 11,43%	2 5,71%	6 17,14%	16 45,71%	7 20,00%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 2,86%	5 14,29%	29 82,86%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 2,86%	-	4 11,43%	16 45,71%	14 40,00%
7	Σας υποτιμούν;	1 2,86%	-	7 20,00%	7 20,00%	20 57,14%
8	Σας μειώνουν;	1 2,86%	-	2 5,71%	8 22,86%	24 68,57%
9	Σας φωνάζουν;	1 2,86%	-	2 5,71%	10 28,57%	22 62,86%
10	Σας τρομοκρατούν;	2 5,71%	2 5,71%	1 2,86%	5 14,29%	25 71,43%
11	Σας απειλούν;	1 2,86%	-	1 2,86%	5 14,29%	28 80,00%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	35 100%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση το επίπεδο σπουδών των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 8^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.8.

Πίνακας 3.8

8. Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	1 5,26%	3 15,79%	8 42,11%	7 36,84%

2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	1 5,26%	5 26,32%	7 36,84%	6 31,58%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	5 26,32%	10 52,63%	4 21,05%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	1 5,26%	1 5,26%	8 42,11%	7 36,84%	2 10,53%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	4 21,05%	15 78,95%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	3 15,79%	10 52,63%	6 31,58%
7	Σας υποτιμούν;	-	2 10,53%	5 26,32%	8 42,11%	4 21,05%
8	Σας μειώνουν;	-	1 5,26%	2 10,53%	9 47,37%	7 36,84%
9	Σας φωνάζουν;	-	1 5,26%	3 15,79%	10 52,63%	5 26,32%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	6 31,58%	13 68,42%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	4 21,05%	15 78,95%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	19 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.9.

Πίνακας 3.9

8. Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 2,78%	1 2,78%	5 13,89%	13 36,11%	16 44,44%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	2 5,56%	2 5,56%	4 11,11%	13 36,11%	15 41,67%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	1 2,78%	2 5,56%	3 8,33%	14 38,89%	16 44,44%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	5 13,89%	2 5,56%	9 25,00%	13 36,11%	7 19,44%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	3 8,33%	2 5,56%	31 86,11%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	2 5,56%	1 2,78%	4 11,11%	13 36,11%	16 44,44%
7	Σας υποτιμούν;	2 5,56%	1 2,78%	6 16,67%	5 13,89%	22 61,11%
8	Σας μειώνουν;	1 2,78%	-	2 5,56%	11 30,56%	22 61,11%
9	Σας φωνάζουν;	1 2,78%	-	3 8,33%	7 19,44%	25 69,44%
10	Σας τρομοκρατούν;	2 5,56%	2 5,56%	2 5,56%	4 11,11%	26 72,22%
11	Σας απειλούν;	1 2,78%	-	2 5,56%	3 8,33%	30 83,33%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	++	-	36 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.10.

Πίνακας 3.10

8. Κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	2 10,00%	-	1 5,00%	5 25,00%	12 60,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	2 10,00%	1 5,00%	1 5,00%	7 35,00%	9 45,00%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	1 5,00%	1 5,00%	1 5,00%	7 35,00%	10 50,00%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	2 10,00%	2 10,00%	3 15,00%	7 35,00%	6 30,00%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 5,00%	-	-	3 15,00%	16 80,00%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 5,00%	-	1 5,00%	4 20,00%	14 70,00%
7	Σας υποτιμούν;	1 5,00%	-	3 15,00%	3 15,00%	13 65,00%
8	Σας μειώνουν;	1 5,00%	-	1 5,00%	3 15,00%	15 75,00%
9	Σας φωνάζουν;	1 5,00%	-	-	4 20,00%	15 75,00%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 5,00%	-	-	1 5,00%	18 90,00%
11	Σας απειλούν;	1 5,00%	-	-	1 5,00%	18 90,00%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 5,00%	-	19 95,00%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 3 (τρεις) το (3,85 %) είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.11.

Πίνακας 3.11

8. Κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου σπουδών αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	1 33,33%	1 33,33%	1 33,33%	-
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	1 33,33%	-	-	1 33,33%	1 33,33%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	2 66,67%	-	1 33,33%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	1 33,33%	1 33,33%	1 33,33%	-	-
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 33,33%	-	2 66,67%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 33,33%	-	-	-	2 66,67%
7	Σας υποτιμούν;	1 33,33%	-	-	1 33,33%	1 33,33%
8	Σας μειώνουν;	1 33,33%	-	-	1 33,33%	1 33,33%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	-	1 33,33%	2 66,67%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 33,33%	-	-	-	2 66,67%
11	Σας απειλούν;	-	1 33,33%	-	-	2 66,67%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	3 100%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση την οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 8^η ερώτηση. Από τους συνολικά

78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι άγαμοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.12.

Πίνακας 3.12

8. Άγαμοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	1 5,26%	4 21,05%	4 21,05%	10 52,36%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	-	5 26,32%	6 31,58%	8 42,10%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	1 5,26%	2 10,53%	6 31,58%	10 52,36%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	2 10,53%	1 5,26%	5 26,32%	8 42,10%	3 15,79%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	1 5,26%	18 94,74%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 5,26%	1 5,26%	1 5,26%	7 36,84%	9 47,37%
7	Σας υποτιμούν;	1 5,26%	2 10,53%	2 10,53%	4 21,05%	10 52,36%
8	Σας μειώνουν;	-	1 5,26%	-	6 31,58%	12 63,16%
9	Σας φωνάζουν;	-	1 5,26%	2 10,53%	2 10,53%	14 73,68%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	2 10,53%	17 89,47%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	-	19 100%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;					19 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 54 (πενήντα τέσσερις) το (69,23 %) είναι έγγαμοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.13.

Πίνακας 3.13

8. Έγγαμοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	3 5,56%	2 3,70%	6 11,11%	20 37,04%	23 42,59%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	5 9,26%	4 7,41%	4 7,41%	21 38,89%	20 37,04%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	2 3,70%	1 1,85%	8 14,81%	23 42,59%	20 37,04%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	6 11,11%	4 7,41%	14 25,93%	18 33,33%	12 22,22%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 1,85%	-	4 7,41%	4 7,41%	45 83,33%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	3 5,56%	-	5 9,26%	19 35,19%	27 50,00%
7	Σας υποτιμούν;	3 5,56%	-	11 20,37%	12 22,22%	28 51,85%
8	Σας μειώνουν;	3 5,56%	-	4 7,41%	16 29,63%	31 57,41%
9	Σας φωνάζουν;	2 3,70%	-	4 7,41%	18 33,33%	30 55,56%
10	Σας τρομοκρατούν;	4 7,41%	2 3,70%	2 3,70%	9 16,67%	37 68,52%
11	Σας απειλούν;	2 3,70%	1 1,85%	2 3,70%	8 14,81%	41 75,93%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 1,85%	-	53 98,15%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 5 (πέντε) το (6,41 %) είναι διαζευγμένοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.14.

Πίνακας 3.14

8. Διαζευγμένοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	-	-	3 60,00%	2 40,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	-	1 20,00%	1 20,00%	3 60,00%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	1 20,00%	1 20,00%	2 40,00%	1 20,00%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	1 20,00%	1 20,00%	2 40,00%	1 20,00%	-
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	4 80,00%	1 20,00%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	2 40,00%	1 20,00%	2 40,00%
7	Σας υποτιμούν;	-	1 20,00%	1 20,00%	1 20,00%	2 40,00%
8	Σας μειώνουν;	-	-	1 20,00%	2 40,00%	2 40,00%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	-	2 40,00%	3 60,00%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	-	5 100%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	-	5 100%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	5 100%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση τις θέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 8^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78

(εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 22 (είκοσι δύο) το (28,21 %) έχουν θέσεις ευθύνης και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.15.

Πίνακας 3.15

8. Εργαζόμενοι με θέσεις ευθύνης αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 4,55%	1 4,55%	3 13,64%	5 22,73%	12 54,55%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	1 4,55%	2 9,09%	3 13,64%	6 27,27%	10 45,45%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	2 9,09%	11 50,00%	9 40,91%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	4 18,18%	-	4 18,18%	11 50,00%	3 13,64%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 4,55%	2 9,09%	19 86,36%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	1 4,55%	2 9,09%	9 40,91%	10 45,45%
7	Σας υποτιμούν;	-	-	4 18,18%	5 22,73%	13 59,09%
8	Σας μειώνουν;	-	-	2 9,09%	6 27,27%	14 63,64%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	3 13,64%	5 22,73%	14 63,64%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 4,55%	1 4,55%	1 4,55%	5 22,73%	14 63,64%
11	Σας απειλούν;	-	-	2 9,09%	4 18,18%	16 72,73%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	22 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 56 (πενήντα έξι) το (71,79 %) έχουν απλές θέσεις εργασίας και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.16.

Πίνακας 3.16

8. Εργαζόμενοι με απλές θέσεις εργασίας αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	2 3,57%	2 3,57%	8 14,29%	22 39,29%	22 39,29%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	4 7,14%	3 5,36%	7 12,50%	21 37,50%	21 37,50%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	2 3,57%	3 5,36%	8 14,29%	21 37,50%	22 39,29%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	5 8,93%	5 8,93%	17 30,36%	16 28,57%	13 23,21%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 1,79%	-	3 5,36%	8 14,29%	44 78,57%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	4 7,14%	-	7 12,50%	18 32,14%	27 48,21%
7	Σας υποτιμούν;	4 7,14%	3 5,36%	10 17,86%	12 21,43%	27 48,21%
8	Σας μειώνουν;	3 5,36%	1 1,79%	3 5,36%	18 32,14%	31 55,36%
9	Σας φωνάζουν;	2 3,57%	1 1,79%	3 5,36%	17 30,36%	33 58,93%
10	Σας τρομοκρατούν;	3 5,36%	1 1,79%	1 1,79%	6 10,71%	45 80,36%
11	Σας απειλούν;	2 3,57%	1 1,79%	-	5 8,93%	48 85,71%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 1,79%	-	55 98,21%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση τις σχέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 8^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 11 (έντεκα) το (14,10 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.17.

Πίνακας 3.17

8. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	2 18,18%	-	1 9,09%	2 18,18%	6 54,55%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	1 9,09%	2 18,18%	1 9,09%	1 9,09%	6 54,55%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	1 9,09%	2 18,18%	4 36,36%	4 36,36%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	1 9,09%	1 9,09%	3 27,27%	4 36,36%	2 18,18%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	2 18,18%	9 81,82%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	2 18,18%	4 36,36%	5 45,45%
7	Σας υποτιμούν;	-	-	1 9,09%	6 54,55%	4 36,36%
8	Σας μειώνουν;	-	-	-	4 36,36%	7 63,64%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	3 27,27%	3 27,27%	5 45,45%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	1 9,09%	10 90,91%
11	Σας απειλούν;				1 9,09%	10 90,91%

12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	11 100%
----	----------------------------	---	---	---	---	--------------------------

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.18.

Πίνακας 3.18

8. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	1 8,33%	3 25,00%	2 16,67%	6 50,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	-	3 25,00%	4 33,33%	5 41,67%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	2 16,67%	6 50,00%	4 33,33%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	3 25,00%	-	2 16,67%	6 50,00%	1 8,33%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	-	12 100%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	1 8,33%	1 8,33%	4 33,33%	6 50,00%
7	Σας υποτιμούν;	-	1 8,33%	2 16,67%	2 16,67%	7 58,33%
8	Σας μειώνουν;	-	1 8,33%	-	4 33,33%	7 58,33%
9	Σας φωνάζουν;	-	1 8,33%	2 16,67%	3 25,00%	6 50,00%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	3 25,00%	9 75,00%

11	Σας απειλούν;	-	-	-	-	12 100%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	12 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 46 (σαράντα έξι) το (58,98 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.19.

Πίνακας 3.19

8. Μόνιμοι Δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 2,17%	2 4,35%	6 13,04%	21 45,65%	16 37,78%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	4 8,70%	2 4,35%	5 10,87%	19 41,30%	16 34,78%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	2 4,35%	2 4,35%	7 15,22%	19 41,30%	16 34,78%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	5 10,87%	5 10,87%	11 23,91%	16 34,78%	9 19,57%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 2,17%	-	4 8,70%	7 15,22%	34 73,91%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	4 8,70%	-	4 8,70%	16 34,78%	22 47,83%
7	Σας υποτιμούν;	3 6,52%	1 2,17%	11 23,91%	7 15,22%	24 52,17%
8	Σας μειώνουν;	3 6,52%	-	5 10,87%	13 28,26%	25 54,35%
9	Σας φωνάζουν;	2 4,35%	-	1 2,17%	13 28,26%	30 65,22%

10	Σας τρομοκρατούν;	4 8,70%	2 4,35%	2 4,35%	7 15,22%	31 67,39%
11	Σας απειλούν;	2 4,35%	1 2,17%	2 4,35%	7 15,22%	34 73,91%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 2,17%	-	45 97,83%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 9 (εννέα) το (11,54 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.20.

Πίνακας 3.20

8. Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	-	1 11,11%	1 11,11%	7 77,78%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	-	-	4 44,44%	5 55,56%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	1 11,11%	2 22,22%	6 66,67%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	-	-	5 55,56%	-	4 44,44%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	1 11,11%	8 88,89%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	1 11,11%	3 33,33%	5 55,56%
7	Σας υποτιμούν;	1 11,11%	1 11,11%	-	2 22,22%	5 55,56%
8	Σας μειώνουν;	-	-	-	3 33,33%	6 66,67%

9	Σας φωνάζουν;	-	-	-	3 33,33%	6 66,67%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	-	9 100%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	-	9 100%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	9 100%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 8^η ερώτηση με βάση το πόσο είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 10 (δέκα) το (12,82 %) είναι πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.21.

Πίνακας 3.21

8. Εργαζόμενοι Πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	-	-	-	1 10,00%	9 90,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	1 10,00%	-	1 10,00%	1 10,00%	7 70,00%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	-	2 20,00%	1 10,00%	7 70,00%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	1 10,00%	-	1 10,00%	5 50,00%	3 30,00%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	-	-	10 100%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	-	3 30,00%	7 70,00%

7	Σας υποτιμούν;	-	-	-	2 20,00%	8 80,00%
8	Σας μειώνουν;	-	-	-	2 20,00%	8 80,00%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	1 10,00%	2 20,00%	7 70,00%
10	Σας τρομοκρατούν;	-	-	-	2 20,00%	8 80,00%
11	Σας απειλούν;	-	-	-	1 10,00%	9 90,00%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	10 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.22.

Πίνακας 3.22

8. Εργαζόμενοι Πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 5,00%	1 5,00%	2 10,00%	6 30,00%	10 50,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	2 10,00%	1 5,00%	4 20,00%	5 25,00%	8 40,00%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	1 5,00%	1 5,00%	1 5,00%	8 40,00%	9 45,00%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	3 15,00%	2 10,00%	3 15,00%	7 35,00%	5 25,00%
5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 5,00%	3 15,00%	16 80,00%

6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	1 5,00%	1 5,00%	2 10,00%	3 15,00%	13 65,00%
7	Σας υποτιμούν;	1 5,00%	1 5,00%	1 5,00%	3 15,00%	14 70,00%
8	Σας μειώνουν;	1 5,00%	1 5,00%	-	4 20,00%	14 70,00%
9	Σας φωνάζουν;	1 5,00%	1 5,00%	-	2 10,00%	16 80,00%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 5,00%	-	1 5,00%	1 5,00%	17 85,00%
11	Σας απειλούν;	1 5,00%	-	-	1 5,00%	18 90,00%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	20 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 32 (τριάντα δύο) το (41,03 %) είναι αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.23.

Πίνακας 3.23

8. Εργαζόμενοι Αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 3,12%	1 3,12%	5 15,63%	13 40,63%	12 37,50%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	-	3 9,37%	3 9,37%	15 46,88%	11 34,38%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	-	1 3,12%	5 15,63%	16 50,00%	10 31,25%
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	3 9,37%	1 3,13%	12 37,50%	12 37,50%	4 12,50%

5	Σας γελοιοποιούν;	-	-	1 3,12%	5 15,63%	26 81,25%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	-	-	4 12,50%	17 53,13%	11 34,37%
7	Σας υποτιμούν;	-	1 3,12%	9 18,13%	8 25,00%	14 43,75%
8	Σας μειώνουν;	-	-	2 6,25%	12 37,50%	18 56,25%
9	Σας φωνάζουν;	-	-	2 6,25%	13 40,62%	17 53,13%
10	Σας τρομοκρατούν;	1 3,13%	2 6,25%	1 3,13%	6 18,75%	22 68,75%
11	Σας απειλούν;	-	-	2 6,25%	4 12,50%	26 81,25%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	-	-	32 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 16 (δεκαέξι) το (20,51 %) είναι λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 8, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.24.

Πίνακας 3.24

8. Εργαζόμενοι Λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε, αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;	1 6,25%	1 6,25%	3 18,75%	7 43,75%	4 25,00%
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;	2 12,50%	-	2 12,50%	7 43,75%	5 31,25%
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;	1 6,25%	1 6,25%	3 18,75%	6 37,50%	5 31,25%

4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;	2 12,50%	3 18,75%	4 25,00%	4 25,00%	3 18,75%
5	Σας γελοιοποιούν;	1 6,25%	-	2 12,50%	1 6,25%	12 75,00%
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;	3 18,75%	-	2 12,50%	4 25,00%	7 43,75%
7	Σας υποτιμούν;	3 18,75%	1 6,25%	4 25,00%	4 25,00%	4 25,00%
8	Σας μειώνουν;	2 12,50%	-	3 18,75%	5 31,25%	6 37,50%
9	Σας φωνάζουν;	1 6,25%	-	3 18,75%	5 31,25%	7 43,75%
10	Σας τρομοκρατούν;	2 12,50%	-	-	2 12,50%	12 75,00%
11	Σας απειλούν;	1 6,25%	1 6,25%	-	2 12,50%	12 75,00%
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;	-	-	1 6,25%	-	15 93,75%

Οι παραπάνω απαντήσεις που έδωσαν συνολικά οι εργαζόμενοι, μας δείχνουν το τι αντιμετωπίζουν καθημερινά στο εργασιακό τους περιβάλλον και σε τι βαθμό.

3.4 Ερωτήσεις Σχετικά με την Εργασία των Εργαζόμενων

Ο παρακάτω Πίνακας 3.25 αφορά την ερώτηση 9. για το τι αντιμετωπίζουν συνολικά οι 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενοι στην εργασία τους.

Πίνακας 3.25

9. Όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 1,28%	2 2,56%	8 10,26%	24 30,77%	43 55,13%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	3 3,85%	6 7,69%	18 23,08%	14 17,95%	37 47,44%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	3 3,85%	3 3,85%	3 3,85%	13 16,67%	56 71,79%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 1,28%	3 3,85%	5 6,41%	13 16,67%	56 71,79%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	5 6,41%	6 7,69%	12 15,38%	20 25,64%	35 44,87%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 1,28%	1 1,28%	1 1,28%	11 14,10%	64 82,05%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 1,28%	1 1,28%	7 8,97%	18 23,08%	51 65,38%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	4 5,13%	10 12,82%	9 11,54%	38 48,72%	17 21,79%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 1,28%	6 7,69%	5 6,41%	20 25,64%	46 58,97%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	7 8,97%	4 5,13%	13 16,67%	11 14,10%	43 55,13%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	2 2,56%	5 6,41%	12 15,38%	22 28,20%	37 47,44%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	11 14,10%	3 3,85%	8 10,26%	20 25,64%	36 46,15%

Αναλυτικότερα παρακάτω στον Πίνακα 3.26 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών το (41,03 %) στην 9^η ερώτηση.

Πίνακας 3.26

9. Άνδρες όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	2 6,25%	9 28,12%	21 65,62%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 3,12%	1 3,12%	9 28,12%	7 21,87%	14 43,75%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	1 3,12%	1 3,12%	2 6,25%	5 15,62%	23 71,87%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	1 3,12%	3 9,37%	4 12,50%	24 75,00%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	3 9,37%	4 12,50%	8 25,00%	17 53,12%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	1 3,12%	-	3 9,37%	28 87,50%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	3 9,37%	4 12,50%	25 78,12%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 3,12%	5 15,62%	4 12,50%	17 53,12%	5 15,62%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 3,12%	2 6,25%	11 34,37%	18 56,25%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 3,12%	3 9,37%	3 9,37%	8 25,00%	17 53,12%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	-	6 18,75%	12 37,50%	14 43,75%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	2 6,25%	-	6 18,75%	6 18,75%	18 56,25%

Αντίστοιχα παρακάτω στον Πίνακα 3.27 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών το (58,97 %) στην 9^η ερώτηση.

Πίνακας 3.27

9. Γυναίκες όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 2,17%	2 4,35%	6 13,04%	15 32,61%	22 47,83%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	2 4,35%	5 10,87%	9 19,56%	7 15,22%	23 50,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	2 4,35%	2 4,35%	1 2,17%	8 17,39%	33 71,74%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 2,17%	2 4,35%	2 4,35%	9 19,56%	32 69,56%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	5 10,87%	3 6,52%	8 17,39%	12 26,09%	18 39,13%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 2,17%	-	1 2,17%	8 17,39%	36 78,26%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 2,17%	1 2,17%	4 8,70%	14 30,43%	26 56,52%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	3 6,52%	5 10,87%	5 10,87%	21 45,65%	12 26,09%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 2,17%	5 10,87%	3 6,52%	9 19,56%	28 60,87%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	6 13,04%	1 2,17%	10 21,74%	3 6,52%	26 56,52%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	2 4,35%	5 10,87%	6 13,04%	10 21,74%	23 50,00%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	9 19,56%	3 6,52%	2 4,35%	14 30,43%	18 39,13%

Παρακάτω στον Πίνακα 3.28 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 8 (οκτώ) εργαζόμενων το (10,26 %) ηλικίας 18 – 30 ετών στην 9^η ερώτηση.

Πίνακας 3.28

9. Εργαζόμενοι ηλικίας 18 – 30 ετών όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 12,50%	-	-	2 25,00%	5 62,50%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	1 12,50%	1 12,50%	-	6 75,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	1 12,50%	-	7 87,50%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	1 12,50%	-	7 87,50%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	1 12,50%	2 25,00%	1 12,50%	4 50,00%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	2 25,00%	6 75,00%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	3 37,50%	5 62,50%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	1 12,50%	2 25,00%	4 50,00%	1 12,50%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 12,50%	-	3 37,50%	4 50,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	2 25,00%	1 12,50%	1 12,50%	1 12,50%	3 37,50%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	1 12,50%	-	3 37,50%	4 50,00%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	2 25,00%	-	1 12,50%	4 50,00%	1 12,50%

Παρακάτω στον Πίνακα 3.29 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 12 (δώδεκα) εργαζόμενων το (15,38 %) ηλικίας 31 – 40 ετών στην 9^η ερώτηση.

Πίνακας 3.29

9. Εργαζόμενοι ηλικίας 31 – 40 ετών όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	-	3 25,00%	9 75,00%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 8,33%	2 16,67%	1 8,33%	2 16,67%	6 50,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	2 16,67%	1 8,33%	-	1 8,33%	8 66,67%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 8,33%	-	1 8,33%	1 8,33%	9 75,00%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	1 8,33%	2 16,67%	-	2 16,67%	7 58,33%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	2 16,67%	10 83,33%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	1 8,33%	2 16,67%	9 75,00%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 8,33%	2 16,67%	-	5 41,67%	4 33,33%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 8,33%	1 8,33%	6 50,00%	4 33,33%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 8,33%	1 8,33%	2 16,67%	2 16,67%	6 50,00%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	1 8,33%	1 8,33%	2 16,67%	3 25,00%	5 41,67%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	1 8,33%	1 8,33%	4 33,33%	2 16,67%	4 33,33%

Παρακάτω στον Πίνακα 3.30 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 23 (είκοσι τριών) εργαζόμενων το (29,49 %) ηλικίας 41 – 50 ετών στην 9^η ερώτηση.

Πίνακας 3.30

9. Εργαζόμενοι ηλικίας 41 – 50 ετών όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	1 4,35%	2 8,70%	6 26,09%	14 60,87%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 4,35%	2 8,70%	5 21,74%	2 8,70%	13 56,52%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	1 4,35%	-	1 4,35%	4 17,39%	17 73,91%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	2 8,70%	1 4,35%	4 17,39%	16 69,57%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	4 17,39%	1 4,35%	1 4,35%	9 39,13%	8 34,78%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	5 21,74%	18 78,26%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 4,35%	-	-	7 30,43%	15 65,22%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 4,35%	5 21,74%	1 4,35%	9 39,13%	7 30,43%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	2 8,70%	2 8,70%	2 8,70%	17 73,91%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	2 8,70%	1 4,35%	1 4,35%	5 21,74%	14 60,87%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	1 4,35%	1 4,35%	3 13,04%	5 21,74%	13 56,52%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	1 4,35%	1 4,35%	-	5 21,74%	16 69,57%

Παρακάτω στον Πίνακα 3.31 βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 35 (τριάντα πέντε) εργαζόμενων το (44,87 %) ηλικίας 51 > ετών στην 9^η ερώτηση.

Πίνακας 3.31

9. Εργαζόμενοι ηλικίας 51 > ετών όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	1 2,86%	6 17,14%	13 37,14%	15 42,86%

2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 2,86%	1 2,86%	11 31,43%	10 28,57%	12 34,29%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	2 5,71%	1 2,86%	8 22,86%	24 68,57%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	1 2,86%	2 5,71%	8 22,86%	24 68,57%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	2 5,71%	9 25,71%	8 22,86%	16 45,71%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 2,86%	1 2,86%	1 2,86%	2 5,71%	30 85,71%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	1 2,86%	6 17,14%	6 17,14%	22 62,86%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	2 5,71%	2 5,71%	6 17,14%	19 54,29%	6 17,14%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 2,86%	2 5,71%	2 5,71%	9 25,71%	21 60,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	2 5,71%	1 2,86%	9 25,71%	3 8,57%	20 57,14%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	2 5,71%	7 20,00%	11 31,43%	15 42,86%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	7 20,00%	1 2,86%	3 8,57%	9 25,71%	15 42,86%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση το επίπεδο σπουδών των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 9^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.32.

Πίνακας 3.32

9. Απόφοιτοι Λυκείου/ΙΕΚ όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	4 21,05%	4 21,05%	11 57,89%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	1 5,26%	7 36,84%	3 15,79%	8 42,11%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	1 5,26%	-	1 5,26%	3 15,79%	14 73,68%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	1 5,26%	2 10,53%	3 15,79%	13 68,42%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	2 10,53%	3 15,79%	1 5,26%	6 31,58%	7 36,84%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	1 5,26%	-	2 10,53%	16 84,21%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	1 5,26%	2 10,53%	16 84,21%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 5,26%	2 10,53%	3 15,79%	12 63,16%	1 5,26%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	3 15,79%	1 5,26%	7 36,84%	8 42,11%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 5,26%	3 15,79%	1 5,26%	5 26,32%	9 47,37%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	1 5,26%	4 21,05%	9 47,37%	5 26,32%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	1 5,26%	1 5,26%	5 26,32%	6 31,58%	6 31,58%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.33.

Πίνακας 3.33

9. Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 2,78%	2 5,56%	3 8,33%	13 36,11%	17 47,22%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 2,78%	2 5,56%	7 19,44%	7 19,44%	19 52,78%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	2 5,56%	1 2,78%	6 16,67%	27 75,00%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	2 5,56%	1 2,78%	7 19,44%	26 72,22%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	1 2,78%	2 5,56%	8 22,22%	10 27,78%	15 41,67%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 2,78%	-	1 2,78%	3 8,33%	31 86,11%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	4 11,11%	10 27,78%	22 61,11%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 2,78%	5 13,89%	4 11,11%	16 44,44%	10 27,78%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 2,78%	2 5,56%	3 8,33%	9 25,00%	21 58,33%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	2 5,56%	1 2,78%	9 25,00%	3 8,33%	21 58,33%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	4 11,11%	2 5,56%	9 25,00%	21 58,33%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	7 19,44%	2 5,56%	2 5,56%	8 22,22%	17 47,22%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.34.

Πίνακας 3.34

9. Κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	1 5,00%	6 30,00%	13 65,00%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 5,00%	2 10,00%	4 20,00%	4 20,00%	9 45,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	1 5,00%	-	1 5,00%	4 20,00%	14 70,00%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	2 10,00%	3 15,00%	15 75,00%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	1 5,00%	-	3 15,00%	3 15,00%	13 65,00%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	4 20,00%	16 80,00%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 5,00%	1 5,00%	1 5,00%	4 20,00%	13 65,00%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 5,00%	2 10,00%	1 5,00%	10 50,00%	6 30,00%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	-	1 5,00%	3 15,00%	16 80,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	3 15,00%	-	2 10,00%	2 10,00%	13 65,00%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	1 5,00%	-	5 25,00%	3 15,00%	11 55,00%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	2 10,00%	-	-	6 30,00%	12 60,00%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 3 (τρεις) το (3,85 %) είναι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου σπουδών και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.35.

Πίνακας 3.35

9. Κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	-	1 33,33%	2 66,67%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 33,33%	1 33,33%	-	-	1 33,33%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	1 33,33%	1 33,33%	-	-	1 33,33%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 33,33%	-	-	1 33,33%	1 33,33%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	1 33,33%	1 33,33%	-	1 33,33%	-
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	2 66,67%	1 33,33%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	1 33,33%	2 66,67%	-
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 33,33%	1 33,33%	1 33,33%	-	-
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 33,33%	-	1 33,33%	1 33,33%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 33,33%	-	1 33,33%	-	1 33,33%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	1 33,33%	-	1 33,33%	1 33,33%	-
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	1 33,33%	-	1 33,33%	-	1 33,33%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση την οικογενειακή κατάσταση των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 9^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) είναι άγαμοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.36.

Πίνακας 3.36

9. Άγαμοι όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 5,26%	-	-	5 26,32%	13 68,42%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	1 5,26%	3 15,79%	4 21,05%	11 57,89%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	1 5,26%	2 10,53%	16 84,21%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	1 5,26%	1 5,26%	17 89,47%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	1 5,26%	2 10,53%	4 21,05%	12 63,16%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	2 10,53%	17 89,47%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	3 15,79%	16 84,21%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	2 10,53%	2 10,53%	11 57,89%	4 21,05%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 5,26%	-	6 31,58%	12 63,16%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	2 10,53%	1 5,26%	2 10,53%	3 15,79%	11 57,89%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	2 10,53%	-	6 31,58%	11 57,89%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	2 10,53%	1 5,26%	3 15,79%	6 31,58%	7 36,84%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 54 (πενήντα τέσσερις) το (69,23 %) είναι έγγαμοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.37.

Πίνακας 3.37

9. Έγγαμοι όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	2 3,70%	7 12,96%	18 33,33%	27 50,00%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	3 5,56%	4 7,41%	14 25,93%	9 16,67%	24 44,44%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	3 5,56%	3 5,56%	2 3,70%	11 20,37%	35 64,81%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 1,85%	3 5,56%	4 7,41%	10 18,52%	36 66,67%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	4 7,41%	5 9,26%	10 18,52%	14 25,93%	21 38,89%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 1,85%	1 1,85%	1 1,85%	9 16,67%	42 77,78%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 1,85%	1 1,85%	6 11,11%	14 25,93%	32 59,26%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	4 7,41%	8 14,81%	5 9,26%	25 46,30%	12 22,22%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 1,85%	5 9,26%	5 9,26%	13 24,07%	30 55,56%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	5 9,26%	3 5,56%	11 20,37%	7 12,96%	28 51,85%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	2 3,70%	3 5,56%	12 22,22%	15 27,78%	22 40,74%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	9 16,67%	2 3,70%	4 7,41%	13 24,07%	26 48,15%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 5 (πέντε) το (6,41 %) είναι διαζευγμένοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.38.

Πίνακας 3.38

9. Διαζευγμένοι όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	1 20,00%	1 20,00%	3 60,00%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	1 20,00%	1 20,00%	1 20,00%	2 40,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	-	-	5 100%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	-	2 40,00%	3 60,00%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	1 20,00%	-	-	2 40,00%	2 40,00%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	-	5 100%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	1 20,00%	1 20,00%	3 60,00%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	-	2 40,00%	2 40,00%	1 20,00%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	-	-	1 20,00%	4 80,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	-	-	-	1 20,00%	4 80,00%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	-	-	1 20,00%	4 80,00%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	-	-	1 20,00%	1 20,00%	3 60,00%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση τις θέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 9^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 22 (είκοσι δύο) το (28,21 %) έχουν θέσεις ευθύνης και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.39.

Πίνακας 3.39

9. Εργαζόμενοι με θέσεις ευθύνης όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	1 4,55%	1 4,55%	10 45,45%	10 45,45%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 4,55%	2 9,09%	4 18,18%	7 31,82%	8 36,36%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	1 4,55%	1 4,55%	6 27,27%	14 63,64%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	1 4,55%	1 4,55%	3 13,64%	17 77,27%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	2 9,09%	5 22,73%	2 9,09%	13 59,09%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 4,55%	-	1 4,55%	2 9,09%	18 81,82%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	4 18,18%	4 18,18%	14 63,64%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 4,55%	3 13,64%	3 13,64%	11 50,00%	4 18,18%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	2 9,09%	2 9,09%	6 27,27%	12 54,55%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 4,55%	1 4,55%	6 27,27%	2 9,09%	12 54,55%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	1 4,55%	6 27,27%	6 27,27%	9 40,91%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	2 9,09%	3 13,64%	1 4,55%	5 22,73%	11 50,00%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 56 (πενήντα έξι) το (71,79 %) έχουν απλές θέσεις εργασίας και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.40.

Πίνακας 3.40

9. Εργαζόμενοι με απλές θέσεις εργασίας όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 1,79%	1 1,79%	7 12,50%	15 26,79%	32 57,14%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	2 3,57%	4 7,14%	13 23,21%	8 14,29%	29 51,79%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	3 5,36%	2 3,57%	2 3,57%	8 14,29%	41 73,21%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 1,79%	3 5,36%	4 7,14%	9 16,07%	39 69,64%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	5 8,93%	5 8,93%	7 12,50%	18 32,14%	21 37,50%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	1 1,79%	-	9 16,07%	46 82,14%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 1,79%	1 1,79%	3 5,36%	15 26,79%	36 64,29%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	3 5,36%	7 12,50%	6 10,71%	27 48,21%	13 23,21%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 1,79%	4 7,14%	3 5,36%	14 25,00%	34 60,71%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	6 10,71%	3 5,36%	7 12,50%	10 17,86%	30 53,57%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	2 3,57%	2 3,57%	8 14,29%	17 30,36%	27 48,21%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	9 16,07%	-	7 12,50%	15 26,79%	25 44,64%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις με βάση τις σχέσεις εργασίας των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 9^η ερώτηση. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 11 (έντεκα) το (14,10 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.41.

Πίνακας 3.41

9. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	1 9,09%	2 18,18%	5 45,45%	3 27,27%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	1 9,09%	3 27,27%	2 18,18%	5 45,45%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	-	1 9,09%	10 90,91%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	-	-	11 100%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	2 18,18%	1 9,09%	2 18,18%	6 54,55%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	1 9,09%	-	-	10 90,91%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	2 18,18%	9 81,82%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 9,09%	2 18,18%	3 27,27%	3 27,27%	2 18,18%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	3 27,27%	-	2 18,18%	6 54,55%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	-	2 18,18%	1 9,09%	2 18,18%	6 54,55%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	2 18,18%	3 27,27%	3 27,27%	3 27,27%

12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	1 9,09%	2 18,18%	3 27,27%	2 18,18%	3 27,27%
----	--	------------	-------------	--------------------	-------------	--------------------

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.42.

Πίνακας 3.42

9. Ιδιωτικοί υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	1 8,33%	-	1 8,33%	10 83,33%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	-	2 16,67%	3 25,00%	7 58,33%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	1 8,33%	1 8,33%	-	10 83,33%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	1 8,33%	1 8,33%	10 83,33%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	-	2 16,67%	2 16,67%	8 66,67%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	1 8,33%	11 91,67%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	2 16,67%	10 83,33%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	1 8,33%	-	8 66,67%	3 25,00%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 8,33%	1 8,33%	4 33,33%	6 50,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 8,33%	1 8,33%	1 8,33%	2 16,67%	7 58,33%

11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	-	-	5 41,67%	7 58,33%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	2 16,67%	-	-	4 33,33%	6 50,00%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 46 (σαράντα έξι) το (58,98 %) είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.43.

Πίνακας 3.43

9. Μόνιμοι Δημόσιοι υπάλληλοι όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 2,17%	2 4,35%	6 13,04%	14 30,43%	23 50,00%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	3 6,52%	6 13,04%	11 23,91%	9 19,57%	17 36,96%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	3 6,52%	3 6,52%	2 4,35%	10 21,74%	28 60,87%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 2,17%	3 6,52%	4 8,70%	10 21,74%	28 60,87%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	4 8,70%	4 8,70%	10 21,74%	12 26,09%	16 34,78%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 2,17%	-	1 2,17%	8 17,39%	36 78,26%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 2,17%	1 2,17%	7 15,22%	12 26,09%	25 54,35%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	3 6,52%	7 15,22%	5 10,87%	24 52,17%	7 15,22%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 2,17%	2 4,35%	4 8,70%	14 30,43%	25 54,35%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	6 13,04%	2 4,35%	11 23,91%	4 8,70%	23 50,00%

11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	2 4,35%	2 4,35%	9 19,57%	13 28,26%	20 43,48%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	9 19,57%	1 2,17%	4 8,70%	12 26,09%	20 43,48%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 9 (εννέα) το (11,54 %) είναι συμβασιούχοι ή επικουρικοί δημόσιοι υπάλληλοι και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.44.

Πίνακας 3.44

9. Συμβασιούχοι ή Επικουρικοί Δημόσιοι υπάλληλοι όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	-	3 33,33%	6 66,67%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	-	1 11,11%	1 11,11%	7 77,78%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	-	2 22,22%	7 77,78%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	-	1 11,11%	8 88,89%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	1 11,11%	-	1 11,11%	3 33,33%	4 44,44%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	2 22,22%	7 77,78%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	2 22,22%	7 77,78%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	-	1 11,11%	3 33,33%	5 55,56%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	-	-	1 11,11%	8 88,89%

10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	-	-	1 11,11%	2 22,22%	6 66,67%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	1 11,11%	-	1 11,11%	7 77,78%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	-	-	1 11,11%	1 11,11%	7 77,78%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων στην 9^η ερώτηση με βάση το πόσο είναι ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν. Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 10 (δέκα) το (12,82 %) είναι πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.45.

Πίνακας 3.45

9. Εργαζόμενοι Πάρα πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	-	3 30,00%	7 70,00%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	-	1 10,00%	2 20,00%	7 70,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	-	2 20,00%	8 80,00%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	-	-	10 100%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	-	-	-	10 100%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	-	10 100%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	-	10 100%

8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	-	1 10,00%	4 40,00%	5 50,00%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	-	-	1 10,00%	9 90,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	-	-	1 10,00%	1 10,00%	8 80,00%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	-	-	3 30,00%	7 70,00%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	-	-	-	-	10 100%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 20 (είκοσι) το (25,64 %) είναι πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.46.

Πίνακας 3.46

9. Εργαζόμενοι Πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	-	1 5,00%	5 25,00%	14 70,00%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	-	1 5,00%	2 10,00%	3 15,00%	14 70,00%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	-	-	-	2 10,00%	18 90,00%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	-	-	5 25,00%	15 75,00%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	-	-	1 5,00%	6 30,00%	13 65,00%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	-	-	1 5,00%	19 95,00%

7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	-	-	7 35,00%	13 65,00%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	-	1 5,00%	1 5,00%	13 65,00%	5 25,00%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	1 5,00%	-	-	4 20,00%	15 75,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	1 5,00%	1 5,00%	1 5,00%	1 5,00%	16 80,00%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	1 5,00%	1 5,00%	5 25,00%	13 65,00%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	1 5,00%	1 5,00%	-	6 30,00%	12 60,00%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 32 (τριάντα δύο) το (41,03 %) είναι αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.47.

Πίνακας 3.47

9. Εργαζόμενοι Αρκετά ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	-	2 6,25%	4 12,50%	14 43,75%	12 37,50%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	1 3,13%	4 12,50%	10 31,25%	6 18,75%	11 34,38%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	1 3,13%	3 9,38%	2 6,25%	7 21,88%	19 59,38%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	-	2 6,25%	5 15,63%	6 18,75%	19 59,38%
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	3 9,38%	2 6,25%	9 28,13%	9 28,13%	9 28,13%

6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	1 3,13%	-	1 3,13%	6 18,75%	24 75,00%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	-	1 3,13%	5 15,63%	6 18,75%	20 62,50%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	3 9,38%	5 15,63%	3 9,38%	16 50,00%	5 15,63%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	1 3,13%	3 9,38%	10 31,25%	18 56,25%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	2 6,25%	2 6,25%	8 25,00%	6 18,75%	14 43,75%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	-	2 6,25%	10 31,25%	8 25,00%	12 37,50%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	5 15,63%	1 3,13%	5 15,63%	10 31,25%	11 34,38%

Από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους, οι 16 (δεκαέξι) το (20,51 %) είναι λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνουν και απάντησαν τα παρακάτω στην ερώτηση 9, όπως βλέπουμε στον Πίνακα 3.48.

Πίνακας 3.48

9. Εργαζόμενοι Λίγο ευχαριστημένοι με την εργασία που κάνετε όσον αφορά την εργασία σας:

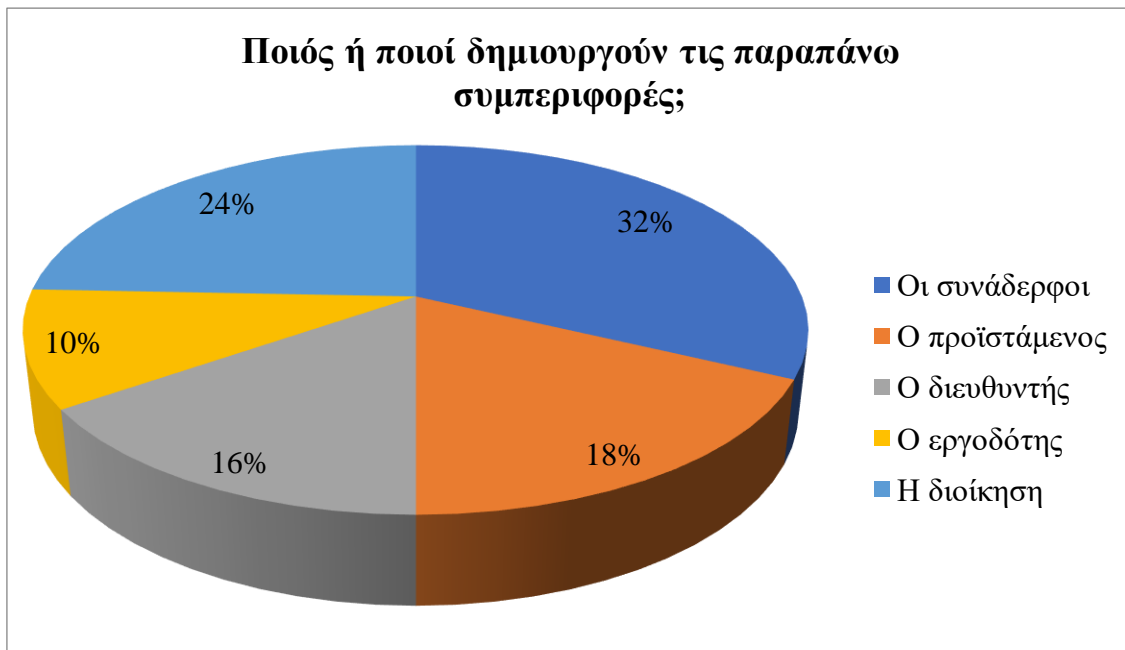
		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;	1 6,25%	-	3 18,75%	2 12,50%	10 62,50%
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;	2 12,50%	1 6,25%	5 31,25%	3 18,75%	5 31,25%
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;	2 12,50%	-	1 6,25%	2 12,50%	11 68,75%
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;	1 6,25%	1 6,25%	1 6,25%	2 12,50%	11 68,75%

5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;	2 12,50%	4 25,00%	2 12,50%	5 31,25%	3 18,75%
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;	-	1 6,25%	-	4 25,00%	11 68,75%
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;	1 6,25%	-	2 12,50%	5 31,25%	8 50,00%
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;	1 6,25%	4 25,00%	4 25,00%	5 31,25%	2 12,50%
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; π.χ. για άδειες, υπερωρίες	-	5 31,25%	2 12,50%	5 31,25%	4 25,00%
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;	4 25,00%	1 6,25%	3 18,75%	3 18,75%	5 31,25%
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;	2 12,50%	2 12,50%	1 6,25%	6 37,50%	5 31,25%
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;	4 25,00%	1 6,25%	3 18,75%	3 18,75%	5 31,25%

Οι παραπάνω απαντήσεις της 9^{ης} ερώτησης μας δείχνουν σε τι βαθμό η ηθική παρενόχληση επηρεάζει την εργασία όλων συνολικά των εργαζόμενων, άλλους λιγότερο ή περισσότερο και στη συνέχεια στα παρακάτω διαγράμματα θα δούμε ποιοι ευθύνονται γι' αυτό.

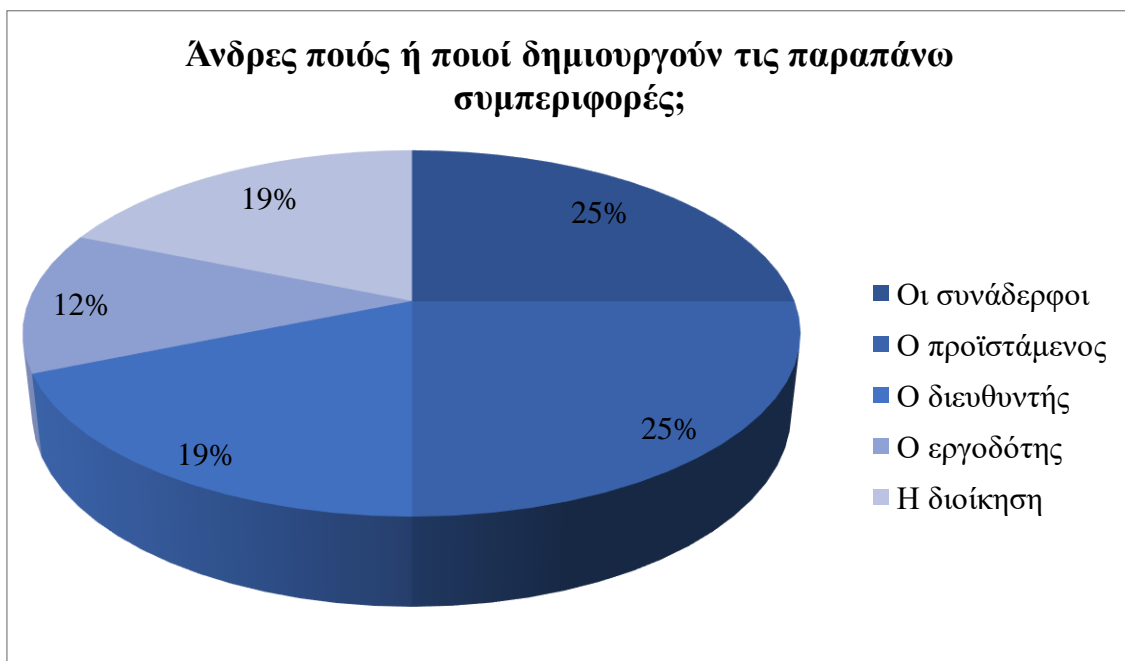
3.5 Ερωτήσεις για το Ποιοί Δημιουργούν την Ηθική Παρενόχληση, Τι Πιστεύουν οι Εργαζόμενοι και Πως το Έχουν Αντιμετωπίσει

Στην 10^η ερώτηση οι εργαζόμενοι αρχικά καλούνται να απαντήσουν αν βιώνουν κάποια ή κάποιες από τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον ποιός ή ποιοί τις δημιουργούν. Παρακάτω στο Διάγραμμα 3.73 βλέπουμε ότι από τους συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους οι 25 (είκοσι πέντε) το (32,05 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 14 (δεκατέσσερις) το (17,95 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 12 (δώδεκα) το (15,38 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 8 (οκτώ) το (10,26 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) απάντησαν Η διοίκηση.



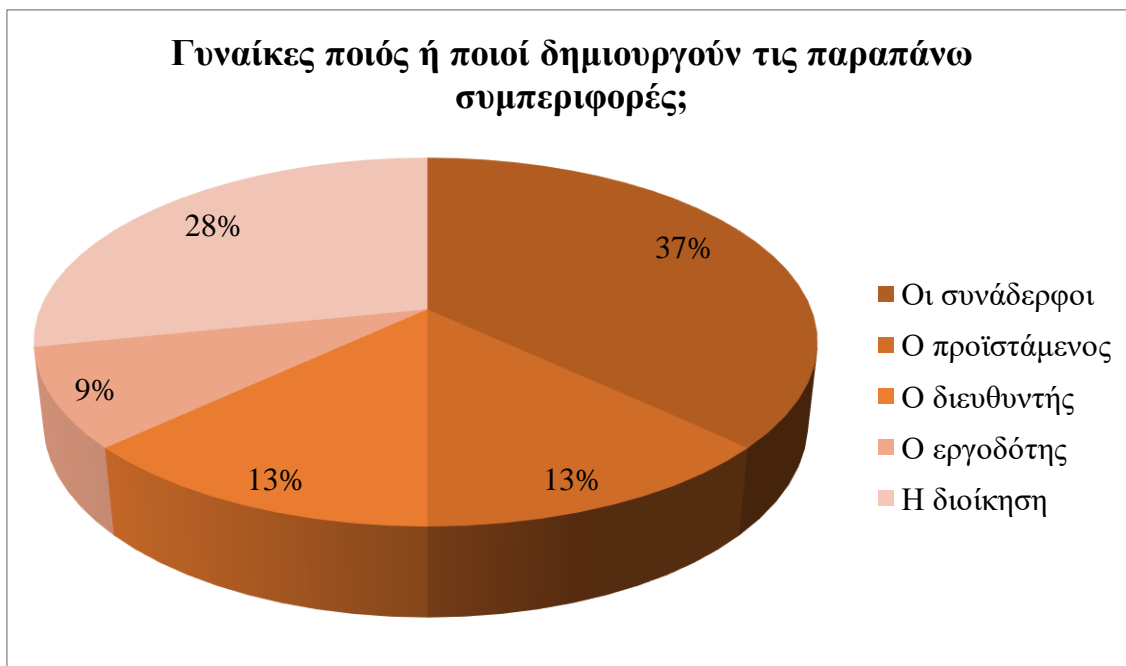
Διάγραμμα 3.73

Αναλυτικότερα στο Διάγραμμα 3.74 1 βλέπουμε ότι από τους συνολικά 32 (τριάντα δύο) άνδρες οι 8 (οκτώ) το (25,00 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 8 (οκτώ) το (25,00 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 6 (έξι) το (18,75 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 4 (τέσσερις) το (12,50 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 6 (έξι) το (18,75 %) απάντησαν Η διοίκηση.



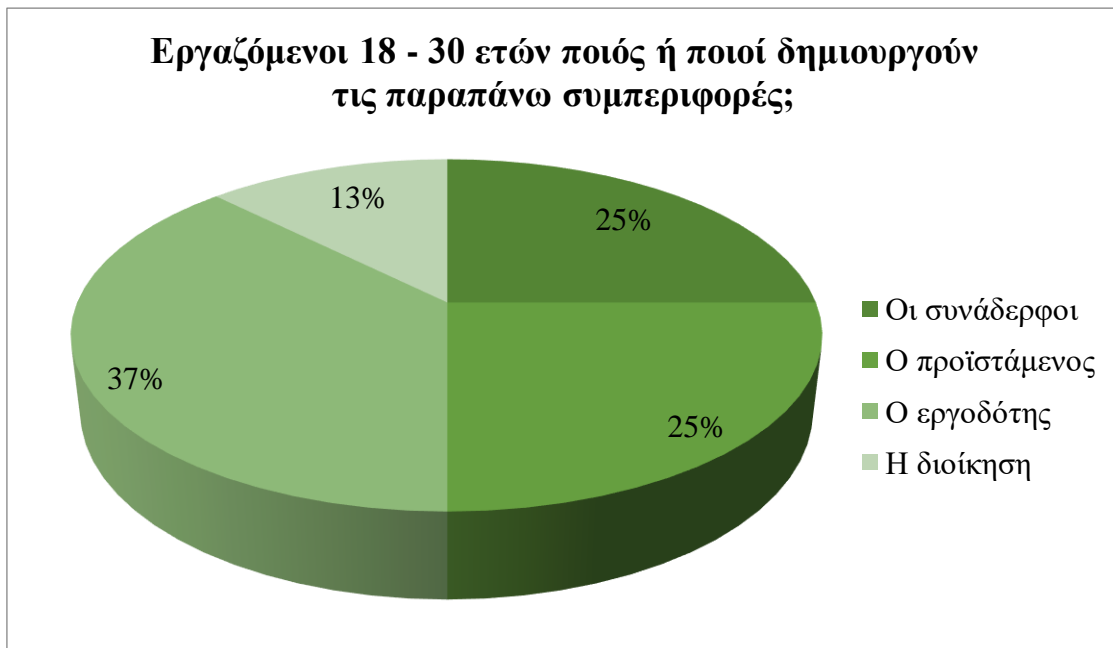
Διάγραμμα 3.74

Αντίστοιχα στο Διάγραμμα 3.75 βλέπουμε ότι από τις συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναίκες οι 17 (δεκαεφτά) το (36,96 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 6 (έξι) το (13,04 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 6 (έξι) το (13,04 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 4 (τέσσερις) το (8,70 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 13 (δεκατρείς) το (28,26 %) απάντησαν Η διοίκηση.



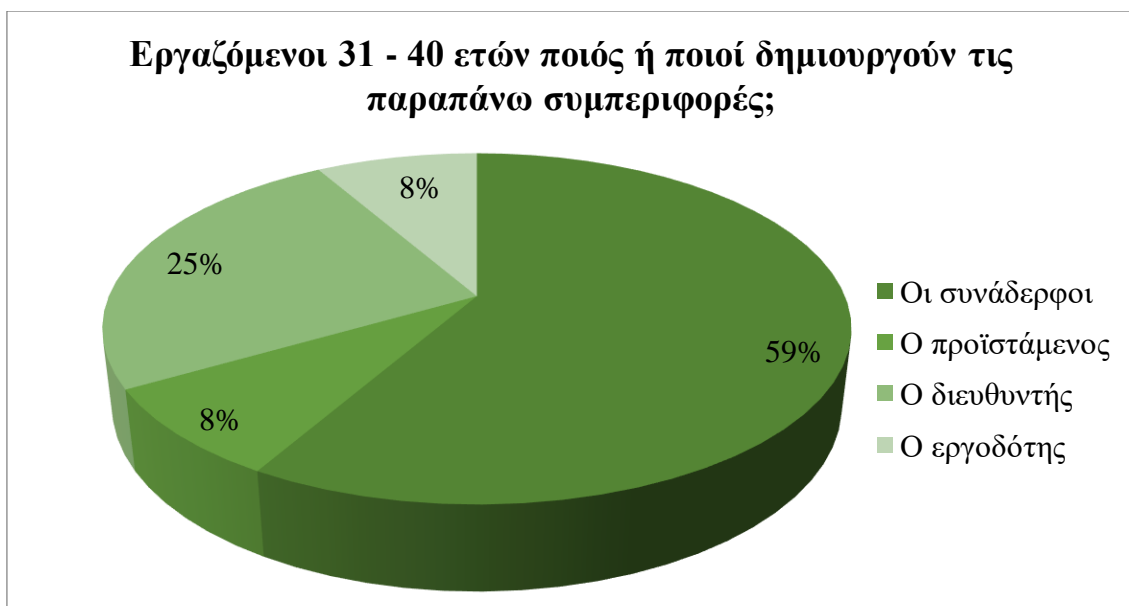
Διάγραμμα 3.75

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων με βάση την ηλικία τους, στο ποιός ή ποιό δημιουργούν τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από τους συνολικά 8 (οκτώ) το (10,26 %) εργαζόμενους ηλικίας 18 – 30 ετών, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.76, οι 2 (δύο) το (25,00 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 2 (δύο) το (25,00 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 3 (τρεις) το (37,50 %) απάντησαν Ο εργοδότης και ο 1 (ένας) το (12,50 %) απάντησε Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.76

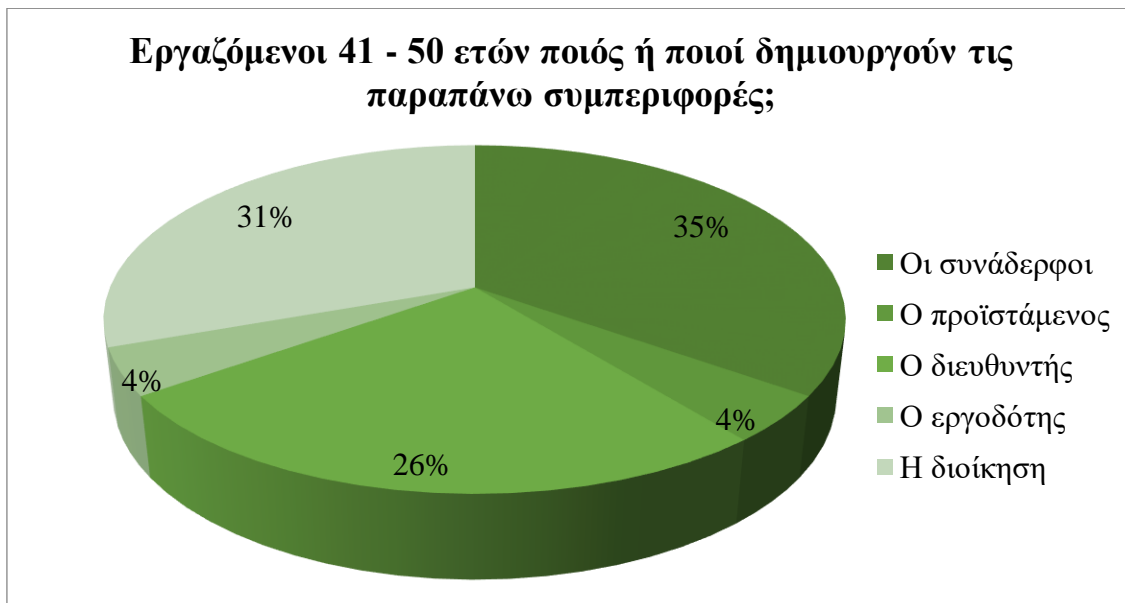
Από τους συνολικά 12 (δώδεκα) το (15,38 %) εργαζόμενους ηλικίας 31 – 40 ετών , όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.77, οι 7 (εφτά) το (58,34 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, ο 1 (ένας) το (8,33 %) απάντησε Ο προϊστάμενος, οι 3 (τρεις) το (25,00 %) απάντησαν Ο Διευθυντής και ο 1 (ένας) το (8,33 %) απάντησε Ο εργοδότης.



Διάγραμμα 3.77

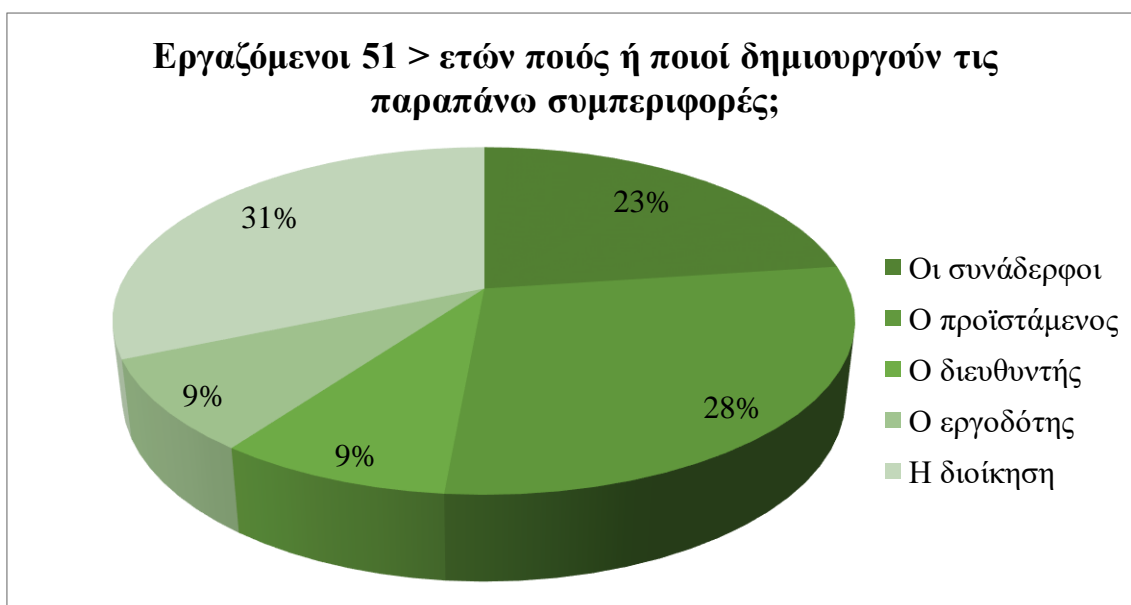
Από τους συνολικά 23 (είκοσι τρεις) το (29,49 %) εργαζόμενους ηλικίας 41 – 50 ετών , όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.78, οι 8 (οκτώ) το (34,78 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, ο 1 (ένας) το (4,35 %) απάντησε Ο προϊστάμενος, οι 6 (έξι) το (26,09 %)

απάντησαν Ο διευθυντής, ο 1 (ένας) το (4,35 %) απάντησε Ο εργοδότης και οι 7 (εφτά) το (30,43 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.78

Από τους συνολικά 35 (τριάντα πέντε) το (44,87 %) εργαζόμενους ηλικίας 51 > ετών , όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.79, οι 8 (οκτώ) το (22,86 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 10 (δέκα) το (28,57 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 3 (τρεις) το (8,57 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 3 (τρεις) το (8,57 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 11 (έντεκα) το (31,43 %) απάντησαν Η διοίκηση.



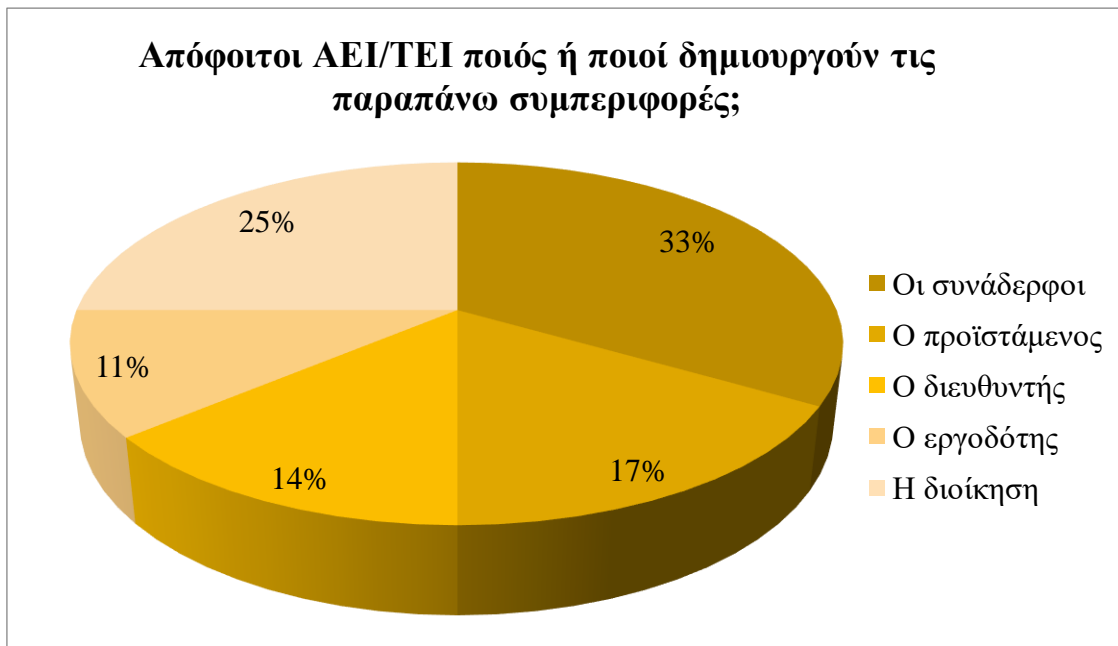
Διάγραμμα 3.79

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων με βάση το επίπεδο σπουδών τους, στο ποιός ή ποιοί δημιουργούν τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από τους συνολικά 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) εργαζόμενους απόφοιτους Λυκείου/ΙΕΚ , όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.80, οι 6 (έξι) το (31,58 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 5 (πέντε) το (26,32 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 3 (τρεις) το (15,79 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 2 (δύο) το (10,52 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 3 (τρεις) το (15,79 %) απάντησαν Η διοίκηση.



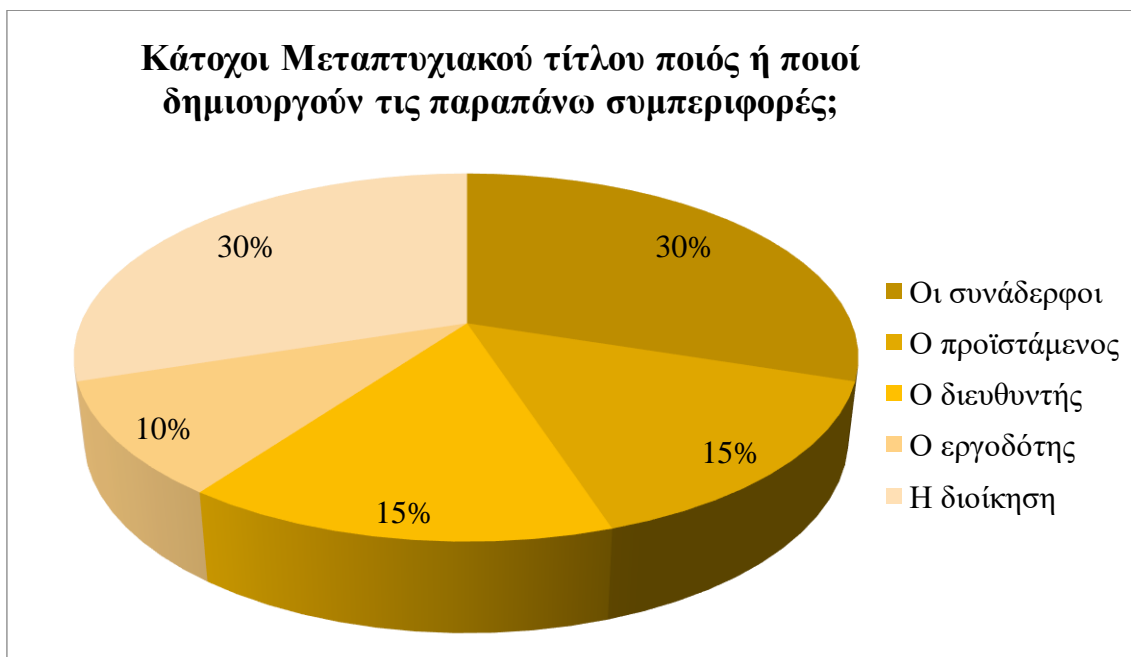
Διάγραμμα 3.80

Από τους συνολικά 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) εργαζόμενους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ , όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.81, οι 12 (δώδεκα) το (33,33 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 6 (έξι) το (16,67 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 5 (πέντε) το (13,89 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 4 (τέσσερις) το (11,11 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 9 (εννέα) το (25,00 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.81

Από τους συνολικά 20 (είκοσι) το (25,64 %) εργαζόμενους κάτοχους Μεταπτυχιακού τίτλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.82, οι 6 (έξι) το (30,00 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 3 (τρεις) το (15,00 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 3 (τρεις) το (15,00 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 2 (δύο) το (10,00 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 6 (έξι) το (30,00 %) απάντησε Η διοίκηση.



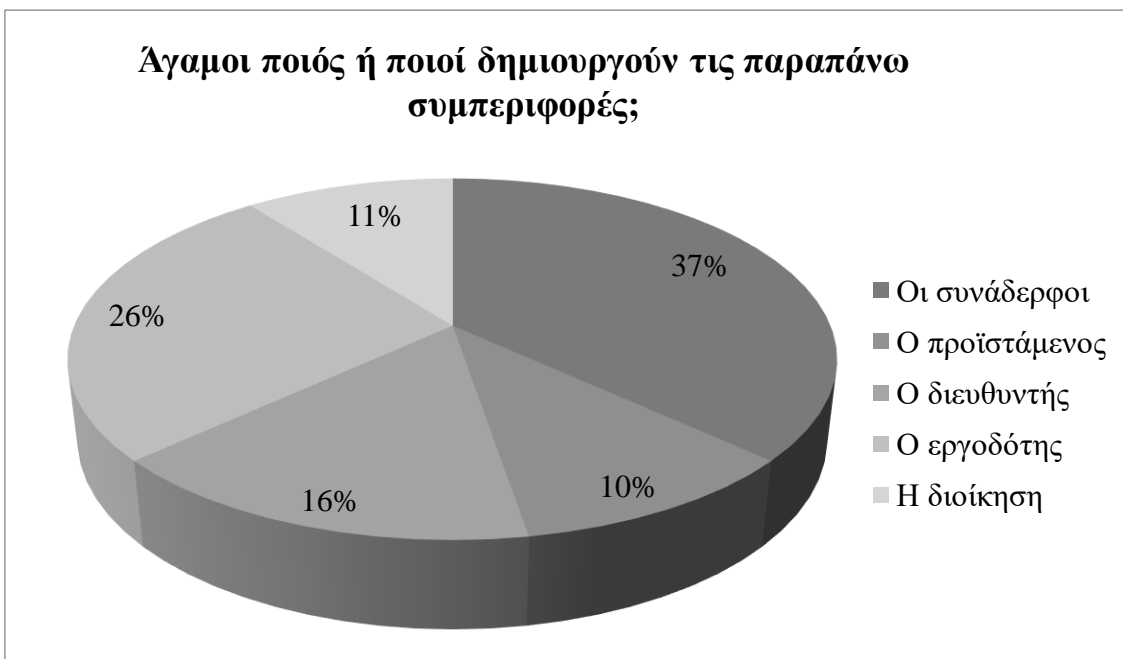
Διάγραμμα 3.82

Από τους συνολικά 3 (τρεις) το (3,85 %) εργαζόμενους κάτοχους Διδακτορικού τίτλου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.83, ο 1 (ένας) το (33,33 %) απάντησε Οι συνάδερφοι, ο 1 (ένας) το (33,33 %) απάντησε Ο διευθυντής και ο 1 (ένας) το (33,34 %) απάντησε Η διοίκηση.



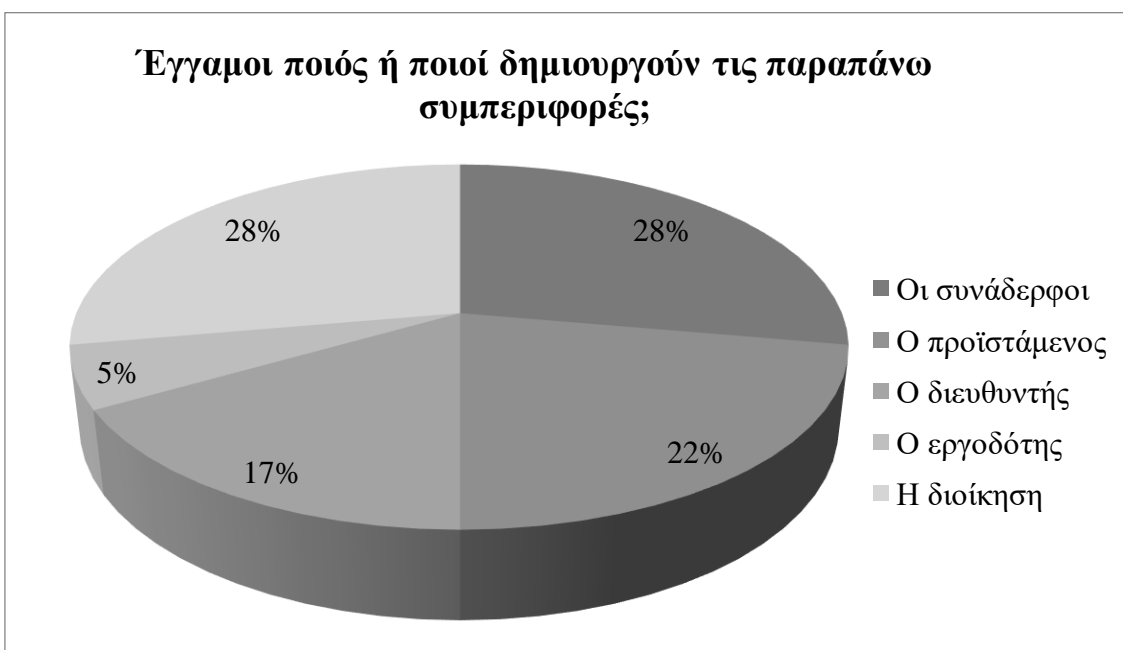
Διάγραμμα 3.83

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση, στο ποιός ή ποιό δημιουργούν τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από τους συνολικά 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) άγαμους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.84, οι 7 (εφτά) το (36,84 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 2 (δύο) το (10,53 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 3 (τρεις) το (15,78 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 5 (πέντε) το (26,32 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 2 (δύο) το (10,53 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.84

Από τους συνολικά 54 (πενήντα τέσσερις) το (69,23 %) έγγαμους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.85, οι 15 (δεκαπέντε) το (27,78 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 12 (δώδεκα) το (22,22 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 9 (εννέα) το (16,67 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 3 (τρεις) το (5,55 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 15 (δεκαπέντε) το (27,78 %) απάντησαν Η διοίκηση.



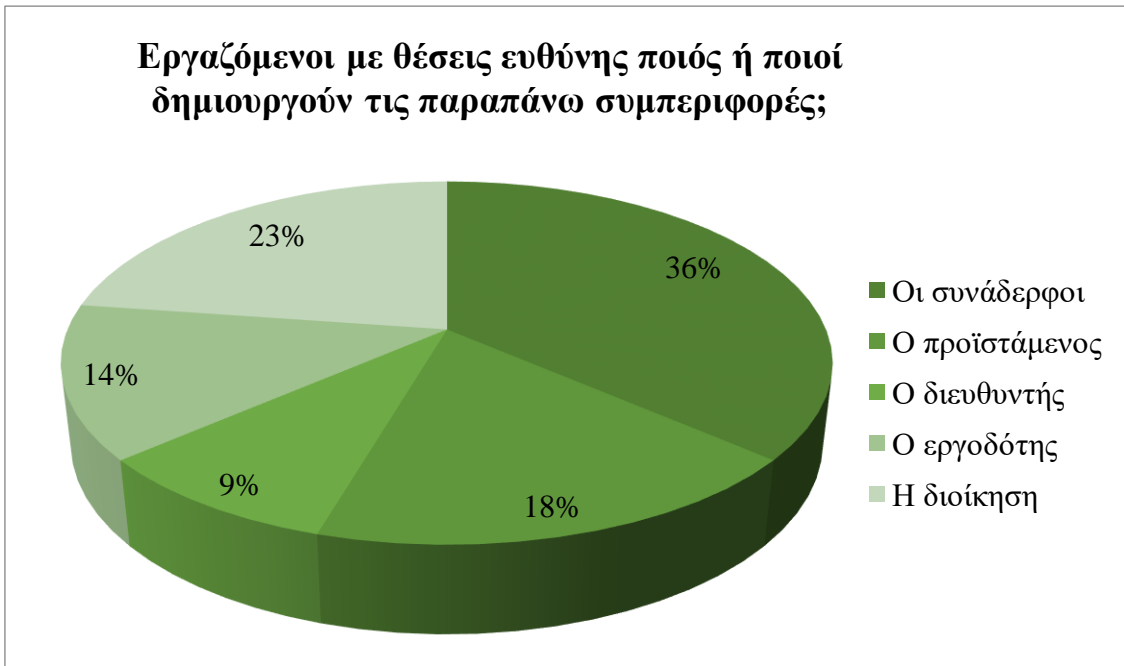
Διάγραμμα 3.85

Από τους συνολικά 5 (πέντε) το (6,41 %) διαζευγμένους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.86, οι 3 (τρεις) το (60,00 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι και οι 2 (δύο) το (40,00 %) απάντησαν Η διοίκηση.



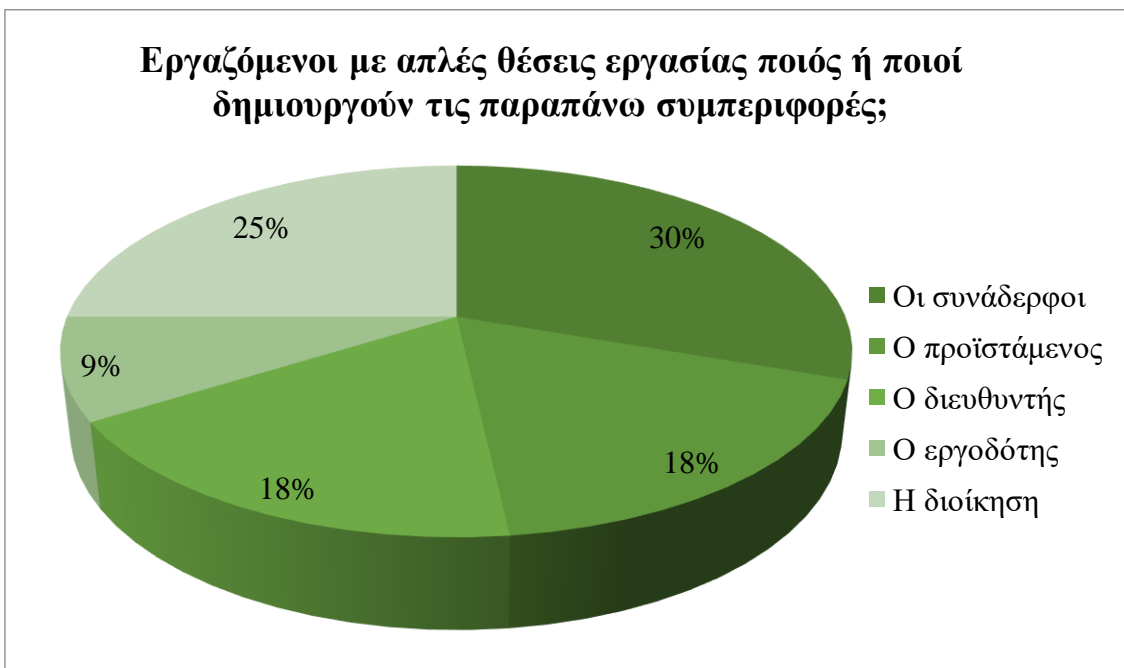
Διάγραμμα 3.86

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων με βάση τις θέσεις εργασίας τους, στο ποιός ή ποιοί δημιουργούν τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από τους συνολικά 22 (είκοσι δύο) το (28,21 %) εργαζόμενους με θέσεις ευθύνης, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.87, οι 8 (οκτώ) το (36,36 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 4 (τέσσερις) το (18,18 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 2 (δύο) το (9,09 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 3 (τρεις) το (13,64 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 5 (πέντε) το (22,73 %) απάντησαν Η διοίκηση.



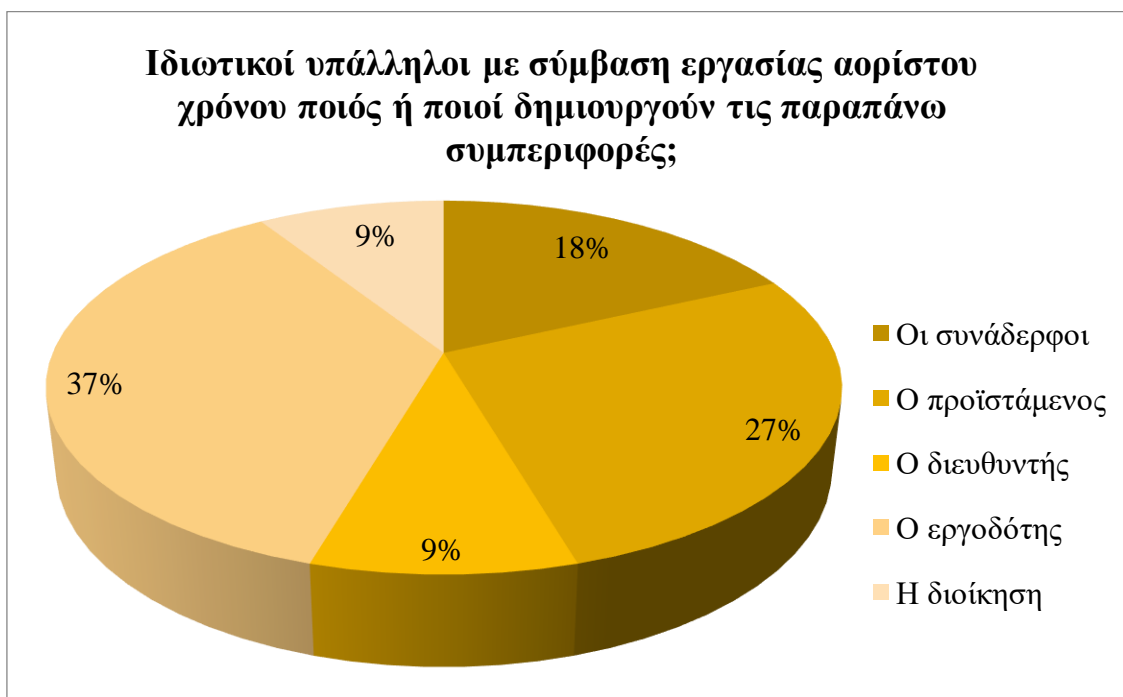
Διάγραμμα 3.87

Από τους συνολικά 56 (πενήντα έξι) το (71,79 %) εργαζόμενους με απλές θέσεις εργασίας, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.88, οι 17 (δεκαεφτά) το (30,36 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 10 (δέκα) το (17,86 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 10 (δέκα) το (17,86 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 5 (πέντε) το (8,92 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 14 (δεκατέσσερις) το (25,00 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.88

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων με βάση τις σχέσεις εργασίας τους, στο ποιός ή ποιοί δημιουργούν τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από τους συνολικά 11 (έντεκα) το (14,10 %) ιδιωτικούς υπάλληλους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.89, οι 2 (δύο) το (18,18 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 3 (τρεις) το (27,27 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, ο 1 (ένας) το (9,09 %) απάντησε Ο διευθυντής, οι 4 (τέσσερις) το (36,37 %) απάντησαν Ο εργοδότης και ο 1 (ένας) το (9,09 %) απάντησε Η διοίκηση.



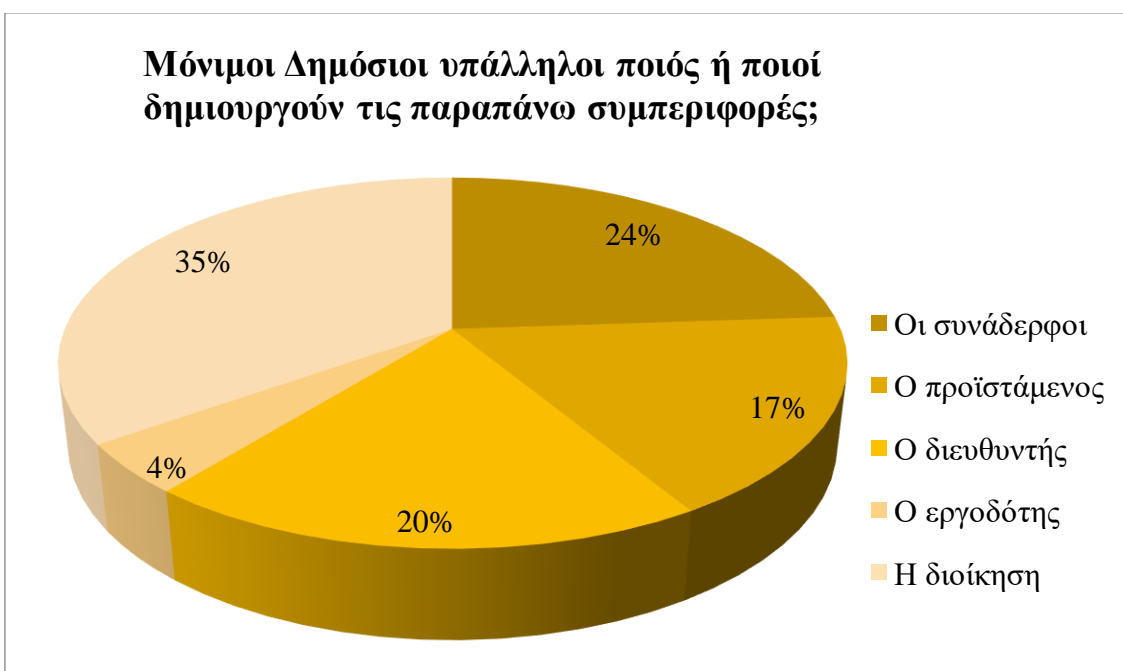
Διάγραμμα 3.89

Από τους συνολικά 12 (δώδεκα) το (15,38 %) ιδιωτικούς υπάλληλους με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.90, οι 8 (οκτώ) το (66,67 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 2 (δύο) το (16,67 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, ο 1 (ένας) το (8,33 %) απάντησε Ο εργοδότης και ο 1 (ένας) το (8,33 %) απάντησε Η διοίκηση.



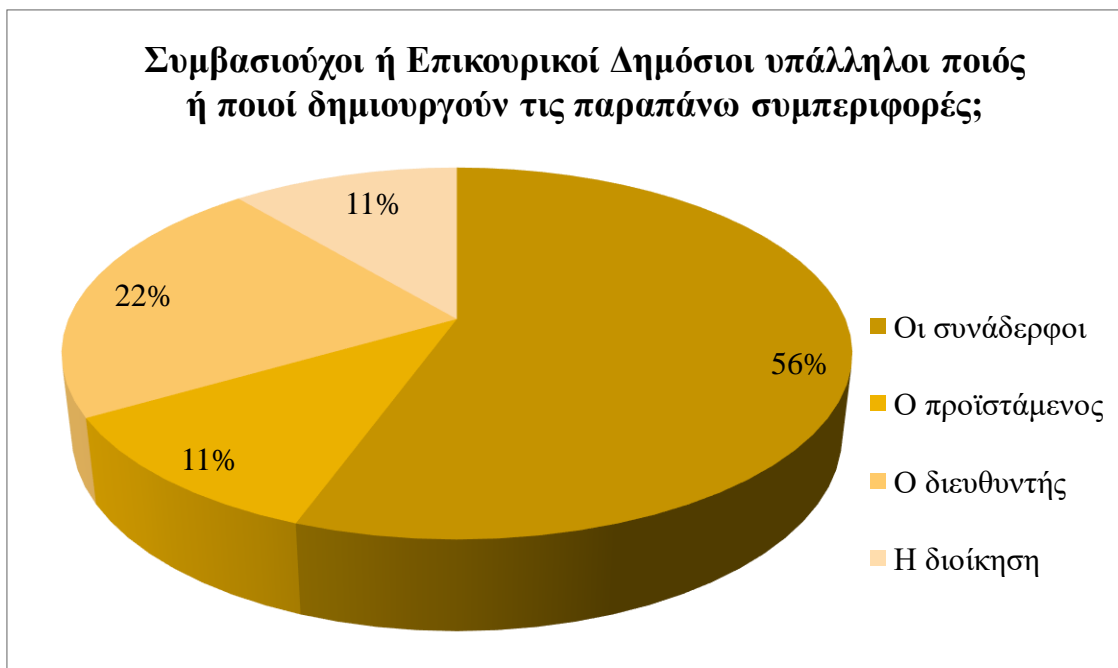
Διάγραμμα 3.90

Από τους συνολικά 46 (σαράντα έξι) το (58,98 %) μόνιμους Δημόσιους υπάλληλους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.91, οι 11 (έντεκα) το (23,91 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 8 (οκτώ) το (17,39 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 9 (εννέα) το (19,57 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 2 (δύο) το (4,35 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 16 (δεκαέξι) το (34,78 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.91

Από τους συνολικά 9 (εννέα) το (11,54 %) συμβασιούχους ή επικουρικούς Δημόσιους υπάλληλους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.92, οι 5 (πέντε) το (55,56 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, ο 1 (ένας) το (11,11 %) απάντησε Ο προϊστάμενος, οι 2 (δύο) το (22,22 %) απάντησαν Ο διευθυντής και ο 1 (ένας) το (11,11 %) απάντησε Η διοίκηση.



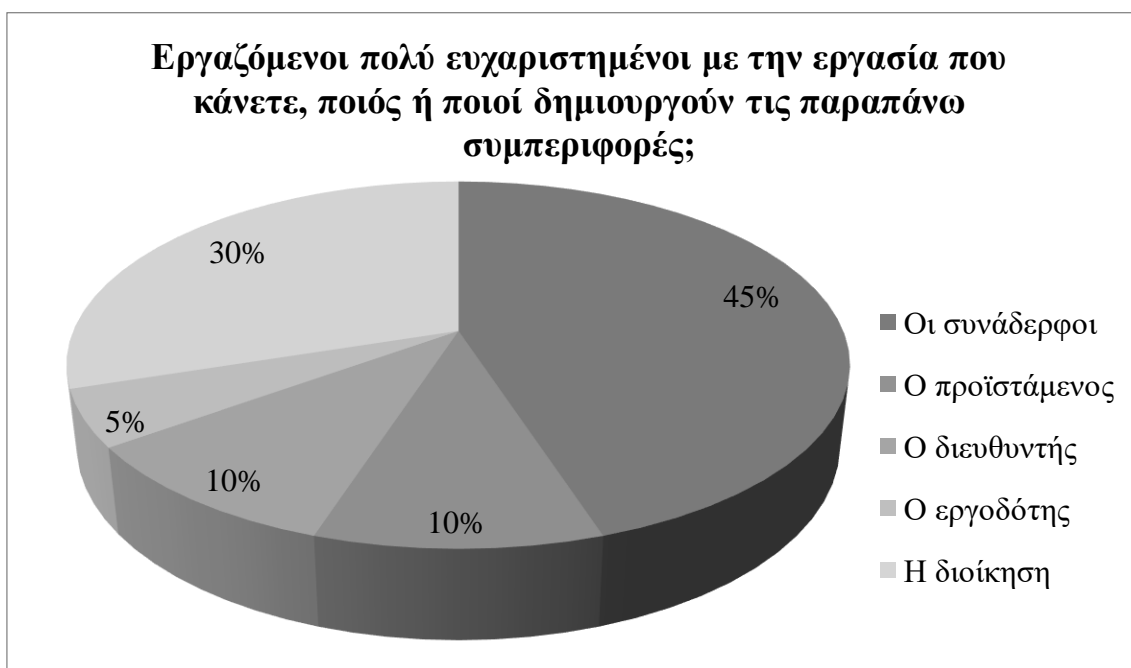
Διάγραμμα 3.92

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων με βάση το πόσο ευχαριστημένοι είναι με την εργασία που κάνουν, στο ποιός ή ποιοί δημιουργούν τις παραπάνω εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Από τους συνολικά 10 (δέκα) το (12,82 %) πάρα πολύ ευχαριστημένους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.93, οι 6 (έξι) το (60,00 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, ο 1 (ένας) το (10,00 %) απάντησε Ο προϊστάμενος, ο 1 (ένας) το (10,00 %) απάντησε Ο διευθυντής και οι 2 (δύο) το (20,00 %) απάντησαν Ο εργοδότης.



Διάγραμμα 3.93

Από τους συνολικά 20 (είκοσι) το (25,64 %) πολύ ευχαριστημένους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.94, οι 9 (εννέα) το (45,00 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 2 (δύο) το (10,00 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 2 (δύο) το (10,00 %) απάντησαν Ο διευθυντής, ο 1 (ένας) το (5,00 %) απάντησε Ο εργοδότης και οι 6 (έξι) το (30,00 %) απάντησαν Η διοίκηση.



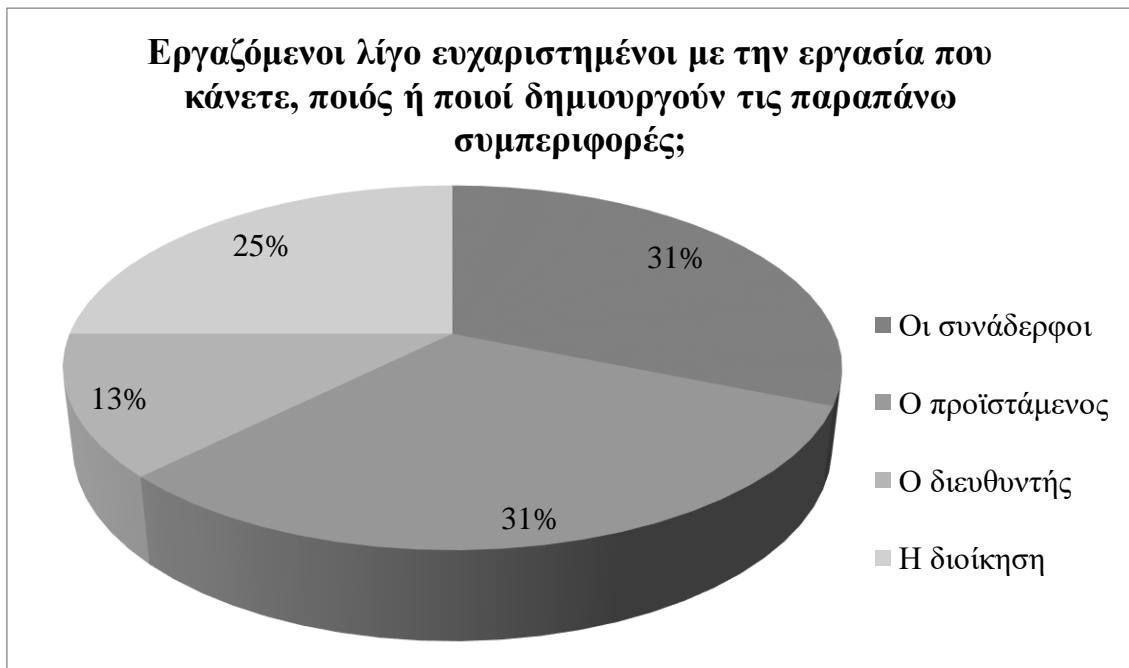
Διάγραμμα 3.94

Από τους συνολικά 32 (τριάντα δύο) το (41,03 %) αρκετά ευχαριστημένους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.95, οι 5 (πέντε) το (15,63 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 6 (έξι) το (18,75 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 7 (εφτά) το (21,87 %) απάντησαν Ο διευθυντής, οι 5 (πέντε) το (15,63 %) απάντησαν Ο εργοδότης και οι 9 (εννέα) το (28,12 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.95

Από τους συνολικά 16 (δεκαέξι) το (20,51 %) λίγο ευχαριστημένους εργαζόμενους, όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 3.96, οι 5 (πέντε) το (31,25 %) απάντησαν Οι συνάδερφοι, οι 5 (πέντε) το (31,25 %) απάντησαν Ο προϊστάμενος, οι 2 (δύο) το (12,50 %) απάντησαν Ο διευθυντής και οι 4 (τέσσερις) το (25,00 %) απάντησαν Η διοίκηση.



Διάγραμμα 3.96

Στην συνέχεια η 10^η ερώτηση περιλαμβάνει 10 (δέκα) υποερωτήματα σχετικά με το τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι για τις εχθρικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον και το πως τις έχουν αντιμετωπίσει. Παρακάτω βλέπουμε στον Πίνακα 3.49 τις απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων.

Πίνακας 3.49

10. Απαντήσεις των συνολικά 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 1,28%	8 10,26%	18 23,08%	21 26,92%	30 38,46%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	2 2,56%	10 12,82%	17 21,79%	20 25,64%	29 37,18%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	17 21,79%	8 10,26%	23 29,49%	13 16,67%	17 21,79%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	12 15,38%	7 8,97%	19 24,36%	30 38,46%	10 12,82%

5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	7 8,97%	8 10,26%	14 17,95%	11 14,10%	38 48,72%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	9 11,54%	10 12,82%	23 29,49%	23 29,49%	13 16,67%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	4 5,13%	5 6,41%	20 25,64%	22 28,20%	27 34,62%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	5 6,41%	-	9 11,54%	6 7,69%	58 74,36%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	3 3,85%	-	3 3,85%	5 6,41%	67 85,90%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 1,28%	3 3,85%	-	7 8,97%	67 85,90%

Πιο αναλυτικά, στον Πίνακα 3.50 βλέπουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών.

Πίνακας 3.50

10. Απαντήσεις των συνολικά 32 (τριάντα δύο) ανδρών.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	3 9,37%	8 25,00%	12 37,50%	9 28,12%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 3,12%	5 15,62%	9 28,12%	9 28,12%	8 25,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	7 21,87%	3 9,37%	12 37,50%	4 12,50%	6 18,75%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	3 9,37%	3 9,37%	9 28,12%	13 40,62%	4 12,50%

5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 3,12%	6 18,75%	5 15,62%	5 15,62%	15 46,87%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	-	7 21,87%	7 21,87%	11 24,37%	7 21,87%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	-	8 25,00%	7 21,87%	17 53,12%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	-	-	2 6,25%	2 6,25%	28 87,50%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	1 3,12%	-	31 96,87%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	1 3,12%	-	2 6,25%	29 90,62%

Αντίστοιχα παρακάτω στον Πίνακα 3.51, βλέπουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών.

Πίνακας 3.51

10. Απαντήσεις των συνολικά 46 (σαράντα έξι) γυναικών.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 2,17%	5 10,87%	10 21,74%	9 19,56%	21 45,65%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 2,17%	5 10,87%	8 17,39%	11 23,91%	21 45,65%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	10 21,74%	5 10,87%	11 23,91%	9 19,56%	11 23,91%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	9 19,56%	4 8,70%	10 21,74%	17 36,96%	6 13,04%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	6 13,04%	2 4,35%	9 19,56%	6 13,04%	23 50,00%

6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	9 19,56%	3 6,52%	16 34,78%	12 26,09%	6 13,04%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	4 8,70%	5 10,87%	12 26,09%	15 32,61%	10 21,74%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	5 10,87%	-	7 15,22%	4 8,70%	30 65,22%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	3 6,52%	-	2 4,35%	5 10,87%	36 78,26%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 2,17%	2 4,35%	-	5 10,87%	38 82,61%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης με βάση την ηλικία των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Στον Πίνακα 3.52, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 8 (οκτώ) το (10,26 %) εργαζόμενων ηλικίας 18 – 30 ετών στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.52

10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 18 – 30 ετών.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	1 12,50%	1 12,50%	5 62,50%	1 12,50%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	3 37,50%	1 12,50%	3 37,50%	1 12,50%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	1 12,50%	1 12,50%	2 25,00%	3 37,50%	1 12,50%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	1 12,50%	3 37,50%	2 25,00%	2 25,00%	-
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 12,50%	3 37,50%	2 25,00%	2 25,00%	-

6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	1 12,50%	1 12,50%	1 12,50%	5 62,50%	-
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 12,50%	-	3 37,50%	1 12,50%	3 37,50%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	1 12,50%	-	-	1 12,50%	6 75,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 12,50%	-	-	1 12,50%	6 75,00%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	-	-	2 25,00%	6 75,00%

Στον Πίνακα 3.53, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 12 (δώδεκα) το (15,38 %) εργαζόμενων ηλικίας 31 – 40 ετών στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.53

10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 31 – 40 ετών.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	-	2 16,67%	4 33,33%	6 50,00%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 8,33%	2 16,67%	1 8,33%	2 16,67%	6 50,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	2 16,67%	3 25,00%	3 25,00%	-	4 33,33%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	2 16,67%	1 8,33%	4 33,33%	1 8,33%	4 33,33%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 8,33%	2 16,67%	3 25,00%	1 8,33%	5 41,67%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	1 8,33%	-	4 33,33%	3 25,00%	4 33,33%

7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 8,33%	-	3 25,00%	2 16,67%	6 50,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 16,67%	-	-	1 8,33%	9 75,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 8,33%	-	1 8,33%	-	10 83,34%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 8,33%	-	-	1 8,33%	10 83,34%

Στον Πίνακα 3.54, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 23 (είκοσι τριών) το (29,49 %) εργαζόμενων ηλικίας 41 – 50 ετών στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.54

10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 41 – 50 ετών.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	2 8,70%	5 21,74%	7 30,43%	9 39,13%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	2 8,70%	4 17,39%	8 34,78%	9 39,13%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	5 21,74%	1 4,35%	6 26,09%	5 21,74%	6 26,09%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	2 8,70%	-	4 17,39%	15 65,22%	2 8,70%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	2 8,70%	1 4,35%	4 17,39%	3 13,04%	13 56,52%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	3 13,04%	3 13,04%	7 30,43%	6 26,09%	4 17,39%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	2 8,70%	2 8,70%	6 26,09%	8 34,78%	5 21,74%

8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 8,70%	-	3 13,04%	2 8,70%	16 69,57%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	2 8,70%	2 8,70%	19 82,61%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	1 4,35%	-	1 4,35%	21 91,30%

Στον Πίνακα 3.55, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 35 (τριάντα πέντε) το (44,87 %) εργαζόμενων ηλικίας 51 > ετών στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.55

10. Απαντήσεις εργαζόμενων ηλικίας 51 > ετών.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 2,86%	5 14,29%	9 25,71%	6 17,14%	14 40,00%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 2,86%	3 8,57%	11 31,43%	7 20,00%	13 37,14%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	9 25,71%	3 8,57%	12 34,29%	5 14,29%	6 17,14%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	7 20,00%	3 8,57%	9 25,71%	12 34,29%	4 11,43%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	3 8,57%	2 5,71%	5 14,29%	5 14,29%	20 57,14%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	4 11,43%	6 17,14%	11 31,43%	9 25,71%	5 14,29%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	3 8,57%	8 22,86%	11 31,43%	13 37,14%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	-	-	6 17,14%	2 5,71%	27 77,14%

9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 2,86%	-	-	2 5,71%	32 91,43%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	2 5,71%	-	3 8,57%	30 85,71%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης με βάση το επίπεδο σπουδών των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Στον Πίνακα 3.56, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 19 (δέκα εννέα) το (24,36 %) εργαζόμενων απόφοιτων Λυκείου/ΙΕΚ στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.56

10. Απαντήσεις εργαζόμενων απόφοιτων Λυκείου/ΙΕΚ.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	1 5,26%	5 26,32%	9 47,37%	4 21,05%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 5,26%	4 21,05%	6 31,58%	5 26,32%	3 15,79%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	6 31,58%	4 21,05%	6 31,58%	3 15,79%	-
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	4 21,05%	2 10,53%	6 31,58%	7 36,84%	-
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 5,26%	5 26,32%	7 36,84%	2 10,53%	4 21,05%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	2 10,53%	3 15,79%	7 36,84%	6 31,58%	1 5,26%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 5,26%	1 5,26%	5 26,32%	6 31,58%	6 31,58%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	1 5,26%	-	2 10,53%	1 5,26%	15 78,95%

9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	1 5,26%	1 5,26%	17 89,47%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	-	-	3 15,79%	16 84,21%

Στον Πίνακα 3.57, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 36 (τριάντα έξι) το (46,15 %) εργαζόμενων απόφοιτων ΑΕΙ/ΤΕΙ στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.57

10. Απαντήσεις εργαζόμενων απόφοιτων ΑΕΙ/ΤΕΙ.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 2,78%	5 13,89%	10 27,78%	8 22,22%	12 33,33%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 2,78%	6 16,67%	8 22,22%	9 25,00%	11 30,56%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	9 25,00%	3 8,33%	11 30,56%	6 16,67%	7 19,44%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	5 13,89%	5 13,89%	8 22,22%	14 38,89%	4 11,11%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	4 11,11%	3 8,33%	6 16,67%	6 16,67%	17 47,22%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	6 16,67%	6 16,67%	11 30,56%	8 22,22%	5 13,89%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	2 5,56%	3 8,33%	11 30,56%	7 19,44%	13 36,11%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	4 11,11%	-	4 11,11%	4 11,11%	24 66,67%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	2 5,56%	-	2 5,56%	2 5,56%	30 83,33%

10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 2,78%	1 2,78%	-	4 11,11%	30 83,33%
----	--	------------	------------	---	-------------	----------------------------

Στον Πίνακα 3.58, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 20 (είκοσι) το (25,64 %) εργαζόμενων κάτοχων Μεταπτυχιακού τίτλου στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.58

10. Απαντήσεις εργαζόμενων κάτοχων Μεταπτυχιακού τίτλου.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	2 10,00%	2 10,00%	4 20,00%	12 60,00%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	-	2 10,00%	4 20,00%	14 70,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	1 5,00%	1 5,00%	6 30,00%	3 15,00%	9 45,00%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	2 10,00%	-	4 20,00%	8 40,00%	6 30,00%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 5,00%	-	1 5,00%	4 20,00%	14 70,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	1 5,00%	2 10,00%	4 20,00%	8 40,00%	5 25,00%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 5,00%	1 5,00%	2 10,00%	7 35,00%	8 40,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	-	-	3 15,00%	-	17 85,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 5,00%	-	-	2 10,00%	17 85,00%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	2 10,00%	-	-	18 90,00%

Στον Πίνακα 3.59, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 3 (τριών) το (3,85 %) εργαζόμενων κάτοχων Διδακτορικού τίτλου στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.59

10. Απαντήσεις εργαζόμενων κάτοχων Διδακτορικού τίτλου.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	-	-	1 33,33%	2 66,67%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	-	-	2 66,67%	1 33,33%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	1 33,33%	-	1 33,33%	1 33,33%	-
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	1 33,33%	-	1 33,33%	1 33,33%	-
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 33,33%	-	-	-	2 66,67%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	-	-	1 33,33%	1 33,33%	1 33,33%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	-	1 33,33%	2 66,67%	-
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	-	-	-	1 33,33%	2 66,67%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	-	-	3 100%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	-	-	-	3 100%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης με βάση την οικογενειακή κατάσταση των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Στον

Πίνακα 3.60, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 19 (δεκαεννέα) το (24,36 %) άγαμων εργαζόμενων στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.60

10. Απαντήσεις άγαμων εργαζόμενων.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	1 5,26%	5 26,32%	7 36,84%	6 31,58%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	3 15,79%	4 21,05%	6 31,58%	6 31,58%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	2 10,53%	2 10,53%	7 36,84%	3 15,79%	5 26,32%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	2 10,53%	3 15,79%	4 21,05%	7 36,84%	3 15,79%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 5,26%	4 21,05%	5 26,32%	2 10,53%	7 36,84%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	2 10,53%	2 10,53%	4 21,05%	9 47,37%	2 10,53%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	2 10,53%	1 5,26%	5 26,32%	4 21,05%	7 36,84%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	3 15,79%	-	-	3 15,79%	13 68,42%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	2 10,53%	-	2 10,53%	1 5,26%	14 73,68%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 5,26%	1 5,26%	-	3 15,79%	14 73,68%

Στον Πίνακα 3.61, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 54 (πενήντα τεσσάρων) το (69,23 %) έγγαμων εργαζόμενων στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.61

10. Απαντήσεις έγγαμων εργαζόμενων.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 1,85%	6 11,11%	10 18,52%	14 25,93%	23 42,59%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	2 3,70%	6 11,11%	12 22,22%	14 25,93%	20 37,04%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	14 25,93%	5 9,26%	15 27,78%	9 16,67%	11 20,37%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	10 18,52%	4 7,41%	13 24,07%	20 37,04%	7 12,96%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασίας σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	6 11,11%	4 7,41%	8 14,81%	9 16,67%	27 50,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	7 12,96%	7 12,96%	17 31,48%	12 22,22%	11 20,37%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	2 3,70%	3 5,56%	13 24,07%	17 31,48%	19 35,19%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 3,70%	-	6 11,11%	3 5,56%	43 79,63%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	-	4 7,41%	50 92,59%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	1 1,85%	-	3 5,56%	50 92,59%

Στον Πίνακα 3.62, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 5 (πέντε) το (6,41 %) διαζευγμένων εργαζόμενων στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.62

10. Απαντήσεις διαζευγμένων εργαζόμενων.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	1 20,00%	3 60,00%	-	1 20,00%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	1 20,00%	1 20,00%	-	3 60,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	1 20,00%	1 20,00%	1 20,00%	1 20,00%	1 20,00%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	-	-	2 40,00%	3 60,00%	-
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	-	-	1 20,00%	-	4 80,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	-	1 20,00%	2 40,00%	2 40,00%	-
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	1 20,00%	2 40,00%	1 20,00%	1 20,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	-	-	3 60,00%	-	2 40,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 20,00%	-	1 20,00%	-	3 60,00%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	1 20,00%	-	1 20,00%	3 60,00%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης με βάση τις θέσεις εργασίας των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Στον Πίνακα 3.63, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 22 (είκοσι δύο) το (28,21 %) εργαζόμενων με θέσεις ευθύνης στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.63

10. Απαντήσεις εργαζόμενων με θέσεις ευθύνης.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 4,55%	2 9,09%	6 27,27%	4 18,18%	9 40,91%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	2 9,09%	7 31,82%	2 9,09%	11 50,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	5 22,73%	2 9,09%	7 31,82%	3 13,64%	5 22,73%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	5 22,73%	1 4,55%	5 22,73%	10 45,45%	1 4,55%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	2 9,09%	1 4,55%	5 22,73%	4 18,18%	10 45,45%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	4 18,18%	5 22,73%	6 27,27%	4 18,18%	3 13,64%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	2 9,09%	5 22,73%	6 27,27%	9 40,91%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 9,09%	-	5 22,73%	1 4,55%	14 63,64%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 4,55%	-	1 4,55%	1 4,55%	19 86,36%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	2 9,09%	-	1 4,55%	19 86,36%

Στον Πίνακα 3.64, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 56 (πενήντα έξι) το (71,79 %) εργαζόμενων με απλές θέσεις εργασίας στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.64

10. Απαντήσεις εργαζόμενων με απλές θέσεις εργασίας.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	6 10,71%	12 21,43%	17 30,36%	21 37,50%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	2 3,57%	8 14,29%	10 17,86%	18 32,14%	18 32,14%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	12 21,43%	6 10,71%	16 28,57%	10 17,86%	12 21,43%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	7 12,50%	6 10,71%	14 25,00%	20 35,71%	9 16,07%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	5 8,93%	7 12,50%	9 16,07%	7 12,50%	28 50,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	5 8,93%	5 8,93%	17 30,36%	19 33,93%	10 17,86%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	4 7,14%	3 5,36%	15 26,79%	16 28,57%	18 32,14%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	3 5,36%	-	4 7,14%	5 8,93%	44 78,57%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	2 3,57%	-	2 3,57%	4 7,14%	48 85,71%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 1,79%	1 1,79%	-	6 10,71%	48 85,71%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης με βάση τις σχέσεις εργασίας των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων. Στον Πίνακα 3.65, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 11 (έντεκα) το (14,10 %) ιδιωτικών υπάλληλων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.65

10. Απαντήσεις ιδιωτικών υπάλληλων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	1 9,09%	4 36,36%	2 18,18%	4 36,36%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	-	6 54,55%	2 18,18%	3 27,27%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	4 36,36%	-	2 18,18%	3 27,27%	2 18,18%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	3 27,27%	1 9,09%	2 18,18%	4 36,36%	1 9,09%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	-	2 18,18%	5 45,45%	1 9,09%	3 27,27%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	2 18,18%	2 18,18%	1 9,09%	4 36,36%	2 18,18%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	-	4 36,36%	2 18,18%	5 45,45%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	1 9,09%	-	-	-	10 90,91%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	-	1 9,09%	10 90,91%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	-	-	1 9,09%	10 90,91%

Στον Πίνακα 3.66, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 12 (δώδεκα) το (15,38 %) ιδιωτικών υπάλληλων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.66

10. Απαντήσεις ιδιωτικών υπάλληλων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	-	5 41,67%	5 41,67%	2 16,67%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 8,33%	2 16,67%	3 25,00%	2 16,67%	4 33,33%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	3 25,00%	3 25,00%	1 8,33%	2 16,67%	3 25,00%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	1 8,33%	2 16,67%	3 25,00%	4 33,33%	2 16,67%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	-	3 25,00%	5 41,67%	1 8,33%	3 25,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	2 16,67%	1 8,33%	1 8,33%	4 33,33%	4 33,33%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	-	2 16,67%	1 8,33%	9 75,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 16,67%	-	-	1 8,33%	9 75,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	1 8,33%	1 8,33%	10 83,33%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	-	-	2 16,67%	10 83,33%

Στον Πίνακα 3.67, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 46 (σαράντα έξι) το (58,98 %) μόνιμων Δημόσιων υπάλληλων στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.67

10. Απαντήσεις μόνιμων Δημόσιων υπάλληλων.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 2,17%	7 15,22%	8 17,39%	11 23,91%	19 41,30%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 2,17%	6 13,04%	8 17,39%	12 26,09%	19 41,30%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	10 21,74%	5 10,87%	16 34,78%	6 13,04%	9 19,57%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	8 17,39%	3 6,52%	12 26,09%	19 41,30%	4 8,70%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	7 15,22%	2 4,35%	3 6,52%	8 17,39%	26 56,52%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	5 10,87%	6 13,04%	18 39,13%	12 26,09%	5 10,87%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	3 6,52%	4 8,70%	11 23,91%	18 39,13%	10 21,74%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	1 2,17%	-	8 17,39%	4 8,70%	33 71,74%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	2 4,35%	-	-	3 6,52%	41 89,13%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	2 4,35%	-	4 8,70%	40 86,96%

Στον Πίνακα 3.68, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 9 (εννέα) το (11,54 %) συμβασιούχων ή επικουρικών Δημόσιων υπάλληλων στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.68

10. Απαντήσεις συμβασιούχων ή επικουρικών Δημοσίων υπάλληλων.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	-	1 11,11%	3 33,33%	5 55,56%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	2 22,22%	-	4 44,44%	3 33,33%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	-	-	3 33,33%	2 22,22%	4 44,44%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	-	1 11,11%	2 22,22%	3 33,33%	3 33,33%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	-	1 11,11%	1 11,11%	1 11,11%	6 66,67%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	-	1 11,11%	3 33,33%	3 33,33%	2 22,22%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 11,11%	1 11,11%	3 33,33%	1 11,11%	3 33,33%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	1 11,11%	-	1 11,11%	1 11,11%	6 66,67%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 11,11%	-	2 22,22%	-	6 66,67%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 11,11%	1 11,11%	-	-	7 77,78%

Παρακάτω θα αναλύσουμε τις απαντήσεις στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης με βάση το πόσο ευχαριστημένοι είναι με την εργασία που κάνουν οι 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενοι. Στον Πίνακα 3.69, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 10 (δέκα) το (12,82 %) πάρα πολύ ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.69

10. Απαντήσεις Πάρα πολύ ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	-	2 20,00%	3 30,00%	5 50,00%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	-	3 30,00%	2 20,00%	5 50,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	1 10,00%	-	3 30,00%	3 30,00%	3 30,00%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	1 10,00%	-	2 20,00%	4 40,00%	3 30,00%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	-	-	3 30,00%	-	7 70,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	1 10,00%	-	3 30,00%	2 20,00%	4 40,00%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 10,00%	-	1 10,00%	1 10,00%	7 70,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 20,00%	-	-	-	8 80,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 10,00%	-	-	-	9 90,00%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	1 10,00%	-	-	-	9 90,00%

Στον Πίνακα 3.70, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 20 (είκοσι) το (25,64 %) πολύ ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.70

10. Απαντήσεις Πολύ ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	2 10,00%	6 30,00%	3 15,00%	9 45,00%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 5,00%	2 10,00%	2 10,00%	3 15,00%	12 60,00%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	3 15,00%	2 10,00%	4 20,00%	3 15,00%	8 40,00%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	1 5,00%	-	5 25,00%	8 40,00%	6 30,00%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	1 5,00%	1 5,00%	2 10,00%	1 5,00%	15 75,00%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	3 15,00%	2 10,00%	3 15,00%	6 30,00%	6 30,00%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	1 5,00%	1 5,00%	3 15,00%	6 30,00%	9 45,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	1 5,00%	-	1 5,00%	-	18 90,00%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 5,00%	-	1 5,00%	-	18 90,00%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	1 5,00%	-	1 5,00%	18 90,00%

Στον Πίνακα 3.71, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 32 (τριάντα δύο) το (41,03 %) αρκετά ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.71

10. Απαντήσεις Αρκετά ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	1 3,13%	5 15,63%	5 15,63%	10 31,25%	11 34,38%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	1 3,13%	4 12,50%	6 18,75%	12 37,50%	9 28,13%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	6 18,75%	3 9,38%	12 37,50%	6 18,75%	5 15,63%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	4 12,50%	4 12,50%	8 25,00%	15 46,88%	1 3,13%
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	2 6,25%	3 9,38%	5 15,63%	8 25,00%	14 43,75%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	2 6,25%	4 12,50%	10 31,25%	13 40,63%	3 9,38%
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	-	3 9,38%	9 28,13%	13 40,63%	7 21,88%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	-	-	6 18,75%	4 12,50%	22 68,75%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	-	-	2 6,25%	2 6,25%	28 87,50%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	2 6,25%	-	2 6,25%	28 87,50%

Στον Πίνακα 3.72, βλέπουμε τις απαντήσεις των συνολικά 16 (δεκαέξι) το (20,51 %) λίγο ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν στα υποερωτήματα της 10^{ης} ερώτησης.

Πίνακας 3.72

10. Απαντήσεις Λίγο ευχαριστημένων εργαζόμενων με την εργασία που κάνουν.

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;	-	1 6,25%	5 31,25%	5 31,25%	5 31,25%
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;	-	4 25,00%	6 37,50%	3 18,75%	3 18,75%
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;	7 43,75%	3 18,75%	4 25,00%	1 6,25%	1 6,25%
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;	6 37,50%	3 18,75%	4 25,00%	3 18,75%	-
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;	4 25,00%	4 25,00%	4 25,00%	2 12,50%	2 12,50%
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;	3 18,75%	4 25,00%	7 43,75%	2 12,50%	-
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;	2 12,50%	1 6,25%	7 43,75%	2 12,50%	4 25,00%
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;	2 12,50%	-	2 12,50%	2 12,50%	10 62,50%
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;	1 6,25%	-	-	3 18,75%	12 75,00%
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;	-	-	-	4 25,00%	12 75,00%

Σε αυτό το σημείο ολοκληρώθηκε η ανάλυση των αποτελεσμάτων της ποσοτικής έρευνας που διενεργήσαμε, από τις απαντήσεις που πήραμε από τους εργαζόμενους, μέσω των ανώνυμων ερωτηματολογίων και στη συνέχεια θα προχωρήσουμε στο να βγάλουμε τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας.

3.6 Ανακεφαλαίωση

Στο κεφάλαιο αυτό βγάλαμε τα αποτελέσματα της έρευνας, κάνοντας ανάλυση στις απαντήσεις που έδωσαν οι εργαζόμενοι, σε νούμερα και ποσοστά, στα ανώνυμα ερωτηματολόγια που τους δόθηκαν, απατώντας σε 7 (εφτά) απλές προσωπικές ερωτήσεις και σε 3 (τρεις) ερωτήσεις με 34 (τριάντα τέσσερα) υποερωτήματα κλειστού τύπου πολλαπλής επιλογής. Για την καλύτερη ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήσαμε διαγράμματα και πίνακες, αφού πρώτα καταγράψαμε και επεξεργαστήκαμε τις απαντήσεις που πήραμε σε πρόγραμμα του excel. Στη συνέχεια θα ακολουθήσουν τα συμπεράσματα της έρευνας που θα μας οδηγήσουν στην ολοκλήρωσή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ, ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

4.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα βγάλουμε τα συμπεράσματά μας από την ποσοτική έρευνα που διενεργήσαμε, σχετικά με την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και τις συνέπειές της, ώστε να οδηγηθούμε στον σκοπό της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας.

Αφού ολοκληρώσουμε με τα συμπεράσματα της έρευνας, θα είμαστε σε θέση να έχουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα του τι συμβαίνει στους διάφορους χώρους εργασίας των εργαζόμενων, πως αντιμετωπίζουν και πως νοιώθουν για όλα αυτά που τους συμβαίνουν, καθώς και γι' αυτούς που τα προκαλούν.

Στη συνέχεια θα απαντήσουμε στα ερευνητικά μας ερωτήματα, που προέκυψαν από τους ερευνητικούς μας στόχους, θα αναφερθούμε στους περιορισμούς της ερευνάς μας και θα κάνουμε προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

4.2 Συμπεράσματα της Έρευνας

Με την ποσοτική έρευνα που διενεργήσαμε, σχετικά με την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και τις συνέπειές της, προσπαθήσαμε να καταγράψουμε τις απόψεις, τις συμπεριφορές και τα περιστατικά που έχουν συμβεί σε εργαζόμενους τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, ώστε να έχουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα του τι συμβαίνει στους διάφορους χώρους εργασίας και να μπορέσουμε να απαντήσουμε στα ερευνητικά μας ερωτήματα που είναι: Ποια η έκταση του φαινομένου, ποια τα αίτια του φαινομένου, ποιες οι επιπτώσεις στα θύματα και πως μπορούν να προστατευτούν οι εργαζόμενοι.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διαπιστωθεί αν οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επηρεάζουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης και αν τελικά ένας από τους λόγους, αν όχι ο κυριότερος, για τους οποίους κάποιοι εργαζόμενοι παρενοχλούν ηθικά ορισμένους συναδέλφους τους είναι οι σχέσεις εργασίας τους.

Τα μεγαλύτερα ποσοστά από τις απαντήσεις που πήραμε, μέσω των ανώνυμων ερωτηματολογίων, από τους 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενους που συμμετείχαν στην έρευνα είναι τα εξής: Το 58,97% είναι γυναίκες, το 44,87% είναι άνω των 51 ετών, το

46,15% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 69,23% είναι έγγαμοι, το 71,79% κατέχουν απλές θέσεις εργασίας, το 58,98% είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και το 41,03% των εργαζόμενων είναι αρκετά ευχαριστημένο με την εργασία που κάνει.

Στην ερώτηση 8 (οκτώ) για το αν αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο εργασιακό τους περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω, όπως: δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας, δεν σέβονται την γνώμη σας, σας διακόπτουν όταν μιλάτε, σας κάνουν να νιώθετε άβολα, σας υποτιμούν, σας μειώνουν και σας φωνάζουν, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου και λίγο. Στο υποερώτημα σχολιάζουν αυτά που λέτε, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν λίγο και αρκετά, ενώ στα υπόλοιπα υποερωτήματα όπως: σας γελοιοποιούν, σας τρομοκρατούν και σας απειλούν, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου και στο υποερώτημα χειροδικούν εις βάρος σας, ευτυχώς σχεδόν ολόκληρο το σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου. Με βάση τις παραπάνω απαντήσεις των εργαζόμενων συμπεραίνουμε ότι πολύ λίγοι εργαζόμενοι βιώνουν σε μεγάλο βαθμό τις παραπάνω αρνητικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον, το οποίο είναι πολύ θετικό για αυτούς και την ψυχολογία τους.

Στην ερώτηση 9 (εννέα) για το πως αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους όσον αφορά την εργασία τους, στα υποερωτήματα: σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε, δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη, σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν, σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας, δεν εκτιμούν την δουλειά σας και σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου και λίγο. Στα υποερωτήματα: σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας και δεν σας αφήνουν να διακριθείτε, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου και αρκετά. Στα υποερωτήματα: σας αφαιρούν αρμοδιότητες, σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας και σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου, ενώ στο υποερώτημα κριτικάρουν την δουλειά σας, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν λίγο και καθόλου. Με βάση τις παραπάνω απαντήσεις των εργαζόμενων για το πως τους αντιμετωπίζουν όσον αφορά την εργασία τους, συμπεραίνουμε ότι πολύ λίγοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται άσχημα και αρνητικά σε μεγάλο βαθμό, το οποίο είναι θετικό για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Στην ερώτηση 10 (δέκα) για το αν βιώνουν οι εργαζόμενοι κάποια ή κάποιες από τις παραπάνω συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον, ποιος ή ποιοι τις δημιουργούν, το μεγαλύτερο ποσοστό, το 32,05%, απάντησε οι συνάδερφοι και το αμέσως επόμενο μεγάλο ποσοστό, το 24,36%, απάντησε η διοίκηση. Με βάση τις παραπάνω απαντήσεις των εργαζόμενων συμπεραίνουμε ότι δυστυχώς στο μεγαλύτερο ποσοστό οι ίδιοι οι συνάδερφοι είναι αυτοί που δημιουργούν την ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και στρέφονται εναντίων των πιο ευάλωτων συναδέρφων τους, για όλους αυτούς τους λόγους που έχουμε περιγράψει παραπάνω και μετά η διοίκηση με τον τρόπο της ασκεί ηθική παρενόχληση στους εργαζόμενους για τους δικούς της λόγους, με αποτέλεσμα τα θύματα να αδυνατούν να προστατέψουν τον εαυτό τους.

Παρακάτω στα υποερωτήματα: πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας, πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε και προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατέψει, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου, λίγο και αρκετά. Στο υποερώτημα: πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν αρκετά και καθόλου. Στα υποερωτήματα: σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά και έχετε αντιδράσει για να προστατέψετε τον εαυτό σας, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν λίγο και αρκετά. Στο υποερώτημα: έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου και αρκετά. Στα υποερωτήματα: το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην διοίκηση, αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο και μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση, τα μεγαλύτερα ποσοστά στο σύνολο των απαντήσεων ήταν καθόλου. Με βάση τις παραπάνω απαντήσεις των εργαζόμενων συμπεραίνουμε ότι η ηθική παρενόχληση που υφίστανται αρκετοί από αυτούς οφείλεται στην προσωπικότητά τους και στην εργασιακή σχέση που έχουν. Συμπεραίνουμε ακόμα ότι γίνονται αρκετές διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων και ότι ενώ οι εργαζόμενοι έχουν επηρεαστεί σε αρκετό βαθμό από αυτές τις συμπεριφορές αρνητικά, τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά, έχουν ελάχιστα αντιδράσει για να προστατέψουν τον εαυτό τους και δεν το έχουν καταγγείλει για να σταματήσει η παρενόχληση.

Απαντώντας στα ερευνητικά μας ερωτήματα σχετικά με την έκταση του φαινομένου, σύμφωνα με την έρευνά μας, συμπεραίνουμε ότι πράγματι το φαινόμενο της ηθικής

παρενόχλησης συναντάται παντού σε όλους τους χώρους εργασίας, τόσο του Δημόσιου όσο και του Ιδιωτικού τομέα και δεν γίνεται εύκολα αντιληπτό, αφού όλοι οι ερωτηθέντες απάντησαν θετικά ότι κάποιος τους παρενοχλεί και συγκεκριμένα στην ερώτηση 10 για το αν βιώνουν κάποια ή κάποιες από τις παραπάνω συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον, ποιος ή ποιοι τις δημιουργούν, από τους 55 (πενήντα πέντε) Δημόσιους υπάλληλους, οι 16 απάντησαν οι συνάδερφοι, οι 17 η διοίκηση, οι 11 ο διευθυντής, οι 9 ο προϊστάμενος και οι 2 ο εργοδότης. Αντίστοιχα από τους 23 (είκοσι τρεις) Ιδιωτικούς υπάλληλους οι 10 απάντησαν οι συνάδερφοι, οι 5 ο προϊστάμενος, οι 5 ο εργοδότης, οι 2 η διοίκηση και ο 1 ο διευθυντής.

Σχετικά με τα αίτια του φαινομένου, τα οποία ξεκινούν πάντα από τον φθόνο, την ζήλια, τον φόβο και τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζόμενων, συνήθως σε ευάλωτα άτομα που αδυνατούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, όπως προκύπτει από την έρευνά μας, από το σύνολο των 78 (εβδομήντα οκτώ) εργαζόμενων, οι 18 πιστεύουν ότι η ηθική παρενόχληση οφείλεται αρκετά στην προσωπικότητά τους, οι 8 πολύ και ο 1 πάρα πολύ, ενώ οι 21 λίγο και οι υπόλοιποι 30 καθόλου. Οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων μπορούν να επηρεάσουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης και αυτό προκύπτει από τις απαντήσεις που έδωσαν συνολικά οι εργαζόμενοι, από τους οποίους οι 17 πιστεύουν αρκετά ότι η ηθική παρενόχληση οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχουν, οι 10 πολύ, οι 2 πάρα πολύ, ενώ οι 20 λίγο και οι υπόλοιποι 29 καθόλου. Επίσης οι 23 εργαζόμενοι πιστεύουν αρκετά ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων, οι 17 πάρα πολύ, οι 8 πολύ, ενώ οι 13 λίγο και οι υπόλοιποι 17 καθόλου. Επομένως συμπεραίνουμε ότι αποδεικνύεται ο σκοπός της ερευνάς μας, αφού διαπιστώσαμε ότι παραπάνω από τους μισούς εργαζόμενους που πήραν μέρος στην έρευνα πιστεύουν ότι οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επηρεάζουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης και άρα αποτελούν ένα σημαντικό λόγο παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Σχετικά με τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στα θύματα, συχνά παρουσιάζουν ψυχολογικά προβλήματα, νιώθουν απομονωμένα, παρείσακτα και ανήμπορα και όπως προκύπτει από την έρευνά μας, από το σύνολο των εργαζόμενων, οι 19 έχουν επηρεαστεί αρκετά αρνητικά, τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά, οι 12 πάρα πολύ, οι 7 πολύ, ενώ οι 30 λίγο και οι υπόλοιποι 10 καθόλου. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι 14 εργαζόμενοι να έχουν σκεφτεί αρκετά να παραιτηθούν από την εργασία τους, οι 8 πολύ, οι 7 πάρα πολύ, ενώ οι 11 λίγο και οι υπόλοιποι 38 καθόλου.

Τα άτομα που υφίστανται ηθική παρενόχληση δεν μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους, γίνονται λιγότερο παραγωγικά, με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν να υποβαθμιστούν ή ακόμα και να χάσουν την θέση τους, τα οποία προκύπτουν από τις απαντήσεις που έδωσαν συνολικά οι εργαζόμενοι στα υποερωτήματα της 9^{ης} ερώτησης, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι απάντησαν ότι τους συμβαίνει λίγο ή καθόλου.

Σχετικά με το πως μπορούν να προστατευτούν οι εργαζόμενοι από τον εργασιακό εκφοβισμό, όταν η ηθική παρενόχληση απειλεί τα προσωπικά και τα εργασιακά τους δικαιώματα ο καλύτερος τρόπος είναι να την καταγγέλλουν άμεσα. Πρέπει να βρουν το θάρρος και την δύναμη να μιλήσουν γι' αυτό που τους συμβαίνει, στους προϊστάμενους ή στους εργοδότες τους, ώστε να προστατέψουν τον εαυτό τους. Όπως προκύπτει από την έρευνά μας, από το σύνολο των εργαζόμενων οι 23 έχουν αντιδράσει αρκετά για να προστατέψουν τον εαυτό τους, οι 10 πολύ, οι 9 πάρα πολύ, ενώ οι 23 λίγο και οι 13 καθόλου. Στους 20 εργαζόμενους προσπάθησε αρκετά κάποιος άλλος από το εργασιακό τους περιβάλλον να τους προστατεύσει, στους 5 πολύ, στους 4 πάρα πολύ, ενώ στους 22 λίγο και στους υπόλοιπους 27 καθόλου. Δυστυχώς μόνο οι 20 το έχουν καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην διοίκηση, ενώ οι περισσότεροι, οι 58, καθόλου. Οι θύτες πρέπει να τιμωρούνται παραδειγματικά από τους προϊστάμενους ή τους εργοδότες τους, όμως σύμφωνα με την έρευνά μας, από τους 20 που το κατήγγειλαν μόνο στους 11 το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο και συνεπώς μόνο στους 11 σταμάτησε η παρενόχληση μετά την καταγγελία. Επομένως η μόνη λύση για να προστατευτούν οι εργαζόμενοι από την ηθική παρενόχληση είναι η καταγγελία και έπειτα η σωστή αντιμετώπιση με βάση τον νόμο από τους αρμόδιους.

Ολοκληρώνοντας, συμπεραίνουμε ακόμα ότι τα άτομα που πήραν μέρος στην έρευνά μας, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, σε γενικές γραμμές δεν έχουν υποστεί ακραία περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, ίσως γι' αυτό να είναι τα 32 από αυτά αρκετά ευχαριστημένα με την εργασία που κάνουν, τα 20 πολύ και τα 10 πάρα πολύ και επίσης ότι το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο σπουδών, η οικογενειακή κατάσταση και η θέση εργασίας των εργαζόμενων δεν αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά το φαινόμενο, σε αντίθεση με τις σχέσεις εργασίας, όπως αποδείξαμε παραπάνω.

4.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

Η παρούσα διπλωματική εργασία, μέσω της ποσοτικής έρευνας που διενεργήθηκε, πραγματοποίησε τον σκοπό της και απέδειξε ότι οι σχέσεις εργασίας των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα επηρεάζουν την μεταξύ τους συμπεριφορά στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης και ότι τελικά ένας από τους λόγους, αν όχι ο κυριότερος, για τους οποίους κάποιοι εργαζόμενοι παρενοχλούν ηθικά ορισμένους συναδέλφους τους είναι οι σχέσεις εργασίας τους.

Παρόλα αυτά η εν λόγω ερευνά μας παρουσιάζει διάφορους περιορισμούς και αδυναμίες, όπως το περιορισμένο δείγμα των συμμετεχόντων, το οποίο δεν μπορεί να είναι αρκετά αντιπροσωπευτικό για το σύνολο ή έστω το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού. Επομένως θα ήταν σημαντικό στο μέλλον να πραγματοποιηθούν μεγαλύτερες έρευνες πάνω στο ίδιο θέμα, ώστε να λάβουμε πιο σωστά και αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.

Μια άλλη αδυναμία είναι το ίδιο το θέμα της έρευνας, για το οποίο οι περισσότεροι εργαζόμενοι ίσως δεν τολμούν να απαντήσουν ειλικρινά, παρόλο την τήρηση της ανωνυμίας στην έρευνα, λόγω του φόβου και της απειλής που αισθάνονται, με αποτέλεσμα να δίνουν λανθασμένες απαντήσεις ή να παρουσιάζουν τα πράγματα πιο ήπια από ότι είναι στην πραγματικότητα. Για την αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου παίζει μεγάλο ρόλο η γνώση και η σωστή πληροφόρηση του κόσμου, ότι μπορεί και πρέπει να προστατευτεί, καθώς και να το καταγγείλει αν αντιμετωπίζει εχθρικές συμπεριφορές, ώστε σε μια μελλοντική έρευνα να δώσει σωστές και ειλικρινείς απαντήσεις, απαλλαγμένες από το άγχος και τον φόβο μήπως μαθευτεί και χειροτερέψει την θέση του.

Επιπρόσθετα, θα ήταν σημαντικό μια μελλοντική έρευνα να εξετάσει και να συγκρίνει το θέμα με άλλες χώρες του εξωτερικού, ώστε να έχουμε μια ακόμα καλύτερη εικόνα του τι συμβαίνει στους χώρους εργασίας του εξωτερικού, πως το αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και αν τους επηρεάζουν οι σχέσεις εργασίας στο βαθμό της ηθικής παρενόχλησης το ίδιο όπως εδώ στην Ελλάδα, για την καλύτερη αντιμετώπιση του φαινομένου.

4.4 Ανακεφαλαίωση

Στο κεφάλαιο αυτό βγάλαμε τα συμπεράσματα της έρευνας, απαντήσαμε στα ερευνητικά μας ερωτήματα, επαληθεύσαμε τις ερευνητικές μας υποθέσεις και τελικά πραγματοποιήσαμε τον σκοπό της ερευνάς μας. Στη συνέχεια αναφερθήκαμε στους περιορισμούς και τις αδυναμίες της έρευνά μας και κάναμε προτάσεις για μελλοντικές έρευνες. Στο σημείο αυτό ολοκληρώσαμε την διπλωματική εργασία, η οποία πιστεύω πως θα συνεισφέρει σημαντικά στην απόκτηση περισσότερων γνώσεων και πληροφοριών στην διερεύνηση για το συγκεκριμένο θέμα, το οποίο δεν έχει ερευνηθεί στην Ελλάδα σε μεγάλο βαθμό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Τσιάμα, Μ. -Χ. (2013, Δεκέμβριος). Το Φαινόμενο της Ηθικής/Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο της Εργασίας. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού .

Ξενόγλωσση

Camerino, A. A., & Marlasca, M. M. (2018, Μαρτίου 9). Mobbing in health workplace. *Medicina Clinica (English Edition)* , σσ. 198 - 201.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). International Perspectives in Research and Practice. Στο S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (σσ. 165-184). London: Taylor & Francis.

Fahie, D., & Devine, D. (2014). The Impact of Workplace Bullying on Primary School Teachers and Principals. *Scandinavian Journal of Educational Research* , σσ. 235-252.

Hirigoyen, M. F. (2000). Ηθική Παρενόχληση Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή. Αθήνα: Πατάκης.

Hirigoyen, M. F. (2002). Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αθήνα: Πατάκης.

Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," . *Violence and Victims* 5 , σσ. 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , σσ. 165-184.

Milczarek, M. (2010). Workplace Violence and Harassment: a European Picture. *European Agency for Safety and Health at Work* , σσ. 68-71.

Salin, D. (2003, Οκτώβριος). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations* , σσ. 1213-1232.

Saline, D., & Hoel, H. (2013, Μάρτιος 22). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology* , σσ. 235-251.

Szigety, T. (2012, Μάρτιος 16). Early predictors of workplace mobbing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , σσ. 418-422.

Vartia, M. (1996). The sources of bullying - psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , σσ. 203-214.

Διαδικτυακές Πηγές

Δημητρίου, Ζ. (2021, Φεβρουαρίου 20). Ανάκτηση Οκτώβριος 30, 2023, από <https://www.provocateur.gr/femme/20993/no-mobbing-at-work-yparxei-ena-swmateio-sthn-ellada-poy-thelei-na-balei-telos-ston-ergasiako-ekfobismo/>.

Ελληνικό Σωματείο, γ. τ. (2019, Σεπτέμβριος). <https://nomowo.org/thites-thimata-mobbing/>. Ανάκτηση Σεπτέμβριος 21, 2023

Θωμαδάκη, Φ. (2022). https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2023-01/factsheet%20_19_bia%2Bparenoxlisi.pdf. Ανάκτηση Οκτώβριος 8, 2023

Καρούζος, Γ. (2022). Ανάκτηση Μάρτιος 29, 2023, από <https://dikigorosergatologos.gr/gnomi-ton-eidikon/item/2824-mobbing-ithiki-psychologiki-parenoxlisi-ston-ergasiako-xoro.html>.

Μπάκουλη, Ν. (2021, Φεβρουάριος 2). Ανάκτηση Μάρτιος 29, 2023, από <https://www.mynews.gr/ti-simainei-ithiki-parenochlisi-stin-ergasia-kai-pos-tha-katalavoyme-an-mas-symvainei/>.

Μωραΐτου, Ν. (2022, Απρίλιος 26). Ανάκτηση Μάρτιος 29, 2023, από <https://parallaximag.gr/parallax-view/via-kai-ithiki-parenochlisi-stin-ergasia>.

N.4808. (2021). Ανάκτηση Μάρτιος 29, 2023, από <https://www.sepe.gov.gr/ergasiakes-scheseis/nomothesia-ergasiakes-scheseis/prostasia/via-kai-parenochlisi-stin-ergasia/>.

Σπαθή, Θ. (2023, Ιούνιος 21). Ανάκτηση Οκτώβριος 15, 2023, από <https://www.crimetimes.gr/to-fainomeno-tou-kyvernoekfovismoy-cyberbulling-sthn-ellada-kai-to-ekswteriko/>.

Σπουργίτη, Μ. (2014, Μάϊος 21). <https://www.psychologynow.gr/arthra-psyxologias/sxoleio/sxolikos-ekfovismos/26-scholikos-ekfobismos-bullying-mia-skliri-pragmatikotita-tis-marianthis-spurgiti.html>. Ανάκτηση Σεπτέμβριος 17, 2023

Χονδρού, Τ. (2021, Ιούλιος 24). Ανάκτηση Μάρτιος 29, 2023, από <https://www.psychology.gr/violence-abuse2/1590-ithiki-parenoxlisi-anagnoriste-ti-sygkalymeni-via.html>.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»



Ενημερωτικό Σημείωμα

Έρευνα με θέμα:

ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (MOBBING) ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ

Ονομάζομαι Ελευθερία Βακά και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, όπου παρακολουθώ το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική».

Στο πλαίσιο των σπουδών μου διεξάγω μεταπτυχιακή έρευνα, μέσω ανώνυμων ερωτηματολογίων, για την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας και τις συνέπειές της. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα συμβάλουν στην απόκτηση περαιτέρω γνώσεων για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, οι οποίες θα αποβούν χρήσιμες για την μελέτη του φαινομένου από την επιστήμη.

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και εμπιστευτικό και οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν από αυτό θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Παρακαλώ όπως απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις, επιλέγοντας κάθε φορά μία απάντηση από τις πολλαπλές επιλογές που σας δίνονται. Έπειτα εσωκλείστε το ερωτηματολόγιο στον φάκελο που σας έχει δοθεί. Ο μέσος χρόνος που απαιτείται για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνά τα δέκα λεπτά.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τον χρόνο σας και για την πολύτιμη συμβολή σας για την ολοκλήρωση της έρευνάς μου.

Με εκτίμηση,

Ελευθερία Βακά

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

18 – 30

31 – 40

41 – 50

51 >

3. Επίπεδο Σπουδών

Απόφοιτος Λυκείου/ΙΕΚ

Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ

Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου

Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου

4. Οικογενειακή Κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

5. Θέση Εργασίας

Θέση Ευθύνης

Απλή Θέση

6. Σχέση Εργασίας

Ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Ιδιωτικός υπάλληλος με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Μόνιμος Δημόσιος υπάλληλος

Συμβασιούχος ή Επικουρικός Δημόσιος υπάλληλος

7. Είστε ευχαριστημένος/η με την εργασία που κάνετε;

Πάρα πολύ

Πολύ

Αρκετά

Λίγο

Καθόλου

8. Αντιμετωπίζετε στο εργασιακό σας περιβάλλον κάποια από τα παρακάτω;

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Δεν σας αφήνουν να εκφράσετε την άποψή σας;					
2	Δεν σέβονται την γνώμη σας;					
3	Σας διακόπτουν όταν μιλάτε;					
4	Σχολιάζουν αυτά που λέτε;					
5	Σας γελοιοποιούν;					
6	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα;					
7	Σας υποτιμούν;					
8	Σας μειώνουν;					
9	Σας φωνάζουν;					
10	Σας τρομοκρατούν;					
11	Σας απειλούν;					
12	Χειροδικούν εις βάρος σας;					

9. Όσον αφορά την εργασία σας:

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε;					
2	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας;					
3	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες;					
4	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για την εργασία σας;					

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
5	Δεν σας εκπαιδεύουν σωστά και οδηγήστε σε λάθη;					
6	Σας απομονώνουν από τους υπόλοιπους εργαζόμενους;					
7	Σας αγνοούν και σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν;					
8	Κριτικάρουν την δουλειά σας;					
9	Σας εκφοβίζουν και καταπατούν τα δικαιώματά σας; (π.χ. για άδειες, υπερωρίες)					
10	Δεν σας αφήνουν να διακριθείτε;					
11	Δεν εκτιμούν την δουλειά σας;					
12	Σας κάνουν να μην θέλετε να πηγαίνετε στη δουλειά σας;					

10. Αν βιώνετε κάποια ή κάποιες από τις παραπάνω συμπεριφορές στο εργασιακό σας περιβάλλον, ποιός ή ποιοί τις δημιουργούν;

- Οι συνάδερφοί σας
- Ο προϊστάμενός σας
- Ο διευθυντής σας
- Ο εργοδότης σας
- Η διοίκηση

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
1	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην προσωπικότητά σας;					
2	Πιστεύετε ότι οφείλεται στην εργασιακή σχέση που έχετε;					
3	Πιστεύετε ότι γίνονται διακρίσεις μεταξύ των εργαζόμενων εξαιτίας των εργασιακών τους σχέσεων;					

		Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
4	Σας έχουν επηρεάσει αυτές οι συμπεριφορές αρνητικά τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά;					
5	Έχετε σκεφτεί να παραιτηθείτε από την εργασία σας εξαιτίας αυτών των συμπεριφορών;					
6	Έχετε αντιδράσει για να προστατεύσετε τον εαυτό σας;					
7	Προσπάθησε κανείς άλλος από το εργασιακό σας περιβάλλον να σας προστατεύσει;					
8	Το έχετε καταγγείλει σε κάποιον ιεραρχικά ανώτερο ή στην Διοίκηση;					
9	Αν ΝΑΙ, το αντιμετώπισαν σωστά με βάση τον νόμο;					
10	Μετά την καταγγελία σας σταμάτησε η παρενόχληση;					

Σας ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο σας!