



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ:

Εργασιακός Εκφοβισμός: Δημογραφική έρευνα του φαινομένου
σε σχέση με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά
εργαζομένων.



Όνοματεπώνυμο μεταπτυχιακής φοιτήτριας:

Φλώρα Παντελίδη

Μέλη τριμελούς:

Όνοματεπώνυμο & Βαθμίδα

Κλεφτάρας Γιώργος – Κοσμήτορας της Σχολής Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών

Βαβουγιός Διονύσης – Καθηγητής Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Σταλίκας Αναστάσιος – Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

ΒΟΛΟΣ 2017

Υπεύθυνη δήλωση περί μη λογοκλοπής

Η ΦΛΩΡΑ ΠΑΝΤΕΛΙΔΗ, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο: «Εργασιακός Εκφοβισμός: Δημογραφική έρευνα του φαινομένου σε σχέση με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά εργαζομένων.» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

Η διπλωματική αφιερώνεται στο «Άγιο Πείσμα» και στα χιλιόμετρα του μεταπτυχιακού που οδήγησαν σε ένα όμορφο προχώρημα.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η συγκεκριμένη διπλωματική, έχει ως σκοπό να μελετήσει και να επικεντρωθεί στο φαινόμενο του «εργασιακού εκφοβισμού». Ο εργασιακός εκφοβισμός, πρόκειται για μια επιθετική συμπεριφορά, που εκδηλώνεται εντός εργασιακού πλαισίου, ανάμεσα σε εργαζόμενους/ συναδέλφους, και έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει, την αποτελεσματικότητα καθώς και την ποιότητα ζωής του ατόμου, που είναι αποδέκτης, αυτής της συμπεριφοράς. Στόχος, της διπλωματικής, είναι η ανάδειξη του φαινομένου, έτσι ώστε στους εργασιακούς χώρους, να δημιουργηθούν κατάλληλες συνθήκες και προγράμματα για την διασφάλιση της ποιότητας ζωής και εργασίας του κάθε εργαζόμενου.

Πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση, κατά το μεγαλύτερο μέρος σε ξενόγλωσσες πηγές, καθώς και ποσοτική έρευνα. Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο: «The Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R)» (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένο) και απάντησαν, σε ηλεκτρονική μορφή (*google forms*), με συμπτωματική δειγματοληψία 100 άτομα/εργαζόμενοι, δίνοντας και τα δημογραφικά τους στοιχεία.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν, είναι αν αντιλαμβάνονται οι ίδιοι τις συμπεριφορές που δέχονται ως εργασιακό εκφοβισμό καθώς και ποιοι τύποι εκφοβισμού εμφανίζονται πιο συχνά (βάση του δείγματος). Επίσης, η έρευνα μελέτησε, συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, ο τόπος κατοικίας, η θέση εργασίας, τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας, οι οικονομικές απολαβές, τα σωματικά χαρακτηριστικά, όπως, το ύψος και τα κιλά και τη στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος), σε συσχέτιση με το φαινόμενο έτσι ώστε να αποδειχθεί, αν υπάρχει συνάφεια ή όχι.

Η έρευνα, λοιπόν, ανέδειξε ότι το δείγμα χωρίζεται στα άτομα που πιστεύουν ότι δεν έχουν υποστεί καθόλου εκφοβισμό και στα άτομα που έχουν δεχτεί με διαφορετική συχνότητα. Επίσης, από τις τρεις (3) διαστάσεις εκφοβισμού, εμφανίζονται περισσότερες αρνητικές ενέργειες που αφορούν τον εργασιακό εκφοβισμό σχετικά με την εργασία.

Τέλος, σχετικά με τα χαρακτηριστικά, αναδείχθηκε συσχέτιση της διάστασης εργασιακού εκφοβισμού σχετικά με την εργασία και το μισθό. Καμία άλλη στατιστικά σημαντική συσχέτιση δεν βρέθηκε, μεταξύ των διαστάσεων και των χαρακτηριστικών, παρά μόνο ορισμένων αρνητικών ενεργειών με τα χαρακτηριστικά.

Άρα, η έρευνα επιβεβαιώνει την άποψη, ότι κάθε εργαζόμενος, μπορεί κάποια στιγμή στην επαγγελματική του σταδιοδρομία να δεχτεί εργασιακό εκφοβισμό ανεξαρτήτως των ατομικών και επαγγελματικών του χαρακτηριστικών.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακός Εκφοβισμός, επιθετική συμπεριφορά, χαρακτηριστικά, διαστάσεις εκφοβισμού

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ

The aim of this masters thesis is to identify the characteristics of workplace intimidation. Workplace intimidation is defined as a wide range of aggressive behaviors at work, between coworkers or by employers to employees. It has been shown that the above-mentioned behaviors affects the effectiveness and quality of the individual's life to which it is directed. The purpose of this thesis, is to provide an overview of the phenomenon, draw attention to the problem and suggest solutions so as to create the appropriate conditions in the workplace, to ensure the quality of life and work of each employee.

A literature review was carried out, based largely on foreign-language citation as well as a quantitative survey. For the aforementioned survey, we used the questionnaire : “The Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R)”. Respondents (100 people / employees - systematic-sampling) filled in an electronic questionnaire (*google form*), with their replies and they also provided their demographic information.

The research questions set for this purpose are as follow: Do they identify acts of intimidating behavior in their workplace? If so, have they been victims of such behavior? Finally, what type(s) of intimidation have they mostly been victims (sample base) ?

Furthermore, this survey took into consideration specific variables in relation to the phenomenon so as to prove whether or not it is relevant. These are: gender, age, education, place of residence, workplace, years of professional experience, financial benefits, physical characteristics such as height and weight and attitude to life (optimistic / pessimistic).

The survey, therefore, showed that the sample is divided into people who believe that they have not been subjected to any intimidation at work and to those who have received it at a different frequency. Also, out of the three (3) bullying dimensions, there are more negative actions related to labor-related intimidation.

Finally, on the characteristics, a correlation of the labor-cost dimension of work and salary has been shown. No other statistically significant correlation was found, among the dimensions and characteristics, of only a few negative actions with characteristics.

Therefore, the research confirms the view that every employee may at some point in his / her professional career be intimidated, irrespective of his or her personal and professional characteristics

Keywords: Workplace mobbing, Aggressive behavior, characteristics, dimensions of intimidation

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

«Η εργασία είναι ένας από τους συντελεστές της παραγωγής. Βασική διαφορά της από τους άλλους συντελεστές είναι ότι αποτελείται και συγχρόνως πραγματοποιείται από ανθρώπους» (Θεοδωράτος Ε., 1999)

Ακόμα και αν η τεχνολογία εισβάλλει όλο και περισσότερο στο εργασιακό περιβάλλον, η αναγκαιότητα ύπαρξης του εργαζόμενου συνεχίζεται. Το δεδομένο αυτό, δίνει εξ αρχής, το στοιχείο της διαφορετικότητας και της μοναδικότητας, σε κάθε εργασιακό χώρο.

Η συγκεκριμένη διπλωματική, λοιπόν, επικεντρώνεται στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού μελετώντας την αλληλεπίδραση του εργασιακού πλαισίου και του ατόμου. Η δομή της διπλωματικής, χωρίζεται σε Κεφάλαια και υπό – κεφάλαια, με βασικά Κεφάλαια: Εργασιακά πλαίσια και Νομοθεσία, Εργαζόμενος, Εργασιακός Εκφοβισμός, Χαρακτηριστικά Εργαζομένων, Κίνδυνοι στην εργασία, Εργασιακός Εκφοβισμός και αριθμητικά δεδομένα, Μεθοδολογία έρευνας, Αποτελέσματα Έρευνας, Συζήτηση και Βιβλιογραφία.

Για την μελέτη του φαινομένου, πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική ανασκόπηση και ποσοτική έρευνα. Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν είναι αν αντιλαμβάνονται οι ίδιοι τις συμπεριφορές που δέχονται ως εργασιακό εκφοβισμό καθώς και ποιοι τύποι εκφοβισμού εμφανίζονται πιο συχνά (βάση του δείγματος). Επίσης, στόχος της έρευνας είναι να μελετήσει και την συσχέτιση (ή μη) ορισμένων χαρακτηριστικών με τον εργασιακό εκφοβισμό. Για αυτό το λόγο, οι υποθέσεις που θα διατυπωθούν αφορούν τα παρακάτω χαρακτηριστικά: Φύλο, Ηλικία, Εκπαίδευση, Τόπος κατοικίας, Θέση εργασίας, Χρόνια Επαγγελματικής εμπειρίας, Οικονομικές Απολαβές, Σωματικά χαρακτηριστικά, όπως, το ύψος και τα κιλά και Στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος).

Πιο συγκεκριμένα, μελετήθηκε, η σχέση μεταξύ των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και του φαινομένου (μέσω της ερώτησης και της συνολικής βαθμολογίας) καθώς και η σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών και των ερωτήσεων αρνητικών ενεργειών αλλά και της κάθε διάστασης ξεχωριστά. Ερευνήθηκε αν το φύλο επηρεάζει το φαινόμενο ή/και σχετίζεται με την κάθε διάσταση εργασιακού εκφοβισμού (άτομο/εργασία/σωματικός). Τέλος, διερευνήθηκε η συνολική βαθμολογία σε σχέση με το κάθε χαρακτηριστικό και τις υπό – ομάδες τους.

Το βασικό εργαλείο της έρευνας είναι το: «The Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ - R)» (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένο) που αποτελείται από ένα σύνολο 22 ερωτήσεων αρνητικών πράξεων που αντιπροσωπεύουν τον εργασιακό εκφοβισμό. Μέσω, του ερωτηματολογίου, συνδυάστηκε η λειτουργική και η υποκειμενική μέθοδος, καθώς υπήρχε και μια ερώτηση (23^η) που, οι ερωτώμενοι, έπρεπε να αξιολογήσουν και να απαντήσουν, μέσω ενός ορισμού που δινόταν, την συχνότητα που πιθανόν έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή δεδομένων ήταν η μέθοδος της συμπτωματικής δειγματοληψίας. Δημιουργήθηκε, με τη χρήση του διαδικτυακού εργαλείου *google forms*, ένας σύνδεσμος (*link*), αρχικά με τα δημογραφικά στοιχεία και αργότερα με το βασικό ερωτηματολόγιο της έρευνας.

Το δείγμα που συγκεντρώθηκε είναι $N=100$ με μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών (72%) έναντι αντρών (28%), με μεταπτυχιακή εκπαίδευση (40,4%), ανύπαντροι (54%), κάτοικοι σε μεγάλες πόλεις (77,6%), εργαζόμενοι ως υπάλληλοι (73,7%), με πάνω από 9 έτη επαγγελματικής εμπειρίας (57,3%) και μισθό μέχρι 1.000€ (34%). Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό ορίζει τον εαυτό του ως αισιόδοξος/η (75,8%).

Το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) πιστεύει ότι δεν έχει υποστεί καθόλου εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, με μεγάλη διαφορά, από τα άτομα που πιστεύουν ότι δέχονται εκφοβιστικές συμπεριφορές, μια φορά ανά μήνα (11%).

Οι αρνητικές ενέργειες που σχετίζονται με τον εκφοβισμό σχετικά την εργασία φαίνεται να εμφανίζονται περισσότερο από τις αρνητικές ενέργειες προς το άτομο και σωματικών αρνητικών ενεργειών. Επίσης, η διάσταση του εκφοβισμού σχετικά με την εργασία είναι η μόνη διάσταση του ερωτηματολογίου, που στο δείγμα, ανέδειξε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με το *ύψος του μισθού*, χωρίς, όμως να υπάρχουν στατιστικές σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις κατηγορίες μισθού.

Τέλος, σε συγκεκριμένες αρνητικές ενέργειες, υπάρχουν στατιστικά θετικές συσχετίσεις με την *οικογενειακή κατάσταση*, το *ύψος*, τα *χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας* καθώς και τον *μισθό*. Στην κατηγορία εκφοβισμός σχετικά με το άτομο, και εδώ σε συγκεκριμένες αρνητικές ενέργειες, υπάρχουν στατιστικά θετικές συσχετίσεις, με την *στάση ζωής* και τον *τόπο κατοικίας*. Στον σωματικό εκφοβισμό, δεν αναδείχθηκε καμία στατιστικά θετική συσχέτιση.

Σε μελλοντικό χρόνο, θα έχει ενδιαφέρον, η διερεύνηση συσχέτισης (ή μη) περισσότερων χαρακτηριστικών με το φαινόμενο.

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Υποκατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού.....	ΣΕΛ.28
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Εννοιολογική αναφορά στους διάφορους τύπους εργασιακού εκφοβισμού σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις της επίθεσης.....	ΣΕΛ.34
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Αγχογόνα χαρακτηριστικά της εργασίας (από το Cox, T. στην Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία, 2000, Έρευνα για το εργασιακό άγχος).....	ΣΕΛ.47
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των υποκειμένων του δείγματος ($N= 100$) σχετικά με το φύλο, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο κατοικίας, την θέση εργασίας, τα χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας, το ύψος του μισθού και την στάση ζωής.....	ΣΕΛ.65
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Αρνητικές ενέργειες στον εργασιακό χώρο με μεγαλύτερο ποσοστό εμφάνισης με συχνότητα «Σπάνια».....	ΣΕΛ.67
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) ερώτησης εργασιακού εκφοβισμού και δημογραφικών.....	ΣΕΛ.69
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό) και δημογραφικών.....	ΣΕΛ.70
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) ερωτήσεων εκφοβισμού προς το άτομο, σχετικά με τον τόπο κατοικίας και στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος).....	ΣΕΛ.72
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) της διάστασης εκφοβισμού στο άτομο, σχετικά με τα δημογραφικά.....	ΣΕΛ.73
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) ερωτήσεων εκφοβισμού σχετικά με την εργασία, με το ύψος, οικογενειακή κατάσταση, ύψος μισθού, χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας.....	ΣΕΛ.74
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) της διάστασης εκφοβισμού σχετικά με την εργασία με τα χαρακτηριστικά.....	ΣΕΛ.76
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (<i>OneWayANOVA</i>) μεταξύ του ύψους του μισθού και της διάστασης του εργασιακού εκφοβισμού προς την εργασία.....	ΣΕΛ.77
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) των ερωτήσεων σωματικού εκφοβισμού σχετικά με τα ατομικά χαρακτηριστικά.....	ΣΕΛ.78
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) των ερωτήσεων σωματικού εκφοβισμού σχετικά με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά.....	ΣΕΛ.79

ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Συσχετίσεις (<i>Spearman rho</i>) της διάστασης του σωματικού εκφοβισμού με τα χαρακτηριστικά.....	ΣΕΛ.80
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Συγκρίσεις μέσων όρων (Μ.Ο) και τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α.) όσον αφορά το φύλο και τον εργασιακό εκφοβισμό.	ΣΕΛ.81
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Συγκρίσεις μέσων όρων (Μ.Ο) και τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α.) όσον αφορά το φύλο και τις διαστάσεις του εργασιακού εκφοβισμού.....	ΣΕΛ.82
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (<i>OneWayANOVA</i>) μεταξύ ομάδων διαφορετικής ηλικίας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό).....	ΣΕΛ.83
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (<i>OneWayANOVA</i>) μεταξύ ομάδων εκπαιδευτικής βαθμίδας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό).....	ΣΕΛ.83
ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (<i>OneWayANOVA</i>) μεταξύ θέσης εργασίας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό).....	ΣΕΛ.84
ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (<i>OneWayANOVA</i>) ανάλογα τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό).....	ΣΕΛ.84
ΠΙΝΑΚΑΣ 22: Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (<i>OneWayANOVA</i>) ανάλογα το ύψος του μισθού και τον εργασιακό εκφοβισμό (συνολικό).....	ΣΕΛ.85

ΣΧΗΜΑΤΑ

ΣΧΗΜΑ 1: Ένα ολοκληρωμένο, πολύπλευρο μοντέλο εκφοβισμού.....	ΣΕΛ.40
ΣΧΗΜΑ 2: Διαχείριση Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην εργασία.....	ΣΕΛ.53

ΓΡΑΦΗΜΑΤΑ

(Στο Παράρτημα Γ):

ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Απαντήσεις σχετικά με το φύλο.....	ΣΕΛ.106
ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Απαντήσεις Οικογενειακής Κατάστασης.....	ΣΕΛ.106
ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Απαντήσεις για την εκπαίδευση.....	ΣΕΛ.107
ΓΡΑΦΗΜΑ 4: Απαντήσεις για τον Τόπο κατοικίας.....	ΣΕΛ.107
ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Απαντήσεις για την Θέση Εργασίας.....	ΣΕΛ.107
ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Απαντήσεις για τα Χρόνια Επαγγελματικής εμπειρίας.....	ΣΕΛ.108
ΓΡΑΦΗΜΑ 7: Απαντήσεις για το Ύψος Μισθού.....	ΣΕΛ.108
ΓΡΑΦΗΜΑ 8: Απαντήσεις για την στάση ζωή.....	ΣΕΛ.108

Περιεχόμενα

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΑ ΑΓΓΛΙΚΑ	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ΠΙΝΑΚΕΣ	8
ΣΧΗΜΑΤΑ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εργασιακά Πλαίσια και Νομοθεσία.....	13
1.1. Εργασιακά πλαίσια σύμφωνα με το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο	13
1.2 Ιστορική αναδρομή στην Ελληνική νομοθεσία για την προστασία της Υγιεινής και της Ασφάλειας των εργαζομένων.....	15
1.3 Η νομοθεσία για τον εργασιακό εκφοβισμό διεθνώς και στην Ελλάδα	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εργαζόμενος.....	20
2.1 Προσωπικότητα του εργαζομένου	20
2.2. Συναισθήματα και διαθέσεις στον εργασιακό χώρο.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Εργασιακός Εκφοβισμός.....	23
3.1 Όροι, περιγραφή και ορισμός του φαινομένου.....	23
3.2 Συμπεριφορές και κοινωνικές καταστάσεις εκφοβισμού	25
3.3 Τα πέντε στάδια του εργασιακού εκφοβισμού	26
3.4 Υποκατηγορίες του εργασιακού εκφοβισμού	28
3.5 Διαστάσεις της επιθετικότητας σχετιζόμενη με τον εργασιακό εκφοβισμό.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Χαρακτηριστικά εργαζομένων.....	36
4.1 Χαρακτηριστικά εργαζόμενου σχετιζόμενα με τον εκφοβισμό.	36
4.2. Ο παράγοντας της αλληλεπίδρασης	38
	10

4.3 Η ψυχοπαθολογία του εκφοβιστή	40
4.4 Διαφορές φύλου στην έκθεση βίας.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κίνδυνοι στην Εργασία.....	44
5.1 Ψυχοκοινωνικοί Επαγγελματικοί Κίνδυνοι.....	44
5.3 Το Κοινωνικό – Οικονομικό κόστος των Ψυχοκοινωνικών επαγγελματικών κινδύνων	50
5.4 Επιπτώσεις του Εργασιακού Εκφοβισμού	50
5.5 Διαχείριση Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην εργασία.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Εργασιακός Εκφοβισμός και αριθμητικά δεδομένα	55
6.1 Δεδομένα, σε διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία.....	55
6.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Μεθοδολογία Έρευνας.....	58
7.1 Μεθοδολογία.....	58
7.2 Δείγμα.....	59
7.3 Συλλογή δημογραφικών στοιχείων	60
7.4 Εργαλεία.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Αποτελέσματα Έρευνας.....	63
8.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	63
8.2 Αναλύσεις Δεδομένων.....	66
8.3 Εργασιακός Εκφοβισμός (Ερώτηση / Συνολικό) και χαρακτηριστικά	68
8.4 Διαστάσεις εργασιακού εκφοβισμού και χαρακτηριστικά	71
8.4.1 Διάσταση Εκφοβισμού, σχετικά με το άτομο	71
8.4.2 Διάσταση Εκφοβισμού, σχετικά με την εργασία.....	74
8.4.3 Διάσταση Σωματικού εργασιακού εκφοβισμού.....	78
	11

8.5 Μελέτη χαρακτηριστικών σε σχέση με τον εργασιακό εκφοβισμό	81
8.5.1 Εργασιακός εκφοβισμός, σε σχέση με το φύλο.	81
8.5.2 Εργασιακός εκφοβισμός, σε σχέση με τον παράγοντα ηλικίας και εκπαίδευσης.	82
8.5.3 Εργασιακός εκφοβισμός, σε σχέση με την θέση εργασίας, τα χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας και το ύψος μισθού.....	84
ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	90
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία	90
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία.....	97
Ιστοσελίδες στο διαδίκτυο	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	100
Ερωτηματολόγιο Negative Acts Questionnaire	100
ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: Συνολικές απαντήσεις στο NAQ - R.....	102
ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: Κατανομή θυμάτων εργασιακού εκφοβισμού στις ευρωπαϊκές χώρες.	105
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Απαντήσεις σχετικά με το φύλο.	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Απαντήσεις Οικογενειακής Κατάστασης.	106
ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Απαντήσεις για την εκπαίδευση.	107
ΓΡΑΦΗΜΑ 4: Απαντήσεις για τον Τόπο κατοικίας.	107
ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Απαντήσεις για την Θέση Εργασίας.	107
ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Απαντήσεις για τα Χρόνια Επαγγελματικής εμπειρίας.	108
ΓΡΑΦΗΜΑ 7: Απαντήσεις για το Ύψος Μισθού.....	108
ΓΡΑΦΗΜΑ 8: Απαντήσεις για την στάση ζωή.	108

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Εργασιακά Πλαίσια και Νομοθεσία

Οι εργασιακοί χώροι, είναι το πλαίσιο, στο οποίο, μπορεί να αναπτυχθεί, ο εργασιακός εκφοβισμός, τον οποίο μελετάμε στην συγκεκριμένη διπλωματική. Το Κεφάλαιο 1, αναλύει πως ορίζονται τα εργασιακά πλαίσια σύμφωνα με το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο καθώς και πως εξελίχθηκε η Ελληνική νομοθεσία για την προστασία της Υγιεινής και της Ασφάλειας των εργαζομένων. Τέλος, επικεντρωνόμαστε στον εργασιακό εκφοβισμό και στην νομοθεσία που ισχύει σε Ελλάδα και το εξωτερικό.

1.1. Εργασιακά πλαίσια σύμφωνα με το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

Στην Ελλάδα υπάρχει συνταγματική προστασία της εργασίας (Άρθρο 22, Συντάγματος), η οποία είναι η ανώτερη σφαίρα προστασίας. Ακολουθεί το Εργατικό Δίκαιο που ασχολείται με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών.

Η εργατική νομοθεσία, λοιπόν, καλύπτει 2 βασικούς τομείς: τις συνθήκες εργασία, δηλαδή, το ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση και εργασία ορισμένου χρόνου, απόσπαση εργαζομένων καθώς και την **ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους** για ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017)

Η κατηγορία Δικαίου που ασχολείται με την εργασία, το Εργατικό Δίκαιο, αναφέρεται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: α) Νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου β) Νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου.

«Νομικό πρόσωπο χαρακτηρίζεται μια ένωση φυσικών προσώπων ή ομάδα περιουσίας που έχει αυτοτελώς ικανότητα Δικαίου, είναι δηλαδή υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων» (Πουλάκου Α., 2007).

Το Δίκαιο, ως πρόσωπα, θεωρεί τις ενώσεις φυσικών προσώπων ή περιουσίας για την θεραπεία κοινωνικών αναγκών. Έτσι το "νομικό πρόσωπο" (που πράγματι δεν υπάρχει τέτοιο στη φύση) αναγνωρίζεται «κατά πλάσμα δικαίου» ως υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η αναγνώριση αυτή σε ένωση προσώπων νομικής προσωπικότητας ανεξάρτητης από τα φυσικά πρόσωπα - μέλη της είναι δημιούργημα των τελευταίων αιώνων και αποσκοπεί κυρίως στη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Έτσι ένα νομικό πρόσωπο μπορεί να αποκτά δικαιώματα και υποχρεώσεις χωρίς να δεσμεύονται από αυτά τα μέλη του, να πράττει δηλαδή "ιδίω ονόματι". Το νομικό πρόσωπο δεσμεύεται από τις πράξεις των οργάνων του και αποκτά δικαιώματα και υποχρεώσεις με απόφασή τους. Στα

νομικά πρόσωπα κρίσιμες είναι οι εξουσίες διαχείρισης (εσωτερικές σχέσεις) και εκπροσώπησης (σχέσεις με τρίτους). Το ποιο όργανο τις έχει, καθορίζεται από το νόμο και από το καταστατικό του νομικού προσώπου. Το καταστατικό εξειδικεύει στο πλαίσιο του νόμου ποιο όργανο και με ποιο τρόπο χρειάζεται να αποφασίσει, προκειμένου το νομικό πρόσωπο να αναλάβει ένα δικαίωμα ή μια υποχρέωση (Πουλάκου, 2007).

Τα νομικά πρόσωπα ως επί του σκοπού που ιδρύονται και επιδιώκουν χαρακτηρίζονται σε:

1. Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ): Ο σκοπός τους αφορά την εξυπηρέτηση και την επιτέλεση κάποιας κρατικής λειτουργίας ή υπηρεσίας. Πρότυπο Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου είναι (κατά λειτουργία) η ίδια η Πολιτεία (το Κράτος) άλλα χαρακτηριστικά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου είναι οι Οργανισμοί τοπικής Αυτοδιοίκησης (δήμοι και νομαρχίες) η Εκκλησία της Ελλάδος κ.λ.π. και
2. Νομικά πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ): Χαρακτηρίζονται εκείνα που ιδρύονται από ιδιώτες και συνεπώς ακολουθούν τους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου.

Συνήθως τα ΝΠΔΔ ιδρύονται από το κράτος με ιδιαίτερους κανόνες που αναλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις ανεξάρτητα από αυτό με βάση τους όρους του νόμου, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι όλα τα νομικά πρόσωπα που ανήκουν στο κράτος είναι απαραίτητα και δημοσίου δικαίου. Αντίθετα τα ΝΠΙΔ τα ιδρύουν ιδιώτες και ρυθμίζονται από το ιδιωτικό Δίκαιο (Πουλάκου, 2007). Κύρια Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου στο ελληνικό Δίκαιο είναι τα εξής:

1. Σωματεία
2. Ιδρύματα
3. Εταιρείες
4. Συνεταιρισμοί.

1.2 Ιστορική αναδρομή στην Ελληνική νομοθεσία για την προστασία της Υγιεινής και της Ασφάλειας των εργαζομένων.

Η φροντίδα στους εργαζόμενους, με την προστασία της Υγιεινής και της Ασφάλειας, δεν ξεκίνησε «παράλληλα» με την δημιουργία του ελληνικού κράτους. Το νεοσύστατο ελληνικό κράτος του 1827, δεν είχε προβλέψει νομοθετικές διατάξεις, για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Η θέσπιση κάποιων διατάξεων που πρόβλεπαν την παροχή συντάξεων σε κατηγορίες εργαζομένων ξεκίνησαν το 1861.

Μετά το 1909 αρχίζουν οι σημαντικές προσπάθειες για την προστασία των εργαζομένων. Ακολουθεί η έκδοση διαφόρων νομοθετημάτων για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων τα οποία κωδικοποιούνται με ένα Β. διάταγμα το 1929 (Β.Δ. της 25.8.1920). Με τον Νόμο 6298/34 από το 1936 ιδρύθηκε το ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και έθεσε τις πρώτες βάσεις για την ασφάλιση των Εργαζομένων, την παροχή ιατροφαρμακευτικής περιθάλψεως κ.λπ. Διαδοχικά διάφορες διατάξεις, κάλυπταν και κάποιο ειδικότερο θέμα ασφάλειας και υγιεινής των εργαζομένων σε βιομηχανικούς κλάδους.

Το 1981 υπεγράφη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, αλλά δεν υλοποιήθηκε.

Το 1985 ψηφίστηκε ο Νόμος 1568 που αποτελεί Νόμο – Πλαίσιο για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Με τον Νόμο αυτόν καθιερώνονται οι Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα, που αποτελείται από εκλεγμένους αντιπρόσωπους τους στην επιχείρηση. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα, ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζόμενων για την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση.

Καθορίζεται, ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα έχουν υποχρέωση να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας. Οι επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους και άνω, έχουν υποχρέωση να διευκολύνουν τους ανωτέρω ειδικούς και να θέτουν στην διάθεση τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικώς όλα τα απαραίτητα μέσα, και επιβαρύνονται με όλες τις σχετικές δαπάνες. Έχουν επίσης υποχρεώσεις να τους διευκολύνουν, ώστε να παρακολουθούν ειδικά επιμορφωτικά μαθήματα (Θεοδωράτος, 1999).

Οι τεχνικοί ασφαλείας και οι ιατροί εργασίας, που έχουν τα προσόντα του Νόμου, υπάγονται απ' ευθείας στην Διοίκηση της Επιχειρήσεως.

Ο Νόμος καθορίζει λεπτομερώς: 1) τα καθήκοντα του τεχνικού ασφαλείας, ο οποίος έχει υποχρέωση να επιβλέπει και τις συνθήκες εργασίας, αλλά και να τηρεί το απόρρητο της επιχειρήσεως και 2) τα προσόντα του ιατρού εργασίας και του προσωπικού που τον βοηθά στην εκτέλεση των καθηκόντων του και τις αρμοδιότητες που έχει για την παροχή συμβουλών, καθώς και την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων. Είναι αυτονόητο, ότι πρέπει να συνεργάζονται ο ιατρός εργασίας και ο τεχνικός ασφαλείας, και για το λόγο αυτό ο Νόμος προβλέπει την πραγματοποίηση κοινών ελέγχων κ.λπ. αλλά και την συνεργασία τους με την επιτροπή Υ.Α.Ε. της επιχειρήσεως (Θεοδωράτος, 1999).

Με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε πανελλήνιο επίπεδο έχει συσταθεί στο Υπουργείο Εργασίας το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.

Με τον Νόμο 1568 καθορίστηκαν διατάξεις, που αφορούν τον κτιριολογικό σχεδιασμό των χώρων εργασίας, σχέδια διαφυγής και διασώσεως σε περίπτωση κινδύνων. Επίσης, πρέπει να συντηρούνται οι τόποι εργασίας ώστε να προστατεύεται η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων, Καθορίζονται επίσης και νομοθετικώς όσα έχουν ήδη εξετασθεί προηγουμένων και από επιστημονική άποψη σχετικώς με τον αερισμό – εξαερισμό, την θερμοκρασία και τον φωτισμό. Ακόμη ορίζεται, ότι τα διάφορα μηχανήματα πρέπει να είναι σύμφωνα με τις ισχύουσες προδιαγραφές υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και να έχουν γραπτές οδηγίες για την ασφαλή χρήση τους από όσους έχουν αρμοδιότητα να τα χειρίζονται.

Τέλος, καθορίζονται διάφορα μέτρα, ώστε να προστατεύεται η υγεία των εργαζομένων από φυσικές, χημικές και βιολογικές αιτίες. Ένα από αυτά είναι ο καθορισμός υποχρεώσεως για τις επιχειρήσεις, να αντικαθιστούν παραγωγικές διαδικασίες που δημιουργούν παράγοντες επιβλαβείς για την υγεία των εργαζομένων με άλλες ακίνδυνες ή εν πάση περιπτώσει, με άλλες που παρουσιάζουν μικρότερες βλάβες κ.λπ. Ακόμη προβλέπεται ο ιατρικός έλεγχος των εργαζομένων, τόσο κατά την πρόσληψη τους όσο και σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η επιχείρηση και ο ιατρός εργασίας τηρεί ενημερωμένα στοιχεία για τις διάφορες εξετάσεις και ατομικούς φακέλους.

Οι τελευταίες διατάξεις αυτού του Νόμου προβλέπουν γενικές υποχρεώσεις για τις επιχειρήσεις όπως τις εξής: Να λαμβάνουν κάθε μέτρο που απαιτείται, ώστε να

εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι, που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή την σωματική τους ακεραιότητα. Να λαμβάνουν συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων. Να γνωστοποιούν στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία τους κ.α.

Αντιστοίχως προβλέπουν και για τους εργαζόμενους τις ακόλουθες γενικές υποχρεώσεις: Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφαλείας, να χρησιμοποιούν τα ατομικά μέσα προστασίας, να διατηρούν τις διατάξεις και τους μηχανισμούς ασφαλείας και να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια σε θέματα υγιεινής και ασφαλείας.

Βέβαια προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις για τους παραβάτες των διατάξεων του Νόμου, οι οποίες κυμαίνονται ανάλογα με την σοβαρότητα της παραβάσεως (Θεοδωράτος Ε., 1999).

Στην συνέχεια, θεσπίστηκε το 1996 το Προεδρικό Διάταγμα 16 με σκοπό να προσαρμόσει την ελληνική νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων προς τις διατάξεις της οδηγίας του Συμβουλίου της τότε Ε.Ο.Κ αριθμ. 89/654/301189.

Η εν λόγω κοινοτική οδηγία αφορά τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφαλείας και υγείας στους χώρους εργασίας. Μεταξύ των πολλών και ποικίλων προδιαγραφών που περιλαμβάνει το διάταγμα αυτό, περιέχει προδιαγραφές και για τον εξαιρεισμό των κλειστών χώρων εργασίας, την θερμοκρασία και τον φωτισμό των χώρων εργασίας.

1.3 Η νομοθεσία για τον εργασιακό εκφοβισμό διεθνώς και στην Ελλάδα

Η Hirigoyen (2002) ισχυρίζεται πως στον επαγγελματικό τομέα πρέπει κανείς να είναι πολύ δυνατός, ώστε να αντικρούσει τη διαστροφική επικοινωνία και τις εκφοβιστικές συμπεριφορές από τους συναδέλφους ή τον εργοδότη του. Όταν το θύμα δηλώνει ανικανότητα να αντιμετωπίσει μια τέτοια νοσηρή κατάσταση και φοβάται την απόλυση ή αντιμετωπίζει το ενδεχόμενο παραίτησης, στρέφεται σε συνδικαλιστικά σωματεία και αναζητά την παρέμβαση της δικαιοσύνης. Μέχρι σε ποιο βαθμό όμως, μπορεί η δικαιοσύνη να προσφέρει νομική προστασία για τέτοιου είδους εργασιακά φαινόμενα; Τι συμβαίνει στην περίπτωση ανεπαρκούς εξασφάλισης νομικής προστασίας;

Οι χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης άρχισαν να περιλαμβάνουν στις νομοθεσίες τους, προβλέψεις για τον εργασιακό εκφοβισμό από το 1990 και ύστερα. Αξίζει να σημειωθεί πως το έναυσμα για τις εν λόγω νομοθετικές ρυθμίσεις αποτέλεσαν επιστημονικές έρευνες σχετικά με το φαινόμενο, οι οποίες έτυχαν μεγάλης απήχησης και ενδιαφέροντος. Η έρευνα

του Leymann (1996) που διεξήχθη στη Σουηδία στις αρχές της δεκαετίας του '80 αφορούσε την εργασιακή ψυχολογία και αποτέλεσε αιτία για τη θέσπιση νόμου σχετικά με τις συνθήκες εργασίας το 1994. Ο νόμος αυτός συμπεριελάμβανε την προστασία όσων ατόμων παρενοχλούνται στον εργασιακό χώρο (Leymann, 1996, Hirigoyen, 2002). Επίσης, στη Γαλλία, η διερεύνηση και η ανάδειξη του φαινομένου από τον ψυχίατρο Marie France Hirigoyen είχε ως αποτέλεσμα την ευαισθητοποίηση τόσο της κοινής γνώμης και της επιστημονικής κοινότητας σχετικά με το θέμα αυτό, όσο και του πολιτικού κόσμου (Κωνσταντινίδης, 2010). Το παράδειγμα της Σουηδίας και της Γαλλίας, σε ό,τι αφορά την θέσπιση ειδικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση του προβλήματος, μιμήθηκαν η Ολλανδία, το Βέλγιο, η Φιλανδία, Γερμανία και Ιταλία από την δεκαετία του '90 (Δρίβας, 2002).

Σε αρκετές αγγλοσαξονικές και σκανδιναβικές χώρες της Ευρώπης όπως την Σουηδία, Φιλανδία, Νορβηγία, Ελβετία, Γερμανία, Μεγάλη Βρετανία, υπάρχουν νόμοι που ρυθμίζουν με σαφήνεια τέτοιες καταστάσεις. Θύματα παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο μπορούν να καταφύγουν στα δικαστήρια και να μηνύσουν τον εργοδότη ή τους συναδέλφους του (Hirigoyen, 2002. Leymann, 1996. Yamada, 2004. Cartwright & Cooper, 2007).

Μονολότι το φαινόμενο της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι ένα πλατιά διαδεδομένο φαινόμενο σε πολλές χώρες, και τα ζητήματα βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας επηρεάζουν μεγάλο βαθμό εργαζομένων (Καρακιουλάφη, 2003) στην Ελλάδα άρχισε πριν λίγα χρόνια να αποτελεί αντικείμενο έρευνας. Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι το ενδιαφέρον των μελετών στρεφόταν γύρω από τη σεξουαλική παρενόχληση που υφίστατο, σε μεγαλύτερο ποσοστό, το γυναικείο φύλο.

Επιπλέον, στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η εθνική νομοθεσία δεν έχει προβλέψει συγκριμένες κυρώσεις για την ηθική παρενόχληση ως αποτέλεσμα εργοδοτικής συμπεριφοράς (Γιαννοπούλου, 2012). Εξαιτίας, των ελλειπών ρυθμίσεων της νομοθεσίας, εύλογο είναι το θύμα να παραμερίζει τη διεκδίκηση των επαγγελματικών του δικαιωμάτων, να ανέχεται μορφές βίας ή να σιωπεί, φοβούμενο ότι θα χάσει τη δουλειά του.

Από το 2004, έχει εξασφαλιστεί νομική προστασία με τη γενικόλογη οδηγία «της προσπάθειας εξειδίκευση του όρου και των πιθανών περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας» (Ντότσικα, 2005). Τον Ιανουάριο του 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής

καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (ΦΕΚ Α' 16/27-01-2005). Ο Νόμος αυτός ενσωμάτωσε στο εθνικό μας δίκαιο τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ. Στις οδηγίες αυτές η παρενόχληση γενικότερα και η σεξουαλική παρενόχληση πιο ειδικά, προσδιορίζονται ως παράγοντες που δημιουργούν συνθήκες διακρίσεων στους χώρους εργασίας, άμεσων ή έμμεσων (Σπυριδάκης, 2009. Κωνσταντινίδης, 2010).

Αν και η ελληνική νομοθεσία προσφέρει νομική προστασία σε αγωγές λόγω παρενόχλησης, ωστόσο είναι γενική ως προς τις ρυθμίσεις της και δεν επαρκεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Εργαζόμενος

Η διπλωματική, εξετάζοντας τον εργασιακό εκφοβισμό, επιλέγει να επικεντρωθεί στα εργασιακά πλαίσια καθώς και στον ρόλο του ατόμου ως εργαζόμενο, στην εμφάνιση (ή μη) του φαινομένου. Το κεφάλαιο 2, λοιπόν, παρουσιάζει πως η προσωπικότητα, τα συναισθήματα και οι διαθέσεις που δημιουργούνται, επηρεάζουν το φαινόμενο.

2.1 Προσωπικότητα του εργαζομένου

Πολλοί προσπαθούν να προσδιορίσουν την έννοια και το περιεχόμενο της «προσωπικότητας» αλλά μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ένας κοινός και αποδεκτός προσδιορισμός της. Όπως παρατήρησε ο Allport (1937), υπάρχουν πολλοί ορισμοί της και ο ίδιος σημείωσε 50 διαφορετικούς ορισμούς, που έχουν διατυπωθεί, για την προσωπικότητα.

Η Cantor (1981) θεωρεί ότι η προσωπικότητα μελετείται για να περιγραφτούν σταθερά πρότυπα αντικειμενικών διαφορών, να εξηγήσουν, γιατί ένα άτομο σκέπτεται, αισθάνεται και συμπεριφέρεται κατά αυτό τον τρόπο, να προβλεφτεί ο τρόπος με τον οποίο ένα πρόσωπο θα ενεργήσει σε μια νέα κατάσταση και να βοηθήσει τους ανθρώπους να μεταβάλλουν τα δυσλειτουργικά τους αισθήματα, σκέψεις και συμπεριφορά τους.

Όπως γνωρίζουμε, η προσωπικότητα, επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως, από την κληρονομικότητα, τις πολιτιστικές αξίες, τα πρότυπα, καθώς και τους κοινωνικούς και τοπικούς παράγοντες. Η κληρονομικότητα περιλαμβάνει τα φυσικά χαρακτηριστικά των ατόμων και οι κοινωνικοί παράγοντες περιλαμβάνουν την οικογενειακή ζωή, τη θρησκεία και όλη την εμπειρία που αποκτούν τα άτομα από την επίσημη ή ανεπίσημη συμμετοχή σε ομάδες.

Ο Ζαβλάνος (1990) πιστεύει ότι χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν τη συνολική κατεύθυνση της προσωπικότητας του ατόμου είναι ο αυτοσεβασμός (*self – esteem*), η αυτεπίγνωση της αποτελεσματικότητας (*self – efficacy*) και ο τόπος ελέγχου (*locus of control*).

Αναλυτικότερα, **ο αυτοσεβασμός (*self – esteem*)** έχει να κάνει με το βαθμό που το άτομο έχει την ικανότητα να αντιλαμβάνεται, να ελέγχει και να αξιολογεί τον εαυτό του. Οι έρευνες έδειξαν ότι άτομα με υψηλό δείκτη αυτοσεβασμού αισθάνονται μοναδικά, ανταγωνιστικά, ασφαλή, ισχυρά και ότι διατηρούν καλές σχέσεις με άλλα άτομα που είναι γύρω από αυτά.

Η αυτεπίγνωση **της αποτελεσματικότητας (*self – efficacy*)** αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του, δηλαδή στο πόσο καλά αντιμετωπίζει μια παρουσιαζόμενη

κατάσταση. Τα άτομα με υψηλό δείκτη αυτεπίγνωσης αισθάνονται ικανά και παράλληλα έχουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους ότι μπορούν να πραγματοποιήσουν ένα έργο αποτελεσματικά.

Ο **τόπος ελέγχου (locus of control)** αναφέρεται σ' ένα σύνολο από αντιλήψεις που έχει το άτομο σχετικά με το αν η συμπεριφορά του ελέγχεται κυρίως από εσωτερικές ή εξωτερικές δυνάμεις, δηλαδή, αν πιστεύει ότι ελέγχει τη ζωή του. Το άτομο που πιστεύει ότι τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς του ελέγχονται από άλλους, δηλαδή από την τύχη ή από άτομα που έχουν εξουσία, έχει ένα εξωτερικό τόπο ελέγχου.

Οι ψυχολόγοι διατύπωσαν πέντε βασικές διαστάσεις που περιγράφουν την προσωπικότητα του ατόμου. Αυτές οι διαστάσεις μαζί με τα χαρακτηριστικά τους παρουσιάζονται παρακάτω (Barrick & Mount, 1991)

- **Εξωστρέφεια:** Η τάση του ατόμου να είναι κοινωνικό, ανοιχτό και ομιλητικό, έναντι ατόμου που είναι ντροπαλό και κλειστό στον εαυτό του.
- **Συναισθηματική σταθερότητα:** Συναισθηματικό γνώρισμα του ατόμου που διακρίνεται για την σταθερότητα, την άνεση στις σχέσεις του με συνανθρώπους του, έναντι ατόμου που είναι αγενές και ψυχρό.
- **Άτομο ευπροσήγορο:** Άτομο που το εμπιστεύεσαι, είναι ανεκτικό και συνεργάσιμο έναντι ατόμου που είναι αγενές και ψυχρό.
- **Ευσυνειδησία:** Άτομο συνετό, προσανατολισμένο στην επίτευξη του στόχου και υπεύθυνο, έναντι ατόμου που είναι επιπόλαιο και παρορμητικό.\
- **Ανοιχτό στις εμπειρίες:** Άτομο που είναι ανήσυχο, φιλομαθές, καλλιεργημένο και πρωτότυπο, έναντι ατόμου που είναι νωθρό και μονότονο.

Οι διαστάσεις αυτές είναι σχετικά ανεξάρτητες. Για παράδειγμα άτομα με υψηλό βαθμό στη διάσταση της εξωστρέφειας είναι κατάλληλα για μάνατζερ και πωλητές (Digman, 1990).

2.2. Συναισθήματα και διαθέσεις στον εργασιακό χώρο

Η μελέτη των συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο, διαφοροποίησε τους όρους της «διάθεσης» και των «συναισθημάτων». Ας δούμε, παρακάτω, πιο αναλυτικά ποια είναι η διαφοροποίηση αυτών των δύο.

Οι **διαθέσεις (moods)** θεωρούνται ότι είναι γενικευμένες συναισθηματικές καταστάσεις που δεν ταυτίζονται με ένα συγκεκριμένο ερέθισμα και δεν είναι επαρκώς έντονες ώστε να

διακόπτουν και να διαμεσολαβούν στις τρέχουσες διαδικασίες της σκέψης (Clark & Isen 1982, Thayer 1989).

Από την άλλη, **τα συναισθήματα (emotions)** σχετίζονται με συγκεκριμένα γεγονότα ή συμβάντα και έχουν τέτοια ένταση ώστε επεμβαίνουν στις διαδικασίες της σκέψης (Frijda 1993, Simon 1982).

Επιπρόσθετα, ενώ οι διαθέσεις συχνά περιγράφονται με όρους που βασίζονται στις θεμελιώδεις διαστάσεις τους (π.χ. θετικές 20 και αρνητικές), τα συναισθήματα, τα οποία και αυτά, βέβαια, μπορούν να ταξινομηθούν σε θετικές και αρνητικές κατηγορίες, τείνουμε να τα μεταχειριζόμαστε με βάση τις διακριτές μορφές τους (Brief A., & Weiss H., 2002). Οι τοπολογίες των βασικών συναισθημάτων συνήθως αποτελούνται από πέντε με δέκα όρους συναισθημάτων όπως για παράδειγμα ο φόβος, ο θυμός, η λύπη, η απέχθεια, η ευχαρίστηση και η αγάπη, ενώ στα τα συναισθηματικά λεξικά περιλαμβάνουν λίστες με εκατοντάδες συναισθήματα (Fisher, C., 2000). Μια άλλη κατηγοριοποίηση των συναισθημάτων στην εργασία προέρχεται από τους Lazarus και Lazarus (1994), οι οποίοι προτείνουν πέντε κατηγορίες συναισθημάτων:

- 1. Πρώτη κατηγορία :** Συναισθήματα που αποκαλούνται «αντιπαθητικά» συναισθήματα, τα οποία είναι ο φθόνος, η ζήλια και ο θυμός.
- 2. Δεύτερη κατηγορία :** Τα αποκαλούμενα υπαρξιακά συναισθήματα, δηλαδή το άγχος, η ενοχή και ντροπή.
- 3. Τρίτη κατηγορία :** Τα συναισθήματα που προκαλούνται από μη ευνοϊκές συνθήκες ζωής όπως η ανακούφιση, η ελπίδα, η θλίψη και η κατάθλιψη. Το αποτέλεσμα της απώλειας μιας εργασίας, που βιώνεται προσωπικά ή σε σχέση με άλλους αποσπά αυτά τα συναισθήματα.
- 4. Τέταρτη κατηγορία :** Συναισθήματα που προκαλούνται από θετικές και ευνοϊκές συνθήκες ζωής όπως η χαρά, η περηφάνια και η αγάπη.
- 5. Πέμπτη κατηγορία :** Τα συμπαθητικά (empathetic) συναισθήματα όπως η συμπόνια και η ευγνωμοσύνη (Muchinsky P., 2000).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Εργασιακός Εκφοβισμός

Στα Κεφάλαια (1 & 2) που προηγήθηκαν αναλύθηκαν τα εργασιακά πλαίσια καθώς και η ενεργή συμμετοχή του ατόμου ως εργαζόμενος. Στο Κεφάλαιο 3, δίνονται οι όροι, η περιγραφή καθώς και ο ορισμός του φαινομένου. Επίσης, αναλύονται οι συμπεριφορές και οι κοινωνικές καταστάσεις που μπορεί να οδηγήσουν σε εκφοβισμό, καθώς και γίνεται αναφορά στα στάδια του εργασιακού εκφοβισμού. Στην συνέχεια, γίνεται εκτενής αναφορά στις υποκατηγορίες του φαινομένου και τέλος αναφέρονται οι διαστάσεις της επιθετικής συμπεριφορές που συνδέονται με τον εκφοβισμό.

3.1 Όροι, περιγραφή και ορισμός του φαινομένου

Στην ξένη βιβλιογραφία, δίνεται μεγάλη βαρύτητα, στην χρήση, την περιγραφή καθώς στον ορισμό του φαινομένου. Λόγω σημαντικών διαφορών, χρησιμοποιούνται διαφορετικές λέξεις και ορισμοί. Παρακάτω, θα αναλυθούν, οι ορισμοί καθώς και οι διαφορές μεταξύ τους, που παρατηρήθηκαν στην βιβλιογραφική ανασκόπηση.

Οι Neuman & Baron (2003), επικεντρώθηκαν στην *συχνότητα* του φαινομένου, και διαφοροποίησαν τον όρο «εκφοβισμό» από την «επιθετικότητα» στον εργασιακό χώρο. Δηλαδή, στην **επιθετικότητα** περιλαμβάνουν *μια ορισμένη δράση που γίνεται εκ προθέσεων* και με σκοπό να δημιουργηθεί βλάβη σε αντίθεση με τον **εκφοβισμό** που ένας εργαζόμενος εκτίθεται σε επιθετική ή αρνητική πράξη *επανειλημμένα* πάνω από μια ορισμένη χρονική περίοδο. Ήδη, οι μελετητές Einarsen και Raknes (1997) στον ορισμό τους είχαν τονίσει τα δύο (2) βασικά χαρακτηριστικά των περισσότερων ορισμών εκφοβισμού στον χώρο εργασίας: επαναλαμβανόμενες και εχθρικές συμπεριφορές που προορίζονται να είναι εχθρικές και / ή γίνονται αντιληπτές ως εχθρικές από τον παραλήπτη.

Στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, παρατηρείται μια μεγάλη ποικιλία, στις λέξεις και τους όρους που χρησιμοποιούνται για την περιγραφή του φαινομένου:

- Παρενόχληση (Harrasment) (Brodsky, 1976),
- Αποδομπιαίος τράγος (scapegoating) (Thylefors, 1987)
- Εργασιακός Εκφοβισμός και Ψυχολογική τρομοκρατία (mobbing/psychological terror) (Leymann, 1990)
- Τραύμα στον χώρο εργασίας (workplace trauma) (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994)

- Καταχρηστική συμπεριφορά, συναισθηματική κακοποίηση (abusive behaviour/emotional abuse) (Keashly, Trott, & MacLean, 1994; Keashly, 1998),
- Εκφοβισμός (bullying) (Adams, 1992; Rayner, 1997; Einarsen, 1996; Vartia, 1996), και
- Εργασιακό εκφοβισμός (mobbing) (Zapf, 1999).

Όμως τελικά τι ορίζεται ως εκφοβισμός; Οι περισσότερες από τις μελέτες, ορίζουν τον εκφοβισμό ως *συμπεριφορά ή πράξεις, αρνητικές, που επαναλαμβάνονται για μία παρατεταμένη χρονική περίοδο*. Επίσης, αναφέρονται σε μια *αντικειμενική ή αντιληπτή διαφορά δύναμης* μεταξύ θύτη και θύματος ενώ, σχετικά με την πρόθεση, οι περισσότεροι ορισμοί *δεν περιλαμβάνουν πρόθεση* εκ μέρους του δράστη. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρονται στα μεμονωμένα επεισόδια της εκφοβιστικής συμπεριφοράς, που μπορεί να είναι συνειδητά και να προορίζονται σε ένα άτομο, όμως ο δράστης δεν προτίθεται να προκαλέσει σοβαρή βλάβη. Ωστόσο, φαίνεται εξαιρετικά απίθανο οι δράστες να είναι εντελώς απληροφόρητοι για το τι κάνει η συμπεριφορά τους στο θύμα (Zapf & Einarsen, 2005).

Το 2002, οι Dofradottir and Høgh, ολοκληρώνοντας μια κριτική ανασκόπηση στην Δανία αλλά και μια διεθνή έρευνα για το φαινόμενο, προτείνουν τον παρακάτω ορισμό του εκφοβισμού:

“Ο εκφοβισμός πραγματοποιείται, όταν ένα ή περισσότερα άτομα, επανειλημμένα και κατά τη διάρκεια μιας παρατεταμένης περιόδου, εκτίθενται σε αρνητικές ή επιθετικές πράξεις, από ένα ή περισσότερα άτομα, και όπου ο στόχος /θύμα έχει δυσκολίες να υπερασπίζεται τον εαυτό του”.

Ο ορισμός αυτός, είναι λίγο ή πολύ, στην ίδια γραμμή με τον ορισμό που προτάθηκε σε επανεξέταση της έννοιας του εκφοβισμού (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). Όμως, το νέο στοιχείο που προστέθηκε είναι η *κλιμάκωση του φαινομένου*. Δηλαδή, ο εκφοβισμός ορίστηκε ως μια διαδικασία που κλιμακώνεται και αποκλείστηκε το γεγονός μια σύγκρουση να ονομάζεται εκφοβισμός, αν το περιστατικό είναι μεμονωμένο γεγονός ή εάν αν τα δύο εμπλεκόμενα μέρη που είναι σε σύγκρουση έχουν περίπου ίσα «δύναμη». Πιο συγκεκριμένα, ο ορισμός που σχηματίστηκε στην επανεξέταση της έννοιας, αναφέρει ότι:

“Ο εκφοβισμός (παρενόχληση, προσβολή κάποιου) είναι ένα πρόβλημα σε μερικούς χώρους εργασίας και για ορισμένους εργαζόμενους. Για να ονομαστεί κάτι ως εκφοβισμός, θα πρέπει να συμβαίνει, κατ'επανάληψη και κατά τη διάρκεια μιας

χρονικής περιόδου, επιθετική συμπεριφορά και το εκτεθειμένο άτομο να αντιμετωπίζει δυσκολίες στην υπεράσπιση τον εαυτό του / της. Δεν είναι εκφοβισμός, η συμπεριφορά, που δύο μέρη ίσης περίπου "δύναμη" έρθουν σε σύγκρουση ή το περιστατικό είναι ένα μεμονωμένο γεγονός."

Οι διαφορές των δύο φύλων, σχετικά με την έκθεση τους στο φαινόμενο του εκφοβισμού, έχει διερευνηθεί σε έναν αριθμό μελετών π.χ. e.g. (Cortina, Magley, Williams, & Longhout, 2001; Quine, 1999; Niedl, 1996; Richman et al., 1999; Keashly et al., 1994; Zapf, Einarsen, Hoel, & Vartia, 2003; Björkqvist, Österman, & Lagerspetz, 1994), αλλά μέχρι στιγμής τα αποτελέσματα είναι ασαφή.

3.2 Συμπεριφορές και κοινωνικές καταστάσεις εκφοβισμού

Έχει παρατηρηθεί ότι διαφορετικοί τύποι συμπεριφοράς ή κοινωνικές καταστάσεις, μπορούν να προκαλέσουν παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Καθώς επίσης και πολλά είδη, καταστάσεων, μπορεί να περιλαμβάνουν συμπεριφορές και εμπειρίες θυματοποίησης, μέσω του εκφοβισμού. Ο Einarsen (1999), πρώτα από όλα, κάνει μια διάκριση μεταξύ: 1) ενεργειών που σχετίζονται με την εργασία και, είτε δυσκολεύουν τα θύματα να ολοκληρώσουν την εργασία τους, είτε αφαιρούν μερικές ή όλες, τις αρμοδιότητες τους και, 2) ενεργειών που κατά κύριο λόγο σχετίζονται με άτομα. Όταν πρόκειται για προσωποκεντρικό εκφοβισμό, ο Einarsen, το διαφοροποιεί από το βασικό εκφοβισμό και τον ορίζει ως εκφοβισμό «επιθετικού» τύπου ("predatory" type).

Ο κοινωνικός αποκλεισμός, οι φήμες, η δυσφήμιση, αγνόηση των απόψεων, πειράγματα/αυθάδεια και η ανεπιθύμητη σεξουαλική προσέγγιση, είναι όλα παραδείγματα από προσωποκεντρικό εκφοβισμό.

Με βάση, εμπειρικών και θεωρητικών στοιχείων, η Zapf (1999) διευρύνει την κατηγοριοποίηση του εκφοβισμού και καταγράφει τους παρακάτω πέντε (5) τύπους:

1. Εκφοβισμός σχετικά με την εργασία (αλλαγή ή παρεμπόδιση στο να ολοκληρώσει τις αρμοδιότητες),
2. Κοινωνική απομόνωση (αποκλεισμός από την καθημερινή επικοινωνία ή από τις εκδηλώσεις),

3. Προσωπικές επιθέσεις (γελοιοποίηση, προσβλητικά σχόλια),
4. Λεκτικές απειλές (επικρίσεις, ταπείνωση μπροστά σε άλλους),
5. Διάδοση φήμης (επίθεση στην κοινωνική υπόληψη).

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι ο εργασιακός εκφοβισμός, μπορεί να εμφανιστεί σε ένα εύρος από διαφορετικές καταστάσεις, συνθήκες και με πολλά διαφορετικά είδη προελεύσεως και προαγέλους.

3.3 Τα πέντε στάδια του εργασιακού εκφοβισμού

Η κεντρική έρευνα του Leymann (1990) και Leymann & Gustafsson (1996) ανέδειξε ένα σαφή και περιγραφικό μοντέλο πέντε (5) φάσεων στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Ακολουθεί αναλυτική περιγραφή της κάθε φάσης:

1^η Φάση: Είναι η *αρχική φάση των συγκρούσεων* στην οποία είτε μια ενέργεια, ένα γεγονός, μια κατάσταση είτε μια διαφορά απόψεων (νέα ή ήδη υπάρχουσα), λειτουργεί ως κομβικό σημείο και γίνεται ο καταλύτης για τον εκφοβισμό.

2^η Φάση: Είναι η *περίοδος, κατά την οποία, το θύμα γίνεται το αντικείμενο, σε συνεχόμενες, καταχρηστικές και επιθετικές ενέργειες από τους θύτες*. Θεωρείτε, επίσης, η φάση της «στρατολόγησης». Δηλαδή, κι άλλοι εργαζόμενοι «στρατολογούνται» στις επιθετικές ενέργειες και επιταχύνεται η διαδικασία της υποτίμησης και απαξίωση του θύματος.

3^η Φάση: Αντιπροσωπεύει ένα *κρίσιμο σημείο καμπής*, στο οποίο η διοίκηση ή η διαχείριση (management) επεμβαίνουν στο φαινόμενο, συχνά ως αποτέλεσμα του αιτήματος για βοήθεια, από τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού. Μέχρι τότε, η διοίκηση ή η διαχείριση (management) μπορεί να γνωρίζει για το φαινόμενο, αλλά είτε να το αγνοεί είτε να μικραίνει την σημασία του, τροφοδοτώντας το έτσι με την παθητικοεπιθετικότητα τους. Η επέμβαση στην διαδικασία από τη διαχείριση (management) ή την διοίκηση, δεν οδηγεί συνήθως σε καλά αποτελέσματα, για τα θύματα, αλλά συνήθως έχει ως αποτέλεσμα την αποτροπή επαναθυματοποίησης τους.

4^η Φάση: Είναι μια περίοδος επαναθυματοποίησης, στην οποία διοίκηση και διαχείριση (*management*) συντάσσονται με τους θύτες, και ο εργασιακός εκφοβισμός επιταχύνεται ξανά. Η διοίκηση χρησιμοποιεί «ταμπέλες» και χαρακτηρίζει το θύμα ως: «δύσκολος», «δύσκολος να συναναστρέφεται με», «όχι ένας ομαδικός παίχτης», «ασταθής», «νταής», «κάτω από έντονο στρέψ», ή η απόλυτη επαναθυματοποίηση, ο χαρακτηρισμός ως «ψυχικά άρρωστος».

5^η Φάση: Είναι η τελική ή η φάση της απομάκρυνσης, στην οποία το θύμα, λήγει την εργασία του στον συγκεκριμένο εργασιακό χώρο, είτε μέσω παραίτησης του είτε προληπτικά μέσω απόλυσης, γιατί οι εργασιακές συνθήκες έχουν γίνει ανυπόφορες και η αποχώρηση του είναι η μόνη δυνατή επιλογή για την διατήρηση της υγείας του.

3.4 Υποκατηγορίες του εργασιακού εκφοβισμού

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι μια αρνητική κοινωνική συναλλαγή στον χώρο εργασίας, με ένα από τα βασικά του χαρακτηριστικά, ο στόχος να είναι ταπεινωμένος και θυματοποιημένος, από την έκθεση του, σε συχνές ανεπιθύμητες ενέργειες, για μεγάλο χρονικό διάστημα, από άλλα οργανωμένα μέλη (Matthiesen,, Stig Berge & Einarsen, Ståle 2010). Επομένως, ο εκφοβισμός μπορεί να συμβεί σε ένα ευρύ φάσμα, με διαφορετικές καταστάσεις και συνθήκες. Ο Πίνακας 1, παρουσιάζει εννέα υποτύπους εκφοβισμού:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1:

Υποκατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού

Αγγλικός Όρος	Ελληνικός Όρος
Dispute-related bullying	Εκφοβισμός σχετιζόμενος με διαφορές (διαμάχες).
Predatory bullying	Εκφοβισμός «αρπακτικού»
Scapegoating	Αποδομπιαίος Τράγος
Sexual harassment	Σεξουαλική παρενόχληση
Humor-oriented bullying	Εκφοβισμός μέσω/προσανατολισμένος στο χιούμορ
Work - related stalking	Παρακολούθηση σχετιζόμενη με την εργασία
Bullying of workplace newcomers	Εκφοβισμός στους νεοεισερχόμενους στον χώρο εργασίας
The judicial derelicts (secondary bullying)	Η δικαστική εγκατάλειψη (δευτερογενής εκφοβισμός)
Retaliation from whistleblowing	Αντίποινα σε ενέργειες μεταφοράς της πληροφορίας.

Ο Einarsen (1999) έχει διαφοροποιήσει τις περιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού, μεταξύ των περιπτώσεων που σχετίζονται με το περιβάλλον και τις περιπτώσεις που φαίνονται να είναι επιθετικές/ «αρπακτικές» (predatory) είδους. Στις περιπτώσεις, **«αρπακτικού» εκφοβισμού**, η συμπεριφορά του «νταή» δεν μπορεί να δικαιολογηθεί λογικά, γιατί ο στόχος δεν έχει κάνει τίποτα προσωπικό για να προκαλέσει αλλά είναι, λίγο ή πολύ, τυχαίες περιπτώσεις, που ένα άτομο, συμπεριφέρεται ως «αρπακτικό» (δηλαδή, όπως τα αρπακτικά ζώα) και επιθυμεί να δείξει την δύναμη εξουσίας ή εκμεταλλεύεται ένα τυχαίο στόχο προς συμμόρφωση. Ένα παράδειγμα, θα μπορούσε να είναι ένα άκρως επιθετικό αφεντικό.

Ο εκφοβισμός σχετιζόμενος με διαφορές/διαμάχες, έχει εξελιχθεί από μια διαπροσωπική σύγκρουση, η οποία συχνά συνεπάγεται από αντιδράσεις στον κοινωνικό έλεγχο, που αντιλαμβάνονται ως αδικία. Δύο μελέτες (Leymann, 1990a; Zapf & Gross, 2001) έχουν δείξει πως περιπτώσεις εκφοβισμού, συνήθως, πυροδοτούνται από μια σύγκρουση, σχετικά με την εργασία, όπου το κοινωνικό κλίμα ανάμεσα μεταξύ των συγκρουόμενων μερών έχει ψυχρανθεί, έπειτα κλιμακώθηκε σε μια άγρια προσωπική σύγκρουση, όπου η ολοκληρωτική καταστροφή του αντιπάλου θεωρείται ως η νόμιμη αντίδραση των εμπλεκόμενων. Σε ιδιαίτερα κλιμακωμένες συγκρούσεις και τα δυο μέρη μπορούν να αρνηθούν την ανθρώπινη αξία του αντιπάλου, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για χειραγώγηση, αντίποινα την εξάλειψη και την καταστροφή (του αντιπάλου) (van de Vliert, 1998). Αν ένας από τους δύο αποκτήσει μειονεκτική θέση, μπορεί αυτός ή αυτή, να γίνει στόχος του εκφοβισμού (Björkqvist, Österman, & Hjelt Bäck, 1994).

Σε παλιότερες έρευνες, έχει τονιστεί ότι το φαινόμενο του **«αποδομψιαίου τράγου»** είναι ένα συγκεκριμένο είδος εργασιακής παρενόχλησης, όπου το συναίσθημα της απογοήτευσης μετατοπίζεται σε ένα διαθέσιμο στόχο που φαίνεται να το «αξίζει» (Brodsky, 1976; Thylefors, 1987). Εδώ, ο στόχος μπορεί να εκφοβίζεται με το να είναι ένας εύκολος στόχος αποφόρτισης της απογοήτευσης και του στρες, λειτουργώντας ως **«αποδομψιαίος τράγος»**. Σε περιπτώσεις, όπου το άγχος και η απογοήτευση, προκαλείται από μια πηγή η οποία είναι, είτε απροσδιόριστη, ακατανόητη, σεβαστή είτε τόσο δυνατή να καταπολεμηθεί, η ομάδα μπορεί να στρέψει την εχθρότητα της προς ένα πρόσωπο που είναι λιγότερο ισχυρό από ότι οι ίδιοι είναι, χρησιμοποιώντας το άτομο ως «αποδομψιαίο τράγο», δημιουργώντας μια κατάσταση που θα υπαχθεί κάτω από την «ομπρέλα» του εκφοβισμού.

Παρά το γεγονός, ότι η *σεξουαλική παρενόχληση* είναι ένα πεδίο έρευνας από μόνη της, μπορεί να θεωρηθεί (Pryor & Fitzgerald, 2003) ως μια υποκατηγορία εργασιακού εκφοβισμού, όπου ο στόχος, σε αρκετές περιπτώσεις μια νεότερη γυναίκα εργαζόμενη εκτίθεται σε συνεχόμενες και μη επιθυμητές σεξουαλικές παρενοχλήσεις από ένα πιο ισχυρό και συχνά μεγαλύτερο συνάδελφο ή ανώτερο της. Επίσης, ο στόχος αισθάνεται αν απειλείται από τις σεξουαλικές παρενοχλήσεις. Οι παρενοχλήσεις μπορούν να συνδυαστούν με απειλές για τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησης, προκειμένου το άτομο/στόχος να εξαναγκαστεί για υποταγή, ή να της δημιουργείται ένα εχθρικό περιβάλλον για εργασία.

Ο *εκφοβισμός μέσω/προσανατολισμένος στο χιούμορ* είναι η πέμπτη (5^η) κατηγορία. Σε αρκετούς εργασιακούς χώρους, η γελιοποίηση, το πείραγμα ή το διαπροσωπικό χιούμορ, μπορεί να είναι ευρέως διαδομένο μεταξύ συναδέλφων. Οι Matthiesen και Einarsen (2002) υποστηρίζουν ότι, τα συγκεκριμένα άτομα που διαδραματίζουν το χιούμορ μεταξύ ίσων εργαζόμενων (π.χ. συνάδελφοι που εργάζονται στο ίδιο γκρουπ) μπορούν να δημιουργήσουν την εργασιακή ικανοποίηση ή την εργασιακή «φυλακή». Το χιούμορ μπορεί να είναι συμμετρικό, όταν εργαζόμενοι πειράζουν ο ένας τον άλλον. Ωστόσο, αν ένα άτομο χρησιμοποιεί το χιούμορ για να κατευθύνει κάποιο άλλο άτομο έξω από την ομάδα, το άτομο που δέχεται αυτή την συμπεριφορά μπορεί να το ορίσει ως εκφοβισμό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα αστεία ή η χιουμοριστική διάθεση, μπορεί να είναι μη ισορροπημένα ή ασύμμετρα. Η συνέπεια μπορεί να είναι ότι το άτομο που υποβάλλεται σε πειράγματα τα αντιλαμβάνεται ως επίθεση και μακροπρόθεσμα ως εκφοβισμό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα αστεία που χρησιμοποιούνται προς τον στόχο δεν στηρίζονται στον αμοιβαίο σεβασμό και σχέση.

Η *παρακολούθηση σχετιζόμενη με την εργασία* μπορεί να είναι μια άλλη μορφή εκφοβισμού, που και πάλι αφορά συμπεριφορές, που αν μελετηθούν μεμονωμένα, μπορεί να φαίνονται αβλαβής και να μην είναι ιδιαίτερα απειλητικές, για κάποιον που τις παρατηρεί, όπως η αποστολή επιστολών ή δώρων, τηλεφωνικές κλήσεις, ή να περιμένει κανείς ένα άτομο έξω από το σπίτι ή την εργασία (Purcell, Pathe, & Mullen, 2004). Η παρακολούθηση, στην οποία αναφερόμαστε, μπορεί να οριστεί ως μια πορεία συμπεριφοράς, στην οποία ένα άτομο επιβάλλει σε ένα άλλο άτομο, επαναλαμβανόμενες, ανεπιθύμητες εισβολές και επικοινωνίες, σε τέτοιο βαθμό που το θύμα φοβάται για την ασφάλεια του (Pathe & Mullen, 1997), και στην συγκεκριμένη περίπτωση κατά ενός εργαζομένου ή οργανωτικού μέλους. Τα περισσότερα επεισόδια παρακολούθησης, τα οποία καλύπτονται από τα μέσα μαζικής

ενημέρωσης, φαίνονται να γίνονται από πρώην συντρόφους που έχουν απορριφτεί, είτε μετά από διαζύγιο είτε μετά από χωρισμό, βομβαρδίζοντας ή τρομοκρατώντας την πρώην γυναίκα ή σύζυγο, με τηλεφωνικές κλήσεις, γραπτά μηνύματα στο κινητό ή emails. Ακόμα, και οι διάσημοι, τραγουδιστές της ποπ μουσικής ή ήρωες του αθλητισμού, μπορεί επίσης να εκτίθενται σε καταδίωξη, όπως οι απλοί εργαζόμενοι, λόγω της φήμης και του ρόλου τους στην εργασία τους. Στην Νορβηγία, ένας οδηγός τουριστικού λεωφορείου, ήταν για χρόνια σε καταδίωξη από μια γυναίκα τουρίστρια που είχε συναντήσει στην εργασία του. Ο οδηγός τρομοκρατούνταν από χιλιάδες γράμματα και τηλεφωνικές κλήσεις και παρακολουθούνταν μέρα και νύχτα. Τελικά, η τουρίστρια που είχε προβεί στην παρακολούθηση, φυλακίστηκε, λόγω των μεγάλων επεισοδίων εκφοβισμών, που είχε πραγματοποιήσει παρά τις προειδοποιήσεις.

Ο εκφοβισμός των νεοεισερχόμενων στον χώρο εργασίας, αποτελείται από ένα παλιό είδος του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, και είναι γνωστό εδώ και αιώνες. Παρατηρείται ιδιαίτερα στην ναυτιλία, στην στρατιωτική θητεία κ.α. (Brodsky, 1976) . Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι νεοεισερχόμενοι στον χώρο εργασίας έρχονται αντιμέτωποι με μια εκφοβιστική συμπεριφορά ως ένα είδος, «καψόνια». Αυτή η συμπεριφορά, μπορεί φυσικά να θεωρηθεί, ως μια «πολιτιστική παράδοση», όπου το νέο πρόσωπο "δοκιμάζεται". Ωστόσο, οι «ιεροτελεστίες», μπορούν να είναι τόσο έντονες ή μακράς διάρκειας, που μπορεί να πληρούν τις προϋποθέσεις, για να γίνουν αντιληπτές ως εκφοβισμός. Η βιβλιογραφία, αναφέρει μια ιστορία, ενός παλιού ναυτικού, που είχε μιλήσει για ένα νεαρό συνάδελφο του. Ο νεαρός συνάδερφος του, στο πρώτο του ταξίδι, ήρθε αντιμέτωπος με ταπεινωτική στάση και τις συχνές τελετές και δεν ήταν σε θέση να το χειριστεί ή να το υπομείνει. Η έκβαση της ιστορίας αυτής ήταν να καταλήξει σε πνιγμό.

Δικαστική εγκατάλειψη, θεωρείται όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι εκφοβίζεται, αλλά όχι από ένα συγκεκριμένο άτομο, πρόσωπο ή ομάδα. Αντί αυτού, το θύμα νιώθει τον εκφοβισμό από ένα σύστημα, δηλαδή, είτε πρόκειται για την γραφειοκρατία και διάφορες αποφάσεις του, είτε πρόκειται για το ίδιο το νομικό σύστημα. Συχνά, παρατηρούνται άτομα, που μετά από την έκθεσή τους, στον εργασιακό εκφοβισμό, παλεύουν για μια λιγότερο ελπιδοφόρα περίπτωση δικαιοσύνης ή υποστήριξης, από τον οργανισμό ή από τις αρχές, θεωρώντας ότι οι ίδιοι θα απολέσουν στόχοι επιθετικότητας και παθητικής αποσυμπίεσης, από ένα ευρύ φάσμα ανθρώπων και ρόλων που θεωρούνται ως θέσεις απόδοσης δικαιοσύνης . Αυτός ο

εκφοβισμός *δικαστικής εγκατάλειψης*, μπορεί μερικές φορές, να είναι η συνέπεια των όσων οι Einarsen, Matthiesen και Mikkelsen (1999), χαρακτηρίζουν ως «δευτερογενή εκφοβισμό».

Ο όρος «*δευτερογενής εκφοβισμός*», σημαίνει ότι ο στόχος του εκφοβισμού, αισθάνεται να αγνοείται από τον εργοδότη, από τις αρχές για την υγεία και την ασφάλεια, ή ακόμη και από το εργατικό συνδικάτο, όταν αυτός ή αυτή κάνει μια καταγγελία για εκφοβισμό. Έτσι, αν ένα άτομο αισθάνεται ότι υποβάλλεται σε εκφοβισμό στον χώρο εργασίας του, και στην συνέχεια προσπαθεί να το σταματήσει, ζητώντας βοήθεια από τις εν λόγω αρχές, ο «δευτερογενής εκφοβισμός» μπορεί να προκύψει. Έτσι, όταν οι στόχοι του «δευτεροβάθμιου εκφοβισμού», προσπαθήσουν να σταματήσουν την αδικία που αισθάνονται ή να ζητήσουν αποζημίωση, συναντούν την έλλειψη μέριμνας ή ακόμα και την παρεμπόδιση από τις αρχές που θα αναμενόταν να είναι βοηθητικές.

Το τελευταίο είδος εκφοβισμού που αναφέρεται στον Πίνακα 1 είναι πράξεις με χαρακτήρα αντίδρασης/αντίποινα σε ενέργειες μεταφοράς της πληροφορίας («κάρφωμα»). Ο Near και Miceli (1996) ορίζουν το «κάρφωμα»/μεταφορά πληροφορίας ως μια πράξη που συμβαίνει όταν ένας εργαζόμενος είναι μάρτυρας της αδικοπραγίας στο χώρο εργασίας (π.χ.: αντιδεοντολογική συμπεριφορά, διαφθορά, βία ή εκφοβισμό εναντίον άλλων ή εγκληματικές πράξεις) είτε από συνάδελφο εργαζόμενο είτε από ανώτερους (ή ομάδα εργαζομένων ή προϊστάμενων). Ο προαναφερθέντας ορισμός, περιορίζεται, και δεν αναφέρεται σε ανάρμοστες συμπεριφορές που στέφονται κατά το άτομο - παρατηρητή (cf. Bjørkelo, Einarsen & Matthiesen, 2010). Ο πληροφοριοδότης προσπαθεί να σταματήσει το αδικοπραγία, ενημερώνοντας κάποιον που θα αναμενόταν να την σταματήσει. Δηλαδή, ο καταγγέλλων μπορεί να εκφράσει την ανησυχία του στο εσωτερικό (π.χ. σε έναν ανώτερο εντός της εταιρείας), αλλά μπορεί επίσης να το κάνει εκτός της δομής (π.χ. καταγγελία στις αρμόδιες αρχές ή να αποκαλύψει την υπόθεση σε σχετικές οργανώσεις, ενημερώνοντας τα μέσα μαζικής ενημέρωσης)

Μερικές φορές, η καταγγελία / μεταφορά πληροφορίας, οδηγεί σε μια διαδικασία θυματοποίησης, του ατόμου που προβαίνει σε αυτή την ενέργεια, όπου ο οργανισμός ή τα μέλη τους, «*πυροβολούν τον αγγελιοφόρο*» ως αντίποινα στην πράξη του. Η καταγγελία / μεταφορά πληροφορίας, ήταν ο δεύτερος πιο συχνός λόγος, που δόθηκε ως απάντηση εργασιακού εκφοβισμού, σε μια νορβηγική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε μια ομάδα στόχου που είχε δεχθεί εκφοβισμό, στην ερώτηση γιατί είχαν γίνει στόχος εκφοβισμού. Μια κλασική μορφή τιμωρίας ή επιβολής κυρώσεων από την καταγγελία / μεταφορά

πληροφορίας, είναι ο «εξοστρακισμός», δηλαδή, να απομονώνουν το άτομο από τους συναδέλφους του ή από τα εργασιακά του καθήκοντα (Miethe, 1999). Πολλοί καταγγελλείς έχουν απλά απολυθεί από την εργασία τους ή η σύμβαση τους δεν ανανεώθηκε. Παρατηρείται, επίσης, να διαδίδονται φήμες για τους «άπιστους» εργαζόμενους και σε άλλες επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα, να δυσκολεύεται το άτομο να βρει εργασία (Miceli & Near, 2005).

3.5 Διαστάσεις της επιθετικότητας σχετιζόμενη με τον εργασιακό εκφοβισμό

Ο εκφοβισμός μπορεί να θεωρηθεί ως ένα υποσύνολο του γενικότερου όρου: «επιθετικότητα στον χώρο εργασίας». Σύμφωνα με τον Buss (1961), η επιθετική συμπεριφορά θα μπορούσε να περιλαμβάνει τρεις υποκατηγορίες: σωματική – λεκτική, παθητική – επιθετική και άμεση – έμμεση. Αυτές οι διαστάσεις μπορούν να χωριστούν σε 8 υπότυπους συμπεριφοράς όπως περιγράφεται από τους Keashly και Jagatic (2003a). Ο πίνακας 2 αποτελεί μια επισκόπηση αυτών των τύπων συμπεριφοράς που μπορεί ο εκφοβισμός να πάρει μορφή. Επίσης, ο πίνακας 2, δείχνει την πιο πιθανή κατηγοριοποίηση του εκφοβισμού, η οποία αναφέρεται στον πίνακα 1. Ο εκφοβισμός που κατευθύνεται σε άτομο με «αρπακτικό» τρόπο είναι αρκετά συχνά λεκτικός, επιθετικός και άμεσος. Οι πληροφοριοδότες, που αντιμετωπίζουν αντίποινα, για παράδειγμα, συνήθως έρχονται αντιμέτωποι με την «σιωπηλή διαδικασία» ή τον κοινωνικό αποκλεισμό από τις εργασιακές ομάδες (ως είδος επίθεσης μπορεί να θεωρηθεί ως λεκτική, παθητική και άμεση βάση Miethe [1999]). Επίσης, το περιεχόμενο της κάθε επίθεσης μπορεί, φυσικά, να διαφέρει ανάλογα την περίπτωση του εκφοβισμού. Έτσι, λοιπόν, μπορεί να παρατηρηθούν διαφορές σε συγκεκριμένες περιπτώσεις που μελετούνται από την προτεινόμενη κατηγοριοποίηση του Buss.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2:

Εννοιολογική αναφορά στους διάφορους τύπους εργασιακού εκφοβισμού σε σχέση με τις τρεις διαστάσεις της επίθεσης

Επιθετικό - Παθητικό	Άμεσο - Έμμεσο	Παραδείγματα από αρνητικές ενέργειες	Τύποι εργασιακού εκφοβισμού βάση του πίνακα 1, που εμφανίζονται κατά πάσα πιθανότητα, βάση τον Buss, με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά
Επιθετικό	Άμεσο	Προσβλητικά αστεία, γελοιοποίηση, έκθεση σε προσωπικές επιθέσεις και λεκτικές απειλές.	Προσωποκεντρικός εκφοβισμός «αρπακτικού», Σεξουαλική παρενόχληση, Εκφοβισμός μέσω/προσανατολισμένος στο χιούμορ
Επιθετικό	Έμμεσο	Άδικη μεταχείριση, επίκεντρο σε ψευδείς κατηγορίες, διάδοση φήμες.	Προσωποκεντρικός Εκφοβισμός σχετιζόμενος με διαφορές (διαμάχες).
Παθητικό	Άμεσο	Εξοστρακισμό, συμμετέχοντας σιωπηλά στην διαδικασία, αγνοώντας την συνεργασία	Αντίποινα σε ενέργειες μεταφοράς της πληροφορίας.
Παθητικό	Έμμεσο	Δίνεται ελάχιστη ή καθόλου ανατροφοδότηση, σκόπιμος αποκλεισμός, κοινωνική απομόνωση	Εκφοβισμός σχετιζόμενος με την εργασία.
Επιθετικό	Άμεσο	Σεξουαλική παρενόχληση με άμεση επαφή, χτυπήματα, χαστούκια, σωματική επίθεση	Παρακολούθηση σχετιζόμενη με την εργασία, Εκφοβισμός στους νεοεισερχόμενους στον χώρο εργασίας, σεξουαλική παρενόχληση

Επιθετικό	Έμμεσο	Σκόπιμη ανάθεση υπερβολικής εργασίας, καταστροφή ιδιοκτησίας, αφαίρεση ουσιαστικής εργασίας.	Εκφοβισμός σχετιζόμενος με την εργασία, νομική εγκατάλειψη, καταγγελίες.
Παθητικό	Έμμεσο		Εκφοβισμός σχετιζόμενος με την εργασία

Παρά το γεγονός, ότι ο εκφοβισμός μπορεί να πάρει διάφορες μορφές και σχήματα, παρατηρείται ότι οι συμπεριφορές που εμπλέκονται, φαίνεται να έχουν κυρίως ένα λεκτικό χαρακτήρα και όχι σπάνια περιλαμβάνουν και σωματική βία (Keashly, 1998). Ωστόσο, η σεξουαλική παρενόχληση, η καταδίωξη και η ιεροτελεστία, μπορεί να είναι σωματική. Αρκετές μελέτες, έχουν τεκμηριώσει ότι μεταξύ των ενηλίκων, η πιο κοινή επιθετική συμπεριφορά, είναι λεκτική, έμμεση και επιθετική (Keashly & Jagatic, 2003a; Neuman & Baron, 1997). Στα ευρήματα, βρέθηκε μια μελέτη, που είχε γίνει στην Νορβηγία και συγκεκριμένα σε 138 θύματα εκφοβισμού, όπου τους ζητήθηκε οι ίδιοι να προσδιορίσουν τα τρία βασικά, είδη εκφοβισμού, με βάση πώς τα ίδια τα άτομα θεωρούν ότι εκφοβίστηκαν. Οι απαντήσεις που δόθηκαν ήταν: α) να κατηγορηθούν για την κακή απόδοση στην εργασία, β) να πληγωθεί από τα πειράγματα, αστεία και την γελοιοποίηση και γ) να υποφέρουν από τον κοινωνικό και οργανωτικό αποκλεισμό (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Χαρακτηριστικά εργαζομένων

Μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, γίνεται αντιληπτό ότι οι ερευνητές αναγνωρίζουν την ύπαρξη του φαινομένου. Όμως, αυτό που είναι προς διερεύνηση, είναι ως προς ποια είναι τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την εμφάνιση του. Το Κεφάλαιο 4, επικεντρώνεται στο άτομο, και μέσω τις βιβλιογραφικής ανασκόπησης, εξετάζει το άτομο, ως εργαζόμενο, αναλύοντας τα ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά, σε συνδυασμό με τον παράγοντα της αλληλεπίδρασης αλλά και την ψυχοπαθολογία του εκφοβιστή. Τέλος, μελετάει αν το φύλο επηρεάζει το φαινόμενο και αν έχει κάποια συσχέτιση.

4.1 Χαρακτηριστικά εργαζόμενου σχετιζόμενα με τον εκφοβισμό.

Η διαφορετικότητα του κάθε ανθρώπου τον κάνει να είναι μοναδικός. Παρά τις όποιες διαφορές όμως, αποτελεί γεγονός ότι οποιοσδήποτε εργαζόμενος, σε οποιαδήποτε επιχείρηση μπορεί να βιώσει εργασιακό εκφοβισμό.

Στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, προκύπτει ότι ορισμένα άτομα έχουν κάποια καθοριστικά χαρακτηριστικά που αυξάνουν την ατομική τους ευαισθησία στον συγκεκριμένο ψυχοκοινωνικό κίνδυνο.

Αυτά τα άτομα, σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του Hirigoyen (2002), συνήθως, είναι τα άτομα που είτε *δεν έχουν τα τοπικά χαρακτηριστικά της ομάδας*, είτε *είναι πολύ ικανά*, είτε *αντιστέκονται στην χειραγώγηση*. Αλλά και άτομα που δεν έχουν καλές συμμαχίες ή είναι *προστατευμένοι υπάλληλοι* έχουν πιθανότητα εκφοβισμού. Τέλος, άτομα που περνούν μια *δύσκολη φάση* ή είναι *πολύ ευσυνείδητα* μπορεί να βιώσουν αρνητικές ενέργειες στον χώρο της εργασίας.

Σχετικά με τα κοινωνικά χαρακτηριστικά, το *φύλο* είναι ένας σημαντικός παράγοντας που θα αναλυθεί αναλυτικά σε παρακάτω υπό – κεφάλαιο («Διαφορές φύλου στην έκθεση βίας»). Επίσης, στα κοινωνικά χαρακτηριστικά ανήκει η *φυλή* και η *θρησκεία*. Η πραγματική διάσταση της φυλετικής παρενόχλησης δεν είναι ακριβώς γνωστή. Ωστόσο, σε έρευνα του Βρετανικού Υπουργείου Υγείας για την φυλετική παρενόχληση, το ποσοστό 46,2% των ερωτηθέντων είχε πέσει θύμα ρατσιστικής παρενόχλησης σε χρονικό διάστημα ενός έτους, ενώ ποσοστό 37,9% ήταν αυτόπτης μάρτυρας (Martino V.D., Hoel H., Cooper C.L, 2003) .

Η *ηλικία* του εργαζομένου αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό για την άσκηση ψυχολογικής βίας. Σύμφωνα με την γνωμοδότηση της γαλλικής οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής

(ΟΚΕ) το 2001, παρουσίασε ένα τυπικό πορτρέτο παρενοχλημένου εργαζομένου. Αφορούσε άτομα άνω των 40 ετών που βρίσκονται στην τελευταία φάση της σταδιοδρομίας τους. Οι εργαζόμενοι αυτοί παρενοχλούνται είτε με σκοπό την απομάκρυνση τους με λιγότερο κόστος, είτε για λόγους ανταγωνισμού και ιεραρχίας από συναδέλφους. Από την άλλη πλευρά, οι νεότεροι εργαζόμενοι, και συνήθως νεοπροσληφθέντες, με περισσότερα επαγγελματικά προσόντα παρενοχλούνται από παλιότερους συναδέλφους, είτε στα πλαίσια της εκπαίδευσης τους είτε λόγω επαγγελματικού ανταγωνισμού (Διαμαντοπούλου, 2006).

Η **οικογενειακή κατάσταση**, ενός ατόμου, μπορεί να αποτελέσει παράγοντα άγχους και εκφοβισμού. Οι οικογενειακές ευθύνες αυξάνουν κάθετα τα επίπεδα του εργασιακού άγχους. Σύμφωνα με έρευνα στις Η.Π.Α το 50% των εργαζομένων χωρισμένων μητέρων έφθασαν στα όρια εργασιακής εξάντλησης (burn out), σε σύγκριση με ποσοστό 31% εργαζομένων μη χωρισμένων μητέρων (North-western National Life Insurance).

Σχετικά με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, η **φιλοσοφία και το κλίμα της επιχείρησης** έχει αποδειχθεί ότι βοηθάει ή δυσκολεύει την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Πολλές επιχειρήσεις, στο όνομα της αποδοτικότητας, υποκινούν τον ανταγωνισμό μεταξύ των υπαλλήλων, με αποτέλεσμα την δημιουργία «τοξικών» καταστάσεων όπου η παρενόχληση αποτελεί καθημερινή πρακτική (Διαμαντοπούλου, 2006). Στους οργανωσιακούς παράγοντες, ανήκουν και τα **θέματα οργάνωσης**, όπως η ηγεσία και το στυλ διοίκησης. Σύμφωνα με έρευνες οι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα παρενόχλησης υπάγονται ως επί το πλείστον σε επιχειρήσεις με αυταρχικό σύστημα διοίκησης.

Τέλος, ο συνδυασμός **της αύξησης της βίας**, με τις **διακυμάνσεις της οικονομίας** και την **εργασιακή ανασφάλεια**, συμβάλλουν στην δημιουργία κλίματος ψυχολογικής βίας στον χώρο και δυσκολεύουν την οποιαδήποτε αναφορά στους υπευθύνους ή την καταγγελία του φαινομένου.

4.2. Ο παράγοντας της αλληλεπίδρασης

Η επόμενη ενότητα, θα αναλύσει τους παράγοντες του φαινομένου και θα επικεντρωθεί σε συγκεκριμένες μεταβλητές γιατί ο εκφοβισμός, χαρακτηρίζεται ως πολυπαραγοντικός και περιλαμβάνει μια σειρά από παράγοντες, που βρίσκονται σε πολλά επίπεδα, ανάλογα με το αν έχουμε επικεντρωθεί στη συμπεριφορά του δράστη ή των αντιλήψεων ή στις αντιδράσεις και απαντήσεις του στόχου (see also Einarsen 1999, 2000β; Hoel and Cooper, 2001α Zapf, 1996b).

Ποιοι όμως παράγοντες θα μπορούσαν να θεωρηθούν γενεσιουργοί για τα συναισθήματα και τις διαθέσεις στο εργασιακό πλαίσιο; Κάποια από τα στοιχεία που οδηγούν στην παραγωγή συναισθημάτων και διαθέσεων στην εργασία είναι τα ακόλουθα:

- **Εξωγενείς στην εργασία παράγοντες:** πιθανά κάποια από τα συναισθήματα που οι άνθρωποι βιώνουν στην εργασία τους να παράγονται κάπου αλλού π.χ. τα οικογενειακά προβλήματα ή οι δυσκολίες επιδρούν στο πως κάποιος αισθάνεται στο εργασιακό του περιβάλλον ή αντίστροφα η ομαλή και ευχάριστη οικογενειακή ή διαπροσωπική ζωή καθρεφτίζεται και αυτή με τη σειρά της στην εργασία.
- **Ενδογενείς στην εργασία παράγοντες:** παραδείγματα αυτών των κατηγοριών περιλαμβάνουν τα στρεσογόνα ή ευχάριστα γεγονότα, την ηγεσία και τους ηγέτες, χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας, τα φυσικά εργασιακά περιβάλλοντα, με την έννοια των συνθηκών εργασίας, τις οργανωσιακές αμοιβές και τις τιμωρίες κ.α. (Brief, A., & Weiss, H., 2002).

Σε **ατομικό επίπεδο**, η *προσωπικότητα* τόσο του δράστη όσο και του θύματος, μπορεί να εμπλέκεται ως η αιτία τόσο της εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όσο και των αντιλήψεων του θύμα εκφοβισμού. *Ατομικοί παράγοντες*, μπορεί, επίσης, να συμβάλουν στην πιθανή έλλειψη στρατηγικών αντιμετώπισης, από την πλευρά του θύματος, καθώς και σε άλλες συναισθηματικές ή/και συμπεριφορικές αντιδράσεις στην «αντιληπτή θεραπεία» (perceived treatment) του φαινομένου.

Σε **δυναμικό επίπεδο**, το ενδιαφέρον εστιάζεται στη *σχέση* και στην *αλληλεπίδραση* μεταξύ του φερομένου ως δράστη και το φερόμενο ως θύμα. Δεδομένου της *δυναμικής* και των δυο εμπλεκόμενων μερών, για την καλύτερη κατανόηση της έννοιας του εκφοβισμού στους χώρους εργασίας, είναι κεντρικής σημασίας να τονιστεί η *δυναμική προοπτική*. Σύμφωνα με

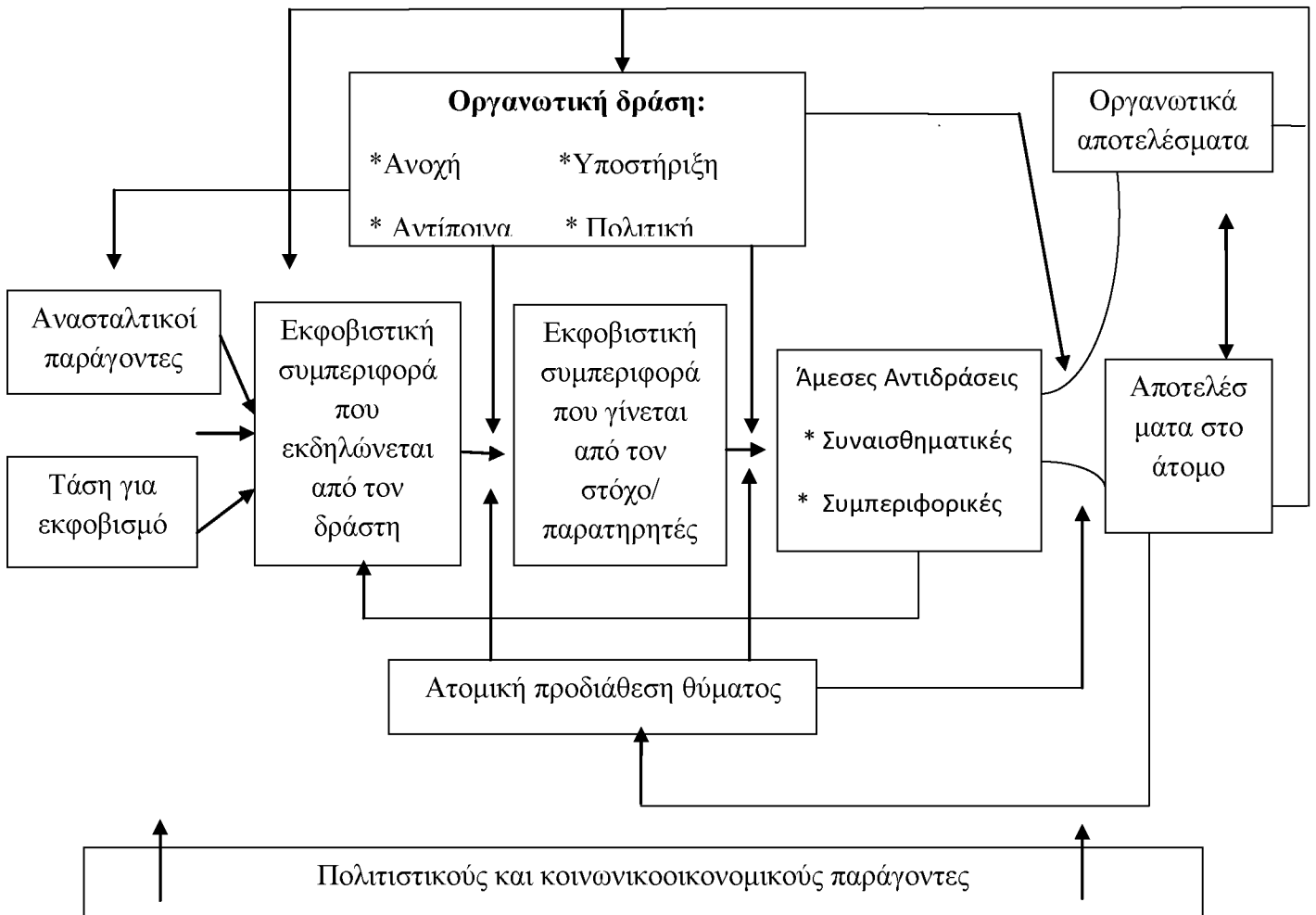
Brodsky (1976), πολλές περιπτώσεις εκφοβισμού προκαλούνται από ένα απλοϊκό πείραγμα που συναντά μια ομάδα με μειωμένη αίσθηση του χιούμορ. Επίσης, στο να επικεντρωθούμε σε μια πιθανή σύγκρουση ή αναντιστοιχία προσωπικοτήτων και δυναμικής μπορεί να είναι, ίσης σημασίας, με το επικεντρωθούμε στην παθολογική και αποκλίνουσα προσωπικότητα του θύτη ή του θύματος. Ακόμα, στο πλαίσιο της δυαδικής σχέσης, μπορούμε να επικεντρωθούμε στην δυναμική της κλιμάκωσης των συγκρούσεων, και στην δυναμική της συναλλαγής, μεταξύ του δράστη και του θύματος, κατά τη διάρκεια της σύγκρουσης (Glasl, 1994q Zapf and Gross, 2001).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, και ιδιαίτερα εκείνων που αφορούν διενέξεις, το θύμα δεν είναι ένα εντελώς παθητικός αποδέκτης των αρνητικών πράξεων και συμπεριφορών (Hoel and Cooper, 2001). Οι απαντήσεις του θύματος είναι πιθανό να επηρεάζουν τις περαιτέρω αντιδράσεις του δράστη. Οι Zapf και Gross (2001), παρατήρησαν ότι τα θύματα που αντιμετώπισαν με επιτυχία τον εκφοβισμό, αμύνθηκαν λιγότερο συχνά με παρόμοια μέσα και απέφυγαν περαιτέρω κλιμάκωση της σύγκρουσης.

Η έκθεση σε εκφοβισμό, έχει συνδεθεί, με μεμονωμένους παράγοντες, όπως μια ευαίσθητη προσωπικότητα (βλ. Πλαίσια D και F στο Σχήμα 1). Μια μελέτη 221 μελών/θυμάτων από δύο οργανώσεις, εξωτερικού, που ασχολούνται με το φαινόμενο, ασχολήθηκε με την συνάφεια της προσωπικότητας αποδέκτη εργασιακού εκφοβισμού (Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2008). Διαπιστώθηκε, λοιπόν, ότι η αίσθηση της συνοχής, ένας παράγοντας προσωπικότητας που αντανακλά πόσο το άτομο νιώθει συνδεδεμένος και με νόημα, καθώς και πως αντιλαμβάνεται γενικά τον κόσμο και ειδικότερα την κατάσταση της ζωής του, προσφέρει προστατευτικά οφέλη στα άτομα που εκτίθενται σε χαμηλά επίπεδα εκφοβισμού. Ωστόσο, όταν η έκθεση εκφοβισμού είχε τελειώσει, μια μεγάλη αίσθηση της συνοχής, είχε πληγεί με επακόλουθα ψυχικά προβλήματα. Οι Coyne, Seigne και Randall (2000) αποκάλυψαν ότι οι αποδέκτες φαίνεται να είναι πολύ ευσυνείδητοι, πιο παραδοσιακοί, δύσκαμπτοι και ηθικοί από τους μη αποδέκτες. Τέτοιες ιδιότητες μπορεί να συγκρουστούν με τους κανόνες των ομάδων (Zapf & Einarsen, 2003), προκαλώντας απογοήτευση μεταξύ των συναδέλφων που μπορεί να ανταποκριθούν με επιθετική συμπεριφορά.

ΣΧΗΜΑ 1:

Ένα ολοκληρωμένο, πολύπλευρο μοντέλο εκφοβισμού



Το μοντέλο μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την καθοδήγηση και τη διάρθρωση μελλοντικών προγραμμάτων οργανωτικής δράσης. Αυτό το μοντέλο εντοπίζει ένα άλλο επίπεδο εξήγησης, το κοινωνικό επίπεδο, που αποτελείται από εθνικούς νόμους και κοινωνικό - οικονομικούς παράγοντες

4.3 Η ψυχοπαθολογία του εκφοβιστή

Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να μετατρέψει ακόμα και μια ιδανική δουλειά σε κάτι τρομακτικό. Είτε πρόκειται για κάποιον συνάδελφο είτε για τον εργοδότη, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας μπορεί να κάνει ένα άτομο να φτάνει συνεχώς στα όριά του και να νιώθει φοβισμένος και αβοήθητος. Τα άτομα που ασκούν εκφοβισμό γενικά είναι άτομα που εκφοβίζουν ή ελέγχουν τους άλλους προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους.

Το άρθρο: «The psychology of a workplace bully» (Guardian, 2017) επικεντρώνεται στο αίσθημα της ντροπής που αισθάνονται οι εκφοβιστές και θεωρεί ότι εσφαλμένα θεωρούμε ότι τα άτομα αυτά έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, αφού στην πραγματικότητα η συμπεριφορά τους είναι μια αντίδραση εσωτερικευμένης ντροπής. Παρά το γεγονός ότι ορισμένοι άνθρωποι που νιώθουν ντροπή όντως έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, οι εκφοβιστές συνήθως διαθέτουν υψηλή αυτοεκτίμηση και αλαζονεία. Αναφέρει ότι οι εκφοβιστές, επιτίθενται στους άλλους προκειμένου να απαλλαγούν από την ντροπή – γεγονός που τους επιτρέπει να εξακολουθούν να αγνοούν τα συναισθήματά τους. Επίσης, ανατρέπει στην παιδική ηλικία και καταγράφει, ότι οι άνθρωποι διαμορφώνουμε διαφορετικούς τρόπους αντίδρασης, στο συναίσθημα της ντροπής, που καθώς ενηλικιώνόμαστε, αυτές οι αντιδράσεις μετατρέπονται σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μας. Οι πιο συνηθισμένες χωρίζονται σε 4 κατηγορίες:

1. Επίθεση στους άλλους,
2. Στροφή ενάντια στον εαυτό τους,
3. Αποφυγή και
4. Απόσυρση.

Για παράδειγμα, όταν οι εκφοβιστές νιώθουν ντροπή και υπάρχει η πιθανότητα να φανούν ανεπαρκείς στη δουλειά τους – επιτίθενται στους άλλους. Σε ακραίες περιπτώσεις, γίνονται ναρκισσιστές και προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τη βαθιά εσωτερικευμένη ντροπή που νιώθουν επιτιθέμενοι συνεχώς στους άλλους.

Η Παπαλεξανδρή Ν. και η Γαλανάκη Ε. (2011) στην έρευνα που πραγματοποίησαν σε 1.840 μεσαία στελέχη μεσαίων ελληνικών επιχειρήσεων χαρακτηρίζουν τους εκφοβιστές ως «εργασιακούς δυνάστες» και τους κατατάσσουν σε 3 μεγάλες κατηγορίες:

- ❖ **«Χρόνιοι δυνάστες»:** Άτομα ανασφαλή με υψηλά επίπεδα ναρκισσισμού και έμφυτη αντιπάθεια προς τους γύρω τους. Σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα παρόμοια άτομα τείνουν να επιβραβεύονται και να προάγονται.
- ❖ **«Ευκαιριακοί δυνάστες»:** Άτομα που δείχνουν τον «κακό» εαυτό τους όταν αυτό μπορεί να τους φανεί χρήσιμο για να ανέβουν ιεραρχικά είτε για να εξουδετερώσουν τον αντίπαλο. Μπορεί να πρόκειται για άτομα ευφυή με υψηλές κοινωνικές ικανότητες που, κατά περίπτωση, δείχνουν ακόμη και μεγάλη καλοσύνη, αν αυτό είναι προς το συμφέρον τους. Αυτή είναι η πολυπληθέστερη κατηγορία και η πλέον δύσκολη να αντιμετωπισθεί.

- ❖ **«Παροδικοί δυνάστες»:** Άτομα αδέξια και κοινωνικά ανίκανα που πληγώνουν τους γύρω τους από έλλειψη ευαισθησίας, συχνά χωρίς να συνειδητοποιούν τη βλάβη που προξενούν. Αποτελούν την μικρότερη κατηγορία.

Σύμφωνα με τον Dr Παπαγεωργίου, Ψυχίατρο – Νευρολόγο, οι τύποι προσωπικότητας που σχετίζονται με την έκφραση τέτοιου είδους συμπεριφοράς είναι:

- Η αντικοινωνική διαταραχή της προσωπικότητας, με κύρια χαρακτηριστικά, τη συναισθηματική ψυχρότητα, αδιαφορία για τις ανάγκες των άλλων, μειωμένο εσωτερικό λογοκριτή, έλλειψη αυτοκριτικής κ.α.
- Η ναρκισσιστική διαταραχή της προσωπικότητας, με κύρια χαρακτηριστικά, την υπερβολική αξιολόγηση του εαυτού του, με αδυναμία αποδοχής της κριτικής στην οποία αντιδρά με αδιαφορία ή έντονο θυμό.
- Η θεατρική διαταραχή της προσωπικότητας, με ιδιαίτερο χαρακτηριστικό την θεατρinίστικη συμπεριφορά, προσαρμοσμένη στις αντίστοιχες περιστάσεις με άξονα αναφοράς, πάντα, την εξυπηρέτηση των δικών του αναγκών.
- Η ψυχαναγκαστική διαταραχή της προσωπικότητας, με κύρια χαρακτηριστικά την υπερβολική τυπικότητα, τη λεπτομερειακή ανάλυση των καταστάσεων, άκαμπτο τρόπο σκέψης κ.α,

Χωρίς βέβαια να αποκλείονται άλλες διαταραχές της προσωπικότητας με διάφορα σύνολα ψυχοπαθητικών στοιχείων.

Τέλος, θα είχε ενδιαφέρον στο μέλλον να μελετηθεί, αν υπάρχει σύνδεση και συνέχιση, επιθετικής συμπεριφοράς στο σχολικό και εργασιακό πλαίσιο γιατί: *«Οι ενήλικες στον χώρο εργασίας τους είναι τόσο ευάλωτοι όσο τα παιδιά στην παιδική χαρά, αν παρασυρθούν από τον εκφοβισμό και πιστέψουν ότι υποφέρουν από χαμηλή αυτοεκτίμηση»*. (Guardian, 2011)

4.4 Διαφορές φύλου στην έκθεση βίας

Όλα αυτά τα χρόνια, οι γυναίκες εκτίθενται περισσότερο στη βία, από ό, τι οι άνδρες, και αυτό συμβαδίζει με μελέτες βίας, που σχετίζεται με την εργασία (Chappell et al., 2000). Ωστόσο, μερικές προηγούμενες μελέτες, έχουν δείξει ότι οι άνδρες στον τομέα της υγείας / ψυχιατρικής φροντίδας (Arnetz et al., 2000; Carmel & Hunter, 1993) έχουν σχετικά υψηλότερο κίνδυνο να υποστούν βία από ότι οι γυναίκες. Σε μια μελέτη, σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των φύλων, όσον αφορά την έκθεση σε βία στην εργασία, διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες ήταν σχετικά περισσότερο εκτεθειμένοι στη βία σε επαγγέλματα που κυριαρχούν οι γυναίκες, όπως για παράδειγμα η υγειονομική περίθαλψη και η κοινωνική εργασία, ενώ οι

γυναίκες ήταν σχετικά πιο εκτεθειμένες στα «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα οι μεταφορές και ο χρηματοπιστωτικός τομέας (Høgh et al., 1999). Μια εξήγηση για αυτές τις διαφορές, ανάμεσα στα φύλα, μπορεί να είναι ότι στην ψυχιατρική περίθαλψη, η βία συχνά λαμβάνει χώρα, όταν το προσωπικό πρέπει να χρησιμοποιήσει δύναμη ή να περιορίσει τον ασθενή (Björkly, 1999) καθώς επίσης και σε ορισμένα πλαίσια, όπως σε κλινικές καταστάσεις, υπάρχει η πεποίθηση ότι το προσωπικό, θα πρέπει να είναι περισσότερο αντρικό από ότι γυναικείο, λόγω κινδύνου βίας (Carmel et al., 1993). Στον χρηματοπιστωτικό τομέα, οι γυναίκες χειρίζονται συχνά τη μεταφορά χρημάτων με τους πελάτες, και έτσι είναι πιο εκτεθειμένες σε καταστάσεις βίας. Μια ακόμα εξήγηση, για μερικές από τις διαφορές φύλου στην έκθεση βίας, μπορεί επίσης να είναι το γεγονός ότι υπάρχει μια τάση για στις τηλεφωνικές και ερωτηματολογιακές έρευνες, να απαντούν περισσότερο γυναίκες από ότι άνδρες (Siemiatycki, Campbell, Richardson, & Aubert, 1984).

Στην έρευνα: «Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response» (2006) δεν διαπιστώθηκε καμία διαφορά μεταξύ των φύλων, αλλά φαίνεται να υπάρχουν διαφορές, σχετικά με την έκθεση τους σε δυσάρεστα πειράγματα, όπου οι γυναίκες ανέφεραν μεγαλύτερη έκθεση από ότι οι άνδρες. Σε πολλές προηγούμενες μελέτες, σχετικά με τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στην εργασία αναφέρεται ότι οι γυναίκες καταγγέλλουν περισσότερο τον εκφοβισμό από τους άνδρες (Di Martino et al., 2003), όμως, αυτά τα αποτελέσματα δεν είναι πάντα που σχετίζονται με τον αριθμό των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών στις έρευνες (Zapf et al., 2003).

Οι διαφορές, μεταξύ των φύλων, στην έκθεση τους στον εργασιακό εκφοβισμό έχουν διερευνηθεί σε αρκετές μελέτες, (Cortina, Magley, Williams, & Longhout, 2001; Quine, 1999; Niedl, 1996; Richman et al., 1999; Keashly et al., 1994; Zapf, Einarsen, Hoel, & Vartia, 2003; Björkqvist, Österman, & Lagerspetz, 1994), αλλά μέχρι στιγμής τα αποτελέσματα είναι ασαφή.

Οι υποθέσεις και οι εξηγήσεις, αρκετές, αλλά σίγουρα υπάρχει ερευνητικό ενδιαφέρον για το μέλλον, να διερευνηθούν οι διαφορές, μεταξύ των φύλων στην έκθεση τους σε επιθετικές συμπεριφορές, σε επαγγέλματα που μπορεί να χαρακτηρίζονται, είτε ως «γυναικοκρατούμενα» είτε ως «ανδροκρατούμενα».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Κίνδυνοι στην Εργασία

Ο εργασιακός εκφοβισμός ανήκει στους ψυχοκοινωνικούς επαγγελματικούς κινδύνους. Όμως δεν είναι ο μόνος, υπάρχει ένας μεγάλος «κατάλογος» καταγραφής φαινομένων και αρνητικών συναισθημάτων που δημιουργούνται από και στον χώρο εργασίας. Στο Κεφάλαιο 5, παρουσιάζονται οι Ψυχοκοινωνικοί Επαγγελματικοί Κίνδυνοι καθώς και το Κοινωνικό – Οικονομικό κόστος που προκαλούν. Γίνεται αναφορά στις επιπτώσεις του Εργασιακού Εκφοβισμού και τέλος, προτείνονται τρόποι διαχείρισης των Ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

5.1 Ψυχοκοινωνικοί Επαγγελματικοί Κίνδυνοι

Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργαζομένων (1986), οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι προκύπτουν από τις σχέσεις αλληλεπίδρασης μεταξύ: αφ' ενός του αντικειμένου της οργάνωσης και της διοικητικής πρακτικής της εργασίας σε δεδομένο εργασιακό περιβάλλον και αφ' ετέρου των ικανοτήτων και των αναγκών των εργαζομένων. Αυτές οι σχέσεις αλληλεπίδρασης δύναται να επηρεάσουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων μέσω της προσωπικής τους αντίληψης αλλά και μέσω της φυσικής τους έκθεσης σε αυτές.

Η Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (2012) αναγνώρισε ότι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που οφείλονται στην εργασία αποτελούν μία από τις σημαντικότερες σύγχρονες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια και συσχετίζονται με προβλήματα στον χώρο εργασίας, όπως το εργασιακό άγχος η βία, οι παρενοχλήσεις και ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας .

Έτσι, η Επιτροπή (Senior Labour Inspectors - SLIC), μετά την αναγνώριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που οφείλονται στην εργασία, οδηγήθηκε στην πραγματοποίηση εκστρατείας για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Για τον σκοπό της, δημιουργήθηκε μία ομάδα εργασίας με εκπροσώπους 12 κρατών μελών, με επικεφαλής τη Σουηδία, η οποία το 2011 σχεδίασε την εκστρατεία. Το κύριο καθήκον της ομάδας εργασίας ήταν η ανάπτυξη ενός συνόλου εργαλείων για την επιθεώρηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, το οποίο θα χρησιμοποιηθεί τόσο κατά τη διάρκεια της εργασίας όσο και μετά. Ο στόχος ήταν η ανάπτυξη εργαλείων για την κάλυψη των αναγκών όλων των κρατών μελών και το πεδίο της εκστρατείας είναι: εκτιμήσεις ψυχοκοινωνικού κινδύνου.

Προκειμένου να διευκολυνθούν οι επιθεωρήσεις, διατέθηκε σε όλες τις γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) προπαρασκευαστικά έγγραφα, ένα φυλλάδιο της εκστρατείας, ένας οδηγός για τους επιθεωρητές και πολλά εργαλεία (σύνολα εργαλείων).

Παρότι τα νομικά συστήματα διαφέρουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, οι ελάχιστες οδηγίες παρέχουν την κοινή νομική βάση για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων. Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (Η Οδηγία Πλαίσιο) έχει μεταφερθεί στην εσωτερική νομοθεσία όλων των κρατών μελών της ΕΕ. Το άρθρο 5 της Οδηγίας Πλαίσιο δηλώνει ότι: **«Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας»**.

Δηλώνοντας ότι η παρενόχληση και η βία στην εργασία είναι απαράδεκτες, το 2007 οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ολοκλήρωσαν τη Συμφωνία Πλαίσιο για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία. Η Συμφωνία περιέχει μία περιγραφή της παρενόχλησης και της βίας και τρόπους για την αποτροπή, τον εντοπισμό και τη διαχείριση αυτών των προβλημάτων. Με στόχο να εξασφαλίσουν ότι κάθε χώρος εργασίας έχει μία πολιτική προσανατολισμένη στο αποτέλεσμα, η οποία αντιμετωπίζει το πρόβλημα της βίας από τρίτους, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν για τις Πολυτομεακές Οδηγίες για την Αντιμετώπιση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία από Τρίτους. Οι Οδηγίες ορίζουν τα πρακτικά βήματα που μπορούν να πραγματοποιήσουν οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι/τα συνδικάτα τους για τη μείωση, την αποτροπή και τον μετριασμό των προβλημάτων

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της Οδηγίας Πλαίσιο, ο εργοδότης «προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν» και, σύμφωνα με το άρθρο 9, «ο εργοδότης οφείλει να έχει στη διάθεσή του μια εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν ομάδες εργαζομένων που εκτίθενται σε ιδιαίτερους κινδύνους». Τα μέτρα πρόληψης και οι μέθοδοι εργασίας και παραγωγής πρέπει να ενταχθούν σε όλες τις δραστηριότητες της εταιρείας ή/ και του οργανισμού και σε όλα τα επίπεδα, άρθρο 6.3.

Σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας και την επιστημονική βιβλιογραφία, κάποιοι επαγγελματίες διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο από διάφορες μορφές βίας. Το 2005, απειλές σωματικής βίας αναφέρθηκαν από εργαζόμενους στους τομείς της εκπαίδευσης και της υγείας (14,6%), των μεταφορών και των επικοινωνιών (9,8%), των ξενοδοχείων και των εστιατορίων (9,3%) και των υπηρεσιών, των καταστημάτων και των αγορών (9,2%). Την εκδήλωση σωματικής βίας (από άτομα εκτός της εταιρείας) βίωσε το 8,4% των εργαζομένων στην εκπαίδευση και την υγεία, το 7,4% στα ξενοδοχεία και τα

εστιατόρια, το 7,2% στις μεταφορές και τις επικοινωνίες και το 6,8% στην παροχή υπηρεσιών, των καταστημάτων και των αγορών. Η παρενόχληση αναφέρθηκε κυρίως στους κλάδους των ξενοδοχείων και των εστιατορίων (από το 8,6% των εργαζομένων), της εκπαίδευσης και της υγείας (7,8%) και των μεταφορών και των επικοινωνιών (6,9%). Ανεπιθύμητη σεξουαλική προτίμηση αναφέρθηκε από το 3,9% των εργαζομένων σε ξενοδοχεία και εστιατόρια, 2,7% στην εκπαίδευση και την υγεία και το 2,6% στις μεταφορές και τις επικοινωνίες.

Σε αυτό το σημείο, δεν γίνεται να μην αναφερθούμε, σε έναν από τον πιο βασικό ψυχοκοινωνικό κίνδυνο της εργασίας, που δεν είναι άλλος από το άγχος. Όπως αναφέρεται από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2005), το άγχος που οφείλεται στην εργασία συγκαταλέγεται στις συχνότερα αναφερόμενες αιτίες ασθένειας των εργαζομένων, επηρεάζοντας πάνω από 40 εκατομμύρια άτομα σε όλη την ΕΕ. Μάλιστα, η τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας (EASHW, 2007) έδειξε ότι, το 2005, το 20% των εργαζομένων από την ΕΕ των 15 και το 30% από τα 10 νέα κράτη μέλη πίστευαν ότι η υγεία τους διατρέχει κίνδυνο λόγω του εργασιακού άγχους (από τους εργαζομένους που δήλωσαν ότι η εργασία τους επηρεάζει την υγεία τους). Το 2002, το ετήσιο οικονομικό κόστος του άγχους που οφείλεται στην εργασία στην ΕΕ των 15 υπολογίστηκε στα 20.000 εκατομμύρια ευρώ.

Υπάρχει εύλογη συναίνεση μεταξύ των διαφόρων προσπαθειών επανεξέτασης της βιβλιογραφίας για τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους της εργασίας που βιώνονται ως αγχογόνοι ή/ και που είναι δυνατό να είναι επιβλαβείς. Αυτή η συναίνεση συνοψίζεται σε 10 διαφορετικές κατηγορίες χαρακτηριστικών εργασιών, εργασιακών περιβαλλόντων και οργάνωσης που μπορεί να είναι επικίνδυνα. Προτείνεται τα εν λόγω χαρακτηριστικά της εργασίας να θεωρηθεί σκόπιμα ότι αφορούν το πλαίσιο της εργασίας ή το περιεχόμενο της εργασίας. Υπό ορισμένους όρους, καθεμία από τις εν λόγω 10 πτυχές της εργασίας έχει αποβεί αγχωτική και επιβλαβής για την υγεία. Πολλά από τα στοιχεία αφορούν την ψυχολογική υγεία και τον κίνδυνο καρδιαγγειακής νόσου.

Πίνακας 3:

Αγχογόνα χαρακτηριστικά της εργασίας (από το Cox, T. στην Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία, 2000, Έρευνα για το εργασιακό άγχος)

Κατηγορία	Όροι καθορισμού των κινδύνων
Πλαίσιο Εργασίας	
<p>Οργανωτική λειτουργία της επιχείρησης του εργοδότη (συμπεριλαμβανομένου του μεγέθους, της δομής, των διαδικασιών της επιχείρησης)</p> <p>Η οργανωτική αγωγή και λειτουργία είναι πολύ σημαντική για τη διαχείριση των επιχειρήσεων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειψη καθορισμού οργανωτικών στόχων, • Κακή επικοινωνία, • Χαμηλά επίπεδα υποστήριξης για την επίλυση προβλημάτων και την προσωπική εξέλιξη. • Ανεπαρκές περιβάλλον εργασίας, περιβάλλον επίλυσης προβλημάτων και περιβάλλον ανάπτυξης.
<p>Ρόλος του εργαζόμενου στην επιχείρηση</p> <p>Αυτές οι πηγές κινδύνων εντοπίζονται σε πολλούς τομείς και επαγγέλματα. Η ευθύνη για άλλα άτομα ανήκει σε επαγγέλματα που αφορούν την ιατρική και κοινωνική πρόνοια και τη μεταφορά προσώπων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Διφορούμενος χαρακτήρας ρόλου, • Σύγκρουση ρόλων, • Υπερφόρτωση ρόλου, • Ανεπάρκεια ρόλου, • Ευθύνη για άλλα πρόσωπα.
<p>Ανάπτυξη σταδιοδρομίας του εργαζόμενου</p> <p>Αυτές οι πηγές κινδύνων εντοπίζονται σε πολλούς τομείς και επαγγέλματα. Οι συνδυασμοί πηγών κινδύνου είναι συνήθεις στους τομείς της υγείας, των μεταφορών και των υπηρεσιών.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Στασιμότητα και αβεβαιότητα σταδιοδρομίας, • Υποβιβασμός ή προαγωγή πάνω από τις δυνατότητες του εργαζομένου, • Χαμηλή αμοιβή, • Ανασφάλεια εργασίας, • Χαμηλή κοινωνική αξία της εργασίας.
<p>Εύρος αποφάσεων / έλεγχος αποφάσεων του εργαζόμενου</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Μικρή συμμετοχή στη διαμόρφωση των αποφάσεων,

<p>Αυτές οι πηγές κινδύνων εντοπίζονται στην παροχή υπηρεσιών υγείας και σε κάποια επαγγέλματα στον τομέα των μεταφορών.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειψη ελέγχου της εργασίας (ελέγχου ιδίως υπό τη μορφή της συμμετοχής).
<p>Διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζόμενων στην εργασία (συμπεριλαμβανομένης της ηγετικής συμπεριφοράς)</p> <p>Η μοναχική εργασία συνηθίζεται σε πολλά επαγγέλματα του τομέα των μεταφορών, καθώς και του τομέα της υγείας και των υπηρεσιών.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Κοινωνική ή φυσική απομόνωση, • Κακές σχέσεις με τους προϊσταμένους, • Διαπροσωπικές συγκρούσεις, • Έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, • Έκθεση σε βία.
<p>Συνθήκες εργασίας από το σπίτι.</p> <p>Οι κίνδυνοι σχετίζονται με το άστατο ωράριο εργασίας, πράγμα σύνηθες σε όλους τους επιλεγθέντες τομείς.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Συγκρουόμενες απαιτήσεις εργασιακού και ιδιωτικού βίου, • Περιορισμένη υποστήριξη στο σπίτι, • Προβλήματα από διπλές καριέρες.
<p>Περιβάλλον και εξοπλισμός εργασίας</p> <p>Ένας διαδεδομένος παράγοντας άγχους σχετίζεται με προβλήματα στο πλαίσιο της χρήσης συστημάτων πληροφορικής. Στον τομέα της υγείας, πολλά προβλήματα με τον τεχνικό εξοπλισμό οδηγούν σε σύγχυση, ενώ στον τομέα των μεταφορών τα προβλήματα σχετίζονται με τα οχήματα.</p>	<p>Προβλήματα όσον αφορά την αξιοπιστία, τη διαθεσιμότητα, την καταλληλότητα και τη συντήρηση ή την επισκευή τόσο του εξοπλισμού όσο και των εγκαταστάσεων.</p>
<p>Σχεδιασμός καθηκόντων και περιεχόμενο εργασίας του εργαζόμενου</p> <p>Αυτές οι πηγές κινδύνου εντοπίζονται, σε διαφορετικό βαθμό, και στους τρεις τομείς: υγείας, μεταφορών και υπηρεσιών. Έχουν συζητηθεί προβλήματα πόρων, ιδίως στους</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειψη ποικιλίας ή μικροί, κατακεραματισμένοι ή άσκοποι κύκλοι εργασίας, • Ελλιπής χρήση των προσόντων, • Υψηλή αβεβαιότητα, • Μικρή αξία,

τομείς της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας	<ul style="list-style-type: none"> • Έλλειψη ευκαιριών για μάθηση, • Απαιτήσεις, • Ανεπαρκείς πόροι.
<p>Φόρτος εργασίας / ρυθμός εργασίας</p> <p>Ο μεγάλος φόρτος εργασίας και ο γρήγορος ρυθμός εργασίας αποτελούν συνήθη χαρακτηριστικά και των τριών τομέων. Κάποια επαγγέλματα στους τομείς των υπηρεσιών και των μεταφορών χαρακτηρίζονται από βάρδιες μεταξύ πολύ μικρού και πολύ μεγάλου φόρτου εργασίας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Πολύ μικρός ή ο πολύ μεγάλος φόρτος εργασίας (ποιοτικά και ποσοτικά), • Έλλειψη ελέγχου επί του ρυθμού, • Υψηλά επίπεδα πίεσης χρόνου.
<p>Πρόγραμμα εργασίας</p> <p>Η εργασία σε βάρδιες και οι πολύωρες βάρδιες εντοπίζονται και στους τρεις τομείς. Στον τομέα των μεταφορών, η έλλειψη ανάπαυσης και ανάπαυλας συσχετίζεται με τον κίνδυνο ατυχημάτων στον χώρο εργασίας ή τροχαίων ατυχημάτων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εργασία σε βάρδιες, • Μη ευέλικτα προγράμματα εργασίας, • Απρόβλεπτα ωράρια, • Πολλές ώρες εργασίας ή χωρίς επικοινωνία.

Στα αριστερά του πίνακα παρουσιάζονται οι συνθήκες της εργασίας, του εργασιακού περιβάλλοντος και του οργανισμού, μαζί με σχόλια για τους κινδύνους στους επιλεχθέντες τομείς. Οι συνθήκες σχετίζονται με ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην δεξιά πλευρά του πίνακα. Στη δεξιά στήλη, παρουσιάζονται οι κίνδυνοι λόγω του άγχους. Οι κίνδυνοι αυτοί, υπό ορισμένες συνθήκες και καταστάσεις, είναι δυνατό να προκαλέσουν άγχος στην εταιρεία. Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνουμε τη χρήση του όρου πηγές άγχους, αντί για αγχογόνοι παράγοντες (stressors). Η αλλαγή συχνά αναφέρεται ως ένας ψυχοκοινωνικός κίνδυνος. Εντούτοις, ίσως η πιθανή αγχογόνος φύση της να οφείλεται στην αβεβαιότητα και την έλλειψη ελέγχου που αντιπροσωπεύει πολλές φορές

5.3 Το Κοινωνικό – Οικονομικό κόστος των Ψυχοκοινωνικών επαγγελματικών κινδύνων

Το κόστος επαγγελματικών ασθενειών, και γενικώς των προβλημάτων ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων, τα οποία προκύπτουν από την ύπαρξη επαγγελματικών κινδύνων στο χώρο εργασίας, είτε φυσικών είτε ψυχοκοινωνικών, είναι ιδιαίτερος μεγάλο και παίρνει διάφορες μορφές: Συγκεκριμένα, βάση του Ταργουτζίδη (2006), αναλύεται σε :

- **Εσωτερικό και εξωτερικό κόστος:** Εσωτερικό είναι το κόστος που επωμίζεται η επιχείρηση (π.χ.: αποζημιώσεις, πρόστιμα, διοικητικές κυρώσεις), ενώ εξωτερικό είναι το κόστος που επιβαρύνει την Πολιτεία (π.χ.: συντάξεις) ή τον παθόντα.
- **Άμεσο και έμμεσο κόστος:** Άμεσο είναι το προφανές κόστος (π.χ.: απουσιασμός), ενώ έμμεσο το κόστος που δεν είναι άμεσα αντιλητό (π.χ.: διαταραχές στην παραγωγή, χαμηλό ηθικό, χαμένες ώρες εργασίας τρίτων, ζημιά στην εικόνα της επιχείρησης, απεργίες κλπ). Το κόστος αυτό, αν και δεν γίνεται εύκολα αντιληπτό, κάποιες μελέτες το εκτιμούν έως και τετραπλάσιο του άμεσου κόστους.
- **Σταθερό και μεταβλητό κόστος:** Σταθερό είναι το κόστος της πρόληψης σε επίπεδο επιχείρησης (τεχνικός ασφαλείας, γιατρός εργασίας, προγράμματα δ/νσης ανθρώπινου δυναμικού), ενώ μεταβλητό είναι το κόστος που αυξάνει με τον αριθμό των περιπτώσεων (π.χ. απουσιασμός, ασφάλιστρο το οποίο αυξομειώνεται ανάλογα με τον αριθμό των ατυχημάτων κ.α.)

Οποιαδήποτε όμως μορφή και να πάρει το κόστος της επίδρασης των επαγγελματικών κινδύνων, διαχέεται σε πολλά επίπεδα: στους εργαζομένους, στις επιχειρήσεις αλλά και στο σύνολο της κοινωνίας.

5.4 Επιπτώσεις του Εργασιακού Εκφοβισμού

Ένας από τους στόχους, αυτής της διπλωματικής, είναι να αναδειχθεί το φαινόμενο καθώς και η επίδραση του, τόσο σε ατομικό όσο και κοινωνικό επίπεδο.

Μια σειρά από έρευνες, λοιπόν, δείχνουν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός, παράγει ένα φάσμα από επιζήμιες συνέπειες, τόσο για το στόχο του εκφοβισμού όσο και για την οργάνωση, συμβαδίζοντας με αποτελέσματα από έρευνες για το στρες. Από την πρώτη κιόλας μελέτη, σχετικά με το φαινόμενο, η προσοχή είχε κυρίως επικεντρωθεί στις αρνητικές επιπτώσεις, από την εμπειρία που είχαν τα θύματα (Hoel, Einarsen, & Cooper, 2003). Ωστόσο, αξίζει να

αναφερθεί ότι από τον εργασιακό εκφοβισμό, δημιουργούνται «αλυσιδωτές αντιδράσεις» (Hoel, Rayner, & Cooper, 1999), καθώς αρκετές μελέτες έχουν δείξει ότι οι παρατηρητές του εκφοβισμού, ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα γενικευμένου άγχους και χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, από ό, τι εκείνοι που δεν ήταν παρατηρητές σε κάποιο αντίστοιχο φαινόμενο (Einarsen, Raknes, & Matthiesen, 1994; Vartia, 2003).

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, οι περισσότερες σχετικά με το φαινόμενο, ασχολούνται με το άτομο/στόχο του εκφοβισμού και τις αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία τους και την ευημερία (well – being). Για παράδειγμα, ο Quine, L., το 2001, διαπίστωσε ότι οι νοσηλεύτριες που είχαν εκφοβιστεί, ανέφεραν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους και σημαντικά υψηλότερα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, οι οργανωτικές συνέπειες καθώς και η οργανωτική αντίληψη, να έχουν μελετηθεί σε πολύ μικρότερο βαθμό. Μέχρι στιγμής, η πιο συστηματικά μελετημένη συσχέτιση σε σχέση με αυτό τομέα είναι η σχέση μεταξύ της έκθεσης σε εκφοβισμό και ψυχολογική πίεση (Keashly & Harvey, 2005).

Ο εργασιακός εκφοβισμός, βλάπτει τη συμπεριφορά και την ψυχοσωματική υγεία του εργαζόμενου, οδηγώντας συχνά σε ασθένειες που σχετίζονται με το άγχος και συνιστούν εν δυνάμει κινδύνους για την υγεία.

Καταρχήν αλλάζει η συμπεριφορά του ατόμου μέσα και έξω από το εργασιακό περιβάλλον. Όπως και το άγχος έτσι και η παρενόχληση προκαλεί μεταβολές της συμπεριφοράς, οδηγώντας στην απομόνωση, την μοναξιά, την επιδείνωση των διαπροσωπικών σχέσεων και το μετατραυματικό στρες. Επιπλέον προκαλεί απώλεια συγκέντρωσης και μειωμένη αποτελεσματικότητα.

Συγκεκριμένα, σε ορισμένους εργαζόμενους η προσβλητική μεταχείριση έχει σοβαρές επιπτώσεις που μπορεί να λάβουν τη μορφή αυξημένων δυσκολιών συνεργασίας, χαμηλού βαθμού αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων και ψυχολογικών αντιδράσεων, όπως δυσκολίες στον ύπνο, μελαγχολία, κατάθλιψη, απάθεια, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, φοβίες, καχυποψία και κάποιες φορές έντονη επιθετικότητα και υπερκόπωση ή/και τάσεις αυτοκτονίας. Παράλληλα και τα αποτελέσματα του εργασιακού εκφοβισμού στην σωματική υγεία είναι έντονα. Το θύμα υποφέρει από νευρική και ημικρανίες και εμφανίζει ψυχοσωματικές ασθένειες όπως: έλκος στομάχου, κολίτιδες, προβλήματα θυρεοειδούς, αρτηριακή πίεση, δερματικές ασθένειες κ.τ.λ.

Σύμφωνα με έρευνα το 40% των θυμάτων παρενόχλησης αναφέρουν ότι επηρεάστηκε η σωματική τους υγεία, το 43% η πνευματική τους υγεία, και το 28% η οικογενειακή τους ζωή (Martno, Hoel, Cooper, 2003). Άλλες πάλι έρευνες αποκαλύπτουν ότι το 59% των παρενοχλημένων αποτραβήχτηκαν από την κοινωνική τους ζωή (Meschkutat, 2002), ενώ για το 43% επηρεάστηκε αρνητικά η ιδιωτική τους ζωή (Research of Irish Health and Safety Authority, 2001).

5.5 Διαχείριση Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην εργασία

Ο περιορισμός των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία θα ωφελήσει την επιχείρηση, καθώς και τους εργαζόμενους. Όπως συμβαίνει με όλους τους κινδύνους στην εργασία, θα πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην προσπάθεια περιορισμού των κινδύνων, η οποία είναι εξάλλου και η νομική υποχρέωση.

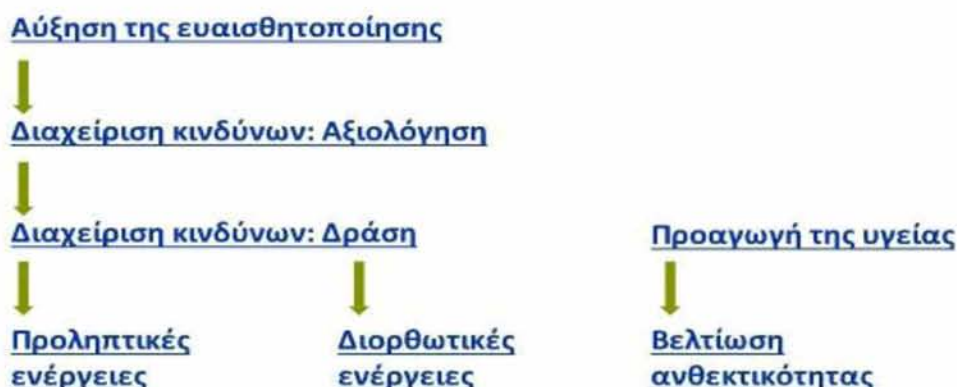
Πριν φτάσουμε όμως στην αντιμετώπιση, υπάρχουν ενέργειες οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν, που, αν και δεν είναι υποχρεωτικές, συμπεριλαμβάνονται στις καλές πρακτικές διαχείρισης. Αυτές θα συμβάλλουν στη διατήρηση ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος από ψυχοκοινωνικής πλευράς, όπου οι εργαζόμενοι θα είναι υγιείς και αποδοτικοί.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός, συνεργάζεται με όλες τις χώρες – μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης για θέματα που αφορούν την Ασφάλεια και την Υγεία, στην Εργασία. Θέλοντας να ευαισθητοποιήσει, εργαζόμενους και εργοδότες γύρω από τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, δημιούργησε ένα αναλυτικό ηλεκτρονικό οδηγό με τίτλο: «Ηλεκτρονικός Οδηγός σχετικά με την διαχείριση του άγχους και των Ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία».

Ο ηλεκτρονικός οδηγός σχεδιάστηκε για να καλύψει τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων μικρών επιχειρήσεων, οι οποίοι αρχίζουν να προσεγγίζουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον χώρο εργασίας και χρειάζονται καθοδήγηση στα πρώτα τους βήματα, όπως, μεταξύ άλλων: απλές επεξηγήσεις του άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνδέονται με την εργασία, επιπτώσεις στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους, πρακτικά παραδείγματα πρόληψης και αντιμετώπισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων, παραπομπές στην εθνική νομοθεσία, πληροφορίες σχετικά με εθνικούς πόρους και πρακτικά εργαλεία.

Σχήμα 2:

Διαχείριση Ψυχοκοινωνικών Κινδύνων στην εργασία.



Επειδή δεν κατανοούν όλοι τι είναι οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και γιατί πρέπει να γίνεται διαχείριση τους στην εργασία, είναι σημαντικό το πλάνο δράσης να ξεκινάει με την αύξηση ευαισθητοποίησης όλων και εξασφαλίζοντας την δέσμευση τους στον σκοπό της ενεργούς πρόληψης και διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

Το 1ο βήμα, λοιπόν, πριν την δράση είναι η αξιολόγηση. Έτσι, λοιπόν, δημιουργήθηκε το OiRA. Το OiRA αναπτύχθηκε με σκοπό να παρέχει εύχρηστα εργαλεία τα οποία θα βοηθήσουν τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις στη διαδικασία εκτίμησης κινδύνων. Το λογισμικό του OiRA που αναπτύχθηκε από τον EU-OSHA το 2009, και χρησιμοποιείται ήδη από το 2010, βασίζεται σε ένα ολλανδικό εργαλείο εκτίμησης κινδύνων, το RI&E, το οποίο αποδείχθηκε πολύ επιτυχημένο και εύχρηστο. Η διαδικασία του OiRA χωρίζεται σε πέντε βασικά στάδια:

1. **Προετοιμασία:** Το OiRA επιτρέπει ως ένα βαθμό στις επιχειρήσεις, αφού αυτές απαντήσουν σε μερικές απλές ερωτήσεις, να εξατομικεύουν τις εκτιμήσεις κινδύνων με βάση τα δικά τους ιδιαίτερα χαρακτηριστικά
2. **Προσδιορισμός:** Αφορά τον εντοπισμό των παραγόντων που μπορεί να αποτελούν κίνδυνο για τον εργαζόμενο και τον προσδιορισμό των ατόμων που ενδέχεται να εκτεθούν σε αυτόν
3. **Αξιολόγηση:** το στάδιο αυτό συνίσταται στην ιεράρχηση των κινδύνων που έχουν εντοπισθεί. Στη συνέχεια, η ιεράρχηση αυτή συμβάλλει στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να υλοποιηθούν πρώτα.

4. **Σχέδιο δράσης:** το εργαλείο βοηθάει στην κατάρτιση σχεδίου δράσης και στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο εξάλειψης ή ελέγχου των κινδύνων
5. **Έκθεση:** τέλος, συντάσσονται αυτομάτως έκθεση και σχέδιο δράσης σε εκτυπώσιμη ή/και μεταφορτώσιμη μορφή για την τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων της εκτίμησης κινδύνων.

Σύμφωνα, με τον «Οδηγό Εκστρατείας: Διαχείριση του Άγχους και των Ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία» (2013), οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία μπορούν να αξιολογούνται και να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο συστηματικό τρόπο όπως και οι λοιποί κίνδυνοι ΕΑΥ, μέσω της εφαρμογής του μοντέλου της εκτίμησης κινδύνων και σύμφωνα με μια συμμετοχική προσέγγιση, ακολουθώντας τα παρακάτω βήματα:

1. Εντοπισμός των πηγών κινδύνου και των σχετικών κινδύνων, καθώς και των προσώπων που ενδεχομένως εκτίθενται σε αυτούς. Καθοριστική σημασία έχει η γνώση του προβλήματος, δηλαδή πρέπει να διασφαλίζεται ότι τα διευθυντικά στελέχη και οι εργαζόμενοι έχουν γνώση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και των πρώιμων ενδείξεων για την εμφάνιση του εργασιακού άγχους, καθώς και ότι συμμετέχουν αμφότεροι στη διαδικασία εκτίμησης των κινδύνων.
2. Αξιολόγηση και ιεράρχηση των κινδύνων.
3. Σχεδιασμός μέτρων πρόληψης: εάν οι κίνδυνοι δεν μπορούν να αποφευχθούν, πώς μπορούν ενδεχομένως να ελαχιστοποιηθούν.
4. Εφαρμογή του σχεδίου δράσης: προσδιορισμός των μέτρων που πρέπει να λαμβάνονται, των πόρων που απαιτούνται, των εμπλεκόμενων προσώπων και του αναγκαίου χρονικού πλαισίου.
5. Παρακολούθηση και επανεξέταση σε συνεχή βάση, καθώς και τροποποίηση του σχεδίου δράσης αναλόγως των αποτελεσμάτων της διαδικασίας παρακολούθησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Εργασιακός Εκφοβισμός και αριθμητικά δεδομένα

Στο Κεφάλαιο 6, γίνεται μια μελέτη στις αναφορές για τα δεδομένα του εργασιακού εκφοβισμού, σε διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία. Επίσης, στο ίδιο κεφάλαιο τίθενται τα ερευνητικά ερωτήματα.

6.1 Δεδομένα, σε διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία

Μέχρι και τη δεκαετία του '90, στο πεδίο της εργασιακής βίας, οι έρευνες είχαν επικεντρωθεί στη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών και αργότερα των ανδρών. Κατόπιν, η επιρροή της παγκοσμιοποίησης, ώθησε τους ερευνητές, σε διαφορετικά πεδία μελέτης, καθώς, παρατηρήθηκε, ότι οι εργαζόμενοι υπόκεινται πιο συχνά σε εκφοβισμό παρά σε άλλες βίαιες συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων της διάκρισης φύλου και της ρατσιστικής βίας (Dunn, 2000. Einarsen, 1999. Lewis, 1999). Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι περίπου το 9% των εργαζομένων (ποσοστό που αναλογεί σε 12.000.000 άτομα) σε ευρωπαϊκή έρευνα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, η οποία διενεργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, έχουν υπάρξει θύματα παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, σε διάστημα δώδεκα μηνών το 2000 (Paoli & Merillie, 2000). Το ποσοστό αυτό αποτελεί μια ένδειξη ότι αποτελεί επιτακτική ανάγκη μελέτης και έρευνας του φαινομένου.

Τα επιδημιολογικά δεδομένα, που προκύπτουν από ευρωπαϊκές και εθνικές έρευνες, καταγράφουν το ποσοστό εμφάνισης και συχνότητας του φαινομένου στον εργασιακό πληθυσμό, τις ομάδες κινδύνου ανά δραστηριότητα, το φύλο, την ηλικία και την κοινωνική ταυτότητα των εργαζομένων – θυμάτων. Επίσης αναδεικνύονται οι τρόποι με τους οποίους εκδηλώνεται το φαινόμενο, τους παράγοντες που αιτιολογούν την εκδήλωση του φαινομένου και τις επιπτώσεις του σε βάρος του θύματος και της επιχείρησης στην οποία εργάζεται (Τούκας, Δεληγάς & Καραγεωργίου, 2011. Ayoko, Callan, & Hartel, 2003, Baron & Neuman, 1998. Bjorkqvist, Osterman & Hjelt – Back, 1994)

Μέχρι σήμερα, αρκετές έρευνες έχουν διεξαχθεί, σε διάφορες χώρες, για να υπολογίσουν, το ποσοστό των ατόμων που έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό. Για παράδειγμα, τα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήχθη στην Σουηδία έδειξαν ότι το 3,5% του εργατικού δυναμικού (ποσοστό που αναλογεί σε 4.500.000 άτομα) υπήρξαν θύματα εκφοβισμού (Leymann, 1996). Τα νούμερα παρουσιάζουν ομοιότητες με τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής (Davenport, et al, 1999). Στην έρευνα των Paoli και Merlie (2001), το 11% των εργαζομένων στην Ευρώπη έχουν βιώσει εργασιακή παρενόχληση, ενώ στις Ηνωμένες

Πολιτείες της Αμερικής το ποσοστό ανέρχεται σε 16,8% (ποσοστό που κατά προσέγγιση αντιστοιχεί ένας στους έξι εργαζόμενους) (Namie, 2000).

Αυτό που ίσως θα ήταν αναμενόμενο, δηλαδή, ότι όσο περνάνε τα χρόνια και μελετείται το φαινόμενο, το ποσοστό θα μειωνόταν. Δυστυχώς, όμως, οι έρευνες δείχνουν το αντίθετο. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2007 από το Ινστιτούτο Εργασιακού Εκφοβισμού στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής σε 7.740 άτομα, το 37% των ατόμων που συμμετείχαν δήλωσαν ότι έχουν παρενοχληθεί (Motin 2009).

Ως προς το φύλο, πολλές μελέτες έχουν αποκαλύψει ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο θυματοποίησης απ' ότι οι άνδρες (Notelaers, et.al., 2011. Kaya, Ahi & Tabak, 2012). Αυτή η γενική τάση επιβεβαιώνεται και από τις μελέτες που έχουν διεξαχθεί σε ευρωπαϊκές χώρες (Di Martino, Hoel & Cooper, 2003).

Μια νέα μελέτη (2016) πραγματοποιήθηκε και για να διερευνήσουν περισσότερο τις επιπτώσεις που έχει ο εκφοβισμός στην υγεία των εργαζομένων. Μια διεπιστημονική ομάδα, από το Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης, εξέτασε ένα ασυνήθιστα πλούσιο σύνολο δεδομένων που συλλέχτηκαν πάνω από 3.000 Δανούς εργαζομένους. Τα αποτελέσματα τους έδειξαν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες ανέφεραν τους ίδιους τύπους αρνητικής, επιθετικής συμπεριφοράς από τους συναδέλφους και παρόμοιες αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία τους αμέσως μετά αφού δέχθηκαν εκφοβισμό. Ωστόσο, μετά τον εκφοβισμό, οι άνδρες και οι γυναίκες φαίνεται να είχαν πολύ διαφορετικά αποτελέσματα στην μακροπρόθεσμη υγεία (Eriksen, Hogh & Hansen, 2016). Επίσης, παρόλο που οι άνδρες και οι γυναίκες βιώνουν, βάση της έρευνας, σε μεγάλο βαθμό τις ίδιες συμπεριφορές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες είχαν αποκλίνουσες αντιδράσεις στον εκφοβισμό.

Ο λόγος που οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι αντιδρούν στον εκφοβισμό διαφορετικά είναι ασαφής και οι συγγραφείς προειδοποιούν ότι οι επιπτώσεις του εκφοβισμού είναι δύσκολο να εντοπιστούν και να απομονωθούν, σε σχέση με άλλους συνδυαστικούς παράγοντες (Wolke, Copeland, Angold & Costello, 2013).

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερευνών αναφέρονται στις αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία των εργαζομένων καθώς και στις πολύ σοβαρές συνέπειες για τους οργανισμούς αναδεικνύοντας την ανάγκη εφαρμογής στρατηγικών για τη μείωση ή την εξάλειψη του εκφοβισμού.

6.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Ο εργασιακός εκφοβισμός, ορίζεται ως ένα φαινόμενο με συγκεκριμένες αρνητικές ενέργειες. Ο ορισμός του και η αναγνώριση του αποτελεί, μια από τις δυσκολίες στην μελέτη του φαινομένου. Έτσι, τα ερωτήματα που θα ήθελε να θέσει, αρχικά, η συγκεκριμένη έρευνα, προς διερεύνηση, είναι αν το δείγμα αντιλαμβάνεται ότι βιώνει εργασιακό εκφοβισμό καθώς επίσης και ποιοι τύποι εκφοβισμού εμφανίζονται πιο συχνά.

Επίσης, στόχος της έρευνας είναι να μελετήσει και την συσχέτιση (ή μη) ορισμένων χαρακτηριστικών με τον εργασιακό εκφοβισμό. Επιλέχθηκαν συγκεκριμένα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά και πιο αναλυτικά: το Φύλο, η Ηλικία, η Εκπαίδευση, ο Τόπος κατοικίας, η Θέση εργασίας, τα Χρόνια Επαγγελματικής εμπειρίας, οι Οικονομικές Απολαβές, τα Σωματικά χαρακτηριστικά, όπως, το ύψος και τα κιλά και η Στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος).

Έτσι, ορίστηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα:

- Το κάθε ένα χαρακτηριστικό, έχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τον εργασιακό εκφοβισμό, που προκύπτει από την τελευταία ερώτηση αυτό – αναφοράς [Ερώτηση Εργασιακού Εκφοβισμού] και την λειτουργική μέθοδος [Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)];
- Το κάθε ένα χαρακτηριστικό, έχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου των αρνητικών ενεργειών, που σχετίζονται με τον εκφοβισμό προς την εργασία, το άτομο και σωματικό εκφοβισμό
- Το κάθε ένα χαρακτηριστικό, έχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τις διαστάσεις εργασιακού εκφοβισμού του ερωτηματολογίου (προς το άτομο/εργασία/σωματικός);
- Το φύλο, αναδεικνύει στατιστικά σημαντικές διαφορές, με τον εργασιακό εκφοβισμό, που προκύπτει από την τελευταία ερώτηση αυτό – αναφοράς [Ερώτηση Εργασιακού Εκφοβισμού] και την λειτουργική μέθοδος [Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)];
- Το φύλο, αναδεικνύει στατιστικά σημαντικές διαφορές, με την κάθε διάσταση εργασιακού εκφοβισμού;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Μεθοδολογία Έρευνας

Στο Κεφάλαιο 7, παρουσιάζεται αναλυτικά η Μεθοδολογία της έρευνας, που αφορά το δείγμα, τα δημογραφικά στοιχεία, καθώς και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των δεδομένων.

7.1 Μεθοδολογία

Υπάρχουν τρεις κύριες μέθοδοι για την ποσοτική μέτρηση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Η πρώτη είναι η υποκειμενική μέθοδος, ζητώντας από τους συμμετέχοντες κατά πόσον αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως θύματα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, με βάση ένα συγκεκριμένο ορισμό του εκφοβισμού. Η δεύτερη είναι η λειτουργική μέθοδος ή η μέθοδος, με βάση το κριτήριο, όπου χρησιμοποιούνται σε διάφορα ερωτηματολόγια. Δηλαδή, δίνεται στους συμμετέχοντες μια λίστα με αρνητικές πράξεις στο χώρο εργασίας και τους ζητείται να τσεκάρουν αυτά που έχουν υποστεί. Η τρίτη είναι ένας συνδυασμός των δύο προαναφερθέντων μεθόδων και θεωρείται ότι είναι η καλύτερη προσέγγιση για τη μέτρηση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Lutgen-Sandvik et al., 2007; Mikkelsen & Einarsen, 2001; Nielsen et al., 2011).

Στην συγκεκριμένη διπλωματική, χρησιμοποιήθηκε η τρίτη μέθοδος, δηλαδή, συνδυάστηκε η υποκειμενική και η λειτουργική μέθοδος. Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με την λειτουργική μέθοδο δόθηκε το ερωτηματολόγιο: «The Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ - R)» (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένο) που αποτελείται από ένα σύνολο 22 ερωτήσεων αρνητικών πράξεων και για την υποκειμενική μέθοδο, υπήρχε μια ακόμα ερώτηση (23^η) που δινόταν ένας συγκεκριμένος ορισμός του εκφοβισμού και έπρεπε να βαθμολογήσουν την συχνότητα έκθεσης τους στο φαινόμενο.

Στην συνέχεια επιλέχθηκαν συγκριμένα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, όπως, το ύψος, τα κιλά, το φύλο, η ημερομηνία γεννήσεως, η εκπαίδευση, η οικογενειακή κατάσταση, ο τόπος κατοικίας, η θέση εργασίας, τα χρόνια επαγγελματική εμπειρίας, ο ύψος μισθού καθώς και η στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος) προς διερεύνηση συσχέτισης (ή μη) με το φαινόμενο.

Στους πίνακες, η υποκειμενική μέθοδος αναφέρεται ως: « Ερώτηση εργασιακού εκφοβισμού» και η συνολική βαθμολογία του ερωτηματολογίου, ως: «Εργασιακός Εκφοβισμός (Σύνολο)»

Στην έρευνα, λοιπόν, μελετήθηκε:

1. Τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά σε σχέση με την ερώτηση Εργασιακού Εκφοβισμού και με τον Εργασιακό Εκφοβισμό (Συνολικό).
2. Οι ερωτήσεις αρνητικών ενεργειών σε σχέση με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.
3. Οι τρεις (3) διαστάσεις εργασιακού εκφοβισμού (ατόμου/εργασίας/σωματικός) σε σχέση με τα χαρακτηριστικά.
4. Το φύλο σε σχέση με την ερώτηση Εργασιακού Εκφοβισμού καθώς και με τις διαστάσεις.
5. Ο Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό) με το κάθε χαρακτηριστικό ξεχωριστά.

Για την ανάλυση δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η τεχνική *Spearman* καθώς και η *One Way ANOVA*.

7.2 Δείγμα

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή δεδομένων ήταν η μέθοδος της συμπτωματικής δειγματοληψίας. Δεν υπήρχε κάποιος περιορισμός (π.χ.: ηλικιακός ή οτιδήποτε άλλο), αλλά ο κάθε ένας μπορούσε, να απαντήσει, ανάλογα με τη διαθεσιμότητα και την προθυμία του, να συμμετάσχει στην έρευνα, προκειμένου τα αποτελέσματα να μην επηρεαστούν, από απρόθυμη συμμετοχή. Δημιουργήθηκε, με τη χρήση του διαδικτυακού εργαλείου *google forms*, ένας σύνδεσμος (*link*), αρχικά με τα δημογραφικά στοιχεία και αργότερα με το βασικό ερωτηματολόγιο της έρευνας. Ο συγκεκριμένος σύνδεσμος, τοποθετήθηκε και γνωστοποιήθηκε, σε διάφορους ιστότοπους κοινωνικών δικτύων, όπως το *Facebook*. Οι απαντήσεις, συγκεντρώθηκαν, το 2017, αποκλειστικά μέσω *google forms*. Η εφαρμογή παρείχε τη δυνατότητα απευθείας αποστολής των δεδομένων στον ερευνητή σε μορφή αρχείου *excel*, διατηρώντας παράλληλα την ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Όσοι απαντούσαν το ερωτηματολόγιο, στην εισαγωγή, υπήρχε μια σύντομη παράγραφος, που μπορούσαν να ενημερωθούν, για την ερευνήτρια καθώς και τον σκοπό της έρευνας. Οι απαντήσεις ήταν ανώνυμες και εμπιστευτικές και αυτό αναγραφόταν και στο ερωτηματολόγιο πριν τις απαντήσεις. Η έρευνα έκλεισε όταν συμπληρώθηκε το δείγμα $N=100$.

7.3 Συλλογή δημογραφικών στοιχείων

Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική ενώ η ερευνητική διαδικασία περιλάμβανε τη συμπλήρωση των κλιμάκων σε ατομικό επίπεδο χωρίς την παρουσία ή παρέμβαση του ερευνητή. Δεν υπήρξε προσφορά κάποιας ανταμοιβής (π.χ. χρηματική αμοιβή ή συμμετοχή σε κλήρωση για κάποιο δώρο).

Για να ολοκληρωθεί αυτή η μελέτη, δημιουργήθηκε μια δημογραφική κλίμακα δεδομένων, με βάση τα χαρακτηριστικά, που θα ήθελε να μελετήσει η συγκεκριμένη έρευνα, βάση της βιβλιογραφίας

Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν:

- Φύλο (Αντρας/ Γυναίκα),
- Ηλικία (μέσω της ημερομηνίας γεννήσεως),
- Μορφωτικό επίπεδο (Δημοτικός/ Γυμνάσιο/ Τ.Ε.Ε/ Λύκειο/ Τ.Ε.Ι./ Πανεπιστήμιο/ Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό/ Άλλο),
- Οικογενειακή κατάσταση (ανύπαντρος/η, παντρεμένος/η, διαζευγμένος/η ή χωρισμένος/η και χήρος/α),
- Τόπος διαμονής, (με μεγάλες πόλεις / περιφερειακές περιοχές),
- Θέση εργασίας (υπάλληλος / υπεύθυνος (manager) τμήματος/ διοικητικό προσωπικό/ πρόεδρος ομίλου),
- Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας (μέχρι 3 έτη, 6 έτη, 9 έτη και άνω των 9 έτη),
- Ύψος μισθού (μέχρι 600€, 1.000€, 1.500€ και άνω των 1.500€),
- Πως αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους (αισιόδοξος / απαισιόδοξός), και, τέλος,
- Το ύψος και το βάρος τους.

7.4 Εργαλεία

Για την έρευνα χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο: «The Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ - R)» (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένο).

Η κλίμακα *NAQ* έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε μελέτες σε χώρες της Βόρειας Ευρώπης, τις ΗΠΑ και τον Καναδά, από το 1990 έως το 2009 (Nielsen et al., 2011). Σχετικά, με την στάθμιση του, το *NAQ-R* έχει σταθμιστεί σε αρκετές χώρες, όπως την Ιαπωνία, Ηνωμένο Βασίλειο και τις ΗΠΑ. Μελέτες στη Νορβηγία, έδειξαν εσωτερική συνοχή, που κυμαίνεται στο πλαίσιο *Cronbach Alpha* 0,88 - 0,90. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, χρησιμοποιήθηκε σε ένα

ετερογενές δείγμα 5.288 εργαζομένων και αποκάλυψε υψηλή εσωτερική συνοχή (*Cronbach Alpha 0.90*).

Στην Ελλάδα, μεταφράστηκε η ελληνική έκδοση (μέσω της τεχνικής «*Back Traslation*») και σταθμίστηκε, το έτος 2013, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 265 καθηγητές πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, στην ίδια έρευνα, έγινε έλεγχος της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας, της ελληνικής έκδοσης (Kakoulakis, Galanakis, Bakoula-Tzoumaka, Darvyri, Chrousos, Darviri, 2015)

Απεικονίζει εξαιρετική εγκυρότητα κριτηρίου και δομική εγκυρότητα. Σε συνδυασμό με την «*Latent Class Cluster*» (LCC), το εργαλείο αποδείχθηκε κατάλληλο για να διαιρέσει τους εργαζόμενους σε διαφορετικά επίπεδα (ομάδες) έκθεσης σε εκφοβισμό (Einarsen et al., 2009; Nielsen et al., 2011).

Στο NAQ – R δεν υπάρχουν αναφορές στον όρο «εκφοβισμό», αλλά καταγράφονται οι ενοχλητικές συμπεριφορές. Πιο συγκεκριμένα, περιλαμβάνει 22 διαφορετικούς τύπους των ανεπιθύμητων και αρνητικών συμπεριφορών, που κυμαίνονται από τις έμμεσες και «ύπουλες» ενέργειες, όπως για παράδειγμα το κουτσομπολιό, μέχρι τις άμεσες, όπως για παράδειγμα οι απειλές και η σωματική κακοποίηση.

Το «Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών» (NAQ-R) καλύπτει τρεις (3) διαστάσεις παρενόχλησης:

1. **Εκφοβισμός σχετικά με την εργασία:** Εχθρική συμπεριφορά με σκοπό την έξοδο του ατόμου από την εργασία. Για παράδειγμα παρακράτηση πληροφοριών
Ερωτήσεις: 1, 3, 14, 16, 18, 19, 21
2. **Εκφοβισμός σχετικά με το άτομο:** Εχθρικές πράξεις εναντίον του ατόμου. Για παράδειγμα διάδοση κουτσομπολιών και αρνητικών φημών. Ερωτήσεις: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 17,20, 8
3. **Σωματικός εκφοβισμός:** Εχθρικές πράξεις με εμπλοκή του σώματος. Για παράδειγμα η 22η αρνητική πράξη παραπέμπει ευθέως σε σωματική κακοποίηση.
Ερωτήσεις: 9, 22

Προκειμένου να προσδιοριστεί, η συχνότητα της έκθεσης, σε συμπεριφορές εκφοβισμού, χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert, με 5 απαντήσεις επιλογής (1.Ποτέ; , 2.Σπάνια; , 3.Μια

φορά ανά μήνα; , 4.Εβδομαδιαία; , 5.Κάθε Ημέρα;). Ζητείται, λοιπόν, από τους ερωτηθέντες να απαντήσουν, κατά τη διάρκεια των τελευταίων έξι μηνών, πόσο συχνά έχουν υποβληθεί στις 22 αρνητικές πράξεις του ερωτηματολογίου, με βάση την εμπειρία τους στο χώρο εργασίας τους (Einarsen et al., 2009).

Τα αποτελέσματα των απαντήσεων κυμαίνονται από 23 έως 115 πόντους. Επίσης, στο ερωτηματολόγιο, περιλαμβάνεται μια γενική ερώτηση (23η), όπου αναγράφει έναν συγκεκριμένο ορισμό εκφοβισμού, και ζητείται από τους συμμετέχοντες να δηλώσουν, μέσω της μεθόδου αυτό – επισήμανσης, το βαθμό στον οποίο αισθάνονται ότι έχουν εκτεθεί σε αυτό το είδος συμπεριφοράς. Αυτή η ερώτηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα δείκτης γενικού εκφοβισμού/εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, καθώς και ως ένας δείκτης εγκυρότητας σε σχέση με τις άλλες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Αποτελέσματα Έρευνας

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος καθώς και οι απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα. Αναλύονται οι στατιστικές σημαντικές θετικές συσχετίσεις ή διαφορές, που προκύπτουν μέσω συσχετίσεων και συγκρίσεις μέσω όρων διαφορετικών ομάδων.

8.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Από το σύνολο των απαντήσεων, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της έρευνας, είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό γυναίκες (72%) με μεταπτυχιακό (40,4%), ανύπαντροι (54%), με διαμονή σε μεγάλες πόλεις (77,6%), εργάζονται ως υπάλληλοι (73,7%), με πάνω από 9 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας (57,3%), με μισθό μέχρι 1.000€ (34%) και τέλος θεωρούν τον εαυτό τους ως αισιόδοξος/η (75,8%) [Πίνακας 4].

Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με το *φύλο*, το 28% επέλεξε την επιλογή «άντρας» και το 72% την επιλογή «γυναίκα». Συνηθίζεται, σε έρευνες, το γυναικείο κοινό να δείχνει μεγαλύτερη προθυμία να απαντήσει στα ερωτηματολόγια καθώς επίσης και επειδή η έρευνα πραγματοποιείται από γυναίκα μπορεί να επηρέασε το φύλο των ερωτώμενων.

Στην *ηλικία* υπήρχε ένα εύρος απαντήσεων και πιο συγκεκριμένα οι ημερομηνίες γεννήσεως κυμάνθηκαν από το έτος 1955 μέχρι το 2017. Οι απαντήσεις που δόθηκαν, συνολικά ήταν 96 από τις 100. Σε αυτό το σημείο να σημειώσουμε, ότι στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, ο ερωτώμενος έπρεπε να συμπληρώσει την ημερομηνία, με διαφορετικό τρόπο από ότι συνηθίζεται στην Ελλάδα, δηλαδή, πρώτα τον μήνα και μετά την ημέρα (MM/HH/EEEE) και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να μην απαντήσουν όλοι καθώς και κάποιοι να βάλουν ως ημερομηνία γεννήσεως το 2017. Από το σύνολο των απαντήσεων που δόθηκαν, το 45% έχει γεννηθεί από το 1980 μέχρι το 1990, ακολουθούν με ποσοστό 29% τα άτομα με χρονολογία γέννησης από το 1970 μέχρι το 1980 καθώς και το 10%, με έτος γέννησης από το 1950 μέχρι το 1970. Τέλος το 4% έχει ως έτος γέννησης από το 1990 μέχρι το 2000. Σε αυτό το σημείο, να αναφέρουμε ότι ένα ποσοστό 8% έδωσε ως έτος γέννησης από το 2000 και μετά (μέχρι το 2017) καθώς και το 4% δεν απάντησε καθόλου.

Σχετικά με την *εκπαίδευση* και την *οικογενειακή κατάσταση*, το μεγαλύτερο ποσοστό έχει μεταπτυχιακή εκπαίδευση καθώς και δεν έχει παντρευτεί. Πιο συγκεκριμένα, 54% απάντησαν

ότι είναι ανύπαντροι, 45% παντρεμένοι, 4% διαζευγμένοι και τέλος καμία απάντηση δεν δόθηκε στην επιλογή «χήρος/α» και «Άλλο».

Επίσης, σχετικά με την *εκπαίδευση*, το 40,4% απάντησε ότι έχει αποκτήσει μεταπτυχιακό, ακολουθεί η ολοκλήρωση φοίτησης σε Τ.Ε.Ι με ποσοστό 22,2%, με μικρή διαφορά το Πανεπιστήμιο 18,2% καθώς και σε μικρότερο ποσοστό 4% έχει αποκτηθεί Διδακτορικό. Οι άλλες απαντήσεις όπως Δημοτικό και άλλο συγκεντρώνουν ποσοστό 9% και δεν επιλέχθηκαν οι απαντήσεις Γυμνάσιο και Τ.Ε.Ε.

Οι μεγάλες πόλεις, δηλαδή, η Αθήνα, ο Βόλος, η Πάτρα, το Ηράκλειο και η Θεσσαλονίκη, φιλοξενούν το 77,6% του ποσοστού που απάντησε, σε αντίθεση με το 20,4% που μένει σε περιφερειακές πόλεις. Τέλος, το 2% απάντησε «Άλλο» χωρίς να ορίζεται.

Οι απαντήσεις, έδειξαν, ότι οι περισσότεροι ερωτώμενοι, *εργάζονται* ως «Υπάλληλοι» με ποσοστό 73,7% και ακολουθούν οι πιο Διοικητικές θέσεις. Πιο συγκεκριμένα, με μικρή διαφορά μεταξύ του το 15,2% απάντησε ότι έχει θέση «Υπεύθυνου τμήματος» (manager) ενώ το 14,1% είναι Διοικητικό Προσωπικό. Τέλος, 1 άτομο απάντησε ότι έχει θέση «Πρόεδρος Ομίλου».

Τα χρόνια *Επαγγελματικής Εμπειρίας*, με ποσοστό 57,3%, είναι πάνω από 9 έτη, με μεγάλη διαφορά, το 15,6% να απαντάει ότι έχει επαγγελματική εμπειρία μέχρι 9 έτη. Τέλος, το ποσοστό που εργάζεται μέχρι 3 χρόνια ή μέχρι 6 χρόνια, στην έρευνα βγήκε ακριβώς ίδιο, δηλαδή, 11,5% στην κάθε επιλογή.

Η επόμενη ερώτηση αφορούσε *το ύψος μισθού* και οι απαντήσεις, μπορούμε να πούμε, ότι έχουν μια συνάφεια. Δηλαδή, το μεγαλύτερο ποσοστό 34%, ο μισθός του είναι μέχρι 1.000€ και ακολουθεί το 28%, με αμοιβή μέχρι 1.500€. Αν συνδέσουμε και τις απαντήσεις της προηγούμενης ερώτησης, ο μισθός συνδέεται με τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας. Τέλος, το ποσοστό του μικρότερου και μεγαλύτερου μισθού, έχουν μια διαφορά αλλά ίσως όχι την αναμενόμενη. Δηλαδή, το 24% αμείβεται με μισθό μέχρι 600€ και το 15% με μισθό άνω 1.500€.

Στην Ελλάδα, στο σύνολο των απαντήσεων το 75,8% θεωρεί τον εαυτό του αισιόδοξο με μεγάλη διαφορά (24,2%) που ορίζεται ως «απαισιόδοξος/η»

Τέλος, καταγράφονται οι απαντήσεις σχετικά με το *ύψος* και τα *κιλά*. Το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή, 41 άτομα, απάντησαν ότι το ύψος τους κυμαίνονται από 1,71 έως 1,80

(cm). Ακολουθούν τα μικρότερα ύψη, με 26 άτομα, να έχουν ύψος από 1,61 έως 1,70 (cm) καθώς επίσης και οι μισοί από αυτούς, 13 άτομα, κυμαίνονται από 1,55 έως 1,60 (cm). Το ποσοστό των ατόμων, με το μικρότερο ύψος, σε σχέση με τους πιο ψηλούς ερωτώμενους, έχει μικρή διαφορά, αφού μόλις 11 άτομα, έχουν ύψος άνω 1,81 cm. Τέλος, 9 άτομα δεν απάντησαν.

Πίνακας 4:

Κατανομή (απόλυτες και σχετικές συχνότητες) των υποκειμένων του δείγματος (N= 100) σχετικά με το φύλο, την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση, τον τόπο κατοικίας, την θέση εργασίας, τα χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας, το ύψος του μισθού και την στάση ζωής.

<i>Φύλο</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Άνδρες	28	28
Γυναίκες	72	72
<i>Εκπαίδευση</i>		
Δημοτικό	1	1
Γυμνάσιο	0	0
T.E.E	0	0
Λύκειο	10	10,1
T.E.I	22	22,2
Πανεπιστήμιο	18	18,2
Μεταπτυχιακό	40	40,4
Διδακτορικό	4	4
Άλλο	8	8,1
<i>Οικογενειακή Κατάσταση</i>		
Ανύπαντρος/η	54	54
Παντρεμένος/η	42	42
Διαζευγμένος/η	4	4
Χήρος/α	0	0
Άλλο	0	0
<i>Τόπος κατοικίας</i>		
Σε μεγάλη πόλη	76	77,6

Σε περιφερειακές πόλεις	20	20,4
Θέση εργασίας		
Υπάλληλος	73	73,7
Υπεύθυνος (manager) τμήματος	14	14,1
Πρόεδρος Ομίλου	1	1
Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας		
Μέχρι 3 χρόνια	11	11,5
Μέχρι 6 χρόνια	11	11,5
Μέχρι 9 χρόνια	15	15,6
Πάνω από 9 χρόνια	55	57,3
Άλλο	5	5,2
Ύψος Μισθού		
Μέχρι 600€	24	24
Μέχρι 1.000€	34	34
Μέχρι 1.500€	28	28
Άνω 1.500€	15	15
Στάση ζωής		
Αισιόδοξος/η	75	75,8
Απαισιόδοξος/η	24	24,2

8.2 Αναλύσεις Δεδομένων

Ένα από τα ερευνητικά ερωτήματα, που τέθηκαν προς διερεύνηση, είναι αν τα ίδια τα άτομα, αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους, ως θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Για να απαντηθεί, χρησιμοποιήθηκε η υποκειμενική μέθοδος. Δηλαδή, ζητήθηκε, μέσω του ερωτηματολογίου: «The Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R)» (μτφρ.: Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένο), να υποδείξουν οι ίδιοι, τον βαθμό που έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό, κατά το διάστημα των 6 μηνών, βάση ενός συγκεκριμένου ορισμού που δινόταν προς ανάγνωση.

Το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) πιστεύει ότι δεν έχει υποστεί καθόλου εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, με μεγάλη διαφορά, από τα άτομα που πιστεύουν ότι δέχονται εκφοβιστικές

συμπεριφορές, μια φορά ανά μήνα (11%). Οι απαντήσεις, που δείχνουν μεγαλύτερη συχνότητα, δηλαδή, μια φορά την εβδομάδα και κάθε ημέρα συγκέντρωσαν ίδιο ποσοστό απαντήσεων και ανέρχεται σε 6% σε άτομα που εκφοβίζονται μια φορά την εβδομάδα και κάθε ημέρα (6%). Τέλος, ένα ικανοποιητικό ποσοστό απάντησε ότι τους τελευταίους 6 μήνες εκφοβίζεται αλλά η συχνότητα είναι σπάνια (27%).

Για να απαντηθεί, το ερευνητικό ερώτημα, που αφορούσε την συχνότητα των αρνητικών ενεργειών, στον χώρο εργασίας, καταγράφηκαν συνολικά οι απαντήσεις, από το ερωτηματολόγιο και συγκεντρώθηκαν στον Πίνακα I: Συνολικές απαντήσεις στο NAQ – R (Παράρτημα Α). Βάση, την κατηγοριοποίηση των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, που αναλύθηκε στο υπό – κεφάλαιο: «Εργαλεία», στην έρευνα παρατηρήθηκαν, περισσότερες αρνητικές ενέργειες εκφοβισμού, σχετικά με την εργασία. Η συχνότητα που εμφανίζονται οι συμπεριφορές είναι «Σπάνια» αλλά είναι μια ένδειξη ύπαρξης εργασιακού εκφοβισμού.

Στον πίνακα 5 καταγράφονται οι απαντήσεις, οι οποίες συγκέντρωσαν, μεγαλύτερο ποσοστό, ανά κατηγορία εκφοβισμού.

Πίνακας 5:

Αρνητικές ενέργειες στον εργασιακό χώρο με μεγαλύτερο ποσοστό εμφάνισης με συχνότητα «Σπάνια»

<i>Εκφοβισμός σχετικά με την εργασία.</i>	<i>Σπάνια (%)</i>
Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας;	32%
Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου των ικανοτήτων σας;	30%
Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται;	45%
Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά;	38%
Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	32,3%
<i>Εκφοβισμός σχετικά με το άτομο.</i>	<i>Σπάνια (%)</i>
Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας, σας	33,3%

αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα.	
Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για εσάς.	45,5%
Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού.	40%
Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας.	43%

Παρατηρείται, λοιπόν, ότι από τον εκφοβισμό **σχετικά με την εργασία**, μεγαλύτερο ποσοστό (45%) συγκεντρώνει, η αρνητική συμπεριφορά, που αγνοούνται οι γνώμες και οι απόψεις του ατόμου καθώς και στον εκφοβισμό **σχετικά με το άτομο**, με μεγαλύτερο ποσοστό (45,5%) το δείγμα απαντάει ότι διαδίδονται φήμες και κουτσομπολιά.

Τέλος, στον Πίνακα I: Συνολικές απαντήσεις στο NAQ – R (Παράρτημα Α), η αρνητική συμπεριφορά, που καταγράφεται, με μεγαλύτερο ποσοστό (22,2%), από όλες τις αρνητικές ενέργειες, να εμφανίζεται με συχνότητα καθημερινή («Κάθε ημέρα»), είναι η ερώτηση 18, που αφορά τον υπερβολικό έλεγχο της δουλειάς του ατόμου.

8.3 Εργασιακός Εκφοβισμός (Ερώτηση / Συνολικό) και χαρακτηριστικά

Αρχικά, διερευνήθηκε η συσχέτιση των χαρακτηριστικών, με το φαινόμενο του Εργασιακού Εκφοβισμού. Ο Πίνακας 6 και ο Πίνακας 7 καταγράφουν τις συσχετίσεις (*Spearman rho*) ερώτησης εργασιακού εκφοβισμού και της συνολικής βαθμολογίας με τα χαρακτηριστικά.

Όπως φαίνεται, και από τους πίνακες, δεν αναδεικνύονται στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις μεταξύ του εργασιακού εκφοβισμού (είτε μέσω της ερώτησης είτε μέσω του συνολικού) και των χαρακτηριστικών.

Όμως μπορούμε να παρατηρήσουμε συσχετίσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών. Επιλεκτικά, στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, φαίνεται μικρή συσχέτιση του φύλου με τον μισθό καθώς και τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας φαίνεται να σχετίζονται με την ημερομηνία γεννήσεως, την οικογενειακή κατάσταση και το ύψος μισθού. Στα ατομικά χαρακτηριστικά, παρατηρείται μεγαλύτερη σημαντική συσχέτιση, ανάμεσα στο φύλο με το ύψος καθώς και στο φύλο με τα κιλά. Ακολουθούν οι αναλυτικοί πίνακες συσχετίσεων εργασιακού εκφοβισμού με τα χαρακτηριστικά.

Πίνακας 6:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) ερώτησης εργασιακού εκφοβισμού και δημογραφικών.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Φύλο	-									
2. Ημερομηνία Γεννήσεως	.16	-								
3. Εκπαίδευση	-.01	.16	-							
4. Οικογενειακή Κατάσταση	.02	-.28**	-.12	-						
5. Τόπος Κατοικίας	.10	.07	-.13	.09	-					
6. Θέση Εργασίας	.07	-.25*	-.05	.16	.12	-				
7. Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.07	-.36**	-.05	.29**	-.06	.15	-			
8. Ύψος μισθού	-.23*	-.23*	-.06	.28**	-.02	.18	.37**	-		
9. Ύψος	-.39**	-0.01	-.03	-.14	-.17	-.05	-.11	.09	-	
10. Κιλά	-.60**	-0.19	-.14	.04	-.00	.07	-.04	.10	.41**	-
11. Ερώτηση Εργασιακού Εκφοβισμού	.11	-.06	.04	-.02	-.16	.04	.00	-.17	-.14	-.10

*p < .05

**p < .01

Πίνακας 7:
Συσχετίσεις (*Spearman rho*) εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό) και δημογραφικών.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Φύλο	-										
2. Ημερομηνία Γεννήσεως	.16	-									
3. Εκπαίδευση	-.01	.16	-								
4. Οικογενειακή Κατάσταση	.01	-.28**	-.12	-							
5. Τόπος Κατοικίας	.10	.07	-.13	.09	-						
6. Θέση Εργασίας	.07	-.25*	-.05	.16	.12	-					
7. Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.08	-.34**	-.05	.29**	-.06	.15	-				
8. Ύψος μισθού	-.23*	-.23*	-.06	.28**	-.02	.18	.37**	-			
9. Θα ορίζατε τον εαυτό σας ως αισιόδοξος/απαισιόδοξος	.04	-.10	-.23*	-.06	-.11	-.01	.01	-.18	-		
10. Ύψος	-.39**	-.01	-.03	-.14	-.17	-.05	-.11	.09	-.02	-	
11. Κιλά	-.60**	-.19	-.14	.04	-.00	.07	-.04	.10	.09	.41**	-
12 Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	.10	.05	-.06	-.05	-.15	-.01	-.09	-.14	.17	-.07	-.11

* $p < .05$ ** $p < .01$

8.4 Διαστάσεις εργασιακού εκφοβισμού και χαρακτηριστικά.

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω (Κεφάλαιο 7, Εργαλεία) το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε τρεις (3) διαστάσεις, ανάλογα τον εκφοβισμό σχετικά με την εργασία, το άτομο και τον σωματικό. Σε αυτό το υπο – κεφάλαιο θα μελετηθεί, μέσω των συσχετίσεων και τις συγκρίσεις μέσω των όρων διαφορετικών ομάδων, η σχέση των δημογραφικών με την κάθε διάσταση.

8.4.1 Διάσταση Εκφοβισμού, σχετικά με το άτομο

Στον εκφοβισμό σχετικά με το άτομο ανήκουν οι ερωτήσεις:

- Ερώτηση 2: Εξευτελίζετε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας;
- Ερώτηση 4: Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας, σας αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα.
- Ερώτηση 5: Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για εσάς.
- Ερώτηση 6: Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα.
- Ερώτηση 7: Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ.: συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή.
- Ερώτηση 8: Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού.
- Ερώτηση 10: Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατηρήσετε τη δουλειά σας.
- Ερώτηση 11: Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας.
- Ερώτηση 12: Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας, όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε.
- Ερώτηση 13: Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειας σας.
- Ερώτηση 15: Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν.
- Ερώτηση 17: Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας.
- Ερώτηση 20: Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας.

Αρχικά, διερευνήθηκε η συσχέτιση των ερωτήσεων με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Στον, πίνακα 7, παρουσιάζονται οι ερωτήσεις και τα χαρακτηριστικά που ανέδειξαν στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ τους δηλαδή, οι ερωτήσεις 2, 11, 15, 17 και 20 με τα ατομικά χαρακτηριστικά που αφορούν τον τόπο κατοικίας και την στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος).

Πιο συγκεκριμένα, στην **ερώτηση 2**, που αφορά αρνητικές ενέργειες εξευτελισμού ή γελοιοποίησης σχετικά με την εργασία, υπάρχει μικρή στατιστικά θετική συσχέτιση με το αν το άτομο, ορίζει τον εαυτό ως αισιόδοξος/απαισιόδοξος (**στάση ζωής**) [$r = .20, p \leq .05$]. Το ίδιο συμβαίνει και στην **ερώτηση 15**, που αφορά τις φάρσες και τα αστεία από άτομα που δεν συμπαθούν τον εργαζόμενο, με μικρή στατιστικά θετική συσχέτιση [$r = .29, \leq .05$] με την **στάση ζωής** (αισιόδοξος/απαισιόδοξος).

Στην **ερώτηση 11**, **ερώτηση 17** και **ερώτηση 20** αναδείχθηκε έντονη και μικρή θετική συσχέτιση με τον **τόπο κατοικίας** (μεγάλη ή περιφερειακή πόλη). Πιο συγκεκριμένα στην **ερώτηση 11**, που αφορά τα λάθη και τις παραλείψεις, βρέθηκε έντονη θετική συσχέτιση [$r = -.29, p \leq .01$] ενώ στην **ερώτηση 17**, που αναφέρεται στους ψευδείς ισχυρισμούς [$r = .20, p \leq .05$] και στην **ερώτηση 20**, σχετικά με την έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας [$r = .24, p \leq .05$], η στατιστικά θετική συσχέτιση είναι μικρότερη σχετικά με τον **τόπο εργασίας**.

Πίνακας 8:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) ερωτήσεων εκφοβισμού προς το άτομο, σχετικά με τον τόπο κατοικίας και στάση ζωής (αισιόδοξος/απαισιόδοξος)

	1	2
Μεταβλητές		
1. Τόπος κατοικίας	-	
2. Ύπαρξη αισιοδοξίας / απαισιοδοξίας	-0.11	-
<u>Εκφοβισμός στο άτομο</u>		
3. Γελοιοποίηση σχετικά με εργασία.	-.10	.20*
4. Υπενθύμιση λαθών.	-.29**	.19
5. Φάρσες και αστεία από άτομα μη συμπαθή	-.14	.20*
6. Ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας.	-.20*	.10
7. Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας.	-.24*	.11

* $p < .05$ ** $p < .01$

Ακολούθησε, μελέτη συσχέτισης, της συνολικής βαθμολογίας της διάστασης εκφοβισμού σχετικά με το άτομο και των χαρακτηριστικών, όπου δεν επιβεβαιώνεται καμία συσχέτιση.

Πίνακας 9:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) της διάστασης εκφοβισμού στο άτομο, σχετικά με τα δημογραφικά.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Φύλο	-										
2. Ημερομηνία Γεννήσεως	.16	-									
3. Εκπαίδευση	-.01	.16	-								
4. Οικογενειακή Κατάσταση	.02	-.28**	-.12	-							
5. Τόπος Κατοικίας	.10	.07	-.13	0.09	-						
6. Θέση Εργασίας	.07	-.25*	-.05	0.16	.12	-					
7. Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.08	-.37**	-.05	.29**	-.06	.15	-				
8. Ύψος μισθού	-.23*	-.23*	-.06	.28**	-.02	.18	.37**	-			
9. Θα ορίζατε τον εαυτό σας, αισιόδοξος/απαισιόδοξος	.04	-.10	-.23*	-.06	-.11	-.01	.01	-.18	-		
10. Ύψος	-.39**	-.01	-.03	-.14	-.17	-.05	-.11	.09	-.02	-	
11. Κιλά	-.60**	-.19	-.14	.04	-.00	.07	-.04	.10	.09	.41**	-
12. Διάσταση εργασιακού εκφοβισμού στο Άτομο	.08	-.01	-.07	-.02	-.17	.01	-.02	-0.11	.17	-.07	-.09

8.4.2 Διάσταση Εκφοβισμού, σχετικά με την εργασία

Στον εκφοβισμό σχετικά με την εργασία ανήκουν οι ερωτήσεις:

- Ερώτηση 1: Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας;
- Ερώτηση 3: Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας
- Ερώτηση 14: Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται;
- Ερώτηση 16: Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά;
- Ερώτηση 18: Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες;
- Ερώτηση 19: Δέχεστε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού);
- Ερώτηση 21: Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας;

Αρχικά, διερευνήθηκε η συσχέτιση των ερωτήσεων με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Στον πίνακα 9, παρουσιάζονται όσες ερωτήσεις και χαρακτηριστικά ανέδειξαν στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση, δηλαδή, οι ερωτήσεις 1, 3, 14, 19 με τα χαρακτηριστικά που αφορούν το ύψος, την οικογενειακή κατάσταση, το ύψος μισθού και τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας.

Πίνακας 10:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) ερωτήσεων εκφοβισμού, προς την εργασία, σχετικά με το ύψος, οικογενειακή κατάσταση, ύψος μισθού, χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας

	1	2	3	4
1. Ύψος	-			
2. Οικογενειακή Κατάσταση	-.14	-		
3. Ύψος μισθού	.09	.28**	-	
4. Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.11	.29**	.37**	-
Εκφοβισμός προς την εργασία				
5. Απόκρυψη πληροφοριών.	.01	-.26**	-.16	-.04
6. Εργασία κατώτερη ικανοτήτων.	-.16	-.13	-.22*	-.10
7. Αγνόηση απόψεων & γνώμης.	-.23*	-.12	-.13	-.06
8. Πίεση για άδειες, ασθένεια κ.τ.λ	-.01	-.03	-.13	-.20*

*p < .05

**p < .01

Πιο συγκεκριμένα, στην **ερώτηση 1**, που αφορά την απόκρυψη πληροφοριών αναδείχθηκε στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την **οικογενειακή κατάσταση** [$r = -.26, p \leq .01$] ενώ στην **ερώτηση 3**, που αφορά την ανάθεση εργασία κατώτερης του επιπέδου ικανοτήτων αναδείχθηκε μικρότερη στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με το επαγγελματικό χαρακτηριστικό του **ύψους του μισθού** [$r = -.22, p \leq .05$]. Αντίστοιχα, και **στην ερώτηση 14**, φάνηκε, με μικρότερη ένταση θετικής συσχέτιση, ότι το **ύψος** επηρεάζει αν η γνώμη και οι απόψεις ενός ατόμου αγνοούνται [$r = -.23, p \leq .05$]. Επίσης, τα **χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας**, έχουν μικρή θετική συσχέτιση [$r = -.20, p \leq .05$] με την πίεση που μπορεί να δέχεται ένας εργαζόμενος στο να ζητήσει άδειες (**ερώτηση 19**).

Στον Πίνακα 11, παρουσιάζονται αναλυτικά οι συσχετίσεις της διάστασης του εργασιακού εκφοβισμού προς την εργασία με τα χαρακτηριστικά. Σε αυτή την διάσταση, λοιπόν, παρατηρείται μικρή στατιστικά θετική συσχέτιση, με **το ύψος του μισθού** [$r = -.20, p \leq .05$].

Πίνακας 11:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) της διάστασης εκφοβισμού σχετικά με την εργασία με τα δημογραφικά.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Φύλο	-										
2.Ημερομηνία Γεννήσεως	.16	-									
3.Εκπαίδευση	-.01	.16	-								
4.Οικογενειακή Κατάσταση	.01	-.28**	-.12	-							
5.Τόπος Κατοικίας	.10	.07	-.13	.09	-						
6.Θέση Εργασίας	.07	-.25*	-.05	.16	.12	-					
7. Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.08	-.36**	-.05	.29**	-.06	.15	-				
8. Ύψος μισθού	-.23*	-.23*	-.06	.28**	-.02	.18	.37**	-			
9. Θα ορίζατε τον εαυτό σας ως	.04	-.10	-.23*	-.06	-.11	-.01	.01	-.18	-		
10. Ύψος	-.39**	-.01	-.03	-.14	-.17	-.05	-.11	.09	-.02	-	
11. Κιλά	-.60**	-.19	-.14	.04	-.00	.07	-.04	.10	.09	.41**	-
12. Διάσταση εκφοβισμού προς την Εργασία	.11	.10	.03	-.11	-.11	-.08	-.13	-.20*	.15	-.15	-.12

*p < .05

**p < .01

Για να δούμε, αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στην διάσταση του εργασιακού εκφοβισμού με τις κατηγορίες του μισθού, ακολουθήθηκε *One Way ANOVA*. Στον Πίνακα 11, που ακολουθεί, δεν παρατηρήθηκαν σημαντικά στατιστικές διαφορές, μεταξύ των κατηγοριών του μισθού με την διάσταση του εργασιακού εκφοβισμού σχετικά με την εργασία.

Πίνακας 12:

Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (*OneWayANOVA*) μεταξύ του ύψους του μισθού και της διάστασης του εργασιακού εκφοβισμού προς την εργασία.

	Ύψος Μισθού				F (df)
	Μέχρι 600€ N=23 M.O (T.A)	Μέχρι 1.000€ N=34 M.O (T.A)	Μέχρι 1.500€ N=28 M.O (T.A)	Άνω 1.500€ N=15 M.O (T.A)	
Διάσταση εργασιακού εκφοβισμού σχετικά με την εργασία	12.96 (6.94)	11.41 (6.76)	11.14 (6.43)	8.87 (4.82)	1.90 (3)

*p < .05 **p < .01

8.4.3 Διάσταση Σωματικού εργασιακού εκφοβισμού

Στον σωματικό εργασιακό εκφοβισμό ανήκουν οι ερωτήσεις, **νούμερο 9** (Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.α.) και **νούμερο 22** (Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας) του NAQ – R (μτφρ.: «Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών – Αναθεωρημένο»).

Για να μελετηθεί, αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις, μεταξύ των ατομικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών, με τον σωματικό εκφοβισμό, δημιουργήθηκαν δύο διαφορετικοί πίνακες.

Στο πίνακα 12, μελετούνται τα ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο, έτος γέννησης, οικογενειακή κατάσταση, ύψος, κιλά, στάση ζωής και τόπος κατοικίας) σε σχέση με τις επιμέρους ερωτήσεις σωματικού εκφοβισμού.

Πίνακας 13:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) των ερωτήσεων σωματικού εκφοβισμού σχετικά με τα ατομικά χαρακτηριστικά

	1	2	3	4	5	6	7
Μεταβλητές							
1. Φύλο	-						
2. Έτος Γέννησης	.16	-					
3. Οικογενειακή κατάσταση	.02	-.28**	-				
4. Ύψος	-.39**	-.01	-.14	-			
5. Κιλά	-.60**	-.19	.04	.41**	-		
6. Στάση Ζωής	.04	-.10	-.06	-.02	.09	-	
7. Τόπος κατοικίας	.10	.07	.09	-.17	-.00	-.11	-
Σωματικός εκφοβισμός							
8. Εκφοβιστική συμπεριφορά μέσω σώματος.	.03	.09	-.00	.03	-.05	.06	-.17
9. Σωματική Κακοποίηση	-.09	.01	-.14	-.01	.08	.05	.08

*p < .05

**p < .01

Στον πίνακα 14, ως επαγγελματικά χαρακτηριστικά, επιλέχθηκαν οι κατηγορίες της εκπαίδευσης, της θέσης εργασίας, το χρόνια επαγγελματικής εμπειρία και το ύψος μισθού. Και, επίσης, δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις.

Πίνακας 14:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) των ερωτήσεων σωματικού εκφοβισμού σχετικά με τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

	1	2	3	4
Μεταβλητές				
1. Εκπαίδευση	-			
2. Θέση Εργασίας	-.05	-		
3. Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.05	.15	-	
4. Ύψος Μισθού	-.06	.18	.37**	-
Σωματικός εκφοβισμός				
8. Εκφοβιστική συμπεριφορά μέσω σώματος.	-.01	.01	-.06	-.07
9. Σωματική Κακοποίηση	.11	.18	.02	.12

*p < .05 **p < .01

Στην συνέχεια ακολουθεί, ο Πίνακας 15 (σελ.78), που μελετάει την συσχέτιση της διάστασης του σωματικού εκφοβισμού, με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Δεν παρατηρείται καμία στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την διάσταση του σωματικού εκφοβισμού και τα χαρακτηριστικά.

Πίνακας 15:

Συσχετίσεις (*Spearman rho*) της διάστασης του σωματικού εκφοβισμού με τα χαρακτηριστικά.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Φύλο	-										
2.Ημερομηνία Γεννήσεως	.16	-									
3.Εκπαίδευση	-.01	.16	-								
4.Οικογενειακή Κατάσταση	.02	-.28**	-.12	-							
5.Τόπος Κατοικίας	.10	.07	-.13	.09	-						
6.Θέση Εργασίας	.07	-.25*	-.05	.16	.12	-					
7.Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας	-.08	-.36**	-.05	.29**	-.06	.15	-				
8.Ύψος μισθού	-.23*	-.23*	-.06	.28**	-.02	.18	.37**	-			
9.Θα ορίζατε τον εαυτό σας ως αισιόδοξος/ απαισιόδοξος	.04	-.10	-.23*	-.06	-.11	-.01	.01	-.18	-	-	
10.Ύψος	-.387**	-.01	-.03	-.14	-.17	-.05	-.11	.09	-.02	-	
11.Κιλά	-.60**	-.19	-.14	.04	-.00	.07	-.04	.10	.09	.41**	-
12.Διάσταση Σωματικού Εκφοβισμού	-.01	.07	.02	-.02	-.09	0.11	-.08	.02	.08	.00	.01

8.5 Μελέτη χαρακτηριστικών σε σχέση με τον εργασιακό εκφοβισμό

Στο συγκεκριμένο υπό – κεφάλαιο, μελετείται συνολικά το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού με το κάθε χαρακτηριστικό ξεχωριστά.

8.5.1 Εργασιακός εκφοβισμός, σε σχέση με το φύλο.

Αρχικά, μελετήθηκε το βίωμα του εργασιακού εκφοβισμού σε σχέση με το φύλο. Στον Πίνακα 15, δεν φαίνεται να υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στον βίωμα του εργασιακού εκφοβισμού. Πιο συγκεκριμένα, ούτε η υποκειμενική μέθοδο ερώτησης [$t(98) = -1.03, p.304$] αλλά ούτε και η συνολική βαθμολογία του ερωτηματολογίου [$t(96) = -.99, p.323$], δεν μας δείχνουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό εκφοβισμό.

Πίνακας 16:

Συγκρίσεις μέσωσ όρων (Μ.Ο) και τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α.) όσον αφορά το φύλο και τον εργασιακό εκφοβισμό.

	Φύλο		<i>t (df)</i>
	Άνδρες <i>N=28</i> <i>M.O (T.A)</i>	Γυναίκες <i>N=72</i> <i>M.O (T.A)</i>	
Ερώτηση Εργασιακού Εκφοβισμού	.71 (.20)	.99 (.14)	-1.03 (.98)
Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	22.00 (16.22)	25.83 (17.37)	- .99 (.96)

* $p < .05$ ** $p < .01$

Συνεχίστηκε η μελέτη του χαρακτηριστικού του φύλου με την κάθε διάσταση εκφοβισμού. Ούτε και στον πίνακα 16, στις συγκρίσεις μέσωσ όρων και τυπικών αποκλίσεων σχετικά με το φύλο και τις διαστάσεις εκφοβισμού, δεν αναδείχθηκε κάποια στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση, με το χαρακτηριστικό του φύλου.

Πίνακας 17:

Συγκρίσεις μέσων όρων (Μ.Ο) και τυπικές αποκλίσεις (Τ.Α.) όσον αφορά το φύλο και τις διαστάσεις του εργασιακού εκφοβισμού.

	Φύλο		<i>F (df)</i>
	Άνδρες <i>N=28</i> <i>M.O (T.A)</i>	Γυναίκες <i>N=72</i> <i>M.O (T.A)</i>	
Διάσταση Εργασιακού Εκφοβισμού προς την εργασία	10.21 (6.70)	11.53 (6.50)	-.06
Διάσταση Εργασιακού Εκφοβισμού προς το άτομο	13.36 (10.93)	15.00 (11.04)	- .06
Διάσταση Σωματικού Εργασιακού Εκφοβισμού	.48 (1.05)	.51 (1.03)	.15

p* < .05 *p* < .01

8.5.2 Εργασιακός εκφοβισμός, σε σχέση με τον παράγοντα ηλικίας και εκπαίδευσης.

Για τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά, επιλέγεται να μελετηθεί το κάθε ένα ξεχωριστά με την συνολική βαθμολογία του ερωτηματολογίου των αρνητικών ενεργειών.

Παρατηρείται, λοιπόν, μη σημαντικές στατιστικά διαφορές ανάμεσα στην ηλικία σε σχέση με το βίωμα του εργασιακού εκφοβισμού. Στον Πίνακα 18 (σελ.81), δεν φαίνεται να υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών χρονολογιών γέννησης [*F* (3, 94) = .68 *p*= .57].

Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι, υπάρχει και ένα αριθμός ατόμων (*N=8*) που έδωσε ως απάντηση, χρονολογία γεννήσεως από το 2000 και μετά καθώς και κάποιιοι (*N=2*) που δεν απάντησαν καθόλου. Αυτό δημιουργήθηκε, γιατί στην ηλεκτρονική φόρμα έπρεπε να συμπληρωθεί η ημερομηνία σε διαφορετική μορφή (MM/HH/EEEE) από ότι συνηθίζεται στην Ελλάδα (HH/MM/EEEE).

Πίνακας 18:

Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (OneWayANOVA) μεταξύ ομάδων διαφορετικής ηλικίας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό)

	Έτος Γεννήσεως				F (df)
	1960 – 1970	1971 – 1980	1981 - 1990	2000 - +	
	N= 14 M.O (T.A)	N= 25 M.O (T.A)	N= 50 M.O (T.A)	N= 8 M.O (T.A)	
Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	21.5 (16.9)	27.1 (17.7)	23.5 (16.7)	30.1 (18.3)	.34
		*p < .05	**p < .01		

Ούτε, όμως και η εκπαιδευτική βαθμίδα έχει θετική συσχέτιση με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Στον Πίνακα 19, φαίνεται άλλη μια μη στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση [$F(5, 92) = 1.09, p = .37$].

Πίνακας 19:

Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (OneWayANOVA) μεταξύ ομάδων εκπαιδευτικής βαθμίδας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό).

	Εκπαίδευση						F (df)
	Λύκειο	Τ.Ε.Ι	Πανεπιστήμιο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Άλλο	
	N=10 M.O (T.A)	N= 20 M.O (T.A)	N= 18 M.O (T.A)	N= 38 M.O (T.A)	N= 4 M.O (T.A)	N= 8 M.O (T.A)	
Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	28.0 (19.8)	22.6 (12.6)	30.0 (21.0)	21.5 (14.8)	20.2 (23.5)	31.8 (19.8)	1.09
			*p < .05	**p < .01			

8.5.3 Εργασιακός εκφοβισμός, σε σχέση με την θέση εργασίας, τα χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας και το ύψος μισθού

Σχετικά με την θέση εργασίας, τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας και το ύψος του μισθού, και αυτά τα χαρακτηριστικά δεν φαίνονται να σχετίζονται με τον εργασιακό εκφοβισμό.

Στον Πίνακα 20, βλέπουμε άλλη μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού εκφοβισμού και της θέσης εργασίας [$F(3, 94) = 2.38, p = .40$]

Πίνακας 20:

Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (OneWayANOVA) μεταξύ θέσης εργασίας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό)

	Θέση Εργασίας				F (df)
	Υπάλληλος N=70 M.O (T.A)	Manager Τμήματος N=13 M.O (T.A)	Διοικητικό Προσωπικό N=14 M.O (T.A)	Πρόεδρος Ομίλου N=1 M.O (T.A)	
Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	25.3 (17.7)	21.0 (12.3)	23.4 (16.9)	50.0	.10
		*p < .05	**p < .01		

Σχετικά, με τα χρόνια Επαγγελματικής εμπειρίας, ο Πίνακας 21, δείχνει ότι στο συνολικό δείγμα (N=98), δεν αναδεικνύει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας και τον εργασιακό εκφοβισμό [$F(4, 93) = .39, p = .87$].

Πίνακας 21:

Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (OneWayANOVA) ανάλογα τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας και εργασιακού εκφοβισμού (συνολικό).

	Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας					F (df)
	Μέχρι 3 χρόνια N=14 M.O (T.A)	Μέχρι 6 χρόνια N=11 M.O (T.A)	Μέχρι 9 χρόνια N=15 M.O (T.A)	Πάνω από 9 χρόνια N=53 M.O (T.A)	Άλλο N= 5 M.O (T.A)	
Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	28.4 (19.9)	26.8 (17.9)	23.5 (18.6)	24.1 (16.0)	20.6 (17.9)	.30
		*p < .05	**p < .01			

Τέλος, στην μελέτη του μισθού με τον εργασιακό εκφοβισμό, στον Πίνακα 22, και σε αυτό το χαρακτηριστικό, δεν αναδείχθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση. Δηλαδή, κανένα από τα εργασιακά χαρακτηριστικά δεν ανέδειξε στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις κατηγορίες.

Πίνακας 22:

Ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα (*OneWayANOVA*) ανάλογα το ύψος του μισθού και τον εργασιακό εκφοβισμό (συνολικό).

	Ύψος Μισθού				F (df)
	Μέχρι 600€ N=22 M.O (T.A)	Μέχρι 1.000€ N=33 M.O (T.A)	Μέχρι 1.500€ N=28 M.O (T.A)	Άνω 1.500€ N=15 M.O (T.A)	
Εργασιακός Εκφοβισμός (Συνολικό)	28.8 (19.1)	23.5 (16.1)	26.8 (17.6)	17.4 (24.7)	1.56

*p < .05 **p < .01

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα αποτελέσματα της έρευνας, παρουσιάζουν ενδιαφέρον προς συζήτηση και περαιτέρω ανάλυση.

Αρχικά, το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) πιστεύει ότι δεν έχει υποστεί καθόλου εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, με μεγάλη διαφορά, από τα άτομα που πιστεύουν ότι δέχονται εκφοβιστικές συμπεριφορές, μια φορά ανά μήνα (11%). Ποσοστά που είναι αρκετά κοντά με τα ποσοστά που είχαν αναδειχθεί στην πρώτη ελληνική έρευνα, την οποία διεξήγαγε το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και συγκεκριμένα το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού και η οποία ολοκληρώθηκε το 2010. Με βάση την πιο αυστηρή μέθοδο υπολογισμού της συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου, το 13,2% των ερωτηθέντων μπορούν να χαρακτηρισθούν ξεκάθαρα, θύματα της ηθικής παρενόχλησης. Το ποσοστό 47% βρίσκεται σε μια «γκρίζα ζώνη όπου υφίστανται αρνητικές συμπεριφορές με μικρότερη όμως συχνότητα. Μόνο το 39,3% μπορεί να θεωρηθεί ότι δεν αποτελούν θύματα. Τα ποσοστά αυτά δεν διαφέρουν από τα αντίστοιχα ποσοστά των προηγούμενων ερευνών στις χώρες της Ε.Ε. (Παπαλεξανδρή, Γαλανάκη 2011).

Σχετικά με τα χαρακτηριστικά που τέθηκαν προς μελέτη, άξιο σχολιασμού, είναι ότι η υπόθεση συσχέτισης ορισμένων ατομικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών με το φαινόμενο, δεν επιβεβαιώθηκε για όλα τα χαρακτηριστικά.

Ένα από τα κύρια ατομικά χαρακτηριστικά που δεν ανέδειξε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά είναι το **φύλο**, που φάνηκε ότι δεν σχετίζεται ούτε με τις αρνητικές ενέργειες αλλά και ούτε με τις διαστάσεις του εργασιακού εκφοβισμού (άτομο/εργασία/σωματικός). Αυτό το δεδομένο, συμφωνεί με την βιβλιογραφική ανασκόπηση και με τις μελέτες, που έχουν αποκαλύψει ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο θυματοποίησης απ' ότι οι άνδρες (Notelaers, et.al., 2011. Kaya, Ahi & Tabak, 2012), με ποσοστό τα δύο τρίτα των θυμάτων να είναι γυναίκες και το ένα τρίτο να είναι άνδρες (Zarf et al., 2003), χωρίς όμως να έχει αποδειχθεί ότι το φύλο, ως χαρακτηριστικό, μπορεί να επηρεάσει την έκθεση σε εργασιακό εκφοβισμό.

Ούτε και στην διάσταση του σωματικού εκφοβισμού φάνηκε το φύλο να επηρεάζει το φαινόμενο. Σε μελέτες σχετικά με την παρενόχληση, φαίνεται ότι παρέχονται δεδομένα σχετικά με τα φύλα των εκφοβιστών και των θυμάτων, αλλά θεωρητικά δεν υπάρχει πολύ εμπειριστατωμένη μελέτη που να αναλύει το ζήτημα των φύλων. Ο Einarsen (1994)

διαφοροποίησε τον εργασιακό εκφοβισμό από την «σεξουαλική» και «φυλετική» παρενόχληση και αναφέρει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός χρησιμοποιείται για συμπεριφορές μη-σεξουαλικής και μη-φυλετικής παρενόχλησης. Αυτή η διαφοροποίηση της αντίληψης του όρου, δεν στιγματίζει τις γυναίκες αποκλειστικά ως θύματα και τους άντρες ως θύτες. Στο Παράρτημα Α – ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ, παρατίθεται η αναλυτική καταγραφή κατανομής των θυμάτων κατά των φύλων στις ευρωπαϊκές χώρες, όπου αναγράφονται λίγες εξαιρέσεις, τα θύματα να είναι κυρίως γυναίκες.

Αξίζει, όμως, να αναφερθούμε στα χαρακτηριστικά που παρουσίασαν, στατιστική θετική συσχέτιση. Από τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, βρέθηκε ότι *ο μισθός* συσχετίζεται με την διάσταση εργασιακού εκφοβισμού προς την εργασία και σε συγκεκριμένη αρνητική ενέργεια που ανήκει στην ίδια διάσταση. Στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι διακυμάνσεις της οικονομίας αναφέρονται ως παράγοντας κινδύνου για το φαινόμενο. Οι επιχειρήσεις, για να αποφύγουν αποζημιώσεις και έξοδα, δεν διστάζουν ακόμα να προσλαμβάνουν «καθαριστές» (*cost – killers*), οι οποίοι έχουν ως «αποστολή» το «κλάδεμα» των υπαλλήλων που έχουν κριθεί ανεπαρκών επικερδείς (Hirigoyen, 2002). Επίσης, να σημειώσουμε ότι βρέθηκε και συσχέτιση μισθού με το φύλο, κάτι που έχει αναφερθεί σε αρκετές έρευνες φύλου και εργασίας.

Ακόμα ένα από τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά βρέθηκε να σχετίζεται με συγκεκριμένη αρνητική ενέργεια και αυτή είναι *τα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας*. Όπως, αναφέρθηκε και στο υπό – κεφάλαιο: «Χαρακτηριστικά Εργαζομένων σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό», οι νεοπροσληφθέντες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, εργαζόμενοι, είναι σε μεγαλύτερο κίνδυνο να βιώσουν εκφοβισμό, τις περισσότερες φορές σχετικά με την εργασία τους.

Επίσης, η στάση ζωής, δηλαδή, αν ένα άτομο θεωρεί τον εαυτό του *αισιόδοξο* ή *απαισιόδοξο*, μπορεί να επηρεάσει την εμφάνιση αρνητικών ενεργειών εργασιακού εκφοβισμού σχετικά με το άτομο. Δηλαδή, αν ένα άτομο εξευτελίζεται ή γίνεται αποδέκτης φαρσών και αστείων, φαίνεται να ξεκινάει από το πως το ίδιο το άτομο ορίζει τον εαυτό του.

Από τα σωματικά χαρακτηριστικά, θα ήταν αναμενόμενο, το *ύψος* και το *βάρος* να επηρεάζουν την διάσταση του σωματικού εργασιακού εκφοβισμού, αλλά καμία στατιστική θετική συσχέτιση δεν βρέθηκε με την συγκεκριμένη διάσταση. Το ύψος, επηρεάζει, μόνο μια

συγκεκριμένη αρνητική ενέργεια, που ανήκει στην διάσταση του εκφοβισμού προς το άτομο και αφορά με το αν αγνοούνται οι απόψεις και η γνώμη του εκάστοτε εργαζόμενο.

Σχετικά με τα ατομικά χαρακτηριστικά, η *οικογενειακή κατάσταση* και ο *τόπος κατοικίας αναδείχθηκαν*, να επηρεάζουν συγκεκριμένες αρνητικές ενέργειες αλλά όχι διαστάσεις εργασιακού εκφοβισμού.

Σε αυτό το σημείο, θα θέλαμε να αναφερθούμε ότι κανένα χαρακτηριστικό, ούτε επαγγελματικό ούτε ατομικό, δεν φάνηκε να έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τον Εργασιακό Εκφοβισμό (Συνολικό) που προκύπτει από την συνολική βαθμολογία των αρνητικών ενεργειών του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε.

Πριν κλείσει η έρευνα, θα θέλαμε να γνωστοποιηθούν οι περιορισμούς της. Οι παράγοντες ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε με την χρήση ενός συγκεκριμένου ερωτηματολογίου (NAQ – R) και παρ' όλο που συνδυάζει την υποκειμενική με την λειτουργική μέθοδος, απουσιάζουν τα δεδομένα, βασισμένα σε προσωπικές συνεντεύξεις, ώστε να μπορεί να γίνει συνδυασμός, ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων. Καθώς, επίσης και τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των στοιχείων, δεν μπορούν να γενικευτούν, δεδομένου ότι αφορούν έναν περιορισμένο αριθμό εργαζομένων (N=100).

Τέλος, η μεγαλύτερη δυσκολία είναι η αναγνώριση και η καταγραφή του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού. Αρκετά συχνά, ενώ κάποιο άτομο υφίσταται εργασιακό εκφοβισμό, δεν αναγνωρίζεται από τον ίδιο ή υπάρχει φόβος να αναφερθεί και να μιλήσει για αυτό. Σύμφωνα με τους ερευνητές, οι διαφορές που εντοπίζονται σε διεθνές επίπεδο μεταξύ των ερευνών, στα ποσοστά εμφάνισης του φαινομένου, είναι πιθανό να μην οφείλονται τόσο στις πραγματικές διαφορές στην συχνότητα εμφάνισης του, όσο στις διαφορές των ορισμών και τις οριοθετήσεις της έννοιας της ηθικής παρενόχλησης που χρησιμοποιήθηκαν ως βάση για τη διεξαγωγή της κάθε έρευνας (Agerwold2007), στη μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα (Nielsen et al. 2010) και στις πολιτισμικές διαφορές που υπάρχουν από χώρα σε χώρα και οι οποίες υπαγορεύουν μία διαφορετική αντίληψη στους ερωτώμενους σχετικά με το ποια συμπεριφορά θεωρείται ανεκτή και ποια όχι (Power et al. 2011). Η ίδια δυσκολία είχε αναδειχθεί και σε έρευνα της συγγραφέως σε προπτυχιακό επίπεδο, η οποία μελετούσε τις δυσλειτουργίες στον εργασιακό χώρο, σε Ελλάδα και Βέλγιο. Στις ερωτήσεις που αφορούσαν τον εργασιακό χώρο, οι απαντήσεις που δινόντουσαν είχαν μεγάλη απόσταση με τα συμπτώματα που είχαν οι ίδιοι από δυσλειτουργικούς χώρους εργασίας.

Οι περιορισμοί της έρευνας, δεν αποτρέπουν το γεγονός, η διπλωματική να παρουσιάζει σημαντικά δεδομένα σχετικά με την μελέτη του εργασιακού εκφοβισμού και των χαρακτηριστικών, μέσω της δημογραφικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε. Η μελέτη και η διερεύνηση και άλλων χαρακτηριστικών, θα προσφέρει νέα στοιχεία στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού.

Πιο συγκεκριμένα, μέσω της γνώσης, που προσέφερε η συγκεκριμένη έρευνα, παρουσιάζει ενδιαφέρον, η μελέτη του φαινομένου, μέσω παρέμβασης. Δηλαδή, όσο αφορά το δείγμα, θα είχε ενδιαφέρον, να γίνει επιλογή ενός δείγματος, που θα ήταν το σύνολο εργαζομένων, από συγκεκριμένες επιχειρήσεις, που δραστηριοποιούνται, σε διαφορετικό αντικείμενο (π.χ.: φαρμακευτική, τρόφιμα, καλλυντικά κ.α).

Σε αρχικό στάδιο, για να συγκεντρωθούν τα στοιχεία, που θα οδηγήσει στην δημιουργία της παρέμβασης, το δείγμα θα απαντούσε σε συγκεκριμένα ερωτηματολόγια μέτρησης του φαινομένου. Σε αυτό το σημείο να προσθέσουμε, ότι σε πιθανή πραγματοποίηση της παρέμβασης, θα χρειαζόταν μια ολιστική ματιά, για αυτό το λόγο θα ήταν απαραίτητο, η χρήση και ο συνδυασμός, παραπάνω από ένα ερωτηματολόγιο και όχι μόνο το «Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Ενεργειών» (NAQ – R) που χρησιμοποιήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα διπλωματικής.

Στην συνέχεια, μετά την συγκέντρωση των δεδομένων, θα γινόταν μελέτη και θα στηνόταν μια παρέμβαση. Η παρέμβαση, μπορεί να αφορά ενδυνάμωση ομάδας, διαχείριση κρίσεων, καθώς και ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας (“work life balance”). Σε αυτό το πλαίσιο, θα μπορούσε να περιλαμβάνει και ατομικές συνεδρίες συμβουλευτική και συνεντεύξεις, έτσι ώστε να προστεθεί και το ποιοτικό στοιχείο στην έρευνα. Προτείνεται η παρέμβαση να είναι ίδια σε όλο το σύνολο δείγματος εργαζομένων, και να μελετηθούν οι διαφορές μεταξύ τους.

Τέλος, με την ολοκλήρωση της παρέμβασης, θα δινόντουσαν τα ερωτηματολόγια που δόθηκαν στην αρχή, για να αναδείξουν αν υπάρχει διαφοροποίηση (ή όχι) μετά την παρέμβαση.

Κάτι αντίστοιχο, με ολοκληρωμένη παρέμβαση, προτάθηκε σε ορισμένες εταιρείες (στην Αθήνα) έτσι ώστε το φαινόμενο να μελετηθεί ενδο – εταιρικά αλλά δεν έγινε αποδεχτή. Ευχόμαστε στο μέλλον, όλο και περισσότερο, εταιρείες και εργαζόμενοι, να είναι «ανοιχτοί» στην μελέτη του φαινομένου έτσι ώστε μέσω της έρευνας να μελετείται και να δημιουργούνται παρεμβάσεις για καλύτερες συνθήκες εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Adams, A. (1992). *Bullying at Work - How to Confront and Overcome it*. London, UK: Virago.
- Agervold M. (2007), Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study, *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 161–172.
- Allport G. (1937). *Personality psychological interperation*. Constable Co: London.
- Arnetz, J. E. & Arnetz, B. B. (2000). Implementation and evaluation of a practical intervention programme for dealing with violence towards health care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 31, 668-680.
- Ayoko, O.B., Callan V.J., & Hartel, C.E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 11, 283 - 301
- Barrick M.R. and Mount M.K (1991). The big Five Personality Dimensions and Job Performance: A – Meta Analysis. *Personnel Psychology* 44.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22: 161-173.
- BjoÈrkqvist, K., ésterman, K. and Hjelt-Back, M. (1994a). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, Vol. 20: 173 – 184.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Lagerspetz, K. M. J. (1994). Sex Differences in Covert Aggression Among Adults. *Aggressive Behavior*, 20, 27-33.
- Bjørkly, S. (1999). A ten-year prospective study of aggression in a special secure unit for dangerous patients. *Scandinavian Journal of Psychology*, 40, 57-63.
- Brief, A., & Weiss, H., (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace, *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307
- Brodsky, C.M. (1976). *The Harassed Worker*, Lexington Books, DC Heath and Company, Toronto.
- Buss, A. H. (1961). *The Psychology of Aggression*. New York: Wiley.

- Cantor N. & Kihlstrom J. (1981). Cognitive and social processes in Personality: Implication for Behavior Therapy, in C.M. Franks and G.T. Wilson eds. *Handbook of Behavior Therapy*. New York: Guilford Press.
- Carmel, H. & Hunter, M. (1993). Staff injuries from patient attack: five years' data. *Bulletin of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 21, 485-493.
- Cartwright, S. & Cooper, C., L. (2007). Hazards to health. The problem of workplace bullying. *The Psychologist*, 20 (5), 284 - 287
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2000). Violence at work. (2nd. ed.) *Geneva: International Labour Office*.
- Clark, M. S., & Isen, A. M. (1982). Toward understanding the relation - ship between feeling states and social behavior . In A. H. Hastorf & A. M. Isen (Eds.), *Cognitive social psychology* (pp. 73-108). New York: Elsevier
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Longhout, R. D. (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6.
- Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. .Dublin: *European Foundation for the Improvement and Living and Working Conditions*.
- Digman J.M (1990). Personality Structure: Emergence of the Five – Factor Model. *Annual Review of Psychology*, vol.41.
- Dofradottir, A. & Høgh, A. (2002). Mobning på arbejdspladsen. En kritisk gennemgang af dansk og international forskningslitteratur (Bullying at work. A critical review of Danish and international research) (Rep. No. 10). *København: Arbejdsmiljøinstituttet*.
- Dunn, K. (2000). Bullying in the workplace often goes unnoticed. *Workforce*, 79, 28 – 29
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellestøy, O. H. (1994). *Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig Samspill på Arbeidsplassen [Bullying and Tough Interpersonal Conflicts. Health Injurious Interaction at the Work Place]*. Bergen, Norway: Sigma Forlag.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4: 381-401.

- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims, 12*: 247- 263.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower, 20*: 16-27.
- Einarsen, S. (2000b). Harassment and bullying at work; A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior, 4*, 371 – 401.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress, 23*, 24-44.
- Eriksen, T.L.M., Høgh, A., & Hansen, A.M. (2016). Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence. *Labour Economics, 43*, 129-150. doiQ 10.1016/j.labeco.2016.06.008
- Fisher, C., & Ashkanasy, N. (2000). The Emerging Role of Emotions in the Work Life: An Introduction, *Journal of Organizational Behavior, 21*(2), 123-129
- Frijda N.H. (1993). De psychologie heeft zin. *Psychology Research Institute (PsyRes)*
- Glasl, F. (1994). Konfliktmanagement. Ein Handbunch für Führungskräfte und Berater [Conflict management: A handbook for managers and consultants], 4th. Ed. *Bern, Switzerland: Haupt*
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999). Workplace Bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 14*: 195-230
- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L. (2003). Organizational Effects of Bullying. In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 145-161). London, UK: Taylor & Francis.
- Høgh, A. & Ørhede, E. (1999). Non-fatal Occupational Violence in Risk-Sectors. In *Innovations for Work, Organization and Well-being* (pp. 357). Helsinki: The Finnish Institute of Occupational Health
- International Labour Organization [ILO]. (1986). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. *Occupational safety and health series. No: 56., International Labour Office, Geneva*
- Kakoulakis, Ch., Galanakis M., Bakoula-Tzoumaka Ch., Darvyri P., Chrousos P. G., Darviri Ch. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology, 2015, 6*, 63-74

- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M. (1994). Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims*, 9, 341-357.
- Keashly, L. (1998). Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.
- Keashly, L., & Jagatic, K. (2003a). By Another Name: American Perspectives on Workplace Bullying. In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 31-61). London, UK: Taylor & Francis.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, Vol. 5, 119 - 126.
- Leymann H, and Gustafsson A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Leymann, H. (1996). The content and development of Mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2), 165 – 184.
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying-interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20, 106 – 118.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact. *Journal of Management Studies*, 44, 837-862.
- Matthiesen,, Berge S. & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences in *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 13(2):202-248
- Meschkutat et al.(2002). German nationwide study
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (2005). Standing Up or Standing By: What Predicts Blowing the Whistle on Organizational Wrongdoing? In J. J. Martocchio (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 24, pp. 95-136). Oxford, UK: Elsevier Ltd.
- Miethe, T. D. (1999). Whistleblowing at Work. Tough Choices in Exposing Fraud, Waste, and Abuse on the Job. *Boulder, CO: Westview Press*.

- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.
- Motin, S., H. (2009). Bullying or Mobbing or Is it Happening in Your Academic Library? *Library Faculty Publications*, 28, 291 – 297.
- Muchinsky, P., (2000). Emotions in the Workplace: The Neglect of Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 801-805
- Namie, G. (2000). U.S Hostile Workplace Survey 2000. *The Workplace Bullying Institute*.
- Neumann, J.H. & Baron, A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24 (3), 391-420.
- Neuman, J. H. & Baron, R. A. (2003). Social antecedents of bullying. A social interactionist perspective. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (1 ed., pp. 185 - 202). London and New York: Taylor and Francis.
- Nico H. Frijda, Antony S. R. Manstead, Sacha Bem Emotions and Beliefs: How Feelings Influence Thoughts
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 239-249.
- Nielsen M. B., Matthiesen S. B. and Einarsen, S. (2010), The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 955-979.
- Nielsen, M. B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2011). Measuring Exposure to Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *“Bullying and Harassment in the Workplace”* (2nd ed.). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Paoli, P., & Merllie, D. (2000). *Third European Survey on working conditions. European Foundation for the improvement of living and working conditions*, Office for official publications of the European Communities, Luxemburg.
- Power J. L., Brotheridge C. M. , Blenkinsopp J., Bowes Sperry L., Bozionelos N., Buzády Z., Chuang A., Drnevich D., Garzon-Vico A., Leighton C., Madero S. M.,

Mak W., Mathew R., Monserrat S.I., Mujtaba B.G., Olivas-Lujan M.R., Polycroniou P., Sprigg C.A., Axtell C., Holman D., Ruiz Gutiérrez J.A., Anthony Ugochukwu Obiajulu Nnedumm (2011), Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents, *Journal of Business Research*, Elsevier Inc., doi:10.1016/j.jbusres.2011.08.018.

- Purcell, R., Pathe, M., & Mullen, P. E. (2004). Stalking: Defining and Prosecuting a New Category of Offending. *International Journal of Law and Psychiatry*, 27: 157-169.
- Pryor, J. B., & Fitzgerald, L. F. (2003). Sexual Harassment Research in the United States. In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. (pp. 79-100). London, UK: Taylor & Francis.
- Quine, L. (2001). Workplace Bullying in Nurses. *Journal of Health Psychology*, 6: 73-84.
- Research of the Irish Health and Safety Authority. (2001).
- Richman, J. A., Rospenda, K. M., Nawyn, S. J., Flaherty, J. A., Fendrich, M., Drum, M. L. et al. (1999). Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: Prevalence and mental health correlates. *American Journal of Public Health*, 89, 358-363.
- Thayer, R. E. (1989). The biopsychology of mood and arousal. *New York: Oxford University Press*
- Thylefors, I. (1987). Syndbockar, (Scapegoats), *Natur og Kultur, Stockholm*.
- Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318.
- Richman, J. A., Rospenda, K. M., Nawyn, S. J., Flaherty, J. A., Fendrich, M., Drum, M. L. et al. (1999). Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: Prevalence and mental health correlates. *American Journal of Public Health*, 89, 358-363.
- van de Vliert, E. (1998). Conflict and Conflict Management. In P. J. D. Drenth & H. Thierry & C. J. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology, book 3: Personnel Psychology*. (2nd ed., pp. 351-376). Hove, East Sussex, UK: Psychology Press.

- Vartia, M. (2003). Workplace Bullying - A Study on the Work Environment, Well-Being and Health. *Unpublished PhD Thesis. Helsinki, Finland: University of Helsinki.*
- Wolke, D., Copeland, W.E., Angold, A., & Costello, E.J. (2013). Impact of bullying in childhood on adult health, wealth, crime, and social outcomes. *Psychological Science*, 24 (10), 1958 – 1970. doi: 10.1177/0956797613481608
- Yamada, D., C. (2004). Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8, 475 - 521
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20: 70-85.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10: 497-522.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S.Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (1 ed., pp. 103-126). London and New York: Taylor and Francis.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). Individual Antecedents of bullying: victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace* (pp. 165-184). London: Taylor&Francis
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior. Washington, DC: American Psychological Association.*

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Δρίβας, Σ. (2002). Το σύνδρομο “mobbing” στην εργασία. *Πετρελαιοειδή – Διυλιστήρια & Χημική Βιομηχανία*, 9, 8 - 9
- Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. (2007). Έκθεση του ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου κινδύνου. Προγνωστικά ειδικών σχετικά με τους εμφανιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Βέλγιο.
- Ζαβλάνος Μ. (1990). Οργανωτική Συμπεριφορά. *Εκδόσεις Ελλην*: Αθήνα, 63 - 64
- Καρακιουλάφη, Χ. (2003). Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπιση του. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*. 32. 21 – 37.
- Κωνσταντινίδης, Α. (2010). Εργασιακή Παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης κοινωνικής εργασίας. Στο «*Η πρόληψη συμφέρει όλους*. Εισηγήση στο 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΙΝΥΑΕ, Αθήνα.
- Ντότσικα, Μ. (2005). Ηθική Παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλλων. *Αθήνα: Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ*. σελ.90
- Πουλάκου – Ευθυμιάτου Α. (2007). Εργατικό Δίκαιο. *Εκδόσεις: Αντ. Ν. Σάκκουλα*
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. *Αθήνα: Διονικός*
- Ταργουτζίδα Α. (2006). Το κοινωνικοοικονομικό κόστος της πρόληψης. Άρθρο στο τεύχος 25 της τριμηνιαίας έκδοσης, *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, ΕΛΙΝΥΑΕ
- Τούκας, Δ., Δελέχας, Μ., & Καραγεωργίου, Α. (2011). Ενωσιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2012, 29 (2), 162 -173.
- Θεοδωράτος Φ. (1999). Εργασιακές Σχέσεις. *Εκδόσεις Αθ.Σταμούλη*: Αθήνα, 56 – 61.
- Hirigoyen, M., F. (2002). Ηθική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας. *Αθήνα: Πατάκη*.

Ιστοσελίδες στο διαδίκτυο

- Ανακοινωθέν τύπου αρ. 79 OSHA caught 16 maj 2011 på <http://osha.europa.eu/sv/press/press-releases/79-of-european-managers-are-concerned-by-work-related-stress-but-less-than-a-third-of-companies-have-set-procedures-to-deal-with-it-1>.
- Γαλανάκη, Ε. & Παπαλεξανδρή, Ν. (2011). Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις. *HR Focus*, 42,24–27- http://www.mbc.aueb.gr/Documents/useful/PM_bullying_only_ours.pdf
- Διαμαντοπούλου, Ε. (2006). Ασφάλεια και Υγιεινή της Εργασίας Νέοι Ψυχοκοινωνικοί Κίνδυνοι στην εργασία: Το άγχος και η ηθική παρενόχληση. Τελική Εργασία στο *Τμήμα Διοίκησης Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής*. - http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/13/957.pdf
- Εργατικό Δίκαιο. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Retrieved from: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=el>
- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. Ηλεκτρονικός οδηγός σχετικά με την διαχείριση του άγχους και των Ψυχοκοινωνικών κινδύνων και στην εργασία. - <http://eguides.osha.europa.eu/stress/GR-EL/>
- Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2009). Έκθεση του ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου κινδύνου. Η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία σε αριθμούς: *άγχος στην εργασία – στοιχεία και αριθμοί*. Λουξεμβούργο. [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157/\\$file/Psioxokinoniki_kindini_stin_ergasia_istoriko.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157/$file/Psioxokinoniki_kindini_stin_ergasia_istoriko.pdf)
- Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2010). Ευρωπαϊκή έρευνα για τις επιχειρήσεις σχετικά με νέους και πρωτοεμφανιζόμενους κινδύνους Risks (ESENER). *Διαχείριση ασφάλειας και υγείας στην εργασία*. [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157/\\$file/esener_psychosocial_risks.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157/$file/esener_psychosocial_risks.pdf)
- Dr.Lamia, M. (2017). The psychology of a workplace bully. *The Guardian Careers* <https://www.theguardian.com/careers/2017/mar/28/the-psychology-of-a-workplace-bully>
- Παπαγεωργίου Γ.Ε., Σύνδρομο mobbing: Ψυχολογική Παρενόχληση στον χώρο εργασίας - www.teiath.gr/userfiles/roussou/mobbing.doc

- Psychosocial Risk Assessments. (2012). Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία. Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC). [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157/\\$file/Psichokinoniki_kindini_stin_ergasia_istoriko.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/69FE35342D7E7E96C2257DF00036C157/$file/Psichokinoniki_kindini_stin_ergasia_istoriko.pdf)
- OiRA: δωρεάν και εύχρηστα εργαλεία εκτίμησης κινδύνων. <https://osha.europa.eu/el/tools-and-publications/oira>
- Study examines 'mobbing' at the workplace - <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/study-examines-mobbing-at-the-workplace>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Ερωτηματολόγιο Negative Acts Questionnaire

Στο παρακάτω μέρος παρατίθεται μια σειρά από συμπεριφορές που θεωρούνται ως αρνητικές στο εργασιακό πλαίσιο. Σας παρακαλούμε υποδείξτε κυκλώνοντας την αντίστοιχη επιλογή (1,2,3,4,5) πόσο συχνά έχετε υποστεί κάθε μια από τις συμπεριφορές αυτές κατά τους τελευταίους 6 μήνες.

Σας παρακαλούμε επιλέξτε τον αριθμό που εκφράζει περισσότερο την συχνότητα με την οποία έχετε υποστεί την κάθε συμπεριφορά

1	2	3	4	5
Ποτέ	Σπάνια	Μια φορά ανά μήνα	Μια φορά ανά μήνα	Κάθε μέρα

1) Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	1	2	3	4	5
2) Εξευτελίζεστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας	1	2	3	4	5
3) Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	1	2	3	4	5
4) Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας σάς αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	1	2	3	4	5
5) Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	1	2	3	4	5
6) Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	1	2	3	4	5
7) Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	1	2	3	4	5
8) Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	1	2	3	4	5
9) Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.α.	1	2	3	4	5
10) Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	1	2	3	4	5
11) Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	1	2	3	4	5
12) Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	1	2	3	4	5
13) Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς	1	2	3	4	5

σας					
14) Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	1	2	3	4	5
15) Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν	1	2	3	4	5
16) Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες.	1	2	3	4	5
17) Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	1	2	3	4	5
18) Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	1	2	3	4	5
19) Δέχεστε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	1	2	3	4	5
20) Δέχεστε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	1	2	3	4	5
21) Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	1	2	3	4	5
22) Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας	1	2	3	4	5

23. Έχετε πέσει θύμα εκφοβισμού στην εργασία σας; **Ως εκφοβισμός ορίζεται η κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα γίνονται αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών από έναν ή περισσότερους δράστες και κατά την οποία ο/οι αποδέκτες των αρνητικών συμπεριφορών έχουν δυσκολία ως προς το να προστατέψουν τον εαυτό τους. Η ατομική – ένας προς έναν – αντιπαράθεση δεν εμπίπτει στον ορισμό του εκφοβισμού.**

Έχοντας υπόψη τον παραπάνω ορισμό σας παρακαλούμε υποδείξτε τον βαθμό στον οποίο έχετε υποστεί εκφοβισμό στην εργασία σας κατά το διάστημα των τελευταίων 6 μηνών.

- Καθόλου
- Σπάνια
- Μια φορά ανά μήνα
- Μια φορά ανά εβδομάδα
- Κάθε μέρα

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: Συνολικές απαντήσεις στο ΝΑQ - R

Αρνητικές Συμπεριφορές	Ποτέ	Σπάνια	Μια φορά ανά μήνα	Εβδομαδιαία	Κάθε ημέρα
Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	18%	32%	21%	17%	12%
Εξυτελιζέστε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας	51%	27%	10%	7%	5%
Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	16%	30%	12%	25%	17%
Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	19,2%	33,3%	19,2%	22,2%	6,1%
Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	18,2%	45,5%	13,1%	16,2%	7,1%
Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	41%	40%	10%	5%	6%
Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	57%	24%	7%	8%	4%

Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	27%	40%	14%	10%	10%
Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.α.	76%	19%	1%	3%	2%
Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	61%	25%	8%	4%	2%
Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	25%	43%	12%	10%	10%
Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	47%	32%	7%	7%	7%
Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	33,7%	31,6%	11,2%	12,2%	11,2%
Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	15,2%	45,5%	20,2%	13,1%	6,1%
Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν	67,7%	25,3%	4%	2%	1%
Σας δίνονται καθήκοντα με	33,3%	32,3%	13,1%	11,1%	10,1%

παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες.					
Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρους σας	43%	34%	11%	8%	4%
Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	19%	38%	8%	13%	22%
Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	38%	30%	18%	9%	5%
Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	62%	25%	7%	3%	3%
Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	17,2%	32,3%	25,3%	12,1%	13,1%
Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας	90,9%	8,1%	-	-	1%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: Κατανομή θυμάτων εργασιακού εκφοβισμού στις ευρωπαϊκές χώρες.

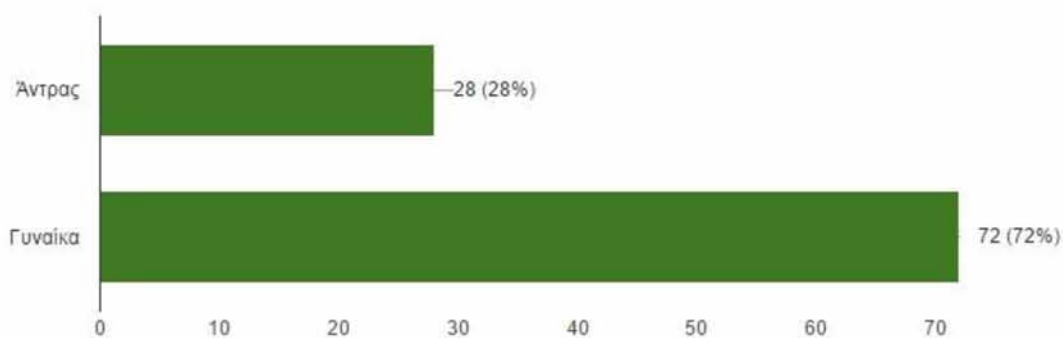
Country	Reference	Men	Women	Sample
		%	%	n
Austria	Niedl, 1995 (hospital)	37	63	98
	Niedl, 1995 (research institute)	18	82	11
Denmark	Mikkelsen and Einarsen, 2002	9	91	118
Finland	Björkqvist <i>et al</i> , 1994	39	61	70
	Salin, 2001	33	67	6
	Vartia, 1993	33	67	95
	Vartia and Hyyti, 2002	86	14	145
	Kivimäki <i>et al</i> , 2000	12	88	302
	Nuutinen <i>et al</i> , 1999	35	65	84
Germany	Zapf, 1999b (Bielefeld study)	35	65	99
	Zapf, 1999b	32	68	56
	Dick and Dulz	26	74	200
	Zapf, 1999b (30	70	50
	Halama and Möckel, 1995	25	75	183
	Zapf, 1999b	44	56	86
	Zapf <i>et al</i> , 1996b	38	62	183
Ireland	O'Moore <i>et al</i> , 1998	30	70	30
Italy	Ege, 1998	51	49	51
Norway	Einarsen and Skogstad,	46	54	96
	Matthiesen and Einarsen, 2001	23	77	85
Sweden	Leymann and Gustafsson, 1996	31	69	64
	Leymann and Tallgren, 1990	50	50	24
	Leymann, 1992	45	55	85
Switzerland	Holzen Beusch <i>et al</i>	32	68	28
United Kingdom	Rayner, 1997	53	47	581
	Quine, 1999	18	82	418
	Hoel and Cooper	48	52	553

Source : Zapf *et al*.(2003)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

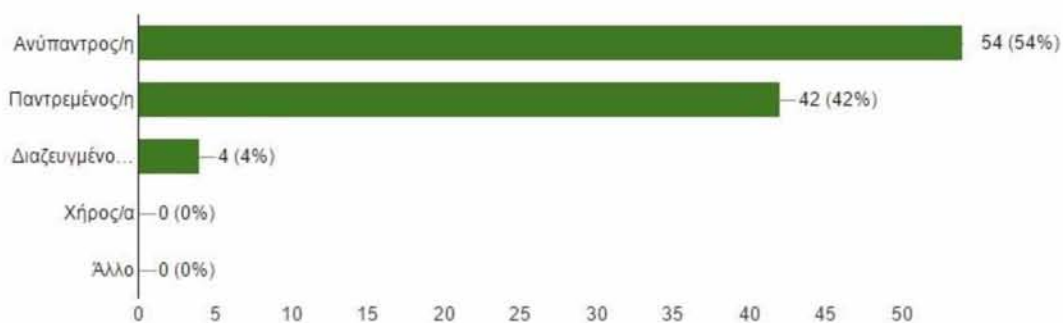
ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Απαντήσεις σχετικά με το φύλο.

Φύλο: (100 απαντήσεις)



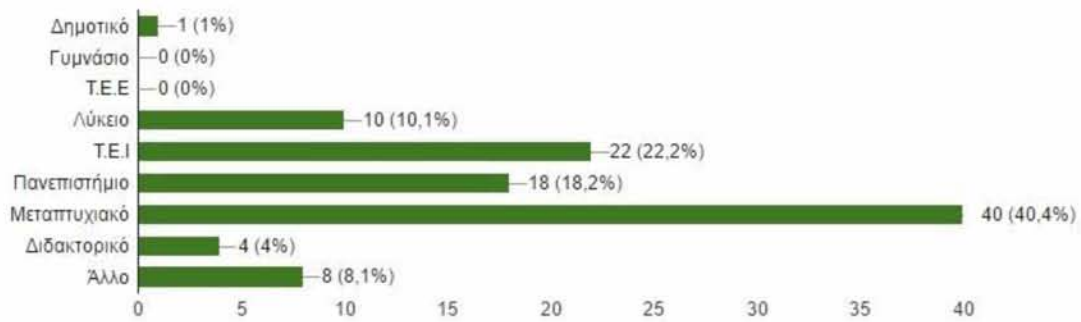
ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Απαντήσεις Οικογενειακής Κατάστασης.

Οικογενειακή Κατάσταση: (100 απαντήσεις)



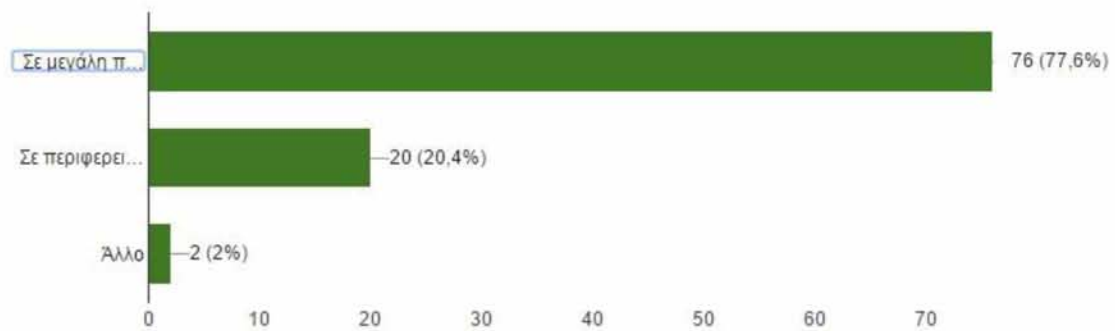
ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Απαντήσεις για την εκπαίδευση.

Εκπαίδευση: (99 απαντήσεις)



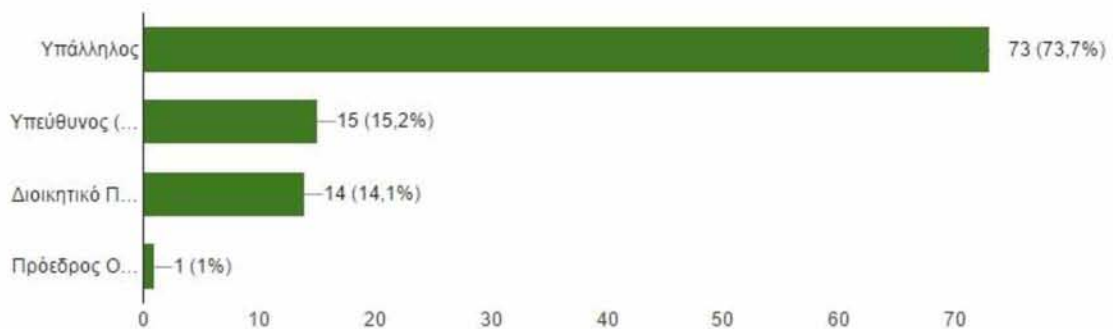
ΓΡΑΦΗΜΑ 4: Απαντήσεις για τον Τόπο κατοικίας.

Τόπος Κατοικίας: (98 απαντήσεις)



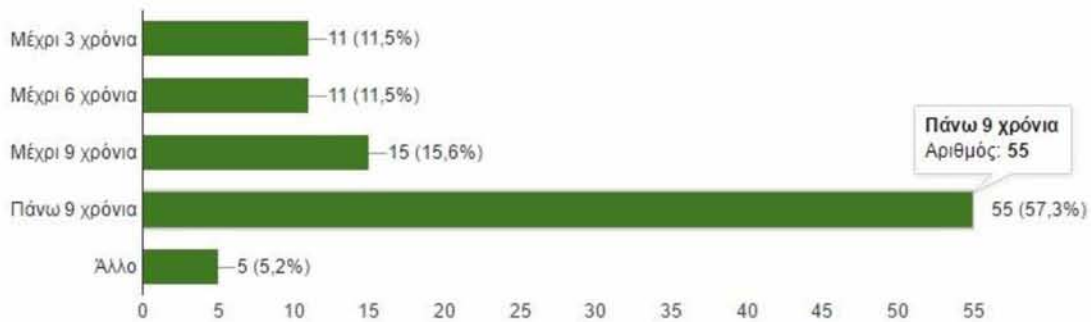
ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Απαντήσεις για την Θέση Εργασίας.

Θέση Εργασίας: (99 απαντήσεις)



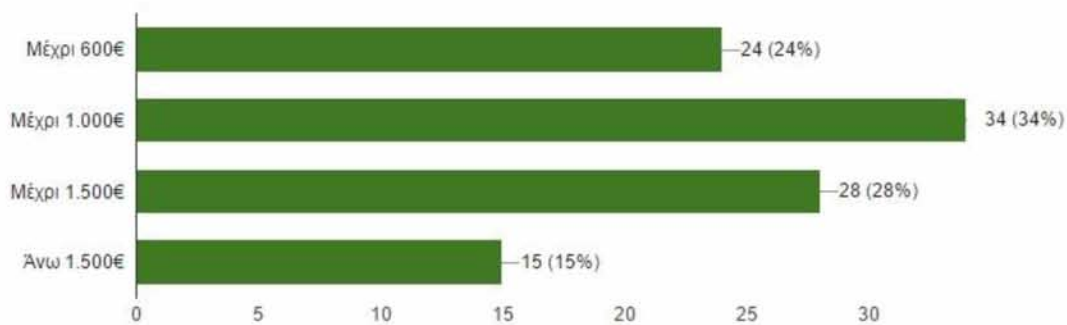
ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Απαντήσεις για τα Χρόνια Επαγγελματικής εμπειρίας.

Χρόνια Επαγγελματικής Εμπειρίας: (96 απαντήσεις)



ΓΡΑΦΗΜΑ 7: Απαντήσεις για το Ύψος Μισθού.

Ύψος μισθού: (100 απαντήσεις)



ΓΡΑΦΗΜΑ 8: Απαντήσεις για την στάση ζωής.

Θα ορίζατε τον εαυτό σας ως: (99 απαντήσεις)

