



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

«Εκφοβισμός και ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας»

Φοιτήτρια: Μαρία - Χριστίνα Πλιάχα (ΑΜ 31447)

Επιβλέπων Εκπαιδευτικός: Καθηγήτρια Καταραχιά Ανδρονίκη

Κοζάνη, 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

Πτυχιακή Εργασία:

«Εκφοβισμός και ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας»

Φοιτήτρια: Μαρία – Χριστίνα Πλιάχα , (ΑΜ 31447)

Περίληψη:

Στα πλαίσια της πτυχιακής εργασίας θα μελετηθεί το φαινόμενο του εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας – mobbing καθώς αποτελεί καίριο ζήτημα απασχόλησης και έρευνας σε παγκόσμιο επίπεδο τις τελευταίες δεκαετίες. Ο εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση που εκδηλώνεται στους εργασιακούς χώρους υπονομεύει τις ισορροπίες και επηρεάζει αρνητικά τους εργαζόμενους τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική τους ζωή. Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας έχει απασχολήσει μεγάλο μέρος της ερευνητικής κοινότητας και αποδίδεται με ποικίλους όρους στη διεθνή βιβλιογραφία ανάλογα με τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά της χώρας και τον επιστημονικό κλάδο. Έννοιες όπως η ηθική παρενόχληση, συναισθηματική κακοποίηση, ψυχολογική ή και σωματική βία, ο λεκτικός και ψυχολογικός εκφοβισμός καθώς και όλες οι επαναλαμβανόμενες μορφές καταχρηστικής συμπεριφοράς με απώτερο στόχο την ψυχολογική κατάρρευση του θύματος και κατά συνέπεια την εργασιακή εξόντωσή του - παραίτηση πλαισιώνουν τον ορισμό του «συνδρόμου mobbing».

Ο βασικός σκοπός της πτυχιακής εργασίας είναι η εννοιολογική εξήγηση του «συνδρόμου mobbing» τα ποσοστά και ο βαθμός στον οποίο τα φαινόμενα του εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης υπάρχουν μέσα σε ιδιωτικές αλλά και δημόσιες επιχειρήσεις, τα αίτια, οι ολέθριες συνέπειες καθώς και προτάσεις πρόληψης και αντιμετώπισης του «συνδρόμου mobbing. μέσα από ερευνητικές ανασκοπήσεις, βιβλιογραφικές αναφορές, επιστημονικά συγγράμματα, δημοσιευμένα

άρθρα, μελέτες και στατιστικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε βάθος χρόνου σε ελληνικά αλλά και διεθνή επιστημονικά περιοδικά.

Με βάση λοιπόν τα επιστημονικά δεδομένα και τις έρευνες που παρουσιάζονται παρατηρείται πως τα φαινόμενα εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης πηγάζουν από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύτη και του θύματος καθώς και της οργάνωσης της ίδιας της επιχείρησης – δομής. Τα φαινόμενα αυτά χαρακτηρίζονται αντιδεοντολογικά και τα αποτελέσματά τους επιφέρουν ψυχοσωματικά συμπτώματα στο άτομο που τα υφίσταται. Δεδομένου λοιπόν ότι υπάρχει κίνδυνος για την ψυχολογική αλλά και σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων υπάρχει πλέον κινητοποίηση για τη μείωση ή ακόμα καλύτερα την εξάλειψη τέτοιων παραβατικών συμπεριφορών μέσα από κοινωνικές και νομοθετικές δράσεις, οι οποίες έχουν ως στόχο την ενημέρωση και την εκπαίδευση των υπαλλήλων για την ορθή αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων αλλά και την πρόληψη παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον.

Λέξεις κλειδιά: Εργασιακός εκφοβισμός, ηθική παρενόχληση, ψυχολογική παρενόχληση, ψυχολογικός εκφοβισμός, εργασιακή παρενόχληση

UNIVERSITY OF WESTERN MACEDONIA
SCHOOL OF ECONOMIC SCIENCES
DEPARTMENT OF ACCOUNTING AND FINANCE

Thesis:

«Mobbing and Workplace Bullying»

Writer: Maria – Christina Pliacha (AM 31447)

Summary:

In the context of the thesis, the phenomenon of bullying and moral harassment in the workplace - mobbing - will be studied as it is a key issue of employment and research at a global level in recent decades. Bullying and moral harassment in the workplace undermines balance and negatively affects employees both in their professional and personal lives. The phenomenon of moral harassment in the workplace has occupied a large part of the research community and is attributed to various terms in the international literature depending on the cultural characteristics of the country and the scientific branch. Concepts such as moral harassment, emotional abuse, psychological and/or physical violence, verbal and psychological intimidation as well as all repeated forms of abusive behavior with the ultimate goal of psychological collapse of the victim and consequently his work extermination - resignation frame the definition of "mobbing syndrome".

The main purpose of the thesis is the conceptual explanation of the "mobbing syndrome" the percentages and the degree to which the phenomena of bullying and moral harassment exist in private and public companies, the causes, the harmful consequences as well as suggestions for prevention and treatment of the "mobbing syndrome. through research reviews, bibliographic reports, scientific writings, published articles, studies and statistical surveys that have been carried out over time in Greek and international scientific journals.

Therefore, based on the scientific data and research presented, it is observed that the phenomena of bullying and moral harassment originate from the personality characteristics of the abuser and the victim, as well as the organization of the

company - structure itself. These phenomena are characterized as unethical and their results bring psychosomatic symptoms to the person who suffers. Given that there is a risk to the psychological and physical integrity of employees, there is now a mobilization to reduce or even better eliminate it through social and legislative actions which aim to inform and train employees for the correct treatment and prevention of these phenomena but also the elimination of similar incidents in the future.

Keywords: Workplace bullying, mobbing, workplace harassment, psychological harassment

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Βεβαιώνω ότι είμαι η συγγραφέας αυτής της Πτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην Πτυχιακή εργασία. Επίσης, έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προπτυχιακού προγράμματος σπουδών του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά την Δρ. Καταραχιά Ανδρονίκη, επιβλέπουσα καθηγήτρια αυτής της πτυχιακής εργασίας, που συνέβαλε καθοριστικά από την αρχή με την επιλογή του θέματος και τη σχεδίαση της εργασίας. Θα ήθελα να την ευχαριστήσω για την αμέριστη υπομονή της, την ευγένειά της και το χρόνο που μου αφιέρωσε.

Τέλος, το μεγαλύτερο ευχαριστώ στην οικογένεια μου που στάθηκε δίπλα μου κάθε στιγμή.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Εννοιολογικός και Ιστορικός Προσδιορισμός	12
1.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός «συνδρόμου mobbing».....	12
1.2 Συσχέτιση όρων	13
1.3. Ιστορική Αναδρομή	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Παράγοντες, μορφές και στάδια εκδήλωσης του συνδρόμου mobbing	18
2.1 Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου	18
2.1.1 Ατομική Προσέγγιση	19
2.1.2 Κοινωνική Προσέγγιση.....	21
2.1.3 Εργασιακή Προσέγγιση	21
2.2 Μορφές και χαρακτηριστικά της εργασιακής κακοποίησης.....	22
2.3 Στάδια εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης.....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: Ερευνητικές Ανασκοπήσεις.....	24
3.1 Ανασκόπηση ερευνητικών μελετών στην Ευρώπη	24
3.2 Ανασκόπηση ερευνητικών μελετών στην Ελλάδα	33
3.2.1 Ο Εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση στο Δημόσιο Τομέα.....	40
3.2.2 Ο Εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση στο Χώρο της Υγείας...	44
3.3 Επιπτώσεις του «συνδρόμου mobbing»	48
3.3.1 Επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο	48
3.3.2 Επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο.....	54
3.3.3 Επιπτώσεις σε επίπεδο επιχείρησης.....	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: Πρόληψη & Μέτρα Αντιμετώπισης.....	56
4.1 Μέτρα αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης.....	56
4.1.1 Στυλ διοίκησης οργανισμού - επιχείρησης	56
4.1.2. Σύναψη κώδικα δεοντολογίας.....	57
4.1.3. Ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης.....	57
4.1.4. Διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού	58

4.1.5. Οι ομάδες στον εργασιακό χώρο	58
4.1.6. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργαζομένων	58
4.1.7. Οργάνωση προγραμμάτων «mentoring»	59
4.2 Φάσεις αντιμετώπισης εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης.....	59
4.2.1. Πρωταρχική φάση αντιμετώπισης	59
4.2.2. Δευτερεύουσα φάση	60
4.2.3. Τριτογενής φάση.....	60
4.2.4. Τεταρτογενής φάση.....	60
4.3 Νομοθεσίες	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5°: Συμπεράσματα	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6°: Παράρτημα	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7°: Βιβλιογραφία	68

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας απασχολεί την παγκόσμια κοινότητα τις τελευταίες δεκαετίες και ερευνάται μέσω ερευνών. Υπάρχει διεθνώς πλούσια βιβλιογραφία η οποία αναφέρεται σε τέτοιου είδους φαινόμενα με ποικίλους ορισμούς, όπως εργασιακή κακοποίηση, ηθική παρενόχληση, ψυχολογική βία καθώς και ως «σύνδρομο mobbing».

Στο πρώτο κεφάλαιο, θα παρουσιαστούν οι εννοιολογικές και ιστορικές τοποθετήσεις σχετικά με τους ορισμούς και τις έννοιες γύρω από τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα λοιπόν με τη διεθνή βιβλιογραφία ο εκφοβισμός (bullying) είναι μια επιθετική συμπεριφορά η οποία είναι σκόπιμη και περιλαμβάνει έλλειψη ισορροπίας της ισχύς ή της δύναμης και μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Από την άλλη πλευρά η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (mobbing) εκφράζεται μέσα από αλυσιδωτές αντιδεοντολογικές συμπεριφορές οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μιας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου. Τέλος, ως «σύνδρομο mobbing» χαρακτηρίζονται οι συνεχείς ή/και επαναλαμβανόμενες επιθετικές συμπεριφορές που στοχοποιούν συνήθως ένα άτομο ώστε να βλάψουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, την ψυχική και ψυχολογική του ακεραιότητα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζονται οι παράγοντες που σύμφωνα με τους ερευνητές εμπλέκονται στην εκδήλωση φαινομένων εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης. Οι παράγοντες είναι πολλοί και ποικίλοι και κάθε περιστατικό μπορεί να οφείλεται σε περισσότερους από έναν από αυτούς, αν και πολλές φορές ένας από όλους αυτούς κυριαρχεί. Οι παράγοντες αυτοί συσχετίζονται τόσο στα χαρακτηριστικά του εργασιακού και κοινωνικού περιβάλλοντος αλλά και στα προσωπικά χαρακτηριστικά των θυτών και των θυμάτων.

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται διεθνείς έρευνες σχετικά με το φαινόμενο του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν προσεγγίσει το θέμα πολύ θερμά μέσα από έρευνες και παρουσιάσεις αποτελεσμάτων σε διεθνή περιοδικά και συνέδρια. Στην Ελλάδα ο εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση έχει μελετηθεί ελάχιστα όμως τα τελευταία χρόνια πραγματοποιούνται συνεχώς δράσεις και έρευνες επί του θέματος.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι συνέπειες και η αντιμετώπιση φαινομένων εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τόσο σε κοινωνικό όσο και σε νομικό επίπεδο η οποία κρίνεται αναγκαία ώστε να αποφευχθούν τα αρνητικά αποτελέσματα και οι συνέπειες του σε ατομικό, κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο. Για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον η αντιμετώπιση και κυρίως η πρόληψη αυτών των φαινομένων κρίνεται αναγκαία για τη σωστή και δίκαιη λειτουργία του οργανισμού και την τήρηση κανόνων. Για να υπάρχει πρόληψη αλλά και διαχείριση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης απαιτείται μία σειρά από δράσεις και παρεμβάσεις που θα είναι ικανές να φέρουν αλλαγές στον τρόπο που λειτουργούν οι οργανισμοί στο σύνολο τους με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων στο χώρο εργασίας ανεξαρτήτου επιπέδου και βαθμίδας.

Τέλος, διαπιστώνεται πως το mobbing είναι «μια πολύ καλά κρυμμένη και υποτιμημένη απειλή τόσο για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την εργασιακή ειρήνη» και μπορεί να απειλήσει ακόμα και την ίδια την επιβίωση της επιχείρησης αλλά και της κοινωνίας. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μάλιστα εγρήγορση από την πλευρά των διεθνών οργανισμών όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Εργασία για την παρατήρηση, καταγραφή και επιπολασμό του φαινομένου. Επιπρόσθετα, κυβερνήσεις συγκροτούν νομοθετικές παρεμβάσεις στην αντιμετώπισή του και την πρόληψή του τις οποίες οι επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Εννοιολογικός και Ιστορικός Προσδιορισμός

Το φαινόμενο του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας – σύνδρομο mobbing αποτελεί καίριο ζήτημα απασχόλησης και έρευνας σε παγκόσμιο επίπεδο τις τελευταίες δεκαετίες. Υπάρχει διεθνώς πλούσια βιβλιογραφία η οποία αναφέρεται σε τέτοιου είδους φαινόμενα με ποικίλους ορισμούς, όπως εργασιακή κακοποίηση, ηθική παρενόχληση, ψυχολογική βία καθώς και ως «σύνδρομο mobbing».

1.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός «συνδρόμου mobbing»

Με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία ο εκφοβισμός (bullying) είναι μια επιθετική συμπεριφορά η οποία είναι σκόπιμη και περιλαμβάνει έλλειψη ισορροπίας της ισχύς ή της δύναμης και μπορεί να πάρει πολλές μορφές (Olweus D, 2007). Ο Olweus περιγράφει το φαινόμενο του εκφοβισμού ως «χρήση της δύναμης ή της θέσης κάποιου για να εκφοβίσει, πληγώσει ή ταπεινώσει ένα άλλο άτομο με λιγότερη δύναμη ή χαμηλότερη θέση» (Olweus, D, 1993). Ένας πιο γενικευμένος ορισμός από τον ίδιο περιγράφει πως το φαινόμενο του εκφοβισμού (bullying) κυριαρχεί κυρίως στην παιδική και εφηβική ηλικία ως μορφή επιθετικής συμπεριφοράς που εμφανίζεται κυρίως στη σχολική πραγματικότητα με σοβαρές επιπτώσεις για την ψυχοσυναισθηματική ανάπτυξη του παιδιού και του εφήβου και τη διαδικασία της μάθησης (Τσιάντης Ι, 2008).

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (mobbing) εκφράζεται μέσα από αλυσιδωτές αντιδεοντολογικές συμπεριφορές οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μιας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου (Leymann, 1996). Πραγματοποιείται εξαιτίας της προκατάληψης λόγω φύλου, ηλικίας, σωματικής αναπηρίας, καταγωγής, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ή ακόμα και της διαφορετικής στάσης εργασίας που τηρεί ένας εργαζόμενος σε σχέση με την υπόλοιπη ομάδα (Einarsen, 1999). Ο όρος mobbing προέρχεται από το αγγλικό ρήμα «to mob» και αποδίδεται ως: «κακομεταχειρίζομαι, κακολογώ, προσβάλλω κάποιον» αλλά και «επιτίθεμαι, περικυκλώνω κι ενοχλώ» (Κοϊνης, Α. & Σαρίδη, Μ., 2013) ενώ το ουσιαστικό «mob» σημαίνει το πλήθος ή όχλος.

Τέλος, το «σύνδρομο mobbing» αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα με τους όρους «εργασιακή κακοποίηση», «ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας», «ψυχολογική βία», «εργασιακός εκφοβισμός», «ψυχολογική τρομοκρατία» κ.α. και ως «σύνδρομο mobbing» χαρακτηρίζονται οι συνεχείς ή/και επαναλαμβανόμενες επιθετικές συμπεριφορές που στοχοποιούν συνήθως ένα άτομο ώστε να βλάψουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, την ψυχική και ψυχολογική του ακεραιότητα (Namie G., 2003). Αποτελεί μια αποτελεσματική στρατηγική «ψυχολογικής τρομοκρατίας» και χρησιμοποιείται σκοπίμως στις επιχειρήσεις, οργανισμούς και δημόσιες υπηρεσίες προκειμένου να απαλλαγούν από το «πλεονάζον» προσωπικό, να προβούν σε διοικητικές αναδιαρθρώσεις, κένωση θέσεων για αντικατάστασή τους από «ημέτερους», μειώσεις μισθών, σε αντικατάσταση προσωπικού κλπ. ενώ πολλές φορές αποτελεί έκφραση της ψυχοπαθολογίας του θύτη προς έναν κατώτερο χωρίς κάποιο σοβαρό προφανή λόγο (Δέδε, 2017).

1.2 Συσχέτιση όρων

Τα φαινόμενα εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας έχουν απασχολήσει μεγάλο μέρος της ερευνητικής κοινότητας η οποία αποδίδει πολλές φορές το ίδιο φαινόμενο με διαφορετική ορολογία καθώς δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός σε διεθνές επίπεδο. Θα πρέπει να σημειωθεί όμως πως ο εκφοβισμός (bullying) και η ηθική παρενόχληση (mobbing) αποτελούν διαφορετικές μορφές κακοποίησης οι οποίες διαχωρίζονται από λεπτά όρια. Σύμφωνα με το Workplace Bullying Institute αυτές οι συμπεριφορές καθρεφτίζουν την προσπάθεια ανθρώπων με ανασφάλειες να αποκτήσουν τον έλεγχο ασκώντας εξουσία πάνω σε άλλους. Επισημαίνεται επίσης πως άνθρωποι που σε νεαρή ηλικία εκφράζουν αντικοινωνική συμπεριφορά και παρενοχλούν συνομήλικούς τους υπό την ανοχή του περιβάλλοντος τους αναπτύσσουν χαρακτηριστικά τα οποία μελλοντικά πιθανότητα να τους οδηγήσουν σε παρόμοιες επιθετικές συμπεριφορές και στο χώρο εργασίας (Workplace Bullying Institute). Τέλος, να σημειωθεί πως οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης μπορεί να οδηγήσουν στα φαινόμενα του συνδρόμου της ηθικής παρενόχλησης (σύνδρομο mobbing) όταν αυτά είναι επαναλαμβανόμενα και με μεγάλη διάρκεια.

1.3. Ιστορική Αναδρομή

Όπως αναφέρθηκε η ηθική παρενόχληση (mobbing) και ο εκφοβισμός (bullying) περιγράφει την έκθεση ενός ατόμου σε ποικίλες εχθρικές συμπεριφορές όπως η κριτική, τα μειωτικά και κακόβουλα σχόλια, επιθέσεις για πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις ακόμα και απειλές σωματικής βίας. Η ηθική παρενόχληση μάλιστα στο χώρο εργασίας θεωρείται ένα πολύ παλιό φαινόμενο το οποίο δεν είχε εντοπιστεί μέχρι πρόσφατα εξαιτίας της δυσκολίας στον εντοπισμό του καθώς τα χαρακτηριστικά του μπορούν εύκολα να κρυφτούν και καθιστούν δύσκολο τον εννοιολογικό του προσδιορισμό (Brodsky 1976, Olweus 1978). Η συνειδητοποίηση, η καταγραφή καθώς και η μελέτη του προβλήματος ξεκίνησε στις αρχές τις δεκαετίας του '80 στις Σκανδιναβικές κυρίως χώρες και έπειτα συνεχίστηκε και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, στον Καναδά, τις ΗΠΑ, την Αυστραλία και τελευταία σε ακόμα περισσότερες.

Αξίζει να σημειωθεί πως ο ιατρός, ζωολόγος, ηθολόγος Konrad Lorenz (Νόμπελ Ιατρικής 1973) ανέφερε για πρώτη φορά τον όρο «mobbing» το 1966. Ο Lorenz έδωσε αυτόν τον όρο ώστε να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μιας αγέλης ζώων προς ένα ή περισσότερα μέλη της με σκοπό την εκδίωξή τους. Επιπρόσθετα, ο ίδιος όρος χρησιμοποιήθηκε για την περιγραφή μιας αγέλης μικρών που υπό την ενστικτώδη τάση επιβίωσης συσπειρώθηκε ενάντια σε ένα ζώο διαφορετικού είδους με σκοπό να το εκφοβίσουν καθώς ένιωσαν απειλή (Βούρου, Α., 2017).

Έπειτα, ο όρος «mobbing» χρησιμοποιήθηκε και από τον Σουηδό σχολικό γιατρό Heinemann (1972) για την παρουσίαση της επιθετικότητας μεταξύ των παιδιών στο σχολικό περιβάλλον ο οποίος με τον όρο αυτό ορίζει ένα μεγάλο μέρος μελών μίας τάξης εναντίον ενός ατόμου το οποίο θεωρείται πολύ διαφορετικό από την υπόλοιπη ομάδα. Από την άλλη πλευρά ο Νορβηγός καθηγητής ψυχολογίας Olweus (1973) ο οποίος μελετούσε την επιθετικότητα στα σχολεία καθιέρωσε τον όρο «bullying» και αμφισβήτησε την χρήση του όρου «mobbing» όπως αυτή δόθηκε από τον Heinemann καθώς θεωρούσε πως αυτός ο όρος παραπέμπει σε έννοιες που δεν ταιριάζουν στα φαινόμενα σχολικής βίας πέραν του φαινομένου της συλλογικής βίας της πλειοψηφίας μαθητών σε ένα μέλος του οποίου τα χαρακτηριστικά δεν ταιριάζουν με αυτά της υπόλοιπης ομάδας.

Ο Σουηδός ψυχολόγος H. Leymann, ένας από τους πρώτους επιστήμονες που μελέτησε τα κοινωνικά χαρακτηριστικά, τους τρόπους εκδήλωσής, τις συνέπειες καθώς και τους τρόπους πρόληψης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, αναφέρει τον όρο «mobbing» για την περιγραφή των σχέσεων μεταξύ ενηλίκων και τις διάφορες μορφές επιθετικής συμπεριφοράς στους εργασιακούς χώρους (Leymann H., 1990). Ο ίδιος μάλιστα επισήμανε πως δεν χρησιμοποίησε τον όρο «bulling» καθώς ο συγκεκριμένος όρος συχνά συνδέεται με τη σωματική βία και απειλή σε αντίθεση με τον όρο «mobbing» που ορίζεται ως η εχθρική επικοινωνία και ψυχολογική βία που κατευθύνεται συστηματικά και μεθοδευμένα από έναν ή/και περισσότερους ανθρώπους συνήθως εναντίον ενός άλλου. Αυτό το εχθρικό κλίμα διαρκεί για μεγάλο χρονικό διάστημα και ενώ μεταξύ τους φαινομενικά δεν παρουσιάζουν κάποια σύνδεση στην πραγματικότητα αποτελούν επαναλαμβανόμενο φαινόμενο με σκοπό τον εκφοβισμό, την αποδυνάμωση, την περιθωριοποίηση και πολλές φορές ακόμα και την ταπείνωση του ατόμου – στόχου που τις υφίσταται (Leymann H., 1996). Συγκεκριμένα ορίζει:

“ ως «ηθική παρενόχληση / psychological terror» την εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον έξι μήνες) ” (Leymann, 1990).

Η Lutgen-Sandvik το 2008, θέλοντας να συμπληρώσει τον ορισμό του Leymann, τονίζει τον επίμονο χαρακτήρα των επιθετικών συμπεριφορών και διευκρινίζει πως αυτές οι επιθέσεις μπορούν να λάβουν τόσο λεκτικούς όσο και μη λεκτικούς τρόπους. Προσθέτει επίσης πως οι επιθέσεις εκδηλώνονται είτε άμεσα είτε έμμεσα και ύπουλα, όπως η προσπάθεια κοινωνικής απομόνωσης του θύματος με τον ταυτόχρονο συναισθηματικό τραυματισμό αυτού. Συγκεκριμένα αναφέρει:

“To bullying είναι μία επίμονη, λεκτική και μη λεκτική επιθετικότητα στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει προσωπικές επιθέσεις, κοινωνικό αποκλεισμό και μία πληθώρα από οδυνηρά μηνύματα και εχθρικές συμπεριφορές” (Lutgen-Sandvik, 2008)

Οι Keashly and Jagatic το 2003 αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο ως «συναισθηματική βία» (emotional abuse) και διευκρινίζουν πως σε κάποιες περιπτώσεις δεν αποκλείεται ακόμα και χρήση σωματικής βίας όπως είχε

υποστηριχθεί και από τους Bjorkqvist et al. το 1994. Επιπρόσθετα σε αυτό ο Einarsen το 1999 είχε σημειώσει πως η σωματική επίθεση σημειώνεται όταν το φαινόμενο φτάνει σε προχωρημένο στάδιο. Ενώ μέχρι το 2003 ο ίδιος και οι συνεργάτες του προσθέτουν τις μορφές των επιθετικών συμπεριφορών καθώς και της κλιμακωτής αύξησης του φαινομένου που οδηγεί σε σταδιακή αποδυνάμωση του θύματος. Διευκρινίζουν μάλιστα πως οι περιστασιακές συγκρούσεις δεν αποτελούν κομμάτι του φαινομένου κάνοντας λόγο και αυτοί για τον επαναλαμβανόμενο και επίμονο χαρακτήρα των αρνητικών συμπεριφορών οι οποίες παίρνουν διάσταση διώκτη-στόχου (Einarsen S. and Skogstad A. 1996, Vartia M. 1996, Einarsen 1999, Einarsen S. et al., 2003).

Το φαινόμενο του «συνδρόμου mobbing» στο χώρο εργασίας έχει απασχολήσει μεγάλο μέρος της ερευνητικής κοινότητας αλλά δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός σε διεθνές επίπεδο και αποδίδεται με ποικίλους όρους στη διεθνή βιβλιογραφία ανάλογα με τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά της χώρας και τον επιστημονικό κλάδο. Ωστόσο σύμφωνα με τις έρευνες και τους ορισμούς που έχουν δοθεί ανά χρονικά διαστήματα η έννοια της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας θα μπορούσε να περιγράψει διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων κατά τις οποίες ένας ή και περισσότεροι εργαζόμενοι υφίστανται κακομεταχείριση η οποία εκδηλώνεται μέσα από αρνητικές και εχθρικές αυθαίρετες και παράλογες ενέργειες ή συμπεριφορές ανεπιθύμητες από τον αποδέκτη τους. Οι επιθέσεις είναι λεκτικής ή μη λεκτικής φύσης και σπανιότερα σωματικής. Παρουσιάζουν κακόβουλο και αντιδεοντολογικό χαρακτήρα και επιχειρούν να προκαλέσουν αρνητικές συνέπειες στο θύμα ενώ παραβιάζουν τους κανόνες σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ενώ οι ερευνητές συμφωνούν ότι αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο και του αποδίδουν κοινά χαρακτηριστικά (Hauge, Skogstad, & Einarsen, 2007, Salin 2009).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2002) στην τοποθέτηση του πάνω στην ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας προσθέτει στους ορισμούς και περιγραφές του φαινομένου την αδικαιολόγητη άσκηση των επιθετικών συμπεριφορών, την αθέμιτη χρήση ή κατάχρηση εξουσίας εκ μέρους ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων και επισημαίνει πως ακόμα και το ίδιο το σύστημα εργασίας μπορεί να λειτουργήσει ως μέσο παρενόχλησης. Συγκεκριμένα αναφέρει δεν υπάρχει ενιαίος και διεθνώς αποδεκτός ορισμός και ενδεικτικά ορίζει:

“Ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς ένα εργαζόμενο, ή μία ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του.

Στον συγκεκριμένο ορισμό:

«αδικαιολόγητη συμπεριφορά» είναι μία συμπεριφορά που ένα λογικό άτομο, αναλογιζόμενο το σύνολο των συνθηκών, θεωρεί δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμηση ή απειλή,

ως «συμπεριφορά» νοούνται οι ενέργειες ατόμων ή ομάδας στις οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνεται η κατάχρηση εξουσίας. Ένα σύστημα εργασίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέσο δυσμενούς μεταχείρισης, ταπείνωσης, υπονόμησης ή απειλής,

στους «κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια» περιλαμβάνεται ο κίνδυνος για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου,

Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας, από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευθούν”

(Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Παράγοντες, μορφές και στάδια εκδήλωσης του συνδρόμου mobbing

2.1 Παράγοντες εκδήλωσης του φαινομένου

Σύμφωνα με τους ερευνητές μελέτες έχουν δείξει πως εμπλέκονται πολλοί και ποικίλοι παράγοντες σχετικά με την εκδήλωση φαινομένων εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης. Κάθε περιστατικό μπορεί να οφείλεται σε περισσότερους από έναν παράγοντες (Zapf, 1999), αν και πολλές φορές ένας από όλους αυτούς κυριαρχεί (Zapf & Einarsen, 2003). Οι παράγοντες αυτοί συσχετίζονται τόσο στα χαρακτηριστικά του εργασιακού και κοινωνικού περιβάλλοντος αλλά και στα προσωπικά χαρακτηριστικά των θυτών και των θυμάτων (Di Martino et al, 2003; Einarsen, 2000). Ενδεικτικά ορισμένες αιτίες που κρίνονται ως οι πλέον συνήθεις είναι:

- η διαφορετικότητα του θύματος ως προς τον τρόπο σκέψης και έκφρασης ακόμα και των προσωπικών του προτιμήσεων σε σεξουαλικό και κοινωνικό επίπεδο (Hauge J et al., 2007)
- η διαφορετικότητα του θύματος ως προς το φύλο και την ηλικία και η δημιουργία μιας σχέσης εξουσιαστή και εξουσιαζόμενου (Hauge J. et al., 2007)
- ο ανταγωνισμός για μια καλύτερη θέση εργασίας ή/και την εύνοια του προϊσταμένου - διευθυντή του τμήματος ή της επιχείρησης αλλά και η εργασιακή ανασφάλεια και ο φόβος των συνεχών οργανωσιακών αλλαγών της επιχείρησης και απολύσεων (Hirigoyen, 2002)
- ο φόβος του θύτη λόγω ελλιπούς ελέγχου και χειραγώγησης του θύματος και η προσπάθεια για εξαναγκασμένη παραίτηση εργαζομένων που δεν αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης ομάδας που δρα εις βάρος της επιχείρησης (κλίκα) υπό το φόβο πως θα αποκαλυφθούν (Hirigoyen F., 2002)
- το άγχος των εργαζομένων εξαιτίας των στρεσογόνων εργασιακών συνθηκών και οι δυσχέρειες που μπορεί να επέλθουν όταν ένα άτομο εργάζεται σε τοξικό και αντίξοο περιβάλλον σε πολλές περιπτώσεις αποτελεί μια σημαντική αιτία

για τη δημιουργία συμπεριφορών άσκησης ψυχολογικής και ηθικής βίας σε συναδέλφους (Hauge J. et al., 2007)

- ο τρόπος άσκησης διοίκησης από τα ανώτερα ή/και ανώτατα στελέχη προς τους υφισταμένους, όπως η εκδήλωση αυστηρής και κυρίως αυταρχική συμπεριφοράς που έχει χαρακτήρα εκμετάλλευσης, προσβολής και τη μείωση της προσωπικότητας του ατόμου (Nielsen B. et al., 2010)
- οι ασαφείς ρόλοι, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι δεξιότητες των εργαζομένων, σε συνδυασμό με το συνωστισμό στους χώρους εργασίας μπορεί να οδηγήσουν σε μια αρνητική ατμόσφαιρα (Φουστέρης, 2013).

Με βάση όλα αυτά καταλήγουμε πως τρεις είναι οι κύριοι παράγοντες που συντελούν στην εκδήλωση και ανοχή του φαινομένου. Η ατομική, η κοινωνική και η εργονομική προσέγγιση δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύτη και του θύματος, η δυναμική της ομάδας να κυριαρχεί σε άλλους απομονωμένους και περιθωριοποιημένους συναδέλφους, η κουλτούρα και οργάνωση της επιχείρησης – δομής από τα ανώτερα κυρίως στελέχη αλλά και η κοινωνία μέσα στην οποία εδρεύει αυτή (Rompolas and Brenta, 2019).

2.1.1 Ατομική Προσέγγιση

Τα προσωπικά χαρακτηριστικά των θυμάτων σύμφωνα με τους Di Martino, Zapf και Einarsen (2003) αναφέρονται κυρίως στην προσωπικότητα του ατόμου και στις συμπεριφορές του, στην ικανότητα του να αμύνεται και να διαχειρίζεται περιπτώσεις σύγκρουσης καθώς και σε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την ίδια την εργασία του και τη θέση του στην ιεραρχία (έτη υπηρεσίας, εμπειρία, εκπαίδευση) αλλά και σε κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, φύλο, μόρφωση, οικογενειακή και οικονομική κατάσταση) (Di Martino et al, 2003, Zapf & Einarsen, 2003). Αντίθετα, οι Leymann και Gustafsson (1996) υποστηρίζουν πως οι έρευνες δεν επαληθεύουν τη συσχέτιση μεταξύ των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και τις επιθέσεις, αποδέχονται όμως, ότι σε ευάλωτα εργασιακά πλαίσια υπάρχουν άτομα που διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο στοχοποίησης.

Παραδείγματα στοχοποίησης εργαζομένων εξαιτίας προσωπικών χαρακτηριστικών είναι εργαζόμενοι με υψηλά προσόντα και ανώτερο μορφωτικό

επίπεδο που η εργασία αποτελεί πηγή αγάπης, χαράς και δημιουργίας γι' αυτούς, δεν αντιλαμβάνονται τις εργασιακές παραβιάσεις και παρενοχλήσεις (Khoo, 2010), εργαζόμενοι που αποκλίνουν από τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας (διαφορετικότητα), εργαζόμενοι που «χτίζουν» την προσωπική τους ταυτότητα με βάση την επαγγελματική τους απόδοση, συναισθηματικοί και αγχώδεις άνθρωποι που είναι επιρρεπείς στην κριτική και τις προσβολές (Hirigoyen, 2002) καθώς και απομονωμένοι εργαζόμενοι που δεν έχουν κάποιας μορφής συμμαχίες στο επαγγελματικό τους περιβάλλον καθώς η ηθική παρενόχληση στηρίζεται στην απομόνωση του θύματος (Hirigoyen, 2002, Tehrani, 2003).

Σύμφωνα με την ψυχίατρο Marie France Hirigoyen ο θύτης «είναι μια διαταραγμένη προσωπικότητα που αυτοϊκανοποιείται «πληγώνοντας» τους συνανθρώπους του και αναπτύσσει την αυτοεκτίμησή του, μεταφέροντας στους άλλους τον «πόνον» που αδυνατεί να αισθανθεί, αλλά και τις εσωτερικές του αντιθέσεις που αρνείται να επεξεργαστεί». Ένα τέτοιο άτομο, χωρίς αναστολές και με ψυχοπαθολογία, όταν αναλάβει μία θέση εξουσίας ή ακόμα και ίδιας ιεραρχίας εκτονώνει τη συσσωρευμένη επιθετικότητά του προς συναδέλφους και υφιστάμενούς του (Δέδε, 2017). Η μελέτη των χαρακτηριστικών των θυτών είναι δύσκολη γιατί οι πληροφορίες προέρχονται από τα θύματα αυτών (Vartia, 2003). Συνήθως είναι άνδρες, ανώτεροι στην εργασιακή ιεραρχία και πολλές φορές δεν έχουν επίγνωση των πράξεων τους (Zapf & Einarsen, 2003, Zapf et al., 1996). Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των θυτών έχουν συσχετιστεί με διάφορες διαταραχές που οφείλονται στην παιδική τους ηλικία και την ανάγκη τους για επίδειξης δύναμης (Brodsky, 1976). Οι Davenport et al (1999) διατυπώνουν πως:

«οι πράξεις τους προκύπτουν από την ανικανότητα τους να εκτιμήσουν τη ζωή και τη διαφορετικότητα, χαρακτηρίζονται από προσποίηση και ανεντιμότητα, υπερεκτιμημένη εικόνα του εαυτού, ανάγκη για αυτοπροβολή και έλεγχο, είναι δειλοί, νευρωτικοί και διψασμένοι για εξουσία και νιώθουν ζήλια και φθόνο που οφείλεται σε συναισθήματα ανασφάλειας και φόβου».

Τέλος, οι Zapf και Einarsen (2003) αναφέρουν τρεις βασικούς τύπους εκφοβισμού και παρενόχλησης που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του θύτη:

- α) διαδικασίες αυτοελέγχου όταν νιώσουν απειλή για την εικόνα τους
- β) έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων
- γ) εκφοβισμός ως αποτέλεσμα συμπεριφορών μικροπολιτικής

2.1.2 Κοινωνική Προσέγγιση

Η οικονομική κρίση και μετανάστευση, η παραοικονομία και η παγκοσμιοποίηση της αγοράς δημιουργούν μεγάλο ανταγωνισμό στους οργανισμούς που τον αντιμετωπίζουν με συγχωνεύσεις, περικοπές θέσεων εργασίας και μισθών. Αυτό προκαλεί έντονο άγχος και ανταγωνισμό στους εργαζόμενους. Ένα αυστηρά ανταγωνιστικό περιβάλλον οδηγεί στην ανάπτυξη δόλιων και αντισυναδελφικών συμπεριφορών μεταξύ συναδέλφων εξαιτίας του φόβου και του άγχους που βιώνουν μέσα σε αυτό. Επίσης, η μετανάστευση και η παραοικονομία οδηγούν σε άτυπες μορφές εργασίας με άσχημες συνθήκες για τους εργαζομένους οι οποίοι υπομένουν κάθε μορφής βία, ψυχολογική και σωματική, που τις περισσότερες φορές δεν αναφέρεται και δεν καταγράφεται. Τέλος, η ανοχή της ίδια της κοινωνίας σε αυτά τα φαινόμενα τόσο σε κοινωνικό όσο και σε νομοθετικό πλαίσιο βοηθάει στην δημιουργία, ανοχή και πολλαπλασιασμό αυτών των φαινομένων (DiMartino et al., 2003, Κωνσταντινίδης 2011).

2.1.3 Εργασιακή Προσέγγιση

Ένα από τα κυριότερα αίτια στην εκδήλωση του «συνδρόμου mobbing» είναι ο τρόπος οργάνωσης της επιχείρησης - οργανισμού (οργανωσιακή κουλτούρα) καθώς και το κλίμα που επικρατεί μεταξύ των εργαζομένων μέσα σε αυτή. Οι αυταρχικές ηγεσίες και η έλλειψη αυτονομίας των εργαζομένων, ο υπερβολικός έλεγχός τους, η ασάφεια ή έλλειψη στόχων στην εργασία (Zapf et al., 1996), η έλλειψη προγραμματισμού και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας (Marcelissen et al., 1998) αναπτύσσουν ένα έντονο εργασιακό άγχος, που όταν αυτό ξεπερνά τα φυσιολογικά επίπεδα, δημιουργεί αγχώδεις αντιδράσεις και συναισθήματα απογοήτευσης τα οποία με τη σειρά τους προκαλούν επιθετικές συμπεριφορές κάποιων εργαζομένων εναντίον συναδέλφων τους (Leymann, 1996b, Hirigoyen, 2002).

Σε έρευνα του ο Lewis, το 2006, κατέγραψε πως σε ορισμένους οργανισμούς υπάρχει ανοχή ή ακόμη και αποδοχή αυτών των συμπεριφορών (Lewis, 2006). Η πολιτική που ακολουθεί η επιχείρηση - οργανισμός στην οργάνωση και τη διαχείριση των εργαζομένων της καθώς και η ενδεχόμενη αδυναμία της διοίκησης να διαχειριστεί αυτού του είδους τις συγκρούσεις μεταξύ του προσωπικού της οξύνει τα φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης (Leymann, 1992). Η αδιαφορία του εργασιακού περιβάλλοντος σε συνδυασμό με την καταπάτηση των νομικών και ηθικών κανόνων προστασίας του θύματος, βοηθάει τον θύτη να εκδηλώνει την επιθετικότητα του ανεξέλεγκτα και μάλιστα η «επίδειξη της δύναμης του» προσελκύσει και συμμάχους, οπαδούς ή ακόμα και μιμητές (Δέδε, 2017).

Κατά τον Einarsen υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις οργανισμών στις οποίες ο εκφοβισμός και η παρενόχληση είναι θεσμοθετημένα μέσα στον τρόπο άσκησης της ηγεσίας και διοίκησης με σκοπό την αποτελεσματικότητα και την αυταρχική διαχείριση των εργαζομένων (Einarsen, 1999). Η «στρατηγική» αυτή των επιχειρήσεων, «στρατηγικό ή εταιρικό mobbing», εφαρμόζεται από τη διοίκηση εταιρειών ή από τον επικεφαλής ενός οργανισμού με σκοπό τις εξαναγκασμένες παραιτήσεις πλεονάζοντος προσωπικού (Τούκας κ.ά., 2012, Τσιαμά, 2013).

2.2 Μορφές και χαρακτηριστικά της εργασιακής κακοποίησης

Το «σύνδρομο mobbing» εκδηλώνεται είτε άμεσα με φωνές, υποτιμητικά σχόλια, πράξεις και μηνύματα, είτε έμμεσα με πιο περίτεχνες και πονηρές τεχνικές όπως κακόβουλα σχόλια, ψευδείς φήμες, απομόνωση, περιθωριοποίηση ακόμα και τιμωρίες (Τσιαμά, 2013). Πρόκειται για συστηματική, μεθοδική και συνεχής άσκηση ψυχολογικής βίας και εργασιακής κακοποίησης με σκοπό την τρομοκρατία, την προσβολή της αξιοπρέπειας, την ψυχική και ψυχολογική κατάρρευση του θύματος ενώ προς άλλους συναδέλφους η συμπεριφορά του θύτη είναι από φιλική έως και δουλοπρεπής (Σάκουλα, Μπελαλή & Σταθαρού, 2014). Αξίζει να σημειωθεί πως ενώ φαινομενικά κάποιες συμπεριφορές δεν έχουν εξ ορισμού αρνητική χροιά, η επαναλαμβανόμενη χρήση τους μπορεί να προκαλέσει αρνητικά συναισθήματα στο θύμα καθώς πραγματοποιούνται συνήθως σε μη ορατές επιθέσεις με αποτέλεσμα να εντοπίζονται δύσκολα (Bjorkqvist, Ostermanand Hjelt-Back, 1994).

Σύμφωνα με τον Leymann (1993), η εργασιακή κακοποίηση εκφράζεται με συνεχείς επικριτικές συμπεριφορές που δεν αφήνουν περιθώρια και δυνατότητες

απολογίας και συζήτησης. Κάποιες από αυτές μπορεί να είναι η περιθωριοποίηση και απομόνωση του θύματος και οι ταυτόχρονες απειλές προς συναδέλφους που συνεχίζουν να διατηρούν επαφές με τα θύματα καθώς και με διάδοση ψευδών κατηγοριών και συκοφαντίες που στιγματίζουν τη φήμη του θύματος στο εργασιακό περιβάλλον. Τέλος, το θύμα επιβαρύνεται με υπερβολικά ή υποτιμητικά καθήκοντα και τα αποτελέσματα του λογοκρίνονται σε συνδυασμό με τον υποβιβασμό και τον εξευτελισμό που έχει ως στόχο τον ψυχικό και σωματικό κλονισμό.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Κοϊνή και Σαρίδη (2013), η ηθική παρενόχληση μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Υπάρχει η κατιούσα ή κάθετη παρενόχληση η οποία προέρχεται από τον προϊστάμενο προς τον υφιστάμενο και πρόκειται για μια σχέση ανισότητας, η οριζόντια, κατά την οποία η παρενόχληση υφίσταται μεταξύ συναδέλφων ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας και τέλος η ανιούσα, στην οποία η παρενόχληση προκαλείται από κάποιον ή πιο σύνθητες από ομάδα υφισταμένων προς τον προϊστάμενο τους.

2.3 Στάδια εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν παρουσιαστεί σε διεθνή περιοδικά τα στάδια του «συνδρόμου mobbing» μπορούν να παρουσιαστούν μέσα σε πέντε φάσεις. Η αρχική-πρώτη φάση σχετίζεται με καθημερινές διενέξεις ενώ στη δεύτερη φάση, η κακοποιητική συμπεριφορά κατευθύνεται όλο και περισσότερο προς το στόχο – θύμα και εδώ είναι που ξεκινάει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης το οποίο εκδηλώνεται με συμπεριφορές που ως στόχο έχουν να βλάψουν τον εργαζόμενο. Έπειτα στην τρίτη φάση παρεμβάλλεται η διοίκηση που με την ενδεχόμενη υπεράσπιση του θύτη και την λάθος διαχείριση της κρίσιμης αυτής κατάστασης αυξάνει τα επίπεδα άγχους και πίεσης του θύματος με αποτέλεσμα την εμφάνιση ψυχοσωματικών προβλημάτων υγείας που γίνονται διακριτά ακόμα και εκτός του στενού εργασιακού πλαισίου. Στην τέταρτη φάση, ενώ το φαινόμενο πλέον έχει γίνει αναγνωρίσιμο και δεν υπάρχουν περιθώρια το θύμα χαρακτηρίζεται δύστροπο ή ακόμα και πνευματικά άρρωστο. Τέλος, στην πέμπτη και τελική φάση, το θύμα ως μοναδική διέξοδο αποχωρεί από την εργασία του οικειοθελώς ή ακόμα χειρότερα μετά από απόλυση με αποτέλεσμα η κατάσταση της υγείας να παρουσιάσει σοβαρή επιδείνωση (Shallcross et al., 2008, Rompolas & Brenta, 2019, Leymann, 1990).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: Ερευνητικές Ανασκοπήσεις

Το φαινόμενο του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στο διεθνή χώρο αποτελεί ένα αντικείμενο το οποίο ερευνάται και μελετάται έντονα τις τελευταίες δεκαετίες. Σε αντίθεση όμως με πολλές ευρωπαϊκές χώρες, η ηθική παρενόχληση στην Ελλάδα έχει μελετηθεί ελάχιστα. Επίσης, μπορούμε να υποθέσουμε πως πολλοί εργαζόμενοι που υποβλήθηκαν σε σοβαρές περιπτώσεις σωματικής ή ψυχολογικής κακοποίησης είναι πιθανό να έχουν ήδη αποσυρθεί από την αγορά εργασίας και επομένως να μην εμφανίζονται στα δείγματα των ερευνών που ακολουθούν.

3.1 Ανασκόπηση ερευνητικών μελετών στην Ευρώπη

Η βίας και κάθε μορφή παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο έχει ερευνηθεί στην Ευρώπη από το Eurofound¹ μέσα από διαδοχικές έρευνες γνωστές ως Ευρωπαϊκές Έρευνες Συνθηκών Εργασίας (EWCS²). Η πρώτη έρευνα πραγματοποιήθηκε το 1991 σε μόλις 12 χώρες, η δεύτερη το 1995 σε 15 χώρες, η τρίτη έρευνα το 2000 και κάλυψε 16 χώρες (τις 15 χώρες της ΕΕ και τη Νορβηγία) και στη συνέχεια το 2001 κάλυψε και τις 10 υποψήφιες προς ένταξη στην ΕΕ χώρες, η τέταρτη έρευνα έγινε το 2005 και κάλυψε τα 25 κράτη μέλη της ΕΕ και τις δύο χώρες που επρόκειτο να προσχωρήσουν το 2007 (Βουλγαρία και Ρουμανία), καθώς και την Κροατία, την Τουρκία, την Ελβετία και τη Νορβηγία (συνολικά 31 χώρες). Η πέμπτη έρευνα κάλυψε το 2010 τα 27 κράτη μέλη της ΕΕ, την Κροατία, την Τουρκία και τη Νορβηγία (η Ελβετία δεν συμπεριλήφθηκε). Επίσης κάλυψε την Αλβανία, τη Βοσνία-Ερζεγοβίνη, το Κοσσυφοπέδιο και τη Βόρεια Μακεδονία – συνολικά 34 χώρες. Η έκτη έρευνα κάλυψε το 2015 τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ, τις πέντε υποψήφιες προς ένταξη στην ΕΕ χώρες (Αλβανία, Βόρεια Μακεδονία, Μαυροβούνιο, Σερβία και Τουρκία), καθώς και την Ελβετία και τη Νορβηγία. Τέλος, η έβδομη έρευνα πραγματοποιήθηκε το 2020 σε 36 ευρωπαϊκές χώρες (τα κράτη μέλη της ΕΕ, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Νορβηγία, την Ελβετία, την Αλβανία, την Βοσνία-Ερζεγοβίνη, το Κοσσυφοπέδιο, το Μαυροβούνιο, τη Βόρεια Μακεδονία και τη Σερβία) όμως

¹ Eurofound: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

² EWCS: European Working Conditions Survey

λόγω της πανδημίας Covid-19, το Eurofound αναγκάστηκε να διακόψει τις προσωπικές συνεντεύξεις για την έκδοση της έρευνας EWCS του 2020 μετά από μόλις επτά εβδομάδες.

Η παρουσίαση και ανάλυση των δεδομένων στην παρούσα εργασία ξεκινάει με την 5^η Ευρωπαϊκή Έρευνα Συνθηκών Εργασίας (EWCS) που έλαβε χώρα το 2010 καθώς πραγματοποιήθηκε μια αλλαγή στη διατύπωση των ερωτήσεων και η σύγκριση με προηγούμενες χρονολογίες καθίσταται δύσκολη. Στην 5^η EWCS ανταποκρίθηκαν 44.000 εργαζόμενοι οι οποίοι συμμετείχαν σε συνεντεύξεις και προέρχονταν από 34 χώρες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της EWCS καταδεικνύεται ότι το 2010, οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι σε ποσοστό 6% δήλωσαν ότι έχουν βιώσει κάποια μορφή κακοποίησης ενώ στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 8% (Μακρή 2021, Eurofound 2012).

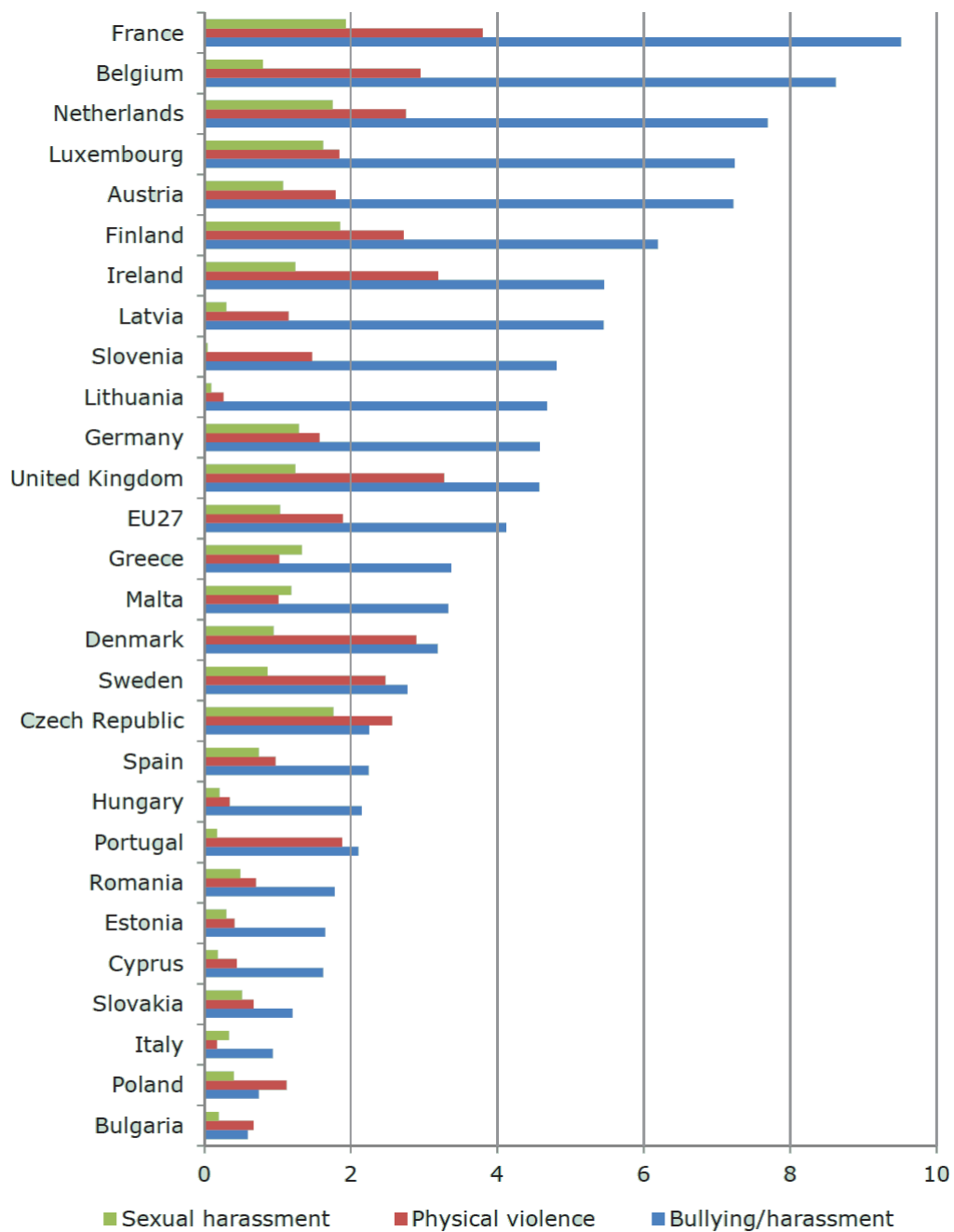
% of all workers in the previous 12 months	1995 EU15	2000 EU15	2005 EU15	2005 EU27	2010 EU15	2010 EU27
Physical violence	4	5	6	5	2	2
Threats of physical violence	-	-	6	6	5*	5*
Bullying or harassment	-	-	5	5	5	4
Intimidation	8	9	-	-	-	-
Unwanted sexual attention**	2	2	2	2	2	2
Sexual harassment	-	-	-	-	1	1

Εικόνα 1: Γενικά δεδομένα EWCS (1995–2010) για τη βία στο χώρο εργασίας³ (Eurofound, 2013)

³ * Το χρονικό πλαίσιο της ερώτησης άλλαξε από 12 μήνες το 2005 σε 1 μήνα το 2010

** Χρησιμοποιήθηκε ως ερώτηση σεξουαλικής παρενόχλησης μέχρι το 2005, και το χρονικό πλαίσιο της ερώτησης άλλαξε από 12 μήνες σε 1 μήνα το 2010

Στη συνέχεια, δίνονται τα διαφορετικά ποσοστά έκθεσης στη βία στον εργασιακό ανά χώρα της ΕΕ-27⁴.

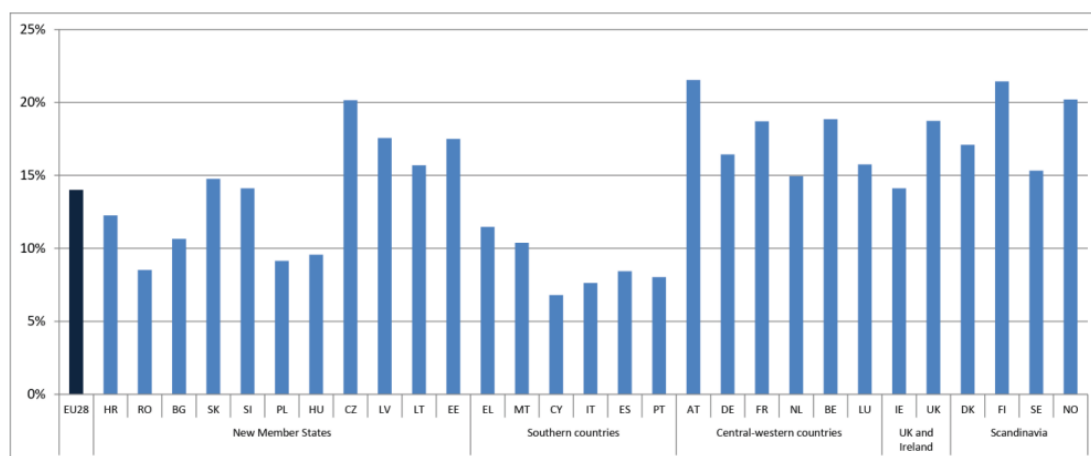


Εικόνα 2: Ποσοστό (%) έκθεσης στη βία στο χώρο εργασίας ανά χώρα, ΕΕ-27 (EWCS 2010)

⁴ ΕΕ-27: Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) με 27 κράτη μέλη (1 Ιανουαρίου 2007 - 30 Ιουνίου 2013, 1 Φεβρουάριος 2020 – έως τώρα)

Από την ανάλυση του πέμπτου EWCS (2010) παρατηρείται πως η έκθεση σε παρενόχληση ή εκφοβισμό στο χώρο εργασίας είναι υψηλότερη στη Δυτική και Βόρεια Ευρώπη (υψηλότερα από το μέσο όρο). Στη Γαλλία και τις χώρες της Μπενελούξ⁵ παρατηρούνται τα μεγαλύτερα ποσοστά ενώ οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά στον εκφοβισμό είναι η Βουλγαρία, η Πολωνία και Ιταλία (Eurofound 2010 & 2013).

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα δεδομένα των ερευνών για την ΕΕ-28⁶ και τη Νορβηγία από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) και το EWCS σχετικά με τα φαινόμενα του εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας σύμφωνα με το δείκτη της δυσμενούς κοινωνικής συμπεριφοράς (ASB). Ο δείκτης ASB είναι ένας δείκτης που βασίζεται σε έξι ερωτήσεις από το ερωτηματολόγιο του πέμπτου EWCS που πραγματοποιήθηκε το 2010, οι οποίες ρωτούν κάθε υποψήφιο εάν κατά τη διάρκεια της εργασίας του έχει υποστεί λεκτική κακοποίηση, ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή, απειλές ή ταπεινωτική συμπεριφορά κατά τη διάρκεια του τελευταίου μήνα ή τους προηγούμενους 12 μήνες (Eurofound, 2015).



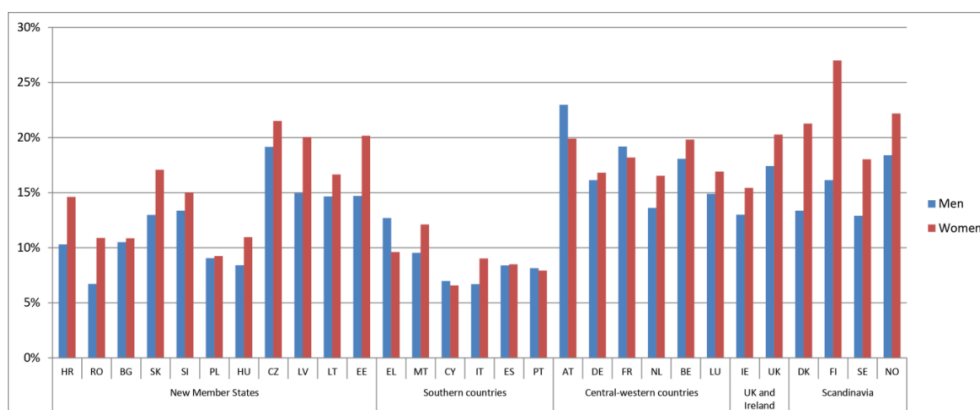
Εικόνα 3: Ποσοστό των εργαζομένων που επηρεάζονται από ASB, ανά χώρα (%) (EWCS 2010, Eurofound, 2015)

⁵ Η Μπενελούξ ήταν μια οικονομική ένωση στη δυτική Ευρώπη που περιελάμβανε τρεις γειτονικές χώρες: το Βέλγιο, Ολλανδία, και το Λουξεμβούργο.

⁶ ΕΕ-28: Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) με 28 κράτη μέλη (1 Ιουλίου 2013 - 31 Ιανουαρίου 2020)

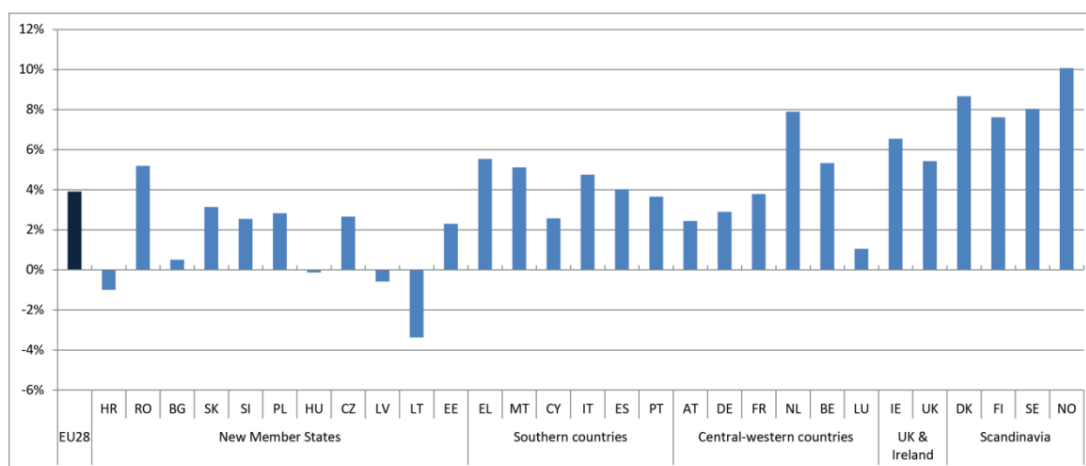
Στην **Εικόνα 3** φαίνεται το γεωγραφικό μοτίβο σε σχέση με την παρενόχληση. Οι χώρες της Βαλτικής, οι χώρες της Κεντρικής και Δυτικής Ευρώπης και οι Σκανδιναβικές χώρες είναι πάνω από τον μέσο όρο (14%) της ΕΕ28. Η Αυστρία (22%) και η Φινλανδία (21%) εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων που αναφέρουν βία ή παρενόχληση στον χώρο εργασίας ενώ στις περισσότερες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και σε όλες τις χώρες της Νότιας Ευρώπης το ποσοστό των εργαζομένων που αναφέρει ASB είναι μικρότερο. Τα χαμηλότερα ποσοστά αναφέρονται στην Κύπρο (7%) και την Ιταλία (8%) Στην Ελλάδα ο δείκτης αυτός είναι στο 11.8% (EWCS 2010, Eurofound, 2015).

Σχετικά με το φύλο των εργαζομένων, έρευνες έχουν δείξει πως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συνήθως μεγαλύτερο κίνδυνο παρενόχλησης σε σχέση με τους άνδρες (Kaya et al., 2012. Notelaers, et.al., 2011). Σύμφωνα με την έρευνα του EWCS, το 2010, το ποσοστό των γυναικών που δέχονται παρενόχληση είναι ελαφρώς υψηλότερο (15,1%) από το ποσοστό των ανδρών (13,3%). Η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι πιο έντονη σε ορισμένες χώρες της Σκανδιναβίας και της Βαλτικής. Στη Φινλανδία, για παράδειγμα, σχεδόν διπλάσιες γυναίκες (27%) δέχονται παρενόχληση από ό,τι οι άνδρες (16%). Η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών εξηγείται εν μέρει από τα υψηλότερα επίπεδα έκθεσης των γυναικών σε σεξουαλική παρενόχληση. Αντίθετα, στην Αυστρία, το ποσοστό των ανδρών (23%) είναι υψηλότερο από των γυναικών (20%). Όμοια, στην Ελλάδα το ποσοστό των ανδρών (13%) είναι υψηλότερο από εκείνο των γυναικών (9%) (Μακρή 2021, Eurofound, 2012). Έρευνα στη Σουηδία έδειξε πως το 40% των γυναικών έχει δεχτεί εκφοβισμό από γυναίκες, το 76% των αντρών παρενοχλείτε από άντρες, ενώ μόνο το 3% των αντρών έχει δεχτεί επίθεση από γυναίκες (Δέδε, 2017).



Εικόνα 4: Ποσοστό (%) ASB ανά χώρα και φύλο (EWCS 2010, Eurofound 2015)

Σχετικά τώρα με την ηλικία των υποψηφίων (βλ. *Εικόνα 5*) το ποσοστό των εργαζομένων κάτω των 35 ετών που αναφέρουν παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι υψηλότερο (16,1%) από αυτό των άλλων ηλικιακών ομάδων (13,8% των ατόμων ηλικίας 35 έως 49 ετών και 12,2% των ατόμων ηλικίας 50 ετών και άνω). Αυτό το μοτίβο υπάρχει στις περισσότερες χώρες με μεγαλύτερες διαφορές ποσοστών μεταξύ των νεότερων, κάτω των 35 ετών, και μεγαλύτερων, άνω των 50 ετών, ηλικιακών ομάδων στις Σκανδιναβικές χώρες και στην Ολλανδία.

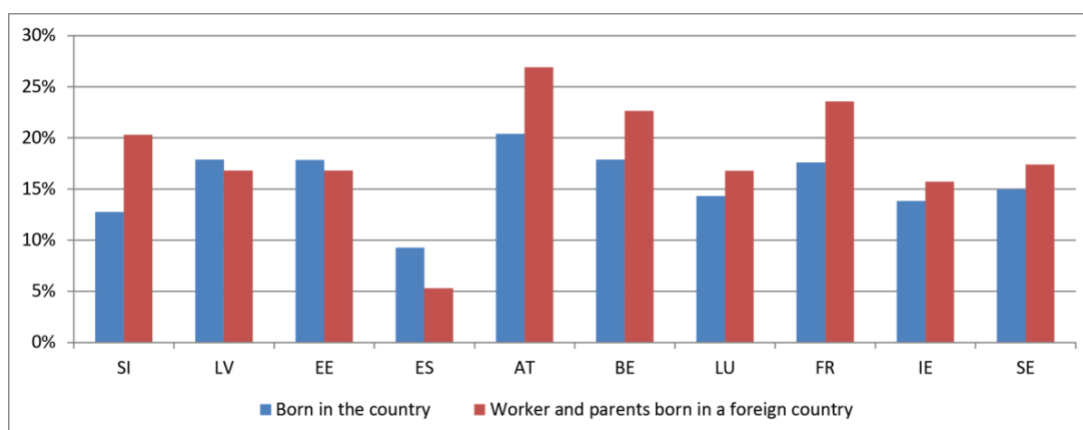


Εικόνα 5: Ποσοστά ηλικιακών διαφορών στην αναφορά ASB μεταξύ εργαζομένων κάτω των 35 ετών και άνω των 50 ετών (EWCS 2010, , Eurofound 2015)

Λαμβάνοντας υπόψιν λοιπόν τα χαρακτηριστικά τόσο του φύλου όσο και της ηλικίας, οι νεότεροι εργαζόμενοι και ιδιαίτερα οι γυναίκες, βιώνουν την παρενόχληση σε μεγαλύτερο βαθμό όπως επιβεβαιώνουν και εθνικές έρευνες. Στη Γαλλία, οι νεότεροι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι εκτίθενται σε διάφορες μορφές βίας και παρενόχλησης περισσότερο από τους ηλικιωμένους. Το 9,4% των νέων εργαζομένων αναφέρει ότι η λεκτική επιθετικότητα εμφανίζεται «συχνά» ή «πάντα» ενώ ένα υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων ηλικίας 30-49 ετών αναφέρει ότι έχει υποστεί και σωματική επιθετικότητα. Στη Σλοβενία, οι εργαζόμενοι ηλικίας 25–39 ετών αναφέρουν τα υψηλότερα ποσοστά για τις περισσότερες μορφές παρενόχλησης και έρευνες σε ασκούμενους γιατρούς δείχνουν πως οι νέοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε πιθανή παρενόχληση στο χώρο εργασίας από ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι. Στα σχολεία της Κροατίας, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας έχουν καλύτερες, πιο ασφαλείς θέσεις και έχουν δημιουργήσει ισχυρότερα κοινωνικά δίκτυα και εξουσία στα σχολεία ενώ οι νεότεροι συνάδελφοι

τους ανταγωνίζονται περισσότερο μεταξύ τους λόγω της εργασιακής ανασφάλειας που αντιμετωπίζουν. Αντίθετα, Ιταλοί και Ισπανοί εργαζόμενοι που είναι μεγαλύτερης ηλικίας είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι είναι στόχος εκφοβισμού και παρενόχλησης (Eurofound 2015).

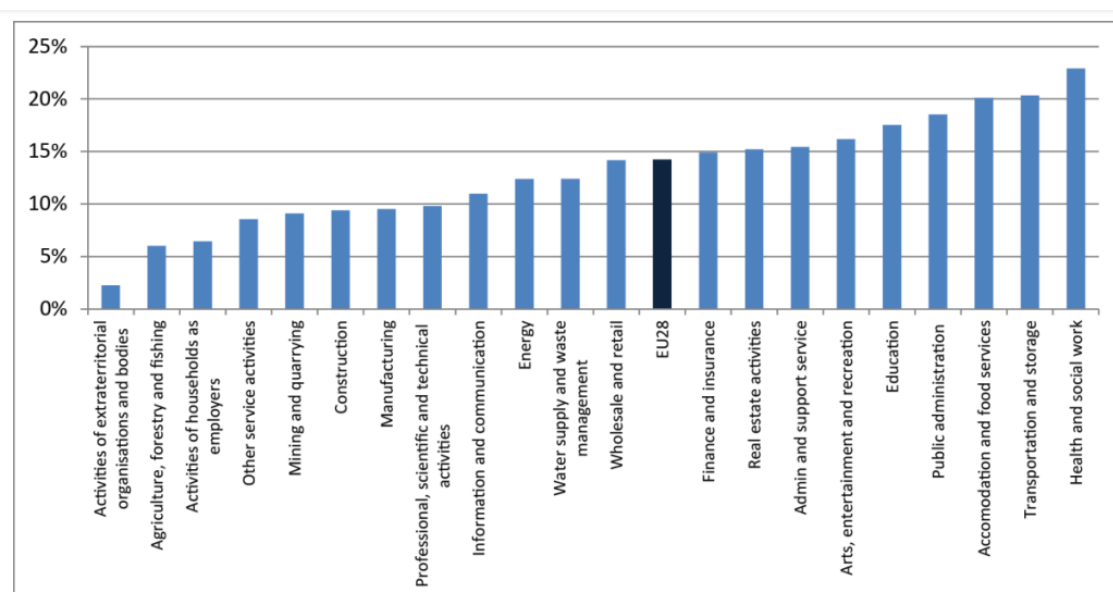
Σχετικά με τον τόπο γέννησης σε επίπεδο της ΕΕ-28, οι εργαζόμενοι, καθώς και οι γονείς αυτών, που γεννήθηκαν σε ξένη χώρα (17,5% του δείγματος EWCS συνολικά) επηρεάζονται περισσότερο από πιθανές παρενοχλήσεις σε σύγκριση με εκείνους που γεννήθηκαν στη χώρα που εργάζονται σε (13,7%). Οι χώρες που επιλέχθηκαν είναι εκείνες στις οποίες περισσότερο από το 15% των εργαζομένων γεννήθηκαν σε ξένη χώρα και τουλάχιστον ένας γονέας γεννήθηκε σε ξένη χώρα. Το ίδιο μοτίβο μπορεί να παρατηρηθεί στις περισσότερες χώρες όμως μόνο τρεις χώρες αναφέρουν στοιχεία σχετικά με τον αντίκτυπο της εθνικότητας στο επίπεδο της έκθεσης στη βία και την παρενόχληση (Eurofound 2015).



Εικόνα 6: Ποσοστό (%) εργαζομένων που υπόκεινται σε ASB, ανά χώρα γέννησης για επιλεγμένες χώρες (EWCS 2010, Eurofound 2015)

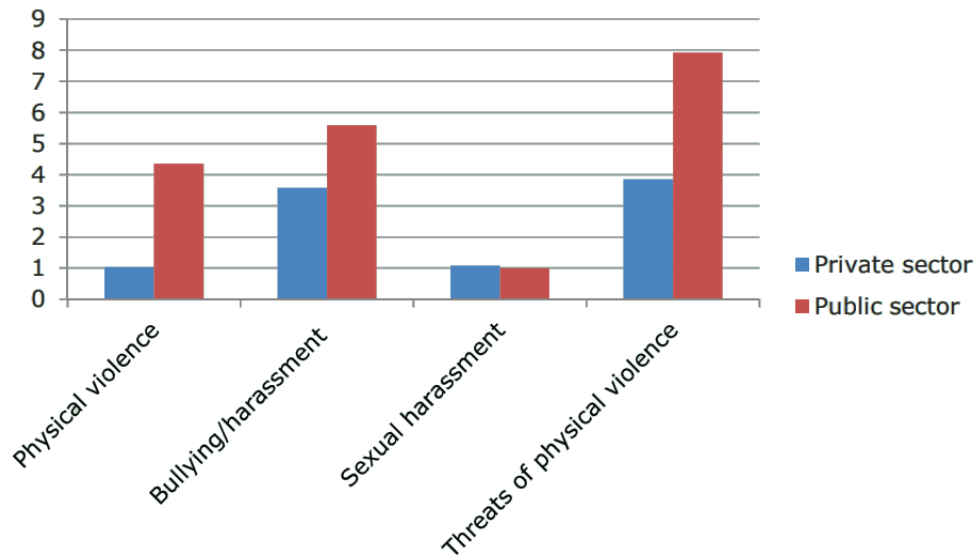
Σύμφωνα με το EWCS σε επίπεδο ΕΕ, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου υπόκεινται λιγότερο σε παρενόχληση (14,5%) από ό,τι οι εργαζόμενοι με σύμβαση ορισμένου χρόνου (17,1%), ενώ τα ποσοστά είναι ακόμα μεγαλύτερα στους εργαζομένους προσωρινής απασχόλησης (21,7%) και σε αυτούς που εργάζονται σε περίοδο μαθητείας - πρακτική εργασία (22%). Είναι ενδιαφέρον ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ του ποσοστού των εργαζομένων που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση και μερικής απασχόλησης εκτός κάποιων εξαιρέσεων.

Με βάση εθνικά δεδομένα και την EWCS οι εργαζόμενοι στους τομείς των υπηρεσιών αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο παρενόχλησης σε σχέση με άλλους τομείς. Η ανάλυση του EWCS 2010 δείχνει (βλ. *Εικόνα 7*) πως οι τομείς της υγείας και κοινωνικής εργασίας, μεταφοράς και αποθήκευσης, υπηρεσίες διαμονής και διατροφής, δημόσιας διοίκησης και εκπαίδευσης έχουν μεγαλύτερα ποσοστά παρενόχλησης σε σχέση με το μέσο όρο της ΕΕ-28.



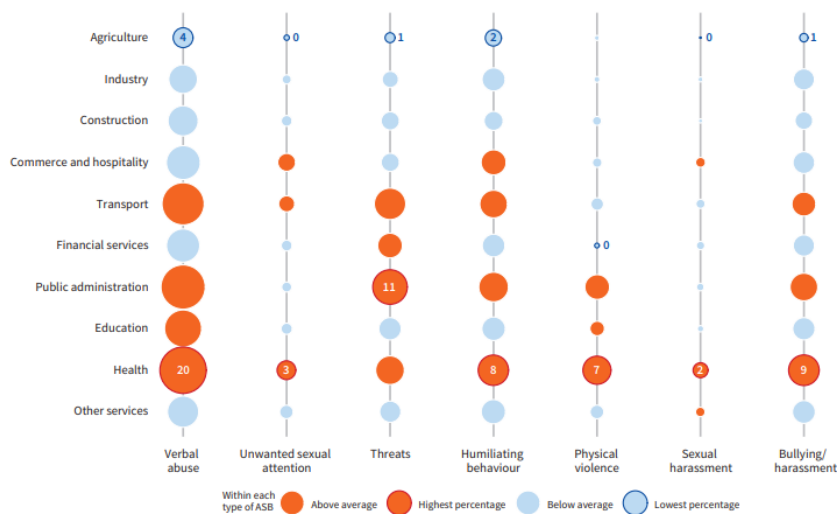
Εικόνα 7: Ποσοστό (%) ατόμων που υπόκεινται σε παρενόχληση ανά τομέα (EWCS 2010, Eurofound 2015)

Από την ανάλυση των δεδομένων του EWCS εντοπίζεται υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης σχεδόν όλων των μορφών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μεταξύ των εργαζομένων του δημοσίου τομέα σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα είναι πιο πιθανό να έχουν βιώσει απειλές βίας ή πραγματικής βίας, εκφοβισμό και ηθικής παρενόχλησης σε σχέση με εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα (Hutchinson & Jackson, 2015). Τα υψηλά αυτά ποσοστά έκθεσης στη βία που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα ενδέχεται να οφείλονται και στα υψηλότερα επίπεδα επαφής με το κοινό όμως έρευνες υποστηρίζουν πως η ιεραρχική βαθμίδα έχει κυρίαρχο ρόλο καθώς εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα με υψηλή επαγγελματική θέση και κύρος βρίσκονται σε μικρότερο κίνδυνο από αυτούς που βρίσκονται σε κατώτερη ιεραρχική βαθμίδα. Από την άλλη, υπάρχουν μεγάλες πιθανότητες αντιμετώπισης παρενόχλησης εξαιτίας της ιεραρχικής βαθμίδας και των οικονομικών απολαβών μεταξύ συναδέλφων (Notelaers et al., 2006, Notelaers et al., 2011).



Εικόνα 8: Έκθεση στη βία στο δημόσιο έναντι του ιδιωτικού τομέα, ΕΕ-27 (EWCS 2010, Eurofound 2015)

Η 6^η EWCS πραγματοποιήθηκε το 2015, αξιολόγησε 35 χώρες και βασίστηκε σε 44.000 συνεντεύξεις. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας το 7% όλων των εργαζομένων αναφέρει πως ήταν θύμα κάποιας μορφής διάκρισης (αύξηση σε σχέση με 5% το 2005 και 6% το 2010) (Μακρή 2021, Eurofound 2017). Οι ερωτηθέντες του 6^{ου} EWCS ρωτήθηκαν εάν είχαν εκτεθεί σε διαφορετικές μορφές παρενόχλησης τον προηγούμενο μήνα με τα αποτελέσματα των απαντήσεων να δίνονται στην παρακάτω εικόνα. Ο τομέας της υγείας έχει το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση κάθε μορφής με εξαίρεση τις απειλές στο χώρο εργασίας το ποσοστό των οποίων ήταν υψηλότερο στη δημόσια διοίκηση (EWCS 2015).



Εικόνα 9: Ποσοστό (%) ASB ανά τομέα εργασίας ΕΕ28 (EWCS 2015, Eurofound 2017)

3.2 Ανασκόπηση ερευνητικών μελετών στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, δεν υπάρχουν εκτεταμένες έρευνες σχετικά με φαινόμενα εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης αλλά ξεκίνησε να μελετάται συστηματικά τις τελευταίες δεκαετίες. Σύμφωνα με ευρωπαϊκές έρευνες το ποσοστό των Ελλήνων που έχουν βιώσει κάποια μορφή κακοποίησης ήταν 8% το 2010 (Μακρή 2021, 5^η EWCS 2010). Ενώ αντίστοιχα ο δείκτης ASB ήταν στο 11.8% το 2015 (Eurofound, 2015). Η Δρ. Ιωάννα Δέδε, διευθύντρια πιστοποίησης προσόντων στον ΕΟΠΠΕΠ, αναφέρει πως ένας (1) στους δέκα (10) Έλληνες έχουν βιώσει συνθήκες εκφοβισμού και παρενόχλησης στην εργασία τους ενώ το 5% των Ελλήνων εργαζόμενων αναφέρουν περιστατικά σωματικής βίας στη δουλειά τους (Δέδε, 2017).

ΒΙΑ, ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Ελλάδα	ΕΕ
Κάποιος έχει υποστεί διάκριση στο χώρο εργασίας	8%	6%
Κάποιος έχει υποστεί λεκτική κακοποίηση στο χώρο εργασίας τον τελευταίο μήνα	7%	11%
Κάποιος έχει υποστεί απειλές και ταπεινωτική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας τον τελευταίο μήνα	4%	5%
Κάποιος έχει υποστεί σωματική βία στο χώρο εργασίας τον τελευταίο χρόνο	1%	2%
Κάποιος έχει υποστεί bullying και παρενόχληση στο χώρο εργασίας τον τελευταίο χρόνο	3%	4%

Εικόνα 10: Σύγκριση επιμέρους δεικτών για τη Βία-Παρενόχληση-Διάκριση στο χώρο εργασίας (Μακρή 2021, Eurofound)

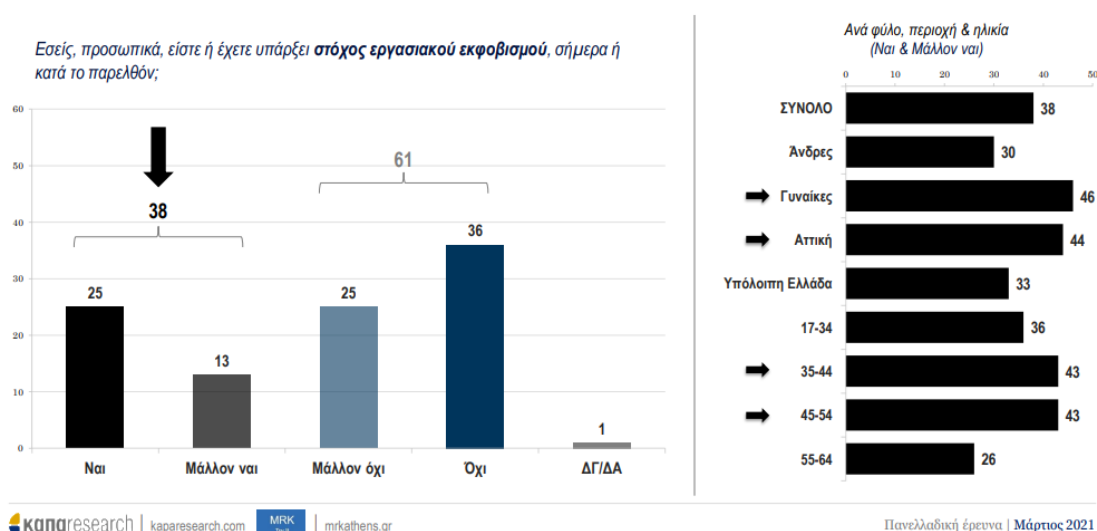
Η πρώτη ελληνική έρευνα διεξήχθη από τη Γαλανάκη και την Παπαλεξανδρή, το 2010, σε 840 εργαζόμενους κατώτερων και μεσαίων στελεχών από δημόσιο και ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα. Χρησιμοποιήθηκαν δύο διαφορετικές μεθοδολογίες και διαπιστώθηκε πως η εμφάνιση εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο στην Ελλάδα κυμαινόταν μεταξύ 7,3% και 13,2%, ανάλογα με τη μέθοδο κατηγοριοποίησης. Το 13,5 αναφέρεται στην πιο αυστηρή κατηγοριοποίηση στην οποία, το 47,5% βρισκόταν σε «γκρίζα ζώνη» δηλαδή υφίστανται αρνητικές συμπεριφορές με μικρότερη συχνότητα και το 39,2% δεν αποτελούσαν θύματα. Τα

ποσοστά αυτά δεν διαφέρουν από τα αντίστοιχα ποσοστά των προηγούμενων ερευνών στις χώρες της Ε.Ε. (Galanaki, Papalexandris 2011).

	No bullying	Occasional Negative Acts	Bullying	total
	47.5%	39.3%	13.2%	100%
never	53%	41%	6%	100%
yes, occasionally	17%	59%	25%	100%
yes, at least once a month	5%	35%	60%	100%
yes, at least once a week	4%	26%	70%	100%
yes, every day	4%	18%	77%	100%

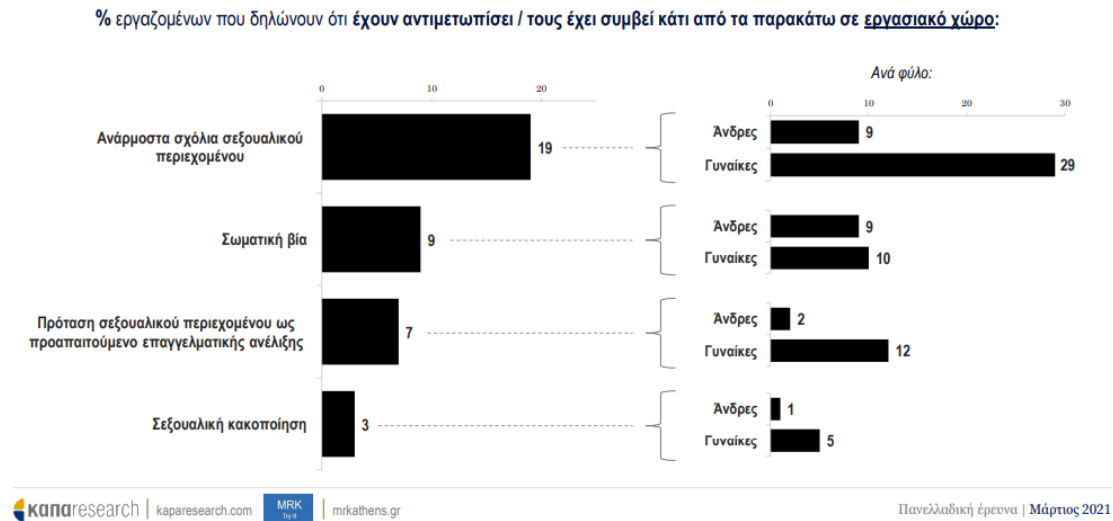
Εικόνα 11: Μέσες πιθανότητες υπό όρους για τις τρεις συστάδες, ως συνάρτηση πέντε κατηγοριών απαντήσεων (Galanaki, Papalexandris 2011)

Η πιο πρόσφατη ελληνική έρευνα, που διήρκησε από 25 Φεβρουαρίου έως και 1 Μαρτίου του 2021, σχετικά για τον εργασιακό εκφοβισμό σύλλεξε δεδομένα από 702 άτομα από 13 περιφέρειες της Ελλάδας με τη μέθοδο των διαδικτυακών συνεντεύξεων (CAWI). Με βάση την έρευνα σχεδόν 4 στους 10 εργαζόμενους έχουν υπάρξει στόχος εργασιακού εκφοβισμού, με τις γυναίκες, 35-54 ετών, στην περιφέρεια της Αττικής να είναι οι συχνότεροι στόχοι.



Εικόνα 12: Ποσοστά % θυμάτων εργασιακού εκφοβισμού (Αριστερά) ανά φύλο, περιοχή και ηλικία (Δεξιά) (MRK 2021)

Οι κατηγορίες παρενόχλησης που έχουν αντιμετωπίσει τα θύματα γενικότερα και ανά φύλο δίνεται στην παρακάτω εικόνα με σαφώς μεγαλύτερα ποσοστά στις εργαζόμενες γυναίκες.



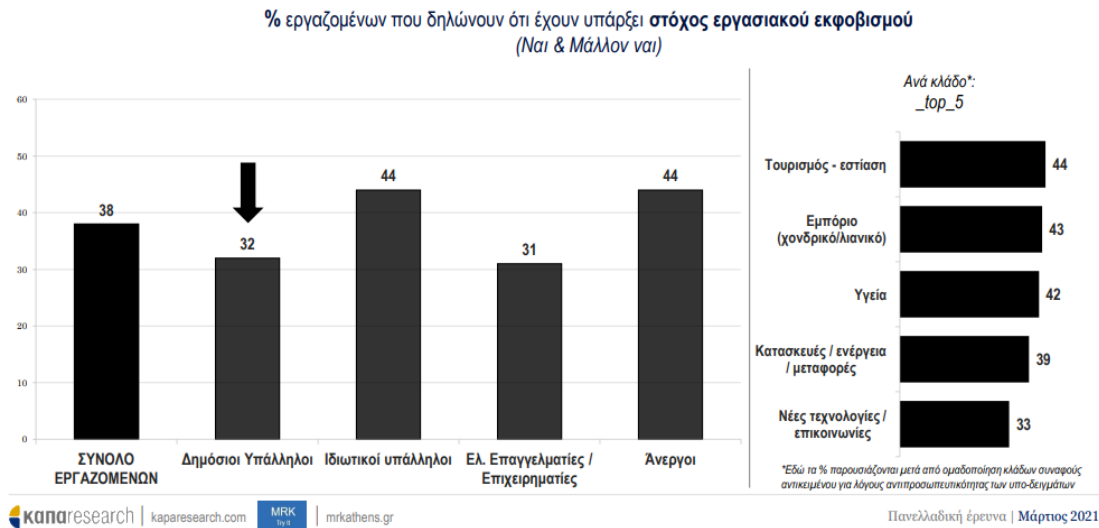
Εικόνα 13: Ποσοστό % εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν αντιμετωπίσει / τους έχει συμβεί κάτι από τα παραπάνω σε εργασιακό χώρο (MRK 2021)

Πιο συγκεκριμένα η λεκτική βία, η υποβάθμιση της δουλειάς και διαρροή φημών είναι τα συχνότερα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού. Επίσης σημαντικά είναι τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης και σωματικής βίας ενώ σε χαμηλότερη συχνότητα είναι ο διαδικτυακός εκφοβισμός.



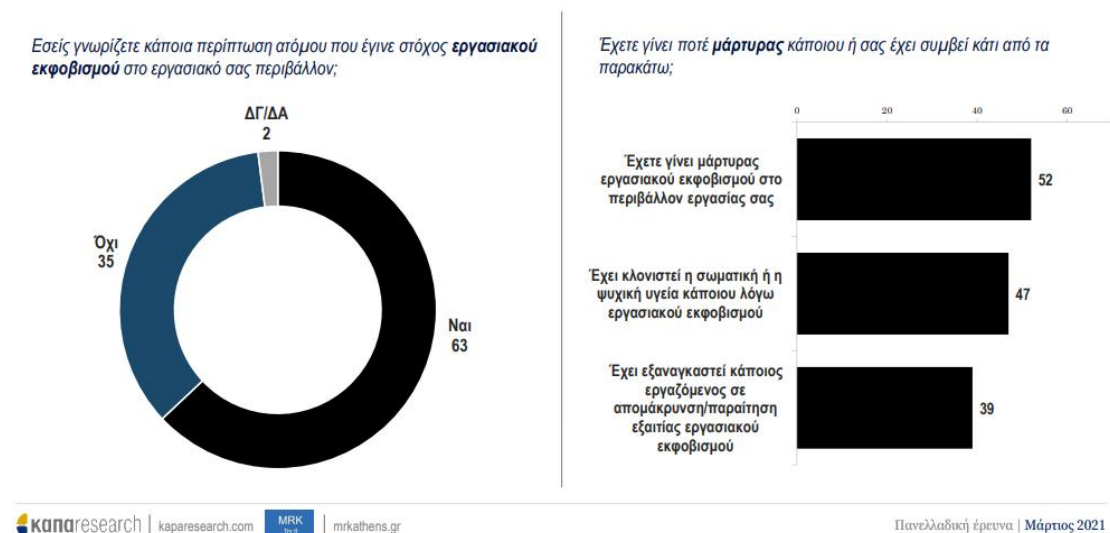
Εικόνα 14: Συχνότερα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού (MRK 2021)

Σε σχέση με το χώρο εργασίας, ο εργασιακός εκφοβισμός δεν περιορίζεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στον δημόσιο. Ένας στους τρεις εργαζόμενους του Δημοσίου έχει υπάρξει στόχος – θύμα με τους κλάδους του τουρισμού, της εστίασης, εμπορίου και υγείας να μετράνε τα περισσότερα περιστατικά.



Εικόνα 15: Ποσοστό % εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει στόχος εργασιακού εκφοβισμού (MRK 2021)

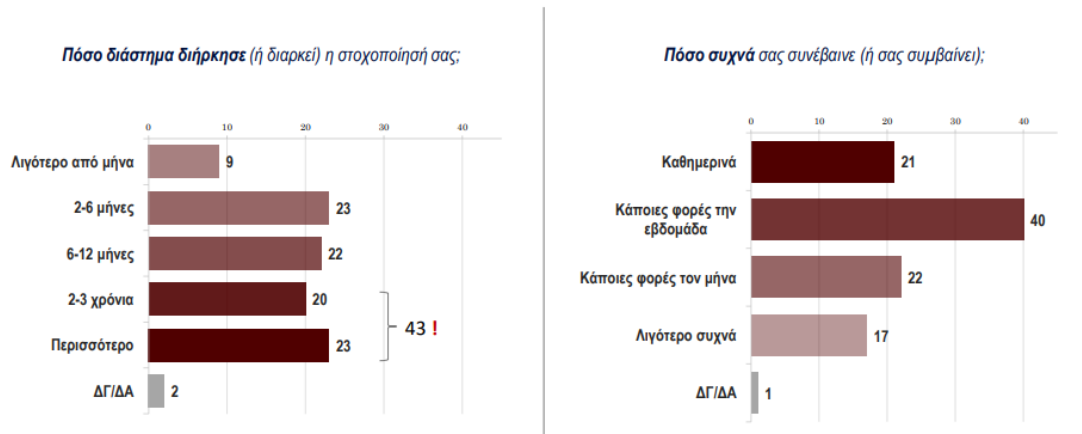
Ενώ, τα 2/3 των εργαζομένων γίνονται μάρτυρες του φαινομένου και των συνεπειών του.



Εικόνα 16: Ποσοστό εργαζομένων που γίνονται μάρτυρες φαινομένων εκφοβισμού και των συνεπειών του (MRK 2021)

Το 61% των θυμάτων βίωσε τον εκφοβισμό αρκετές φορές την εβδομάδα (40%) ή και καθημερινά (21%) ενώ το 43% δήλωσε ότι η στοχοποίησή του διήρκεσε περισσότερο από 2 χρόνια.

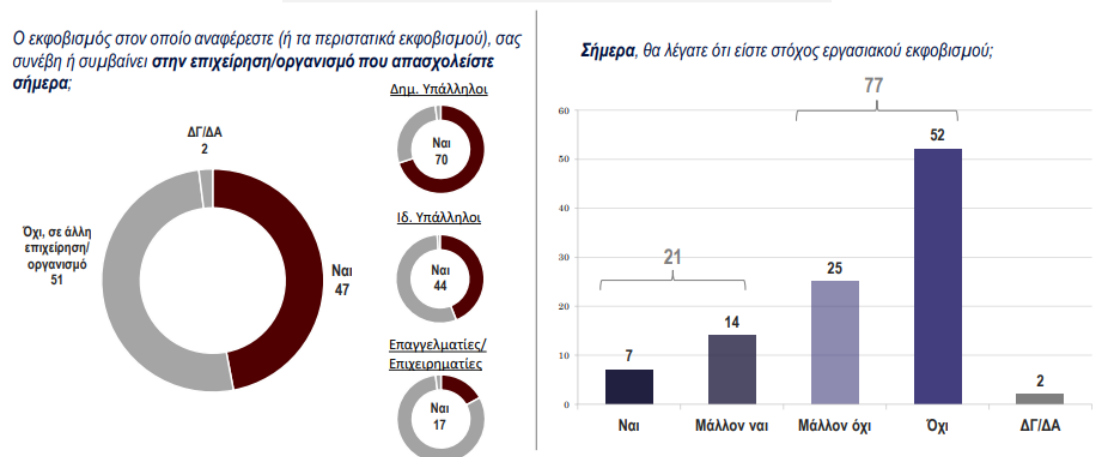
ΒΑΣΗ: Όσοι δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει στόχος εργασιακού εκφοβισμού



Εικόνα 17: Διάστημα και συχνότητα στοχοποίησης των θυμάτων (MRK 2021)

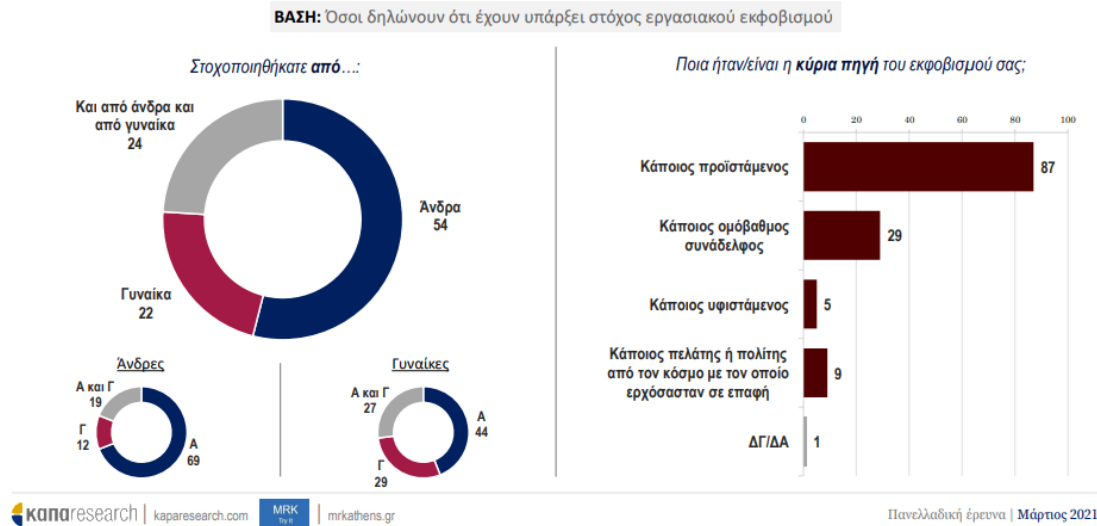
Δυσάρεστο είναι πως σχεδόν 1 στους 2 εργαζόμενους που δήλωσε στόχος εργασιακού εκφοβισμού απασχολείται ακόμη στην επιχείρηση ή οργανισμό στην οποία στοχοποιήθηκε ενώ περίπου 20% των θυμάτων συνεχίζουν να βιώνουν τον εκφοβισμό σήμερα.

ΒΑΣΗ: Όσοι εργάζονται και δηλώνουν στόχος εργασιακού εκφοβισμού



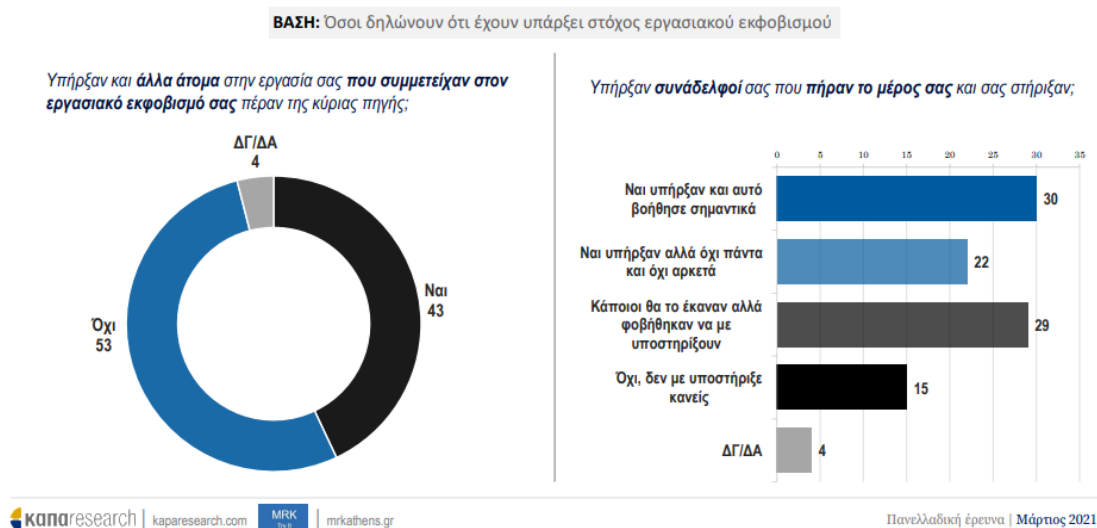
Εικόνα 18: Ποσοστό θυμάτων που απασχολούνται ακόμα στην ίδια επιχείρηση ή οργανισμό (Αριστερά) και ποσοστό αυτών που συνεχίζουν να δέχονται παρενόχληση (MRK 2021)

Σχετικά με του θύτες οι άνδρες (54%) και προϊστάμενοι (87%) έχουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ενώ το μικρότερο είναι το 9% περίπου που δήλωσε ότι στοχοποιήθηκε από πελάτη της επιχείρησης.



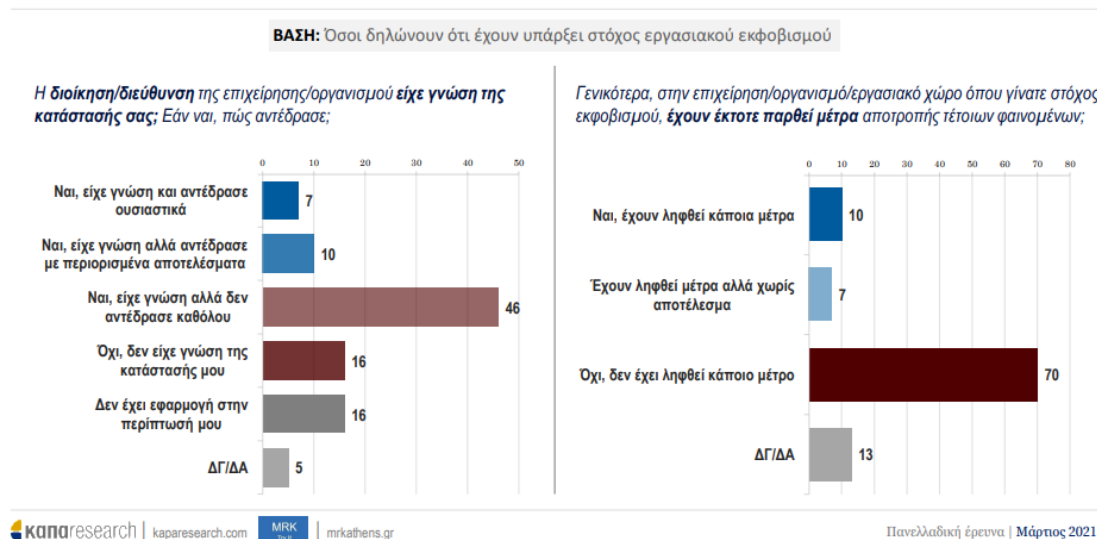
Εικόνα 19: Ποσοστά με τους συχνότερους θύτες (MRK 2021)

Η αντίδραση των συναδέλφων δείχνει διαμοιρασμό στάσης καθώς το 43% δηλώνει ότι συνάδελφοι πέραν της κύριας πηγής συμμετείχαν στον εκφοβισμό του ενώ ένα 52% δέχθηκε υποστήριξη από αυτούς.



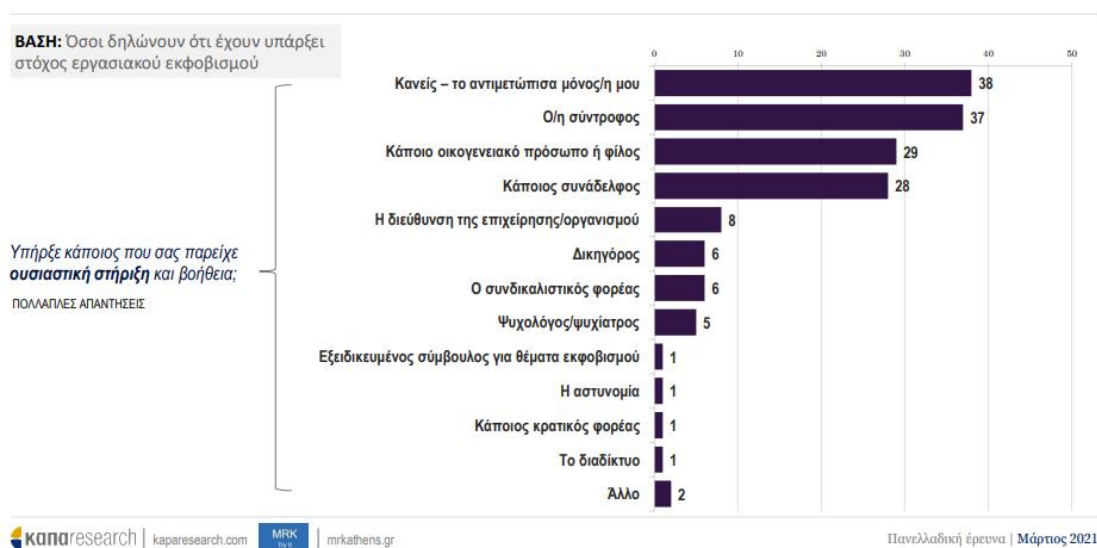
Εικόνα 20: Αντίδραση συναδέλφων κατά τον εκφοβισμό (MRK 2021)

Αναφέρεται πως η διοίκηση συνήθως γνωρίζει αλλά δεν αντιδρά με μόλις 1 στις 10 επιχειρήσεις να λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα μετά από κάποιο περιστατικό εκφοβισμού.



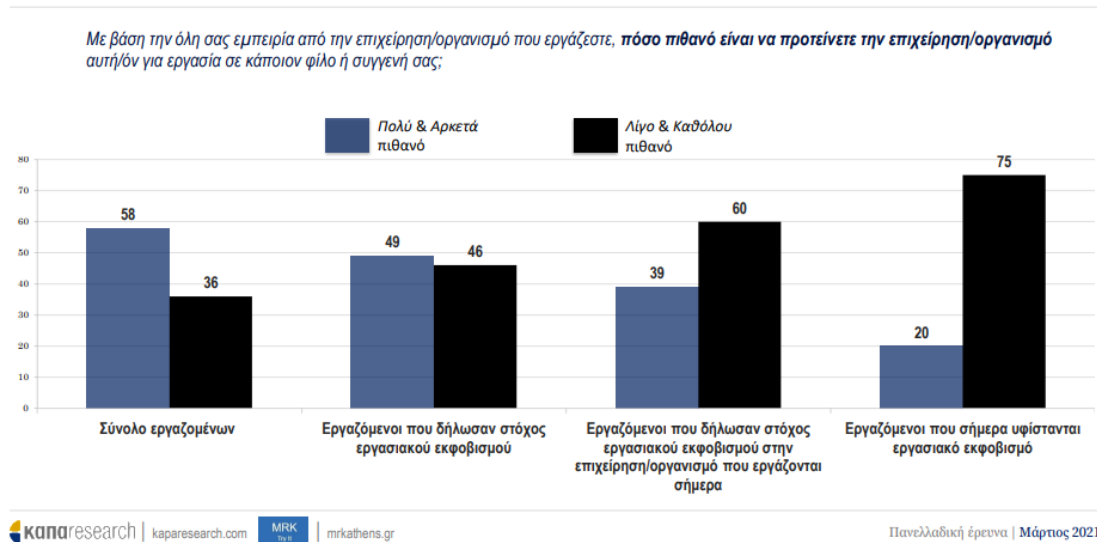
Εικόνα 21: Επίγνωση και αντιμετώπιση περιστατικών εκφοβισμού από τις επιχειρήσεις (MRK 2021)

Μάλιστα, η στήριξη μετά το περιστατικό εργασιακού εκφοβισμού είναι περιορισμένη καθώς με βάση την έρευνα η πλειονότητα των θυμάτων αντιμετωπίζει το γεγονός είτε μόνο του είτε με τη βοήθεια μέλους του κλειστού οικογενειακού περιβάλλοντος.



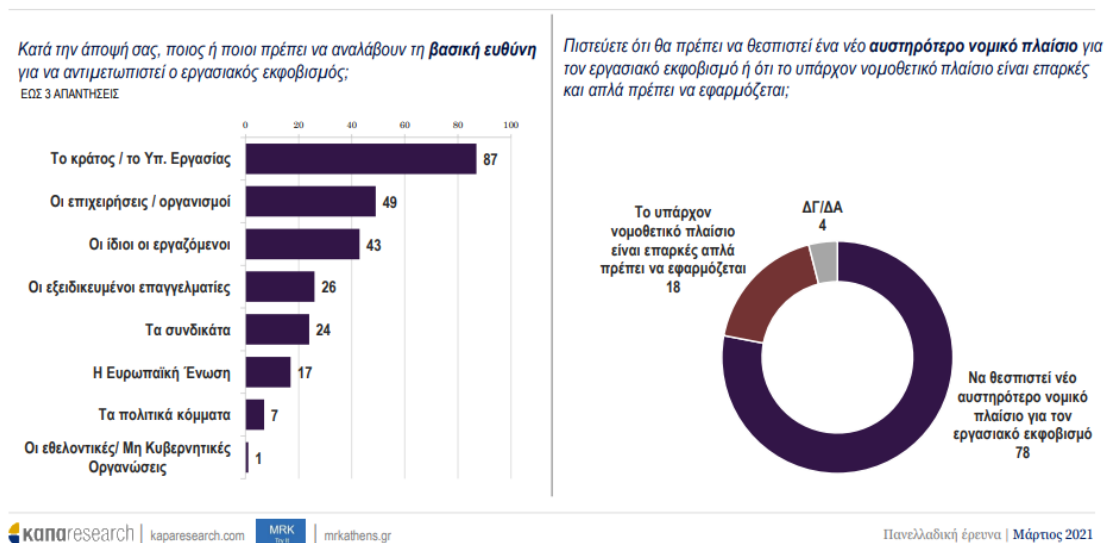
Εικόνα 22: Υποστήριξη μετά το περιστατικό εργασιακού εκφοβισμού (MRK 2021)

Επιπρόσθετα, διερευνήθηκε ακόμα και η εικόνα της επιχείρησης ή του οργανισμού η οποία όπως φαίνεται πλήττεται σημαντικά καθώς όσο πιο πρόσφατος είναι ο εκφοβισμός τόσο μειώνεται η πιθανότητα ενός εργαζόμενου να γίνει «πρεσβευτής» της επιχείρησης σε τρίτους.



Εικόνα 23: Η εικόνα της επιχείρησης βάση των συνθηκών που προσφέρει (MRK 2021)

Τέλος, 8 στους 10 εργαζόμενους αναφέρουν πως το κράτος πρέπει να αναλάβει τη βασική ευθύνη αντιμετώπισης του φαινομένου με νέο αυστηρότερο νομικό πλαίσιο για τον εργασιακό εκφοβισμό.



Εικόνα 24: Ανάλυση ευθύνης για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού (MRK 2021)

3.2.1 Ο Εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση στο Δημόσιο Τομέα

Στον δημόσιο τομέα η κατάχρηση εξουσίας είναι συχνό φαινόμενο, καθώς η περίπλοκη δομή του συστήματος λειτουργεί ευνοϊκά και η παρενόχληση διαρκεί για μακροχρόνια διαστήματα με ολέθρια αποτελέσματα για την υγεία και την προσωπικότητα του θύματος. Στον ιδιωτικό τομέα η ανισότιμη σχέση εργοδότη-

εργαζόμενου επιφέρει την καταχρηστική συμπεριφορά του πρώτου και ο εκφοβισμός εκδηλώνεται με βίαιους τρόπους και τελειώνει με την αποχώρηση του θύματος (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Σε έρευνα της Ζιγρικά και της Πλατσίδου, το 2016, σε δείγμα 160 εν ενεργεία μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων που εργάζονται σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες του νομού Σερρών, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (53.8%) ανέφεραν ότι έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση εντός του εργασιακού τους χώρου με σχετικά μεγάλη συχνότητα.

	Ποσοστό παρενοχλημένων
Βαθμός εμφάνισης ηθικής παρενόχλησης	53,8%
Συχνότητα εμφάνισης (μερικές φορές)	61,5%
Συχνότητα εμφάνισης (μία φορά)	28%
Συχνότητα εμφάνισης (καθ' όλη τη διάρκεια εργασίας τους)	10,6%

Εικόνα 25: Διερεύνηση του βαθμού ηθική παρενόχληση των υπαλλήλων σε δημόσιες υπηρεσίες (Zigrika, Platsidou 2016)

Σχετικά με τα άτομα που άσκησαν ηθική παρενόχληση, το 45,9% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι ήταν εξωτερικοί συνεργάτες (υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών με ίδια εργασιακή βαθμίδα που συνεργάζονται με τα θύματα). Το 32,9% παρενοχλείτε από άλλα μέλη του προσωπικού, το 10,6% από άτομα ανώτερης ιεραρχικής βαθμίδας (διευθυντές, προϊστάμενους ή επόπτες) ενώ ένα άλλο 10,6% ανέφερε ότι έχει δεχθεί παρενόχληση από εργαζόμενους σε άλλα πόστα. Με βάση αυτών συμπεραίνουμε πως το 78,8% των "θυτών" ανήκουν στην ίδια εργασιακή βαθμίδα με τα θύματα. Τέλος, κανένας από τους δημογραφικούς παράγοντες των "θυμάτων" (φύλο, ηλικία, μόρφωση, οικογενειακή κατάσταση, εργασιακή εμπειρία, εργασιακή θέση) δε φάνηκε να επιδρά σημαντικά στην εμφάνιση της παρενόχλησης (Zigrika, Platsidou 2016).

Σε αντίστοιχη ελληνική έρευνα σε μεταπτυχιακή διατριβή της Χονδροπούλου που πραγματοποιήθηκε το 2017, στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, σχετικά με τον δημόσιο τομέα τα αποτελέσματα έδειξαν πως το 13,66% των 183 (έγκυρων)

συμμετεχόντων υπάλληλων υπήρξαν θύματα εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης.

Οι υπηρεσίες που συμμετείχαν στην έρευνα παρουσιάζονται παρακάτω.

A/A	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟ-ΛΟΓΙΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΝΤΗΘΗΚΕ	ΕΓΚΥΡΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ	ΜΗ ΕΓΚΥΡΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ
1.	ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ-ΘΡΑΚΗΣ-ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΛΕΙΟΥΡΓΙΑΣ: <ul style="list-style-type: none"> • Διεύθυνση Διοίκησης • Διεύθυνση Οικονομικού • Διεύθυνση Πληροφορικής • Τμήμα Αλλοδαπών και Μετανάστευσης νομού Κιλκίς • Τμήμα Αστικής Κατάστασης και Κοινωνικής Ένταξης νομού Κιλκίς 	59	52	7
2.	ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ-ΘΡΑΚΗΣ – Δασικές Υπηρεσίες	10	10	0
3.	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΚΕΝΤΡΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ): <ul style="list-style-type: none"> • Διεύθυνση Οικονομικού • Διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού και διαχείριση ποιότητας • Διεύθυνση διαφάνειας και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης 	32	28	4
4.	ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΚΙΛΚΙΣ	16	14	2
5.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ Β΄ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΝΟΜΟΥ ΚΙΛΚΙΣ	6	6	0
6.	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ ΚΙΛΚΙΣ <ul style="list-style-type: none"> • Διεύθυνση Οικονομικών & Διεύθυνση Διοικητικού • Διεύθυνση Αγροτικής Οικονομίας & Κτηνιατρικής • Διεύθυνση Ανάπτυξης • Διεύθυνση Δημόσιας Υγείας & Κοινωνικής Μέριμνας • Διεύθυνση Τεχνικών Έργων 	24	23	1
7.	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΟΜΗΣΗΣ ΝΟΜΟΥ ΚΙΛΚΙΣ (ΠΡΩΗΝ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑ)	5	5	0
8.	ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΝΟΜΟΥ ΚΙΛΚΙΣ	21	19	2
9.	Ν.Π.Δ.Δ. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ & ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ & ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΔΗΜΟΥ ΦΛΩΡΙΝΑΣ	10	9	1
10.	Δ.Ο.Υ. ΚΙΛΚΙΣ (ΕΦΟΡΙΑ)	18	17	1
	ΣΥΝΟΛΟ	201	183	18
	ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΣΩ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ	56	51	5
	ΣΥΝΟΛΟ	257	234	23

Εικόνα 26: Υπηρεσίες που συμμετείχαν στην Έρευνα (Chondropoulou 2017)

Σχετικά με το φύλο των θυμάτων (32 κρούσματα) το ποσοστό 68,8% είναι γυναίκες (22) και το ποσοστό 31,3% άνδρες οι (10). Σε σχέση με το συνολικό δείγμα συμμετεχόντων (234) το 9,4% είναι γυναίκες και το 4,2% άνδρες. Ενώ οι ηλικιακές ομάδες των ερωτηθέντων κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής: το 3,1% ήταν μεταξύ 18-30, το 40,6% ήταν 31-40, το 34,4% ήταν 41-50 και το 21,9% άνω των 50.

Η συχνότητα της παρενόχληση σε ποσοστά όπως προκύπτει από την έρευνα ήταν: «Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα» σε ποσοστό δηλαδή 65,6% (21 από τα 32 θύματα), «Σχεδόν καθημερινά» το ποσοστό 21,9% (7 θύματα) και τέλος «Καθημερινά» απάντησαν 4 θύματα (12,5%). Ενώ το χρονικό διάστημα που διήρκησε η παρενόχληση αυτών παρουσιάζεται παρακάτω (Chondropoulou 2017).

ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΣΤΟ MOBBING	ΑΡΙΘΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΙΣ %
6 μήνες	2	6,3%
9 μήνες	1	3,1%
10 μήνες	1	3,1%
1 χρόνο	2	6,3
1,5 χρόνο	2	6,3%
2 χρόνια	8	25%
2,5 χρόνια	1	3,1%
3,5 χρόνια	1	3,1%
5 χρόνια	5	15,7%
6 χρόνια	1	3,1%
9 χρόνια	1	3,1%
10 χρόνια	1	3,1%
12 χρόνια	1	3,1%
17 χρόνια	1	3,1%
Για χρόνια	4	12,5%
ΣΥΝΟΛΟ	32	100%

Εικόνα 27: Χρονική διάρκεια παρενόχλησης των υπαλλήλων/θυμάτων mobbing (Chondropoulou 2017)

3.2.2 Ο Εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση στο Χώρο της Υγείας

Έρευνες των τελευταίων ετών έχουν συγκεντρώσει πληροφορίες σχετικά με τα φαινόμενα παρενόχλησης και τις αιτίες του «συνδρόμου mobbing» στοχευμένα στο χώρο της υγείας στην Ελλάδα ο οποίος πλήττεται τα τελευταία χρόνια. Μια από τις κύριες αιτίες αυτών θεωρήθηκε ο ανεπαρκής αριθμός προσωπικού που υπάρχει σε σχέση με τις πραγματικές ανάγκες που παρουσιάζει το σύστημα υγείας καθώς και οι μειωμένες προσλήψεις οι οποίες διογκώνουν το φαινόμενο εξαιτίας της οικονομικής κρίσης (Koukia et al., 2013).

Ένας από τους πρώτους ερευνητές είναι ο Μακράκης, ο οποίος το 2009 μελέτησε έναν μικρό αριθμό εργαζομένων στα δημόσια και ιδιωτικά νοσοκομεία των Χανίων της Κρήτης. Αυτός ανέφερε πως το ποσοστό των εργαζομένων που είχαν υποστεί εκφοβισμό ή ήταν μάρτυρες αυτού κυμαίνεται από 10,5 έως 12,5% με τον δημόσιο τομέα να εμφανίζει υψηλότερα ποσοστά (12,5%) σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα (10,5%) (Makrakis, 2009).

Πολύ υψηλότερο ήταν το ποσοστό (71%) σε επτά νοσοκομεία της Δυτικής Ελλάδας στα οποία οι ανταποκρινόμενοι που ανέφεραν επίσης αρκετά ψυχοσωματικά συμπτώματα. Σχετικά με τη σύνδεση των παρενοχλήσεων στους χώρους υγείας με το φύλο, τα ποσοστά παρενόχλησης στις γυναίκες είναι συνήθως μεγαλύτερα σε σχέση με τους άνδρες ενώ τα φαινόμενα δεν συσχετίστηκαν άμεσα με άλλα δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την εργασιακή θέση των υποψηφίων (Μπακέλλα, Γιάγκου & Μπραχαντίνη, 2013).

Όμοια υψηλό ποσοστό παρενόχλησης (80%) παρατηρήθηκε, το 2013, στο υγειονομικό προσωπικό γενικού νοσοκομείου της Αθήνας, με θύματα ψυχολογικής και λεκτικής βίας (Koukia et al., 2013).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Γενικό Νοσοκομείο Κομοτηνής σχετικά με την ύπαρξη του «συνδρόμου ηθικής παρενόχλησης», το 2015, το 31,5% των νοσηλευτών ανέφεραν πως έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση (Μορφακίδου, 2015).

Το 2016, σε έρευνα πέντε μεγάλων νοσοκομείων της 1^{ης} Περιφερειακής Υπηρεσίας Υγείας Αττικής, στην Αθήνα ένα ποσοστό 30,2% του δείγματος αποκρίθηκε πως είχε δεχτεί εκφοβισμό και παρενόχληση στο χώρο εργασίας του κατά τη διάρκεια των προηγούμενων εξαμήνου (Karatzas Ch et al, 2016). Σε αντίστοιχη

έρευνα σχετικά με την εργασιακή παρενόχληση σε νοσηλευτές, που διεξήχθη την ίδια χρονιά σε 7 νοσοκομεία της 6ης Υγειονομική Περιφέρεια Πελοποννήσου (ΥΠΕ), βρέθηκε πως το 71% του υποψηφίων ήταν θύμα εργασιακής παρενόχλησης και το 54,3% αυτών εμφάνισε ψυχοσωματικά συμπτώματα (Κοΐνης, Βελονάκης, Τζαβέλλα, Τζιαφέρη 2016).

Όμοια, σε συγχρονική ποσοτική μελέτη τον Ιούλιο-Οκτώβριο 2016 σε προσωπικό 80 νοσηλευτών, βοηθών νοσηλευτών και ιατρών (ποσοστό απόκρισης 53,3%), βρέθηκε πως το 41,3% των ερωτηθέντων υπήρξαν θύματα συχνών επιθέσεων εκφοβισμού και παρενόχλησης ενώ το 31,3% δήλωσε πως ήρθε αντιμέτωπο με τέτοιες συμπεριφορές περιστασιακά (Κατσουνάκη, Κιαουρτζή, Μανουσάκη 2018).

	N	%	Αθρ %
Είναι θύμα mobbing (NAQ Score > 44)	33	41,3	41,3
Έχει υποστεί mobbing μερικές φορές (NAQ Score 33 έως 44)	22	27,5	68,8
Δεν έχει υποστεί mobbing (NAQ Score<33)	28	31,3	100,0
Σύνολο	80	100,0	

Εικόνα 28: Χαρακτηρισμός συμμετεχόντων σύμφωνα με την αυτοαναφορική προσέγγιση και το κριτήριο των Notelaers & Eninarsen (NAQ-R 22) (Κατσουνάκη, Κιαουρτζή, Μανουσάκη 2018)

Οι Μανιού και Ζυγά, τον Αύγουστο 2017 έως τον Ιανουάριο 2018, πραγματοποίησαν αντίστοιχη έρευνα σε δεκατέσσερα Κέντρα Υγείας, δύο Πρωτοβάθμια Εθνικά Δίκτυα Υγείας, τέσσερα Τμήματα Επειγόντων Περιστατικών (ΤΕΠ) και έντεκα Μονάδες Εντατικής Θεραπείας (ΜΕΘ) στην περιοχή της Κρήτης, σε 213 άτομα στα οποία με τη χρήση ερωτηματολογίων «Leymann Inventory of Psychological Terror» και της «Κλίμακα Άγχους του Spielberg». Οι 213 συμμετέχοντες είχαν μέση ηλικία 41.73(±7.33), και προέρχονταν από τρεις διαφορετικές δομές: Μονάδες Εντατικής Θεραπείας - ΜΕΘ (45.5%), Σύστημα Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας - ΠΦΥ (29.6%) και Τμήματα Επειγόντων Περιστατικών - ΤΕΠ (24.9%). Το 89,2% των ατόμων ήταν γυναίκες (10,8% άνδρες) και τα έτη προϋπηρεσίας ήταν κατά μέσο όρο 15.78 (±8.49). Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας έδειξε πως το 44.6% έχει εκτεθεί σε τουλάχιστον μία

επιθετική συμπεριφορά εργασιακής παρενόχλησης τους τελευταίους 12 μήνες ενώ σχετικά με τη συχνότητα των επιθέσεων στο διάστημα αυτό, το 32.4% των θυμάτων απάντησε: «τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα» ή «Σχεδόν καθημερινά» ή «Καθημερινά» ενώ το 67.6% «Σπάνια» ή «Τουλάχιστον μια φορά το μήνα» (Μανιού, Ζυγά 2021).

			Έκθεση σε τουλάχιστον μια συμπεριφορά εργασιακής παρενόχλησης		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
ΔΟΜΕΣ	ΜΕΘ	N	53	44	97
		%	54.6%	45.4%	100.0%
	ΠΦΥ	N	43	20	63
		%	68.3%	31.7%	100.0%
	ΤΕΠ	N	22	31	53
		%	41.5%	58.5%	100.0%
ΣΥΝΟΛΟ		N	118	95	213
		%	55.4%	44.6%	100.0%

			Πόσο συχνά έχετε έλθει αντιμέτωπος/η με μία ή περισσότερες από τις πιο πάνω καταστάσεις τους τελευταίους 12 μήνες:		Σύνολο
			Σπάνια / Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα / Σχεδόν καθημερινά / Καθημερινά	
ΔΟΜΕΣ	ΜΕΘ	N	23	10	33
		%	69.7%	30.3%	100.0%
	ΠΦΥ	N	12	4	16
		%	75.0%	25.0%	100.0%
	ΤΕΠ	N	15	10	25
		%	60.0%	40.0%	100.0%
ΣΥΝΟΛΟ		N	50	24	74
		%	67.6%	32.4%	100.0%

Εικόνα 29: Φαινόμενο «εργασιακής παρενόχλησης» ανά δομή (αριστερά) και ανά συχνότητα ανά δομή (δεξιά), (Μανιού, Ζυγά 2021)

Οι πιο συνηθισμένες επιθετικές συμπεριφορές ήταν: «μιλάνε άσχημα για εσάς πίσω από την πλάτη σας» (15.0%), «Άλλα άτομα σας εμποδίζουν να εκφραστείτε» (14.6%), «Δέχεστε περιφρονητικές ματιές ή/ και περιφρονητικές χειρονομίες» (14.6%), ακολουθεί, «διαδίδουν ψεύτικες φήμες για εσάς» (12.2%), «σας υβρίζουν και σας φωνάζουν» (11.3%), «επικρίνουν την εργασία σας» (11.3%) και τέλος «σας διακόπτουν διαρκώς ενώ εκφράζεστε» (10.3%), ενώ οι λιγότερο συχνές ήταν: «σας απειλούν με σωματική βία» (0.9%), «δεν σας αναθέτουν κανένα καθήκον, δεν έχετε εργασία» (0.9%), «σας προκαλούν έξοδα προσπαθώντας να σας βλάψουν οικονομικά (0.9%)», «απευθύνονται σε εσάς μόνο γραπτώς (0.5%)», «σας έχουν επιτεθεί σεξουαλικά» (0.0%) (Μανιού, Ζυγά 2021).

	Ναι (%)
Σε ότι αφορά τις εργασιακές σας σχέσεις	
Ο άμεσα προϊστάμενος σας, σας απαγορεύει να εκφραστείτε	8.5
Σας διακόπτουν διαρκώς ενώ εκφράζεστε	10.3
Άλλα άτομα σας εμποδίζουν να εκφραστείτε	14.6
Σας υβρίζουν και σας φωνάζουν	11.3
Σας ασκούν μία συνεχή αρνητική κριτική σε σχέση με τη δουλειά σας	9.4
Σας ασκούν μία συνεχή αρνητική κριτική σε σχέση με την προσωπική σας ζωή	5.2
Σας παρενοχλούν τηλεφωνικά	5.2
Δέχεστε λεκτικές απειλές	7.5
Δέχεστε γραπτές απειλές	2.3
Δέχεστε περιφροντικές ματιές ή/ και περιφροντικές χειρονομίες	14.6
Αδιαφορούν για την παρουσία σας απευθυνόμενοι αποκλειστικά σε άλλους	9.4
Σας απομονώνουν συστηματικά	
Δεν σας απευθύνουν το λόγο	5.6
Δεν θέλουν να τους πλησιάζετε	3.3
Σας έχουν τοποθετήσει σε μία εργασιακή θέση η οποία σας απομονώνει από τους άλλους	3.3
Απαγορεύουν στους συναδέλφους σας να σας μιλούν	1.9
Κάνουν σαν να μην υπάρχουν	5.2
Απευθύνονται σε εσάς μόνο γραπτώς	0.5
Τα επαγγελματικά σας καθήκοντα έχουν τροποποιηθεί ως τιμωρία	
Δεν σας αναθέτουν κανένα καθήκον, δεν έχετε εργασία	0.9
Σας αναθέτουν καθήκοντα που δεν έχουν ενδιαφέρον	7.5
Σας αναθέτουν καθήκοντα πολύ κατώτερα των ικανοτήτων σας	6.1
Σας αναθέτουν διαρκώς καινούργια καθήκοντα	8.5
Σας αναθέτουν ταπεινωτικά καθήκοντα	2.8
Σας αναθέτουν καθήκοντα πολύ ανώτερα των ικανοτήτων σας	7.5
Επιθέσεις στο πρόσωπο σας	
Μιλούν άσχημα για σας πίσω από την πλάτη σας	15.0
Διαδίδουν ψεύτικες φήμες για σας	12.2
Σας γελοιοποιούν μπροστά σε άλλους	4.7
Αφήνουν υπόνοιες ότι είστε ψυχικά ασθενής	1.9
Θέλουν να σας υποχρεώσουν να κάνετε ψυχιατρική εξέταση	1.9
Σας κοροϊδεύουν για μία αδυναμία (σωματική ή ψυχική) που έχετε	4.2
Μιμούνται την εμφάνιση, τη φωνή και τις χειρονομίες σας για να σας γελοιοποιήσουν	5.6
Επιτίθενται στις πολιτικές και θρησκευτικές σας απόψεις	3.3
Σας επιτίθενται ή σας κοροϊδεύουν για την καταγωγή σας	3.8
Είστε υποχρεωμένος/η να εκτελείτε εργασίες που πλήττουν τη συνείδηση σας	8.9
Κρίνουν τη δουλειά σας με τρόπο άδικο και επιζήμιο	11.3
Αμφισβητούν τις αποφάσεις σας	8.9
Σας προσβάλλουν χρησιμοποιώντας άσεμνες ή εξευτελιστικές εκφράσεις	2.8
Σας κάνουν προφορικούς υπαινιγμούς ή προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου	2.3
Βία και απειλές βίας	
Σας υποχρεώνουν να εκτελείτε καθήκοντα που βλάπτουν την υγεία σας	4.7
Παρά την κακή σας υγεία, σας υποχρεώνουν να κάνετε κάποια εργασία που βλάπτει την υγεία σας	7.0
Σας απειλούν με σωματική βία	0.9
Χρησιμοποιούν ήπιας μορφής βία απέναντι σας ως προειδοποίηση	2.8
Σας κακομεταχειρίζονται σωματικά (σπρωξιματα)	1.4
Σας προκαλούν έξοδα προσπαθώντας να σας βλάψουν οικονομικά	0.5
Έχουν προκαλέσει ζημιές στο σπίτι ή στο χώρο εργασίας σας	1.9
Σας έχουν επιτεθεί σεξουαλικά	0.0

Εικόνα 30: Κλίμακα εργασιακής παρενόχλησης - Leymann Inventory of Psychological Terror
(Μανιού, Ζυγά 2021)

3.3 Επιπτώσεις του «συνδρόμου mobbing»

3.3.1 Επιπτώσεις σε ατομικό επίπεδο

Σε ατομικό επίπεδο οι επιπτώσεις του εκφοβισμού και της ηθική παρενόχλησης σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO) το 2003 μπορεί να είναι:

- α) ψυχοσωματικού τύπου
- β) ψυχοπαθολογικού τύπου
- γ) συμπεριφορικού τύπου

Οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν επιθετικές συμπεριφορές στον εργασιακό τους χώρο χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτοπεποίθηση και βρίσκονται σε σύγχυση, φόβο, αμηχανία και ντροπή. Η αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εργασία τους καθώς και στις διαπροσωπικές τους σχέσεις μειώνεται και είναι αντιμέτωποι με την κοινωνική απομόνωση καθώς και οικογενειακά προβλήματα (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002). Επίσης υπάρχουν και οικονομικές συνέπειες καθώς σε ορισμένες χώρες η απουσία από την εργασία καλύπτεται ως άδεια ασθένειας με πλήρεις αποδοχές ενώ σε άλλες χώρες οι μισθοί των εργαζομένων υφίστανται περικοπές (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2014) ενώ πολλά από τα θύματα παραιτούνται ή απολύονται ως συνέπεια της χαμηλής αποδοτικότητας τους.

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

Εικόνα 31: Συμπτώματα που επιβαρύνουν την υγεία λόγω του «συνδρόμου mobbing» (Μακρή 2021, WHO 2003)

Οι επιπτώσεις του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης επιβεβαιώνονται μέσα από πολλές έρευνες σχετικά με την ψυχολογία του εργαζομένου με τη μεγαλύτερη συχνότητα να εμφανίζονται το άγχος και η κατάθλιψη (Mayhew et al 2004, Hirigoyen 2002). Τα συνηθισμένα ψυχολογικά συμπτώματα παρουσιάζονται από τους Κοϊνη και Σαρίδη στο ελληνικό περιοδικό της νοσηλευτικής επιστήμης και δίνονται παρακάτω (2013).

Ψυχολογικές Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης

- Έντονο άγχος
- Μειωμένη αντοχή στο άγχος
- Έντονη δυσφορία
- Ευερεθιστότητα/επιθετικότητα
- Ανταγωνισμός
- Απώλεια αυτοελέγχου
- Δυσκολία επικοινωνίας
- Ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων
- Μελαγχολία/κατάθλιψη
- Συναισθήματα μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας, απογοήτευσης, παραίτησης
- αίσθημα ενοχής ή/και ντροπής
- Διαταραχές προσωπικότητας
- Φοβίες
- Μανία
- Κατάχρηση ουσιών (καπνός, καφεΐνη, αλκοόλ)
- Αυτοκτονικές τάσεις
- Διαταραχή Μετατραυματικού Στρες

Εικόνα 32: Ψυχολογικές Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης (Κοϊνης, Σαρίδη 2013)

Επιπρόσθετα, οι αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία προκαλούν στα θύματα και συμπτώματα σε σωματικό επίπεδο εξαιτίας ψυχοσωματικών διαταραχών στον εργαζόμενο (Hirigoyen 2002, Felson 1992). Τα σημαντικότερα παρουσιάζονται πάλι από τους Κοϊνη και Σαρίδη (2013).

Οργανικές Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης

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

Εικόνα 33: Οργανικές Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης (Κοϊνης, Σαρίδη 2013)

Έρευνα στη Μεγάλη Βρετανία στην οποία συμμετέχοντες κατανεμήθηκαν σε τέσσερις ομάδες: (α) «επί του παρόντος θύματα bullying» (β) «στο παρελθόν θύματα bullying» (γ) «παρατηρητές» (δ) «ούτε παρατηρητές ούτε θύματα» και κατέδειξε πως τα άτομα της πρώτης ομάδας (α) παρουσίαζαν τη χειρότερη διανοητική και φυσική υγεία. Η ομάδα (α) είχε επίσης τα υψηλότερα ποσοστά απουσίας λόγω ασθένειας και τη χαμηλότερη παραγωγικότητα και εργασιακής ικανοποίησης. Η αμέσως επόμενη ομάδα ήταν η (β) «άτομα που είχαν υπάρξει θύματα στο παρελθόν» κατόπιν οι παρατηρητές (γ) και τέλος η ομάδα (δ) (Hoel, Sparks, Cooper, 2001).

Σε ελληνική μελέτη, στα πλαίσια πτυχιακής εργασίας το 2007, σχετικά με την ηθική παρενόχληση σε νοσηλευτικό προσωπικό τόσο σε Δημόσιο όσο και Ιδιωτικό Νοσοκομείο τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι κυριότερες ψυχολογικές επιπτώσεις ήταν: «άγχος» (47,2%), «μειωμένη αντοχή στο άγχος» (23,9%), «δυσκολία

επικοινωνίας» (18,7%), «ευερεθιστότητα» (20,8%) «δυσφορία» (18,4%), «επιθετικότητα» (14,7%) και «κατάθλιψη» (8,2%). Σοβαρές επίσης ήταν οι οργανικές επιπτώσεις της παρενόχλησης με συνηθέστερες: «κεφαλαλγίες» (52,8%), «διαταραχές ύπνου» (31,2%), «ταχυκαρδία» (22,8%), «γαστρεντερικές διαταραχές» (20,7%) και «διαταραχές αρτηριακής πίεσης» (12,6%) (Παπαδάκη Μ., Χουστουλάκη Ε., Τσιράκος Δ., 2007).

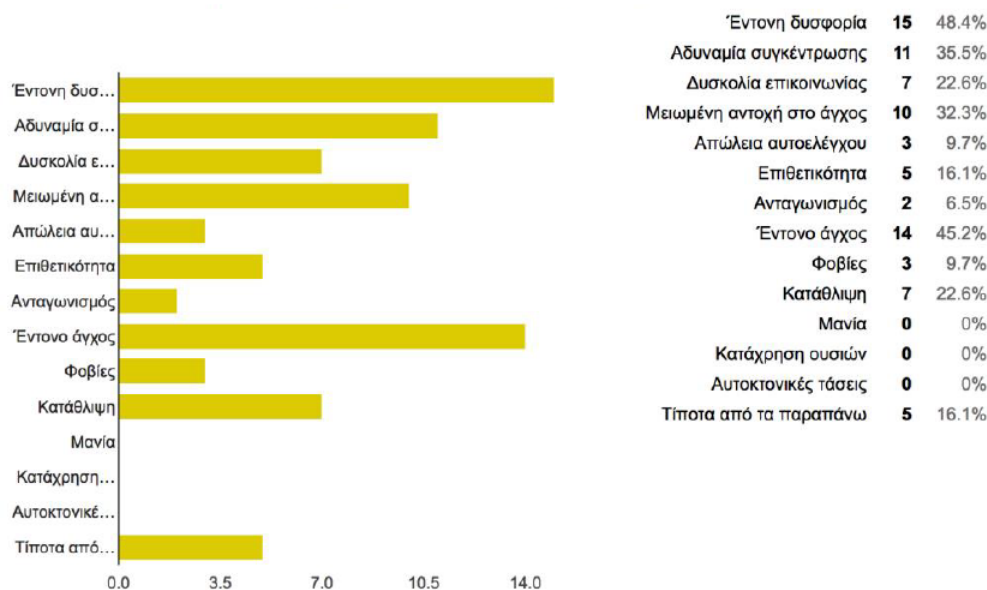
Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα επτά νοσοκομεία της 6^{ης} ΥΠΕ, τον Φεβρουάριο του 2013, οι συμμετέχοντες εμφάνισαν συμπτώματα: «άγχους» (54,3%), «κεφαλαλγίας» (52%), «ατονία» (41,5%), «διαταραχές στον ύπνο» (32,6%), «άρνηση για εργασία» (28%), «έλλειψη συγκέντρωσης» (22,8%), «αρρυθμίες» (22,6%), «διαταραχές στην πρόσληψη τροφής» (20,9%), «αύξηση του καπνίσματος» (19,4%), «κατάθλιψη» (16,3%), «αύξηση της αρτηριακής πίεσης» (16%), «επιθετικότητα» (11,9%), «έλλειψη επικοινωνίας» (7,7%) και «αύξηση στην κατανάλωση αλκοόλ» (3,3%). (Μπακέλλα, Γιάγκου & Μπραχαντίνη, 2013).

Αντίστοιχα, οι Μανιού και Ζυγά στην έρευνα που πραγματοποίησαν το 2017 στο χώρο της υγείας και όσο αφορά τις επιπτώσεις του «συνδρόμου mobbing» ανέφεραν πως σύμφωνα με την «Κλίμακα Άγχους του Spielberg» η μέση τιμή στην κλίμακα ήταν στην 39.03 (± 10.06), ενώ τα ακριβή αποτελέσματα ανά σύμπτωμα και συχνότητα δίνονται παρακάτω. Από την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της έρευνας προκύπτει πως το νοσηλευτικό προσωπικό που έλαβε μέρος στην μελέτη αντιμετωπίζει ιδιοσυγκρασιακό άγχος ήπιας έντασης και τα θύματα εργασιακής παρενόχλησης αντιμετωπίζουν ιδιοσυγκρασιακό άγχος μέτριας έντασης με αποτέλεσμα να θεωρείται απαραίτητα η εκπαίδευση του νοσηλευτικού προσωπικού στη διαχείριση των συμπτωμάτων άγχους (Μανιού, Ζυγά 2021).

		ΣΧΕΔΟΝ ΠΟΤΕ %	ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ %	ΣΥΧΝΑ %	ΣΧΕΔΟΝ ΠΑΝΤΑ %
1	Αισθάνομαι ευχάριστα.	1.9	23.9	54	20.2
2	Κουράζομαι εύκολα.	12.2	54.9	23.9	8.9
3	Βρίσκομαι σε συνεχή αγωνία.	29.1	48.8	18.8	3.3
4	Εύχομαι να μπορούσα να είμαι τόσο ευτυχισμένος/η όσο φαίνεται να είναι άλλοι.	47.4	37.1	10.3	5.2
5	Μένω πίσω στις δουλειές μου, γιατί δεν μπορώ να αποφασίσω αρκετά γρήγορα.	60.1	29.1	8.9	1.9
6	Αισθάνομαι αναπαυμένος/η.	21.1	46	21.1	11.7
7	Είμαι ήρεμος/η, ψύχραιμος/η και συγκεντρωμένος/η.	4.7	31	42.7	21.6
8	Αισθάνομαι πως οι δυσκολίες συσσωρεύονται και δε μπορώ να τις ξεπεράσω.	43.7	44.1	9.9	2.3
9	Ανησυχώ πάρα πολύ για κάτι που στην πραγματικότητα δεν έχει σημασία.	37.1	41.3	16.4	5.2
10	Βρίσκομαι σε συνεχή υπερένταση	40.4	44.1	11.3	4.2
11	Έχω την τάση να βλέπω τα πράγματα δύσκολα	39.9	38	16.4	5.6
12	Μου λείπει η αυτοπεποίθηση	40.8	42.7	11.3	5.2
13	Αισθάνομαι ασφαλής.	10.3	27.7	35.7	26.3
14	Προσπαθώ να αποφύγω την αντιμετώπιση μιας κρίσης ή μιας δυσκολίας.	53.5	32.4	9.4	4.7
15	Βρίσκομαι σε υπερδιέγερση.	53.1	34.7	7.5	4.7
16	Είμαι ικανοποιημένος/η.	5.6	25.8	44.6	23.9
17	Κάποια ασήμαντη σκέψη μου περνά από το μυαλό και με ενοχλεί.	33.3	41.8	20.2	4.7
18	Παίρνω τις απογοητεύσεις τόσο πολύ στα σοβαρά, ώστε δεν μπορώ να τις διώξω από τη σκέψη μου.	39	39.4	13.1	8.5
19	Είμαι ένας σταθερός χαρακτήρας.	5.2	15	31	48.8
20	Έρχομαι σε μια κατάσταση έντασης ή αναστάτωσης, όταν σκέφτομαι τις τρέχουσες δυσκολίες και τα ενδιαφέροντα μου	21.1	52.6	19.2	7

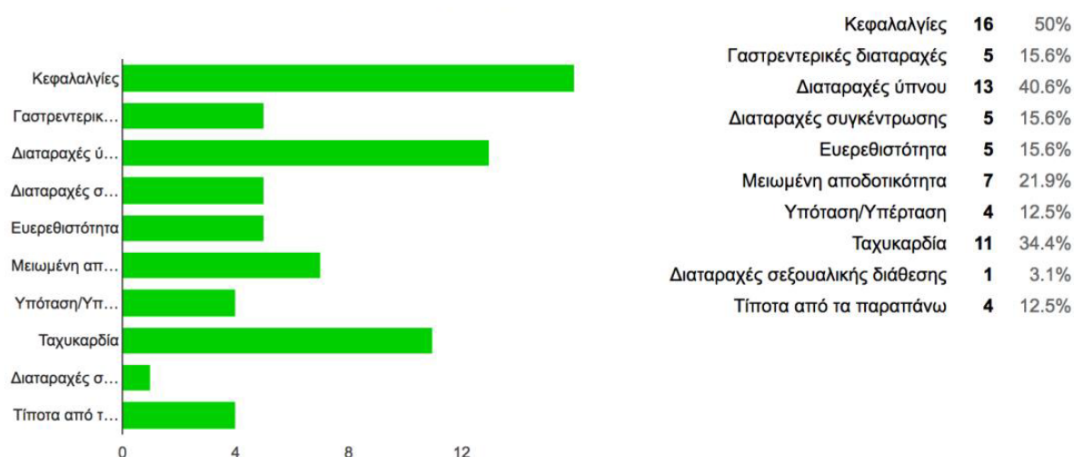
Εικόνα 34: Κλίμακα άγχους του Spielberg - STAI (Μανιού, Ζυγά 2021).

Τέλος, στην έρευνα της Χονδροπούλου που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της μεταπτυχιακής της διατριβής το 2017 έδειξε πως μόνο (5) από τις (32) περιπτώσεις (ποσοστό 16,1%) που βίωσαν παρενόχληση δήλωσαν πως δεν παρουσίασαν κάποιο ψυχολογικό συμπτώματα όπως αυτά δόθηκαν στα ερωτηματολόγια. Το συντριπτικό ποσοστό 83,9% απάντησε πως έχει, πως εμφάνισε τουλάχιστον ένα συμπτώματα εξαιτίας της παρενόχλησης που είχε βιώσει. Οι ψυχολογικές επιπτώσεις αυτές που κυριαρχούν είναι η «έντονη δυσφορία» σε ποσοστό 48,4%, το «έντονο άγχος» σε ποσοστό 45,2%, η «αδυναμία συγκέντρωσης» στο 35,5% και η μειωμένη αντοχή στο άγχος» στο 32,3%. Στη συνέχεια, τα υπόλοιπα συμπτώματα με βάση ποσοστό απαντήσεων ήταν: η «δυσκολία επικοινωνίας» και η «κατάθλιψη» στα ίδια επίπεδα (ποσοστό 22,6%), «επιθετικότητα» στο 16,1%, 3 άτομα σε κάθε περίπτωση δήλωσαν «απώλεια αυτοελέγχου» και «φοβίες» (ποσοστό 9,7 %), ενώ μόλις 2 άτομα παρουσίασαν «ανταγωνισμό» (ποσοστό 6,5%). Τα συμπτώματα «Μανία», «Κατάχρηση ουσιών» και «Αυτοκτονικές τάσεις» δεν δηλώθηκαν από κανέναν υποψήφιο. Τα αποτελέσματα δίνονται και παρακάτω (Χονδροπούλου 2017).



Εικόνα 35: Απαντήσεις στην ερώτηση «Ποιό/ά από τα παρακάτω ψυχολογικά συμπτώματα βιώνετε;» (Χονδροπούλου 2017)

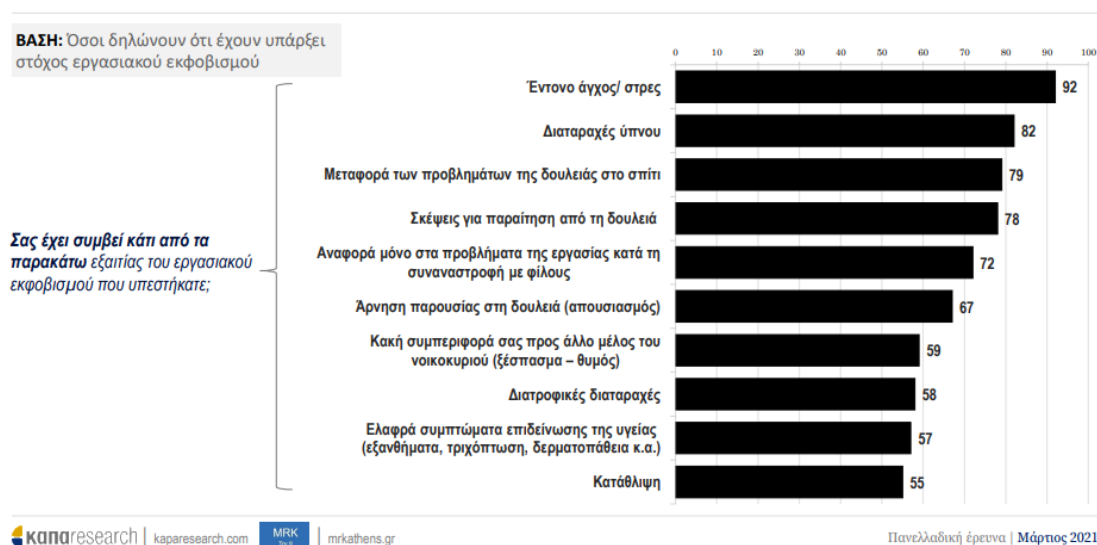
Σχετικά με τα σωματικά συμπτώματα όπως αυτά ερωτήθηκαν στην έρευνα της Χονδροπούλου, το 12,5% του συνόλου δήλωσε πως δεν εμφάνισε κανένα ενώ το 87,5% εμφάνισε έστω και ένα. Αναλυτικότερα, το 50% των θυμάτων υπέφερε από «κεφαλαλγίες», το 40,6% από «διαταραχές ύπνου», το 34,4% από «ταχυκαρδίες», το 21,9% δήλωσε «μείωση αποδοτικότητας», το 15,6% εμφάνισε «γαστρεντερικές διαταραχές» ή «διαταραχές συγκέντρωσης» και «ευερεθιστότητα» ενώ το 12,5% εμφάνισε «Υπόταση/Υπέρταση». Μάλιστα, σε μία (1) περίπτωση υπήρξαν και «διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης» (Χονδροπούλου 2017).



Εικόνα 36: Απαντήσεις στην ερώτηση «Ποιο/ά από τα παρακάτω σωματικά συμπτώματα βιώνετε;» (Χονδροπούλου 2017)

Συγκεντρωτικά, μόνο 2 (6,2%) από το σύνολο των 32 θυμάτων δεν βίωσαν κανένα από τα ψυχολογικά και σωματικά συμπτώματα όπως αυτά παρουσιάστηκαν στην έρευνα. Το τεράστιο ποσοστό (93,8%) των θυμάτων που βίωσε εκφοβισμό και παρενόχληση εμφάνισαν όπως δήλωσαν ψυχοσωματικά προβλήματα.

Τέλος, οι συχνότερες συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού όπως αυτές παρουσιάστηκαν από την MRK το 2021 είναι το στρες, οι διαταραχές ύπνου, η μεταφορά του προβλήματος στο σπίτι και οι σκέψεις παραίτησης ενώ το 57% των θυμάτων εμφάνισε προβλήματα υγείας και το 55% πάλεψε με την κατάθλιψη.



Εικόνα 37: Συχνότερες συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού (MRK 2021)

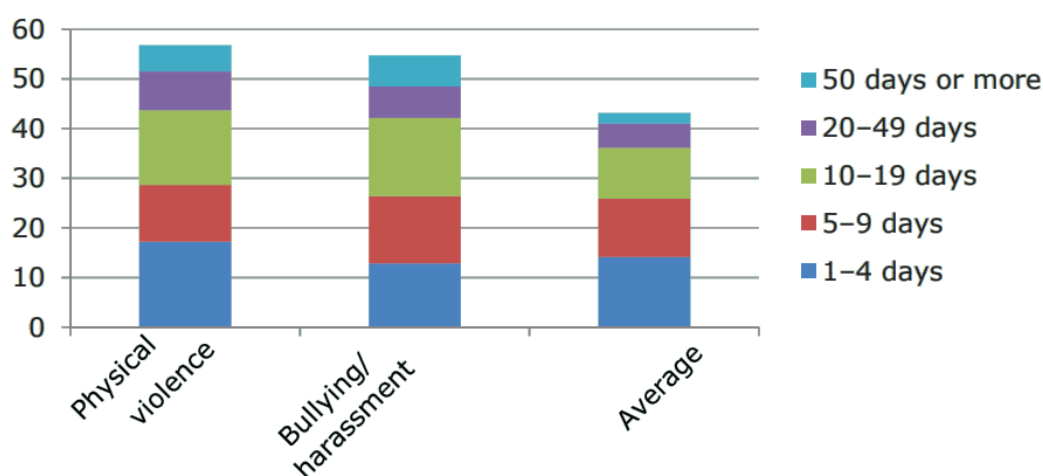
3.3.2 Επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο

Το «σύνδρομο mobbing» έχει επιπτώσεις ακόμα και σε κοινωνικό επίπεδο ανάλογα με το εθνικό σύστημα της χώρας στους τομείς της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών. Εκτός της οικονομικής αποζημίωσης η οποία καλύπτεται ανάλογα τη χώρα από τον εργοδότη, το ίδιο το κράτος ή το συνδυασμό των δυο (EU-OSHA, 2010), οι επιπτώσεις του «mobbing» σε κοινωνικό επίπεδο σχετίζονται και με την απώλεια ανθρώπινου δυναμικού, τα ποσοστά ανεργίας, τα έξοδα πρόνοιας και νοσηλείας των θυμάτων επιβαρύνοντας την οικονομία της χώρας οριζόντια σε όλους τους τομείς.

3.3.3 Επιπτώσεις σε επίπεδο επιχείρησης

Ο εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση που πραγματοποιείται μέσα στις επιχειρήσεις, οργανισμούς και φορείς επηρεάζει, εκτός της υγείας του εργαζομένου, την οικονομική τους δυναμικότητα αλλά και την επαγγελματική τους εικόνα καθώς και τη λειτουργία της.

Οι συχνές απουσίες των θυμάτων δημιουργούν ανησυχίες, αναστάτωση και επιπλέον φόρτο εργασίας στο προσωπικό με αποτέλεσμα να μειώνεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης και να μειώνεται η εμπιστοσύνη (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002)».



Εικόνα 38: Ποσοστό (%) απουσιών εργαζομένων και αριθμός ημερών απουσίας λόγω εργασιακών προβλημάτων υγείας, EE27 (EWCS 2010)

Επιπρόσθετα, η επιχείρηση επιβαρύνεται με οικονομικές απώλειες καθώς εκτός από το κόστος της αποζημίωσης του «θύματος» υπάρχει και το κόστος πρόσληψης νέου υπαλλήλου και την εκπαίδευση του καθώς χάνει εκτός από τον εργαζόμενο της και την εμπειρία και γνώση που είχε αποκτήσει μέσα στην επιχείρηση (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Ο Leymann (1990) εκτιμάει πως το κόστος για την επιχείρηση είναι περίπου \$30,000-100,000/έτος για κάθε άτομο που έχει δειχτεί της ολέθριες επιπτώσεις του «συνδρόμου mobbing» (Hoel, Sparks, Cooper, 2001).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: Πρόληψη & Μέτρα Αντιμετώπισης

Η αντιμετώπιση φαινομένων εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας κρίνεται αναγκαία ώστε να αποφευχθούν τα αρνητικά αποτελέσματα και οι συνέπειες του σε ατομικό, κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο. Για ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον η αντιμετώπιση και κυρίως η πρόληψη αυτών των φαινομένων κρίνεται αναγκαία για τη σωστή και δίκαιη λειτουργία του οργανισμού και την τήρηση κανόνων. Για να υπάρχει πρόληψη αλλά και διαχείριση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης απαιτείται μία σειρά από δράσεις και παρεμβάσεις που θα είναι ικανές να φέρουν αλλαγές στον τρόπο που λειτουργούν οι οργανισμοί στο σύνολο τους με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων στο χώρο εργασία ανεξαρτήτου επιπέδου και βαθμίδας.

Σε επίπεδο επιχείρησης, η δομή του οργανισμού – επιχείρησης έχει σημαντικό ρόλο καθώς μια αυταρχική ηγεσία πιθανώς να αυξήσει ή ακόμα και να δημιουργεί εστίες παρόμοιων φαινομένων ενώ μια συμμετοχική ηγεσία μπορεί να βοηθήσει στην δημιουργία θετικού και ομαδικού κλίματος στο οποίο θα λειτουργήσει η πρόληψη και η καταστολή των φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης (Zapf & Vartia, 2020).

4.1 Μέτρα αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης

Σημαντικό ρόλο μέσα στους οργανισμούς για την ανίχνευση και την αντιμετώπιση των φαινομένων κατέχει ο επιστημονικός κλάδος της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ο οποίος με τις γνώσεις και την εμπειρία του είναι σε θέση να βοηθήσει τα θύματα και να προτείνει τρόπους αποτελεσματικής αντιμετώπισης (Cassito et al, 2003, Namie G. & Namie R. 2009). Η εκστρατεία ενημέρωσης των εργαζομένων, η συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα φαινόμενα εκφοβισμού, ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία, η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των πολιτών από ειδικούς επιστήμονες καθώς και η δημιουργία κατάλληλων υποδομών είναι μερικά από τα μέτρα για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία.

4.1.1 Στυλ διοίκησης οργανισμού - επιχείρησης

Ένας βασικός παράγοντας για την πρόληψη, τη διαχείριση και την αντιμετώπιση φαινομένων εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στους χώρους

εργασίας είναι η στάση του οργανισμού από τα ανώτατα κυρίως στελέχη απέναντι σε αυτά τα φαινόμενα. Ο εντοπισμός, η πρόληψη και η σωστή αντιμετώπιση των παρενοχλήσεων και του εργασιακού εκφοβισμού από διευθυντές αλλά και υφισταμένους καθώς και η υιοθέτηση προτύπων οργάνωσης και εργασιακών συνθηκών που στοχεύουν στην εξάλειψη των αυτών φαινομένων έχει καθοριστικό ρόλο μέσα στον οργανισμό. Θα πρέπει να αποτελεί σαφές μήνυμα για τους εργαζομένους ότι η αδικαιολόγητη συμπεριφορά δεν θα είναι ανεκτή και θα εξαιρείται ενώ θα πρέπει να καλλιεργείται μια θετική εργασιακή κουλτούρα. Οι επιχειρήσεις που δεν ενστερνίζονται ένα δημοκρατικό και αθέραιο στυλ διοίκησης είναι αναγκαίο να βοηθηθούν από την επαγγελματική συμβουλευτική προσέγγιση ώστε να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους και να αποδώσουν ένα θετικό εργασιακό κλίμα στο προσωπικό τους (Safe work Australia 2016, Nerka 2018, Chudzicka-Czupała, Grabowskand Wilczyńska, 2017).

4.1.2. Σύναψη κώδικα δεοντολογίας

Η σύναψη ενός κώδικα δεοντολογίας που έχει συναστεί εγγράφως και διατυπώνεται με σαφήνεια και σε συνεννόηση με τους εργαζομένους θεωρείται απαραίτητη προϋπόθεση για την ορθή λειτουργία του οργανισμού. Η εφαρμογή πολιτικών καταπολέμησης του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μέσω θέσπισης ορίων και κανόνων λειτουργίας και σωστής συμπεριφοράς από όλα τα μέλη του οργανισμού διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Οι κανόνες πρέπει να τηρούνται από το σύνολο των εργαζομένων, είτε κάθετης είτε οριζόντιας διάταξης, και διέπουν όλο το φάσμα της επαγγελματικής επικοινωνίας (Αναγνώστου και Σκορδαλιάς, 2018).

4.1.3. Ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης

Η ανάπτυξη συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων καθώς και η σωστή διαχείριση άγχους και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας με τη βοήθεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής βοηθάει τους εργαζόμενους να αναπτύξουν τη συναισθηματική τους νοημοσύνη. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων με σκοπό την αποκωδικοποίηση μηνυμάτων και την απόκτηση λεκτικών τεχνικών που στοχεύουν στην ορθή έκφραση δυσαρέσκεια, την κατανόηση και την ομαλή επικοινωνία βοηθούν στην άμεση λύση τυχόν διενέξεων (Αντωνίου 2012, Nielsen et al., 2009).

Τέλος, η αντιμετώπιση του φαινομένου ατομικά και η διαχείριση άγχους μπορούν να βοηθήσει τους εργαζομένους να εξασκηθούν σε τεχνικές επίλυσης συγκρούσεων (Karaman et al., 2014).

4.1.4. Διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού

Ένα ακόμα μέτρο για την πρόληψη παρενοχλήσεων και εκφοβισμού μέσα στους οργανισμούς είναι οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων είναι αναγκαίο να εστιάζουν, εκτός από το βιογραφικό σημείωμα των υποψηφίων, σε πληροφορίες που αντλούν από προηγούμενους εργοδότες σχετικά με συμπεριφορές και αλληλεπιδράσεις των υποψηφίων με τους συναδέλφους τους (Αντωνίου, 2008). Επιπλέον, είναι αναγκαίο να ανιχνεύονται οι δεξιότητες και η συναισθηματική νοημοσύνη των υποψηφίων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και να καταγράφονται μέσω παραδειγμάτων πιθανά δυνατά ή αδύναμα σημεία που χρήζουν ενίσχυσης.

4.1.5. Οι ομάδες στον εργασιακό χώρο

Η γενικότερη κουλτούρα ενός οργανισμού ή επιχείρησης πρέπει να βασίζεται στη συνεργασία και την ομαδικότητα. Η συμβουλευτική στήριξη των εργαζομένων ατομικά και ως ομάδα σχετικά με τις ανάγκες και τους κανόνες συμπεριφοράς συμβάλει στην πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και βοηθάει στην ομαδική και αποτελεσματική εργασία. Η δημιουργία ενός θετικού ψυχολογικού κλίματος επηρεάζει την αποδοτικότητα των εργαζομένων και τις οικονομικές απολαβές της επιχείρησης.

4.1.6. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργαζομένων

Η διαρκής πληροφόρηση των εργαζομένων μέσω φυλλαδίων και αναρτήσεων στο χώρο εργασίας καθώς και της αναδημοσίευσης σχετικών άρθρων, διαλέξεων ή ομιλιών βοηθάνε στην ευαισθητοποίηση και την κινητοποίηση των εργαζομένων απέναντι στον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση (Rompolas and Brenta, 2019· Safe work Australia, 2016).

4.1.7. Οργάνωση προγραμμάτων «mentoring»

Η οργάνωση προγραμμάτων «mentoring» μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη δημιουργία θετικού περιβάλλοντος εργασίας μέσα στους οργανισμούς μέσω της βελτίωσης της ποιότητας εργασίας, στην ενίσχυση της παραγωγικότητας, στην εύρεση νέων υποψηφίων και τη διατήρηση των υπαρχόντων αλλά και στη δημιουργία και συντήρηση θετικής φήμης και εργασιακής κουλτούρας του ίδιου του οργανισμού.

4.2 Φάσεις αντιμετώπισης εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης

Οι ερευνητές χωρίζουν τις παρεμβάσεις και τα μέτρα αντιμετώπισης του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας σε τρεις φάσεις ανάλογα με τον χρόνο στον οποίο εκδηλώνονται τα φαινόμενα. Οι φάσεις αυτές είναι: «η πρωταρχική φάση», «η δευτερεύουσα φάση» και «η τριτογενής φάση».

4.2.1. Πρωταρχική φάση αντιμετώπισης

Στόχος της πρωταρχικής φάσης είναι η πρόληψη των φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο πριν ακόμα αυτά παρουσιαστούν ή βρίσκονται σε πολύ πρώιμο στάδιο κατά το οποίο η αναγνώριση τους δεν είναι εύκολη ή εφικτή. Η αναγνώριση και έγκαιρη επίλυση του σε πρωταρχικό στάδιο και η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με αυτά τα φαινόμενα κατέχουν ιδιαίτερη σημασία στην πρόληψη (Zapf & Vartia, 2020).

Θεωρείται πολύ σημαντική η ενημέρωση και εκπαίδευση των υπαλλήλων όλων των βαθμίδων του οργανισμού – επιχείρησης σχετικά με τη φύση των φαινομένων, την εκδήλωσή τους, τις επιπτώσεις τους στην υγεία και στην ποιότητα ζωής των θυμάτων καθώς και τις νομικές συνέπειες του θύτη. Επιπλέον, η αλλαγή της κουλτούρας του οργανισμού – επιχείρησης με σκοπό την προστασία των εργαζομένων της μέσω καθιέρωση κανονισμών και συνθηκών εμπόδισης ανάπτυξης φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης καθώς και η τακτική διεξαγωγή ερευνών σχετικά με την τήρηση των κανονισμών, την καταγραφή των περιστατικών, την άμεση επίλυση τους αλλά και τον καταμερισμό ευθυνών. (Cassito et al, 2003, Κατραμάδου, 2005, Leka et al, 2008).

4.2.2. Δευτερεύουσα φάση

Κατά τη δευτερεύουσα φάση τα φαινόμενα εκφοβισμού και παρενόχλησης έχουν ήδη εκδηλωθεί αλλά βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο. Σε αυτό το στάδιο τα φαινόμενα μπορούν να ανιχνευτούν, κατά πλειοψηφία, και οι δράσεις αφορούν την μείωση και την πρόληψη επανάληψης εκφοβιστικών συμπεριφορών πριν η κατάσταση παγιωθεί και οι συνέπειες γίνουν ακόμα χειρότερες (Zapf & Vartia, 2020). Η δημιουργία θέσεων με ενεργό ρόλο στην επιχείρηση όπως διαμεσολαβητές, σύμβουλοι, υπεύθυνοι και διευθυντές μπορούν να βοηθήσουν στην γρήγορη και αποτελεσματική αντιμετώπιση και λύση των συγκρούσεων καθώς και την ανάπτυξη καλύτερης συνεργασίας που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό και την ομαδικότητα (Namie G. & Namie R., 2009).

4.2.3. Τριτογενής φάση

Η τριτογενής φάση περιλαμβάνει τη διαχείριση των φαινομένων παρενόχλησης και οι παρεμβάσεις στοχεύουν στην μείωση των επιπτώσεων που έχουν προκληθεί από αυτά. Αφορούν δηλαδή την αποκατάσταση της υγείας του θύματος και του εργασιακού περιβάλλοντος (Cassito et al, 2003, Namie & Namie, 2009). Θα πρέπει να βρεθεί βιώσιμη λύση εφόσον το θύμα και ο θύτης συνεχίσουν να εργάζονται μαζί μελλοντικά, αν και ο Glasl προτείνει το χωρισμό τους όταν έχουν υπάρξει σοβαρές συγκρούσεις και παρενόχληση (Zapf & Vartia, 2020).

4.2.4. Τεταρτογενής φάση

Πολλοί ερευνητές αναφέρουν και τέταρτη φάση η οποία αφορά νομοθεσία και στοχεύει σε αλλαγές σε εθνικό αλλά και διεθνές επίπεδο, δίνοντας τα κατάλληλα νομοθετικά εργαλεία, για την αντιμετώπιση των εκφοβιστικών συμπεριφορών και τις παρενοχλήσεις στους χώρους της εργασίας, την αποκατάσταση και την αποζημίωση των θυμάτων (Serafimidou & dimou, 2016)

4.3 Νομοθεσίες

Η μεγάλη αύξηση φαινομένων συνδρόμου «mobbing» επέβαλλε τη λήψη στρατηγικών για την καταστολή των φαινομένων και την εφαρμογή μίας δραστηκής προληπτικής πολιτικής που θα λαμβάνει υπόψη τόσο την ηθική όσο και τη νομική διάσταση του φαινομένου.

Η πρώτη χώρα που θέσπισε νομοθεσίες κατά του εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης ήταν η Σουηδία το 1994, με αφορμή την έρευνα του Leymann κατά την οποία το 15% των αυτοκτονιών οφείλονται στην εργασιακή κακοποίηση. Το ίδιο έτος στην Ολλανδία οι εργοδότες υποχρεώθηκαν να προστατεύουν τους εργαζομένους από φαινόμενα εκφοβισμού, παρενόχλησης και ψυχολογικής βίας. Στη Γαλλία η ανάδειξη του φαινομένου από την Hirigoyen είχε ως αποτέλεσμα την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και του πολιτικού κόσμου. Στο Βέλγιο το 2002, θεσπίστηκε νόμος που απαγόρευσε τη βία στους εργασιακούς χώρους. Βέβαια, έχει διαπιστωθεί πως ακόμα και στις χώρες που έχει θεσπιστεί σχετική νομοθεσία για τον εκφοβισμό, την κακοποίηση, την ηθική και ψυχολογική παρενόχληση στους χώρους εργασίας σε πολύ λίγες περιπτώσεις οι περιπτώσεις αυτές φτάνουν στη δικαιοσύνη (Κωνσταντινίδης, 2011).

Στην Ελλάδα αντίστοιχα η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο δεν συνδέεται σε νομικό επίπεδο με τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας αλλά με την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Οι αρμόδιοι φορείς προστασίας των εργαζομένων είναι η Επιθεώρηση Εργασίας, οι Εργασιακοί Σύμβουλοι, το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο και άλλοι. Κάποιες από τις νομοθετικές δράσεις που ο εργαζόμενος που υφίσταται ηθική παρενόχληση διαθέτει ως νομική διέξοδο κατά του οργανισμού ή επιχείρησης είναι (Δέδε, 2017):

- Τήρηση αρχείου των περιστατικών εκφοβισμού.
- Κατάθεση ιατρικών βεβαιώσεων στις οποίες να αναγράφεται η αιτία της κακής υγείας του και ο υπεύθυνος της κατάστασης.
- Υποβολή μήνυσης για παραβίαση της αρχής ίσης μεταχείρισης καθώς και για επιμέρους στοιχειοθετούμενα αδικήματα του ποινικού κώδικα,

όπως η εξύβριση (**361 ΠΚ**⁷), η συκοφαντική δυσφήμιση (**363 ΠΚ**), η εκβίαση (**385 ΠΚ**) κλπ.

- Άσκηση αγωγής καταβολής αποζημίωσης για την πρόκληση ηθικής και υλικής βλάβης σε βάρος του εργαζομένου.
- Άσκηση αγωγής καταβολής αποζημίωσης απόλυσης λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και εξαναγκασμού σε παραίτηση.
- Αγωγή για την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης για λόγους εμπάθειας, εκδίκησης ή και καταχρηστικότητας στο πρόσωπο του εργαζομένου.
- Αναφορές στο Σ.Ε.Π.Ε.⁸ και στον Συνήγορο του Πολίτη για επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη.
- Αγωγή κατά του εργοδότη για αποζημίωση εργαζομένου σε περίπτωση πρόκλησης εργατικού ατυχήματος ή επέλευσης επαγγελματικής νόσου.

Επιπρόσθετα, ο εργαζόμενος που θίγεται έχει δικαίωμα να αξιώσει έναντι του δράστη της παρενόχλησης βάσει των διατάξεων των άρθρων **57, 59, 914 και 932 ΑΚ**⁹ την αποκατάσταση της ηθικής (μη περιουσιακής) του βλάβης, όσο και της τυχόν απελθούσας περιουσιακής του ζημίας λόγω της εκ μέρους του απώλειας της θέσης εργασίας του, τυχόν προαγωγής ή επιπλέον παροχής (bonus) προς αυτόν. Ο εργαζόμενος που είναι θύμα ψυχολογικής βίας (mobbing) στο περιβάλλον εργασίας του, πρέπει να γνωρίζει ότι παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και ότι ο ίδιος έχει τις επιλογές όπως αυτές προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία (Δέδε, 2017):

- Να υποβάλει μήνυση για ενδεχόμενη εξύβριση, συκοφαντική δυσφήμιση ή εκβίαση.
- Να ασκήσει αγωγή λόγω ηθικής βλάβης, καθώς προσβάλλεται η προσωπικότητά του.

⁷ ΠΚ: Ποινικός Κώδικας

⁸ Σ.Ε.Π.Ε. : Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

⁹ ΑΚ: Αστικός Κώδικας

- Αν η συμπεριφορά προέρχεται από τον εργοδότη, μπορεί να τη θεωρήσει μονομερή βλαπτική μεταβολή και να ασκήσει αγωγή αποζημίωσης
- Να υποβάλει αναφορά στο Σ.ΕΠ.Ε και στον Συνήγορο του Πολίτη για επιβολή νομικών κυρώσεων στον εργοδότη.

Εθνική νομοθεσία:

— Ν. 4443/2016 (ΦΕΚ 232/Α`/9.12.2016)

— Ν. 4097/2012 (ΦΕΚ 235/Α`/3.12.2012)

— Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α`/8.12.2010)

— Ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α`/1.7.2009)

— Ν. 3304/2005 (ΦΕΚ 16/Α`/27.1.2005)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: Συμπεράσματα

Μέσα από την παρούσα πτυχιακή εργασία σχετικά με τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο επιχειρήθηκε η αναφορά στα φαινόμενα αυτά, στις συνέπειες τους καθώς και την αντιμετώπιση τους μέσα από βιβλιογραφικές αναφορές και ερευνητικές ανασκοπήσεις.

Οι παρενοχλήσεις αυτές στο χώρο εργασίας είναι ένα φαινόμενο με αυξητική τάση στα ποσοστά εκδήλωσής του και Διεθνείς οργανισμοί όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χαρακτηρίζουν το «σύνδρομο mobbing» ως σημαντική και αναδύομενη απειλή με ατομικές συνέπειες και κοινωνικοοικονομικές προεκτάσεις. Τεκμηριώνεται βιβλιογραφικά πως ο εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση είναι ένα πολυδιάστατο και πολυσύνθετο φαινόμενο, το οποίο αν δεν αντιμετωπιστεί στα αρχικά του στάδια οι επιπτώσεις του είναι καταστροφικές για τα θύματα του καθώς τραυματίζει τις εργασιακές σχέσεις και πλήττει τα θύματα του εντός αλλά εκτός εργασιακού χώρου απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης.

Το mobbing είναι «μια πολύ καλά κρυμμένη και υποτιμημένη απειλή για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και την εργασιακή ειρήνη» και αποτελεί την υγεία των εργαζομένων με καταστροφικές συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων (Δέδε, 2017). Επίσης, μπορεί να απειλήσει ακόμα και την ίδια την επιβίωση της επιχείρησης (Παπαλεξανδρή 2011) και φέρει και σημαντικές επιπτώσεις ακόμα και στο κοινωνικό σύνολο (Μακρή, 2021). Πιο αναλυτικά, το «σύνδρομο mobbing» έχει αρνητικό αντίκτυπο στους εργαζόμενους που βιώνουν το εργασιακό στρες και την επαγγελματική εξουθένωση (burn out), στις επιχειρήσεις που υφίστανται απουσίες εργαζομένων λόγω αναρρωτικής άδειας, οικονομικές απώλειες αλλά και στην κοινωνία ως σύνολο εξαιτίας του κόστους των μακροχρόνια απουσιών από την εργασία και των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης.

Τα επιστημονικά δεδομένα και οι έρευνες παρουσιάζουν πως η ατομική, κοινωνική αλλά και εργονομική προσέγγιση δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύτη και του θύματος, η δυναμική της ομάδας να κυριαρχεί σε άλλους απομονωμένους και περιθωριοποιημένους συναδέλφους καθώς και η οργάνωση της ίδια της επιχείρησης – δομής από τα ανώτερα κυρίως στελέχη επιφέρει

την εκδήλωση και την ανοχή στα φαινόμενα ψυχολογικής ή ηθικής βίας. Τα φαινόμενα αυτά χαρακτηρίζονται αντιδεοντολογικά και τα αποτελέσματά τους επιφέρουν ψυχοσωματικά συμπτώματα στο άτομο που υφίσταται τις εν λόγω συμπεριφορές. Οι συνέπειες του «συνδρόμου mobbing» επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη του θύματος καθώς και την προσωπική του ζωή. Δεδομένου λοιπόν ότι υπάρχει κίνδυνος για την ψυχολογική αλλά και σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων θα πρέπει να υπάρξει μεγαλύτερο ενδιαφέρον αλλά και κινητοποίηση για τη μείωση ή ακόμα καλύτερα την εξάλειψή του μέσα από κοινωνικές αλλά και νομοθετικές αλλαγές.

Λαμβάνοντας υπόψη την πολυδιάστατη αυτή μορφή του φαινομένου και με σκοπό την προαγωγή αφενός της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αξιοπρεπούς εργασίας και αφετέρου της ικανοποίησης και της ευεξίας κατά την εργασία κρίνεται αναγκαία η λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του mobbing. Στην πρόληψη, κυρίαρχο ρόλο κατέχουν η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τα αίτια και τις επιπτώσεις του φαινομένου ενώ ιδιαίτερη σημασία έχει και ο τρόπος διαχείρισής του από την επιχείρηση. Είναι σημαντικό η διοίκηση της επιχείρησης να έχει καταστήσει σαφή την πρόθεσή της να μην ανεχτεί τέτοιες συμπεριφορές προκειμένου να ενισχυθεί η εργασιακή ειρήνη και η εύρυθμη λειτουργία της. Επίσης, είναι αναγκαία η βοήθεια των νομικών επιστημόνων ώστε να συγκεκριμενοποιηθεί το νομοθετικό πλαίσιο σε περιπτώσεις εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μάλιστα μία εγρήγορση από την πλευρά των διεθνών οργανισμών όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Εργασία για την παρατήρηση, καταγραφή και επιπολασμό του φαινομένου. Επιπρόσθετα, κυβερνήσεις συγκροτούν νομοθετικές παρεμβάσεις στην αντιμετώπισή του και την πρόληψή του τις οποίες οι επιχειρήσεις οφείλουν να τηρούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: Παράρτημα

Παραδείγματα Πραγματικών Περιπτώσεων

Leymann (1996)

Πηγή: Leymann H. (1996), “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5,165-184.

«Στην καντίνα ενός ιδρύματος κενώθηκε η θέση της προϊσταμένης. Η διοίκηση και η διεύθυνση προσωπικού αποφάσισαν ότι με αφορμή την αντικατάστασή της ήταν ευκαιρία να γίνουν κάποιες αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας της καντίνας. Στόχος ήταν να επιτύχουν εξοικονόμηση πόρων και υγιεινότερο φαγητό. Επελέγη για τον λόγο αυτό ένα άτομο το οποίο θεωρήθηκε ότι είχε την κατάλληλη εκπαίδευση. Στην κουζίνα δούλευαν ήδη έξι μαγείρισσες οι οποίες δεν ενημερώθηκαν από την διοίκηση του ιδρύματος για τις σχεδιαζόμενες αλλαγές. Οι μέθοδοι που επιχειρούσε να εισάγει η καινούρια προϊσταμένη ήταν κάτι εντελώς ξένο για εκείνες. Η διοίκηση δεν είχε σκεφθεί ότι ήταν απαραίτητο να προηγηθεί ένα σεμινάριο κατάρτισής τους πάνω στις νέες μεθόδους. Οι μαγείρισσες πίστευαν ότι οι νέες ιδέες και η απόφαση να εφαρμοστούν ήταν προσωπική επιλογή της νέας προϊσταμένης. Αυτό αποτέλεσε την αιτία για να στραφούν εναντίον της. Άρχισαν να την κουτσομπολεύουν και να αντιδρούν σε όλες τις οδηγίες της. Χρησιμοποίησαν μάλιστα εις βάρος της την πληροφορία που είχαν ότι έχει ένα πνευματικά ανάπηρο παιδί, υποστηρίζοντας ότι ο χαρακτήρας της ήταν η αιτία για την αναπηρία του. Στο χώρο εργασίας υπήρχαν συνεχώς διαφωνίες. Οι μαγείρισσες αγνοούσαν τις οδηγίες της ερχόμενες σε σύγκρουση μαζί της. Υποστήριζαν ότι ξεπέρασε τα όρια της δικαιοδοσίας της, κάτι το οποίο δεν είχε καμία σχέση με την πραγματικότητα. Η προϊσταμένη ζήτησε επανειλημμένα από την διοίκηση του ιδρύματος περιγραφή των αρμοδιοτήτων της χωρίς ανταπόκριση. Η επιμονή της στο συγκεκριμένο αίτημα αντιμετωπίστηκε ως απειθαρχία. Η άρνηση της διοίκησης να πάρει θέση, λειτούργησε σαν επιβεβαίωση του τρόπου που αντιμετώπιζαν την κατάσταση οι μαγείρισσες οι οποίες θεώρησαν ότι η διοίκηση υποστηρίζει την στάση τους. Οι επιθετικές συμπεριφορές συνεχίστηκαν και εξελίχθηκαν σε τακτική ψυχολογικής/ηθικής παρενόχλησης, μέχρι του σημείου η προϊσταμένη να χάσει εντελώς τον έλεγχο της κατάστασης. Καθημερινά υπήρχαν έντονοι διαπληκτισμοί. Ένα μέλος της διοίκησης άκουσε τυχαία, κάποια μέρα, τις διαφωνίες και κάλεσε την προϊσταμένη σε αναφορά.

Το συμβούλιο την αντιμετώπισε με την ψυχρότητα δικαστηρίου, δεν της έδωσε την δυνατότητα να εξηγήσει την θέση της, αλλά την επέκρινε για την κατάσταση. Η διοίκηση την υποχρέωσε να πάρει αναρρωτική άδεια την οποία επικύρωσε ο γιατρός του ιδρύματος. Έμεινε εκτός εργασίας, σε καθεστώς αναρρωτικής άδειας, για μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι που τελικά έχασε την δουλειά της. Έως το σημείο που η περίπτωση της καταγράφηκε και ερευνήθηκε από τον Leymann, ως ψυχίατρο, δεν είχε ξαναβρεί δουλειά.»

Hirigoyen (2009)

Πηγή: Hirigoyen M.F. (2009), Ηθική παρενόχληση: Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή, Αθήνα: Πατάκης (1η έκδοση 2000)

«Μία κομψή και όμορφη γυναίκα από εύπορη, αστική οικογένεια, μητέρα τριών παιδιών, λόγω οικονομικών προβλημάτων του συζύγου της, αναζήτησε εργασία προκειμένου να συμβάλει στα έξοδα του σπιτιού. Είχε καλούς τρόπους, μιλούσε όμορφα δεν είχε όμως πτυχίο. Από την πρώτη στιγμή αντιμετωπίστηκε από τις συναδέλφους της με καχυποψία. Δεν σταματούσαν να της κάνουν αρνητικά υπαινικτικά σχόλια για την εμφάνιση και τους τρόπους της. Η νέα προϊσταμένη, άτομο στεγνό και φθονερό, αναμίχθηκε στην υπόθεση εις βάρος της γυναίκας αυτής και επιβάρυνε ακόμη περισσότερο το κλίμα και τις συνθήκες εργασίας της. Της αφαίρεσε σκόπιμα, ακόμη και τα λίγα ενδιαφέροντα καθήκοντα που της είχαν ανατεθεί και την μετέτρεψε στο παιδί για όλες τις δουλειές της υπηρεσίας. Όταν διαμαρτυρόταν για αυτή την εξέλιξη την ειρωνεύονταν και την ενοχοποιούσαν απαντώντας της ότι το πρόβλημα είναι δικό της που δεν «καταδέχεται» να κάνει αυτές τις δουλειές. Εκείνη, καθώς δεν είχε αυτοπεποίθηση, δυσκολευόταν να αναγνωρίσει τον εμπαθή τρόπο της συμπεριφοράς, θεωρούσε ότι κάτι φταίει στην ίδια, αναρωτιόταν ποιο είναι το λάθος της και προσπαθούσε να αλλάξει την κατάσταση δείχνοντας, όπως νόμιζε, καλή θέληση με το να κάνει τις πιο άθλιες δουλειές. Τις λίγες φορές που εξοργίστηκε της απαντούσαν χαρακτηρίζοντάς την «ιδιότροπη», αντιστρέφοντας πάλι την ευθύνη. Οι συνθήκες αυτές την οδήγησαν στο να αμφιβάλει για τις ικανότητες και την επάρκεια της. Από το σπίτι της δεν ήταν εύκολο να βρει στήριξη γι' αυτό και κλείστηκε στον εαυτό της σιωπώντας. Με τον καιρό εμφάνισε συμπτώματα κατάθλιψης και οδηγήθηκε σε φαρμακευτική αγωγή.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο: Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Hirigoyen F., (2002), “Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας”, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα

Zigrika, Evaggelia & Platsidou, Maria. (2016), “Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο”, Το Βήμα των κοινωνικών Επιστημών. ΙΖ. 59-87

Αναγνώστου, Κ. και Σκορδαλιάς, Ε. (2018). “Εργασιακός και σχολικός εκφοβισμός: Κοινά χαρακτηριστικά και τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης”, 8^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, ΕΚΠΑ, τόμ.8.

Αντωνίου, Α.Σ. (2008). Ηθική των επιχειρήσεων (Business Ethics), Αθήνα: Σάκκουλας.

Αντωνίου, Α.Σ. (2012). «Σύγχρονες μορφές και διαστάσεις της εργασιακής παρενόχλησης: Ηθικής και σεξουαλικής», Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τεύχ.100, ΕΛΕΣΥΠ, Αθήνα: Πατάκης.

Βαρύτης Α., (2018), “Διερεύνηση του φαινομένου ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού (mobbing) στο προσωπικό της νοσηλευτικής διεύθυνσης του γενικού νοσοκομείου καβάλας”, Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Βούρου Αυρηλία (21-02-2017), «Mobbing, η ψυχολογική παρενόχληση, βία στην εργασία. Τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης»

Δέδε, Ι. (2017), Φαινόμενο mobbing: Εργασιακός εκφοβισμός. Ενημέρωση, Τεύχος 238, σσ.2-12. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2017

Δημητριάδου Θωμαή Ε., Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε, (2020), “Ηθική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας: Ο ρόλος της επαγγελματικής συμβουλευτικής”, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, Βέροια

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (OSHA) (2002), Παρενόχληση στον χώρο εργασίας, Δελτίο Τεχνικών Στοιχείων 23, Bilbao, <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheets/23>

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (2002), Παρενόχληση στον χώρο εργασίας, Δελτίο Τεχνικών Στοιχείων 23, Βέλγιο

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) (2014), “Υπολογίζοντας το κόστος του άγχους και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που συνδέονται με την εργασία”, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης doi: 10.2802/20493

Ιωάννα Μακρή, «Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας», Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 20/2021, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σσ. 24

Κάπα Research, MRK CONSULTING (mrkathens.gr), Έρευνα για τον εργασιακό εκφοβισμό στην Ελλάδα, 2021

Κατραμάδου, Ε., (2005). Το σύνδρομο των δημοσίων υπηρεσιών: το φαινόμενο της ηθική παρενόχλησης. Δημόσιος Τομέας (Οικονομικό περιοδικό για το δημόσιο τομέα). Τεύχος 216

Κατσουνάκη Ν., Κιαουρτζή Ε., Μανουσάκη Ε. (2018). Διερεύνηση του φαινομένου mobbing στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης 11(2): 29-42.

Κοΐνης Α., Βελονάκης Ε., Τζαβέλλα Φ. & Τζιαφέρη Σ. (2016), “Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας”, Το Βήμα του Ασκληπιού 15(4):380– 393.

Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013), “Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας”, Ανασκοπική μελέτη. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, τόμος 6, τεύχος 1, σσ.36-48

Κοντσιώτη Ε., (2020), “Η διερεύνηση του «συνδρόμου mobbing» (ηθική/ψυχολογική παρενόχληση) και η επίδραση του στην ποιότητα εργασιακής ζωής, στο αντιλαμβανόμενο άγχος και στον απουσιασμό του νοσηλευτικού προσωπικού ενός επαρχιακού δημόσιου νοσοκομείου”, Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Κωνσταντινίδης, Μ. (2011), «Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, 47, 4-11».

Μανιού Μ. & Ζυγά Σ. (2021). Αξιολόγηση του άγχους ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητα σε άτομα που έχουν υποστεί εργασιακή παρενόχληση. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης 14(1): 39-51, doi.org/10.24283/hjns.202115

Μορφακίδου Α. Διερεύνηση του συνδρόμου mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό ενός δημόσιου, ακριτικού νοσοκομείου. Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο; 2015

Μπακέλλα Π., Γιάγκου Ε. & Μπραχαντίνη Κ., «Η επίδραση του συνδρόμου mobbing στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών», Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, τόμος 6, τεύχος 2, 2013, σελ. 15-21.

Παντελίδη Φ., (2017), “Εργασιακός Εκφοβισμός: Δημογραφική έρευνα του φαινομένου σε σχέση με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά εργαζομένων”, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Παπαδάκη Μ. & Χουστουλάκη Ε., (2007), “Διερεύνηση του «συνδρόμου mobbing» (Εργασιακή Παρενόχληση) στο νοσηλευτικό προσωπικό δημόσιων νοσοκομείων νομού ηρακλείου - Συγκριτική μελέτη μεταξύ των δύο μεγάλων δημόσιων Νοσοκομείων Βενιζέλειου - Πανάνειου & Πα.Γ.Ν.Η.”, Πτυχιακή Εργασία, ΑΤΕΙ Κρήτης

Παπαδάκη Μ., Χουστουλάκη Ε. & Τσιράκος Δ. (2007), « Διερεύνηση του "Συνδρόμου Mobbing" (εργασιακή παρενόχληση) στο νοσηλευτικό προσωπικό δημοσίων νοσοκομείων νομού Ηρακλείου», Συγκριτική μελέτη μεταξύ των δύο μεγάλων δημόσιων νοσοκομείων Βενιζέλειου-Πανάνειου και ΠΑΓΝΗ (Πτυχιακή εργασία). ΤΕΙ Κρήτης: Ηράκλειο

Σκλήκα Ε., (2020), “Ψυχολογική – Ηθική Παρενόχληση & Εργασιακός Εκφοβισμός στο Χώρο της Υγείας – Μελέτη Περίπτωσης Νοσοκομείο «Ασκληπιείο Βούλας», Διπλωματική εργασία, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Σπυριδάκης Μ.,(2009). Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. Εκδόσεις: Διόνικος. Αθήνα

Τζιβένη Σ ., (2020), “Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας”, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Τούκας, Δ., Δεληγάς, Μ. και Καραγεωργίου Α. (2012) Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο Ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου Mobbing. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 29(2), (162-173).

Τσιάμα Μ., Χ., (2013), Το Φαινόμενο της Ηθικής / Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο της Εργασίας: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, ISBN:978-960-6725-06-7, Δεκέμβριος, Νο 9, Αθήνα

Τσιάντης, Γ. (2008). Ενδοσχολική βία. Σημειώσεις μαθήματος στα πλαίσια του 11ου Εκπαιδευτικού Προγράμματος Προαγωγής Ψυχικής Υγείας της Ά Ψυχιατρικής Κλινικής Πανεπιστημίου Αθηνών

Τσουκαλά Φ. (2005), “Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο”, Union Eurobank.

Φουστέρης, Β. (2013). «Η συναισθηματική βία (mobbing) στο χώρο εργασίας», Άτη,6, 04/2013, 12/2013

Χονδροπούλου Ε, (2017), “Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) των δημοσίων υπάλληλων”, Μεταπτυχιακή διατριβή, Θεσσαλονίκη, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Ξενογλώσση

Bakella, P., Giagou, E., and K. Mprachantini, 2013, “The effect of “mobbing syndrome” to the nurses’ professional job”, 6th National Scientific and Professional Nursery Conference, Leukada, Greece (in Greek)

Bjorkqvist K., Osterman K. and Hjelt-Back M. (1994), “Aggression among university employees”, *Aggressive Behaviour*, 20(3), 173-184

Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. D.C. Health & Co.

Cassitto, M., G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C., (2003). Raising awareness of Psychological Harassment at Work. *Protecting Worker’ s Health Series No 4*. World Health Organization. pp. 26-29.

Chudzicka-Czupała, A., Grabowski, D. and Wilczyńska, A. (2017). “Mobbing and discrimination in companies: The importance of prevention”, *Polish Journal of Applied Psychology*, 15 (1), pp. 79-92.

Davenport, N., Distler-Schwartz, R., & Pursell-Elliot, G. (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the American workplace*. USA: Civil Society Publishing.

Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, L.C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved 10 January, 2020 from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef02109en.pdf

Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C., (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin Ireland.

Einarsen S. (1999), “The nature and causes of bullying at work”, *International Journal of Manpower*, 20, 16-27

Einarsen S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. doi:10.1016/S1359-1789(98)00043-3

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

Einarsen S., Hoel H., Zapf D. and Cooper C.L. (2003), “The concept of bullying at work: The European tradition”, in Einarsen S., Hoel H., Zapf D. and Cooper C.L. (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*, 3-30, London: Taylor Francis.

Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Physical and psychological violence at the workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2013), *Physical and psychological violence at the workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Dublin.

Eurofound (2017), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2010, *Workplace violence and harassment – A European picture*, Luxembourg: Publications Office of the European Union doi: 10.2802/12198

Felson, R. B. (1992). Kick’ em when they ‘re down? explanations of the relationships between stress and interpersonal aggression and violence. *Sociological Quarterly*, 33, 1-16.

Galanaki, E., and N. Papalexandris, 2013, "Measuring workplace bullying in organizations", *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (11), 2107-2130

Galanaki, Eleanna and Papalexandris, Nancy, April 11, 2011, "Exploring Workplace Bullying in Greece: Frequency of Occurrence and Handling of Measurement Issues, Under the Light of Previous Research Findings at the International Level", *European Academy of Management Conference: Management Culture in the 21st Century*, 2011, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1831425>

Hauge L. J., Skogstad A., and Einarsen S. (2007), "Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study", *Work & Stress*, 21, 220- 242

Hoel, H., Sparks, K., and Cooper, C. L., (2001), *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free environment*, report Commissioned by the International Labour Organisation, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology

Hutchinson M.& Jackson D., "The construction and legitimization of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organisational failures in health and social care", *Nursing Inquiry*, Vol.22, No. 1, 2015, 13-26.

Karaman, E., Timuroglou, K. and Keskinilic, M. (2014). "Information System Model as a Mobbing Prevention: A Case Study", *International Journal of Business and Social Research (IJBSR)*, 4(6), pp. 155-164.

Karatza Ch et al. "Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek Public Hospitals", *Annals of General Psychiatry*. 2016; (15): 10 – 21

Kaya G., Ahi B. & Tabak H., "Primary education teacher's problem: mobbing (Kastamonu province sample)", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 46, 2012, pp 838- 842.

Keashly L. and Jagatic K. (2003), "By any other name american perspectives on workplace bullying", in Einarsen S., Hoel H., Zapf D., and Cooper C.L. (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 31-61, London: Taylor Francis.

Khoo, S.B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician*, 5(2), 61-67.

Koukia, E., Mangoulia, P., Gonis, N., and T. Katostaras, 2013, "Violence against health care staff by patient's visitor in general hospital in Greece: Possible causes and economic crisis", *Open Journal of Nursing*, 3, 21-27.

Leka, S., Vartia, M., Hassard, J., Pahkin, K., Sutela, S., Cox, T., Lindstrom, K., (2008). Best practice in interventions for the prevention and management of workrelated stress and workplace violence and bullying. In S. Leka and T. Cox (Eds.). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. Nottingham, UK: Institute of Work, Health and Organizations (I- WHO), pp. 136–173

Lewis, S.E. (2006) 'Recognition of workplace bullying: a qualitative study of women targets in the public sector. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16, 119-135.

Leymann H. (1990a), "Handbok för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av risker för psykiskt våld (Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work)", Stockholm: Violen.

Leymann H. (1990b), "Mobbing and Psychological Terror at Work places", *Violence and victims*, 5(2), pp. 119-126, Springer Publishing Company.

Leymann H. (1992), "From Bullying to Expulsion from Working Life", Stockholm: Publica.

Leymann H. (1993), "Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V

Leymann H. (1996a), "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 165-184.

Leymann H. (1996b) 'The content and development of mobbing at work'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.

Leymann H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the development of Post-traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Lorenz, K. (1966). *On Aggression*. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.

Lutgen-Sandvik P. (2008), "Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization", *Organization*, 15(1), 97- 119

Makrakis, C., 2009, "Workplace bullying: A case study of a public and private hospital in Chania," Undergraduate Dissertation, Technological Educational Institute of Crete, Greece (in Greek).

Marcelissen, F.H.G., Winnbust, A.M., Buunk, B. & de Wolff C.J. (1998) *Social Support and Occupational Stress: a causal Analysis*. *Soc Sci Med*, 26, 365–373.

Mayhew, C., McCarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M., & Sheehan, M. (2004). Measuring the extent of impact from occupational violence and bullying on traumatized workers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16, 117-134.

Motin S., H., "Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library?" *Library Faculty Publications*, Vol. 28, 2009, pp 291-297

Namie, G. & Namie, R., (2009). U.S. Workplace Bullying: Some Basic Considerations and Consultation Interventions. *Consulting Psychology Journal Special Issue: Workplace Bullying and Mobbing: Organizational Consultation Strategies*.

Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 1-6. Retrieved 8 December 2019

Nerka, A. (2018). "Mobbing as an example of unethical behaviours at work", *Annales. Ethics in Economic Life*, 21(5), Special Issue, pp. 147-161.

Nielsen B., Matthisen B., Einarsen S., (2010), “The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying – A Meta Analysis”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83

Nielsen, M. B., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Glaso, L., Aasland, M. S., Notelaers, G. and Einarsen, S. (2009). “Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(1), pp. 81-101.

Notelaers G., Einarsen S., Witte H., D., & Vermunt J., (2006), “Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach”, Taylor& Francis Group, Vol. 20, No. 4, 2006, pp 288-301

Notelaers G., Vermunt J., Baillien E., Einarsen S. & Witte H., (2011), “Exploring risk groups workplace bullying with categorical data”, *Industrial Health*, Vol. 49, 2011, pp 73-88

Olweus D. (1973), “Personality and aggression”, In Cole J.K. and Jensen D.D. (eds), *Nebraska Symposium on Motivation 1972*, Lincoln, University of Nebraska Press

Olweus, D. (1993), “Bullying at school. What we know and what we can do”, Oxford: Blackwell

Olweus, D. (2007), “Bullying Prevention Program, Olweus Bullying Questionnaire Standard School Report”, U.S.A: Hazelden-PDA

Rompolas, P. and Brenta, G. (2019). “Mobbing Syndrome In The Workplace Of Health Professionals”, *Perioperative Nursing (GORNA)*, E-ISSN: 2241-3634, 8(1), pp. 35-53, <http://doi.org/10.5281/zenodo.3346810>

Salin D. (2009), “Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study”, *Personnel Review*, 38, 26-44

Serafeimidou A., Dimou M., (2016), *Workplace Bullying with Special Emphasis in the Greek Public Sector – A Review Article*, 11th MIBES Conference Proceedings, Heraklion, Crete, Greece

Shallcross, L., Sheehan, M. and Ramsay, S. (2008). "Workplace mobbing: Experiences in the public sector", *International Journal of Organizational Behavior*, 13(2), pp. 56-70.

Tehrani, N. (2003). Counselling and rehabilitating employees involved with bullying. In S.Einarsen et al. (Eds), *Bulling and Emotional Abuse in the Workplace* (p. 270-284). London: Taylor & Francis.

Vartia M. (1996), "The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate", *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 5, 203-14.

Vartia M. (2002), "Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health", *People and Work Research Reports 56*, Finnish Institute of Occupational Health, University of Helsinki, Department of Psychology.

Vartia M. (2003). *Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health*. *People and Work Research Reports 56*, Finnish Institute of Occupational Health. Retrieved 29 December 2019

World Health Organization WHO (2003), *Raising awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Workers' Health Series No 4*, ISBN 92 4 159052 1

Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & L.C. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace-International perspectives in research and practice*, (pp. 165-184). London: Taylor & Francis.

Zapf, D., & Vartia, M. (2020), *Prevention and treatment of workplace bullying: An overview*. In S. V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (eds.). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research, and practice* (3rd ed., pp. 457-496). Boca Raton: CRC Press.

Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996) 'On the Relationships Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215–238.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. doi:10.1080/13594329608414856

Ηλεκτρονικές Πηγές

Safe work Australia (2016). “Guide for Preventing and Responding to Workplace Bullying”, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/system/files/documents/1702/guide-preventing-responding-workplace-bullying.pdf>

The Nobel Prize in Physiology or Medicine, 1973,
<https://www.nobelprize.org/prizes/medicine/1973/summary/>

Workplace Bullying Institute: <https://workplacebullying.org>

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA): Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

1. <https://osha.europa.eu/el/publications/calculating-costwork-related-stress-and-psycho-social-risks>
2. <https://osha.europa.eu/el/themes/psycho-social-risks-and-stress>