

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας



Σχολή Οικονομικών Επιστημών

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και  
Τεχνολογίας**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας/**

**Ηθική παρενόχληση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση/**

**Μελέτη περίπτωσης στη Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης**

**Ντάνου Χρυσοβαλάντου Α.Μ.: 00067**

(υποβλήθηκε στο Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας –  
Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας)

KOZANH 2024

**Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας  
Σχολή Οικονομικών Επιστημών**

**Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και  
Τεχνολογίας**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας/**

**Ηθική παρενόχληση στην τοπική Αυτοδιοίκηση/  
Μελέτη περίπτωσης στη δημοτική αστυνομία Θεσσαλονίκης**

**Ντάνου Χρυσοβαλάντου      Α.Μ.:00067**

**Επιβλέπων Καθηγητής: Κωτσαλίδου Ευδοξία**

**Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή :**

**Κωτσαλίδου Ευδοξία**

**Τριαντάρη Σωτηρία**

**Βέζου Μαρίνα**

«ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ»

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρω δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην Διπλωματική Εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι, αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα & Επώνυμο Συγγραφέα (Με Κεφαλαία):

**ΝΤΑΝΟΥ ΧΡΥΣΟΒΑΛΑΝΤΟΥ**

Υπογραφή (Ολογράφως, χωρίς μονογραφή):

Ημερομηνία 01-03-2024

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με την κατάθεση της διπλωματικής εργασίας μου, κλείνει ο κύκλος των μεταπτυχιακών σπουδών μου στο πανεπιστήμιο δυτικής Μακεδονίας (Κοζάνη). Στη συγκεκριμένη στιγμή θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Κωτσαλίδου Ευδοξία, για τη βοήθεια και τη στήριξη που μου παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της διπλωματικής εργασίας μου. Επίσης ένα μεγάλο ευχαριστώ στους αγαπημένους μου γονείς που με βοήθησαν οικονομικά και ηθικά να ολοκληρώσω τις μεταπτυχιακές σπουδές μου και στους οποίους οφείλω τεράστια ευγνωμοσύνη για ότι έχω καταφέρει ως τώρα. Τέλος θα ήθελα να εκφράσω ιδιαίτερα ένα ευχαριστώ στους συναδέλφους μου που συμμετείχαν στην έρευνα για τη διπλωματική μου εργασία, με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου όπου εξήχθησαν σημαντικά συμπεράσματα. Επίσης ο σύζυγος μου Γιώργος και τα παιδιά μου Σωκράτης και Χριστίνα με στήριξαν και υπέδειξαν υπομονή και αμέριστη συμπαράσταση για την διεκπεραίωση των μεταπτυχιακών σπουδών μου.

## Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	7
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
Εισαγωγή.....	8
Σκοπός.....	8
Υλικό- Μέθοδος.....	9
Αποτελέσματα.....	9
ABSTRACT.....	10
Introduction:.....	10
Purpose:.....	10
Material-Method:.....	11
Results:.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> «ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ».....	12
1.1 Εννοιολογική προσέγγιση του όρου «ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ».....	12
1.2 Προέλευση του όρου «BULLYING»- ιστορική αναδρομή.....	14
1.3 Μορφές εκφοβισμού.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> «ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ».....	18
2.1 Θεωρητικό πλαίσιο.....	18
2.2 MOBBING-Εννοιολογική προσέγγιση.....	20
2.3 BULLYING-MOBBING Σύγκριση των φαινομένων.....	22
2.4 Ηθική παρενόχληση- Θεωρητικό πλαίσιο.....	26
2.5 Ηθική παρενόχληση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.....	28
2.6 Σύγκριση-ταύτιση των εννοιών mobbing/Ηθικής παρενόχλησης.....	29
2.7 Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.....	30
2.8 Αιτίες του mobbing στον εργασιακό χώρο.....	33
2.9 Σχέση του εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης με την εργασιακή εξουθένωση (burn out).....	36
2.10 Είδη εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης.....	36
2.11 Η συναισθηματική νοημοσύνη –Το θείο δώρο για ιδανικό εργασιακό κλίμα.....	37
2.12 Η προσωπικότητα του «ηγέτη» καθορίζει το εργασιακό περιβάλλον.....	38
2.13 Η ύπαρξη των συγκρούσεων δυσχεραίνει την επικοινωνία.....	40
2.14 Το «προφίλ» του θύτη.....	41
2.15 Το «προφίλ» του θύματος.....	42

2.16 Αντιδράσεις στις μορφές εκφοβισμού .....	44
2.17 Συνέπειες στις μορφές εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης.....	45
2.18 Μέτρα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού .....	47
2.19 Νομοθετικό πλαίσιο εναντίον του mobbing/ ηθικής παρενόχλησης σε διάφορες χώρες.....	49
2.20 Νομοθετικό πλαίσιο εναντίον του mobbing/ ηθικής παρενόχλησης στην Ελλάδα .....	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο «ΕΡΕΥΝΑ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ» .....	53
3.1 Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης Πληροφορίες .....	53
3.2 Σκοποί και τίτλος της έρευνας .....	59
3.3 Δυσκολίες ως προς την εξαγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων .....	60
3.4 Νομοθετικό Πλαίσιο για τη δημοτική αστυνομία .....	61
3.5 Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας .....	62
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	80
ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....	81
ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	81
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	82
Βιβλιογραφία ελληνική .....	82
Βιβλιογραφία ξενόγλωσση.....	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	91

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία ασχολείται με τις μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, την ηθική παρενόχληση στην τοπική Αυτοδιοίκηση, ενώ περιλαμβάνει τη μελέτη περίπτωσης στη δημοτική αστυνομία Θεσσαλονίκης.

Ο εκφοβισμός, η σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή μείωση των ατόμων συναντάται σε διάφορα περιβάλλοντα και κοινότητες που επηρεάζει τους ανθρώπους ψυχολογικά, συναισθηματικά και κοινωνικά. Συναντάται σε χώρους όπως το σχολείο, το διαδίκτυο, την οικογένεια και φυσικά την εργασία.

Το θέμα του εργασιακού εκφοβισμού έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια, αφού αποτελεί ένα φαινόμενο σχετικά νέο με σοβαρές επιπτώσεις στη ψυχολογία και την ευεξία των ατόμων που το βιώνουν. Η ιδέα να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο θέμα προέκυψε από το γεγονός ότι εργάζομαι εδώ και 19 χρόνια στην τοπική Αυτοδιοίκηση και ειδικότερα στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης, ένας επαγγελματικός κλάδος όπου πλήττεται ιδιαίτερα. Μετά την περίοδο της πανδημίας, κυριάρχησε ένα κλίμα αβεβαιότητας και αποστροφής που επιδείνωσε τις εργασιακές σχέσεις, με αποτέλεσμα την ένταση και συχνότητα των συγκρούσεων μεταξύ των εργαζομένων. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, οι απαιτητικοί ρυθμοί ζωής και οι σύγχρονες ανάγκες της κοινωνίας έχουν μεταβάλει τις συνθήκες εργασίας.

Το υγιές εργασιακό περιβάλλον οφείλει να εξασφαλίζει την ασφάλεια, την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η ηθική παρενόχληση ή αλλιώς mobbing είναι ένα πρόβλημα που εντάθηκε και απειλεί την επαγγελματική επιβίωση και έχει συνέπειες στην ψυχική και σωματική υγεία. Τούτη η αόρατη απειλή θα αναλυθεί διεξοδικά μέσα από τον ορισμό, την ιστορική αναδρομή, το προφίλ του θύτη, του θύματος, τις αντιδράσεις, τις συνέπειες, τα μέτρα πρόληψης για την αντιμετώπισή της και την ανάληψη ευθύνης. Επιχειρείται η ανάπτυξη της ομοιότητας των εννοιών του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Κομμάτι της εργασίας είναι και η μελέτη περίπτωσης στο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Σκοπός της έρευνας μέσω του ερωτηματολογίου είναι να διαπιστώσει κανείς την ύπαρξη μορφών εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης.

Στην έρευνα συμμετείχαν υπάλληλοι της διεύθυνσης δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης, τόσο ένστολο όσο και διοικητικό προσωπικό. Απάντησαν σε ερωτήσεις που δημιουργήθηκαν μέσω των εργαλείων της Google forms, οι οποίες διαμοιράστηκαν με ηλεκτρονική μορφή.

Έπειτα από τη διεξαγωγή της έρευνας με το ερωτηματολόγιο φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ατόμων που εργάζονται στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης έχει υποστεί έστω κάποια μορφή κακοποιητικής συμπεριφοράς που εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

### Εισαγωγή

Ο χώρος εργασίας, είναι ένα περιβάλλον όπου οι επαγγελματικές σχέσεις και οι προσωπικές αλληλεπιδράσεις συνυπάρχουν. Μάλιστα αποτελεί έναν τομέα απαιτητικό και σημαντικό για την καλή λειτουργία της κοινωνίας. Ένα από τα φαινόμενα που απειλούν την ψυχολογική, τη συναισθηματική και την κοινωνική ζωή των ατόμων είναι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας. Αποτελεί μία πρακτική με κρυφές πτυχές και δυσάρεστες επιπτώσεις στο άτομο που παραμένει αρκετά ανεξερεύνητη. Η παρούσα διπλωματική αποσκοπεί να αναδείξει τους παράγοντες που οδηγούν σε αυτό το φαινόμενο και να εξετάσει τις πιθανές προσεγγίσεις για την αντιμετώπισή του και τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου οι εργασιακές σχέσεις βασίζονται στην αμοιβαία κατανόηση και το σεβασμό.

Η εργασία αποτελείται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια αρχική γνωριμία με το θέμα της εργασίας και συγκεκριμένα με την έννοια του εκφοβισμού. Εκεί θα συναντήσουμε την εννοιολογική προσέγγιση του, την ιστορική αναδρομή για την έννοια αυτή, όπως επίσης και τα διαφορετικά είδη του εκφοβισμού που υπάρχουν στην κοινωνία. Ακόμη θα γίνει αναφορά στην ξενόφερτη λέξη «Bullying» που έχει εισαχτεί τα τελευταία χρόνια και κατακλύζει κυρίως το σχολικό περιβάλλον. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναπτύσσεται πλήρως το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, το mobbing, όπου αναλύονται λεπτομερώς οι έννοιες που σχετίζονται με αυτό. Ειδικότερα μέσα από τα υποκεφάλαια, μαθαίνει κανείς πληροφορίες για το θεωρητικό πλαίσιο του ψυχολογικού πολέμου, τις μορφές του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, για τα χαρακτηριστικά του θύτη, των θυμάτων, την αρετή της επικοινωνίας και το ρόλο του ηγέτη στις συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο. Θα αναφερθούν οι συνέπειες του φαινομένου στους εργαζομένους, τα μέτρα προστασίας, ενώ γίνεται μνεία στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τον εργασιακό εκφοβισμό. Ακόμα αναφέρεται η έννοια της ηθικής παρενόχλησης, με τα αίτιά της, τις συνέπειές της, την οικονομική επιβάρυνση που έχει στην κοινωνία. Επίσης η σωστή λήψη αποφάσεων βοηθά στην εξάλειψη του φαινομένου στην εργασία και στην τοπική αυτοδιοίκηση ειδικά. Σε υποκεφάλαια αναφέρονται τα μέτρα πρόληψης κατά του φαινομένου, το νομοθετικό πλαίσιο στην Ευρώπη και στον ελληνικό χώρο. Τέλος το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει το ερευνητικό κομμάτι, με την διεξαγωγή της έρευνας μέσω του ερωτηματολογίου στο προσωπικό της διεύθυνσης δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Δίνονται πληροφορίες για τη δημοτική αστυνομία γενικότερα, τις αρμοδιότητες της μέσα από ΦΕΚ και ορισμένες λεπτομέρειες για το προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης.

### Σκοπός

Λόγω της δυσκολίας του απαιτητικού επαγγέλματος του δημοτικού αστυνομικού σε εξωτερικό περιβάλλον, αλλά και σε εσωτερικές υπηρεσίες επιχειρείται να μελετηθεί η ύπαρξη μορφών εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Επίσης θα εξεταστούν οι επιθετικές συμπεριφορές, οι επιπτώσεις στην υγεία των υπαλλήλων και θα διερευνηθεί αν το δημογραφικό προφίλ των θυμάτων επηρεάζει τις κακοποιητικές συμπεριφορές εναντίον τους.



## **Υλικό- Μέθοδος**

Διεξάγεται ποσοτική έρευνα με εργαλείο μελέτης το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στους υπαλλήλους της δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Δόθηκε σε 95 άτομα ένστολο και διοικητικό προσωπικό του ίδιου τμήματος. Απεστάλη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε έντυπη μορφή εκτυπωμένη. Αποτελείται από 25 ερωτήσεις συμπεριλαμβανομένων και των δημογραφικών στοιχείων. Χωρίζεται σε 6 επιμέρους ενότητες που αφορούν τις μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (mobbing), τις αντιδράσεις στις πράξεις εκφοβισμού, τις συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού, μέτρα προστασίας κατά του εκφοβισμού, την αντιμετώπιση στα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης και την ανάληψη ευθύνης.

## **Αποτελέσματα**

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν έδειξαν ορισμένες συσχετίσεις όσον αφορά το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα έτη υπηρεσίας με τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Η πλειοψηφία των συναδέλφων απάντησε ότι γνωρίζει τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού. Επίσης απάντησαν για την ύπαρξη μορφών εκφοβισμού στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης, τη διάρκεια της παρενόχλησης, τις αντιδράσεις εκ μέρους τους, καθώς και τα μέτρα αποτροπής. Προέκυψε μία δυσκολία ερμηνείας των απαντήσεων του ερωτηματολογίου, καθώς αρκετοί συνάδελφοι δεν απάντησαν σε ορισμένα ερωτήματα. Αυτό έχει την εξής ερμηνεία: είτε ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει όλοι οι εργαζόμενοι εργασιακό εκφοβισμό, είτε δίστασαν να απαντήσουν ειλικρινά στις ερωτήσεις.

Έτσι εξηγείται και το γεγονός πως δεν απάντησαν στις συναφείς ερωτήσεις με τις συνέπειες του φαινομένου στον οργανισμό και στην υγεία τους, σωματική, συναισθηματική και ψυχική.

**Λέξεις κλειδιά : Δημοτική αστυνομία, εργασιακός εκφοβισμός, εργασιακή παρενόχληση, ηθική παρενόχληση, mobbing, bullying**

# ABSTRACT

## **Introduction:**

The workplace is an environment where professional relationships and personal interactions coexist. In fact, it is a demanding and important sector for the good functioning of society. One of the phenomena that threaten the psychological, emotional and social life of individuals is bullying in the workplace. It is a practice with hidden aspects and unpleasant effects on the person that remains quite unexplored. This dissertation aims to highlight the factors that lead to this phenomenon and to examine possible approaches for dealing with it and creating a working environment where working relationships are based on mutual understanding and respect.

The work consists of three chapters. In the first chapter, an initial introduction is made to the topic of the work and specifically to the concept of bullying. There we will meet his conceptual approach, the historical review of this concept, as well as the different types of bullying that exist in society. There will also be a reference to the foreign word "Bullying" which has been introduced in recent years and mainly overwhelms the school environment. In the second chapter, the phenomenon of workplace bullying is fully developed, where the concepts related to it are analyzed in detail. In particular, through the sub-chapters, one learns information about the theoretical framework of psychological warfare, the forms of bullying in the workplace, the characteristics of the bully, the victims, the virtue of communication and the role of the leader in workplace conflicts. The consequences of the phenomenon on the workers, the protection measures will be mentioned, while the legislative framework governing workplace bullying will be mentioned. The concept of moral harassment is also mentioned, with its causes, its consequences, the financial burden it has on society. Also, correct decision-making helps to eliminate the phenomenon at work and in local government in particular. The prevention measures against the phenomenon, the legislative framework in Europe and in the Greek area are mentioned in subsections. Finally, the third chapter includes the research part, with the conduct of the research through the questionnaire to the staff of the municipal police department of Thessaloniki. Information is given about the municipal police in general, its responsibilities through gazettes and some details about the personnel of the municipal police of Thessaloniki.

## **Purpose:**

Due to the difficulty of the demanding profession of the municipal police in an external environment, but also in internal services, an attempt is made to study the existence of forms of intimidation and moral harassment in the municipal police department of Thessaloniki. Aggressive behaviors, the effects on the health of employees will also be examined and it will be investigated whether the demographic profile of the victims affects the abusive behaviors against them.

### **Material-Method:**

A quantitative research is conducted with the questionnaire distributed to the employees of the municipal police of Thessaloniki as a study tool. 95 uniformed and administrative staff of the same department was given. Was sent via e-mail and in printed form. It consists of 25 questions including demographic information. It is divided into 6 sub-sections concerning the forms of bullying in the workplace (mobbing), the reactions to acts of bullying, the consequences of workplace bullying, protection measures against bullying, dealing with workplace bullying/moral harassment and taking responsibility.

### **Results:**

The obtained results showed correlations regarding gender, age, level of education and years of service with the phenomena of workplace bullying and moral harassment. The majority of colleagues answered that they are aware of the phenomena of workplace bullying. They also answered about the existence of forms of intimidation at the Thessaloniki municipal police department, the duration of the harassment, the reactions on their part, as well as the prevention measures. A difficulty arose in interpreting the questionnaire responses, as several colleagues did not answer some questions. This has the following interpretation: either not all employees have experienced workplace bullying, or they hesitated to answer the questions honestly.

This explains the fact that they did not answer the related questions with the consequences of the phenomenon on the body and on their health, physical, emotional and mental.

**Keywords: Municipal police, workplace bullying, workplace harassment, moral harassment, mobbing, bullying**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> «ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ»

### 1.1 Εννοιολογική προσέγγιση του όρου «ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ»

Σύμφωνα με το ερμηνευτικό λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας η λέξη εκφοβισμός είναι σύνθετη και αποτελείται από δύο λέξεις την πρόθεση εκ που έχει τη ρίζα από τα αρχαία ελληνικά+ τη λέξη φόβος. Το ρήμα εκφοβίζω σημαίνει κάνω κάποιον να νιώσει φόβο με απειλές ή τον φοβερίζω, για να τον αναγκάσω να δεχτεί ό, τι θέλω και να πράξει αναλόγως. Η λέξη εκφοβισμός εμφανίστηκε περίπου το 1710. Στην ισπανική γλώσσα η μετάφραση που αποδίδεται αναφέρεται κυρίως στην παρενόχληση ενός ατόμου που συμβαίνει κυρίως στα σχολεία. Ορισμένοι ιστορικοί πιστεύουν ότι πρόκειται για μία κατάσταση που παρατηρείται από τα αρχαία χρόνια, κατά τα οποία οι άρχοντες της Φεουδαρχίας εξέφραζαν τη δυσαρέσκειά τους προς τους εραστές τους. (online. Bully.etymoline.com). Ο εκφοβισμός (ή μπούλιγκ, αγγλ.bullying) αναφέρεται στην σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή μείωση των ατόμων σε μία ομάδα. Δεν πρόκειται μόνο για ένα φαινόμενο που συμβαίνει αποκλειστικά στο σχολικό περιβάλλον, αλλά επεκτείνεται και σε διάφορους χώρους, όπως την οικογένεια, την εργασία, τα αθλητικά σωματεία κ.α. (Boldrini A. 2014)

Στόχος είναι να πληγεί το άτομο σωματικά, ψυχολογικά και κοινωνικά. Ο εκφοβισμός ορισμένες φορές λαμβάνει χώρα ανάμεσα σε κοινωνικές ομάδες και τάξεις ή ακόμα και σε χώρες (εθνικοφοροσύνη, σοβινισμός). Συμπεριλαμβάνει τρία βασικά είδη κακοποίησης: τη σωματική, τη λεκτική και τη συναισθηματική. Αρχίζει από την απλή πράξη και καταλήγει σε πιο σύνθετες καταστάσεις με τραγική κατάληξη. ( Νικ.Βούισιτς 2014)

Η αύξηση των περιστατικών εκφοβισμού μετά την παγκόσμια οικονομική και υγειονομική κρίση των τελευταίων ετών είναι γεγονός και οφείλεται σε πολλούς παράγοντες:

**1. Οικονομική ανασφάλεια:** Οι οικονομικές εξελίξεις που ακολούθησαν μετά την πανδημία οδήγησαν σε δυσμενείς εργασιακές συνθήκες που προκάλεσαν αυξημένο άγχος, στρες και επιθετικότητα που προκλήθηκε από ορισμένους ανθρώπους ως ένδειξη αντίδρασης. Οι αναδιαρθρώσεις πολλών εταιρειών, η αβεβαιότητα για τη σταθερότητα της θέσης εργασίας έσπρωξαν τους εργαζομένους σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον με χαρακτηριστικά την εχθρική συμπεριφορά εναντίον άλλων ατόμων. (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας). **Ανασφάλεια και άγνοια :** Στην κοινωνία επικράτησε ένα κλίμα αβεβαιότητας και άγνοιας για το μέλλον που δημιούργησε κάποιες καταστάσεις επιβαρυντικές σε διάφορα περιβάλλοντα όπως το εργασιακό, το σχολικό, το οικογενειακό και άλλα.

**2. Αλλαγές στην Κοινωνική Δυναμική:** Η επιβολή της κοινωνικής απομόνωσης και της χρήσης των μέσων επικοινωνίας επηρέασε την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ των ατόμων και προκάλεσε κακοποιητικές συμπεριφορές και τάσεις

εκφοβισμού.

**3. Αντιμετώπιση της αβεβαιότητας:** Ορισμένοι άνθρωποι προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την αβεβαιότητα και το φόβο που νιώθουν με επιθετικότητα και μέσω του εκφοβισμού προς τους άλλους.

**4. Πρόσθετες πιέσεις στην κοινωνία:** Η απώλεια των αγαπημένων προσώπων κάποιων ανθρώπων δημιούργησε την ανάγκη σε κάποια άτομα να δράσουν κακοποιητικά προς τους άλλους.

**5. Αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον:** Η αυξημένη εξάρτηση από τα τεχνολογικά μέσα και η συνεχής επικοινωνία με τα ψηφιακά μέσα, δημιούργησαν συνθήκες ανταγωνισμού και πίεσης για απόδοση οδηγώντας σε εκφοβιστικές συμπεριφορές. (S. K. Pfefferbaum, C. N. North et.al 2020)

**6. Εργασιακή καταπόνηση/επιβάρυνση του οργανισμού:** Οι εξαντλητικές ώρες μπροστά από τον υπολογιστή καταπόνησαν τον οργανισμό των ατόμων σωματικά και ψυχολογικά αναγκάζοντας αρκετά από αυτά στην έκφραση μιας δυσαρέσκειας προς το πρόσωπο συναδέλφων τους που εκδηλώνεται με άσχημο και προσβλητικό τρόπο (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία 2021).

Το φαινόμενο του εκφοβισμού δεν είναι κάτι που εμφανίστηκε στην κοινωνία τις τελευταίες δεκαετίες, αλλά δείγματα υπάρχουν στην μακρά ιστορία των προηγούμενων αιώνων. Στα **προϊστορικά χρόνια**, σύμφωνα με τοιχογραφίες και επιστημονικά άρθρα, οι άνθρωποι θα μπορούσαν να έχουν υποστεί κάποιου είδους εκφοβισμό, αν δεν συμμορφώνονταν στους κανόνες της κοινότητας όπου συμβίωναν. Στην **αρχαία Ελλάδα και την Ρώμη** συναντάει κανείς περιπτώσεις κοινωνικού αποκλεισμού και απομόνωσης. Ένα τρανταχτό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση του Προμηθέα στη μυθολογία, ο οποίος είχε υποστεί εκφοβισμό από τους θεούς. Στο **Μεσαίωνα** η διαφορετική ιδεολογία και οι απόψεις των ατόμων σχετικά με την ιεραρχία, οδήγησε σε εκφοβισμό εξαιτίας των οικονομικών και των κοινωνικών παραμέτρων. Στην **Αμερικανική Ιστορία** δείγματα εκφοβισμού λάμβαναν χώρα κατά τη διάρκεια της σκλαβιάς και των ρατσιστικών διακρίσεων. Στη **σύγχρονη εποχή** με την πρόοδο και την τεράστια ανάπτυξη της τεχνολογίας σε πολλούς τομείς φανερώνονται όλο και περισσότερες εκδηλώσεις εκφοβισμού σε διάφορους κλάδους, όπως το διαδίκτυο όπου με την ψηφιακή εποχή εμφανίστηκε το κοινωνικό πρόβλημα του ψηφιακού εκφοβισμού.

(Ευρωπαϊκό Δίκτυο Ερευνητικών Κέντρων για τον Εκφοβισμό 2020)

## 1.2 Προέλευση του όρου «BULLYING»- ιστορική αναδρομή

Η λέξη bullying χρησιμοποιείται καθημερινά στο λεξιλόγιο για να αποδώσει διάφορες παρεμφερείς έννοιες. Η προέλευση της λέξης αποδίδεται κυρίως από την αγγλική γλώσσα *bully* και χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά τη δεκαετία του 1530 και αποτελούσε μία προσφώνηση τρυφερότητας που αναφερόταν και στα δύο φύλα. (Online Etymology Dictionary 2013). Στην ολλανδική γλώσσα προέρχεται από τη λέξη *boel* που σημαίνει τον εραστή-αδελφό και είναι υποκοριστικό της γερμανικής λέξης *buhle* (αδελφός). Μέσα στον 17ο αιώνα υπέστη μία εννοιολογική αλλαγή και απέκτησε τη σημασία «καυσηχιάρης», το άτομο που παρενοχλεί τους αδύναμους και έχει υποστεί μια επίδραση από τη λέξη *bull* της αγγλικής λέξης ταύρος. Κατά τη διάρκεια των χρόνων απέκτησε διάφορες άλλες έννοιες όπως «εραστής», «τυχοδιώκτης», «προστάτης πόρνης» και η σημασία «νταής» εμφανίζεται από το 1706.(Κυπραίου Π. 2015).

Στην αμερικανική ιστορία έχει χρησιμοποιηθεί και με μία άλλη έννοια, αφού αναφερόταν στον Θίοντορ Ρούσβελτ για να υποδηλώσει θαυμασμό και προτροπή. Στη γαλλική γλώσσα λέγεται *chicané* που σημαίνει την κακόβουλη παρενόχληση, τον εκφοβισμό, τη δίωξη και την γραφειοκρατική προσήλωση στο γράμμα του νόμου που πραγματοποιείται στον υφιστάμενο ή σε βάρος πολιτών. Έτσι ο όρος σχετίζεται με την κατάχρηση εξουσίας και την παρενόχληση σε γραφειοκρατικά συστήματα. Με τη μεταφορική έννοια χρησιμοποιείται για να δηλώσει τον περιορισμό των ασθενέστερων ατόμων από πιο ισχυρά. Στη σημερινή εποχή θεωρείται ως συνώνυμο για τα επαναλαμβανόμενα βασανιστήρια, την υποδούλωση, την ταπείνωση ενός ατόμου από άλλο άτομο ή από ομάδα ατόμων με χειραγώγηση, επιθετικότητα και χειριστικότητα. (etymoline.com).

Μεταφορικά άλλαξε η έννοια και η χρήση του όρου και δηλώνει «αυτόν που φοβερίζει με απειλές, με υβριστικές και απαξιοτικές εκφράσεις, με χειρονομίες, βίαιες επιθέσεις, ξυλοδαρμό, διασπορά ψευδών ειδήσεων ή διακωμώδηση. Ερμηνεύεται ως την τρομοκράτηση με παράλληλη άσκηση λεκτικής ή άλλων μορφών βίας σε ποικίλους χώρους όπως η οικογένεια, η εργασία, το σχολείο και η κοινωνία. Στην Αμερική μάλιστα εντοπίζεται η λέξη *bullycide* (τρομοαυτοκτονία), αφού η κακοποιητική συμπεριφορά κάποιων ατόμων μπορεί να οδηγήσει τα θύματα σε αυτοκτονία. (Γ. Μπαμπινιώτης 2019).

Στην Ελλάδα η λέξη bullying άρχισε ως εύσημη και κατέληξε σε κακόσημη. (αγαθός, αγαθιάρης, ευήθης). Νοηματικά η λέξη *bully* έχει εξελιχθεί να σημαίνει τον νταή, τον ψευτοπαλληκάρη, αυτόν που παριστάνει τον γενναίο και τον θαρραλέο και προέρχεται από την τούρκικη λέξη *dayi*, που είναι ο θείος από μητέρα, ο προστάτης.(λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας). Η πράξη του νταή είναι το «νταϊλικί», δηλαδή το «μπούλινγκ» (bullying), το οποίο δεν είναι απλώς «εκφοβισμός», αλλά κάτι πολύ χειρότερο, το οποίο μπορεί να οδηγήσει το θύμα ακόμα και στο θάνατο. Η λέξη τυραννία ίσως ταίριαζε περισσότερο. (Νικ. Βούσιτς) (2014). Ο όρος bullying έκανε την εμφάνισή του στα επιστημονικά περιοδικά τη δεκαετία του '70 και πρωτοπόρος ήταν ο Νορβηγός καθηγητής Dan Olweus, ο οποίος εισήγαγε τη λέξη και αφορά τα περιστατικά βίας που συνέβαιναν στα σχολεία και στο εργασιακό περιβάλλον. (Γκουντσίδου Β.2007).

Χρησιμοποιείται στις αγγλοσαξονικές χώρες –Ηνωμένο Βασίλειο για να χαρακτηρίσει την παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Το bullying είναι μία μορφή εκφοβισμού που επαναλαμβάνεται συχνά με παραβατικές πράξεις με σκοπό την σωματική, συναισθηματική, κοινωνική κακομεταχείριση του ατόμου και συμπεριλαμβάνει ύβρεις, απειλές, περιπαικτικές εκφράσεις και εκβιασμούς.( Olweus D. 1993).

Ο ορισμός αυτός ήταν το έναυσμα για την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον ίδιο για τη μέτρηση του εκφοβισμού σε εκατοντάδες νέους και εφήβους παγκοσμίως.( Currie et al., 2012) Γενικά θεωρείται ως μια κατάσταση που εμπεριέχει τη βία μεταξύ ανηλίκων. Υπάρχει εκφοβισμός, παρενόχληση και μια επαναλαμβανόμενη θυματοποίηση κυρίως ανηλίκων, είτε παιδιών είτε εφήβων από συνομήλικούς τους. (Ανδρέου & Smith, 2000). Ο Olweus το 1978 πραγματοποίησε στο πανεπιστήμιο Bergen της Νορβηγίας μία μεγάλη έρευνα μαθητών στα σχολεία, για να διαπιστωθεί η ύπαρξη περιστατικών βίας στο σχολικό περιβάλλον. Έτσι ο ίδιος ανέφερε ότι ο πιο δυνατός ανήλικος ή η πιο ισχυρή ομάδα πραγματοποιεί επιθέσεις ή προσβάλλει τον πιο αδύναμο ανήλικο.

Κατά την άποψή του, ένα άτομο με τη χρήση συγκεκριμένης δύναμης έχει σκοπό να εκφοβίσει, να ταπεινώσει κάποιον άλλον, όπου διαπιστώνεται η διαφορά υπεροχής σε δύναμη ανάμεσα στο θύτη και στο θύμα με τέτοιο τρόπο , ώστε να μη μπορεί καν να αντιδράσει.(Duffy, M & Sperry L.2012). Ο όρος χρησιμοποιήθηκε στην Αγγλία από το 1972, για να αποδώσει καταστάσεις που περιλαμβάνουν σωματική βία. Συμβαίνουν πιο συχνά στο σχολικό περιβάλλον ανάμεσα σε εφήβους και παιδιά και για αυτό και δεν υιοθετήθηκε ο όρος για τον εργασιακό εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση.(Mathiessen & Einarsen 2010). Όταν μιλάει κανείς για bullying αναφέρεται σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άτομα για ένα χρονικό διάστημα σε άτομα-στόχους τα οποία είναι κατώτερα-αδύναμα και δε μπορούν να αντιδράσουν.

Μία μεμονωμένη κακοποιητική συμπεριφορά δεν θεωρείται bullying. Δεν υφίσταται bullying όταν και οι δύο πλευρές έχουν κατά κύριο λόγο ίση δύναμη- ισχύ. (Αρφάρας Ν.- Σπηλιόπουλος Γ. 2020). Το bullying υφίσταται όταν προϋπάρχει μια ανομοιομορφία στη δύναμη ισχύος των ατόμων. Το θύμα είναι αδύνατο να υπερασπιστεί τον εαυτό του, δυσκολεύεται, απέναντι στο θύτη/θύτες που τον παρενοχλούν.( Olweus,1994:98). Η κακοποιητική συμπεριφορά ασκείται εσκεμμένα και είναι μια κίνηση δύναμης ισχύος και έχει χαρακτηριστικά τρομοκρατίας και ανάγκης για εκφοβισμό(Sharp & Smith , 1994). Ο εκφοβισμός συνηθίζεται να αναφέρεται ως bullying ή θυματοποίηση στην κοινωνία κατά τον οποίο προκύπτουν σοβαρά προβλήματα στην ψυχοσύνθεση του παιδιού και εφήβου κατά τη διάρκεια της μάθησης. (Τσελεπίδη Χρ. 2019).

Οι αρνητικές ενέργειες εναντίον ενός μαθητή ή μαθητών έχουν τη μορφή βίαιης συμπεριφοράς( Τσιάντης, 2010:2). Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί εκφοβισμό (Hoel et al., 2001).Πέρα από την επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική επιθετικότητα, πιθανόν να υπάρχει και σωματική επιθετικότητα. ( Ο'Moore et al., 1998).

### 1.3 Μορφές εκφοβισμού

Ο εκφοβισμός είναι ένα πρόβλημα που εμφανίστηκε στην κοινωνία και μπορεί να πάρει ποικίλες μορφές ανάλογα με τον τόπο και τον τρόπο που συμβαίνει. Μερικές από τις μορφές εκφοβισμού που συναντάει κανείς είναι οι εξής:

- 1. Λεκτικός εκφοβισμός:** Σε αυτή τη μορφή περιλαμβάνονται οι προσβολές, οι λεκτικοί άκομποι χαρακτηρισμοί, οι χλευασμοί, τα σχόλια, οι λέξεις, τα πειράγματα που έχουν ένα και μοναδικό σκοπό να ταπεινώσουν, να χλευάσουν, να υποβιβάσουν το θύμα και να το κάνουν να αισθανθεί μειονεκτικά σε σχέση με τους άλλους.
- 2. Σωματική επίθεση :** Ο θύτης μέσα από τη χρήση σωματικής βίας ή της άμεσης απειλής επιτίθεται στο ανήμπορο άτομο προκαλώντας του τραύματα, έχοντας δύναμη ισχύος. Μπορεί να συμβεί σε διάφορα περιβάλλοντα: όπως το δημόσιο χώρο, το οικείο περιβάλλον, το σχολείο, την εργασία. Η υπεροχή σε σωματική διάπλαση σπρώχνει σε καταστάσεις με σωματικές επιθέσεις.
- 3. Κοινωνικός εκφοβισμός :** Σε αυτή την περίπτωση υπάρχει ηθελημένη απομόνωση του ατόμου από τον υπόλοιπο κοινωνικό περίγυρο, με αποκλεισμό από κοινωνικές επαφές, εκδηλώσεις, παρέες, δραστηριότητες με στόχο να το αποθαρρύνει και να το βλάψει ψυχολογικά και συναισθηματικά. Συνήθως ο θύτης μέσω της απομόνωσης και του αποκλεισμού του θύματος χειραγωγεί μία ομάδα ανθρώπων και με ύπουλα μέσα και έμμεσο τρόπο επιδιώκει να το αποκλείσει και να το απομονώσει από παρέες και κοινωνικές εκδηλώσεις (Τσικρικά Ο, 2009)
- 4. Ηλεκτρονικός εκφοβισμός – κυβερνοεκφοβισμός :** Παρουσιάστηκε τις τελευταίες δεκαετίες και μπορεί να εμφανιστεί στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στα ηλεκτρονικά μέσα, με τη μορφή SMS-MAIL, στα κοινωνικά δίκτυα, με αποστολή ιδιωτικών προσωπικών στιγμών, απειλών, εξάπλωση ψευδών ειδήσεων, φωτογραφιών και βίντεο χωρίς τη συγκατάθεση των θυμάτων. Είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη μορφή εκφοβισμού σε όλες τις ηλικίες και στα δύο φύλα.(cyberalert.gr)
- 5. Φυλετικός/ Ρατσιστικός εκφοβισμός:** Σε αυτού του είδους τον εκφοβισμό το άτομο γίνεται στόχος και γίνεται θύμα εξαιτίας της διαφορετικής φυλής ή της εθνικότητάς του( Fox & Stallworth 2005). Διαπιστώνονται περιπτώσεις με αρνητικές πράξεις που αφορούν τη διαφορετική φυλή ή εθνικότητα και επαναλαμβάνονται κατά τη διάρκεια των χρόνων.( Σαμσαρή Ε. 2020)Το διαφορετικό χρώμα στο δέρμα, η διαφορετική εθνική καταγωγή είναι παράγοντες που ωθούν σε πράξεις βίαιες εναντίον των ατόμων. Η θρησκεία, τα ήθη και έθιμα καθώς και τα ποικίλα εξωτερικά χαρακτηριστικά ορισμένων ανθρώπων οδηγούν στον εκφοβισμό τους. (Veland, Midthassel, & Idsoe 2009).Σε αυτού του είδους τον εκφοβισμό χρησιμοποιούνται στερεότυπα και κάποια χαρακτηριστικά των θυμάτων που στιγματίζουν τη διαφορετικότητά τους από την υπόλοιπη ομάδα. (Νικολαΐδου - Ν. 2021)
- 6. Σεξουαλική παρενόχληση :** Σε αυτή τη μορφή εκφοβισμού τα θύματα δέχονται απρεπή σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου, προτάσεις για ανάρμοστες πράξεις, ενώ



παρατηρούνται ακραίες συμπεριφορές σε άτομα με ιδιαίτερες σεξουαλικές προτιμήσεις. Οι μορφές της είναι διάφορες όπως η : οπτική( λάγνα βλέμματα), λεκτική( άκομψο/χυδαίο χιούμορ με υπονοούμενα, γλευσμό για το φύλο), γραπτή( ερωτικά μηνύματα, χυδαίες προσκλήσεις για ερωτικά ραντεβού, υποχρεωτική έξοδο με αντάλλαγμα), απτική (χάδια, χειροπιαστές κινήσεις, εισβολές σε προσωπικό χώρο, παρεμπόδιση κινήσεων). (Μοσχοβάκου Ν., Παπαγιαννοπούλου Μ. 2022)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> «ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ»

### 2.1 Θεωρητικό πλαίσιο

Τις τελευταίες δεκαετίες ακούει κανείς όλο και πιο συχνά τον ορισμό του «εργασιακού εκφοβισμού». Είναι μία σοβαρή πτυχή στο εργασιακό περιβάλλον που έχει επιπτώσεις τόσο στο άτομο, όσο και στην κοινωνία γενικότερα. Έπειτα από μια μακρά περίοδο παγκόσμιας οικονομικής και υγειονομικής κρίσης, ο χώρος της εργασίας είναι συνυφασμένος με εχθρικές και απειλητικές συμπεριφορές που εντοπίζονται στο χώρο εργασίας, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα. (Σπυριδάκης, 2009).

Πρόκειται για μία ανεπίτρεπτη συμπεριφορά που υποβόσκει στο εργασιακό περιβάλλον και ανιχνεύεται δύσκολα. Οι ειδικοί προσπαθούν να εντοπίσουν τα αίτια και τις συνέπειες του φαινομένου αυτού, για να δοθεί μία εξήγηση με σκοπό τον περιορισμό και τη διάδοσή του. (Μαρκέτος Ι. 2021).

Σύμφωνα με το ορισμό του, είναι μία απαράδεκτη και κακοποιητική συμπεριφορά εναντίον ενός εργαζομένου ή περισσοτέρων ατόμων και αφορά τόσο τη ψυχολογική βία, όσο και τον συνδυασμό λεκτικών, σωματικών και άλλων επιθέσεων με σκοπό να βλάψουν και να δυσχεραίνουν το έργο του εργαζομένου. Ο τελικός στόχος είναι η μειωμένη εργασιακή απόδοση, η τοξικότητα, η υγεία και η επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων. (Einarsen, 1999). Για να υφίσταται εργασιακός εκφοβισμός πρέπει να συμβαίνει μία διαδικασία επαναλαμβανόμενη, δηλαδή τακτικά και σε μεγάλο χρονικό διάστημα. Γενικότερα ορίζεται ως μια δραστηριότητα που περιλαμβάνει προσβολές, παρενόχληση είτε ηθική είτε σωματική και επιδρά αρνητικά στην εργασία του ατόμου.

Το άτομο που αντιμετωπίζει αυτή την αρνητική κατάσταση μειώνεται συναισθηματικά, καταλήγει σε κατώτερο επίπεδο και νιώθει τις συνέπειες του φαινομένου στον οργανισμό του, στην υγεία του και στην ψυχολογία του. (Αρφαράς Ν. 2020). Συνήθως ο εργασιακός εκφοβισμός αρχίζει ως μια επίθεση κατά μέτωπο εναντίον ενός ατόμου, άλλες φορές όμως στρέφεται πιο στοχοποιημένα και αν δεν βρεθεί η λύση κλιμακώνεται επικίνδυνα. Μία σύγκρουση από μόνη της, ή ένα μεμονωμένο περιστατικό δεν αποτελεί εργασιακό εκφοβισμό. (Einarsen et al., 2011, p.15)

Το bullying αποτελεί μία εκδήλωση βίας και δίωξης που έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις. Ξεκίνησε στο σχολικό περιβάλλον, αλλά επεκτάθηκε και στον εργασιακό χώρο. Ουσιαστικά η κοινή πρακτική των απαράδεκτων συμπεριφορών είναι η αδυναμία των ατόμων να αντιδράσουν. Κατέχουν μία μειονεκτική θέση σε σχέση με τους υπόλοιπους. Ο ΠΟΥ (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας) αναφέρει ότι είναι ένα μείζον πρόβλημα υγείας που έχει εμφανείς συνέπειες στον οργανισμό των ανθρώπων προκαλώντας τους από ήπια μέχρι σοβαρότερα προβλήματα υγείας. (Τέγος Δ. 2017). Η απαράδεκτη και ψυχολογική κακοποίηση στον εργασιακό χώρο είναι μία ακατανόητη συμπεριφορά που θίγει τον εργαζόμενο και τον πλήττει συναισθηματικά και ψυχολογικά. (Τριαντάρη Σ- Κολιόπουλος Α. 2022).

Ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί ένα όπλο σε όσα άτομα προσπαθούν να αναδείξουν ορισμένες ανήθικες πράξεις και ατέλειες σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Η ιστορία του εκφοβισμού έχει τις ρίζες του βαθιά μέσα στα παρελθόντα έτη, ακόμα και από τη γέννηση του Αδάμ και τη δημιουργία της ανθρώπινης ζωής και της πλάσης. Από τότε

που άρχισαν οι θρησκευτικές διαμάχες και τα φιλοσοφικά και κοινωνικά θέματα στην ανθρωπότητα. (Μαρκέτος Ι.2021).

Διαπιστώνει κανείς μια δυσκολία ακριβούς προσέγγισης των ορισμών του mobbing και της ηθικής παρενόχλησης, μιας και οι εκδηλώσεις των αρνητικών επιθέσεων εναντίον ενός ατόμου συμβαίνουν με ποικίλους τρόπους και χρειάζεται μια διεξοδική ανάλυση σε επίπεδο κοινωνικό, πολιτισμικό και οργανωτικό. (Σπυριδάκης, 2009).

Συναντάει κανείς διάφορους ορισμούς για τον εργασιακό εκφοβισμό, όπως είναι η εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, η ηθική παρενόχληση, η επιθετική παρενόχληση, το εργασιακό bullying, mobbing, umbrella concept, workplace harassment, etc. Υπάρχουν ορισμοί που έχουν διατυπωθεί από πολλούς μελετητές. Ενδεικτικά αναφέρονται ορισμένα παραδείγματα. Αρκετοί ορισμοί συγκλίνουν στον ορισμό του εργασιακού εκφοβισμού ως τη μορφή της επιθετικότητας, μη σεξουαλικής παρενόχλησης που συμβαίνει συνειδητά από τον ένα συνάδελφο προς τον άλλο και συνοδεύεται από ανήθικη, απαράδεκτη και εχθρική συμπεριφορά. ( Zapf& Cooper 2011).

Ο εκφοβισμός στην εργασία είναι : « Μία επιθετικότητα ιδιαίτερα επίπονη, λεκτική ή μη λεκτική, που περιλαμβάνει προσωπική επίθεση, κοινωνικό αποκλεισμό όπως και πλήθος από οδυνηρά μηνύματα και εχθρικές συμπεριφορές».( Lutgen- Sandvik P. 2008). Ο συγκεκριμένος ορισμός δείχνει ότι ο αποκλεισμός και οι προσβολές κατά των υπαλλήλων ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης συνιστούν διαδικασίες που στοχεύουν στην αποξένωση και στην απομάκρυνση του ατόμου από το εργασιακό του περιβάλλον.( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Η Πετρίδου Θ. αναφέρει τον εργασιακό εκφοβισμό ως ψυχολογικό πόλεμο που γίνεται στο χώρο της εργασίας. Ο στόχος είναι να πληγεί ο εργαζόμενος ψυχολογικά- συναισθηματικά και έχει σχέση με την επαγγελματική ιδιότητα του θύτη και του θύματος και δε διαφέρει τόσο από τον σχολικό εκφοβισμό. ( Πετρίδου Θ.2022).

Ο εκφοβισμός υποτιμά αξίες, πεποιθήσεις, προσωπικότητες, δικαιώματα και εμποδίζει τους εργαζομένους να επιτύχουν τους στόχους τους στα εργασιακά τους καθήκοντα. ( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. 2022). Είναι μία αντικοινωνική και βάνανση συμπεριφορά που στοχοποιεί τα θύματα σε όλη τους τη ζωή και αποτελεί μια τραυματική εμπειρία για αυτά. Πολλοί εργαζόμενοι συνειδητοποιούν ότι έχουν υποστεί κακοποιητική συμπεριφορά κάποια στιγμή στη ζωή τους στο χώρο εργασίας τους. ( Μαρκέτος Ι.2021) Η κακή μεταχείριση των υπαλλήλων είναι παλιό φαινόμενο. Αρχικά έγινε γνωστό το bullying στο σχολικό περιβάλλον και αργότερα επεκτάθηκε και στους εργασιακούς χώρους, αν και ορισμένοι οργανισμοί και επιχειρήσεις εξασφαλίζουν ένα ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον. ( Παπαλεξανδρή Ν. 2022).

Το bullying κατά τους Fox & Stallworth (2005) χαρακτηρίζεται ως «umbrella concept» και εκεί μέσα περιλαμβάνει όποια συμπεριφορά οδηγεί στη στοχοποίηση του θύματος. Τη δεκαετία του '80 μελετητές σε Σκανδιναβικές χώρες παρατήρησαν ότι δεν υπάρχει παρενόχληση μόνο στα σχολεία αλλά και στην εργασία. Στη δεκαετία του '90 ακολούθησαν κι άλλες χώρες της Ευρώπης όπως και η Η.Π.Α που ξεκίνησαν τη μελέτη του φαινομένου αυτού. Σε πολλές χώρες της Ευρώπης σαν τη Γερμανία, την Ιταλία και τη Σουηδία ο εργασιακός εκφοβισμός αναγνωρίζεται ως μια επαγγελματική ασθένεια( Κωνσταντινίδης Μ. 2011). Συμπεριφορές εχθρικές και κακοποιητικές παρατηρούνται στο

χώρο εργασίας, όπως είναι η σωματική και συναισθηματική εκμετάλλευση με λεκτική και ψυχολογική βία, ενώ εντοπίζονται τόσο στο δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό. (Καραϊσκού Α. 2020).

Ο εργασιακός εκφοβισμός επηρεάζει αρνητικά την υγεία και την ασφάλεια των υπαλλήλων και έχει αντίκτυπο στην οικογενειακή και κοινωνική ζωή του ατόμου. (Κωνσταντινίδης Μ. 2011). Υπάρχουν ορισμένοι πρωτοπόροι που προσέφεραν ιδιαίτερο έργο στην αποσαφήνιση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού. Μάλιστα αυτό εντοπίζεται σαν Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση. Ο Σουηδός ψυχολόγος Dr. Heinz Leymann το 1996 χρησιμοποίησε τον όρο για τον εργασιακό εκφοβισμό που περιλαμβάνει συμπεριφορές και αρνητικές ενέργειες που επηρεάζουν την ψυχολογική και φυσική ευεξία του θύματος.

Μέσα σε αυτόν εντοπίζονται διάφορα στοιχεία όπως η επαναλαμβανόμενη εκφοβιστική συμπεριφορά, οι απειλές και η απομόνωση. Ο Leymann ήταν από τους πρώτους που ανέφεραν τον όρο *mobbing* και διεξήγαγε εκτενή έρευνα που βοήθησαν στην πρόληψη και αντιμετώπιση των προβλημάτων στο εργασιακό περιβάλλον. Μάλιστα επισήμανε ότι ο εργασιακός εκφοβισμός είναι μία πράξη συστηματική και επανειλημμένη που σημαίνει ψυχολογική κακοποίηση. (Leymann 1996). Η έρευνά του περιέγραφε λεπτομερώς τα χαρακτηριστικά του *mobbing* οι οποίες είναι :

Οι επαναλαμβανόμενες επιθέσεις: Συχνές εκφοβιστικές πράξεις συμβαίνουν επανειλημμένα και προσβάλλουν το θύμα.

Διάρκεια: Οι επιθέσεις γίνονται διαρκείας, αφού υπάρχει μια μακρόχρονη διαδικασία.

Παράμετροι ισχύος : Ανάμεσα στο θύτη και στο θύμα παρατηρείται διαφορά στη δύναμη ισχύος τους.

Στόχος Εκφοβισμού : Ο βασικός στόχος είναι η φυσική και η ψυχολογική κακομεταχείριση του ατόμου.

## 2.2 MOBBING-Εννοιολογική προσέγγιση

Η λέξη *mobbing* προέρχεται από την αγγλική λέξη « mob » είτε από το ρήμα που σημαίνει παρενοχλώ, επιτίθεμαι βίαια, στριμώχνω, προσβάλλω είτε από το ουσιαστικό που σημαίνει τον όχλο, τη μάζα, τη συμμορία. Η μετάφραση της λέξης σύμφωνα με το αγγλοελληνικό λεξικό είναι ο εκφοβισμός, η προσβολή και η ηθική παρενόχληση.

Το *mobbing* ερμηνεύεται ως ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση στην εργασία και εκδηλώνεται μέσα από πράξεις που επαναλαμβάνονται στο εργασιακό περιβάλλον και έχουν ως στόχο να επιδεινώσουν τις συνθήκες εργασίας του θύματος και να προσβάλουν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπειά του, επιφέροντας ψυχικές και σωματικές συνέπειες στο άτομο. (Μαρκέτος Ι.2021) Ο Zapf μιλώντας για *mobbing* εννοεί την παρενόχληση, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την προσβολή των εργαζομένων με σκοπό τη μη εκπλήρωση των καθηκόντων του και τη μη αντίδρασή του. ( Zapf 1999). Επίσης ο Konrad Lorenz, Αυστριακός ζωολόγος μίλησε για το *mobbing* για να περιγράψει μια μαζική επίθεση μιας ομάδας μικρόσωμων ζώων προς ένα άλλο μεγαλύτερο ζώο. Η επίθεση υποκινείται από την τάση για επιβίωση. Ο ίδιος( Konrad Lorenz) αναφέρει πως ένας άνθρωπος προβαίνει σε παρόμοιες ασυνείδητες παραβατικές συμπεριφορές, τις

οποίες μπορεί να θέσει σε ορθολογικό έλεγχο. Για την ομάδα των ζώων η επίθεση ερμηνεύεται σαν υπεράσπιση.( Κοΐνης& Σαρίδη 2013).

Ο Heinemann P. (Σουηδός γιατρός) το 1970 σε μία μελέτη αλληλεπιδράσεων μεταξύ ανηλίκων αναφέρθηκε στον όρο bullying/ mobbing για να μιλήσει για την επίθεση που ασκούν ομάδες παιδιών που στρέφονται εναντίον ενός παιδιού και παρατηρήθηκε κυρίως σε σχολεία. Κυρίως αναφερόταν σε μια ολέθρια συμπεριφορά μιας ομάδας ατόμων εναντίον ενός παιδιού-στόχο. Επίσης ο Olweus D. αρχικά είχε χρησιμοποιήσει τη λέξη mobbing αργότερα την άλλαξε με τη λέξη bullying.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980 ο Heinz Leymann, Σουηδός ψυχολόγος διεξήγαγε μία έρευνα για τον εργασιακό εκφοβισμό, προσπαθώντας να περιγράψει το φαινόμενο αυτό, μια μορφή συστηματικού και ψυχολογικού πολέμου στο χώρο εργασίας. Οι περισσότερες μελέτες ξεκίνησαν μετά τη δεκαετία του '90 στις ευρωπαϊκές χώρες και είχαν ως αντικείμενο έρευνας αυτή του Dr. Heinz Leymann.( Nielsen et al., 2010). Οι μελέτες του βοήθησαν στην αντιμετώπιση και διαχείριση των περιστατικών στην εργασία. «Το mobbing είναι ο ύπουλος εκφοβισμός και ψυχολογικός πόλεμος, είναι η μετεξέλιξη του bullying, όπου νταήδες ενήλικες προκαλούν πόνο και απόγνωση στα θύματα», αναφέρει η ψυχολόγος Πετρίδου Θέκλα.

Μάλιστα συνεχίζει ότι παρατηρούνται χτυπήματα κάτω από τη μέση, όπου συνάδελφοι συκοφαντούν, διαδίδουν φήμες για πράγματα που δεν ισχύουν, έχουν υποτιμητική συμπεριφορά και φέρονται άθλια και απαξιωτικά. Δυστυχώς τα άτομα νιώθουν αβοήθητα και γίνονται έρμαιο ασυνειδήτων και ανήθικων ανθρώπων.

Μαζί με τον Dr. Heinz Leymann υπάρχουν κ άλλοι μελετητές/ πρωτοπόροι που προσέφεραν σημαντικό έργο στην ανάλυση και έρευνα του κοινωνικού φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού. Η Ruth Namie μαζί με τον σύζυγό της Gary Namie ίδρυσαν το Workplace Bullying Institute στις ΗΠΑ. Αφιέρωσαν χρόνο για την ευαισθητοποίηση και την υποστήριξη των θυμάτων του φαινομένου.

Ασχολήθηκαν με την προστασία των ατόμων/θυμάτων, την εκπαίδευση και την νομοθεσία ώστε να επιβληθούν πολιτικές και μεταρρυθμίσεις που βοηθούν στην εξάλειψη του εργασιακού εκφοβισμού. Οι υγιείς εργασιακές συνθήκες οφείλουν να επικρατήσουν και τα θύματα να προστατευτούν. Ο Tim Field από τη Μεγάλη Βρετανία, ήταν πρωτοπόρος και συγγραφέας πολλών βιβλίων μέσα από τα οποία αναφέρθηκε στην υποστήριξη των ατόμων που έχουν υποστεί κακοποιητικές συμπεριφορές και την ενημέρωση της κοινωνίας για το συγκεκριμένο θέμα. Οι Dr. Robert Hare και Dr. Paul Baniak Αμερικανοί συνέγραψαν ένα βιβλίο που περιγράφει την επιρροή των ψυχοπαθών στο χώρο εργασίας. Αναλύονται όλα τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων με τάσεις ψυχοπαθητικές και την προσπάθεια των οργανισμών και των επιχειρήσεων να προστατευτούν από αυτούς. Ο ορισμός mobbing δίνεται με διαφορετικό όνομα από ορισμένους μελετητές.

Ο Brodsky μιλάει για «harrasment », δηλαδή για μία παρενόχληση που γίνεται επανειλημμένα από κάποιο άτομο και έχει ως στόχο να το ταπεινώσει, να το μειώσει, να το υποβιβάξει.( Δελόγλου Σοφία 2022). Ο εργαζόμενος, ενοχλείται, καταπιέζεται και εκφοβίζεται με έντονο τρόπο από κάποιον άλλον. ( Brodsky 1976). Ο Brodsky δημοσίευσε το παράνομο βιβλίο του όπου έκανε αναφορά στον «παρενοχλημένο εργάτη», μέσα στο οποίο παρουσιάζονταν ενέργειες mobbing, αλλά δεν γινόταν και εκτενής ανάλυση των γεγονότων, διότι κάποιες φορές αυτά καταγράφονταν ως εργατικά ατυχήματα, από το

υπερβολικό άγχος, στρες, την πίεση που προέρχονται από την πολύωρη και επίπονη εργασία. Η έρευνα στη Σουηδία που ακολούθησε στις αρχές του 1980, δεν είχε λάβει γνώση για το βιβλίο του Brodsky. (Δελόγλου Σοφία, 2022).

Ο όρος «scapegoating» αναφέρεται από τον Thylefors για να περιγράψει το mobbing και σημαίνει τον αποδιοπομπαίο τράγο, το εξιλαστήριο θύμα. (Thylefors 2009). Το 1991 ο Wilson περιέγραψε τον εργασιακό εκφοβισμό «workplace trauma» σαν μια συνεχιζόμενη, σκόπιμη ενέργεια με δόλο, από τον συνάδελφο, τον προϊστάμενο ή τον εργοδότη και έχουν ως στόχο την εξόντωση του ατόμου. (Καραϊσκού Α. 2020). Η έννοια « workplace harassment» περιγράφεται από τον Bjorkvist et al. και μέσα σε αυτήν περιλαμβάνονται οι πράξεις που επαναλαμβάνονται και στοχεύουν σωματικά, συναισθηματικά και ψυχικά στο θύμα ή στα θύματα, τα οποία είναι ανήμπορα και αβοήθητα μπροστά σε αυτό που τους συμβαίνει. ( Bjorkvist et al. 1994).

Οι Einarsen και Skogstad το 1996 υποστήριξαν πως δεν αποτελεί εργασιακό εκφοβισμό μια πράξη κατά την οποία οι αντιμαχόμενες πλευρές έχουν ισάξια ισχύ και δύναμη και αν η πράξη εκτελέστηκε μεμονωμένα. (Καραϊσκού Α. 2020). Οι όροι « emotional abuse» όπως και « abusive behaviour» μεταφρασμένοι ως συναισθηματική κακοποίηση και υβριστική- προσβλητική- καταχρηστική συμπεριφορά αντίστοιχα αποτυπώνεται από τον Keashly et al. με λεκτικές και μη λεκτικές πράξεις. Το mobbing αποτελεί ομαδικό φαινόμενο. ( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Αλ. 2022).

Οι Namie R.& G. ορίζουν το σύνδρομο mobbing ως μια κακοποιητική ενέργεια που συμβαίνει συχνά και η εκδήλωσή της γίνεται είτε λεκτικά (με λόγια), είτε με σωματική άσκηση βίας, γραπτά μηνύματα και καταλήγει να θίξει σωματικά και ψυχολογικά τον εργαζόμενο ώστε να διαταραχτεί το γύρω επαγγελματικό κλίμα ( Δέδε Ι. 2017). Κατά τους ίδιους η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση είναι μια ενέργεια που επαναλαμβάνεται και είναι βλαβερή για την υγεία ενώ έχει και διάρκεια και συμβαίνει με τακτικό και στοχευμένο τρόπο. Είναι μια πράξη συνεχής, τακτική για μεγάλα διαστήματα η οποία προκαλεί ένα εχθρικό και ταπεινωτικό εργασιακό περιβάλλον και σκοπό έχει να προσβάλει την προσωπικότητα του εργαζομένου και έχει ως συνέπεια την ολοκληρωτική εξάντληση (burn out) του θύματος αναγκάζοντάς το να παραιτηθεί.

Κάποιοι οργανισμοί και επιχειρήσεις υποβάλλουν τους εργαζομένους σε ενέργειες που παραπέμπουν σε εργασιακό εκφοβισμό, γιατί στοχεύουν να αναγκάσουν το πλεονάζον εργατικό δυναμικό σε παραίτηση , σε αναδιαμόρφωση, μειώσεις μισθών και διοικητικές αναδιαρθρώσεις. ( Δέδε Ι. 2017). Οι απαράδεκτες ενέργειες εις βάρος ενός εργαζομένου το οδηγούν στην απομόνωση, αποδυναμώνοντας το σταδιακά και σκόπιμα, ώστε η κατάληξη να είναι η αποχώρηση ή παραίτηση από το εργασιακό του περιβάλλον.

( Αρφάρας Ν.-Σπηλιόπουλος Γ. 2020).

### **2.3 BULLYING-MOBING Σύγκριση των φαινομένων**

Ο όρος bullying χρησιμοποιείται σε όλες τις σχολικές βαθμίδες σε διάφορες χώρες όπως η Βρετανία, Ολλανδία, Σκανδιναβικές χώρες και αναφέρεται στο πείραγμα και την κοροϊδία ανάμεσα σε μαθητές. ( Τσελεπίδη Χ. 2019). Αυτά συμβαίνουν μεταξύ των μαθητών οι οποίοι είναι ανίκανοι να αντιδράσουν. Υπάρχει μια προσπάθεια επιβολής μιας δύναμης και

κυριαρχίας ενός μαθητή απέναντι σε ένα αδύναμο άτομο, άβουλο να αντιδράσει. Περιλαμβάνει σωματική επαφή, σπρωξίματα, βίαιη επίθεση όπως και μη σωματικές ενέργειες, όπως λεκτική μορφή, αποστολή γραπτών μηνυμάτων, προσβολές, απειλές και κοινωνικό αποκλεισμό, απομόνωση από παρέες, κοινωνικές εκδηλώσεις. ( Τσελεπίδη Χ. 2019).

Το bullying περιλαμβάνει ενέργειες και συμπεριφορές που έχουν ως σκοπό να ταπεινώσουν και να υποβαθμίσουν το άτομο και οι επιθετικές πράξεις γίνονται στο σχολικό περιβάλλον ανάμεσα σε παιδιά σχολικής ηλικίας και αυτές προέρχονται από συνομήλικους ή μια ομάδα συνομηλίκων. ( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Αλ. 2022). Ορισμένοι μελετητές αναφέρονται στον εργασιακό εκφοβισμό με τον ορισμό bullying και εμφανίζεται κυρίως σε σχέσεις εξουσίας στον εργασιακό χώρο. ( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Αλ. 2022). Το bullying χαρακτηρίζεται από μία σκόπιμη, λεκτική και μη λεκτική επίθεση στον εργασιακό χώρο και στοχεύει προσωπικά στον εργαζόμενο με μια απαράδεκτη συμπεριφορά. ( Lutgen- Sandvik 2005).

Μάλιστα συνοδεύεται από σωματική επίθεση και λεκτική βία ενώ το mobbing κυριαρχεί κυρίως με ψυχολογική κακοποίηση, συναισθηματική υποτίμηση ενώ σπάνια συνοδεύεται και από σωματική επίθεση. Στο bullying διακρίνει κανείς περισσότερο σωματική βία, στο mobbing εντοπίζεται ταπείνωση του ατόμου σε ψυχολογικό επίπεδο, όπου θίγεται η προσωπικότητά του και διαφαίνονται οι συνέπειες στο προσωπικό επίπεδο και στην απόδοσή του στο χώρο εργασίας. ( Dessler G. 2015). Το mobbing πραγματοποιείται όταν μία ομάδα υπαλλήλων στρέφεται και αποκλείει έναν συνάδελφο/ θύμα με σκοπό να το απομονώσει συναισθηματικά/ ψυχολογικά. Ο Leymann (1998) αναφέρεται στις σχέσεις των ανήλικων μαθητών / παιδιών στο σχολικό περιβάλλον ενώ το mobbing περιγράφει αναλυτικά οτιδήποτε συμβαίνει στον εργασιακό χώρο ανάμεσα σε ενήλικες.

Η άσκηση σωματικής βίας και η επίθεση είναι εμφανής στο bullying ενώ το mobbing έχει ως αντικείμενο μελέτης τις συμπεριφορές και τις σχέσεις των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον. ( Δροσάκη Σ.2023) Το mobbing πρόκειται για κάθε κακοποιητική και απαράδεκτη συμπεριφορά που εκδηλώνεται καταχρηστικά για να πλήξει τον συνάδελφο, να τον πιέσει θίγοντας την αξιοπρέπειά του και οδηγώντας το μέχρι την παραίτηση από την εργασία του. Η ταπείνωση πραγματοποιείται μέσω διάφορων εκδηλώσεων όπως την άνιση μεταχείριση, τα κακεντρεχή σχόλια, την άσκηση ψυχολογικής βίας, την ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας και τις απειλές. ( Παπαγεωργίου Ε. 2004)

Στο bullying ο θύτης πληγώνει και επιτίθεται ενώ υπάρχει μια ανισορροπία δύναμης ανάμεσα στα άτομα. ( Besag E. V.1989). Το mobbing είναι η ψυχολογική βία που ασκείται μέσα από εχθρικές επιθέσεις ενώ χαρακτηρίζεται και από την αντιεπαγγελματική συμπεριφορά που υποτιμά και προσβάλλει τον εργαζόμενο. (Χαρμπή Δ. 2021). Το bullying εμφανίζεται και στο σχολικό περιβάλλον και στον εργασιακό τομέα και έχει απρόβλεπτες συνέπειες για τη ζωή των ατόμων τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε κοινωνικό. ( Γαλανάκης 2012). Τόσο στο bullying όσο και στο mobbing οι θύτες παρενοχλούν, εκφοβίζουν, περιφρονούν και βλάπτουν θεωρώντας ότι μέσα από τις κακοποιητικές ενέργειες γίνονται ανώτεροι και περισσότερο αρεστοί. (Κοντογιάννης 2016).

Στο σχολικό bullying υποβόσκουν πολλοί παράγοντες όπως οικογενειακοί, κοινωνικοί, ψυχολογικοί ενώ στο mobbing οι εργαζόμενοι βρίσκονται μπροστά σε συναισθηματικά

προβλήματα, ψυχολογικής φύσεως, όπως η κατάθλιψη, το ψυχολογικό στρες, την άρνηση για εργασία, την καταπίεση, ενώ δε λείπουν και τα προβλήματα υγείας. (Μελαμπιανάκη Σ.- Σοφουλάκη Ε. 2017).

Στο mobbing πλήττεται όλο το εργασιακό περιβάλλον, αφού παρατηρείται μειωμένη παραγωγικότητα, δημιουργικότητα, ενθουσιασμός και εργασιακή ικανοποίηση. (Κωνσταντινίδης 2011). Στο bullying υπάρχει συλλογική βία εναντίον ενός ατόμου ή μιας ομάδας, υπάρχει διάρκεια και περιλαμβάνει πολλές εκδηλώσεις βίας. Από τη φυσική επίθεση/ σωματική, τη λεκτική- προφορική ή γραπτή, η συναισθηματική κακομεταχείριση, η διάδοση ύβρων-προσβολών, άσχημων φημών, υβριστικών εκφράσεων και εκβιασμό. Ο απώτερος σκοπός είναι η κοινωνική απομόνωση ακόμα και οι ζημιές της παρουσίας κάποιου. Στο χώρο εργασίας εντοπίζεται η πιο κυρίαρχη μορφή επιθετικότητας του mobbing ενώ το φαινόμενο επεκτείνεται στην οικογένεια, στην κοινωνική ζωή και στο προσωπικό επίπεδο του ατόμου. (Σαλιπστής, 2015).

Συμπεραίνει κανείς πως και τα δύο φαινόμενα βασίζονται στο αίσθημα του φόβου που κυριαρχεί και κάνει τα άτομα αδύναμα να αντιδράσουν και να ορθοποδήσουν. Ο φόβος για απώλεια της εργασίας εν μέσω της οικονομικής κρίσης, δημιουργεί στους εργαζομένους πίεση, άγχος για να μην αντιδράσουν και να υπομένουν τον εργασιακό εκφοβισμό. Επίσης από τον φόβο προκαλούνται ασθένειες, σωματικής και ψυχολογικής φύσεως. Ο οικογενειακός τους περίγυρος και η κοινωνική ζωή τους βάλλεται και ορισμένες φορές θεωρούν ότι δε μπορεί να αντιμετωπιστεί. (Μαρκέτος Ι. 2021).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Αυστραλία συναντάει κανείς τον όρο bullying ενώ στις Σκανδιναβικές και Γερμανόφωνες χώρες η ίδια συμπεριφορά ορίζεται ως mobbing. (Ευθυμιάδου Μ. 2023). Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας και το bullying και το mobbing περιγράφουν τις μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Οι διαφορές τους εντοπίζονται και είναι οι παρακάτω :

### **Bullying**

Οι απαράδεκτες συμπεριφορές στρέφονται εναντίον ενός ατόμου

Οι επιθέσεις εντοπίζονται σε διαφορετικούς χώρους (σχολεία, εργασία, οικογένεια)

Υφίσταται λεκτική, σωματική και ψυχολογική βία

Ο στόχος είναι η ταπείνωση, η προσβολή και η απομόνωση του θύματος

Το bullying γίνεται κυρίως στο χώρο του σχολείου ανάμεσα σε μαθητές και στο σχολικό περιβάλλον χρησιμοποιείται ο όρος αυτός.

Επικρατεί κυρίως η φυσική βία, η οποία σπανίως εντοπίζεται στο χώρο εργασίας.

### **Mobbing**

Συνήθως πραγματοποιείται στον εργασιακό χώρο

Η εκδήλωση του φαινομένου γίνεται από μια ομάδα ατόμων που ενώνουν τις δυνάμεις τους για να εκφοβίσουν, να κακοποιήσουν ένα άτομο. Η συνεργασία αυτής της ομάδας μπορεί να καταστήσει το θύμα περισσότερο ευάλωτο.

Υπάρχει μακροχρόνια επιθετικότητα στο mobbing, οι ενέργειες επαναλαμβάνονται και συμβαίνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Οδηγεί σε μειωμένη απόδοση στην εργασία, μειωμένη παραγωγικότητα

Έχει περισσότερο ψυχολογικές συνέπειες-στρες, άγχος, συμπτώματα κατάθλιψης, τάσεις αυτοκτονίας



Επηρεάζει οικονομικά τον οργανισμό, την επιχείρηση και έχει σοβαρές συνέπειες σε προσωπικό επίπεδο

Το mobbing είναι ένα ομαδικό φαινόμενο. Οι συνέπειες και των δύο φαινομένων δείχνουν την αρνητική ενέργειά τους στο άτομο, τόσο σωματικά όσο και ψυχολογικά. (Ευθυμιάδου Μ.2023)

## 2.4 Ηθική παρενόχληση- Θεωρητικό πλαίσιο

Ο εκφοβισμός είναι ένα φαινόμενο που χαρακτηρίζει την ηθική παρενόχληση και συμπεριλαμβάνει προσβολές, ταπείνωση, κακοποιητική συμπεριφορά που έχουν ως στόχο την εξάσκηση εξουσίας και τον έλεγχο του θύματος. ( Μαρίνου Σ. 2023). Στην Ελλάδα η πλέον ορθή χρήση του όρου της ηθικής παρενόχλησης είναι η ψυχολογική βία( κακομεταχείριση, προερχόμενη μεταφρασμένα από τη γαλλική γλώσσα του όρου

« Harcélement Moral».Η ηθική παρενόχληση άρχισε να αποτελεί αντικείμενο έρευνας και μελέτης γύρω στις αρχές του 1990, αφού παρατηρήθηκε ότι αποτελεί ένα φαινόμενο που δημιουργεί προβλήματα στο εργασιακό περιβάλλον και μειώνει την απόδοση του εργαζομένου, επειδή προκαλεί πολλά ψυχολογικά προβλήματα.

(Κοϊνης, & Σαρίδη 2013).

Σκοπός της εργασίας είναι να ικανοποιεί τους εργαζομένους, οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους αξιοπρεπώς. Το άτομο μέσα από την εργασία του καλλιεργεί την κριτική του σκέψη και τη φαντασία και εξελίσσει την προσωπικότητά του. Με την έλλειψη επικοινωνίας στο εργασιακό περιβάλλον, τις δύσκολες εργασιακές συνθήκες απουσιάζει ο σεβασμός και η εργασία δεν προσφέρει κανένα νόημα στο άτομο, το οποίο δε νιώθει περήφανο για τα επιτεύγματά του και βιώνει σωματική και συναισθηματική κόπωση.( Hirigoyen M.2000).

Στο χώρο εργασίας συναντάται πιο συχνά η ηθική παρενόχληση και οδηγεί στην απομόνωση του εργαζομένου και στην ψυχολογική εξόντωσή του. Οι ενέργειες των ενηλίκων οδηγούν στην ηθική παρενόχληση. ( Ζιγκικά Ε. 2013). Με βάση τις μελέτες που έχουν γίνει διαπιστώθηκε ότι η ηθική παρενόχληση είναι ένα ομαδικό φαινόμενο ενώ ο εργασιακός εκφοβισμός απευθύνεται στις σχέσεις με την ανώτερη διοίκηση και την εξουσία γενικότερα.

Διαπιστώνονται πολλές διαφορετικές κακοποιητικές ενέργειες που δυσκολεύουν τον ακριβή ορισμό της ηθικής παρενόχλησης. Πολλά άτομα δε διακρίνουν τον τρόπο που ασκείται η ηθική παρενόχληση για αυτό και είναι δύσκολο να αντιδράσουν. ( Γαβρηλίδου Αν. 2022). Οι πράξεις δεν αποσαφηνίζονται εύκολα και έτσι δεν γίνεται η καταγραφή τους. ( Einarsen ,2000). Ο κλάδος της ηθικής ασχολείται με τις αξίες και την ηθική συμπεριφορά και αναζητά τον τρόπο με τον οποίο κατανοούμε τις αρχές και τις ενέργειες από ηθικής απόψεως.

Η μελέτη της οδηγεί στην ευαισθησία και στην κατανόηση των αξιών που οδηγούν σε συγκεκριμένη συμπεριφορά. Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας παρατηρείται όταν διαπιστώνονται σκόπιμες και επαναλαμβανόμενες ενέργειες που δυσχεραίνουν το εργασιακό περιβάλλον, προσβάλλουν τον υπάλληλο και θίγουν την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά του. ( Dessler G. 2015).

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης νοείται ως μια πράξη μη σεξουαλική εναντίον ενός εργαζομένου από μια ομάδα συναδέλφων με τελικό σκοπό την απομάκρυνσή του από τον οργανισμό ή την επιχείρηση. (Duffy et al. 2007).

Η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας έχει μεγάλη διαφορά από την βία στο εργασιακό περιβάλλον, γιατί συμβαίνει για μεγάλο χρονικό διάστημα ενώ η δεύτερη γίνεται κυρίως μεμονωμένα και βραχυπρόθεσμα. Η ηθική στο εργασιακό περιβάλλον είναι πολύ σημαντική και είναι ένας κλάδος που προστατεύει τα συμφέροντα των εργαζομένων, τα

δικαιώματά τους με σκοπό να βελτιωθούν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις. Αφορά συναισθήματα και όχι τόσο τις ενέργειες. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. 2022).

Η Marie – France Hirigoyen είναι μια Γαλλίδα ψυχίατρος και ψυχαναλύτρια που έγινε γνωστή για το έργο της στο τομέα της ηθικής παρενόχλησης, έχει πολύ μεγάλη κλινική πείρα. Στη χώρα της τη Γαλλία απέκτησε την ειδίκευση της θυματολόγου και ανέλυσε διεξοδικά την προσπάθεια της ψυχικής εξόντωσης του ατόμου, με λόγια, με νεύματα και με υπονοούμενα χωρίς τη χρήση φυσικής βίας. Η ίδια προσέφερε μεγάλη βοήθεια στα θύματα της ηθικής παρενόχλησης αφού ανέλαβε να αφυπνίσει το περιβάλλον τους και τη καθοδήγησή τους, όσων επιθυμούν να λάβουν αυτή τη βοήθεια, να ξεφύγουν από τον δυνάστη τους και να γλιτώσουν από την κατάθλιψη, τον ψυχικό θάνατο ή και την αυτοκτονία.

Όρισε την ηθική παρενόχληση σαν μια συμπεριφορά κακοποιητική που εκδηλώνεται με λόγια, με γραπτά μηνύματα και με ενέργειες που θίγουν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του ατόμου, θέτοντας σε κίνδυνο τη σωματική και ψυχική του υγεία και διαταράζουν το εργασιακό κλίμα. (Hirigoyen M. 1998) Η ηθική παρενόχληση έχει κοινά χαρακτηριστικά με τον εργασιακό εκφοβισμό, αφού η κοινή συνισταμένη και των δύο είναι ο φόβος που διακατέχει τα θύματα.

Το συναίσθημα αυτό κυριαρχεί στους εργαζομένους καταρτώντας τους ανήμπορους και ανυπεράσπιστους ώστε να αντιδράσουν. Τα δύο αυτά φαινόμενα έχουν αρνητικές συνέπειες και στο ίδιο το άτομο και στην κοινωνία γενικότερα αλλά και επιφέρουν και οικονομική επιβάρυνση στο κράτος γενικότερα. Ο φόβος φέρνει τύψεις μαζί του. Τα θύματα μαθαίνουν να ζουν με το φόβο, δεν αντιδρούν και οι εντάσεις στο εργασιακό του περιβάλλον συνεχίζονται και ο φαύλος κύκλος των συνεπειών εις βάρος του συνεχίζεται. Χάνεται πολύτιμος χρόνος για την αντιμετώπιση του φαινομένου. (Μαρκέτος Ι. 2021).

Η ηθική παρενόχληση έχει διαδοθεί τα τελευταία χρόνια, δεν είναι εύκολο να αναγνωριστεί στην κοινωνία και στα περιβάλλοντα όπου συμβαίνει γι' αυτό και είναι ένα φαινόμενο ιδιαίτερα περίπλοκο. Τα θύματα στοχοποιούνται και οι αρνητικές ενέργειες που τους έχουν συμβεί τους στιγματίζουν σε όλη τους τη ζωή. Οι επιπτώσεις είναι σοβαρές και πλήττουν τον εργαζόμενο σωματικά, συναισθηματικά και ψυχολογικά και συνήθως έχουν μακρά διάρκεια. (Hirigoyen M.2000).

Η ηθική παρενόχληση παριστά ιδιαίτερα βαριά προσβολή της προσωπικότητας του θύματος και πλήττει περισσότερες εκδηλώσεις της. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014)

Ο εργαζόμενος γίνεται υποχείριο ενός άλλου, είτε από φόβο είτε από κυριαρχία είτε από εκφοβισμό. Αυτός που στοχοποιήθηκε έχει παραδοθεί στον εκφοβιστή του. Ο εργασιακός εκφοβισμός έχει συνέπειες για τον εργαζόμενο- στόχο, οι οποίες είναι πολύ σοβαρές, όπως είναι ο αντίκτυπος στην οικογενειακή ζωή, στη σωματική υγεία, σοβαρά νοσήματα, εργασιακό στρες. (Μαρκέτος Ι. 2021).

Η ηθική παρενόχληση αναφέρεται σε πολλές μελέτες και έρευνες με το όνομα ψυχολογικός πόλεμος, ηθικός εκφοβισμός, εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση, όμως όλοι οι ορισμοί συγκλίνουν σε ένα τελικό αποτέλεσμα τον φόβο και την εσωστρέφεια. Από πολύ παλιά παρατηρείται το συγκεκριμένο φαινόμενο σε όλες τις κοινωνίες και σε όλες τις χώρες του κόσμου και κυρίως αφορά την ψυχολογική παρενόχληση του εργαζομένου. (Χαρμπή Δ. 2021).

Εκδηλώνεται με ακραίες επιθέσεις που στοχεύουν συναισθηματικά τον υπάλληλο και προκαλούν αυξημένο άγχος και στρες στο εργασιακό περιβάλλον. ( Τσιάμα 2013). Στόχος των εκφοβιστών είναι η προσβολή, ταπείνωση, ο κοινωνικός αποκλεισμός του εργαζομένου. Οι απαράδεκτες ενέργειες της ηθικής παρενόχλησης περιλαμβάνουν συμπεριφορές αδιανόητες που συμβαίνουν κλιμακωτά και σταδιακά. ( Χαρμπή Δ.2021). Στην Ελλάδα ο εκφοβισμός, δηλαδή το mobbing αποδίδεται με τον όρο εργασιακή ηθική παρενόχληση. Η αντίχρευσή της γίνεται ιδιαίτερα δύσκολα, ακόμα και από το ίδιο το άτομο

Η ηθική παρενόχληση, αυτή η μορφή της ψυχολογικής βίας, δε μπορεί να αντιμετωπιστεί εύκολα, διότι τα σημάδια της δεν εντοπίζονται έγκαιρα, αφού δεν είναι σωματική η βία κυρίως, αλλά έχει συναισθηματικές συνέπειες, δεν είναι χειροπιαστά τα αποτελέσματά της, ώστε να υπάρξει προστασία. ( Χονδρού ,2018) Οι επιθέσεις από τον ψυχολογικό πόλεμο, συνήθως δεν οδηγούν στο θάνατο, όμως ο εργαζόμενος χάνει ένα κομμάτι του εαυτού του νιώθοντας καταρρακωμένο συναισθηματικά, ταπεινωμένο και δύσκολα συνέρχεται.

Είναι ένα κυκλικό φαινόμενο , απάνθρωπο και ανελέητο που αδρανοποιεί το θύμα και το κάνει να έρθει σε δύσκολη θέση για να οδηγηθεί στη σύγχυση και στο σφάλμα. Το θύμα αισθάνεται απροστάτευτο και οι θύτες, οι χειριστές το κάνουν να φτάσει στα όριά του καταλογίζοντάς του ότι είναι τρελό ή κακός χαρακτήρας. Μάλιστα ρίχνουν το σφάλμα στην προσωπικότητά του και έτσι είναι εύκολο να απολυθεί με την κατηγορία της ανικανότητας ή του επαγγελματικού λάθους. ( Hirigoyen M. 1998)

## **2.5 Ηθική παρενόχληση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση**

Σε παγκόσμιο επίπεδο έχουν διεξαχθεί πολλές μελέτες και έρευνες και έχουν καταγραφεί τα αποτελέσματά τους για την ηθική παρενόχληση που συμβαίνει στην τοπική Αυτοδιοίκηση. Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια με την έξαρση του κοινωνικού φαινομένου, ολοένα και περισσότερα δεδομένα και πληροφορίες καταγράφονται σχετικά με το θέμα αυτό. Διαπιστώνονται ανεπιθύμητες, απαράδεκτες και εχθρικές συμπεριφορές που περιλαμβάνουν διάφορες πρακτικές όπως τη παραβίαση ηθικών κανόνων, τη διαφθορά, την οικονομική εκμετάλλευση όπως την ανάθεση συμβάσεων πολλών εκατομμυρίων ευρώ λόγω φιλίας ή συγγενικής σχέσης. Ακόμα θέματα διαφάνειας, εντιμότητας, του κώδικα δεοντολογίας, πρακτικές παράνομες που λαμβάνουν χώρα στον τομέα της τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Όλα τα παραπάνω δημιουργούν προβλήματα στο χώρο αυτό, με τους πολίτες να επηρεάζονται αρνητικά, να μην έχουν εύκολη πρόσβαση στις υπηρεσίες των δήμων ενώ έχει αναπτυχθεί ένα αρνητικό κλίμα. Οι υπάλληλοι έρχονται αντιμέτωποι με ανεπιθύμητες συμπεριφορές που μειώνουν την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και υπονομεύουν την ορθή λειτουργία της.

Ακόμη διαπιστώνονται πολλές πολιτικές πιέσεις στους δήμους και η εμπιστοσύνη των πολιτών κλονίζεται προς τα ανώτερα διοικητικά όργανα. Η τοπική Αυτοδιοίκηση είναι ένας θεσμός μέσα στον οποίο εντοπίζονται διάφορες μορφές εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης και στην παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια να αναλυθούν διεξοδικά

τα προβλήματα που έχουν προκύψει και επηρεάζουν αρνητικά το εργασιακό περιβάλλον μέσα σε αυτήν. Η θέσπιση αυστηρών κανόνων με νομοθετικά μέτρα και μηχανισμούς ελέγχου εξαλείφουν τους παράγοντες που οδηγούν σε απαράδεκτες συμπεριφορές μέσα στο χώρο της τοπικής Αυτοδιοίκησης.

## **2.6 Σύγκριση-ταύτιση των εννοιών mobbing/Ηθικής παρενόχλησης**

Σύμφωνα με την ανάγνωση και τη μελέτη των επιστημονικών εργασιών και άρθρων διαπιστώνεται ότι οι δύο έννοιες του mobbing και της ηθικής παρενόχλησης έχουν κοινά χαρακτηριστικά: την ψυχολογική κακοποίηση του εργαζομένου, την εχθρική συμπεριφορά απέναντί του, το φόβο, την κοινωνική απομόνωση και τις συνέπειες που έχει στον εργαζόμενο και στην κοινωνία γενικότερα. (Μελαμπιανάκη Σ. –Σοφουλάκη 2017).

Με τον όρο mobbing ορίζεται η έννοια της παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον και ο τρόπος που εκφράζεται είναι ύπουλος, υπόγειος, γι' αυτό και είναι δυσδιάκριτος ενώ ωθεί και σε κοινωνική απομόνωση τα άτομα. Επίσης το mobbing περιλαμβάνει μέσα στην έννοιά του και τις διαπροσωπικές σχέσεις που γίνονται ανάμεσα σε ενήλικες στον εργασιακό τους χώρο. (Δροσάκη Σ. 2023).

Σύμφωνα με τον Μπουμπουχερόπουλο Παναγιώτη (2022)ο ορισμός του mobbing αναλύεται στο ομώνυμο βιβλίο του και συσχετίζεται με τη διακινδύνευση της υγείας μέσω του βίαιου κοινωνικού αποκλεισμού μεμονωμένων εργαζομένων, η οποία είναι συνέπεια μιας συστηματικής κακομεταχείρισης και διαρκούς παρενόχλησης, ψυχολογικής βίας, εχθρικής και βάνουσης συμπεριφοράς. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014) .

Το φαινόμενο του mobbing στον εργασιακό χώρο περιγράφεται από τον Heinz Leymann (1990) ως μια ψυχολογική τρομοκρατία, η οποία επιτελείται μέσα από διάφορους αντιδεοντολογικούς τρόπους και έχουν απειλητικό χαρακτήρα που εκδηλώνεται άμεσα ή έμμεσα.(Lutgen-Sandvik 2005).

Αναφέρεται ο όρος ηθική ,γιατί η ίδια η ηθική θεωρείται ένα από τα πιο σπουδαία κίνητρα απόδοσης των υπαλλήλων και στοχεύουν στην ενθάρρυνση και παρακίνηση των εργαζομένων για την αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Σε αυτόν τον τομέα της ηθικής διασφαλίζονται τα δικαιώματα των υπαλλήλων, οι σχέσεις τους στο χώρο εργασίας τους, ώστε να επηρεάζονται οι απόψεις της κοινωνίας έναντι των οργανισμών και των επιχειρήσεων. Δύο από τα πιο σημαντικά θέματα της ηθικής στον εργασιακό χώρο είναι αυτά του: α) εκφοβισμού-bullying- mobbing και β) της ηθικής παρενόχλησης.( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. 2022). Εντοπίζει κανείς κάποιες διαφορές, οι οποίες όμως είναι μηδαμινής σημασίας και παραθέτονται παρακάτω:

Τα φαινόμενα που συμβαίνουν στην ηθική παρενόχληση πλήττουν βαθιά το άτομο και το αποσταθεροποιούν εντελώς. Ο τρόπος άσκησης του mobbing και της ηθικής παρενόχλησης διαφέρουν κατά πολύ ανάλογα με τον τομέα και τη δυναμική που παρουσιάζουν οι ομάδες. Οι περιπτώσεις είναι διαφορετικές κάθε φορά. Στον κλάδο της παραγωγής παρατηρείται άμεση βία (λεκτική ή σωματική), ενώ σε υπηρεσίες που υπάρχουν διαβαθμίσεις στην ιεραρχία, οι κακοποιητικές πράξεις είναι συγκαλυμμένες και δεν εντοπίζονται εύκολα. (Πανελλήνιο Σωματείο κατά του mobbing στην εργασία).

Παρατηρεί κανείς πως η πλειοψηφία των επιστημόνων συγκλίνουν προς τη ταύτιση των δύο εννοιών του mobbing και της ηθικής παρενόχλησης και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους παρουσιάζουν κοινά στοιχεία. ( Hauge et al, 2007).

Επομένως διαπιστώνεται πως τα δύο αυτά φαινόμενα του mobbing και της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας έχουν κοινά χαρακτηριστικά, πράγμα το οποίο σημαίνει πως είναι δύο έννοιες ταυτόσημες με πολλές ομοιότητες όπως οι παρακάτω:

**1.Επαναλαμβανόμενη εχθρική συμπεριφορά:**

Τα δύο αυτά φαινόμενα παρουσιάζουν απειλητικές, εχθρικές ενέργειες προς ένα άτομο/ ή ομάδα ατόμων.

**2.Κακοπροαίρετη πρόθεση:** Παρατηρεί κανείς και στις δύο έννοιες αυτές μια κακόβουλη πρακτική με σκοπό να προκαλέσει βλάβη και επιβλαβή δράση. Ο κύριος στόχος είναι να προκληθεί κακοπροαίρετη ενέργεια φυσική ή συναισθηματική στο άτομο που εκφοβίζεται.

**3.Διάρκεια και ένταση:** Οι διαρκείς και συνεχιζόμενες κακοποιητικές συμπεριφορές έχουν μια συγκεκριμένη χρονική διάρκεια και έντονη ένταση των επιθέσεων.

**4.Συνέπειες στον εργαζόμενο :** Οι συνέπειες και των δύο φαινομένων είναι ορατές και έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην επαγγελματική, κοινωνική, συναισθηματική, ψυχολογική ζωή των εργαζομένων.

**5. Οικονομική επιβάρυνση στην κοινωνία :** Το οικονομικό κόστος στην κοινωνία και στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις από τη δράση των δύο φαινομένων είναι τεράστιο.

**6. Κοινά χαρακτηριστικά και των δύο φαινομένων :** Το εργασιακό άγχος, στρες, η ανησυχία και ο φόβος διακατέχει τους εργαζομένους που έχουν υποστεί μορφές εκφοβισμού στην εργασία τους.

## **2.7 Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας**

Στον εργασιακό χώρο εκδηλώνονται διάφορες μορφές εκφοβισμού, οι οποίες είναι οι εξής:

**Λεκτικός εκφοβισμός.** Αυτό το είδος εκφοβισμού περιλαμβάνει λεκτική επίθεση που εκφράζεται με τους εξής τρόπους: λεκτικές απειλές, απειλητική γλώσσα, φωνές, επιπλήξεις, προσβολές, ταπεινωτικές εκφράσεις, κακοπροαίρετα σχόλια για την εξάσκηση των καθηκόντων των εργαζομένων. (Ζήση Π.2022). Ακόμη παρατηρείται προσωπική κριτική, εξευτελιστικές πράξεις, προσβλητικά σχόλια, συνεχής κριτική των εργαζομένων και κακόβουλα αστεία. (Tehrani,2012) Ο εκφοβισμός εκδηλώνεται με ποικίλους βίαιους και επιθετικούς τρόπους και σταματά με την αποχώρηση του εργαζομένου (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).Η διάδοση δυσφημιστικών φημών με κακολογίες και απαξιωτικές εκφράσεις πλήττουν την αυτοπεποίθησή του ατόμου και αμφισβητούν τις αποφάσεις του θύματος. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014).

**Σωματικός εκφοβισμός :** Σε αυτή τη μορφή εκφοβισμού εντοπίζει κανείς κάθε είδους σωματική επίθεση εναντίον ενός ατόμου στο χώρο εργασίας. Είναι σπάνιες οι επιθέσεις τέτοιου είδους, αλλά κλονίζεται η σωματική υγεία του εργαζομένου εξαιτίας των εκφοβιστικών ενεργειών. (Leymann, 1996) Οι φυσικές επιθέσεις εναντίον των υπαλλήλων περιλαμβάνουν χτυπήματα, σπρωξίματα, μπουνιές, κλωτσιές, ρίψη αντικειμένων προς το πρόσωπο των εργαζομένων. Οι πρακτικές του mobbing με θύματα τους εργαζομένους, οι

οποίοι είναι ανήμποροι να αμυνθούν, προκαλούν άσχημες συνέπειες σε αυτούς και εκδηλώνονται με φυσικά συμπτώματα. ( Παπαλεξανδρή Ν.2022).Σύμφωνα με έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα το 5% των υπαλλήλων έχουν υποστεί σωματική βία στην εργασία τους. (Κοΐνης& Σαρίδη 2013)

**Ψυχολογικός εκφοβισμός** : Περιλαμβάνει χειρισμούς και υπαινιγμούς που χρησιμοποιούνται για να εξοντωθεί ψυχολογικά και συναισθηματικά ο εργαζόμενος. Το θύμα προσβάλλεται, ταπεινώνεται, φθείρεται από τον ψυχολογικό πόλεμο που δέχεται από φθονερούς συναδέλφους, ανώτερους ή οποιονδήποτε βρίσκεται στο εργασιακό περιβάλλον. Το θύμα γελοιοποιείται, δέχεται σαρκαστικά σχόλια και χάνει την αυτοπεποίθησή του. Ο υποβιβασμός του εργαζομένου μέσα από την ψυχολογική εκμηδένιση είναι ορατός και ρίχνει ψυχολογικά τη διάθεση των υπαλλήλων και δημιουργούν εργασιακό άγχος και στρες που εν τέλει οδηγούν και στην επαγγελματική εξουθένωση(burn out). Οι υπερβολικές πιέσεις, οι ψευδείς κατηγορίες, τα υποτιμητικά σχόλια, η έλλειψη σεβασμού επιδεινώνουν την κατάσταση μέσα στο χώρο εργασίας. Οι εργαζόμενοι πιέζονται να προσφέρουν όλο και περισσότερα και η ψυχολογική πίεση που νιώθουν οδηγούν σε φόβο το θύμα, ανασφάλεια, εσωστρέφεια που επηρεάζουν την ψυχολογική ευημερία του θύματος. (Hirigoyen M.1998).

**Κοινωνικός εκφοβισμός** : Αυτού του είδους ο εκφοβισμός οδηγεί τα θύματα σε κοινωνική απομόνωση, τα οποία αποκλείονται από κάθε είδους κοινωνική εκδήλωση, δραστηριότητα και μειώνεται η απόδοση τους λόγω της ψυχολογικής πίεσης που προκαλεί το φαινόμενο αυτό. (Κοΐνης & Σαρίδη 2013). Οι δράσεις του εκφοβιστή έχουν ως στόχο τον κοινωνικό αποκλεισμό του ατόμου από τον κοινωνικό χώρο στο εργασιακό περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι αποκλείονται από εκδηλώσεις της επιχείρησης, του οργανισμού και λείπουν από ομαδικές δραστηριότητες. Τα μέλη ενός εργασιακού περιβάλλοντος αποκλείουν έναν εργαζόμενο εξαιτίας έντονων διαφορών, πχ τη διαφορετικότητα στο φύλο, στη θρησκεία, στον πολιτισμό και απομονώνονται κοινωνικά. (Δροσάκη Σ. 2023) Πραγματοποιούνται επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις του εργαζομένου και στη δυνατότητα κοινωνικοποίησης του στην εργασία, όπως και ενέργειες που δυσχεραίνουν την επικοινωνία του θύματος. Οι εκφοβιστές περιορίζουν τις δυνατότητες έκφρασης του θύματος και αυτό μεταφέρεται σε ένα απομονωμένο από τους υπόλοιπους συναδέλφους εργασιακό περιβάλλον. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014)

**Ηλεκτρονικός εκφοβισμός- Διαδικτυακός εκφοβισμός( Cyberbullying)**: Σύμφωνα με τον ορισμό του φαινομένου, πρόκειται για τη δυσφήμιση και την έκθεση- αποστολή προσωπικών δεδομένων, προσβλητικών φημών μέσα από τη χρήση τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών. Παρατηρείται παρενόχληση με συνεχή παρακολούθηση και αποκλεισμό από ηλεκτρονικές ομάδες συζήτησης. (Σώμα Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος). Ο εργαζόμενος εκφοβίζεται μέσω της αποστολής απειλητικών μηνυμάτων και ψεύτικα διαδικτυακά προφίλ. Ο διαδικτυακός εκφοβισμός μπορεί να περιλαμβάνει την κοινοποίηση ακατάλληλων φωτογραφιών κάποιου, την προσποίηση ως άλλου για να διαδώσει φήμες ή ψέματα ή την αποστολή ενοχλητικών μηνυμάτων και υβριστικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Θεωρείται επίσης εργασιακός εκφοβισμός η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης( Facebook, Instagram κτλ.) για εκφοβισμό συναδέλφων, συνεργατών ή άλλων ατόμων στο χώρο εργασίας. (Φορέας Πιστοποίησης WCP). Ο ηλεκτρονικός εκφοβισμός είναι μία μορφή επιθετικότητας που έχει πρόθεση να

βλάψει και φαίνεται μία ανισορροπία δύναμης ανάμεσα στο θύτη και στο θύμα. (Παπαδόπουλος Η.2011).Ο εργαζόμενος εγκλωβίζεται έχοντας χαμηλή αυτοεκτίμηση, νιώθει φόβο και ντροπή και βιώνει μία απειλή από τη συνεχή παρακολούθηση που βιώνει. (Ελληνικό κέντρο Ασφαλούς διαδικτύου). Οι αρνητικές ενέργειες εκφράζονται με τη λεκτική βία μέσω γραπτών μηνυμάτων ή προσβλητικών σχολίων με υποτίμηση για τα καθήκοντα και την απόδοση του εργαζομένου και σπανιότερα με τη σωματική βία. (Δελόγλου Σ., 2022).

**Σεξουαλική παρενόχληση:** « Η εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού τύπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (άρθρο 2δ/ οδηγία 2006/54) (Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Θεσσαλονίκης). Σύμφωνα με τον Leymann οι ταπεινωτικές εκφράσεις, λέξεις και ενέργειες που αφορούν στη σεξουαλικότητα οφείλουν να θεωρούνται mobbing, αφού από αυτές επηρεάζεται το εργασιακό περιβάλλον. ( Χονδροπούλου Ε.2017).

Επίσης νοείται κάθε σωματική κακομεταχείριση που μπορεί να ασκηθεί και από άτομα εκτός εργασιακού χώρου, όπως πελάτες, ασθενείς, φοιτητές, πρώην εργαζομένους. Τα άτομα εκτίθενται σε παρενόχληση στο εργασιακό τους περιβάλλον από άτομα κυρίως του αντίθετου φύλου. ( Χονδροπούλου Ε,2017). Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να αποτελέσει επιμέρους εκδήλωση μιας ευρύτερης συμπεριφοράς που πληροί τα εννοιολογικά προαπαιτούμενα της ηθικής παρενόχλησης. (Μπουμπουχερόπουλος Π.,2014)Οι γυναίκες βάλλονται πιο πολύ από μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας τους και από τη σεξουαλική παρενόχληση. ( Eurofound/ EuroWork, 2016).Μία συμπεριφορά αποτελεί σεξουαλική παρενόχληση :1. όταν είναι ανεπιθύμητη και μονομερής, όταν δεν είναι αμοιβαία. 2. Όταν έχει σεξουαλικό χαρακτήρα ή σεξουαλικές προεκτάσεις ή σχετίζεται με το σεξ( υπονοούμενα).3. Όταν αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου ή τη δημιουργία ενός απειλητικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος για εκείνο. Οι μορφές της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι ποικίλες. 1. **Οπτική** . Με λάγνα/άσεμνα βλέμματα, ακατάλληλα και επίμονα. Σεξουαλικές κινήσεις, χειρονομίες ή ήχους (σφύριγμα), προβολή ή κυκλοφορία πορνογραφίας με σεξουαλικό περιεχόμενο ή κινούμενων σχεδίων ή άλλων εικόνων με σεξουαλικό περιεχόμενο. 2. **Λεκτική**. Με άκομψο/ χυδαίο χιούμορ και λεκτική κακοποίηση. Απειλές ή χλευασμό που σχετίζονται με το φύλο. Σεξουαλικά σχόλια για την ενδυμασία, την ανατομία σώματος ή την εξωτερική εμφάνιση. Καύχημα για τη σεξουαλική ικανότητα, την εμπειρία ή τη διάδοση σεξουαλικών φημών. 3. **Γραπτή**. Με ερωτικά γράμματα, μηνύματα, με αισχρές/ προσβλητικές σημειώσεις και προσκλήσεις. 4. **Απτική**. Με χάρδια, άγγιγμα, αγκαλιές, φιλία, κτλ. Εισβολή στον προσωπικό χώρο και παρεμπόδιση ατόμου ή παρεμπόδιση κινήσεων. ( Καρανάσιος Β.& συνεργάτες 2023). Τις τελευταίες δεκαετίες σε όλο τον κόσμο έχουν αναφερθεί χιλιάδες περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία είναι η ικανοποίηση των γενετήσιων επιθυμιών του θύτη σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα, ενώ περιλαμβάνει την προσβολή του ατόμου με λόγια και με πράξεις, όπως ορίζεται στον Ποινικό κώδικα. Στο εργασιακό περιβάλλον συμβαίνουν πολλά παρόμοια περιστατικά, όταν το γυναικείο φύλο κατέχει ανώτερες



διοικητικές θέσεις ή έχει τα προσόντα να τις καταλάβει. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. 2022). Τα τελευταία χρόνια πολλές γυναίκες πέφτουν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες δεν καταγγέλλουν τα περιστατικά, από φόβο μην διασυρθούν, να μην υποστούν κοινωνική κατακραυγή και έχουν δυσμενέστερες εργασιακές συνθήκες. Το φεμινιστικό κίνημα έδρασε υπέρ της αλλαγής αυτών των καταστάσεων. Επομένως θέματα ισότητας, κακοποίησης, βιασμοί και σεξουαλικές παρενοχλήσεις έχουν τεθεί σε προτεραιότητα έπειτα από τις προσπάθειες και τις διαδηλώσεις υπέρ των γυναικών. (Μελαμπιανάκη Σ.- Σοφουλάκη 2017). Έχουν ψηφιστεί διαδικασίες και όργανα υποβολής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί ποινικό αδίκημα και οι εργαζόμενοι/ες έχουν το δικαίωμα καταγγελίας, στον Συνήγορο του Πολίτη, στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας και φυσικά και σε υποβολή μήνυσης στα ελληνικά δικαστήρια. Από το δήμο Θεσσαλονίκης επιδίδεται μηδενική Ανοχή στη Σεξουαλική Παρενόχληση και έχει δεσμευτεί να εξασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον που σέβεται όλους τους εργαζόμενους/ες και τους πολίτες χωρίς κανένα ίχνος βίας και παρενόχλησης. Όλοι/ες έχουν το δικαίωμα της αξιοπρεπούς μεταχείρισης και η σεξουαλική παρενόχληση δεν είναι επιτρεπτή ούτε ανεκτή σε καμία μορφή. Όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να απευθύνονται : 1. Στο Συμβουλευτικό Κέντρο για Γυναίκες 2. Στο 15900-τηλεφωνική Γραμμή της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΦ). 3. Στο συνήγορο του Πολίτη και εντός του φορέα 1. Στον Ανώτερος διοικητικά προϊστάμενο για θέματα προσωπικού 2. Στον γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης 3. Στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας (σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη εξέτασης της καταγγελίας).( Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Θεσσαλονίκης)

## **2.8 Αιτίες του mobbing στον εργασιακό χώρο**

Οι αιτίες του εργασιακού εκφοβισμού ποικίλουν και είναι πολύπλοκες. Η παρουσία διακρίσεων που συμβαίνουν εις βάρος των εργαζομένων, λόγω κάποιας ιδιαιτερότητας, διαφορετικότητας λόγω φύλου, εθνικότητας, πολιτισμικών, ιδεολογικών και θρησκευτικών διαφορών. ( Χονδροπούλου Ε.,2017). Η διαφορετικότητα των μεταναστών, αλλοδαπών λόγω διαφορετικού τρόπου στην ομιλία, τη γραφή, τη συμπεριφορά αποτελούν λόγους έκφρασης εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Ακόμα άτομα που έχουν διαφορετικές σεξουαλικές προτιμήσεις προκαλούν ομοφοβικές επιθέσεις εναντίον τους. Οι γυναίκες, όπως και τα άτομα με ειδικές ανάγκες στοχοποιούνται με αποτέλεσμα να βιώνουν καταστάσεις εχθρικές και απαξιοτικές εναντίον τους.( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος 2022).Ακόμα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες γίνονται στόχος, αφού διαφέρουν από τα υπόλοιπα και αντιμετωπίζουν περιστατικά εκφοβισμού εναντίον τους. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Οι διακρίσεις απαγορεύονται νομικά και οι ενέργειες γίνονται με ύπουλο τρόπο, συγκαλυμμένα, ώστε να μη γίνουν αντιληπτές και να μη μπορούν να αποδειχθούν.

( Hirigoyen M.,2002). Η ύπαρξη συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο και η έλλειψη επικοινωνίας , η μη σωστή λήψη αποφάσεων, οδηγούν σε συμπεριφορές κακοποιητικές και αυξάνουν τις μορφές εκφοβισμού ανάμεσα στους εργαζομένους. Η επικοινωνία μπορεί

να βοηθήσει στο εργασιακό περιβάλλον στη δημιουργία εργασιακών σχέσεων και ενός κλίματος ιδανικού. Ορισμένες ενέργειες οδηγούν στη χρησιμοποίηση ορισμένων επικοινωνιακών δεξιοτήτων που δρουν αποτελεσματικά στην αποκλιμάκωση των μορφών εκφοβισμού. (Αρφάρας Ν.- Σπηλιόπουλος Γ. 2022). Η οργανωσιακή κουλτούρα ενός οργανισμού / επιχείρησης βοηθά στην διαμόρφωση ενός ιδανικού εργασιακού κλίματος, όπου επικρατεί η συνεργασία, η αλληλοκατανόηση, η επιβολή ενός επικοινωνιακού συστήματος που καταλήγει στην επίτευξη κοινών στόχων. Όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται σε έναν οργανισμό, μία επιχείρηση όπου επικρατούν η σταθερότητα, η καινοτομία στην ανάληψη κινδύνων, ο προσανατολισμός στον άνθρωπο τότε αυτοί έχουν κοινές αντιλήψεις και όραμα ενώ είναι αφοσιωμένοι και διαθέτουν ηθικές συμπεριφορές. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι σημαντική, γιατί λειτουργεί ως ένας συνδετικός κρίκος ανάμεσα στους εργαζομένους και δημιουργεί κατάλληλα πρότυπα. Η παρενόχληση περιλαμβάνει μέσα της δείγματα κατάχρησης εξουσίας, από τα οποία είναι αδύνατον να προστατευτούν οι εργαζόμενοι. Η γραφειοκρατία που επικρατεί σε έναν οργανισμό ή μια επιχείρηση καθώς και η ιεραρχική οργάνωση του δημόσιου τομέα είναι παράγοντες που αποτελούν αιτίες ύπαρξης του εργασιακού εκφοβισμού. (Χονδροπούλου Ε. 2017). (Salin et. al.2011).

Η κατάχρηση εξουσίας επηρεάζει την οργανωσιακή κουλτούρα με την εμφάνιση των εκφοβιστικών συμπεριφορών, οι οποίες εντοπίζονται σε τομείς του δημόσιου τομέα. (Τούντας, 2011). Το σημείο εκκίνησης της παρενόχλησης αρχίζει όταν ένας ιεραρχικά ανώτερος ή όταν ένα άτομο παρενοχλεί κάποιο άλλο, το καθιστά αδύναμο, ώστε να μη μπορεί να αντιδράσει και ο εκφοβιστής να μην μπορεί να τιμωρηθεί. Με την εξουσία του ο ανώτερος ιεραρχικά επιτίθεται στο θύμα του, αφού θέλει να κυριαρχήσει και ο υφιστάμενος ανέχεται τις απαράδεκτες συμπεριφορές από φόβο και καταπιέζεται ενώ αυτές οι ενέργειες το οδηγούν σε υπερβολικό εργασιακό άγχος/στρες με αποτέλεσμα σφάλματα επαγγελματικής φύσεως και επαγγελματική εξουθένωση (burn out) και απουσίες λόγω ασθένειας. Η κατάχρηση εξουσίας είναι καλυμμένη και οι περισσότεροι διευθυντές και προϊστάμενοι απαιτούν υπακοή και υποταγή. Μέσω των απειλών συνεχίζεται το αρνητικό κλίμα και οι διαστροφικοί χειρισμοί. (Hirigoyen M.2000). Το κλίμα δυσπιστίας παραμένει, αφού οι υπάλληλοι φοβούνται να αντιδράσουν και ο εργαζόμενος δεν αναπτύσσει καμία πρωτοβουλία. Ο ιεραρχικά ανώτερος γίνεται αυταρχικός, εχθρικός και το θύμα νιώθει μόνο και ανυπεράσπιστο, ενώ είναι ανεξέλεγκτος προκειμένου να διατηρήσει την εξουσία. Ασκούνται υπερβολικές πιέσεις, εξαντλητικά ωράρια, επικρατεί η έλλειψη σεβασμού και δεν υπάρχει καμία αναγνώριση των προσπαθειών του. Οι πρωταίτιοι της παρενόχλησης θεωρούν ότι έχουν δίκιο και ότι ο υπάλληλος είναι ανεπαρκής. Ο ανώτερος υπάλληλος πληγώνει και προσβάλλει τους εργαζομένους ώστε να επιτύχει μεγαλύτερη απόδοση. (Hirigoyen M.2000). Ο αθέμιτος ανταγωνισμός ανάμεσα στους εργαζομένους, είναι μία κύρια αιτία εχθρικής συμπεριφοράς και φθόνου, αφού οι συνάδελφοι δε μπορούν να δεχτούν τις αυξημένες ικανότητες των συναδέλφων τους και τους επιτίθενται μέσω του mobbing. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.,2022). Η έλλειψη προγράμματος στην εργασία, η κακή οργάνωση στον τρόπο λειτουργίας/ διοίκησης της επιχείρησης/ του οργανισμού καθώς και η έλλειψη κινήτρων οδηγεί τους υψηλά υφιστάμενους, να εκφοβίζουν το προσωπικό, ώστε αυτό να εξαναγκαστεί σε παραίτηση. (Χονδροπούλου Ε.,2017). Προσωπικό μεγάλης ηλικίας, η

πλεονάζων προσωπικό ή άτομα που είναι ακατάλληλα εξαναγκάζονται να παραιτηθούν και να αλλάξουν εργασιακό περιβάλλον. Είναι συνηθισμένες πρακτικές των διοικήσεων ενώ συμβαίνουν κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, αφού ο δημόσιος είναι περισσότερο προστατευμένος. (Τούκας κ.α 2012). Το ρευστό εργασιακό τοπίο, ο φόβος των απολύσεων εξαναγκάζουν τους εργαζομένους να υπομένουν κακοποιητικές ενέργειες εις βάρος τους. Η ατιμωρησία σε μορφές εκφοβισμού και η έλλειψη κυρώσεων παρατείνουν την ύπαρξη του mobbing. Ακόμα ο τρόπος διοίκησης σε μια επιχείρηση, έναν οργανισμό είναι σημαντικός, αφού καθορίζει το εργασιακό κλίμα. Η έλλειψη της συναισθηματικής νοημοσύνης στους ηγέτες οδηγεί σε συνεχείς συγκρούσεις και σε μη σωστή διοίκηση του οργανισμού, της επιχείρησης ενώ ευνοεί τις καταστάσεις για εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Η συναισθηματική νοημοσύνη δίνει στα άτομα αυτοπεποίθηση, ώστε να μπορεί να αντιδράσει λογικά και ψύχραιμα. Μέσω της συναισθηματικής νοημοσύνης το άτομο διαθέτει αυτοέλεγχο, νιώθει δυνατό και κατάλληλα προετοιμασμένο να υπερασπιστεί τον εαυτό του και να αποφεύγει τις προκλήσεις στον εργασιακό χώρο. Αυξημένα επίπεδα της συναισθηματικής νοημοσύνης οδηγούν στη διαχείριση των συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο και τα άτομα έχουν διευρυνμένο πνεύμα. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.,2022). Χάρη στην συναισθηματική νοημοσύνη ο ηγέτης κατανοεί τα δικά του συναισθήματα και των άλλων και με την κοινωνική επίγνωση συμβάλλει στη διαχείριση των διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στους εργαζομένους. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι σημαντική και βοηθά στην αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης. (Leymann, 1996). Η ανάπτυξη των ικανοτήτων της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι μια προσπάθεια εξάλειψης των προβλημάτων που προκύπτουν στο εργασιακό περιβάλλον. ( Sheehan, 1999). Η ηγεσία θεωρείται υπεύθυνη για την εξάλειψη και την επιβολή ποινών στις παραβατικές συμπεριφορές. Η ιεραρχία ωθεί τους υψηλά υφιστάμενους σε κατάχρηση εξουσίας, ασκώντας πίεση σε βάρος των υπαλλήλων. Οι απαράδεκτες συμπεριφορές και τα φαινόμενα του εκφοβισμού αλλάζουν το εργασιακό κλίμα και επηρεάζουν την οργανωσιακή κουλτούρα του οργανισμού, της επιχείρησης. (Ζιγρικά Ε.2013). Στο δημόσιο τομέα εμφανίζονται αυξημένα επίπεδα ηθικής παρενόχλησης, γιατί οι πιθανότητες απόλυσης είναι πολύ μικρές και υπάρχει μια ασάφεια καθηκόντων και ρόλων. Τα θύματα συνήθως προτιμούν να αποσιωπούν τις εχθρικές συμπεριφορές εις βάρος τους, επειδή φοβούνται μήπως υποστούν αντίποινα. (Ζιγρικά Ε.,2013). Η ανάθεση πρόσθετων ευθυνών, ο υψηλός φόρτος εργασίας, όπως μία προαγωγή, μπορεί να οδηγήσουν σε εκφοβιστικές συμπεριφορές. Όταν προκύπτουν κάποιες κρίσεις κατά τη διάρκεια της ζωής που αφορούν την προσωπική ζωή ή την επαγγελματική σταδιοδρομία, όλα αυτά μπορούν να προσφέρουν γόνιμα κίνητρα για αλλαγή. Η απουσία προκλήσεων, η απογοήτευση στον εργασιακό χώρο μπορούν να ενεργοποιήσουν προσπάθειες για βελτίωση των κινήτρων. Όσο περισσότερα κίνητρα διαθέτουν οι άνθρωποι τόσο περισσότερη αποδοτικότητα έχουν στην εργασία τους. (Goleman, D 1998). «Για να ωθήσεις τους ανθρώπους να κάνουν μια προσπάθεια, πρέπει να αυξήσεις την προσδοκία τους για επιτυχία, να τους δώσεις ώθηση». (Goleman, D.1998). Όταν οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε έναν προϊστάμενο που δε διαθέτει αυτοεπίγνωση και αυτοσυγκράτηση, αν επιπλήττει αυθαίρετα και συχνά τους άλλους, τότε τα άτομα τείνουν να γίνονται λιγότερο ανθεκτικά και περισσότερο απότομα. (Goleman, D. 1998).

## **2.9 Σχέση του εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης με την εργασιακή εξουθένωση (burn out)**

Ένα από τα βασικά ζητήματα που έχουν άμεση σχέση με την ηθική στο εργασιακό περιβάλλον είναι το σύνδρομο της ολοκληρωτικής εξάντλησης ή επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out) το οποίο είναι άμεσα συνυφασμένο με τον εργασιακό εκφοβισμό (mobbing). Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα φαινόμενο που συναντά κανείς συχνά σε εργασιακούς χώρους και αφορά το σύνδρομο ψυχικής και σωματικής εξάντλησης, ενώ συνοδεύεται με την απώλεια ενδιαφέροντος για την εργασία, την έλλειψη ικανοποίησης από τη δουλειά και την απόδοση και υπάρχουν συμπτώματα υπερκόπωσης. Οι παράγοντες που τη διακρίνουν είναι 1. Η συναισθηματική εξάντληση – η αίσθηση της ψυχικής κόπωσης, χωρίς την απαραίτητη ενέργεια για δουλειά 2. Έλλειψη προσωπικών επιτευγμάτων –Μείωση της απόδοσης 3. Αποπροσωπότητα –Ανάπτυξη απρόσωπων σχέσεων . Η εργασιακή εξάντληση είναι μία συναισθηματικού τύπου αντίδραση στο στρες με πολλά συμπτώματα σε ποικίλα επίπεδα και με το μηχανισμό άμυνας που οδηγεί σε αποστασιοποίηση. (Σιαφάκα, Β. 2015) Ο εργαζόμενος χάνει τα κίνητρά του, δεν εκπληρώνει τα καθήκοντά του, μειώνεται η απόδοσή του και βιώνει μια ρουτίνα, αφού δεν έχει ενεργό συμμετοχή στην εργασία και δεν υπάρχει εναλλαγή στο έργο του. (Καβάτζη Β.2019). Οι πολλές εργασιακές απαιτήσεις, οι πιέσεις των εργοδοτών, η αύξηση του εργασιακού στρες εμποδίζουν την επίτευξη των τελικών στόχων στους εργαζομένους. Τα προβλήματα που δημιουργεί η επαγγελματική εξουθένωση (burn out) είναι πολλά, καθώς δημιουργούν ψυχοσωματική και συναισθηματική εξάντληση και έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων ενώ παράλληλα δημιουργεί και αλλαγές στη συμπεριφορά των ατόμων καταλήγοντας σε ψυχολογικές μεταπτώσεις, εσωστρέφεια, αντικοινωνικότητα, εκρήξεις θυμού και εκφοβιστικές πράξεις. Συνεπώς η κουλτούρα του οργανισμού/ της επιχείρησης διαμορφώνει ένα περιβάλλον με πρότυπα ηθικής ή ανήθικης στάσης. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022)

## **2.10 Είδη εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης**

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης μεταξύ των οποίων είναι :

α) **η κάθετη ή κατιούσα** από προϊστάμενο προς υφιστάμενο, η οποία αποτελεί την πιο συνηθισμένη μορφή παρενόχλησης, όπου ο ανώτερος διοικητικά υπεύθυνος ασκεί ενέργειες πίεσης και με την χρήση της εξουσίας προσβάλλει και εκφοβίζει τους εργαζομένους, ενώ κυριαρχεί το συναίσθημα του φόβου. Πολλές φορές οι οργανισμοί / οι επιχειρήσεις επειδή έχουν το αξίωμα της εξουσίας, διοικούν τυραννικά και διεστραμμένα και χάνουν τον έλεγχο. Οι διευθυντές / οι προϊστάμενοι εξοντώνουν τους υπαλλήλους τους, περιορίζοντας την ελευθερία τους. ( Hirigoyen M.2000) Για τη διατήρηση της εξουσίας και του ελέγχου πάνω σε άλλους εργαζομένους χρησιμοποιούνται ύπουλα, φθονερά μέσα. Αρχικά είναι ανώδυνα, αλλά φτάνουν μέχρι και σε πιο βίαιες καταστάσεις αν οι υπάλληλοι αντισταθούν. Ο στόχος είναι ένας : η εξόντωση του υπαλλήλου. Γίνεται

υπόγεια επίθεση με αμφισβητήσεις στο πρόσωπο του υπαλλήλου. (Hirigoyen M.2000). Ένας ακόμη τρόπος μείωσης του υπαλλήλου είναι η ταπείνωση με έμμεσες ψυχικές επιθέσεις, αμέλειες και τυχαία ατυχήματα. Ακόμα με μια προκλητική συμπεριφορά ένα παρορμητικό άτομο ωθείται εύκολα στην επιθετικότητα. Ζητούνται από τους εργαζομένους υπερβολικές απαιτήσεις, δεν υπάρχει καμία αναγνώριση των προσπαθειών τους. (Hirigoyen M.2000). Η παρενόχληση από έναν προϊστάμενο αφορά κυρίως τις συνθήκες εργασίας και παρενόχληση από τους συναδέλφους αφορά τις προσβολές της αξιοπρέπειας. Πολύ συχνά η απομόνωση είναι αντίποινα που εφαρμόζεται και από τους προϊσταμένους και από τους συναδέλφους.

β) **η οριζόντια παρενόχληση** που συμβαίνει κυρίως ανάμεσα σε συναδέλφους, γιατί υπάρχει εμπάθεια ανάμεσά τους λόγω ανταγωνισμού. Σε ορισμένα παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα παρατηρούνται συμπεριφορές εκφοβισμού εναντίον του γυναικείου φύλου, επειδή οι άντρες δεν μπορούν να ανεχτούν τη διαφορά. Κάνουν αστεία κακόγουστα, ρατσιστικά σχόλια, δείχνουν περιφρόνηση προς το πρόσωπό τους και αρνούνται να συνεργαστούν και να συνυπάρξουν μαζί τους. Επίσης κάποιες επιθέσεις ανάμεσα σε συναδέλφους γίνονται λόγω προσωπικών εχθροτήτων από ζήλια και φθόνο. (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013)

γ) **η ανιούσα ή αντίστροφη παρενόχληση**, η οποία παρατηρείται σπάνια, από υφιστάμενο, ή μια ομάδα υπαλλήλων προς τον προϊστάμενο. Είναι μια σπάνια περίπτωση, όπου κάποιος εργαζόμενος κάνει ψυχολογικό πόλεμο προς τον προϊστάμενο, επειδή δεν μπορεί να συνεργαστεί μαζί του ή επειδή προέρχεται από κάποια άλλη επιχείρηση. (Hirigoyen M.2000).

## **2.11 Η συναισθηματική νοημοσύνη –Το θείο δώρο για ιδανικό εργασιακό κλίμα**

Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι η ικανότητα των ατόμων να αναγνωρίζουν τα δικά τους συναισθήματα και των άλλων και να χρησιμοποιούν τη συναισθηματική πληροφορία ως οδηγό σκέψης και συμπεριφοράς. Ένας ηγέτης χρειάζεται να διαθέτει αυξημένα επίπεδα αυτοπεποίθησης, επιρροής και αισιοδοξίας. Με τη συναισθηματική νοημοσύνη οι ηγέτες καταφέρνουν να διατυπώσουν το όραμά τους, μέσα από την έμπνευσή τους, ενθουσιάζονται και παρακινούν τους άλλους για εργασία και κοινωνικότητα. ( Goleman, D.,1998). Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι μια από τις βασικότερες ηθικές αρετές με ψυχολογικές διαστάσεις στις διαπροσωπικές σχέσεις και το πιο ισχυρό εργαλείο της ανθρώπινης επικοινωνίας. Τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν την ικανότητα της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι η αυτεπίγνωση, ο αυτοέλεγχος, η αξιοπιστία, η ευσυνειδησία, η πρωτοβουλία και η ενσυναίσθηση. (Τριαντάρη Σ.,2020). Τα προτερήματα της συναισθηματικής νοημοσύνης περιλαμβάνουν τη : 1. Διαχείριση του εργασιακού στρες, αφού περιλαμβάνει μέσω της ηθικής αυτής αρετής τεχνικές και εργαλεία αποτελεσματικά για τις προκλήσεις της ζωής 2.Καλύτερη εργασιακή απόδοση, μιας και οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο παραγωγικοί στο χώρο εργασίας τους. 3. Σωστή λήψη αποφάσεων : Με τη βοήθεια της συναισθηματικής νοημοσύνης παίρνονται οι καλύτερες αποφάσεις σε διάφορα περιβάλλοντα 4. Συνεργασία και Ηγεσία : Η συναισθηματική

νοημοσύνη είναι σπουδαία για την ανάπτυξη δεξιοτήτων συνεργασίας και ηγεσίας, αφού οι ηγέτες ενθαρρύνουν και εμπνέουν τους υπολοίπους. ( Goleman D.1998). Η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης είναι πολύ χρήσιμη και οδηγεί στην αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής νοημοσύνης βοηθούν τους εργαζομένους να μειώνουν το εργασιακό στρες τους, να αντιμετωπίζουν τις εργασιακές συγκρούσεις στο χώρο εργασίας και τις πράξεις εκφοβισμού εναντίον τους. (Ζιγρικά Ε.2013).Η έννοια της συναισθηματικής νοημοσύνης θεωρείται ως ένα σημάδι δύναμης για τον ηγέτη και τον ανώτερο διοικητικά υπάλληλο, έτσι ώστε να είναι σε θέση να διοικήσει ορθά με τον καλύτερο τρόπο και να αποφύγει τις συγκρούσεις και την έλλειψη επικοινωνίας. Με αυτό τον τρόπο συμπληρώνει την γνωστική του νοημοσύνη κατευθύνοντας το προσωπικό προς τη σωστή κατεύθυνση. Μέσα από τη συναισθηματική νοημοσύνη επικρατεί η λογική, υπάρχει η ανάπτυξη των διανοητικών και ηθικών αρετών που έχουν ως σκοπό να βελτιώσουν την ενδοπροσωπική και διαπροσωπική επικοινωνία, αφού είναι ένα προικισμένο αγαθό με το οποίο ο άνθρωπος πραγματοποιεί πολλές σωστές πράξεις. Όλοι οι ερευνητές κληρονόμησαν τις απόψεις τους από τον Αριστοτέλη που ανέδειξε βαρύτητα και στη λογική, αλλά και στο συναίσθημα. (Τριαντάρη Σ. 2020). Μέσα από το έργο *Ηθικά Νικομάχεια* ο Αριστοτέλης ασχολήθηκε με την ενσυναίσθηση, δίνοντας τον ορισμό της, όπου και ανέλυσε τα χαρακτηριστικά της μεσότητας. Θεώρησε ότι αποτελεί το μέτρο για την ενδοπροσωπική και την διαπροσωπική επικοινωνία. Με την συναισθηματική νοημοσύνη επιτυγχάνεται η καλύτερη λήψη αποφάσεων που ανήκει στο χώρο της επιχειρησιακής ηθικής και λειτουργεί μέσα από έναν συνδυασμό διανοητικών ικανοτήτων που αποτρέπουν τις συγκρούσεις και διαμορφώνουν την προσωπικότητα των προϊσταμένων, των ανωτέρων να λαμβάνεις τις καλύτερες αποφάσεις για την επίτευξη των στόχων τους. (Τριαντάρη Σ.2021). Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι το κλειδί για την υπεροχή και οι ομάδες που ξεχωρίζουν διαθέτουν τις εξής συναισθηματικές ικανότητες: 1. Ενσυναίσθηση 2. Συνεργασία και ενιαία προσπάθεια 3. Ανοιχτή επικοινωνία 4. Αυτοεπίγνωση 5. Αυτοπεποίθηση ως ομάδα 6. Ευελιξία για την επίτευξη των στόχων 7. Δεσμοί με άλλες ομάδες 8. Πρωτοβουλία για την λήψη ορθών αποφάσεων 9. Επίγνωση της κατάστασης του οργανισμού/ της επιχείρησης 10. Τάση για βελτίωση / ανατροφοδότηση( feedback). Η συνεργασία στις ομάδες στο εργασιακό περιβάλλον μέσα από την συναισθηματική νοημοσύνη οδηγεί στην ανάπτυξη, τη δημιουργία και τη δέσμευση για μια επιτυχημένη πορεία. Η ομαδική συνεργασία βοηθά τους οργανισμούς/ τις επιχειρήσεις να πετύχουν τους συλλογικούς τους στόχους, να ωθούν τα μέλη σε ενεργό και ενθουσιώδη συμμετοχή και να καλλιεργούν στην ομάδα μια αίσθηση ταυτότητας και να προστατεύουν τη φήμη τους.  
( Goleman D. 1998)

## **2.12 Η προσωπικότητα του «ηγέτη» καθορίζει το εργασιακό περιβάλλον**

Η διοίκηση είναι υπεύθυνη και τα ανώτερα ηγετικά στελέχη, ώστε οι συγκρούσεις μέσα στο χώρο εργασίας να εξαλειφθούν, να προωθηθεί το καλό εργασιακό κλίμα που θα αποτρέπουν τις σύνθετες καταστάσεις που οδηγούν σε συμπεριφορές που ευνοούν την παρουσία του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. (Batsi et al.,2019). Ο χώρος εργασίας είναι ένα σύνολο χαρακτηριστικών που έχουν

μεγάλη επίδραση στους εργαζομένους που αφορούν την ικανοποίηση και τη συμπεριφορά τους, επηρεάζοντας την παραγωγικότητά τους. ( Ζήση Π.2022). Ο ανώτερος διοικητικά υπάλληλος είναι αυτός που θα εξασφαλίσει οργανωσιακές και εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στους συναδέλφους και αντιπροσωπεύει την επιχείρηση/ τον οργανισμό αναδεικνύοντας ένα ανθρώπινο πρόσωπο που θα διαμορφώσει την οργανωσιακή κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος. Ένας χαρισματικός ηγέτης, μέσα από τις εξαιρετικές διοικητικές ικανότητες που διαθέτει, αποτρέπει κάθε κίνδυνο εμφάνισης μορφών εργασιακού εκφοβισμού ενώ παράλληλα δείχνει επιείκεια στους υφισταμένους του, διαθέτει ενσυναίσθηση, συναισθηματική νοημοσύνη, όραμα και προωθεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. 2022). Οι επικοινωνιακές ικανότητες λειτουργούν στην αλληλεπίδραση και ανάδραση των ατόμων για να λάβουν την καλύτερη απόφαση. (Τριαντάρη Σ.2021).

Η επιλογή του ατόμου σε διευθυντικές θέσεις κυρίως σε ηγετικές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση και στη διοίκηση του οργανισμού/ της επιχείρησης.

( Σκουλικάρης, 2014). Η ηγεσία θεωρείται υπεύθυνη στην αποδοχή και την εξάλειψη των εχθρικών συμπεριφορών, αφού αυτή είναι ο αποδέκτης των προσβλητικών αυτών πράξεων. (Παπαλεξανδρή Ν.,2022).

Ένας ηγέτης για να μπορέσει να διοικήσει, οφείλει να διαθέτει ορισμένες αρετές που θα τον βοηθήσουν στην κατανόηση του σωστού/ λάθους, την σωστή λήψη αποφάσεων και την αντιμετώπιση των απλών και σύνθετων προβλημάτων στον εργασιακό χώρο. Η τριάδα των αρετών που προέρχονται από την αριστοτελική ηθική είναι : α. **η μεσότητα**, η οποία συνδέεται άρρηκτα με λόγια και πράξεις που αφορούν στην διαπροσωπική επικοινωνία με τους άλλους και μετριάζει τα πάθη β. **η προαίρεση** που είναι μια σημαντική έννοια και σχετίζεται με την δύναμη της ανθρώπινης θέλησης, της βούλησης και του στοχασμού και γ. **τη φρόνηση** που αποτέλεσε σημείο αναφοράς σε όλα τα αρχαία χρόνια και μέσω αυτής ένας ανώτερος/ ένας διευθυντής μπορεί να ελέγχει τα συναισθήματά του και να οδηγείται στην ορθή κρίση των τελικών του αποφάσεων. Ένας οργανισμός/ μία επιχείρηση πρέπει να αποφεύγει τις παρατυπίες και τα σφάλματα που προκύπτουν και με τη δικαιοσύνη που θα επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον, θα συντονίζει και θα καθοδηγεί τις αποφάσεις. (Τριαντάρη Σ.,2021). Η θέληση για εξουσία ή για υλική επιτυχία οδηγεί σε περιστατικά παρενόχλησης. Η ηθική παρενόχληση μπορεί να προκαλέσει καταστροφή της ταυτότητας και να αλλάξει για πάντα το χαρακτήρα του ατόμου, επίσης να το ωθήσει στην παραφροσύνη. Η δύναμη των λέξεων μεταμορφώνει τα άτομα. Όταν τα άτομα βρίσκονται κάτω από την επιρροή άλλων και χωρίς προστασία, η παρουσία ενός διεστραμμένου ατόμου, αρκεί για να ξεκινήσει η ηθική παρενόχληση. Τα μέσα που χρησιμοποιεί κανείς για την αύξηση της αποδοτικότητας, οδηγούν στην ηθική παρενόχληση. Το κακό βλέμμα εκ μέρους των θυτών, οι προσβολές, οι χειρονομίες, οι λέξεις, παρενοχλούν το θύμα χωρίς να αφήνουν ίχνη, ούτε τύψεις, ούτε ενοχές. (Hirogoyen, M.2000).Οι δώκτες έχουν υποτιμητική συμπεριφορά, φέρονται άθλια και απαξιωτικά, ενώ προκαλούν πόνο και απόγνωση στα θύματα. Τα άτομα αισθάνονται πληγωμένα, αβοήθητα και έρμαιο ασυνείδητων και ανήθικων ανθρώπων. (Πετρίδου Θ.2019).Η προσωπικότητα του ατόμου παίζει σημαντικό ρόλο, αφού μέσα από αυτήν αναδεικνύονται οι διανοητικές και ηθικές του αρετές. Η ενσυνειδητότητα σε συνάφεια με τη συναισθηματική νοημοσύνη επηρεάζουν τα άτομα στην αναζήτηση των βέλτιστων αποφάσεων, ώστε να επιφέρουν το

καλύτερο αποτέλεσμα στον οργανισμό/ την επιχείρηση. (Τριαντάρη Σ. 2021) Οι έρευνες δεν τεκμηριώνουν συσχετίσεις με τα χαρακτηριστικά του θύτη με το θύμα, αλλά δέχονται ότι εντοπίζονται κάποια εργασιακά περιβάλλοντα, στα οποία ευδοκίμει το mobbing και στα οποία ορισμένα άτομα στοχοποιούνται περισσότερο. (Leymann & Gustafsson 1996).

### **2.13 Η ύπαρξη των συγκρούσεων δυσχεραίνει την επικοινωνία**

Ο χώρος εργασίας είναι ένα περιβάλλον όπου μπορεί να προκύψουν διάφορα ζητήματα, τα οποία οδηγούν σε συγκρούσεις τους εργαζομένους σε αυτό. Αυτές οι εργασιακές συγκρούσεις εύκολα μπορούν να αποτελέσουν το έναυσμα για περιστατικά ηθικής παρενόχλησης που λαμβάνουν χώρα με τη μορφή κακοποιητικών συμπεριφορών από τα ανώτερα στελέχη είτε από συναδέλφους λόγω ζήλιας ή φθόνου. Τα άτομα που δέχονται απειλητικές ενέργειες, συνήθως είναι αδύναμες προσωπικότητες που δεν έχουν το σθένος να αντιδράσουν. (Leymann, 1993). Η έλλειψη επικοινωνίας ανάμεσα στα μέλη μιας επιχείρησης ή οργανισμού ωθεί σε περιστατικά εκφοβισμού, τα οποία δεν αντιμετωπίζονται ορθολογικά και διογκώνουν τις συγκρούσεις ακόμα περισσότερο. Οι απαράδεκτες συμπεριφορές στο χώρο εργασίας είναι απόρροια της ανασφάλειας του εκφοβιστή, της ζήλιας του, στη διαφορετικότητα των θυμάτων. (Tehrani, 2013). Τα χειριστικά άτομα σπρώχνουν τους υπαλλήλους στο αίσθημα της απόγνωσης και της κατωτερότητας με αποτέλεσμα αυτοί να απογοητεύονται και να μην αντιδρούν από φόβο. (Πετρίδου Θ.2019) Το ανταγωνιστικό περιβάλλον στο χώρο εργασίας, που υποκινείται από οικονομικά και επαγγελματικά συμφέροντα ευνοεί την ύπαρξη συμπεριφορών mobbing. (Κωνσταντινίδης, 2011). Η παρενόχληση περιλαμβάνει μέσα της δείγματα κατάχρησης εξουσίας, από τα οποία οι εργαζόμενοι είναι αδύνατο να προστατευτούν. (Salin, 2001). Η επικοινωνία στο χώρο εργασίας είναι ιδιαίτερα σπουδαία, αφού είναι ευθύνη των εργαζομένων, η συμπεριφορά που επιδεικνύουν στον εργασιακό χώρο, η οποία βασίζεται στην αρχή της ειλικρίνειας και της εμπιστοσύνης. Οι συγκρούσεις σε ένα περιβάλλον εργασίας μπορεί να είναι εποικοδομητικές μόνο εάν χρησιμοποιηθούν στην επίτευξη συγκεκριμένων συλλογικών στόχων. (Leymann, 1996).

(Τριαντάρη Σ. 2020). Μέσω της επικοινωνίας απελευθερώνονται δυνάμεις που βοηθούν στην ορθή λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση συγκρούσεων και την αντιμετώπιση των προβλημάτων στο εργασιακό περιβάλλον. Ο ηγέτης, εν προκειμένω ο προϊστάμενος ή ο διευθυντής πρέπει να προσαρμόζουν τη στάση και τη μορφή της επικοινωνίας στο ρόλο που έχουν αναλάβει. Η προσωπικότητα του ηγέτη είναι αυτή που θα προσπαθήσει να κατευθάσει τα πάθη, να αποβάλλει το αίσθημα φόβου στην εργασία και με τη συναισθηματική νοημοσύνη που θα διαθέτει θα μεταδίδει στους άλλους θετικά συναισθήματα και θα παρακινεί τους εργαζομένους σε εργασιακή επίδοση. (Τριαντάρη Σ. 2020). Ακόμα εάν ο ηγέτης διαθέτει ενσυναίσθηση κατανοεί τις πραγματικές του δυνάμεις, διαχειρίζεται τα συναισθήματά του με τον αυτέλεγχο, την αυτοεπίγνωση, την αυτοδιαχείριση και διαχειρίζεται εύελικτα την κρίση στις επικοινωνιακές σχέσεις. (Τριαντάρη Σ. 2020). Ένας ικανός ηγέτης μέσω της πειθούς, της ενσυναίσθησης και της συναισθηματικής νοημοσύνης, προωθεί την επικοινωνία τόσο στους υφισταμένους του, όσο και στους ομοίους του ιεραρχικά. Η ευελιξία του ηγέτη με την σωστή λήψη



αποφάσεων, διαχειρίζεται τα προβλήματα που προκύπτουν και αξιολογεί τις καταστάσεις, αποτρέποντας κάθε είδους διαμάχη. ( Τριαντάρη Σ. 2020). Η επίλυση των συγκρούσεων είναι αναγκαία για τη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα υπάρχει επικοινωνία ανάμεσα στους εργαζομένους και τους εργοδότες και θα επιτυγχάνονται οι στόχοι στον οργανισμό ή την επιχείρηση μακριά από αδικίες και διακρίσεις.

## **2.14 Το «προφίλ» του θύτη**

Τα άτομα που δείχνουν κακοποιητικές ενέργειες προς τους άλλους, δείχνουν περιφρόνηση και απέχθεια για τους συναδέλφους τους και έχουν ως κύριο στόχο να τους βλάψουν. Θεωρούν πως με αυτό τον τρόπο μπορεί να γίνουν περισσότερο αρεστοί και σημαντικοί. (Κοντογιάννης, 2017). Η ηθική παρενόχληση χαρακτηρίζεται από μη δεοντολογικές και ανήθικες συμπεριφορές και είναι αντιπαραγωγική για όλους. (Μελαμπιανάκη Σ. – Σοφουλάκη Ε. 2017). Ο στόχος του εργασιακού εκφοβισμού είναι η εξόντωση του ατόμου. (Leymann, 1996). Ο θύτης καλύπτει τις δικές του αδυναμίες και βρίσκεται σε θέση ανωτερότητας. (Hirigoyen M., 2002). Οι εκφοβιστές κατατάσσονται σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες σύμφωνα με την έρευνα των Galanaki & Papalexandris 2013. 1. Είναι τα ναρκισσιστικά άτομα με ιδιαίτερη ανασφάλεια που νιώθουν μεγάλο ανταγωνισμό για τους γύρω τους, λέγονται και «χρόνιοι δυνάστες». 2. Οι «ευκαιριακοί δυνάστες» που επιθυμούν να ανέβουν ιεραρχικά ενώ δείχνουν τον άσχημο εαυτό τους προς τους άλλους προς όφελος τους. Είναι εξαιρετικά δύσκολο να εντοπιστούν, αφού είναι άτομα ευφυή με υψηλές κοινωνικές ικανότητες. 3. Οι «παροδικοί δυνάστες» που είναι λιγότεροι σε ποσοστό, όμως ταπεινώνουν, φθονούν και από αδεξιότητα πληγώνουν, αφού είναι άτομα αναίσθητα και κοινωνικά ανίκανα. (Παπαλεξανδρή Ν. 2022) Ο εκφοβιστής προσπαθεί να απομακρύνει το θύμα, ορίζοντας συμμαχίες με τους υπόλοιπους συναδέλφους, για να το απομακρύνει και να το προσβάλλει. Το αποκλείει από κοινωνικές εκδηλώσεις και επιμορφωτικά σεμινάρια, ενώ προβαίνει σε συμπεριφορές που θίγουν την σωματική και ψυχολογική του ακεραιότητα προσβάλλοντας την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά του. Όλα αυτά αρκετές φορές στοχεύουν στην αυξημένη απόδοση του υπαλλήλου, δείχνοντας αθέμιτο ανταγωνισμό. (Δροσάκη Σ. 2023). Οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι προβαίνουν σε κακοποιητικές πράξεις στοχεύοντας στην πίεση των υπαλλήλων και την μεγαλύτερη αποδοτικότητα στην εργασία τους. (Einarsen et.al 2007). Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των θυτών ευθύνονται για την παρουσία των μορφών εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. (Παπαλεξανδρή Ν. 2022). Τα κίνητρα της ταυτότητας του θύτη δικαιολογούν τη συμπεριφορά του στον εργασιακό χώρο. Η έλλειψη ενσυναίσθησης, συναισθηματικής νοημοσύνης, η μη ορθή λήψη αποφάσεων και το θολό εργασιακό τοπίο που προκύπτει, οδηγούν σε απαράδεκτες ενέργειες εναντίον των υπόλοιπων συναδέλφων. Επίσης το κοινωνικό επίπεδο, οι επαφές του και η οικονομική του κατάσταση, επηρεάζουν τη στάση του στην εργασία του. (Zapf, 2011). Υπάρχουν οι θύτες που είναι χειριστικοί και προκειμένου να επιτύχουν, εκφοβίζουν τους υπολοίπους και οι αβοήθητοι που ζητούν συνεχώς την υποστήριξη των υπολοίπων. (Tehrani, 2003). Στο προφίλ των θυτών συγκαταλέγονται αυτοί που είναι ανεπαρκείς, εγωιστές, ανασφαλείς και χειριστικοί, ενώ ικανοποιούνται, όταν σπέρνουν διχόνοια στο εργασιακό περιβάλλον. (Khuo, 2010). Σε ορισμένους συναδέλφους και ανωτέρους είναι επιθετικοί, ενώ σε κάποιους άλλους φιλικό.

(Σάκουλα, Μπελαλή& Σταθαρού 2014). Η ηθική παρενόχληση αρχίζει με έναν βίαιο τρόπο και τελειώνει με την υποχώρηση του θύματος. (Κοΐνης& Σαρίδη 2013). Οι εκφοβιστικές συμπεριφορές είναι πολύ πιθανό να είναι αποτέλεσμα της ανασφάλειας του θύτη στο περιβάλλον εργασίας, της ζήλειας και της αντίδρασης στη διαφορετικότητα των θυμάτων. Η διαφορετικότητα μπορεί να οφείλεται σε διάφορες καταστάσεις των ατόμων όπως είναι: οι σεξουαλικές προτιμήσεις, η θρησκεία, η εθνικότητα, το φύλο, οι ιδεολογικές απόψεις, η οικονομική-κοινωνική θέση και αποτελούν παράγοντες που ωθούν σε ψυχολογικό πόλεμο.( Κωνσταντινίδης, 2011). Η επιτυχία του εκφοβιστή είναι να πείθει τους άλλους πως εκείνος είναι η λύση και ότι το πρόβλημα το δημιουργούν τα θύματα και τα κάνει να νιώθουν ότι φταίνει τα ίδια για ό,τι τους συμβαίνει. (Μαρκέτος Ι. 2021). Ο θύτης χρησιμοποιεί πολλά μέσα προκειμένου να δράσει, πειθαρχικές μορφές πίεσης, παράβασης καθήκοντος, διαφθοράς. Τα εργαλεία δικαιοσύνης στα χέρια ενός εκφοβιστή μπορεί να γίνουν εργαλεία βασανισμού. (Μαρκέτος Ι.2021). Η θέση που κατέχει ένας θύτης σε έναν οργανισμό/ μία επιχείρηση έχει ιδιαίτερη σημασία, αφού ασκούνται περισσότερες απαράδεκτες συμπεριφορές από άτομα που καταλαμβάνουν ανώτερες διοικητικά θέσεις και διευθυντικά στελέχη. ( Motin, 2009).

## **2.15 Το «προφίλ» του θύματος**

Τα άτομα που παρενοχλούνται στο χώρο εργασίας τους, είναι συνήθως νέα, ικανά και ιδιαίτερα προικισμένα σε δεξιότητες. Ακόμα εσωστρεφή άτομα, μη κοινωνικά που έχουν βιώσει μια προσωπική απώλεια τελευταία. Επίσης ομοφυλόφιλα άτομα, γυναίκες και άτομα με ειδικές ανάγκες.( Τσουκαλά,2007). Όταν κάποιος είναι καλός στη δουλειά του, θεωρείται απειλή. Όταν κάποιος είναι δημοφιλής μέσα στον οργανισμό/ την επιχείρηση, αυτό εξαγριώνει το υψηλά ιστάμενο πρόσωπο, γιατί δεν το δέχεται ο εγωισμός του. Τα θύματα δε φταίνε σε τίποτα, αντιθέτως οι θύτες δεν αφήνουν τα θύματά τους να εξελιχθούν, να επιβιώσουν, να διακριθούν και να ξεχωρίσουν. Τα άτομα που διαφέρουν είναι κίνδυνος για μια μάζα μετριοτήτων που αναδεικνύονται με ύπουλα μέσα και όχι με την καθαρή αξία τους. Ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων μπορεί να διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο, όπως και σε ορισμένους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, το φαινόμενο εμφανίζεται συχνότερα. Πολύ συχνά εκδηλώνεται η ηθική παρενόχληση στον τριτογενή τομέα, πλήττοντας υπαλλήλους και ειδικότητες στον τραπεζικό, λογιστικό ή ασφαλιστικό κλάδο, στον κλάδο των εκδόσεων, των πωλήσεων, της εκπαίδευσης, των κοινωνικών επαγγελμάτων, των υπηρεσιών υγείας και τους απασχολούμενους στην εν γένει δημόσια διοίκηση. (Μπουμπουχερόπουλος Π,2014). Η μεγαλύτερη επαγγελματική επάρκεια από τους υπόλοιπους, κάνει τους εκφοβιστές να φέρονται μικρόψυχα και φθονερά και έτσι πολλοί αξιοπρεπείς άνθρωποι δέχονται αβυσσαλέο ψυχολογικό πόλεμο. (Πετρίδου, Θ.2019).

Οι διακρίσεις των εργαζομένων, πχ. λόγω φυλής, χρώματος, αναπηρίας, εκπαιδευτικής βαθμίδας, ηλικίας, κοινωνικού επιπέδου ωθούν σε απαράδεκτες ενέργειες εναντίον τους. Τα άτομα που είναι ανασφαλή και δεν έχουν αυτοπεποίθηση, τείνουν να δέχονται περισσότερο εκφοβισμό στο χώρο εργασίας τους. (Hirigoyen, 2000).

( Μαρίνου Σ.,2023). Ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων δέχονται περισσότερο εκφοβισμό από άλλους. Αυτές είναι :

α) **Ευαίσθητα και απογοητευμένα συναισθηματικά άτομα.** Αυτού του είδους οι εργαζόμενοι δε δείχνουν θάρρος και αυτοπεποίθηση, νιώθουν φοβισμένοι και δέχονται προσβολές, ταπείνωση και εκφοβισμό από άλλα άτομα στο εργασιακό τους περιβάλλον. Νιώθουν έντονη απογοήτευση και αποσταθεροποιούνται λόγω αυτού του συναισθήματος που τους διακατέχει. ( Tehrani, 2003).

β) **Άτομα με πολλές εργασιακές ικανότητες και γνώσεις,** επειδή θεωρούνται απειλή για τους διευθυντές και προϊσταμένους υπομένουν απειλές, προσβλητικά σχόλια, λεκτική βία, κακοποιητικές συμπεριφορές ( Μελαμπιανάκη Σ.- Σοφουλάκη Ε. 2017).

γ) **Άτομα απομονωμένα** που λόγω της συμπεριφοράς που βιώνουν με περαιτέρω κοινωνική απομόνωση, απογοητεύονται και χάνουν την θέληση για προσφορά και εργασία στην καθημερινότητά τους, αφού το εργασιακό περιβάλλον παίζει σημαντικό ρόλο για αυτά. ( Namie et al. 2000)

δ) **Άτομα επιφορτισμένα συναισθηματικά,** επειδή είναι ευάλωτα λόγω της ψυχολογικής κατάστασης στην οποία βρίσκονται, λόγω κάποιου σημαντικού γεγονότος, ανθρώπινη απώλεια, χωρισμός, σοβαρό πρόβλημα υγείας, δέχονται με περισσότερη ευκολία mobbing στο χώρο της εργασίας τους. ( Zapf et al., 2003). Τα άτομα αυτά εμφανίζουν πολλά ψυχολογικά προβλήματα, όπως κατάθλιψη, κρίσεις πανικού, εργασιακή εξουθένωση( burn out), ενώ μπορεί να οδηγηθούν ακόμα και σε αυτοκτονία. ( Κοϊνης& Σαρίδη 2013)

ε) **Άτομα με μειωμένη εργασιακή απόδοση,** αφού πιέζονται από τους ανωτέρους τους, για μεγαλύτερη παραγωγικότητα και καλύτερα αποτελέσματα στην εργασία τους, παρουσιάζουν αυξημένο εργασιακό άγχος και στρες με αποτέλεσμα να αναγκαστούν σε παραίτηση, μιας και δεν είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της επιχείρησης και του οργανισμού. ( Ζήση Π. 2022)

ζ) **Άτομα δυναμικά και επιτυχημένα,** τα οποία επιδεικνύουν αυτοπεποίθηση, θάρρος, δύναμη και θέληση να αντισταθούν σε προκλήσεις και ανέντιμες ενέργειες. ( Ζήση Π.2022)

η) **Άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση και μη κοινωνικά,** αποτελούν στόχο σύμφωνα με μελέτες, αφού δεν έχουν τις κατάλληλες κοινωνικές επαφές, ώστε να αντιμετωπίσουν την εχθρική κατάσταση που τους συμβαίνει και υπομένουν την κακοποίηση εναντίον τους. ( Γαβριηλίδου Α.2022)

Εχθρικές συμπεριφορές που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας, προέρχονται συνήθως από συναδέλφους της ίδιας βαθμίδας, από το εργατικό δυναμικό του οργανισμού/ της επιχείρησης, άτομα που κατέχουν εξέχουσα θέση στην εργασία.( Yildirim, 2007). Σε υπηρεσίες που στην πλειοψηφία τους εργάζονται άνδρες, όπως σώματα ασφαλείας, αστυνομία, στρατό, κ.τ.λ,το γυναικείο φύλο δέχεται εκφοβιστικές ενέργειες, όπως και άνδρες που εργάζονται σε γυναικοκρατούμενα περιβάλλοντα, υπόκεινται και αυτοί σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης. (Norton et.al.2017)

## 2.16 Αντιδράσεις στις μορφές εκφοβισμού

Οι αντιδράσεις του κάθε ατόμου στις πράξεις εργασιακού εκφοβισμού εναντίον του, ποικίλουν και εξαρτώνται από την προσωπικότητα και το ψυχικό σθένος του. Έτσι σύμφωνα με την πανελλήνια έρευνα που πραγματοποιήθηκε το 2021, για τον εργασιακό εκφοβισμό από την ΚΑΠΑ Research για λογαριασμό της MRK Consulting με ειδικευση στην αποφυγή και διαχείριση του εργασιακού εκφοβισμού, Στρες και Burn out τα αποτελέσματα είναι εντυπωσιακά. (Μαρκέτος Ι. 2021). Ένα 38% των ερωτηθέντων προχωρά σε συζήτηση του προβλήματος με την οικογένεια και τους φίλους, το ίδιο ποσοστό δε λαμβάνει καμιά βοήθεια από κανέναν, το 37% στηρίζεται από σύντροφο, το 36% ζητά από τον θύτη να σταματήσει ή να ενημερώσει σχετικά με το θέμα τη διοίκηση. (Μαρκέτος Ι., 2021). Ο φόβος, το άγχος, η ανασφάλεια επικρατούν στους εργαζομένους που δέχονται μορφές εκφοβισμού. Η μειωμένη αυτοπεποίθηση και η σύγχυση που νιώθουν, τους προκαλεί ψυχολογικές μεταπτώσεις, αμηχανία, ενοχή και έχουν ως αποτέλεσμα μειωμένη αποδοτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον. (Πετρίδου Θ. 2019). Τα θύματα παρουσιάζουν σημάδια φόβου-εργασιακού στρες και όλα αυτά τους οδηγούν σε έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, εργασιακή εξάντληση. (Δροσάκη Σ. 2017). Η ψυχολογική κατάσταση του θύματος παίζει σημαντικό ρόλο, γιατί αυτό δεν πρέπει να παραβλέπει τα συναισθήματά του, αλλά να μοιράζεται τις σκέψεις του με την οικογένειά του, τους φίλους του, ώστε να δέχεται ψυχολογική υποστήριξη που θα αμβλύνουν τον πόνο που νιώθει. (Hirigoyen M., 2000) Χρειάζονται μάρτυρες και να συγκεντρωθούν αποδείξεις για να βρει το θύμα τρόπους να ισχυριστεί τα περιστατικά της ηθικής παρενόχλησης που υπέστη. Οι διευθυντές του ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να είναι αρμόδιοι να αντιμετωπίσουν την κατάσταση που προκύπτει από τις μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και ο υπάλληλος οφείλει να βρει κάποιον συνομιλητή που θα εκφράσει το πρόβλημα που έχει προκύψει. Τα θύματα πρέπει να διαθέτουν αυτοπεποίθηση πως θα καταφέρουν να αποδείξουν τις συγκρούσεις εναντίον τους. Η συμβολή του σωματείου και των συνδικάτων εργασίας είναι σημαντική, αφού με την κοινοποίηση των απαράδεκτων ενεργειών σε αυτά, κινητοποιείται ο μηχανισμός δράσης εναντίον των μορφών εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Η παρέμβαση της δικαιοσύνης κατά των εκφοβιστών προσφέρει στα θύματα το δικαίωμα της υποβολής μήνυσης και τα νομικά μέσα κάνουν τα διεστραμμένα άτομα να φοβηθούν πως θα αποκαλυφθεί η συμπεριφορά τους. Το θύμα δε γίνεται να νιώθει απόγνωση και να έχει σκέψεις παραίτησης. Το αίσθημα της κατωτερότητας πρέπει να αποβληθεί με τακτική αντιμετώπισης τα όπλα της ψυχολογικής υποστήριξης και της νομικής προστασίας. (Μαρκέτος Ι. 2021). Απαιτούνται να δοθούν στους εργαζομένους νομικές συμβουλές για τον εκφοβισμό. Το άτομο που υφίσταται την παρενόχληση, πρέπει να διατηρήσει την ψυχραιμία του και οφείλει να είναι κάποιος δυνατός, ενώ κάποιες φορές στρέφεται προς τα συνδικαλιστικά σωματεία. Η παραίτηση είναι εύκολη λύση από το θύμα. Η καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης οφείλει να συμπεριληφθεί στα μέτρα και στο νόμο περί εργασίας, διότι υπάρχει κίνδυνος για τη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου που παρενοχλείται. Η επίσκεψη σε έναν ψυχοθεραπευτή και γιατρό εργασίας, προσφέρει στα θύματα εμπιστοσύνη και τη δύναμη να νιώσουν έτοιμα να αποκαλύψουν όσα έχουν βιώσει. (Hirigoyen M. 2000). Η ηθική παρενόχληση αποτελεί ένα τραύμα που προξενεί πόνο, για αυτό και το θύμα νιώθει την ανάγκη να απαλλαχτεί από αυτό. Όταν

αντιμετωπίσει το τραύμα του, τότε θα σταματήσει να μεμψιμοιρεί και να κρύβεται στον εαυτό του. Τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης χρησιμοποιούν διάφορους τρόπους για να δείξουν τις αντιδράσεις τους σε αυτά που έχουν υποστεί. Σπάνια ορισμένοι εργαζόμενοι προχωρούν σε καταγγελία του περιστατικού στην αστυνομία, στην επιθεώρηση εργασίας και στο Συνήγορο του Πολίτη. Κάποια άτομα ζητούν αλλαγή τμήματος ή βάρδιας και κάποιοι καλούν στην τηλεφωνική γραμμή βοήθειας, για παρόμοια περιστατικά ηθικής παρενόχλησης. Οι περισσότερες αντιδράσεις οφείλονται στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου.

Οι άνδρες και οι γυναίκες δεν έχουν τον ίδιο τρόπο αντίδρασης στις αρνητικές πράξεις που δέχονται. (Αρφαράς Ν. -Σπηλιόπουλος Γ.2020). Οι άνδρες εμφανίζονται περισσότερο σοβαροί, ενώ οι γυναίκες συνεργάζονται και έχουν μεγαλύτερη εξάρτηση από άλλα άτομα. (Αρφαράς Ν.- Σπηλιόπουλος Γ.2020).

Από όλες τις σχέσεις που έχουμε στην εργασία, αυτή με τον διευθυντή και τον προϊστάμενο, ασκεί τη μεγαλύτερη επίδραση στη σωματική και συναισθηματική μας υγεία. (Goleman, D.1998). Πολλά θύματα εργασιακού εκφοβισμού προχωρούν στην αναζήτηση ψυχολογικής βοήθειας μέσα από συστημικές ψυχοθεραπείες, οι οποίες έχουν στόχο τη βελτίωση της επικοινωνίας των ατόμων, ενώ η ψυχανάλυση με τη βοήθεια του ψυχαναλυτή αποσκοπεί στην αποδοχή της κατάστασης και την ανάλυση και επεξεργασία της εμπειρίας που βίωσαν. (Hirigoyen M.2002)

## **2.17 Συνέπειες στις μορφές εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης**

Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να επιφέρει στο άτομο σοβαρές συνέπειες, που περιλαμβάνουν σωματικές, ψυχολογικές και επαγγελματικές επιπτώσεις, τις οποίες βιώνει στην καθημερινή του ζωή. Η ηθική παρενόχληση εξαρτάται από τη διάρκεια των περιστατικών και την ένταση τους. Τα συμπτώματα από τις συνέπειες του φαινομένου στον εργαζόμενο είναι τόσο φυσικά όσο και συναισθηματικά. (Lutgen- Sandvik,2008).

Το μη υγιές εργασιακό περιβάλλον, η μη αντιμετώπιση των περιστατικών εκφοβισμού, δημιουργούν αρνητικές συνέπειες στην οργανωτική κουλτούρα του οργανισμού και της επιχείρησης. (Harvey, et al.2007). Απαιτείται η νομική αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, σε μια εποχή πολλαπλών κρίσεων και μιας γενικευμένης εργασιακής ανασφάλειας σε ένα χώρο εργασίας που ενισχύει το mobbing και τις βλαπτικές συνέπειες για τους εργαζομένους.( Μπουμπουχερόπουλος Π.,2014)

Η εργασιακή παρενόχληση οδηγεί στη σοβαρή διακινδύνευση της υγείας, που προκαλείται από το βίαιο κοινωνικό αυτοαποκλεισμό μεμονωμένων εργαζομένων λόγω της συστηματικής κακομεταχείρισης και της ψυχολογικής βίας ή της εχθρικής συμπεριφοράς. (Μπουμπουχερόπουλος Π.,2014). Η πολιτισμική κουλτούρα κάθε χώρας είναι υπεύθυνη για την εξήγηση των συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον και τη διαχείριση των εργασιών. (Salin, 2003).

Στο επίπεδο ατόμου εντοπίζονται ψυχοσωματικές, ψυχοπαθολογικές και συμπεριφορικές επιπτώσεις. Οι ψυχοσωματικές αφορούν ήπια συμπτώματα που σχετίζονται με θέματα υγείας του ατόμου, όπως : πόνους στο στήθος, δερματικές ασθένειες, πονοκεφάλους και ημικρανίες, απώλεια μαλλιών κ.α (Τριαντάρη Σ. – Κολιόπουλος Α. 2022). Ακόμα στις ψυχοσωματικές διαταραχές περιλαμβάνονται η

ταχυκαρδία, η κεφαλαλγία, οι διαταραχές της αρτηριακής πίεσης, τα νευρολογικά προβλήματα, οι διαταραχές ύπνου, τα γαστρεντερολογικά και τα γυναικολογικά προβλήματα, οι εφιδρώσεις, οι λιποθυμίες και οι διαταραχές libido. (Γαβριηλίδου Α.2022). Οι ψυχοπαθολογικές είναι κυρίως οι συνέπειες που επηρεάζουν την ψυχική και σωματική υγεία του ατόμου, όπως το άγχος, στρες, η μελαγχολία, η κατάθλιψη, η έλλειψη πρωτοβουλιών, η απώλεια συγκέντρωσης, η αστάθεια, κ.α (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.,2022). Ακραία συνέπεια του mobbing είναι οι τάσεις αυτοκτονίας. Επίσης το θύμα νιώθει δυσφορία, κρίσεις πανικού, θυμό, κυκλοθυμία, εναλλαγές διάθεσης, επιθετικότητα, δυσκολία συγκέντρωσης και επικοινωνίας, αίσθημα ενοχής, ντροπής, φοβικές και εμμονικές αντιδράσεις. (Γαβριηλίδου Α.,2022). Στις συμπεριφορικές επιπτώσεις παρατηρείται ανορεξία, σεξουαλικές και ορμονικές διαταραχές, αλκοολισμός, κοινωνική απομόνωση, κ.α ( Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Λόγω των ψυχολογικών μεταπτώσεων, το θύμα βιώνει έντονη κατάθλιψη, η οποία τον αποτρέπει από κοινωνικές επαφές και εκδηλώσεις και το οποίο απομονώνεται και κλείνεται στον εαυτό του (Κοϊνης& Σαρίδη 2013). Η κατάθλιψη είναι η εξέλιξη του εργασιακού στρες και του άγχους που βιώνει ο εργαζόμενος από την συνεχιζόμενη αρνητική επίδραση του εργασιακού εκφοβισμού. Το άτομο νιώθει ανίκανο και ανεπιθύμητο να αντιμετωπίσει τις εχθρικές συμπεριφορές, ενώ η αυτοεκτίμηση του και η εικόνα του το καταρρακώνει ψυχολογικά. Επίσης οι οικογενειακές σχέσεις περνάνε κρίση λόγω των απαράδεκτων ενεργειών που βιώνει το θύμα και αυτές διαταράσσονται όπως και ο κοινωνικός περίγυρος των εργαζομένων.( Καραϊσκού Α.,2020). Η απομάκρυνση από το κοινωνικό περιβάλλον προκύπτει από την απομόνωση του εργαζομένου ως επακόλουθο από mobbing στην εργασία του. Η απόρριψη που αισθάνεται ένας εργαζόμενος, του δημιουργούν μεγάλη ανασφάλεια και ανησυχία, ενώ παράλληλα του επηρεάζουν την επαγγελματική του απόδοση, δρώντας αρνητικά στα καθήκοντά του. Η ψυχολογική πίεση που βιώνουν οι εργαζόμενοι είναι έντονη, ενώ τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι χαμηλά και προκαλείται απώλεια συγκέντρωσης, έλλειψη ενδιαφέροντος και μειωμένη απόδοση στην εργασία. (Παντελίδη Φ.,2017). Οι συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού δεν παραμένουν μόνο στο ατομικό επίπεδο, αλλά επεκτείνονται και σε επίπεδο οργανισμού, επιφέροντας καταστροφικές επιπτώσεις στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις. (Δέδε Ι.2017).

Η ηθική παρενόχληση σε επίπεδο επιχειρήσεων οδηγεί σε μειωμένη αποδοτικότητα το άτομο, πράγμα που έχει ανεπιθύμητες οικονομικές απώλειες από την αποζημίωση του υπαλλήλου, την πρόσληψη νέων ατόμων λόγω απουσιών, την έλλειψη εμπειριών. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Η οργανωτική κουλτούρα του οργανισμού επηρεάζεται, αφού αποδυναμώνεται το εργατικό δυναμικό από τις συνεχιζόμενες απουσίες και τη μειωμένη παραγωγικότητα. Επίσης το κλίμα στο εργασιακό περιβάλλον γίνεται δυσλειτουργικό και υπάρχει έλλειψη επικοινωνίας, λόγω των συγκρούσεων που λαμβάνουν χώρα μέσα σε αυτό. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022). Οι αυξημένες απουσίες των εργαζομένων, η εργασιακή εξουθένωση από τις πιέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, επιφέρουν χιλιάδες οικονομικές απώλειες στην κοινωνία, ενώ τα οικονομικά κόστη στον ασφαλιστικό φορέα είναι υπέρογκα. (Χαρμπί Δ.2021). Επίσης από τα περιστατικά εκφοβισμού επηρεάζεται η φήμη της επιχείρησης, καθώς ορισμένοι ικανοί εργαζόμενοι απομακρύνονται από τους οργανισμούς/ τις επιχειρήσεις φοβούμενοι το αρνητικό κλίμα και την έλλειψη επικοινωνίας. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. 2022). Οι

επιπτώσεις τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό της επιχείρησης είναι μεγάλες, αφού υπάρχει δυσφήμιση της εταιρείας και διακρίνεται η κακή εικόνα της.(image)Μέσω της εργασιακής παρενόχλησης πλήττεται ο εργασιακός χώρος και το ανθρώπινο δυναμικό του. (Μελαμπιανάκη Σ.- Σοφουλάκη Ε.2017).

Η ηθική παρενόχληση σε κοινωνικό επίπεδο, οδηγεί σε αύξηση ανεργίας, στην έλλειψη παραγωγικών και ικανών εργαζομένων, ενώ τα κόστη από την υγειονομική περίθαλψη τους ανέρχονται σε πολλές χιλιάδες ευρώ. Τα έξοδα από τις νοσηλείες και τα ιατρικά έξοδα αυξάνονται συνεχώς. Επίσης η χαμηλή απόδοση ενός ή περισσότερων ατόμων έχει ως αποτέλεσμα την κακή εξυπηρέτηση των πελατών και την μεγαλύτερη πιθανότητα σφαλμάτων και λαθών, ενώ το ηθικό της ομάδας είναι σε χαμηλό επίπεδο. (Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α.2022).

## **2.18 Μέτρα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού**

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα σοβαρό κοινωνικό φαινόμενο και απαιτεί αποτελεσματική αντιμετώπιση με τη λήψη ορισμένων μέτρων προστασίας. Εάν δε γίνουν παρεμβάσεις για την καταπολέμηση του φαινομένου, τότε υπάρχει διευκόλυνση στη συνέχιση των εχθρικών περιστατικών. (Καλαθέρη Α.2022). Η απραξία και η μη λήψη μέτρων όπως και η στάσιμη συμπεριφορά και η αδιαφορία δε δικαιολογούνται, ενώ είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων πρόληψης κατά του εργασιακού εκφοβισμού. (Φέσσα, Π.2022). Χρειάζεται συμπαράσταση από τους συναδέλφους, η οποία θα βοηθήσει σημαντικά στον μετριασμό των αρνητικών επιδράσεων προς την προσωπικότητα του θύματος. (Einarsen et al,2020). Οι παρεμβάσεις πρέπει να γίνουν τόσο συλλογικά, όσο και ατομικά, ενώ το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, οφείλει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για να προστατέψει τους εργαζομένους του. Είναι σκόπιμο στους εσωτερικούς κανονισμούς και στις συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνονται διατάξεις προστασίας από την ηθική παρενόχληση και να υιοθετηθούν αυστηρές νομικές προδιαγραφές.( Hirigoyen M.,2002).Η διοίκηση της επιχείρησης μιας εταιρείας, οφείλει να λάβει τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης κατά του εργασιακού εκφοβισμού, η οποία φέρει μερίδιο ευθύνης που της αναλογεί και πρέπει να προχωρήσει στις δέουσες ενέργειες. (Κοΐνης& Σαρίδη, 2013). Ο φόβος είναι το κυρίαρχο συναίσθημα που επικρατεί στα θύματα της ηθικής παρενόχλησης. Αυτό είναι που θα πρέπει να αποβληθεί, ώστε να νιώσουν οι εργαζόμενοι έτοιμοι να δράσουν και να καταγγείλουν περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού. Πολλά άτομα δεν γνωστοποιούν πως έχουν πέσει θύματα mobbing, έτσι είναι δύσκολο να εντοπιστούν οι εκφοβιστές. ( Μαρκέτος Ι.,2021). Χρειάζεται μία σειρά από λήψη μέτρων που θα παίζουν σημαντικό ρόλο στη λειτουργία της κοινωνίας, οι οποίες είναι οι ακόλουθες :

**Ενημέρωση και εκπαίδευση των διοικητικών στελεχών**, οι οποίοι κατέχουν ανώτερες θέσεις για την αποφυγή των συγκρούσεων και την ιχνιλάτηση του προβλήματος, η οποία θα λειτουργούσε αποτρεπτικά.

**Συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα** όλου του ανθρώπινου δυναμικού για αναγνώριση των εχθρικών συμπεριφορών στο περιβάλλον εργασίας. (Αρφάρας Ν.- Σπηλιόπουλος Γ. 2017)

**Εναισθητοποίηση και ενημέρωση όλου του προσωπικού** για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης. ( Δελόγλου Σ.2022)

**Θέσπιση νέων κανόνων και νομικού πλαισίου** για την δημιουργία ολοκληρωμένου πλαισίου διαχείρισης και απόδοσης ευθυνών σε περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού.( Vartia, 1996).

**Επιτάχυνση διαδικασιών απονομής δικαιοσύνης:** Τα διεστραμμένα άτομα φοβούνται τη δικαιοσύνη, γιατί εκεί μπορεί να αποκαλυφθεί η συμπεριφορά τους. (Hirigoyen, M.2002).

**Προώθηση και δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος** με τις κατάλληλες συνθήκες ανοιχτής επικοινωνίας και συνεργασίας.

**Ενθάρρυνση και ψυχολογική υποστήριξη των** θυμάτων του mobbing.

**Καταγγελία των περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού** στην Διεύθυνση του Προσωπικού του Οργανισμού/ της επιχείρησης, στην Επιθεώρηση Εργασίας, σε συνδικαλιστικό φορέα, εργατικό σωματείο, Συνήγορο του Πολίτη προκειμένου να λάβει βοήθεια.

**Προσφυγή στα πολιτικά δικαστήρια** της χώρας για υποβολή αγωγής ή μήνυσης για αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.

**Καθιέρωση στους οργανισμούς/ τις επιχειρήσεις του θεσμού του ψυχολόγου, ψυχοθεραπευτή, γιατρού εργασίας.**(Hirigoyen, M.2002).

Απαιτείται να γίνει επισήμως η αναγνώριση του φαινομένου από το κράτος, ώστε οι φορείς συλλογικά να συμβάλλουν στην θέσπιση σειράς μέτρων που θα βοηθήσουν στον περιορισμό και την εξάλειψη των εχθρικών συμπεριφορών της ηθικής παρενόχλησης. Η συλλογική στρατηγική και η εφαρμογή των κανόνων για τον εργασιακό εκφοβισμό, αποτελεί κύριο μέλημα της κοινωνίας. Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι να παρέμβουν και να αντιμετωπίσουν καταγγελίες για εργασιακό εκφοβισμό. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να επιμορφώνουν τα μέλη τους γύρω από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία και τους τρόπους αντιμετώπισής του. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014) Ο ρόλος των θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης πρέπει να είναι αυξημένος. Το συμβούλιο των εργαζομένων νομιμοποιείται να δέχεται καταγγελίες για περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, να ερευνά τη βασιμότητά τους και να μεριμνά από κοινού για την αντιμετώπισή τους με τον εργοδότη. Παράλληλα με τα συμβούλια των εργαζομένων, στον έγκαιρο εντοπισμό και την πρόληψη του σοβαρού κινδύνου για την ψυχική και σωματική υγεία του θύματος είναι δυνατόν να συνδράμουν και οι επιτροπές υγείας και ασφάλειας. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014) Χρειάζεται πέρα από τη ψυχολογική υποστήριξη στα θύματα και νομική προστασία, από κάποιον δικηγόρο που να έχει αντιμετωπίσει παρόμοια περιστατικά, ώστε να υπάρξουν νομικές κυρώσεις στους εκφοβιστές. Τα καίρια μέτρα πρόληψης προσφέρουν ηρεμία και δύναμη στα θύματα για την κατατρόπωση των εχθρών. (Πετρίδου Θ,2019). Οι προσπάθειες των ατόμων βασίζονται στην προσωπικότητα του κάθε εργαζομένου και στη συνειδητοποίηση της ύπαρξης του προβλήματος που το διακατέχει. (Tehrani, 2003). Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας προωθεί ένα πρόγραμμα ψυχικής υγείας, το οποίο στέκεται πλάι στους εργαζομένους. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει καθιερωθεί το πρόγραμμα Ψυχολογικής Υποστήριξης στον εργασιακό τόπο με την παροχή ψυχολογικών υπηρεσιών και τη διαχείριση κρίσεων. Επιβάλλεται η συνεχής επαγρύπνηση, η αναθεώρηση της στάσης των εργαζομένων και ο έγκαιρος εντοπισμός του προβλήματος για την εξεύρεση λύσης. Η διοίκηση είναι η αρμόδια να προωθήσει την επικοινωνία με



τους εργαζομένους και την αύξηση της παραγωγικότητας, προωθώντας τις αξίες του σεβασμού. (Πετρίδου Θ.2019). Η συνεργασία, η αλληλοβοήθεια με τους συναδέλφους, οδηγεί σε ισχυρούς δεσμούς και βοηθά στην διατήρηση του ψυχικού σθένους για την καταγγελία των παραβατικών συμπεριφορών. ( Hirigoyen M.2002). Τέλος η παιδεία σε συνδυασμό με την εκπαίδευση προσφέρουν σοβαρότητα και δίνουν αντανακλαστικά για την εξάλειψη του εργασιακού εκφοβισμού. (Μαρκέτος Ι.2021). Από το 2021 έχει δημιουργηθεί η ιστοσελίδα <https://metoogreece.gr> , υπό την αιγίδα της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων), δημιουργήθηκε με σκοπό τη συλλογή όλων των απαραίτητων πληροφοριών γύρω από θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας, καθώς και των δράσεων για την πρόληψη και καταπολέμηση τέτοιων συμπεριφορών. Εκεί δίνονται τηλεφωνικοί αριθμοί για καταγγελίες που αφορούν περιστατικά σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας ή σε άλλους χώρους. (ΣΕΒ, 2022).

## **2.19 Νομοθετικό πλαίσιο εναντίον του mobbing/ ηθικής παρενόχλησης σε διάφορες χώρες**

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν θεσπιστεί νομοθετικά μέτρα που προβλέπουν την επιβολή κυρώσεων σε άτομα που προβαίνουν σε πράξεις εργασιακού εκφοβισμού. Η επικινδυνότητα του mobbing για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων έχει γίνει γνωστή από τις αρχές της δεκαετίας του '90 αντιληπτή και από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με το ψήφισμα στις 20 Σεπτεμβρίου 2001 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατέστησε σαφές ότι πρέπει να δοθεί προσοχή στο πρόβλημα και να καταβληθούν κοινές προσπάθειες σε επίπεδο ένωσης για την εξεύρεση τρόπων καταπολέμησής του. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014).

Στην **Ελβετία** στις ιδιωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζεται ο ομοσπονδιακός νόμος περί εργασίας σχετικά με τα μέτρα υγιεινής και προστασίας της υγείας, όπως και στο άρθρο 328 του Κώδικα των υποχρεώσεων που αφορούν στην προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου ή της εργαζομένης. Η ηθική διαστρέφηση είναι εξαιρετικά βλαβερή και οι επιχειρήσεις οφείλουν να μεριμνούν τόσο για την ηθική παρενόχληση, όσο και για την σεξουαλική παρενόχληση. (Hirigoyen M.2002). Η ηθική παρενόχληση γεννά αξιώσεις για αποκατάσταση όχι μόνο της ηθικής βλάβης, αλλά και της επελθούσας περιουσιακής ζημίας υπό τους όρους των αδικοπρακτικών πράξεων. Στις 26 Απριλίου 2007 κατέστη δυνατή ύστερα από διαπραγμάτευση και κατόπιν διαβούλευσης με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή η υπογραφή από τους διακλαδικούς κοινωνικούς εταίρους δυνάμει του άρθρου 138 ΣΕΚ αυτόνομη Συμφωνία- Πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. (Μπουμπουχερόπουλος Π.2014). Υπάρχουν ορισμένες κοινές αρχές και κατευθυντήριες γραμμές που είναι κοινές σε πολλά κράτη μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης. Η οδηγία 2002/ 73/ΕΚ προσφέρει προστασία στους εργαζομένους από τις διακρίσεις στην εργασία, συμπεριλαμβανομένου του εκφοβισμού. Τα άρθρα 19 και 31υπερασπίζονται τα κοινωνικά και θεμελιώδη άρθρα για τα δικαιώματα των εργαζομένων.( Χαρμπή Δ.2017). Η Ευρωπαϊκή Ένωση κατά των βιαιοτήτων εναντίον των γυναικών στο χώρο εργασίας(

AVFT) στηρίζει χωρίς διάκριση φύλου, τα θύματα των διακρίσεων και των σεξιστικών ή σεξουαλικών βιαιοτήτων στο χώρο εργασίας. (Hirigoyen, M.2002).

Η **Σουηδία** ήταν η πρώτη ευρωπαϊκή χώρα, αφού το 1994 προχώρησε σε ειδική νομοθεσία για τον εργασιακό εκφοβισμό, αφού έπειτα από την μεγάλη έρευνα του Leymann(1990), διαπιστώθηκε πως το 15% των αυτοκτονιών που συνέβησαν στη χώρα ήταν αποτέλεσμα του εργασιακού εκφοβισμού.( Δέδε I.,2017). Συγκεκριμένα στη Γερμανία, στην Ιταλία και στη Σουηδία η ηθική παρενόχληση αποτελεί αδίκημα από το 1993.

Στη **Γερμανία** ο εργασιακός εκφοβισμός καλύπτεται από το γερμανικό νομικό πλαίσιο και τέθηκε σε εφαρμογή το 2002( Gesetz zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz).Οι εργοδότες υποχρεούνται να προστατεύουν τους εργαζομένους από το mobbing και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη του φαινομένου. Δίνεται η δυνατότητα να υποβάλλονται καταγγελίες στα ειδικά δικαστήρια στη Γερμανία και περιλαμβάνονται και χρηματικές αποζημιώσεις.( Χαρμπή Δ.2017).

Στη **Γαλλία** οι ευρωπαϊκές οδηγίες έχουν ενσωματωθεί και το άρθρο 1152-1 αναφέρουν την απαγόρευση του εργασιακού εκφοβισμού. (Σπυριδάκης, 2009). Οι μελέτες της γαλλίδας ειδικής θυματολόγου M.F.Hirigoyen για την ηθική παρενόχληση οδήγησαν σε μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης της κοινωνίας και του πολιτικού κόσμου. (Τέγος Δ.2022). Η M.F.Hirigoyen στάθηκε δίπλα από τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης και ανέλαβε την αφύπνιση του περιβάλλοντος τους και την καθοδήγηση όσων επιθυμούν να τα βοηθήσουν.

Στο **Βέλγιο** το 2002 έχει εκδοθεί νομοθεσία για την απαγόρευση παντός είδους βία στο εργασιακό περιβάλλον. (Μελαμπιανάκη Σ.-Σοφουλάκη Ε.2017).

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** υπάρχουν διάφοροι κανονισμοί που παρέχουν προστασία στους εργαζομένους. Ο Νόμος της Ισότητας ψηφίστηκε το 2010 και είναι ο Equality Act 2010, όπου ο εργοδότης υποχρεούται να προστατεύει τους εργαζομένους από τον εργασιακό εκφοβισμό και κάθε είδους διάκριση, όπως το φύλο, την εθνική καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία, τη θρησκεία και άλλα παρόμοια χαρακτηριστικά. Ακόμα ο Νόμος Health and Safety at Work Act 1974 απαιτεί από τους εργοδότες να παρέχουν ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας. (Καραΐσκου Α.2020).

Στην **Ολλανδία** από το 1994 υπάρχει ειδικός νόμος για την πρόληψη και την καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού στον οποίο οι εργαζόμενοι προστατεύονται από τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας. (Δέδε I.,2017)

Στην **Κύπρο** το Κεφάλαιο 452, του νόμου Περί της Εργασίας περιλαμβάνονται διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων, ενώ υπάρχει και τηλεφωνική γραμμή, η οποία δημιουργήθηκε από τη Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) όπου παρέχεται ψυχολογική και τεχνοκρατική στήριξη σε θύματα εργασιακού εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης. (Ησαΐα Δ.2023).

Στην **Ισπανία** ο εργασιακός εκφοβισμός ρυθμίζεται από τον Νόμο 6/2014 της 7<sup>ης</sup> Απριλίου, περί των Διαδικασιών Κοινωνικού Ελέγχου, που ασχολείται με θέματα κοινωνικού ελέγχου. (Χαρμπή Δ.2017).

Στην **Ιταλία** με το Νόμο Legge 4/2017 ρυθμίζεται ο Κώδικας της Εργασίας, όπου οι εργοδότες οφείλουν να ενημερώνουν τους εργαζομένους για τα δικαιώματά τους και τα μέσα που διατίθενται για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού.

Στην **Πολωνία** ο Εργατικός Κώδικας με το άρθρο 94, της παραγράφου 3 αναφέρεται στην υποχρέωση των εργοδοτών για την εξάλειψη της ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ στις 5 Δεκεμβρίου του 2006 έχει εκδοθεί δικαστική απόφαση για την αποζημίωση του θύματος, με την προϋπόθεση να μπορούν να αποδειχθούν οι λόγοι των επιπτώσεων στην υγεία του εργαζομένου. (Αρφάρας Ν. Σπηλιόπουλος Γ.2017)

Στη **Νορβηγία** το mobbing ρυθμίζεται από το Νόμο για το εργασιακό περιβάλλον, όπου έχει πρωτοπορήσει στα δικαιώματα των εργαζομένων, αφού σε χώρους με 50 εργαζομένους και πάνω οι υπάλληλοι εκλέγουν εκπροσώπους για την υγιεινή και την ασφάλεια. (Ζιγρικά Ε.2013)

Στη **Φινλανδία** ήδη με το νόμο 738/2002 περιλαμβάνονται διατάξεις που προωθούν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον ελεύθερο από κάθε είδους διάκριση και αρνητικές συμπεριφορές.

Στην **Ιρλανδία** το 2005 ψηφίστηκε ο Κώδικας Πρακτικής για την εργασία, ο οποίος εξασφαλίζει τις διατάξεις για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού.

(Αρφάρας Ν- Σπηλιόπουλος Γ. 2017).

Στις **Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής** μέσα στο νόμο των Πολιτικών Δικαιωμάτων στην Εργασία περιλαμβάνονται ρυθμίσεις και κανονισμοί για την προστασία κατά του εργασιακού εκφοβισμού.

## **2.20 Νομοθετικό πλαίσιο εναντίον του mobbing/ ηθικής παρενόχλησης στην Ελλάδα**

Η νομοθεσία σχετικά με τις διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον, βασίζεται σε εθνικούς και ευρωπαϊκούς νόμους που στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων μακριά από κάθε είδους διάκριση. Πρώτα στο Σύνταγμα της Ελλάδας και συγκεκριμένα στο άρθρο 4 του Συντάγματος ορίζεται η αρχή της ισότητας και της ισονομίας όλων των πολιτών. Σε αυτό προστατεύεται η ίση μεταχείριση όλων των πολιτών ενώπιον του νόμου, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, κοινωνικής τάξης και άλλων παραμέτρων. (Καραϊσκού Α,2020). Ο Νόμος 3304/2005 αναφέρεται στην Πρόληψη και Καταπολέμηση των Διακρίσεων κατά της Εργασίας και απαγορεύει τις διακρίσεις στην εργασία λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικής καταγωγής, θρησκείας, αναπηρίας και σεξουαλικού προσανατολισμού. Ο Νόμος 4443/2016 για την Ενίσχυση της Ανεξαρτησίας του Ελληνικού Κέντρου για τα δικαιώματα του Ανθρώπου περιλαμβάνει διατάξεις για την προστασία από κάθε είδους διάκριση στην εργασία. Επίσης η Ελλάδα βασίζεται στις ευρωπαϊκές οδηγίες για τις διακρίσεις στην εργασία, όπως είναι η Οδηγία 2000/78/EK περί ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο και της επαγγελματικής κατάρτισης. (Χαρμπή Δ,2017). Επίσης η σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (2011) αναγνωρίζει τη βία κατά των γυναικών ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ως μορφή διακρίσεων κατά των γυναικών και προσφέρει πρακτικά εργαλεία για να διασφαλιστεί η προστασία των γυναικών και των κοριτσιών, η ασφάλεια και η ενδυνάμωση τους συνδέοντας τα με τον ευρύτερο στόχο της επίτευξης ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ο Νόμος 4431/2018 επικυρώνει τη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής βίας. (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης). Ο Νόμος 4604/ 2019 για την Προώθηση της ουσιαστικής

ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας προβλέπει την οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Η Σύμβαση 190(2019) θεσμοθετήθηκε στη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και αποτελεί το πρώτο διεθνές πρότυπο εργασίας που αναφέρεται σε θέματα βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. (Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Θεσσαλονίκης). Ο Νόμος 4808/ 2021(ΦΕΚ Α' 101, 19.06.2021) για την Προστασία της Εργασίας- Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», επικυρώνει τη Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Σύμφωνα με τον Νόμο, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, ανεξαρτήτως αριθμού προσωπικού, έχουν την υποχρέωση να λαμβάνουν μέτρα για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης, Στα μέτρα αυτά εντάσσεται η παραλαβή, η διερεύνηση και η διαχείριση κάθε καταγγελίας ή αναφοράς, χωρίς καμία παρεμπόδιση, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η διερεύνηση των καταγγελιών οφείλει να γίνεται άμεσα με απόλυτη εμπιστευτικότητα, ενώ θα πρέπει να διασφαλίζεται η απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου. Στον ίδιο νόμο προβλέπονται ενισχυμένες αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) σε περίπτωση επικείμενου κινδύνου ζωής, υγείας ή ασφάλειας των εργαζομένων από τέτοια περιστατικά. Έτσι κάποιος εργαζόμενος που θίγεται έχει τα ακόλουθα δικαιώματα. α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας β) υποβολή αίτησης για διενέργεια διαδικασίας εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας γ) αναφορά στο Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του καθώς και δ) καταγγελία εντός της επιχείρησης στο υπεύθυνο πρόσωπο ή υπηρεσία που έχει οριστεί από τον εργοδότη για τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών. Τέλος με τη συγκεκριμένη απόφαση θεσπίζεται υπόδειγμα πολιτικής που μπορούν να υιοθετούν οι επιχειρήσεις προκειμένου να συμμορφώνονται προς τις διατάξεις του νόμου, σύμφωνα με τις οδηγίες που περιλαμβάνονται σε αυτήν. Ο δήμος Θεσσαλονίκης έχει εκδώσει μηχανισμό αντιμετώπισης περιστατικών βίας. Σύμφωνα με το Ν.4808/ 2021, αρθ. 4 και 5 αλλά και το Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Άρση των έμφυλων διακρίσεων στο Δήμο Θεσσαλονίκης που εγκρίθηκε με την 747/ 12-12-2022 Απόφαση Δημοτικού Συμβουλίου Θεσσαλονίκης : Απαγορεύεται κάθε μορφής βία και παρενόχληση, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτόν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης, λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ομοίως: Απαγορεύονται οι απρεπείς συμπεριφορές, οι προσβολές και οι άστοχοι υπαινιγμοί, η παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, καθώς και η δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος σε βάρος οποιουδήποτε εργαζόμενου. Η παραβίαση των ανωτέρω σηματοδοτεί την έναρξη πειθαρχικής διαδικασίας και αναλόγως εκβάσεως, διώκεται και ποινικά σύμφωνα με το Νόμο. Ο Δήμος Θεσσαλονίκης θα επιδεικνύει μηδενική ανοχή έναντι των ανωτέρω περιστατικών. (Απόφαση 747/12-12-2022 Δήμου Θεσσαλονίκης).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο «ΕΡΕΥΝΑ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ»

### 3.1 Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης Πληροφορίες

Η δημοτική αστυνομία Θεσσαλονίκης αποτελείται από 98 άτομα, από τα οποία τα 79 ανήκουν στο ένστολο προσωπικό και τα υπόλοιπα 19 στο διοικητικό προσωπικό.

Υπηρετούν 66 άνδρες και 32 γυναίκες. Χωρίζονται σε 3 κατηγορίες ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Έτσι υπάρχει η κατηγορία ΠΕ (Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης), ΤΕ (Τεχνολογικής εκπαίδευσης) και η ΔΕ (Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Από το ένστολο προσωπικό οι 33 ανήκουν στην κατηγορία ΔΕ, οι 30 στην ΤΕ και οι 16 στην ΠΕ κατηγορία εκπαίδευσης. Οι προσλήψεις στο δήμο Θεσσαλονίκης βασίστηκαν στο ΠΔ 23/2002 και το 2004 η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με την υπ' αριθμ. 1 /2004 ανακοίνωση τις προσλήψεις 100 ένστολων δημοτικών αστυνομικών στο Δήμο Θεσσαλονίκης, οι οποίοι θα έπρεπε να επιτύχουν σε αθλητικές, ψυχοτεχνικές δοκιμασίες και να περάσουν από συνέντευξη.

Οι επιτυγχόντες προσλαμβάνονται άμεσα και ακολούθησε εξαμηνιαία εκπαίδευση στη Σχολή Δημοτικής Αστυνομίας στο Τσοτύλι Κοζάνης και δίμηνη πρακτική άσκηση στην Ελληνική αστυνομία και στην Πυροσβεστική υπηρεσία. Τα άτομα ξεκινούν να εργάζονται στο δήμο μαζί με τους 47 παλαιότερους υπαλλήλους και ασκώντας όλες τις αρμοδιότητες, 33 στο σύνολό τους, που προέβλεπε η κείμενη νομοθεσία. Δυστυχώς τον Ιούλιο του 2013(4.7.2013) με μια απότομη απόφαση της τότε Κυβέρνησης με το άρθρο 81 του Ν.4172/2013 καταργείται στο σύνολό της η Δημοτική αστυνομία στην Ελλάδα στα πλαίσια Έτσι την 23/9/2013 καταργούνται όλες οι Υπηρεσίες της δημοτικής αστυνομίας. 3.500 συνάδελφοι μένουν για περίπου 11 μήνες σε διαθεσιμότητα ενώ παράλληλα διασκορπίζονται σε διάφορες υπηρεσίες για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών: ΕΛ.ΑΣ., εφορείες-τελωνεία, εσωτερικοί-εξωτερικοί φύλακες σωφρονιστικών καταστημάτων και αποκεντρωμένες περιφέρειες. (Αλλαγιώτης 2017).

Η Υπηρεσία επανασυστάθηκε τον Ιούνιο του 2015 με την επιστροφή 71 Δημοτικών Αστυνομικών, οι οποίοι άρχισαν και πάλι την εργασία στο δήμο Θεσσαλονίκης. Έπειτα από 4 χρόνια, τον Σεπτέμβριο του 2019 επέστρεψαν 20 άτομα από τα καταστήματα κράτησης σύμφωνα με τον νόμο 4555/2018 και έτσι οι Δημοτικοί αστυνομικοί έφτασαν τους 88.

Η Υπηρεσία στεγάζεται σήμερα στο ισόγειο του Δημαρχιακού Μεγάρου Θεσσαλονίκης και

αποτελεί αυτοτελή Διεύθυνση, έχοντας στη διάθεσή της 7 περιπολικά οχήματα και 20 μηχανές. Η Δημοτική Αστυνομία αναφέρεται απευθείας στον Δήμαρχο, και συγκεκριμένα στον Αντιδήμαρχο Δημοτικής Αστυνομίας Δημοτικών Κοινοτήτων & Γειτονιών, ενώ σε ότι αφορά τον ποινικό τομέα αναφέρεται στον αρμόδιο Εισαγγελέα για θέματα Δημοτικής Αστυνομίας.

Η δημοτική αστυνομία της Θεσσαλονίκης προσπαθεί να πρωταγωνιστεί στο πολεοδομικό συγκρότημα της Θεσσαλονίκης και έχει ως σκοπό να βελτιώσει την ποιότητα στις

υπηρεσίες που παρέχει προς τους πολίτες , θέλοντας να αναβαθμίσει την καθημερινή εικόνα της πόλης και να καλυτερεύσει τις συνθήκες κυκλοφορίας. Στόχος είναι η διασφάλιση της ευταξίας της πόλης, μέσα από την εφαρμογή ισότιμης τήρησης των διατάξεων του νόμου με αντικειμενικότητα, συνέπεια, σεβασμό προς τον πολίτη και πάντα με γνώμονα τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και επιείκειας. Μέρα με τη μέρα οι συμπολίτες διαπιστώνουν πως η Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης έχει τις ικανότητες, τις δυνατότητες και την εμπειρία για ολοκληρωμένες και εξειδικευμένες υπηρεσίες. Επιθυμούμε τη θεμελίωση σχέσεων συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης για μια πόλη ανθρώπινη και λειτουργική. Η Δημοτική Αστυνομία αποτελεί μια αναβαθμισμένη υπηρεσία ενώ παράλληλα ενισχύθηκε ο ρόλος της και της χορηγήθηκε ένα ευρύ πλέγμα αρμοδιοτήτων. Ειδικότερα κάποιες από τις βασικότερες αρμοδιότητες που ασκεί η Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης, όπως αυτές αναφέρονται στο Φ.Ε.Κ.Α' 230/ 14-12-2022, είναι οι ακόλουθες :

Έλεγχος της τήρησης των διατάξεων που αφορούν στη στάση και τη στάθμευση των οχημάτων και επιβολή των διοικητικών μέτρων του άρθρου

Έλεγχος της τήρησης των διατάξεων που αφορούν στο υπαίθριο εμπόριο και τις λαϊκές αγορές.

Έλεγχος της τήρησης των διατάξεων που αφορούν στη λειτουργία των παιδότοπων.

Εκτέλεση των διοικητικών κυρώσεων που αφορούν στη λειτουργία καταστημάτων και επιχειρήσεων, των οποίων την άδεια ίδρυσης και λειτουργίας χορηγεί η δημοτική αρχή.

Συμμετοχή στην εφαρμογή των σχεδίων πολιτικής προστασίας.

Θεώρηση του γνησίου της υπογραφής κατ' οίκον σε πολίτες του πολεοδομικού συγκροτήματος του δήμου Θεσσαλονίκης, οι οποίοι είναι υπέργηροι ή αναξιοπαθούντες  
Συνεργασία με το ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ στην ανεύρεση εξαφανισμένων ατόμων στο πολεοδομικό συγκρότημα Θεσσαλονίκης

Έλεγχος και βεβαίωση παραβάσεων προστίμων Καθαριότητας

Πρόγραμμα κυκλοφοριακής αγωγής στα σχολεία του δήμου Θεσσαλονίκης

Η δημοτική αστυνομία Θεσσαλονίκης αποτελείται από 4 αυτοτελή τμήματα, τα οποία είναι τα εξής :

Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού Δημοτικής Αστυνομίας

Τμήμα Αστυνόμευσης Κυκλοφορίας και Στάθμευσης

Τμήμα Ποινικών Κυρώσεων και Διεκπεραίωσης Προστίμων

Τμήμα Ελεγχόμενης Στάθμευσης και Διοικητικής Υποστήριξης

Τα καθήκοντα του κάθε τμήματος έχουν ως εξής:

#### **α) Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού Δημοτικής Αστυνομίας.**

1. Συγκεντρώνει και μελετά τις επιστημονικές και τεχνικές μεθόδους για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Δημοτικής Αστυνομίας και την αξιολόγηση της απόδοσής της.
2. Σχεδιάζει όλα τα θέματα που έχουν σχέση με τον επιχειρησιακό σχεδιασμό, την τακτική, τη μεθοδολογία δράσης και την αποτελεσματικότητα του έργου της δημοτικής αστυνομίας (μέθοδοι αστυνόμευσης, κανόνες και μέτρα αστυνομικής τακτικής και

πρακτικής, μέθοδοι αξιοποίησης προσωπικού, έκδοση εγχειριδίων δράσης, στολές προσωπικού κ.λπ.).

3. Σχεδιάζει και εισηγείται κανονισμούς για τη λειτουργία και τον τρόπο δράσης της δημοτικής αστυνομίας, ενώ σε τακτά χρονικά διαστήματα δύναται να διενεργήσει αντίστοιχους εσωτερικούς ελέγχους.

4. Υποδέχεται αναφορές / δελτία συμβάντων: από το Τμήμα Διαχείρισης Κυκλοφορίας και Τροχονομικών Ελέγχων και τηρεί αρχείο αυτών για:

α) ενημέρωση των δημοτικών και άλλων δημοσίων υπηρεσιών για τυχόν περαιτέρω ενέργειες

β) αξιολόγηση και στατιστική επεξεργασία της δράσης και αποτελεσματικότητας της δημοτικής αστυνομίας.

5. Μεριμνά και επιμελείται της επικαιροποίησης του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.)

6. Επιμελείται των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, της στοχοθεσίας, της τυποποίησης των διαδικασιών, των καθηκοντολογίων καθώς και της διενέργειας επιμορφωτικών σεμιναρίων.

7. Μεριμνά για την τακτική επικαιροποίηση του εν γένει νομοθετικού πλαισίου που αφορά έμμεσα ή άμεσα την λειτουργία της Δημοτικής Αστυνομίας.

8. Επιμελείται της ευρύτερης διαδικασίας παρακράτησης και απόδοσης στοιχείων κυκλοφορίας, καθώς και της συναφούς ενδεχόμενης άσκησης ποινικής δίωξης, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας.

9. Επιμελείται της διαδικασίας ανάκλησης των εκδοθεισών ατομικών διοικητικών πράξεων, σύμφωνα με το άρθρο 21 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας.

10. Συνεργάζεται με άλλους αρμόδιους φορείς για τη λήψη των αναγκαίων νομοθετικών και διοικητικών μέτρων προς αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με το αντικείμενο της Δημοτικής Αστυνομίας.

11. Συγκεντρώνει τυχόν παράπονα και υποδείξεις των πολιτών σχετικά με το αντικείμενο της δημοτικής αστυνομίας, τηρεί σχετικά αρχεία, συνεργάζεται με όλα τα Τμήματα και συμμετέχει στη διαχείριση όσων σχετικών μέτρων και αποφάσεων λαμβάνονται.

12. Συμμετέχει στην εφαρμογή σχεδίων για την πολιτική προστασία, υποστηρίζοντας το έργο του οικείου Δήμου σε μέτρα και δράσεις πολιτικής προστασίας.

13. Μεριμνά και συντονίζει δράσεις κοινωνικού και περιβαλλοντικού περιεχομένου, σε συνεργασία με φορείς, συλλόγους, εθελοντικές ομάδες, κ.λπ.

14. Μεριμνά για τη συγκέντρωση στοιχείων σε μηνιαία βάση και τη σύνταξη του αντίστοιχου απολογιστικού στατιστικού δελτίου.

15. Ελέγχει την τήρηση του άρθρου 168 του Ποινικού Κώδικα [ν. 4619/2019, (Α' 95)] σχετικά με τη διατάραξη της λειτουργίας των υπηρεσιών του οικείου Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

16. Ελέγχει την τήρηση κάθε είδους κανονιστικών αποφάσεων που εκδίδουν οι δημοτικές αρχές, και επιβάλλει τα αντίστοιχα διοικητικά μέτρα που προβλέπονται για την παραβίαση των διατάξεών τους.

## **β) Τμήμα Αστυνόμευσης Κυκλοφορίας και Στάθμευσης**

1. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην κίνηση, στη στάση και στάθμευση, καθώς και στην ελεγχόμενη στάθμευση οχημάτων, σύμφωνα με τις παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 3, αναφορικά με τις υποδείξεις και τα σήματα που δίνουν οι τροχονόμοι για τη ρύθμιση της κυκλοφορίας, τις παρ. 3 και 11 του άρθρου 4, αναφορικά με τις υποχρεώσεις που επιβάλλονται με τις πινακίδες P-2, P-7, P-8, P-39, P-40, P-41, P-42, P-43, P-55, P-69, P-70, P-71 και P-72, καθώς και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης αυτών, τις περ. η' και θ' της παρ. 8 του άρθρου 5, περί απαγόρευσης στάθμευσης ή στάσης, το άρθρο 6, περί υποχρέωσης τήρησης της φωτεινής σηματοδότησης για την κυκλοφορία των οχημάτων και επιβολής των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων, το άρθρο 8, περί τήρησης της σήμανσης ισόπεδων σιδηροδρομικών διαβάσεων, το άρθρο 9, περί σεβασμού της σήμανσης των εργασιών που εκτελούνται στις οδούς και επιβολής των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων, τις παρ. 8 και 10 του άρθρου 10, περί εγκατάστασης μέσων σήμανσης και σηματοδότησης, τις παρ. 4 και 7 του άρθρου 16, περί απαγόρευσης κυκλοφορίας σε κοινόχρηστους χώρους και μονοδρόμους, την παρ. 3 του άρθρου 19 περί τήρησης κανόνων ταχύτητας, τις περ. α', β', γ', δ', ε', στ', ζ', η', θ', ι', ια', ιστ', ιζ' και ιη' της παρ. 2, τις περ. α', β', γ', δ', ε', ζ', η', θ', ι', ια' και ιβ' της παρ. 3 και τις παρ. 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12 και 14 του άρθρου 34, περί απαγόρευσης στάσης και στάθμευσης και επιβολής των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων.
2. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των διατάξεων περί επιγραφών και διαφημίσεων, σύμφωνα με το άρθρο 11.
3. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των γενικών κανόνων οδικής συμπεριφοράς των παρ. 2, 3, 5 και 6 του άρθρου 12 και της παρ. 2 του άρθρου 13.
4. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των κανόνων περί απαγόρευσης εκπομπών, ρύπων, θορύβων, κ.λπ. κατά το άρθρο 15 και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων.
5. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των κανόνων κυκλοφορίας πεζών και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων, σύμφωνα με το άρθρο 38.
6. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση της συμπεριφοράς των οδηγών προς τους πεζούς και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων, σύμφωνα με το άρθρο 39.
7. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στις ειδικές υποχρεώσεις οδηγών και πεζών προς τα αστυνομικά όργανα και τους σχολικούς τροχονόμους και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων, σύμφωνα με το άρθρο 45.
8. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των υποχρεώσεων για εργασίες και εναπόθεση υλικών στις οδούς και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με το άρθρο 47, καθώς και στην απαγόρευση κατάληψης τμήματος οδού και πεζόδρομου και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων σύμφωνα με το άρθρο 48.



9. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των μέτρων ρύθμισης οδικής κυκλοφορίας, σύμφωνα με τις παρ. 4, 6 και 8 του άρθρου 52.

10. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας που αφορούν στην τήρηση των υποχρεώσεων περί τεχνικού ελέγχου οχημάτων, κατοχής άδειας κυκλοφορίας οχημάτων, κυκλοφορίας με πινακίδες αριθμού κυκλοφορίας, άδειας ικανότητας οδήγησης, τήρησης των εγγράφων που πρέπει να φέρει ο οδηγός, καθώς και την επιβολή των αντίστοιχων διοικητικών κυρώσεων, σύμφωνα με τα άρθρα 86, 88, 90, 94 και 100. Επίσης, επιβάλλει διοικητικά πρόστιμα: α) κατά το άρθρο 103, περί επιβολής του διοικητικού μέτρου της αφαίρεσης της άδειας ικανότητας οδηγού και της άδειας κυκλοφορίας και των πινακίδων και β) σε περίπτωση κατάληψης επ' αυτοφώρω διάπραξης παραβάσεων, σύμφωνα με το άρθρο 104. Επιπλέον, μεριμνά για την εφαρμογή του συστήματος ελέγχου συμπεριφοράς των οδηγών, σύμφωνα με το άρθρο 107. Περαιτέρω, ελέγχει την τήρηση του άρθρου 7 του ν. 3181/2003 (Α' 218), περί χρηματισμού για εξασφάλιση θέσης στάθμευσης σε δημόσιους χώρους, των άρθρων 15 έως 25 του ν. 4784/2021 (Α' 40), περί ελαφρών προσωπικών ηλεκτρικών οχημάτων, με τα οποία τροποποιήθηκαν τα άρθρα 2, 20, 34, 40, 59, 76, 81, 82, 94, 100 και 103 του Κώδικα Οδικής Κυκλοφορίας, την εκ μέρους των οδηγών τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από το π.δ. 363/1995 (Α' 193), περί καθορισμού συστήματος επιβολής διοικητικών ποινών στους παράγοντες εφαρμογής της Κάρτας Ελέγχου Καυσαερίων και της υπό στοιχεία Δ30/Δ5α/73567/11.3.2022 απόφασης του Υπουργού Υποδομών και Μεταφορών (Β' 1144) περί εφοδιασμού οχημάτων με αντιολισθητικές αλυσίδες ή άλλα ανάλογα αντιολισθητικά μέσα.

11. Ελέγχει την τήρηση του άρθρου 168 του Ποινικού Κώδικα [ν. 4619/2019, (Α' 95)] σχετικά με τη διατάραξη της λειτουργίας των υπηρεσιών του οικείου Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

12. Ελέγχει την τήρηση κάθε είδους κανονιστικών αποφάσεων που εκδίδουν οι δημοτικές αρχές, και επιβάλλει τα αντίστοιχα διοικητικά μέτρα που προβλέπονται για την παραβίαση των διατάξεών τους.

13. Συμπληρώνει αναφορές και δελτία συμβάντων για τα αποτελέσματα της αστυνομικής δράσης και ενημερώνει σχετικά το Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού.

14. Δέχεται έγγραφες αντιρρήσεις πολιτών για τις βεβαιωθείσες πράξεις παράβασης για θέματα κυκλοφορίας και τροχονομικών παραβάσεων, μεριμνώντας αντίστοιχα για την άρτια ολοκλήρωση της διαδικασίας έγγραφης απάντησης.

#### **γ) Τμήμα Ποινικών Κυρώσεων και Διεκπεραίωσης Προστίμων**

1. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων που αφορούν στην αδειοδότηση καταστημάτων για την οποία αρμόδιος είναι ο οικείος δήμος ή στη γνωστοποίηση λειτουργίας τους που υποβάλλεται στον δήμο, όπως καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος, θεάτρων, κινηματογράφων, καταστημάτων ενοικίασης ποδηλάτων και μοτοποδηλάτων.

2. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων που αφορούν στην ηχορύπανση, στην κοινή ησυχία και στη λειτουργία μουσικής στα καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, σε δώματα ή υπαίθριους χώρους κτιρίων, σύμφωνα με τις οικείες αστυνομικές διατάξεις και σε συνεργασία με την ΕΛ.ΑΣ.

3. Εκτελεί τις διοικητικές κυρώσεις σε καταστήματα ή επιχειρήσεις αρμοδιότητας του οικείου δήμου.
4. Ελέγχει την τήρηση της υπ' αρ. 43650/7.6.2019 (Β' 2213) κοινής απόφασης των Υπουργών Εσωτερικών, Οικονομίας και Ανάπτυξης, Υγείας, Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και Τουρισμού, περί καθορισμού των όρων, των προϋποθέσεων, της διαδικασίας, των δικαιολογητικών και κάθε αναγκαίας λεπτομέρειας για τη χορήγηση και την ανάκληση των αδειών ίδρυσης και λειτουργίας παιδότοπων.
5. Ελέγχει την τήρηση των άρθρων 1 έως 7 του ν. 3730/2008 (Α' 262), περί προϊόντων καπνού και αλκοολούχων ποτών.
6. Ελέγχει την τήρηση των διατάξεων που αφορούν στο ωράριο λειτουργίας καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος και λοιπών εμπορικών καταστημάτων.
7. Καταχωρεί, διεκπεραιώνει και αρχειοθετεί τους Ελέγχους σε Καταστήματα Υγειονομικού Ενδιαφέροντος (κατάληψη κοινοχρήστου χώρου, εφαρμογή αντικαπνιστικής νομοθεσίας, ηχορύπανση – διατάραξη κοινής ησυχίας) που διενεργούνται από το προσωπικό της Διεύθυνσης Δημοτικής Αστυνομίας.
8. Μεριμνά για την επικαιροποίηση – ταυτοποίηση των στοιχείων των Καταστημάτων Υγειονομικού Ενδιαφέροντος στη σχετική βάση δεδομένων του Υπουργείου Οικονομικών (Γ.ε.Μη – Στοιχεία Δημοσιότητας).
9. Ενημερώνει για περαιτέρω ενέργειες τις αρμόδιες Υπηρεσίες του Δήμου καθώς και τις Δημόσιες Υπηρεσίες για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις οι οποίες προκύπτουν από τους ελέγχους – αυτοψίες που έχουν διενεργηθεί στα Καταστήματα Υγειονομικού Ενδιαφέροντος.
10. Συνεργάζεται με συναρμόδιες Υπηρεσίες για τον προγραμματισμό μεικτών κλιμακίων ελέγχων στα Καταστήματα Υγειονομικού Ενδιαφέροντος.
11. Ελέγχει την τήρηση του άρθρου 168 του Ποινικού Κώδικα [ν. 4619/2019, (Α' 95)] σχετικά με τη διατάραξη της λειτουργίας των υπηρεσιών του οικείου Ο.Τ.Α. α' βαθμού.
12. Ελέγχει την τήρηση κάθε είδους κανονιστικών αποφάσεων που εκδίδουν οι δημοτικές αρχές, και επιβάλλει τα αντίστοιχα διοικητικά μέτρα που προβλέπονται για την παραβίαση των διατάξεών τους.
13. Μεριμνά για τη συγκέντρωση στοιχείων σε μηνιαία βάση και τη σύνταξη του αντίστοιχου απολογιστικού στατιστικού δελτίου, το οποίο και αποστέλλει στο Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού.
14. Δέχεται έγγραφες αντιρρήσεις πολιτών για τις βεβαιωθείσες πράξεις παράβασης για θέματα Καταστημάτων Υγειονομικού Ενδιαφέροντος , μεριμνώντας αντίστοιχα για την άρτια ολοκλήρωση της διαδικασίας έγγραφης απάντησης.

#### **δ) Τμήμα Ελεγχόμενης Στάθμευσης και Διοικητικής Υποστήριξης**

1. Παρέχει διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη στον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης.
2. Μεριμνά για την έκδοση, αρχειοθέτηση και διακίνηση διοικητικών πράξεων και λοιπών εγγράφων του Διευθυντή και του Τμήματος κατ' εφαρμογή του Κανονισμού Ηλεκτρονικής Διαχείρισης Εγγράφων (Κ.Η.Δ.Ε.) και των ισχυουσών διατάξεων.

3. Μεριμνά για τον συντονισμό, την διεκπεραίωση και την παρακολούθηση των οικονομικών θεμάτων, των ζητημάτων προσωπικού, της χορήγησης στατιστικών, απολογιστικών και λοιπών στοιχείων όλων των Τμημάτων της Διεύθυνσης σε συνεργασία με τους Προϊσταμένους των Τμημάτων.
4. Διενεργεί την ανάρτηση των πράξεων της Διεύθυνσης, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, στο Πρόγραμμα «Διαύγεια» και στο Κεντρικό Ηλεκτρονικό Μητρώο Δημοσίων Συμβάσεων «ΚΗΜΔΗΣ».
5. Τηρεί αρχείο αποφάσεων συγκρότησης επιτροπών διαγωνισμών, στις οποίες περιλαμβάνονται υπάλληλοι των Τμημάτων της Διεύθυνσης και μεριμνά για την σύνταξη του ετήσιου καταλόγου υπόχρεων υπαλλήλων των Τμημάτων της Διεύθυνσης σε Δήλωση Περιουσιακής Κατάστασης (ΠΟΘΕΝ ΕΣΧΕΣ), τηρώντας σχετικό αρχείο.
6. Καταμετρά, καταγράφει και αξιολογεί σε ετήσια βάση το αρχειακό υλικό του συνόλου των εγγράφων, πληροφοριών και δεδομένων του Τμήματος Διοικητικής Υποστήριξης της Διεύθυνσης και συντονίζει την καταγραφή και την διάθεση του συνόλου των ανοικτών δεδομένων όλων των Τμημάτων της Διεύθυνσης.
7. Καταρτίζει και τηρεί επικαιροποιημένο κατάλογο χρηστών και δικαιωμάτων πρόσβασης στα μηχανογραφικά συστήματα λειτουργίας του Δήμου για το σύνολο των υπαλλήλων της Διεύθυνσης.
8. Διενεργεί θεωρήσεις μετά από εξουσιοδότηση υπογραφής από το Δήμαρχο.
9. Διενεργεί τις διαδικασίες για την επιστροφή ποσών ως αχρεωστήτως καταβληθέντων στους δημότες με τη σύνταξη αιτημάτων Πρωτογενών – Τεκμηριωμένων.
10. Μεριμνά για την εξασφάλιση και συντήρηση των τεχνικών μέσων, καθώς και του ματισμού και των λοιπών εφοδίων του προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας.
11. Μεριμνά για τη συγκέντρωση στοιχείων σε μηνιαία βάση και τη σύνταξη του αντίστοιχου απολογιστικού στατιστικού δελτίου, το οποίο και αποστέλλει στο Τμήμα Επιχειρησιακού Σχεδιασμού.
12. Ελέγχει την τήρηση του άρθρου 168 του Ποινικού Κώδικα [ν. 4619/2019, (Α' 95)] σχετικά με τη διατάραξη της λειτουργίας των υπηρεσιών του οικείου Ο.Τ.Α. α' βαθμού.
13. Συγκέντρωση και αποστολή δικαιολογητικών για καταχώρηση και έκδοση πληρωμής δαπάνης ως αμοιβή της ΣΤΕΛΣΤΑΘ (ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΗΣ ΣΤΑΘΜΕΥΣΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.), για το έργο παροχή υπηρεσιών για την εφαρμογή και λειτουργία του συστήματος ελεγχόμενης στάθμευσης σε Κοινότητες (Α', Γ' & Ε'). Μηνιαία διαδικασία η οποία εκκαθαρίζεται από την Επιτροπή Παρακολούθησης και πιστοποιείται από τη Διεύθυνσή μας.
14. Ελέγχει την τήρηση κάθε είδους κανονιστικών αποφάσεων που εκδίδουν οι δημοτικές αρχές, και επιβάλλει τα αντίστοιχα διοικητικά μέτρα που προβλέπονται για την παραβίαση των διατάξεών του.

### **3.2 Σκοποί και τίτλος της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα είναι μια ποσοτική έρευνα που διεξήχθη με την αποστολή ενός προκατασκευασμένου ερωτηματολογίου για την ανάδειξη των αποτελεσμάτων της, που έχει ως στόχο να εξάγει συμπεράσματα για τις μορφές εκφοβισμού και την ηθική παρενόχληση στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε ηλεκτρονικά μέσω της εφαρμογής Google forms και εστάλη ηλεκτρονικά στις διευθύνσεις του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των ενδιαφερομένων. Επελέγησαν άτομα τα οποία εργάζονται στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης και ανήκουν τόσο στο ένστολο όσο και στο διοικητικό προσωπικό. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 6 επιμέρους ενότητες που περιλαμβάνουν τόσο τα δημογραφικά στοιχεία, όσο και ερευνητικές ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής.

### **3.3 Δυσκολίες ως προς την εξαγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων**

Διαπιστώθηκε η ύπαρξη ορισμένων θεμάτων κατά την καταγραφή των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου. Οι εργαζόμενοι αν και διατήρησαν την ανωνυμία τους, παρόλα αυτά δίστασαν να απαντήσουν σε αρκετές από τις ερωτήσεις. Αυτό μπορεί να αποτυπωθεί ως δείγμα φόβου και ταμπού, να απαντήσουν με ειλικρίνεια στο ερωτηματολόγιο. Δεν υπήρχε η άνεση και η ειλικρίνεια ώστε να αναλύσουμε ορθά τα αποτελέσματα. Δεν υπέδειξαν αδιαφορία, αλλά αρνήθηκαν να απαντήσουν σε ορισμένες απαντήσεις που τους έφερναν προφανώς σε δύσκολη θέση. Με το συγκεκριμένο δείγμα τελικώς ερμηνεύτηκαν οι απαντήσεις λαμβάνοντας υπόψη τη φύση του θέματος και το θέμα του.

Ο βασικός σκοπός της έρευνας είναι να διαπιστωθεί η ύπαρξη μορφών εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον της δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Οι επιμέρους σκοποί έχουν ως εξής :

Η αναζήτηση των αιτιών που συνδέονται με τον εργασιακό εκφοβισμό'.

Ο εντοπισμός των ερευνητικών ευρημάτων σε σχέση με τα είδη παρενόχλησης στην εργασία και η ανάλυση των παραμέτρων που σχετίζονται όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, τα χρόνια προϋπηρεσίας με την επίδραση του mobbing.

Επιχειρείται η διεξαγωγή της έρευνας για να διαπιστωθεί η διάρκεια του εκφοβισμού και της παρενόχλησης.

Αναζητούνται οι θύτες της παρενόχλησης, οι αντιδράσεις σε αυτήν, τα μέτρα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού, οι συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων, σωματική/ψυχική, η αντιμετώπιση του φαινομένου και η ανάληψη ευθύνης για την παρούσα κατάσταση. Το ερωτηματολόγιο κλείνει με την ερώτηση για την αισιοδοξία ως προς την εξάλειψη του συγκεκριμένου κοινωνικού φαινομένου.

### 3.4 Νομοθετικό Πλαίσιο για τη δημοτική αστυνομία

Οι προσλήψεις στη δημοτική αστυνομία Θεσσαλονίκης βασίστηκαν στο ΠΔ 23/2002 το οποίο αντικαταστάθηκε από το ΠΔ 3731/2008 και εκεί καθορίζονται οι 33 αρμοδιότητες της δημοτικής αστυνομίας. ( Γιαννάκης 2020)

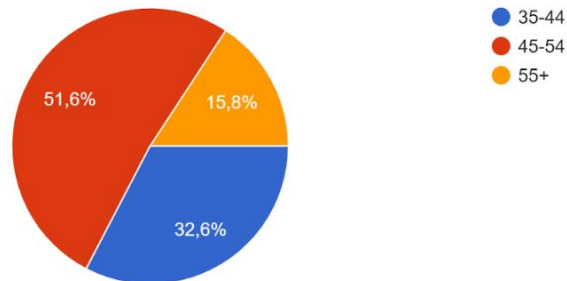
Ο Ν. 3731/2008 ανάγει με το άρθρο 2 και πάλι τη Δημοτική Αστυνομία σε αυτοτελή υπηρεσία και υπογραμμίζει την ιδιαιτερότητά της ( ειδική εκπαίδευση, ιδιαίτερη ιεραρχία και κανόνες πειθαρχίας) προσθέτοντας, ότι αυτή υποστηρίζεται διοικητικά και επιστημονικά από τις υφιστάμενες υπηρεσίες του Δήμου με αποκλειστική ή παράλληλη άσκηση καθηκόντων (παρ.2) (Παπαϊωάννου, 2011). Το άρθρο 3 του Ν. 3731/2008 επανακαθορίζει, βελτιώνει το ιδιαίτερο επαγγελματικό status των δημοτικών αστυνομικών και αναμορφώνει την ιεραρχική τους πυραμίδα. Το άρθρο 15 του νόμου αναφέρεται και πάλι στα ιδιαίτερα διακριτικά γνωρίσματα των δημοτικών αστυνομικών (στολή, ειδική ταυτότητα και διακριτικό σήμα)και τον εφοδιασμό τους με τα αναγκαία μέσα και εξοπλισμό, με τη βασική προσθήκη, ότι αυτά δεν έχουν, σε καμία περίπτωση, κατασταλτικό χαρακτήρα

(Παπαϊωάννου, 2011). Το τελευταίο νομοσχέδιο που αφορά την αναδιάρθρωση της υπηρεσίας της δημοτικής αστυνομίας έφερε ορισμένες σημαντικές αλλαγές που παίζουν σημαντικό ρόλο στην καθημερινότητα των πολιτών και των υπαλλήλων της. Σύμφωνα με τον υπ'αριθμ. Νόμο 5003/ 2022(14.12.2022) στο κεφάλαιο Β' αναφέρεται ότι για αξιόποινες πράξεις αρμοδιότητας της δημοτικής αστυνομίας, το προσωπικό της ενεργεί καθήκοντα ειδικού ανακριτικού υπαλλήλου, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 31 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας [ν. 4620/2019, (Α' 96)]. Περαιτέρω, η δημοτική αστυνομία μπορεί να προβαίνει σε συλλήψεις. Κάθε ελεγχόμενος από το προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας υποχρεούται να παρέχει τα αιτούμενα, γραπτά ή προφορικά, στοιχεία ή την οφειλόμενη συνδρομή, , καθώς και να επιτρέπει την είσοδο στους χώρους στους οποίους διεξάγεται έλεγχος, άλλως υποπίπτει στο αδίκημα της απείθειας κατά το άρθρο 169 του Ποινικού Κώδικα (ν. 4619/2019, Α' 95). . Κάθε αντίσταση, απείθεια, εξύβριση, άσκηση ή απειλή βίας εναντίον του προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας , κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του, επισύρει τις κυρώσεις που προβλέπονται από την ποινική νομοθεσία, ανεξάρτητα από την αποκατάσταση των ζημιών που προκαλούνται σε αυτούς, σύμφωνα με τα άρθρα 914 έως 938 του Αστικού Κώδικα. Σε περίπτωση διάπραξης των ανωτέρω αδικημάτων συντάσσεται από αυτό σχετική έκθεση προς την υπηρεσία του, η οποία διαβιβάζεται, αμέσως, στον αρμόδιο εισαγγελέα. Επίσης σύμφωνα με άρθρο 13 καθορίζονται ιεραρχικά οι βαθμοί του προσωπικού της δημοτικής αστυνομίας ως εξής: α) Δημοτικός Αστυνόμος Α', β) Δημοτικός Αστυνόμος Β', γ) Δημοτικός Αστυνομικός Α', δ) Δημοτικός Αστυνομικός Β', και ε) Δημοτικός Αστυνομικός Γ'. Για τους δημοτικούς αστυνομικούς των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ εισαγωγικός βαθμός είναι αυτός του Δημοτικού Αστυνομικού Β'. Για τους δημοτικούς αστυνομικούς της κατηγορίας ΔΕ εισαγωγικός βαθμός είναι αυτός του

Δημοτικού Αστυνομικού Γ'.

### 3.5 Ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας

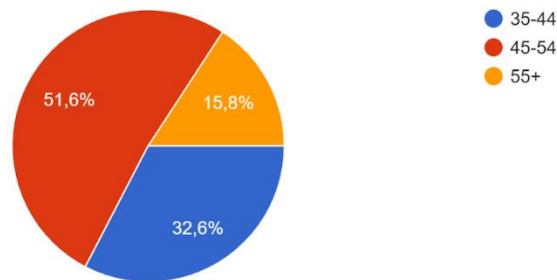
Ηλικία  
95 απαντήσεις



Γράφημα 1.

Στην έρευνα συμμετείχαν 95 εργαζόμενοι από τους οποίους οι 63, δηλαδή το 66,3% ήταν άνδρες και οι 32, το 33,7% ήταν γυναίκες.

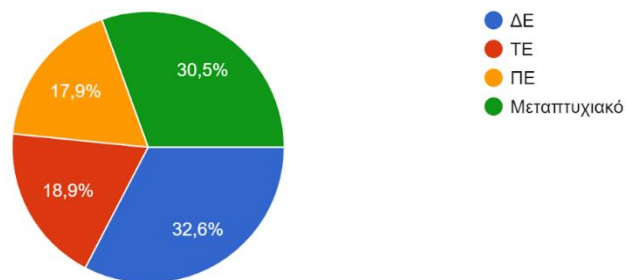
Ηλικία  
95 απαντήσεις



Γράφημα 2

Οι εργαζόμενοι της δημοτικής αστυνομίας ανήκουν σε διάφορες ηλικιακές ομάδες. Η πλειοψηφία και συγκεκριμένα 49 άτομα, το 51,6% ανήκει στην ηλικία των 45-54 ετών, ακολουθεί το 32,6% και συγκεκριμένα 31 άτομα που είναι 35-44 ετών και οι υπάλληλοι που βρίσκονται στην ηλικία των 55+ είναι οι λιγότεροι με 15,8 % και 15 άτομα.

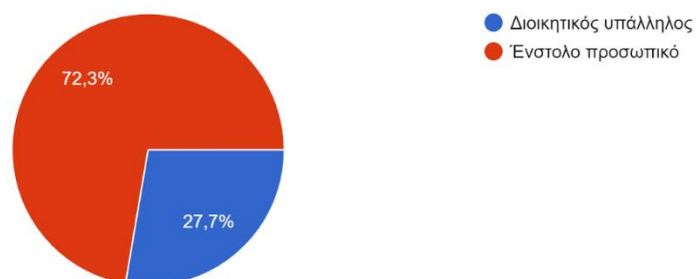
Επίπεδο εκπαίδευσης  
95 απαντήσεις



Γράφημα 3

Από τους 95 εργαζομένους οι 31, δηλαδή το 32,6% ανήκει στην κατηγορία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 30,5% δηλαδή 29 άτομα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 18,9 % και συγκεκριμένα 18 υπάλληλοι ανήκουν στην κατηγορία της Τεχνολογικής εκπαίδευσης και το 17,9%, δηλαδή 17 άτομα κατέχουν Πανεπιστημιακό τίτλο σπουδών.

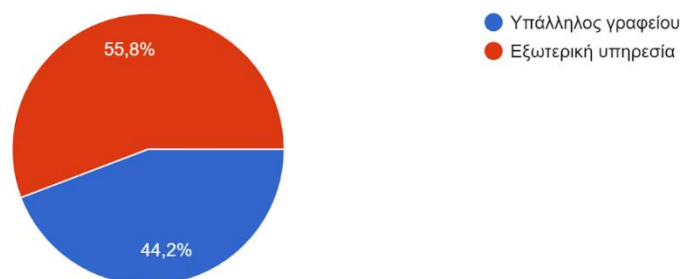
Θέση εργασίας  
94 απαντήσεις



Γράφημα 4

Στην ερώτηση για τη θέση που κατέχουν οι υπάλληλοι της δημοτικής αστυνομίας, απάντησαν συνολικά 94 άτομα, από τα οποία το 72,3 % και συγκεκριμένα 68 απάντησαν ότι ανήκουν στο ένστολο προσωπικό της υπηρεσίας και οι υπόλοιποι 26, το 27,7% εργάζονται ως διοικητικοί υπάλληλοι.

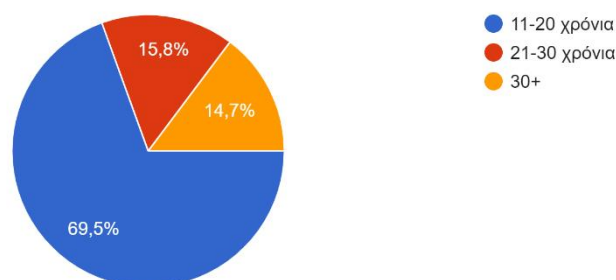
Κατηγορία απασχόλησης  
95 απαντήσεις



### Γράφημα 5

Στην ερώτηση για την κατηγορία απασχόλησης από τα 95 άτομα, οι 53 ,δηλαδή το 55,8% απάντησε ότι απασχολείται σε εξωτερική υπηρεσία και το 44,2%, οι 42 εργαζόμενοι εκτελούν χρέη υπαλλήλων γραφείου.

Έτη εργασίας  
95 απαντήσεις



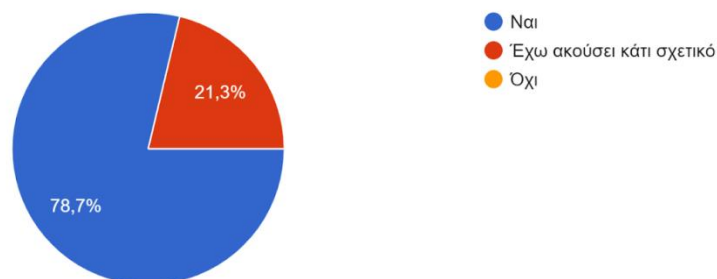
### Γράφημα 6

Οι εργαζόμενοι της δημοτικής αστυνομίας χωρίζονται σε 3 κατηγορίες όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας . Το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνει η κατηγορία των ατόμων που εργάζεται στην διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης από 11-20 χρόνια και συγκεκριμένα 66 υπάλληλοι. Στη δεύτερη κατηγορία βρίσκονται τα άτομα που εργάζονται στη συγκεκριμένη υπηρεσία από 21-30 χρόνια, 15 άτομα και ποσοστό 15,8% και τέλος το 14,7 % 14 υπάλληλοι απασχολούνται στην υπηρεσία πάνω από 30 έτη.



## Ερευνητικά Ερωτήματα Μορφές Εκφοβισμού στο χώρο εργασίας

Γνωρίζετε τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης;  
94 απαντήσεις

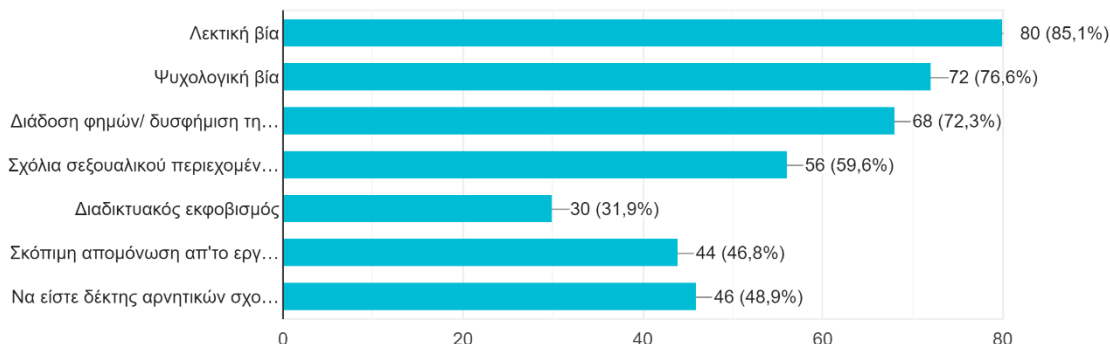


### Γράφημα 7

Στην ερώτηση για τις μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας υπήρξαν 94 απαντήσεις. Το 78,7%, δηλαδή 74 εργαζόμενοι απάντησαν ότι γνωρίζουν τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Το 21,3% που αντιστοιχεί σε 20 υπαλλήλους έχει ακούσει κάτι σχετικό. Δηλαδή η πλειοψηφία των συναδέλφων συμπεραίνει ότι είναι γνώστες των φαινομένων αυτών.

## Είδη μορφών εκφοβισμού στο χώρο εργασίας

Γνωρίζετε κάποιες μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας;  
94 απαντήσεις

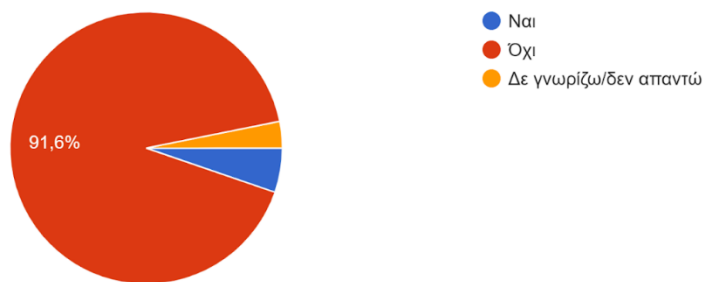


### Γράφημα 8

Στην ερώτηση για το αν γνωρίζουν κάποιες από τις μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, οι συνάδελφοι απάντησαν ποικίλα. Από τους 94 ερωτώμενους οι 80, δηλαδή το 85,1 ανέφερε ότι γνωρίζει για τη λεκτική βία. Ακολουθεί με 76,6% η ψυχολογική βία, τη

οποία σημείωσαν 72 άτομα. Τα 68 άτομα είπαν για τη διάδοση φημών ή τη δυσφήμιση της προσωπικότητάς τους, που αντιστοιχεί στο 72,3 %. Επίσης 56 εργαζόμενοι της διεύθυνσης δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης, δηλαδή το 59,6% ανέφερε ότι γνωρίζει για τα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου στον εργασιακό χώρο. 46 άτομα, το 48,9 % έχει λάβει γνώση πως ορισμένα άτομα στο χώρο εργασίας τους μπορεί να είναι δέκτες αρνητικών σχολίων λόγω της διαφορετικότητάς τους. Αυτή μπορεί να οφείλεται στην ιδιαιτερότητα λόγω σεξουαλικών προτιμήσεων , πολιτικών πεποιθήσεων και οικογενειακής κατάστασης. Ακόμη 44 άτομα απάντησαν πως έχει ακούσει για τη σκόπιμη απομόνωση από το εργασιακό περιβάλλον και 30 εργαζόμενοι, δηλαδή το 31,9 % είπαν πως ξέρουν για τον διαδικτυακό εκφοβισμό. Συμπεραίνει κανείς πως το προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας γνωρίζει για τα διαφορετικά είδη μορφών εκφοβισμού που μπορούν να εμφανιστούν στο εργασιακό περιβάλλον.

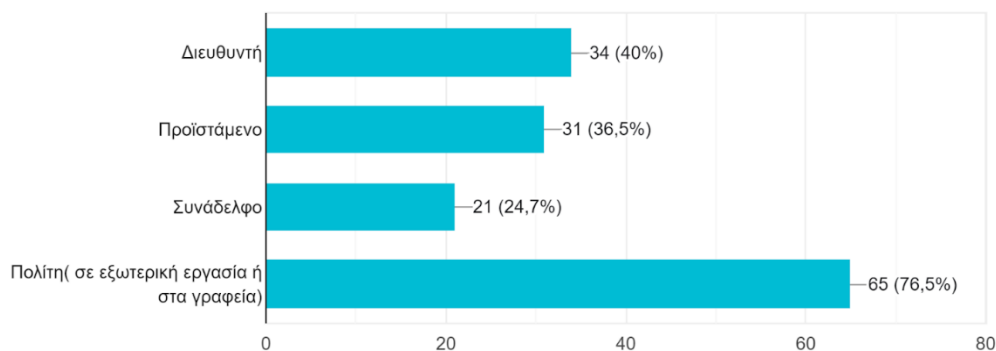
Προσωπικά έχετε προβεί σε πράξεις εργασιακού εκφοβισμού προς τον διευθυντή/προϊστάμενο/συνάδελφο;  
95 απαντήσεις



### Γράφημα 9

Η πλειοψηφία των συναδέλφων και συγκεκριμένα 87 άτομα, δηλαδή 91,6% στην ερώτηση εάν έχουν προβεί σε πράξεις εργασιακού εκφοβισμού σε άλλο άτομο στην εργασία, είτε στο διευθυντή, είτε στον προϊστάμενο, είτε σε συνάδελφο απάντησαν αρνητικά. Μόλις 5 άτομα, το 5,3% από τα 95 συνολικά απάντησε ότι έχει προβεί σε συμπεριφορές εκφοβισμού εναντίον άλλων ατόμων στην υπηρεσία. Τέλος 3 άτομα, το 3,2% απάντησε ότι δεν γνωρίζει/ είτε ότι δεν απαντά στη συγκεκριμένη ερώτηση.

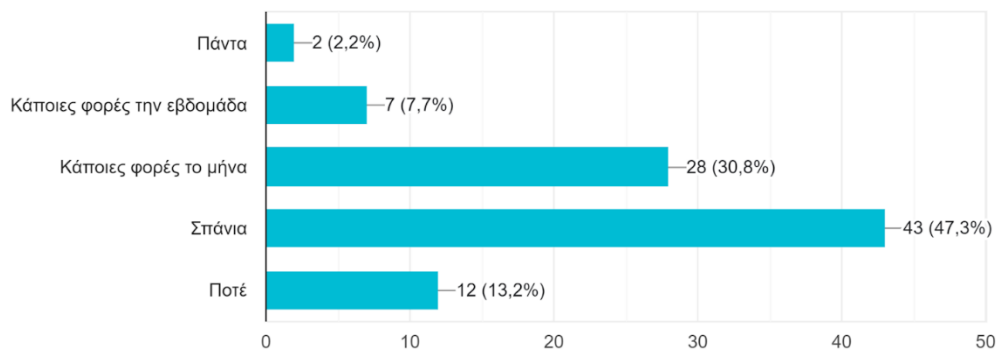
Από ποιον έχετε πέσει "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης;  
85 απαντήσεις



### Γράφημα 10

Στην ερευνητική ερώτηση για τον θύτη του εργασιακού εκφοβισμού ή της ηθικής παρενόχλησης οι ερωτώμενοι απάντησαν ως εξής : Από τα 85 άτομα, τα 65, δηλαδή το 76,5 % δήλωσε ότι έχει πέσει θύμα mobbing από πολίτη σε εξωτερική εργασία είτε στα γραφεία, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του. Τα 34 άτομα απάντησαν ότι εκφοβίστηκαν ή παρενοχλήθηκαν ηθικά από τον διευθυντή, με 40% και οι 31 εργαζόμενοι που αντιστοιχεί σε 36,5 % είπαν ότι ο προϊστάμενος ήταν αυτός που είχε εκφοβιστική στάση απέναντί τους. Οι 21 υπάλληλοι δήλωσαν και συγκεκριμένα το 24,7 % ότι έχουν πέσει θύμα εκφοβισμού από συνάδελφο στην υπηρεσία.

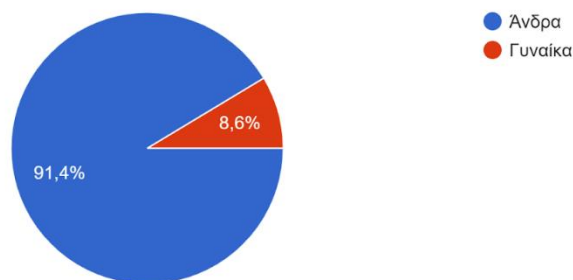
Για πόσο χρονικό διάστημα διήρκεσε η στοχοποίηση σας ως "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού;  
91 απαντήσεις



### Γράφημα 11

Στην ερώτηση για τη διάρκεια της στοχοποίησης ως "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού από τους 91 ερωτώμενους η πλειοψηφία των συναδέλφων, δηλαδή 43 άτομα, με ποσοστό 47,3 % απάντησε πως σπάνια διήρκεσε η στοχοποίησή τους εφόσον υπήρξαν θύμα του εργασιακού εκφοβισμού. Επίσης οι 28, το 30,8 % δήλωσε πως κάποιες φορές το μήνα διήρκεσε η κακοποιητική ενέργεια εναντίον τους. Επιπροσθέτως 12 συνάδελφοι, το 13,2 % έδωσαν αρνητική απάντηση στην πράξη εκφοβισμού εναντίον τους. Επίσης οι 7(7,7%) είπαν, πως έπεσαν θύμα εργασιακού εκφοβισμού κάποιες φορές την εβδομάδα, ενώ μόλις 2 εργαζόμενοι (2,2)% ανέφεραν πως πάντα στοχοποιούνται ως θύματα του mobbing.

Από ποιον έχετε στοχοποιηθεί περισσότερο στην εργασία σας;  
81 απαντήσεις



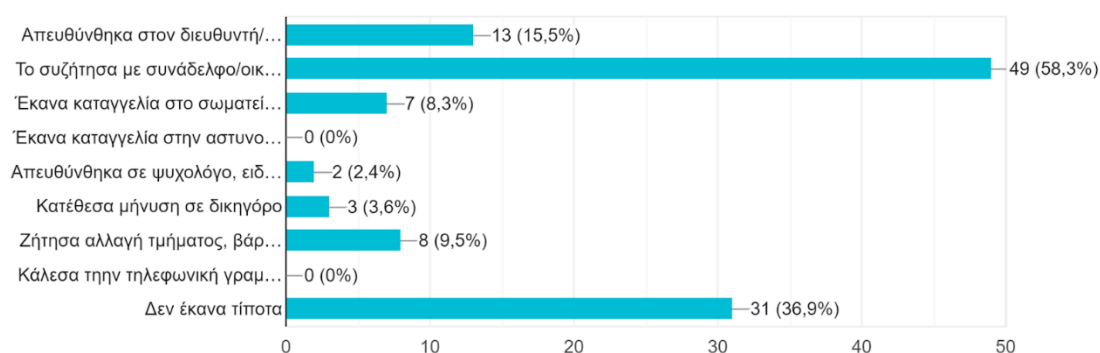
### Γράφημα 12

Στην έρευνα παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να αναλυθεί από ποιον έχουν στοχοποιηθεί πιο πολύ οι συνάδελφοι. Σε αυτή την ερώτηση απάντησαν 81 άτομα και η πλειοψηφία, με 91,4 % που αντιστοιχεί σε 74 άτομα δήλωσε ότι έχει στοχοποιηθεί από άνδρα. Μόλις 7 εργαζόμενοι (8,6%) είπαν ότι γυναίκα ήταν εκείνη που τους κατέταξε στα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού.

## Αντιδράσεις στις πράξεις εκφοβισμού

Τι αντίδραση είχατε όταν υπήρξατε στόχος του εργασιακού εκφοβισμού;

84 απαντήσεις

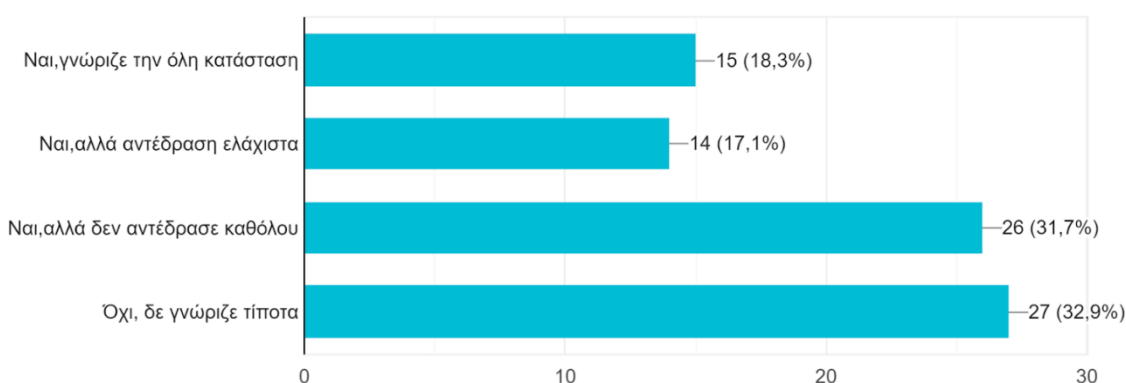


### Γράφημα 13

Στην ερώτηση για την αντίδραση στις πράξεις εκφοβισμού που δέχτηκαν οι συνάδελφοι οι απαντήσεις ποικίλουν. Υπήρξαν 84 απαντήσεις. Από αυτά τα άτομα η πλειοψηφία, δηλαδή 49 (58,3%) ανέφεραν ότι συζήτησαν με κάποιον συνάδελφο/ισσα είτε με κάποιο μέλος της οικογένειάς τους σχετικά με την εκφοβιστική στάση που δέχτηκαν στο εργασιακό περιβάλλον τους. Ακολουθεί η κατηγορία εκείνων των υπαλλήλων που είναι 31(36,9%) και δήλωσαν πως δεν αντέδρασαν καθόλου από την στοχοποίηση που δέχτηκαν. Το 15,5% και συγκεκριμένα 13 άτομα απευθύνθηκαν σε κάποια από τα στελέχη της διοίκησης, δηλαδή είτε στο διευθυντή, στον προϊστάμενο ή σε κάποιο ανώτερο διοικητικό στέλεχος. Μερικοί υπάλληλοι 8 στον αριθμό, 9,5% ζήτησαν αλλαγή τμήματος και βάρδιας προκειμένου να αποφύγουν φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού στην υπηρεσία. 7 άτομα (8,3%) απευθύνθηκαν στο σωματείο εργαζομένων του δήμου ή σε κάποιον συνδικαλιστικό φορέα, όπου γίνονται γνωστά τέτοια περιστατικά, ώστε να κοινοποιηθούν αργότερα στη διοίκηση του δημαρχείου είτε να ανακοινωθεί κάποιο έγγραφο διαμαρτυρίας μέσω ενός δελτίο τύπου. 3 άτομα( 3,6%) προχώρησαν στην κοινοποίηση της συγκεκριμένης κατάστασης σε δικηγόρο, για να ακολουθήσει η νόμιμη οδός με μήνυση και επίλυση του περιστατικού στα δικαστήρια.

Τέλος μόλις 2 υπάλληλοι ( 2,4%) απάντησαν ότι απευθύνθηκαν σε ψυχολόγο ή σε ειδικό σύμβουλο για θέματα εργασίας.

Η διοίκηση γνώριζε ότι πέσατε "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού; Εάν ναι πώς αντέδρασε;  
82 απαντήσεις

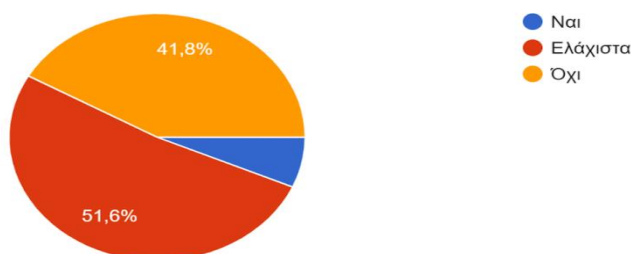


#### Γράφημα 14

Στην ερευνητική ερώτηση για το εάν γνώριζε η διοίκηση ότι έπεσε κάποιος συνάδελφος "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού και τις αντιδράσεις του ατόμου αυτού, οι απαντήσεις ήταν οι εξής. Απάντησαν 82 άτομα, με την πλειοψηφία να αναφέρει, 27 άτομα συγκεκριμένα (32,9%) ότι η διοίκηση δεν γνώριζε τίποτα για την εργασιακή παρενόχληση που δέχτηκε ο υπάλληλος της δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. 26 άτομα (31,7%) δήλωσαν ότι ήξερε η διοίκηση για τα φαινόμενα της ηθικής παρενόχλησης, αλλά δεν αντέδρασε καθόλου. 15 συνάδελφοι είπαν (18,3%) ότι γνώριζε η διοίκηση για την όλη κατάσταση. 14 άτομα (17,1%) σημείωσαν πως τα ανώτερα στελέχη της υπηρεσίας έλαβαν γνώση επί του θέματος που συνέβαινε, αλλά αντέδρασαν ελάχιστα.

#### Μέτρα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού

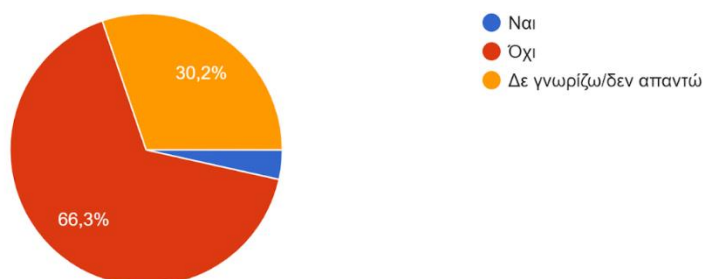
Έχουν παρθεί μέτρα αποτροπής του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης;  
91 απαντήσεις



#### Γράφημα 15

Στην ερώτηση για τα μέτρα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού στην υπηρεσία, υπήρξαν 91 απαντήσεις, από τις οποίες οι 47 (51,6%) ανέφεραν ότι πάρθηκαν ελάχιστα μέτρα κατά του φαινομένου. 38(41,8%) απάντησαν ότι δεν ελήφθη κανένα μέτρο πρόληψης και μόλις 6 άτομα(6,6%) είπαν ότι είδαν κάποια μέτρα προστασίας να έχουν ληφθεί εναντίον του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης.

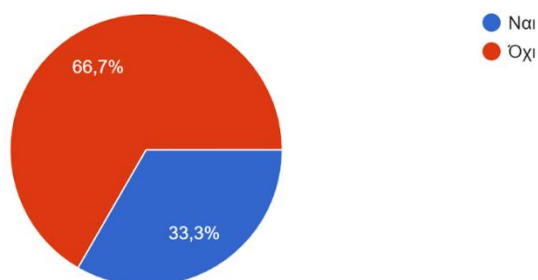
Έχει τιμωρηθεί το άτομο που σας στοχοποίησε;  
86 απαντήσεις



## Γράφημα 16

Ακολούθησε η ερώτηση για το άτομο που στοχοποίησε συναδέλφους από τη διεύθυνση της δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης. Υπήρξαν 86 απαντήσεις και τα αποτελέσματα ήταν ιδιαίτερα σημαντικά, αφού η συντριπτική πλειοψηφία, δηλαδή το 66,3% με 57 άτομα απάντησε ότι δεν έχει τιμωρηθεί κανένα άτομο που έπραξε κακοποιητικές ενέργειες εις βάρος άλλου ατόμου. Το 30,2%, 26 συνάδελφοι απέφυγαν να δώσουν ξεκάθαρη απάντηση σημειώνοντας ότι δε γνωρίζουν ή δεν απαντούν. Μόλις 3 άτομα με 3,5 % ανέφεραν ότι τιμωρήθηκε ο /η υπαίτιος για την άσχημη συμπεριφορά του/της.

Νιώθετε φόβο/απειλή από κάτι/κάποιον στο εργασιακό σας περιβάλλον;  
93 απαντήσεις

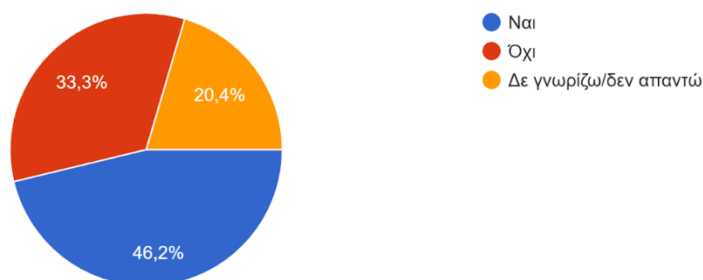


## Γράφημα 17

Η ερώτηση που αναφερόταν για το εάν οι υπάλληλοι της δημοτικής αστυνομίας νιώθουν φόβο είτε απειλή από κάτι ή από κάποιον στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα. Απάντησαν 93 συνάδελφοι από τους οποίους οι 62 με ποσοστό 66,7% είπε ότι δε φοβάται κάποιον ή κάτι στην υπηρεσία, ενώ ακριβώς οι μισοί, 31 στον αριθμό(33,3%) δήλωσαν ότι φοβούνται είτε νιώθουν απειλή.

Αν είχατε τη δυνατότητα θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον, για να αποφύγετε περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού στο μέλλον;

93 απαντήσεις

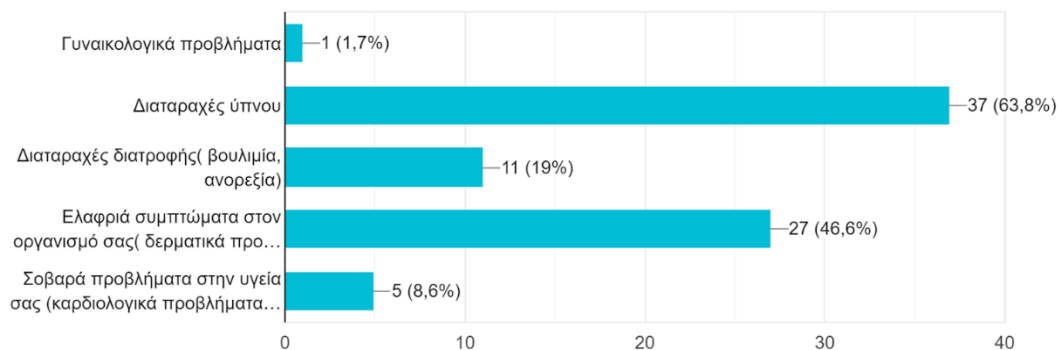


## Γράφημα 18

Η ερευνητική ερώτηση σχετικά με την πιθανή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος, ώστε να αποφευχθούν περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού στο μέλλον, είναι ιδιαίτερα κρίσιμη, διότι οι απαντήσεις ποικίλουν. Υπήρξαν 93 απαντήσεις και τα ποσοστά διαμοιράστηκαν. Η πλειοψηφία 43 άτομα στον αριθμό(46,2%) ανέφερε ότι θα άλλαζε εργασιακό περιβάλλον για να αποφύγει τυχόν μελλοντικές ενέργειες εκφοβισμού στο πρόσωπό του. Το 33,3%, οι 31 συνάδελφοι απάντησαν αρνητικά, ότι δε θα άλλαζαν υπηρεσία προκειμένου να μην υπόκεινται σε ενέργειες προσβλητικές και απειλητικές εναντίον τους. Τέλος 19 άτομα(20,4%) απέφυγαν να απαντήσουν ξεκάθαρα πώς θα έπρατταν για να προστατευτούν από το mobbing εναντίον τους.

## Συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού( mobbing)

Τι από τα παρακάτω έχει συμβεί στην υγεία σας, εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού;  
58 απαντήσεις

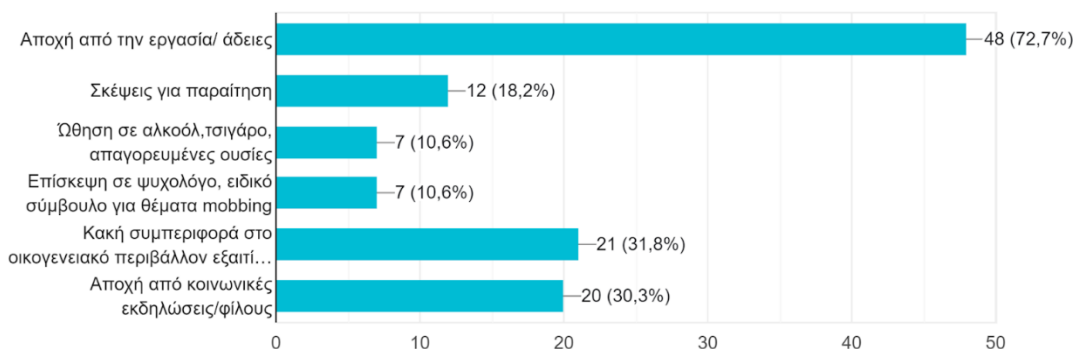


### Γράφημα 19

Ακολουθεί η ενότητα των ερωτήσεων που αφορούν στις συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού στον οργανισμό του ατόμου και έχει σωματικές επιπτώσεις με εμφανή τα σημάδια επάνω του. Εδώ υπήρξαν μόλις 58 απαντήσεις και αυτό είναι ιδιαίτερα αισιόδοξο, αφού οι πράξεις του εκφοβισμού δεν φαίνεται να έχουν επιπτώσεις στην υγεία των συναδέλφων. Η πιο συνηθισμένη συνέπεια είναι οι διαταραχές στον ύπνο, για την οποία διαμαρτυρήθηκαν 37 άτομα με ποσοστό 63,8% και ακολουθούν τα ελαφριά συμπτώματα στον οργανισμό με δερματικά προβλήματα, ακμή, εξανθήματα, τριχόπτωση η ατονία και οι ζαλάδες. 11 συνάδελφοι(19%) απάντησαν ότι είχαν διαταραχές διατροφής με βουλιμία ή ανορεξία , ενώ 5(8,6%) δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν σοβαρά προβλήματα στην υγεία τους με καρδιολογικά προβλήματα, αυτοάνοσα, εγκεφαλικό ή καρκίνο. Εδώ φαίνεται ότι κάποιοι συνάδελφοι λόγω των περιστατικών εκφοβισμού που αντιμετώπισαν είδαν τις συνέπειες τους να μεταφράζονται σε σοβαρές ασθένειες στην υγεία τους ακόμα και σε ανίατες. Μόλις μία συνάδελφος ανέφερε ότι είχε γυναικολογικά προβλήματα έπειτα από το mobbing που έλαβε χώρα στην υπηρεσία.



Ποιο από τα παρακάτω έχετε σκεφτεί να πράξετε εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού;  
66 απαντήσεις

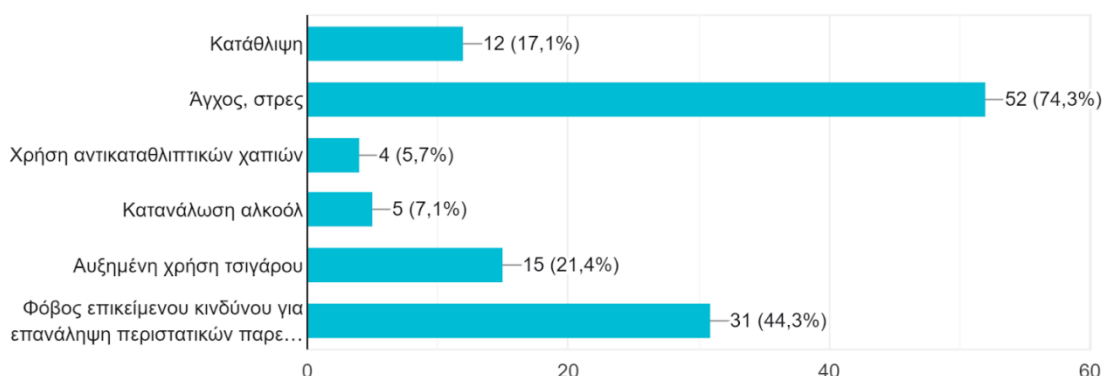


## Γράφημα 20

Στην ερώτηση για τις ενέργειες που έκαναν οι συνάδελφοι έπειτα από τον εργασιακό εκφοβισμό που ένιωσαν τα αποτελέσματα ποικίλουν. Να αναφερθεί ότι απάντησαν μόλις 66 άτομα στη συγκεκριμένη ερώτηση, από τα οποία τα 48(72,7%) δήλωσε ότι αυτό που έκανε ήταν να απέχει από την εργασία και να λαμβάνει άδειες. 21 συνάδελφοι(31,8%) είπαν ότι οι συνέπειες του mobbing επηρέασαν τη συμπεριφορά τους στο οικογενειακό τους περιβάλλον. 20 υπάλληλοι (30,3%) της δημοτικής αστυνομίας ανέφεραν ότι απείχαν από κοινωνικές εκδηλώσεις και φίλους. 12 άτομα σκέφτηκαν να παραιτηθούν από τη δουλειά τους, ενώ 7 άτομα(10,6%) απάντησαν πως σκέφτηκαν να καταφύγουν σε αλκοόλ, τσιγάρο είτε σε απαγορευμένες ουσίες. Ο ίδιος αριθμός ατόμων, δηλαδή 7(10,6%) δήλωσε πως επισκέφτηκε κάποιον ψυχολόγο, είτε έναν ειδικό σύμβουλο εργασίας σχετικό με θέματα εργασιακού εκφοβισμού. Παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον οι απαντήσεις των συναδέλφων στη συγκεκριμένη ερώτηση. Φαίνεται πως η αποχή από την εργασία και οι άδειες καταπραΰνουν τυχόν συνέπειες του mobbing στο άτομο που τις έχει υποστεί. Υπάρχει έντονος αντίκτυπος και στον κοινωνικό περίγυρο των ατόμων με αποχή από κοινωνικές εκδηλώσεις και κακή συμπεριφορά στην οικογένεια λόγω των ενεργειών που έχουν γίνει από τον θύτη στο εργασιακό περιβάλλον.

Τι από τα παρακάτω έχει συμβεί στη ψυχική σας υγεία εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού που υποστήκατε;

70 απαντήσεις



## Γράφημα 21

Οι συναδέλφοι ερωτήθηκαν για τις συνέπειες που άφησε ο εργασιακός εκφοβισμός στη ψυχική υγεία τους. Κατά πόσο φάνηκαν οι συνέπειες των περιστατικών της ηθικής παρενόχλησης στην υπηρεσία, ή είχαν αντίκτυπο στη συναισθηματική κατάσταση των ατόμων.

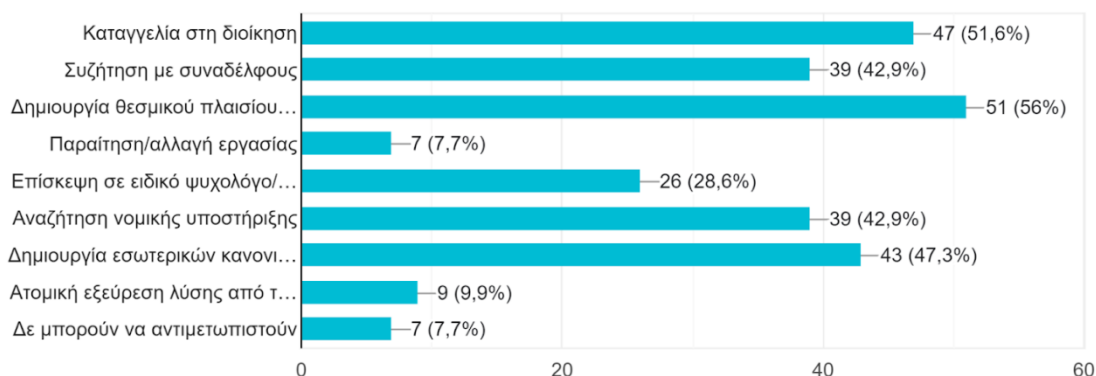
Η συγκεκριμένη ερευνητική ερώτηση απαντήθηκε από 70 συναδέλφους. Οι 52 (74,3%) από αυτούς απάντησαν ότι είχαν αυξημένο στρες και άγχος, οι 31 (44,3%) δήλωσαν ότι ένιωθαν φόβο από τον επικείμενο κίνδυνο για επανάληψη παρόμοιων περιστατικών παρενόχλησης στο μέλλον. 15 άτομα (21,4%) απάντησε πως έκαναν αυξημένη χρήση τσιγάρου μετά τα περιστατικά mobbing που αντιμετώπισαν. 12 συναδέλφοι (17,1%) είπαν ότι παρουσίασαν κατάθλιψη έπειτα από κακοποιητικές συμπεριφορές στο πρόσωπό τους. 5 υπάλληλοι της δημοτικής αστυνομίας (7,1%) προσέφυγαν στο αλκοόλ προκειμένου να ανακουφιστούν από τις βλαβερές συνέπειες του mobbing και τέλος μόλις 4 άτομα κατέφυγαν στη χρήση αντικαταθλιπτικών χαπιών. Παρατηρείται πως οι συναδέλφοι επηρεάζονται ιδιαίτερα από τις συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης και προσφεύγουν σε βλαβερές και επικίνδυνες ενέργειες εις βάρος τους. Η πρόκληση του εργασιακού εκφοβισμού έχει σημαντικές επιπτώσεις στη ψυχική υγεία του ανθρώπου. Η πλειοψηφία των συναδέλφων απάντησε ότι αντιμετωπίζει άγχος και στρες στο εργασιακό του περιβάλλον. Αυτά μπορεί να επηρεάσουν τον εργαζόμενο και να προκαλέσουν φόβο, ανασφάλεια και έντονη ανησυχία. Ακόμα οδηγούν σε εκνευρισμό ο οποίος έχει επίπτωση στη συμπεριφορά των εργαζομένων, οδηγώντας σε μειωμένη απόδοση, κοινωνική απομόνωση, επιθετικότητα και έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων. Τα θύματα του εκφοβισμού εκτίθενται σε συνεχείς πιέσεις και αρνητικές επιδράσεις και προκαλούν υψηλά επίπεδα άγχους. Ακόμα ο αυξημένος φόβος για ένα μελλοντικό περιστατικό εργασιακού εκφοβισμού, παίζει ρόλο στις διάφορες εκφάνσεις του ατόμου. Μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ψυχική του υγεία, τις κοινωνικές σχέσεις με τους συναδέλφους του και τους ανώτερους του. Υπάρχουν και επιπτώσεις στην εργασιακή απόδοση του ατόμου που το κάνουν να επικεντρώνεται πιο πολύ στο φόβο παρά στην

εργασιακή του ευθύνη. Το ψυχολογικό πρόβλημα της κατάθλιψης, οδηγεί σε έντονη ανασφάλεια και απώλεια ενέργειας και ενδιαφέροντος για την εργασία που επηρεάζει την ικανότητα του ατόμου να εκτελέσει αποτελεσματικά τα καθήκοντά του. Επίσης το απομονώνει κοινωνικά, αποφεύγοντας τις επαφές με τους υπολοίπους και το μειώνει συναισθηματικά εμποδίζοντάς το να θέτει και να επιτυγχάνει στόχους, αφού έχει μειωμένη παραγωγικότητα. Κάποιοι συνάδελφοι προσφεύγουν στην αυξημένη χρήση τσιγάρου και αλκοόλ θεωρώντας το σαν μια προσωρινή λύση αντιμετώπισης του εργασιακού εκφοβισμού. Μπορεί να λειτουργεί ως μια ανακούφιση από το συναισθηματικό πόνο ή άγχος που προκαλείται από τον εκφοβισμό, αλλά οδηγεί σε προβλήματα υγείας στον οργανισμό, καρδιαγγειακά νοσήματα, καρκίνο, νοητικές διαταραχές και συναισθηματικό πόνο. Αυτή η προσωρινή λύση επιδεινώνει τη συναισθηματική κατάσταση του ατόμου. Τα αντικαταθλιπτικά χάπια, όπως και κάθε φαρμακευτική αγωγή έχουν επιπτώσεις στην καθημερινή ζωή και την εργασία του ανθρώπου. Για παράδειγμα επιδρούν αρνητικά στη συγκέντρωση και την απόδοση, μειώνουν την ενέργεια και επηρεάζουν τον ύπνο ενώ ταυτόχρονα έχουν ψυχολογικές επιπτώσεις στη διάθεση και τη συμπεριφορά του ατόμου. Οποιαδήποτε αλλαγή στη συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο οδηγεί σε κοινωνική απομόνωση και απαιτεί συζήτηση με συνεργάτες, αναζήτηση ενός ειδικού για επαγγελματική υποστήριξη και εντοπισμό των προβλημάτων στο χώρο εργασίας.

## Αντιμετώπιση στα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης

Με ποιον/ποιους τρόπους μπορούν να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης;

91 απαντήσεις



Γράφημα 22

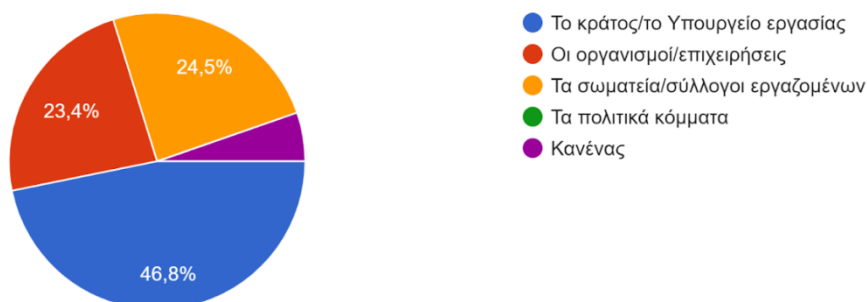
Ακολουθούν οι ερωτήσεις για την αντιμετώπιση στα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού. Σε αυτή την ερώτηση απάντησαν 91 άτομα και ανέφεραν ποικίλους τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου. Τα 51 (56%) δήλωσαν ότι πρέπει να υπάρξει η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου από το κράτος. Οι 47 (51,6%) ανέφεραν ότι το κατήγγειλαν στη διοίκηση, ώστε να λάβει γνώση σχετικά και να πάρει τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης και αποφυγής παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον. 43 άτομα (47,3%) είπαν πως πρέπει να δημιουργηθούν εσωτερικοί κανονισμοί από τον οργανισμό/ την επιχείρηση. Επίσης 39 συνάδελφοι (42,9%) το συζήτησαν με συναδέλφους και ο ίδιος αριθμός ατόμων αναζήτησε νομική υποστήριξη σε κάποιον δικηγόρο. 26 άτομα (28,6%) απάντησαν ότι επισκέφτηκαν ειδικό σύμβουλο εργασίας για θέματα εκφοβισμού και ψυχολόγο. 9 υπάλληλοι (9,9%) είπαν ότι βρήκαν ατομικά κάποια λύση για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, ενώ 7 (7,7%) ανέφεραν ότι θα ήθελαν να παραιτηθούν ή να αλλάξουν εργασία, ενώ πάλι 7 (7,7%) είπαν ότι δε μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο του mobbing στην εργασία. Η πλειοψηφία υποστηρίζει την μαζική αντιμετώπιση του φαινομένου με τη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου από το κράτος, το οποίο παρέχει προστασία στους εργαζομένους από επικείμενες μορφές εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Οι νομικές διατάξεις καθορίζουν τους κανόνες και τις διαδικασίες για την αντιμετώπιση περιστατικών mobbing στην εργασία. Το θεσμικό πλαίσιο υποχρεώνει όλους τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να θέτουν στόχους, να τηρούν τα πρότυπα με μία ορθή εργασιακή συμπεριφορά και να προωθούν τη δικαιοσύνη και τη διαφάνεια. Με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και μπορούν να διατηρήσουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Επίσης με τη καταγγελία στη διοίκηση οι εργαζόμενοι προστατεύονται και προάγεται ένα κλίμα συνεργασίας και αλληλοκατανόησης με τους ιεραρχικά ανώτερους. Με αυτόν τον τρόπο ενισχύεται η διαφάνεια στον οργανισμό/ επιχείρηση και μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά στην αποφυγή μελλοντικών αντίστοιχων περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού. Η άμεση αντίδραση μπορεί να αποτρέψει παρόμοιες καταστάσεις, αφού οι εργοδότες οφείλουν να προσφύγουν νομικά για την επίλυση του προβλήματος. Η συζήτηση με τους συναδέλφους βοηθά στην αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης, αφού δημιουργεί μία αίσθηση συλλογικής υποστήριξης και ανοιχτής επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων που προωθεί την συζήτηση και την επίλυση των προβλημάτων. Η κοινοποίηση των εμπειριών και η δημιουργία κουλτούρας σεβασμού, συμβάλλει στην ισότητα και την αλληλεγγύη όλων των υπαλλήλων. Με τη συζήτηση οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται και αυξάνουν την αυτοπεποίθησή τους και την αποφασιστικότητά τους για αλλαγή. Ορισμένοι συνάδελφοι απάντησαν πως η παραίτηση και η αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος είναι μία λύση, καθώς με αυτό τον τρόπο το άτομο απομακρύνεται από ένα δυσμενές και τοξικό περιβάλλον. Έτσι μπορεί να διακοπεί η συνεχής έκθεση σε έναν χώρο με περιστατικά εκφοβισμού και οι καλύτερες συνθήκες εργασίας υποστηρίζουν την ανάπτυξη και την ευημερία. Η επίσκεψη σε έναν ψυχολόγο και σε έναν σύμβουλο υγείας, βοηθά τον εργαζόμενο να αντιμετωπίσει ψυχολογικά και συναισθηματικά τον εργαζόμενο και του επιτρέπουν να αναπτύξει στρατηγικές και εναλλακτικές επιλογές. Οι ειδικοί είναι εκπαιδευμένοι κατάλληλα και παρέχουν ψυχολογική υποστήριξη για τη διαχείριση του στρες που προκαλεί ο εργασιακός εκφοβισμός, ενώ παράλληλα ενθαρρύνουν τους

εργαζομένους να έχουν έναν διάλογο επικοινωνίας με τα ανώτερα στελέχη για εξεύρεση λύσης.

## Ανάληψη ευθύνης στα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης

Ποιος νομίζετε ότι πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού /της ηθικής παρενόχλησης;

94 απαντήσεις



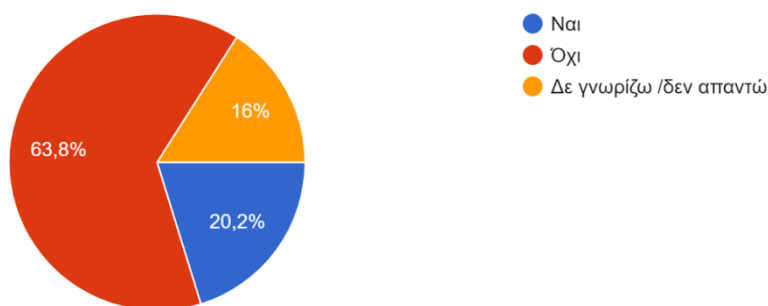
### Γράφημα 23

Ακολουθεί η τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου που αφορά στην ανάληψη ευθύνης στα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Απάντησαν 94 άτομα από τα οποία τα 44( 46,8%) ανέφεραν ότι το κράτος ή το υπουργείο εργασίας θα πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για τα περιστατικά κακοποιητικών συμπεριφορών στην εργασία. 23 άτομα (24,5%) είπαν ότι τα σωματεία και οι σύλλογοι εργαζομένων θα πρέπει να πάρουν πρωτοβουλίες για την εξάλειψη του φαινομένου, 22 (23,4%) δήλωσαν ότι τα σωματεία και οι σύλλογοι εργαζομένων θα πρέπει να αναλάβουν δράση και μόλις 5 συνάδελφοι (5,3%) απάντησαν πως κανένας δεν είναι υπεύθυνος για την εξάλειψη του mobbing. Αξίζει να σημειωθεί πως κανένα άτομο δεν ανέφερε σαν θεσμό ευθύνης τα πολιτικά κόμματα. Η παρέμβαση του κράτους είναι σημαντική, ώστε να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να προστατευτούν από τα περιστατικά του εκφοβισμού. Τόσο το κράτος όσο και το υπουργείο εργασίας, μπορούν να θεσπίσουν νόμους και κανονισμούς που θα προωθούν ένα υγιές περιβάλλον εργασίας και να λάβουν μέτρα που θα προστατεύσουν την ευημερία των πολιτών και θα ενισχύουν την ικανότητα της κοινωνίας να αξιοποιήσει το εργατικό δυναμικό της. Το κράτος οφείλει να καταδικάζει απαράδεκτες συμπεριφορές στο χώρο εργασίας και να διασφαλίζει ένα δίκαιο και ισορροπημένο εργασιακό περιβάλλον, όπου ενισχύεται η οικονομία και η κοινωνική δικαιοσύνη. Τα σωματεία έχουν δημιουργηθεί για να προστατεύουν και να υπερασπίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και να καταδικάζουν ενέργειες που προσβάλλουν την προσωπικότητα των υπαλλήλων. Επίσης τα συνδικάτα των εργαζομένων συμβάλλουν στη διατήρηση ενός υγιούς κλίματος στο χώρο εργασίας και επηρεάζουν την οργανωσιακή κουλτούρα ενθαρρύνοντας την αμοιβαία συμπεριφορά και την επίλυση των συγκρούσεων με δίκαιο

τρόπο. Τα σωματεία μπορούν να συνεργαστούν και να βοηθήσουν στην ανάπτυξη πολιτικών κατά του εκφοβισμού και να παρέχουν στους εργαζομένους υποστήριξη και συμβουλές. Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις όταν αναλαμβάνουν ευθύνη βοηθούν στη διατήρηση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, έχουν τη νομική υποχρέωση να προστατεύσουν τους εργαζομένους, αναδεικνύουν τη δέσμευση προς την κοινωνία και συμβάλλουν στην εξάλειψη του εργασιακού εκφοβισμού, αφού ωθούν τα άτομα σε μεγαλύτερη απόδοση και ευημερία.

Είστε αισιόδοξοι ότι θα εξαλειφθούν σε λίγα χρόνια τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης;

94 απαντήσεις



Γράφημα 24

Ακολουθεί η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου που αφορά την αισιοδοξία των συναδέλφων για την εξάλειψη των φαινομένων του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Απάντησαν 94 άτομα από τα οποία τα 60 με ποσοστό 63,8 % να δηλώνουν απαισιόδοξα για την εξάλειψη του mobbing στο μέλλον. 19 (20,2%) απάντησαν θετικά εκφράζοντας την αισιοδοξία τους. 15 άτομα (16%) είπαν πως δε γνωρίζουν και δεν απαντούν σχετικά με την ύπαρξη αισιοδοξίας για την εξαφάνιση στο μέλλον περιστατικών εκφοβισμού. Η αισιοδοξία των εργαζομένων ενισχύει τη συνεργασία και το συντονισμό ανάμεσα στα άτομα και συμβάλλει στη δημιουργία μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας και στην ενθάρρυνση ότι μπορούν στο μέλλον να καταγγείλουν περιστατικά χωρίς φόβο που θα αντιμετωπιστούν με σοβαρότητα και θα υπάρξει εξεύρεση λύσης. Από την άλλη ορισμένοι υπάλληλοι της δημοτικής αστυνομίας, διατηρούν μια επιφύλαξη στην αντιμετώπιση του φαινομένου του mobbing, διότι έχουν έλλειψη εμπιστοσύνης στη διοίκηση για την εξάλειψη του προβλήματος. Μάλιστα κάποιοι έχουν το φόβο της αντίποινας, ότι δηλαδή ίσως χάσουν τη θέση τους, εάν καταγγείλουν περιστατικά κακοποιητικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας, ιδίως αν αυτά συνδέονται με θέματα ρατσισμού, φύλου ή ευαίσθητων ζητημάτων. Ακόμα μερικοί έχουν αμφιβολίες με την αφοσίωση του οργανισμού και της επιχείρησης στην αποτελεσματική καταπολέμηση του

εκφοβισμού, για αυτό και δεν είναι αισιόδοξοι για την εξέλιξη της κατάστασης. Απαιτείται επικοινωνία και διαφάνεια συνολικά από τη διοίκηση, ώστε οι εργαζόμενοι να νιώσουν άνετα και να αναφέρουν συμπεριφορές εκφοβισμού στην εργασία.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσα από την ανάλυση του ερωτηματολογίου διαπιστώνει κανείς ότι στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας εντοπίζονται κάποιες μορφές εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης και οι αιτίες μπορεί να ποικίλουν. Το κλίμα ανταγωνισμού που διακρίνεται στους κόλπους της υπηρεσίας προκαλεί ιδιαίτερα προβλήματα οργάνωσης και επικοινωνίας και δημιουργούν ασάφειες στη διοίκηση και εκφοβιστικές συμπεριφορές. Οι προσπάθειες που γίνονται για προαγωγές και θέσεις ευθύνης τείνουν να ωθούν σε αρνητικό κλίμα και ένα μη παραγωγικό περιβάλλον που επιτρέπει τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση. Επίσης ορισμένοι συνάδελφοι παρουσιάζουν παρεκκλιτική συμπεριφορά που δε γίνεται αποδεκτή και για αυτό εμφανίζονται οι μορφές εκφοβισμού στην υπηρεσία. Τα τελευταία χρόνια η συνεχής αλλαγή και αστάθεια στη δημοτική αστυνομία, προκάλεσαν ένα περιβάλλον γεμάτο ανασφάλεια και αβεβαιότητα για το μέλλον, μιας και υπήρξε και μία περίοδος, όπου ο κλάδος της δημοτικής αστυνομίας είχε καταργηθεί συνολικά. Η έλλειψη εκπαίδευσης σεμιναρίων από ειδικούς συμβούλους σε θέματα εκφοβισμού, ή ψυχολόγους, ωθεί σε κακοποιητικές συμπεριφορές το προσωπικό και την ανώτερη διοίκηση.

Ας ελπίσουμε να επικρατήσει ο σεβασμός, η ανοιχτή επικοινωνία και η αμοιβαία κατανόηση. Μακάρι να εξαλειφθούν γενικά κάθε λογής μορφή εκφοβισμού. Το εργασιακό περιβάλλον οφείλει να είναι ένας χώρος όπου οι άνθρωποι νιώθουν ασφάλεια, ηρεμία και επικρατεί ένα υγιές εργασιακό κλίμα. Ο εργαζόμενος στην εργασία του γεμίζει αυτοπεποίθηση και μέσα από εκεί ενισχύεται η διάθεσή του για δημιουργία. Όταν το κλίμα αυτό διαταραχθεί το άτομο φθείρεται ψυχικά και πνευματικά και έτσι δε μπορεί να πετύχει τους στόχους του. (Κωτσελένη Σ. 2013) Οι οργανισμοί οφείλουν να αναγνωρίσουν τη σημασία ενός συνεργατικού περιβάλλοντος στην εργασία, η οποία στηρίζεται στην επικοινωνία, τη διαφάνεια και την αλληλοκατανόηση. Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα σε εργαζόμενους ως προς το φύλο, την ηλικία και τα υπόλοιπα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Η βοήθεια της διοίκησης είναι πολύ σημαντική στην εξάλειψη παραγόντων που προάγουν τον εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση. Στην αντιμετώπιση και την πρόληψη του εργασιακού εκφοβισμού, απαιτούνται να γίνουν συντονισμένες ενέργειες σε πολλά επίπεδα, όπως είναι η ευαισθητοποίηση, η εκπαίδευση, η δημιουργία κανόνων και η προώθηση ενός υγιούς κλίματος στην εργασία.



## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία έγινε μία προσπάθεια να αποσαφηνιστούν έννοιες συναφείς με τον αόρατο ψυχολογικό πόλεμο, δηλαδή τον εργασιακό εκφοβισμό και την ηθική παρενόχληση. Τα θύματα δυστυχώς αν και νιώθουν και βιώνουν καταστάσεις ψυχοφθόρες και τοξικές, ωστόσο είναι πολύ δύσκολο να τις αποδείξουν για να τιμωρηθούν οι ένοχοι. Παρατηρείται ότι οι πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν θεσμοθετηθεί στον ελληνικό χώρο, ώθησαν πολλούς εργαζομένους να προσφύγουν στην ελληνική δικαιοσύνη, όταν αντιλαμβάνονται έκνομες ενέργειες εις βάρος τους. Κάθε εργαζόμενος οφείλει να γνωρίζει ποιες πράξεις θίγουν την αξιοπρέπειά του και καταπατούν τα εργασιακά δικαιώματά του, ενώ παράλληλα πρέπει να μπορεί να αντιδράσει, όταν εντοπίζει σημάδια κακοποιητικής συμπεριφοράς εναντίον του. Η σιωπή δεν πρέπει να είναι «χρυσός» σε αυτή την περίπτωση, αλλά ο κάθε υπάλληλος να προσπαθεί να μιλήσει, να πράξει, να δράσει, ώστε να υπερασπιστεί τον εαυτό του, από καθετί που τον προσβάλλει, τον ταπεινώνει, τον κουράζει ψυχολογικά και σωματικά. Μακάρι από εδώ και πέρα να εξαλειφθούν στον μικρότερο δυνατό βαθμό οι μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και τα άτομα μέσα στο εργασιακό τους περιβάλλον να νιώθουν χρήσιμα, ασφαλή και ευτυχισμένα.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σύμφωνα με το ρεπορτάζ της EPT, στην Ελλάδα καταγράφονται πολύ υψηλά ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού και η χώρα μας έχει καταλάβει στην 3<sup>η</sup> θέση. Για αυτό το λόγο είναι δεδομένη η προσπάθεια που θα πρέπει να γίνει και συλλογικά και ατομικά από όλους. Χρειάζεται ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού πάνω σε θέματα εργασιακού εκφοβισμού, ενώ η στήριξη για τα θύματα και η δημιουργία ενός υγιούς κλίματος που προωθεί την ανοιχτή επικοινωνία είναι επιβεβλημένη. Όμως εξαρτάται και από τη θέληση του κάθε ατόμου προσωπικά να δείξει την πυγμή, τη δύναμη να αλλάξει στοιχεία της προσωπικότητάς του, ώστε να μπορέσει να καταγγείλει, να αναπτύξει ιδανικές εργασιακές σχέσεις και να υλοποιήσει αποτελεσματικά συστήματα διοίκησης που βοηθούν στην εξάλειψη φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού. Ας ελπίσουμε πως όσο περνάνε τα χρόνια η κατάσταση θα βελτιώνεται και οι εργαζόμενοι θα ενισχύουν τις προσπάθειες για τη συνεργασία, την αξιοπρέπεια και το σεβασμό στο εργασιακό περιβάλλον.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Βιβλιογραφία ελληνική

Αλλαγιώτης Μιχ.(2017) Εργασιακή εξουθένωση-Το παράδειγμα της Δημοτικής Αστυνομίας Θεσσαλονίκη

Αρφαράς, Νικ., & Σπηλιόπουλος, Γιώρ. (2020). Εργασιακός εκφοβισμός.

Βούσιτς, Νικ. (2014). Ασταμάτητος: Η αφάνταστη δύναμη της πίστης που γίνεται πράξη-μετάφραση-επιμέλεια έκδοσης: Βασίλης Αργυριάδης. Αθήνα: Εν πλω

Γαβριηλίδου Αν.(2022) Διερεύνηση της σχέσης του εργασιακού εκφοβισμού (ηθική παρενόχληση ή σύνδρομο mobbing) και της ποιότητας ζωής του εργαζομένου σε ελληνικό γενικό δημόσιο νοσοκομείο

Γαλανάκης Μ. Σεπ.(2012) Εργασιακή Ψυχολογία : Νέες προσεγγίσεις και πρακτικές παρεμβάσεις, εκδ.Σταμούλης

Γιαννάκης, Π. (2020). Πρακτικές διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού. Η χρήση των δεικτών αποτελεσματικότητας & προγράμματος εσωτερικής διαχείρισης προσωπικού. Μελέτη Περίπτωσης Δημοτική Αστυνομία Θεσσαλονίκης.

Γκουντσίδου Β.(2007) Γκουντσίδου, Β. (2007). Το φαινόμενο bullying και πώς να το αντιμετωπίσετε. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://sps.web.auth.gr/biblia/bullying.pdf>.

Δέδε Ιωαν.(Δρ.)(Νοέμ.-Δεκέμ.2017),Τεύχος 238, Μηνιαία έκδοση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ,Ενημέρωση, Φαινόμενο mobbing:Εργασιακός εκφοβισμός

Δελόγλου, Σοφ.(2022) Διερεύνηση της σχέσης του εργασιακού εκφοβισμού (Ηθική Παρενόχληση ή Σύνδρομο Mobbing) και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων σε δύο ελληνικά γενικά δημόσια νοσοκομεία

Δροσάκη, Σοφ. (2023). Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και οι διαπραγματευτικές του προσεγγίσεις.

Εθνική Νομοθεσία: Ν. 4443/2016(ΦΕΚ 232/Α'9.12.2016),Ν.4808/2021(ΦΕΚ Α'101/19.062021),Ν.5003/2022(ΦΕΚ 230/Α'14.12.2022),Π.Δ 23/2002, Ν.3731/2008,Υπ.1/2004

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας( EU-OSHA)

Ευθυμιάδου, Μαρ. (2023). Ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο," Mobbing" και ηγεσία, μελέτη περίπτωσης στο λιγνιτικό κέντρο Δυτικής Μακεδονίας

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

Ζήση Παρ.(2022) Επαγγελματική εξουθένωση και ηθική παρενόχληση στις υπηρεσίες υγείας εν μέσω πανδημικής κρίσης Covid-19.

Ζιγρικά, Ευαγ. (2013). Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Ησαΐα, Δ.(2023)επικεφαλής εργαζ.γυναικών Κύπρος, (Σύνδεσμος Εργαζομένων Κύπρου),επιστημονική ημερίδα

Καβάζη Βασιλ. (2019). Διερεύνηση των φαινομένων της επαγγελματικής ικανοποίησης, επαγγελματικής εξουθένωσης και ανθεκτικότητας των υπαλλήλων της διοικητικής υπηρεσίας του ΓΝΕ Αλεξανδρούπολης

Καλαθέρη, Α. (2022). Ο ρόλος του εργασιακού περιβάλλοντος στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing).

Καραϊσκού, Α. (2020). *Διερεύνηση του εργασιακού εκφοβισμού (σύνδρομο mobbing) και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων ενός δημόσιου νοσοκομείου* (Master's thesis).

Καρανάσιος Β.& συνεργάτες( 2023) Σεξουαλική παρενόχληση-φυλλάδιο για το δήμο Θεσσαλονίκης

Κοϊνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013) «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 6(1), 36-48».

Κοντογιάννης, Μ. (2016) Ενδοσχολική βία (school bullying) – Θυματοποίηση (victimization) στο χώρο του σχολείου. Εντοπισμός & αντιμετώπιση. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης – eproceedings

Κυπραίου Παν.(2015). Σχολική βία, άρθρο στο site ekpaideutikos.gr (12.01.2015). Ανακτήθηκε στις 3.12.2023

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

Κωτσελένη Σ.(2013), Ο Ρατσισμός πάει παντού ακόμη και... σχολείο. Ένα project για μαθητές Λυκείου.

Μαρίνου, Σοφ. (2023). Το Mobbing στο Δημόσιο: ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας.

Μαρκέτος Ιωάννης, Νοέμβριος(2021)(MBA) Εργασιακός εκφοβισμός, Νίκησέ τον, Politeianet.gr

Μελαμπιανάκη, Σ., & Σοφουλάκη, Ε. (2017). Εκφοβισμός και παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Μπαμπινιώτης Γ. (2019) Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας - Γεώργιος Μπαμπινιώτης Εκδόσεις: Κέντρο Λεξικολογίας., Ημ.εκδ.27.08.2019

Μπουμπουχερόπουλος Σ. Παν.(2014), Mobbing, Ευθύνη λόγω ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, Εκδ.Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σελ,31-33, (Προλ.σημείωμα)

Νικολαΐδου, Ν. (2021). Ετοιμότητα εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για εξ αποστάσεως εκπαίδευση εν μέσω πανδημίας (Covid-19): απόψεις εκπαιδευτικών νομού Θεσσαλονίκης.

Παντελίδη, Φ. (2017). *Εργασιακός εκφοβισμός: δημογραφική έρευνα του φαινομένου σε σχέση με τα ατομικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά εργαζομένων* (Master's thesis).

Παπαγιαννοπούλου, Μ., & Μοσχοβάκου, Ν. (2022). Δεν είμαστε όλες σε αναμονή για τη «λήξη» της πανδημίας: φεμινιστικές αρθρώσεις για την έμφυλη βία στη Λατινική Αμερική. *Κοινωνική Πολιτική*, 16, 94-112.

Παπαγεωργίου Ε. (2010), Ψυχιατρική, Επιστημονικές εκδόσεις: Παρισιανού, Αθήνα

Παπαδόπουλος Ηλ.(2011), Ηλεκτρονικός Εκφοβισμός (Cyberbullying), Χαρακτηριστικά-Αντιμετώπιση

Παπαλεξανδρή Νάνσυ, άρθ.(Σεπ.-Οκτ.-Νοεμ.-Δεκ.2022), τεύχος 87, Εργασιακός Εκφοβισμός : Μια ύπουλη μορφή βίας και τρόποι αντιμετώπισής της,(ΕΛΙΝΥΑΕ-Τετραμηνιαίο περιοδικό, Υγιεινή & Ασφάλεια της εργασίας

Πετρίδου Θέκλα, (Οκτ.2019), Ψυχολογικός πόλεμος-Εκδόσεις Ψυχογίος, σελ.65-92

Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ., & Σταθαρού, Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 6(3), 123-127.

Σαλπιστής, Σ. (2015). Η σχολική βία ως ομαδικό φαινόμενο. *Παιδαγωγική επιθεώρηση*, 46.

Σαμσάρη, Ε. (2020). Η εμπλοκή των αλλοδαπών μαθητών με αναπηρίες σε περιστατικά σχολικού εκφοβισμού: διερεύνηση του παράγοντα της " ετερότητας" ως αιτίου εκδήλωσης του φαινομένου (Doctoral dissertation).

Σιαφάκα, Βας.(2015) Η επαγγελματική κόπωση (burnout) στους επαγγελματίες υγείας, Τμήμα Λογοθεραπείας, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Ηπείρου

Σκουλικάρης, Γ. (2014), Το Workplace Bullying από τη σκοπιά του HR στην Ελλάδα, έννοια, κουλτούρα και αιτίες φαινομένου, Διπλωματική Εργασία για το MBA-ΟΠΑ

- Σπυριδάκης, Μ. (2009). Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. Αθήνα: Διόνικος
- Τέγος, Δημ.(2017) Εργασιακός εκφοβισμός: Προσωπικά χαρακτηριστικά και εργασιακά αποτελέσματα
- Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ., & 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.
- Τριαντάρη Σ.(2020). Ηγεσία, Θεωρίες Ηγεσίας, Από τον αριστοτελικό Ρήτορα στο σύγχρονο Ηγέτη. Εκδ.οίκος Κ & Μ. Σταμούλη- Σωτηρία Α. Τριαντάρη
- Τριαντάρη Σ.(2021). Ηθική στη λήψη αποφάσεων, Εκδ.οίκος Κ.& Μ. Σταμούλη / Ι. Χαρπαντίδη και Σωτηρία Γ. Τριαντάρη 2021
- Τριαντάρη Σ.- Κολιόπουλος Α. (2022) Ηθική των Επιχειρήσεων και επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις, εκδ.οίκος Κ.& Μ.Σταμούλη,(σελ.139-142,188-198,206-210)
- Τσιάμα, Μ. Χ. (2013). Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, Άρθρα και Μελέτες 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.
- Τσελεπίδη Σ. Χρυσούλα (2019) Το φαινόμενο του σχολικού εκφοβισμού και ο ρόλος του εκπαιδευτικού για τη διαχείρισή του»
- Τσιάντης,( 2010) Needs assessment and awareness raising for bullying in primary schools in the area of Athens, Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society, 17(2), 156–175, Published: Oct 15, 2020
- Τσικρικά Όλγα,(2009) Το φαινόμενο του Σχολικού Εκφοβισμού
- Φέσσα Παρ. MSc, Εκπαιδευτικός (ΠΕ70), Ψυχολόγος(2022).Εκφοβιστική συμπεριφορά (Μελέτη περίπτωσης μαθητή με εκφοβιστική συμπεριφορά στο σχολείο, Επιστημονικό περιοδικό ΣΚΕΨΥ)
- Χαρμπί Δάφ. (2021). Το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης και Εκφοβισμού(MOBBING) στο νοσηλευτικό και διοικητικό προσωπικό του γενικού νοσοκομείου Γρεβενών
- Χονδρού, Ε. (2018). Το εκπαιδευτικό σύστημα ως μηχανισμός αναπαραγωγής και άρσης έμφυλων διακρίσεων. Αντιμετώπιση των έμφυλων στερεότυπων από τις/τους εκπαιδευτικούς στη σχολική πράξη.

Χονδροπούλου Ελ.(2017). Η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση (mobbing) των δημοσίων υπαλλήλων

## Βιβλιογραφία ξενόγλωσση

Andreou, E. (2000). Bully/victim problems and their association with psychological constructs in 8-to 12-year-old Greek schoolchildren. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 26(1), 49-56.

Batsi, C., & Karamanis, K. (2019). Mobbing at work: Experiences in the Greek public sector. *Management Research & Practice*, 11(4).

Besag, E.V. (1989) & Olweus, D. (1993). What is Bullying.

Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184.

(Boldrini A. 2014), Violence Against Women in Politics(Mona Lena Krook), Oxford University Press p. 5-12

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. DC Heath & Co.

Currie, G., Lockett, A., Finn, R., Martin, G., & Waring, J. (2012). Institutional work to maintain professional power: Recreating the model of medical professionalism. *Organization studies*, 33(7), 937-962.

Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzler, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). What is most important to students' long-term career choices: Analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34(2), 149-163.

Duffy, M. (2020). Recognizing and Responding to Workplace Bullying and Mobbing. *From Discord to Harmony: Making Your Workplace Hum*, 17.

(online. Bully.etymoline.com) Λεξικό αγγλοσαξωνικής γλώσσας

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), 16-27.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice*. CRC press.

Escartin, J., Zapf, D., Arrieta, C., & Rodriguez-Carballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study.

Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 438-456.

Glasø, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile?. *Scandinavian journal of psychology*, 48(4), 313-319.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence* A. Bantam Book/ Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Μετάφραση : Μεγαλούδη Φωτεινή

Harvey, S., & Goudvis, A. (2007). *Strategies that work: Teaching comprehension for understanding and engagement*. Stenhouse Publishers.

Hirigoyen, M. F. (1998). Le harcèlement moral dans la vie professionnelle. *Edition La Decouverte et Syros*.

Hirigoyen M.Fr.(Ιούν.2000), Ηθική παρενόχληση, Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, μετάφραση: Μαριλένα Γεωργιάδου, Εκδ.Πατάκη, σελ. (65-101)

Hirigoyen M.Fr.(Οκτ.2001).Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, μετάφραση: Ασπασία Σιγάλα. Εκδ.Πατάκη, σελ.201-221

Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 443-465.

<https://osha.europa.eu>

Johan Hauge, L., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & stress*, 21(3), 220-242.

(Online Etymology Dictionary 2013). Αγγλικό λεξικό

Leymann, H. (1993). Mobbing. *Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 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.
- Lutgen-Sandvik, P. (2005). *Water smoothing stones: Subordinate resistance to workplace bullying*. Arizona State University.
- Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), 97-119.
- Motin, S. H. (2009). Bullying or mobbing: Is it happening in your academic library?.
- Namie, G., & Namie, R. (2000). Workplace bullying. USA research, Available at: [www.workplacebullying.org/multi/pdf/NN-2000.pdf](http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/NN-2000.pdf).
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. 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(4), 955-979.
- Nielsen, M. B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2011). Measuring exposure to workplace bullying. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2, 149-174.
- Norton, P., Costa, V., Teixeira, J., Azevedo, A., Roma-Torres, A., Amaro, J., & Cunha, L. (2017). Prevalence and determinants of bullying among health care workers in Portugal. *Workplace Health & Safety*, 65(5), 188-196.
- O'Moore, M., Seigne, E., McGuire, L., & Smith, M. (1998). Victims of workplace bullying in Ireland. *The Irish Journal of Psychology*, 19(2-3), 345-357.
- Olweus, D., & Hart, C. H. (1993). Bullies on the playground: The role of victimization. *Children on playgrounds: Research perspectives and applications*, 85-128.
- Olweus, D. (1994). Bullying at school: basic facts and effects of a school based intervention program. *Journal of child psychology and psychiatry*, 35(7), 1171-1190.
- (S. K. Pfefferbaum, C. N. North et.al 2020) Psychological distress and adaptation to the COVID-19 crisis in the United States, Elsevier, volume 136, April 2021, p.603-609
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. Ανακτήθηκε στις 22.11.2023
- Salin, D. (2003). The significance of gender in the prevalence, forms and perceptions of workplace bullying.

- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organisational causes of workplace bullying. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2, 227-243.
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence. *International journal of manpower*, 20(1/2), 57-69.
- Smith, J. A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative research in psychology*, 1(1), 39-54.
- Tehrani, N. (2012). "Workplace Bullying: Symptoms and Solutions". New York, NY: Routledge.
- Tehrani, N. (Ed.). (2013). *Workplace bullying: Symptoms and solutions*. Routledge.
- Tehrani, N. (2013). Introduction to workplace bullying. In *Workplace Bullying* (pp. 1-17). Routledge.
- Thylefors, I. (2009). Psychosocial work environment. *Work and Technology on Human Terms*, 19-69.
- Tsoukala, P. (2007). Gary Becker, legal feminism, and the costs of moralizing care. *Colum. J. Gender & L.*, 16, 357.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 203-214.
- Veland, J., Midthassel, U. V., & Idsoe, T. (2009). Perceived socio-economic status and social inclusion in school: Interactions of disadvantages. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 53(6), 515-531.
- Yildirim, D., Yildirim, A., & Timucin, A. (2007). Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff. *Nursing Ethics*, 14(4), 447-463.
- Zapf, D. (1999) Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, 57-69.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 103125.

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

28/11/23, 1:04 μ.μ.

Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας/ Ηθική παρενόχληση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

## Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας/ Ηθική παρενόχληση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

- Αγαπητοί/ές συνάδελφοι

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στο πλαίσιο της Διπλωματικής μου εργασίας στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία & Ηγεσία σε Οργανισμούς/ Επιχειρήσεις» του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας ( Κοζάνη ), υπό την επίβλεψη της κυρίας Κωτσαλίδου Ευδοξίας

Το ερωτηματολόγιο αφορά εργαζομένους στη Διεύθυνση Δημοτικής Αστυνομίας Θεσσαλονίκης και έχει ως σκοπό να εξετάσει τις μορφές εκφοβισμού που εντοπίζονται, καθώς και την ηθική παρενόχληση στην τοπική αυτοδιοίκηση.

Ο συνολικός χρόνος για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου είναι 12'-15'.

Σημαντικές Επισημάνσεις:

1 Οι ερωτήσεις που ακολουθούν έχουν προσωπικό χαρακτήρα.

1 Είναι σημαντικό να απαντήσετε με βάση την προσωπική σας εμπειρία στο χώρο εργασίας σας.

1 Οι απαντήσεις είναι ανώνυμες και εμπιστευτικές.

Υπεύθυνη έρευνας:

Ντάνου Χρυσοβαλάντου

Υπάλληλος δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης  
ΠΜΣ «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Επικοινωνία & Ηγεσία σε Οργανισμούς/ Επιχειρήσεις» του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας ( Κοζάνη)

**Valentanou@yahoo.com**

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συνεργασία!

1. Δημογραφικά στοιχεία

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

35-44

45-54

55+

3. Επίπεδο εκπαίδευσης

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

ΔΕ

ΤΕ

ΠΕ

Μεταπτυχιακό

4. Θέση εργασίας

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Διοικητικός υπάλληλος

Ένστολο προσωπικό

5. Κατηγορία απασχόλησης

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Υπάλληλος γραφείου

Εξωτερική υπηρεσία

## 6. Έτη εργασίας

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

11-20 χρόνια

21-30 χρόνια

30+

**Μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας(mobbing)**

## 7. Γνωρίζετε τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

Ναι

Έχω ακούσει κάτι σχετικό

Όχι

## 8. Γνωρίζετε κάποιες μορφές εκφοβισμού στο χώρο εργασίας;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

Λεκτική βία

Ψυχολογική βία

Διάδοση φημών/ δυσφήμιση της προσωπικότητάς σας

Σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου

Διαδικτυακός εκφοβισμός

Σκόπιμη απομόνωση απ'το εργασιακό περιβάλλον

Να είστε δέκτης αρνητικών σχολίων λόγω της ιδιαιτερότητάς σας σε σεξουαλικές προτιμήσεις, πολιτικές πεποιθήσεις,οικογενειακή κατάσταση, οικονομική κατάσταση, εμφάνισης, εκπαιδευτικού επιπέδου

9. Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας δραστηριότητας στη διεύθυνση δημοτικής αστυνομίας Θεσσαλονίκης έχετε αντιμετωπίσει κάτι από τα παρακάτω;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Να έχετε υποστεί λεκτική βία από διευθυντή/προϊστάμενο/συνάδελφο
- Να δέχεστε ανάμοστα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου
- Να έχουν διαδώσει φήμες, αρνητικά σχόλια εις βάρος σας
- Να έχετε τιμωρηθεί από τον διευθυντή/ προϊστάμενο για τη συμπεριφορά σας
- Να σας αποκλείουν σκόπιμα από θέσεις ευθύνης λόγω εμπάθειας προς το προσωπό σας
- Να σας έχουν αξιολογήσει αρνητικά σκοπίμως για να εμποδίσουν στην προσωπική σας ανέλιξη
- Να βρίσκεστε στο περιθώριο λόγω σεξουαλικής προτίμησης, αυξημένων τυπικών προσόντων, οικογενειακής κατάστασης
- Να σας αναθέσουν επιπλέον εργασία πέραν του κανονικού σας ωραρίου(εκδηλώσεις, Σαβ/κα,αργίες)
- Να δέχεστε αρνητικά σχόλια για την απόδοση στην εργασία σας
- Να έχετε υποστεί σωματική βία από άτομο στο εργασιακό σας περιβάλλον

10. Προσωπικά έχετε προβεί σε πράξεις εργασιακού εκφοβισμού προς τον διευθυντή/ προϊστάμενο/συνάδελφο;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι
- Δε γνωρίζω/δεν απαντώ

11. Από ποιον έχετε πέσει "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Διευθυντή
- Προϊστάμενο
- Συνάδελφο
- Πολίτη( σε εξωτερική εργασία ή στα γραφεία)

12. Για πόσο χρονικό διάστημα διήρκησε η στοχοποίηση σας ως "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Πάντα  
 Κάποιες φορές την εβδομάδα  
 Κάποιες φορές το μήνα  
 Σπάνια  
 Ποτέ

13. Από ποιον έχετε στοχοποιηθεί περισσότερο στην εργασία σας;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Άνδρα  
 Γυναίκα

#### **Αντιδράσεις στις πράξεις εκφοβισμού**

14. Τι αντίδραση είχατε όταν υπήρξατε στόχος του εργασιακού εκφοβισμού;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Απευθύνθηκα στον διευθυντή/προϊστάμενο/άνωτερο διοικητικό υπάλληλο  
 Το συζήτησα με συνάδελφο/οικογένεια/φίλους  
 Έκανα καταγγελία στο σωματείο εργαζομένων του δήμου,συνδικαλιστικό φορέα  
 Έκανα καταγγελία στην αστυνομία, επιθεώρηση εργασίας, Συνήγορο του Πολίτη  
 Απευθύνθηκα σε ψυχολόγο, ειδικό σύμβουλο για θέματα εργασίας  
 Κατέθεσα μήνυση σε δικηγόρο  
 Ζήτησα αλλαγή τμήματος, βάρδιας  
 Κάλεσα την τηλεφωνική γραμμή βοήθειας για παρόμοια περιστατικά  
 Δεν έκανα τίποτα

15. Η διοίκηση γνώριζε ότι πέσατε "θύμα" εργασιακού εκφοβισμού; Εάν ναι πώς αντέδρασε;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Ναι, γνώριζε την όλη κατάσταση  
 Ναι, αλλά αντέδραση ελάχιστα  
 Ναι, αλλά δεν αντέδρασε καθόλου  
 Όχι, δε γνώριζε τίποτα

#### **Μέτρα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού**

16. Έχουν παρθεί μέτρα αποτροπής του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι  
 Ελάχιστα  
 Όχι

17. Έχει τιμωρηθεί το άτομο που σας στοχοποίησε;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι  
 Όχι  
 Δε γνωρίζω/δεν απαντώ

18. Νιώθετε φόβο/απειλή από κάτι/κάποιον στο εργασιακό σας περιβάλλον;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι  
 Όχι



19. Αν είχατε τη δυνατότητα θα αλλάζατε εργασιακό περιβάλλον, για να αποφύγετε περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού στο μέλλον;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι  
 Όχι  
 Δε γνωρίζω/δεν απαντώ

#### Συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού( mobbing)

20. Τι από τα παρακάτω έχει συμβεί στην υγεία σας, εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Γυναικολογικά προβλήματα  
 Διαταραχές ύπνου  
 Διαταραχές διατροφής( βουλιμία, ανορεξία)  
 Ελαφριά συμπτώματα στον οργανισμό σας( δερματικά προβλήματα, ακμή, εξανθήματα, τριχόπτωση,ατονία, ζαλάδες)  
 Σοβαρά προβλήματα στην υγεία σας (καρδιολογικά προβλήματα, αυτοάνοσα, εγκεφαλικό, καρκίνος)

21. Ποιο από τα παρακάτω έχετε σκεφτεί να πράξετε εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού;

*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Αποχή από την εργασία/ άδειες  
 Σκέψεις για παραίτηση  
 Ωθηση σε αλκοόλ,τσιγάρο, απαγορευμένες ουσίες  
 Επίσκεψη σε ψυχολόγο, ειδικό σύμβουλο για θέματα mobbing  
 Κακή συμπεριφορά στο οικογενειακό περιβάλλον εξαιτίας των προβλημάτων στην εργασία  
 Αποχή από κοινωνικές εκδηλώσεις/φίλους

22. Τι από τα παρακάτω έχει συμβεί στη ψυχική σας υγεία εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού που υποστήκατε;

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- Κατάθλιψη
- Άγχος, στρες
- Χρήση αντικαταθλιπτικών χαπιών
- Κατανάλωση αλκοόλ
- Αυξημένη χρήση τσιγάρου
- Φόβος επικείμενου κινδύνου για επανάληψη περιστατικών παρενόχλησης

### Αντιμετώπιση στα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης

23. Με ποιον/ποιους τρόπους μπορούν να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης;

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- Καταγγελία στη διοίκηση
- Συζήτηση με συναδέλφους
- Δημιουργία θεσμικού πλαισίου από το κράτος
- Παραίτηση/αλλαγή εργασίας
- Επίσκεψη σε ειδικό ψυχολόγο/ σύμβουλο για θέματα εργασιακού εκφοβισμού
- Αναζήτηση νομικής υποστήριξης
- Δημιουργία εσωτερικών κανονισμών από τον οργανισμό/επιχείρηση
- Ατομική εξεύρεση λύσης από το "θύμα"
- Δε μπορούν να αντιμετωπιστούν

### Ανάληψη ευθύνης στα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού/ ηθικής παρενόχλησης

24. Ποιος νομίζετε ότι πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού /της ηθικής παρενόχλησης;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Το κράτος/το Υπουργείο εργασίας
- Οι οργανισμοί/επιχειρήσεις
- Τα σωματεία/σύλλογοι εργαζομένων
- Τα πολιτικά κόμματα
- Κανένας

25. Είστε αισιόδοξοι ότι θα εξαλειφθούν σε λίγα χρόνια τα φαινόμενα του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης;

*Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
- Όχι
- Δε γνωρίζω /δεν απαντώ
-

