

**ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΠΡΟΝΟΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

**ΥΠΟΔΟΧΗ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ  
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:**

Καπόνη Ελένη

Κούτουλα Αναστασία

**ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:**

Κα Παπαδακάκη Μαρία

**ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2017**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>4</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>5</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>Ο</sup>: ΕΝΝΟΙΕΣ &amp; ΟΡΙΣΜΟΙ.....</b>	<b>9</b>
1.1 Εργασιακός Εκφοβισμός.....	9
1.2 Παρενόχληση στο χώρο Εργασίας .....	10
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>Ο</sup>: ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ.....</b>	<b>12</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>Ο</sup> : ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b>	
3.1 Διεθνής Νομοθεσία .....	14
3.2 Εθνική Νομοθεσία .....	14
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>Ο</sup>: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ .....</b>	<b>15</b>
4.1 Προσεγγίσεις παρενόχλησης.....	15
4.2 Το προφίλ του θύτη και του θύματος .....	16
4.2.1 Προφίλ δράστη .....	16
4.2.2 Προφίλ θύματος.....	17
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>Ο</sup>: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ - ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....</b>	<b>19</b>
5.1 Επιδράσεις Φαινομένου στην Υγεία και την Καθημερινότητα των Εργαζομένων.....	19
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>Ο</sup>: ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΙΣ – ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ .....</b>	<b>20</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>Ο</sup>:ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....</b>	<b>22</b>
7.1. Σκοπός μελέτης.....	22
7.2. Ερευνητικό ερώτημα .....	22
Ποια είναι η συχνότητα υποδοχής ηθικής παρενόχλησης και ποιο το προφίλ των θυμάτων;.....	22
7.3 Μεθοδολογία.....	22
Δειγματοληψία .....	22

Ερευνητικό εργαλείο .....	22
Στατιστική Ανάλυση .....	23
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>Ο</sup>: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>24</b>
8.1 Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων .....	24
8.2 Εργασιακή σχέση συμμετεχόντων .....	25
8.3 Συμπεριφορές mobbing .....	26
8.4 Συσχετίσεις.....	30
8.5 Ανάλυση εκφοβισμού .....	35
<b>ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>44</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>48</b>

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία ασχολείται με το φαινόμενο της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης που εκδηλώνεται στον εργασιακό χώρο. Σκοπός της είναι να περιγράψει το πρόβλημα του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο καθώς και τις συνέπειες αυτών στην υγεία και την καθημερινότητα των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα αναλύονται οι έννοιες του εργασιακού εκφοβισμού (workplace bullying), και της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης (workplace mobbing) καθώς και οι προεκτάσεις που αυτές οι δράσεις έχουν. Παρουσιάζονται ορισμένα διεθνή στατιστικά σχετικά με το θέμα της εργασιακής παρενόχλησης καθώς και το θεσμικό πλαίσιο (ελληνικό και διεθνές) μέσα στο οποίο κινείται η νομική αντιμετώπιση των περιστατικών παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ακόμη, παρουσιάζεται το προφίλ του θύτη και του θύματος, οι συνέπειες των περιστατικών αυτών καθώς και ορισμένες προτάσεις - παρεμβάσεις αντιμετώπισής τους.

Τέλος, από τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε, δεν συμπεραίνεται ότι υπάρχει κάποια ισχυρή θετική συσχέτιση ανάμεσα την σεξουαλική παρενόχληση και στο φύλο. Από την άλλη όμως συμπεραίνεται ότι υπάρχει μια τάση μείωσης του εκφοβισμού με την αύξηση της ηλικίας. Ακόμη, ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να αποτελεί αιτία για την αύξηση της απουσίας των ατόμων από την εργασία τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να συμβάλουν στην αναγνώριση παραγόντων που ευνοούν αυτές τις συμπεριφορές και στην ανάδειξη προτεραιοτήτων για την προαγωγή της εργασιακής υγείας καθώς και της ασφάλειας και ικανοποίησης από την εργασία.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις μέρες μας, είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η εργασία αποτελεί βασική ανθρώπινη δραστηριότητα, που ασκείται με στόχο τη δημιουργία ενός χρήσιμου αποτελέσματος. Μπορεί να είναι είτε χειρωνακτική, είτε πνευματική, δεν αποκλείεται δε να συνδυάζει και τα δύο.

Η έννοια της «εργασίας» αποτελεί μια μεγάλη κατηγορία και έχει ιδιαίτερη σημασία στη ζωή του ανθρώπου. Γι' αυτό το λόγο εντάσσεται σ' έναν από τους βασικούς θεσμούς που απαρτίζουν την κοινωνία. Η εργασία είναι ένα οργανωμένο στοιχείο της κοινωνίας, που έχει συνέχεια και περιέχει επαναλαμβανόμενες και καθιερωμένες μορφές συμπεριφοράς.

Επίσης, η εργασία παίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεται και αξιολογεί ο καθένας τον εαυτό του, όσο και ο κοινωνικός περίγυρος. Πολλές φορές μέσα από την εργασία καθορίζεται η ταυτότητα του ατόμου, διότι μέσα από αυτή εντάσσεται σε μια κοινωνική ομάδα και καρπώνεται υλικούς και πολιτισμικούς πόρους.

Η εργασία διαχωρίζεται σε διάφορες κατηγορίες. Μπορεί να είναι χειρωνακτική, πνευματική, ή να συνδυάζει και τα δύο. Το αποτέλεσμα της είναι η δημιουργία, μέσω της οποίας το άτομο έχει κατορθώσει να διακριθεί από τα υπόλοιπα όντα γύρω του και να παράγει πολιτισμό.

Η σημασία της αποδεικνύεται καθημερινά εφόσον αποτελεί βασικό θέμα συζήτησης και προβληματισμού για το άτομο. Επηρεάζει την συναισθηματική του κατάσταση, την αντίληψη του Εαυτού του και την εκτίμηση που λαμβάνει από τους γύρω του.

Ο Freud τόνισε ότι βασικοί παράμετροι για την φυσιολογική λειτουργία ενός υποκειμένου δεν είναι παρά ο συνδυασμός και η συνύπαρξη σε αυτό δύο βασικών ικανοτήτων: της ικανότητας να αγαπά και της ικανότητας να εργάζεται. Αγάπη και Εργασία εγγυώνται σύμφωνα με αυτόν και όχι μόνο, την ψυχική ισορροπία του ατόμου, εφόσον μέσα από την επίτευξη της Αγάπης ικανοποιεί τη μέγιστη συναισθηματική ανάγκη του και μέσα από την εργασία επιτυγχάνει τις προϋποθέσεις που οδηγούν στην αυτοπραγμάτωση του. Η εργασία δεν είναι απλά το μέσο για την

βιολογική επιβίωση ενός ατόμου, αλλά αποτελεί έναν βασικό παράγοντα που εξασφαλίζει την αποδοχή του από τους γύρω του και ταυτόχρονα την διαφοροποίηση από αυτούς. Κάθε άνθρωπος μεταφέρει στην εργασία τις ανάγκες του και αναμένει την εκπλήρωσή τους μέσα από αυτήν (Καλούδη, 2014).

Ωστόσο, έχει παρατηρηθεί πως οι συνθήκες εργασίας δεν είναι πάντα ιδανικές για όλους. Ο εκφοβισμός και η παρενόχληση των εργαζομένων είναι συχνά φαινόμενα που αναστέλλουν τις θετικές επιδράσεις της εργασίας στην προσωπικότητά τους και κατά συνέπεια την παραγωγικότητά τους. Τα δυο αυτά φαινόμενα παρατηρούνται συνήθως από προϊσταμένους σε υφισταμένους, από τους συνεργάτες μεταξύ τους ενώ σπάνια από υφισταμένους σε προϊσταμένους (Γσιάμα, 2013).

Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας (workplace bullying) αποτελεί επιθετική συμπεριφορά μέσω εκδικητικών, μνησικάκων, κακόβουλων ή εξευτελιστικών προσπαθειών για να υποβιβαστεί ένα άτομο ή μια ομάδα εργαζομένων. Τέτοιες επίμονες αρνητικές επιθέσεις πάνω στην προσωπική ή επαγγελματική απόδοση είναι συνήθως απρόβλεπτες, παράλογες και άδικες. Τα άτομα που εκφοβίζονται μειώνουν συστηματικά το άτομο-στόχο τους, για να διαβρώσουν την όποια υποστήριξη αυτό αναζητήσει αργότερα. Τα άτομα αυτά δυσφημούν το στόχο στους άλλους: τους συναδέλφους, τη διοίκηση, τους εκπροσώπους των συνδικάτων, το τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού κλπ (ΕΚΨΨΕ, 2014).

Ο εκφοβισμός πολλές φορές αποτελεί ανείπωτο μυστικό σε επιχειρήσεις και οργανισμούς. Γίνεται αντιληπτός αλλά δεν ονοματίζεται και κατά συνέπεια δεν αντιμετωπίζεται. Μια από τις αιτίες που αποτρέπει όσους έχουν υποστεί οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση από το να παραδεχτούν το πρόβλημα, είναι ο μύθος ότι οι εκφοβιστές επιλέγουν αποκλειστικά τους πιο αδύναμους χαρακτήρες ως θύματα. Έτσι, κανείς δε θέλει να χαρακτηριστεί ο «αδύναμος κρίκος» και μάλιστα μέσα στον επαγγελματικό του χώρο. Στην πράξη, ακόμα και επιτυχημένοι εργαζόμενοι με ισχυρές προσωπικότητες έχουν αντιμετωπίσει τέτοια προβλήματα (Λιόση, 2009).

Ο εκφοβισμός στην εργασία είναι ένα θέμα που εντοπίζεται σ' ευρύ πλέγμα ανθρωπίνων σχέσεων. Συχνά αποτελεί νομικό ζήτημα. Ξεκινά ως προσωπική υπόθεση αλλά οι διαστάσεις του εξαπλώνονται στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Πρόκειται για ένα θέμα υγείας και ασφάλειας, στο μέτρο που ο εκφοβισμός έχει χαρακτηριστεί ως επικίνδυνος. Έτσι, πολλοί φορείς και ενδιαφερόμενοι είναι εμπλεκόμενοι σε αυτό το δύσκολο θέμα. Σε περίπτωση που έχουν εντοπιστεί φαινόμενα εκφοβισμού, π.χ. μέσα από μια σειρά καταγγελιών, οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για να τα αποτρέψουν, εφαρμόζοντας δίκαιες και διαφανείς μεθόδους ώστε να ικανοποιούνται τα δικαιώματα του καθενός (Ζέρβα, 2013).

Επιπροσθέτως ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας (workplace mobbing) ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο, ή μια ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του (EAFSHW, 2015)

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο χωρίζεται σε δύο μορφές, την ηθική και τη σεξουαλική. Παρά το ενδιαφέρον κατά τα τελευταία έτη για τα τέτοιου είδους θέματα, λίγες ακριβείς εμπειρικές μελέτες έχουν εκπονηθεί σε Ευρωπαϊκές χώρες συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Όπου αναφέρονται τέτοιες μελέτες βασίζονται συχνά σε αυτο-επιλεγμένα δείγματα. Γενικά, υπάρχει έλλειψη εμπειρικών μελετών πάνω στη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς φαίνεται πως οι γυναίκες διστάζουν να αναφερθούν σ' αυτήν, ενδυναμώνοντας έτσι το θύτη και κρατώντας το στόχο σιωπηλό και υποτελή.

Η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο χωρίζεται σε δύο μορφές, την ηθική και τη σεξουαλική. Παρά το ενδιαφέρον κατά τα τελευταία έτη για τα τέτοιου είδους θέματα, λίγες ακριβείς εμπειρικές μελέτες έχουν εκπονηθεί σε Ευρωπαϊκές χώρες συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Όπου αναφέρονται τέτοιες μελέτες βασίζονται συχνά σε αυτο-επιλεγμένα δείγματα. Γενικά, υπάρχει έλλειψη εμπειρικών μελετών πάνω στη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς φαίνεται πως οι γυναίκες διστάζουν να αναφερθούν σε αυτήν, ενδυναμώνοντας έτσι το θύτη και κρατώντας το στόχο σιωπηλό και υποτελή (ΕΚΨΨΕ, 2014).

Η ηθική εργασιακή παρενόχληση και η υποβολή ενός εργαζομένου σε ψυχολογική παρενόχληση περιλαμβάνει δράσεις συνεχών αρνητικών σχολίων ή κριτικής, απομόνωσης, διάδοσης κουτσομπολιού ή εξευτελισμού των ατόμων στα οποία αναφέρονται. Η ηθική παρενόχληση λαμβάνει χώρα σε περιβάλλοντα που συμβάλλουν στην ανάπτυξή της. Συνήθως περιλαμβάνει χώρους εργασίας με

ανεπαρκή διοίκηση, χωρίς δεξιότητες για την επίλυση διαφορών και με έλλειψη αντίληψης σχετικά με την ηθική παρενόχληση και τις συνέπειές της. Ακόμα χειρότεροι είναι οι χώροι εργασίας όπου οι διοίκηση χρησιμοποιεί εσκεμμένα τέτοιου είδους τακτικές για να απομακρύνει προσωπικό, παρά τις καταστροφικές συνέπειες που προκαλεί. Αυτό το φαινόμενο επικρατεί κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου ο εργοδότης εκφοβίζει τον εργαζόμενο, ώστε να φύγει από τη δουλειά, αντί να τον απολύσει (ΕΚΨΨΕ, 2014).

Σύμφωνα με την Λιόση (2009) η Ελλάδα βρίσκεται μέσα στην πρώτη πεντάδα των κρατών μελών της Ε.Ε. με τα υψηλότερα ποσοστά παρενοχλήσεων. Επίσης σύμφωνα με έρευνα του Workplace Bullying Institute (WBI), που πραγματοποιήθηκε σε αντιπροσωπευτικό δείγμα στις ΗΠΑ το περασμένο καλοκαίρι, το 24% των εργοδοτών που ενημερώθηκε για κάποιο περιστατικό εκφοβισμού, όχι μόνο δεν έλαβε μέτρα αλλά το θύμα είτε έγινε αντικείμενο εκδίκησης είτε απολύθηκε.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία εξετάζει τις συμπεριφορές εκφοβισμού και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και την επίδρασή τους στην υγεία και την καθημερινότητα των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να συμβάλουν στην αναγνώριση παραγόντων που ευνοούν αυτές τις συμπεριφορές και στην ανάδειξη προτεραιοτήτων για την προαγωγή της εργασιακής υγείας καθώς και της ασφάλειας και ικανοποίησης από την εργασία.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>Ο</sup>: ΕΝΝΟΙΕΣ & ΟΡΙΣΜΟΙ

Η σημασία της εργασίας αποδεικνύεται καθημερινά εφόσον αποτελεί βασικό θέμα συζήτησης και προβληματισμού για το άτομο. Επηρεάζει την συναισθηματική του κατάσταση, την αντίληψη του Εαυτού του και την εκτίμηση που λαμβάνει από τους γύρω του. Η εργασία αποτελεί το μέσο ανάδειξης των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που έχει αποκτήσει κάποιος. Ακόμα και η έκφραση των αδυναμιών μέσα από την εργασία έχει σημασία στη διαδικασία γνώσης του Εαυτού και της αξιολόγησης της διαφορετικότητάς. Με λίγα λόγια συμβάλλει στη διαδικασία της Αυτοπραγμάτωσης

Επίσης, θα ήταν σημαντικό να αναφερθεί πως η εργασία λειτουργεί συχνά για το άτομο και θεραπευτικά. Δεν είναι τυχαία η αξιοποίησή της σε ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις (εργασιοθεραπεία) και η εξομολόγηση αρκετών ανθρώπων ότι μέσα απ' αυτή αντιμετώπισαν καλύτερα καταστάσεις που συνέτρεχαν στους υπόλοιπους τομείς της ζωής τους και τους δημιουργούσαν αρκετό στρες. Στον χώρο εργασίας το άτομο έρχεται σε επαφή και επικοινωνεί και με άλλους ανθρώπους, αναλαμβάνει καθήκοντα που το κάνουν να ξεχνά για λίγο δυσκολίες που ενδέχεται να βιώνει, παρατηρεί, μαθαίνει και επεξεργάζεται, συχνά ασυνείδητα, τρόπους χειρισμού των προβλημάτων του, αποστασιοποιείται από την εστία των προβλημάτων, εισπράττει την αποδοχή των γύρω του (Καλούδη, 2014).

### 1.1 Εργασιακός Εκφοβισμός

Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας (workplace bullying) έχει περιγραφεί με διάφορους τρόπους. Ορίζεται ως επαναλαμβανόμενη και ανάρμοστη συμπεριφορά, άμεση ή έμμεση, λεκτική, σωματική ή διαφορετική, η οποία διεξήχθη από ένα ή περισσότερα πρόσωπα έναντι κάποιου άλλου ή άλλων, στον τόπο εργασίας ή και κατά τη διάρκεια της εργασίας, η οποία θα μπορούσε εύλογα να θεωρηθεί ότι υπονομεύει το ατομικό δικαίωμα στην αξιοπρέπεια κατά την εργασία. Παραδείγματα συμπεριφοράς που ενδέχεται να συνιστούν εκφοβισμό είναι η σκόπιμη υπονόμηση κάποιου, εμπάθεια και ειδική αρνητική μεταχείριση, δυσφήμιση ενός ατόμου, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η απομόνωση, επιθετική ή άσεμνη γλώσσα, ανέκδοτα που είναι προφανώς προσβλητικά για ένα άτομο με προφορικό λόγο ή e-mail, προσβολή με εχθρική συμπεριφορά, κατασκοπεία και καταδίωξη, αδικαιολόγητη

ανάθεση καθηκόντων, τα οποία είναι προφανώς δυσμενή για ένα άτομο, κ.α. (Ζέρβα, 2013).

## 1.2 Παρενόχληση στο χώρο Εργασίας

Η ηθική ψυχολογική παρενόχληση (workplace mobbing) ορίζεται ως η ψυχολογική βία η οποία ασκείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, κατά ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων. Εκφράζεται μέσα από μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού, ταπείνωσης και αποδυνάμωσης του στόχου (Leymann, 1996, Τσιάμα, 2013).

Σύμφωνα με τον Leymann το φαινόμενο του εκφοβισμού εξελίσσεται σε 4 στάδια. Το 1<sup>ο</sup> στάδιο περιγράφεται ως μια καθημερινή διένεξη: Βασίζεται στην παραδοχή ότι μια διένεξη μπορεί να εκδηλωθεί αυθόρμητα σε όλους τους χώρους εργασίας, είτε λόγω διαφορετικότητας αντιλήψεων και χαρακτήρων, είτε λόγω ζηλοφθονίας, είτε λόγω ανταγωνισμού. Συνήθως, η διένεξη εκδηλώνεται διά μέσου μιας σειράς φραστικών επιθέσεων ή αστεϊσμών που απευθύνονται προς τον εργαζόμενο (θύμα), με αποτέλεσμα να δημιουργείται αρνητικά φορτισμένο κλίμα. Τέτοιου τύπου διενέξεις, οι οποίες συχνά είναι δύσκολο να επισημανθούν αν δεν παύσουν, μπορεί να λειτουργήσουν ως έναυσμα της «αρχής του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης». Στο 2ο στάδιο παρουσιάζεται η αρχή του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού (workplace bullying): Το στάδιο αυτό χαρακτηρίζεται από την «ωρίμανση της καθημερινής διένεξης», αφού οι προσβολές γίνονται συνεχείς και συστηματικές ενώ αποκρυσταλλώνεται ο ρόλος του θύτη και του θύματος. Ο θύτης δρα με πρόθεση και συστηματικό τρόπο χρησιμοποιώντας εκφοβιστικές στρατηγικές, ενώ το θύμα σταδιακά απομονώνεται χάνοντας την αυτοεκτίμησή του. Πολύ συχνά, η συγκεκριμένη φάση χαρακτηρίζεται από μια κατάσταση χρόνιου άγχους το οποίο εκδηλώνεται με ψυχοσωματικά παθολογικά συμπτώματα, με αποτέλεσμα το θύμα είτε να απουσιάζει συχνά από την εργασία είτε να αναγκάζεται να καταφεύγει σε φαρμακολογική υποστήριξη. Το 3<sup>ο</sup> στάδιο αφορά τη συμμετοχή της διοίκησης: Στο στάδιο αυτό, το φαινόμενο της παρενόχλησης ξεφεύγει από τα όρια του στενού εργασιακού χώρου (γραφείο, τμήμα κ.λπ.) και δημοσιοποιείται στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον. Το θύμα παραπονείται για

προβλήματα υγείας και απέχει συστηματικά από την εργασία. Η περίπτωση του εργαζόμενου (θύμα) κινεί το ενδιαφέρον της διοίκησης, η οποία ανησυχεί από τις συνεχόμενες απουσίες του και τη μείωση σε ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο των επιδόσεών του. Ακούγοντας τις αρνητικές γνώμες που κυκλοφορούν στο εργασιακό περιβάλλον για το συγκεκριμένο άτομο προτιμά να τοποθετηθεί με την πλευρά των διωκτών, μη δίνοντας πίστη στα παράπονα του θύματος. Στη φάση αυτή, το θύμα είναι απομονωμένο, δεν εισακούεται και τις περισσότερες φορές υπόκειται σε περαιτέρω κακολογίες, ενώ οι περιρρέουσες διαβολές συνεχίζουν να πληθαίνουν. Τέλος, το 4<sup>ο</sup> έχει να κάνει με τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας: Είναι το τελικό στάδιο του φαινομένου, το οποίο περιλαμβάνει την αποπομπή του θύματος από το εργασιακό περιβάλλον. Η παραίτηση όμως του εργαζόμενου, είτε αυτή είναι εκούσια είτε υποχρεωτική, δεν αποτελεί δυστυχώς γι' αυτόν την οριστική λύση των δεινών του. Οι συνέπειες της ψυχολογικής βίας που υπέστη θα παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, δημιουργώντας στο θύμα μεταβολές της συναισθηματικής του κατάστασης υπεύθυνες για ένα φάσμα συμπεριφορικών καταστάσεων, όπως τάση για μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας, ενασχόληση με εργασιακές πρακτικές ήσσονος σημασίας, απέχθεια για την εργασία, μανιοκατάθλιψη, επιθετικότητα, τάση αυτοκτονίας (Τούκας, και συν., 2011).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>: ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ**

Μέσα από την παρατήρηση του εκφοβισμού και της παρενόχλησης (ηθικής και ψυχολογικής) στον εργασιακό τομέα προκύπτει η καταγραφή δύο σημαντικών φαινομένων, που συνδέονται άμεσα το ένα με το άλλο και αποτελούν ένα ευρύ κοινωνικό πρόβλημα.

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2002), είναι φαινόμενα που αποτελούν σημαντικό πρόβλημα για το εργατικό δυναμικό, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Το κόστος είναι μεγάλο τόσο για τον εργαζόμενο, όσο και για την επιχείρηση που τον απασχολεί. Αξίζει να σημειωθεί πως οι επιπτώσεις αφορούν αρχικά οικονομικούς παράγοντες και στη συνέχεια επηρεάζουν το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο. Χαρακτηρίζονται ως αντιδεδοντολογικές και καταπιεστικές συμπεριφορές.

Η εξάπλωση του φαινομένου είναι ραγδαία και απασχολεί πολλούς ερευνητές, διεθνείς οργανισμούς και πανεπιστήμια παγκοσμίως. Οι διεθνείς οργανισμοί υγείας και εργασίας όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός για την Υγεία (WHO) 2003, η Επιτροπή Ανώτερων Επιθεωρητών Εργασίας (SLIC) 2012, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) 2012, τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. και κρατικοί φορείς, διεξάγουν συνεχώς έρευνες για την συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου, τις συνέπειές του και τους παράγοντες εμφάνισής του. Επίσης, όλο και περισσότερες κυβερνήσεις ανά τον κόσμο, προβαίνουν σε νομοθετικές ρυθμίσεις για την πρόληψη και αντιμετώπισή του. Στη χώρα μας, οι διαστάσεις και η έκταση των συνεπειών αυτού του φαινομένου, είναι ελάχιστα γνωστές. Παρ' όλα αυτά, εμφανίζονται νέες προσπάθειες για την καταγραφή του (Τσιάμα, 2013).

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού αυξάνεται συστηματικά τις τελευταίες δεκαετίες, τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε άλλες χώρες Ευρωπαϊκές και μη. Έρευνες αναφέρουν πως τέτοιου είδους περιστατικά επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στον κόσμο της εργασίας με σοβαρούς ψυχοκοινωνικούς κινδύνους. Συγκεκριμένα, έκθεση που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (2000), οι κίνδυνοι αυτοί αναγνωρίστηκαν διεθνώς πως

αποτελούν μια από τις σημαντικότερες σύγχρονες προκλήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας. Συσχετίζονται με προβλήματα, όπως, το εργασιακό άγχος, η βία, οι παρενόχλησεις, εκφοβισμός κ.α. Επιπροσθέτως, υπάρχουν στοιχεία που υποδηλώνουν ότι το άγχος σχετίζεται με υστέρηση στην απόδοση, αύξηση απουσιών και των εργατικών ατυχημάτων.

Η συνειδητοποίηση του προβλήματος και η συστηματική μελέτη του άρχισε στις αρχές τις δεκαετίας του '80 στις Σκανδιναβικές χώρες. Συνεχίστηκε και σε άλλες χώρες της Ευρώπης, στον Καναδά, στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και τα τελευταία χρόνια επεκτάθηκε και σε άλλες. Η δυσκολία στον εντοπισμό των χαρακτηριστικών του και στον εννοιολογικό του προσδιορισμό ήταν τεράστια, καθώς είναι ένα πολύ καλά κρυμμένο φαινόμενο (Τσιάμα, 2013).

Σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές έρευνες για τις συνθήκες εργασίας και την επιστημονική βιβλιογραφία εργαζόμενοι σε συγκεκριμένους κλάδους διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο από διάφορες μορφές βίας. Το 2005, αναφέρθηκαν απειλές σωματικής βίας από εργαζομένους στους τομείς της εκπαίδευσης και της υγείας (14,6%), των μεταφορών και των επικοινωνιών (9,8%), των ξενοδοχείων και των εστιατορίων (9,3%) και 9,2% εργαζόμενοι καταστημάτων και αγορών. Η παρενόχληση αναφέρθηκε κυρίως στους κλάδους ξενοδοχείων και εστιατορίων (8,6%), της εκπαίδευσης και της υγείας (7,8%) και τέλος μεταφορών και επικοινωνιών (6,9%). Ανεπιθύμητη σεξουαλική προτίμηση αναφέρθηκε από εργαζομένους ξενοδοχείων και εστιατορίων (3,9%), εκπαίδευσης και υγείας(2,7%) και τέλος μεταφορών και επικοινωνιών(2,7%) (Ευρωπαϊκή Υπηρεσία για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2000). Επίσης, είναι πολύ σημαντικό ν' αναφερθεί πως οι καταγγελίες διαχωρίζονται σε δυο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά άτομα που δέχονται εργασιακό εκφοβισμό ή παρενόχληση από άτομα το ίδιου εργασιακού περιβάλλοντος και η δεύτερη από άτομα εκτός.

## **2.1 Διεθνείς Διαπιστώσεις σχετικά με την Παρενόχληση στην Εργασία**

Σύμφωνα με τον Σιώρο (χχ,) ο 1 στους 10 Έλληνες παραδέχεται συνθήκες εκφοβισμού στη δουλειά του καθώς το 5% των Ελλήνων αναφέρουν περιστατικά σωματικής βίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

### **3.1 Διεθνής Νομοθεσία**

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θεσπίσει μέτρα για τη διασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Σχετικά με το θέμα έχουν ψηφιστεί νόμοι και διατάξεις από το 1989. Οι νόμοι αυτοί αφορούν όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βασική αρχή τους είναι η προάσπιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στον τόπο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης της παρενόχλησης, καθιστώντας τους εργοδότες υπεύθυνους για αυτά. Επίσης, υπάρχουν επιμέρους κατευθυντήριες γραμμές από το κάθε κράτος ξεχωριστά σχετικές με αυτό το φαινόμενο.

Επιπροσθέτως, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο καλεί τα κράτη μέλη, με στόχο την αντιμετώπιση της προκλητικής συμπεριφοράς και της σεξουαλικής παρενόχλησης, στο χώρο εργασίας, να αναθεωρήσουν και εφόσον κρίνεται απαραίτητο να συμπληρώσουν την υφιστάμενη νομοθεσία, να επανεξετάσουν και να τυποποιήσουν τον ορισμό της παρενόχλησης.

Τέλος, λίγες Ευρωπαϊκές χώρες εφαρμόζουν ειδική νομοθεσία σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 2002).

### **3.2 Εθνική Νομοθεσία**

Στην Ελλάδα υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης και του εκφοβισμού. Μία πρώτη προσέγγιση προς την ανεύρεση νομικής βάσης για την αποτελεσματική προστασία των θυμάτων από την ψυχολογική ή σωματική βία στο χώρο εργασίας αποτελούν οι Γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Η ηθική παρενόχληση συνιστά αναμφίβολα μία συμπεριφορά που προσβάλλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα. Σύμφωνα με το άρθρο 57ΑΚ καθένας έχει δικαίωμα να απαιτήσει την άρση κάθε παράνομης προσβολής της προσωπικότητάς του. Η ως άνω προσβολή δύναται να εγείρει αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις περί αδικοπραξίας διατάξεις (Άρθρα 914 και 932 Α.Κ.) (Πίνη, 2006). Αν και οι διατάξεις αυτές θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη νομική βάση μίας

αγωγής για ηθική παρενόχληση, ωστόσο δεν είναι βέβαιο κατά πόσο θα μπορούσαν να προσφέρουν ένα επαρκές επίπεδο έννομης προστασίας, δεδομένης κυρίως της γενικής τους φύσης καθώς επίσης και του γεγονότος ότι η έκβαση της αντιδικίας θα βασιζόταν αποκλειστικά και μόνο στην απόδειξη. Λαμβανομένης υπόψη της δυσκολίας του να στραφεί ένας μεμονωμένος εργαζόμενος κατά ενός φορέα εργασίας ή μιας συγκεκριμένης ομάδας ή προσώπου αυτού του φορέα, είναι εύληπτο, ότι το επίπεδο νομικής προστασίας που θα του προσφέρεται θα πρέπει να είναι επαρκές (π.χ. να φέρει ο κατηγορούμενος το βάρος απόδειξης).

Επιπλέον, το 2005 ψηφίστηκε ο Νόμος 3304 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Ο Νόμος αυτός αποτελεί σημαντικό βήμα για την ίση μεταχείριση των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής. Τέλος, ο νόμος 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία έχει ως βασικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής καθώς και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (Ντότσικα, 2003).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ**

### **4.1 Προσεγγίσεις παρενόχλησης**

Η ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα που πολλοί εργαζόμενοι ίσως έχουν αντιμετωπίσει κάποια φορά στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι συνέπειες του επηρεάζουν άμεσα τη ζωή τους, αφού δημιουργεί πλήθος ψυχολογικών και άλλων προβλημάτων υγείας. Συχνά, αντιμετωπίζεται με δυσπιστία όσον αφορά στο πόσο σημαντικό είναι. Ένας από τους λόγους που συμβάλουν σε αυτό είναι πως στις υπάρχουσες οικονομικές συνθήκες, το ζήτημα της επιβίωσης μπαίνει σε πρώτη προτεραιότητα. Έτσι, οι εργαζόμενοι παραμερίζουν πολλές από τις διεκδικήσεις τους. Επίσης παρατηρείται ανεκτικότητα απέναντι σε εκδηλώσεις βίας. Από την άλλη πλευρά, επικρατεί η άποψη πως, ειδικότερα στις σημερινές κοινωνικές συνθήκες, επιβάλλεται η προάσπιση της αξιοπρέπειας και της ασφαλούς εργασίας. Η ανάδειξη αυτών των αξιών σε πρωταρχικά ζητούμενα συμβάλλει στην κατάκτηση

περισσότερων και καλύτερων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης (Κωνσταντινίδης, 2010).

Σύμφωνα με τις διεθνείς βιβλιογραφικές πηγές παρατηρούνται τρεις κατευθύνσεις έρευνας αιτιολογώντας την ανάπτυξη τέτοιου είδους φαινομένων: της ατομικής, της κοινωνιολογικής και της εργονομικής προσέγγισης. Η πρώτη εστιάζει στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύματος και του θύτη. Επιβεβαιώνει τη συσχέτιση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των ατόμων. Σύμφωνα με την ατομική προσέγγιση, κάποιοι εργαζόμενοι συγκριτικά με άλλους έχουν μεγαλύτερη προδιάθεση να είναι δυνητικά θύματα. Αυτό εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, τη δυναμική της ομάδας και την οργάνωση της εργασίας (Ewers et. al., 2002). Η δεύτερη προσέγγιση υποστηρίζει πως είναι προδιαγεγραμμένο για τον εν λόγω ρόλο, όχι βάσει των ατομικών του χαρακτηριστικών, αλλά με βάση μια δυναμική που αναπτύσσεται αυθόρμητα στη ζωή των κοινωνικών ομάδων, με αποτέλεσμα το άτομο να καθίσταται, αναπόφευκτα, αντικείμενο παρενοχλήσεων και καταπίεσης, σύμφωνα με τη θεωρία του αποδιοπομπαίου τράγου (Maslach et. al., 2001). Τέλος, η τρίτη προσέγγιση υποστηρίζει τη συσχέτιση του φαινομένου με παράγοντες που αφορούν στο περιβάλλον της εργασίας και στην τυπολογία της εφαρμοζόμενης εργασιακής πρακτικής. Ένας χώρος εργασίας που χαρακτηρίζεται από μια αυταρχική διοίκηση, προσανατολισμένη στην αύξηση της παραγωγικότητας χωρίς να λαμβάνει υπ' όψη τον ανθρώπινο παράγοντα και από οργανωτικές ελλείψεις στο πλαίσιο εφαρμογής των εργασιακών πρακτικών, παρουσιάζει αυξημένες πιθανότητες εκδήλωσης εκφοβισμού ή παρενόχλησης (Τούκας & Τούκα, 2010).

## **4.2 Το προφίλ του θύτη και του θύματος**

### **4.2.1 Προφίλ δράστη**

Σύμφωνα με τη Ferrari (2004), έχει καταγραφεί πως η συνηθέστερη μορφή παρενόχλησης ή εκφοβισμού είναι αυτή από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο. Η στάση αυτή εμπεριέχει την κατάχρηση εξουσίας, με την έννοια της υπέρβασης της δικαιοδοσίας που έχει κάποιος από την θέση του και της αυθαίρετης συμπεριφοράς, η οποία αντιβαίνει σε κανόνες δικαίου. Σε τέτοιες περιπτώσεις ο θύτης υιοθετεί μία



τέτοια τακτική, λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας που έχει ο ίδιος και του φόβου του να χάσει τον «έλεγχο». Πολύ συχνά ένας ανασφαλής προϊστάμενος μπορεί να αισθανθεί «απειλή» από την παρουσία, στο τμήμα του, ενός εργαζόμενου που είναι πολύ ικανός και αποδοτικός ή έχει υψηλότερα τυπικά προσόντα από τον ίδιο. Είναι συνηθισμένη επίσης περίπτωση, ένας προϊστάμενος ο οποίος απαιτεί «τυφλή υποταγή», να βάζει στόχο ένα άτομο το οποίο ως προσωπικότητα δεν συμβιβάζεται με αυτή την απαίτηση και δεν αποδέχεται τον αυταρχικό τρόπο συμπεριφοράς. «Η ικανότητά του ν' αντιστέκεται στην εξουσία, παρά τις πιέσεις, τον καθιστά στόχο» (Hirigoyen, 2009).

Ένα επίσης σημαντικό κίνητρο του δράστη προς το θύμα – στόχο του είναι ο φθόνος. Στο εργασιακό περιβάλλον συχνά αναπτύσσεται το αίσθημα του ανταγωνισμού και της αντιπάθειας. Αυτό συμβαίνει σε άτομα που είναι σε χαμηλότερες βαθμίδες ιεραρχικά και προσπαθούν ν' αποδυναμώσουν τους άλλους δημιουργώντας ακραίες συγκρούσεις. Τέτοιου είδους συμπεριφορά εμφανίζουν εργαζόμενοι που δεν είχαν δώσει παρόμοια δείγματα στο παρελθόν (Τσιάμα, 2013).

#### 4.2.2 Προφίλ Θύματος

Η εργασιακή παρενόχληση μπορεί να εμφανισθεί σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας, ασχέτως ηλικίας, φύλου, επαγγελματικής επάρκειας ή θέσης. Παρ' όλα αυτά, υπάρχει πάντα κάποιου είδους εξήγηση γιατί κάποιιοι πλήττονται, ενώ άλλοι όχι. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι συμπεριφορές, που ενοχοποιούνται και που συχνά παρατηρούνται σε θύματα εργασιακής παρενόχλησης, διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες: πρώτον, σε παθητικά, χαμηλών τόνων άτομα. Στοιχεία που χαρακτηρίζουν την προσωπικότητα τους είναι η επιφυλακτικότητα, ανασφάλεια, σωματική αδυναμία, χαμηλή αυτοεκτίμηση και κακή εικόνα εαυτού. Δεύτερον, σε θύματα που προκαλούν και έχουν στοιχεία προσωπικότητας όπως: υπερκινητικότητα, ευερεθιστότητα, εκρηκτικότητα και προκλητικότητα. Τέτοιου είδους χαρακτηριστικά θεωρείται πως μπορεί να εκνευρίζουν και να προκαλούν εύκολα τον περίγυρο, πράγμα που διευκολύνει τη στοχοποίηση των ατόμων αυτών.

Άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία επηρεάζουν την πιθανότητα παρενόχλησης είναι η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση, δηλαδή, νεότερες γυναίκες, ηλικίας μεταξύ 20-40 χρόνων και μόνες ή διαζευγμένες είναι πιο πιθανό να παρενοχλούνται από άλλες. Μελέτες αναφέρουν ότι άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό

επίπεδο είναι πιο εκτεθειμένα σε σεξουαλική παρενόχληση . Για παράδειγμα , μια γερμανική εθνική μελέτη διαπίστωσε ότι γυναίκες χωρίς εκπαίδευση ήταν ιδιαίτερα ευάλωτες . Μια φινλανδική μελέτη έδειξε ότι οι γυναίκες με χαμηλό εισόδημα και χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης ήταν εκείνες που παρενοχλούνταν πιο συχνά (European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ - ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

### **5.1 Επιδράσεις Φαινομένου στην Υγεία και την Καθημερινότητα των Εργαζομένων**

Το 8% των Ευρωπαίων έχουν υποστεί εργασιακή παρενόχληση και από αυτούς το 80% μειώνει την αποδοτικότητά του εξαιτίας του φαινομένου.

Επίσης, το 50% των θυμάτων του συνδρόμου αναφέρει ότι υποφέρει από έντονο άγχος. Δεδομένα από έρευνες της τελευταίας εικοσαετίας, δείχνουν ότι το άγχος αυτό, σχετίζεται με τα αυξημένα ποσοστά αναρρωτικών αδειών, την πρόθεση των εργαζομένων να αφήσουν τη δουλειά τους και τη βραδύτητα στην εκτέλεση της εργασίας. Οι επιπτώσεις της υποδοχής ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την πνευματική, ψυχολογική και σωματική υγεία του εργαζομένου.

Υπάρχει πληθώρα συμπτωμάτων που επιβαρύνουν τον ψυχικό κόσμο ενός ατόμου που βιώνει ένα ανάλογο περιστατικό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το έντονο άγχος, δυσφορία, ευερεθιστότητα/ επιθετικότητα, απώλεια αυτοελέγχου. Επίσης, σημαντικό πρόβλημα που προκύπτει είναι η δυσκολία επικοινωνίας τόσο στο χώρο εργασίας, όσο και στο οικογενειακό του περιβάλλον. Επιπλέον, εμφανίζεται ανικανότητα εξωτερίκευσης συναισθημάτων, μελαγχολία/ κατάθλιψη, συναισθήματα μοναξιάς, αποτυχίας, ανικανότητας, απογοήτευσης, παραίτησης, αίσθημα ενοχής ή/και ντροπής. Ενδεχομένως να αναπτυχθούν διαταραχές προσωπικότητας, φοβίες και μανία. Επίσης, έχει παρατηρηθεί κατάχρηση ουσιών (καπνός, καφεΐνη, αλκοόλ). Τέλος, σε ακραίες περιπτώσεις καταγράφονται αυτοκτονικές τάσεις (Κοϊνης και Σαρίδη, 2013).

Χαρακτηριστικά συμπτώματα που προσβάλουν τη σωματική υγεία του ατόμου είναι κεφαλαλγίες - ημικρανίες, γαστρεντερικές διαταραχές, διαταραχές ύπνου, ταχυκαρδία, νευρικές συσπάσεις, tics, διαταραχές σεξουαλικής διάθεσης, υπόταση – υπέρταση, και πολλά άλλα (Κοϊνης και Σαρίδη, 2013).

Στη Μεγάλη Βρετανία, το άγχος που σχετίζεται με την εργασία ευθύνεται για περίπου εκατομμύρια ημέρες αναρρωτικής άδειας και για το 60% των συνολικών

αδειών. Το κόστος των παθήσεων που οφείλεται στο εργασιακό stress στις ΗΠΑ κοστίζει στη βιομηχανία περισσότερα από 150 δις. δολάρια ετησίως. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας αναφέρει ότι σε παγκόσμιο επίπεδο, οι εταιρείες πληρώνουν για τον ίδιο λόγο 200 δις δολάρια. Τα 3/4 των ανθρώπων που επιζητούν ιατρική βοήθεια έχουν συμπτώματα που σχετίζονται με την έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία και αδυναμία να χαλαρώσουν.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>: ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΙΣ – ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ**

Σύμφωνα με το πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2007), το αυξημένο ενδιαφέρον και η κατάλληλη εκπαίδευση των εργοδοτών μπορεί να μειώσει σημαντικά την πιθανότητα βίας ή παρενόχλησης στην εργασία. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να έχουν μια ξεκάθαρη στάση μη ανοχής απέναντι στη βία.

Είναι πολύ βασικό να υπάρχει κοινό ενδιαφέρον για τη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας και της ατομικότητας του κάθε εργαζομένου. Επίσης, η εχεμύθεια θεωρείται απαραίτητη σε τέτοιου είδους περιστατικά. Καμία λεπτομέρεια δεν πρέπει να αποκαλύπτεται σε πρόσωπα που δεν εμπλέκονται με την υπόθεση. Κάθε παράπονο πρέπει να καταγράφεται και να εξετάζεται λεπτομερώς, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Μετά την καταγραφή ενός συμβάντος, θα ήταν ωφέλιμο όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα να έχουν αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση.

Επιπροσθέτως, σωστή αντιμετώπιση του ζητήματος θα ήταν κάθε ψεύτικη κατηγορία να μην γίνονται ανεκτές και να οδηγούν σε πειθαρχικές ενέργειες.

Αν διαπιστωθεί ότι έχει πράγματι συμβεί βία ή παρενόχληση, τότε πρέπει να ληφθούν μέτρα ανάλογα με το δράστη. Αυτά πρέπει να είναι πειθαρχικά μέτρα στα οποία θα συμπεριλαμβάνεται μέχρι και η απόλυση. Σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία εξωτερική βοήθεια θα πρέπει να γίνεται άμεσα (π.χ. αστυνομία). Μετά την επίλυση του περιστατικού πρέπει να παρέχεται βοήθεια στο θύμα και επανένταξη, όπου κρίνεται χρήσιμο.

Οι εργοδότες σε συνεργασία με τους εργαζόμενους πρέπει να καθιερώσουν, να αναθεωρούν και να παρακολουθούν την αποδοτικότητα των παραπάνω

διαδικασιών για τη διασφάλιση τόσο της πρόληψης όσο και της αντιμετώπισης των εμφανιζόμενων περιστατικών βίας ή παρενόχλησης (Δεληχάς, 2011).

Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι πως για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης ή του εκφοβισμού το σημαντικότερο όλων είναι η σωστή και έγκυρη ενημέρωση, τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Μέσα από την γνώση του προβλήματος γίνονται γνωστές οι συνέπειες που επιβαρύνουν όλους. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούνται υγιή πρότυπα και διαπροσωπικές σχέσεις. Ένας τρόπος έγκυρης και μαζικής ενημέρωσης σε εθνικό και διεθνές επίπεδο θα ήταν η καθιέρωση «Παγκόσμιας Ημέρας κατά της Υποδοχής Ηθικής & Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας».

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>Ο</sup>:ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **7.1. Σκοπός μελέτης**

Η παρούσα έρευνα σκοπό είχε να περιγράψει το πρόβλημα του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο καθώς και τις συνέπειες αυτών στην υγεία και την καθημερινότητα των εργαζομένων. Επίσης, στόχος της έρευνας ήταν να μελετήσει παράγοντες που συμβάλουν στην υποδοχή αυτών των συμπεριφορών.

### **7.2. Ερευνητικό ερώτημα**

Ποια είναι η συχνότητα υποδοχής ηθικής παρενόχλησης και ποιο το προφίλ των θυμάτων;

### **7.3 Μεθοδολογία**

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας, είναι αυτή της Ποσοτικής Έρευνας (Περιγραφική). Ο λόγος που οδήγησε σε αυτή την επιλογή, είναι πως το κύριο χαρακτηριστικό της ποσοτικής έρευνας είναι η απόδοση αριθμητικών τιμών στα ερευνητικά δεδομένα και η ανάλυσή τους με μαθηματικούς και στατιστικούς όρους κάνοντας χρήση στατιστικών προγραμμάτων όπως το SPSS.

#### **Δειγματοληψία**

Συμπληρώθηκαν 1281 ερωτηματολόγια από άνδρες και γυναίκες, ηλικίας 18-65 ετών, εργαζόμενοι (όχι άνεργοι ή αυτοαπασχολούμενοι). Το δείγμα επιλέχθηκε με μη τυχαία δειγματοληψία από την περιοχή του Ηρακλείου. Η προσέγγιση του δείγματος έγινε πόρτα - πόρτα.

#### **Ερευνητικό εργαλείο**

Το όργανο συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε είναι το ερωτηματολόγιο. Αποτελεί ένα από τα κυριότερα εργαλεία μέτρησης στα πλαίσια της συλλογής δεδομένων στην ποσοτική έρευνα. Ήταν ένα έντυπο 15 ερωτήσεων, βασιζόμενες σε συγκεκριμένους ερευνητικούς σκοπούς και με τις οποίες καταγράφεται η απάντηση ή η αντίδραση του ατόμου σε αυτές γραπτώς.

Το πρώτο μέρος περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά (π.χ. ηλικία, φύλο, κ.α.).

Το δεύτερο μέρος περιελάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τα εργασιακά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων, όπως για παράδειγμα ο τύπος της εργασίας (μόνιμοι ή συμβασιούχοι κτλ).

Το τρίτο μέρος περιελάμβανε ερωτήσεις οι οποίες ασχολούνται με την υποδοχή ηθικής/ ψυχολογικής παρενόχλησης, αν δηλαδή έχουν δεχθεί αγενή συμπεριφορά ή απειλή σωματικής βίας κτλ.

Το τέταρτο μέρος κυρίως περιέχει ερωτήσεις οι οποίες διερευνούν την ικανοποίηση από την εργασία. Ενδεικτικά μερικές από αυτές είναι οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων.

Στο πέμπτο μέρος, οι ερωτήσεις ασχολούνται με το πώς οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα αντιλαμβάνονται την κατάσταση της υγείας στην τρέχουσα εργασία τους (πολύ καλή ή καλή κτλ).

Στο έκτο και τελευταίο μέρος περιέχονται ερωτήσεις σχετικά με τα εργατικά ατυχήματα και τις απουσίες από το χώρο εργασίας (πόσα εργατικά ατυχήματα είχαν, πόσες ημέρες απουσίαζαν από την εργασία τους κ.α.).

### **Στατιστική Ανάλυση**

Στη στατιστική ανάλυση συσχετίστηκαν όλες οι μεταβλητές που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια με τη μεταβλητή της υποδοχής ηθικής / ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Για την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 20.0. Υπολογίσαμε τη συχνότητα και τη σχετική συχνότητα εμφάνισης των μεταβλητών του ερωτηματολογίου και παραθέσαμε τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία. Χρησιμοποιήθηκαν επίσης οι αναλύσεις t-test, ANOVA και  $\chi^2$  για αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>ο</sup>: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### 8.1 Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε συμμετείχαν 1281 άτομα εκ των οποίων οι 540 ήταν άνδρες και οι 741 γυναίκες. Οι ηλικία των συνεντευξιαζόμενων κυμαίνεται από τα 18 έτη μέχρι και τα παραπάνω από 66. Τα περισσότερα άτομα εκ των συνεντευξιαζόμενων, περισσότερο του 52% αυτών είναι άγαμοι. Από το σύνολο των ατόμων τα 517 ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ, ακολουθούν ποσοτικά 293 άτομα από τεχνική σχολή και τα 399 ήταν πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Πίνακας 1). Στο σύνολο όμως υπήρχαν και άτομα με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό (συγκεκριμένα 69 άτομα). Από τα παραπάνω καταλήγουμε ότι οι συμμετέχοντες ανήκουν ως απόφοιτοι σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης καθώς όπως φαίνεται και στον Πίνακα 1 υπάρχουν ακόμη και άτομα που δεν είχαν λάβει ποτέ εκπαίδευση.

*Πίνακας 1: Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά*

Κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά		n	%
<b>Φύλο</b>	Άνδρες	540	42,15
	Γυναίκες	741	57,85
<b>Οικογενειακή κατάσταση</b>	Έγγαμος	527	41,1
	Άγαμος	668	52,1
	Διαζευγμένος	63	4,9
	Χήρος	23	1,8
	<b>Σύνολο</b>	1281	100,0
<b>Ηλικία, χρόνια</b>	έως 18	4	5,8
	19-65	54	78,3
	66+	11	15,9
<b>Μορφωτικό επίπεδο</b>	Καθόλου	3	0,23
	Δημοτικό	52	4,05
	Γυμνάσιο	69	5,38
	Λύκειο	278	21,7
	Τεχνική Σχολή	293	22,87
	ΑΕΙ	517	40,39
	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	69	5,38



## 8.2 Εργασιακή σχέση συμμετεχόντων

Στον Πίνακα 2 που ακολουθεί καταγράφεται η εργασιακή σχέση που έχουν οι ερωτηθέντες με τις εργασίες τους. Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό είναι μόνιμοι στην εργασία τους καθώς 40% περίπου έχουν εργασιακή σχέση με σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου. Από τα 1281 άτομα της έρευνας σχεδόν το 40% (506 άτομα) εργάζονται πάνω από πέντε (5) συναπτά έτη στην ίδια εργασία τους και όπως καταγράφεται στον παρακάτω πίνακα τα περισσότερα άτομα εργάζονται με σύμβαση μόνιμης απασχόλησης. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων εργάζεται μόνο πρωί με ποσοστό 38,3% και αντίθετα καταγράφεται και το ποσοστό των σχεδόν 6% που περιλαμβάνει όσους εργάζονται μόνο απόγευμα. Παράλληλα καταγράφεται το σύνολο των ωρών κατά τις οποίες απασχολούνται στην εργασία τους οι ερωτηθέντες και παρατηρείται ότι υπάρχουν άτομα που απασχολούνται μόνο μία ώρα αλλά και άλλα που φτάνουν ακόμη και τις 130 ώρες εβδομαδιαίως. Το τελευταίο σημαίνει ότι τα άτομα των 130 ωρών «καταναλώνουν» στη δουλειά τους μέχρι και 18 ώρες ημερησίως.

*Πίνακας 2: Εργασιακά χαρακτηριστικά*

Εργασιακά χαρακτηριστικά	n	%	
<b>Είδος εργασιακής σχέσης</b>	Μόνιμος	367	28,6
	Σύμβ.Ορισμ. Χρόνου	245	19,1
	Σύμβαση αορίστου χρόνου	270	21,1
	Σύμβαση έργου	12	,9
	Ωρομίσθιος	190	14,8
	Εκπαιδευόμενος	29	2,3
	Άλλο	168	13,0
<b>Έτη εργασίας</b>	<1	281	21,9
	1 εως 3	306	23,9
	4 εως 5	188	14,7
	>5	504	39,3
<b>Ωράριο εργασίας</b>	Μόνο πρωί	491	38,3
	Μόνο απόγευμα	74	5,8
	Μόνο βράδυ	76	5,9
	Πρωί και απόγευμα	330	25,8
	Κυλιόμενο	252	19,7
	Άλλο	58	4,5

### 8.3 Συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού (workplace mobbing)

Παρακάτω ακολουθεί ο Πίνακας 3, όπου παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έχουν δοθεί όσον αφορά τα θέματα πιθανής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και καταγράφουν την γενική ατμόσφαιρα που επικρατεί εντός του εργασιακού χώρου των ερωτηθέντων.

Το 73,8% των ερωτηθέντων δεν έχουν νιώσει ποτέ ότι τους αγνοούν κατά την διάρκεια της εργασίας τους. Επίσης, υπάρχει διαφορά μεταξύ του παρελθόντος και του παρόντος αναφορικά με τις απαντήσεις για το αν τους αγνοούν τώρα ή παλαιότερα. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι παρελθοντικά είτε σε πιο νεαρή ηλικία είτε σε μία εργασία που δεν ήταν και αυτή που έμειναν μέχρι και σήμερα, υπήρχε ένα είδος αντιμετώπισης από συναδέλφους που το εξέφραζαν οι 255 ερωτηθέντες ως αγνόηση προς το πρόσωπό τους.

Παράλληλα, καταγράφεται ότι τα περισσότερα άτομα δεν έχουν βιώσει αγενή συμπεριφορά στις επαγγελματικές τους σχέσεις. Οφείλουμε όμως να υπογραμμίσουμε την παρουσία σχεδόν ενός ποσοστού της τάξεως του 34% περίπου όπου οι συμμετέχοντες έχουν βιώσει αγενή συμπεριφορά. Και εδώ καταγράφονται περισσότερες περιπτώσεις σε παρελθοντικό χρόνο με 26,7% απαντήσεις έναντι 7,9% για απάντηση ότι στην τωρινή τους δουλειά βιώνουν αγενή συμπεριφορά.

Επίσης παρατηρούμε ότι η αγενής συμπεριφορά συναντάται περισσότερο σε παλαιότερους χρόνους. Για παράδειγμα, το μεγαλύτερο δείγμα καταγράφεται σε άτομα που είναι ήδη σε κάποια δουλειά για περισσότερο από πέντε χρόνια και βίωσαν αγενή συμπεριφορά στο παρελθόν. Άρα, η συμπεριφορά που βίωσαν έλαβε χώρα σε προηγούμενο εργασιακό χώρο ή τουλάχιστον αρκετά χρόνια πριν. Τα παραπάνω δηλώνουν ότι η αγένεια, χαρακτηριστικό πολλών σε επαγγελματικές σχέσεις, είναι κατάσταση που δεν είναι τόσο συχνή όσο παλαιότερα.

Η ευκαιρία έκφρασης του ερωτηθέντος εντός του εργασιακού του χώρου είναι κατά μεγάλο ποσοστό όχι τόσο σύννηθες φαινόμενο στην εν λόγω έρευνα. Το γεγονός αυτό όμως δε θα έπρεπε να υποβιβάζει και το 34% σχεδόν των απαντήσεων που έχουν βιώσει ανάλογες καταστάσεις, τώρα ή στο παρελθόν, καταστάσεις δηλαδή κατά τις οποίες δεν λαμβάνουν καμία ευκαιρία έκφρασης εντός του εργασιακού τους χώρου. Συγκριτικά και πάλι με το τώρα και το παρελθόν παρατηρούμε μία σημαντική

μείωση του προβλήματος αυτού. Με πάνω από 10 ποσοστιαίες μονάδες, το πρόβλημα δεν παρουσιάζεται τόσο στην σημερινή εποχή σε σχέση με το παρελθόν.

Η ψυχολογική παρενόχληση ξεκινά πολλές φορές λεκτικά. Έτσι, ο λόγος μπορεί να έχει τόση δύναμη ώστε το άτομο που δέχεται την λεκτική βία να βιώνει τον εξευτελισμό. Στον παρακάτω Πίνακα 3, καταγράφεται το ποσοστό που ξεπερνά το 80% στην ερώτηση αν έχουν βιώσει τον εξευτελισμό ενώπιον άλλων και η απάντηση ήταν *Όχι ποτέ*. Και πάλι όμως καταγράφεται το ποσοστό του 19% που απάντησαν ότι έχουν υποστεί εξευτελισμό, τώρα ή παλαιότερα, στον εργασιακό τους χώρο.

Το 55,2 % των ατόμων που ερωτήθηκαν για το εάν ασκείται σε αυτούς άδικη κριτική, δήλωσε ότι ποτέ δεν έχουν αντιμετωπίσει κάτι ανάλογο. Ωστόσο, εντυπωσιακό είναι το ποσοστό 32,4% που δήλωσε ότι τους ασκούσαν στο παρελθόν άδικη κριτική, αλλά προφανώς τώρα πια δεν τους ασκείται. Παράλληλα, τα άτομα που έδωσαν θετική απάντηση για το παρόν, είναι ένα ποσοστό μόλις 11,7%.

Μεγάλο ποσοστό ατόμων δεχόταν μια δυσάρεστη συμπεριφορά στο παρελθόν, για παράδειγμα το να τους ζητηθεί να προβούν σε υποτιμητικές εργασίες και αυτό σε ποσοστό 21,3%, ενώ στο τρέχον διάστημα τα άτομα που απάντησαν καταφατικά αντιστοιχούν σε ποσοστό που ανέρχεται σε 8,7%. Το 69,4% απάντησε αρνητικά, δηλαδή ότι ποτέ δεν τους ζητήθηκε να προβούν σε υποτιμητική εργασία.

Οι ερωτηθέντες μεταξύ άλλων κλήθηκαν να απαντήσουν για το αν σαμποτάρεται η εργασία τους. Το 68,8% απάντησε ότι δεν σαμποτάρεται ποτέ. Ενώ το 7,1% απάντησε θετικά. Αρκετά μεγάλο είναι το ποσοστό, 23,8% που απάντησε ότι στο παρελθόν υπήρξε σαμποτάζ, ενώ ελάχιστοι δεν απάντησαν καθόλου.

Όσον αφορά το θέμα των υπονοούμενων που αφορά την ίδια την προσωπικότητα των εργαζομένων, το 5,5% εξ αυτών απάντησε θετικά, ότι δηλαδή έχει πέσει στην αντίληψή τους ότι υπάρχουν υπονοούμενα στον εργασιακό τους χώρο, ενώ το 81% απάντησαν ότι δεν έχουν ποτέ αντιληφθεί κάτι τέτοιο. Το 13%, απάντησε ότι στο παρελθόν τους έχουν δεχθεί τέτοια συμπεριφορά.

Ένα μικρό ποσοστό μόνο της τάξεως του 3,2%, δέχονται λεκτική παρενόχληση συμπεριλαμβανομένων ανήθικων λέξεων. Το 9,1% των ατόμων δέχθηκαν στο παρελθόν αυτήν την συμπεριφορά, ενώ το 87,2% των ατόμων δεν

δέχθηκε τέτοια συμπεριφορά, δηλαδή ανήθικες κουβέντες στον χώρο της εργασίας τους ποτέ.

Στον χώρο της εργασίας τους, το 4,3% των ανθρώπων που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσαν ότι υπάρχουν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως που ξεκινούσαν σκοπίμως. Το περίπου διπλάσιο ποσοστό, δηλαδή το 8,8%, είπαν ότι στο παρελθόν αυτό το φαινόμενο είχε παρατηρηθεί, ενώ το 86,5 % απάντησε στην σχετική ερώτηση ότι συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως που ξεκίνησαν σκοπίμως, δεν έλαβαν ποτέ χώρα μπροστά τους. Μόλις το 1,5% από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, δήλωσαν ότι έχουν δεχθεί απειλές με τη χρήση σωματικής βίας για να κάνουν πράγματα στον χώρο της εργασίας τους. Σχεδόν το ίδιο ποσοστό 1,6% είπαν ότι είχαν δεχθεί απειλές για σωματική βία και στο παρελθόν, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή το 96,9%, δεν δέχθηκαν ποτέ απειλές στον εργασιακό τους χώρο, ούτε στο παρελθόν, ούτε στο παρόν. Η απειλή της σωματικής βίας λοιπόν είναι καταγεγραμμένο στον παρακάτω πίνακα ότι δεν είναι συχνό φαινόμενο όταν πάνω του 95% των ερωτηθέντων δεν είχαν ποτέ δεχθεί απειλές σωματικής βίας.

Σε ερώτηση σχετικά με τα δικαιώματα στον εργασιακό χώρο, αν δηλαδή υπάρχουν και τηρούνται οι άδειες και άλλες νόμιμες διαδικασίες υπέρ του εργαζομένου, τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι στον παρόντα χρόνο δεν τους επιτρέπονται αυτά τα δικαιώματα. Το ποσοστό των ερωτηθέντων που συμπλήρωσε αυτήν την ερώτηση ανέρχεται σε 14,8%, ενώ μόλις το 23% απάντησε ότι αυτή η περίπτωση τους είχε συμβεί κάποια στιγμή στο παρελθόν. Το 61,9% των ατόμων απάντησε ότι ποτέ δεν τους επιτράπηκε αυτή η δικαιοδοσία. Σε συνδυασμό οι θετικές απαντήσεις του τώρα και του παρελθόντος δίνουν ένα ποσοστό της τάξεως του σχεδόν 40% όπου οι εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματά τους ως εργαζόμενοι. Οι λόγοι πιθανώς είναι η κρίση που επικρατεί στην χώρα και κατ' επέκταση το ότι οι επιχειρηματίες προσπαθούν να μειώσουν το κόστος του κάθε εργαζόμενου προς την επιχείρησή τους.

Πίνακας 3:

Συμπεριφορές Mobbing		n	%
Καταγραφή αγνόησης	Καμία απάντηση	7	5
	Ναι τώρα	74	5,8
	Ναι στο παρελθόν	255	19,9

	Όχι ποτέ	945	73,8
<b>Καταγραφή αγενούς συμπεριφοράς</b>	Καμία απάντηση	7	0,5
	Ναι τώρα	101	7,9
	Ναι στο παρελθόν	342	26,7
	Όχι ποτέ	831	64,9
<b>Μη ευκαιρίες έκφρασης</b>	Καμία απάντηση	5	0,5
	Ναι τώρα	145	11,3
	Ναι στο παρελθόν	287	22,4
	Όχι ποτέ	843	65,8
<b>Εξευτελιστικές συμπεριφορές ενωπίων τρίτων</b>	Καμία απάντηση	10	0,8
	Ναι τώρα	43	3,4
	Ναι στο παρελθόν	200	15,6
	Όχι ποτέ	1028	80,2
<b>Άσκηση άδικης κριτικής</b>	Καμία απάντηση	9	0,7
	Ναι τώρα	150	11,7
	Ναι στο παρελθόν	415	32,4
	Όχι ποτέ	707	55,2
<b>Υποτιμητικές εργασίες</b>	Καμία απάντηση	8	0,6
	Ναι τώρα	111	8,7
	Ναι στο παρελθόν	273	21,3
	Όχι ποτέ	889	69,4
<b>Σαμποτάρισμα ατομικής εργασίας</b>	Καμία απάντηση	4	0,3
	Ναι τώρα	91	7,1
	Ναι στο παρελθόν	305	23,8
	Όχι ποτέ	881	68,8
<b>Αφήνουν υπονοούμενα</b>	Καμία απάντηση	8	0,6
	Ναι τώρα	70	5,5
	Ναι στο παρελθόν	166	13,0
	Όχι ποτέ	1037	81,0
<b>Σας λένε ανήθικα πράγματα</b>	Καμία απάντηση	6	0,5
	Ναι τώρα	41	3,2
	Ναι στο παρελθόν	117	9,1
	Όχι ποτέ	1117	87,2
<b>Συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως</b>	Καμία απάντηση	6	0,5
	Ναι τώρα	55	4,3
	Ναι στο παρελθόν	113	8,8
	Όχι ποτέ	1107	86,4
<b>Απειλή με σωματική βία</b>	Καμία απάντηση	9	0,6
	Ναι τώρα	10	0,8
	Ναι στο παρελθόν	21	1,6
	Όχι ποτέ	1241	96,9
<b>Μη απόλαυση νόμιμων δικαιωμάτων</b>	Καμία απάντηση	3	0,2
	Ναι τώρα	189	14,8
	Ναι στο παρελθόν	295	23,0
	Όχι ποτέ	793	61,9

## 8.4 Συσχετίσεις

Από τον παρακάτω πίνακα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι δεν έχει σημασία το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου ώστε να υποστεί εξευτελισμό ενώπιων άλλων (Πίνακας 4). Για παράδειγμα καταγράφεται ότι παρελθοντικά το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που είχαν εξευτελιστεί ενώπιων άλλων σε εργασιακό χώρο ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ. Από τα 200 άτομα που έχουν βιώσει κάτι ανάλογο δηλαδή, τα 84 ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ.

**Πίνακας 4: Μορφωτικό επίπεδο και εξευτελισμός ενώπιων άλλων**

		Σας εξευτελίζουν ενώπιων άλλων;				Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	
Μορφωτικό επίπεδο	Καθόλου εκπαίδευση	0	0	1	2	3
	Δημοτικό	0	2	9	41	52
	Γυμνάσιο	0	3	11	55	69
	Λύκειο	1	6	47	221	275
	Τεχνική Σχολή	0	14	37	242	293
	ΑΕΙ	4	15	84	413	516
	Μεταπτυχιακό/ Διδακτορικό	0	3	11	54	68
Total		5	43	200	1028	1276

Θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι όσο περισσότερο καιρό είναι ένας εργαζόμενος στην ίδια δουλειά τόσο και μειώνεται η αρνητική αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους. Το παραπάνω όμως δεν ισχύει απόλυτα, καθώς καταγράφεται αυξημένο το ποσοστό των ατόμων που δέχονται αγενή συμπεριφορά αν και είναι περισσότερα χρόνια στην ίδια εργασία. Ο Πίνακας 5 λοιπόν εγείρει ερωτήματα που αφορούν την καλυτέρευση των σχέσεων σε βάθος χρόνου στον εργασιακό χώρο.

**Πίνακας 5: Έτη εργασίας και αγενής συμπεριφορά**

**Έτη εργασίας και αγενής συμπεριφορά**

		Αγενής συμπεριφορά				Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	
Έτη εργασίας	<1 έτος	0	23	66	192	281
	1-3 έτη	2	23	94	187	306
	4-5 έτη	0	18	62	108	188
	>5 έτη	1	37	120	345	503
Total		3	101	342	831	1278

Για να γίνει πιο κατανοητό το επίπεδο του σαμποτάζ στις εργασιακές σχέσεις καταγράφονται αποτελέσματα στους πίνακες 6 και 7. Αρχικά γίνεται μία συσχέτιση των ετών εργασίας και του αριθμού των ατόμων που έχουν δεχθεί ή δέχονται κατά εξακολούθηση σαμποτάζ στην εργασία τους. Το αποτέλεσμα που πηγάζει είναι ότι στο παρελθόν το σαμποτάζ ήταν πιο συχνό φαινόμενο στις εργασιακές σχέσεις είτε ο εργαζόμενος παρέμενε στην εργασία επί μακρόν είτε έχει λιγότερο καιρό που απασχολείται εκεί. Παράλληλα, στον Πίνακα 7 καταγράφεται ότι τα άτομα που εργάζονται ως εκπαιδευόμενοι τυγχάνουν καλύτερης αντιμετώπισης από μόνιμους συναδέλφους μιας και το ποσοστό είναι κατά πολύ μικρότερο σε σχέση με άτομο αορίστου χρόνου ή με μόνιμη εργασιακή σχέση.

**Πίνακας 6: Έτη εργασίας και εάν σαμποτάρουν την εργασία σας**

**Έτη εργασίας και εάν σαμποτάρουν την εργασία σας**

		Σαμποτάρουν τη δουλειά σας;				Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	
Έτη εργασίας	<1 έτος	0	24	68	189	281
	1-3 έτη	2	20	74	210	306
	4-5 έτη	0	13	57	118	188
	>5 έτη	2	34	106	364	506
Total		4	91	305	881	1281

**Πίνακας 7: Εργασιακή σχέση και εάν σαμποτάρουν την εργασία σας**

**Εργασιακή σχέση και εάν σαμποτάρουν την εργασία σας**

Count

		Σαμποτάρουν τη δουλειά σας;				Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	
Εργασιακή σχέση	Μόνιμος	1	19	78	269	367
	Σύμβαση ορισμένου χρόνου	1	14	75	155	245
	Σύμβαση αορίστου χρόνου	1	22	60	187	270
	Σύμβαση έργου	0	0	7	5	12
	Ωρομίσθιος	1	15	38	136	190
	Εκπαιδευόμενος	0	2	8	19	29
	Άλλο	0	19	39	110	168
	Total	4	91	305	881	1281



Οι διακρίσεις φύλου είναι γεγονός που έχει καταγραφεί στις εργασιακές σχέσεις από το παρελθόν. Στους πίνακες 8, 9 και 10, καταγράφεται μία σύγκριση του φύλου με την χρήση υπονοούμενων, ανήθικων συζητήσεων και σεξουαλικών θεμάτων που μπορούν να ειπωθούν αντίστοιχα σε άνδρες ή γυναίκες. Έτσι, το αποτέλεσμα που πηγάζει είναι ότι οι γυναίκες τύχχαναν υπονοούμενων σε μεγαλύτερο ποσοστό και στο παρελθόν αλλά και στο παρόν, οι γυναίκες ήταν και είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό δέκτες ανήθικων πραγμάτων σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους ενώ αναφορικά με την έναρξη συζητήσεων σεξουαλικής φύσεως στο παρελθόν οι γυναίκες ήταν δέκτες σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες, αλλά δεν ισχύει το ίδιο και στο παρόν, όπου το ποσοστό αυξήθηκε για τον ανδρικό πληθυσμό.

**Πίνακας 8: Φύλο και ότι αφήνονται υπονοούμενα**

**Φύλο και ότι αφήνονται υπονοούμενα**

Count

		Έκφραση υπονοούμενων				Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	
Φύλο	Άνδρας	2	33	69	434	539
	Γυναίκα	1	37	97	605	740
Total		3	70	166	1039	1278

**Πίνακας 9: Φύλο και ότι λέγονται ανήθικα πράγματα**

**Φύλο και ότι λέγονται ανήθικα πράγματα**

Count

		Λέγονται ανήθικα πράγματα					Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	33,00	
Φύλο	Ανδρας	2	20	41	477	0	540
	Γυναίκα	1	21	76	640	1	739
Total		3	41	117	1117	1	1279

**Πίνακας 10: Φύλο και ότι ξεκινούν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως**

**Φύλο και ότι ξεκινούν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως**

		Ξεκινούν συζητήσεις σεξουαλικής φύσεως					Total
		Καμία απάντηση	Ναι τώρα	Ναι στο παρελθόν	Όχι ποτέ	33,00	
Φύλο	Ανδρας	2	33	34	471	0	540
	Γυναίκα	1	22	79	636	1	739
Total		3	55	113	1107	1	1279

## 8.5 Ανάλυση εκφοβισμού

Κατασκευάστηκε προσεγγιστικός δείκτης εκφοβισμού, με βάση τις απαντήσεις στις αντίστοιχες ερωτήσεις (SD10.3-SD10.14), με κλίμακα 1-3, όπου 1 είναι πολύ και 3 είναι λίγο.

Πραγματοποιήθηκαν t tests και anova (πολλαπλές συγκρίσεις σε περιπτώσεις όπου υπήρχαν περισσότερες από 2 κατηγορίες ισότητας μέσω).

Οι διατυπώσεις των υποθέσεων ακολουθούν τα παρακάτω:

$H_0$ : Μηδενική υπόθεση, ότι δηλαδή  $\mu_1=\mu_2=\dots=\mu_n$ , σε όλες τις κατηγορίες υπάρχει ίδιος δείκτης εκφοβισμού, και άρα δεν υπάρχει διαφοροποίηση ανάλογα με την κάθε φορά εξεταζόμενη μεταβλητή

$H_1$ : Εναλλακτική υπόθεση, ότι δηλαδή οι μέσοι εμφανίζονται διαφοροποιημένοι, και συνεπώς υπάρχει διαφοροποίηση ανάλογα με την κάθε φορά εξεταζόμενη μεταβλητή

### Φύλο

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
δεικτησεκφ1	Ανδρας	533	2,5827	,36870	,01597
	Γυναίκα	734	2,6216	,39174	,01446

Ο μέσος δείκτης στους άνδρες είναι  $2,58\pm 0,36$ , με εκτίμηση σφάλματος στον πληθυσμό  $\pm 0,015$ .

Για τις γυναίκες είναι  $2,62\pm 0,39$ , με εκτίμηση σφάλματος ( $\pm$ ) $0,014$ .

Παρατηρούμε δηλαδή ότι στις γυναίκες είναι λίγο πιο υψηλό, ακόμα και με τα δεδομένα της τυπικής απόκλισης.

Για να ισχυριστούμε ότι στις γυναίκες ο εκφοβισμός, όπως υπολογίζεται από τον αντίστοιχο δείκτη, είναι σε υψηλότερα επίπεδα, πραγματοποιούμε t test ισότητας μέσω των παρακάτω υποθέσεων:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
δεικτηςεκφ1	Equal variances assumed	,105	,746	-1,788	1265
	Equal variances not assumed			-1,805	1184,176

#### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
δεικτηςεκφ1	Equal variances assumed	,074	-,03889	,02175
	Equal variances not assumed	,071	-,03889	,02154

#### Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
δεικτηςεκφ1	Equal variances assumed	-,08156	,00379
	Equal variances not assumed	-,08115	,00338

Έτσι, από τα παραπάνω προκύπτει ότι η πιθανότητα εσφαλμένης απόρριψης της μηδενικής υπόθεσης είναι  $H_0 = 7,4\%$  ( $>5\%$ , αλλά ενδεικτική για ύπαρξη διαφοράς).

## Ηλικία

Παρακάτω συγκρίνουμε επίπεδα εκφοβισμού, στις διάφορες ηλικιακές κατηγορίες:

### Ηλικία = 18-30

#### Statistics<sup>a</sup>

δεικτησεκφ1

N	Valid	660
	Missing	10
Mean		2,5620
Median		2,5833
Mode		3,00
Std. Deviation		,39374

a. Ηλικία = 18-30

### Ηλικία = 31-50

δεικτησεκφ1

N	Valid	495
	Missing	3
Mean		2,6460
Median		2,7500
Mode		3,00
Std. Deviation		,36564

a. Ηλικία = 31-50

## Ηλικία = 51-65

δεικτησεκφ1

N	Valid	109
	Missing	1
Mean		2,6751
Median		2,7500
Mode		3,00
Std. Deviation		,36288

a. Ηλικία = 51-65

## Ηλικία = 66-80

δεικτησεκφ1

N	Valid	3
	Missing	0
Mean		2,8611
Median		2,9167
Mode		2,67 <sup>b</sup>
Std. Deviation		,17347

a. Ηλικία = 66-80

Παρατηρείται μια ξεκάθαρη τάση μείωσης του εκφοβισμού, με την ηλικία. Για να επιβεβαιώσουμε το παραπάνω, πραγματοποιούμε τεστ one way anova:

### ANOVA

δεικτησεκφ1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,436	2	,718	4,741	,009
Within Groups	116,446	769	,151		
Total	117,882	771			

Η τιμή του κριτηρίου F, είναι 4,741 και αντιστοιχεί σε p value 0,9% .

Απορρίπτουμε την  $H_0$ . Υπάρχει διαφορά στα μέσα επίπεδα εκφοβισμού στις διάφορες κατηγορίες ηλικίας.

## Εργασιακή σχέση

Σύμβαση ορισμένου χρόνου,  
 $\mu=2,5671$

N	Valid	242
	Missing	3
Mean		2,5671
Median		2,5833
Mode		2,83
Std. Deviation		,35183

Εκπαιδευόμενος/η,  $\mu=2,57$

N	Valid	29
	Missing	0
Mean		2,5747
Median		2,6667
Mode		2,75 <sup>b</sup>
Std. Deviation		,32224

Σύμβαση αορίστου χρόνου  
 $\mu=2,616$

N	Valid	268
	Missing	2
Mean		2,6163
Median		2,6667
Mode		3,00
Std. Deviation		,38021

Σύμβαση έργου  
 $\mu=2,4$  (αξιοσημείωτο)

N	Valid	12
	Missing	0
Mean		2,4028
Median		2,5000
Mode		2,50
Std. Deviation		,30739

Άλλο,  $\mu=2,58$

N	Valid	166
	Missing	1
Mean		2,5823
Median		2,6667
Mode		3,00
Std. Deviation		,37189

Ωρομίσθιος/α,  $\mu=2,55$

N	Valid	187
	Missing	3
Mean		2,5508
Median		2,5833
Mode		2,67
Std. Deviation		,50581

Πραγματοποιούμε τεστ ισότητας μέσων:

δεικτηςεμφ1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,101	7	,443	3,061	,003
Within Groups	182,173	1259	,145		
Total	185,274	1266			

Απορρίπτουμε την  $H_0$ . και ισχυριζόμαστε ότι υπάρχει διαφορά στις κατηγορίες εργασιακής σχέσης. Να αναφερθεί, ωστόσο, ότι η απόρριψη της  $H_0$  εδώ οφείλεται κυρίως στην διαφορά της μέσης τιμής «σύμβασης έργου» με τις υπόλοιπες κατηγορίες, οι οποίες παραμένουν σε κοντινά επίπεδα.

### **Απουσία από εργασία**

Σε αυτήν την ανάλυση κατασκευάζουμε 4 κατηγορίες απουσίας από την εργασία, η κάθε μία κατηγορία ανά 100 ημέρες απουσίας.

Κατηγορίες:

1=1-100 ημέρες,

2= 101-200 ημέρες,

3=201-300 ημέρες,

4=301- ημέρες

Ημέρες απουσίας από εργασία= 101-200      Ημέρες απουσίας από εργασία= 201-300

N	Valid	19	N	Valid	7
	Missing	0		Missing	0
Mean		2,3114	Mean		2,4405
Median		2,4167	Median		2,5000
Mode		2,00 <sup>b</sup>	Mode		1,92
Std. Deviation		,63940	Std. Deviation		,52422



Ημέρες απουσίας από εργασία  
=1-100

N	Valid	842
	Missing	10
Mean		2,5938
Median		2,6667
Mode		3,00
Std. Deviation		,35792

Ημέρες απουσίας απο εργασία =  
301+

N	Valid	2
	Missing	0
Mean		2,8333
Median		2,8333
Mode		2,83
Std. Deviation		,00000

Τέστ :

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,150	4	,787	5,500	,000
Within Groups	177,821	1242	,143		
Total	180,970	1246			

Απορρίπτουμε την  $H_0$ . Υπάρχει διαφορά στις κατηγορίες «απουσίας από εργασία». Σε αυτό το σημείο η σχέση αίτιου - αιτιατού δεν είναι ξεκάθαρη. Δηλαδή, δεν υπάρχει απάντηση στο ερώτημα αν ο εκφοβισμός προκαλεί αύξηση της απουσίας. (δεν ισχύει κάποια γραμμική σχέση).

## Εργατικά ατυχήματα

N	Valid	96
	Missing	1
Mean		2,5139
Median		2,5833
Mode		2,42 <sup>b</sup>
Std. Deviation		,36488

a. εργατικά ατυχήματα = 0

N	Valid	1121
	Missing	11
Mean		2,6275
Median		2,6667
Mode		3,00
Std. Deviation		,37776

a. εργατικά ατυχήματα = 0-2

N	Valid	33
	Missing	1
Mean		2,2828
Median		2,3333
Mode		2,17 <sup>b</sup>
Std. Deviation		,36795

a. εργατικά ατυχήματα = 3-4

N	Valid	8
	Missing	0
Mean		2,3750
Median		2,3333
Mode		2,33
Std. Deviation		,14086

a. εργατικά ατυχήματα = 4-10

**Statistics<sup>a</sup>**

δείκτηςεκφ1

N	Valid	5
	Missing	1
Mean		2,1667
Median		2,3333
Mode		1,33 <sup>b</sup>
Std. Deviation		,56826

a. εργατικά ατυχήματα = >10

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Παρατηρούμε μία εμφανής αύξηση του δείκτη εκφοβισμού (με εξαίρεση μια κατηγορία), με την αύξηση ημερών απουσίας.

Επιβεβαιώνουμε την ισχύ της σχέσης αυτής με το παρακάτω τεστ:

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,871	4	1,468	10,317	,000
Within Groups	165,888	1166	,142		
Total	171,759	1170			

P value << 5%

Απορρίπτουμε την  $H_0$ . Υπάρχει διαφορά στις κατηγορίες εργατικών ατυχημάτων. (υπάρχει συσχέτιση)

Εδώ μπορούμε να υποθέσουμε ότι ο εκφοβισμός αποτελεί αιτία για την αύξηση της απουσίας από την εργασία.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αρχικά από τ' αποτελέσματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το φύλλο επιδρά στην εμφάνιση του εργασιακού εκφοβισμού. Αν και στο παρόν, σημειώνεται αύξηση του εργασιακού εκφοβισμού στον ανδρικό πληθυσμό, αξίζει να σημειωθεί πως οι γυναίκες δέχονται συχνότερα περιστατικά παρενόχλησης, είτε στο παρόν είτε και στο παρελθόν. τα αποτελέσματά μας συνάδουν με άλλες μελέτες, οι οποίες δείχνουν ότι οι γυναίκες απειλούνται ιδιαίτερω από τη βία στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, μια μελέτη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση της Ζωής και της Εργασίας έδειξε ότι ανάμεσα στις 31 Ευρωπαϊκές χώρες υπό μελέτη, συμπεριλαμβανομένων των 27 Κρατών Μελών της Ε.Ε., οι εργαζόμενες γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στον εκφοβισμό (bullying) στο χώρο εργασίας, σε σημαντικό βαθμό σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Ένας λόγος που παρατηρείται αυτό, είναι γιατί οι γυναίκες κατέχουν περισσότερες εργασιακές θέσεις σε επαγγέλματα υψηλού κινδύνου. Ο συνεχής διαχωρισμός των γυναικών σε δουλειές χαμηλής αμοιβής και κύρους (ενώ οι άνδρες επικρατούν σε δουλειές με μεγαλύτερες αποδοχές και κύρος και σε εποπτικές θέσεις) επίσης συνεισφέρει στο πρόβλημα. Τέλος, διάφοροι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία συνδέονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Αυτοί περιλαμβάνουν τις δύσκολες συνθήκες εργασίας (υπερβολικός φόρτος εργασίας, γρήγοροι ρυθμοί δουλειάς κ.λ.π.), διάφορες παραμέτρους του πλαισίου εργασίας (μείωση μισθών, έλλειψη στήριξης από τους εργοδότες κ.λ.π.) και κάποια στοιχεία που συνδέονται με την οργάνωση της εργασίας ( Mental Health Europe). Σύμφωνα με την Susan Hubbs Motin, σε έρευνα που διεξήχθη από το Workplace Bullying Institute and Zogby International το Σεπτέμβριο του 2007, το ποσοστό των γυναικών που υποδέχονται το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού βρέθηκε στο 57% σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό.

Επίσης, τα δεδομένα της συγκεκριμένης έρευνας μας δείχνουν πως υπάρχει μια τάση μείωσης του εκφοβισμού με την ηλικία. Ωστόσο, δεν μπορούμε να αναφερθούμε συγκεκριμένα, μέσω των δεδομένων που συλλέχθηκαν, αν κάποιο συγκεκριμένο ηλικιακό εύρος είναι εκείνο που δέχεται εργασιακό εκφοβισμό σε μεγαλύτερο βαθμό. Στην αναζήτηση άλλων ερευνών σχετικών με το θέμα μας, δεν υπήρξε σημαντική αναφορά στην ηλικία του θύματος, ως αιτία υποδοχής του φαινομένου, εκτός από μια καταγραφή έρευνας στο επάγγελμα των νοσηλευτών, από

το Πανελλήνιο Συνέδριο ENE το 2013, όπου προέκυψε το συμπέρασμα πως όσο αυξάνεται η ηλικία, άρα και η προϋπηρεσία, τόσο αυξάνονται και τα κρούσματα εκφοβισμού.

Ακόμη, εξετάστηκε αν το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει την εμφάνιση του φαινομένου. Μέσα από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, προέκυψε πως δεν υπάρχει συσχετισμός στη συγκεκριμένη έρευνα. Παρόμοια έρευνα που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, αναφέρει επίσης ότι το μορφωτικό επίπεδο δεν σχετίζεται με τον εκφοβισμό. Από την άλλη μεριά, διεθνείς έρευνες καταλήγουν ότι υπάρχει σχετικά μεγάλη άνθιση του φαινομένου σε άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου (ως θύτες ή ως θύματα). Σύμφωνα με έρευνα του Mental Health Europe ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών που αποκτούν διοικητικές θέσεις, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα που συνδέονται με συμπεριφορές αποκλεισμού ή υποβάθμισης των γυναικών από άνδρες συναδέλφους που απειλούνται από αυτές. Η σεξουαλική παρενόχληση συχνά χρησιμοποιείται ως ένα εργαλείο γενικότερου ελέγχου των γυναικών και όχι αποκλειστικά των ανδρών για να κρατήσουν τις γυναίκες στη θέση τους. Ανάλογα συμπεράσματα μας δίνει και έρευνα του Workplace Bullying Institute, που αναφέρει πως τα άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου δέχονται πιο συχνά εργασιακό εκφοβισμό, με σκοπό την μείωση της αποδοτικότητας και της λειτουργικότητας στην εργασία τους.

Επιπροσθέτως, δεν υπάρχει ξεκάθαρη απάντηση σχετικά με το αν ο εκφοβισμός σχετίζεται με την εργασιακή σχέση, καθώς τα ποσοστά των σχέσεων κυμαίνονται σε κοντινά επίπεδα.

Τέλος, δεν υπάρχει ξεκάθαρη απάντηση αν ο εκφοβισμός σχετίζεται με την απουσία από την εργασία, ωστόσο, η απουσία από την εργασία, συνδέεται με τα εργατικά ατυχήματα που προκύπτουν μέσω του εκφοβισμού. Η έρευνα του Mental Health Europe, αναφέρει πως πολλές φορές η διοίκηση ενός χώρου εργασίας, χρησιμοποιεί εσκεμμένα τακτικές ηθικής παρενόχλησης για να απομακρύνει προσωπικό, παρά τις καταστροφικές συνέπειες που προκαλεί. Αυτό το φαινόμενο επικρατεί κυρίως σε περιόδους οικονομικής κρίσης, όπου ο εργοδότης εκφοβίζει τον εργαζόμενο, ώστε να φύγει από τη δουλειά, αντί να τον απολύσει.

## Αντιμετώπιση εργασιακού εκφοβισμού

Τα άτομα που υποδέχονται εργασιακό εκφοβισμό, θα πρέπει να δρουν άμεσα προς την αντιμετώπισή του, καθώς οι ψυχολογικοί και σωματικοί παράγοντες θα έχουν επίπτωση στην ζωή τους, την καθημερινότητα και κατά συνέπεια στην εργασιακή τους απόδοση.

Αρχικά, θα πρέπει να αποφασίσουν σε ποιον θα μπορούσαν να μιλήσουν για το γεγονός που βίωσαν ή βιώνουν. Το πρόσωπο που θα μιλήσουν θα πρέπει να τους εμπνέει εμπιστοσύνη και να αισθάνονται ασφαλείς να μιλήσουν. Το πρόσωπο αυτό μπορεί να είναι από το οικογενειακό περιβάλλον, το φιλικό ή το εργασιακό. Η μια επικοινωνία του γεγονότος, μπορεί να προκαλέσει μεγαλύτερα προβλήματα στην ψυχολογία του θύματος, όπως στρες και θυμό στην καθημερινότητά του (Susan Hubbs Motin). Με την αναγνώριση και την επικοινωνία του φαινομένου, ίσως και άλλοι συνεργάτες να έχουν υποστεί το ίδιο και να βρεθούν λύσεις για την καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής βίας στο χώρο εργασίας.

Η επικοινωνία με κάποιον γιατρό κρίνεται απαραίτητη. Είτε για ψυχολογικούς λόγους, είτε για σωματικούς (σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, ιατροδικαστής), ο αρμόδιος γιατρός δεν θα κρίνει το θύμα για το γεγονός που έχει βιώσει και θα κάνει την αναγνώριση του προβλήματος ώστε να κινηθεί αναλόγως (Mental Health Europe).

Σε περιπτώσεις που το θύμα δεν νιώθει έτοιμο να αντιμετωπίσει μόνο του την κατάσταση, η συμβουλευτική υποστήριξη από κοινωνικό λειτουργό, είναι απαραίτητη για την πορεία των διαδικασιών αντιμετώπισης. Ο κοινωνικός λειτουργός, σε κλίμα κατανόησης και συμβουλευτικής θα πρέπει να αναπτύξει όλα τα τεχνικά μέσα και τις γνώσεις, ώστε να παρέχει σωστή πληροφόρηση και βοήθεια στο θύμα. Μέσα από τους ρόλους που μπορεί να έχει, ο κοινωνικός λειτουργός, εμπυχωτής, συνήγορος, μεσολαβητής, εκπρόσωπος, διαιτητής, σύμβουλος, αξιολογητής κ.α. μπορεί να παρέμβει και να συμβάλει στην αντιμετώπιση του προβλήματος. Αν χρειαστεί, συνεργάζεται με άλλους ειδικούς επιστήμονες (γιατρούς, ψυχολόγους, ψυχίατρους, δικηγόρους κ.α.) για την ολοκληρωμένη παρέμβαση, συντάσσοντας λεπτομερείς εκθέσεις, αναφορές και αξιολογήσεις (Ερευνα Πανεπιστημίου Αιγαίου).

Τέλος, θα θέλαμε να αναφέρουμε πως στην Ελλάδα της κρίσης που οι θέσεις εργασίας είναι περιορισμένες και το φαινόμενο της ηθικής και σωματικής βίας είναι

πιο συχνό, προγράμματα ενημέρωσης και αντιμετώπισης κρίνονται απαραίτητα. Τα προγράμματα θα πρέπει να παρέχουν πληροφορία στους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους και τις ιδανικές συνθήκες εργασίας. Ο εκπαιδευτικός χαρακτήρας των προγραμμάτων, θα διευκρινίζει τα αίτια και τους τρόπους που μπορούν να αξιολογήσουν αν είναι όντως εμφάνιση βίας προς το πρόσωπο του θύματος. Οι τρόποι αντιμετώπισης θα πρέπει να είναι εμφανείς και εμπνευστικοί προς τους εργαζόμενους, ώστε να νιώθουν ασφαλείς και να κινούνται άμεσα.

## **BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

EASHW European Agency for Safety and Health at Work (2015) Διαθέσιμο στο: <https://osha.europa.eu/>

Ewers, P., Bradshaw, T., McGovern, J., & Ewers, B. (2002). Does training in psychosocial interventions reduce burnout rates in forensic nurses?. *Journal of Advanced Nursing*, 37(5), 470-476.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Εταιρία Κοινωνικής Ψυχιατρικής και Ψυχικής Υγείας (2014) Διαθέσιμο στο: [http://www.kethi.gr/attachments/204\\_odigos\\_0710.pdf](http://www.kethi.gr/attachments/204_odigos_0710.pdf)

Ζέρβα Α. Μ. (2013) Η Νομική προστασία από την ηθική παρενόχληση στις εργασιακές σχέσεις. Διαθέσιμο στο: <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&pid=iid:7136&lang=el>

Καλούδη Ε., (2014) Κείμενο συμβουλευτικής: Η σημασία της εργασίας για τον Άνθρωπο Διαθέσιμο στο: [http://dasta.ionio.gr/liaison/pages/symb\\_text\\_work](http://dasta.ionio.gr/liaison/pages/symb_text_work)

Κοϊνης Α. και Σαρίδη Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης* σελ. 36-48.

Κοϊνης, Α., Τζιαφέρη, Σ., & Σαρίδη, Μ. (2014). Προβλήματα ψυχικής υγείας σε επαγγελματίες υγείας.

Τούκας Δ., Δεληχάς Μ., Καραγεωργίου Α. (2011). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing. Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου Κεντρικής Ελλάδας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Λάρισα



Τούκας, Δ., & Τούκα, Α. (2010). Ανάλυση και διαχείριση του επαγγελματικού άγχους στο νοσοκομειακό περιβάλλον. Από την επιστημονική προσέγγιση στην πρακτική εφαρμογή.

Τσιάμα Μ. Χ., (2013) Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: εννοιολογικοί προσδιορισμοί. Διαθέσιμο στο: <http://www.eiead.gr/publications/docs/arthra%20kai%20meletes%20to%20fanomeno%20tis%20ithikis%20parenoxlisis%20sto%20xwro%20ergasias.pdf>